

CZU: 316.48(331:316.356.2)

CONFLICTUL MUNCĂ-FAMILIE, ANGAJAMENTUL DE ROL ȘI SUPORTUL ORGANIZAȚIONAL LA ANGAJAȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Viorica ȘAITAN

Universitatea de Stat din Moldova

Conflictul muncă-familie este un conflict de rol ce derivă din incompatibilitatea de a face față rolurilor profesionale și familiale. În același timp, intensitatea conflictului pare să fie influențată și de tipul și nivelul angajamentului de rol, precum și de suportul organizațional oferit individului. În prezentul studiu ne-am propus să analizăm relația dintre conflictul muncă-familie, angajamentul de rol și percepția suportului organizațional la angajații din Republica Moldova, din perspectiva diferențelor de gen și în funcție de tipul de organizație – public/privat. Rezultatele studiului relevă corelații negative între conflictul muncă-familie și angajamentul parental și cel marital la subiecții de gen masculin și la angajații din organizații publice. În acest fel, cu cât mai intens este trăit conflictul muncă-familie, cu atât se diminuează angajamentul în raport cu rolul parental și cel marital la aceste categorii de subiecți. De asemenea, se pare că suportul organizațional nu întotdeauna duce și la diminuarea conflictului. Conform datelor studiului realizat de noi, confirmate, de altfel, și de rezultatele altor studii similare, intensitatea conflictului influențează și percepția suportului organizațional: surprinzător, se atestă un nivel înalt al suportului organizațional la subiecții masculini și la angajații din domeniul public, chiar dacă intensitatea conflictului este sporită. Aceste și alte rezultate ale studiului nostru vor fi discutate în prezentul articol.

Cuvinte-cheie: conflict muncă-familie, angajament de rol, suport organizațional.

WORK-FAMILY CONFLICT, ROLE COMMITMENT AND ORGANISATIONAL SUPPORT TO EMPLOYEES IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

The work-family conflict is a conflict of roles that derives from the incompatibility of coping with professional and family roles. At the same time, the intensity of the conflict seems to be influenced by the type and level of commitment to the role as well as the organisational support given to the individual. In the present study, we aimed to analyse the relationship between work-family conflict, the role of engagement and the perception of organisational support for Moldovan employees in terms of gender differences and according to the type of organisation – public/ private. The results of the study reveal negative correlations between work-family conflict and parental and marital engagement in male subjects and employees in public organisations. In this way, the more intense labour-family conflict is lived, the less engagement in relation to parental and marital roles in these categories of subjects is diminished. Also, it seems that organisational support does not always lead to diminishing the conflict. According to the data of our study, also confirmed by the results of other similar studies, the intensity of the conflict also influences the perception of organisational support: surprisingly, there is a high level of organisational support in male subjects and public employees, even if the intensity of the conflict is increased. These and other results of our study will be discussed in this article.

Keywords: work-family conflict, role engagement, organisational support.

Conflictul muncă-familie, angajamentul de rol și suportul organizațional: repere teoretice

Greenhaus și Beutell definesc *conflictul familie-muncă* drept o „formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și 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.* [2], 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 [3]. Cei care se confruntă cu asemenea situații manifestă dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu, și invers [4]. Deoarece nu pot face față 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 [5]:

✓ *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celui-lalt 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).

Angajamentul de rol se referă la credințele și atitudinile individului cu privire la relevanța personală față de un anumit rol (ocupațional, parental, marital), la standardele de performanță a rolului și a modului în care timpul personal, banii, resursele interioare trebuie să fie implicate în îndeplinirea rolului [6].

Angajamentul ocupațional reprezintă o stare de conexiune fiziologică, cognitivă și afectivă a muncii (Bakker *et al.*, 2007), sau încadrarea persoanei într-un loc de muncă, simțindu-se social legată de locul de muncă (Mithell *et al.*, 2001) și implicarea în muncă, măsura în care se identifică cu locul de muncă (Hallberg *et al.*, 2006) [7]. Persoanele care sunt devotate locului de muncă și dedică mult timp dezvoltării profesionale își doresc ca membrii familiei să le ofere un suport emoțional și înțelegere.

Angajamentul parental se caracterizează prin grija față de copii, educația acestora, timpul atribuit din alte activități pentru a fi alături de copii, oferind-le dragoste și căldură. Timpul petrecut cu copiii reprezintă potențiale oportunități de promovare a copiilor, dezvoltare cognitivă și socială, rezultate pozitive și bunăstare a copiilor (Hofferth și Sandberg, 2001; Bulanda și Hofferth, 2006) [8].

