

CONCILIAZIONE TRA LAVORO E RESTO DELLA VITA

(Psicologia)

Definizione

“È un processo dinamico, influenzato da variabili contestuali, relazionali e organizzative, che conduce a un equilibrio soddisfacente – per la persona, in un momento dato – tra le richieste (di tempo, responsabilità e impegno) dai diversi domini di vita e i desideri di investire in questi stessi domini” (Ghislieri e Piccardo 2003, p. 119). L'accento è posto sul vissuto personale, sulla percezione (o meno) di equilibrio tra lavoro remunerato e resto della vita, che può essere definito come assenza, superamento o riduzione del conflitto interruolo (Kahn 1964) percepito tra lavoro remunerato e gli altri ambiti di vita, laddove per conflitto interruolo si intende il contrasto tra le pressioni di ruolo associate a un contesto o a un gruppo e quelle derivanti dall'appartenenza a un altro contesto o gruppo (Ghislieri e Colombo 2006, p. 118).

Storia della nozione

Il concetto di equilibrio percepito tra lavoro e resto della vita (*work-life balance*), rappresenta il superamento dell'opposto costruito del conflitto lavoro-vita (*work-life conflict*) che costituisce, a sua volta, un ampliamento recente di quello del conflitto tra lavoro e famiglia (e tra famiglia e lavoro).

Il tema del conflitto tra lavoro e famiglia (*work-family conflict*) (Behson 2002) origina in seguito all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro remunerato, che ha mutato quell'equilibrio dato dalla netta separazione tra mondo produttivo in cui gravitavano gli uomini e mondo riproduttivo di cui si occupavano le donne. Conseguenza dell'ingresso massivo delle donne nelle attività produttive è stata il sommarsi dell'impegno professionale alle responsabilità familiari, generando appunto un conflitto tra le richieste provenienti dai due ambiti. Tra i primi a occuparsi del tema possiamo citare Payton-Miyazaki e Brayfield (1976), Evans e Bartolome (1984) e Greenhouse e Beutell (1985) (Ghislieri e Piccardo 2003, p. 4). L'ampliarsi del concetto al conflitto tra lavoro remunerato e resto della vita dà ragione di un progressivo coinvolgimento di tutti quei soggetti che pur non avendo responsabilità familiari (o non solo), sentono l'esigenza di avere tempo ed energie per altro (tempo per sé, per la propria formazione, per le persone vicine, ...), oltre al lavoro remunerato. In particolare vede coinvolti gli uomini, sia in relazione a un loro maggiore coinvolgimento nelle responsabilità di cura familiare, sia in riferimento a tutte le diverse attività oltre al lavoro cui ci si vorrebbe dedicare.

Dibattito e prospettive sulla nozione

L'equilibrio percepito tra lavoro e resto della vita (familiare, in primo luogo) può derivare dallo sviluppo di una soluzione tra le diverse possibili (quella più soddisfacente per la persona in quel momento) a una relazione problematica tra lavoro e famiglia che può declinarsi appunto attraverso il concetto di “conflitto interruolo” che fa riferimento alla *Conflict theory* (Payton-Miyazaki e Brayfield 1976; Evans e Bartolome 1984; Greenhouse e Beutell 1985; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003, p. 4), secondo la quale i due contesti, ponendo alla persona richieste diverse e incompatibili tra loro, possono generare stress e malessere. Esistono tuttavia

altri quattro modelli per esprimere il modo in cui può essere percepita la relazione tra lavoro e famiglia (Piccardo e Ghislieri 2003). Il primo modello fa riferimento alla *Spillover theory* (Staines 1980; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003, p. 4) che ipotizza una sostanziale somiglianza sia in positivo sia in negativo tra quanto accade al lavoro e in famiglia, producendo una sorta di “espansione”, in entrambe le direzioni, tra i due contesti. Il secondo modello fa riferimento alla *Compensation theory* (Champopuux 1978; Evans e Bartolome 1984; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003, p. 4), secondo la quale esiste una relazione inversa tra contesto familiare e professionale, per cui quanto accade in uno dei due va a compensare quanto accade nell'altro. Il terzo modello si fonda sulla *Segmentation theory* (Payton-Miyazaki e Brayfield 1976; Evans e Bartolome 1984; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003, p. 4), che considera i due contesti lavorativo e familiare come nettamente distinti tra loro per cui si ritiene che quanto accade in uno dei due non vada a influire su quanto accade nell'altro. Il quarto modello è relativo infine alla *Instrumental theory* (Payton-Miyazaki e Brayfield 1976; Evans e Bartolome 1984; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003 p. 4), secondo la quale quanto accade in uno dei due contesti è strumento per ottenere risultati nell'altro contesto. I cinque modelli non si pongono necessariamente in alternativa tra loro: in funzione di variabili legate alla personalità, al contesto relazionale, a quello socioculturale e storico dell'individuo essi possono anche, in momenti diversi, succedersi l'uno all'altro oppure essere compresenti, nel vissuto dell'individuo.

L'equilibrio tra i diversi ambiti di vita può far riferimento al costrutto di “controllo” che si può definire come “la credenza di poter esercitare un'influenza sul contesto, sia diretta sia indiretta, così da renderlo meno minaccioso” (Thomas e Ganster 1995; cit. in Ghislieri e Piccardo 2003 p. 6), che ridurrebbe perciò la percezione di conflitto. A sviluppare un equilibrio soddisfacente per la persona, o a ostacolarlo, possono contribuire elementi diversi: le caratteristiche personali (genere, età, caratteristiche di personalità), la fase del ciclo di vita, la famiglia (partner, genitori), la rete delle relazioni personali (vicini di casa, amici), il contesto territoriale (servizi, tempi della città), l'organizzazione in cui si lavora (superiori, colleghi, iniziative *family-friendly*).

Bibliografia

Behson, S. J. 2002, “Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family”, in: *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (4), pp. 324-341.

Ghislieri, C. e Piccardo, C. 2003, “Equilibrio tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica”, in: *Sviluppo & Organizzazione*, 199 (Discussioni: a cura di Quacquarelli B. e Paoletti F., “Equilibrio tra vita privata e lavoro”), pp. 56-68.

Ghislieri, C. e Colombo, L. 2006, “L'equilibrio tra lavoro e famiglia: una ricerca in organizzazione”, in: *Economia e lavoro*, 1, Saggi, pp. 117-128.

Kahn, R., Wolfe, P., Quinn, R., Snoek, D. e Rosenthal, R. 1964, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.

Naldini, M. 2006 “Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di *policy* in diversi regimi di Welfare”, in: *Economia e lavoro*, 1, Saggi, pp. 73-90.

Riferimenti nel corso on line

Modulo di I Livello: Diritti e cittadinanza:

- Lezione 4: Cittadinanza sociale, welfare e famiglia (Bertone, C. e Naldini, M. - Università di Torino)

Modulo di I Livello: Famiglie:

- Lezione 3: Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia (Naldini, M. - Università di Torino)

- Lezione 4: Diritti delle donne e della famiglia (Di Suni Prat, E. e Caielli, M. - Università di Torino)

Modulo di I Livello: Lavoro:

- Lezione 5: Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive (Izzi, D. - Università di Torino)

- Lezione 6: La cultura della cura: il lavoro delle donne nelle Cooperative Sociali (Piccardo, C. e Martini M. - Università di Torino)