

MANIFESTĂRI ALE FLEXIBILITĂȚII GRANIȚELOR MUNCĂ-FAMILIE LA ANGAJAȚII DIN ORGANIZAȚIILE AUTOHTONE*



DOCTORAND VIORICA ȘAITAN,
LECTOR UNIVERSITAR, DEPARTAMENTUL PSIHLOGIE,
FACULTATEA PSIHLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI,
SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ,
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. FIIND UNA DINTRE PREOCUPĂRILE CONSTANTE ALE CERCETĂRILOR ORGANIZAȚIONALE DE PESTE HOTARE, ÎN REPUBLICA MOLDOVA ACEASTĂ PROBLEMAȚICĂ RĂMÂNE ÎNCĂ NEEXPLOARĂTĂ SUFICIENT, MOTIVÂNDU-NE SĂ REALIZĂM ACEST STUDIU.

Conflictul muncă-familie, flexibilitatea muncii și a familiei: 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 din cauza participării în celălalt rol” [7]. În opinia lui Peeters *et al.* [15], 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 [15]. Cei care se confruntă cu asemenea situații manifestă dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu, și invers [1]. 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 [7]:

✓ *conflict apărut din cauza lipsei de timp* – resursele 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 apărut din cauza 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 apărut din cauza comportamentului* – tiparele comportamentale asociate unui rol sunt incompatibile cu așteptările legate de celălalt rol (de ex., un comportament autoritar la locul de

* Lucrarea a fost elaborată în cadrul proiectului „Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție” (proiect instituțional 2019, direcția strategică „Patrimoniul național și dezvoltarea societății”, codul proiectului 15.817.06.06A).

muncă nu corespunde așteptărilor și nevoilor celor din familie, care își doresc mai multă afecțiune, bunăvoință și înțelegere).

Cât privește *flexibilitatea muncii*, mai multe studii demonstrează că organizațiile care oferă angajaților flexibilitate în muncă, oferă o satisfacție profesională înaltă [11, 8], reduc frecvența conflictului muncă-familie [Thomas, 1995, *apud* 8] și optimizează abilitățile angajaților de a-și gestiona mai bine viața profesională și cea privată [2,13]. După opinia autorilor, oferirea flexibilității muncii ajută ca angajații să apeleze la resursele personale ținând cont de cerințele profesionale. Aceste condiții sunt eficiente și productive pentru angajații ambițioși, responsabili în raport cu responsabilitățile de serviciu și pentru angajații cu experiență. Utilizarea programelor de flexibilitate în muncă ar putea duce la o îmbogățire de roluri, astfel angajații ar putea echilibra cu succes rolurile din cele două sfere ale vieții. Totuși, unii cercetători (Kossek și Lautsch, 2008; Rothbard, Phillips & Dumas, 2005) atenționează că în aplicarea programului de muncă flexibilă trebuie să se țină cont de mai multe aspecte: tipul de program, domeniul de activitate, experiența profesională a angajaților, competența angajaților de a face față solicitărilor profesionale și a celor personale etc.

Metodologia cercetării

Scopul cercetării este determinarea specificului conflictului muncă-familie și a flexibilității granițelor la angajații din organizațiile autohtone.

Metode

În prezentul studiu, au fost utilizate următoarele scale: „Conflictul muncă-familie” și „Flexibilitatea muncă-familie”.

1. *Scala privind conflictul muncă-familie* (Grzywacz *et al.*, 2006) conține 6 itemi, subiecții evaluând frecvența manifestării unei anumite situații de conflict muncă-familie [9].

2. *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) [14]. Autorii au propus o aprofundare a analizei flexibilității muncii și familiei, făcând distincția între abilitatea de flexibilizare și dorința de a avea granițe flexibile.

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 organizațiile autohtone, dintre care 207 femei și 148 de bărbați; 184 de angajați din organizații publice și 171 de 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 în legătură cu 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) și flexibilitatea muncă-familie, fiind examinate și corelațiile dintre aceste variabile la angajați în funcție de tipul organizației (public/privat) și de genul subiecților. În ceea ce privește flexibilitatea, ne propunem să evaluăm flexibilitatea profesională și familială din perspectiva celor două dominante, abilitate și disponibilitate (dorință), utilizând ca instrument scala elaborată de Matthews și colaboratorii.

Conform datelor, privind manifestarea conflictului muncă-familie la angajați din perspectiva diferențelor de gen, rezultatele statistice (conform testului *t* – *pe eșantioane independente*) nu atestă diferențe semnificative ($t=,470$. $p=,639$). Aproximativ același număr de subiecți, 27% femei și 26% bărbați, manifestă un nivel scăzut al CMF, ceea ce ar 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 (v. Fig. 1).

