CZU: 159.922.1:316.48 + 305 **DOI:** https://doi.org/10.5281/zenodo.7361304

DIFERENȚE DE GEN PRIVIND PERCEPȚIA CONFLICTULUI MUNCĂ-FAMILIE

Angela POTÂNG, Marina CEBANU
Republica Moldova

Studiul a fost realizat în cadrul programului „Generații și Gen". Cercetarea de față și-a propus identificarea diferențelor de gen în manifestarea conflictului muncă-familie, și anume percepția privind conflictul muncă-familie la femei și bărbați. În cadrul cercetării au fost implicați 10 044 persoane, cu vârsta cuprinsă între 15 și 79 dintre care: 38,1% persoane de gen masculin și 61,9% persoane de gen feminin.

Rezultatele studiului sunt utile managerilor, specialiștilor în resurse umane, psihologilor organizaționali, actorilor implicați în procesul de luare a deciziilor privind politicile sociale, reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale etc.

Cuvinte-cheie: *conflictul muncă-familie, diferențe de gen, implicarea în muncă.*

GENDER DIFFERENCES IN PERCEPTION WORK-FAMILY CONFLICT

The study was carried out within the "Generations and Gender". The present research aimed to identify gender differences in the manifestation of work-family conflict, namely the perception of work-family conflict in women and men. 10,044 people, aged between 15 and 79, were involved in the research, of which: 38.1% were male and 61.9% were female.

The results of the study are useful to managers, human resources specialists, organizational psychologists, actors involved in the decision-making process regarding social policies, representatives of non-governmental organizations.

Keywords: *work-family conflict, gender equality, involvement in work.*

Introducere

Studiul a fost realizat în cadrul programului „Generații și Gen", ca parte a unui studiu global, desfășurat până în prezent în peste 24 de țări și este parte a programului internațional coordonat de Comisia Economică a Națiunilor Unite pentru Europa și Institutul Interdisciplinar de Demografie din Olanda.

Conflictul muncă-familie poate produce efecte semnificative asupra bunăstării fizice, comportamentale și cognitiv-emoționale a persoanei (Tziner & Sharoni, 2014). [apud 2]. Consecințele se pot reflecta atât în viața angajatului, dar și în cadrul companiei în cadrul căreia acesta activează.

Pentru prima dată, expresia work-life balance (echilibrul muncă-familie) a fost utilizată în 1986 de către specialiștii americani, dar interesul pentru această tematică este încă prezent. Conform unor studii recente (Cielo, 2014), s-a

constatat că deși muncim mai puțin datorită progresului tehnologic, angajații, dar și companiile reușesc din ce în ce mai greu să facă alegeri potrivite pentru echilibrarea activității din viața profesională cu viața personală [apud 2].

Din acest motiv, considerăm tema acestei lucrări a fi actuală și având serioase implicații personale, dar și organizaționale. Ea oferă oportunitatea de înțelege mai bine fenomenul conflictului muncă-familie din perspectiva de gen.

Diferențe de gen

La nivel legislativ femeile și bărbații din Republica Moldova se bucură de aceleași drepturi, libertăți și obligațiuni. Însă, în realitate nu au întotdeauna acces egal la oportunităţile existente și, deseori, nu reușesc să-și exercite drepturile pe deplin. Un studiu realizat cu privire la tematicile egalităţii de gen în Republica Moldova, denotă faptul că „există câteva domenii privind egalitatea de gen care încă necesită îmbunătățiri esențiale: abilitarea femeilor în plan politic, economic şi social, precum şi violenţa faţă de femei". [7]

O altă problemă pe piaţa muncii în cazul femeilor este faptul că acestea se ciocnesc frecvent cu discriminarea pe bază de gen, inclusiv la partea de remunerare financiară. Conform Raportului [7] femeile primesc puţin peste 80% din remunerarea bărbaţilor. Un alt aspect implicat în crearea discrepanțelor între implicarea femeilor și bărbaților în câmpul muncii, este lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor în etapa preşcolară.

În plus, politicile sociale existente abia recent au început a stimula implicarea bărbaţilor în creşterea şi educarea copiilor, prin oferirea posibilităților de a lua concediul paternal (15 zile pentru îngrijirea copilului nou-născut în primele 56 zile de la naşterea copilului) sau cel pentru îngrijirea copiilor (cu vârsta între 3 și 4 ani), o lege în acest sens a fost aprobată în 2016. [1]. Ceea ce denotă faptul că în prezent femeile sunt mai mult implicate în creșterea și educarea copiilor, acest fapt fiind un factor important în apariția conflictului muncă-familie.