Angajamentul marital constituie volumul de timp și costurile pe care un angajat este dispus să le aloce pentru constituirea și menținerea unei căsnicii durabile [9].

Metode

În prezentul studiu au fost utilizate trei scale: „Conflictul muncă-familie”, „Angajamentul de rol” și „Suportul organizațional”.

1. *Scala privind conflictul muncă-familie* (Grzywacz *et al.*, 2006) conține 6 itemi, subiecții evaluând frecvența manifestării unei anumite situații de conflict muncă-familie [10].

2. *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 [11].

3. *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 [12].

Lotul de subiecți

Studiul a fost realizat pe un grup de 355 de subiecți, angajați din diverse domenii profesionale (educație, economie, tehnologii informaționale, medicină etc.) din Republica Moldova, dintre care 207 femei și 148 bărbați; 184 angajați din organizații publice și 171 angajați din organizații private. 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.

Rezultate și discuții

În cercetarea de față a fost studiat conflictul muncă-familie (CMF), angajamentul de rol (ocupațional, parental și marital), suportul organizațional, fiind examinate corelațiile dintre aceste variabile la angajați în funcție de tipul organizației (public/privat) și de genul subiecților.

Conform datelor privind manifestarea conflictului muncă-familie la angajați din perspectiva diferențelor de gen, rezultatele statistice (conform testului *t-student*) nu atestă diferențe semnificative ($t=,470$, $p=,639$). Cam același număr de subiecți, 27% femei și 26% bărbați, manifestă un nivel scăzut al CMF, ceea ce presupune că pentru ei nu există dificultăți în realizarea sarcinilor specifice rolului familial și celui ocupațional. Majoritatea subiecților (45% femei și 49% bărbați) înregistrează un CMF moderat, ceea ce indică tendința subiecților de a echilibra eficient responsabilitățile din ambele domenii (muncă-familie). Respectiv, aproximativ 1/3 din subiecți (28% femei și 25% bărbați) au înregistrat un nivel înalt al CMF (Fig.1).

Acest fapt arată că, uneori, munca interferează cu viața de familie. Astfel, responsabilitățile casnice nu permit realizarea cu succes a sarcinilor de la locul de muncă, și invers: atât femeile, cât și bărbații se confruntă cu dificultăți în echilibrarea sarcinilor ocupaționale și maritale. Rezultatele mai multor studii de peste hotare au constatat, de asemenea, lipsa diferențelor de gen în manifestarea conflictului muncă-familie [13,14].

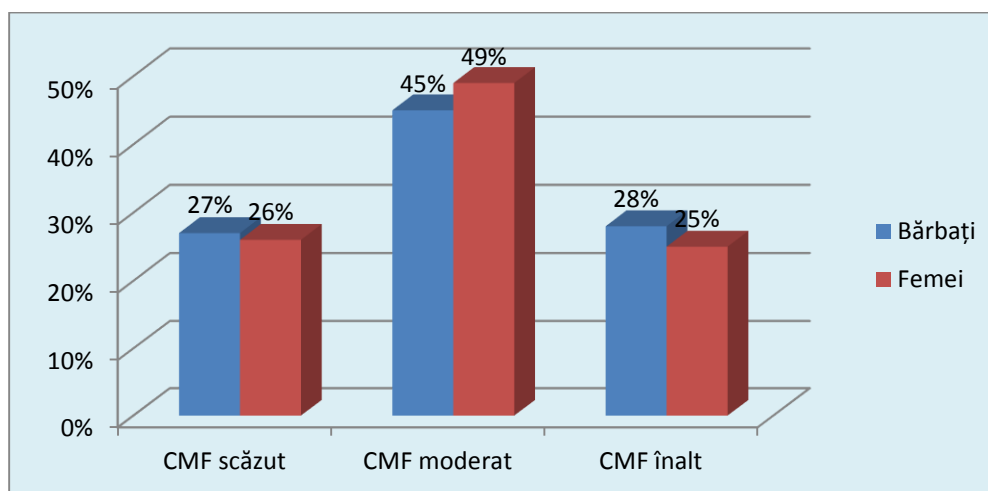


Fig.1. Reprezentarea grafică a rezultatelor privind CMF în funcție de *genul subiecților*.

Acest fapt este explicat de cercetările anterioare care au demonstrat că, deși atât bărbații, cât și femeile alocă timp rolurilor muncii și familiale în funcție de așteptările normative, ambele categorii văd rolurile muncii și familiale la fel de importante din punct de vedere psihologic [15], cu toate că femeile continuă să fie implicate mai mult timp în îngrijirea copiilor și în activitățile casnice, comparativ cu bărbații. Alte studii similare [16–18] au determinat, totuși, diferențe gender în manifestarea CMF, fiind argumentate de prezența prejudecăților ce împiedică succesul femeilor, ca urmare ele raportând că sunt mai supraîncărcate și subapreciate comparativ cu bărbații.

