

Prediktori usklađivanja obiteljske i radne uloge za vrijeme pandemije koronavirusa

Buljan, Tajana

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:666844>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-22**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**PREDIKTORI USKLADIVANJA OBITELJSKE I RADNE ULOGE ZA
VRIJEME PANDEMIJE KORONAVIRUSA**

Diplomski rad

Tajana Buljan

Mentorica: doc. dr. sc. Gordana Keresteš

Zagreb, 2020.

Sadržaj

| | |
|--|----|
| UVOD | 1 |
| <i>Sukob i facilitacija roditeljske i radne uloge</i> | 1 |
| <i>Sociodemografske karakteristike i balans radnog i obiteljskog života</i> | 3 |
| <i>Uloga ličnosti u ravnoteži radnog i obiteljskog života</i> | 3 |
| <i>Pandemija koronavirusa i njezin mogući utjecaj na sukob roditeljske i radne uloge</i> | 8 |
| CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA | 9 |
| METODA | 11 |
| <i>Sudionici</i> | 11 |
| <i>Mjerni instrumenti</i> | 12 |
| <i>Postupak</i> | 13 |
| RASPRAVA | 21 |
| <i>Praktične implikacije</i> | 26 |
| <i>Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja</i> | 26 |
| ZAKLJUČAK | 27 |
| LITERATURA | 28 |
| PRILOZI | 31 |

**Prediktori usklađivanja obiteljske i radne uloge za vrijeme pandemije
koronavirusa**
Predictors of reconciling family and work roles during a coronavirus pandemic

Tajana Buljan

Sažetak: Doživljaj neusklađenosti zahtjeva uloga iz radne i obiteljske domene naziva se sukob radne i obiteljske uloge, dok se obogaćivanje jedne uloge drugom naziva facilitacijom uloga. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati doprinose li sociodemografske karakteristike, dimenzije ličnosti i doživljaj pandemije izazvane koronavirusom objašnjenju sukoba i facilitacije obiteljske i radne uloge. Istraživanje je provedeno *online*, a u njemu je sudjelovalo 266 zaposlenih majki koje imaju najmanje jedno maloljetno dijete. Rezultati pokazuju da majke koje su visoko na neuroticizmu, koje percipiraju negativniji utjecaj pandemije na posao i obitelj, kod kojih su se u vrijeme pandemije povećale poslovne obaveze i koje pokazuju veću opću zabrinutost zbog pandemije češće doživljavaju sukob posao-obiljež. Izraženiji sukob obitelj-posao doživljavaju zaposlene majke koje rade od kuće te one koje imaju visok neuroticizam, percipiraju negativniji utjecaj pandemije na obitelj i procjenjuju da zbog pandemije imaju više obiteljskih obaveza. O većoj facilitaciji posao-obiljež izvještavaju majke koje su visoko na dimenziji otvorenosti ka iskustvu i kod kojih je došlo do smanjenja poslovnih obaveza u odnosu na razdoblje prije pandemije. Konačno, veću facilitaciju obitelj-posao doživljavaju majke koje postižu više rezultate na dimenziji ugodnosti, koje percipiraju manje negativan utjecaj pandemije na obitelj i koje pokazuju veću zabrinutost zbog pandemije. Poznavanje prediktora facilitacije i sukoba poslovne i obiteljske uloge može doprinijeti učinkovitosti organizacijskih programa namijenjenih boljem uravnoteživanju tih uloga. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da su sukob i facilitacija ortogonalni konstrukti što znači da programi usmjereni na smanjenje sukoba nisu učinkoviti u povećanju facilitacije, za što bi se trebale osmisliti dodatne mjere.

Ključne riječi: sukob obiteljske i radne uloge, facilitacija obiteljske i radne uloge, dimenzije ličnosti, pandemija koronavirusa

Abstract: The experience of the discrepancy of work and family role requirements is called a work-family conflict, and enriching one role to another is called facilitation. The purpose of this research was to examine whether sociodemographic characteristics, personality traits, and coronavirus-induced pandemic experience contribute to the explanation of conflict and the facilitation of family and work roles. The survey was conducted online. The participants were 266 working mothers who have at least one minor child. The results showed that mothers who are highly neurotic, who perceive the pandemic to have a more negative impact on work and family, whose business responsibilities increased during the pandemic, and who show greater general concern about the pandemic are more likely to experience work-family conflict. More pronounced family-work conflict is experienced by working mothers who work from home and those who have high neuroticism, perceive a more negative impact of the pandemic on the family and estimate that because of the pandemic they have more family responsibilities. Greater work-family facilitation is reported by mothers who are high on the dimension of openness to experience and whose business obligations have decreased compared to the period before the pandemic. Finally, greater family-work facilitation is experienced by mothers who achieve higher scores on the agreeableness, who perceive a less negative impact of the pandemic on the family, and who show greater concern about the pandemic. Knowledge of the predictors of facilitation and conflict of work and family roles can contribute to the effectiveness of organizational programs designed to better balance those roles. The results of this study showed that conflict and facilitation are orthogonal constructs, which means that programs aimed at reducing conflict are not effective in increasing facilitation, for which additional measures should be devised.

