

‘NDËRLIDHJA NDËRMJET KONFLIKTIT PUNË–FAMILJE, SHËNETIT MENDOR DHE
ROLI NDËRMJETËSUES I REZILIENCËS’

TEMA PËR TITULLIN:

MASTER NË PSIKOLOGJI KLINIKE DHE KOMUNITETI

NGA

DAFINA RRAHIMI



UNIVERSITETI I PRISHTINËS

FAKULTETI FILOZOFIK

DEPARTAMENTI I PSIKOLOGJISË

PRISHTINË

2026

Mentore: Kaltrina Kelmendi Prof. Asoc. Dr.

Konflikti punë–familje (WFC) përkufizohet si një formë specifike e konfliktit ndërmjet roleve, i cili lind kur kërkesat e rolit profesional dhe atij familjar janë të papajtueshme. Ky konflikt manifestohet në dy drejtime kryesore: konflikti nga puna drejt familjes (work-to-family conflict), kur kërkesat dhe përvojat në punë ndërhyjnë në jetën familjare, dhe konflikti nga familja drejt punës (family-to-work conflict), kur përgjegjësitë familjare pengojnë funksionimin efektiv në punë (Zhou et al., 2018). Ky konflikti është multifunksional; i bazuar në kohë, kur koha e kaluar në një rol pengon përmbushjen e përgjegjësiave në rol tjetër, dhe i bazuar në stres, kur presionet nga një rol e bëjnë të vështirë përmbushjen e kërkesave të rolit tjetër (Allen et al., 2021). Konflikti punë–familje është bërë një çështje kryesore në studimet e sjelljes organizative dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, pasi lidhet me shëndetin punonjësve dhe performancën organizative (Liu & Low, 2011; Taylor et al., 2009). Menaxhimi i dobët ose papajtueshmëria midis punës, familjes dhe jetës personale mund të shkaktojë dëme për individin, organizatën dhe shoqërinë (Vasumathi, 2018; Obrenovic et al, 2020).

Literatura shkencore ka treguar vazhdimisht se konflikti punë–familje (Work–Family Conflict – WFC) lidhet ngushtë me mirëqenien psikologjike dhe me disa forma të problemeve të shëndetit mendor, përfshirë distresin psikologjik, depresionin, ankthin, uljen e kënaqësisë në punë dhe jetë, si dhe rënien e performancës dhe përkushtimit organizativ (Bagherzadeh et al., 2016; Berkman et al., 2015; Tagizadeh et al., 2017). Prandaj, ky fenomen është bërë një çështje gjithnjë e më e rëndësishme në kontekstin global të shëndetit mendor. Studimet empirike tregojnë qe WFC rrit riskun për depresion, sepse përtej lodhjes fizike dhe emocionale, ndikon negativisht në aftësinë për të marrë vendime, për të bashkëvepruar me të tjerët dhe për të ruajtur mirëqenien e përgjithshme (Elinson et al., 2004). Sipas të dhënave të World Health Organization, ankthi dhe depresioni shkaktojnë rreth dymbëdhjetë miliardë ditë pune të humbura çdo vit në nivel global, duke theksuar rëndësinë e trajtimit të faktorëve që ndikojnë në mirëqenien psikologjike të individëve (WHO, 2024). Në këtë kontekst, adresimi i konfliktit punë–familje konsiderohet një hap i rëndësishëm për përmirësimin e mirëqenies dhe përmbushjen e objektivave ndërkombëtare të zhvillimit, përfshirë edhe Objektivin e Zhvillimit të Qëndrueshëm për shëndetin dhe mirëqenien.