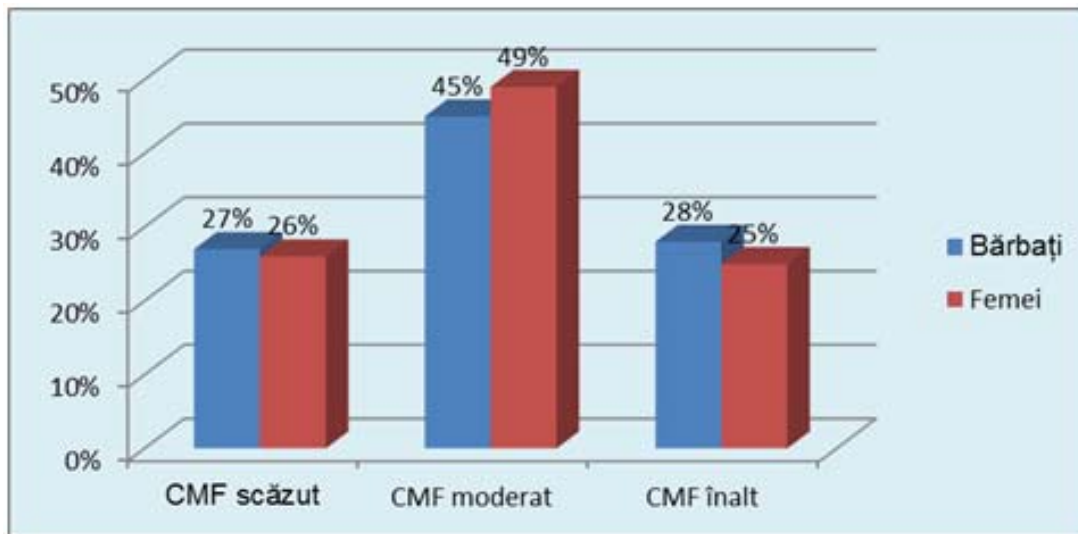


Fig. 1. Reprezentarea grafică a rezultatelor privind CMF în funcție de genul subiecților

Sursa: Elaborată de autor

Acest fapt denotă că, uneori, munca interferează cu viața de familie, creând interferențe conflictuale. 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 [4, 18]. Acest fapt este explicat de cercetările anterioare, potrivit cărora, deși atât bărbații, cât și femeile alocă timp rolurilor profesionale și familiale în funcție de așteptările normative, ambele categorii văd aceste roluri la fel de importante din punct de vedere psihologic [4], deși femeile continuă să fie implicate mai mult timp în îngrijirea copiilor și în activitățile casnice, comparativ cu bărbații. Alte studii similare [2, 7, 20] contradictorii celui realizat de noi, au determinat, totuși, diferențe în funcție de gen în manifestarea conflictului muncă-familie, 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 tipuri de organizații manifestă un nivel scăzut al CMF (v. Fig. 2), ceea ce demonstrează că pentru ei nu există interferențe conflictuale între responsabilitățile de familie și cele ocupaționale, rezultate similare fiind înregistrate și de către autorii unui alt studiu [15]. Totuși, majoritatea participanților la cercetare (77% angajați din organizațiile publice și 79% angajați din organizațiile private) înregistrează un CMF moderat. Respectiv, doar un procentaj mic de persoane au înregistrat un nivel înalt al conflictului muncă-familie.

Datorită 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 tipuri de organizații întâmpină dificultăți în echilibrarea sarcinilor ocupaționale și maritale.

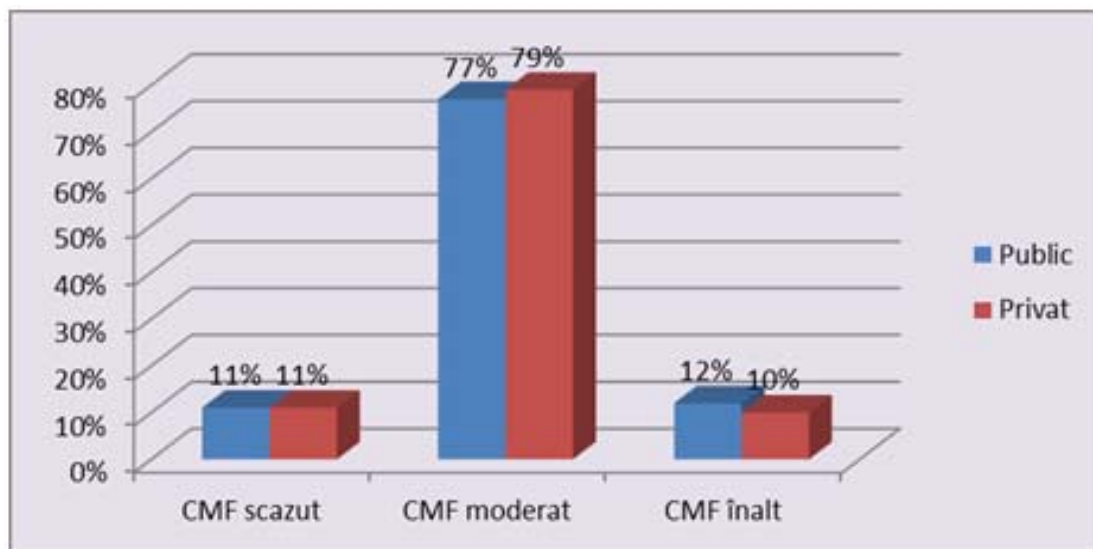


Fig. 2. Reprezentarea grafică a rezultatelor privind CMF la angajații din domeniile public/privat

