

## Rezumat

### 15.817.06.06A Interferențe dintre viața profesională și cea privată: aspecte interculturale, experiențe locale și intervenții organizaționale

Așa cum munca și familia sunt două aspecte importante ale persoanei adulte, cercetătorii și psihologii practicienii au fost dintotdeauna interesați de a înțelege felul în care interferează aceste două domenii și conflictele care derivă în consecință. Angajatul prins în acest conflict de rol se confruntă cu următoarea dilemă: ce să aleagă – *munca* sau *familia*, cărui domeniu să-i dea prioritate, cum să îmbine cât mai optim solicitările de la serviciu cu responsabilitățile de familie? Remarcăm că cele mai multe cercetări privind problematica dată au fost realizate în Europa de Vest, SUA și Asia de Sud (Aryee *et al.*, 1999; Hill *et al.*, 2004; Lu *et al.*, 2010) și mai puțin în Europa de Est sau chiar aproape deloc în spațiul sociocultural autohton.

Primele studii despre acest fenomen au fost realizate în anii '80 ai secolului trecut. Cercetările s-au axat atât pe investigarea fenomenului, cât și pe elaborarea unor strategii de intervenție. Luând în considerare faptul că asemenea cercetări nu prea au fost realizate în Rep. Moldova, ne-am propus un studiu complex, deopotrivă teoretic și empiric, care să ofere o cunoaștere multiaspectuală a fenomenului în vederea elaborării unor programe eficiente de intervenție psihosocială în organizații.

În acest sens, cercetările realizate de noi în această perioadă (2015-2018) prevăd atât analiza experienței internaționale, cât și investigarea unor practici locale. În mod evident, programele de intervenție elaborate în alte contexte culturale, examinate de noi în acest scop, necesită a fi adaptate și racordate la realitățile socioeconomice ale Rep. Moldova. Din această perspectivă, rezultatele unor investigații științifice (cantitative și calitative), realizate în cadrul proiectului „Interferențe dintre viața profesională și cea privată. Aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție”, au avut drept scop studiul fenomenului, identificarea unor direcții de investigare ulterioare și elaborarea unor strategii de intervenție în conformitate cu specificul contextului local. Studiul nostru urmărește în primul rând investigarea interferenței muncă-familie/viață privată în funcție de specificul socio-cultural al Rep. Moldova pentru o mai bună cunoașterea a fenomenului și, în al doilea rând, elaborarea ca urmare a unor strategii de intervenție și recomandări în vederea unei mai bune gestionări a conflictului muncă-familie în organizațiile autohtone.

Principalele rezultate se rezumă la următoarele:

- Nu există diferențe semnificative privind percepția conflictului, atât bărbații, cât și femeile manifestă un nivel moderat și scăzut de conflict. Diferențe se atestă doar în ceea ce privește angajamentul de rol, femeile manifestă un angajament înalt în raport cu rolul parental, iar bărbații față de rolul ocupațional. În cazul necesității de a alege între a dedica mai mult timp familiei, respectiv, carierei sau muncii, femeile, mai degrabă, vor renunța la carieră în favoarea familiei, pe când bărbații, invers – vor alege să dedice mai mult timp dezvoltării carierei profesionale.

- Conflictul este văzut ca o situație firească, iar incapacitatea de a îmbina sarcinile în mod optim este percepută mai degrabă drept o nereușită personală, fără a fi învinuiți ceilalți. Nu este conștientizat rolul pe care l-ar putea avea organizația în ajutorarea angajaților care se confruntă cu dificultăți în acest sens. De cele mai dese ori, consecințele conflictului sunt recunoscute abia când situația devine destul de gravă, ajungându-se până la divorț, probleme de sănătate fizică sau psihică. Angajații subliniază importanța suportului oferit de membrii familiei pentru depășirea perioadelor de conflict.

- În mediul universitar, conflictul muncă-familie poate influența negativ performanțele academice ale indivizilor, iar incapacitatea de a dedica suficient timp și pentru familie în cele mai dese cazuri generează insatisfacție și ardere profesională. Lipsa unor mecanisme optime de echilibrare a muncii, activităților legate de dezvoltarea profesională și a responsabilităților familiale, respectiv, tendința de a avea rezultate excelente în toate domeniile și încercarea de a reuși „pe două sau mai multe fronturi”, deseori poate provoca eșecuri în realizarea cu succes a sarcinilor, soldându-se în consecință cu suprasolicitări, regrete și chiar renunțări.

- Studiul arată că, chiar dacă membrii universității se bucură de o anumită flexibilitate în ceea ce privește organizarea muncii și a programului de lucru, acest fapt nu diminuează tensiunea și stresul trăite de aceștia, fiindcă suprasolicitarea cu sarcini este oarecum prezentă, doar modul de lucru a suferit anumite modificări datorită evoluției tehnologice și economice. Ca și în alte studii, participanții au subliniat importanța pe care o are suportul membrilor familiei, prin ajutorul oferit în realizarea unor responsabilități și treburi casnice, inclusiv prin suportul emoțional. Au fost evidențiate strategii de management al conflictului muncă-familie (în baza studiului realizat în organizațiile autohtone), fiind identificate o serie de scenarii cu referire la explicațiile și semnificațiile atribuite de subiecți privind responsabilitatea soluționării conflictului.

- Analiza strategiilor de intervenție se face în concordanță cu tipul de conflict muncă-familie, evidențiindu-se faptul că organizațiile au început, cu pași mici, să manifeste deschidere pentru un orar de muncă flexibil. Pentru a oferi angajaților o atmosferă de deschidere, se mărește numărul pauzelor de 10-15 minute, în care angajatul poate să se deconecteze de la munca prestată, aspect ce diminuează conflictul muncă-familie de timp. O strategie de diminuare a conflictului muncă-familie bazat pe tensiune este oferirea zilelor libere, atunci când sunt evenimente importante în familie.

- În contextul organizațiilor din Rep. Moldova, manifestarea acestor două aspecte ale vieții – munca și familia – încă nu are o imagine clar conturată. Din cauza unui mediu foarte instabil, în care sistemele organizaționale luptă pentru instaurarea unei stabilități pe piață și crearea unei siguranțe pentru ziua de mâine, intervențiile și diminuarea conflictului muncă-familie sunt plasate secundar în lista de priorități.