

НАЦИОНАЛНО ПРЕДСТАВИТЕЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТА И СЕМЕЙСТВО*

Автор: Гл. ас. Борян Андреев

Институт за изследване на населението и човека – Българска академия на науките

BORIAN@ABV.BG

* Представеното проучване е проведено по ПРОЕКТ ВГО51PO001-7.0.01-0099-С0001 Транснационално сътрудничество за развитие на услуга за малките и средни предприятия „Психологическа интервенция и превенция на конфликта при съчетаването на семейния и професионалния живот”. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. Инвестира във вашето бъдеще!

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Институт за изследване на населението и човека при БАН носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Министерство на труда и социалната политика.

През месец януари тази година нашият екип проведе представително за страната изследване на баланса между работа и семейство. В проучването

имат участие 1300 човека от цялата страна. Тъй като изследваме баланс работа-семейство за нас беше важно да разберем кое преобладава, кое „натежава” повече в контекста на взаимодействието между работа и семейство – положителното, или отрицателното влияние между тях, кое определя и влияе на този баланс. Също така ни интересуваха въпроси, свързани с това има ли разлики между мъже и жени, ръководители и подчинени, каква е ролята на децата в този баланс. Искахме да разберем дали мотивацията за работа или по-точно причините, заради които човек отива на работа, имат значение и влияние върху баланса работа-семейство, дали след като вече човек е напуснал работа, за да съчетае по-добре семейните и служебни ангажименти, това е дало резултат и е имало добър ефект. Проверихме как различните типове взаимодействие между работа и семейство се отразяват на здравето на човек – психично, физическо и като цяло.

За целите на нашето изследване използвахме създадена от екипа методика, с която най-общо сме изследвали:

- позитивно влияние на работата

- върху семейството;
- негативно влияние на работата върху семейството;
- позитивно влияние на семейството върху работата;
- негативно влияние на семейството върху работата;
- негативно влияние между работата и семейство и в двете посоки – остър конфликт;
- позитивно влияние между работата и семейство и в двете посоки – хармонично и позитивно взаимодействие между тях;
- преобладаващ и доминиращ тип чувства и преживявания на работното място и в семейството;
- успешно справяне със семейни и служебни ангажменти – хармоничен баланс между работа и семейство.

Забележка. За обработване на данните от нашето изследване са използвани следните статистически анализи:

- проверка на надеждността-Алфа на Кронбах;
- честотно разпределение;
- кростабулация;
- факторен анализ;
- корелационен анализ;
- регресионен анализ (линейна регресия);
- еднофакторен дисперсионен анализ;
- многофакторен дисперсионен анализ;
- Т-тест, сравняване на независими извадки;

- Т-тест, сравняване по двойки.

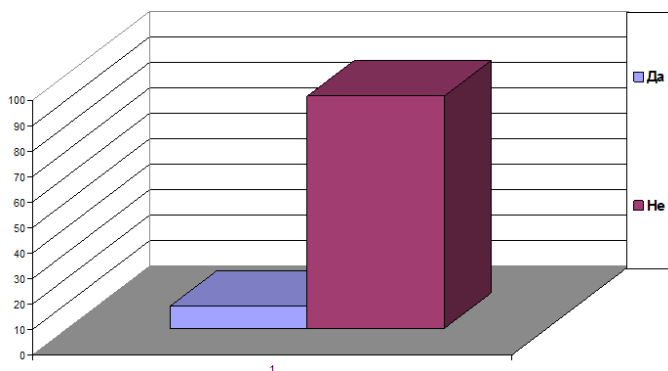
ОБЩИ СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

Един от първите въпроси, които стояха пред нашия екип по време на провеждане на изследването беше дали проблемите при съвместяване на семеен и професионален живот могат да мотивират човек да предприеме такава важна стъпка като напускане на работа. Нашите резултати показваха, че дори когато човек намира работата си за свое призвание или тя е такава каквато винаги я е искал, трудностите при съчетаване на семеен и професионален живот, могат да го подтикнат да вземе решение за напускане на работата си. От получените данни следва, че дори самата мисъл за напускане може да се превърне в причина за често възникване на проблем при съчетаване на семеен и професионален живот. Близо 9% от българите имат намерение да напуснат работата си, защото смятат, че това ще им помогне да се справят по-добре със семейните и професионални задачи и ангажменти, а това е индикатор за наличие на сериозен проблем. На граф. 1 е показано съотношението между тези, които мислят да напуснат работата си и тези, които нямат намерение да го направят.

Графика 1.

Друг индикатор, който показва наличие на затруднения при съчетаване на семейни и професионални ангажменти е, доколко често човек мисли да

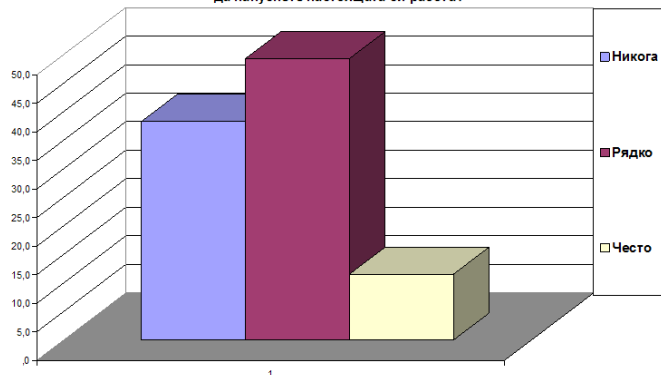
Мислили ли сте да напуснете тази работа, заради трудностите, които имате при съвместяване на семейни и професионални ангажименти?



напусне работата си и да потърси друга, за да постигне по-успешно справяне със задачите и ангажиментите в семейството и на работното място. От друга страна, нашите резултати доказва, че по-честото мислене за напускане е предпоставка работата и семейството по-често да си вредят и пречат едно на друго. От българите 49,3%, малко и рядко мислят да напуснат работата си, докато 11,5% често мислят да го направят. Тези, които никога не са искали да напуснат са 38,3%. На граф. 2 са представени резултатите от този анализ.

Графика 2.

Колко често Ви се е случвало да мислите да напуснете настоящата си работа?

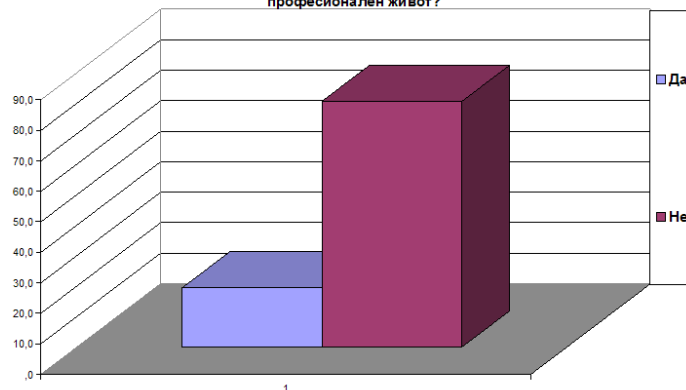


След като беше установено, че ако човек мисли да напусне работата си, за да съчетае по-добре семеен и профе-

сионален живот, и колкото по-често мисли да го направи, толкова по-често се случва конфликт между работа и семейство, логично последва въпросът как се отразява на баланса работа-семейство самото напускане. Резултатите показват, че напускането на работа, за да се съчетае по-добре семеен и професионален живот, в повечето случаи не е най-доброто решение на проблема – при тези, които не са напускали, работата и семейството си пречат порядко, отколкото при тези, които вече са го правили. А на 19,4% от българите им се е налагало да напуснат работа. Данните са изобразени на граф. 3.

Графика 3.

Случвало ли Ви се е досега да напуснете работа и да потърсите друга, за да съумеете по-добре да съчетаете семейния и професионален живот?



За нас представляваше интерес, ако работа и семейство си вредят и пречат едно на друго, това явление доколко често се случва в живота на българите. Цели 38,3% са заявили, че работата и семейството им никога не си пречат. Но за повечето българи – 50,1% – малко и рядко работа и семейство си вредят едно на друго. За 6,7% семейство и работа си пречат често и за 0,8% това е постоянно явление. Една от причините, които могат да предизвикат по-чес-

то негативно влияние между семейство и работа е... мисълта за напускане. И колкото по-често мисли човек да напусне, толкова по-често работата му и неговото семейство ще си влияят негативно едно на друго. Данните ни доказаха и че при лицата, които вече са напуснали работата си, за да съчетаят по-добре семеен и професионален живот, работата и семейството много по-често си пречат и негативно си влияят едно на друго. Доколко често работа и семейство ще си пречат зависи и от възрастта – проблемът е характерен повече за възрастовия диапазон 35-44 години, а най-рядко се случва при 19-24-годишните. След 44 години честотата на конфликта плавно намалява. Семейното положение оказва влияние върху честотата на конфликта и той най-често възниква при живеещите на семейни начала. Честотата на негативното взаимовлияние между работа и семейство се влияе и зависи от позицията в организацията. При лицата от висшето ръководно ниво конфликтът се случва значимо по-често, отколкото при тези от изпълнителското ниво. Нашите данни показаха, че ако човек работи само заради парите, или по принуда, просто защото няма друго предложение, това е предпоставка за по-честото възникване на конфликт между работа и семейство. На граф. 4 са показани данни от този анализ.