Keywords: family-work conflict, family-work facilitation, personality traits, coronavirus pandemic

UVOD

Sukob i facilitacija roditeljske i radne uloge

Roditeljska i radna uloga središnje su uloge odraslih osoba u današnjem svijetu. Višestrukost uloga (primjerice suprug, roditelj, zaposlenik) može imati povoljne, ali i nepovoljne utjecaje na psihološku dobrobit pojedinca. Rezultati istraživanja pokazuju da većina zaposlenih muškaraca i žena smatra da postoje brojne dobiti u balansiraju između poslovnog i privatnog života koje u većini situacija premašuju negativne aspekte (Barnett i Rivers, 1998).

Tijekom 1990-ih tema ravnoteže poslovnog i privatnog života privukla je veliku istraživačku pažnju. To možemo objasniti s dvije velike promjene koje su se odvijale u tom vremenskom periodu: (1) sve veća međunarodna konkurencija na tržištu rada dovela je do povećane potrebe za radnim angažmanom čime su se smanjili vrijeme i energija koju su pojedinci mogli posvetiti obitelji; (2) sve veći broj žena priključio se tržištu rada što je rezultiralo zabrinutošću da će zapošljavanje žena dovesti do dvostrukog opterećenja u kojem vrijeme provedeno na poslu nije nadoknađeno ili je neadekvatno nadoknađeno smanjenjem rada u kućanstvu (Gallie i Russell, 2009). Prvotna istraživanja u ovom području većinom su bila usmjerena na sukob radne i obiteljske uloge, a tek nešto manji broj na njihovu međusobnu facilitaciju.

Sukob radne i obiteljske uloge definiran je kao doživljaj da su zahtjevi uloga iz radne i obiteljske domene neusklađeni, odnosno da udovoljavanje zahtjevu iz jedne domene otežava ili pak onemogućuje udovoljavanje zahtjevu iz druge (Greenhaus i Beutell, 1985). Moguća su dva smjera ometajućeg djelovanja: (1) sukob rad – obitelj do kojeg dolazi kada radne obaveze ometaju obiteljski život i (2) sukob obitelj – rad koji se javlja kada obiteljske obaveze ometaju radnu ulogu (Greenhaus i Powel, 2006). Između ove dvije vrste sukoba postoji razlika u ishodima, međutim oni su međusobno povezani te imaju dvosmjernan utjecaj. Posao može ometati djelovanje u obiteljskoj domeni što rezultira neispunjavanjem obiteljskih obaveza zbog čega se javlja stres koji utječe na radne ishode i obrnuto (Frone, Russell i Cooper, 1992). Obje vrste sukoba imaju negativan utjecaj na psihičko i tjelesno zdravlje pojedinca (Matešić, 2019).

Za razliku od sukoba, kada govorimo o facilitaciji radne i obiteljske uloge ne postoji konsenzus oko jedne jasno određene definicije. Prema Greenhaus i Powell (2006),

facilitacija radne i obiteljske uloge definira se kao stupanj u kojem iskustva koje pojedinac doživljava u jednoj ulozi poboljšavaju kvalitetu njegova života u drugoj ulozi. Wayne, Musisca i Fleeson (2004) smatraju da facilitacija nastaje kada sudjelovanje u jednoj ulozi (npr. ulozi zaposlenika) dovodi do poboljšanja izvedbe ili funkcioniranja pojedinca u njegovoj drugoj ulozi (npr. ulozi majke). Brojni nalazi ukazuju da je biti zaposlena majka i supruga povezano s boljom fizičkom i psihološkom dobrobiti za razliku od nezaposlenih supruga, posebice među ženama koje žele raditi ili onima koje su ekonomski ugrožene (Grzywacz i Marks, 2000).

