

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

DIPLOMSKI RAD

**RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA
ZAPOSLENIH MAJKI**

Jelena Jelušić

Mentor: Darja Maslić-Seršić

Zagreb, 2005.

Ravnoteža privatnog i poslovnog života zaposlenih majki

Work-life balance among working mothers

Jelena Jelušić

Sažetak

Podaci su prikupljeni od 177 zaposlenih majki iz Zagreba koje su kontaktirane u dječjem vrtiću koje polazi njihovo dijete. Svakoj majci uručen je poziv za sudjelovanje u istraživanju s objašnjenjem svrhe i tematike. Zainteresirane majke su dobile upitnik koji ispituje karakteristike posla (fleksibilnost* i razinu zahtjeva na poslu), radno vrijeme, raspodjelu obiteljskih obveza među partnerima (zadaci u domaćinstvu i skrb oko djece), dva aspekta ravnoteže: interferenciju obitelji sa poslom i interferenciju posla s obitelji te niz demografskih varijabli. Treba razlikovati dva aspekta ravnoteže prema smjeru djelovanja interferencije. *Interferencija posla s obitelji* odnosi se na situaciju kada zahtjevi iz domene posla ometaju obiteljski život, dok *interferencija obitelji sa poslom* implicira da obiteljski život ometa izvršavanje zadataka na poslu. Nađeno je da zaposlene majke tek *povremeno* doživljavaju interferenciju privatnog i poslovnog života, pri čemu znatno češće doživljavaju ometanje obiteljskog života zbog posla. Varijable koje najbolje objašnjavaju varijancu *interferencije obitelji sa poslom* su *broj djece mlađe od 18 godina* i *količina partnerove pomoći u obiteljskim obvezama*. *Karakteristike posla* i *prosječno dnevno radno vrijeme* pokazale su se kao najbolji prediktori za *interferenciju posla s obitelji*. Kao što je bilo očekivano, organizacijske i obiteljske varijable imale su različiti utjecaj na dva aspekta ravnoteže.

Abstract

Data were collected from 177 working mothers recruited through their child's enrollment in few nursery schools in Zagreb. Informational letters explaining the purpose and the subject of the study were distributed to all mothers. The interested mothers filled out a questionnaire examining organizational characteristics (family-friendly policies available at their place of work and job demands), working hours, distribution of family chores and child care among partners, two aspects of work-life balance: family-to-work interference and work-to-family interference and some demographic variables. Work-family balance is bi-directional construct: work can interfere with family (*work-to-family interference*) and family can interfere with work (*family-to-work interference*).

It was found that working mothers experienced work-life interference *from time to time* and more often work-to-family than family-to-work interference. Family variables, i.e. *number of children under 18 years* and *husbands contribution in domestic tasks and child care*, accounted for a major part of the family-to-work interference, while organizational variables, i.e. *number of hours spent in work related activities* and *job characteristics* accounted for a major part of the work-to-family interference. As expected, organizational and family variables had different influence on two aspects of balance.

Ključne riječi: ravnoteža privatnog i poslovnog života, interferencija, fleksibilnost, zahtjevi na poslu, instrumentalna podrška partnera

Key words: work-life balance, work-family interference, family-friendly policies, job demands, partner's instrumental support.

***fleksibilnost je termin koji će se koristiti kao oznaka za niz organizacijskih mjera i intervencija povoljnih za obiteljski život zaposlenika (čestice su navedene kod opisa mjernih instrumenata)**

UVOD

Ravnoteža privatnog i poslovnog života je termin koji se koristi kada želimo opisati sklad između poslovnih obveza i privatnog života pojedinca. “*Poslom*” se pritom smatra plaćeno zaposlenje, dok “*privatni život*” uključuje aktivnosti izvan posla. Clark (2000) definira *ravnotežu* kao “zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na poslu i u domu sa minimalnim konfliktom uloga”. Kao što ova definicija implicira, ravnoteža je komplicirani konstrukt koji zahtjeva različite razine analize te objektivne i subjektivne pokazatelje (Guest i Conway, 1998). *Subjektivna ravnoteža* odnosi se na *percipirani* sklad između posla i privatnog života, a javlja se u različitim oblicima. O ravnoteži se izvještava kada aktivnosti na poslu i u domu ne dolaze međusobno u konflikt. Ravnoteža može postojati i kada posao ili dom dominiraju prema izboru pojedinca. Neki preferiraju ostati duže na poslu, možda zbog stadija karijere, a možda zbog ograničenog života izvan posla. Za druge možda vrijedi suprotno i ravnoteža se percipira kad je posao podređen zahtjevima doma. Neravnoteža se može pojaviti i zbog nezaposlenosti. “*Preljevanje*” se javlja kada postoji značajno nametanje jedne sfere u drugu. To će često, ali ne uvijek, dovesti do percipirane interferencije ili konflikta. Treba napomenuti da se objektivni i subjektivni pokazatelji neće uvijek poklapati.

Europski zakon definira 48 radnih sati tjedno kao prikladan maksimum radnog vremena. Pregled literature o satima rada i zdravlju (Sparks, Cooper, Fried, Shirom, 1997) ukazuje na to da, kada ljudi rade više od 48 sati, zdravlje i učinak na poslu se počinju pogoršavati. Iz toga proizlazi *objektivna definicija ravnoteže* prema kojoj će oni koji rade *više od 48 sati tjedno* imati lošiju ravnotežu privatnog i poslovnog života. Ne začuđuje da mnogi W/O psiholozi i drugi istraživači kombiniraju subjektivne i objektivne mjere ravnoteže.

U praksi je lakše definirati ravnotežu kada je nema ili je narušena. Naime, ljudi su subjektivno svjesniji svoga stanja kada percipiraju postojanje neravnoteže. Zbog toga se u proučavanju ravnoteže privatnog i poslovnog života često koriste mjere konflikta i interferencije posla i obitelji. *Konflikt poslovnog i obiteljskog života* je vrsta konflikta među ulogama u kojem su zahtjevi uloge iz jedne domene (posla ili obitelji) inkompatibilni sa zahtjevima uloge iz druge domene (obitelji ili posla) (Greenhaus i Beutell, 1985; Wolfe,

Quin, Snoek, Rosenthal, 1964; prema Oulad Daoud 2003). Prema Kahnu i suradnicima (1964, prema Oulad Daoud, 2003), *uloge* su rezultat očekivanja drugih o odgovarajućem ponašanju u određenoj situaciji. *Konflikt uloga* je opisan kao psihološka tenzija izazvana zahtjevima uloga koji su u konfliktu. Prema teoriji uloga, *konflikt* se javlja kada pojedinac ima više uloga koje su međusobno inkompatibilne (Katz i Kahn, 1978; prema Oulad Daoud, 2003). Kumulativni zahtjevi višestrukih uloga mogu rezultirati dvjema vrstama poteškoća: preopterećenjem i interferencijom. *Preopterećenje* se javlja kada su ukupni vremenski i energetske zahtjevi preveliki za adekvatno izvršavanje zahtjeva uloge. *Interferencija* se javlja zbog toga što se mnoge poslovne i obiteljske aktivnosti trebaju izvršiti u isto vrijeme na različitim fizičkim lokacijama.

Za većinu žena i muškaraca, poslovna organizacija i obitelj su dvije centralne institucije u životu (Mortimer, Lorence, Kumka, 1986). Sve veći broj, kako popularnih tako i akademskih izdanja, pridaje važnost ravnoteži te nudi savjete kako ju zadržati (npr. Brune, 2000; Caproni, 1997; Kofodimodos, 1993; Stokes, 1996; prema Šverko, Arambašić, Galešić, 2002). Zapravo, ravnoteža privatnog i poslovnog života je postala “vruća” tema u razvijenim industrijskim društvima. Za to se navode najčešće tri razloga. Prvi su *promjene u tehnologiji* koje od zaposlenika traže stalno ubrzanje i učenje kako bi uspješno procesuirali veliku količinu informacija. Današnja radna mjesta opremljena su modernom tehnologijom te se često javlja strah od otkaza zbog nedovoljno usvojenih tehnoloških vještina. Također, zahtjevi na poslu postaju sve veći, pa mnogi zaposlenici imaju manje kvalitetan privatni život i manje su zadovoljni poslom. Sve to povećava opterećenje poslom, razinu stresa, i posljedično, interferira sa zadržavanjem ravnoteže. Zato zaposlenici sve češće traže “zlatnu” sredinu između posla i privatnog života. Drugi razlog su *promjene u vrijednostima*. Kao što Ingelhart (1990, 2000; prema Šverko i sur., 2002) navodi, “pojedinci u razvijenim industrijskim društvima pokazuju sistematsku promjenu u vrijednosnim prioritetima: od vrijednosti koje naglašavaju materijalne ciljeve (hrana, sigurnost i sl.) prema tzv. postmaterijalističkim ili postmodernim vrijednostima koje naglašavaju samoaktualizaciju i kvalitetu života”. U SAD-u, tzv. generaciji X (rođeni nakon 1965. godine) posao više ne predstavlja bezuvjetno najvažniju stvar u životu. Umjesto toga, zaposlenici te generacije su u stalnoj potrazi za što boljom ravnotežom posla

i privatnog života (Hays, 1999; prema Šverko i sur., 2002). Treći je faktor *promjena u demografskim trendovima*. U zapadnom industrijskom svijetu je više nego ikada prije zastupljena proporcija žena iz svih društvenih klasa sa plaćenim zaposlenjem. U SAD-u je stopa sudjelovanja žena u sektoru zaposlenika povećana sa 40.3% 1966. godine na 59.8% 1988. godine (Zavod za statistiku rada, 1999). Kao posljedica povećanja broja zaposlenih žena, sve je veći broj zaposlenih majki i obitelji sa dvoje zaposlenih.

Pitanje koje se postavlja je koliko su ta tri faktora relevantna kod zemalja u razvoju kao što je Hrvatska? Iako su tehnološke promjene globalni proces, one nešto zaostaju u tranzicijskim zemljama zbog slabije ekonomske razvijenosti. Drugi faktor, pomak prema "postmodernističkim" vrijednostima, nije prisutan u zemljama u tranziciji. Zapravo, čini se da je trend vrijednosti u postkomunističkim zemljama upravo suprotan od onog što se primjećuje u razvijenim društvima. Naglašavaju se materijalni ciljevi, društvena sigurnost i vertikalni mobilitet. Samo treći faktor, *promjene u demografskim trendovima*, pokazao se relevantan u zemljama u razvoju. U Hrvatskoj, prema Zavodu za statistiku, postotak žena među zaposlenima rastao je od 28% u ranim '50-ima do 46% u kasnim '90-ima. Za usporedbu, podatak za Europsku Uniju govori o 42% 1996. godine (Paoli, 1997; prema Šverko i sur., 2002). Promjene u strukturi radne snage praćene su promjenama u vrijednostima, čime je sve više naglašena želja za ravnotežom privatnog i poslovnog života (Hall, 1986; prema Zedeck i Mosier, 1990).

