

KONFLIK PERANAN DALAM KALANGAN IBU BEKERJAYA: ANALISIS KAJIAN DARIPADA PELBAGAI NEGARA DAN ERA

Siti Marziah Zakaria, Nor Hazila Mat Lazim & Nor Ba' Yah Abdul Kadir.

marziah@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Dalam konteks sosial kini, peranan wanita kian meluas di mana mereka bukan sahaja memainkan peranan sebagai seorang ibu dan isteri malah juga sebagai pekerja dalam masa yang sama. Rentetan itu, konflik peranan lazimnya akan dialami oleh wanita bekerjaya kerana mereka dibebani dengan pelbagai peranan dan mempunyai kekangan dari segi masa. Setiap peranan kerjaya dan keluarga mempunyai tuntutan daripada segi masa, tenaga dan komitmen. Selain itu, konflik peranan wujud apabila seorang wanita berasa dirinya berhadapan dengan dan tuntutan-tuntutan yang bukan sahaja tidak selari antara satu dengan lain, tetapi juga tidak dapat dipenuhi dengan sempurna secara realistik. Di samping itu, keseimbangan kerja dan hidup menjadi isu para ibu kerana didorong oleh jangkakan tradisional yang menganggap ibu bertanggungjawab untuk mengurus hal rumahtangga. Kertas kerja ini akan menganalisa dapatan-dapatan kajian lepas mengenai isu konflik peranan. Dilema dan cabaran ibu bekerjaya di pelbagai negara dan era akan dinilai untuk merungkai senario isu ini. Cadangan bagi mengatasi isu konflik peranan akan dikemukakan bagi membantu ibu bekerjaya keluar daripada kemelut ini. Kementerian dan agensi kerajaan perlu mengambil serius isu konflik peranan kerana ia boleh menggugat kesejahteraan psikologi wanita dan ibu khususnya.

Kata kunci: ibu bekerjaya, konflik peranan, dilema, cabaran

Received: 10 March 2019

Revised: 17 July 2019

Accepted: 6 August 2019

ABSTRACT

In today's social context, the role of women has expanded, in which they are not just playing a role as a mother and a wife, but also as an employee. Therefore, role conflict will usually be experienced by career women because they are burdened with diverse roles and experienced time constraint. Both career and family roles have demands in terms of time, energy and commitment. Besides that, role conflict occurred when women feel that they are having demands that are not only incongruent to each other but also cannot be fulfilled realistically. On the other hand, work and life balance become an issue to the mothers due to the traditional expectation which believes that the mothers are responsible to manage the domestic affairs. This paper will analyze the findings of previous studies on role conflict issue. Dilemmas and challenges of career women in various countries and era will be assessed to unveil this issue. Suggestions to overcome the role conflict will be discussed to help career women cope with these problems. Ministry and governmental agencies need to consider this issue seriously as it can influence the psychological well-being of women and mothers in particular.

Keywords: working mother, role conflict, dilemma, challenges

PENGENALAN

Konflik peranan adalah sesuatu yang normal dan wujud dalam semua sistem sosial. Konflik peranan telah diberi pelbagai definisi oleh saintis sains sosial. Gross, McEachern, & Mason (1966) adalah antara penyelidik terawal yang memberi definisi kepada konflik peranan. Beliau menyifatkan konflik peranan sebagai sebarang situasi yang tidak dapat dielakkan yang mana seseorang berdepan dengan jangkaan yang tidak pelbagai dan bertindih. Konflik peranan boleh mencetuskan ledakan emosi dan ditunjukkan oleh kebimbangan, tekanan, kekecewaan dan rasa putus asa. Seseorang juga mungkin mengurangkan interaksi sosial dan komunikasi sebagai kesan daripada konflik peranan. Kajian menunjukkan bahawa semakin banyak peranan yang dipegang oleh wanita dan ibu, semakin tinggi konflik peranan dan cabaran yang dihadapi. Konflik peranan diburukkan lagi apabila tidak mendapat sokongan daripada keluarga, tidak difahami oleh pasangan, sentiasa didesak oleh majikan, serta tidak dihargai oleh organisasi.

Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996) membahagikan definisi konflik kerja dan keluarga kepada dua iaitu konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-kerja (*family-work conflict*). Konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai konflik antara peranan disebabkan oleh tuntutan umum dan beban kerja mengganggu kebolehan seseorang untuk melaksanakan peranan yang berkaitan keluarga. Sebaliknya, konflik keluarga-kerja pula didefinisikan sebagai konflik yang muncul daripada tuntutan umum dan tanggungjawab berkaitan keluarga yang boleh mengganggu kebolehan individu untuk melaksanakan peranannya sebagai pekerja (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Namun begitu, konflik kerja-keluarga dilihat lebih bermasalah dan rumit berbanding konflik keluarga-kerja (Turliuc & Buliga, 2014; Hassan, Dollard & Winefield, 2010).

Senario-senario yang menyumbang kepada konflik peranan ialah (1) pegangan tradisional di mana wanita diharapkan perlu mengutamakan keluarga sebelum kerjaya dan berpandangan bahawa suami adalah sumber pencari nafkah keluarga, (2) kitaran hidup keluarga di mana wanita sanggup berkorban dengan meninggalkan kerjaya mereka apabila melahirkan anak pertama, (3) jumlah sokongan yang diterima daripada pasangan sama ada dalam bentuk sokongan fizikal atau sokongan psikologikal, (4) wanita yang kematian pasangan atau yang telah bercerai di mana wanita perlu bekerja kuat mencari nafkah keluarga dan tidak mampu mengupah pengasuh untuk meringankan peranan mereka sebagai ibu (Redelinguys, Botes & Wet 1999). Di samping itu, faktor-faktor demografik seperti etnik, umur, dan pekerjaan juga turut menjadi penyumbang kepada konflik kerja dan keluarga (Irwan Nadzif & Nor Azizan, 2011).

Oleh itu, kertas kerja ini akan menganalisa dapatan-dapatan kajian lepas mengenai isu konflik peranan. Dilema dan cabaran ibu bekerjaya akan dinilai untuk merungkai senario isu ini. Dapatan kajian akan dianalisis daripada perspektif pelbagai negara dalam era yang berbeza.

SENARIO KONFLIK PERANAN DI PELBAGAI NEGARA DAN ERA

Aminah (1997) telah lama mengkaji intensiti konflik peranan kerja dan keluarga yang dialami oleh setiausaha wanita di Selangor, Malaysia. Dalam kajian tersebut, beliau turut menganalisa sokongan sosial yang diterima di tempat kerja daripada ketua dan rakan sekerja, dan di luar tempat kerja daripada suami, rakan-rakan dan saudara-mara. Responden dalam penyelidikan

ini mengalami konflik kerja-keluarga dengan intensiti yang berbeza dalam usaha mereka untuk memenuhi tuntutan yang pelbagai. Ini kerana mereka mempunyai pelbagai peranan sebagai isteri, ibu, dan pekerja. Mereka melaporkan menerima sokongan sosial yang paling banyak daripada suami dan paling sedikit daripada ketua. Kajian ini menyimpulkan bahawa sokongan sosial yang diterima boleh mengurangkan tahap bebanan dan sekaligus dapat mengurangkan konflik kerja-keluarga.

Kajian yang lain oleh Aminah (1996) turut dijalankan bagi meneliti hubungan antara konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, kepuasan hidup dalam kalangan wanita bekerjaya profesional di Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan konflik kerja-keluarga mempunyai kesan signifikan terhadap kepuasan kerjaya dan kepuasan hidup, meskipun nilai korelasi adalah rendah. Sementara itu, konflik kerja-keluarga tidak memberi kesan terhadap kepuasan keluarga. Walau bagaimanapun, kepuasan hidup mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Kajian seumpama ini berguna kepada organisasi untuk mengetahui sejauh mana konflik kerja-keluarga memberi impak kepada kepuasan kerjaya dan juga kepuasan hidup golongan wanita yang bekerjaya.