Conflictul muncă-familie

Echilibrul muncă-familie și conflictul muncă-familie au fost definite drept „forme de interacțiune între rolurile profesionale și cele familiale". În momentul în care această interacțiune are conotații pozitive, ce ar presupune că activitatea de acasă este facilitată de cerinţele locului de muncă, ea poartă denumirea de ***echilibru***. În momentul în care apare suprasolicitarea dintre roluri, acestea devin incompatibile și participarea la unul din roluri împiedică realizarea celuilalt, fenomen ce poartă denumirea de ***conflict muncă-familie*** (Greenhaus & Beutell, 1985) [3]. Solicitările faţă de un rol pot fi regăsite în plan: mental, emoţional sau cantitativ. [5] Cei care se confruntă cu asemenea suprasolicitări într-un anumit domeniu (fie profesional, fie personal) manifestă dificultăţi în îndeplinirea responsabilităţilor familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu, şi invers. În acest caz, angajatul se confruntă cu următoarea dilemă: a

dedica mai mult timp fie rolului familial, fie celui profesional, ceea ce poate duce la scăderea nivelului de bunăstare psihică, emoțională, la deteriorarea percepției față de satisfacția în muncă, la scăderea productivității, performanțelor și poate afecta percepția calității vieții în general. [2] [5]

Conflictul muncă-familie se poate manifesta sub următoarele forme [6]:

- *conflict datorat timpului* – suprasolicitările dintr-un domeniu creează dificultăți în realizarea cerinţelor din cadrul celuilalt domeniu (de ex., numărul de ore necesare pentru îngrijirea copilului limitează numărul de ore care pot fi acordate activității profesionale);
- *conflict datorat tensiunii* – oboseala, stresul, anxietatea sau depresia asociate unui rol împiedică realizarea sarcinilor legate de celălalt rol (de ex., nervozitatea acumulată la serviciu este transpusă în mediul familial);
- *conflict datorat comportamentului* – tiparele comportamentale asociate unui rol sunt incompatibile cu aşteptările legate de celălalt rol (de ex., un comportament autoritar la locul de muncă nu corespunde cu aşteptările şi nevoile celor din familie, care își doresc mai multă afecțiune, bunăvoință și înțelegere). [6]

Problema echilibrării şi integrării solicitărilor vieţii familiale cu cele ale muncii reprezintă o provocare atât pentru individ, cât şi pentru organizaţie. Soluţionarea conflictului este favorizată de o serie de factori: personali (anumite trăsături de personalitate), familiali (sprijinul, înţelegerea şi ajutorul oferite de membrii familiei) şi organizaţionali (facilităţile oferite de organizaţie). [5]

Așa cum munca și familia sunt două domenii importante pentru persoana adultă, cercetătorii și psihologii practicienii au fost dintotdeauna interesați de a înțelege aspectele definitorii ale conflictului muncă-familie. În cercetarea de față ne-am propus să analizăm modul de percepție a persoanelor privind natura fenomenului, din perspectiva de gen.

Metodologia cercetării

Cercetarea de față și-a propus identificarea diferențelor de gen în manifestarea conflictului muncă-familie, și anume percepția privind conflictul muncă-familie la femei și bărbați. Pentru cercetarea acestui subiect, am analizat datele colectate de la 10 044 persoane (cu vîrsta cuprinsă între 15 și 79 de ani) în cadrul proiectului GGP (Generations and Gen Programme) dintre care: 38,1% persoane de gen masculin și 61,9% persoane de gen feminin. După locul de trai, au fost chestionate: 65,6% persoane din mediul rural și 34,4% din mediul urban. După nivelul de studii, respondenții s-au clasat în următoarele categorii: 0,6% fără studii, 84% studii generale sau medii de specialitate și 17,6% studii superioare.

Instrumente de măsură

Pentru studiul dat a fost utilizată o secvență a chestionarului proiectului *Generations and Gen Programme*, care țin de dimensiunea conflictului muncă – familie.

Rezultatele obținute

În urma prelucrării datelor, au fost obținute următoarele rezultate:

1. Privind itimul *Mi-a fost greu să-mi îndeplinesc sarcinile în familie din cauza că petrec prea mult timp la serviciu*, se atestă că bărbații manifestă un grad puțin mai înalt decât femeile, ceea ce ar însemna că aceștia sunt mai mult implicați în cadrul activității profesionale decât femeile (Figura 1).

