

## STUDII ȘI CERCETĂRI: PSIHLOGIE

CZU: 59.9.072:316.48

PERCEPȚII PRIVIND ANGAJAMENTUL DE ROL ȘI CONFLICTUL MUNCĂ-FAMILIE  
LA ANGAJAȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA: STUDIU EXPLORATIV

*Carolina PLATON, Natalia COJOCARU, Eugenia BĂZGU,  
Angela BORSȘ, Veronica GRAUR, Aliona MĂRLEANU, Lidia MĂRZA,  
Iulia NICORICI, Anastasia PRUTEANU, Daniela ZAHARIA\**

*Universitatea de Stat din Moldova*

*\*Universitatea „Al.I. Cuza” din Iași (România)*

Unul dintre 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 că acest tip de conflict este o sursă considerabilă de stres atât pentru angajați, cât și pentru organizație, afectează starea subiectivă de bine a angajaților și se soldează cu stări emoționale preponderent negative. Astfel, organizațiile vor fi cu atât mai atractive pentru angajați, cu cât le oferă posibilități să integreze solicitările legate de locul de muncă și cele din familie. Cum este perceput angajamentul de rol și „conflictul familie-muncă” la angajații din Republica Moldova, precum și felul în care interferează solicitările de roluri sunt aspecte pe care le vom discuta în acest context.

**Cuvinte-cheie:** angajament de rol, interferență muncă-familie, conflict muncă-familie.

**PERCEPTIONS REGARDING ROLE COMMITMENT AND WORK-FAMILY CONFLICT  
OF THE EMPLOYEES FROM THE REPUBLIC OF MOLDOVA: EXPLORATIVE STUDY**

One of the motivational conflicts often encountered in the organizational environment is "family-work conflict." The conflict, in this case, derives from the need to integrate optimally family and work-related responsibilities. Studies show that this type of conflict is a source of considerable distress for both employees and the organization; it affects the subjective well-being of employees and results in predominantly negative emotions. Thus, organizations will be more attractive for workers if they can provide opportunities to integrate tasks related to work and family. We will discuss hereby how role commitments and "family-work conflicts" are perceived by employees in RM and the way these multiple roles interfere.

**Keywords:** role engagement, work-family interference, work-family conflict.

**Angajamentul de rol și conflictul muncă-familie: repere teoretice introductive**

*Angajamentul de rol*, în sens general, se referă la legătura psihoemoțională și atitudinea pe care persoana o manifestă în raport cu un anumit rol (ocupațional, parental, marital ș.a.). În analiza angajamentului față de rol, Amatea *et al.* [1] propun două criterii: a) valoarea atribuită participării în cadrul unui anumit rol și b) intențiile persoanei privind modul de a distribui timpul, energia și resursele necesare pentru a exercita un anumit rol. În cadrul acestui studiu vom analiza trei tipuri de angajament: ocupațional, parental și marital.

*Angajamentul ocupațional* este caracterizat prin investiții de timp, efort și resurse în realizarea cu succes a sarcinilor profesionale. Persoanele care manifestă devotament față de rolul profesional, dedică mult timp dez-

voltării profesionale își doresc ca membrii familiei să le ofere suport emoțional și înțelegere. *Angajamentul parental* se caracterizează prin contribuția pe care o aduce persoana la creșterea și educarea copiilor, sacrificiile și timpul atribuit din alte activități pentru a fi în preajma lor și a-și face simțită căldura și dragostea de părinte. *Angajamentul marital* constituie cantitatea timpului și a costurilor pe care un angajat este dispus să le aloce pentru constituirea și menținerea unei căsnicii durabile.

În anumite situații, solicitările și responsabilitățile unui sau altui rol se suprapun, provocând *interferențe conflictuale*<sup>1</sup> (de ex., amânarea unor vacanțe pentru a finaliza sarcinile profesionale; dificultatea de a realiza activitățile de la locul de muncă din cauza problemelor de familie ș.a.). Deoarece solicitările pot fi mai mari într-un domeniu, comparativ cu altul, Gutek *et al.* (1991) disting două fațete ale interferenței conflictuale: conflict „muncă-familie” sau conflict „familie-muncă” [2]. În primul caz, responsabilitățile crescute legate de rolul familial afectează activitatea profesională; în cel de-al doilea, dimpotrivă, complexitatea și numărul mare de sarcini de la serviciu pune în dificultate exercitarea rolului familial.

În sens general, *conflictul muncă-familie* a fost definit drept o formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și cele din familie sunt incompatibile într-o așa măsură, încât participarea, fie în rolurile legate de muncă, fie în cele de familie, este mai dificilă datorită participării în celălalt rol [3]. 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, fie a *interferenței de roluri* – când solicitările conflictuale fac dificilă îndeplinirea cerințelor asociate cu roluri multiple [4].

Conflictul poate avea trei forme [5]: *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celuilalt domeniu (de ex., 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 ex., 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 ex., un comportament autoritar la locul de muncă nu corespunde cu așteptările și nevoile celor din familie).

### Metode

În culegerea datelor au fost utilizate trei scale: „Angajamentul de rol”; „Interferența muncă-familie” și „Conflictul muncă-familie”.

1. Scala privind angajamentul de rol [6] este compusă din trei subscale (câte 5 itemi fiecare) pentru fiecare tip de angajament: ocupațional, parental și marital<sup>2</sup>. Subiecții sunt rugați să indice, pe o scală de la 1 la 7 (1 – dezacord total și 7 – acord total), în ce măsură sunt de acord sau nu cu itemii prezentați. În funcție de punctajul acumulat, datele se plasează în următoarele categorii: lipsă de angajament (5-10 pct.); angajament slab (11-15 pct.); angajament moderat (16-25 pct.) și angajament înalt (26-35 pct.). Exemple de itemi: „Îmi place să muncesc, însă nu-mi doresc o carieră prea solicitantă” (angajament ocupațional); „Sunt gata să dedic o parte importantă de timp și energie pentru creșterea și educarea copiilor” (angajament parental); „Sunt gata să muncesc din greu pentru a-mi construi o căsnicie fericită, chiar dacă aceasta ar însemna limitarea oportunităților de realizare a altor scopuri personale” (angajament marital) ș.a.

2. Scala privind interferența muncă-familie [7] conține două subscale: interferența muncă-familie (6 întrebări) și interferența familie-muncă (5 întrebări). Subiecții sunt rugați să indice, pe o scală de la 1 la 5 (1 – niciodată, 5 – cinci sau mai multe zile pe săptămână), cât de frecvent, în ultimele 3 luni, s-a manifestat o anumită situație. Exemple de itemi: „Cât de frecvent ați schimbat orarul de muncă din cauza unor probleme de familie? Cât de frecvent ați anulat anumite planuri de a petrece timpul cu membrii familiei pentru a realiza sarcini de la locul de muncă?” ș.a. Conform punctajului, interferența muncă-familie poate fi: slabă (6-12 pct.); moderată (13-24 pct.)

<sup>1</sup> Interferența de rol se poate manifesta într-o manieră conflictuală (solicitările de la locul de muncă și cele din familie sunt incompatibile, astfel încât realizarea sarcinilor specifice unui rol – muncă sau familie – este dificilă ca urmare a sarcinilor celuilalt rol) și neconflictuală (când solicitările fiecărui rol sunt îmbinate/ echilibrate într-un mod eficient). Autorii cercetărilor în domeniu subliniază că multitudinea de roluri nu rezultă întotdeauna în interferențe conflictuale, ci, dimpotrivă, poate să contribuie la îmbogățirea de rol (de ex., anumite abilități sau achiziții comportamentale însușite în cadrul unui rol sunt eficiente și pentru un alt rol).