Zedeck i Mosier (1990) ističu da se tipično javljaju pet glavnih modela koji objašnjavaju povezanost posla i života izvan posla. Glavna hipoteza *segmentacijskog modela* je da su posao i život izvan posla dva različita, relativno odvojena područja života i nemaju utjecaj jedno na drugo. Čini se da je to više teoretska mogućnost nego model s empirijskom podrškom. Poslovni i obiteljski kontekst su, prema modelu, odvojeni, a pojedinac može uspješno funkcionirati u jednom, bez utjecaja na drugi kontekst (Evans i Bartolome, 1984; Payton-Miyazaki i Brayfield, 1976; Piotrkowski, 1978; prema Zedeck i Mosier, 1990). Te dvije sfere egzistiraju jedna uz drugu, i što se tiče svih praktičnih pitanja, razdvojene su jedna od druge. Razdvajanje u vremenu, mjestu i funkciji omogućava pojedincu da različite sfere života ne dolaze međusobno u nikakav kontakt. Obitelj se smatra okruženjem ispunjeno afektom, intimnošću i značajnim vezama s drugima, dok u

svijetu posla vladaju impersonalni, kompetitivni i instrumentalni odnosi (Piotrkowski, 1978; prema Zedeck i Mosier, 1990). Prema *modelu prelijevanja*, jedno područje može utjecati na drugo bilo u pozitivnom ili negativnom smjeru. Postoji sličnost između onoga što se dešava u radnoj okolini i u obitelji (Staines i O'Connor, 1980; prema Zedeck i Mosier, 1990). Pretpostavka je da će iskustva na poslu utjecati na pojedinca i izvan posla (Champoux, 1978; prema Zedeck i Mosier, 1990). Također se pretpostavlja da će stavovi na poslu biti preuzeti i preneseni na obiteljski ambijent (Kando i Summers, 1971; prema Zedeck i Mosier, 1990) ili da stavovi na poslu utječu na temeljnu orijentaciju prema sebi, drugima i djeci (Mortimer, Lorence, Kumka, 1986; prema Zedeck i Mosier, 1990). Svaka okolina stvara sličnu strukturu u drugoj okolini (Parker, 1967; prema Zedeck i Mosier, 1990). Drugim riječima, ne postoje jasne granice u ponašanju pojedinca. Mnogo je istraživanja koja podržavaju ovaj model, ali ipak je on preopćenit, pa je od male vrijednosti. Zbog toga je potrebno detaljnije objasniti prirodu, uzroke i posljedice "prelijevanja". Treći je *kompensacijski model*, prema kojem je, ono što nedostaje u jednom području, u terminima zahtjeva ili zadovoljstava, moguće nadoknaditi u drugom području. Tako posao može biti rutinski i nezahtjevan, ali to se kompenzira glavnom ulogom u aktivnostima lokalne zajednice izvan posla. Dakle, postoji obrnuta veza između posla i obiteljskog života, pa su posao i obitelj recipročni (Staines i O'Connor, 1980; prema Zedeck i Mosier, 1990). Pojedinci različito ulažu u ta dva okruženja (Champoux, 1978; prema Zedeck i Mosier, 1990) i nadoknađuju u jednom ono što im nedostaje u drugom području (Evans i Bartolome, 1984; prema Zedeck i Mosier, 1990). Četvrti je *instrumentalni model*, prema kojem aktivnosti u jednoj sferi olakšavaju uspjeh u drugoj sferi. Tradicionalni je primjer radnik koji će učiniti sve za veću zaradu, čak i pod cijenu prihvatanja rutinskog posla i prekovremenog rada kako bi kupio stan ili auto za svoju obitelj. Znači, jedna okolina je samo sredstvo za postizanje ciljeva u drugoj okolini. Tako ishodi na poslu mogu voditi do dobrog obiteljskog života i predstavljati sredstva za uživanje u životu (Evans i Bartolome, 1984; prema Zedeck i Mosier, 1990). Posljednji je *model konflikta*, prema kojem se uz visoke razine zahtjeva u različitim sferama života javljaju konflikti, a moguće i značajno preopterećenje pojedinca. Model postulira da zadovoljstvo ili uspjeh u jednom području zahtjeva žrtvovanje u drugom području. Dvije okoline su inkompatibilne jer postavljaju

različite norme i zahtjeve na pojedinca (Evans i Bartolome, 1984, Payton-Miyazaki i Brayfield, 1976; prema Zedeck i Mosier, 1990; Greenhaus i Buetell, 1985; prema Oulad Daoud, 2003). Konflikt među ulogama (poslovnim i obiteljskim) i njegove veze sa stresom istraživalo je više autora u kontekstu obiteljskih i organizacijskih veza (Baruch i Barnett, 1986; Burke, 1986; Burke i Bradshaw, 1981; prema Zedeck i Mosier, 1990). Nedavno se interes usmjerio posebno na model konflikta, pogotovo u proučavanju obitelji “sa dvije karijere” odnosno situaciju kada su oba partnera zaposlena, iako se i dalje široko objavljuju istraživanja unutar kompenzacijskog i modela prelijevanja.

Jedan noviji pristup predstavljen je kroz *teoriju granica* (Clark, 2000). Glavna postavka te teorije je da ljudi svakodnevno prelaze granice na putu između posla i doma. Time se otvara široko područje za istraživanje prirode granica, njihove propusnosti, lakoće s kojom ih se prelazi ili pomiče. Javljaju se zanimljiva pitanja postojanja granica za one koji rade kod kuće, bilo u tradicionalnom smislu (seosko gospodarstvo, obrt ili restoran) ili u suvremenom smislu korištenja novih tehnologija za obavljanje posla od kuće. Postavlja se pitanje da li su granice poželjne, i ako jesu, pod kojim uvjetima.

Preduvjet za postizanje ravnoteže u životu je dovoljno vremena za angažiranje na poslu i u aktivnostima izvan posla. Prema *modelu napora i oporavka* (Meijman i Mulder, 1998; prema Šverko i sur., 2002), produženo vrijeme koje se provodi na aktivnostima vezanim uz posao, a nakon toga u izvršavanju zadataka u kućanstvu, zahtjeva produljeno ulaganje napora i smanjeno potencijalno vrijeme za odmor i oporavak. Pri tom se akumulira umor i raste vjerojatnost javljanja različitih problema sa zdravljem. Opterećenje na poslu odnosi se na pritiske i zahtjeve posla, koji se odražavaju u dužem radnom vremenu, iscrpljenosti i sve češćem radu navečer i vikendom. Ostaje sve manje prostora za “kvalitetno” vrijeme s obitelji što može utjecati na razinu stresa i dobrobit na indirektan način, kroz generiranje *interferencije ili konflikta među ulogama*. To se događa kada pojedinci imaju više uloga (npr. majka i zaposlenica) koje su međusobno inkompatibilne u nekom smislu. Opći modeli stresa na poslu (Greenhaus i Parasuraman, 1986; prema Šverko i sur., 2002) kao i modeli interferencije posla i obitelji (Frone, Russel, Cooper, 1992) ukazuju da je iskustvo interferencije posla i obitelji potencijalni stresor koji može utjecati na dobrobit pojedinca.

Neke studije su pokazale da je veza između posla i obitelji dvosmjerna: dakle, posao može interferirati s obitelji, a obitelj može interferirati sa poslom (Gutek, Searle, Klepa, 1991). *Posao interferira s obitelji* kada zahtjevi iz domene posla ometaju obiteljski život, dok *interferencija obitelji sa poslom* implicira da obiteljski život ometa izvršavanje zadataka na poslu. Razdvajanje ova dva oblika konflikta posla i obitelji ima konceptualnu i empirijsku podršku (Greenhaus i Beutell, 1985; prema Oulad Daoud, 2003). Dimenzije *smjera djelovanja interferencije* identificirane su kao različiti, recipročni konstrukti koji imaju nezavisne antecedente i ishode (Frone i sur., 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; prema Šverko i sur., 2002). Nekoliko je istraživanja pokazalo da je konflikt posla s obitelji primarno uzrokovan stresorima i karakteristikama posla te da predviđa afektivne i bihevioralne ishode unutar obitelji, dok je konflikt obitelji sa poslom uzrokovan stresorima i karakteristikama obiteljskog života te predviđa ishode vezane uz posao (Frone i sur., 1997).

Godišnji upitnik iz 1998. i 2000. godine primjenjen na slučajnom uzorku od 1000 ispitanika u radnoj populaciji Velike Britanije ispitivao je da li ljudi misle da su postigli pravu ravnotežu privatnog i poslovnog života (Guest, Conway, 2000). Ustanovljeno je da među onima koji su izjavili da nemaju pravu ravnotežu, 9 od 10 smatra da je posao taj koji dominira. Kao što je i očekivano, postoji snažna korelacija između dužeg radnog vremena i neravnoteže privatnog i poslovnog života. Detaljnija analiza rezultata upitnika iz 2000. godine pokazuje da 13% ispitanika izjavljuje kako im zahtjevi na poslu često otežavaju izvršavanje važnih obaveza u domu i drugim aktivnostima izvan posla. Ostali ispitanici odgovaraju da se to dešavalo “ne tako često” (31%) ili “nikada” (30%). Općenito, studije pokazuju umjerenu korelaciju između sati provedenih na poslu i percepcije neravnoteže.