În funcție de tipul organizației, de asemenea nu se atestă diferențe semnificative în manifestarea CMF. Doar 11% din angajați din ambele domenii manifestă un nivel scăzut al CMF (Fig.2), 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 19]. 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.

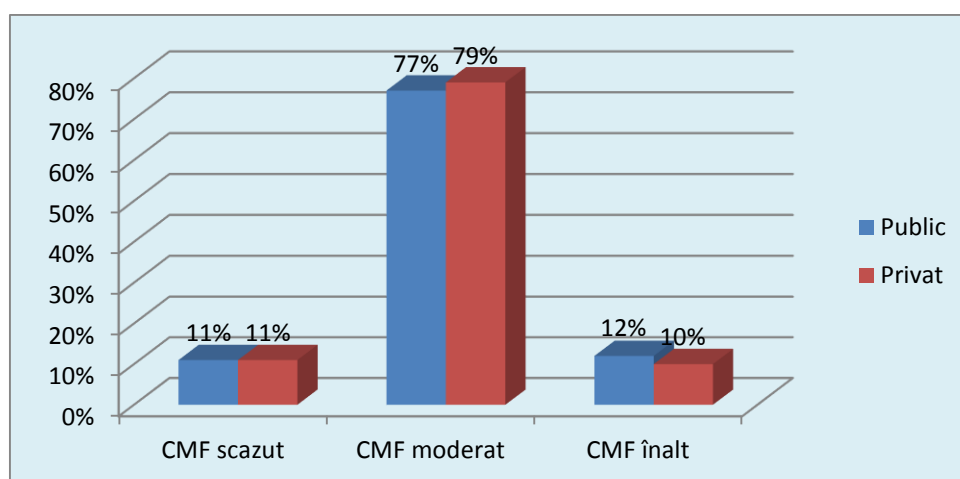


Fig.2. Reprezentarea grafică a rezultatelor privind CMF la angajații din *domeniul public/privat*.

Din cauza interferenței negative dintre muncă cu viața de familie, responsabilitățile casnice nu permit realizarea cu succes a sarcinilor de la locul de muncă, și invers. Probabil, angajații din ambele domenii întâmpină dificultăți în echilibrarea sarcinilor ocupaționale și maritale.

În ceea ce privește *conflictul muncă-familie* și *angajamentul de rol*, ce include angajamentul ocupațional, angajamentul parental și angajamentul marital, rezultatele studiului relevă o corelație semnificativă, cu sens negativ, între CMF cu angajamentul parental ($r=-,208$, $p=,005$) și o corelație negativă mai puțin semnificativă

între CMF cu angajamentul marital ($r = -.171, p = .037$) doar la subiecții de gen masculin. Astfel, cu cât CMF este trăit mai intens, cu atât diminuează nivelul angajamentului în raport cu rolul parental și cel marital.

În funcție de tipul organizației, public/privat, rezultatele atestă la angajații din domeniul public o corelație semnificativă, cu sens negativ, între CMF și angajamentul în raport cu rolul parental ($r = -.209, p = .004$) și o corelație negativă mai slabă ($r = -.169, p = .021$) între CMF cu angajamentul marital. Deși, în studiul dat, nu am determinat rezultate precum că CMF ar afecta angajamentul ocupațional, totuși un studiu realizat pe angajații chinezi [20] a demonstrat efectul negativ al conflictului asupra angajamentului ocupațional. Aceasta din cauza programului mare de ore și suprasolicitării cu sarcini complexe, ceea ce a împiedicat angajații să fie alături de membrii familiei, astfel având un impact negativ și asupra angajamentului marital și parental.

De asemenea, cu privire la CMF și suportul organizațional ($r = .176, p = .003$), la ambele categorii de subiecți (la subiecții de gen masculin ($r = .176, p = .003$) și la angajații din domeniul public ($r = .153, p = .038$)) se atestă că cu cât CMF este mai intens trăit, cu atât ei percep un suport mai înalt din partea organizației. Sunt surprinzătoare aceste rezultate, deoarece, dimpotrivă, s-ar părea că intensitatea CMF ar determina o percepție scăzută a suportului organizațional. Aceste rezultate sunt confirmate și de alte studii realizate de Grawitch și Barber [21], care explică faptul că, deși suportul organizațional ar fi asociat cu un nivel de CMF redus, totuși suportul din partea organizației nu reduce conflictul. Autorii explică aceste date prin următoarele exemple: unui angajat care ar beneficia de câteva ore libere pentru a rezolva problemele din celălalt domeniu sau de o minivacanță nu i s-ar reduce din sarcinile profesionale care sunt temporar suspendate, iar revenirea la locul de muncă ar duce la suprasolicitare de sarcini profesionale. Un alt exemplu care confirmă relația pozitivă dintre suportul organizațional și CMF ar fi atunci când angajații beneficiază de un suport din partea angajatorului după multe încercări eșuate inițial [22].