Suvremeni pristup pokazuje da je, na temelju smjera utjecaja i dvije valencije, moguće razlikovati četiri oblika međusobnog utjecanja, tj. „prelijevanja“ sukoba utjecaja radne i obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004): povoljan i nepovoljan utjecaj rada izvan kuće na obitelj te povoljan i nepovoljan utjecaj obitelji na plaćeni rad izvan kuće. Negativno prelijevanje utjecaja iz područja rada u obiteljski život i/ili iz obiteljskog života u područje rada imat će za posljedicu sukob obiteljskih i radnih uloga, dok će pozitivno prelijevanje utjecaja za posljedicu imati facilitaciju obiteljskih i radnih uloga (Čudina Obradović i Obradović, 2001). U ovome radu bavit ćemo se s četiri moguća odnosa: (1) sukob rad – obitelj (nepovoljan utjecaj rada na obitelj); (2) facilitacija rad – obitelj (pozitivan utjecaj rada na obitelj); (3) sukob obitelj – rad (nepovoljan utjecaj obitelji na rad) i (4) facilitacija obitelj – rad (pozitivan utjecaj obitelji na rad).

Nalazi o potencijalnoj dobrobiti povezani sa sudjelovanjem u radnoj i obiteljskoj ulozi dovode do pitanja o međusobnom odnosu sukoba i facilitacije tih dviju uloga. Izomorfna konceptualizacija predlaže da su sukob i facilitacija radne i obiteljske uloge suprotni polovi istog kontinuuma, koji su predviđeni istim odrednicama i imaju jednake posljedice, ali suprotnih smjerova. Dakle prema ovome modelu sukob i facilitacija su međusobno povezani i jedno isključuje drugo, tj. pojedinac ne može istodobno doživjeti i sukob i facilitaciju radne i obiteljske uloge. S druge strane, prema ortogonalnom modelu sukob i facilitacija obiteljske i radne uloge su različite dimenzije odnosa između posla i obitelji. Ovakav model pokazuje da postojanje sukoba obiteljske i radne uloge ne isključuje mogućnost facilitacije. Na primjer, pojedinac koji radi duge radne sate i često psihološki „posao donosi kući“ doživljava sukob radne i obiteljske uloge, ali istovremeno taj isti posao mu pruža financijsku sigurnost za obitelj i daje mogućnost za osobni rast i razvoj što rezultira facilitacijom radne i obiteljske uloge (Grzywacz i Marks, 2000). Iako

je odnos facilitacije i sukoba još uvijek nedovoljno istražen i ne postoje jednoznačni nalazi vezani za ovu temu, nešto veći broj rezultata istraživanja ide u prilog hipotezi da su sukob i facilitacija radne i obiteljske uloge dva odvojena, odnosno ortogonalna konstrukta pa i mi u ovome radu polazimo od tog modela (Wayne i sur., 2004).

Sociodemografske karakteristike i balans radnog i obiteljskog života

Prema modelu konverzacije resursa, koji uzima u obzir odnos između zahtjeva svake uloge i resursa kojima pojedinac raspolaže, te nalaza istraživanja pretpostavljamo manji sukob roditeljske i radne uloge kod starijih pojedinaca i to zbog više radnog iskustva te stabilnog radnog mjesta i statusa (Matešić, 2019; Grzywacz i Marks, 2000; Allen i Finkelstein, 2014). Osobe višeg obrazovnog statusa doživljavaju veći pritisak radnih i obiteljskih zahtjeva (Lippe, Jager i Kops, 2006; prema Janković, Lakija i Berc, 2012), također kod visokoobrazovanih žena se pokazalo izraženije ometajuće djelovanje obiteljske uloge na radnu (Grzywacz i Marks, 2000) stoga pretpostavljamo izraženiji sukob i nižu facilitaciju obiteljske i radne uloge kod visokoobrazovanih osoba. Materijalna podrška pruža osobi izravnu potporu u obliku usluga i materijalnih dobara (npr. pomoć u kućanstvu, skrb za djecu), rezultati istraživanja ukazuju da niže procijenjeni materijalni status predviđa češće doživljavanje sukoba između posla i obitelji (Dobrotić i Laklija, 2012; Horvat, 2020). Prisutnost djece u obitelji je jedna od obiteljskih karakteristika koja je povezana s ravnotežom radne i obiteljske uloge (Grzywacz i Marks, 2000), pri čemu je veći broj djece povezan s većim sukobom (Jelušić, 2005; Boles i McMuerrian, 1996; prema Matešić, 2019). Zbog trenutačne pandemije uzorokovane koronavirusom velik broj roditelja je ureda zamijenio radom od kuće, a djeca školske klupe školovanjem od kuće zbog čega su mnogi roditelji u situaciji gdje nije jasno definirana granica između obiteljske i radne uloge što sugerira potencijalno povećanje sukoba uloga.

