

Cercetare privind efectele telemuncii asupra vieții sociale și de familie în perioada SARS-CoV-2

Amarandei Marta-Ionela
Breazu Andreea

Rezumat: În prezent, grație tehnologiei, cu un laptop și o bună conexiune la internet, ne putem desfășura munca fără a exista limitări geografice. Există o mulțime de locuri de muncă ce își desfășoară activitatea în mediul online, care nu necesită deplasarea la sediul firmei sau pe teren, acest concept îl cunoaștem sub termenul de „Telemuncă”. Conceptul de telemuncă vine cu o serie de avantaje și dezavantaje atât pentru telesalariat, cât și pentru angajator. În prezenta lucrare vom evidenția aceste aspecte și vom analiza modul în care ne influențează telemunca atât viața personală cât și viața socială, folosind o metodă statistică, regresia liniară. Astfel pentru a analiza aceste influențe, am realizat un chestionar, pe care l-am aplicat într-o firmă numită, cu pretextul anonimatului, firma X. Studiul nostru, deși este destinat exclusiv angajaților din compania X, se regăsește și în principiile altor studii de specialitate și ne confirmă faptul ca există o influență între telemuncă cât și între viața socială și cea de familie.

Termeni cheie: telemuncă, viață socială, viața de familie, context pandemic.

Abstract: Today, thanks to technology, with a laptop and a good internet connection, we can work from anywhere without geographic limitations. There are a lot of jobs that take place online, which do not require moving to the headquarters of the company or in the field, we know this concept under the term "Telework". Along with the concept of telework comes a series of advantages and disadvantages for both teleworkers and employers. In this paper we will highlight these aspects and analyze how teleworking influences both personal and social life, using a statistical method, linear regression. Thus, in order to analyze these influences, we made a questionnaire, which we applied in a company called, under the pretext of anonymity, company X. Our study, although intended exclusively for employees of company X, is also found in the principles of other studies. and it confirms the fact that there is an influence between telework and between social and family life.

Keywords: telework, social life, family life, pandemic context.

1. Introducere

Criza pandemiei cu SARS-CoV2 prezintă provocări fără precedent și are implicații profunde pentru modul în care oamenii trăiesc și muncesc. Tehnologiile informației și comunicațiilor au jucat un rol crucial în asigurarea continuității afacerii, deoarece măsurile restrictive au forțat brusc angajații din întreaga lume să lucreze într-un regim de telemuncă.¹ Odată cu practicarea acestui fenomen, și anume munca în regim de telemuncă, s-au putut observa comportamente diferite ale angajaților din diferite culturi și organizații, fapt ce ne-a determinat să ne dorim să analizăm aspectele esențiale din viața fiecărui angajat, precum viața personală și cea socială.

În prezenta lucrare vom evidenția aceste aspecte și vom analiza modul în care ne influențează telemunca atât viața personală, cât și viața socială.

Pentru a vedea rolul acestui concept, ne propunem ca, în prima parte a lucrării, să punctăm studiul literaturii de specialitate și evoluțiile teoretice, care să constituie o bază informațională, absolut necesară în înțelegerea fenomenului pe care ne dorim să-l analizăm ulterior. Partea a doua a prezentei lucrări își propune realizarea unui studiu prin intermediul analizei statistice de regresie liniară simplă, având ca bază de date un chestionar cu privire la efectele telemuncii asupra vieții sociale și de familie. Astfel, dispunem de răspunsurile a 67 de salariați din cadrul unei organizații în care este angajat unul dintre autori. Pentru a păstra confidențialitatea datelor, menționăm că firma va fi denumită generic firma X.

¹ Kevin Daniel André Carillo, G. C.-R. (2021). *Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France*. European Journal of Information Systems, 30(1), 69-88.
<https://doi.org/10.1080/0960085x.2020.1829512>

Considerăm că acest subiect este actual și deosebit de important, deoarece calitatea vieții sociale și de familie a angajaților are numeroase implicații asupra productivității acestora.