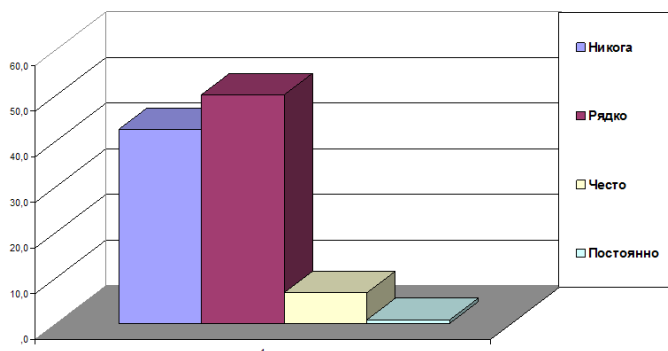
Графика 4.

БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТА И СЕМЕЙСТВО КАТО ТИП ПОЗИТИВНО И НЕГАТИВНО ВЗАИМОВЛИЯНИЕ МЕЖДУ ТЯХ

Позитивно влияние на работата върху семейството

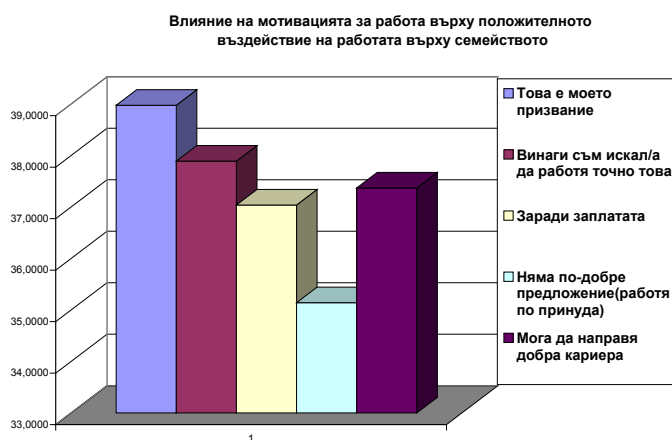
Като цяло българите имат висока степен на позитивно влияние на работата върху семейството. Като цяло! При 1,7% от хората това влияние напълно липсва. За 17,6% влиянието е по-скоро слабо, а при 32,6% е налице умерено позитивно влияние. При 40% имаме силно позитивно влияние от страна на работата към семейството. Силата на това влияние не зависи нито от пола, нито от възрастта, нито от образованието. Влияе се макар и слабо от позицията, която човек заема в организацията. По-високият статус в организацията предполага и по-висока степен на положително влияние на работата върху семейството. Но е необходимо да се уточни още един път, че това е незначително по сила влияние. Дали работата ще оказва добро влияние върху семейството в малка степен зависи от мястото, което човек заема в една организационна структура. Това, което определя много по-силно позитивното влияние на работата върху семейството е причината, поради която работи човек, от това какво е отношението му към работата, т.е. отговор на въпроса: защо работя? Най-силно позитивно влияние на работата върху семейството е при тези, които считат работата си за свое призвание и те са 16,4% от българите. След тях силата на

Колко често Вашата работа и семейство си пречат /негативно си влияят/ едно на друго?



позитивното влияние на работата върху семейството е най-голяма при лицата, за които работата им е точно такава, каквато винаги са я искали, които представляват 23,4% от извадката. Най-слабо е положителното влияние за хората, които са направили компромис и работят по-скоро по принуда, защото нямат по-добро предложение, а това са близо 30% от българите. Работещите само заради заплатата са 19,7%, докато тези, които са мотивирани от възможността да направят добра кариера са 10,6%. При лицата, които работят само заради заплатата и при тези, които работят, за да направят кариера, положителното влияние на работата също е значимо по-слабо, отколкото при лицата, за които работата е призвание или е точно такава, каквато са я искали. Влиянието на мотивацията за работа върху положителното влияние на работата върху семейството е показано на граф. 5.

Графика 5.



Семейното положение също влияе на позитивното влияние на работата върху семейството и колкото дори странно да изглежда, но при самотните родители имаме най-висока степен на ползотворно влияние от работата

към семейството. При семейните лица имаме също високо позитивно влияние, а най-ниско е при тези, които живеят на семейни начала, които са около 16% от българите. Все пак трябва да се има предвид, че самотните родители са едва 2,5% от извадката, така че стабилната група от обществото, при която имаме силно позитивно влияние от работа към семейство са семейните лица.

Деца както и техният брой също имат влияние върху добротворното влияние на работата върху семейството. При лицата с едно и две деца това влияние е най-силно и е най-слабо при тези, които са без деца (30,4% имат по едно дете, 39,1% имат две деца; без деца са 27,9%, тези с три деца са 2,5%).

Доброто влияние от страна на работата към семейството може да бъде силно затормозено и възпрепятствано от... намерението за напускане. За тези, които мислят да напуснат работа, за да съчетаят по-добре семейните и служебни ангажименти, работата има значимо по-слабо положително влияние върху семейството, в сравнение с тези, които не са мислили да напускат. И колкото по-често мисли човек да напусне работата си, толкова повече намалява позитивното влияние върху семейството. При тези, които са напускали вече работа, за да съчетаят по-добре професионалния и личен живот е налице по-слабо позитивно влияние на работата върху семейството, в сравнение с тези, които не са напускали (на 19,4% от българите им се е налагало да напуснат работата си, за да съчетаят по-добре служебни и семейни ангажименти). Тук причината по всяка вероятност е неудовлетвореността – ако човек смята, че работата му пречи,

едва ли може да бъде удовлетворен от нея и да очаква тя да има положително въздействие върху семейството му.

Съвсем логично, позитивното влияние на работата върху семейството зависи до голяма степен от удовлетвореността от работата. Като от цялостната удовлетвореност, с най-голямо значение и тежест за позитивно влияние на работата върху семейството е подкрепата от колеги и ръководители. Това означава, че типът отношения на работното място определя и качеството на влиянието на работата върху семейството.

Удовлетвореността от семейството, макар и в по-малка степен, също определя и оказва влияние върху позитивното въздействие на работата върху семейството. Можем да направим извода, че благотворното въздействие на работата върху семейството започва от семейството. Връзката е семейство-работа-семейство. От това какви преживявания ще „занесе“ човек на работното място зависи до голяма степен какви чувства и преживявания ще „върне“ от работата в къщи. От удовлетвореността от семейството, с най-силно влияние са отношенията, изградени на основата на обич и любов – обич и любов, даващи кураж и сили, и в този смисъл – подкрепата от семейството. Ключовата дума тук е подкрепа. Еквивалент на това на работното място е подкрепата от колеги и ръководители. За да е налице добротворно влияние на работата върху семейството, зависи до голяма степен и от това семейството да цени и уважава труда и професията на човек и по достойнство да оценява свършеното. Същото важи в пълна сила и за работното място – когато шефовете и колегите оценяват

по достойнство извършената от човек дейност.

Колкото по-силно се чувства човек притиснат от служебни и семейни отговорности, толкова повече намалява и положителното въздействие на работата върху семейството. Особено, когато възприема семейните и служебни ангажменти като принуда, когато трябва да върши нещо, което не иска, но се налага – когато са възпрепятствани собствените му желанија. Също така и когато има чувството, че заради задълженията в къщи и на работното място жертва собственото си развитие.

Когато човек има нагласата, че трябва да избира между работа и семейство, не може да се справи еднакво добре и с двете, защото едното винаги върви по-добре, за сметка на другото, тогава намалява позитивното влияние на работата върху семейството.

Изводи

Добре е човек да познава призванието си и да го реализира в работата – тогава има най-силно положително влияние на работата върху семейството. Дори да не реализира своите качества и достойнства в работата си, то поне да обича и харесва това, което прави на работното си място. Резултатите доказват, че когато човек не обича това, с което се занимава по задължение на работното си място, тогава силно намалява и положителното въздействие на работата върху семейството, което от своя страна е предпоставка за възникване на отрицателен дисбаланс между работа и семейство.

Колкото по-често човек мисли да напусне работата си, за да съчетае по-

добре семейните и служебните задължения, толкова повече отслабва и положителното влияние на работата върху семейството. Честото мислене за напускане поражда напрежение и настройва човек отрицателно към работата му.

За да имаме позитивно влияние на работата върху семейството, трябва да е налице и удовлетвореност от работата. А удовлетвореността от работа силно зависи от качеството на взаимоотношенията на работното място. Изводът е, че от това какъв тип взаимоотношения изграждаме с другите на работното място (както с колеги, така и с ръководители), зависи много какъв тип влияние ще бъде налице от работата към семейството.

