

Stilovi suočavanja sa stresom i ravnoteža između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki

Petrač, Jasna

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:691634>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom](#).

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Jasna Petrač

**STILOVI SUOČAVANJA SA STRESOM I
RAVNOTEŽA IZMEĐU PRIVATNOG I
POSLOVNOG ŽIVOTA ZAPOSLENIH MAJKI**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2020.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

JASNA PETRAČ

**STILOVI SUOČAVANJA SA STRESOM I
RAVNOTEŽA IZMEĐU PRIVATNOG I
POSLOVNOG ŽIVOTA ZAPOSLENIH MAJKI**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Jelena Maričić

Sumentor: mr. sc. Zoran Komar

Zagreb, 2020.

Sažetak

Stilovi suočavanja sa stresom i ravnoteža između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki

Cilj ovog istraživanja bio je je ispitati odnos stilova suočavanja sa stresom i ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. Istraživanjem je obuhvaćen prigodan uzorak od 392 zaposlene majke koje su sudjelovale u istraživanju ispunjavanjem online upitnika. Korišteni upitnik sadržavao je sociodemografska pitanja, pitanja o karakteristikama radnog mjesta, *Skalu konflikta radne i obiteljske uloge* (Netemeyer, Boles i MCNurrian, 1996) te *Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama* (Endler i Parker, 1990). Analizom rezultata utvrđeno je kako zaposlene majke u prosjeku izražavaju veću razinu konflikta rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj-rad, a kao najčešći dominantni stil suočavanja sa stresom koriste suočavanje usmjereno na zadatak i suočavanje usmjereno na emocije. Utvrđeno je kako ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj, kao ni konflikta obitelj-rad s obzirom na razinu prihoda. Pokazalo se kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj i konflikta obitelj-rad s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom. U oba slučaja, višu razinu konflikta postižu žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom usmjeren na emocije, a najmanju razinu konflikta doživljavaju žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom izbjegavanje. Zaposlene majke koje imaju više pomoći u brizi oko djece imaju tendenciju izražavanja nešto manjeg konflikta između radne i obiteljske uloge. Utvrđeno je da su konflikt obitelj-rad i rad-obitelj međusobno statistički značajno pozitivno povezani. Značajnim prediktorima konflikta rad-obitelj pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati, rad u smjenama, klizno radno vrijeme i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koji su pozitivno povezani s konfliktom rad-obitelj te pomoć oko čuvanja djece koja je negativno povezana s konfliktom rad-obitelj. Najboljim individualnim prediktorom pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati. Varijable koje su se pokazale kao značajnim prediktorima za konflikt obitelj-rad su stupanj obrazovanja i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koje je pozitivno povezano s konfliktom obitelj-rad te pomoć oko čuvanja djece, koja je negativno povezana s konfliktom obitelj-rad. Najboljim individualnim prediktorom pokazala se pomoć oko čuvanja djece.

Ključne riječi: stilovi suočavanja sa stresom, ravnoteža između privatnog i poslovnog života, konflikt rad-obitelj, konflikt obitelj-rad

Abstract

Stress coping styles and work-life balance among working mothers

The aim of this study was to examine the relationship between stress coping styles and the work-life balance among working mothers. The survey included a sample of 392 working mothers who participated in the survey by filling out an online inquiry. The questionnaire used included sociodemographic questions, questions about workplace, the Work-Family Conflict Scale (Netemeyer, Boles, & MCNurrian, 1996), and the Stress Coping Questionnaire (Endler and Parker, 1990). The results show that employed mothers on average express a higher level of work-family conflict compared to family-work conflict, and as the most common dominant styles of coping with stress were identified task-oriented coping and emotion-focused coping. The level of income does not have a statistically significant effect on the severity of the conflict between work and family roles. The dominant style of coping with stress has a statistically significant impact on the severity of family-work conflict, as well as on the severity of work-family conflict. In both cases, women whose dominant style of coping with stress is focused on emotions have higher level of conflict. The lowest level of conflict is experienced by women whose dominant style of coping with stress is avoidance. Employed mothers who have more help in childcare tend to express less conflict between work and family role. It was also found that the family-work and work-family conflict were statistically significantly positively related. Significant predictors of work-family conflict were unpaid overtime, shift work, flexible working hours, and emotion focused coping style, which are positively associated with work-family conflict. More help with childcare is negatively associated with work-life conflict. Variables that have been shown to be significant predictors of family-work conflict are level of education and emotion focused coping style, which is positively associated with family-work conflict. Help with childcare is negatively associated with family-work conflict.

Key words: stress coping styles, work-life balance, work-family conflict, family-work conflict

Sadržaj

| | |
|---|----|
| 1. Uvod..... | 7 |
| 1.1. Radna i obiteljska uloga žena..... | 7 |
| 1.2. Ravnoteža između privatnog i poslovnog života..... | 3 |
| 1.3. Rezultati dosadašnjih istraživanja..... | 4 |
| 1.4. Povezanost stresa i konflikta radne i obiteljske uloge..... | 6 |
| 1.5. Stilovi suočavanja sa stresom..... | 7 |
| 1.6. Važnost istraživanja..... | 9 |
| 2. Cilj i problemi..... | 10 |
| 3. Metoda..... | 11 |
| 3.1. Sudionici..... | 11 |
| 3.2. Instrumenti..... | 11 |
| 3.3. Postupak..... | 13 |
| 4. Rezultati..... | 14 |
| 4.1. Deskriptivni podaci..... | 14 |
| 4.2. Mjerne karakteristike instrumenata..... | 15 |
| 4.3. Analiza varijance..... | 16 |
| 4.4. Korelacije..... | 17 |
| 4.5. Regresijske analize..... | 18 |
| 5. Rasprava..... | 21 |
| 5.1. Rasprava o rezultatima i nalazima..... | 21 |
| 5.2. Metodološki nedostaci i prijedlozi za buduća istraživanja..... | 24 |
| 6. Zaključak..... | 26 |
| 7. Literatura..... | 28 |

1. Uvod

1.1. Radna i obiteljska uloga žena

Svaka uloga, pa tako i radna i obiteljska uloga žene, skup je oblika ponašanja, doživljavanja i djelovanja koji se očekuju od osobe i koji osoba ostvaruje na određenom položaju u socijalnoj strukturi; prava, obaveze i dužnosti koje osoba ima i koje obavlja s obzirom na svoj status (Petz, 1992). Za većinu osoba, dvije primarne uloge u životu su upravo radna i obiteljska uloga (Boles, Wood i Johnson, 2003). Radna uloga tako obuhvaća prava, obaveze i dužnosti vezane uz plaćeni posao i radno mjesto na kojemu je žena zaposlena, a obiteljska uloga odnosi se na privatni život i aktivnosti izvan posla. Te dvije uloge su sadržajni okviri ostvarivanja vlastitoga doživljaja samoaktualizacije, uspješnosti, stabilnosti, sigurnosti, svrhe, usmjerenosti cilju, ostvarenja vlastitih vrijednosti i uspostavljanja bliskosti. Uspješno funkcioniranje u svakome od tih područja u velikoj mjeri utječe na životno zadovoljstvo, dobrobit te psihičko i fizičko zdravlje žena (Čudina Obradović i Obradović, 2000). S obzirom da žene imaju ograničenu energiju i vrijeme na raspolaganju, a obje uloge nose mnogobrojne zahtjeve sa sobom, sve češće se nameće pitanje kako održati ravnotežu između privatnog i poslovnog života, odnosno kako uspješno uskladiti zahtjeve radne i obiteljske uloge.

Stavovi o ulozi žena u obitelji se mijenjaju zadnjih godina, no i dalje se obavljanje kućanskih poslova i briga o djeci tradicionalno smatraju dijelom ženinih dužnosti, dok muškarcu pripada uloga hranitelja obitelji. Potvrđeno je da žene u odnosu na svoje partnere obavljaju dvije trećine svih kućanskih poslova i brige oko djece (Bartley, Blanton i Gilliard, 2005), pri čemu žene u prosjeku obavljaju kućanske poslove 30,4 sati u tjednu, a muškarci 19,5 sati u tjednu (Šverko, Arambašić i Galešić, 2002). Istovremeno su u našem društvu uobičajene obitelji s oba zaposlena roditelja (Čudina Obradović i Obradović, 2006), a neki od razloga tomu su činjenica da dva izvora obiteljskog prihoda osiguravaju veću financijsku stabilnost i zaštitu od financijskih problema. Pritom je smanjena odgovornost muškarca za financijsku stabilnost obitelji, a ženi je osigurano zadovoljstvo zbog postignuća izvan doma (Coltrane, 2000). Samim time žene nose teret dvostrukog rada koji uključuje puno radno vrijeme na poslu, obavljanje kućanskih poslova i brigu o djeci, a obiteljska uloga žene nerijetko uključuje i dodatne obaveze, kao što je primjerice briga o bolesnim i nemoćnim roditeljima.