Noor Rahamah (2012) dalam kajian beliau yang lebih terkini menjelaskan bahawa wanita Malaysia yang bekerja menghadapi masalah dalam melakukan tugas di rumah dan juga di tempat kerja. Sewaktu di rumah, mereka terpaksa memikul beban kerja yang banyak dan masa mereka adalah terhad untuk melakukan semua kerja dalam satu masa termasuklah menjaga anak-anak. Ketika di tempat kerja pula, mereka menghadapi beberapa masalah seperti prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil dan rakan sekerja yang mempunyai pelbagai ragam. Kajian oleh Siti Aisyah et al. (2011) juga melaporkan bahawa wanita mengalami konflik daripada kedua-dua sumber, iaitu kerjaya dan keluarga. Bebanan di tempat kerja boleh memberi kesan kepada keluarga dan begitulah sebaliknya. Penyelidik mendapati bahawa bebanan kerja lebih memberi kesan kepada keluarga daripada bebanan keluarga kepada kerja. Konflik kerjaya keluarga ini telah memberi kesan yang buruk kepada kesihatan mental dan kepuasan hidup responden.

Ini selari dengan kajian Islam dan Pal (2016) yang mendapati bahawa 90.2% daripada responden mempunyai cabaran dalam keluarga disebabkan kerjaya mereka. Dapatan kajian ini menunjukkan 45.1% responden mendapat pekerjaan berdasarkan usaha mereka sendiri, tetapi 17.6% menyatakan suami dan keluarga mertua tidak menyukai pekerjaan mereka. Yang menariknya, kajian ini mendapati terdapat 11.8% daripada responden tidak dapat

membantu keluarga sendiri seperti yang diinginkan kerana dihalang oleh suami dan keluarga mertua. Mereka juga turut menghadapi bebanan kerja melampau di rumah, juga di tempat kerja walaupun kebanyakan daripada mereka berpendidikan tinggi. Mereka melaporkan pelbagai masalah kerana status mereka sebagai ibu bekerjaya. Kajian ini dijalankan di Bangladesh di bandar Sylhet.

Selain daripada itu, kebanyakan penyelidikan mengenai konflik kerja dan keluarga sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, tahap kepuasan hidup, peranan keibubapaan, *burnout* dan kemurungan (Aminah, 1996; Soidi & Sombuling, 2016; Kim & Ling, 2001; Muhammad Shakil, Zainab & Jalil, 2011; Turliuc & Buliga, 2014; Apodiari & Lasisi, 2016; Marcinkus, Judith, & Gordon, 2007). Sebagai contoh, Soidi dan Sombuling (2016) mengkaji hubungan konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan. Hasil penyelidikan menunjukkan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan. Dapatan ini menjelaskan bahawa konflik kerja-keluarga yang tinggi boleh meramal kepuasan keibubapaan yang rendah dalam kalangan ibu bekerjaya. Kajian juga menunjukkan bahawa peningkatan terhadap kualiti kerja dan keluarga secara tidak langsung akan meningkatkan kualiti hidup wanita bekerjaya (Muhammad Shakil, Zainab & Jalil, 2011). Kajian ini telah dijalankan dalam kalangan 105 orang ibu bekerja dalam bidang pentadbiran di salah satu universiti awam di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia.