Негативно влияние на работата върху семейството

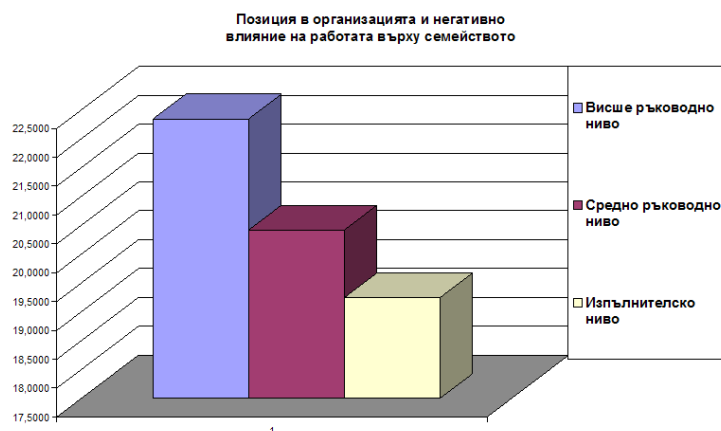
Като цяло е налице умерено и преобладаващо средно по сила негативно влияние на работата върху семейството. Положителното влияние на работата върху семейството е два пъти по-силно от негативното! При 36,8% от извадката липсва негативно влияние в посока от работата към семейството. За близо 18% влиянието е слабо. За 3,4% негативното влияние в посока от работата към семейството е умерено силно и за 1,4% е много силно. Негативното влияние на работата върху семейството е по-силно от негативното влияние на семейството върху работата, като между двете има връзка и висока степен на взаимовлияние.

Негативното въздействие на работата върху семейството няма връзка и не зависи от пол и образование. Влияе се леко от възрастта – с покачване на въз-

растта слабо се повишава и негативно-то влияние на работата върху семейството. От това категорично не може да се направи изводът, че с покачване на възрастта неминуемо настъпва повишаване на негативното влияние на работата върху семейството.

Дали работата ще влияе негативно върху семейството, зависи и от поста, който човек заема в организацията. По-високия статус предполага и по-висока степен на отрицателно влияние на работата върху семейството, като разликата между шефове и изпълнители е голяма. Интересното е, че при ръководителите беше налице макар и незначимо по-силно положително влияние от работата към семейството. Може ли да се твърди, че шефовете, поради поста си, имат и по-поляризирани емоции и преживявания на работното си място? Разлика между шефове и средно управленско ниво, както и между изпълнители и средно управленско ниво няма. Изпълнителите „носят“ в къщи по-малко позитивно влияние от своята работа, но и значително по-малко негативно влияние. На граф. 6 е показано негативното влияние на работата върху семейството, в зависимост от позицията в организацията.

Графика 6.



ството.

Тези, които мислят да напуснат работата си, за да съчетаят по-добре семейните и служебни задължения, понасят много по-силно отрицателно влияние от страна на работата към семействата си. И колкото по-често мисли човек за напускане, толкова по-интензивно става отрицателното влияние. Лицата, които вече са напускали една работа, заради затруднения при съчетаване на служебни и семейни ангажименти, също не са успели да си помогнат – при тях негативното влияние на работата върху семейството е по-силно, отколкото при тези, които не са напускали.

Оставането в службата след края на работния ден, както и работата от къщи са фактори, които значително увеличават отрицателното влияние на работата върху семейството (на повече от 2/3 от българите им се е налагало да останат в службата след края на работния ден и на близо 1/3 им се е налагало да работят от къщи, за да се справят със служебните си задължения).

Дали ще има негативно влияние на работата върху семейството, зависи и от семейния статус. Семейните лица имат най-висока степен на неблагоприятно влияние на работата върху семейството. Това влияние е най-слабо при самотните родители и тези, които на семейно положение са отбелязали „друго“. За лицата с две деца отрицателното влияние работата върху семейството е значимо по-силно, отколкото за тези, които нямат деца.

Напълно според предварителните очаквания, резултатите доказаха, че по-високата удовлетвореност от работата предопределя по-ниска степен на

негативно влияние на работата върху семейството. И отново, добрите отношения с колеги и ръководство, в най-висока степен предотвратяват отрицателното влияние на работата върху семейството.

От своя страна, по-високата удовлетвореност от семейството също понижава отрицателното влияние на работата върху семейството. В семейството също на преден план излизат отношенията, основани на взаимно доверие. Вероятно, защото доверието в семейните отношения поражда у човека чувство на сигурност, спокойствие и увереност, които му подсигуряват психологически комфорт и по време на работа.

Негативното влияние на работата върху семейството силно се влияе и зависи от отношенията на родителите с децата (!!!). Колкото повече една личност позволява служебните ангажименти да се отразяват отрицателно на отношенията с децата, толкова повече тази личност ще търпи негативно влияние от работата върху семейството си. Вероятно обяснение е чувството за вина у родителите, че заради работата си не могат да бъдат пълноценни родители. Близо 50% от негативното влияние на работата върху семейството се определя от отношенията с децата! С най-голямо влияние са, когато заради изтощението от работа, човек просто няма сили да обърне внимание на детето си и когато е налице усещане, че заради тежестта на работата, се губи топлотата и близостта в отношенията с децата. Децата са от по-голямо значение за този тип влияние, дори когато семейните и служебни ангажименти се отразяват негативно на самата личност, макар че и от това как се чувства човек

между служебните и семейни ангажменти, зависи много дали ще е налице негативно влияние на работата върху семейството. Колкото повече компромиси прави със себе си една личност, заради своите задължения в къщи и на работното място, толкова повече увеличава и вредното влияние на работата върху семейството. Това се отнася в най-висока степен в случаите, когато поради семейни и служебни ангажменти човек е лишен от избор с какво да се занимава(!), или когато поради прекалена заетост не може да се занимава с нещата, които обича.

От друга страна, вредното въздействие на работата е в зависимост и от способността на човек да организира дейностите, с които е натоварен в работата и семейството. За Хората, които добре се организират в контекста на своите задължения, търпят много по-малко вредно въздействие от страна на работата върху семейството.

Колкото повече човек живее и затвърждава нагласата, че не може да се справи еднакво добре със служебните и домашни задължения и че едното винаги е за сметка на другото, толкова повече се засилва отрицателното въздействие на работата върху семейството. Същият макар и малко по-слаб ефект има убеждението, че човек трябва да определи кое е по-важно за него – работата или семейството.

С повишаване на негативното влияние на работата върху семейството, се влошава както психичното, така и физическото здраве на човек.

Изводи

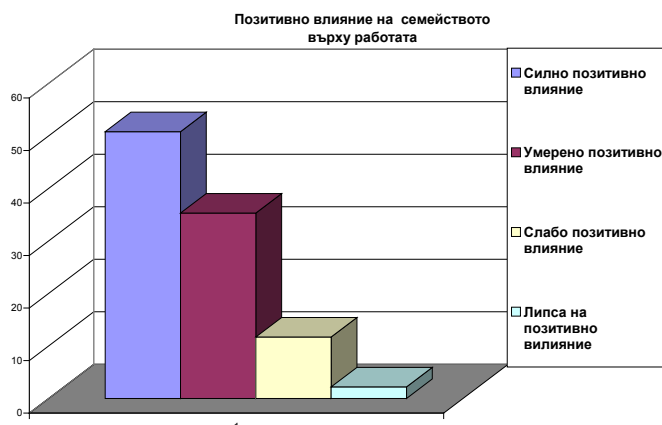
Това, което изпъква на преден план, са отношенията с децата. Дори на пръв

поглед да изглежда невероятно, но негативното влияние на работата върху семейството, силно зависи от това, дали човек има пълноценно общуване с децата си. И колкото повече позволява служебните и семейни ангажменти да пречат на пълноценното му общуване с децата, толкова повече ще се засилва и негативното влияние на работата върху семейството. За да се предотврати отрицателно влияние на работата върху семейството, първо човек е необходимо да бъде отговорен и пълноценен родител.

Позитивно влияние на семейството върху работата

От данните на процентното разпределение следва, че при 50,8% от лицата, взели участие в нашето изследване, е налице силно позитивно влияние от страна на семейството към работата., а за 35,3% влиянието е умерено. За 11,7% влиянието е по-скоро слабо. И при 2,2% от хората това влияние напълно липсва. Позитивното влияние на семейството върху работата е по-силно от позитивното въздействие на работата върху семейството. Позитивното влияние от семейството към работа и на работата към семейство са взаимосвързани – има силна връзка между тях и те зависят едно от друго. Семейството изпъква като по-силен позитивен източник, а работата като по-силен негативен. Данните за силата на позитивното влияние на семейството върху работата са показани на граф. 7.

Графика 7.



Положителното влияние на семейството върху работата не се влияе и не зависи от пол, възраст и образование.

Позицията в организацията е фактор, но със слабо влияние върху позитивното влияние на семейството върху работа. Както е видно и от графиката, при българите като цяло е налице високо положително влияние на семейството върху работата, но при лицата, заемащи висши ръководни позиции в организациите, това влияние е по-силно, отколкото при лицата от по-ниските йерархични нива.

