

CZU: 159.9.07:316.48

MANIFESTĂRI ALE CONFLICTULUI MUNCĂ-FAMILIE LA ANGAJAȚII DIN DOMENIUL PUBLIC/PRIVAT: DIMENSIUNI COMPARATIVE

Viorica ȘAITAN

Universitatea de Stat din Moldova

Una dintre preocupările constante ale cercetărilor organizaționale recente este legată de investigarea problematicii privind conflictul muncă-familie, ce apare ca urmare a incapacității persoanei de a integra în mod optim solicitările rolului familial și cele ale rolului profesional, având preponderent drept consecințe stări emoționale, cognitive și comportamentale negative. Din această perspectivă, studiul de față prezintă rezultatele comparative privind felul în care este trăit conflictul muncă-familie la angajații din Republica Moldova (în total – 355 de subiecți, 184 de angajați în domeniul public și 171 de angajați în domeniul privat) și consecințele acestuia la nivel afectiv (epuizare emoțională), cognitiv (percepția suportului organizațional și percepția satisfacției de viață) și comportamental (angajamentul de rol, flexibilitate muncă-familie).

Cuvinte-cheie: conflict muncă-familie, epuizare emoțională, suport organizațional, satisfacție de viață, angajament de rol, flexibilitate muncă-familie.

MANIFESTATIONS OF THE WORK-FAMILY CONFLICT TO PUBLIC/PRIVATE EMPLOYEES: COMPARATIVE DIMENSIONS

One of the constant concerns of recent organizational research is related to the investigation of the problem of work-family conflict, which arises as a result of the inability of the person to optimally integrate the demands of the family role and those of the professional role, having mainly as a consequence of negative emotional, cognitive and behavioral states. From this perspective, the present study presents comparative results on the way in which the labor-family conflict is experienced by employees in the Republic of Moldova (total – 355 subjects, 184 employees in the public domain and 171 employees in the private domain) and its consequences at the affective level (emotional exhaustion), cognitive level (the perception of the organizational support and the perception of life satisfaction) and behavioral level (role commitment, work-family flexibility).

Keywords: work-family conflict, emotional exhaustion, organizational support, life satisfaction, role commitment, parental commitment, occupational commitment, work-family flexibility.

Aspecte teoretice introductive

În ultimele decenii, în societatea contemporană se atestă o creștere a responsabilităților profesionale și familiale datorită implicării active a ambilor parteneri în câmpul muncii. În acest sens, viața privată și cea profesională interferează în multe aspecte, ca urmare producând fie o îmbogățire de roluri, fie o incapacitate de a realiza cu succes responsabilitățile fiecărui rol. Interferența poate fi favorabilă sau conflictuală, cea din urmă provocând conflictul muncă-familie (CMF).

Greenhaus și Beutell (1985) definesc CMF drept „o formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și cele din familie sunt incompatibile în așa o măsură, încât participarea, fie în rolurile legate de muncă, fie în cele de familie, este mai dificilă datorită participării în celălalt rol” [1]. În opinia lui Peeters *et al.* [apud 9], solicitările față de un rol pot fi de ordin: mental, emoțional sau cantitativ. Astfel, conflictul poate să apară ca urmare a *supraîncărcării de roluri* – când totalitatea solicitărilor de timp și energie asociate cu activitățile prescrise de mai multe roluri este prea mare pentru a putea executa rolurile de o manieră adecvată sau confortabilă sau a *interferenței de roluri* – când solicitările conflictuale fac dificilă îndeplinirea cerințelor asociate cu roluri multiple [ibidem]. Așa cum precizează autorii citați, angajații care se confruntă cu asemenea situații manifestă dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu, și invers. Respectiv, din cauza incapacității de a răspunde la modul dorit sau așteptat solicitărilor familiei sau celor de la serviciu, deseori intervine situația dilematică de a alege între a dedica mai mult timp fie rolului familial, fie celui profesional.

Conflictul poate avea trei forme (Greenhaus și Beutell, 1985, *apud* [1]):

- ✓ *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celuilalt domeniu (de ex., numărul de ore necesare pentru realizarea sarcinilor profesionale limitează participarea la activități legate de familie);
- ✓ *conflict datorat tensiunii* – oboseala, stresul, anxietatea sau depresia asociate unui rol împiedică realizarea sarcinilor legate de celălalt rol (de ex., iritarea și nervozitatea de la serviciu sunt transferate asupra celorlalți membri ai familiei) și
- ✓ *conflict datorat comportamentului* – tiparele comportamentale asociate unui rol sunt incompatibile cu așteptările legate de celălalt rol (de ex., un comportament autoritar la locul de muncă nu corespunde cu așteptările și nevoile celor din familie, care își doresc mai multă afecțiune, bunăvoință și înțelegere).