Mnogo je istraživanja krenulo od interferencije ili konflikta između privatnog i poslovnog života, sa posebnim zanimanjem za žene na zahtjevnim poslovnim pozicijama ili na obitelji “sa dvije karijere”. Povećana proporcija žena na tržištu rada posljedica je njihovog sve *boljeg obrazovanja, želje za osobnim ispunjenjem, ekonomske nužnosti, velikim troškovima života i visoke stope razvoda* (Parasuraman i Greenhaus, 1986). Iako je unutar populacije zaposlenih danas sve veća proporcija žena, većina organizacija, zajednica i društvenih ustanova još uvijek se vodi tradicionalnim modelom koji se sastoji od oca koji

radi i majke koja ostaje kod kuće (Moen i Yu, 2000; prema Oulad Daoud, 2003). Takve okolnosti stvaraju potencijal za konflikt i stres s obzirom da se većina zaposlenih parova mora boriti sa zahtjevima održavanja ravnoteže plaćenog posla i odgovornosti obiteljskog života. Istraživanja o tome kako se muškarci i žene nose sa konfliktom posla i obiteljskog života fokusirala su se većinom na žene zbog još jednog razloga, a to su *strategije* koje obitelji najčešće koriste za rješavanje tog konflikta. Naime, kao što tvrde Moen i Yu (2000; prema Oulad Daoud, 2003), to pitanje gotovo je isključivo “ženski problem”, jer u obiteljima sa dvoje zaposlenih, žene su one koje prihvaćaju niži status na poslu ili posao sa manje izvjesnim napredovanjem. Nadalje, žene su te koje češće prelaze sa punog radnog vremena na skraćeno, manje su spremne na promjenu mjesta stanovanja zbog posla te u prosjeku rade manje sati nego muškarci.

Determinante ravnoteže privatnog i poslovnog života su smještene u kontekst posla i doma. Zahtjevi posla mogu biti ili preniski ili previsoki. Dugi sati provedeni na poslu ili u aktivnostima vezanima za posao, poslovna putovanja, rad navečer, rad u smjenama, rad vikendom i slično, odnose se na visoko zahtjevne poslove. Organizacijska kultura može podržavati ravnotežu kroz prikladnu politiku i praksu kao što su povremeni slobodni dani i fleksibilno radno vrijeme ili ju može strogo ograničavati. Tako poslovna politika i praksa mogu zahtijevati i očekivati dugo i nepravilno radno vrijeme i biti netolerantne prema uzimanju slobodnih dana zbog hitnih potreba vezanih uz obitelj. Zbog novonastale situacije na tržištu rada, kao što su zaposleni parovi i zaposlene majke sa malom djecom, mnoge organizacije uvidjele su nužnost uvođenja promjena te implementirale programe i mjere koje bi trebale odgovoriti na potrebe zaposlenika. Strategije regrutiranja i zadržavanja zaposlenika trebale bi predstavljati adekvatan odgovor na potrebu za ravnotežom privatnog i poslovnog života. To pitanje nije samo stvar društvene svijesti. Radi se i o strategiji poboljšanja imidža organizacije kojom će ona lakše privući ili zadržati najbolje zaposlenike. Postojanje takvih mjera u određenoj organizaciji može biti odlučujući faktor kod prihvaćanja poslovne ponude. Te intervencije najčešće uključuju fleksibilno radno vrijeme i mjesto, slobodno vrijeme za skrb oko djece, porodiljni i drugi dopusti. Allen (2001; prema Oulad Daoud, 2003) tvrdi da takve mjere pružaju organizacijama kompetitivnu prednost, podižu društveni moral svojih zaposlenika te omogućuju lakše

privlačenje i zadržavanje privržene radne snage. Kod zaposlenika te mjere omogućuju lakše koordiniranje i “igranje” višestrukih životnih uloga. Neka od prava i mogućnosti koje organizacije u Hrvatskoj nude svojim zaposlenicima odnose se na plaćeni porodiljni dopust (1 godinu), rodiljni dopust uz zadržavanje istog radnog mjesta (do 3 godine), oslobađanje trudnica od noćnog rada, djelomično subvencionirani dječji vrtići od strane vlade, pogodna zdravstvena zaštita i slobodno vrijeme za skrb o bolesnoj djeci. Prema tome, čini se da zakoni u Hrvatskoj podržavaju ravnotežu privatnog i poslovnog života. No, u stvarnosti mnogo toga ovisi o lokalnom kontekstu i posebno o prevladavajućoj organizacijskoj kulturi (Starrels, 1992; prema Šverko i sur., 2002). Šverko i suradnici (2002) su ispitali organizacijsku politiku i prakse u nekoliko hrvatskih poduzeća te su našli da nijedno nema posebne programe ili mjere povezane sa ravnotežom privatnog i poslovnog života. Time je potvrđeno da, u atmosferi ekonomskog preživljavanja i visoke nezaposlenosti, pitanje ravnoteže privatnog i poslovnog života nije prioritetno. Manjak organizacijskih mjera koje bi olakšale postizanje ravnoteže ne znači da ona ne predstavlja problem zaposlenicima. Zapravo, postoje indicije da se od današnjih zaposlenika, pogotovo onih u rastućem privatnom sektoru, traži da uz manje ljudskih resursa rade više. Sa stopom nezaposlenosti od 18.7%, mnogi ljudi prihvaćaju pretjerana opterećenja na poslu zbog straha od otpuštanja.

Većina istraživanja pretpostavlja da je konflikt prije svega uzrokovan zahtjevima posla, ali sve se više pažnje pridaje posljedicama visokih zahtjeva života izvan posla. Zahtjevi doma odnose se na obaveze i angažmane izvan posla. Oni mogu biti unutar obitelji, u zajednici ili kroz izbor aktivnosti u slobodno vrijeme. Zahtjevi u obitelji, za nekoga tko je mlad i bez partnera, mogu biti vrlo niski, dok za nekoga tko ima malu djecu ili starije roditelje, mogu biti vrlo visoki. “Kultura u domu” odnosi se na očekivanja koja imaju drugi iz obiteljskog okruženja o obvezama i angažmanima članova obitelji. To može uključivati raspodjelu obiteljskih obveza, kao što su briga o djeci, briga o starijim rođacima ili kuhanje. Mnogo je istraživačke literature o obiteljima “sa dvije karijere”. Obitelji kod kojih su oba člana para zaposleni zapravo moraju održavati ravnotežu između 3 posla: dva posla na tržištu rada i jedog neplaćenog posla u domaćinstvu (Piotrkowski i Repetti, 1984; prema Zedeck i Mosier, 1990). Mnoga su istraživanja pokazala da zaposlene žene provode

mnogo više vremena nego zaposleni muškarci u obavljanju obiteljskih i kućanskih zadataka (Hochschild i Machung, 1989; Piotrkowski, Rapaport, Rapaport, 1987; Pleck, 1977; prema Šverko i sur., 2002.; Rexroat, Shehan, 1987; Voydanoff; 1988). U obiteljima gdje su oba partnera zaposlena, žena koja obavlja više obiteljskih aktivnosti doživljava veći konflikt posla i obitelji (Wiersma i van den Berg, 1991). Mnogo je studija koje su pokazale da podrška partnera može biti medijator veze ili smanjivati konflikt uloga (Holahan i Gilbert, 1979) i stres (Burke i Weir, 1977, 1982) kod zaposlenih žena. Arnott (1972) je utvrdio da su stav i podrška partnera ključni faktori u određivanju da li će zaposlenje žene imati negativne posljedice na obiteljski sustav. Drugi su istraživači ispitali u kakvom je odnosu raspodjela zadataka u domaćinstvu među bračnim partnerima i smanjivanje stresa. Stryker i Macke (1978) su, pregledom literature o ženama i poslu, zaključili da je količina i korist takve vrste pomoći neznčajna. Treba, ipak, napomenuti da ta istraživanja datiraju iz 1970-ih i '80-ih godina. Zanimljivo bi bilo ispitati kolika je količina i korist takve pomoći danas kako bismo dobili uvid je li došlo do kakvih promjena u spolnim ulogama. Dodatan dokaz za ulogu supruga kao medijatora stresa kod žena nađen je u literaturi o socijalnoj podršci, pri čemu je podržavajuća socijalna mreža bila povezana sa nižim razinama stresa (Cobb, 1976; McCubbin, Cauble, Comeau, Patterson, Needle, 1980). Drugi istraživači našli su da je obiteljska podrška značajno povezana sa ravnotežom posla i privatnog života (Kalensky, 2004). Oba aspekta obiteljske podrške, emocionalna i instrumentalna, bili su ključni elementi u određivanju ravnoteže privatnog i poslovnog života. Emocionalna obiteljska podrška mjeri ona ponašanja ili stavove članova obitelji koji zaposlenike ohrabruju, iskazuju razumijevanje, pažnju, poštivanje te pružaju pomoć pri rješavanju problema. Instrumentalna obiteljska podrška mjeri ona ponašanja i stavove obitelji koji imaju za cilj olakšavanje svakodnevnih obiteljskih aktivnosti u domaćinstvu. Zbog toga je sve popularniji pristup ispitati uloge partnera u kućanstvu da se ustanovi da li "novi muškarac" doprinosi nizu kućanskih poslova (svi podaci pokazuju da ne) ili žene još uvijek dođu doma na "drugu smjenu" (Hochschild i Machung, 1989).

CILJ

Ispitati kakva je ravnoteža privatnog i poslovnog života zaposlenih majki te u kakvom je ona odnosu sa određenim karakteristikama obiteljskog i poslovnog konteksta

PROBLEMI

1. Utvrditi percipiranu razinu interferencije privatnog i poslovnog života zaposlenih majki te ispitati da li postoje razlike u intenzitetu interferencije posla s obitelji i interferencije obitelji sa poslom.
2. Ispitati koje varijable (organizacijske karakteristike, instrumentalna podrška partnera, demografske karakteristike) najbolje objašnjavaju interferenciju obitelji sa poslom, a koje su najbolji prediktori za interferenciju posla s obitelji.

HIPOTEZE

1. Posao će češće interferirati sa obiteljskim životom nego što će obiteljski život interferirati sa poslom.
2. Interferenciju obitelji sa poslom najbolje će predviđati varijable vezane za obiteljski kontekst (npr. pomoć partnera), a interferenciju posla s obitelji najbolje će predviđati varijable vezane za poslovni kontekst (npr. povoljne karakteristike radne okoline).