Kajian Kim dan Ling (2001) dijalankan untuk menganalisa konflik kerja dan keluarga dalam kalangan usahawanita di Singapura. Konflik kerja dan keluarga dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu konflik (1) tugas-pasangan (*job-spouse*), (2) tugas-ibu bapa (*job-parent*), dan (3) tugas-suri rumah (*job-homemaker*). Antara ketiga-tiga jenis konflik kerja-keluarga ini, konflik tugas-pasangan adalah paling kuat mempengaruhi tugas, perkahwinan dan kepuasan hidup. Selain itu, bekerja lebih masa dan jadual kerja yang tidak fleksibel mempunyai korelasi yang kuat dengan konflik tugas-ibu bapa dan tugas-suri rumah. Tekanan kerja pula paling mempengaruhi konflik tugas-pasangan dan bilangan anak telah meningkatkan konflik tugas-ibu bapa. Sokongan tingkah laku didapati paling mempengaruhi pengurangan tahap konflik kerja dan keluarga dalam kalangan usahawan wanita warga Singapura.

Hassan, Dollard dan Winefield (2010) mengutarakan dua cabang konflik kerja dengan keluarga iaitu: (1) campur tangan kerja dengan keluarga (*work interference with family*) dan (2) campur tangan keluarga dengan kerja (*family interference with work*). Dapatan mereka

menunjukkan bahawa terdapat persamaan antara Malaysia dan negara-negara barat di mana skor campur tangan kerja dengan keluarga (work interference with family) adalah lebih tinggi berbanding daripada skor campur tangan keluarga dengan kerja (family interference with work). Ini menunjukkan bahawa kerjaya lebih menjejaskan keluarga daripada keluarga kepada kerjaya. Hal ehwal keluarga biasanya lebih mudah diuruskan daripada urusan kerja yang melibatkan lebih banyak pihak.

Kajian ke atas konflik peranan didalami lagi dengan meneliti perbezaan individu dalam konflik kerjaya keluarga di Ghana (Delle dan Arkoful, 2014). Pengkaji menganalisa perbezaan dalam konflik tersebut berdasarkan kepada perbezaan jawatan atau status yang dipegang, jantina, dan taraf perkahwinan. Responden kajian terdiri daripada pekerja bank di lima buah bank di Ghana. Hasil kajian mendapati bahawa pekerja yang memegang jawatan yang tinggi, iaitu dalam kumpulan pengurusan mengalami konflik kerjaya-keluarga yang lebih tinggi daripada kumpulan bukan pengurusan. Konflik ini juga dialami dengan lebih teruk oleh pekerja yang telah berkahwin berbanding dengan yang belum berkahwin. Hasil kajian menyokong teori peranan yang telah dikemukakan (Delle & Arkoful, 2014).

Kajian-kajian lain seterusnya lebih memberi fokus kepada kesan konflik kerjaya keluarga kepada kehidupan dan kerjaya responden. Contohnya, Apodiari dan Lasisi (2016) dalam kajian mereka melaporkan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara konflik peranan kerja-keluarga dan prestasi kerja yang rendah dalam kalangan pekerja bank wanita di Abuja, Nigeria. Hubungan antara konflik peranan kerja-keluarga ini adalah lebih tinggi bagi kalangan wanita yang mempunyai ramai anak dan kurang sokongan daripada pasangan atau keluarga serta juga sistem sokongan lain. Ini kerana konflik peranan kerja-keluarga mencetuskan tekanan dan ketidakstabilan emosi yang memberi kesan kepada golongan wanita untuk melaksanakan kerja mereka secara efektif.

Ini disokong oleh Muhammad Shakil, Zainab dan Jalil (2011) yang turut meneliti konflik kerjaya dan kesan ke atas hidup wanita dalam sektor perbankan di dua bandar di Pakistan (Attock dan Islamabad). Kajian ini membuktikan bahawa peristiwa-peristiwa yang memberi tekanan dan konflik yang muncul daripada pengurusan kerja dan tanggungjawab keluarga dalam satu masa meninggalkan kesan fizikal dan mental kepada seseorang wanita. Contohnya, pekerja wanita yang bekerja lebih masa cenderung mengalami *burnout*, kemurungan (*depression*), dan juga penyakit-penyakit lain. Dalam keadaan ini, kognisi

individu turut memainkan peranan sebagai pengantara hubungan antara konflik dan kepuasan keluarga (Turliuc & Buliga, 2014).

