MANIFESTĂRI ALE SUPORTULUI ORGANIZAŢIONAL, ANGAJAMENTULUI DE ROL ŞI ANGAJAMENTULUI ORGANIZAŢIONAL LA ANGAJAŢII DIN INSTITUŢIILE MEDICALE

Mariana JURAT,

studentă, anul III, Facultatea Psihologie, Științe ale Educației,
Sociologie și Asistență Socială

CZU: 159.944:331.101.3:616-051 Email:versuri.albe@gmail.com

Introducere

Criza sanitară generată de pandemia COVID-19 a evidențiat vulnerabilitățile sistemului de sănătate și a pus o presiune notabilă asupra personalului medical, generând situații frecvente de stres ocupațional, epuizare emoțională și ardere profesională, sporind în mod alarmant numărul de demisii. Pornind de la aceste constatări, ne-am propus să analizăm cum se manifestă trei fenomene care afectează în mod esențial fluctuația de personal, și anume,*„suportul organizațional perceput”* (SOP, convingerea angajaților că organizația le validează contribuțiile, le apreciază eforturile și manifestă preocupare pentru starea lor de bine) [Booth și Matthews, 2012 *apud* 2], *„angajamentul de rol”* (AR, o serie de credințe și atitudini ale angajaților privind relevanța unui anumit rol: ocupațional, parental sau marital) [1] și,*„angajamentul organizațional”* (AO, acceptarea de către angajați a valorilor, scopurilor și misiunii organizației din care fac parte) [3]. Totodată, cunoașterea acestor fenomene (SOP, AR și AO) oferă o perspectivă mai largă și asupra modului în care angajații, în special cei din activități profesionale solicitante, cum este medicina, echilibrează angajamentele profesionale și cele familiale, inclusiv modul în care aceste angajamente influențează performanța și loialitatea față de instituție și rolul ocupațional. Prin urmare, tema abordată se remarcă și printr-o importanță strategică, întrucât poate falicita identificarea unor soluții concrete pentru dezvoltarea unui sistem medical centrat pe susținerea, implicarea și motivarea angajaților.

Material și metodă

Studiul a fost realizat pe un grup de 30 de medici, angajați în diverse instituții medicale din or. Chișinău, în colectarea datelor fiind utilizate: „Scala suportului organizațional perceput” (Booth și Matthews, 2012); „Chestionarul privind angajamentul de rol” (Amatea *et al,* 1986) și „Chestionarul privind angajamentul organizațional” (Meyer și Allen, 1997).Presupunem existența unor interrelații între SOP, AR și AO la medici; astfel încât, un nivel înalt al SOP va corela cu un nivel înalt al AO normativ și AO afectiv; un nivel înalt al AR ocupațional va corela cu un nivel

înalt al AO normativ şi un nivel scăzut al SOP va corela cu un nivel scăzut al AO de orice tip (normativ, afectiv şi de continuitate).

Rezultate şi discuţii

Analiza datelor relevă în general un nivel mediu în manifestarea factorilor investigaţi (*vezi* Tab. 1). Astfel, observăm că 56,7% din medici, participanţi la acest studiu, percep un nivel moderat de suport organizaţional, iar acest lucru demonstrează o recunoaştere parţială a eforturilor lor în cadrul instituţiei medicale.Totodată, identificăm un nivel moderat de angajament organizaţional (afectiv, de continuitate şi normativ) şi un angajament ocupaţional moderat spre înalt şi ceea ce relevă o implicare activă a medicilor în sfera profesională.

Tabelul 1

Distribuţia datelor privindsuportul organizaţional perceput (SOP), angajamentul organizaţional (AO)şi angajamentul de rol (AR) la medici

	SOP minim	**SOP mediu**	**SOP maxim**
Suport organizaţional perceput	6 (20%)	17 (57%)	7 (23%)
	AO scăzut	**AO mediu**	**AO înalt**
Angajament afectiv	4 (13,3%)	20 (66,7%)	6 (20%)
Angajament de continuitate	4 (13,3%)	18 (60,4%)	8 (26,3%)
Angajament normativ	5 (16,6%)	19 (63,4%)	6 (20%)
	AR scăzut	**AR mediu**	**AR înalt**
Angajament ocupaţional	5 (16,6%)	18 (60,4%)	7 (23%)
Angajament parental	4 (13,3%)	20 (66,7%)	6 (20%)
Angajament marital	8 (26,3%)	14 (47,4%)	8 (26.3%)

În ceea ce priveşte celelalte tipuri de angajament: angajamentul parental rămâne constant, iar cel marital se remarcă printr-o variabilitate ce sugerează preocuparea medicilor pentru acest rol.

