

CZU: 301:[316.48:159.9]

CONFLICTUL MUNCĂ-FAMILIE LA ANGAJAȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA: REPERE METODOLOGICE ȘI REZULTATE PRELIMINARE

Viorica ȘAITAN

Universitatea de Stat din Moldova

În prezentul studiu ne-am propus să analizăm rezultatele unui studiu privind percepțiile cu referire la conflictul muncă-familie, suportul organizațional, epuizarea emoțională și satisfacția de viață la angajații din Republica Moldova. Respectiv, vom propune pentru discuție metodologia pentru studiul conflictului muncă-familie, adaptată și validată în cadrul proiectului „Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție”, prezentând o parte din aceste scale: Scala de percepție a suportului organizațional; Scala privind conflictul muncă-familie; Scala privind epuizarea emoțională și Scala privind percepția satisfacției de viață. Rezultatele cercetării arată că în ambele loturi examinate de noi nu există diferențe semnificative privind percepția conflictului și a suportului organizațional. Diferențe se atestă în ceea ce privește epuizarea emoțională, femeile resimt un nivel mai înalt al epuizării emoționale maxime, comparativ cu bărbații, deși ambele grupuri reflectă în egală măsură scoruri medii ale epuizării emoționale. Referitor la percepția satisfacției de viață, subiecții de gen masculin manifestă un nivel puțin satisfăcut cu tendințe spre puțin nesatisfăcut, comparativ cu cei de gen feminin care manifestă un nivel satisfăcut cu tendințe spre satisfăcut.

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

WORK-FAMILY CONFLICT AT THE EMPLOYEES FROM REPUBLIC OF MOLDOVA: METHODOLOGY AND PRELIMINARY RESULTS

In this study, we aimed to analyse the data referring to the perceptions of the work-family conflict, the organisational support, the emotional exhaustion and life satisfaction of the employees from Moldova. Accordingly, we will propose to discuss the methodology for the study of the work-family conflict, adapted and validated within the project "Interference between work and private life. Intercultural issues, local experiences and intervention strategies", presenting some of these scales: The scale of perceiving organizational support; the scale referring to work-family conflict; the scale on emotional exhaustion and the scale on perception of life satisfaction. Research results show that there are no significant differences in the perception of conflict and organizational support. Differences are registered in terms of emotional exhaustion; a woman experiences a higher level of maximum emotional exhaustion than men do, although both groups equally reflect the average scores of emotional exhaustion. Regarding the perception of life satisfaction, male subjects exhibit a level less satisfied than dissatisfied with tendencies towards compared to those of females who show a satisfactory level tending to satisfy.

Keywords: work-family conflict, gender, emotional exhaustion, the organisational support, life satisfaction.

Introducere

În societatea contemporană se atestă creșterea numărului de femei angajate în câmpul muncii și al cuplurilor în care ambii parteneri sunt activi din punct de vedere profesional, ceea ce, în consecință, determină sporirea responsabilităților atât familiale, cât și profesionale pentru fiecare din ei. În acest sens, viața profesională și cea privată/familială interferează în multe privințe, fie producând îmbogățire de rol, fie împiedicând realizarea la modul dorit sau așteptat a responsabilităților corespunzătoare fiecărui rol. În acest sens, interferența poate fi non-conflictuală sau conflictuală, cea din urmă provocând conflictul muncă-familie.

Conflictul muncă-familie este o formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și cele din familie sunt incompatibile, astfel încât participarea în rolurile legate fie de muncă, fie de familie este mai dificilă datorită participării în celălalt rol [1]. Chiar dacă nu este întotdeauna pe deplin conștientizat, conflictul pare a fi un fenomen generalizat, fiind trăit atât de femei, cât și de bărbați. Dat fiind faptul că stereotipurile de gen sunt destul de evidente în contextul local, pornim de la premisa că din perspectiva de gen am putea identifica diferențe în manifestarea și intensitatea cu care este trăit acest conflict. În același timp, intensitatea conflictului pare să fie determinată de percepția suportului organizațional, de nivelul de epuizare emoțională, precum și de nivelul de satisfacție de viață a individului. Din aceste considerente, în prezentul studiu ne-am propus să analizăm atât percepțiile privind situațiile cu potențial de conflict muncă-familie, precum și semnificațiile atribuite suportului organizațional, epuizării emoționale și satisfacției de viață la angajații din diverse organizații din Republica Moldova.