Все пак положителното въздействие на семейството върху работата зависи в много по-голяма степен от причината, поради която работи човек. Тези, които се занимават с една работа по силата на принудата, просто защото нямат по-добро предложение, имат най-ниска степен на позитивно влияние на семейството върху работата. Положителният ефект на семейството върху работата е най-силен при тези, които намират работата си за свое призвание и при лицата, които винаги са искали да се занимават точно с тази дейност.

Семейният статус е фактор със слабо

влияние и при семейните лица имаме незначимо по-високо положително влияние. В семействата с едно и две деца също има незначимо по-силно позитивно влияние на семейството върху работата, в сравнение с тези, които са без деца или имат повече от две.

Намерението за напускане и тук играе значима роля – положителното влияние на семейството върху работата е значимо по-слабо при лицата, които са мислили да напуснат работата си, за да съчетаят по-добре семейния и професионален живот. По-честото мислене за напускане затруднява и намалява позитивното влияние на семейството върху работата.

Оставането на работното място след края на работния ден от своя страна предопределя по-ниско, по-слабо позитивно въздействие на семейството върху работата. Но работата от къщи, за да се справи човек със служебните си задължения, не вреди и не пречи на този тип влияние.

Логично е удовлетвореността от семейството да е много силен фактор, който до голяма степен определя и влияе на позитивното влияние на семейството върху работата, и колкото по-високо е това удовлетворение толкова да е по-силно и доброто влияние от семейството към работата. Удовлетвореността от работата също е фактор, макар и по-слаб. Това показва силната взаимоотношеност, взаимнообвързаност, най-вече силното взаимовлияние, между работа и семейство. Така например, колкото повече на работното си място човек чувства сигурност, породена от подкрепата на колеги и ръководители, толкова повече се засилва и положителното въздействие

на семейството върху работата. И в семейството (от членовете на семейството), и на работното място (най-вече от ръководството) трудът и усилията на човек трябва да бъдат оценени по достойнство, защото от това зависят много удовлетвореността като цяло и хармоничният баланс между работа и семейство.

За да съществува положително въздействие от семейството към работата, зависи и от това какви са отношенията на човек с децата му. Когато поради прекалена заетост със служебни ангажименти, родителите губят пълноценното общуване с децата си, тогава се увеличава и негативното влияние от семейството към работата. Близостта с децата, топлотата и пълноценното общуване с тях спомагат да е налице по-силно положително влияние от семейството към работата. Когато човек има чувството, че заради служебни отговорности е допуснал пропуски във възпитанието на детето си, тогава намалява и позитивното въздействие на семейството към работата. Прави впечатление, че отношенията с децата влияят много по-силно на негативно въздействие на работата върху семейството – когато, най-общо казано, заради работата потърпевши са децата, тогава и самата работа много силно влияе отрицателно върху семейството. Докато, когато работата не пречи на родителите в общуването им с децата, това има по-слабо положително влияние върху позитивното въздействие на семейство върху работата.

Колкото повече се засилва в човек убеждението, че не принадлежи на себе си и личното му развитие е в жертва на ангажиментите и задачите, с които се заема, и изобщо прави ком-

промиси със себе си, заради служебни и семейни ангажименти, толкова повече намалява положителното въздействие на семейството върху работата.

И тук нагласата, убеждението, че човек не може да се справи еднакво добре със семейните и служебни задължения и че едното е винаги за сметка на другото, понижава положителното въздействие на семейството върху работата.

Изводи

Отново се доказва значението на отношенията, които човек изгражда с децата си. Тези отношения влияят не само върху семейното благополучие, но вече доказано имат връзка и отражение върху много сфери и посоки от живота на личността.

Доказа се и това, че когато човек е отдаден само на семейни и служебни задължения и ангажименти, и поради тях занемари себе си, спре да прави нещата, които обича, а само това, което трябва, когато най-общо казано няма време за себе си, всичко това има своето негативно отражение върху изграждането на хармоничен баланс между работа и семейство като цяло. Мислене, което предопределя, че човек е неспособен да се справи еднакво добре със семейни и служебни задачи, пречи на положителното влияние на семейството върху работата.

Негативно влияние на семейството върху работата

Налице е средно по сила негативно влияние на семейството към работата. Това се отнася за извадката като цяло.

Цели 44,8% от българите са заявили, че такъв вид негативно влияние при тях не съществува. 39,6% са отговорили уклончиво за такъв вид влияние. За малко над 12,4% влиянието е слабо. И при 3,4% вече е налице силно отрицателно влияние на семейството върху работата. Данните за силата на негативното влияние на семейството върху работата са показани на граф. 8.

Графика 8.



Негативното влияние на семейството върху работата е значимо по-слабо, отколкото негативното влияние на работата върху семейството, като между двете има силна взаимозависимост и връзка. Негативното влияние и в двете посоки не е силно, но работата е помощен източник на отрицателно въздействие

Дали ще е налице отрицателно влияние от семейството върху работата, не зависи от пола – и при жени, и при мъже силата на влиянието е почти еднаква.

Възрастта е фактор с влияние върху отрицателното въздействие на семейството върху работата. С увеличаване на възрастта леко се повишава нега-

тивното въздействие на семейството върху работата (по-рязко повишаване до 35 години, след това едно съвсем леко покачване до 54 години и след това имаме по-ясно изразено повишение).

Този тип влияние зависи и от образованието – семейството има най-силен негативен ефект върху работата при хората със средно образование и най-нисък при висшистите, като все пак разликата не е голяма. Няма разлика между хората с полувисше образование и останалите две групи.

Няма никакво значение дали човек е от висшето ръководство на една организация, дали е от средно управленско ниво или е изпълнител, негативното влияние на семейството върху работата е с еднаква сила. Позицията в организацията не е фактор и от нея не зависи това влияние.

Отново излиза на преден план важността на причината, поради която човек работи. При лицата, които са на една работа, просто защото нямат по-добро предложение, имаме най-силно отрицателно влияние на семейството върху работата. След тях са лицата, които работят заради парите. Най-ниско е при тези, които работят нещо, което винаги са искали, и при „кариеристите” – лицата, които работят, за да направят кариера.

На много българи се налага да работят на повече от едно място по чисто икономически причини, но това има своите негативни последици – при тези, които работят на няколко места е налице много по-силно отрицателно въздействие на семейството върху работата, в сравнение с тези, които работят само на едно място.

Желанието, намерението за напускане на една работа, за да бъдат по-добре съчетани семейни и служебни ангажименти, и в контекста на това влияние имат своето силно влияние. При тези, които желаят да напуснат една работа, за да съчетаят по-добре семеен и служебен живот, отрицателното влияние на семейството върху работата е значимо по-силно, отколкото при лицата, които не искат да напуснат. Около 9% от българите искат да напуснат работата си, защото имат трудности да балансират между семейните и служебни задължения. Те са по-ниско удовлетворени от работата си и незначимо по-неудовлетворени от семейството си, от лицата, които не иска да напускат работата си. Но и при тези, които вече са напускали една работа, за да съчетаят по-добре семеен и служебен живот, продължава да е налице по-силно отрицателно въздействие на семейството върху работата.

По-ниската удовлетвореност от работата предизвиква и по-силно отрицателно влияние на семейството върху работата. Ако няма удовлетвореност от работата, това се „връща“ на работното място и като отрицателно влияние на семейството върху работата. Разбира се удовлетвореността от семейството е много по-значим фактор, с много по-силно влияние върху този тип влияние. От работната среда, с най-голямо влияние отново са подкрепящите, позитивни отношения с колеги и ръководители – когато липсват или са слаби, тогава се увеличава и негативното влияние на семейството върху работата. Вторият по важност фактор е, когато шефът оценява по достойнство труда и усилията на отделния човек. Ако тази оценка липсва, това се „връща“ на работното място, чрез отрицателно

влияние на семейството върху работата. Разбира се и ниската заплата определя и една ниска удовлетвореност от работата, която от своя страна създава и висока степен на негативно влияние на семейството върху работата. В семейството, както и на работното място, като най-важни и определящи както позитивното, така и негативното влияние на семейството върху работата, са взаимоотношенията! Когато отношенията в едно семейство не са основани на взаимно доверие, това означава и силно негативно влияние на семейството върху работата. И в семейството също е необходимо усилията и труда на човек да бъдат оценени по достойнство от другите. От особено значение е също човек да приема семейството си такова, каквото е.

Основната причина за наличие на негативно влияние на семейството върху работата са отношенията с децата. Когато, поради тежестта на служебните задължения, човек не общува пълноценно с децата си, това се връща на работното място, чрез засилващо се негативно влияние на семейството върху работата (тогава семейството най-силно пречи, вреди на работата). Дори, когато самата личност е жертва на своите ангажименти в къщи и на работното място и най-общо казано няма време за себе си, влиянието не е толкова силно, колкото когато са потърпевши децата. Особено силно влияние има, когато човек, заради тежестта на работата си, започва да губи топлотата и близостта в отношението с детето си (!!!), има усещането, че не се справя с възпитанието и когато детето му не може да сподели важни за него неща. Когато, най-общо казано, е нарушено общуването с детето. Семейството започва да пречи и вре-

ди все по-силно на работата и когато човек е лишен от избор с какво да се занимава (сблъсъкът е между „трябва” и „искам”) и има чувството, че заради задачите и ангажиментите в къщи и на работа е спрял своето личностово развитие и тъпче на място.

