

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/310753846>

# Prehľadová štúdia: Zmeny v teóriách prelínania pracovného a rodinného prostredia (Literature review: Changes in the theories of work/family interface)

Article · January 2016

CITATIONS

0

READS

34

1 author:



[Lucia Istonova](#)

Slovak Academy of Sciences, Kosice

10 PUBLICATIONS 8 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



## **Prehľadová štúdia: Zmeny v teóriách prelínania pracovného a rodinného prostredia**

Lucia Ištoňová, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Spoločenskovedný ústav, Košice, [istonova@saske.sk](mailto:istonova@saske.sk)

IŠTOŇOVÁ, Lucia. Literature review: Changes in the theories of work/family interface. *Individual and Society*, 2016, Vol. 19, No. 3.

Work and family have traditionally been considered as two main domains of people's lives. Research interest from different scientific fields, but mostly from the fields of psychology and sociology led to an extensive examination of work and family interactions. Taking into consideration the current state of theory, the aim of the present study was to provide a chronological overview focused on the changes of the perception of work/family interface in different theories. Moreover, we attempted to emphasize similarities and differences between these theories. In this study we focused on the most significant theories from both, non-interactional and interactional approach. Non-interactional approach to work/family interface was dominant approximately from the early 1920s until late 1960s and its main assumption was that work and family domain are strictly separated. In the present study, the non-interactional approach is represented by segmentation theory and structural functionalism. Since the myth of separation has been shattered, research has developed strong interactional orientation. The main assumption of the interactional approach to work/family interface is that work domain and family domain are closely intertwined. The interactional approach was further divided into two perspectives: negative and positive. The negative perspective of the interactional approach is represented by role conflict theory, compensation theory, supplemental compensation theory, reactive compensation theory, negative spillover theory, crossover theory, spillover-crossover theory, and finally, work-family conflict theory. The positive perspective of the interactional approach is represented by the following: role accumulation theory, enrichment theory, positive spillover theory, enhancement theory, and facilitation theory. In the closing part of the present study we discussed possibilities for future development. We proposed three potential alternatives, which are: creation, integration, and classification. We believe that classification seems to be the optimal direction for future research and it would bring much needed structure into current theories.

Work. Family. Theories. Chronological overview.

### **Úvod**

Počiatky výskumu vzťahov práce a rodiny sa spájajú so začiatkom 20. storočia. Od daného obdobia pribudlo veľké množstvo teórií objasňujúcich vzájomné vzťahy pracovnej a rodinnej sféry. O tom svedčí napríklad kritická analýza aktuálneho stavu poznania problematiky konfliktu práca - rodina, kde Madsenová a Hammond (2005) identifikovali až 15 teoretických rámcov. Toto miestami až nadmerné množstvo teórií na jednej strane poskytuje autorom venujúcim sa tejto problematike veľkú voľnosť vo výbere teoretického rámca pri empirickom skúmaní, na druhej strane však spôsobuje neprehľadnosť a častú terminologickú nejasnosť. Na problematiku vzniku stále nových teórií prepájania sfér rodiny a práce upozorňujú Edwards a Rothbard (2000). Autori uvádzajú, že hoci v posledných desaťročiach výskum ponúkol bohatý a detailný opis vzájomného prepojenia práce a rodiny, stále sa vynárajú závažné nedostatky. V prvom rade ide o terminologickú nejasnosť a vytváranie nových pojmov na pomenovanie už

predtým zadefinovaných termínov, ktoré vo svojej podstate stále poukazujú na rovnaké javy. Druhý nedostatok vyplýva zo spôsobu vyjadrovania vzťahov medzi doménami, ktoré často bývajú metaforické a neumožňujú presnú špecifikáciu vzťahov.