METODOLOGIJA

UZORAK

U istraživanju je sudjelovalo 180 zaposlenih majki, kontaktiranih u dječjem vrtiću koje pohađa njihovo dijete (4 dječja vrtića na području općine Maksimir). Dakle, radi se o *prigodnom* uzorku. Postotak vraćenih ispunjenih upitnika je 36% (N podijeljenih upitnika = 500). Taj postotak bio je očekivan s obzirom na način distribucije upitnika. Naime, upitnike su djelile odgojiteljice u vrtićima. Upoznavanjem odgojiteljica sa svrhom i tematikom istraživanja pokušalo se umanjiti negativni utjecaj korištenja “posrednika” pri prikupljanju podataka. No, njihovo daljnje zalaganje i motivacija nisu bili pod našom kontrolom. Također treba napomenuti da je rok za predaju ispunjenih upitnika bio samo tjedan dana, a

nije korištena nikakva *strategija podsjećanja*. Neke ispitanice su možda zaboravile na rok, a neke možda nisu stigle ispuniti upitnike, pa ih nakon roka od tjedan dana nisu ni donosile u vrtić, iako su kutije za upitnike tamo stajale dva tjedna.

Ispitanice, koje u prosjeku imaju 34 godine, majke su jednog ili više djeteta (41.2% ispitanica ima jedno dijete, 46.3% ima dvoje djece, 11.9% ima troje djece, a 0.6% četvero), pri čemu je prosječna dob najmlađeg djeteta 3 godine i 7 mjeseci. Od toga su najmlađa djeca u obitelji većinom vrtićke dobi, čak njih 96.6%, što je i logično s obzirom da je većina ispitanica kontaktirana u prostorijama vrtića. Samo je 8 ispitanica kontaktirano unutar njihove radne organizacije. Većina ispitanica ima završen fakultet (54.8%) ili još viši stupanj obrazovanja (10.2%), dok njih 34.4% ima srednju stručnu spremu. Samo 0.6% ispitanica ima završenu osnovnu školu ili manje. Sve ispitanice žive u zajednici sa partnerom, njih 92.1% u braku, a 7.9% u izvanbračnoj zajednici. Jedan od kriterija za sudjelovanje u istraživanju bio je da su ispitanice zaposlene. Većina ispitanica (76.3%) opisuje svoj status kao zaposlenik. 11.9% je na rukovoditeljskim pozicijama, ostalo su poduzetnice (3.4%), ispitanice sa samostalnom profesijom (5.5%) i obrtnice (2.8%). Trećina ispitanica (32.8%) prima netto mjesečnu plaću manju od 4000 kn, 41.2% ispitanica od 4001-6000 kn, a oko četvrtine (25.9%) plaću veću od 6001 kn. Više od polovice ispitanica (57.1%) zarađuje manje od partnera, 26% podjednako kao partner, a 16.9 % zarađuje više od partnera. Većina ispitanica (93.2%) radi puno radno vrijeme, 4.5% pola radnog vremena, a 2.3% je tek povremeno zaposleno. Partneri ispitanica su, također, većinom (92.1%) zaposleni puno radno vrijeme, njih 1.1% radi pola radnog vremena, 3.4% rade samo povremeno, a 3.4% je trenutno nezaposleno.

MJERNI INSTRUMENTI

Kriterijske varijable

1) *Interferencija posla s obitelji* mjerena je skalom od 7 čestica koje ispituju percipiranu učestalost kojom posao dolazi u konflikt sa obiteljskim životom. Čestice su preuzete i prilagođene iz nekoliko već objavljenih skala (Frone i sur., 1992; Gutek, Searle, Klepa, 1991; prema Šverko i sur., 2002). Primjer čestica je “Moj posao ometa moje obveze kod kuće, kao što su skrb o djeci i drugim članovima obitelji, kućanski poslovi,

kupovina, itd.; Nedostaje mi energije za obitelj i prijatelje zbog brojnih obveza na poslu”. Koeficijent unutarnje konzistencije u Šverkovom istraživanju bio je .90 (2002), dok je u ovom istraživanju .73.

2) *Interferencija obitelji sa poslom* mjerena je analognom skalom od 7 čestica koje ispituju koliko često obveze u obitelji dolaze u konflikt sa aktivnostima vezanim za posao. Primjer čestica je “Osjećam umor na poslu zbog svega onoga što sam morala obaviti kod kuće; Smanjen mi je učinak na poslu zbog toga što se iscrpim u privatnom životu”. Koeficijent unutarnje konzistencije u istraživanju Šverka i suradnika bio je .81. (2002), dok je u ovom istraživanju .79.

Zadatak ispitanika je da na skali Likertovog tipa od 1 do 4 označi kojom čestinom percipiraju da njihov posao negativno utječe na obiteljski život i obrnuto, pri čemu 1 znači “gotovo nikad”, a 4 “gotovo svakog dana”. Ukupni rezultat ne obje skale interferencije dobiven je kao aritmetička sredina čestine percipirane interferencije. Dakle, totalni raspon rezultata na obje skale interferencije kreće se od 1 do 4. Pri tome, veći rezultat znači češću interferenciju posla i obitelji.

Prediktorske varijable

- 3) *Karakteristike radne okoline* skala je koja ispituje fleksibilnost i zahtjeve na poslu.
- a) 6 čestica koje ispituju *fleksibilnost* preuzete su i prilagođene iz istraživanja Oulad Daoud (2003), a odnose se na “klizno radno vrijeme, mogućnost prelaska sa punog radnog vremena na skraćeno radno vrijeme i obrnuto, mogućnost da određene poslove obavite iz vlastitog doma, plaćeno slobodno vrijeme potrebno za brigu o djeci, porodiljni dopust, mogućnost izostajanja sa posla radi hitnih i/ili važnih osobnih ili obiteljskih situacija”. Ispitanice su zaokružile “0” ako određena mjera fleksibilnosti nije dostupna u njihovoj organizaciji, dok “1” ukazuje na dostupnost mjere. Ukupan raspon subskale fleksibilnosti kreće se od 0 do 6. Pretpostavka je da će veći broj dostupnih mjera fleksibilnosti u organizaciji pružati povoljniju situaciju za održavanje ravnoteže privatnog i poslovnog života.
- b) Sljedećih 5 čestica konstruirano je u svrhu ispitivanja *zahtjeva na poslu*: “rad u smjenama, rad vikendom, rad navečer, česta poslovna putovanja, “odnošenje” posla

kući”. Zadatak ispitanica je da na isti način kao prije (0=ne, 1=da) označe koji se zahtjevi odnose na njihov posao. Kod ispitanica čiji su poslovi zahtjevniji u ovom smislu očekuje se veća interferencija posla s obitelji. Ukupan raspon subskale zahtjeva na poslu je od 0 do 5.

Iz ta dva niza čestica konstruiran je kompozitni rezultat, pri čemu su vrijednosti za zahtjeve posla obrnuto bodovane (0=da, 1=ne). Totalni raspon kreće se od 0 do 11. Dakle, što je veća vrijednost tog kompozitnog rezultata karakteristika posla (*više* dostupnih mjera fleksibilnosti i *manji* zahtjevi na poslu), očekuje se manja interferencija posla sa obiteljskim životom.

4) Jedna čestica ispituje “*prosječno dnevno radno vrijeme, uključujući i dodatni posao koji se ne stigne obaviti za radnog vremena*”. Zatim se od ispitanica traži da napišu koliko je *prekovremenih sati* u prosjeku dnevno *plaćeno*, a koliko *neplaćeno*.

5) *Raspodjela obiteljskih obveza* je skala koja ispituje u kojoj mjeri su ispitanica i njezin partner odgovorni za izvršavanje specifičnih zadataka u kućanstvu i brigu oko djece. U tu svrhu konstruirano je 20 čestica. Primjeri čestica za kućanske poslove su “kupovina namirnica za kuću, pranje posuđa”, a za brigu oko djece “vođenje djeteta liječniku, igra s djecom”. Zadatak ispitanica je bio da na skali Likertovog tipa od 1 do 4 označi koliko često njezin partner, a koliko ona sama, obavlja određene aktivnosti, pri čemu 1 znači “nikada”, a 4 “uvijek”. U uputi je objašnjeno da će, u slučaju da je ispitanica samohrana majka, dio skale koji se odnosi na aktivnosti partnera, ona rješavati za osobu koja joj u životu najviše pomaže (rodbina, prijatelji i sl.). Koeficijenti unutarnje konzistencije za skalu koja ispituje čestinu aktivnosti koje obavlja partner je .88, a za ispitanice .85. Očekivalo se da će se unutar skale javiti dva faktora: kućanski poslovi i briga o djeci, no s obzirom da faktorska analiza nije dala lako interpretabilne faktore, a koeficijenti unutarnje konzistencije su relativno visoki, ona će se tretirati kao da ispituje jedan faktor *sudjelovanje u obiteljskim obvezama*. Rezultat na ovoj skali dobiven je kao aritmetička sredina vrijednosti kojom je označena učestalost bavljenja određenim aktivnostima, pri čemu takav pokazatelj postoji posebno za partnera, a posebno za ispitanicu. Totalni raspon bodova kreće se od 1 do 4.

6) *Socio-ekonomske varijable* na kraju upitnika ispituju dob, stupanj obrazovanja (1=osnovna škola i manje, 2=srednja stručna škola, 3=srednja škola, 4=fakultet i viša škola,

5=poslijediplomsko usavršavanje), broj djece ispod 18 godina koja žive u zajedničkom kućanstvu, dob najmlađeg djeteta, bračni status ispitanica (1=neudata, 2=izvanbračna zajednica, 3=udata, 4=udovica, 5=rastavljena). Zatim slijedi pitanje da li im netko drugi (i tko), osim partnera, pomaže u kućanstvu i brizi oko djece (0=ne, 1=da). Zatim slijede opisi kategorije posla (1=rukovoditelj, 2=zaposlenik, 3=poduzetnik, 4=samostalna profesija, 5=obrtnik, 6=drugo), prosječne mjesečne netto plaće (1=<2000 kn, 2=2001-4000 kn, 3=4001-6000kn, 4=6001-8000kn, 5=8001-10000kn, 6=>10000kn), radno vrijeme ispitanice i partnera (1=puno radno vrijeme, 2=pola radnog vremena, 3=povremeno; te samo za partnera: 4=nezaposlen) te relativna zarada u odnosu na partnera (1=više od partnera, 2=podjednako kao partner, 3=manje od partnera). Kod pitanja o radnom vremenu partnera i relativne zarade ispitanice u odnosu na partnera, napomenuto je da ta pitanja *ne* ispunjavaju samohrane majke.