CADANGAN UNTUK MENGURANGKAN KONFLIK PERANAN KERJAYA-KELUARGA IBU BEKERJAYA

Kajian Marcinkus, Judith, dan Gordon (2007) mencadangkan bahawa sokongan sosial daripada keluarga dan kerjaya dapat membantu mengurangkan konflik peranan. Penyelidik menjelaskan bahawa sokongan sosial di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen dalam organisasi dan pencapaian prestasi kerja. Manakala sokongan sosial peribadi yang diterima juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi, tetapi tidak mempengaruhi pencapaian prestasi kerja seorang wanita bekerjaya. Walau bagaimanapun, kedua-dua bentuk sumber sokongan sosial adalah penting untuk membantu keseimbangan kerja-keluarga dalam kalangan wanita kulit putih dan kulit hitam di AS.

Untuk menangani konflik kerja dan keluarga, Hall (1972) mencadangkan tiga jenis strategi untuk menangani konflik antara peranan (*inter-role conflict*) yang berdasarkan komponen Levinson (1959). Strategi pertama adalah dengan cara pendefinisian semula struktur peranan (*structural role redefinition*). Strategi ini melibatkan usaha tolak ansur secara langsung untuk mengurangkan konflik peranan. Strategi kedua adalah dengan cara pendefinisian semula peranan peribadi (*personal role redefinition*). Strategi ini melibatkan persepsi peribadi terhadap peranan seseorang individu. Strategi ketiga adalah dengan cara (*reactive role behaviour*). Strategi ini melibatkan usaha untuk memenuhi kesemua peranan.

Kajian empirikal yang dijalankan oleh Fatimah (1985) mengutarakan strategi-strategi yang telah diamalkan oleh responden iaitu dengan menghadkan masa tertentu untuk peranan tertentu. Kedua, dengan cara mengagihkan tugas-tugas mereka kepada orang lain atau berkongsi tugas-tugas tersebut dengan orang lain. Ketiga, dengan merancang dan mengurus atur masa dengan lebih tersusun agar pelaksanaan peranan menjadi lebih teratur. Beliau menjelaskan ketiga-tiga strategi yang telah dimanfaatkan oleh responden adalah mirip dengan tiga jenis strategi menangani konflik yang dicadangkan oleh Hall (1972).

Di samping itu juga, Aminah (1995) menunjukkan wanita yang bekerjaya profesional mengurangkan konflik dengan cara mengguna pakai strategi reaktif dan mengubah sikap serta persepsi diri terhadap tuntutan peranan. Strategi reaktif menuntut wanita membuat perancangan, penjadualan dan pengurusan aktiviti yang kemas serta perlu bekerja keras untuk memenuhi semua peranan. Sementara itu, strategi mengubah sikap serta persepsi diri melibatkan cara wanita mewujudkan keutamaan peranan, mengurangkan peranan-peranan yang lazim dan mengubah sikap mereka terhadap peranan tertentu. Kedua-dua strategi ini sering digunakan berbanding dengan strategi pendefinisian semula peranan secara struktur yang melibatkan perubahan harapan ahli-ahli dalam set peranan seperti ahli keluarga, rakan-rakan dan ketua di tempat kerja dan masyarakat.

Namun begitu, keberkesanan strategi yang dipilih berbeza mengikut individu. Strategi-strategi yang dikemukakan oleh kajian-kajian lepas bersifat relatif dan subjektif. Ia mungkin melibatkan pengurusan masa dengan lebih berkesan, penstrukturan semula peranan, pengagihan skop tugas dan menyeimbangkan masa bekerja dan berehat. Visi daripada strategi ini perlu jelas iaitu untuk mencapai kehidupan yang seimbang dan sejahtera.