2. Studiul literaturii de specialitate și evoluțiile teoretice

În urmă cu 10 ani, munca de la domiciliu sau telemunca a fost promovată ca una dintre politicile de gestionare a problemelor legate de trafic, datorită potențialului său de a atenua congestia în perioadele de vârf². Anul 2020 a adus schimbări fără precedent economiei globale și lumii muncii. Pe 11 martie 2020, Organizația Mondială a Sănătății (OMS)³ a caracterizat noul coronavirus ca o pandemie și a îndemnat guvernele din întreaga lume să ia în serios această criză medicală.

Odată cu intrarea în vigoare a măsurilor de ședere la domiciliu, o mare parte din forța de muncă a fost îndemnată să rămână acasă și încurajată să lucreze de la distanță – dacă funcțiile lor fac posibilă această variantă. Organizațiile care erau familiarizate anterior cu telemunca, precum și organizațiile care nu au experimentat această modalitate de lucru înainte, recomandau angajaților să lucreze în acest regim, creând condițiile pentru cel mai vast experiment al acestui tip de lucru în masă din istorie.

Deși numărul persoanelor care lucrează la distanță sau cu normă întreagă a crescut treptat de-a lungul anilor⁴, pandemia a accelerat cu siguranță adoptarea modalității de telemuncă de către angajatori. Într-un scenariu precum pandemia COVID-19, munca de la distanță s-a dovedit a fi un aspect important al asigurării continuității afacerii, în timp ce, în mod normal, circumstanțele beneficiilor sale includ timp redus al deplasării, precum și oportunitatea pentru un echilibru mai bun între viața socială și viața profesională.

Literatura de specialitate a conturat o serie de beneficii ale acestui tip de muncă, găsind rezultate pozitive în ceea ce privește, de exemplu, satisfacția la locul de muncă, performanța la locul de muncă, angajamentul organizațional^{5 6}, dar și o creștere a relațiilor familie-muncă. Cu toate acestea, s-a observat că lucrul la distanță creează și rezultate negative, cum ar fi izolarea profesională, o posibilitate redusă de a obține promovări, întreruperea relațiilor profesionale⁷. Atât rezultatele pozitive, cât și cele negative, în orice caz, depind și de factorii individuali, de muncă, organizaționali, familiali, precum și de factorii tehnologici⁸, și nu pot fi totuși complet legate de aranjamentele neplanificate și neașteptate de lucru la distanță, stabilite pentru a gestiona situația de urgență generată de COVID-19.

3. Implicațiile telemuncii asupra vieții sociale

Viața socială a angajaților are un aspect bidimensional, întrucât este compusă atât din interacțiunile din viața privată, cu prietenii și familia, cât și din interacțiunile de la locul de muncă. Având în vedere că cea mai mare parte a timpului o petrecem muncind, relațiile care se formează la locul de muncă trec adesea de pragul de colegialitate, formându-se astfel relații de prietenie, iar munca *remote* influențează modalitatea în care aceste relații se formează și felul în care ele evoluează.

² Shihang hang, R. A. (2021). *A work-life conflict perspective on telework*. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

³ Organization, W. H. (2020, 03 11). *Risk communication/Health workers and administrators*. Preluat de pe Word Health Organization: <https://www.who.int/teams/risk-communication/health-workers-and-administrators>.

⁴ EUROSTAT (2021). *Work from home*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp,04/04/2021.

⁵ Allen, T.D., Golden, T.D., & Shockley, K.M. (2015) *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings*. Psychol. Sci. Public Interest, 16, 40–68 <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.

⁶ Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. J. Appl. Psychol., 92, 1524–1541 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.

⁷ Toscano, F., & Zappalà, S. (2020) *Smart working in Italia: Origin, diffusion and potential outcomes*. Psicol. Soc., 15, 203–223.

⁸ Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020) *Teleworking in the context of the Covid-19 crisis*. Sustainability, 12, 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Un studiu recent⁹ a constatat faptul că lucrătorii la distanță au experimentat adesea virtualitatea ca „o barieră” în formarea unei prietenii cu colegii lor, în special pentru angajații nou veniți. Pentru a depăși această barieră, ei au trebuit să stabilească un profil imaginar al colegilor, prin care încearcă să înțeleagă cine este acea persoană, în încercarea de a prezice modul în care vor interacționa cu ea. Acest profil este deosebit de important atunci când lucrăm practic, deoarece ne ajută să anticipăm când vom interacționa cu colegii noștri „virtuali” și cum vor merge acele interacțiuni, lucruri care sunt mult mai ușor de făcut atunci când comunicăm față în față.