Podrobné štúdium relevantnej literatúry nám umožnilo identifikáciu troch základných teoretických prúdov, do ktorých sa dajú doposiaľ vytvorené teórie kategorizovať. Prvý výskumný prúd vychádzal z presvedčenia o separátnom fungovaní pracovného a rodinného prostredia, išlo teda o neinterakčné teórie. Následne pod vplyvom dvoch prelomových vedeckých prác (Kanter, 1977; Pleck, 1977) vznikol prúd interakčný. Interakčný prúd zahŕňa dva základné typy teórií: teórie zamerané na konfliktnosť domén a teórie zamerané na obohacovanie domén. Najnovším formujúcim sa prúdom je kvalitatívne vyššie uvažovanie o interakcii prostredí práce a rodiny, ktoré hovorí o balanse týchto dvoch oblastí. My sa však prikláňame k názoru Greenhauza (2003), ktorý balans práce a rodiny nepovažuje za teóriu vysvetľujúcu vzájomné vzťahy pracovného a rodinného prostredia, pretože táto teória nepojednáva o tom, ako sú špecifické podmienky a zážitky v jednej role prepojené s podmienkami a zážitkami v role druhej. Vzhľadom na toto naše presvedčenie sa v prehľade venujeme len prvým dvom prúdom.

## Neinterakčný prúd

Od začiatkov 20. storočia až do konca 60. rokov 20. storočia malo skúmanie vzťahov medzi pracovným a rodinným prostredím jednu základnú črtu. Ide o obdobie, ktoré zastávalo jednoznačnú separáciu medzi dvoma spomínanými doménami. V tomto období dominovali dve teórie: *štrukturálny funkcionalizmus (structural functionalism)* a *teória segmentovania (segmentation theory)*. Korene štrukturálneho funkcionalizmu siahajú do skorého 20. storočia do obdobia, keď industriálna revolúcia značnou mierou prispela k separácii práce (už v ekonomickom zmysle) a rodinného prostredia (MacDermid, 2005). Štrukturálny funkcionalizmus v tomto období predstavoval dominantnú sociologickú teóriu a je preto len prirodzené, že bola aplikovaná aj do oblasti psychologického výskumu. Štrukturálny funkcionalizmus dosiahol svoj vrchol po druhej svetovej vojne a bol silne ovplyvnený už spomínanou industriálnou revolúciou, ako aj pomaly sa meniacimi tradičnými rolami muža a ženy v spoločnosti, spôsobenej predovšetkým odchodom mužov do vojny. Táto teória predpokladá, že život pozostáva z dvoch separátnych sfér: produktívny život, ktorý sa odohráva na pracovisku a afektívny život, ktorý sa odohráva doma (MacDermid, 2005). Štrukturálny funkcionalizmus predpokladá radikálne oddelenie týchto dvoch životných sfér, rovnako ako aj radikálne delenie rolí. MacDermid (2005) predpokladá, že pracovná a rodinná sféra fungujú najlepšie ak sa muži a ženy špecializujú na svoje vlastné aktivity v separátnych sférach. Ženy v domácnosti vykonávajú expresívnu prácu a muži na pracovisku vykonávajú inštrumentálnu prácu.

V psychologickom výskume bol štrukturálny funkcionalizmus nahradený teóriou segmentovania (Payton-Miyazakazi, Brayfield, 1976) a *teóriou nezávislosti (theory of independence)* (Burke, 1986). Obe teórie predstavujú v súčasnosti už prekonaný koncept, ktorý vychádzal z predpokladu, že práca a rodina sú dve oddelené a individuálne fungujúce domény, pričom jedna žiadnym (ani pozitívnym ani negatívnym spôsobom) neovplyvňuje druhú. Pôvodne sa predpokladalo, že oddelenie pracovnej a rodinnej sféry je inherentne dané a prirodzené. Presvedčenie o segmentácii pracovného a rodinného prostredia vyplývalo zo separácie v čase a priestore rovnako, ako aj zo špecifických funkcií, ktoré v živote človeka zastávajú. Teória segmentovania vidí rozdiely aj v rolách, ktoré jedinca zastávajú v pracovnom a rodinnom prostredí. Zatiaľ čo v rodinnom prostredí je úlohou jedinca naplňovať expresívne a afektívne potreby, pracovné prostredie má inštrumentálnu funkciu a dominuje v ňom aspekt súperivosti, ktorý v rodine tradične nenachádzame (Nabavi, Shahryari, 2012). Za pionierov tejto výskumnej perspektívy sa považujú Blood a Wolfe (1960), ktorí aplikovali túto teóriu na robotníkov vykonávajúcich manuálne práce. Autori argumentovali, že ak pracovník vykonáva neuspokojujúcu prácu bude prirodzene separovať prácu a rodinu, navyše podľa segmentačnej teórie, akýkoľvek roľovo špecifický tlak (či už z pracovného, alebo rodinného prostredia) neovplyvňuje roľové tlaky v druhej sfére.