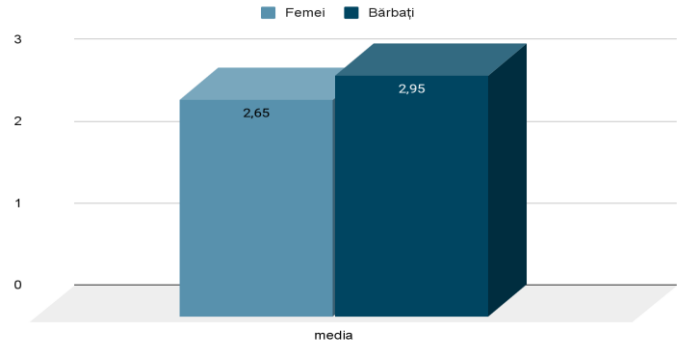


Figura 1. Mi-a fost greu să-mi îndeplinesc sarcinile în familie din cauza că petrec prea mult timp la serviciu

2. Pentru întrebarea *Am ajuns la serviciu prea obosit(ă) ca să mai pot lucra cum trebuie din cauza treburilor casnice*, observăm tendința puțin mai înaltă a bărbaților a căror scoruri obținute sunt de 3,47 față de 3,26 la femei, ceea ce este un rezultat mai puțin așteptat și ar necesita mai multe clarificări (Figura 2).

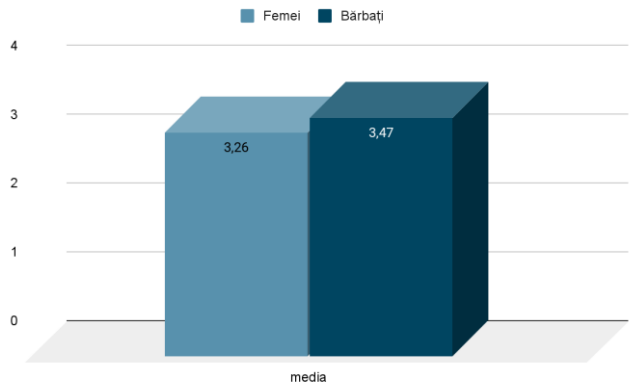


Figura 2. Am ajuns la serviciu prea obosit(ă) ca să mai pot lucra cum trebuie din cauza treburilor casnice

3. Cu referință la întrebarea *Mi-a fost greu să mă concentrez la muncă din cauza responsabilităților şi problemelor familiale*, observăm o diferență de medii relativ mică - 3,4 pentru femei și 3,59 pentru bărbați, ce ar presupune că ambele sexe sunt influențate la locul de muncă de grijile și îndatoririle familiale (Figura 3).

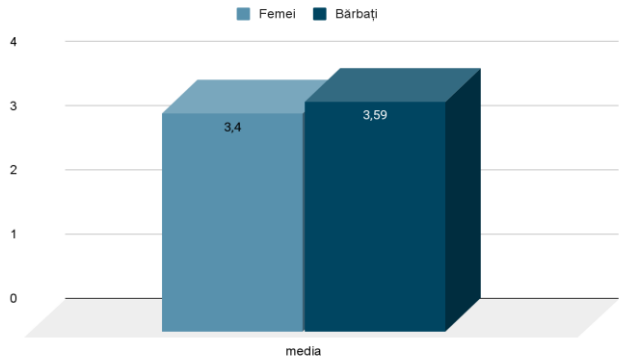


Figura 3. Mi-a fost greu să mă concentrez la muncă din cauza responsabilităților şi problemelor familiale

Observăm diferențe nesemnificative între suprasolicitările de rol, care ar genera conflictul muncă-familie, în funcție de gen (bărbați/ femei).

Concluzii:

- Conflictul muncă-familie afectează bunăstarea fizice, comportamentală, cognitivă și emoțională a persoanei;
- Atât femeile, cât și bărbații resimt conflictul muncă-familie din cauza suprasolicitărilor de rol dintr-un domeniu sau altul;
- Factorii personali care facilitează procesul de soluționare a conflictului muncă-familie sunt anumite trăsături de personalitate, factorii familiali presupun sprijinul, înțelegerea şi ajutorul oferite de membrii familiei, iar factorii organizaţionali țin de facilităţile oferite de organizaţie;
- Femeile sunt mai mult implicate în creșterea și educarea copiilor, ceea ce le face mai predispuse spre apariția conflictului muncă-familie;
- Organizaţiile care oferă angajaților posibilităţi de integrare a solicitărilor legate de locul de muncă şi cele familiale, sunt mai atractive și pe termen lung, câștigă mai multă loialitate, implicare şi angajament din partea angajaților;
- Rezultatele studiului sunt utile managerilor, specialiștilor în resurse umane, psihologilor organizaționali, actorilor implicați în procesul de luare a deciziilor privind politicile sociale, reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale care realizează proiecte ce țin de subiectul egalității de gen, drepturilor omului și abilitarea fetelor și femeilor.

