

IMPLICAȚII ALE DIMENSIUNII DE GEN ÎN MANIFESTAREA CONFLICTULUI MUNCĂ-FAMILIE: SINTEZE TEORETICE

Viorica ȘAITAN

Universitatea de Stat din Moldova

În prezentul articol propunem o analiză a unor studii realizate în diverse țări privind implicațiile factorului de gen în manifestarea conflictului muncă-familie. Investigarea diferențelor de gen în conflictul muncă-familie a fost o preocupare constantă a studiilor ce vizează această problematică încă de la debutul acestora, deoarece se credea că femeile ar putea fi afectate într-o măsură mai mare de acest conflict, comparativ cu bărbații. În acest sens, dorim să investigăm felul în care sunt abordate dimensiunile de gen în studiile din alte țări, în vederea elaborării unei cercetări similare în Republica Moldova. Studiul nostru are drept scop cunoașterea multidimensională a fenomenului și a formelor de conflict muncă-familie prin prisma unor diferențe gender în ceea ce privește manifestările emoționale, cognitive și comportamentale trăite de subiecți ca urmare a conflictului. Constatăm că unele studii atestă diferențe gender, altele, mai recente, evidențiază că atât bărbații, cât și femeile, pot trăi în aceeași măsură, și chiar cu aceeași intensitate, conflictul muncă-familie.

Cuvinte-cheie: *conflict muncă-familie, conflict familie-muncă, gender.*

THE IMPLICATIONS OF GENDER FACTOR IN THE OCCURENCE OF THE WORK-FAMILY CONFLICT: THEORETICAL SYNTESSES

In this article, we suggest an analysis of some studies conducted in different countries on the gender implications in the manifestation of work-family conflict. Investigating gender differences in work-family conflict has been a constant concern of the studies aimed at this issue from their beginning of because it was thought that women could be affected to a greater extent in this conflict than men. Therein, we want to investigate how the gender dimensions are approached to in other countries, to develop a similar research in Republic of Moldova. Our study aims the multidimensional knowledge of the phenomenon and the forms of work-family conflict through the prism of gender differences in terms of emotional, cognitive and behavioral occurrences experienced by the subjects as a result of the conflict. We came to the conclusion that some studies certify gender differences, other, the latest, highlights that both men and women can experience equally, and even with the same intensity the work-family conflict.

Keywords: *work-family conflict, family-work conflict, gender.*

Introducere

În societatea contemporană se atestă creșterea numărului de femei angajate în câmpul muncii și al cuplurilor în care ambii parteneri sunt activi din punct de vedere profesional, ceea ce, în consecință, determină sporirea responsabilităților atât familiale, cât și profesionale pentru fiecare din ei. În acest sens, viața profesională și cea privată/familială interferează în multe privințe, fie producând îmbogățire de rol, fie împiedicând realizarea la modul dorit sau așteptat a responsabilităților corespunzătoare fiecărui rol. În acest sens, interferența poate fi non-conflictuală sau conflictuală, cea din urmă provocând conflictul muncă-familie.

Dată fiind importanța muncii și a familiei pentru persoana adultă, acest fenomen a fost în atenția cercetătorilor din diverse țări, devenind un subiect de actualitate mai ales în ultimele decenii. Cercetările evidențiază că interferența muncă-familie poate să rezulte în situații conflictuale, ca urmare a *supraîncărcării de roluri* (când solicitările de timp asociate cu sarcinile prescrise de mai multe roluri sunt prea mari pentru a putea executa rolurile de o manieră adecvată) sau a *interferenței de roluri* (când solicitările conflictuale fac dificilă îndeplinirea cerințelor asociate cu roluri multiple). O preocupare constantă a studiilor cu privire la această problematică, încă de la debutul acestora, a fost investigarea *diferențelor de gen* în conflictul muncă-familie, deoarece se credea că femeile ar putea fi mai afectate de acest conflict decât bărbații.