Lipsa interacțiunii față în față cu colegii reprezintă una dintre principalele diferențe dintre munca în timpuri obișnuite și munca la distanță în pandemia COVID-19, însă tot populația acestui studiu¹⁰ a afirmat faptul că relațiile pe care le aveau cu vechii lor prieteni s-au îmbunătățit în această perioadă pandemică.

Aplicarea masivă a telemuncii a creat un fel de efect „o problemă comună este o problemă înjumătățită”¹¹, făcând astfel fenomenul nu limitat la câțiva oameni, ci aplicabil milioanei de angajați care au fost nevoiți să folosească tehnologiile pentru a comunica atât cu colegii de muncă, cât și cu prietenii.

Întru-un studiu realizat în Pakistan¹² înaintea pandemiei COVID-19, printre angajații unei organizații care practicau munca *remote*, o pătrime dintre respondenți s-au exprimat a fi rezervați în a începe să lucreze în acest regim, de la distanță, întrucât aceștia consideră că ar fi o pondere de timp și mai mare în fața calculatorului. Aceștia au afirmat că o companie care se bazează pe o colaborare solidă a echipei pentru finalizarea unui proiect poate întâmpina probleme substanțiale din cauza utilizării muncii *remote*. Astfel, aceștia au afirmat că: „dacă personalul comunică numai online sau prin telefon, cu siguranță se poate dezvolta o relație mai strânsă de serviciu, însă poate fi afectată productivitatea și satisfacția la locul de muncă”.¹³

Studiile arată faptul că suprasolicitarea sau complexitatea tehnologiilor necesare pentru a lucra de la distanță au efecte negative asupra bunăstării angajaților¹⁴. Mai mult, izolarea îndreaptă angajații la dorința de apartenență de grup, și astfel aceștia pot începe să socializeze pe platformele online de socializare din ce în ce mai mult.

Toate aceste aspecte, evidențiate în studiile de specialitate, ne-au îndemnat să ne conturăm prima ipoteza a studiului nostru și anume:

H1: Telemunca exercită o influență asupra vieții sociale a angajaților din firma X.

⁹ Zia, A., & Bilal, H. (2017) ; *Impact of telecommuting on the financial and social life of telecommuters in Pakistan*; Pakistan Economic and Social Review, Volume 55, No. 1 (Summer 2017), 185-199.

¹⁰ Schinoff, B., Ashforth, B.E., & Corley K. (2019), *How Remote Workers Make Work Friends*, Harvard Business Review <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.8>.

¹¹ Bouziri, H., Smith, D.R.M., Smith, D.R.M., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020) *Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health?*. Occup. Environ. Med., 77, 509–510 <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>

¹² op. cit.

¹³ op. cit.

¹⁴ Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020). *Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale*. Sustainability, 12, 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>.

4. Implicațiile telemuncii asupra vieții de familie

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a fost identificat drept unul dintre principalii factori motori ai telemuncii¹⁵, cu intenția ca aceasta să îmbunătățească raportul dintre viața profesională și cea personală.

Mai multe studii au examinat influența echilibrului dintre viața profesională și cea privată asupra telemuncii. De exemplu, Mokhtarian și Salomon¹⁶ au concluzionat că factorii legați de familie sunt un factor important pentru telemuncă. Mai mult, cercetările lui Haddad¹⁷ au indicat că ceilalți membri ai familiei apreciază acest tip de muncă, acesta fiind un factor puternic pentru a determina un angajat să lucreze în regim de telemuncă.

În plus, un studiu recent¹⁸ a identificat o serie de tendințe în care o serie de factori familiari determină angajații să lucreze *remote*. Astfel, dintre angajații fără copii, persoanele singure preferă telemunca într-un procent mai mare decât cele căsătorite, iar bărbații sunt mai dispuși să lucreze la distanță decât femeile.

În ceea ce privește persoanele care au copii, familiile în care partenerii sunt împreună sunt mai dispuși să lucreze *remote* decât părinții singuri, iar în rândul părinților cu copii, preferința pentru telemuncă este mai mare la femei decât la bărbați. Rezultatele indică faptul că cea mai importantă caracteristică în etapele vieții de familie pentru atitudinea de telemuncă a unei persoane este reprezentată de copii.