<sup>2</sup> Amatea *et al.* precizează că scala evaluează atât atitudinile persoanelor în raport cu rolul pe care îl exercită în prezent (ocupațional, marital sau parental), cât și anticipativ în raport cu un rol potențial care ar putea să-l exercite în viitor. În total, scala constă din 8 subscale. În acest studiu am selectat doar 3 dintre acestea.

și maximă (25-30 pct.), respectiv, interferența familie-muncă, la fel: slabă (5-10 pct.); moderată (11-20 pct.); maximă (21-25 pct.).

3. Scala privind conflictul muncă-familie [8] conține 6 itemi la care subiecții trebuie să răspundă indicând, pe o scală de la 1 la 5 (1 – niciodată, 5 – cinci sau mai multe zile pe săptămână), frecvența manifestării unei anumite situații. Exemple de itemi: „În ultimele trei luni, cât de des s-a întâmplat ca... responsabilitățile de la locul de muncă/cariere să nu vă permită să petreceți atât timp cât vă doriți împreună cu membrii familiei; ...responsabilitățile casnice să nu vă permită să dedicați mai mult timp sarcinilor de la locul de muncă/carierei” ș.a. Repartizarea punctajului: conflict scăzut (6-12 pct.), conflict moderat (13-24 pct.) și conflict înalt (25-30 pct.).

#### Lotul de subiecți

Subiecții cercetării (un total de 317 persoane) au fost selectați din diverse sfere ocupaționale: drept, economie, educație, medicină, IT și telecomunicații, având vârsta cuprinsă între 18 și 60 ani (diferențiați în trei categorii de vârstă: 18-35 ani, 36-50 ani și peste 50 ani), dintre care 28% erau de gen masculin și 72% de gen feminin; 50,8% erau căsătoriți, 45,1% celibatari și 4,1% divorțați; 50,1% din organizații publice și 49,9% organizații private; 83,5% angajați cu program *full time* și 17,5% *part time*. Subiecții au fost selectați în mod aleator, participarea la cercetare fiind benevolă. În prealabil, subiecții au fost informați privind scopul studiului, modul de folosire a rezultatelor și asigurarea confidențialității în raport cu datele personale.

#### Rezultate și discuții

##### Angajamentul în raport cu rolul ocupațional (ARO)

Conform datelor, un nivel înalt al ARO se atestă la categoria de vârstă 18-35 ani (57%), la persoanele celibatate (53%) și la angajații din organizațiile private (53%). Un nivel înalt al ARO indică responsabilitate și implicare sporite în realizarea sarcinilor aferente rolului profesional, dedicându-se timpul și eforturile necesare pentru dezvoltarea profesională și avansarea în carieră.

Datele subiecților de gen feminin atestă în general un nivel moderat (45%) și înalt (35%) al ARO. Așa cum studiile anterioare relevă că „femeile sunt nevoite să aibă o slujbă” (79% din respondenți susțin acest lucru) [9, p.98], putem spune că ARO la subiecții de gen feminin reflectă atât nevoia de realizare profesională, cât și posibilitatea de a obține independență financiară sau de a contribui la creșterea bugetului familiei. Comparativ, subiecții de gen masculin prezintă scoruri cu 6% mai mari atât pentru nivelul moderat (51%), cât și pentru nivelul înalt (41%) (Fig.1).

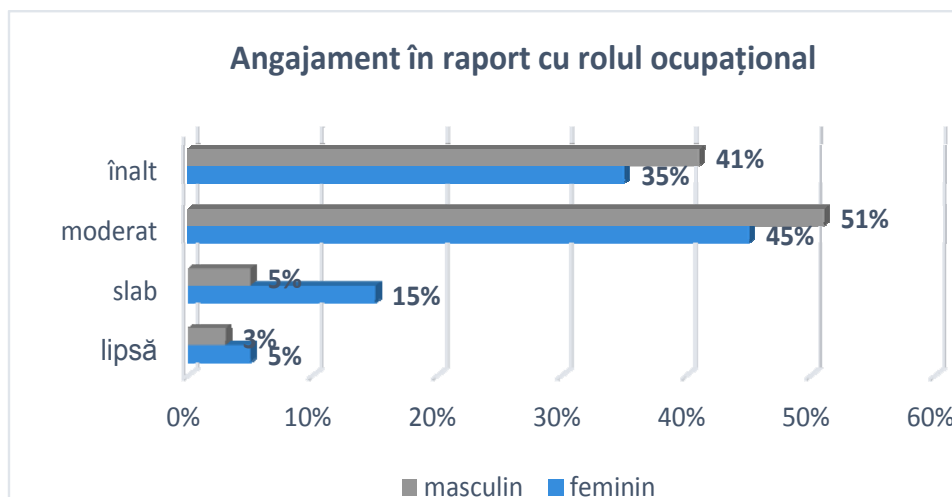


Fig.1. Datele privind nivelul de angajament ocupațional în funcție de genul subiecților.

În funcție de statutul marital, rezultatele privind ARO denotă că majoritatea persoanelor căsătorite (51,8%) și cele divorțate (69,2%) manifestă în general un angajament moderat (Fig.2). În acest caz, putem presupune că solicitările legate de rolul marital și cel parental determină scăderea în intensitate a angajamentului, familia devenind prioritară în alegerile pe care le fac angajații.

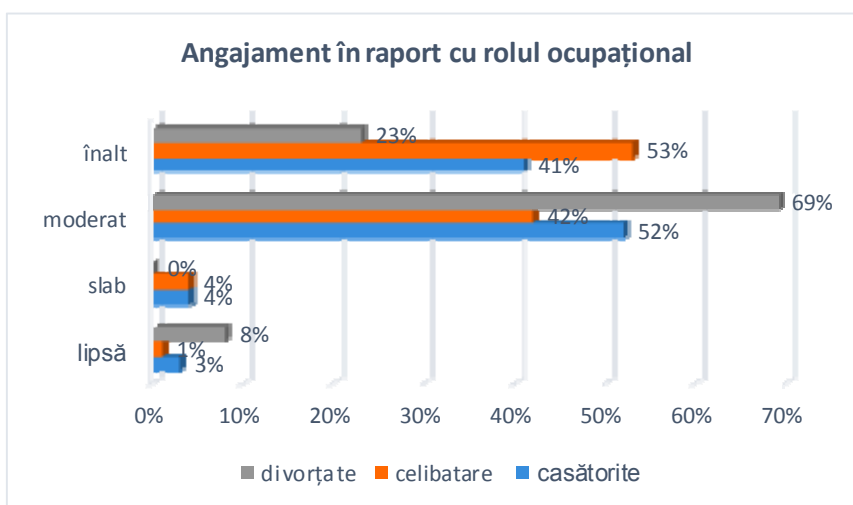


Fig.2. Datele privind nivelul de angajament ocupațional în funcție de statutul marital al subiecților.

Un nivel înalt al ARO (57%) se relevă și la categoria de vârstă 18-35 ani, ceea ce denotă interesul tinerilor în raport cu activitatea profesională (Fig.3). Pentru ei, rolul profesional se remarcă prin nivel sporit de implicare, nevoia de a acumula informații, deprinderi, competențe. Un nivel moderat (67%) remarcăm pentru categoria 36-50 ani, ceea ce demonstrează că perioada dată presupune stabilitate și inserție profesională intensă, dar și activitate cumulativă, de aceea se impune adoptarea unor strategii de echilibrare a responsabilităților muncă-familie. Conform datelor, ARO este slab (20%) la persoanele cu vârsta de peste 50 ani.