## Interakčný prúd

Prelom v nazeraní na predkladanú problematiku priniesli práce Kanterovej (1977) a Plecka (1977), ktoré uviedli na pravú mieru mýtus o oddelených svetoch práce a rodiny. Autori objasnili, že pracovné a rodinné prostredie nielen, že nie je oddelené, ale obe prostredia vystupujú ako silne prepletené životné sféry. Kanterovej (1977) nazeranie na problematiku interakcie pracovného a rodinného života položilo

základy pre všetky interaktívne modely, tak ako ich poznáme teraz. Kanterovej interaktívna teória (1977) zdôrazňovala nasledovné dimenzie pracovných podnetov, ktoré ovplyvňujú rodinné prostredie: relatívne pohltenie, čas a načasovanie, pracovné odmeny/zdroje a emocionálna klíma. Z rodinných podnetov, ktoré ovplyvňujú pracovné prostredie zdôraznila rodinu samotnú a rodinné vzťahy.

Túto časť teoretického prehľadu delíme na dve časti: negatívna perspektíva a pozitívna perspektíva - v rámci, ktorých sa pokúšame prezentovať teórie v chronologickom poradí, avšak v prípade potreby dávame prednosť logickej súvislosti jednotlivých teórií.

### **Negatívna perspektíva interakčného prúdu**

Interakčnému prúdu dlhodobo dominovala konfliktná perspektíva (Barnett, 1998; Greenhaus, Parasuraman, 1999; Haas, 1999). Tá bola z veľkej časti odvodená z *hypotézy nedostatku (scarcity hypothesis)* (Goode 1960; Marks, 1977), ktorá predpokladá, že jedinec disponuje obmedzeným množstvom času a energie, čo spôsobuje, že participácia vo viacerých rolách nevyhnutne vedie k prežívaniu stresu a konfliktu (Greenhaus, Powell 2006).

Už v polovici 60. rokov 20. storočia Khan a kolektív autorov (1964) formulovali *teóriu rolového konfliktu (role conflict theory)*, ktorá rolový konflikt definovala ako: „*simultánny výskyt dvoch (alebo viacerých) rolových tlakov, pričom plnenie jednej roly spôsobuje ťažkosti s plnením roly druhej*“ (s. 19). Táto definícia sa stala základným stavebným kameňom mnohých ďalších prác venujúcich sa problematike pracovno-rodinných vzťahov (Michel et al., 2009).

V 70. rokoch 20. storočia vzniká ako reakcia na nespokojnosť s predpokladom o radikálnej separácii pracovno-rodinných vzťahov *teória kompenzácie (compensation theory)*. Piotrkowski (1979) vo svojej prelomovej práci uvažuje nad vzťahom pracovného a rodinného prostredia, kde zamestnanci vnímajú svoj domov, ako útočisko a svoju rodinu považujú za zdroj uspokojenia, ktorý v pracovnej sfére absentuje. Úvahu o existujúcej kompenzácií medzi pracovnou a rodinnou sférou neskôr rozpracoval Lambert (1990), ktorý sa domnieval, že zamestnanci sa môžu pokúšať kompenzovať nedostatok uspokojenia v práci alebo rodine nachádzaním väčšieho uspokojenia v druhej sfére.