Sursa: Elaborată de autor

Surprinzător este faptul că mai multe studii realizate atât în Europa, cât și în SUA [5, 6, 12, 17] confirmă, totuși, diferențe în manifestarea conflictului muncă-familie din acest punct de vedere. Conform studiilor, în organizațiile private se înregistrează un nivel mai ridicat al conflictului muncă-familie, din cauza presiunilor psihologice de la locul de muncă și a volumului mare de muncă [6, 5, 17], inclusiv presiunea de timp (viteza mare de muncă și suprasolicitarea muncii) [12]. O altă explicație, adusă de autori, ar fi că angajații din domeniul privat sunt angajați pe contracte anuale, care sunt reînnoite în fiecare an, în funcție de implicarea lor profesională și de performanțele lor. Totuși, un studiu realizat pe un lot de subiecți de gen feminin din Grecia, angajați atât în organizații publice, cât și private [12], raportează un nivel înalt al conflictului muncă-familie în ambele grupuri, ceea ce ne determină să menționăm că indiferent de tipul organizației, angajații care se simt suprasolicitați și epuizați emoțional, manifestă un nivel înalt al conflictului muncă-familie.

În organizațiile autohtone, faptul că angajații din ambele tipuri de organizații, manifestă un nivel mediu al CMF, ar putea fi explicat prin aceea că, atât în organizațiile de stat cât și în cele private presiunea de timp, este moderată, astfel angajații reușesc sau, cel puțin, se străduiesc să gestioneze și să echilibreze sarcinile profesionale cu cele familiale.

Pentru determinarea flexibilității muncă-familie (FMF), am folosit *Scala flexibilității muncă-familie* alcătuită din patru subscale: *Flexibilitate și abilitate în muncă*, *Flexibilitate și disponibilitate în muncă*, *Flexibilitate și abilitate în familie*, *Flexibilitate și disponibilitate în familie*. Abordările teoretice și empirice scot în evidență flexibilitatea ca abilitate și flexibilitatea ca disponibilitate. De exemplu, companiile pot avea angajamente flexibile de muncă, dar angajații pot să nu profite la maxim de aceste oportunități, deoarece ei nu își doresc o flexibilitate înaltă a granițelor [13, 20].

Cu privire la *Flexibilitatea în muncă*, în funcție de tipul organizației, rezultatele atestă că, deși majoritatea angajaților din ambele tipuri de organizații (47% public și 48% privat) dispun de o flexibilitate moderată, totuși mai mulți angajați din organizațiile private (35%) manifestă o flexibilitate înaltă comparativ cu angajații din organizațiile de stat, care, dimpotrivă, manifestă o flexibilitate în muncă slabă (26%) (v. Fig. 3). Dacă privim problema din perspectiva celor două dominante, *abilitate și disponibilitate*, atunci rezultate statistice (testul *t* – student) atestă diferențe semnificative doar la scala *flexibilitate – disponibilitate în muncă* (v. Tab. 1). Astfel, angajații din domeniul privat, probabil, datorită unui program mai flexibil, sunt mai dispuși să modifice programul de muncă, pauzele pentru a rezolva anumite probleme de familie.

Tabelul 1

Compararea intergrupală a datelor la scala Flexibilitate muncă-familie

| Tipul organizației | FAM | FDM | FAF | FDF |
|--------------------|---------|-------------|-------------|---------|
| Public | 16,5924 | 15,5543 | 23,8098 | 23,0652 |
| Privat | 17,4620 | 17,5322 | 22,2339 | 22,6082 |
| t | 1,55 | 3,53 | 2,41 | 1,77 |
| p | ,122 | ,000 | ,016 | ,077 |