RUMUSAN

Kesimpulannya, ibu bekerjaya perlu membina keseimbangan psikologi yang diperlukan bagi kedua-dua domain kerja dan keluarga. Organisasi juga perlu memastikan bahawa pekerja wanita tidak dibebani dengan tugas yang keterlaluan yang boleh menyebabkan tekanan dan ketegangan. Majikan dan masyarakat sekeliling diharapkan lebih peka dengan masalah dwi-peranan yang ditanggung oleh seorang wanita dan memberi sokongan serta empati kepada mereka dalam melaksanakan tugas-tugas di rumah dan di pejabat. Ringkasnya, konflik peranan kerja dan keluarga yang dialami oleh wanita boleh diatasi dengan kerjasama pelbagai pihak seperti pasangan, keluarga, masyarakat, majikan dan juga pihak kerajaan.

PENGHARGAAN

Kertas kerja ini ditulis berdasarkan Geran Galakan Penyelidikan (GGP) UKM. Kod projek adalah GGP-2017-013. Geran ini telah tamat pada 15 Disember 2018.

RUJUKAN

- Aminah Ahmad. (1996). Work-Family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136 (5), 663-665.
- Aminah Ahmad. (1995). Role Conflict and Coping Behaviour of Married Working Women. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 3 (2), 97-104.
- Aminah Ahmad. (1997). Work-Family Conflict and Social Support: A Study of Female Secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 5 (2), 93-101.
- Apodiari, U., & Lasisi, R. (2016). Work-Family Role Conflict and Job Performance Among Women Bankers In The Federal Capital Territory. *International Journal of Development and Management Review*, 11 (June), 103-119.
- Delle, D. & Arkoful, H.K. (2014). Work and Family at War: Does Individual Difference Matter? *International Journal of Business and Social Science*, 5 (13), 82-90.
- Fatimah Abdullah. (1985). Wanita dan pekeljaan: Satu analisis konflik peranan. (Women and work: An analysis of role conflict. *Akademika*, 27, 77-93.
- Gross, N., McEachern & Mason, W.S. (1966). *Exploration in Role Analysis. Studies of the School Superintendency Role*. New York: Wiley & Sons Inc.
- Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict : The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 471-486.
- Hassan, Z., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross-Cultural Management: An International Journal*, 17 (1), 30-49.
- Islam, T., & Pal, J. K. (2016). Conflicts and Challenges Faced by Employed Women in Family Life: A Study on Sylhet City. *East-West Journal of Business and Social Studies*, 5, 1-14.
- Irwan Nadzif Mahpul & Nor Azaian Abdullah. (2011). The Prevalence of Work-Family Conflict among Mothers in Peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities*

and Social Science, 1 (7), 154-161.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.

Kim, J. L. S & Ling, C. S. (2006). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5), 204-221.

Marcinkus, W. C., Judith, K. S. W., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22 (2), 86-111.

Muhammad Shakil Ahmad., Zainab Fakhr., & Jalil Ahmed. (2011). Working women work-life conflict. *Business Strategy Series*, 12 (6), 289-302.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.

Noor Rahamah Hj. Abu Bakar. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Geografia (Malaysia Journal of Society and Space)*, 8 (7), 155-162.

Redelinghuys, N., Botes, L. J. S., Wet, M. De. (2012). Role conflict among women employees : fact or fiction? Role conflict among women employees : fact or fiction?. *Society in Transition*, 30 (1), 37-41.

Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Zainal Badri, Azizah Rajab, Hamidah Abdul Rahman & Ishak Mad Shah (2011). The Impact of Work-Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500 – 1507.

Soidi, T., & Sombuling, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Keluarga terhadap Kepuasan Keibubapaan dalam kalangan Ibu Bekerja. *Southeast Asia Psychology Journal*, 4, 17-23.

Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 105–109.