Aspecte metodologice

Scopul cercetării a constat în determinarea diferențelor în ceea ce privește percepția CMF la angajații din Republica Moldova (domeniile public și privat) și, respectiv, a manifestărilor afective (epuizare emoțională), cognitive (percepția suportului organizațional și a satisfacției de viață) și comportamentale (angajamentul de rol, interferența muncă-familie, flexibilitate muncă-familie) ce derivă ca urmare a trăirii CMF.

Studiul a fost realizat pe un grup de 355 de subiecți, angajați din diverse domenii (educație, economie, tehnologii informaționale, medicină etc.) din Republica Moldova (184 angajați în domeniul public/de stat și 171 angajați în domeniul privat). Subiecții au fost selectați în mod aleator, participarea la cercetare fiind benevolă. În prealabil, subiecții au semnat un acord de participare, fiind informați privind scopul studiului, modul de folosire a rezultatelor și asigurarea confidențialității în raport cu datele personale.

Pentru realizarea scopului propus, am utilizat metodologia tradusă, adaptată și validată în cadrul proiectului de cercetare „*Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție*” (2015-2018), și anume:

- *Scala privind angajamentul de rol* (Amatea *et al.*, 1986), compusă din trei subscale (câte 5 itemi fiecare) pentru fiecare tip de angajament: ocupațional, parental și marital [2];
- *Scala privind interferența muncă-familie* (Matthews și Barnes-Farell, 2010) ce conține două subscale: interferența muncă-familie (6 întrebări) și interferența familie-muncă (5 întrebări) [3];
- *Flexibilitatea muncă-familie* (Matthews *et al.*, 2010), alcătuită din 4 subscale, în total 19 afirmații: flexibilitate-abilitate în muncă (4 afirmații), flexibilitate-disponibilitatea în muncă (4 afirmații), flexibilitate-abilitate în familie (5 afirmații), flexibilitate-disponibilitate în familie (6 afirmații) [4];
- *Scala privind percepția suportului organizațional în raport cu familia angajaților* (Booth și Matthews, 2012), alcătuită din 6 afirmații, subiecții indicând, pe un interval de la 1 la 5 (1 – dezacord total, 5 – acord total), percepțiile cu referire la valorile organizației în care sunt angajați [5].
- *Scala de percepție a epuizării emoționale* (Demerouti *et al.*, 2003) ce conține 8 itemi, prin care se evaluează percepțiile indivizilor cu referire la gradul de extenuare la locul de muncă [6];
- *Scala privind conflictul muncă-familie* (Grzywacz *et al.*, 2006) ce conține 6 itemi, subiecții evaluând frecvența manifestării unei anumite situații de conflict muncă-familie [7].
- *Scala de percepție a satisfacției de viață* (Diener *et al.*, 1985) ce conține 5 itemi cu referire la diverse aspecte ale vieții pe care trebuie să le evalueze indivizii [8].

Rezultate și discuții

Rezultatele atestă că nu sunt diferențe în ceea ce privește manifestarea CMF. Doar 11% din angajați din ambele domenii manifestă un nivel scăzut al CMF (Fig.1), ceea ce demonstrează că pentru ei nu există divergențe între responsabilitățile de familie și cele ocupaționale, rezultate similare fiind înregistrate și de către autorii unui alt studiu [*cf* 10]. Totuși, majoritatea participanților la cercetare (77% angajați din domeniul public și 79% angajați din domeniul privat) înregistrează un CMF moderat. Respectiv, doar un procentaj mic de persoane au înregistrat un nivel înalt al CMF.

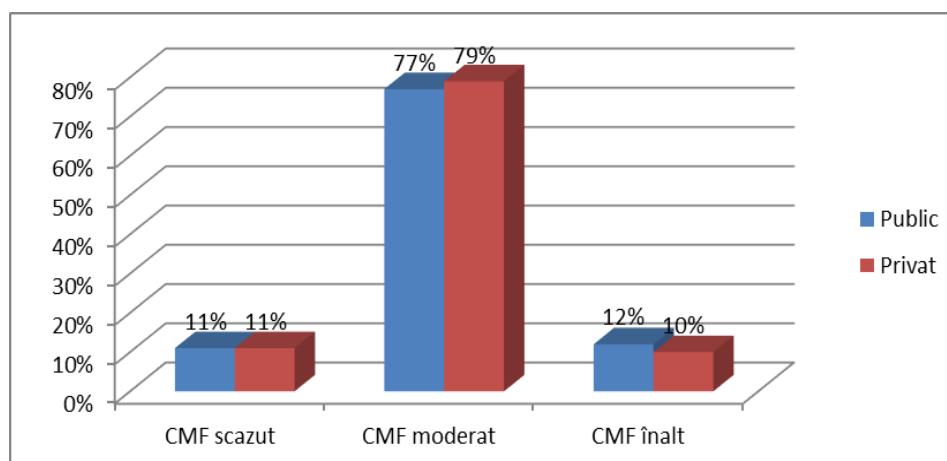


Fig.1. Reprezentarea grafică a rezultatelor privind CMF la angajații din domeniul public/privat.