În ceea ce privește conflictele care apar între membrii familiei în regim de telemuncă, cercetarea făcută de James Hunton¹⁹ a identificat faptul că regimul de telemuncă se confruntă cu rate mai mici de conflicte între familie și prieteni, în comparație cu munca tradițională. Motivul ar putea fi atribuit, poate, cantității de timp petrecute alături de familie și prieteni.

Un alt studiu recent a descoperit o tendință puternică pentru lucrătorii *la distanță* de a avea dificultăți în a-și ieși din rolul lor profesional. Chiar și muncitorii care și-au segmentat rolurile de muncă și de familie, având un spațiu special destinat muncii, un birou la domiciliu, de exemplu, au raportat probleme în deconectarea de la locul de muncă.

Deoarece teoria granițelor tinde să presupună că segmentarea este asociată cu dezangajarea psihologică de un rol^{20 21}, această constatare oferă o nuanță interesantă în ceea ce privește experiențele la limita muncă-familie ale lucrătorilor *la distanță*. Deoarece locul lor de muncă este mereu prezent în casă, indiferent dacă lucrează de la un birou sau dintr-o cameră destinată în general familiei, angajații *la distanță* au explicat că simt adesea prezența organizației lor, adică simt că sunt constrânși să lucreze, întrucât nu există o delimitare fizică a locului de muncă și a locului pentru familie.

În concluzie, pe baza literaturii de specialitate, putem afirma ipoteza noastră și anume:

H2: Telemunca exercită o influență asupra vieții de familie a angajaților din firma X.

¹⁵ Haddad, H., Lyons G., & Chatterjee, K. (2009) *An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking*. J. Transp. Geogr., 17(2), 124–133. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2008.11.008>.

¹⁶ Mokhtarian, P.L., & Salomon, I. (1997) *Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models*. Transp. Res. Part A. 1997, 31(1), 35–50. [https://doi.org/10.1016/s0965-8564\(96\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0965-8564(96)00010-9).

¹⁷ op. cit.

¹⁸ Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). *A work-life conflict perspective on telework*. Transportation research. Part A, Policy and practice, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.trra.2020.09.007>.

¹⁹ Hunton, J. E. (2005). *Behavioral Self-Regulation of Telework Locations: Interrupting Interruptions!*

²⁰ Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. Academy of Management Review, 25, 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>.

²¹ Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). *Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model*. Organizational Psychology Review, 2, 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>.

5. Metodologie

În contextul pandemic actual, telemunca este una dintre principalele modalități de care dispun organizațiile pentru a se adapta la noile condiții de muncă și pentru a respecta legislația în vigoare, care este tot mai incertă.

Considerăm că analiza unei nișe a efectelor telemuncii asupra organizațiilor, și anume asupra vieții sociale și de familie, este un subiect actual și deosebit de important, întrucât afectează în mod indirect starea și, implicit, productivitatea angajaților.

Scopul prezentei cercetări este să afle măsura în care telemunca influențează atât viața socială, cât și cea de familie a angajaților societății denumite generic societatea X, în perioada pandemică actuală.

Astfel, am construit o serie de ipoteze ce vor sta la baza analizei statistice de regresie liniară, elaborată în continuare.

Populația studiului de față este reprezentată de angajații companiei X. Aceasta are sediul în București, activează în domeniul serviciilor financiare, având un număr de 273 de angajați, din care 110 au posibilitatea să lucreze în regim de telemuncă.

În vederea calculării eșantionului pentru determinarea numărului necesar de respondenți pentru ca studiul de față să fie reprezentativ statistic, formula este următoarea:

$$n = \frac{t * t * p * (100 - p)}{E * E}$$

unde:

n = mărimea eșantionului

t = reprezintă valoarea statistică cu care garantăm rezultatul (valoarea standard utilizată cel mai frecvent este de 1.96)

E = este eroarea de eșantionare a studiului.

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 7 \times 3}{7 \times 7} = 164,64$$

Pentru calcularea eșantionului am utilizat o valoare a abaterii standard procentuale de 70%.

