

SPECIFICUL CONFLICTULUI MUNCĂ–FAMILIE LA ANGAJAȚII DIN DIVERSE DOMENII OCUPAȚIONALE: SINTEZE TEORETICE

Viorica ȘAITAN

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, producând fie o îmbogățire de roluri, fie o incapacitate de a realiza cu succes responsabilitățile fiecărui rol. Interferența poate fi favorabilă sau conflictuală, generând un conflict muncă–familie. Greenhaus și Beutell (1985) definesc *conflictul familie-muncă* drept o „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” [5]. Studiile privind această tematică au analizat conflictul muncă–familie din perspectiva diverselor aspecte: cauzele, consecințele organizaționale și personale, modalitățile de soluționare ș.a.

Pe lângă aceste aspecte, o preocupare constantă a studiilor ce vizează problematica în cauză au fost și implicațiile *domeniului ocupațional* în trăirea conflictului muncă–familie. În acest context, ne-am propus să analizăm felul în care este abordat acest factor (domeniul ocupațional) în diverse studii, și anume cauzele apariției conflictului muncă–familie, manifestări emoționale, cognitive și comportamentale ale angajaților în diverse domenii ocupaționale, modalități de echilibrare a solicitărilor de rol ș.a.. Analiza acestor studii ne servește drept suport conceptual în demersul empiric pe care îl preconizăm într-un studiu similar, în vederea elaborării unor programe eficiente pentru depășirea conflictului și menținerea echilibrului dintre domeniul profesional și cel privat/familial.

Unele studii arată că prezența unor situații conflictuale pot avea consecințe atât asupra comportamentului la locul de muncă, cât și asupra vieții de familie. De asemenea, conflictul muncă–familie poate avea o conotație diferită de la un domeniu ocupațional la altul.

Majoritatea studiilor evidențiază cauzalități și manifestări diverse ale conflictului muncă–familie în funcție de domeniul ocupațional.

Astfel, studiul realizat de Butnaru *et al.* [2] pe un lot experimental de 106 cadre militare din Sistemul Siguranței Naționale din România identifică la ei un conflict muncă–familie de timp. Cadrele militare depun o cantitate mare de efort fizic și psihic, având un program de cel puțin 380 de ore de lucru pe lună, în comparație cu ceea ce constituie un program normal de muncă – 180 de ore pe lună. Respectiv, situația dată limitează implicarea subiecților în activitățile casnice și parentale, producând apariția conflictului. Un alt studiu realizat de Burke [1] pe un eșantion de 828 de ofițeri de poliție din SUA identifică o serie de stresori care au un impact negativ asupra interferenței muncă–familie, precum: interacțiunea negativă și contradictorie cu societatea, munca în schimburi, amenințările violente, natura militară și birocratică în poliție [Greller și Parsons, 1988, *apud* 1]. Un alt factor stresant, prezent în activitatea ofițerilor de poliție, sunt tensiunile psihologice, fiind și unul dintre motivele polițiștilor de a renunța la cariera profesională.

Studiul realizat de Cinamon *et al.* [3] pe un lot de 230 de profesori din școlile superioare din Israel atestă prezența relațiilor dificile ale profesorilor cu elevii și părinții lor, ca un factor potențial în generarea conflictului muncă–familie, deoarece necesită investirea unor eforturi suplimentare în comportamentul problematic al unor elevi. Totuși, rezultatele sugerează unele avantaje specifice ale acestui domeniu ocupațional, spre deosebire de cadrele militare și ofițerii de poliție. Deși este prezent un conflict datorat tensiunii, cadrele didactice dispun de un program flexibil de lucru, ceea ce le permite implicarea mai mult în activitățile casnice și parentale.