Acest lucru presupune că, uneori, munca interferează negativ cu viața de familie. În unele cazuri, responsabilitățile casnice nu permit realizarea cu succes a sarcinilor de la locul de muncă, și invers. Probabil, angajații întâmpină dificultăți în echilibrarea sarcinilor ocupaționale și a celor maritale. Diferența dintre medii, conform testului t – Student, arată aceleași rezultate: că nu există diferențe în manifestarea CMF la angajații din domeniul public/privat.

Dimensiuni comportamentale în manifestarea conflictului muncă-familie

Pentru identificarea dimensiunilor comportamentale în manifestarea CMF, vom analiza rezultatele obținute la scalele: Saliența rolului, Interferența muncă-familie și Flexibilitatea muncă-familie.

Analizând datele obținute la *Saliența rolului*, ce include trei scale: angajamentul în raport cu rolul ocupațional (ARO), angajamentul în raport cu rolul parental (ARP) și angajamentul în raport cu rolul marital (ARM), am identificat următoarele rezultate. În ceea ce privește ARO, nu se atestă diferențe semnificative (Fig.2). Majoritatea angajaților din domeniul public și din cel privat manifestă un nivel moderat (50% din domeniul public și 53% din domeniul privat), ceea ce presupune că ei sunt gata să se implice în activitățile profesionale și să depună eforturile necesare pentru creștere și avansare în carieră. Aceste rezultate diferă de cele înregistrate într-un studiu realizat anterior în contextul autohton și care identifică un nivel mai sporit pentru ARO la angajații din domeniul privat, autorii studiului concluzionând că acest fapt ar putea fi condiționat de resursele și solicitările organizaționale sporite în organizațiile private [cf 10]. Suntem de acord cu autorii studiului că ar putea fi o ipoteză pentru studii ulterioare în vederea verificării acesteia. Doar 7% din angajații din ambele domenii manifestă un nivel scăzut al ARO, ceea ce înseamnă că ei muncesc, dar nu tind spre ascensiune în carieră.

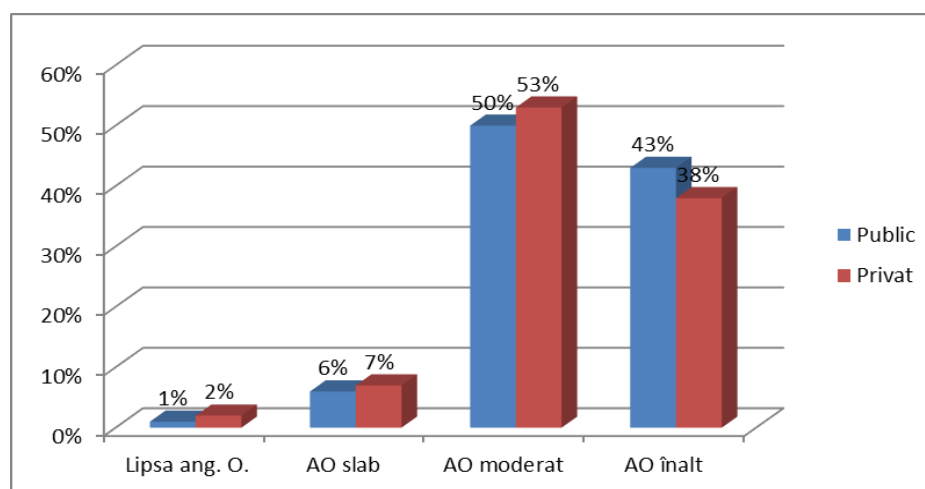


Fig.2. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Angajamentul în raport cu rolul ocupațional* la angajații din domeniile public și privat.

În schimb, se atestă diferențe în ceea ce privește ARP și ARM (Fig.3, 4). Deși un procentaj mic din angajați manifestă un ARP slab și chiar lipsa lui, 32% din angajații din domeniul public și 40% din angajații din domeniul privat manifestă un ARP moderat. Însă, un nivel înalt al ARP se atestă la angajații din domeniul public (66%), comparativ cu cei din domeniul privat (57%), ceea ce denotă că angajații din domeniul public ar fi mai implicați și mai responsabili în activitățile de creștere și educare a copiilor, iar sarcinile de la locul de muncă ar putea fi mai puțin prioritare.

