

**MANIFESTĂRI ALE CONFLICTULUI MUNCĂ-FAMILIE
ȘI STRATEGII DE DIMINUARE A ACESTUIA
LA ANGAJAȚII DIN DOMENIUL EDUCAȚIONAL**

Cristina CURTEAN, Natalia COJOCARU

Unul din conflictele motivaționale întâlnite frecvent în mediul organizațional este „conflictul familie – muncă”. Conflictul, în acest caz, derivă din nevoia de a integra în mod optim solicitările legate de rolul familial cu cele ale rolului profesional. Studiile relevă faptul că acest tip de conflict (familie – muncă) este o sursă considerabilă de stres atât pentru angajați, cât și pentru organizație [cf 2], afectează starea subiectivă de bine a angajaților și se soldează cu stări

emoționale preponderent negative [cf 3]. În acest sens, angajații din domeniul educațional nu sunt o excepție, confruntându-se deseori cu situații de interferență conflictuală dintre muncă și familie, deoarece activitatea lor se extinde dincolo de locul de muncă și le cere mult efort la domiciliu [4], ca urmare a suprasolicitării de sarcini la locul de muncă și a necesității de a se adapta rapid la schimbări permanente (economice, tehnologice și sociale) pe care le suportă contextul educațional la etapa actuală. Datele statistice arată că un număr din ce în ce mai mare de cadre didactice abandonează cariera didactică, conflictul muncă–familie fiind una din sursele de insatisfacție și demotivare la locul de muncă care determină această decizie. Cum se manifestă acest conflict la angajații din sectorul educațional (au fost interviewate 15 cadre didactice cu vârste cuprinse între 25 și 45 de ani din cadrul unui liceu din Chișinău) și care sunt modalitățile de rezolvare a acestuia constituie aspecte pe care le vom discuta în acest studiu.

Conform tipologiei conflictului muncă–familie [1], situațiile menționate de subiecți au fost împărțite în trei categorii separate (conflict bazat pe timp, pe tensiuni și pe comportament). Majoritatea situațiilor relatate de către cadrele didactice în care nu au reușit cu succes să echilibreze munca și familia au fost legate de prioritizarea muncii și neglijarea parțială sau completă a familiei, în special a copiilor (de exemplu, un cadru didactic relatează: „Am neglijat atât de mult familia, dar mai ales copilul, și anume am făcut-o în momentul cel mai nepotrivit, când el era în clasa I, atunci când avea nevoie cel mai mult de dragostea și susținerea mea. Acum îmi reproșează deseori acest fapt.”). Din cauza suprasolicitării la serviciu, a volumului prea mare de lucru, uneori profesorii „uită” că nu sunt doar dascăli, ci și soție și mamă. Lipsa timpului pentru familie generează adesea conflicte interpersonale, dar și intrapersonale, ceea ce determină stări deprimante și perceperea situației drept un eșec ireversibil. Conflictul amplifică în timp insatisfacția la locul de muncă, scade motivația pentru desfășurarea activităților profesionale și, implicit, performanța la locul de muncă.

Tensiunea declanșată de conflictul muncă–familie, ca urmare a volumului prea mare de sarcini la serviciu și a lipsei de timp pentru responsabilitățile casnice, generează adesea insatisfacții în relația cu ceilalți din familie, după cum relatează un cadru didactic: „Mă irită adesea chiar venirea oaspeților (...), nu pot fi bucuroasă de prezența și

comunicarea cu ei, care este deficitară, pe un ton nepotrivit, veșnic sunt stresată și agitată”. Lipsa timpului împiedică o comunicare eficientă și cu copiii: „Deseori nu reușesc să fac lucruri utile prin casă, să îi acord atenție copilului, deoarece sâmbăta trebuie să plec la școală...”, sau un alt cadru didactic menționează: „Sâmbăta, duminica, atunci când ar trebui să-mi petrec timpul în familie, sunt nevoită să vin la școală și să fac munca de zi cu zi, pentru că în timpul săptămânii nu reușesc”. Conflictul rezultă din incapacitatea de a îmbina reușit munca și familia prin repartizarea timpului suficient pentru realizarea sarcinilor de la muncă și din cadrul familiei.