U svrhu lakšeg razumijevanja odnosa višestrukih uloga u životu pojedinca, razvijeno je nekoliko modela odnosa uloga, koji su najčešće fokusirani upravo na radnu i obiteljsku ulogu. *Segmentacijski model* razlikuje posao i obitelj kao dvije odvojene domene s različitim funkcijama i ciljevima, razdvojene u vremenu, mjestu i funkciji (Westman, 2002). Prema ovom modelu različite domene života nemaju međusoban utjecaj, tj. pojedinac može uspješno ili neuspješno funkcionirati u jednom području bez utjecaja na drugo područje života (Zedeck i Mosier 1990). Tržište rada, kao i radna mjesta zadnjih se godina dinamično mijenjaju, a jedan val promjena je i onaj tehnološki. Današnja tehnologija omogućuje obavljanje određenih radnih zadataka s udaljenog mjesta rada i izvan radnog vremena provedenog na poslu, primjerice slanje e-mailova i uspostavljanje video poziva. Radni zadaci nisu više nužno vezani uz radno mjesto već se dio posla može obavljati i od doma. Novi i fleksibilni načini rada, osim što imaju brojne prednosti, brišu jasne granice između vremena i mjesta koje se posvećuje poslu i privatnom životu, tako da ovaj model nema vrijednost praktične primjerne u današnjem svijetu rada. *Model prelijevanja*, za razliku od segmentacijskog modela, podrazumijeva sličnost radne i obiteljske domene života. Usprkos fizičkim i vremenskim granicama između radne i obiteljske domene, emocije, stavovi i ponašanja se prenose, tj. prelijevaju iz jedne domene u drugu (Westman, 2002). Prelijevanje se može pojaviti u pozitivnom i negativnom smjeru iz jedne u drugu domenu. Pretpostavlja se da će pojedinac svoja iskustva i stavove prenositi s posla na obitelj i obrnuto (Zedeck i Mosier, 1990). Iako većina istraživanja potvrđuje ovaj model, on je vrlo općenit. U nastavku navedeni modeli detaljnije objašnjavaju zašto dolazi do prelijevanja i koje su posljedice istog. *Kompenzacijskim modelom* objašnjen je obrnuti odnos između posla i obitelji kao i različito ulaganje u te dvije domene (Zedeck i Mosier 1990). Prema kompenzacijskom modelu pojedinci ulažu u jedno područje kako bi nadoknadili zahtjeve i zadovoljstva koja im nedostaju u drugom području (Staines i O'Connor, 1980), što čini ovaj model primjenjivim u praksi. Još jedan model koji objašnjava uzroke prelijevanja, a polazi od pretpostavke da je ponašanje u jednoj domeni usmjereno postizanju ciljeva u drugoj, naziva se *instrumentalni model*. Zedeck i Mosier (1990) ističu kako aktivnosti u jednoj ulozi olakšavaju uspjeh u drugoj. Primjer instrumentalnog modela je zaposlena majka koja će pristati na prekovremene sate i veću odgovornost na radnom mjestu, s ciljem veće zarade, a sve kako bi omogućila svojoj obitelji veći prihod i bolji životni standard. Posljednji model je *model konflikta* i on objašnjava posljedice prelijevanja. Model konflikta naglašava kako se pojedincu, uslijed visokih zahtjeva u različitim područjima života javljaju konflikti, a moguće je i nezadovoljstvo. Također, model konflikta pretpostavlja da će uspjeh ili zadovoljstvo u jednom području zahtijevati žrtvovanje u drugom (Zedeck i Mosier, 1990). Upravo takav model vjerno

odražava doživljaj zaposlenih majki prilikom održavanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Zaposlene majke trebaju izabrati kako će rasporediti svoje vrijeme i energiju, odrediti ciljeve u radnoj i obiteljskoj ulozi, te koliko su se spremne žrtvovati u jednoj ulozi kako bi postigle uspjeh ili zadovoljstvo u drugoj.

1.2. Ravnoteža između privatnog i poslovnog života

Iako su istraživanja potvrdila pozitivan smjer prelijevanja, odnosno kako pozitivna iskustva, veće zadovoljstvo i osjećaj ostvarenja na poslu mogu pozitivno utjecati na odnose u obitelji (Barnett, Gareis i Brennan, 1992), većina istraživanja u ovom području fokusirana je isključivo na negativni smjer ometajućih utjecaja između radne i obiteljske uloge.

Clark (2000) je definirao ravnotežu između privatnog i poslovnog života kao zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na poslu i u domu s minimalnim konfliktom uloga. Kada je konflikt između radne i obiteljske uloge izraženiji, pojedinac doživljava nesklad, tj. percipira neravnotežu između privatnog i poslovnog života. Tako je konflikt između radne i obiteljske uloge ujedno i najčešće korištena mjera ravnoteže između privatnog i poslovnog života u istraživanjima, a njime se podrazumijeva doživljaj pojedinca koji nastaje kada su zahtjevi između njegove radne i obiteljske uloge međusobno neusklađeni, pri čemu udovoljavanje zahtjevu iz jedne uloge otežava ili onemogućuje udovoljavanje zahtjevu iz druge (Greenhaus i Beutell, 1985). Ravnoteža između privatnog i poslovnog života ne mora podrazumijevati jednaku količinu utrošenih resursa u obje uloge za svakog pojedinca, već je ona individualni doživljaj. Neke žene tako mogu biti više posvećene majčinskoj ulozi i biti zaposlene na pola radnog vremena, a istovremeno osjećati zadovoljstvo zbog postignute ravnoteže između privatnog i poslovnog života.

Prema uzroku nastajanja konflikta između radne i obiteljske uloge razlikuju se tri vrste konflikta: *konflikt vremena*, *konflikt naprezanja* i *konflikt ponašanja* (Jelušić i Maslić Seršić, 2005). Konflikt vremena nastaje kada se vremenski ne može udovoljiti zahtjevima dviju uloga, primjerice kada nefleksibilno radno vrijeme onemogućuje sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima. Konflikt naprezanja odnosi se na napetost ili umor koji zbog zadataka u jednoj ulozi smanjuju mogućnost funkcioniranja u drugoj. Konflikt ponašanja potječe iz neusklađenosti ponašanja koja se zahtijevaju u različitim ulogama, a posljedica je nedostatka strategija planiranja i raspoređivanja posla.

Osim prema uzroku nastajanja, novija istraživanja razlikuju i dva konflikta prema smjeru ometajućih utjecaja: konflikt ometajućeg djelovanja rada na obitelj (*konflikt rad - obitelj*) i konflikt ometajućeg djelovanja obitelji na rad (*konflikt obitelj – rad*) (Oulad Daoud, 2003). Do konflikta rad-obitelj dolazi kada pojedincu izvršavanje poslovnih zadataka otežava sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima, što uključuje kućanske poslove, interkaciju s članovima obitelji, pomaganje i održavanje odnosa. S druge strane, konflikt obitelj- rad nastaje kada zahtjevi obiteljske uloge i vrijeme posvećeno obitelji (zbog vlastitih potreba ili potreba ostalih članova obitelji) sputavaju pojedinca u funkcioniranju na radnom mjestu. Istraživanja (Byron, 2005; Frone, Yardley i Markel, 1997) su potvrdila odvojenost konflikta rad-obitelj i konflikta obitelj-rad kao dva različita konstrukta. Frone, Russel i Cooper (1992, prema Byron, 2005) također su potvrdili odvojenost ta dva konstrukta ističući kako se konflikti razlikuju prema uzrocima i posljedicama.

Dosadašnja istraživanja rezultirala su spoznajom kako pojedinci koji imaju obitelj znatno češće doživljavaju konflikt rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj-rad (Grzywacz, Arcury, Martin, Carrillo, Burke, Coates i Quandt, 2007) iz čega se može zaključiti da je ometajući utjecaj posla na obitelj izraženiji. Kossek i Ozeki (1998) istaknuli su kako je konflikt rad-obitelj i znatno više istraživani konstrukt. Oba konflikta imaju negativne posljedice na fizičko i psihičko zdravlje pojedinca, iako se smatra da su te posljedice različite ovisno o smjeru djelovanja ometajućih utjecaja. Frone i suradnici (1992) navode kako su najčešće posljedice utjecaja obiteljskih problema na rad (konflikt obitelj-rad): psihološko izgaranje, radna alijenacija, smanjena radna uključenost, smanjeno radno zadovoljstvo te depresija i pogoršanje zdravlja. Kao negativne posljedice konflikta rad-obitelj isti autori ističu smanjenu kvalitetu obiteljskog i bračnog života.

1.3. Rezultati dosadašnjih istraživanja

U istraživanjima koja se bave konfliktom radne i obiteljske uloge ispitane su mnogobrojne prediktorske varijable, koje se mogu podijeliti na varijable radnih karakteristika i varijable obiteljskih karakteristika. Tako su radne karakteristike najčešće mjerene radnim satima, fleksibilnim oblicima rada i visinom plaće, dok obiteljske karakteristike uključuju broj i dob djece, bračni status i socijalnu podršku u obitelji.

Veći broj odrađenih sati pozitivno je povezan s češćim doživljajem konflikta rad-obitelj (Frone, 2000), kao i smjenski rad (Jasnsen, Kant, Nijhuis, Swaen, i Kristensen, 2004). Byron

(2005) je također utvrdio kako su veći broj odrađenih sati, manja podrška kolega i niska fleksibilnost rasporeda pozitivno povezani s konfliktom rad-obitelj. Veći broj sati proveden na poslu, ostavlja manje vremena zaposlenim majkama za aktivnosti vezane uz obiteljski život, dok fleksibilan raspored omogućava lakšu organizaciju obaveza. Jedan od fleksibilnih načina rada, rad od kuće negativno je povezan s ravnotežom privatnog i poslovnog života. No ipak, broj dostupnih opcija fleksibilnog rada koje organizacija nudi pozitivno je povezan s ravnotežom između privatnog i poslovnog života, bez obzira na to koriste li zaposlenici te opcije (Russell, O'Connell, McGinnity, 2009). Moguće objašnjenje nekonzistentnih rezultata je da zaposlenici smatraju fleksibilne načine rada dodatnom pogodnosti koju im pruža organizacija u kojoj rade. Istovremeno, takvi oblici rada ne moraju svima odgovarati, posebice zaposlenim majkama koje radom od kuće na istom mjestu trebaju obavljati radne zadatke, ali prema potrebi biti dostupne i obitelji.

Nadalje, zaposlenici koji imaju višu plaću doživljavali su veću ravnotežu između privatnog i poslovnog života (Parkes i Langford, 2008). Takav nalaz može se objasniti činjenicom da viša plaća omogućava više resursa i veći životni standard, što uključuje i plaćenu pomoć u kućanskim obavezama, pomoć u školskim obavezama (instrukcije) i čuvanje djece. Podrška i podjela obaveza između partnera i članova obitelji također su neizostavani čimbenici kada je riječ o održavanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. Veći konflikt rad-obitelj povezan je s manjom emocionalnom i instrumentalnom potporom obitelji, a rezultati istog istraživanja govore kako je i viši stupanj emocionalne i instrumentalne potpore povezan s nižim konfliktom obitelj-rad (Adams, King i King, 1996). Istraživanje Jelušić i Maslić Seršić (2005) također potvrđuje da je sudjelovanje partnera u obiteljskim obavezama povezano s doživljajem konflikta uloga. Tako su žene koje su procijenile kako njihovi partneri češće sudjeluju u obiteljskim obavezama doživljavale manji konflikt uloga jer su lakše usklađivale svoju radnu i obiteljsku ulogu. Kada partner preuzme dio obaveza iz obiteljske domene, tada žena ima više vremena za potreban odmor, te može efikasnije obavljati preostale obaveze.

Roditeljstvo je povezano s većim konfliktom rad-obitelj. Zaposlenici s većim brojem djece i oni koji su imali mlađu djecu procijenili su veću neravnotežu između privatnog i poslovnog života (Premeaux, Adkins i Mossholder, 2007). Takvi nalazi objašnjeni su povećanom potrošnjom resursa kod većeg broja djece i brige o djeci predškolske dobi. Slično istraživanje (Russell i sur., 2009) također pokazuje da je kod roditelja čija su djeca mlađa od 5 godina izraženiji konflikt privatnog i poslovnog života. Mlađa djeca, posebice ona predškolske

dobi, ovisna su o brizi roditelja i nisu još samostalna u svakodnevnim aktivnostima, tako da briga o mlađoj djeci zahtijeva više energije i vremena u odnosu na stariju djecu.