Teória kompenzácie predpokladá inverzný vzťah medzi pracovným prostredím a rodinným prostredím, kde sú pracovné a nepracovné skúsenosti a zážitky vždy vnímané ako protikladné (Staines, 1980). Základnou premisou teórie je, že deficit akéhokolvek charakteru v jednej doméne bude kompenzovaný snahou dosiahnuť deficitnú potrebu v doméne druhej. Teória reprezentuje snahu jedinca vykompenzovať nespokojnosť v jednej doméne vyhľadávaním uspokojenia v tej druhej. V odbornej literatúre sa môžeme stretnúť aj s inými termínmi pre označenie teórie, ako napríklad komplementárna, regeneračná či súperivá (Edwards, Rothbard, 2000).

*Teória suplementárnej kompenzácie (supplemental compensation theory)* a *teória reaktívnej kompenzácie (reactive compensation theory)* predstavujú dve dichotómie pôvodnej teórie kompenzácie, ktoré vznikli koncom 80. a začiatkom 90. rokov 20. storočia. Zatiaľ čo originálna teória kompenzácie opisuje správanie jedinca, ktoré vedie k vyhľadávaniu spokojnosti v inej sfére, teórie suplementárnej a reaktívnej kompenzácie sa zameriavajú na dôvody, ktoré vedú ku kompenzačnému správaniu medzi pracovným a rodinným prostredím (Miri-Lavasanni, Movahedi, 2014).

O suplementárnej kompenzácií môžeme hovoriť, ak si jedinec uvedomí, že jeho/jej exogénne, alebo endogénne odmeny (vytúžené udalosti, či skúsenosti) v jednej sfére nie sú dostatočné a ako dôsledok tohto uvedomenia sa bude pokúšať doplniť nedostatok odmien v druhej sfére (Nabavi, Shahryari, 2012). Príkladom môže byť adekvátne ocenenie snahy.

Reaktívna kompenzácia vyplýva z deprivácie, ktorú môže spôsobovať jedna z domén, pričom táto deprivácia je následne kompenzovaná v doméne druhej. Inými slovami ak má jedinec neželané zážitky v jednej sfére, bude vyhľadávať opačné a kontrastujúce zážitky v druhej sfére. Príkladom môže byť vyhľadávanie odpočinku po náročnom pracovnom dni.

Ako si možno všimnúť pri teóriách kompenzácie nastáva síce v uvažovaní posun od radikálnej separácie k vzájomnému ovplyvňovaniu, avšak o vzťahoch pracovného a rodinného sa stále uvažuje výhradne v negatívnom kontexte.

V období 70. rokov 20. storočia sa do povedomia dostáva aj *teória prelínania (spillover theory)*, ktorá je často považovaná za čiastočne protichodnú voči teórii kompenzácie. Teória prelínania je odvodená z

Pleckovej (1977) práce, v ktorej zdôraznil asymetrickú priepustnosť hraníc medzi pracovným a rodinným prostredím. Teória prelínania hovorí o podmienkach: „na základe ktorých je prelínanie medzi mikrosystémom práce a mikrosystémom rodiny pozitívne alebo negatívne“ (Hill et al. 2003, s. 222). Je dôležité upozorniť na skutočnosť, že vo svojich začiatkoch sa teória prelínania sústredila predovšetkým na negatívny aspekt pracovno-rodinných vzťahov a zameriava sa predovšetkým na objasňovanie spôsobu, akým pracovná sféra ovplyvňuje rodinný život jedinca. Nasledujúce dve teórie síce nenadväzujú na teóriu prelínania chronologicky avšak sú s ňou úzko obsahovo späté, preto ich uvedieme v prehľade na tomto mieste.