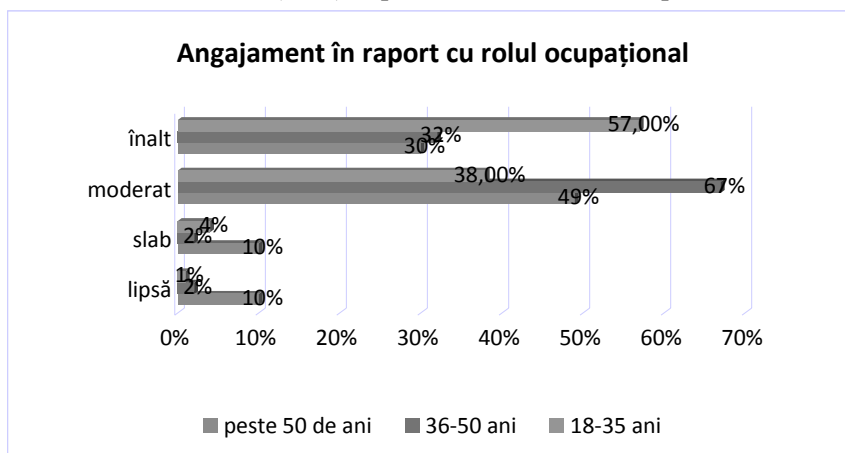


Fig.3. Datele privind nivelul de angajament ocupațional în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

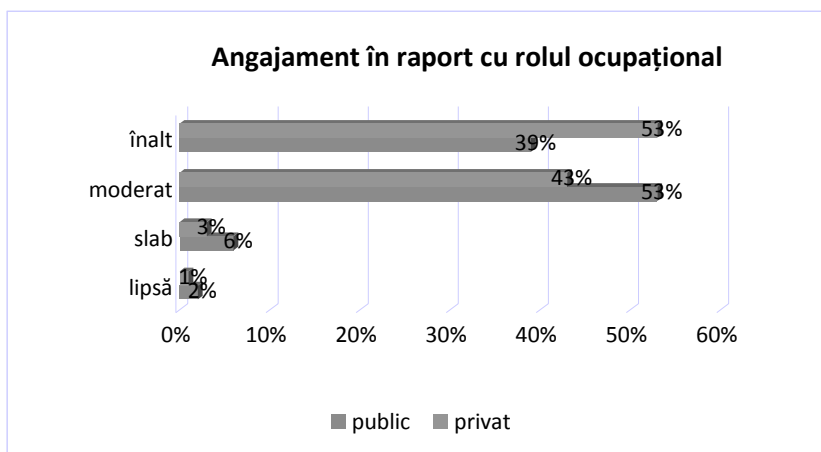


Fig.4. Datele privind nivelul de angajament ocupațional (organizații publice și private).

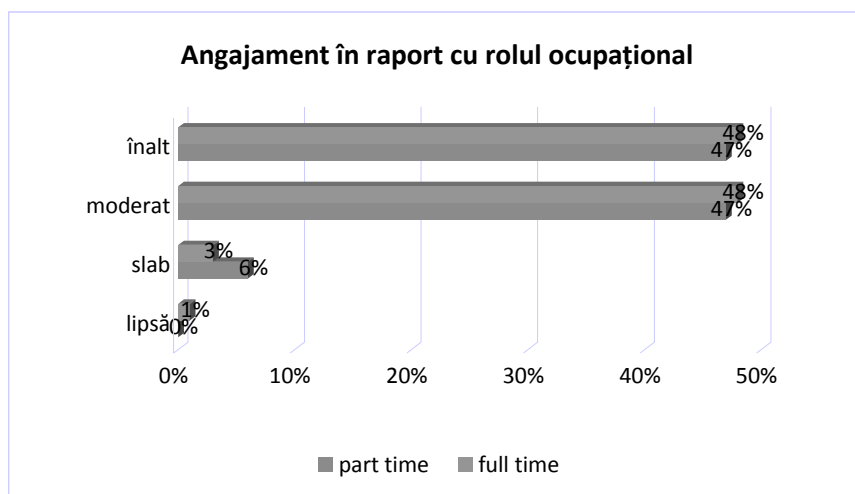


Fig.5. Datele privind nivelul de angajament ocupațional în funcție de programul de muncă al subiecților.

Majoritatea subiecților din organizații private au un ARO înalt (53%), comparativ cu angajații din organizații publice (39%) (Fig.4). În acest sens, putem presupune că cerințele și resursele postului în organizațiile private ar explica nivelul de ARO, fiind însă doar o ipoteză care necesită evidențe empirice. Conform rezultatelor cercetării, nu se atestă diferențe în ceea ce privește ARO la angajații cu un program de muncă *full time* sau *part time* (Fig.5).

#### Angajament în raport cu rolul parental (ARP)

Rezultatele studiului indică scoruri ridicate ale ARP la subiecții de gen feminin și la categoria de vârstă 18-35 ani. Un nivel înalt al ARP demonstrează că indivizii dedică mai mult timp, energie și eforturi pentru creșterea și educarea copiilor, sarcinile de la locul de muncă devenind mai puțin prioritare.

Cu referire la asumarea rolului parental, subiecții de gen masculin prezintă scoruri medii (Fig.6), ceea ce reflectă tendința de gestionare a resurselor personale în vederea realizării sarcinilor din ambele sfere. Un alt studiu susține că doar  $\frac{3}{4}$  din respondenți afirmă că educarea copiilor este responsabilitatea ambilor parteneri [10, p.28]. Astfel, pot fi explicate scorurile medii obținute de bărbați cu privire la participarea în activitățile de creștere și educare a copiilor. Femeile, comparativ cu bărbații, manifestă un nivel ridicat de implicare parentală, simțindu-se într-o măsură mai mare responsabile de educarea copiilor. Conform aceluiași studiu, 63% din respondenți împărtășesc părerea precum că femeile au grijă de familie și gospodărie (îngrijirea și supravegherea copiilor și vârstnicilor) [11, p.94].

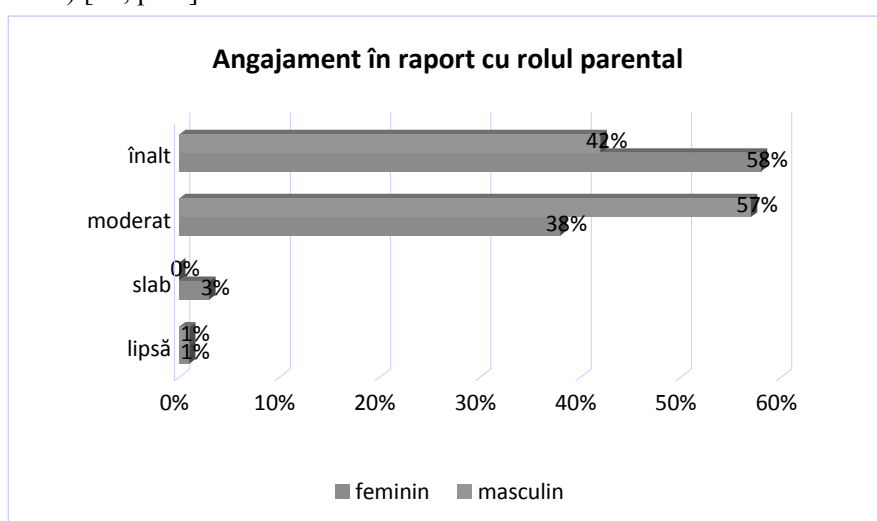


Fig.6. Datele privind nivelul de angajament parental în funcție de genul subiecților.