1.4. Povezanost stresa i konflikta radne i obiteljske uloge

Osim radnih i obiteljskih karakteristika, koliko će biti izražen konflikt između privatnog i poslovnog života ovisi i o osobnosti pojedinca i njegovim strategijama suočavanja sa stresom (Čudina Obradović i Obradović, 2000). Pregledom istraživanja o konfliktu radne i obiteljske uloge može se zaključiti kako je konflikt rad-obitelj uzrokovan stresorima i karakteristikama posla te da predviđa afektivne i bihevioralne ishode unutar obitelji, dok je konflikt obitelj-rad uzrokovan stresorima i karakteristikama obiteljskog života te predviđa ishode vezane uz posao (Jelušić, 2005, prema Frone, 1997). Quinn i Staines (1979) utvrdili su kako je konflikt radne i obiteljske uloge izvor stresa jer konflikt uloga proizlazi iz nemogućnosti uspješnog usklađivanja zahtjeva iz radne i obiteljske uloge.

Zaposlene majke mogu doživjeti stres u radnoj ulozi kao posljedicu preopterećenosti, vremenskih rokova, repetitivnog rada te nepovoljne organizacijske strukture (Kossek & Ozeki, 1998). Stres na poslu može biti uzrokovan i nerazumijevanjem i nefleksibilnošću nadređenih prilikom prilagodbe zahtjeva rada obiteljskim obavezama zaposlenih majki. Radna preopterećenost tako može dovesti do depresije, tjeskobe, visokog krvnog tlaka, te povećane razine kolesterola i kortizola, a neposredno utječe i na radno zadovoljstvo i izostanke s posla (Čudina Obradović i Obradović, 2000). Kada se govori o radnom stresu, ne smiju se izostaviti niti čimbenici poput konflikta s kolegama i klijentima na poslu, uznemiravanja te općenitu emocionalnu zaokupljenost i odgovornost na radnom mjestu. Greenglass (2002) je utvrdio povezanost niske plaće, nepovoljnijeg radnog položaja i povećanih kućanskih obaveza sa simptomima stresa.

Stres zaposlenih majki u obiteljskoj ulozi proizlazi iz emocionalnog opterećenja i zahtjeva unutar obitelji. Potvrđeno je da je stres povezan s učestalijim bračnim nesuglasicama i napetošću u odnosima (Greenstein, 1990; Spitze i South, 1985; Vannoy Philiber, 1992), brige za djecu, posebice djecu mlađu od šest godina (Milkie i Peltola, 1999; Parris Stephens, 1997; Polasky i Holahan, 1998; Seccombe, 1991), neravnomjernom podjelom kućanskih poslova (Duxbury i Higgins, 1991; Kluwer, Heesink, Van De Vliert, 1996), manjkom emocionalne potpore partnera (Adams i sur., 1996; Burke i Greenglass, 1999) te nedostupnošću mjesta za dijete u jaslicama ili vrtiću (Silverstein, 1991). Fox i Dwyer (1999) ističu kako je vrijeme koje

majka ulaže u zadatke vezane uz obiteljsku ulogu izvor stresa ako joj to vrijeme ometa ili oduzima vrijeme za ostale osobne i radne aktivnosti ili vrijeme za opuštanje i rekreaciju. Longitudinalno istraživanje Kelloway, Goltlieb i Barham (1999) pokazalo je kako konflikt između radne i obiteljske uloge može biti uzrok stresa, ali i njegova posljedica. Spomenuti autori navode kako je konflikt obitelj-rad uzrok radnog stresa i želje za napuštanjem posla, dok konflikt rad- obitelj dolazi kao posljedica stresa zbog umora ili napetosti na poslu.

1.5. Stilovi suočavanja sa stresom

Stres ima negativan učinak fizičko i mentalno zdravlje te uspješnost u izvršavanju aktivnosti (Childs i Stoeber, 2010), a svaki pojedinac razlikuje se po načinu na koji se suočava sa stresnim situacijama u radnom i obiteljskom okruženju. Koncept suočavanja odnosi se na širok spektar ponašanja koje pojedinac koristi kao odgovor na stresne situacije, a kojima je svrha umanjiti neugodne učinke takvih događaja (Vulić-Prtorić, 1997). Suočavanje sa stresnim situacijama može se opisati u terminima ponašanja, strategija, odgovora i kognicija (Schwarzer i Schwarzer, 1996). Prema transakcijskom modelu suočavanja sa stresom Richarda Lazarusa, reakcija na stresor ovisi o individualnoj kognitivnoj procjeni stresnosti događaja. Transakcijski model razlikuje tri procesa koja pojedinac prolazi prilikom izlaganja stresnoj situaciji. Tijekom prvog procesa pojedinac percipira podražaj kao prijeteći, odnosno stresnu situaciju. Pojedinac procjenjuje hoće li situacija dovesti do štete ili gubitka, te predstavlja li prijetnju ili izazov. Zatim osvještava sve moguće reakcije na taj stresni podražaj i vlastitu mogućnost kontrole. U trećoj fazi pojedinac procjenjuje vlastite snage i resurse te odabire primjerenu reakciju, odnosno strategiju suočavanja. Važno je naglasiti da određeni podražaj predstavlja samo potencijalni izvor stresa, a o subjektivnoj procjeni pojedinca ovisi hoće li se on doživjeti kao takav i u kojoj mjeri. Subjektivna procjena je ujedno i preduvjet za suočavanje sa stresnom situacijom (Lazarus i Folkman, 2004).

Lazarus i Folkman (1984) definirali su dva načina suočavanja sa stresom, a to su suočavanje usmjereno na zadatak (problem) te emocijama usmjereno suočavanje. Suočavanje usmjereno na problem odnosi se na konkretne pokušaje mijenjanja situacije kako bi ona postala povoljnija te kako bi se izvor stresa uklonio ukoliko je to moguće. Takvim suočavanjem pojedinac koristi izravan napor i poduzima aktivne korake kako bi pronašao zadovoljavajuće rješenje za problem. Suočavanje usmjereno na zadatak uključuje definiranje problema, pronalazak alternativnih rješenja i njihovu procjenu s obzirom na korisnost i zahtjevnost te

odabir rješenja kojim će se djelovati (Lazarus i Folkman, 2004). Emocijama usmjerenom suočavanju odnosi se na emocije koje su izazvane stresom te pokušaje ublažavanje takvih emocija. Svrha suočavanja usmjerenog na emocije je održavanje emocionalne ravnoteže (Lazarus i Folkman, 2004). Neke od strategija usmjerenih na emocije su kognitivni procesi poput selektivne pažnje, minimaliziranja, usporedbe i pronalaženje pozitivnog u negativnim situacijama.

Endler i Parker (1994) definirali su i treći stil suočavanja sa stresom, a to je suočavanje izbjegavanjem. Kada pojedinac koristi kognitivne, emocionalne ili bihevioralne pokušaje udaljavanja od stresora on koristi suočavanje izbjegavanjem (Endler i Parker, 1994). Suočavanje izbjegavanjem donosi kratkoročan osjećaj olakšanja, smanjenog stresa i niže razine anksioznosti, a koristi se u situacijama kada stresor nije moguće kontrolirati (Krapić i Kardum, 2003). Na taj način pojedinac dobiva dodatno vrijeme za procjenu stresne situacije što može biti korisno ako se želi prikupiti još informacija i resursa za daljnje djelovanje.

Odabir stila suočavanja sa stresom ovisi o kognitivnoj procjeni stresne situacije, zahtjevima i dostupnosti potrebnih resursa, odnosno kontekstu situacije u kojoj se pojedinac nalazi (Lazarus i Folkman, 2004). Endler i Parker (1994) pretpostavljaju kako će pojedinac ipak reagirati na većinu stresnih situacija na sličan način i da će isti stil suočavanja sa stresom dosljedno koristiti u nizu sličnih situacija. Korištenjem učinkovitijih strategija suočavanja sa stresom pojedinac može ublažiti negativne efekte stresnih situacija (Mirjanić i Milas, 2009), a stil suočavanja sa stresom koji pojedinac dominantno koristi može činiti razliku u ishodima prilagodbe na stresne situacije. Postoje individualne razlike u procjeni stresnih situacija i odabiru stila suočavanja, stoga je važno naglasiti da ono što predstavlja stresni podražaj za jednu osobu u određenom trenutku, ne mora predstavljati stresni podražaj za drugu osobu, ili istu osobu u nekom drugom trenutku (Lazarus i Folkman, 2004). Smith i Renk (2007) navode kako je sličnost između stresora unutar pojedinca i vanjskih stresora to što uvijek umanjuju ili nadilaze resurse koje pojedinac ima u određenom periodu. Tako zaposlena majka koja potroši određenu količinu energije i vremena na radnom mjestu, nema više tu istu količinu energije i vremena za izvršavanje zahtjeva vezanih uz obiteljsku ulogu što može dovesti do osjećaja nezadovoljstva ili preplavljenosti obavezama.

Lazarus i Folkman (1984) navode kako ne postoje temeljno dobri ili loši stilovi suočavanja sa stresom, već su dobri ili loši ovisno o kontekstu određene situacije. Ipak, neki stilovi suočavanja sa stresom su povoljniji od drugih. Tako je utvrđeno da suočavanje

usmjereno na emocije povezano s emocionalnim i ponašajnim problemima, a suočavanje usmjereno na problem povezano je s manje emocionalnih i osobnih problema (Leong, Bonz i Zachar, 1997). S obzirom na razinu kontrole nad izvorom stresa, utvrđeno je kako se suočavanje usmjereno na emocije češće koristi kada pojedinac procijenjuje da ne može djelovati na izvor stresa ili ga mijenjati, dok je suočavanje usmjereno na problem češće kada se okolnosti stresne situacije mogu promijeniti (Lazarus i Folkman, 2004). Dosadašnja istraživanja pokazuju kako žene češće nego muškarci koriste suočavanje usmjereno na emocije te suočavanje izbjegavanjem, posebice strategije poput izražavanja emocija, izbjegavanja situacije i traženja socijalne podrške (Billings i Moos, 1980), što je potvrđeno i drugim sličnim istraživanjima (Endler i Parker, 1990; Cosway, 2000).