Teória prelínania priamo súvisí s *teóriou prekríženia (crossover theory)*, pričom stavia na jej základných predpokladoch. Základný rozdiel medzi teóriou prelínania a teóriou prekríženia spočíva v úrovni, na ktorej dochádza k negatívnemu prenosu. Zatiaľ čo teória prelínania hovorí o intrapersonálnom prenose medzi doménami, teória prekríženia hovorí o interpersonálnom dyadickom prenose. Prekríženie je považované za „*interindividuálny dyadický proces, kde stres a záťaž pociťovaná jedincom vyvoláva podobné reakcie u iného jedinca*“ (Westman, 2001, s. 718). Amstad et al. (2011) upozorňujú na potrebu rozlišovania prekríženia v širšom a užšom zmysle. Prekríženie v širšom zmysle hovorí o interpersonálnom prenose v rámci jednej domény, prenos sa týka predovšetkým emócií. Prekríženie v užšom zmysle hovorí o interpersonálnom prenose, pri ktorom jedinec preniesie negatívne zážitky z jednej domény (napr. práca) na jedinca jemu blízkeho v druhej doméne (napr. rodina).

Tieto dve vyššie spomínané teórie boli integrované do *modelu prelínania-prekríženia (spillover-crossover model)* (Bakker, Demerouti, 2013). Model prelínania-prekríženia predpokladá postupnosť v procese prenosu nasledovne:

- Dochádza k intrapersonálnemu prenosu stresu, emócií a pod. z pracovného do rodinného prostredia jedinca
- Dochádza k interpersonálnemu prenosu stresu, emócií a pod. medzi partnermi, ktorý pramení z pôvodného intrapersonálneho prenosu jedného z partnerov

V polovici 80. rokov 20. storočia sa výskumníci pracovno-rodinných vzťahov, konkrétne Greenhouse a Beutell (1985) opäť obracajú k teórii rolového konfliktu (Khan et al., 1964). Autori pracujú s pôvodnou definíciou prezentovanou už vyššie v tomto prehľade a aplikujú ju na výskum vzťahov práce a rodiny. Týmto vzniká nosná teória negatívnej perspektívy interakčného prúdu: *teória konfliktu práca - rodina (work - family conflict theory)*. Greenhouse a Beutell (1985) definujú konflikt práca - rodina ako: „*formu interrolového konfliktu, v ktorom sú rolové tlaky z pracovnej a rodinnej domény navzájom v nejakom aspekte nekompatibilné*“ (s. 77). Autori zároveň postulovali tri základné formy konfliktu: konflikt založený na čase, správaní a záťaži.

Koncom 80. rokov 20. storočia pribúda do spleti teórií ďalšia, ide o *teóriu konzervácie zdrojov (conservation of resources theory)* (Hobfoll, 1989). Táto teória pomerne úzko nadväzuje na hypotézu nedostatku rovnako ako aj na teóriu rolí. Teória vychádza z presvedčenia, že stres (konflikt práca - rodina) predstavuje reakciu na ohrozenie zdrojov, samotnú stratu zdrojov, alebo nedostatočné množstvo zdrojov získané po ich investícií (Hobfoll, 1989). Hlavnú myšlienku teórie zhrňajú Grandey a Cropanzano (1999, s. 352) v postuláte: „*interrolový konflikt vedie k stresu, pretože zdroje sa strácajú v procese žonglovania medzi pracovnou a rodinnou rolou.*“ Pod zdrojmi nemusíme chápať výlučne objekty materiálnej povahy, ale aj osobnostné charakteristiky, či čas a energiu. Hobfoll (1989) upozorňuje na skutočnosť, že čas a energia predstavujú vyčerpatelné komodity a pokiaľ dôjde k ich prečerpaniu pri angažovaní sa v jednej role, nie sú následne prítomné na plnenie očakávaní v role druhej. Aj napriek mnohým podobnostiam medzi teóriou konzervácie zdrojov a teóriou rolí môžeme medzi týmito dvoma nájsť určité odlišnosti. Za základný rozdiel považujeme skutočnosť, že teória konzervácie zdrojov považuje partnera/partnerku za zdroj, zatiaľ čo pri teórii rolí je existencia partner/ka dôvodom ďalšej roly, ktorú musí jedinec plniť a teda je ňou zaťažovaný.