Pitariu *et al.* [4] au efectuat un studiu ce vizează conflictul muncă–familie pe un grup de 327 de manageri din România, în care se constată faptul că „încărcarea muncii” (fiind etichetat în multe studii ca factor stresant) nu este considerat ca un factor stresant de către managerii români. Acest lucru este explicat prin implicarea angajaților în două sau trei slujbe, fiind o situație normală, ducând la asigurarea bunăstării economice. Conform studiului, doar conflictul muncă–familie bazat pe comportament poate determina decizia de a părăsi organizația. De asemenea, tensiunile la locul de muncă, relațiile dificile cu șefii, colaboratorii, precum și solicitările organizaționale

pot duce la un conflict muncă–familie datorat tensiunii, împiedicând realizarea cu succes a sarcinilor casnice și parentale.

În toate studiile pe care le-am analizat am urmărit să identificăm consecințele comportamentale, emoționale, somatice și cognitive asupra angajaților din diverse domenii ocupaționale, produse de conflictul muncă–familie. Printre consecințele emoționale pot fi numite:

– Satisfacția familială și de viață mai redusă (manifestată la militari [2] și la ofițerii de poliție [1]). Ca urmare, ei devin mai anxioși, mai deprimați și mai depresivi. Utilizând același lot de militari, într-un studiu anterior, realizat de R.Nicolae, în legătură cu nivelul perceput al satisfacției, circa 33% dintre subiecți se plasează la nivelul „mediu” de satisfacție, 56% se plasează peste nivelul „mediu”, în timp ce numai 11% dintre aceștia prezintă un nivel superior de satisfacție de muncă [apud 2].

– Din cauza conflictului muncă–familie, a plictiselii la locul de muncă, a realizării unor activități monotone sau demotivante, a fricii de a nu pierde locul de muncă, a fricii de suprasolicitare, la profesori și la ofițerii de poliție se dezvoltă sindromul burnout. Astfel, angajații trăiesc stări de insatisfacție, lipsă de entuziasm, scădere a randamentului și a productivității. Autorii au demonstrat că arderea profesională afectează în special interacțiunea polițiștilor cu partenerii de familie și copiii [1].

Printre consecințele comportamentale evidențiate în studii putem menționa:

– tendința de părăsire a organizației sau a locului de muncă, ce poate fi determinată de comportamentul anxios și depresiv;

– apariția unor comportamente de evitare a responsabilităților în condiții de suprasolicitare, scăderea performanțelor de muncă;

– deteriorarea relațiilor în viața de familie, din pricina lipsei de acasă și a implicării limitate în solicitările casnice, provocând și momente conflictuale (certuri, reproșuri, contradicții).

În afară de manifestările psihologice și comportamentale ale conflictului muncă–familie, autorii relatează și despre manifestările psihosomatice precum dureri de cap, ulcer etc. Studiile analizate prezintă numeroase dovezi empirice privind manifestările distructive (psihologice, comportamentale și emoționale), generate de conflictul muncă–familie la angajații din diverse domenii ocupaționale.

Pentru a evita consecințele conflictului, organizațiile trebuie să ofere angajaților suportul organizațional necesar și social pentru stabilirea unui echilibru eficient între muncă și familie, deoarece conflictul muncă–familie produce consecințe negative atât asupra angajaților (depresie, anxietate, iritabilitate, părăsirea locului de muncă etc.), cât și asupra organizației (pierderea profesioniștilor, scăderea randamentului și a productivității etc.).

Referințe:

1. BURKE, R.J. Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers, York University. In: *Psychological Reports*, 1994, 75, p.787-800.
2. BUTNARU, A., SMOLIAC, L., RADU, N. Conflictul muncă–familie și starea de bine la cadrele militare. În: *Psihologia resurselor umane*, 2004, vol.2, nr.2, p.53-58.
3. CINAMON, R. G., RICH, Y., WESTMAN, M. Teachers Occupation-Specific Work-Family Conflict. In: *The Career Development Quarterly*, 2007, vol. 55, p.249-261.
4. PITARIU, H.D., SPECTOR, P., POELMANS, S., COOPER, C.L. ș.a. Conflictul muncă–familie la managerii din România. Un studiu corelațional. În: *Psihologia resurselor umane*, 2004, vol. 2, nr. 2, p.16-23.
5. 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.

Studiul a fost elaborat în cadrul proiectului de cercetare „*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).