Aspecte teoretice

Conflictul muncă-familie se prezintă ca o formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și cele din familie sunt incompatibile, astfel încât participarea rolurilor legate fie de muncă, fie de familie este mai dificilă datorită participării în celălalt rol. Respectiv, trăirile afective dintr-un domeniu au un impact negativ asupra îndeplinirii activităților și experiențelor din celălalt domeniu. Greenhaus și Beutell [2] 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”. În opinia lui Peeters *et al.* [3], solicitările față de un rol pot fi de ordin: mental, emoțional și cantitativ. Conflictul rezultă 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 [4]. Cei care se confruntă cu asemenea situații manifestă dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, datorită oboselii acumulate la serviciu, și invers [5]. 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 unui rol, în detrimentul celuilalt, ceea ce deseori creează stări de insatisfacție în raport cu rolul ignorat și vinovăție față de persoanele care sunt afectate de această decizie.

La interferența celor două domenii – muncă și familie – persoanele implicate în câmpul muncii își asumă anumite angajamente: ocupațional, parental și marital. După Schaufell și Bakker (2004), *angajamentul ocupațional* se suprapune cu implicarea în muncă (engl. *work-engagement*), definită ca o stare afectiv-motivațională, de împlinire legată de muncă, care este caracterizată de vigoare, dedicare și absorbire [apud 6], persoanele având tendința de a-și crește și dezvolta reputația și cariera profesională. *Angajamentul parental* presupune implicarea în activitățile și responsabilitățile ce țin de îngrijirea și educarea copiilor, iar *angajamentul marital* implică exercitarea activităților casnice. Este important ca între aceste angajamente să persiste o relație echilibrată, deoarece implicarea exagerată într-un domeniu și ignorarea sau neglijarea celuilalt domeniu poate duce la apariția conflictului muncă-familie. De asemenea, stările emoționale și experiențele dintr-un domeniu pot influența fie pozitiv, fie negativ relațiile cu ceilalți; de exemplu, emoțiile negative trăite la locul de muncă pot afecta relațiile cu partenerul și copiii.

Conflictul poate avea trei forme [7]:

- ✓ *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celuilalt domeniu (de exemplu, numărul de ore necesare pentru exercitarea 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 exemplu, iritarea și nervozitatea de la serviciu sunt transferate asupra copiilor) și
- ✓ *conflict datorat comportamentului* – tiparele comportamentale asociate unui rol sunt incompatibile cu așteptările legate de celălalt rol (de exemplu, un comportament autoritar la locul de muncă nu corespunde cu așteptările și nevoile celor din familie).

Conflictul muncă-familie, fiind considerat un conflict inter-rol, poate provoca *epuizare emoțională*, caracterizată ca o stare afectivă provocată de stres excesiv și prelungit generată de sarcinile de la locul de muncă, ca urmare a suprasolicitărilor; este un rezultat al oboselii fizice, psihologice și emoționale. Cauzele epuizării emoționale pot fi:

- plictiseala;
- relațiile defectuoase cu colegii, subalternii, șefii;
- supraîncărcarea de sarcini și incompatibilitatea de a face față sarcinilor;
- implicarea exagerată într-un domeniu și ignorarea celuilalt;
- recompense inechitabile și nesatisfăcătoare ș.a.

Epuzarea emoțională poate duce la insatisfacție familială și de viață, iar cu cât satisfacția este mai redusă, cu atât angajații devin mai anxioși, mai deprimați, crescând și riscul apariției problemelor de sănătate.

Aspecte metodologice

Scopul cercetării constă în determinarea din perspectivă de gen a diferențelor cu privire la manifestarea conflictului muncă-familie, percepția suportului organizațional, epuzarea emoțională și satisfacția de viață la angajații din Republica Moldova.

Ipoteza: presupunem că din perspectiva de gen există diferențe privind manifestarea conflictului muncă-familie, percepția suportului organizațional, epuizarea emoțională și satisfacția de viață la angajații din Republica Moldova.

Participanții: studiul a fost realizat pe un grup de 100 de angajați din diverse domenii (educație, economie, tehnologii informaționale, medicină etc.) din Republica Moldova (50 de femei și 50 de bărbați).

Metode:

Pentru realizarea scopului propus, am utilizat metodologia adaptată și validată în cadrul proiectului „*Intervenție din viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție*”. În cele ce urmează, vom prezenta o parte din aceste scale: Scala de percepție a suportului organizațional (Booth și Matthews, 2012); Scala privind conflictul muncă-familie (Grzywacz *et al.*, 2006); Scala de percepție a epuizării emoționale și Scala de percepție a satisfacției de viață (Diener *et al.*, 1985):