1.6. Važnost istraživanja

S ciljem boljeg razumijevanja odnosa, između najčešće korištenog (dominantnog) stila suočavanja sa stresom, nekih karakteristika posla i ravnoteže između privatnog i poslovnog života, ovo istraživanje će se usmjeriti na varijable vezane uz radne i obiteljske karakteristike i pokušati utvrditi njihovu povezanost. Tako su u ovom istraživanju obuhvaćene obje vrste konflikta radne i obiteljske uloge te stilovi suočavanja sa stresom usmjereni na zadatak, emocije i izbjegavanje. U literaturi nisu pronađena istraživanja koja obuhvaćaju navedene konstrukte, tako da će ovo istraživanje biti doprinos tom području. Vrijednost ovog istraživanja je i u sveobuhvatnosti obiteljskih i radnih karakteristika ispitanih u istraživanju. S obzirom da većinu tih karakteristika nije moguće promijeniti iz uloge zaposlene majke (primjerice dob djetata ili fleksibilnost radnog vremena), fokus je stavljen na stilove suočavanja sa stresom. Nalazi ovog istraživanja mogu biti polazište za razvijanje intervencija kojima bi se pomoglo zaposlenim majkama u biranju što učinkovitijih stilova suočavanja sa stresom i postizanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života.

Takvim primjerenim i dobro osmišljenim intervencijama mogao bi se umanjiti negativni utjecaj konflikta radne i obiteljske uloge te ukazati na učinkovitije stilove suočavanja sa stresom. Dobrobit takvih intervencija bila bi višestruka za žene (sprječavanje psihološkog izgaranja), obitelj (povećanje kvalitete obiteljskog i bračnog života) te same organizacije (povećanje radne uključenosti i radnog zadovoljstva). Osim intervencija osmišljenim za zaposlenice, strategije selekcije i zadržavanja trebale bi predstavljati adekvatan odgovor na potrebu za smanjenjem konflikta radne i obiteljske uloge. Uvođenjem mjera koje promiču

ravnotežu između privatnog i poslovnog života mogu se privući i zadržati najbolji talenti na tržištu rada, a takve mjere bi trebale omogućiti zaposlenim majkama osjećaj slobode i autonomije kako bi mogle kontrolirati različite aspekte konflikta između radne i obiteljske uloge (Duxbury i Higgins, 1991). Organizacija koja ima uvedene takve mjere konkurentnija je na tržištu rada, ima reputaciju odgovornog poslodavca, veću produktivnost i bolje rezultate poslovanja. Uvažavanje obiteljske i radne uloge zaposlenih majki može biti odlučujući faktor kod prihvaćanja poslovne ponude, smanjivanja fluktuacije zaposlenih i razvijanja organizacijske odanosti (Siegel, Post, Brockner, Fishman i Garden, 2005). Žene ne bi trebale birati između radne ili obiteljske uloge ukoliko žele ostvariti svoje potencijale u oba područja. Odabir isključivo jedne od te dvije uloge doveo bi do gubitka vrijednih talenata na tržištu rada, odnosno odgađanja stvaranja i proširivanja obitelji te održivog nataliteta. Zbog navedenih razloga pitanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki važno je za žene, organizacije, ali i društvo u cijelosti.

2. Cilj i problemi

Cilj istraživanja je ispitati odnos stilova suočavanja sa stresom, određenih radnih i obiteljskih karaktersitika i ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. Slijedom toga formulirani su sljedeći istraživački problemi:

1. Utvrditi koji je od dva konflikta između radne i obiteljske uloge izraženiji te koji je najčešći dominantni stil suočavanja sa stresom kod zaposlenih majki.

H1: Zaposlene žene doživljavat će višu razinu konflikta rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj-rad te će najčešće koristiti suočavanje usmjereno na emocije.

2. Ispitati razlike u doživljavanju konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na prihod.

H2: Žene s većim prihodom doživljavat će manji konflikt rad-obitelj, kao i manji konflikt obitelj-rad.

3. Utvrditi razlike u doživljavanju konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom.

H3: Žene kojima je dominantni stil suočavanja sa stresom izbjegavanje doživljavat će veći konflikt rad-obitelj, kao i veći konflikt obitelj-rad u odnosu na žene kojima su dominantni stilovi suočavanja usmjereni na emocije i zadatak.

4. Ispitati povezanost pomoći u brizi oko djece s konfliktom rad-obitelj i konfliktom obitelj-rad.

H4: Žene koje imaju više pomoći u brizi oko djece doživljavaju manji konflikt rad-obitelj i manji konflikt obitelj-rad.

5. Ispitati povezanost konflikta rad-obitelj, konflikta obitelj-rad i stilova suočavanja sa stresom.

H5: Konflikt rad-obitelj i konflikt obitelj-rad biti će pozitivno povezani. Konflikt rad-obitelj bit će pozitivno povezan sa stilom suočavanja usmjerenim na emocije, a konflikt obitelj-rad bit će negativno povezan sa stilom suočavanja usmjerenim na zadatak.

6. Utvrditi koje varijable (stil suočavanja sa stresom, obiteljske i radne karakteristike) najbolje predviđaju konflikt rad-obitelj, a koje konflikt obitelj-rad.

H6: Veći konflikt između radne i obiteljske uloge najbolje će predviđati stil suočavanja sa stresom usmjeren na emocije. Veći konflikt rad-obitelj najbolje će predviđati varijable radnih karakteristika, a veći konflikt obitelj-rad varijable vezane uz obiteljske karakteristike.

3. Metoda

3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 392 žena koje su na svojem radnom mjestu zaposlene barem šest mjeseci. Uzorak je obuhvatio zaposlene majke u dobi od 23 do 53 godine koje imaju barem jedno dijete mlađe od 18 godina, a članice su *Facebook* grupa u kojima je podijeljen upitnik. Prosječna dob sudionica je 35,12 godina ($SD = 4,96$), a prosječna duljina njihovog staža 10,95 godina ($SD = 5,57$).

3.2. Instrumenti

Demografske i socio-ekonomske varijable

Ispitani su spol, dob, duljina staža u godinama, završeno obrazovanje (osnovna škola ili manje, srednja škola, fakultet ili viša škola, poslijediplomski studij), zanimanje

(rukovoditeljica, zaposlenica, poduzetnica ili obrtnica, samostalna profesija, drugo), bračno stanje (neudata, izvanbračna zajednica, udata, udovica, rastavljena), broj djece mlađe od 18 godina, dob najmlađeg djeteta, prosječni mjesečni prihod po jednom članu obitelji u kućanstvu (<1000, 1001-2000, 2001-3000, 3001-4000, 4001-5000, 5001>) te zarada u odnosu na partnerovu (veća, podjednaka, manja).

Karakteristike radnog mjesta

Od karakteristika radnog mjesta ispitane su radno vrijeme (puno radno vrijeme, pola radnog vremena, povremeni/ honorarni poslovi), zahtjevi na radnom mjestu (rad u smjenama, noćne smjene, rad vikendom, plaćeni prekovremeni, neplaćeni prekovremeni, česta poslovna putovanja (više od 6 godišnje), ništa od navedenoga). Za potrebu upitnika konstruirane su i čestice „Nosite li posao doma (1- nikada, 5- gotovo uvijek)“, „Jeste li imali mogućnost rada od kuće prije Covida 19 (da/ne)“ te „Jeste li imali mogućnost kliznog radnog vremena prije Covida 19 (da/ne)“.

Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer, Boles i MCNurrian, 1996)

Kao mjeru ravnoteže između privatnog i poslovnog života majki odabrana je Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer, Boles i McMurrin, 1996) koju su adaptirale Šimunić, Proroković i Ivanov (2014). Rezultati na skali upućuju na stupanj konflikta radne i obiteljske uloge na način da viši rezultat na obje subskale odražava veći doživljaj negativnog utjecaja jedne uloge na drugu. Skala sadrži 12 čestica pri čemu se 6 čestica odnosi na ometajući utjecaj obitelji na posao (konflikt obitelj-rad), a 6 čestica na ometajući utjecaj posla na obitelj (konflikt rad-obitelj). Sudionice trebaju procijeniti na skali od 1 (uopće se ne slažem) do 7 (u potpunosti se slažem) u kojoj mjeri se pojedina tvrdnja odnosi na njih. Prije obrade rezultata zadnje dvije čestice subskale konflikt rad-obitelj su rekodirane. Ukupni rezultat je prosječna (1-7) procjena na obje subskale gdje veća procjena upućuje na veći stupanj konflikta rad-obitelj, odnosno obitelj-rad. Primjeri čestica su “Zahtjevi i odgovornosti koje uključuje moj posao negativno utječu na kvalitetu mog odnosa s mojom obitelji.” (konflikt rad - obitelj) i “Napor vezan uz obiteljske obaveze umanjuje moju sposobnost obavljanja zadataka na poslu.” (konflikt obitelj - rad).

Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama (Endler i Parker, 1990)

Stilovi suočavanja sa stresom zaposlenih majki ispitani su adaptiranim Upitnikom suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (1990, prema Sorić i Proroković, 2002) koji pomoću 48 čestica razlikuje tri stila suočavanja sa stresom: suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na zadatak (problem) te izbjegavanje. To je hrvatska adaptacija upitnika CISS - Coping Inventory for Stressful Situations kojim se procjenjuju stilovi suočavanja sa stresom kao stabilne karakteristike pojedinca. Sudionice su trebale označiti na skali od 1 (uopće ne) do 5 (u potpunosti da) koliko često koriste određene aktivnosti pri susretu s teškom, stresnom ili uznemirujućom situacijom. Upitnik sadrži 3 subskale od kojih svaka ima 16 tvrdnji te predstavlja jedan od tri stila suočavanja sa stresom. Rezultat se računa uspoređujući aritmetičke sredine subskala kako bi se procijenilo koje strategije suočavanja sa stresom ispitanice više preferiraju. Veći rezultat na pojedinoj subskali ukazuje na češće korištenje određenog stila suočavanja.

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno online, tijekom svibnja 2020. godine, putem upitnika koji je kreiran pomoću *Google* obrazaca. Poveznica na upitnik podijeljena je u Facebook grupama eAktivnosti za predškolski razvoj djeteta, Razvojne igre za djecu, Tete čuvalice i roditelji koji trebaju čuvanje i Mame na fejsu, kako bi upitnik ispunile sudionice koje odgovaraju ciljanom uzorku. Prije ispunjavanja upitnika sudionicama je kroz pismenu uputu bilo naglašeno kako je istraživanje u potpunosti anonimno, kako će se podaci obrađivati na grupnoj razini i iskoristiti isključivo za potrebe izrade diplomskog rada te koje uvjete trebaju ispunjavati za sudjelovanje u istraživanju (zaposlene majke koje su na svojem radnom mjestu barem 6 mjeseci). Također, sudionicama je bilo naglašeno kako u bilo kojem trenutku mogu odustati od istraživanja. Navedeno je kako se nastavak ispunjavanja upitnika smatra informiranim pristankom za sudjelovanjem u istraživanju. Za ispunjavanje upitnika bilo je potrebno oko 15 minuta.