POSTUPAK

Ispitanice su kontaktirane u dječjem vrtiću koje pohađa njihovo dijete. U dogovoru sa ravnateljem vrtića i uz pomoć psihologa zaposlenog u vrtiću, podijeljeno je 20-ak upitnika u svakoj vrtićkoj grupi. Nakon upoznavanja sa svrhom i izgledom upitnika, odgojiteljice su zamoljene na suradnju tako da podjele svakoj zaposlenoj majci *poziv za sudjelovanje u istraživanju* u kojem je objašnjeno o čemu se radi. Navedeno je da se istraživanje bavi *ravnotežom privatnog i poslovnog života zaposlenih majki*, da ispunjavanje traje kratko (5-10 minuta) te da su odgovori anonimni. Ponuđena je mogućnost kontaktiranja autorice istraživanja u slučaju daljnjih pitanja ili nedoumica. Sve zainteresirane majke dobile su od odgojiteljice upitnik, sa napomenom da ispunjene upitnike trebaju vratiti u roku od tjedan dana u vrtić, u za to predviđenu kutiju.

(8 upitnika nije podijeljeno na ovaj način nego su ga ispunile zainteresirane zaposlenice unutar njihove radne organizacije). Od 500 podjeljenih upitnika, ukupno je vraćeno 180 ispunjenih upitnika. Od toga su 3 ispitanice bile samohrane majke, pa su njihovi rezultati izuzeti iz daljnje obrade. Dakle, statističke analize provedene su na rezultatima 177 ispitanica.

REZULTATI

1. Deskriptivna statistika i razlike među aritmetičkim sredinama

Radi boljeg razumijevanja razine mjerenih konstrukata, u *tablici 1* prikazane su njihove aritmetičke sredine i standardne devijacije, a u *tablici 2* procjene organizacijskih karakteristika (fleksibilnosti i zahtjeva na poslu).

Tablica 1
Aritmetičke sredine i standardne devijacije varijabli

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Prosječno dnevno radno vrijeme	177	8.46	1.775
Plaćeni prekovremeni sati	12	2.08	1.240
Neplaćeni prekovremeni sati	62	2.02	1.261
Karakteristike posla (vidi a.)	177	6.74	1.892
Obiteljske obveze partnera (vidi b.)	177	2.23	0.483
Obiteljske obveze ispitanice(vidi b.)	177	3.24	0.409
Interferencija obitelji sa poslom (vidi c.)	177	1.72	0.504
Interferencija posla s obitelji (vidi c.)	177	1.95	0.815

- a. 0= max. nepovoljne organizacijske karakteristike, 11=max. povoljne organizacijske karakteristike
b. 1= nikada, 4=uvijek
c. 1=gotovo nikad, 4= gotovo svakog dana

Tablica 2
Procjene organizacijskih karakteristika

	DA (%)	NE (%)
FLEKSIBILNOST		
Klizno radno vrijeme	26,0	74,0
Prelazak sa punog radnog vremena na skraćeno i obrnuto	20,9	79,1
Mogućnost obavljanja posla od kuće	28,2	71,8
Slobodno vrijeme za brigu o djeci	63,8	36,2
Porodiljni dopust	88,1	11,9
Izostajanje sa posla radi obiteljskih situacija	83,6	16,4
ZAHTJEVI NA POSLU		
Rad u smjenama	30,5	69,5
Rad vikendom	29,9	70,1
Rad navečer	22,6	77,4
Poslovna putovanja	11,9	88,1
Odošanje posla kući	41,8	58,2

Ispitivanjem karakteristika radne okoline (mjera fleksibilnosti i zahtjeva na poslu) u prosjeku je dobiveno da je prisutno oko 7 (od mogućih 11) faktora na poslu koji povoljno djeluju na usklađivanje posla i obiteljskog života.

Proveden je jednosmjerni t test za nezavisne uzorke kako bi se provjerilo da li se razlikuju ispitanice koje rade *prekovremene sate* od onih koje ne rade prekovremeno u doživljaju čestine interferencije posla s obiteljskim životom (*Tablica 3*). Nađeno je da one ispitanice koje rade prekovremeno imaju statistički značajno češće doživljaj da njihov posao ometa privatni život ($t=-4.36$, $df=175$, $p<.05$). Pri tome nije bilo utjecaja rada prekovremenih sati na doživljaj interferencije obiteljskog života s poslom.

Tablica 3

Razlike u doživljaju interferencije obitelji sa poslom i interferencije posla s obitelji ispitanica koje rade odnosno ne rade prekovremeno

	prekovremeni sati	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Interferencija obitelji sa poslom	0 (ne)	106	1.69	0.510	-1.17	175	.242
	1 (da)	71	1.78	0.494			
Interferencija posla s obitelji	0 (ne)	106	1.74	0.574	-4.36**	175	.000
	1 (da)	71	2.26	1.006			

** $p<.01$
 1=gotovo nikad
 2=povremeno
 3=često
 4=gotovo svakog dana

Detaljnija analiza aktivnosti partnera prikazana je u *tablici 4*. Ispitanice ocjenjuju da se njihovi partneri u prosjeku tek *povremeno*, a one same *često*, bave kućanskim poslovima i brigom oko djece. Za provjeru značajnosti razlike, proveden je t test za zavisne uzorke, pri čemu je dobiveno da majke u ovom uzorku percipiraju da one statistički značajno češće obavljaju dužnosti u kućanstvu i bave se djecom nego što to čine njihovi partneri ($t=-19.33$, $df=176$, $p<.01$).

Ispitanice ocjenjuju da su posao i obiteljski život tek *povremeno* u konfliktu. Proveden je t test za zavisne uzorke kako bi se provjerilo da li postoji razlika u učestalosti kojom ove dvije sfere međusobno dolaze u konflikt te je dobiveno da je interferencija statistički značajno češća iz sfere posla prema obiteljskom životu ($t=-3.99$, $df=176$, $p<.01$).

Tablica 4
Procjene učestalosti bavljenja obiteljskim obvezama

Aktivnosti	partner		ispitanica	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
vođenje djeteta liječniku	2.32	.912	3.42	.679
manji popravci u kućanstvu	3.00	.971	1.86	.835
kupovina rođendanskih poklona i čestitki	2.31	1.004	3.54	.715
vođenje obiteljskih financija	2.66	1.097	2.92	1.025
igra s djecom	2.84	.799	3.22	.659
vođenje djece u park, šetnju	2.55	.872	3.25	.711
uzimanje bolovanja zbog bolesti djece	1.47	.707	3.19	.985
higijena djeteta	2.27	.925	3.50	.632
kupovina namirnica za kuću	2.68	.930	3.30	.727
priprema obroka	2.03	.839	3.48	.675
hranjenje djece	2.16	.716	3.27	.807
pranje rublja	1.31	.629	3.81	.568
glačanje rublja	1.28	.610	3.60	.827
pranje posuđa	1.88	.785	3.38	.839
usisavanje	2.11	.926	3.23	.922
brisanje prašine	1.64	.848	3.44	.891
uspavljivanje djeteta	2.25	.889	3.20	.855
ustajanje noću kada dijete plače	2.10	.978	3.42	.809
odnošenje smeća	2.95	.925	2.50	.978
dovođenje i odvođenje djece u/i z vrtića	2.76	.943	3.23	.757
Sudjelovanje u obiteljskim obvezama	2.23	.483	3.24	.409

1=nikada, 2=povremeno, 3=često, 4=uvijek

2. Interkorelacije

U tablici 5 u prilogu prikazane su korelacije među svim mjerenim varijablama. Ispitanice sa dužim prosječnim dnevnim radnim vremenom imaju u prosjeku veću

mjesečnu netto plaću ($r = .31$), zarađuju više od od svojih partnera ($r = -.30$) te u većoj mjeri doživljavaju ometanje obiteljskog života zbog posla ($r = .34$).

Značajne korelacije dobi ispitanica nađene su sa varijablama stupnja obrazovanja ($r = .21$), dobi najmlađeg djeteta ($r = .31$), prosječne mjesečne netto plaće ($r = .20$) i pomoći partnera u obiteljskim obvezama ($r = -.19$). Starije ispitanice bolje su obrazovane, primaju veću plaću, imaju stariju djecu te percipiraju da im partner manje pomaže u obiteljskim obvezama.

Značajna korelacija postoji između stupnja obrazovanja i prosječne mjesečne netto plaće ($r = .54$), sudjelovanja ispitanice u obiteljskim obvezama ($r = -.30$) te percipiranog ometanja obiteljskog života zbog posla ($r = .16$). Naime, ispitanice koje su bolje obrazovane, primaju veću plaću, manje sudjeluju u aktivnostima u kućanstvu i brizi oko djece te češće doživljavaju da njihov posao ometa obiteljski život.

Broj djece ispod 18 godina varijabla je koja je značajno povezana sa dobi najmlađeg djeteta ($r = .18$), prosječnom mjesečnom netto plaćom ($r = -.15$), zaradom majke u odnosu na oca ($r = .17$) te interferencijom obitelji sa poslom ($r = .21$). Što je više djece u kućanstvu, to je niža dob najmlađeg djeteta. Ispitanice sa više djece primaju nižu plaću, koja je često manja nego prihod partnera. One, također, izvještavaju da njihov obiteljski život češće ometa funkcioniranje na poslu.

Između dobi najmlađeg djeteta i prosječne mjesečne netto plaće majke postoji značajna pozitivna korelacija ($r = .18$). Majke sa starijom djecom primaju bolju plaću.

Prosječna mjesečna netto plaća majke značajno korelira sa zaradom u odnosu na partnera ($r = -.32$), sudjelovanjem majke u obiteljskim obvezama ($r = -.32$), interferencijom posla s obitelji ($r = .18$) i ispomoći u kućanstvu ($r = .18$). Ispitanice sa boljim primanjima češće zarađuju više nego njihovi partneri, manje sudjeluju u obiteljskim obvezama, imaju više ispomoći od strane drugih osoba (osim partnera) u kućanstvu te češće doživljavaju da njihov posao ometa obiteljski život.

Majke koje zarađuju više od svojih partnera češće percipiraju da njihov posao ometa funkcioniranje unutar obitelji ($r = -.15$)

Instrumentalna podrška partnera značajno je povezana sa sudjelovanjem majke u obiteljskim obvezama ($r = -.21$) i interferencijom obitelji sa poslom ($r = .27$). Ispitanice čiji

partneri više sudjeluju u obiteljskim obvezama, manje same sudjeluju u tim aktivnostima te rjeđe doživljavaju ometanje posla zbog obitelji.