Uloga ličnosti u ravnoteži radnog i obiteljskog života

Individualne razlike obuhvaćaju širok spektar faktora kojima objašnjavamo razlike u emocijama, kogniciji i ponašanju ljudi (Hogan, Harkness i Lubinski, 2000). Temeljna pretpostavka teorija ličnosti je da će pojedinac imati predispoziciju ili sklonost da se osjeća, razmišlja i ponaša relativno dosljedno tijekom vremena i kroz različite situacije, primjerice na poslu i u privatnom životu. Ova relativna među-situacijska konzistentnost naziva se osobinom ličnosti (Michel, Clark i Jaramillo, 2011).

Istraživači koji se bave ličnošću uglavnom su postigli slaganje oko njezine strukture te danas najveći broj autora, kao skup dimenzija najvišeg reda kojima je moguće opisati ličnost svakog pojedinca, prihvaća petofaktorski model. „Njegova struktura proizlazi iz teorija ličnosti i leksičkog pristupa koji podrazumijeva da rječnici svakodnevnog jezika adekvatno odražavaju individualne razlike koje se odnose na socijalnu i psihološku stvarnost“ (Krapić, 2005; str. 40). Petofaktorski model ličnosti je hijerarhijska organizacija osobina ličnosti u terminima pet ortogonalnih dimenzija, a to su: ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu (McCrae i John, 1992; prema Wayne i sur., 2004). Prema Wayne i sur. (2004) sukob obiteljske i radne uloge povezan je s utjecajem osobina ličnosti pojedinca na njegovu sposobnost raspodjele vremena i/ili njegovu percepciju doživljaja napora u balansiranju privatnog i poslovnog života. S druge strane, na facilitaciju obiteljske i radne uloge osobine ličnosti utječu putem transfera pozitivnog raspoloženja, jačanja samopoštovanja i samopouzdanja, dobivene podrške te prijenosa vještina i ponašanja iz jedne domene u drugu.

Ekstraverzija opisuje osobe koje su društvene, nježne, vole zabavu, prijateljski su raspoložene i razgovorljive (McCrae i Costa, 1987). Također, postižu visoke rezultate u varijabli pozitivne afektivnosti koju definiramo kao opću tendenciju ka osjećaju sreće, uzbuđenosti i energičnosti, a ona je povezana i s motivacijom pojedinca (Watson i Clark, 1992; prema Michel i sur., 2011). Pozitivnost i energičnost su dvije karakteristike ekstraverzije koje su najvjerojatnije relevantne za sukob i facilitaciju radne i obiteljske uloge. S obzirom da imaju višu razinu energije, ekstraverti su sposobni obaviti više zadataka u kraćem vremenskom periodu te osjećaju manje umora nego introverti (Wayne i sur., 2004). Istraživanja pokazuju da osobe visoko na ekstraverziji doživljavaju manje životnih stresora te imaju tendenciju tražiti proaktivnija rješenja koja im pomažu u upravljanju istovremenim zahtjevima iz više različitih domena (Michel i sur., 2011). S obzirom da pozitivnost i energičnost ekstraverata rezultiraju manjim osjećanjem napora i manjeg vremenskog pritiska pretpostavljamo da je ekstraverzija negativno povezana s doživljajem sukoba obiteljske i radne uloge (Wayne i sur., 2004). Prema Michel i sur. (2011) osobe visoko na ekstraverziji imaju povećan repertoar osobnih resursa i sklonost konstruktivnom reagiranju na stresore te je vjerojatnije da će koristiti osobne resurse kako bi poboljšali vlastito funkcioniranje u drugim domenama. Primjerice, takvi će pojedinci

tehnike kreativnog upravljanja vremenom, koje su naučili na poslu, koristiti i kako bi poboljšali efikasnost kod kuće. Uz to, ekstraverti doživljavaju više pozitivnog afekta, percipiraju više pozitivnih događaja te na njih snažnije reagiraju i imaju više energije nego introverti, iz čega zaključujemo da imaju više pozitivnog raspoloženja i energije koje mogu prenositi kroz različite domene svog života. Iz svega navedenoga pretpostavljamo da su ekstraverzija i facilitacija radne i obiteljske uloge pozitivno povezane (Wayne i sur. 2004).