Когато човек си постави дилемата или работа, или семейство и трябва да избере кое по-важно за него, защото едното винаги върви по-добре, за сметка на другото, тогава се увеличава и отрицателното влияние на семейството върху работата. Но това влияние се засилва още повече, когато човек е с нагласата, че не е в състояние да се справи успешно със задълженията си и на двете места, че ако се справя добре на работното място, тогава няма да се справи добре в къщи и обратно! Тази нагласа е вредна и пречи на човек да бъде ефективен в къщи и в професията.

Извод

Резултатите от нашето изследване показват, че позитивното влияние на семейството върху работата зависи най-много от позитивното влияние на работата върху семейството – те си влияят и се определят взаимно. Но негативното влияние на семейството върху работата не зависи и не се определя в най-висока степен от негативното влияние на работата върху семейството, а от характера на отношенията с децата! Когато, заради работни ангажименти страдат отношенията с децата, тогава нараства и негативното влияние на семейството върху работата!

Очевидно е, че дилемата „или работа, или семейство” има отрицателен ефект и повишава силата на негатив-

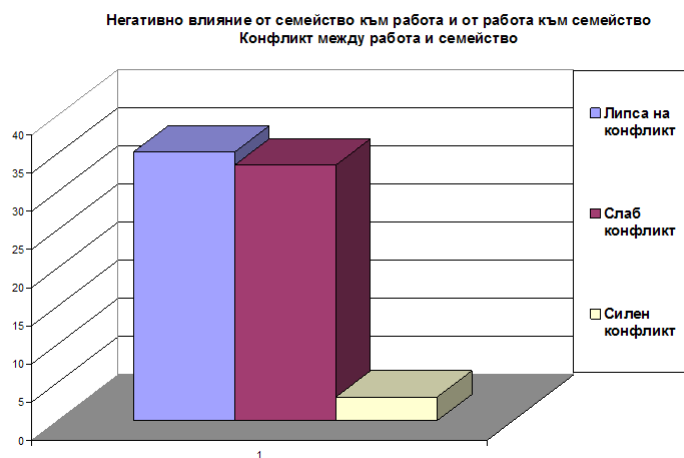
ното влияние от семейството към работата. Изводът е, че човек не трябва да избира между двете и да взема решение кое е по-важно за него, за да концентрира върху него усилията си. Въпросът не бива да се поставя работа или семейство, а работа и семейство.

Негативно влияние от работа към семейство и от семейство към работа

Остър конфликт

Остър конфликт между работа и семейство имаме при едва 3,1% от българите. Необходимо да се отбележи, че позитивното влияние и в двете посоки между работа и семейство е много по-силно, отколкото негативното влияние между тях. Данните за силата на негативното влияние между работа и семейство показани на граф. 9.

Графика 9.



От нашите данни следва, че от семейството в много по-голяма степен, отколкото от работата зависи, да се постигне хармоничен баланс между работа и семейство и да се избегне остър конфликт между тях – силно негатив-

но влияние и в двете посоки. Интересното е, че за жените удовлетвореността от работата има по-голямо значение за понижаване на конфликта работа-семејство, отколкото за мъжете. При мъжете удовлетворението от работата има нищожно малка роля за понижаване на този конфликт. Резултатът опровергава един отдавна възприет стереотип в отношението към половете – че за мъжете е по-типично да бъдат ориентирани към кариерата си, а за жените – към семејството.

Двустранното негативно влияние между работа и семејство зависи от възрастта, като тенденцията е с покачване на възрастта, то да се повишава.

Много слабо зависи и от позицията в организацията – по-характерен е за висшето ръководно ниво, отколкото за изпълнителското.

Работещите по принуда, защото нямат по-добро предложение, имат повече и по-силно негативно влияние между работа и семејство, отколкото тези, които смятат, че работата им е точно такава, каквато винаги са искали.

Децата и техният брой също са фактор с влияние върху негативното взаимовлияние между работа и семејство. То е най-силно в семејствата с едно и две деца и най-слабо при тези, които нямат деца. Прави впечатление, че при лицата с 3 деца това влияние е по-слабо, отколкото при онези с едно и две деца.

На колкото повече места работи човек, толкова повече се засилва вредното взаимовлияние между работа и семејство. Но ситуацията е такава, че много българи просто са принудени да работят на повече от едно място. Икономическата ситуация в страната

в случая излиза на преден план като фактор, засилващ и това отрицателно взаимно влияние между работа и семејство.

Тези, които имат намерение да напуснат една организация за по-добро съчетаване на семеен и професионален живот, имат и много по-силно негативно влияние в двете посоки между работа и семејство. Те са много по-потърпевши от този конфликт. Близко 9% от българите мислят да напуснат работата си и имат този проблем. И колкото по-често мисли да напусне един човек, толкова повече ще се засилва негативното влияние и в двете посоки между работа и семејство. Нашите резултати показват, че и тези, които вече са напуснали работа по същите причини, също имат много по-силно отрицателно влияние между работа и семејство, в сравнение с тези, които не са напуснали.

Оставането в службата след края на работното време е силен фактор/причина за възникване на остър конфликт и негативно влияние между работа и семејство – тези, които остават на работното си място след приключване на работния ден, имат много по-силно отрицателно влияние между работа и семејство. Също очакван резултат – при лицата, които работят от къщи, за да се справят със служебните си ангажменти, има много по-силно вредно влияние между работа и семејство, в сравнение с тези, които не го правят.

Ако едно семејство има грижата за възрастен родител, тогава е много вероятно да възникне и по-силен конфликт, и отрицателно влияние между работа и семејство. Това разбира се не означава, че е задължително да настъпи такъв конфликт там, където е нали-

це грижа за възрастен човек.

И още един път резултатите потвърдиха значението на отношенията на родителите с децата. Колкото повече децата са потърпевши от заетостта на своите родители със служебни ангажменти, толкова по-силен и остър е конфликтът между работа и семейство и нараства отрицателното взаимовлияние между тях! Този конфликт нараства особено силно, когато възникват проблеми с възпитанието на децата, когато човек има чувството, че изпуска важни моменти от живота на детето си, заради своята постоянна заетост със служебни задачи, когато е затруднено общуването с детето и най-вече, когато се губи топлотата и близостта в общуването с детето/децата.

Дали ще има конфликт между работа и семейство и влиянието между тях ще е негативно и в двете посоки, зависи в голяма степен и от това, доколко човек, образно казано, има възможност свободно да „диша”. Колкото повече се чувстват хората притиснати от служебни и семейни задачи и ангажменти, толкова повече нараства конфликтът между работа и семейство и отрицателното влияние между тях. Особено когато човек не е в състояние да направи свободен избор с какво да се занимава и има чувството, че се върти в омагьосания кръг между работа и семейство и личното му развитие е спряло.

От способността на личността да се самоорганизира зависи много дали ще съществува конфликт между работа и семейство. Когато човек ясно разграничава проблемите и задачите в къщи и на работното място и не позволява те да си влияят едно на друго, когато контролира и организира дейностите

си и на двете места, тогава силно намалява и отрицателното взаимовлияние между тях.

Резултатите ни показаха, че човек не бива да живее с мисълта, че е необходимо да направи избор между работа и семейство и даде приоритет на едното от тях пред другото. Подобно мислене само влошава нещата. Когато се засилва убеждението, че човек не може да се справи еднакво добре и в къщи, и на работно място, и едното винаги върви по-добре за сметка на другото, тогава се повишава силно отрицателното повлияване работа-семейство и в двете посоки.

Напълно според нашите допускания, резултатите доказаха категорично, че негативното взаимовлияние между работа и семейство силно влошава физическото и психично здраве на личността.

Изводи

От семейството зависи много повече дали ще има конфликт работа-семейство. И отново на преден план изпъква значението на отношенията между хората – и в семейството, и на работното място. Качеството на тези отношения от една страна определя степента на удовлетвореност от работа и семейство, и от друга, предотвратява възникването на конфликт между тях. На работното място – това са добрите отношения, даващи подкрепа и сигурност по вертикалата и по хоризонталата, т.е. с колеги и ръководители. В семейството – отношенията, основани на доверие, подкрепа и обич.

Колкото по-хармонични са отношенията с децата, толкова повече ще намалява конфликтът между работа и семейство.

Когато човек живее с убеждението, че е способен да се справи еднакво добре и в къщи, и на работното място, тогава ще намалява и конфликтът работа-семејство.