4. Rezultati

4.1. Deskriptivni podaci

Kako bi se ispitale karakteristike uzorka koji je sudjelovao u istraživanju, izračunate su frekvencije kategorijalnih varijabli. Tako je utvrđeno da su u istraživanju sudjelovale 392 žene. Prema stupnju obrazovanja, 112 (28,6%) ih je završilo srednju školu, 253 (64,5%) fakultet ili višu školu te 27 (6,9%) poslijediplomski studij. Prema bračnom statusu, 3 sudionice (0,8%) su neudate, 40 (10,2%) ih živi u izvanbračnoj zajednici, 334 (85,2%) su u braku, jedna (0,3%) je udovica, a 14 (3,6%) ih je rastavljeno. Prema razini prihoda, 3 sudionice (0,8%) imaju mjesečne prihode po članu obitelji u kućanstvu manje do 1000 kn, njih 21 (5,4%) od 1001 do 2000 kn, 58 (14,8%) 2001 do 3000 kn, 78 (19,9%) 3001 do 4000 kn, 73 (18,6%) 4001 do 5000 kn te 159 (40,6%) prihod veći od 5001 kn. Velika većina sudionica, njih 350 (89,3%) nema više od troje djece, dok 42 sudionice (10,7%) imaju troje ili više djece. Najmlađe dijete školske dobi ima 49 (12,5%) sudionica, dok 343 sudionice (87,5%) imaju najmlađe dijete predškolske dobi.

Vezano uz varijable koje se odnose na karakteristika posla, 223 sudionice (56,9%) ne rade u smjenama, a njih 169 (43,1%) radi. Kod 313 sudionica (79,8%) ne postoji problem neplaćenih prekovremenih, a kod 79 sudionica (20,2%) postoji. Klizno radno vrijeme ima 117 sudionica (29,8%), dok njih 275 (70,2%) nema klizno radno vrijeme. Mogućnost rada od doma ima 79 sudionica (20,2%), dok 313 sudionica (79,8%) nema tu mogućnost. Mogućnost kliznog radnog vremena i rada od doma ispitana je s napomenom kako se pitanje odnosi na situaciju prije pandemije Covida 19.

Deskriptivno-statistički pokazatelji kontinuiranih varijabli nalaze se u Tablici 1.

Tablica 1. Deskriptivno-statistički pokazatelji nekih demografskih varijabli zaposlenih majki

| Varijabla | <i>M</i> | <i>SD</i> | Min. | Max. |
|---------------|----------|-----------|------|------|
| Dob | 35,12 | 4,963 | 23 | 53 |
| Duljina staža | 10,95 | 5,572 | 1 | 37 |
| Broj djece | 1,71 | 0,676 | 1 | 5 |
| Pomoć | 3,73 | 1,225 | 1 | 5 |

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, Min. – minimum, Max. – maksimum.

4.2. Mjerne karakteristike instrumenata

Kako bi se ispitale mjerne karakteristike instrumenata korištenih u ovom istraživanju, izračunati su njihovi deskriptivno-statistički pokazatelji te koeficijenti pouzdanosti. Ti se pokazatelji nalaze u Tablici 2.

Tablica 2. Deskriptivno-statistički pokazatelji i pouzdanosti instrumenata korištenih u ovom istraživanju.

| Skala/Subskala | <i>M</i> | <i>SD</i> | Min. | Max. | γ_1 | κ | α |
|----------------|----------|-----------|------|------|------------|----------|----------|
| KRO | 3,96 | 1,374 | 1 | 7 | -0,01 | -0,74 | ,83 |
| KOR | 2,14 | 1,118 | 1 | 7 | 1,22 | 1,36 | ,85 |
| CISSE | 49,3 | 10,504 | 23 | 79 | 0,13 | -0,34 | ,86 |
| CISSZ | 52,8 | 7,363 | 30 | 70 | -0,04 | -0,06 | ,86 |
| CISSI | 45,1 | 10,031 | 22 | 71 | 0,15 | -0,28 | ,83 |

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, Min. – minimum, Max. – maksimum, γ_1 – koeficijent asimetričnosti, κ – koeficijent spljoštenosti, α – Cronbachov alfa koeficijent.

Svi koeficijenti spljoštenosti i asimetričnosti, osim kod subskale konflikt obitelj-rad, nalazili su se unutar $|1|$, što upućuje kako odstupanja od normalne distribucije nisu suviše velika te kako se može smatrati da se te varijable normalno distribuiraju. Kod subskale konflikt obitelj-rad i koeficijent asimetričnosti i koeficijent spljoštenosti izlazili su iz $|1|$, no 95%-tni interval pouzdanosti koeficijenta asimetričnosti kod te varijable bio je 0,98 – 1,46, a koeficijenta spljoštenosti 0,88 – 1,84. Kako su oba ta intervala zahvaćala 1, možemo zaključiti kako su odstupanja od normalne distribucije i kod te varijable mala te kako se njezina distribucija može smatrati normalnom. Pouzdanosti svih instrumenata bile su zadovoljavajuće visoke.

U Tablici 2 vidljivo je kako su zaposlene majke u prosjeku izražavale višu razinu konflikta rad-obitelj (KRO) u odnosu na konflikt obitelj-rad (KOR). Viši rezultati prisutni su i kod subskale suočavanje usmjereno na zadatak (CISSZ). Na temelju rezultata na Upitniku suočavanja sa stresnim situacijama, kod svake je sudionice određen dominantni stil suočavanja sa stresom. Kod nekih sudionica postojalo je više kodominantnih stilova suočavanja sa stresom te su takve sudionice isključene iz daljnje analize. Utvrđeno je kako je kod 142 sudionice (36,2%) dominantni stil suočavanja sa stresom suočavanje usmjereno na emocije (CISSE), kod 52 sudionice (13,3%) dominantan stil suočavanja sa stresom je izbjegavanje (CISSI), a kod

198 sudionica (50,5%) dominantan stil suočavanja sa stresom je suočavanje usmjereno na zadatak (CISSZ).

4.3. Analiza varijance

Prihod

Kako bi se odgovorilo na drugi problem istraživanja, ispitana je razlika u doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na razinu prihoda te su provedene dvije analize varijance. U tim je analizama nezavisna varijabla bila razina prihoda. U prvoj je analizi zavisna varijabla bila konflikt obitelj-rad, a u drugoj konflikt rad-obitelj. Pokazalo se kako ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad s obzirom na razinu prihoda $F(5, 386) = 0,74; p = ,59$, kao ni u izraženosti konflikta rad-obitelj s obzirom na razinu prihoda $F(5, 386) = 0,84; p = ,52$.

Dominantni stil suočavanja sa stresom (u daljnjem tekstu DS)

Kako bi se ispitaio utjecaj dominantnog stila suočavanja sa stresom na konflikt radne i obiteljske uloge, provedene su dvije analize varijance. U tim je analizama nezavisna varijabla bio dominantni stil suočavanja sa stresom. U prvoj je analizi zavisna varijabla bila konflikt obitelj-rad, a u drugoj konflikt rad-obitelj.

Pokazalo se kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom: $F(2, 389) = 8,46; p < ,001$ uz malu veličinu efekta, $\eta_p^2 = ,04$. Kako bi se detaljnije ispitala ova razlika, proveden je niz Schefféovih *post-hoc* testova. Tim je testovima utvrđeno kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad između sudionica kojima je DS usmjeren na emocije i sudionica kojima je DS izbjegavanje ($p = ,02$), pri čemu sudionice kojima je DS usmjeren na emocije postižu više rezultate ($M = 2,45$) od sudionica kojima je DS izbjegavanje ($M = 1,93$) te između sudionica kojima je DS usmjeren na emocije i sudionica kojima je DS usmjeren na zadatak ($p = ,001$), pri čemu sudionice kojima je DS usmjeren na emocije postižu više rezultate ($M = 2,45$) od sudionica kojima je DS usmjeren na zadatak ($M = 1,98$).

Utvrđeno je kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom: $F(2, 389) = 14,71; p < ,001$ uz srednju veličinu efekta, $\eta_p^2 = ,07$. Kako bi se detaljnije ispitala ova razlika, proveden je niz Schefféovih

post-hoc testova. Tim je testovima utvrđeno kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj između sudionica kojima je DS suočavanje usmjereno na emocije i sudionica kojima je DS izbjegavanje ($p < ,001$), pri čemu sudionice kojima je DS usmjeren na emocije postižu više rezultate ($M = 4,44$) od sudionica kojima je DS izbjegavanje ($M = 3,56$) te između sudionica kojima je DS usmjeren na emocije i sudionica kojima je DS suočavanje usmjereno na zadatak ($p < ,001$), pri čemu sudionica kojima je DS suočavanje usmjereno na emocije postižu više rezultate ($M = 4,44$) od sudionica kojima je DS suočavanje usmjereno na zadatak ($M = 3,72$).

4.4. Korelacije

Pomoć u čuvanju djece i konflikt radne i obiteljske uloge

Kako bi se ispitale povezanosti između konflikta obitelj-rad i rad-obitelj s pomoći koju zaposlene majke imaju u čuvanju djece, izračunati su Spearmanovi koeficijenti korelacije. Tako je utvrđeno kako pomoć korelira $\rho = -,23$ s konfliktom obitelj-rad i $\rho = -,14$ s konfliktom rad-obitelj. Oba koeficijenta korelacije negativna su i niska do umjerena.

Stilovi suočavanja sa stresom i konflikt radne i obiteljske uloge

Kako bi se ispitale povezanosti između konflikta radne i obiteljske uloge i stilova suočavanja sa stresom, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Ti se koeficijenti nalaze u Tablici 3.

Tablica 3. Pearsonovi koeficijenti korelacije između konflikta radne i obiteljske uloge i stilova suočavanja sa stresom.

| | KOR | CISSE | CISSZ | CISSI |
|-------|-------|-------|--------|-------|
| KRO | ,31** | ,32** | -,04 | -,08 |
| KOR | | ,26** | -,15** | -,02 |
| CISSE | | | -,02 | ,16** |
| CISSZ | | | | ,18** |

Legenda: * - $p < ,05$, ** - $p < ,01$.