Sudjelovanje majke u obiteljskim obvezama u značajnoj je korelaciji sa interferencijom obitelji sa poslom ($r = .16$) i primanja pomoći od drugih ($r = -.19$). Ispitanice koje su više opterećene obvezama u obitelji češće doživljavaju da njihov obiteljski život ometa poslovanje te rjeđe primaju neki oblik pomoći u kućanstvu (osim partnera).

Nađeno je da postoji statistički značajna povezanost između interferencije posla s obitelji i interferencije obitelji sa poslom ($r = .45$). Ispitanice koje percipiraju ometanje obitelji zbog posla, češće doživljavaju i ometanje posla zbog obitelji.

Nađena je i značajna korelacija između karakteristika posla i interferencije posla s obitelji ($r = -.21$). Naime, ispitanice kod kojih su organizacijske karakteristike povoljnije za obitelj, rjeđe izvještavaju o ometanju obiteljskog života zbog posla.

3. Hijerarhijska regresijska analiza

Kako bi se utvrdili najbolji prediktori za dvije kriterijske varijable: interferenciju obiteljskog života sa poslom te interferenciju posla s obiteljskim životom, provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize. Rezultati su prikazani u *tablicama 6 i 7*.

U prvom koraku u analizu su uvedene demografske varijable: dob, broj djece ispod 18 godina u kućanstvu, dob najmlađeg djeteta, stupanj obrazovanja, prosječna mjesečna netto plaća, zarada majke u odnosu na partnera i prosječno dnevno radno vrijeme. Jedini značajan prediktor za *interferenciju obitelji sa poslom* bio je *broj djece ispod 18 godina* (standardizirani koeficijent $\beta = 0.19$, $p < .05$), a taj skup varijabli objasnio je neznačajan dio varijance kriterija od 2.4% (korigirani $R^2 = .024$). U drugom koraku dodana je varijabla karakteristike radne okoline. Pokazalo se da karakteristike posla nisu značajan prediktor interferencije obitelji sa poslovnim kontekstom (korigirani $R^2 = .019$) te nije došlo do značajne promjene u veličini objašnjene varijance ($\Delta R^2 = .001$). U trećem koraku dodane su varijable koje ispituju raspodjelu obiteljskih obveza među partnerima. Sa svim prediktorima, objašnjen je značajan dio varijance kriterija od 10.7% (korigirani $R^2 = .107$), a dolazi i do značajne promjene u količini objašnjene varijance uz dodatak prediktora u 3. koraku ($\Delta R^2 = .094$, $p < .01$). Samo pomoć partnera ($\beta = -0.28$, $p < .01$) pokazala se značajnim

prediktorom u 3. koraku. Broj djece ispod 18 godina ostaje značajan prediktor u sva tri koraka regresijske analize ($\beta = .18, p < .05$).

Tablica 6
Rezultati hijerarhijske regresijske analize s kriterijem: interferencija obitelji sa poslom

Varijable i njihovi β koeficijenti	Kriterij: interferencija obitelji sa poslom		
	1. korak	2. korak	3. korak
Prosječno dnevno radno vrijeme	.114	.119	.125
Dob	-.005	-.003	-.067
Broj djece	.190*	.188*	.178*
Stupanj obrazovanja	.055	.058	.104
Zarada majke u odnosu na oca	.028	.029	.060
Dob najmlađeg djeteta	-.072	-.072	-.097
Prosječna mjesečna netto plaća	-.079	-.085	-.011
Karakteristike posla		.036	-.012
Obiteljske obveze partnera			-.281**
Obiteljske obveze ispitanice			.124
R	.250	.252	.397**
Korigirani R ²	.024	.019	.107
ΔR^2		.001	.094**

* $p < .05$

** $p < .01$

Kad je kriterijska varijabla *interferencija posla s obiteljskim životom*, u prvom koraku se, među istim demografskim varijablama kao u prethodnoj analizi, jedinim značajnim prediktorom iz tog skupa varijabli pokazalo *prosječno dnevno radno vrijeme* (standardizirani koeficijent $\beta = .30, p < .01$). Demografskim varijablama objašnjeno je 10.3% varijance kriterija (korigirani $R^2 = .103$) što predstavlja značajan dio varijance kriterija. U drugom koraku uvedene su varijable sudjelovanja oboje partnera u obiteljskim obvezama. Dodane varijable nisu se pokazale kao značajni prediktori te nije došlo do značajne promjene u količini objašnjene varijance kriterija ($\Delta R^2 = .006$). U posljednjem koraku hijerarhijske regresijske analize dodana je varijabla karakteristike posla te se pokazala značajnom za objašnjavanje interferencije posla s obitelji (standardizirani koeficijent $\beta = -.20, p < .01$). Također dolazi do značajne promjene u količini objašnjene

varijance ($\Delta R^2 = .006$, $p < .01$). Skupom prediktora u sva tri koraka ukupno je objašnjeno značajnih 13.4% varijance kriterija (korigirani $R^2 = .134$). Prosječno dnevno radno vrijeme zadržava svoju prediktivnost kroz sva tri koraka regresijske analize (standardizirani koeficijent $\beta = .28$, $p < .01$).

Tablica 7
Rezultati hijerarhijske regresijske analize s kriterijem: interferencija posla s obitelji

Varijable i njihovi β koeficijenti	Kriterij: interferencija posla s obitelji		
	1. korak	2. korak	3. korak
Prosječno dnevno radno vrijeme	.301**	.314**	.284**
Dob	-.021	-.035	-.054
Broj djece	.052	.046	.057
Stupanj obrazovanja	.097	.099	.087
Zarada majke u odnosu na oca	-.052	-.050	-.052
Dob najmlađeg djeteta	-.084	-.091	-.095
Prosječna mjesečna netto plaća	.043	.040	.085
Obiteljske obveze ispitanice		-.032	-.006
Obiteljske obveze partnera		-.083	-.103
Karakteristike posla			-.203**
R	.372**	.381**	.428**
Korigirani R^2	.103	.099	.134
ΔR^2		.006	.039**

** $p < .01$

RASPRAVA

Glavna svrha ovog istraživanja bila je ispitati u kakvom su odnosu socijalna potpora, koja se odražava u *organizacijskoj i obiteljskoj kulturi*, i interferencija posla i obitelji kod zaposlenih majki.

Važnost pitanja konflikta posla i obitelji evidentna je kroz studije kao što je ona Williamsa i Allingera (1994; prema Oulad Daoud, 2003), u kojoj 75% udatih zaposlenih žena svakodnevno doživljava konflikt poslovnog i obiteljskog života. Ispitanice u ovom istraživanju ocjenjuju da su posao i obiteljski život tek *povremeno* u konfliktu. Takav podatak ukazuje da ispitanice uglavnom ne percipiraju privatni život i karijeru kao

inkompatibilne ciljeve. S obzirom da su sve ispitanice zaposlene, većina njih radi puno radno vrijeme, gotovo polovica njih radi prekovremeno na dnevnoj bazi, a kod kuće imaju barem jedno malo dijete, moglo se ipak očekivati da će posao i obitelj nešto češće interferirati. No, treba uzeti u obzir nekoliko faktora koji su mogli povoljno djelovati na ravnotežu privatnog i poslovnog života ispitanica u ovom uzorku. Svaka ispitanica ima, barem u nekoj mjeri, pomoć partnera u zajedničkom kućanstvu i skrbi oko djece, a više od polovine ispitanica ima pomoć i od strane rodbine ili dadilje/kućne pomoćnice. Njihova djeca su većinu dana (ili prema potrebi) zbrinuta u dječjem vrtiću. Zato treba napomenuti da se rezultati istraživanja ne mogu generalizirati na populaciju zaposlenih majki u Hrvatskoj, nego vrijede za ovaj konkretan uzorak.

Prema prvoj hipotezi očekivano je da će posao znatno češće interferirati s obiteljskim životom nego obrnuto. Ta hipoteza je dobila podršku u ovom istraživanju, jer ispitanice percipiraju da posao znatno češće ometa njihov privatni život nego što obiteljske obveze interferiraju sa funkcioniranjem na poslu. Takav nalaz u skladu je sa literaturom. Williams i Allinger (1994; prema Oulad Daoud, 2003) našli su da je većina zaposlenika doživljavala interferenciju posla s obitelji češće nego ometanje posla zbog obiteljskog života. Pritisци za povećanjem produktivnosti, povećani intenzitet rada te sve češća nesigurnost na poslu često rezultiraju sagorijevanjem na poslu i depresijom. Zato mnogi zaposleni doživljavaju neravnotežu privatnog i poslovnog života, s tim da je češće ometanje privatnog života zbog posla nego obrnuto. Frone i suradnici (1992) su dokazali da su obiteljske granice propusnije nego poslovne granice i za žene i za muškarce. Njihovi nalazi ukazuju, općenito, da je "prelijevanje" raspoloženja veće iz sfere posla u obitelj nego obrnuto.

Druga hipoteza ovog istraživanja odnosi se na najbolje prediktore za dva aspekta neravnoteže privatnog i poslovnog života: interferenciju posla s obitelji i interferenciju obitelji sa poslom. Nekoliko je istraživanja pokazalo da je konflikt posla s obitelji primarno uzrokovan stresorima i karakteristikama posla, dok je konflikt obitelji sa poslom uzrokovan stresorima i karakteristikama obiteljskog života (Frone i sur., 1997). U ovom istraživanju pošlo se od slične pretpostavke, da će karakteristike doma (npr. broj djece, partnerova pomoć) bolje objašnjavati ometanje poslovnog života zbog situacije u obitelji, a da će

karakteristike radne okoline (radno vrijeme, fleksibilnost) bolje objašnjavati interferenciju posla s obitelji.