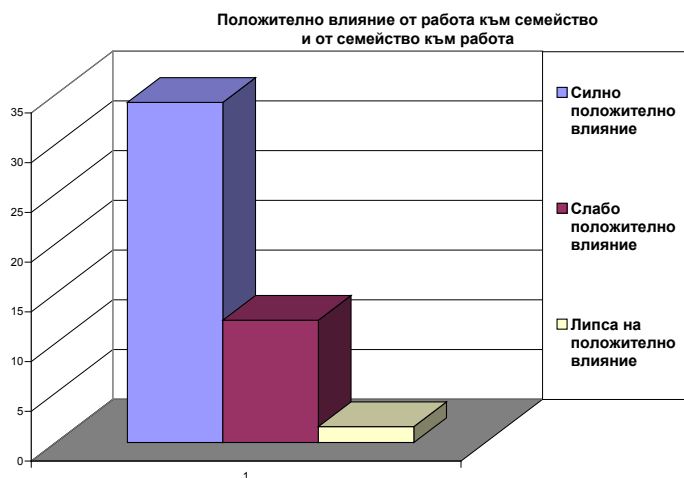
По същината си конфликтът работа-семејство е конфликт вътре в самия човек и в този смисъл е добре когато човек запазва и следва личните си интереси, хубавите си навици (като срещите с добри приятели например), не погубва собственото с лично развитие – всичко това намалява силата на негативното взаимовлияние между работа-семејство.

Позитивно влияние между работата и семејство и в двете посоки

Хармонично и позитивно взаимодействие между тях

Едва при 1,6% от българите положително повлияване между работа и семејство липсва или е нищожно слабо. При 12,3% е налице слабо позитивно взаимовлияние. За 34,2% влиянието е умерено силно и силно. Данните за силата на позитивното взаимовлияние между работа и семејство са показани на граф. 10.

Графика 10.



Хармоничният баланс и положително взаимовлияние между работа и семејство не зависят от пола на човек, от неговото образование или възраст. Дали ще е налице такова взаимовлияние зависи обаче от позицията, която човек заема в организацията – при лицата от висшето ръководно ниво имаме значимо по-високо положително взаимовлияние между работа и семејство и в двете посоки, отколкото при представителите от средното управленско ниво и най-вече, в сравнение с изпълнителите.

Както и на много места по-горе, причините, мотивите, които карат човек да ходи на работа имат влияние и тук, и определят до голяма степен положителното взаимовлияние между работа и семејство. То е най-силно при тези, които считат работата си за свое призвание, много леко намалява при тези, които винаги са искали да работят това, с което се занимават, малко по-слабо е при тези, които работят само заради кариерата си, намалява още повече при работещите само за заплатата и е най-слабо при онези, които работят просто, защото нямат по-добро предложение.

За да потече позитивно влияние между работа и семејство и в двете посоки зависи и от семејното положение – при семејните то е най-високо, значимо по-силно, отколкото при тези, посочили „друго“ (от анализа са изолирани самотните родители, поради малкия брой участници изследването, които имат такъв статус). В семејствата с едно и две деца е налице най-силно положително влияние между работа и семејство, малко по-ниско при тези с три деца и най-ниско при лицата без деца.

Мисълта и желанието за напускане на работа за по-успешно справяне със семейни и служебни ангажименти, също имат важна роля и значение, но и тук влияят негативно. При лицата, мислещи да напуснат, за да съчетаят по-добре семейния и професионален живот, имаме по-слабо положително взаимовлияние между работа и семейство, в сравнение с тези, които не имали намерение да го направят. И колкото по-често мисли човек за напускане, толкова повече се понижава това въздействие. При вече напускащите работата, за да съчетаят по-добре работа и семейство, има по-ниско положително взаимодействие между работа-семейство, в сравнение с тези, които не са го правили.

Логично е хармоничното и положително взаимодействие между работа и семейство да зависи от удовлетвореността и от двете, но семейството е по-силният и значим фактор, който определя това взаимодействие. Когато отношенията в едно семейство са на основата на обич и доверие (!), когато по достойнство се ценят трудът и усилията на всеки, това се отразява благотворно не само на самото семейство, но влияе позитивно и помага за изграждането на хармоничен баланс между работа и семейство. А от работната среда – зависи най-много от подкрепата от колеги и ръководители, работата да е от значение за човек и шефовете да оценяват труда и усилията на подчинените си.

В контекста на хармоничния баланс между работа и семейство и положително взаимовлияние между тях, отново излиза на преден план значението на отношенията на родителите с децата им. Когато служебните анга-

жименти не пречат на пълноценното общуване с децата, тогава се повишава и хармоничното и положително взаимодействие между работа и семейство (но трябва да се отбележи, че от качеството на отношенията с децата много повече зависи негативното взаимовлияние между работа и семейство). Когато човек се справя добре с възпитанието на децата си, има топлина и близост в отношението му с тях, има пълноценно общуване, това се отразява и на положителното взаимовлияние между неговото семейство и работата му.

Все пак положителното влияние между работа и семейство зависи до голяма степен и от това доколко човек има възможност да избира с какво да се занимава, когато личностовото му развитие не затруднено, когато има време да се занимава с нещата, които харесва и обича. Когато ангажиментите в семейството и на работното място не се отразяват негативно на личността, тогава и положителното влияние между работа и семейство се засилва.

Когато е налице положително взаимодействие между работа и семейство това има своето макар и не много силно подобряване на психичното и физическо здраве на личността.

Извод

Качеството на човешките отношения отново излиза на преден план като фактор, който до голяма степен определя вида на влиянието и взаимодействието между работа и семейство.

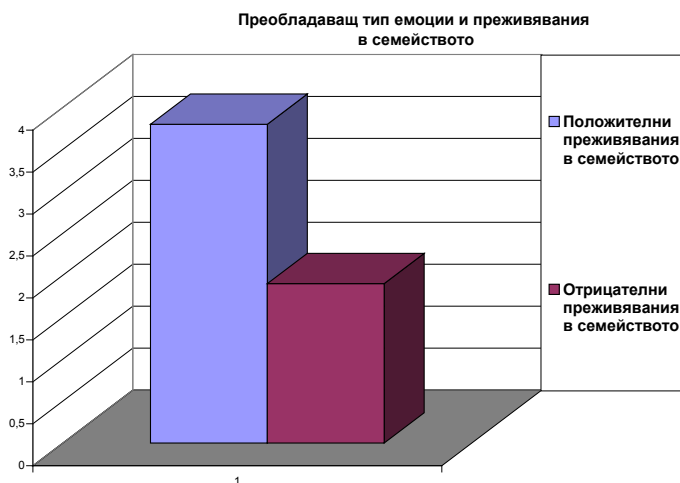
ПРЕОБЛАДАВАЩ ТИП ЧУВСТВА И ПРЕЖИВЯВАНИЯ

НА РАБОТНОТО МЯСТО И В СЕМЕЙСТВОТО

Основният въпрос тук е: как се чувства обикновено човек в семейството си и на работното място.

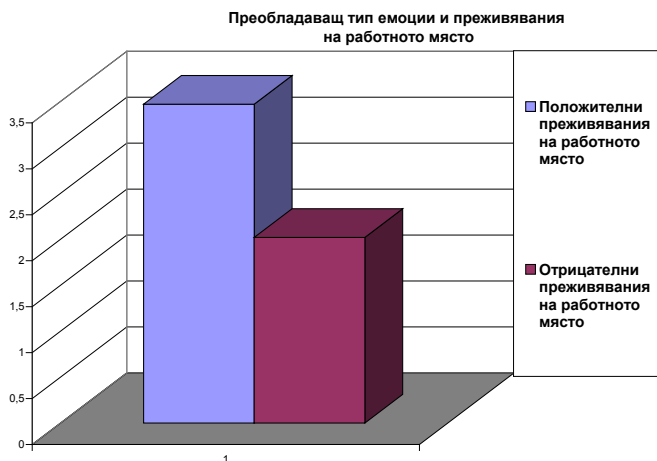
Макар че проследихме един и същи тип преживявания и емоции и в семейна, и работна среда, резултатите показват интересна разлика – докато състоянията на работното място са ясно и точно разграничени на положителни и отрицателни чувства и емоции, т.е. налице са два основни типа, то същите състояния/емоции в семейна среда определят една по-сложна от психологическа гледна точка структура – налице са три групи преживявания. В семейството отрицателните преживявания се разделят на две основни групи, като в първата попадат чувства като самота, отчаяние, вина, унижение(!), унижение, пренебрежение(!), обезкуражение, чувството, че човек е нещастен(!). Това са по-дълбоки, по-трайни състояния. Втората група можем условно да наречем „стресова” и е определена от чувствата раздражение, тревожност(!), напрежение, угриженост, обезпокоение(!) (удивителните означават, че това са емоции/състояния, които имат високо тегло вътре във фактора и в най-висока степен го определят). Всички тези чувства, емоции, преживявания на работното място представляват една група. Положителните преживявания и на работното място, и в семейството хармонично се обединяват в една група и това са чувствата на щастие, радост, въодушевление, жизненост, доволство.