Un nivel înalt al ARP se observă la toate cele trei categorii de vârstă analizate în prezentul studiu (Fig.7), însă mai proeminent se manifestă la persoanele cu vârsta între 36 și 50 ani (59%). Aceasta se poate datora

faptului că majoritatea persoanelor la această vârstă au responsabilități legate de familie și copii, respectiv timpul acordat acestora este suficient de mare.

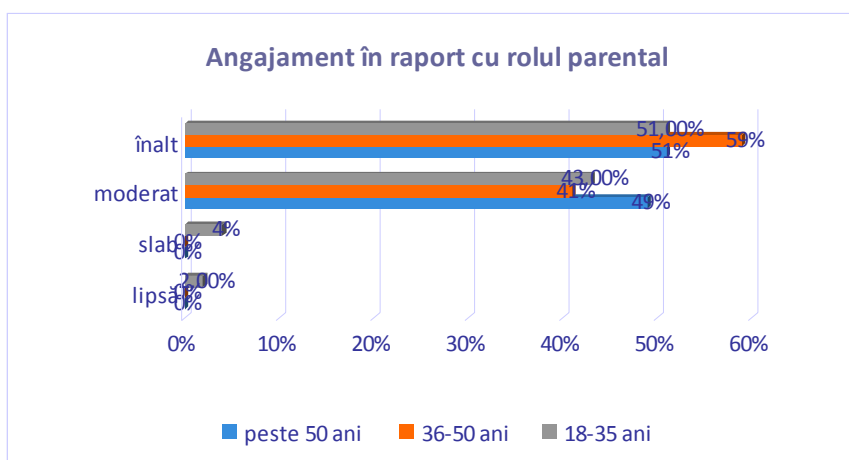


Fig.7. Datele privind nivelul de angajament parental în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

#### *Angajament în raport cu rolul marital (ARM)*

ARM se referă la tendința persoanei de a satisface în primul rând necesitățile create de rolul de soț/soție. Un nivel înalt al ARM presupune că indivizii sunt conștienți și își asumă responsabilitățile în raport cu partenerul lor, sunt activi în realizarea acțiunilor ce țin de rolul dat și își rezervă timp suficient pentru viața de cuplu.

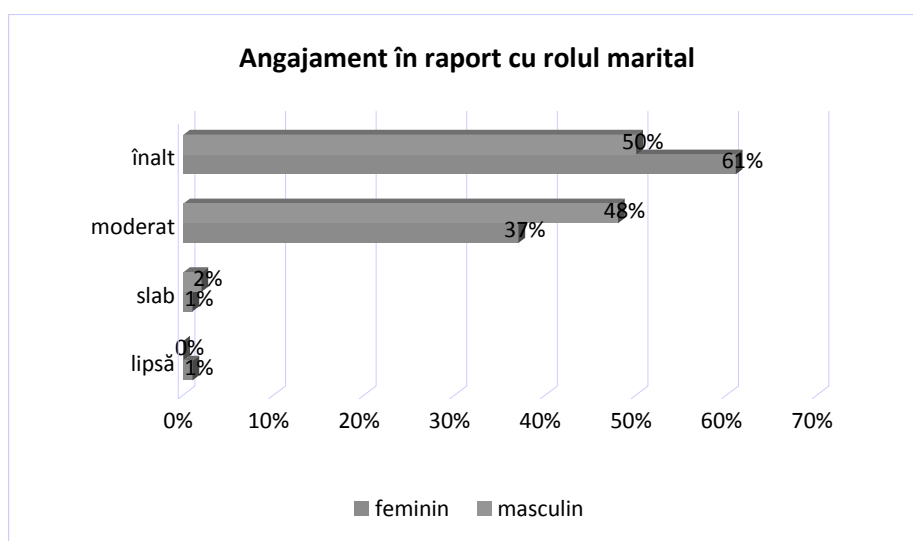


Fig.8. Datele privind nivelul de angajament marital în funcție de genul subiecților.

Observăm că subiecții de gen feminin înregistrează scoruri înalte, ceea ce denotă dorința de a avea grijă de soț; comparativ, subiecții de gen masculin acordă mai mult timp activităților profesionale, fiind mai mult preocupați de promovarea propriei imagini la nivel societal, decât de a dedica mai mult timp partenerului marital (Fig.8). Barometrul de gen la fel confirmă acest fapt, menționând că bărbații petrec mai des decât femeile timpul liber în afara casei și cu prietenii [12, p.28]. Un nivel înalt al ARM, cu scoruri peste medie, se înregistrează la toate categoriile de vârstă investigate (Fig.9), însă cel mai înalt procentaj se constată la persoanele cu vârsta de 36-50 ani (67%).

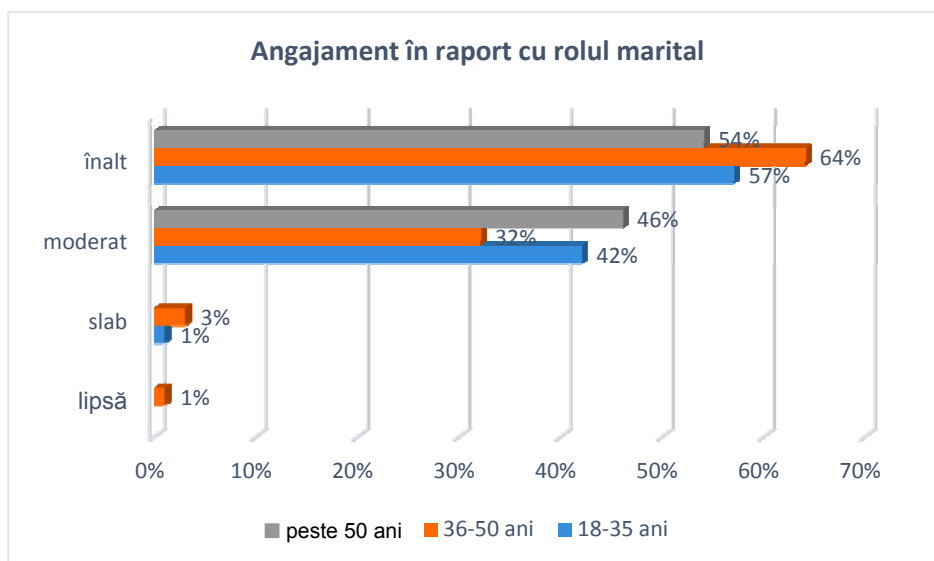


Fig.9. Datele privind nivelul de angajament marital în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

### ***Interferența muncă-familie (IMF) și interferența familie-muncă (IFM)***

În ceea ce privește aspectul dat, interferența se manifestă fie, preponderent, dinspre muncă spre familie, fie dinspre familie spre muncă. În primul caz, situații de acest gen pot să apară urmare a unui program de muncă suprasolicitant, cu sarcini multiple și/sau diverse, ceea ce necesită ca unele sarcini să fie realizate și acasă, seara, în zilele de odihnă sau în vacanțe (de ex., să finalizeze rapoarte, să răspundă la mesaje sau apeluri telefonice legate de serviciu). Acest fapt nu le permite angajaților să petreacă mai mult timp cu membrii familiei, să realizeze anumite responsabilități casnice, mai ales că uneori sunt nevoiți să iasă la muncă și în zilele de odihnă. În cel de-al doilea caz, responsabilitățile legate de familie împiedică oarecum realizarea la modul dorit sau așteptat a sarcinilor profesionale (de ex., grija față de copii). De menționat că, în anumite cazuri, persoanele sunt dispuse să lucreze în timpul destinat familiei, pentru un venit suplimentar.<sup>3</sup>

Observăm că atât la subiecții de gen feminin, cât și la cei de gen masculin se manifestă cazuri frecvente când sarcinile profesionale interferează cu responsabilitățile casnice (IMF moderată, femei – 46% și bărbați – 52%).