Ugodnost se definira kao sklonost kooperativnosti, prijatnosti, opraštanju, ljubaznosti, suosjećajnosti i povjerenju (McCrae i John, 1992). S obzirom na prirodu svoje ličnosti osobe visoko na ugodnosti imaju manje interpersonalnih konflikata te bolju podršku svoje okoline što rezultira smanjenjem sukoba roditeljske i radne uloge (Wayne i sur., 2004). Ugodnost utječe i na pojedinačevu percepciju stresora iz okruženja, a nalazi istraživanja pokazuju i pozitivnu povezanost između ugodnosti i kognitivnog restrukturiranja kao mehanizma suočavanja (Connor-Smith i Flachsbart, 2007; prema Michel i sur., 2011). Ovi nalazi sugeriraju da su pojedinci visoko na ugodnosti vješti u upravljanju očekivanjima o tome s čime se mogu nositi, a s čime ne, što naposljetku dovodi do smanjenja percipiranog sukoba roditeljske i radne uloge. Dakle, zbog svega navedenog pretpostavljamo negativnu povezanost između ugodnosti i sukoba. Također, osobe visoko na ugodnosti imaju veću mrežu socijalnih kontakata što im omogućuje dobivanje savjeta i različitih perspektiva o problemima od više različitih ljudi. Rezultati istraživanja pokazuju da je ugodnost pozitivno povezana sa sudjelovanjem u razgovorima s kolegama s posla, a koji se tiču tema nevezanih za posao. Dakle, pojedinci mogu koristiti društvene mreže razvijene u jednoj domeni kako bi pronašli rješenja za probleme u drugoj domeni (Zellers i Perrewé, 2001; prema Michel i sur., 2011). Stoga pretpostavljamo da će ugodnost i facilitacija obiteljske i radne uloge biti pozitivno povezane.

Savjesnost je osobina ličnosti čije su temeljne karakteristike orijentiranost postignuću, pouzdanost, urednost, efikasnost, organiziranost, planiranje, odgovornost, promišljenost i sklonost napornom radu (McCrae i John, 1992). „Savjesnost se pokazala kao dimenzija koja ima najznačajnije implikacije na ponašanje pojedinaca u radnoj okolini.“ (Krapić, 2005; str. 49). Pojedinci visoko na dimenziji savjesnosti skloniji su planiranju strategija unaprijed te svjesno i uporno rade na implementaciji rješenja i/ili pronalaženju resursa koji bi mogli pomoći smanjiti sukob roditeljske i radne uloge. Nalazi

istraživanja potvrđuju da je savjesnost povezana s rješavanjem problema, traženjem podrške i korištenjem kognitivnog restrukturiranja kao mehanizma suočavanja (Michel i sur., 2011). Također, pomno planiranje, efektivno organiziranje i upravljanje vremenom omogućuju pojedincu da obavi više zadataka u raspoloživom vremenu što dovodi do smanjenja vremenskog pritiska, a samim time i vjerojatne redukcije sukoba između radne i roditeljske uloge. Stoga pretpostavljamo negativnu povezanost između savjesnosti i sukoba. Pojedinci koji nauče učinkovito upravljati svojim vremenom i energijom u jednoj domeni (npr. poslu) i uz to su visoko na dimenziji savjesnosti vjerojatno će tu učinkovitost prenijeti i u druge domene (npr. obitelj) zbog karakteristike usmjerenosti postignuću. Uz to pojedinci visoko na savjesnosti skloni su imati organiziranu socijalnu podršku koja im omogućuje korištenje socijalnih kontakata razvijenih u jednoj domeni kako bi pronašli rješenje za problem iz druge domene (Michel i sur., 2011). Osobe visoko na dimenziji savjesnosti vjerojatnije svoje zadatke izvršavaju temeljito i točno. Uspješno postignuće u određenoj ulozi dovodi do pozitivnog raspoloženja, povećanja samopoštovanja, uvažavanje od strane partnera u toj ulozi (npr. šefa na poslu) te naposljetku i facilitacije (Wayne i sur., 2004). Stoga je pretpostavka da je savjesnost pozitivno povezana s facilitacijom roditeljske i radne uloge.

Neuroticizam kao osobina ličnosti se uglavnom odnosi na anksioznost, nesigurnost, razvijanje obrambenog stava, napetost i brigu (McCrae i John, 1992). Ovakav skup karakteristika može dovesti do toga da osoba doživljava više stresa na poslu i u obitelji što na posljeticu rezultira povećanjem sukoba roditeljske i radne uloge (Stoeva, Chiu i Greenhaus, 2002; prema Wayne i sur, 2004). S neuroticizmom je povezana i negativna afektivnost koju definiramo kao opću sklonost osjećaju tjeskobe, bijesa i uznemirenosti. Metaanaliza Thoresena, Kaplana, Barskog, Warrena i de Chermonda (2003) otkrila je da je negativna afektivnost povezana s emocionalnom iscrpljenošću, smanjenim zadovoljstvom poslom i povećanom namjerom napuštanja posla. Osim toga, empirijsko istraživanje povezalo je negativnu afektivnost s povećanim sukobom između posla i obitelji (Watson i Clark, 1992; prema Michel i sur., 2011). Pozitivna i negativna afektivnost povezane su i s motivacijom pojedinca, prema tome osobe visoko na dimenziji neuroticizma i negativne afektivnosti kada su suočene sa sukobljenim zahtjevima radne i obiteljske uloge imaju tendenciju tražiti manji broj rješenja koji bi im pomogli u rješavanju tog sukoba. Također, za takve pojedince je vjerojatnije da će