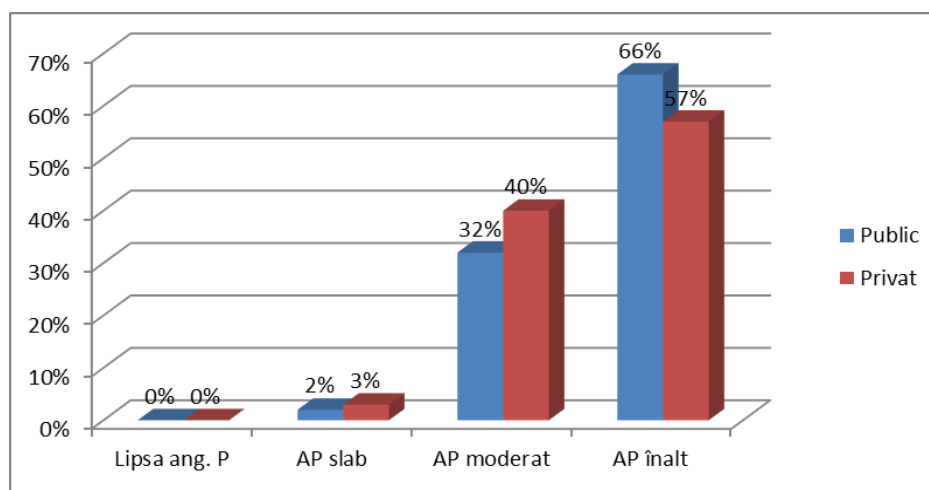


Fig.3. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Angajamentul în raport cu rolul parental* la angajații din domeniile public și privat.

Cu referire la ARM, se presupune o implicare mai mare în satisfacerea rolului de soț/soție, un procentaj mai mare (69%) din angajații din domeniul public, comparativ cu angajații din domeniul privat (57%), au obținut un scor înalt (Fig.4). S-ar presupune că subiecții care înregistrează un nivel înalt al ARM sunt gata să-și asume responsabilitățile în raport cu partenerul de viață, dedicând timpul necesar pentru a menține o căsnicie trainică și durabilă, oferind dragoste, atenție, astfel rezervându-și timp suficient pentru viața de familie.

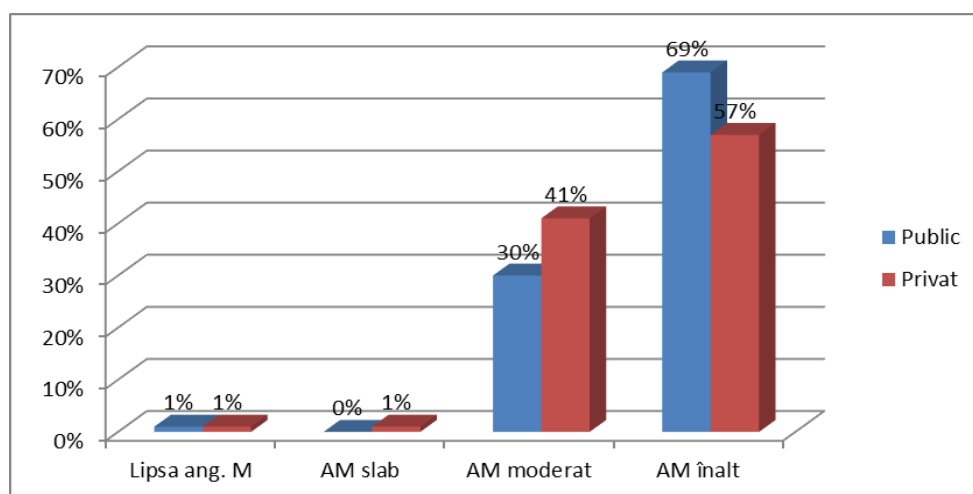


Fig.4. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Angajamentul în raport cu rolul marital* la angajații din domeniul public și privat.

Datele statistice, conform testului *t*-Student, diferența dintre medii (Tab.1) confirmă cele expuse anterior. Angajații din domeniul privat și din cel public au același nivel de angajament ocupațional, manifestând responsabilități față de domeniul profesional. Există diferențe în ceea ce privește angajamentul în raport cu rolul parental și cel marital. Angajații din domeniul public/de stat manifestă un angajament atât parental, cât și marital, mai înalt, comparativ cu cei din domeniul privat.

Tabelul 1

Compararea intrergrupală a datelor la chestionarul *Saliența rolului*

	AO	AP	AM
Public	23,9674	27,0054	28,0217
Privat	22,8538	25,7544	26,0819
t	1,92	2,15	4,054
P	0,055	0,32	0,000

Pentru determinarea interferenței muncă-familie (IMF), am folosit scala IMF care cuprinde 2 subscale: *Interferența muncă-familie* și *Interferența familie-muncă*. Interferența muncă – familie presupune că angajații ar avea un program de muncă suprasolicitat, ca urmare având necesitatea să realizeze unele sarcini acasă, în zilele de odihnă, în vacanțe. Acest lucru îi împiedică pe angajați să se afle mai mult timp alături de membrii familiei, să realizeze responsabilitățile casnice, uneori fiind chiar puși în situația de a ieși la serviciu în zilele de odihnă. Și invers, în interferența familie-muncă, angajații sunt mai mult implicați în activitățile casnice, ceea ce îi împiedică să realizeze cu succes sarcinile profesionale.

În prezentul studiu, rezultatele și datele statistice atestă diferențe semnificative doar la scala *Interferența muncă-familie* (Tab.2).