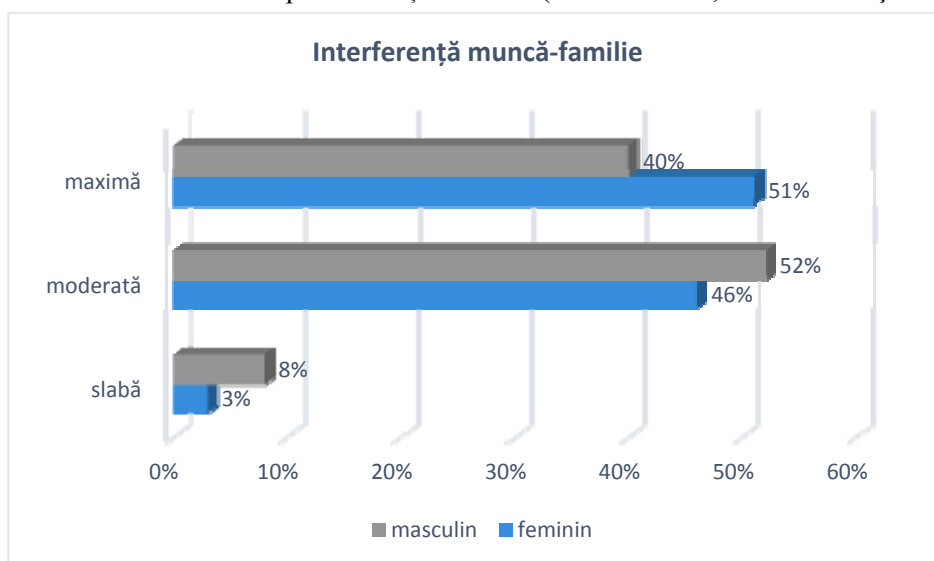


Fig.10. Datele privind interferența muncă-familie în funcție de genul subiecților.

<sup>3</sup> Deși cercetările s-au axat mai mult pe efectele negative ale interferenței familie-muncă, studii recente evidențiază și aspectele pozitive (de ex., supraîn-cărcarea cu roluri nu ar duce neapărat la apariția unui conflict familie-muncă, relevă Pitariu *et al.* într-un studiu pe angajații din România; dimpotrivă, a fi implicat în două sau mai multe slujbe poate fi o soluție pentru atenuarea conflictelor familiale, care ar putea interveni din motive financiare).

La fel, pentru majoritatea persoanelor căsătorite (49%) și divorțate (46%) se atestă IMF moderată (Fig.11).

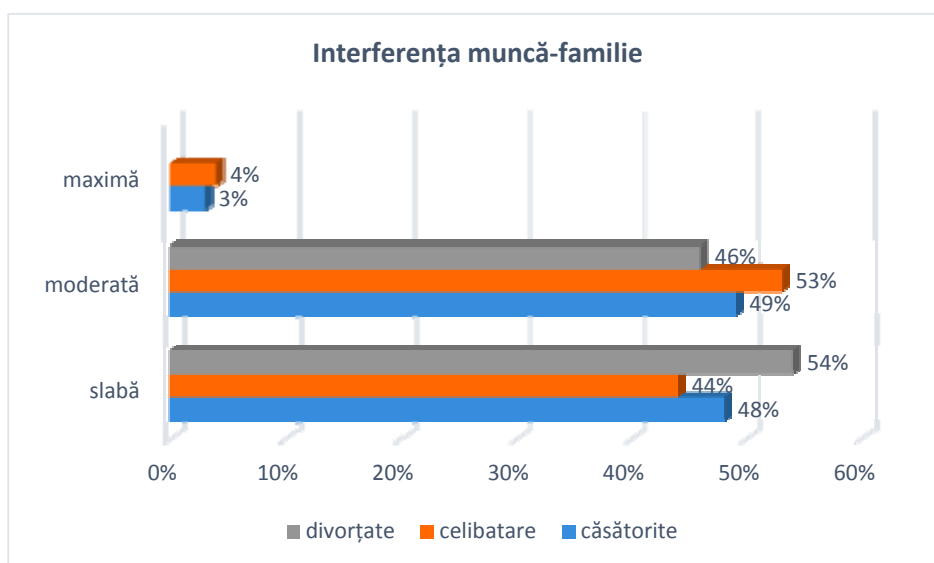


Fig.11. Datele privind interferența muncă-familie în funcție de statutul marital al subiecților.

Un nivel moderat al IMF constatăm și pentru categoriile 18-35 ani (56%) și 36-50 ani (51%) (Fig.12).