- În baza rezultatelor obținute pot fi oferite recomandări individualizate pentru fiecare domeniu menționat anterior, astfel încât să se creeze premise pentru îmbunătățirea sănătății la locul de muncă.

Recomandări

Pentru persoanele care resimt conflictul muncă-familie:

- ➢ Planificarea activităților și prioritizarea acestora conform termenului limită;
- ➢ Odihna planificată, minim 2 săptămâni per an;
- ➢ Negocierea cu angajatorul de a limita surplusul de task-uri în anumite perioade (cu condiția de a recupera ulterior);
- ➢ Negocierea programului de muncă flexibil (în măsura posibilităților);
- ➢ Delimitarea clară a timpului dedicat activității profesionale și personale;
- ➢ Organizarea a mici pauze în timpul lucrului (5 minute pentru fiecare 30 min);
- ➢ Apelarea la serviciile de consiliere.

Pentru manageri și specialiști în resurse umane:

- ➢ Flexibilitate în organizarea şi planificarea activităţilor de muncă
- ➢ Săptămână de lucru comprimată – se măreşte numărul de ore de muncă pentru o zi şi se micşorează numărul de zile lucrătoare.
- ➢ Posibilitatea de angajare part-time – a munci mai puţine ore decât norma prevăzută în organizaţie.
- ➢ Posibilitatea de realizare a unor sarcini la domiciliu – coordonarea activităţii se poate face prin intermediul tehnologiilor moderne (internet, email, skype, telefon sau fax).
- ➢ Suportul social oferit de grupul de muncă – membrii echipei pot stabili de comun acord un sistem de ajutorare reciprocă pentru ca, în caz de necesitate, cineva dintre membrii echipei să preia sarcinile angajatului care se confruntă cu diverse probleme familiale.
- ➢ Grija faţă de copiii angajaţilor – prin servicii de îngrijire a copiilor, de exemplu facilităţi organizate / suportate integral sau parţial de companie.
- ➢ Crearea și promovarea serviciilor accesibile de consiliere psihologică în cadrul organizațiilor pentru angajați.

Pentru actorii sociali implicați în procesele decizionale sau organizații non-guvernamentale:

- ➢ Crearea proiectelor de susțin abilitarea femeilor și/sau care au drept scop scăderea ratei de violență domestică / față de copii / femei și promovarea egalității de gen;
- ➢ Informarea și sensibilizarea societății privind implicarea taților în educarea copiilor;
- ➢ Crearea serviciilor de îngrijire a copiilor preșcolari (creșe, grădinițe

suficiente);

- ➢ Implementarea programelor care susțin încadrarea femeilor în câmpul muncii, după concediul de îngrijire a copilului;
- ➢ Crearea/ promovarea serviciilor accesibile de consiliere psihologică în cadrul instituțiilor/ centrelor de sănătate mintală pe tot teritoriul țării;
- ➢ Crearea campaniilor de informare privind rolurile parentale, reorientarea rolurilor în familie, posibilitățile de organizare a muncii la domiciliu sau facilitățile de îngrijire a copiilor.

Referințe:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, www.legis.md (accesat: 13.10.22)
2. GAVRILOAIEI, S-I. *Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra atitudinii față de muncă a tinerilor*. Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza", 2017.
3. GREENHAUS, J., BEUTELL, H. Sources of conflict between work and family. In: *Academy of Management Review*, vol.10, no.1, 1985.
4. ILIES, R., De PATER, I., LIM, S., BINNEWIES, S. Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioral outcomes. In: *Organizational Psychology Review*, no.2(4), 2012.
5. PLATON, C., COJOCARU, N. Conflictul-muncă familie, Aspecte introductive. În: *Integrare prin Cercetare și Inovare*. Științe Sociale, Vol.1, Chișinău, 2014.
6. ȘAITAN, V. Conflictul muncă-familie, angajamentul de rol și suportul organizațional la angajații din Republica Moldova. În: Studia Universitatis Moldaviae, nr.9(119), 2018.
7. TERZI-BARBĂROȘIE, D., *Participarea femeilor la viața publică și politică din Republica Moldova*, Chișinău, ed.Bons-Offices, 2013, sursa: https://rm.coe.int/1680599098 (accesat: 13.10.22)

Date despre autori:

Angela POTÂNG, doctor în psihologie, conferențiar universitar, șef al Departamentului Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

E-mail: angela.potang@usm.md

ORCID: 0000-0001-9849-8457

Marina CEBANU, masterandă, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

E-mail: marina.valery.2099@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7410-2742