Графика 11.



От негативните преживявания на работното си място българинът най-често се чувства угрижен, напрегнат, разтревожен и обезпокоен. Прави впечатление, че положителните преживявания и емоции са преобладаващи и доминират на работното място и балансът е в тяхна полза. Цели 51,7% от българите се чувстват често или винаги щастливи на работното си място, но 13,1% или никога, или рядко са изпитвали щастие. Винаги радост на работното място изпитват 9,2% от българите. Често я изживяват 43,3%. Понякога са радостни 35,5%, докато 12,1% никога или рядко изпитват радост. Винаги доволни на работното си място са 9% от българите, но 3,1% никога не са изпитвали задоволство. Съотношението положителни и отрицателни емоции и преживявания на работното място е показано на граф. 12.

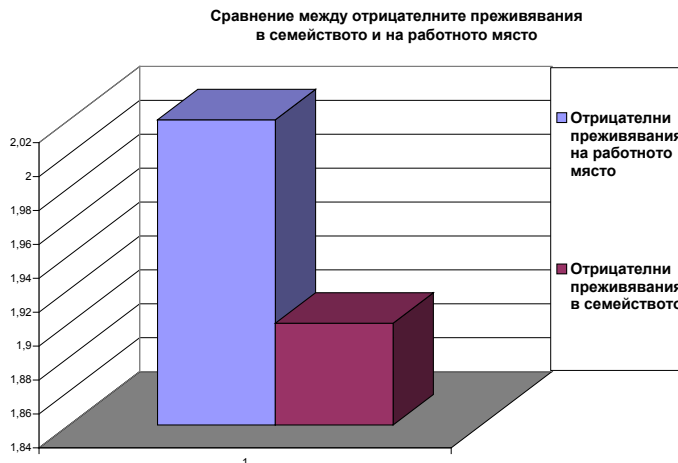
Графика 12.



След като установихме, че за повечето българи емоционалният баланс и в семейството, и на работното място е в полза на положителните преживявания, за нас представляваше интерес да установим състоянието на емоционалния баланс между работа и семейство. На кое от двете места едни и същи емоции и състояния са по-често преживявани? Дали в дома си или на работното място, без значение къде, българинът еднакво често се чувства самотен, отчаян, тъжен, разтревожен, угрижен и нещастен. Тези състояния не зависят и не са породени от някое конкретно място, което може да се изтълкува, че са постоянни състояния на българите, но би било голяма грешка да се твърди, че българите са по принцип такива. За повечето измерени от нас отрицателни емоции установихме, че те значимо по-често се преживяват на работното място. Така например българите на работното си място много по-често се чувстват ядосани, пренебрегнати, разочаровани, напрегнати, унижени и гневни, отколкото в семейството си. Интересното е, че на работното си място много по-рядко се сърдят, отколкото в къщи. Резултатите от сравнението между работа

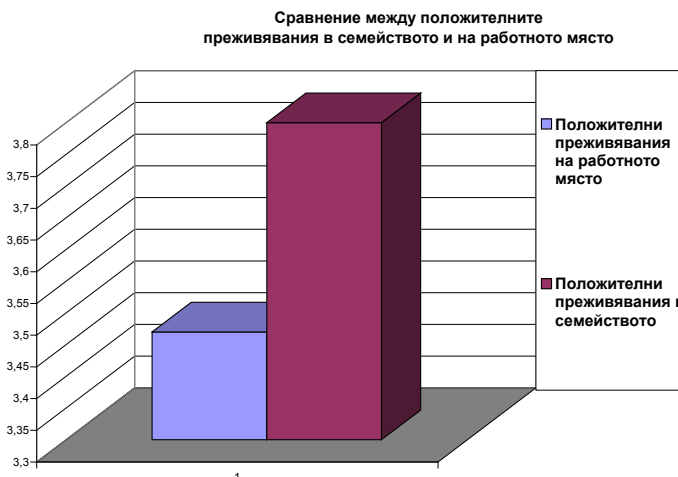
и семейство по отношение на отрицателните преживявания са показани на граф. 13.

Графика 13.



От друга страна установихме, че в семейството много по-често, отколкото на работното място, се изживяват всичките измерени от нас положителни емоции и състояния. В семейството си българите много по-често са щастливи, радостни, жизнени, доволни и въодушевени, отколкото на работното си място. Резултатите от това сравнение са показани на граф. 14.

Графика 14.



Първият извод, който се налага от само себе си е, че семейството е източник на положителни емоции, а работата на отрицателни, който е и потенциално погрешен, защото и в семейството, и на работното място се изпитва и преживява пъстра палитра от емоции, но в семейството по-често преобладават позитивните състояния.

Другото, което според нас е много важно и категорично беше потвърдено от нашите резултати, е силната връзка и взаимно влияние между емоциите и преживяванията в семейството и на работното място – те зависят до голяма степен едни от други.

Все пак и с тези резултати се потвърди, че семейството за българите има първостепенно и определящо значение за баланса между работа и семейство.

УСПЕШНО СПРАВЯНЕ СЪС СЕМЕЙНИ И РАБОТНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

ХАРМОНИЧЕН БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТА И СЕМЕЙСТВО

При започване на изследването ни интересуваше също до каква степен балансът между работа и семейство е под контрола и зависи от способността на личността да се справя със своите задачи и отговорности. Искане да разберем и какви са другите условия, необходими за изграждането на едни хармоничен баланс между работа и семейство. Също така ни вълнуваше въпросът кое е по-важното за този баланс, от кое зависи повече – от семейството или от работата? Съвсем логично е очакването успешното справяне с ангажиментите в семейството и на работното място да зависи от типа влия-

ние между тях. От получените данни следва, че отсъствието на конфликт между работа и семейство, успешното справяне с домашни и служебни ангажименти зависят в голяма степен от това, доколко е налице положително въздействие от семейството към работата. Позитивното въздействие на работата върху семейството е далеч по-слаб фактор с много слабо въздействие. От семейството в много по-голяма степен зависи човек да съумее да съчетае задачите и ангажиментите си на работното място и в къщи. От своя страна очаквано негативните влияния от работа към семейство и от семейство към работа пречат на хармоничното балансиране между работа и семейство. Силата им на въздействие е почти идентична, като негативното въздействие на семейството е незначимо по-високо.

Резултатите доказаха също, че удовлетвореността и от работата, и семейството са фактори, от които зависи успешното справяне със семейни и служебни ангажименти и предотвратяване на конфликт между тях, като това зависи в по-голяма степен от удовлетвореността от семейството. Успешното съвместяване на служебни и лични ангажименти се определя и зависи до голяма степен от това, доколко има доверие между членовете на едно семейство, доколко всеки получава уважение и признание за това, което прави за и в семейството си. Зависи и от това човек да приема семейството си такова каквото е (ако човек има едно семейство, а иска и желае то да бъде друго, различно от това, което е, това неминуемо цялостно би се отразило негативно на семейството). Факторите, които на работното място стимулират човек и му помагат да се

справи успешно със семейни и служебни ангажименти, са възможността за развитие, да има ръководители, които по достойнство оценяват усилията и вложения труд, разбира се доброто заплащане, но най-силният фактор е чувството на сигурност, породено от подкрепата на колеги и ръководители (подкрепа по хоризонталата и по вертикалата).

Нагласата, че не е възможно човек да се справи еднакво добре със семейни и служебни дейности и задачи и че винаги едното е за сметка на другото, че трябва да избере кое е по-важно за него – работа или семейство, оказва отрицателно въздействие и пречи на успешното балансиране между работа и семейство.

Според участниците в изследването, когато се появи конфликт между работа и семейство, за неговото преодоляване и стигане до хармонично съвместяване на домашни и служебни ангажименти спомага промяната в организиране на дейностите, да се потърси помощ от близки и роднини, както и да се потърси съдействие от ръководството. Изводът, който може да се направи е, че според мнозинството от хората, конфликтът между работа и семейство възниква в резултат на организиране на дейностите – например разминаването/голямата разлика/ между организационни цели и лични ангажименти. Получава се така, че човекът се съобразява с организацията, а не организацията с човека. Понятието хуманна организация трябва да се изпълни със съдържание – очевидно човек не е в центъра на човешката дейност. Помощ се търси от близки и роднини. Очевидно проблемът възниква от невъзможността да се

изпълняват едновременно двата вида задължения. Вероятно усъвършенстване на методиката на организиране на дейностите би неутрализирано и предотвратило до голяма степен възникване на конфликт между работа и семейство.

Успешното справяне с ангажиментите и задачите в семейството и на работното място, не зависи от пола на човек, от неговото образование или позиция в организацията, но зависи от мотивите, причините, поради които човек ходи на работа. Най-добре се справят тези, за които работата е призвание, както и лицата, за които работата им е точно такава, каквато винаги са я искали. Значимо по-зле се справят тези, които работят по принуда, просто, защото нямат по-добро предложение, както и работещите само заради заплатата.