### **Pozitívna perspektíva interakčného prúdu**

Pozitívna perspektíva sa svojim počiatkom datuje približne do rovnakého obdobia ako negatívna, avšak zvýšená pozornosť sa jej venuje až od začiatku 21. storočia. Základný rozdiel medzi pozitívnou a negatívnou perspektívou zhrňa Rothbard (2001), ktorý uvádza, že zatiaľ čo negatívna perspektíva argumentuje predpokladom, že viacnásobné nároky práce a rodiny sú pre jedinca zaťažujúce, pričom vyvolávajú stres odzrkadľujúci sa v emocionálnej záťaži, pozitívna perspektíva argumentuje predpokladom, kde väčšie množstvo rolových záväzkov poskytuje jedincovi skôr výhody. Narastajúci dôraz na vzájomnú pozitívnu závislosť medzi pracovným a rodinným prostredím je v súlade s vynárajúcimi sa trendmi v

psychológii vo všeobecnosti (Seligman, 2002), kde sa dôraz kladie na silné stránky viac ako na slabé a na zdravie viac ako na chorobu (Greenhaus, Powell, 2006). Pozitívna perspektíva interakčného prúdu je vystavaná na *hypotéze expanzie (expansion hypothesis)* (Marks, 1977) a *teórie rolovej akumulácie (role accumulation theory)* (Sieber, 1974). Marksova (1977) hypotéza expanzie predpokladá, že niektoré roly môžu produkovať pozitívny efekt vo forme zvýšenej energie v role druhej. K tomuto zvýšeniu energie dochádza prostredníctvom generácie nových zdrojov, ktoré pomáhajú jedincovi lepšie organizovať nároky z rôznych sfér. Sieberova (1974) teória rolovej akumulácie, hovorí o tom, akým spôsobom môžu ľudia profitovať z participácie vo viacerých rolách, napríklad: väčšie rolové privilégia, nižšia záťaž v jednej role vďaka nárazníkovému efektu iných rolí, zlepšenie celkového statusu a osobnostné obohatenie.

Pozitívna interakcia pracovného a rodinného prostredia sa v literatúre označuje mnohými termínmi, ako napríklad *obohacovanie (enrichment)* (Greenhouse, Powell, 2006), *pozitívne prelínanie (positive spillover)* (Crouter, 1984; Vodanoff, 2001), *zlepšovanie (enhancement)* (Sieber, 1974; Ruderman, Ohlott, Panzer, King, 2002) a *podpora (facilitation)* (Grzywacz, 2002; Wayne, Musisca, Fleeson, 2004). Pri týchto teóriách je náročné vydedukovať ich chronologické poradie, pretože tieto termíny boli v literatúre často používané synonymicky (Grzywacz, Marks, 2000; Frone, 2003). Využívanie týchto termínov synonymicky navyše spôsobilo výrazný konceptuálny zmätok (Casper, Hauw, Wayne, 2013). Vzhľadom na túto skutočnosť sa domnievame, že je dôležité brať do úvahy jemné nuansy jednotlivých teórií a sústrediť sa na to, ktoré aspekty pozitívnych vzťahov medzi pracovným a rodinným prostredím akcentujú.

Ako prvý definoval pojem zlepšenie, od ktorého je odvodená *teória zlepšenia* Sieber (1974) v polovici 70. rokov 20. storočia. Sieber (1974) formuloval zlepšenie ako získanie zdrojov a skúseností, ktoré sú pre jedinca užitočné v procese zvládania každodenných výziev vo všeobecnosti. Teória zlepšenia sa sústreďuje na benefity získané jedincom a možnosť, že tieto benefity budú mať významný efekt na aktivity naprieč všetkými životnými doménami (Carlson et al., 2006).

Teória zlepšenia sa teda zameriava na zlepšenie života vo všeobecnosti, zatiaľ čo napríklad teória obohacovania sa zameriava na konkrétne zlepšenie rolovej výkonnosti.