Konflikt obitelj-rad i rad-obitelj međusobno su statistički značajno pozitivno povezani. Konflikt rad-obitelj u statistički je značajnoj pozitivnoj povezanosti sa suočavanjem sa stresom usmjerenim na emocije, dok je konflikt obitelj-rad u statistički značajnoj pozitivnoj povezanosti sa suočavanjem sa stresom usmjerenim na emocije i u statistički značajnoj

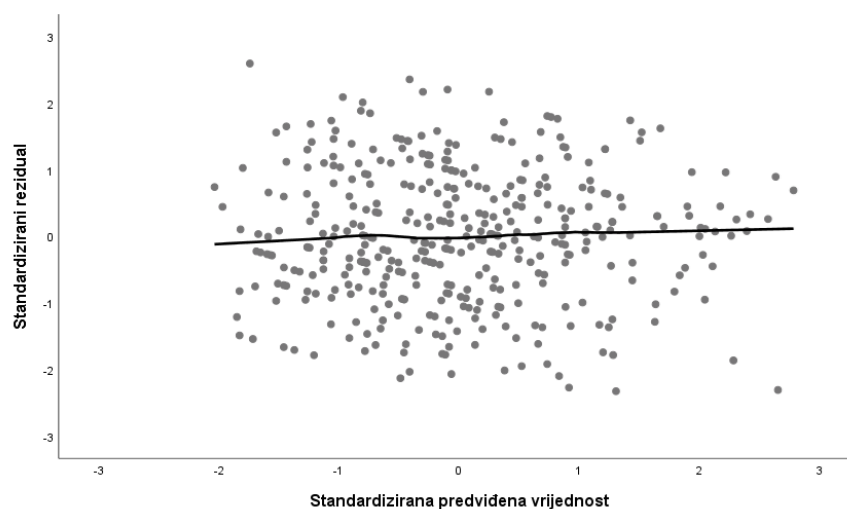
negativnoj povezanosti sa suočavanjem sa stresom usmjerenim na zadatak. Suočavanje sa stresom izbjegavanjem u statistički je značajnoj pozitivnoj povezanosti i sa suočavanjem sa stresom usmjerenim na emocije i sa suočavanjem sa stresom usmjerenim na zadatak.

4.5. Regresijske analize

Kako bi se ispitalo individualni doprinos roditeljstva troje ili više djece, predškolske dobi djeteta, neplaćenih prekovremenih radnih sati, rada u smjenama, kliznog radnog vremena, mogućnosti rada od doma, obrazovanja, prihoda, pomoći, DS usmjerenog na emocije i DS izbjegavanje na konflikt radne i obiteljske uloge, provedene su dvije regresijske analize. U tim su analizama prethodno nabrojane varijable bili prediktori. U prvoj je analizi kriterijska varijabla bila konflikt obitelj-rad, a u drugoj konflikt rad-obitelj. Utvrđeno je kako nema problema s multikolinearnošću prediktora, maksimalan VIF iznosio je 1,28, a minimalna tolerancija 0.78.

Konflikt rad-obitelj

Regresijski model bio je statistički značajan: $F(11, 380) = 8,16; p < ,001, \bar{R}^2 = ,17$. Preduvjeti za regresiju provjereni su dijagramom raspršenja koji prikazuje odnos standardiziranih predviđenih i rezidualnih vrijednosti te *Q-Q plot*-om standardiziranih rezidualnih vrijednosti. Na dijagramu raspršenja (Slika 1.) vidljivo je kako se krivulja najboljeg pristajanja koja opisuje odnos standardiziranih predviđenih vrijednosti i standardiziranih reziduala određena LOESS metodom (lokalna regresija) aproksimira horizontalan pravac. Drugim riječima, iznos reziduala ne mijenja se značajno preko raspona predviđenih vrijednosti te je ovime zadovoljen uvjet linearne povezanosti prediktora i kriterija. Iz iste je slike također vidljivo kako se raspršenje oko krivulje najboljeg pristajanja ne mijenja značajno preko raspona predviđenih vrijednosti, premda je nešto više prema višim iznosima predviđenih vrijednosti. Ovime je zadovoljen uvjet homoscedasticiteta.



Slika 1. Dijagram raspršenja standardiziranih predviđenih vrijednosti i reziduala regresijskog modela u kojemu je kriterij konflikt rad-obitelj.

Sažetak ove regresijske analize nalazi se u Tablici 4. Značajnim prediktorima pokazali su se neplaćeni prekovremeni rad, rad u smjenama, klizno radno vrijeme i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koji su pozitivno povezani s konfliktom rad-obitelj te pomoć, koja je negativno povezana s konfliktom rad-obitelj. Najboljim individualnim prediktorom pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati.

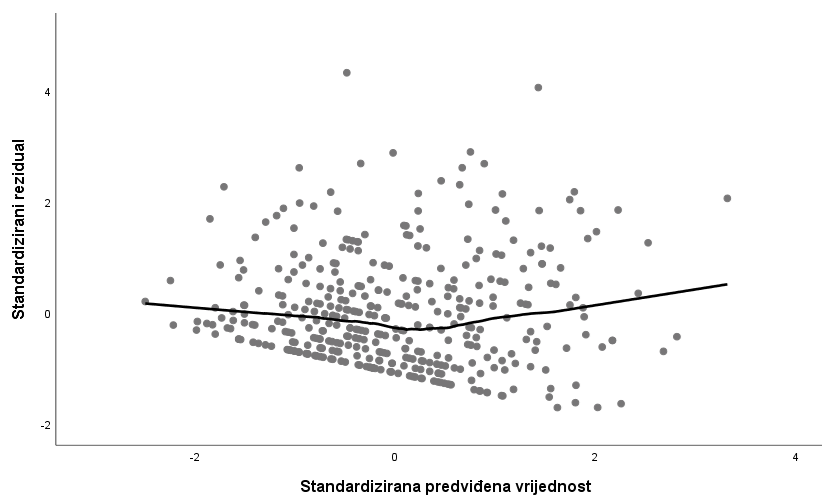
Tablica 4. Sažetak regresijske analize s konfliktom rad-obitelj kao kriterijem.

| Prediktor | B | β | SD_B | t | p | |
|-------------------------|--------------|---------|--------|-------|--------|--------|
| Troje djece | -0,03 | -,01 | 0,21 | -0,13 | ,9 | |
| Dijete predškolske dobi | 0,01 | ,003 | 0,20 | 0,06 | ,95 | |
| Neplaćeni prekovremeni | 0,79 | ,23 | 0,16 | 4,88 | < ,001 | |
| Rad u smjenama | 0,34 | ,12 | 0,13 | 2,51 | ,01 | |
| Klizno radno vrijeme | 0,48 | ,16 | 0,16 | 3,09 | ,002 | |
| Mogućnost rada od kuće | -0,01 | -,004 | 0,18 | -0,07 | ,94 | |
| Obrazovanje | 0,01 | ,005 | 0,12 | 0,09 | ,93 | |
| Prihod | 0,08 | ,07 | 0,05 | 1,56 | ,12 | |
| Pomoć | -0,12 | -,11 | 0,05 | -2,25 | ,02 | |
| Suočavanje sa stresom | Emocije | 0,59 | ,21 | 0,14 | 4,17 | < ,001 |
| | Izbjegavanje | -0,19 | -,05 | 0,20 | -0,96 | ,34 |

Legenda: B – nestandardizirani regresijski koeficijent, β – standardizirani regresijski koeficijent, SD_B – standardna pogreška B , t – vrijednost t-testa za testiranje statističke značajnosti B , p – p -vrijednost t .

Konflikt obitelj-rad

Regressijski model bio je statistički značajan: $F(11, 380) = 5,32$; $p < ,001$, $\bar{R}^2 = ,11$. Preduvjeti za regresiju provjereni su dijagramom raspršenja koji prikazuje odnos standardiziranih predviđenih i rezidualnih vrijednosti te $Q-Q$ *plot*-om standardiziranih rezidualnih vrijednosti. Na dijagramu raspršenja (Slika 2.) vidljivo je kako se krivulja najboljeg pristajanja koja opisuje odnos standardiziranih predviđenih vrijednosti i standardiziranih reziduala određena LOESS metodom (lokalna regresija) aproksimira horizontalan pravac. Iznos reziduala ne mijenja se značajno preko raspona predviđenih vrijednosti te je ovime zadovoljen uvjet linearne povezanosti prediktora i kriterija. Vidljivo je i kako se raspršenje oko krivulje najboljeg pristajanja ne mijenja značajno preko raspona predviđenih vrijednosti, premda je nešto više prema višim iznosima predviđenih vrijednosti. Time je zadovoljen uvjet homoscedasticiteta.



Slika 2. Dijagram raspršenja standardiziranih predviđenih vrijednosti i reziduala regresijskog modela u kojemu je kriterij konflikt obitelj-rad.

Sažetak ove regresijske analize nalazi se u Tablici 5. Značajnim prediktorima pokazali su se obrazovanje i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koji su pozitivno povezani s konfliktom obitelj-rad te pomoć, koja je negativno povezana s konfliktom obitelj-rad. Najboljim individualnim prediktorom pokazala se pomoć oko čuvanja djece.

Tablica 5. Sažetak regresijske analize s konfliktom obitelj-rad kao kriterijem.

| Prediktor | <i>B</i> | β | <i>SD_B</i> | <i>t</i> | <i>P</i> | |
|-------------------------|--------------|---------|-----------------------|----------|----------|--------|
| Troje djece | -0,06 | -,02 | 0,17 | -0,33 | ,74 | |
| Dijete predškolske dobi | 0,25 | ,07 | 0,17 | 1,52 | ,13 | |
| Neplaćeni prekovremeni | 0,15 | ,05 | 0,14 | 1,11 | ,27 | |
| Rad u smjenama | 0,08 | ,04 | 0,11 | 0,74 | ,46 | |
| Klizno radno vrijeme | -0,03 | -,01 | 0,13 | -0,25 | ,8 | |
| Mogućnost rada od kuće | -0,13 | -,05 | 0,15 | -0,88 | ,38 | |
| Obrazovanje | 0,31 | ,15 | 0,10 | 3,02 | ,003 | |
| Prihod | 0,02 | ,03 | 0,04 | 0,55 | ,58 | |
| Pomoć | -0,21 | -,23 | 0,04 | -4,67 | < ,001 | |
| Suočavanje sa stresom | Emocije | 0,45 | ,19 | 0,12 | 3,76 | < ,001 |
| | Izbjegavanje | -0,02 | -,005 | 0,17 | -0,09 | ,93 |

Legenda: *B* – nestandardizirani regresijski koeficijent, β – standardizirani regresijski koeficijent, *SD_B* – standardna pogreška *B*, *t* – vrijednost t-testa za testiranje statističke značajnosti *B*, *p* – *p*-vrijednost *t*.