De ce ne-am propus să analizăm acest subiect? Deși conflictul muncă-familie este un fenomen frecvent întâlnit, în Republica Moldova n-au fost realizate studii care să vizeze această problematică. În acest context, ne propunem să investigăm felul în care sunt abordate dimensiunile de gen în studiile realizate în diverse țări în vederea elaborării unei cercetări similare în Republica Moldova.

Aspecte teoretice privind conflictul muncă-familie

Greenhaus și Beutell (1985) definesc *conflictul familie-muncă* drept o „formă de conflict între roluri, în care solicitările rolurilor de la locul de muncă și 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" [1]. În opinia lui Peeters *et al.* [2], solicitările față de un rol pot fi de ordin: mental, emoțional sau cantitativ. Astfel, conflictul poate să apară 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 sau confortabilă sau ca urmare a *interferenței de roluri* – când solicitările conflictuale fac dificilă îndeplinirea cerințelor asociate cu roluri multiple [3]. Cei care se confruntă cu asemenea situații manifestă dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu, și invers [4]. Din cauza incapacității de a răspunde la modul dorit sau așteptat solicitărilor familiei sau celor de la serviciu, deseori intervine situația dilematică de a alege între a dedica mai mult timp fie rolului familial, fie celui profesional.

Conflictul poate avea trei forme:

- ✓ *conflict datorat timpului* – presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celui-lalt domeniu (de ex., numărul de ore necesare pentru realizarea 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 celorlalți membri ai familiei) 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, care își doresc mai multă afecțiune, bunăvoință și înțelegere).

Dimensiuni gender în manifestarea conflictului muncă-familie

Un studiu realizat de Sulea *et al.* [5], pe un eșantion de 424 de angajați din diferite organizații românești, arată că femeile experimentează într-o mai mare măsură conflictul muncă-familie bazat pe comportament și conflictul familie-muncă bazat pe tensiune. Adică, femeile nu pot prelua pattern-urile comportamentale de succes pe care le adoptă la serviciu pentru a rezolva problemele din familie, iar tensiunile din viața personală/familie tind să genereze stări conflictuale la serviciu. În același timp, bărbații, precizează autorii citați, se confruntă mai mult cu situații conflictuale muncă-familie bazate pe timp. Cu alte cuvinte, ei petrec prea mult timp la serviciu și nu mai au resurse de timp pentru activitățile dedicate familiei, și invers.

În SUA, problematica conflictului muncă-familie se regăsește în multe studii cu referire la învățământul superior. Asociația Americană a Cadrelor Didactice Universitare a menționat că tendințele de a face față solicitărilor exagerate din domeniul muncii face dificilă integrarea cu succes în viața privată, în acest aspect fiind delimitate și anumite diferențe gender. Astfel, femeile raportează că sunt mai supraîncărcate și subapreciate comparativ cu bărbații. Referitor la această constatare, specialiștii identifică o serie de prejudecăți care împiedică succesul femeilor. De fapt, autorii sprijină ideea că femeile în perioada de tranziție, fiind preocupate de formarea familiei și de îngrijirea copiilor mici, de obicei nu ocupă anumite funcții. Turthrer și Armetnti și-au expus opinia privind incapacitatea femeilor din domeniul academic de a echilibra responsabilitățile academice și cele familiale. Un studiu calitativ, efectuat pe cadre didactice academice bărbați, având și rolul de tată cu copii preșcolari, releva că bărbații din ce în ce mai mult se confruntă cu conflictul muncă-familie; raportându-se că 59% din părinții-tați manifestă conflictul muncă-familie comparativ cu femeile (45%) [6]. O parte din respondenți au raportat că petrec mai mult timp cu familia și copiii în detrimentul avansării profesionale (conflict bazat pe timp). Ei au menționat că, chiar dacă au fost convingeri despre divizarea rolurilor ca părinți, aderând la rolurile gender tradiționale, acest lucru părea să reducă tensiunea din obligațiile de la serviciu și de acasă. Analiza rezultatelor arată că majoritatea bărbaților au avut opinii progresive cu privire la egalitatea paternității, susținând ideea că era important pentru ei să împărtășească munca acasă privind îngrijirea copiilor. În cadrul interviului au comunicat și despre impactul conflictului muncă-familie asupra sănătății, fiind perceput ca o sursă frecventă de stres. La majoritatea respondenților a prevalat și conflictul datorat tensiunii. Conflictuale și relațiile tensionate interpersonale la locul de muncă (fie cu colegii, fie cu șefii), programul supraîncărcat provoacă angajaților emoții negative, anxietate chiar și depresie, ceea ce îi împiedică să-și exercite optim activitățile legate de familie și relația lor cu membrii familiei. Deși bărbații supuși studiului au manifestat conflictul muncă-familie, totuși tot ei au menționat că femeile sunt mult mai dezavantajate, fiind implicate mai mult în activitățile casnice, îngrijirea copiilor, concediu de maternitate, ceea ce duce la pauze în cariera profesională. Totuși, rezultatele arată că unii respondenți reușesc să echilibreze sarcinile de la locul de muncă cu cele din familie, ceea ce produce stări de bine, determină eficientizarea activității și a angajamentelor atât în activitatea profesională, cât și în familie.