Un factor destul de important relatat de majoritatea subiecților este epuizarea generată de lucrul cu dosarele elevilor, pregătirea pentru lecții, nu doar desfășurarea acestora, întocmirea fișelor și a proceselor-verbale, pe lângă aceasta se mai adaugă și lucrul în weekend, desfășurarea diverselor concursuri, seminare de perfecționare („În domeniul învățământului, a rămâne după program este mai degrabă o normă decât o excepție și nu este suficient că rămânem după ore, dar mai avem și foarte multă muncă pentru acasă, de verificat lucrări, de citit, de pregătit pentru ore”). Aceste practici sunt destul de frecvente, pe lângă aceasta se mai adaugă și cerințele foarte mari față de profesor – numărul mare de copii într-o clasă (35), care necesită pregătire dublă sau chiar triplă, fapt relatat de un cadru didactic de la ciclul primar: „Sunt cerințe foarte mari față de învățător, față de pregătirea lui pentru ore, toți doresc calitate, eu inclusiv, dar având un asemenea volum de muncă, este foarte greu să îmbini serviciul cu responsabilitățile casnice, eu nu le pot face față la toate”.

Dacă majoritatea cadrelor didactice reușesc să realizeze obligațiunile profesionale, atunci eșuează în realizarea sarcinilor familiale: „Copilul meu este în clasa a IV-a și are foarte mare nevoie să îl ajut la realizarea diverselor proiecte și, evident, eu spun că nu pot, nu reușesc să îl ajut, căci am foarte mult de lucru la serviciu”; „Deoarece rămân peste program sau îmi iau de lucru și pentru acasă, uit de responsabilitățile casnice și în situațiile respective apare o tensiune în cadrul familiei”; „Nici nu am timp măcar pentru a discuta cu soțul, sunt epuizată, când venim seara acasă stăm mai mult în tăcere, el lucrează cu ale lui, eu sunt cu nasul în cărți...”. Este evident faptul că majoritatea cadrelor didactice dau prioritate muncii și nu familiei, doar un singur participant dintre cei intervievați a spus:

„Când muncesc asupra proiectelor, fiica intervine permanent cu ale sale, solicitând atenție, până la urmă, aleg să-mi fac munca începută doar parțial, cedând în favoarea copilului, mergând să-i satisfac dorințele, capriciile, nevoile”. Oboseala, iritarea, anxietatea, stresul indică faptul că implicarea într-un rol asociat unui domeniu îngreunează îndeplinirea cerințelor corespunzătoare rolului din celălalt domeniu. Se întâmplă adesea ca iritarea trăită în cadrul activității didactice să fie transferată partenerului de viață sau copiilor.

Cadrele didactice au menționat că de multe ori se întâmplă ca, atunci când se întorc acasă, să nu aibă dispoziția corespunzătoare, să nu dorească să comunice și nici nu au chef pentru sarcinile casnice. Este evidentă dificultatea cadrelor didactice de a face o delimitare între serviciu și familie, pentru că tensiunea generată de muncă nu le permite să facă acest lucru („Când mă întorceam seara acasă după o zi cu foarte multe lecții și activități, simțeam o încordare enormă, un gol, nu mă puteam detașa de serviciu și nici nu puteam face nimic pentru familie”). Absența suportului social și organizațional, susțin participării la studiu, amplifică și mai mult conflictul muncă–familie.

Echilibrul între muncă și viața personală poate fi atins prin găsirea și menținerea unui ritm optim între responsabilitățile profesionale și cele personale. Principalele strategii de prevenire și remediere a conflictului muncă–familie sunt: accesul angajatului la servicii de asistență individuală în managementul carierei sau al vieții private; oferirea de informații printr-un sistem de intranet privind conflictul dintre viața profesională și cea privată și modalitățile de gestionare a acestuia; organizarea de workshop-uri privind echilibrul viață profesională – viață de familie/privată. Pentru a echilibra munca și familia, cadrele didactice deseori iau decizia, în funcție de caz, de a acorda mai puțin timp serviciului sau familiei, de a recurge la un management mai eficient al timpului destinat activităților specifice fiecărui rol, solicitând ajutorul colegilor, al administrației sau al membrilor familiei, de la care se așteaptă să fie mai înțelegători, reflectând asupra situației în încercarea de a schimba lucrurile spre bine și, evident, adresându-se unui psiholog.

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. LOUREL, M., FORD, M., GAMASSOU, C., GUEGUEN, N., HARTMANN, A. Negative and positive spillover between work and home. Relationships to perceived stress and job satisfaction. In: *Journal of Managerial Psychology*, 2009, vol. 24, nr. 5, p.438-449.
3. ILIES, R., DE PATER, I., LIM, S, BINNEWIES, S. Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioral outcomes. In: *Organizational Psychology Review*, 2012, 2(4), p.293-310.
4. RACHEL, G., YISRAEL, R., WESTMEN, M. Teachers Occupation-Specific Work-Family Conflict. In: *The Career Development Quartely*, 2007, vol. 55, p.249-261.