koristiti neučinkovite strategije suočavanja sa zahtjevima iz pojedinih uloga te da će negativno reagirati kada su radna i obiteljska uloga sukobljene (Michel i sur., 2011). Visoko neurotične osobe mogu imati manje vremena na raspolaganju za obavljanje radnih i obiteljskih zadataka jer troše vrijeme na brigu ili se fokusiraju na negativne afekte. Budući da će neuroticizam vjerojatno biti povezan s manje učinkovitim korištenjem vremena, većom zaokupljenošću sa zahtjevima uloga i povećanom percepcijom stresa, pretpostavljamo da je pozitivno povezan sa sukobom radne i obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004). U skladu s ranije navedenim, osobe visoko na dimenziji neuroticizma i negativne afektivnosti sklone su se obeshrabriti kada se suoče sa stresorima na poslu ili izvan njega, a kao rezultat toga manja je vjerojatnost da će ti pojedinci stvoriti resurse (npr. mrežu socijalne podrške) koje mogu koristiti u drugim domenama što bi olakšalo facilitaciju roditeljske i radne uloge. Dodatno, visoko neurotični pojedinci sklone su slabijoj emocionalnoj prilagodbi i osjećaju anksioznosti, prema tome manje je vjerojatno da će zadržati pozitivne emocije iz jedne domene dovoljno dugo kako bi ih prenijeli u drugu domenu (Michel i sur., 2011). Unatoč svemu većina istraživanja (Michel i sur., 2011; Wayne i sur., 2004) nije pronašla veliku povezanost između neuroticizma i facilitacije roditeljske i radne uloge te stoga i mi pretpostavljamo nultu povezanost.

Otvorenost ka iskustvu kao osobina ličnosti karakterizirana je inteligencijom, nekonvencionalnošću, maštom, znatiželjom, kreativnošću i originalnošću (McCrae i John, 1992). U kontekstu sukoba radne i roditeljske uloge o otvorenosti ka iskustvu znamo znatno manje nego o ostale četiri osobine ličnosti. Za pojedince visoko na dimenziji otvorenosti ka iskustvu vjerojatnije je da će razmotriti nove perspektive, da će koristiti kreativnija rješenja za upravljanje stresorima vezanim za posao i obitelj te da će na stresore gledati kao na priliku za rast i razvoj, a ne problem (Michele i sur., 2011). Također, otvorene osobe lakše prihvaćaju promjene i nisu toliko sklone tradicionalnom razmišljanju što potencijalno može reducirati sukob radne i roditeljske uloge. Sukladno svemu navedenom, pojedinci s visokim rezultatima na dimenziji otvorenosti vjerojatnije će pokazati veću sklonost transferu novih vještina i ponašanja naučenih u jednoj domeni kako bi imali korist u drugoj (Wayne i sur., 2004). Stoga predviđamo da je otvorenost ka iskustvu negativno povezana sa sukobom, a pozitivno s facilitacijom radne i roditeljske uloge.

Pandemija koronavirusa i njezin mogući utjecaj na sukob roditeljske i radne uloge