Ca și în SUA, în Europa de Vest atât bărbații, cât și femeile, de asemenea, manifestă un nivel înalt de angajament în ceea ce privește responsabilitățile de la locul de muncă și cele familiale, ambele roluri având un rol important în viața persoanelor adulte, care se confruntă cu nevoia de a-și împărți timpul și energia pentru a face față exigențelor de rol. Un studiu realizat de Cinamon [7] pe un eșantion de 358 de tineri adulți (145 bărbați și 213 femei) a examinat diferențele gender în anticiparea conflictului muncă-familie (perceperea situației că ar fi un conflict). Rezultatele relevă că femeile, comparativ cu bărbații, au anticipat un nivel mai ridicat al conflictului muncă-familie și au demonstrat o eficacitate mai mică în gestionarea acestor conflicte. Acest lucru s-ar datora factorilor de stres, precum și nivelului scăzut de suport conjugal, numărului mare de ore săptămânale dedicate sarcinilor de la serviciu, comparativ cu numărul de ore dedicat activităților în viața de familie. Și această cercetare remarcă persistența unor prejudecăți. Multe femei din Vest continuă să creadă că a fi o soție, a forma o familie, a educa copii sunt priorități primordiale, iar independența financiară, avansarea în carieră – priorități secundare. Chiar și femeile care au avansat pe scara profesională tind să investească mai multe ore în activitățile casnice, comparativ cu colegii lor de gen masculin [8]. Respectiv, subiecții de gen feminin au raportat o tendință mai mică de a-și face planuri de viitor privind cariera profesională din cauza aspirațiilor de a avea o familie armonioasă.

Un studiu realizat de doi autori finlandezi a examinat prevalența conflictului muncă-familie la angajați (bărbați și femei) cu studii superioare, căsătoriți sau în concubinaj [9]. Rezultatele arată că în Finlanda diferențele gender în manifestarea conflictului muncă-familie sunt reduse sau inexistente. Femeile sunt implicate la fel de mult ca și bărbații în viața profesională (probabil, datorită numărului mare de servicii sociale disponibile). Totuși, femeile petrec mai mult timp în activități legate de îngrijirea copiilor și de îndeplinirea sarcinilor casnice comparativ cu bărbații (deși în ultimul timp se remarcă o creștere în ponderea bărbaților care se implică în realizarea sarcinilor casnice). Aici sunt evidente câteva aspecte ale domeniului familial care ar influența asupra conflictului muncă-familie: numărul mare de copii, lipsa suportului familial, programul de muncă, aspecte care au aceleași implicații atât la femei, cât și la bărbați. Prezintă interes faptul că bărbații (cu un statut socioeconomic înalt) care au mai mulți copii trăiesc un sentiment de culpabilitate din cauza neglijării familiei ca urmare a faptului că dedică mai mult timp pentru activități profesionale. Bărbații din ce în ce mai mult au expectanțe înalte față de sine de a fi un „bun soț” și un „bun tată”. Astfel, capacitatea bărbaților de a menține o familie armonioasă relatează despre o imagine de sine bună. Se pare că schimbările rolurilor gender sunt mai marcante la femei decât la bărbați.