5. Rasprava

5.1. Rasprava o rezultatima i nalazima

Glavni cilj ovog istraživanja bio je je ispitati odnos stilova suočavanja sa stresom, određenih radnih i obiteljskih karakteristika i ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. S ciljem odgovaranja na prvi problem, zanimalo nas je koji je izraženiji konflikt između radne i obiteljske uloge te koji stil suočavanja sa stresom je najizraženiji. Rezultati prethodno provedenih istraživanja pokazali su kako pojedinci koji imaju obitelj znatno češće doživljavaju konflikt rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj-rad (Frone i sur., 1992; Grzywacz i sur., 2007; Premeaux i sur., 2007). Naš rezultat u skladu je s takvim zaključkom i postavljenom hipotezom. Zaposlene majke u prosjeku su izražavale višu razinu konflikta rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj- rad, odnosno zahtjevi radne uloge češće su utjecali na obiteljsku ulogu, nego obrnuto.

Kao najčešći dominantni stilovi suočavanja sa stresom pokazali su se suočavanje usmjereno na zadatak i suočavanje usmjereno na emocije, dok je suočavanje izbjegavanjem najrjeđi dominantni stil suočavanja sa stresom kod zaposlenih majki. Takav nalaz u skladu je

s polaznom hipotezom, a potvrđen je i istraživanjem koje je provedeno na uzorku odgajateljica, koje također podjednako koriste stilove suočavanja usmjerene na zadatak i emocije, a rjeđe se koriste stilom usmjerenim na izbjegavanje (Pavlović i Sindik, 2014). Možemo zaključiti kako su zaposlene majke koje su sudjelovale u ovom istraživanju, najčešće koristile aktivne stilove suočavanja sa stresom, bilo da je riječ o pokušaju utjecaja na sam izvor stresa (suočavanje usmjereno na zadatak) ili održavanju emocionalne ravnoteže (suočavanje usmjereno na emocije), za razliku od pasivnog stila suočavanja sa stresom (suočavanje izbjegavanjem). Ipak, postoje i istraživanja koja govore kako su kod žena najčešći stilovi suočavanja sa stresom usmjereni na emocije, ali i suočavanje izbjegavanjem (Bilings i Moos, 1980; Endler i Parker, 2000). S obzirom da zaposlene majke i odgajateljice nisu reprezentativan uzorak za cijelu populaciju žena, utvrđene razlike u najčešće korištenom stilu suočavanja sa stresom možemo objasniti činjenicom da su u navedenim istraživanjima obuhvaćeni različiti uzorci, odnosno različite skupine žena.

Drugi problem ovog istraživanja odnosio se na ispitivanje razlike u doživljavanju konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na prihod. Iako neka istraživanja pokazuju kako zaposlenici s većom plaćom doživljavaju veću ravnotežu između privatnog i poslovnog života (Parkes i Langford, 2008), naši rezultati nisu potvrdili takve nalaze. Utvrđeno je kako ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj i konflikta obitelj-rad s obzirom na razinu prihoda što je suprotno očekivanim rezultatima. S obzirom na vremenski period u kojemu je provedeno istraživanje, moguće objašnjenje je da je većina zaposlenih majki bila suočena s jednakim izazovima- radu od doma te zatvorenim školama i vrtićima. Dodatno, zaposlene majke s višim приходima možda u tom razdoblju nisu koristile mogućnosti koje bi im inače pomogle u održavanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života, poput dadilja, instrukcija za djecu školske dobi i spremačica.

U okviru trećeg problema, nastojalo se ispitati postoje li razlike u izraženosti konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom. Pokazalo se kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta rad-obitelj i konflikta obitelj-rad s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom. U oba slučaja, višu razinu konflikta postižu žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom usmjeren na emocije, a najmanju razinu konflikta doživljavaju žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom izbjegavanje. Iako su takvi rezultati suprotni očekivanjima, potrebno je naglasiti kako ne postoje temeljno dobri ili loši stilovi suočavanja sa stresom (Lazarus i Folkman, 1984). Tako primjerice, suočavanje izbjegavanjem može biti druženje s prijateljima (socijalna distrakcija) koji će biti izvor

socijalne podrške ili odrađivanje zadataka koji nisu pri vrhu prioriteta (iako su na kraju svi zadaci ipak odrađeni). Zaposlena majka može koristiti i suočavanje izbjegavanjem kada joj je potrebno dodatno vrijeme za razmatranje situacije i na taj način prikupiti resurse i informacije za što efikasnije rješavanje problema.

Četvrti problem bio je ispitati povezanost pomoći u brizi oko djece koju imaju zaposlene majke s konfliktom rad-obitelj i konfliktom obitelj-rad. Utvrđeno je kako su oba koeficijenta negativna i niska do umjerena što znači kako žene koje imaju više pomoći u brizi oko djece imaju tendenciju izražavanja nešto manjeg konflikta između radne i obiteljske uloge. Takav nalaz u skladu je s očekivanjima. Pomoć u brizi oko djece vrsta je instrumentalne pomoći, a Adamas i suradnici (1996) su također dobili nalaze koji govore kako je veći konflikt rad-obitelj povezan s manjom emocionalnom i instrumentalnom potporom obitelji, a viši stupanj emocionalne i instrumentalne potpore povezan s nižim konfliktom obitelj-rad. Zaposlene majke koje imaju pomoć u brizi oko djece od partnera, roditelja ili dadilje, mogu se posvetiti drugim aktivnostima i obavezama te ih lakše usklađuju od zaposlenih majki kojima nije dostupna pomoć. Ovaj nalaz može biti poticaj organizacijama, koje imaju mogućnosti, za otvaranje dječjeg vrtića za djecu zaposlenika u prostorijama organizacije. Takav oblik organiziranog čuvanja djece bi zaposlenim roditeljima riješio problem nedostatka mjesta u vrtićkim grupama, ali i uštedio vrijeme koje bi inače trošili prilikom odlaska u vrtić i preuzimanja djece. Drugo rješenje je organizirati vrtiće s dvosmjenskim načinom rada za sve roditelje koje rade u smjenama, kako ne bi trebali uz vrtić organizirati dodatno čuvanje. Također, ne smijemo zanemariti niti ulogu i doprinos partnera kada je riječ o doživljaju ravnoteže kod zaposlenih majki.

Peti problem odnosio se na ispitivanje povezanosti konflikta rad-obitelj, konflikta obitelj-rad i stilova suočavanja sa stresom. Dobiveno je kako su konflikt obitelj-rad i rad-obitelj međusobno statistički značajno pozitivno povezani, što ide u prilog teoriji kako su konflikti radne i obiteljske uloge povezani konstrukti. Konflikt rad-obitelj statistički je značajno pozitivno povezan sa suočavanjem usmjerenim na emocije, dok je konflikt obitelj-rad statistički značajno pozitivno povezan sa suočavanjem usmjerenim na emocije i statistički značajno negativno povezan sa suočavanjem usmjerenim na zadatak. Suočavanje sa stresom izbjegavanjem statistički je značajno pozitivno povezan i sa suočavanjem usmjerenim na emocije i sa suočavanjem usmjerenim na zadatak. Dobiveni rezultati u skladu su s postavljenom hipotezom.

Posljednji problem postavljen je kako bi se utvrdilo koje varijable najbolje predviđaju konflikt rad-obitelj, a koje konflikt obitelj-rad. Uvidom u rezultate regresijskih analiza, značajnim prediktorima konflikta rad-obitelj pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati, rad u smjenama, klizno radno vrijeme i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koji su pozitivno povezani s konfliktom rad-obitelj te pomoć oko čuvanja djece koja je negativno povezana s konfliktom rad-obitelj. Najboljim individualnim prediktorom pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati. Varijable koje su se pokazale kao značajnim prediktorima za konflikt obitelj-rad su stupanj obrazovanja i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koje je pozitivno povezano s konfliktom obitelj-rad te pomoć oko čuvanja djece, koja je negativno povezana s konfliktom obitelj-rad. Najboljim individualnim prediktorom pokazala se pomoć oko čuvanja djece. Može se uočiti da su značajni prediktori za konflikt rad-obitelj vezani uz radne karakteristike, dok su značajni prediktori za konflikt obitelj-rad vezani uz obiteljske karakteristike što je u skladu s očekivanjima. Frone i suradnici (1997) takav nalaz objašnjavaju time da je konflikt rad-obitelj uzrokovan stresorima čiji je izvor posao i samim karakteristikama posla, za razliku od konflikta obitelj-rad koji je povezan sa stresorima i karakteristikama iz obiteljske sfere života. Također, važno je istaknuti kako je stil suočavanja sa stresom usmjeren na emocije značajan prediktor za obje vrste konflikta, a on je ujedno i drugi najčešći stil suočavanja sa stresom kod zaposlenih majki. Relativno niski postoci objašnjene varijance upućuju na potrebu za daljnim istraživanjem ovih konstrukata. Uz radne i obiteljske karakteristike, trebalo bi uzeti u obzir i prediktore vezane uz osobne karakteristike ispitanica, poput osobina ličnosti koje nisu bile uključene u ovom istraživanju, a mogle bi biti važni prediktori konflikta radne i obiteljske uloge. Dodatno, organizacije bi trebale donijeti mjere koje će pomoći zaposlenim majkama smanjiti konflikt rad-obitelj, primjerice rukovoditelji mogu obratiti pozornost na smanjenje neplaćenih prekovremenih radnih sati i rada vikendom, dok partneri mogu pomoći zaposlenim majkama u smanjenju konflikta obitelj-rad, aktivno sudjelujući u obavezama u kućanstvu i brizi oko djece.

5.2. Metodološki nedostaci i prijedlozi za buduća istraživanja

Prigodan uzorak provedenog istraživanja činile su zaposlene majke koje su članice *Facebook* grupa. Treba uzeti u obzir da je ispunjavanje upitnika bilo dobrovoljno te da majke koje nemaju dovoljno vremena i energije, uslijed obavljanja aktivnosti vezanih uz posao i obitelj, možda nisu uopće odlučile ispuniti online upitnik. Samim time smanjena je

reprezentativnost uzorka i mogućnost generalizacije rezultata. Nadalje, prilikom interpretacije rezultata upitnika samoprocjene uvijek treba imati na umu da je riječ o osobnom doživljaju pojedinca. S obzirom da istraživanje nije eksperimentalno, jedini zaključci koji se mogu donositi na temelju dobivenih rezultata su zaključci o smjeru povezanosti i razlikama između skupina sudionica.