Analiza datelor relevă că SOP este un predictor important pentru AO afectiv, normativ şi de continuitate. Seatestă corelaţii pozitive, semnificative statistic, între SOP şi AO normativ ($r = 0.636$, $p = 0.001$) şi între SOP şi AO afectiv ($r = 0.614$, $p = 0.001$). Cea mai puternică asociere o găsim între SOP şi AO de continuitate ($r = 0.651$, $p = 0.002$), relevând implicaţii directe asupra deciziei medicilor de a rămâne în organizaţie. Totuşi, între angajamentul ocupaţional şi angajamentul normativ seidentifică o corelaţie foarte slabă şi fără semnificaţie statistică ($r = 0.053$, $p = 0.782$).

Prin urmare, putem deduce că un SOP ridicat se asociază cu un angajament crescut faţă de instituţie, însă implicarea crescutăa medicilor în rolul ocupaţional nu determină neapărat şi sporirea loialităţii faţă de instituţie. Mai curând, medicii tind să rămână în organizaţie din raţiuni pragmatice, decât din ataşament emoţional. Aceste rezultate sunt similare şi cu datele altor studii care identifică corelaţii pozitive între

AO și performanța instituțională, precum și corelații negative între AO și comportamentele de retragere profesională, cum ar fi absenteismul și intenția de a părăsi organizația. În esență, percepția unui SOP scăzut se asociază cu un atașament afectiv slab față de organizație și o percepție diminuată a riscurilor asociate plecării.

Concluzii

Datele acestui studiu identifică relații între SOP, AR și AO de orice tip. Astfel, cu cât crește nivelul SOP, cu atât medicii dezvoltă conexiuni afective cu instituția și manifestă loialitate față de aceasta, alegând să rămână în acea instituție. Pe fundalul unor deficiențe în sistemul medical, medicii își pot exercita în continuare rolul lor ocupațional, însă fără ca să resimtă o obligație față de instituție, mai ales dacă sesizează anumite disfuncționalități. AO, după cum demonstrează și cercetările actuale, constituie un indicator semnificativ cu privire la decizia angajaților de a rămâne în organizație, dar și un predictor al calității serviciilor pe care aceștia le oferă. Lipsa unei corelații între AO ocupațional și AO normativ subliniază autonomia acestor factori, în consens cu teoria rolului, conform căreia identificarea cu rolul ocupațional nu garantează și loialitatea față de instituție. Totodată, rezultatele pot fi explicate și prin *norma reciprocității* (Gouldner), potrivit căreia indivizii manifestă o tendință de a răspunde pozitiv atunci când beneficiază de sprijin din partea celorlalți.

Studiul relevă necesitatea consolidării SOP prin diverse programe de recunoaștere a meritelor profesionale și îmbunătățirea constantă a condițiilor de muncă, pentru ca medicii să se simtă valorizați și susținuți în activitatea lor. Angajamentul afectiv și normativ poate fi stimulat prin desfășurarea unor sesiuni de comunicare internă, activități de team-building, formare continuă și implicarea medicilor în procesul decizional, pentru a consolida sentimentul de apartenență, loialitate și valorizare profesională. Totodată, evaluarea periodică a percepției angajaților privind suportul primit și nivelul de angajament organizațional poate semnala din timp riscurile de epuizare sau plecare din sistem.

Referințe:

1. AMATEA, E.S.; CROSS, E.G.; CLARK, J.E.; 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, nr. 4, pp. 831-838.
2. COJOCARU, N. (coord.); BALAN, I.; CURTEAN, C.; OLTEANU, C.; PASCARI, R.; RĂILEANU, M.; ȘAITAN, V.; TKALICH, M.; TOLSTAIA, S.; VĂRZARU, E.; ZAHARIA, D. și YAKUPOVA, O. (2020). *Interferențe dintre viața profesională și cea privată: aspecte interculturale, experiențe locale și strategii de intervenție* (ed. a II-a, rev. și adăugită). Chișinău: CEP USM.
3. MEYER J.P.; ALLEN N.J. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An examination of construct validity. In: *Journal of Vocational Behavior*, 1997, Vol. 49, pp. 252-276.

Recomandat

***Natalia COJOCARU,** dr. hab., conf. univ.*