Concluzii

Cu toate că la nivel internațional există mai multe studii ce reflectă problematica conflictului muncă-familie, la nivel național asemenea studii lipsesc. Analiza rezultatelor prezentului studiu empiric atestă că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția CMF: atât bărbații, cât și femeile manifestă un nivel moderat și scăzut de conflict. De asemenea, majoritatea angajaților din organizații publice și private întâmpină dificultăți în echilibrarea sarcinilor profesionale și maritale. Rezultatele studiului relevă și corelații negative între CMF și angajamentul parental și cel marital la subiecții de gen masculin și la angajații din organizații publice. În acest fel, cu cât mai intens este trăit CMF, cu atât se diminuează angajamentul în raport cu rolul parental și cel marital la aceste categorii de subiecți. Într-un studiu ulterior urmează să analizăm cum corelează CMF cu epuizarea emoțională, cu satisfacția de viață și cu flexibilitatea muncă-familie. Ne vom axa și asupra strategiilor adoptate de indivizi în situații de conflict.

Referințe:

1. GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. Sources of conflict between work and family roles. In: *The Academy of Management Review*, 1985, no.10(1), p.76-88.
2. PEETERS, M., MONTGOMERY, A., BAKKER, A., SCHUFELI, W. Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. In: *International Journal of Stress Management*, 2005, vol.12, no.1, p.43-61.
3. Ibidem.
4. 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.
5. GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. *Op. cit.*
6. AMATEA, E.S. *et al. Op. cit.*
7. Apud BAKKER, B., DEMEROUTI, E., SHIMAZU, A. Crossover of Work Engagement Among Japanese Couples: Perspective Taking by Both Partners. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, vol.16, no.1, p.112-125.
8. Apud BULANDA, D.E.; LIPPMANN, S. Wrinkles in Parental Time with Children: Work, Family Structure, and Gender. In: *Michigan Family Review*, 2009, vol.13, p.5-20.
9. PLATON, C., ZAHARIA, D., COJOCARU-N., BĂZGU, 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. In: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2016, nr.9(99), p.118-160.
10. GRZYWACZ, J.G., FRONE, M.R., BREWER, C.S. și KOVNER, C.T. Quantifying work-family conflict among registered nurses. In: *Research in Nursing & Health*, 2006, no.29, p.414-426.

11. AMATEA, E.S. *et al. Op. cit.*
12. 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.
13. DOBRIȚA, O. ș.a. Relația conflictului muncă-familie cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața. În: *Revista de Psihologie Aplicată*, 2009, nr.2, p.97-102.
14. REDDICK, R., ROCHLEN A., GRASSO J., REILLY E., SPIKES, D. Academic father pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies and departmental culture. In: *Psychology of Men & Masculinity*, 2011, no.4, p.1-15.
15. *Apud DOBRIȚA, O. ș.a. Op. cit.*
16. CINAMON, R.G. Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. In: *The Career Development Quarterly*, 2006, vol.54, p.202-215.
17. REDDICK, R. *et al. Op. cit.*
18. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. Scala conflict muncă-familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. În: *Psihologia resurselor umane*, 2010, no.8(2), p.10-20.
19. PEETERS, R. *et al. Op. cit.*
20. JUNWEI, Z., GUANGDONG, W. Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment. In: *Environmental Research and Public Health*, 2018, vol.15(2), p.344.
21. GRAWITCH, M.J., BARBER, L.K. Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work-life initiatives. In: *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2010, vol.62, no.3, p.169-188.
22. Ibidem.

Notă: Lucrarea a fost elaborată în cadrul Proiectului „Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție” (Proiect instituțional 2015-2018, direcția strategică „Patrimoniul național și dezvoltarea societății”, codul proiectului 15.817.06.06A).

Date despre autor:

Viorica ȘAITAN, doctorandă, Școala doctorală *Psihologie și Științe ale Educației*; lector universitar, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: vioricasaitan@yahoo.com

Prezentat la 04.10.2018