Sursa: Elaborată de autor

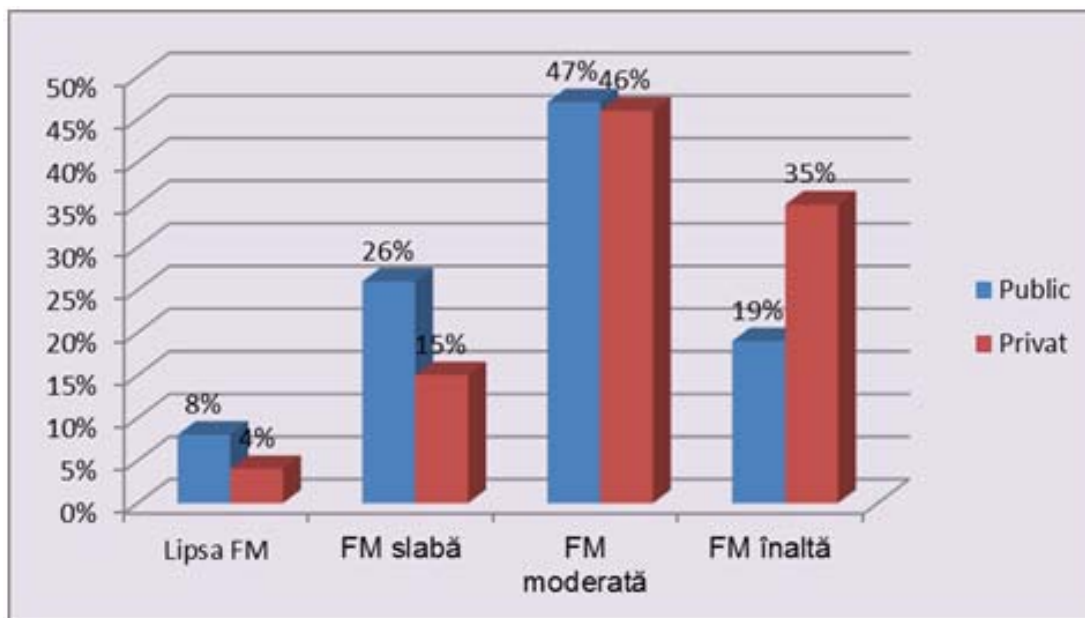


Fig. 3. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala Flexibilitate muncă la angajații din domeniile public/privat

Sursa: Elaborată de autor

Rezultatele studiilor similare, de asemenea, confirmă faptul că flexibilitatea muncii este aplicată mai mult în sectorul privat [13], [Rainey, 1989 *apud.* 10], această situație fiind explicată astfel: în domeniul public flexibilitatea este limitată din cauza obiectivelor stabilite de acte normative, legi, reglementări. Rainey (1989) argumentează că flexibilitatea-disponibilitatea muncii mai puțin accentuată în domeniul public se datorează faptului că organizațiile publice tind să fie mai puțin eficiente decât concurenții lor privați. Totuși, un studiu realizat de cercetătorii din Grecia (2007), relatează faptul că, în cazul profesorilor din instituțiile publice, con-

textul profesional promovează un program flexibil și oferă condiții angajaților pentru dezvoltarea personală [12].

Prezintă interes și rezultatele în ceea ce privește și *Flexibilitatea în familie*. În acest caz, deja mai mulți angajați din domeniul public (28%) manifestă un nivel mai înalt de flexibilitate în familie, comparativ cu angajații din domeniul privat, dintre care mai mulți subiecți (24%) înregistrează un nivel mai slab de flexibilitate în familie, deși jumătate din angajații din ambele tipuri de organizații manifestă o flexibilitate în familie moderată (54% din domeniul public și 55% din domeniul privat). (v. Fig. 4).

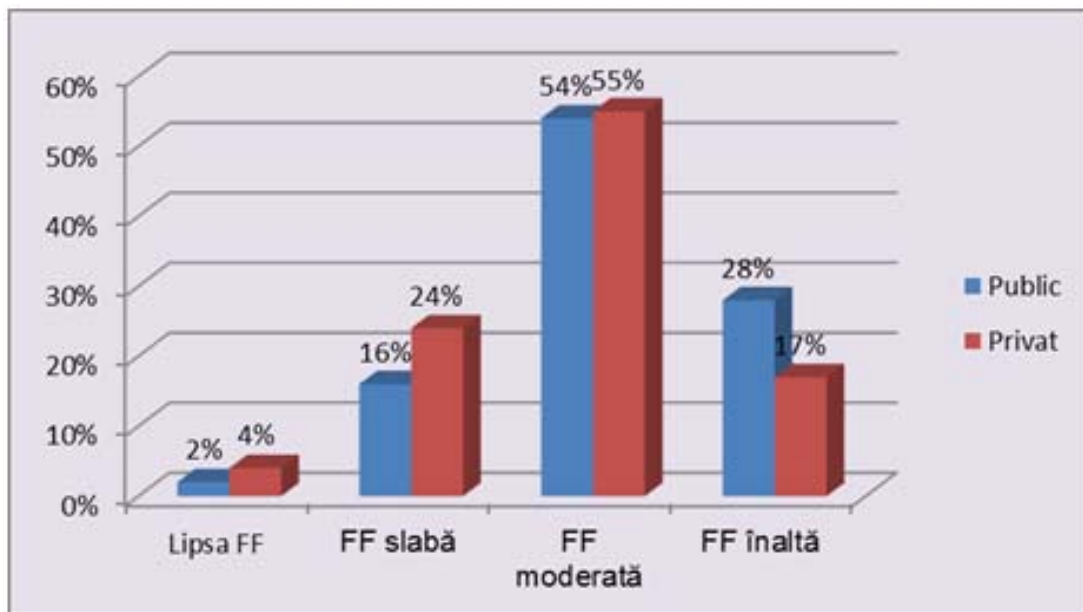


Fig. 4. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala Flexibilitate familie la angajații din domeniile public și privat

Din perspectiva celor două dominante, *abilitate și disponibilitate*, rezultate statistice (testul *t* – pe eșantioane independente) atestă diferențe semnificative doar la scala *flexibilitate – abilitate în familie* (v. Tab. 1).

Angajații din organizațiile publice sunt mai disponibili să se implice în responsabilitățile profesionale suplimentar, să exercite unele sarcini în zilele de vacanță, în week-end, familia sau viața privată nefiind afectate și dezavantajate.