- *Scala de percepție a suportului organizațional* în raport cu familia angajaților (Booth și Matthews, 2012) este alcătuită din 6 afirmații, unde subiecții indică pe un interval de la 1 la 5 (1 – dezacord total, iar 5 – acord total) percepția pe care o au privind filosofia și valorile organizației în care lucrează (în acest caz, nu este vorba de valorile personale, ci de percepțiile personale cu referire la valorile organizației în care sunt angajați);
- *Scala de percepție a epuizării emoționale* (Diener *et al.*, 1985) este alcătuită din 8 afirmații care reflectă diferite stări ale epuizării emoționale la care subiecții își exprimă gradul de manifestare al acestora, răspunsurile lor variind pe o scală de la 1 la 7 (1 – dezacord total, iar 7 – acord total);
- *Scala privind conflictul muncă-familie* (Grzywacz *et al.*, 2006) conține 6 itemi la care subiecții trebuie să indice frecvența manifestării unei anumite situații de conflict;
- *Scala de percepție a satisfacției de viață* (Diener *et al.*, 1985) conține 5 afirmații la care subiecții își exprimă acordul sau dezacordul, utilizând o scală de la 1 la 7 (1 – dezacord, iar 7 – acord total).

Rezultate:

Ca urmare a interpretării cantitative, cu referire la nivelul conflictului muncă-familie, rezultatele obținute nu indică diferențe de gen, 54% din subiecții de gen feminin și 58% din subiecții de gen masculin percep conflictul la nivel moderat, iar 44% din femei și 42% din bărbați consideră că au un nivel scăzut de conflict. Am putea spune că atât femeile, cât și bărbații din Republica Moldova încearcă să echilibreze responsabilitățile specifice celor două sfere: muncă și familie. Actualmente, tradiționalismul rolurilor gender fiind minimalizat contribuie la redirecționarea sarcinilor în funcție de importanța acestora și nu de specificul sau caracterul rolului.

Referitor la scala de percepție a suportului organizațional, de asemenea nu se atestă diferențe semnificative la cele două grupuri. În ambele cazuri – atât la femei, cât și la bărbați – se atestă prezența nivelului moderat (52% din subiecții de gen feminin și 48% din subiecții de gen masculin), ceea ce denotă că, indiferent de grupul analizat, angajații percep că organizația nu este dispusă să ofere sprijinul profesional de care aceștia au nevoie.

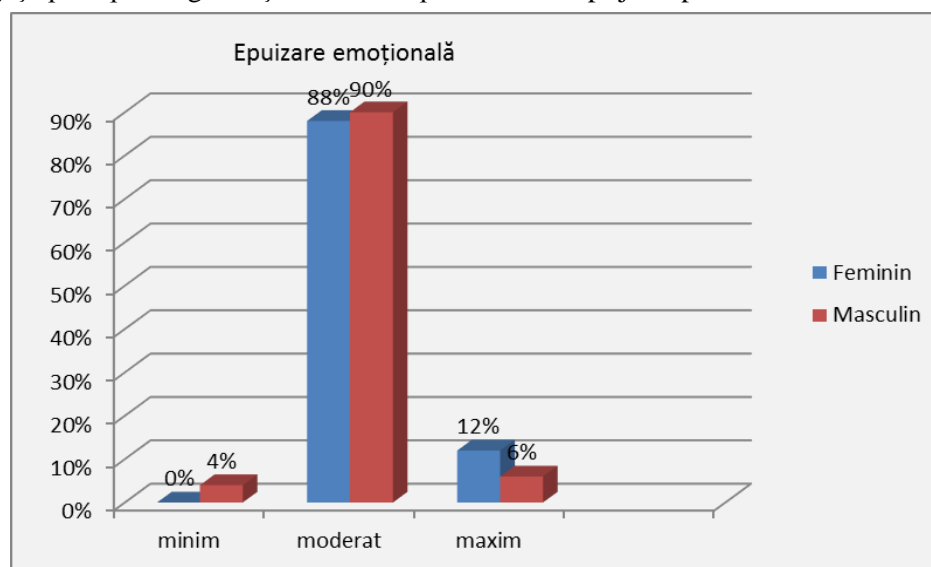


Fig.1. Analiza comparativă a datelor în funcție de nivelul manifestării epuizării emoționale.

În ceea ce privește epuizarea emoțională, observăm că ambele genuri reflectă scoruri medii cam în egală măsură la nivelul moderat. Așadar, atât femeile, cât și bărbații resimt tensiunea creată de solicitările ambelor roluri. În acest sens, nivelul extenuării afective produce efecte negative asupra activității subiectului, indiferent de sfera implicării personale. Totuși, femeile resimt un nivel mai înalt al epuizării emoționale maxime, comparativ cu bărbații (Fig.1.) Acest lucru se datorează faptului că femeile, implicându-se mai mult în activitățile parentale și casnice și în același timp manifestând responsabilitate în realizarea activităților de la locul de muncă, sunt mai sensibile, mai emotive, mai anxioase și chiar mai vulnerabile în unele situații de conflict.