Svjetska zdravstvena organizacija u veljači ove godine proglasila je COVID-19 bolešću. Radi se o respiratornoj bolesti koja utječe na cjelokupno zdravlje pojedinca (Singh i Singh, 2020). Pandemija koronavirusa mijenja poslovni i obiteljski život kakav smo do sada poznavali. Organizacija Ujedinjenih naroda za obrazovanje, znanost i kulturu procjenjuje da trenutačno 1,38 milijarda djece koja inače redovito pohađaju školu sada u istu, zbog pandemije koronavirusa, nema pristup. Ovakve mjere se ne odnose samo na nastavu, već i na sve grupne aktivnosti, sportove te igrališta. (Cluver i sur., 2020). Djeca u Hrvatskoj sada nastavu pohađaju *online*, od kuće, ispred ekrana tableta, mobitela i televizije. Kada govorimo o poslovnom životu roditelja za većinu je i tu došlo do velikih promjena: bilo da su nastavili ići na svoje radno mjesto pa sada imaju dodatnu brigu oko izloženosti zarazi i donošenja iste svojoj obitelji (npr. liječnici, prodavači); da rade od kuće pa ne postoji više tako jasna granica između radnog i slobodnog vremena ili da su u ovim kriznim vremenima ostali bez posla pa uz brigu o zdravlju imaju i dodatnu brigu financijske egzistencije. Roditelji trenutačno doživljavaju sukob uloga, istovremeno trebaju biti – roditelj, partner, zaposlenik, poduzetnik, poslodavac, brat/sestra, njegovatelj, prijatelj, dijete, učitelj i tako dalje. Neki od njih su suočeni sa strahom i neizvjesnošću za budućnost i brigom kako da zadrže svoje obitelji sigurnima dok istovremeno upravljaju sukobom uloga, odgovornostima i očekivanjima. Mnoge obitelji se ne distanciraju samo od drugih ljudi, već i od života kakav im je do pandemije bio svakodnevnica (Coyne i sur., 2020). Iz svega navedenoga možemo zaključiti kako je vrijeme pandemije u živote roditelja, uz svakodnevne brige i stresove, donijelo i one nove vezane uz zdravlje i egzistenciju. Također, od roditelja se traži preuzimanje novih uloga ili veći angažman u već postojećima (npr. aktivnije sudjelovanje u školovanju djeteta). S obzirom na iznimno izazovnu situaciju u kojoj su se roditelji našli, opravdano je pretpostaviti kako sukob roditeljske i radne uloge nikada nije bio veći.

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi mogućnost predviđanja sukoba i facilitacije radne i roditeljske uloge u vrijeme pandemije uzrokovane koronavirusom na temelju sociodemografskih karakteristika, osobina ličnosti petofaktorskog modela (ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti, neuroticizma i otvorenosti ka iskustvu) te nekih aspekata doživljaja pandemije.

Problemi

1. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dob, stupanj obrazovanja, broj djece, percipirani materijalni status, mjesto rada), osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu) i doživljaja pandemije (percepcije negativnog utjecaja pandemije na posao i obitelj, percepcije promjene poslovnih i obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije i zabrinutosti zbog pandemije) u objašnjenju sukoba posao-obaitelj kod zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije koronavirusa.
2. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dob, stupanj obrazovanja, broj djece, percipirani materijalni status, mjesto rada), osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu) i doživljaja pandemije (percepcije negativnog utjecaja pandemije na posao i obitelj, percepcije promjene poslovnih i obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije i zabrinutost zbog pandemije) u objašnjenju sukoba obitelj-posao kod zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije koronavirusa.
3. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dob, stupanj obrazovanja, broj djece, percipirani materijalni status, mjesto rada), osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu) i doživljaja pandemije (percepcije negativnog utjecaja pandemije na posao i obitelj, percepcije promjene poslovnih i obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije i zabrinutost zbog pandemije) u objašnjenju facilitacije posao-obaitelj kod zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije koronavirusa.

4. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dob, stupanj obrazovanja, broj djece, percipirani materijalni status, mjesto rada), osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu) i doživljaja pandemije (percepcije negativnog utjecaja pandemije na posao i obitelj, percepcije promjene poslovnih i obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije i zabrinutost zbog pandemije) u objašnjenju facilitacije obitelj-posao kod zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije koronavirusa.

Hipoteze

1. Očekujemo da će zaposleni roditelji niže dobi, višeg stupnja obrazovanja, s većim brojem djece, nižeg percipiranog materijalnog statusa, koji rade od kuće te koji postižu niže rezultate na dimenzijama ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ka iskustvu, a povišen rezultat na dimenziji neuroticizma izražavati veći sukob posao-obiljež. Također očekujemo da će, uz kontrolu sociodemografskih karakteristika i osobina ličnosti, pojedinci koji izvještavaju o negativnim učincima pandemije na posao i obitelj, povećanju poslovnih obaveza zbog pandemije te većoj općoj zabrinutosti zbog pandemije izvijestiti i o većem sukobu posao-obiljež.
2. Očekujemo da će zaposleni roditelji niže dobi, višeg stupnja obrazovanja, s većim brojem djece, nižeg percipiranog materijalnog statusa, koji rade od kuće te koji postižu niži rezultat na dimenzijama ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ka iskustvu, a povišen rezultat na dimenziji neuroticizma izražavati veći sukob obitelj – posao. Također očekujemo da će, uz kontrolu sociodemografskih karakteristika i osobina ličnosti, pojedinci koji izvještavaju o negativnim učincima pandemije na posao i obitelj, povećanju obiteljskih obaveza zbog pandemije te većoj općoj zabrinutosti zbog pandemije izvijestiti i o većem sukobu obitelj – posao.