La angajații în funcție de genul subiecților, rezultatele nu atestă diferențe semnificative în ceea ce privește *Flexibilitatea în muncă*. Jumătate din respondenții de ambele genuri (48% bărbați și 49% femei) manifestă un nivel moderat

al flexibilității în muncă și un număr semnificativ de subiecți (32% bărbați, 27% femei) manifestă un nivel înalt al flexibilității în muncă. Aceste rezultate explică faptul că, pentru femei, deși sunt implicate la fel de mult ca și bărbații în câmpul muncii, totuși, conform rezultatelor noastre, responsabilitățile casnice sunt prioritare. Ele sunt gata să cedeze unor activități profesionale în avantajul celor familiale. La bărbați, în schimb, deși au o implicare profesională înaltă, comparativ cu femeile, totuși se observă abilitatea și disponibilitatea de a se implica și în realizarea sarcinilor familiale, ceea ce denotă tendința bărbaților de a-și realiza sarcinile de soț și părinte cât mai responsabil (v. Fig. 5).

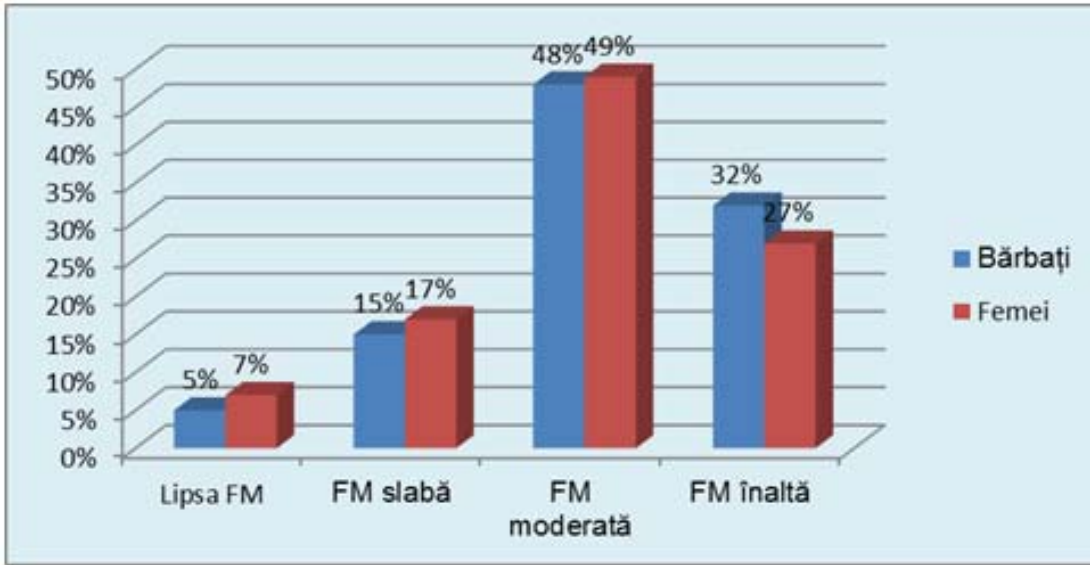


Fig. 5. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala Flexibilitate muncă din perspectiva de gen

Surprinzătoare sunt diferențele de gen referitoare la *Flexibilitatea în familie*: femeile raportează tendința mai mare spre nivelul înalt de flexibilitate în familie (33%) comparativ cu bărbații (23%), deși mai mulți bărbați (56%) decât femeile (44%) raportează un nivel moderat al flexibilității în familie,

ceea ce arată tendința femeilor de a avansa pe scara profesională (v. Fig. 6).

Totuși, din perspectiva celor două dominante, *abilitate și disponibilitate*, rezultatele statistice (testul *t* - independent) nu atestă diferențe semnificative.

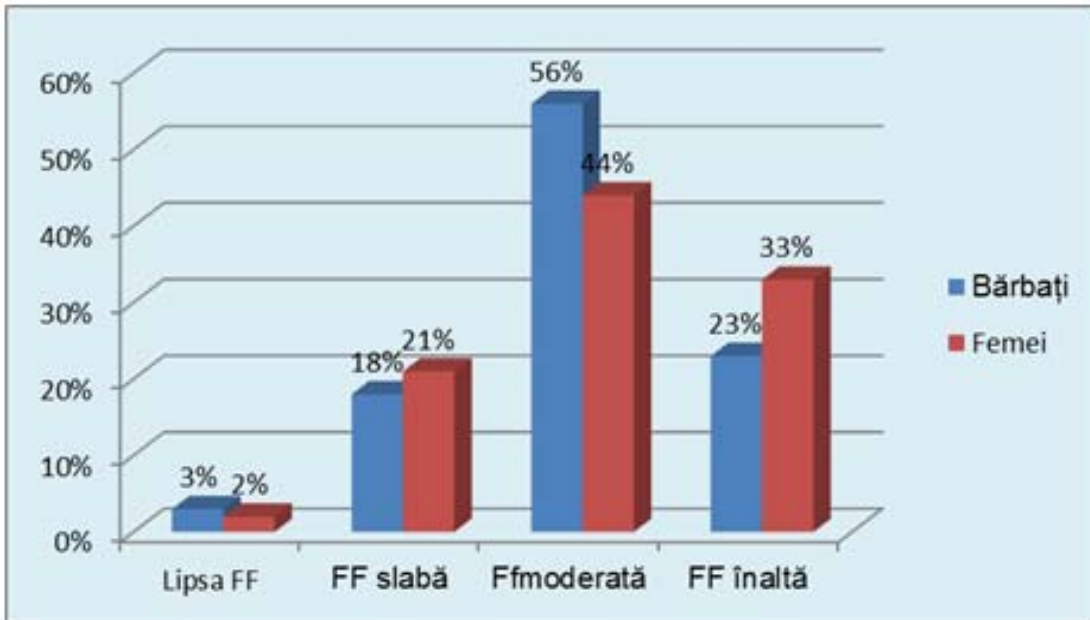


Fig. 6. Reprezentarea grafică a rezultatelor la scala Flexibilitate familie din perspectiva de gen