De asemenea, formula utilizată în vederea calculării eșantionului ajustat (corectat) este:

$$n' = \frac{n * N}{n + N}, \text{ unde :}$$

n' = este eșantionul ajustat, cel pe care îl voi lua în considerare în vederea determinării dacă numărul de respondenți strânși este suficient de mare astfel încât acesta să fie semnificativ statistic

N = reprezintă mărimea populației la care se dorește să se extrapoleze rezultatele din firma X

$$X = (164.64 \times 110) / (164.64 + 110) = 18110,4 / 274,64 = 65,9 \sim 66 \text{ persoane.}$$

Pentru ca răspunsurile analizate să provină de la respondenți care fac parte din populația cercetată, a fost inclusă în chestionar o întrebare de filtrare. Prin urmare, în luna noiembrie 2020, au răspuns la chestionarul nostru 67 de persoane, angajații care lucrează în regim de telemuncă din compania numită generic X.

Astfel, datele demografice colectate au indicat faptul că există o influență mai mare a genului feminin, respectiv 61,1% dintre angajați aparțin acestui gen, iar diferența de 38,8% aparțin genului masculin. Din punct de al categoriilor de vârstă, am observat faptul că 53,7% sunt angajați tineri, cu vârste cuprinse între 18-25 de ani; o altă influență puternică o dețin angajați cu vârsta cuprinsă între 25-45 de ani, respectiv 41,8%, iar angajații cu categoria de vârstă 45-65 de ani reprezintă un procent de 4,5%.

Cea mai mare pondere a angajaților o dețin cei cu studii superioare, respectiv 44,8 % dintre aceștia dețin până în acest moment doar diploma de licență. O altă pondere semnificativă este prezentată de angajații cu studii superioare de lungă durată – master, astfel încât ponderea totală a angajaților care lucrează în regim de telemuncă și au studii superioare de lungă durată este de 41,8%, însă se observă o pondere foarte mică a angajaților care au terminat doar liceul, respectiv 10,4%, dar și a celor care dețin studii postuniversitare, anume 3%.

Întrucât sediul de lucru al companiei X are locația în București, cea mai mare pondere a angajaților, respectiv 82,1%, au decis să rămână în continuare să își desfășoare activitatea aproape de sediul firmei, iar diferența de 17,9% a ales să își desfășoare activitatea în afara Bucureștiului.

În vederea obținerii datelor supuse analizei s-a utilizat un chestionar realizat cu ajutorul programului de creare chestionare pus la dispoziție de Google, denumit „Google forms”. Chestionarul a fost distribuit în mediul online către angajații companiei X prin platforme de tipul WhatsApp, Microsoft Outlook etc.

Datele obținute în urma completării acestuia de către angajați au fost descărcate în format Excel. Interpretarea datelor a fost realizată în programul IBM SPSS.

6. Interpretarea datelor

În vederea stabilirii factorilor care influențează viața socială și de familie a angajaților în această perioadă de telemuncă, am construit un set de variabile cu ajutorul chestionarului, utilizând scala de măsurare Likert, astfel încât angajații firmei X au putut să își exprime părerea pe o scală de la 1-5, 1 fiind dezacord total și 5 fiind acord total. Chestionarul a fost construit în patru secțiuni, astfel în prima secțiune am colectat date demografice, pentru a vedea cine sunt respondenții noștri, iar în secțiunile următoare am colectat date cu privire la telemuncă, influența vieții sociale și de familie.

Ulterior am grupat itemi de la cele mai importante secțiuni și le-am utilizat pentru a testa legăturile și respectiv influențele dintre acestea, utilizând un model de regresie liniară simplă.

Pentru a transpune în IBM SPSS datele cantitative am utilizat notațiile din tabelul 1.

Tabelul 1

Notarea variabilelor

Nr. crt.	Abrevieri	Denumiri variabile
1	TEL	Telemunca
2	IVS	Influența asupra vieții sociale
3	IVF	Influența asupra vieții de familie

Sursa: Analiza datelor de către autori.

Variabila independentă este telemunca, iar ceilalți indicatori, menționați în tabelul 2, sunt variabilele dependente.