Ispitanice ocjenjuju da se njihovi partneri tek *povremeno*, a one same *često*, bave kućanskim poslovima i brigom oko djece. Takvi nalazi u skladu su sa literaturom. Tremblay (2003) je našla da je postotak obiteljskih odgovornosti koju dijele partneri značajno različita, 39% u prosjeku za muškarce i 55.2% za ženske ispitanice. Ne samo da se partneri međusobno razlikuju prema učestalosti kojom sudjeluju u obiteljskim obvezama, već i po tipu aktivnosti. Aktivnosti kojima se očevi najčešće bave su manji popravci u kućanstvu, odnošenje smeća, igra s djecom, dovođenje djece u vrtić i kupovina namirnica za kuću. Žene, pak, najčešće peru i glačaju rublje, kupuju rođendanske čestitke i poklone za djecu, vode brigu o higijeni djeteta te pripremaju obroke. Radi se, naime, o aktivnostima vezanim uz tradicionalne spolne uloge. Čini se da se majke i očevi s vremenom nisu toliko promijenili koliko mi možda nekada vjerujemo (Duxbury, Higgins, Lee, 1994). Do sličnih nalaza došli su Milkie i Peltola (1999) koji tvrde da, iako muškarci sudjeluju u obiteljskim obvezama više nego prije, još uvijek postoji spolna segregacija u zadacima u kućanstvu. Muškarci se više bave povremenim aktivnostima, pri čemu imaju veću fleksibilnost (npr. košenje trave, popravci u kućanstvu), dok su žene još uvijek odgovorne za aktivnosti sa manje fleksibilnosti (npr. priprema obroka, skrb o djeci).

Istraživanja pokazuju da su žene, koje su nezadovoljne raspodjelom dužnosti u kućanstvu, češće doživljavale bračne konflikte (Kluwer, Heesink, Van de Vliert, 1996) i veći konflikt posla i obitelji (Wiersma i van den Berg, 1991). U ovom istraživanju je procjena partnerovog sudjelovanja u obiteljskim obvezama značajno utjecala na percepciju ravnoteže doma i posla. Naime, ispitanice čiji partneri u većoj mjeri sudjeluju u zadacima u domaćinstvu i skrbi oko djece, lakše su usklađivale svoje uloge majke i zaposlenice. Sudjelovanje partnera u obiteljskim obvezama zapravo je varijabla koja predstavlja podršku kroz konkretnu pomoć u svakodnevnici. S obzirom na poznate nalaze kako socijalna podrška pozitivno djeluje na doživljaj stresa (Cobb, 1976; McCubbin i sur., 1980) očekuje se da će ispitanice, koje percipiraju da njihov partner doprinosi obiteljskom životu na ovaj način, lakše usklađivati posao i obiteljske obveze. Naime, ako nakon vraćanja s posla žena ne mora sve sama obaviti u kućanstvu nego aktivnosti dijeli s partnerom, više će vremena

ostati za odmor i kvalitetno vrijeme sa obitelji. Na taj način bi partner mogao doprinjeti boljoj ravnoteži posla i doma svoje partnerice. Osim konkretne pomoći u kućanstvu, svojim ponašanjem iskazuje i moralnu podršku partnerici u nastojanju da uspješno uskladi obiteljske i poslovne uloge.

Nađena je značajna korelacija između učestalosti kojom se ispitanica bavi obiteljskim obvezama i percipirane interferencije obitelji s poslom. Iako se ta varijabla nije pokazala kao značajan prediktor za objašnjenje varijance interferencije obitelji s poslom, ispitanice koje su bile više opterećene obiteljskim obvezama, percipirale su da njihov obiteljski život u većoj mjeri ometa funkcioniranje na poslu. Takav rezultat mogli bismo sagledati u okviru *modela napora-oporavka*. Žene, koje nakon vraćanja sa posla još odrađuju "drugu smjenu" u kućanstvu, imaju većih poteškoća s održavanjem ravnoteže u životu. S obzirom da one većinu dana provedu u radu, bilo na plaćenom poslu ili u kućanstvu, jednostavno nemaju dovoljno vremena za oporavak. Za njih je smanjena mogućnost da provedu vrijeme u prirodi, bave se hobijima ili druže sa rodbinom i prijateljima. Vjerojatno najmanje vremena imaju same za sebe. Zato ne začuđuje da zbog nedostatnog ili nedovoljno kvalitetnog odmora, zahtjevi doma i posla postaju preveliki, a percipira se neravnoteža privatnog života i posla.

Ispitanice koje imaju veći broj djece mlađe od 18 godina imaju češće doživljaj da njihov privatni život ometa funkcioniranje na poslu. Bryson, Budd, Lewis i Elan (1999) dobili su da se žene koje imaju više od jednog djeteta suočavaju sa posebnim teškoćama prilikom uspostavljanja ravnoteže posla i obitelji, posebno ako zbog dobi djece ona zahtjevaju različite vrste skrbi. Staines i O'Connor (1980; prema Zedeck i Mosier, 1990) utvrdili su da je interferencija povezana sa razinom roditeljske odgovornosti. Roditelji sa djecom ispod 6 godina imali su najveću razinu konflikta posla i obitelji. Upravo ta dobna skupina djece je najviše zastupljena u ovom uzorku, s obzirom da većina ispitanica ima barem jedno dijete vrtićke dobi. Zaposlenici sa većom odgovornošću za skrb, tj. oni sa malom djecom, izvještavaju o većim razinama konflikta posla i obitelji (Frone i sur., 1992; Greenhaus i Buetell, 1985; prema Oulad Daoud, 2003; Scharlach i Boyd, 1989). Općenito se kod žena primjećuje sve manje posvećivanje vremena obiteljskim ulogama, što je barem djelomično određeno dugotrajnim trendom prema rađanju sve manje djece (Pleck, 1977;

prema Šverko i sur., 2002). U ovom uzorku većina žena ima jedno ili dvoje djece što možda predstavlja strategiju kojom nastoje ostvariti poželjnu ravnotežu posla i doma. Više djece zahtjeva više vremena, brige i energije, pa je za očekivati da će majke koje imaju više djece osjećati veće opterećenje koje može negativno djelovati na njih u poslovnim situacijama.

S obzirom da je hijerarhijska regresijska analiza pokazala da su najbolji prediktori za objašnjenje varijance interferencije obitelji sa poslom *broj djece u kućanstvu i sudjelovanje partnera u obiteljskim obvezama*, možemo zaključiti da je dio druge hipoteze koji se odnosi na interferenciju obitelji sa poslom potvrđen, jer su najbolji prediktori varijable obiteljskog konteksta.

Prema nalazima u literaturi, očekuje se da će ispitanice kod kojih je povoljnija radna okolina (fleksibilnost i manji zahtjevi na poslu) lakše održavati ravnotežu posla i doma. Zapravo, kod njih se očekuje manje ometanja obiteljskog života zbog poslovne situacije. Nalazi hijerarhijske regresijske analize sa kriterijskom varijablom interferencija posla s obitelji podržavaju hipotezu da će faktori vezani za poslovni kontekst najbolje objašnjavati interferenciju posla s obitelji. Naime, *prosječno dnevno radno vrijeme i karakteristike radne okoline* pokazale su se jedinim značajnim prediktorima interferencije posla s obitelji. Pozitivne korelacije nalazimo i na varijablama stupnja obrazovanja i prosječne mjesečne netto plaće. Žene koje više vremena provedu na aktivnostima vezanim za posao, često rade prekovremeno te vjerojatno rade na bolje plaćenim poslovima (najčešće viši stupanj obrazovanja). Takve pozicije često uključuju više odricanja od privatnog života. Nadalje, one obavljaju zahtjevnije zadatke koji nerijetko imaju za posljedicu umor, stres i slične negativne efekte. Oni, zatim, mogu utjecati na percepciju tih žena da njihov posao negativno utječe na njihov privatni život. U istraživanjima sa sličnom tematikom pokazalo se da se neravnoteža češće javlja kod ispitanika s dužim radnim vremenom. Također je neravnoteža češća kod onih na rukovodećim pozicijama i sa većim prihodima. Oni koji su izjavili da rade u organizaciji sa prijateljskom klimom i više fleksibilnosti, rjeđe su doživljavali neravnotežu. Prema rezultatima studije Caussignaca (2000), organizacijska podrška u tom smislu značajno smanjuje konflikt posla i obitelji. Rezultati Thompsona, Beauvaisa, Lynessa (1999; prema Oulad Daoud, 2003) ukazuju da je dostupnost mjera

fleksibilnosti pozitivno povezana sa afektivnom privrženosti zaposlenika i negativno povezana sa konfliktom posla s obiteljskim životom kao i namjerom za napuštanjem organizacije. Istraživanja koja su uključila neke organizacijske faktore tj. karakteristike radne okoline zaposlenika koje mogu utjecati na konflikt posla s obitelji, često spominju utjecaj organizacijske kulture na percepciju zaposlenika o konfliktu posla sa privatnim životom (Galinsky, Bond, Friedman, 1996; Greenhaus i Buetell, 1985; Thompson i sur., 1999; prema Oulad Daoud, 2003). Zaposlenici koji percipiraju da njihova organizacija u manjoj mjeri omogućuje održavanje ravnoteže privatnog i poslovnog života (na temelju *broja dostupnih mjera fleksibilnosti*) doživljavali su veći konflikt posla sa obitelji, bili su manje zadovoljni poslom, manje privrženi organizaciji te su češće iskazivali namjeru za napuštanjem organizacije nego ispitanici koji su percipirali da njihove radne organizacije podržavaju i omogućuju kvalitetniji obiteljski život (Allen, 2001; prema Oulad Daoud, 2003). Ovi rezultati ukazuju da je percepcija zaposlenika o podršci obiteljskog/privatnog života u njihovoj radnoj okolini snažno povezana sa stavovima i iskustvima na poslu. Allen dodaje da implementacija takvih mjera neće sama po sebi pomoći zaposlenicima u usklađivanju višestrukih uloga na poslu i u privatnom životu. Organizacije trebaju pokazati podršku zaposlenicima kada oni trebaju iskoristiti neke od tih mjera. Pojedinci koji pokazuju interes za obiteljski i privatni život mogli bi se susresti sa negativnim prosudbama o nedostatnoj privrženosti organizaciji. Jedan od ciljeva svake organizacije trebao bi biti promjena organizacijske kulture kako bi u većoj mjeri bila podržavajuća za obiteljski život svojih zaposlenika. Iz ovih nalaza vidljivo je da implementacijom programa koji bi trebali pomoći zaposlenicima u koordiniranju obiteljskih i poslovnih zahtjeva, ne samo da profitiraju pojedinac i njegova obitelj, nego i same organizacije. Ako je radna okolina povoljnija za obiteljski život, zaposlenici su zadovoljniji, privrženiiji, u manjoj mjeri doživljavaju stres (rjeđa bolovanja!) te rjeđe razmišljaju o napuštanju organizacije. Ponekad ni takvi nalazi nisu dovoljni ljudima na rukovodećim pozicijama da promijene gledište i nešto poduzmu. No, ako se uzme u obzir da implementacija takvih programa u organizacijama gotovo ništa ne košta, a dobiti su obostrane i višestruke, onda je to situacija "win-win". Na dobitku su i organizacija, koja privlači i zadržava talentirane zaposlenike, i pojedinci, koji lakše ispunjavaju visoke zahtjeve posla i doma.