Rezultatele studiului prezent sunt infirmate de unele cercetări empirice anterioare [Matthews & Barnes-Farrel, 2010, *apud* 20]: femeile, comparativ cu bărbații, raportează o dorință mai accentuată de flexibilitate a granițelor familiale. Deosebirea apare prin faptul că în studiul prezent nu există diferențe de gen în manifestarea dorinței de a avea granițe familiale flexibile. Aceste date reprezintă indicii ale faptului că femeile rămân mai mult, comparativ cu bărbații, ancorate în responsabilitățile vieții familiale, deși există o tendință în creșterea implicării bărbaților în această arie a vieții.

În studiul realizat de Zaharia și Gavriloaiei, 2016 [20], pe un lot de subiecți din România, se atestă, de asemenea, diferențe de gen cu privire la flexibilitate în muncă și în familie. Dar, spre deosebire de studiul nostru, pentru bărbați – *flexibilitatea fa-*

milie este mai mare decât la femei. Acest rezultat ar putea fi un indicator al faptului că, în principal, responsabilitatea sarcinilor familiale cade pe umerii femeilor, deși bărbații declară un nivel similar în ceea ce privește disponibilitatea, dorința de flexibilitate familială.

Ca o continuare a demersului de cercetare, ne-am propus identificarea relației dintre *conflictul muncă-familie și flexibilitatea muncă-familie* la subiecții implicați în cercetare. În ceea ce privește flexibilitatea muncii și a familiei, rezultatele studiilor, care au folosit instrumentul din această perspectivă, arată că diferitele fațete ale flexibilității funcționează diferit în raport cu conflictul muncă-familie [20]. În acest sens, am utilizat coeficientul de corelație *r* (Bravais-Pearson), rezultatele căruia sunt prezentate în Tabelul 2.

Tabelul 2

Indici ai coeficientului Bravais-Pearson privind relația dintre conflictul muncă-familie și flexibilitatea muncă-familie

| | Conflictul muncă-familie | | | |
|--|---|--------------------------------|---|---|
| | Tipul organizației | | Genul subiecților | |
| | Domeniul public | Domeniul privat | Femei | Bărbați |
| Flexibilitate abilitate în muncă | $r = -.017$ ne semnificativ | $r = .195$ $p = .011$ | $r = -.094$ ne semnificativ | $r = -.109$ ne semnificativ |
| Flexibilitate disponibilitate în muncă | $r = .084$ ne semnificativ | $r = -.178$ $p = .020$ | $r = -.064$ ne semnificativ | $r = -.007$ ne semnificativ |
| Flexibilitate abilitate în familie | $r = -.294$ $p = .000$ | $r = -.135$ ne semnificativ | $r = -.208$ $p = .003$ | $r = -.212$ $p = .010$ |
| Flexibilitate disponibilitate în familie | $r = -.051$ ne semnificativ | $p = .191$ $r = .012$ | $r = .087$ ne semnificativ | $r = .023$ ne semnificativ |

Sursa: Elaborată de autor

Conform datelor prezentate în tabelul de mai sus, se atestă că la angajații din *domeniul public* persistă o corelație semnificativă cu sens negativ între „conflict muncă-familie” și „flexibilitate abilitate familie” ($r = -.294$ $p = .000$), adică, cu cât angajații manifestă un conflict muncă-familie mai mare cu atât au o flexibilitate abilitate în familie mai mică. De asemenea, corelații semnificative cu sens negativ între „conflict muncă-familie” și „flexibilitate abilitate-familie” se atestă atât *la femei* ($r = -.208$ $p = .003$), cât și *la bărbați* ($r = -.212$ $p = .010$). Aceste rezultate denotă faptul că cu cât viața privată, familia este mai loială față de exercitarea responsabilităților profesionale, cu atât scade nivelul conflictului muncă-familie și, invers, cu cât indivizii se confruntă cu dificultatea de

a integra optim solicitările rolului profesional și cele ale rolului familial cu atât familia devine mai rigidă în realizarea unor sarcini suplimentare în afara orelor de lucru.

În funcție de *tipul organizației* la angajații din organizațiile publice se înregistrează o relație semnificativă, negativă între „conflict muncă-familie” și „flexibilitate-abilitate în familie” ($r = -.294$ $p = .000$), respectiv, cu cât conflictul muncă-familie se manifestă cu o intensitate mai mare, cu atât se relevă o flexibilitate-abilitate în familie mai mică. Potrivit rezultatelor anterioare, angajații din organizațiile publice manifestă un nivel mai înalt al flexibilității-abilității în familie, comparativ cu angajații din organizațiile private, ei fiind mai dispuși să se im-

plice suplimentar în activități profesionale și chiar să le realizeze și în zilele de odihnă, familia nefiind afectată, într-un final ele contribuind la diminuarea conflictului muncă-familie.