Telemunca (TEL)

În construcția variabilei independente am realizat o medie a răspunsurilor aferente următorilor factori: condițiile în cadrul regimului de telemuncă, efectul mediului familiar asupra îndeplinirii sarcinilor, nivelul productivității în regim de telemuncă. *(Telemunca se desfășoară în aceleași condiții ca la birou?, Menționați dacă mediul de acasă este favorabil pentru a vă îndeplini sarcinile?, Considerați că sunteți mai productivi în regim de telemuncă?)*

Influența asupra vieții sociale (IVS):

Pentru construcția acestei variabile au fost utilizați doi itemi care au descris: volumul de timp petrecut cu prietenii de la începerea lucrului în regim de telemuncă, evoluția vieții sociale a angajaților din compania X în regimul de telemuncă în perioada pandemic actuală. *(Considerați că petreceți mai mult timp cu prietenii de când lucrați în regim de telemuncă?, Considerați că viața d-voastră socială s-a îmbunătățit de când lucrați în regim de telemuncă?)*

Influența asupra vieții de familie (IVF):

Pentru construcția acestei variabile au fost utilizați trei itemi care au descris: volumul de timp petrecut cu familia de la începerea lucrului în regim de telemuncă, evoluția gradului de comunicare cu membrii familiei, percepția asupra îmbunătățirii relației cu membrii familiei de la debutul telemuncii. (*Considerați că vă petreceți mai mult timp cu familia de când lucrați în regim de telemuncă?, Considerați că telemunca pe un termen îndelungat crește nivelul de comunicare între d-voastră și ceilalți membri ai familiei?, Menționați dacă relația d-voastră cu membrii familiei s-a îmbunătățit de când lucrați în regim de telemuncă.*)

Ecuția de regresie care a stat la baza modelului a fost următoarea:

$$\text{Influența asupra vieții sociale} = \beta(\text{ct}) + \beta(v. i.) * v. i. \quad (1)$$

$$\text{Influența asupra vieții de familie} = \beta(\text{ct}) + \beta(v. i.) * v. i. \quad (2)$$

unde:

β = Coeficientul de regresie

$v. i.$ = variabila independentă (telemunca)

Într-o etapă ulterioară, datele au fost testate pentru a vedea dacă au o distribuție normală și dacă am putea folosi tehnicile de analiză statistică propuse. Astfel, rezultatele obținute pentru coeficienții Cronbach Alpha, Skewness, Kurtosis și Kolmogorov – Smirnov validează variabilele propuse spre analiză prin regresia liniară simplă.

În tabelul de mai jos am prezentat rezultatele obținute în programul IBM SPSS și le-am analizat într-o etapă ulterioară.

Tabelul 2

Influența telemuncii asupra vieții sociale

Variabile	Coeficient Estimată	Eroarea Standard	VIF	t	Valoare P	Intervalul de încredere (95%)	
						Nivel inferior	Nivel superior
TEL	.643	.116	1.00	5.535	.000	.411	.875
Constanta	.667	.429	-	1.556	.125	-.189	1.523
<i>N=67, F-test (1, 65) = 30.640 (.000), R = .566, R-pătrat = .320, R-pătrat ajustat = .310</i>							

Sursa: Analiza datelor de către autori.

Regresia simplă a fost utilizată pentru a evalua influența telemuncii asupra vieții sociale a angajaților din firma X. Rezultatele au arătat că 31% din variația vieții sociale se datorează variabilei independente IVS (adjusted $R^2 = 0.310$, $F_{(1, 65)} = 30.640$, $p < 0.001$).

Astfel, pentru fiecare creștere cu o unitate a TEL, IVS va crește cu aproximativ 0.411-0.875 unități.

Luând în considerare rezultatele analizei de regresie, modelul arată că telemunca poate descrie modificările care apar pentru variabila noastră, viața socială, mai ales că rezultatele testului F sunt reprezentative statistic ($p < 0.001$).

Tabelul 3

Influența telemuncii asupra vieții de familie

Variabile	Coeficient Estimată	Eroarea Standard	VIF	T	Valoare P	Intervalul de încredere (95%)	
						Nivel inferior	Nivel superior
TEL	.684	.099	1.00	5.535	.000	.486	.882
Constanta	1.242	.367	-	1.556	.001	.510	1.974
<i>N=67, F-test (1, 65) = 47.549 (.000), R = .650, R-pătrat = .422, R-pătrat ajustat = .413</i>							

De asemenea, regresia simplă a fost utilizată pentru a evalua influența telemuncii asupra vieții de familie a angajaților din firma X. Rezultatele au arătat că 41,3% din variația vieții de familie se datorează variabilei independente IVF (adjusted $R^2 = 0.413$, $F_{(1, 65)} = 47,459$, $p < 0.001$).