Tabelul 2

Compararea intrergrupală a datelor la scala *Interferența muncă-familie*

	IMF	IFM
Public	13,7446	13,3587
Privat	14,6374	13,5789
t	-2,29	0,47
p	0,023	0,63

Deși aproximativ același procentaj din angajații din domeniul public și din cel privat au obținut același nivel mediu al interferenței muncă-familie, totuși mai mulți angajați din domeniul public (36%), comparativ cu cei din domeniul privat (29%), au înregistrat o IMF slabă, ceea ce relevă că munca nu influențează asupra vieții de familie. Și invers, mai mulți angajați din domeniul privat (7%) au o interferență muncă-familie maximă, comparativ cu angajații din domeniul public (1%) (Fig.7). Deci, angajații din domeniul privat mai frecvent sunt orientați spre rezolvarea și realizarea sarcinilor și problemelor familiale în detrimentul îndeplinirii cu succes a sarcinilor profesionale.

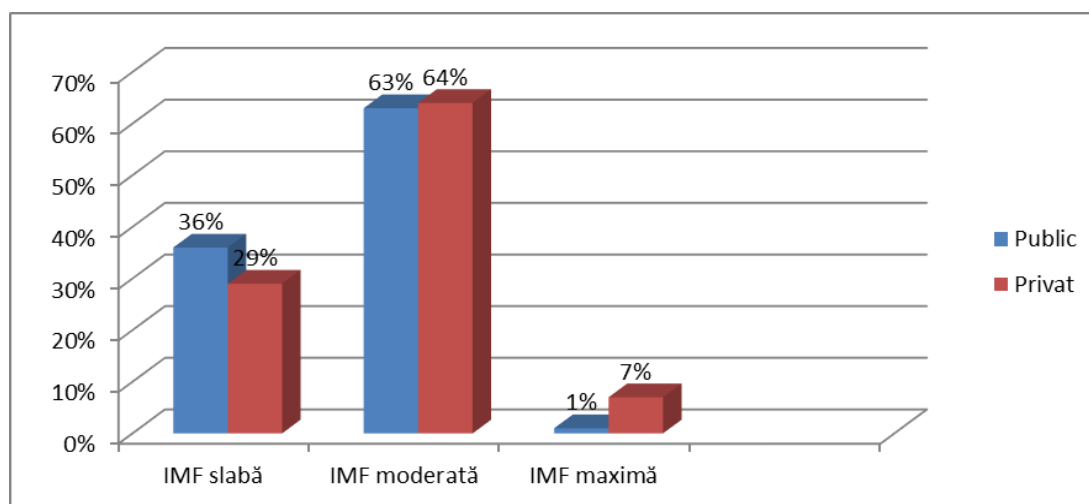


Fig.7. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Interferența muncă-familie* la angajații din domeniile public și privat.

În ceea ce privește IFM, nu se atestă mari diferențe la angajații din ambele domenii. 29% din angajații din domeniul public și 27% din angajații din domeniul privat manifestă o interferență slabă și doar un procentaj minim de subiecți manifestă o interferență maximă (Fig.8). Aceste rezultate presupun că angajații, fiind acasă, în weekend se dedică responsabilităților casnice, planurilor de familie, dându-le prioritate, nefiind puși în situația să realizeze acasă unele sarcini ce țin de activitatea profesională. Totuși, 63% din angajații din domeniul public și 66% din angajații din domeniul privat manifestă o interferență moderată între activitățile casnice și cele de la locul de muncă. Acest fapt denotă că deși responsabilitățile specifice rolului familial influențează oarecum activitatea de la locul de muncă a angajaților atât din domeniul privat, cât și din cel public, totuși acestea nu influențează semnificativ asupra exercitării sarcinilor profesionale (Fig.8).

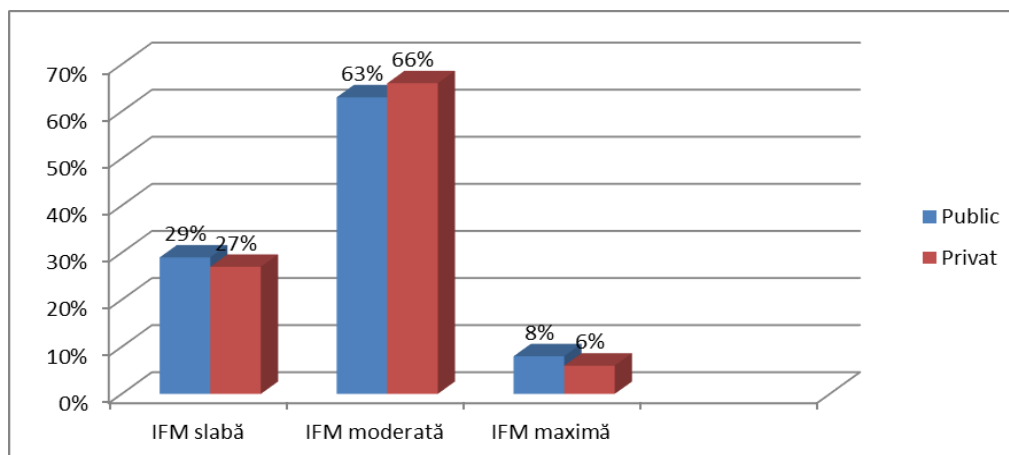


Fig.8. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Interferența familie-muncă* la angajații din domeniile public și privat.