Corelații mai puțin semnificative se atestă la angajații din *domeniul privat* între „conflict muncă-familie” și „flexibilitate abilitate-muncă” ($r = ,195$ $p = ,011$) și „conflictul muncă-familie” cu „flexibilitatea disponibilitate muncă” ($r = -,178$ $p = ,020$). Astfel, cu cât este mai mare FAM cu atât este mai mare conflictul muncă-familie, însă cu cât este mai mare FDM cu atât conflictul muncă-familie este mai mic.

Potrivit acestor rezultate, inclusiv ale autorilor care au studiat specificul organizațiilor publice și private [13; Rainey, 1989 *apud* 10], organizațiile private dispun de o flexibilitate în muncă mai mare, comparativ cu organizațiile publice. Cu privire la flexibilitate abilitate în muncă, unii angajați din sectorul privat își permit să-și gestioneze problemele personale, venind mai târziu la locul de muncă sau plecând de la locul de muncă mai devreme etc. Dar, probabil, aceste situații flexibile nu-i scutesc pe angajați de exercitarea responsabilităților profesionale, astfel ei condiționând, din cauza suprasolicitării, tensionării și epuizării emoționale, Conflictul muncă-familie (ceea ce explică corelația dintre conflict muncă-familie și flexibilitate abilitate-muncă). Cât privește disponibilitatea muncii, vom observa următoarea situație: cu cât angajații sunt mai dispuși să îndeplinească responsabilitățile personale și de familie din contul orelor de muncă, cu atât conflictul muncă-familie este trăit cu o intensitate mai mică.

Concluzii

Cu toate că la nivel internațional există mai multe studii ce reflectă problematica conflictului muncă-familie, la nivel național asemenea studii lipsesc. În cadrul acestui studiu empiric, ne-am propus să investigăm și să analizăm conflictul muncă-familie prin prisma unor diferențe de gen și în funcție de tipul organizației (public/privat) la angajații din Republica Moldova în ceea ce privește manifestările flexibilității în muncă și familie trăite de subiecți ca urmare a conflictului. Rezultatele acestui studiu ne permit să formulăm următoarele concluzii:

- Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește *percepția conflictului muncă-familie*, în

funcție de gen și în funcție de tipul organizației. Atât bărbații, cât și femeile manifestă un nivel moderat și scăzut de conflict;

- Deși angajații din organizațiile publice și private manifestă aproximativ același nivel de *Flexibilitate în muncă*, totuși există diferențe statistice la dominantă *flexibilitate – disponibilitate în muncă* în favoarea angajaților din organizațiile private;

- Angajații din organizațiile publice manifestă un nivel mai înalt de flexibilitate în familie, comparativ cu angajații din organizațiile private. Totuși, din perspectiva celor două dominante, *abilitate și disponibilitate*, rezultatele statistice atestă diferențe semnificative doar la scala *flexibilitate – abilitate în familie* în favoarea angajaților din organizațiile publice, aceștia fiind mai disponibili să exercite unele sarcini profesionale în week-end, familia sau viața privată nefiind afectate și dezavantajate;

- La subiecții din organizațiile publice și la subiecții în funcție de gen, cu cât *conflictul muncă-familie* se manifestă mai intens, cu cât ei se confruntă cu dificultatea de a integra optim solicitările rolului profesional și cele ale rolului familial, cu atât *flexibilitatea – abilitatea în familie* este mai limitată, și invers;

- La angajații din *organizațiile private*, conflictul muncă-familie este determinat pozitiv de FAM și negativ de FDM; astfel angajații, confruntându-se cu incapacitatea de a face față solicitărilor din ambele arii ale vieții, sunt limitați în flexibilitatea de la locul de muncă de a rezolva unele probleme de ordin privat sau familial.

REFERINȚE

1. AMATEA, E. S.; CROSS, E. G.; CLARK, J. E. și BOBBY, C. L. *Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the life role salience scales*. Journal of Marriage and Family, 1986, vol. 48, nr. 4, p. 831-838.
2. BULANDA; RONALD, E.; LIPPMANN, S. *Wrinkles in Parental Time with Children: Work, Family Structure, and Gender*. Michigan Family Review, 2009, vol.13, p. 5-20.
3. CINAMON, R. G. *Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background*. The Career Development Quarterly, 2006, vol. 54, p. 202-215.