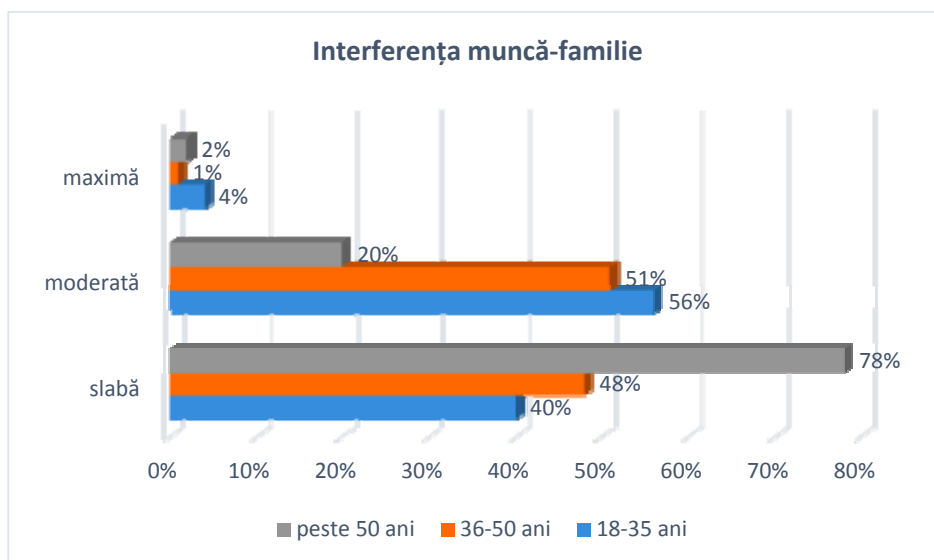


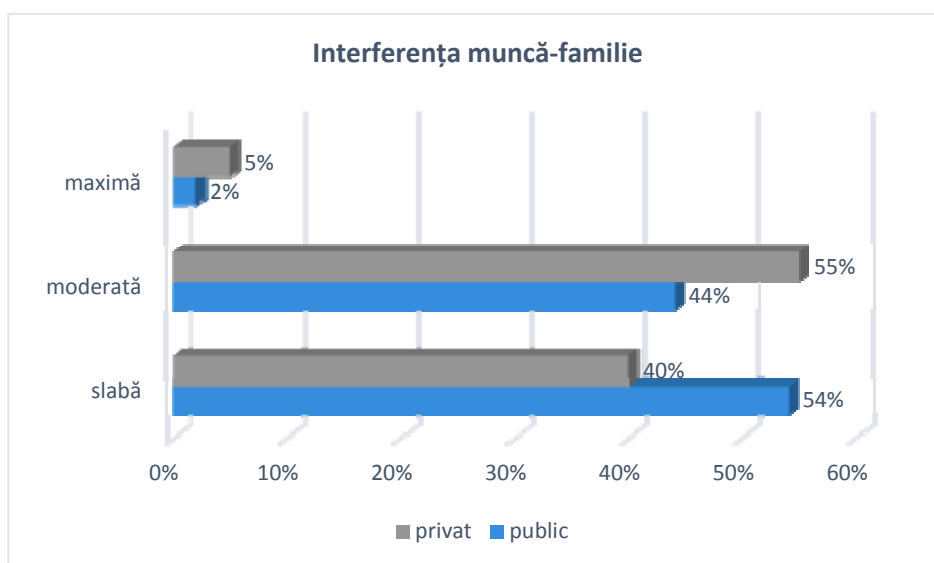
Fig.12. Datele privind interferența muncă-familie în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

Totuși, pentru persoanele având vârsta de peste 50 ani IMF este slabă (78%), explicată prin faptul că copiii sunt deja mari și independenți.

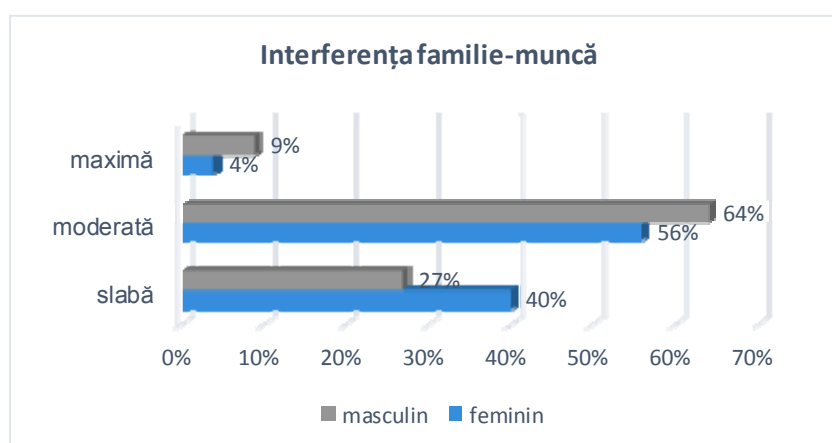
În organizațiile publice/de stat, rezultatele atestă IMF slabă la 54%, ceea ce relevă că munca nu influențează asupra vieții de familie a angajaților din aceste organizații, comparativ cu 55% din subiecții organizațiilor private care înregistrează IMF moderată. Am putea spune că munca influențează viața privată a angajaților, însă efectul influenței nu este semnificativ (Fig.13).

Deși, în ceea ce privește interferența familie-muncă (IFM), spre deosebire de IMF, scorurile privind interferența maximă sunt mai mici la toate categoriile investigate; totuși, predomină un nivel moderat și slab al IFM. Acest fapt arată că, la fel ca în cazul IMF, sarcinile familiale (întreținerea membrilor familiei, responsabilitățile casnice, grija față de copii) se intersectează cu cele ocupaționale. La subiecții de gen masculin, comparativ cu cei de gen feminin, se înregistrează scoruri mai mari atât pentru IFM maximă, cât și pentru cea moderată (Fig.14).



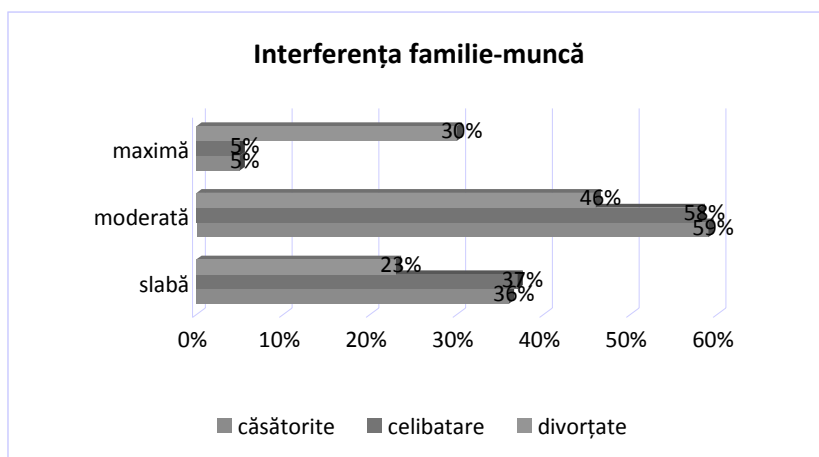


**Fig.13.** Datele privind interferența muncă-familie (organizații publice și private).



**Fig.14.** Datele privind interferența familie-muncă în funcție de genul subiecților.

IFM este în general moderată și în funcție de statutul marital (celibatari – 58%, căsătoriți – 59% și persoane divorțate – 46%) (Fig.15).



**Fig.15.** Datele privind interferența familie-muncă în funcție de statutul marital al subiecților.

Un procent semnificativ privind IFM maximă se înregistrează la persoanele divorțate (30%), comparativ cu celelalte două categorii la care se atestă scoruri mult mai mici. În funcție de vârsta subiecților (Fig.16), se observă scoruri peste medie privind IFM moderată la toate categoriile de vârstă: pentru 18-35 ani (58%), 36-50 ani (64%) și peste 50 ani (51%).

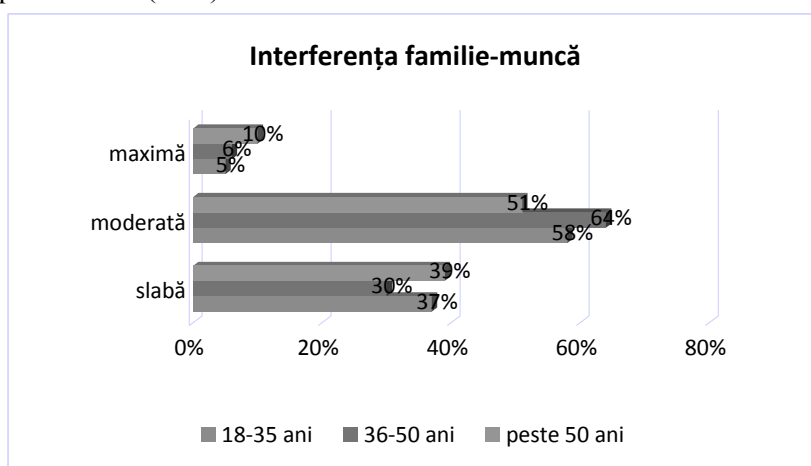


Fig.16. Datele privind interferența familie-muncă în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

La fel, conform rezultatelor obținute, majoritatea subiecților din organizații publice, dar și private evaluează IFM drept moderată (organizații publice, 57%; organizații private, 59%) și slabă (organizații publice, 40%; organizații private, 32%). Acest factor atestă că responsabilitățile specifice rolului familial influențează oarecum activitatea de muncă a angajaților atât din organizațiile publice, cât și din cele private, însă fără a produce efecte semnificative asupra exercitării comportamentului organizațional (Fig.17).