*Teória pozitívneho prelínania* hovorí o tom ako sú skúsenosti, nálady, hodnoty, zvyky alebo zručnosti prenášané z jednej domény do druhej takým spôsobom, že sa tieto dve domény stávajú väčšími podobnými (Crouter, 1984; Hanson et al., 2006). Edwards a Rothbard (2000, s. 180) definujú samotný termín prelínanie, ktorý „*hovorí o pôsobení práce a rodiny na seba navzájom, ktoré generuje podobnosti medzi dvoma doménami.*“ Edwards a Rothbard (2000) rovnako upozorňujú na dva typy nazerania na prelínanie. V prvom prípade je prelínanie vnímané ako podobnosť medzi konštruktom z jednej domény a odlišným, ale súvisiacim konštruktom z domény druhej, ako napríklad pracovná spokojnosť a spokojnosť s rodinným fungovaním. V druhom prípade je prelínanie vnímané ako prenos skúseností/zážitkov, ako napríklad nervozita, či pocit únavy. Ako prvý sa pozitívnym prelínaním zaoberal už v polovici 80. rokov 20. storočia Crouter (1984). Autor sa zameriaval predovšetkým na pozitívne prelínanie rodiny do práce, kde predpokladal, že pozitívne rodinné vzťahy a určité zručnosti pochádzajúce z rodinného prostredia budú užitočné v pracovnom prostredí.

*Teória facilitácie* hovorí o „*miere do akej je participácia v jednej role uľahčovaná pomocou skúseností, zručností a príležitostí nadobudnutých, alebo rozvinutých v inej role*“ (Frone, 2003, s. 145). Podobne aj Wayne a kolektív (2004, s. 109) autorov vymedzuje facilitáciu ako: „*mieru do akej participácia v jednej role je zlepšovaná a uľahčovaná prostredníctvom participácie v inej role.*“ Teória facilitácie sa oproti vyššie popísaným teóriám zlepšenia a pozitívneho prelínania líši v práve v dôraze na uľahčovanie naplňovania požiadaviek v jednej role vďaka participácii na role druhej.

Greenhaus a Powell (2006) zaviedli teóriu *obohacovania práce a rodiny*, kde obohacovanie predstavuje jav, pri ktorom získané zdroje vygenerované v jednej role podporujú zlepšenie výkonu jedinca v role druhej. Obohacovanie sa v ponímaní autorov môže uskutočňovať inštrumentálnou alebo afektívnou cestou. Teória obohacovania stavia na základnej premise teórie pozitívneho prelínania avšak zdôrazňuje, že na to aby došlo k obohateniu nepostačuje samotný transfer zdrojov, ale musí dôjsť aj k ich úspešnej aplikácii (Greenhaus, Powell, 2006).

## Záver

Ako v tomto teoretickom prehľade znázorňujeme, chápanie vzťahov medzi pracovným a rodinným prostredím prešlo od začiatku 20. storočia mnohými zmenami. Rôzne výskumné perspektívy viedli k vytvoreniu mnohých teórií a modelov vysvetľujúcich vzájomné vzťahy dvoch základných domén ľudského života. V príspevku sme sa pokúšali existujúce teórie prezentovať pokiaľ možno v chronologickom poradí,

pričom sme zdôrazňovali podobnosti a rozdiely medzi jednotlivými teóriami. Naša pozornosť bola zameraná na neinterakčný a interakčný prúd výskumu vzťahov medzi pracovným a rodinným prostredím. Po takejto prezentácii však považujeme za opodstatnené položiť si otázku: Akou cestou by sa mala ďalej uberať teoretická základňa pre výskum pracovno-rodinných vzťahov? Táto otázka je z nášho pohľadu aktuálnejšia pre negatívny interakčný prúd, ako pre prúd pozitívny, vzhľadom na početnosť teórií. Domnievame sa, že existujú tri varianty ďalšieho smerovania: kreovanie, integrácia alebo klasifikácia. Kreovanie by znamenalo pokračovať v nastavenom trende vytvárania nových teórií, čo sa javí skôr ako kontraproduktívne a malo by za dôsledok intenzifikáciu už teraz prítomných konceptuálnych nejasností. Druhou možnosťou by bolo vytvorenie integratívneho modelu. Avšak zásadným problémom vytvorenia všeobšiahneho modelu je fakt, že jednotlivé teórie akcentujú odlišné aspekty prepojenia. Aj napriek tomu, že všetky približujú prepojenie pracovného a rodinného prostredia, nie je ich možné integrovať do jedného celku. Takáto integrácia by svojim spôsobom ochudobnila pestrosť prístupov. Z nášho pohľadu by bolo produktívnejšie a prínosnejšie vniesť štruktúru do už vytvorených teórií. Ako najlepšie riešenie sa teda javí klasifikácia. Tá by v prípade negatívneho interakčného prúdu mohla vyzerať nasledovne:

- Teórie odpovedajúce na otázku: Prečo sa domény nedajú sklbiť? (všetky teórie vychádzajúce z hypotézy nedostatku: teória rolového konfliktu, teória konfliktu práca - rodina, teória konzervácie zdrojov)
- Teórie odpovedajúce na otázku: Ako dochádza k negatívnemu prenosu? (teória prelínania, teória prekríženia, teória prelínania - prekríženia)

Ako si možno všimnúť, prezentovaná klasifikácia nezahŕňa teóriu kompenzácie, ani jej subteórie. Pri bližšej analýze teórie kompenzácie sme dospeli k názoru, že táto teória síce svojim spôsobom pojednáva o vzťahu pracovnej a rodinnej sféry, ale venuje sa tomu vzťahu skôr na úrovni dôsledku. Teda ak jedna sféra nefunguje optimálne dochádza ku kompenzácii v druhej, to nám však žiadnym spôsobom nepribližuje prečo a ako dochádza k negatívnej interakcii.

Takáto klasifikácia by mohla v budúcnosti predstavovať akýsi oporný bod pre vytváranie projektov k empirickým štúdiám. Konkrétne by mohla dopomôcť k tomu, aby výskumné otázky a hypotézy štúdií boli kongruentné s teoretickým rámcom zvoleným pre tú-ktorú štúdiu.

## Literatúra

- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 2, 151-169.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J.G. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers on work and family*. New York: Routledge, Taylor and Francis Group.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 2, 125-182.
- Blood, R., & Wolfe, D.M. (1960). *Husbands and Wives*. New York: The Free Press
- Burke, R.J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- Casper, W. J., De Hauw, S., & Wayne, J. H. (2013). Concepts and measures in the work-family interface: Implications for work-family integration. In D. Major & R. Burke, (Eds). *Handbook of work-life integration of professionals: Challenges and opportunities*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 6, 425-441.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- 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., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Newbury Park, CA: Sage
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-79.
- 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.
- Haas, L. (1999). Families and work. In M. Sussman, S. K. Steinmetz, & G. W. Peterson (Eds.), *Handbook of marriage and the family* (2nd ed.). New York: Plenum Press
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11,3, 249-265.
- Hill, E.J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524
- Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131-164.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 3, 239-257.
- Madsen, S.R., Hammond, S.C. (2006). The Complexification of Work-family Conflict Theory: A Critical Analysis. *Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 4,1/2.
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering Conflict between Work and Family. In E.E. Kossek and S. J. Lambert, (Eds.). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (pp.19-38). Mahwah, NJ, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Marks, S. M. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 6, 921-936.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 2, 199-218.
- Miri-Lavasanni, K., & Movahedi, B. (2014). Development in theories and measures of work-family



relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2, 1, 6-19.

Nabavi, A. H., & Shahryari, M. (2012). Linkage between worksite support with work role expectation, role ambiguity and its effects on work-family conflict. *Canadian Social Science*, 8, 4, 112-119.

Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being. In A. D. Biderman & T E Drury (Eds.), *Measuring Work Quality for Social Reporting*. New York: Wiley.

Piotrkowski, C.S. (1979). *Work and the family system*, New York: Macmillan.

Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.

Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 2, 369-386.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press

Staines, G. L. (1980). Spillover Versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 2, 111-129.

Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 4, 567-578.

Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609 -1637.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 557-591.