Astfel, pentru fiecare creștere cu o unitate a TEL, IVF va crește cu aproximativ 0.486-0.882 unități.

Luând în considerare rezultatele analizei de regresie, modelul arată că TEL poate descrie modificările care apar pentru variabila IVF, mai ales că rezultatele testului F sunt reprezentative statistic ($p < 0.001$).

7. Concluzii

Un concept care a revoluționat piața muncii și care a cunoscut o creștere accelerată în ultimul an datorită apariției noului coronavirus și implementării măsurilor de distanțare socială, telemunca (munca la domiciliu) reprezintă o modalitate de lucru ce aduce o serie de avantaje și dezavantaje.

Deși obligativitatea implementării acestei modalități de muncă scade treptat, odată cu apariția vaccinului și cu îmbunătățirea gestionării numărului de cazuri, telemunca a devenit o normă, iar perioada post-pandemică se anunță a fi una în care se va lucra hibrid, în care se va reveni fizic la birou 1-2 zile/săptămână.

Deși munca la domiciliu are numeroase efecte și implicații atât în plan profesional, cât și personal, ne-am dorit să analizăm doar o nișă a acestora.

Prezenta lucrare și-a propus formularea a două ipoteze, având la bază atât studiul literaturii de specialitate, cât și experiența mediului în care autorii lucrează. Astfel, ipotezele formulate au afirmat faptul că telemunca exercită o influență atât asupra vieții sociale, cât și asupra vieții de familie a angajaților.

Principala limitare a cercetării reprezintă luarea în considerare a unei serii limitate de aspecte ce influențează viața socială și de familie și care reies din trecerea la un nou stil de muncă, și anume munca de la domiciliu (telemunca). De asemenea, cu toate că rezultatele chestionarului au confirmat ipotezele noastre, acestea reprezintă realitatea doar pentru respondenții din cadrul firmei X și nu pot fi extrapolate la nivel general.

Pentru a valida aceste ipoteze, am format o bază de date plecând de la răspunsurile oferite de către angajații companiei X la un chestionar distribuit în mediul online.

Utilizând metoda statistică regresia liniară simplă, am identificat faptul că ipotezele formulate sunt validate, rezultatele fiind semnificative din punct de vedere statistic, iar variabilele independente viața socială (IVS) și viața de familie (IVF) sunt influențate de către telemuncă în proporție de 31%, respectiv 41.3%.

Astfel, rezultatele obținute pot fi în concordanță cu cele identificate în literatura de specialitate și confirmă experiența trăită de către autori, respectiv: din studiul *An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking* ne-am confirmat faptul că angajații, dar și membrii familiei sunt încântați de posibilitățile și beneficiile pe care le aduce acest regim pentru relațiile dintre aceștia.

Principala modalitate prin care viața socială este influențată de către telemuncă are în vedere relațiile dintre angajați și prietenii lor. Chiar dacă studiile ne-au prezentat faptul că pentru cei nou angajați este aproape imposibil să-și construiască relații puternice cu colegii de serviciu, aceștia fiind în relații din ce în ce mai bune cu prietenii anteriori perioadei pandemice.

În ceea ce privește viața de familie, putem observa faptul că influența este mai ridicată (41,3% față de 31%).

Relațiile cu membrii familiei s-au întărit ca urmare a timpului suplimentar petrecut cu aceștia. În același timp, pe baza studiilor de specialitate, ni s-a confirmat faptul că tinerii părinți sunt mai dispuși să lucreze într-un regim *la distanță*, întrucât pot realiza astfel și sarcinile legate de copii, iar din fericire, angajații firmei X sunt în cea mai mare pondere tineri.

Colaborarea solidă a unei echipe, pentru finalizarea unor sarcini, poate întâmpina probleme de comunicare în ceea ce privește transmiterea clară a informației, însă din punct de vedere al interacțiunii, angajații pot petrece mai mult timp relaționând. Astfel, în urma altor studii, dar și al studiului nostru, personalul care comunică numai online sau prin telefon, cu siguranță poate

dezvolta o relație mai strânsă, dar doar de serviciu, așa cum ne arată și rezultatele statistice, anume că 31% din variația vieții sociale se datorează variabilei independente IVS.