Dimensiuni emoționale în manifestarea conflictului muncă-familie

Pentru determinarea aspectelor emoționale în manifestarea CMF, am utilizat scala *Epuizare emoțională*. Rezultatele atestă că nu există diferențe semnificative în ce privește epuizarea emoțională la angajații din domeniul public și din cel privat. 81% din angajații din domeniul public și 84% din angajații din domeniul privat manifestă o epuizare emoțională moderată. 18% din angajații din domeniul public și 16% din angajații din domeniul privat sunt epuizați emoțional la maximum (Fig.9). Angajații din domeniul public și din cel privat sunt în mare măsură oboseți chiar înainte de a ajunge la locul de muncă. Uneori, în timpul zilei de muncă și după sunt epuizați emoțional și oboseți, ceea ce îi împiedică să realizeze cu succes sarcinile de la serviciu și cele casnice. Datele statistice confirmă lipsa diferențelor de medii în ceea ce privește epuizarea emoțională la angajații din domeniul public și la cei din domeniul privat.

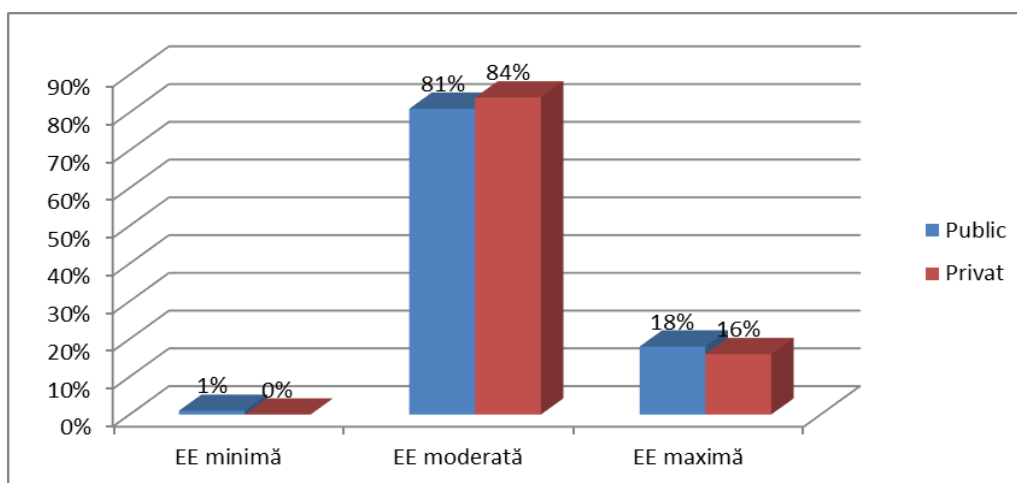


Fig.9. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Epuizare emoțională* la angajații din domeniile public și privat.

Dimensiuni cognitive în manifestarea conflictului muncă-familie

În acest context, am determinat percepția angajaților referitor la *suportul din partea organizației* (scala de percepție a suportului organizațional) și *satisfacția de viață* (scala de percepție a satisfacției de viață).

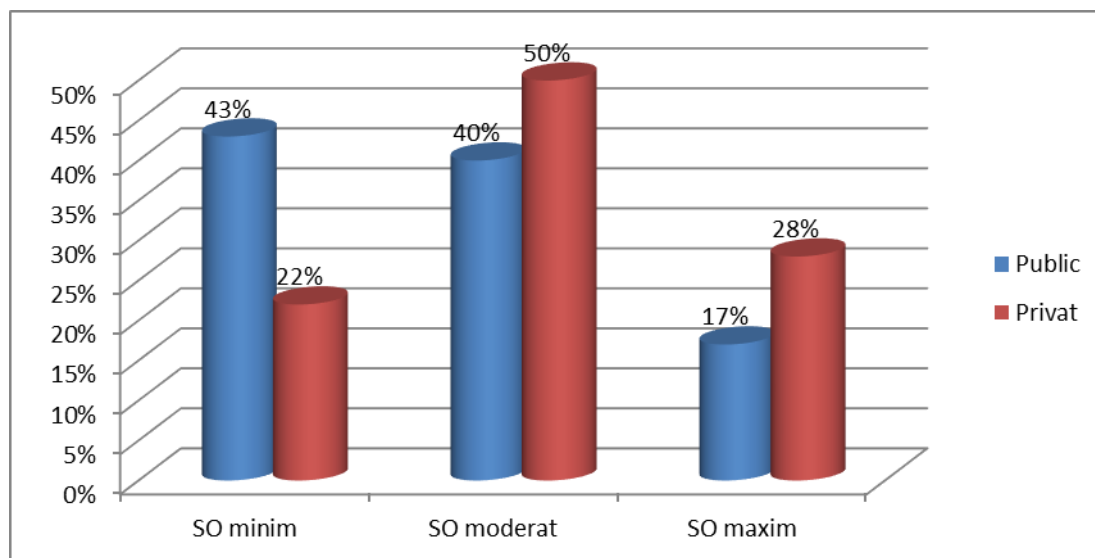


Fig.10. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Percepția suportului organizațional* la angajații din domeniile public și privat.