4. DOBRIȚA, O. ș.a. *Relația conflictului muncă-familie cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața*. Revista de Psihologie Aplicată, 2009, nr. 2, p. 97-102.
5. DOLCOS, M., DALEY, D. Work Pressure, Workplace Social Resources, and Work-Family Conflict: The Tale of Two Sectors. *International Journal of Stress Management*. 2009, vol.16, nr.4, p. 291-311.
6. FRANCIS, V., LINGRAD, H., PROSSER, A. *Work-Family and Construction: Public and Private Sector Differences*. Journal of Management in Engineering. 2013, vol. 29, nr.4, p. 392-399.
7. GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N.J. *Sources of conflict between work and family roles*. The Academy of Management Review, 1985, 10(1), p. 76-88.
8. GRAWITCH, J., MATTHEW, BARBER, K., LARISA. *Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical Distinctions for work-life initiatives*. Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 2010, vol. 62, nr. 3, p.169-188.
9. GRZYWACZ, J.G., FRONE, M.R., BREWER, C.S. și KOVNER, C.T. *Quantifying work-family conflict among registred nurses*. Research in Nursing & Health, 2006, no 29, p.414-426.
10. HINTEA, C. E., ȚICLĂU, T. C. ș.a. *Management și Leadership în organizații publice*. Support de curs. 2007.
11. JOSJE, DIKKERS, MARLOES, VAN ENGEN. *Flexible work: amitions parents recipe for career succes in The Netherlands*. Browse journals & books. Career Development international, 2010, vol.15, nr.6, p.562.
12. KAFETSIONS, K. *Work-Family Conflict and its Relationship with Job Sastisfaction and Psychological distress: The Tole of Affect at Work and Gender*. Hellenic Journal of Psychology. 2007, vol. 4, p.15-35.
13. KOSSEK, E., E., MICHEL S. JESSE. *Flexible work schedules*. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 2011, vol.1, p.535-572.
14. MATTHEWS, R. A.; BARNES-FARREL, J. L. și BULGER, C. A. *Advancing Measurement of Work-Family Boundary Characteristics*. În: Journal of Vocational Behavior, 2010, vol. 77, nr. 3, p. 447-460.
15. PEETERS, M.; MONTGOMERY, A.; BAKKER, A. și SCHUFELI, W. *Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout*. International Journal of Stress Management, 2005, vol.12, nr.1, p. 43-61.
16. PLATON, C., ZAHARIA, D., COJOCARU N., ș.a. *Percepții privind angajamentul de rol și conflictul muncă-familie la angajații din Republica Moldova: studiu explorativ*. Studia Universitatis Moldaviae, 2016, nr. 9(99), p. 118-160.
17. RAJIDUL, H. *Work-Family Life Conflict of Government & Private Organization Personnel*. The International Journal of Business and Management. 2015, vol.3, nr.2, p. 155-161.
18. REDDICK, R.; ROCHLEN A.; GRASSO J.; REILLY E.; SPIKES, D. *Academic father pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies and departamental culture*. Psihology of Men & Masculinity, 2011, p. 1-15.
19. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. *Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română*. Psihologia resurselor umane, 2010, vol. 8, nr. 2, p. 10-20.
20. ZAHARIA, D., V., GAVRILOAIEI, S., I. *Flexibilitatea Granițelor muncă-familie în contextul românesc*. În: A., M., MARHAN, M., I., MICLE (coord.). *Perspective asupra interferenței muncă-familie*. 2016, București: Editura Academiei Roâne, pp.123-135.

REZUMAT

Manifestări ale flexibilității granițelor muncă-familie la angajații din organizațiile autohtone.

Articolul abordează o problemă de actualitate a cercetărilor organizaționale recente axată pe investigarea problematicii conflictului muncă-familie și a flexibilității în muncă și familie. Din această perspectivă, studiul de față prezintă rezultate comparative și corelative privind specificul flexibilității muncă-familie și felul în care este trăit conflictul muncă-familie la angajații din Republica Moldova. Rezultatele relevă faptul că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția conflictului muncă-familie, în ambele grupuri de subiecți (în funcție de gen și de tipul organizației). Există, în schimb, diferențe la scala flexibilitate în muncă și familie, rezultatele fiind reflectate în discuțiile articolului. De asemenea, rezultatele cercetării atestă corelații între conflictul muncă-familie și flexibilitatea granițelor la subiecții participanți la studiu. Aceste și alte rezultate ale studiului sunt analizate în articolul dat.

Cuvinte cheie: *conflict muncă-familie, flexibilitate muncă-familie, flexibilitate-abilitate în muncă, flexibilitate-disponibilitatea în muncă, flexibilitate-abilitate în familie, flexibilitate-disponibilitate în familie.*

ABSTRACT

Manifestations of the Flexibility of the Work-Family Boundaries to the Employees of the Local Organizations. The article addresses a topical issue of recent organizational research focused on investigating the work-family conflict and flexibility in work and family problems. From this perspective, the present study presents comparative and correlative results regarding the specificity of the work-family flexibility and the way in which the work-fa-

mily conflict is experienced by the employees of the Republic of Moldova. The results reveal that there are no significant differences in the perception of the work-family conflict in both groups of subjects (depending on gender and the type of organization). There are, instead, differences in the scale of flexibility in work and family, the results being reflected in the article's discussions. Also, the research results show correlations between the work-family conflict and the flexibility of boundaries among the subjects involved in the study. These and other results of the study are analyzed in this article.

Keywords: *work-family conflict, work-family flexibility, flexibility-ability in work, flexibility-availability in work, flexibility-ability in family, flexibility-availability in family.*