Ako se osvrnemo na procjene organizacijskih karakteristika ovog uzorka, u relativno malom postotku prisutna je fleksibilnost vremena i mjesta obavljanja posla. Također, relativno često ispitanice imaju toliko posla da ne stignu sve obaviti za vrijeme radnog vremena, pa se posao dovršava kod kuće. Oko trećine ispitanica radi u smjenama i vikendom, a oko četvrtine njih radi navečer. Razumljivo je da takva poslovna situacija nije povoljna za ravnotežu s obzirom da zahtjeva od zaposlenika angažiranje na poslu u vrijeme koje bi trebalo biti posvećeno odmoru i obitelji. Zbog toga bi jedna od *implikacija* dobivenih rezultata u organizacijama bila da se poveća *fleksibilnost radnog mjesta i vremena* te da se smanje *zahtjevi posla*, naročito rad u smjenama, navečer, vikendom ili poslovna putovanja. Također, trebalo bi ograničiti prekovremeni rad, jer se pokazalo da broj sati provedenih na poslu značajno predviđa interferenciju posla s obitelji.

Glavno *ograničenje* ovog istraživanja je nereprezentativan uzorak. Naime, sudjelovale su samo ispitanice iz urbane sredine (Zagreb), sa jednog područja grada (Maksimir), čija djeca pohađaju dječji vrtić. One su mlađe, bolje obrazovane, sa nadprosječnim radnim mjestima i prihodima, a ne treba zanemariti ni utjecaj *samoselekcije* kod prihvaćanja sudjelovanja u istraživanju. Naime, one ispitanice koje su izrazitije opterećene poslom, možda nisu ni prihvaćale sudjelovati u istraživanju ili su po drugim karakteristikama različite od ispitanica koje su ispunile upitnik. Zbog toga bi u budućim istraživanjima trebalo obuhvatiti širu dobnu i socioekonomsku skupinu iz različitih regija Hrvatske, urbanih i ruralnih sredina. Bilo bi zanimljivo uključiti i samohrane majke u istraživanje te ispitati na koji način se one nose sa konfliktom uloga majke i zaposlenice. Uključivanjem većeg broja ispitanica koje su sličnije populaciji zaposlenih majki u Hrvatskoj povećala bi se mogućnost generalizacije dobivenih nalaza.

Drugi prigovor odnosi se na mjeru karakteristika posla. Slično kao i u dosadašnjim istraživanjima, u obzir se uzimao samo *broj* faktora koji bi mogli povoljno ili nepovoljno djelovati na ravnotežu uloga. Korektniji postupak bio bi ispitati koji od tih faktora u kolikoj mjeri doprinosi ravnoteži te im prema tome pridodati odgovarajuće pondere. Također bi bilo korisno ispitati konflikt uloga kod zaposlenika *prije* i *nakon* implementacije nekih relevantnih organizacijskih mjera povoljnih za održavanje ravnoteže.

ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje bavi se karakteristikama posla, raspodjelom obiteljskih obveza među partnerima i dvama aspektima neravnoteže: interferencijom posla s obiteljskim životom i interferencijom obiteljskog života sa poslovnim.

Nađeno je da *posao* znatno češće ometa funkcioniranje unutar obitelji nego što obiteljske obveze ometaju izvršavanje poslovnih zadataka.

Kao najbolji prediktori interferencije obitelji sa poslom pokazale su se varijable vezane za obiteljski kontekst (*broj djece ispod 18. godina* i *sudjelovanje partnera u obiteljskim obvezama*), dok su varijable vezane za poslovni kontekst (*prosječno dnevno radno vrijeme* i *karakteristike posla*) najbolje objašnjavale varijancu interferencije posla s obitelji. Ispitanice koje imaju više djece i čiji partneri manje sudjeluju u obiteljskim obvezama češće osjećaju negativan utjecaj njihovog obiteljskog života na poslovni, dok ispitanice sa dužim radnim vremenom (i prekovremenim satima rada) te manje povoljnom organizacijskim karakteristikama češće percipiraju da zbog uloge zaposlenika čine veća odricanja u privatnom životu.

Prilog: Tablica 5
Interkorelacije među varijablama (N=177)

	Dnevno radno vrijeme	Dob	Stupanj obrazovanja	Broj djece ispod 18 godina	Dob najmlađeg djeteta	Prosječna mjesečna neto plaća	Zarada majke u odnosu na oca	Obiteljske obveze partnera	Obiteljske obveze ispitanice	Pomoć drugi	Karakteristike posla	Interferencija obitelji sa poslom	Interferencija posla s obitelji
Dnevno radno vrijeme	1												
Dob	.028	1											
Stupanj obrazovanja (vidi a.)	.147	.209**	1										
Broj djece ispod 18 godina	-.067	.114	-.109	1									
Dob najmlađeg djeteta	.048	.311**	.036	-.177*	1								
Prosječna mjesečna neto plaća (vidi b.)	.308**	.203**	.538**	-.148*	.181*	1							
Zarada majke u odnosu na oca (vidi c.)	-.299**	-.055	-.090	.173*	-.071	-.316**	1						
Obiteljske obveze partnera (vidi d.)	.120	-.185*	.125	-.087	-.116	.114	.003	1					
Obiteljske obveze ispitanice (vidi d.)	.038	-.036	-.301**	.006	-.024	-.321**	-.042	-.212**	1				
Pomoć drugi (vidi e.)	.054	.047	.094	.021	.120	.178*	-.062	.075	-.191*	1			
Karakteristike posla (vidi f.)	-.100	-.053	-.043	.039	-.020	-.059	-.018	-.111	.097	.030	1		
Interferencija obitelji sa poslom (vidi g.)	.073	-.009	.002	.205**	-.116	-.066	.053	-.271**	.163*	-.051	.025	1	
Interferencija posla s obitelji (vidi g.)	.336**	-.001	.155*	.018	-.070	.177*	-.148*	-.009	-.039	-.047	-.211**	.446**	1

** $p < .01$
* $p < .05$

Legenda: **a.** 1=osnovna škola i manje; 5=poslijediplomsko usavršavanje; **b.** 1=manje od 2000 kn; 6=više od 10 000 kn; **c.** 1=više, 2=isto, 3=manje od partnera; **d.** 1=nikada; 4=uvijek; **e.** 0=ne; 1=da; **f.** 0=max. nepovoljna poslovna okolina; 11=max. povoljna poslovna okolina; **g.** 1=gotovo nikad; 4=gotovo svakog dana

LITERATURA:

- Arnott, C. (1972) Husband's attitudes and wife's commitment to employment. *Journal of Marriage and the Family*. 34 (November) pp.673-684.
- Bryson, C., Budd, T., Lewis, J., Elan, G. (1999) Women's Attitudes to Combining Paid Work and Family Life. London: Women's Unit. <http://www.womens-unit.gov.uk>
- Burke, R.J., Weir, T.J. (1982) Husband-wife helping relations as moderators of experienced stress: the "mental hygiene" function in marriage. In H.I. McCubbin, A.E. Cauble and J.M. Patterson (Eds.), *Family Stress, Coping and Social Support*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Burke, R.J., Weir, T.J. (1977) Marital helping relationships: the moderators between stress and well being". *Journal of Psychology*. 95 pp.121-130.
- Clark, S.C. (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance, *Human Relations* 53(6) pp.747-70.
- Cobb, S. (1976) Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38 pp. 300-314.
- Duxbury, L.E., C.A. Higgins, C. Lee (1994) Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control. *Journal of Family Issues*.15(3), pp.449-466.
- Frone, M., Russel, M., Cooper, M. (1992) Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology* 77(1) pp.65-78.
- Galinsky, E., Bond, T., Friedman, D. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Social Issues*, 52, pp.111-136.
- Guest, D., Conway, N. (1998) *Fairness at Work and the Psychological Contract*. London: CIPD
- Guest, D., Conway, N. (2000) *The Psychological Contract in the Public Sector*. London: CIPD.
- Hochschild, A., Machung, A. (1989) *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking
- Kalensky, D. (2004) Telecommuter work/life balance survey results. http://www.tjobs.com/tcsrvyrslts_a.shtml

- Katz, D., Kahn, R. (1978) *The social psychology of organizations* (2nd Ed.). New York: John Wiley&Sons.
- Kluwer, E.S., Heesink, J.A.M., Van de Vliert, E. (1996). Marital Conflict about the division of household labor and paid work. *Journal of Marriage and the Family*, 58, pp. 958-969.
- McCubbin, H.J., Joy, C.B., Cauble, A.E., Comeau, J.K., Patterson, J.M., Needle, R.H. (1980) Family Stress and coping: A decade review. *Journal of Marriage and the Family*. 42 (November) pp. 855-871.
- Milkie, M.A., Peltola, P. (1999) Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of the Marriage and the Family*, 61, pp. 476-490.
- Oulad Daoud, S. (2003) The associations among family-supportive work variables in organizations, work-family conflict and job satisfaction in working mothers. Neobjavljeni magistarski rad. Sacramento: California State University
- Scharlach, A., Boyd, S. (1989) Caregiving and employment: Results of an employee survey. *The Gerontologist*, 29, pp. 382-387.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., Shirom, A. (1997) The Effects of Hours of work on Health: A Meta-Analytic Review, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4) pp. 391-408.
- Staines, G., O'Connor, P. (1980) Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103, pp.35-39.
- Stryker, S., Macke, A.S. (1978) Status of inconsistency and role conflict. *Annual Review of Sociology*. 4 pp.57-90.
- Šverko B., Arambašić L., Galešić M. (2002) Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being, *Social Science Information*, 41, pp.281 - 301.
- Tremblay, D.-G. (2003) Articulation emploi-famille: Comment les pères voient-ils les choses? *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Automne 2003. pp. 70-78.
- Wiersma, U.J., van den Berg, P. (1991) Work-home conflict, family climate, and domestic responsibilities among men and women in dual-earner families. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, pp.1207-1217.
- Zedeck, S., Mosier, K (1990) Work in the Family and Employing Organization, *American Psychologist*. 45.pp. 240-251.