În acest context, observăm că la 43% din angajații din domeniul public se atestă un nivel minim al percepției suportului organizațional comparativ cu angajații din domeniul privat (22%). În schimb, un procentaj mai mic de angajați din sfera publică (doar 17%) au obținut cote înalte, comparativ cu cei din domeniul privat (28%) (Fig.10). Aceste rezultate denotă că, în mare măsură, angajații din domeniul public consideră că organizația nu este dispusă să ofere sprijinul de care aceștia au nevoie. Ei sunt extrem de dedicați vieții de familie și mai puțin activităților de la locul de muncă. Totuși, 40% din angajații din domeniul public și 50% din angajații din domeniul privat au o atitudine moderată referitor la percepția suportului din partea organizației (*a se vedea* Figura 10).

Datele statistice, diferența dintre medii, de asemenea confirmă diferențe semnificative în ceea ce privește percepția suportului organizațional la angajații din domeniul public și la cei din domeniul privat (Tab.4).

Tabelul 4

Compararea mediilor la scala *Percepția suportului organizațional*

	Conflict muncă-familie
Public	16,5761
Privat	15,4971
<i>t</i>	4,054
<i>P</i>	0,000

În ceea ce privește *percepția satisfacției de viață*, de asemenea se atestă unele diferențe semnificative. Angajații din domeniul public manifestă un nivel satisfăcut de viață (26% din angajați) cu tendințe spre puțin satisfăcut de viață (38%). Doar 10% și 4% din angajați percep satisfacția de viață ca fiind la un nivel nesatisfăcut și puțin nesatisfăcut. Angajații din domeniul privat de asemenea manifestă un nivel satisfăcut de viață (24%), dar cu o scădere spre neutru (6%) și cu o tendință mai mare spre puțin nesatisfăcut (26%). 13% și 2% din angajații din domeniul privat percep satisfacția de viață ca fiind nesatisfăcută și extrem de nesatisfăcută, comparativ cu angajații din domeniul public (doar 2% din angajați percep satisfacția de viață ca fiind nesatisfăcută) (*a se vedea* Figura 11).

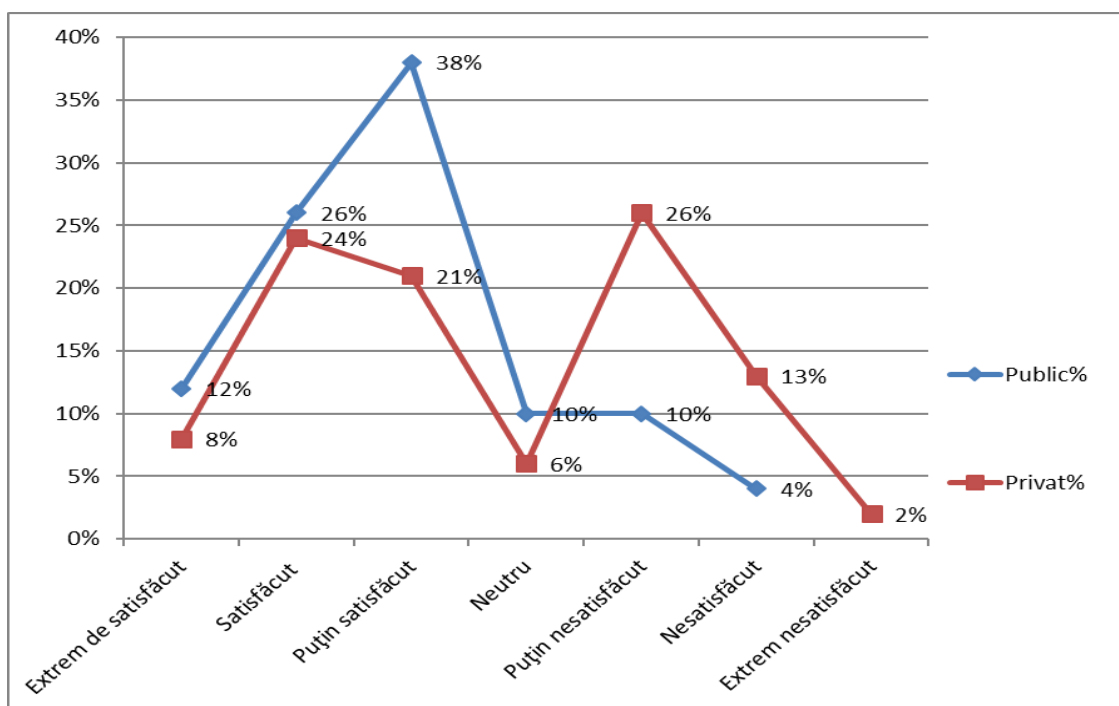


Fig.11. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala *Satisfacția de viață* la angajații din domeniul public și la cei din domeniul privat.