Намерението за напускане на работа влияе отрицателно върху успешното справяне със семейни и служебни отговорности и пречи за създаването на хармоничен баланс между тях. Лицата, които имат намерение да напуснат работата си, за да съчетаят по-добре семеен и професионален живот, се справят по-зле, в сравнение с тези, които нямат такова намерение. Интересното е, че и тези, които вече са напускали работа по същите причини, много по-трудно създават добър баланс между работа и семейство и не се справят така добре със задълженията си както тези, които никога не са напускали.

Оставането на работното място след края на работния ден, има негативно влияние върху успешното справяне и съвместяване служебни и семейни ангажименти. От нашите резултати следва, че е по-добре човек да работи

от къщи, отколкото да остане на работното си място след края на работния ден.

Направените от нас анализи отново изведоха на преден план значението и ролята на децата за успешното справяне със задачите и отговорностите в семейството и на работното място. Колкото повече служебните задължения пречат на един родител в общуването му с децата, колкото повече се губи топлотата и близостта в отношенията му с тях, толкова по-трудно става за този родител да изгради хармония между работа и семейство и да се справи успешно и на двете места. Същото е и когато, заради работата си, един родител има чувството, че не се справя с възпитанието на децата си. Също така, когато човек се чувства притиснат от служебни и семейни задължения и най-общо казано няма време за себе си, когато прави компромиси със своите интереси и предпочитания, тогава има затруднения да се справи успешно със задачите в къщи и на работното място. Буди интерес фактът, че децата са по-важният и силен фактор за установяване на хармония между семейство и работа.

Получените от нас резултати доказаха, че в случаите, когато няма добър баланс между работа и семейство и се появи конфликт между тях, от голямо значение е човек да получи съдействие от ръководството, за да се справи успешно с положението. Постигнатите от нас резултати показваха, че позитивната оценка на шефовете влияе върху добрата самоорганизация на личността за успешно и ефективно съвместяване на служебни и семейни задачи и ангажименти и, в този смисъл, за предотвратяване на конфликт между

тях. Но по-силният фактор, който въздейства за хармонично съвместяване на работа и семейство и подсигурира липса на конфликт, е чувството на сигурност по време на работа, породено от подкрепата на ръководители и колеги. И това е поредното доказателство за силата и значението на човешките отношения!

Изводи

Това, което излиза на преден план от направените анализи е огромното значение на отношенията – в къщи и на работното място. Отношенията между хората определят до голяма степен удовлетвореността и от работа, и от семейство, а тя от своя страна определя и хармоничния баланс между тях. От качеството на взаимоотношенията зависи много доброто справяне със семейни и професионални ангажименти.

Отношения:

- с членовете на семейството;
- специално с децата;
- с колеги и ръководители;
- към себе си (как се отнасяме към живота си като цяло и към личностовото си развитие например).

Добрите и пълноценни отношения с децата са необходими, за да изгради човек по-хармоничен баланс между работа и семейство и да предотврати конфликт между тях, необходими са, за да се справя по-добре и на едното и на другото място... Добри отношения в семейството са необходими, за да повлияе то положително на работата, както и работата да повлияе положително на семейството. Добри

отношения на работното място с колеги и ръководители – за да има човек чувство на сигурност и подкрепа, за да бъде удовлетворен от работата си и да създаде позитивно влияние върху семейството. От добрите отношения зависи човек да бъде щастлив в къщи на работно място, както и да бъде в добро психично и физическо здраве. Отношенията между работата и семейството се определят в голяма степен от отношенията между хората. Семейство и работа взаимно се определят, те образуват една цялост – не е възможно да бъдат рязко разграничени и отношенията между тях да бъдат опростенчески сведени до положителни или отрицателни влияния, защото отношенията между хората са много по-сложни и дълбоки от определен тип влияния. Смисълът на семейството и работата се дава от личността. Затова и проблемът между тях е в голяма степен личностов проблем. Балансът работа-семејство по същината си означава баланс на личността между работа и семејство. Балансът работа-семејство се губи, когато няма баланс между тях вътре в личността.

Работата и семейството, това е един огледален свят – и на едното, и на другото място повечето пъти най-важните неща са едни и същи. За да е налице хармония между тях е необходимо преди всичко добри отношения между хората и на едното и на другото място. Необходимо е трудът на човек да бъде оценяван по достойнство и на работното място (от шефове и колеги) и от семейството. Човек да чувства подкрепа и на работното място, и в къщи. В този смисъл е добре да има повече близост в отношенията между ръководството и изпълнителите. Срещи, на които да се общува на лично-

стово ниво, а не по строго официален начин, чрез документи и разпоредби например. На повечето места служителите познават само по име хората от ръководството, но не ги познават като личности. В такъв случай е трудно да се изпълни това толкова важно условие за оценяване по достойнство на вложения труд. И на такива срещи може да се изпълни и другото важно условие, което има пряко отношение към баланса между работа и семејство – човек да чувства подкрепата на колеги и ръководство. Още повече, че с подобни срещи се засилва чувството за съобщност, в името на обща кауза.

За добрия баланс между работа и семејство е необходимо човек да работи това, което иска, това, което харесва и обича, разбира се, доколкото обстоятелствата позволяват. Хората, които работят по принуда, просто, защото липсва по-добро предложение, са най-малко удовлетворени от работата (много силно понижена удовлетвореност от работата), по-неудовлетворени са и от семейството и при тях е най-слабо положителното взаимодействие между работа и семејство. От друга страна, негативното взаимодействие между работа и семејство при тях е най-силно.

Когато работа и семејство взаимно си пречат, напускането на работа не винаги е най-доброто решение. Колкото по-често човек мисли да напусне работата си, за да съчетае по-добре семейните и служебните задължения, толкова повече се разстройва и хармоничният баланс работа-семејство – намаляват положителните влияния между тях и се увеличават негативните. А и фактите показват, че напускането не оказва очаквания добър ефект.

Това не означава, че човек не трябва да се възползва от всяка добра оферта за добра работа, но и не трябва решението да бъде „само новата работа ще помогне”.

Друг фактор, помагач за установяване на хармоничен баланс между работа и семейство е, когато човек намери начин, в контекста на семейните и служебни задължения, образно казано, да бъде себе си, т.е. да има време за себе си и да прави това, което обича и харесва.

Както вече отбелязахме, дилемата „работа или семейство” има отрицателен ефект и пречи на човек да се справи успешно с ангажиментите си в семейството и на работното място. Мислене, че едното винаги ще върви по-добре за сметка на другото не помага за изграждането на хармонично взаимодействие между работа и семейство. Изводът е, че човек не трябва да избира между двете и да взема решение кое е по-важно за него, за да концентрира върху него усилията си. Въпросът не бива да се поставя: работа *или* семейство, а работа *и* семейство.

Изводите, които направихме тук са на основата на нашето изследване и на фактите получени от нашите резултати. Даваме си добре сметка, че те са по-психологически ориентирани. С това в никакъв случай не искаме да омаловажим и останалите фактори, които определят и от които зависи успешното съчетаване на семейни и служебни отговорности, като например формално зададените условия в една организация. Но не бихме искали проблемът при съчетаване на семеен и професионален живот да бъде свеждан до дефицит на време и на това да се гледа като на основна причина за

поява на проблем между работа и семейство. Даваме си сметка, че доброто и хармонично съчетаване на семеен и професионален живот е съчетание от личностови качества и подкрепящи външни условия, свързани с най-общо казано с организационната култура. Затова и според нас, съчетаването на семейния и професионален живот е необходимо да стане част от организационната култура на всяка една фирма и организация. Например, въвеждането на официално зададени и редовно провеждани дискусии на теми, свързани баланса между работа и семейство. Например, да се информират служителите за последни научни изследвания по въпроса и за въвеждането на успешни практики по света. Както и да се инициират такива практики чрез предложения от самите работещи. Това според нас би представлявало задължителна част от културата на едни по-хуманни организации. Употребяваме термина хуманни организации, защото в днешно време се наблюдава един парадокс – от една страна се говори и пише много за човешките права, но самия човек не е най-важният в една организация – най-важни са целите (понякога служителите дори не са запознати с тях) и тяхното постигане, а човек е средството за тяхното постигане. И за да се постигнат тези цели, в много организации се създава обстановка на остра конкурентност между служителите. В такава обстановка човек много трудно ще получи или ще даде подкрепа или добро отношение. Излиза че организациите имат по-голяма ценност от самите хора, работещи там. В днешно време например, много работодатели просто изнудват работниците си като ги принуждават да работят извънред-

но, а този вид труд, както бе показано и от нашите резултати, оказва отрицателно влияние при балансиране на семейния и професионален живот. Въвеждането на законова основа кога и при какви условия може да се поиска извънреден труд, би решило този проблем.

Убедени сме, че успешното балансиране на семеен и професионален живот до голяма степен би се решило от съвместните усилия на работодатели, служители, синдикати, специалисти по човешки ресурси, учени от обществените науки, които изследват и разработват този проблем.

Ако списанието Ви харесва

DONATE

помогни на БГ Наука

Donate