Specifičnost ovog istraživanja je vremenski period u kojem je provedeno. S obzirom da je od ožujka proglašena pandemija Covida 19 mnogi zaposlenici morali su se u vrlo kratkom vremenu prilagoditi radu od doma, a pri tome škole i vrtići nisu radili, tako da je pred mnogim zaposlenim roditeljima bio veliki izazov – usklađivanje radne i obiteljske uloge u izvanrednim okolnostima. Stanovnike Zagreba je zadesio i potres, koji je nedvojbeno bio veliki izvor stresa. Trebalo bi uzeti u obzir i jesu li sudionice iz Zagreba, odgovarajući na pitanja o stilovima suočavanja sa stresom, imale na umu takav nedavan događaj koji se po svojoj prirodi ne može kontrolirati ili predvidjeti. Dodatno, Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama sadrži čestice poput “razgledavam izloge”, “izlazim na piće i jelo” i “idem u kino”. Postoji mogućnost da su sudionice izražavale kako rijeđe koriste takve načine suočavanja sa stresom s obzirom da mnogi sadržaji nisu bili dostupni određeno vrijeme.

Uzorak provedenog istraživanja činile su isključivo žene, stoga je prijedlog za buduća istraživanja uključivanje muškaraca u uzorak kako bi se mogle ispitati rodne razlike u stilovima suočavanja sa stresom i ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Nadalje, mogli bi se ispitati i parovi s djecom. Istražilo bi se koji je najčešći korišteni stil suočavanja sa stresom kod roditelja, koriste li majka i otac najčešće isti stil suočavanja sa stresom te koliko često zaposleni očevi doživljavaju konflikt radne i obiteljske uloge. Zanimljivo bi bilo usporediti i rezultate longitudinalnog istraživanja koje bi pokazalo na koji način se mijenja ravnoteža između privatnog i poslovnog života s obzirom na promjenu radnog mjesta, broja djece te nekih drugih karakteristika obiteljske i radne okoline. Takvim longitudinalnim nacrtom istražila bi se i obilježja “novog normalnog” načina rada, koji je nastao uslijed naglih promjena za većinu organizacija, a koje su posljedica pandemije. Još jedna mogućnost za unapređenje istraživanja u ovom području je i razvijanje mjernih instrumenata. Unaprijeđeni upitnik stilova suočavanja sa stresom tako ne bi mjerio samo dominantni stil suočavanja sa stresom, već bi rezultati omogućili izradu šireg profila suočavanja sa stresom za svakog ispitanika. Primjerice mogli bi razlikovati koje stilove suočavanja sa stresom ispitanik najčešće koristi u radnoj ili obiteljskoj okolini. Kada je riječ o unaprijeđivanju upitnika koji mjere ravnotežu između privatnog i poslovnog života, novija istraživanja se usmjeravaju na mjerenje konstrukta mješavine radne i

obiteljske uloge (*work-life blend*), stoga je jedan od prijedloga za buduća istraživanja upravo ispitivanje odnosa stilova suočavanja sa stresom i mješavine radne i obiteljske uloge.

6. Zaključak

Cilj ovog rada bio je ispitati odnos između stilova suočavanja sa stresom, određenih radnih i obiteljskih karakteristika i ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. Istraživanje je provedeno na uzorku od 392 zaposlenih majki. Utvrđeno je kako zaposlene majke u prosjeku izražavaju veću razinu konflikta rad-obitelj u odnosu na konflikt obitelj-rad. Kao najčešći dominantni stilovi suočavanja sa stresom kod zaposlenih majki pokazali su se suočavanje usmjereno na zadatak i suočavanje usmjereno na emocije. Utvrđeno je kako ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad s obzirom na razinu prihoda, kao ni u izraženosti konflikta rad-obitelj. Pokazalo se kako postoji statistički značajna razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad, kao i konflikta rad-obitelj s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom. U oba slučaja, višu razinu konflikta postižu žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom usmjeren na emocije, a najmanju razinu konflikta doživljavaju žene čiji je dominantni stil suočavanja sa stresom izbjegavanje. Zaposlene majke koje imaju više pomoći u brizi oko djece imaju tendenciju izražavanja nešto manjeg konflikta između radne i obiteljske uloge. Nadalje, utvrđeno je kako su konflikt obitelj-rad i rad-obitelj međusobno statistički značajno pozitivno povezani. Konflikt rad-obitelj statistički je značajno pozitivno povezan sa suočavanjem usmjerenim na emocije, dok je konflikt obitelj-rad statistički značajno pozitivno povezan sa suočavanjem usmjerenim na emocije i statistički značajno negativno povezan sa suočavanjem usmjerenim na zadatak. Suočavanje sa stresom izbjegavanjem statistički je značajno pozitivno povezan i sa suočavanjem usmjerenim na emocije i sa suočavanjem usmjerenim na zadatak.

Konačno, značajnim prediktorima konflikta rad-obitelj pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati, rad u smjenama, klizno radno vrijeme i suočavanje sa stresom usmjereno na emocije, koji su pozitivno povezani s konfliktom rad-obitelj te pomoć oko čuvanja djece koja je negativno povezana s konfliktom rad-obitelj. Najboljim individualnim prediktorom pokazali su se neplaćeni prekovremeni sati. Varijable koje su se pokazale kao značajnim prediktorima za konflikt obitelj-rad su stupanj obrazovanja i suočavanje sa stresom usmjereno

na emocije, koje je pozitivno povezano s konfliktom obitelj-rad te pomoć oko čuvanja djece, koja je negativno povezana s konfliktom obitelj-rad. Najboljim individualnim prediktorom pokazala se pomoć oko čuvanja djece.

Zbog svoje važnosti, ali i složenosti, pitanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki potrebno je nastaviti istraživati.

7. Literatura

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Barnett, R.C., Gareis, K.C., Brennan, R.T. (1992): Wives' shift works Schedules and husbands' and wives' well-being in dual earner couples with children; *Journal of Family Issues*, Vol.29, No.3, 396-422
- Bartley, S. J., Blanton, P. W. i Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender role attitudes, division of household labor and equity. *Marriage & Family Review*, 37(4), 69-94.
- Billings, A.G. i Moos, R.H. (1980). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139-157.
- Boles, J. S., Wood, J. A. i Johnson, J. (2003). Interrelationship of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(2), 99–113.
- Burke, R. J. i Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Childs, J. H. i Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269-281.
- Clark, S.C. (2000) *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance*, *Human Relations* 53(6) pp.747-70.

- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labour: Modelling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage & Family*, 62 (4): 1208-1233.
- Čudina-Obradović, M. I Obradović, J. (2000): Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi; *Društvena istraživanja Zagreb*, 10, 4- 5(54-55): 791-819
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden Marketing – Tehnička knjiga.
- Duxbury, L. E. i Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Endler, N. S. i Parker, J. D. (1994). Assessment of multidimensional coping: task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6(1), 50-60
- Endler, N. S., i Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-854.
- Fox, M. L. i Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and workfamily conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. i Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992): Antecedents and outcomes of work-life conflicts: testing a model of work-family interface- *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-75
- Greenglass, E.R. (2002): Work stress, coping, and social support: Implications for women's occupational well-being; in Nelson, D.L., Burke, R.J. (Ed): *Gender, Work, Stress, and Health*
- Greenhaus, J.H. i Beutell, N.J. (1985): Sources of conflict between work and family roles; *Academy of Management Review*, 10, 76-88

- Greenstein, N. (1990). Marital disruption and employment of married women. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 657-676.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Martin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M., and Quandt, S.A. (2007): Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.4, 1119-1130
- Jansen, N.W.H., Kant, I., Nijhuis, F.J.N., Swaen, G.M.H., Kristensen, T.S. (2004): Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees; *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 30(2): 139-148
- Jelušić, J. (2005). Ravnoteža između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki. Zagreb. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Jelušić, J. i Maslić Seršić, D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija*, 8(1), 23–36.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. i Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. i Van De Vliert, E. (1996). Marital conflict about the division of household labor and paid work. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 958-969.
- Kossek, E. E. i Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lazarus, R.S. i Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap
- Leong, F.T.L., Bonz, M.H. i Zachar, P. (1997). Coping styles as predictors of college adjustment among freshmen. *Counselling Psychology Quarterly*, 10(2), 211-220.
- Milkie, M. i Peltola, P. (199.). Playing all the roles: Gender and the workfamily balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mirjanić, L. i Milas, G. (2009). Uloga samopoštovanja u održavanju subjektivne dobrobiti u primjeni strategija suočavanja sa stresom. *Društvena istraživanja*, 20(3) 711-727.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict Scales and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*
- Oulad Daoud, S. (2003). The associations among family-supportive work variables in organizations, work-family conflict and job satisfaction in working mothers. Sacramento: California State University
- Parkes, L. P. i Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Parris Stephens, M. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *American Journal of Sociology*, 74, 392-407.
- Pavlović, Ž. i Sindik, J. (2014). Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja. *Sigurnost*, 56 (3), 187-201.
- Petz, B. (1992): Psihologijski riječnik; Zagreb: Prosvjeta
- Polasky, L. J. i Holahan, C. K. (1998). Maternal self-discrepancies, interrole conflict, and negative affect among married professional women with children. *Journal of Family Psychology*, 12, 388-401.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L. i Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(6), 705-727.
- Russell, H., O'Connell, P. J. i McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Secombe, K. (1991). Assessing the costs and benefits of children: Gender comparisons among childfree husbands and wives. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 191-202.

- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. i Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13-24.
- Silverstein, L. B. (1991). Transforming the debate about child care and maternal employment. *American Psychologist*, 46, 1025-1032.
- Sorić, I. (2002). Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS). U: Lacković-Grgin K, Proroković A, Čubela V, Penezić Z, ur. Zbirka psihologijskih skala i upitnika. Zadar: Filozofski fakultet u Zadru, 2002.
- Spitze, G. i South, S. J. (1985). Women's employment, time expenditure, and divorce. *Journal of Family Issues*, 6, 307-329.
- Staines, G. i O'Connor, P. (1980) Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103, pp.35-39.
- Šimunić, A., Proroković, A. i Ivanov, L. (2014). Skala konflikta radne i obiteljske uloge. U V. Čubela Adorić, Z. Penezić, A. Proroković i I. Tucak Junaković (Ur.), VII. Zbirka psihologijskih skala i upitnika (str. 15–20), Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281–301.
- Vannoy, D. i Philiber, W. W. (1992). Wife's employment and quality of marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 387-398.
- Vulić- Prtorić, A. (1997). Koncept suočavanja sa stresom kod djece i adolescenata i načini njegova mjerenja. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 36(13), 135146
- Westman, M. (2002): The Allocation of Time to Work and Family Roles; u: Nelson, D.L., Burke, R.J. (Ed): *Gender, Work, Stress, and Health*
- Zedeck, S., Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization, *American Psychologist*. 45.pp. 240-251.