Tabelul 5

Compararea mediilor la chestionarul *Percepția satisfacției de viață*

	Conflict muncă-familie
Public	24,2554
Privat	21,7953
<i>t</i>	3,983
<i>P</i>	0,000

Concluzii

Rezultatele evidențiază că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește manifestarea conflictului muncă-familie; atât angajații din domeniul public, cât și cei din domeniul privat manifestă un nivel moderat de conflict. Diferențe se atestă în ceea ce privește angajamentul în raport cu rolul parental și marital. Respectiv, angajații din organizații publice manifestă un angajament mai înalt în raport cu rolul parental și marital, comparativ cu angajații din organizații private. Ei demonstrează că sunt mai implicați și mai responsabili în activitățile de creștere și educare a copiilor, sunt gata să-și asume responsabilitățile în raport cu partenerul de viață dedicând timpul necesar pentru a menține o căsnicie trainică. În același timp, angajații din organizații private, având un nivel moderat și înalt al interferenței muncă-familie, sunt dedicați locului de muncă realizând unele sarcini acasă, în zilele de odihnă, ceea ce-i împiedică să petreacă mai mult timp cu familia. De asemenea, ambele loturi de subiecți manifestă un nivel mediu de epuizare emoțională. Simțindu-se deseori oboșiți, angajații se confruntă cu dificultăți în realizarea cu succes a sarcinilor casnice și a celor de la locul de muncă. În ceea ce privește percepția satisfacției de viață, angajații din domeniul public manifestă un nivel satisfăcut de viață cu tendințe spre puțin satisfăcut, spre deosebire de angajații din domeniul privat care au tendință de la nivelul satisfăcut de viață spre puțin nesatisfăcut și chiar nesatisfăcut.

Într-un studiu ulterior, urmează să vedem cum corelează semnificația atribuită angajamentului de rol și epuizării emoționale cu intensitatea cu care este trăit conflictul muncă-familie și cu strategiile adoptate de indivizi în situații de conflict.

Referințe:

1. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. În: *Psihologia resurselor umane*, 2010, vol.8, nr.2, p.10-20.
2. AMATEA, E.S., CROSS, E.G., CLARK, J.E., BOBBY, C.L. Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the life role salience scales. In: *Journal of Marriage and Family*, 1986, vol.48, no.4, p.831-838.
3. MATTHEWS, R.S., BARNES-FARRELL, J.L. Development and initial evaluation of an enhanced of boundary flexibility for the work and family domains. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, vol.15, no.3, p.330-346.
4. MATTHEWS, R.A., BARNES-FARRELL, J.L., BULGER, C.A. Advancing Measurement of Work-Family Boundary Characteristics. In: *Journal of Vocational Behavior*, 2010, vol.77, no.3, p.447-460.
5. BOOTH, S.M., MATTHEWS, R.A. Family-supportive organization perceptions: Validation of an abbreviated measure and theory extension. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2012, vol.17, no.1, p.41-51.
6. DEMEROUTI, E., BAKKER, A., VARDAKOU, I., KANSAS, A. The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. In: *European Journal of Psychological Assessment*, 2003, no.18, p.296-307.
7. GRZYWACZ, J.G., FRONE, M.R., BREWER, C.S., KOVNER, C.T. Quantifying work-family conflict among registered nurses. In: *Research in Nursing & Health*, 2006, no.29, p.414-426.
8. DIENER, E., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J., GRIFIN, S. The satisfaction with life scale. In: *Journal of Personality Assessment*, 1985, no.49, p.71-75.
9. PLATON, C., COJOCARU, N. Conflictul muncă-familie. Aspecte introductive. În: *Materialele Conferinței științifice „Integrare prin cercetare și inovare”*, 10-11 noiembrie 2014, Universitatea de Stat din Moldova. Chișinău: CEP USM, 2014, p.130-133.
10. PLATON, C., ZAHARIA, D., COJOCARU, N., BÂZGU, E., BORȘ, A., GRAUR, V., MÂRLEANU, A., MÂRZA, L., NICORICI, I., PRUTEANU, A. Percepții privind angajamentul de rol și conflictul muncă-familie la angajații din Republica Moldova: studiu explorativ. În: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2016, nr.9(99), p.118-160.

Notă: Articolul a fost elaborat în cadrul Proiectului instituțional 15.817.06.06A „Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție”.

Prezentat la 14.12.2017