Referitor la scala satisfacției de viață, rezultatele atestă faptul că subiecții de gen masculin manifestă un nivel puțin satisfăcut cu tendințe spre puțin nesatisfăcut, comparativ cu cei de gen feminin care manifestă un nivel satisfăcut cu tendințe spre satisfăcut.

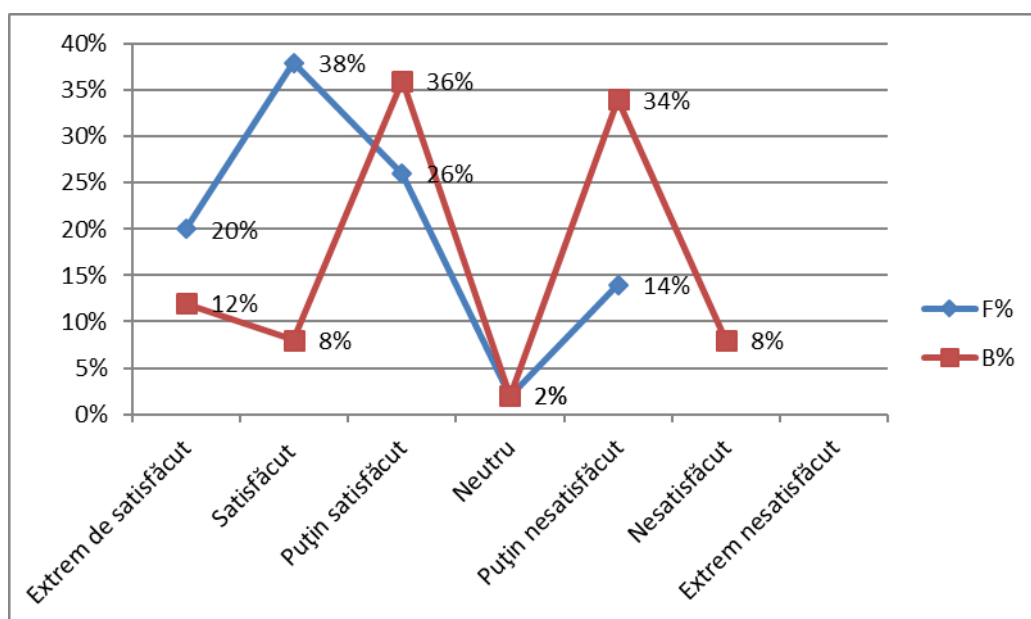


Fig.2. Analiza comparativă a datelor în funcție de nivelul satisfacției de viață.

Concluzii și direcții noi de cercetare

Rezultatele cercetării arată că nu există diferențe semnificative privind percepția conflictului muncă-familie și a suportului organizațional. Diferențe se atestă în ceea ce privește epuizarea emoțională: femeile resimt un nivel mai înalt al epuizării emoționale maxime, comparativ cu bărbații, deși ambele grupuri reflectă în egală măsură scoruri medii ale epuizării emoționale. Referitor la percepția satisfacției de viață, subiecții de gen masculin manifestă un nivel puțin satisfăcut cu tendințe spre puțin nesatisfăcut, comparativ cu cei de gen feminin care manifestă un nivel satisfăcut cu tendințe spre satisfăcut.

În studiul ulterior urmează să vedem cum corelează semnificația atribuită percepției suportului organizațional, a epuizării emoționale și a satisfacției de viață cu intensitatea cu care este trăit conflictul muncă-familie și cu strategiile adoptate de indivizi în situații de conflict. Un aspect care trebuie luat în considerare este numărul relativ mic de participanți; pe viitor, în cadrul cercetării numărul subiecților va fi extins până la 350 de persoane. Respectiv, în această cercetare nu au fost incluse o serie de alte variabile importante (flexibilitate muncă-familie, interferența muncă-familie, saliența rolului) pentru determinarea manifestărilor comportamentale și cognitive în cadrul fenomenului muncă-familie. Ne propunem includerea și analiza lor pentru studiile ulterioare.

Referințe:

1. GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. Sources of conflict between work and family roles. In: *The Academy of Management Review*, 1985, 10 (1), p.76-88.
2. Ibidem.

3. PEETERS, M., MONTGOMER, Y.A., BAKKER, A, SCHAUFELI, A. 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.
4. Ibidem.
5. CINAMON, R.G. Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. In: *The Career Development Quarterly*, 2006, vol.54, p.202-205.
6. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. În: *Psihologia resurselor umane*, 2012, vol.8, nr.2, p.10-20.
7. GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. *Op.cit.*

Notă: Studiul a fost elaborat 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).

Prezentat la 22.12.2016