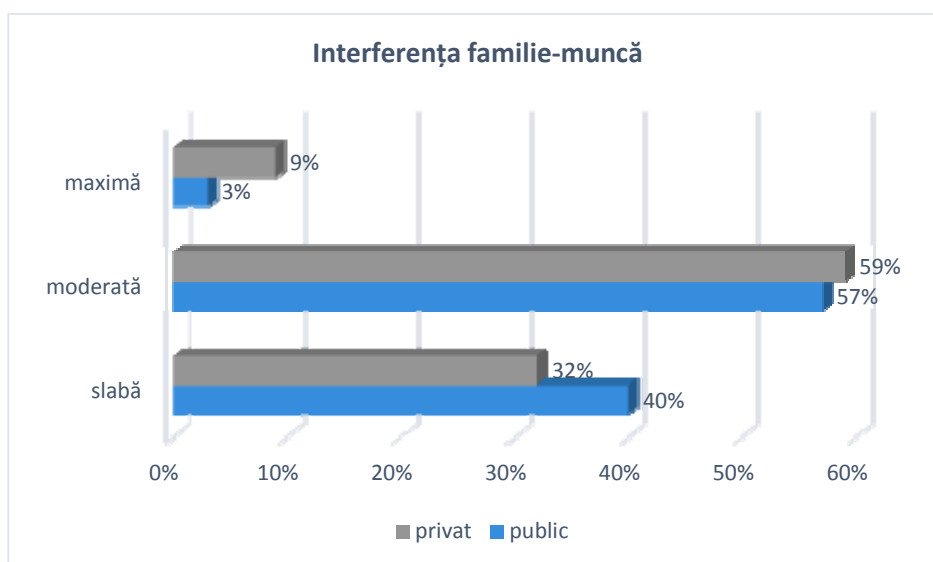


Fig.17. Datele privind interferența familie-muncă (organizații publice și private).

### **Conflictul muncă-familie (CMF)**

În general, datele acestui studiu arată că atât la subiecții de gen feminin, cât și la cei de gen masculin predomină un nivel scăzut și moderat al CMF, ceea ce indică tendința de a gestiona eficient resursele personale în vederea echilibrării celor două domenii – munca și familia (Fig.18).

În prezent, tradiționalismul rolurilor gender fiind minimalizat, distribuția sarcinilor casnice nu se face în funcție de stereotipurile, specificul rolului și nu creează reprezentări conflictuale la nivel cognitiv. Respectiv, un nivel scăzut al CMF se atestă și în funcție de statutul marital (persoane divorțate – 62%, căsătorite – 60% și celibatate – 55%) (Fig.19).

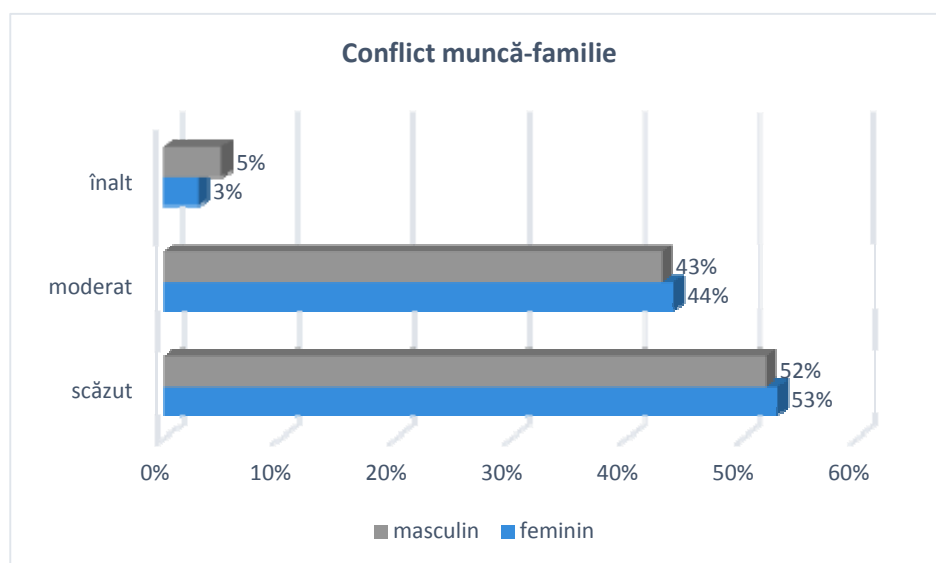


Fig.18. Datele privind conflictul muncă-familie în funcție de genul subiecților.

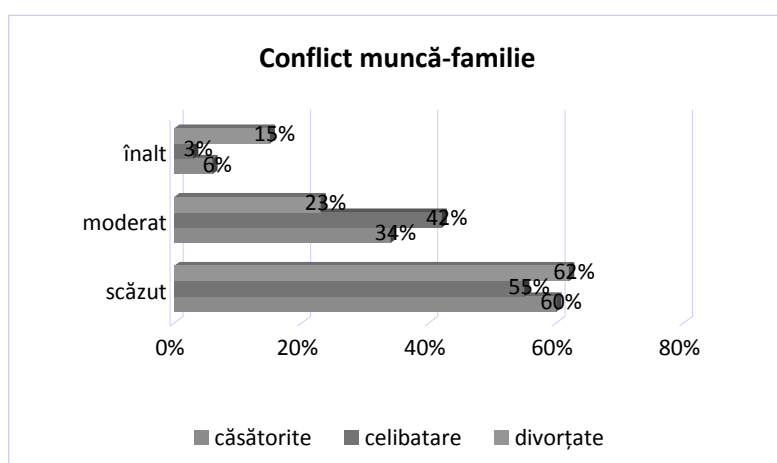


Fig.19. Datele privind conflictul muncă-familie în funcție de statutul marital al subiecților.

În ce privește categoria de vârstă, observăm un nivel scăzut al CMF la grupul de subiecți de 36-50 ani (63%) și la persoanele cu vârsta de peste 50 ani (66%) (Fig.20).

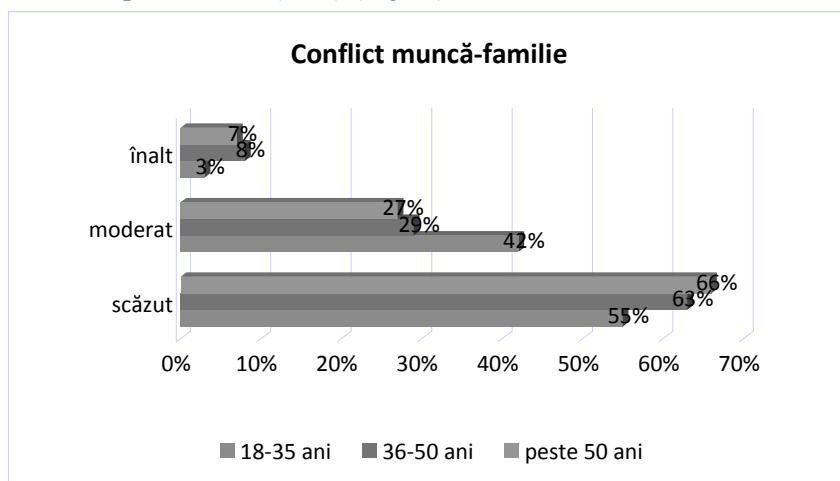


Fig.20. Datele privind conflictul muncă-familie în funcție de categoria de vârstă a subiecților.