Prandaj, duke analizuar këtë marrëdhënie, ky studim synon të mbushë boshllëqet ekzistuese në literaturë dhe të ofrojë njohuri të reja mbi vështirësitë emocionale dhe rëndësinë e mbështetjes reziliences. Në këtë kuptim, studimi është përpjekur t'u përgjigjet pyetjeve kërkimore:

1. A ekziston ndërlidhje midis konfliktit punë–familje (WFC) dhe shëndetit mendor të punonjësve, duke përfshirë ankthin, stresin dhe simptomat depressive?
2. Cili është roli i reziliencës në marrëdhënien ndërmjet konfliktit punë–familje dhe shëndetit mendor të punonjësve?
3. A ekziston ndërlidhje midis faktorëve demografikë dhe konfliktit punë–familje?

H1. Ekziston një lidhje pozitive dhe signifikative midis konfliktit punë–familje dhe stresit.

H1.1. Ekziston një lidhje pozitive dhe signifikative midis konfliktit punë–familje dhe ankthit

H1.2. Ekziston një lidhje pozitive dhe signifikative midis konfliktit punë–familje dhe simptomave të depresionit.

H2. Rezilenca ndërmjetëson marrëdhënien ndërmjet konfliktit punë–familje dhe shëndetit mendor të punonjësve.

H3. Rezilenca moderon marrëdhënien midis konfliktit punë–familje dhe stresit; punonjësit me reziliencë më të lartë raportojnë nivele më të ulëta të stresit.

H3.1. Rezilenca moderon marrëdhënien midis konfliktit punë–familje dhe ankthit; punonjësit me reziliencë më të lartë raportojnë nivele më të ulëta të ankthit.

H3.2. Rezilenca moderon marrëdhënien midis konfliktit punë–familje dhe depresionit; punonjësit me reziliencë më të lartë raportojnë nivele më të ulëta të depresionit.

H4. Ekziston një ndërlidhje pozitive dhe signifikative midis faktorëve demografikë dhe konfliktit punë–familje.

H4.1. Gjinia femërore është e lidhur pozitivisht me konfliktin punë–familje.

H4.2. Numri më i madh i fëmijëve është i lidhur pozitivisht me konfliktin punë–familje

Për t'iu përgjigjur pyetjeve hulumtuese dhe për t'i konfirmuar hipotezat, të dhënat u analizuan në SPSS, duke përdorur analizat përshkruese, analiza të korrelacionit (Pearson), analizen e variancës njëkahëshe (One-Way ANOVA), regresionin linear të shumëfishtë sipas qasjes së Baron dhe Kenny (1986) dhe regresionin hierarkik duke përfshirë termat e ndërveprimit (interaction terms) ndërmjet konfliktit punë–familje dhe reziliencës. Studimi është realizuar me dizajn kuantitativ ndërseksional dhe ka përfshirë një mostër prej 242 pjesëmarrësish të punësuar dhe me familje. Rezultatet kanë treguar se pjesëmarrësit raportuan nivel mesatar të konfliktit punë–familje ($M = 32.61$, $SD = 8.57$) dhe nivel relativisht të lartë të reziliencës ($M = 75.82$, $SD = 15.60$). Sa i përket shëndetit mendor, shumica e pjesëmarrësve u klasifikuan në nivele “normale” të stresit, ankthit dhe depresionit, ndërsa një përqindje më e vogël raportoi simptoma të lehta deri në të moderuara. Analizat treguan se konflikti punë–familje ishte i lidhur pozitivisht dhe statistikisht në mënyrë të rëndësishme me stresin, ankthin dhe depresionin, ndërsa reziliencia shfaqti lidhje negative të dobëta me këto variabla. Rezultatet e modeleve të testuara treguan se reziliencia nuk vepron as si ndërmjetësuese dhe as si moderuese në marrëdhënien ndërmjet konfliktit punë–familje dhe shëndetit mendor. Për më tepër, analizat e faktorëve demografikë nuk evidentuan lidhje apo dallime statistikisht të rëndësishme me konfliktin punë–familje.

Në përgjithësi, gjetjet e studimit mbështesin rëndësinë e adresimit të konfliktit punë–familje si një faktor i lidhur ngushtë me shëndetin mendor të punonjësve, duke theksuar nevojën për politika dhe ndërhyrje që promovojnë balancën ndërmjet roleve profesionale dhe familjare.