Alte studii realizate în țări europene indică faptul că 40% din mamele care muncesc și 25% din tații care muncesc percep un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul muncă-familie; femeile alocă mai mult timp activităților ce țin de familie, ceea ce duce la un nivel de stres crescut; datorită rolurilor și responsabilităților multiple la care femeia trebuie să facă față, riscul de depresie este mai mare; stresul influențează calitatea activităților realizate de femei și de bărbați la locul de muncă.

Studiile analizate de noi prezintă dovezi empirice care indică efecte negative, comportamentale și emoționale, provocate de acest conflict în egală măsură atât asupra bărbaților, cât și asupra femeilor, în unele cazuri soldate cu reducerea aspirațiilor profesionale în favoarea familiei, și invers. Efectele negative se răsfrâng asupra stării de bine a persoanelor afectate de acest conflict, dar și asupra bunăstării familiei în general. Dat fiind că dilema alegerii între aceste două domenii – munca sau familia – este dificilă, nedorindu-se renunțarea la niciunul dintre ele, atât bărbații, cât și femeile tind să găsească metode eficiente de echilibrare a acestor două domenii. Aceste incompatibilități de roluri pot fi prevenite prin egalizarea sarcinilor casnice, promovarea participării bărbaților la îngrijirea și educarea copiilor ș.a. Studiile mai arată că soluționarea conflictului este favorizată atât de factori personali, cât și de suportul familial sau organizațional.

Concluzii și direcții de cercetare

Cu toate că la nivel internațional există mai multe studii ce reflectă implicațiile gender în manifestarea conflictului muncă-familie, la nivel național asemenea studii lipsesc. Analiza rezultatelor cercetărilor realizate în alte țări ne-a servit drept suport conceptual în elaborarea studiului empiric pe care îl intenționăm pe un lot de subiecți din Republica Moldova. Dat fiind faptul că stereotipurile de gen sunt încă destul de evidente în contextul local, pornim de la premisa că am putea identifica diferențe gender atât în manifestarea și intensitatea cu care este trăit acest conflict, cât și în strategiile adoptate de indivizi în vederea echilibrării sarcinilor și responsabilităților de la locul de muncă și ale familiei. O altă supoziție cu referire la contextul local 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. Aceste supoziții urmează să le clarificăm în studiul empiric pe care îl preconizăm.

Referințe:

1. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română. În: *Psihologia resurselor umane*, 2010, vol.8, nr.2, p.10-20.
2. PEETERS, M., MONTGOMERY, A., BAKKER, A., SCHUFELI, W. Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. In: *International Journal of Stress Management*, 2005, vol.12, no.1, p.43-61.
3. *Ibidem*.
4. CINAMON, R.G. Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. In: *The Career Development Quarterly*, 2006, vol.54, p.202-215.
5. SULEA, C., VÎRGĂ, D., GALBEN, N. *Op. cit.*
6. REDDICK, R., ROCHLEN, A., GRASSO, J., REILLY, E., SPIKES, D. Academic father pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies and departamental culture. In: *Psihology of Men & Masculinity*, 2011 (aprilie), p.1-15.
7. CINAMON, R.G. *Op. cit.*
8. *Ibidem*.
9. REDDICK, R., ROCHLEN, A., GRASSO, J., REILLY, E., SPIKES, D. *Op. cit.*

Notă: Lucrarea a fost elaborată 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 16.02.2016