Rezultatele mai arată că majoritatea subiecților din organizații publice (56%) și organizații private (60%) înregistrează la fel un nivel scăzut al CMF, ceea ce demonstrează că, aparent, pentru ei nu există divergențe majore între responsabilitățile familiale și cele ocupaționale (Fig.21).

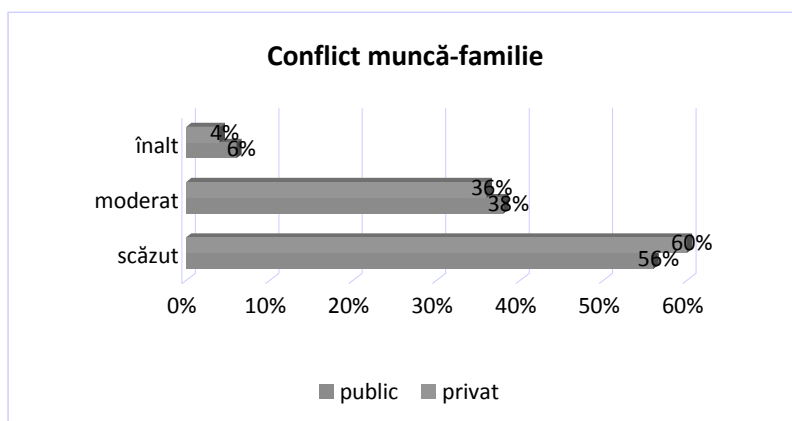


Fig.21. Datele privind conflictul muncă-familie (organizații publice și private).

Putem explica aceste rezultate prin faptul că subiecții din aceste categorii de vârstă s-au adaptat sarcinilor ce țin de rolurile aferente; pe lângă aceasta, credem că stagiul de muncă și experiența ar favoriza adoptarea unor strategii eficiente de management al responsabilităților muncă-familie. În sprijinul acestei aserțiuni sunt și concluziile la care au ajuns Cohen și Liani [13] într-un studiu realizat pe 168 de angajate din două spitale din Israel, care constată că femeile care au un stagiul de muncă mai mare sunt mai puțin predispuse de a fi afectate de acest conflict. Autorii consideră că experiența le ajută să-și dezvolte strategii de coping mai eficiente.

Într-o proporție mai mare decât la celelalte două categorii investigate se atestă un nivel moderat al CMF la grupul de subiecți de 18-35 ani (42%), aspect care relevă că tinerii întâmpină dificultăți de echilibrare a muncii și familiei. Înrolarea cu responsabilități noi atât în domeniul profesional, cât și în familie, le face mai dificilă adaptarea la aceste roluri.

### Concluzii și direcții ulterioare de cercetare

Munca și familia sunt două domenii importante pentru persoana adultă, cercetătorii și psihologii practicienii fiind interesați de a înțelege felul în care interferează aceste două domenii și care sunt strategiile de soluționare a conflictului muncă-familie. Studiile atestă că dezechilibrul muncă-familie produce efecte atât asupra individului, cât și asupra organizației ca întreg: la nivel individual – oboseală, anxietate, stări de tensiune, iritabilitate, frustrare, vulnerabilitate, nesiguranță; la nivel organizațional – absenteism, migrația forței de muncă, productivitate scăzută, costuri mult mai mari ș.a. În vederea reducerii acestor efecte, organizațiile creează programe și strategii de intervenție pentru echilibrarea muncii și familiei.

Datele studiului arată că, în general, tinerii manifestă un nivel înalt de angajament profesional și tot ei sunt cei care se confruntă cu dificultăți de echilibrare a muncii și familiei. Prin urmare, tinerii reprezintă grupul de angajați care pare a fi cel mai predispus de a fi afectat de conflictul muncă-familie. Mulți dintre ei fiind proaspăt căsătoriți și la începutul carierei profesionale, încă nu și-au format niște deprinderi de a echilibra în mod eficient sarcinile aferente acestor roluri – rolul parental/marital și cel profesional. Acest fapt indică nevoia de a fi integrați în diverse programe de formare care ar viza cunoașterea unor strategii de echilibrare a muncii și familiei și de a primi mai mult suport organizațional în acest sens.

La toate grupurile analizate, interferența muncă-familie sau familie-muncă este moderată, excepție fiind doar subiecții divorțați, care trebuie să-și asume integral responsabilitățile ambelor roluri, la această categorie înregistrându-se în proporție de 30% situații de interferență maximă a sarcinilor profesionale cu cele familiale. Prin urmare, intersectarea sarcinilor ocupaționale și a celor casnice se produce în egală măsură. Cel mai ridicat nivel al atașamentului față de rolul marital și cel parental se înregistrează la persoanele cu vârsta de 36-50 ani și la subiecții de gen feminin. Astfel, putem presupune că, în situații de interferență conflictuală de rol, angajații din această categorie vor da prioritate mai degrabă familiei, decât muncii. O altă supoziție e că, în cazul necesității de a alege între a dedica mai mult timp sarcinilor din familie, respectiv carierei sau muncii,

femeile mai degrabă vor renunța la cariera profesională în favoarea familiei, pe când bărbații, invers – vor alege să dedice mai mult timp dezvoltării carierei profesionale.

Deși, inițial, am presupus că, în condițiile economice ale Republicii Moldova, conflictul muncă-familie se va manifesta cu o intensitate crescută, datele cercetării relevă aparent o intensitate moderată a acestuia. Aceste date urmează să fie investigate în profunzime prin studii calitative pentru a vedea cum se explică: sunt niște răspunsuri dezirabile, e o camuflare a situației, nedorința de a exterioriza trăirile etc. sau este un conflict slab conștientizat?

#### Referințe:

1. AMATEA, E.S., CROSS, E.G., CLARK, J.E. and 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, no4, p.831-838.
2. HILL, G., JACOB, J., SHANNON, L., BRENNAN, R., BLANCHARD, V. and MARTINENGO, G. Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress, and burnout. In: *Community, Work and Family*, 2008, vol.11, no2, p.165-181.
3. GREENHAUS, J.H. and BEUTELL, N.J. Sources of conflict between work and family roles. In: *The Academy of Management Review*, 1985, vol.10, no1, p.76-88.
4. PEETERS, M., MONTGOMERY, A., BAKKER, A. and SCHUFELI, W. Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. In: *International Journal of Stress Management*, 2005, vol.12, no1, p.43-61.
5. GREENHAUS, J.H. and BEUTELL, N.J. *Op.cit.*
6. AMATEA, E.S., CROSS, E.G., CLARK, J.E. and BOBBY, C.L. *Op.cit.*
7. MATTHEWS, R.S. and BARNES-FARRELL, J.L. Development and initial evaluation of an enhanced of boundary flexibility for the work and family domains. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, vol.15, no3, p.330-346.
8. GRZYWACZ, J.G., FRONE, M.R., BREWER, C.S., and KOVNER, C.T. Quantifying work-family conflict among registered nurses. In: *Research in Nursing & Health*, 2006, no29, p.414-426.
9. *Barometru de gen. Republica Moldova: Rezultate și studii în baza sondajului de opinie*. Chișinău: ARC, 2006.
10. Ibidem.
11. Ibidem.
12. Ibidem.
13. COHEN, A. and LIANI, E. Work-family conflict among female employees in Israel hospitals. In: *Personnel Review*, 2008, vol.38, no2, p.124-141.

**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 10.12.2016