Studiul nostru, deși este destinat exclusiv angajaților din compania X, se regăsește și în principiile altor studii de specialitate, și ne confirmă faptul că există o influență între telemuncă și între viața socială și cea de familie.

Întrucât acest studiu se reduce la angajații unei companii, rezultatele sunt utile în special managerilor din organizație, deoarece efectele resimțite în plan personal de către angajați au impact asupra productivității muncii. Astfel, persoanele în poziție de conducere pot adopta o serie de măsuri la nivel organizațional, pentru a limita efectele negative și, în același timp, pentru a perpetua efectele pozitive pe care telemunca le exercită asupra vieții personale și de familie a angajaților.

În ceea ce privește cercetările viitoare, acestea ar putea include o populație mai mare în analiză, pornind de la un studiu nișat (ex. studenții Academiei de Studii Economice din București) până la o populație extinsă (ex. regiuni de dezvoltare). De asemenea, studiile viitoare pot îngloba mai multe aspecte care țin de viața socială și de familie a angajaților.

Așadar, deși redus la o scală mică, prezentul studiu este un punct de pornire în studierea unei teme de actualitate, a unui fenomen la nivel global, cu numeroase implicații asupra vieții private a angajaților care lucrează la distanță.

Bibliografie

1. Allen, T.D., Golden, T.D., & Shockley, K.M. (2015) *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings*. Psychol. Sci. Public Interest, 16, 40–68 <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
2. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. Academy of Management Review, 25, 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>.
3. Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020) *Teleworking in the context of the Covid-19 crisis*. Sustainability 2020, 12, 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>.
4. Bouziri, H., Smith, D.R.M., Smith, D.R.M., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020) *Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health?* Occup. Environ. Med., 77, 509–510. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>.
5. EUROSTAT (2021). Work from home. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp, Accesat la 04/04/2021.
6. Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007) *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. J. Appl. Psychol, 92, 1524–1541 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
7. Haddad H., Lyons G., & Chatterjee K. (2009) *An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking*. J. Transp. Geogr, 17(2), 124–133 <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2008.11.008>.
8. Hunton, J.E. (2005). *Behavioral Self-Regulation of Telework Locations: Interrupting Interruptions!*. Journal of Information Systems, 19(2), 111-140.
9. Kevin Daniel André Carillo, G. C.-R. (2021). *Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France*. European Journal of Information Systems, 30(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/0960085x.2020.1829512>.
10. Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). *Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model*. Organizational Psychology Review, 2, 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>.
11. Mokhtarian, P.L., & Salomon I. (1997) *Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models*. Transp. Res. Part A., 31(1), 35–50. [https://doi.org/10.1016/s0965-8564\(96\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0965-8564(96)00010-9).

12. Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020) *Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale*. Sustainability, 12, 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>.
13. Organization, W. H. (2020, 03 11). *Risk communication/Health workers and administrators*. Preluat de pe Word Health Organization: <https://www.who.int/teams/risk-communication/health-workers-and-administrators>.
14. Schinoff, B., Ashforth, B.E., & Corley, K. (2019), *How Remote Workers Make Work Friends*, Harvard Business Review <https://doi.org/10.1093/oxfordhbm/9780199689576.013.8>.
15. Shihang hang, R. A. (2021). *A work-life conflict perspective on telework*. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>.
16. Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). *Smart working in Italia: Origin, diffusion and potential outcomes*. Psicol. Soc., 15, 203–223.
17. Viviane, I., & Alain, V. (2004). *Telework: What Does it Mean for Management?*. Long Range Planning, 37(4), 319-334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>.
18. Xiao, H., Zhang, Y., Kong, D., Li, S., & Yang, N. (2020). *Social Capital and Sleep Quality in Individuals Who Self-Isolated for 14 Days During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in January 2020 in China*. Med. Sci. Monit., 26, e923921. <https://doi.org/10.12659/msm.923921>.
19. Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). *A work-life conflict perspective on telework*. Transportation research. Part A, Policy and practice, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>.
20. Zia, A., & Bilal, H. (2017). *Impact of telecommuting on the financial and social life of telecommuters in Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review, 55 (1), 185-199.