3. Očekujemo da će zaposleni roditelji više dobi, nižeg stupnja obrazovanja, s manjim brojem djece, višeg percipiranog materijalnog statusa, koji rade u radnoj organizaciji te koji postižu povišene rezultate na ljestvicama ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ka iskustvu izražavati veću facilitaciju posao – obitelj. Također očekujemo da će, uz kontrolu sociodemografskih karakteristika i osobina ličnosti, pojedinci koji izvještavaju o manje negativnim učincima pandemije na posao i obitelj, smanjenju poslovnih obaveza te manjoj općoj zabrinutosti zbog pandemije izvijestiti i o većoj facilitaciji posao-obiljež.
4. Očekujemo da će zaposleni roditelji više dobi, nižeg stupnja obrazovanja, s manjim brojem djece, višeg percipiranog materijalnog statusa, koji rade u radnoj organizaciji te koji postižu povišene rezultate na ljestvicama ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ka iskustvu izražavati veću facilitaciju obitelj – posao. Također očekujemo da će, uz kontrolu sociodemografskih karakteristika i osobina ličnosti, pojedinci koji izvještavaju o manje negativnim učincima pandemije na posao i obitelj, smanjenju obiteljskih obaveza te manjoj općoj zabrinutosti zbog pandemije izvijestiti i o većoj facilitaciji obitelj – posao.

METODA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 266 majki i 28 očeva. S obzirom na slab odaziv muških ispitanika statističke analize napravljene su samo na podacima majki. Sudionice su bile u dobi od 27 do 56 godina ($M= 40.67$, $SD= 5.07$). Njih 27,1% ima završenu srednju školu ili niže, 59,8% je završilo višu ili visoku školu, odnosno preddiplomski ili diplomski studij, a 13,2% poslijediplomski studij. Kada govorimo o materijalnoj situaciji 18,6% sudionica izjavilo je da imaju ispodprosječnu materijalnu situaciju, 43,6% je na razini prosjeka dok njih 37,9% procjenjuje da imaju iznadprosječnu materijalnu situaciju. Od 266 majki njih 30,5% ima jedno dijete, 48,9% dvoje djece, a 20,7% troje i više djece. Dob djece kretala se u rasponu od 0 do 26 godina. Većina djece, njih 38,8%, bila je u dobi 8-12 godina, zatim je bilo 27,2% djece u dobi 13-18 godina, 22,7% djece 3-7 godina, 6,6% mlađih od 2 godine i 4,8% djece u dobi od 19-20 godina. Zbog pandemije uzrokovane

koronavirusom, u vrijeme provođenja istraživanja 62,3% majki radilo je od kuće dok je njih 37,7% odlazilo na posao u radnu organizaciju.

Mjerni instrumenti

Upitnikom sociodemografskih podataka od sudionika smo prikupili podatke o dobi, spolu, stupnju obrazovanja, kontrolnom pitanju imaju li djece, broju djece, dobi djece, percipiranoj materijalnoj situaciji obitelji te rade li od kuće ili u radnoj organizaciji.

Percepcija obiteljskih i poslovnih obaveza u vrijeme pandemije koronavirusa procijenjena je setom od 5 pitanja, a njime smo dobili podatke o percepciji negativnog utjecaja pandemije na poslovni i obiteljski život pojedinaca, procjeni promjene poslovnih i obiteljskih obaveza sada u odnosu na one prije pandemije te naposljetku stupnju sveopće zabrinutosti zbog pandemije koronavirusa. Percepcija negativnog utjecaja pandemije na poslovni i obiteljski život pojedinca procijenjena je s dva pitanja, zasebno za posao i zasebno za obitelj, a sudionici su odgovor davali na skali od 1 do 5 pri čemu je veći broj označavao i veći negativan utjecaj. Percepcija promjene poslovnih i obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije također je mjerena s dva odvojena pitanja, a sudionici su svoju procjenu davali kao nastavak na rečenicu „*Poslovne/obiteljske obaveze sada su mi...*“, a mogući odgovori bili su: *znatno manje nego prije pandemije, nešto manje nego prije pandemije, jednake kao i prije pandemije, nešto veće nego prije pandemije, znatno veće nego prije pandemije*. Opću zabrinutost zbog pandemije koronavirusa sudionici su iskazivali na skali od 1 do 5, pri čemu je veći broj označavao i veću zabrinutost.

Usklađivanje obiteljske i radne uloge mjereno je *Upitnikom prelijevanja posao-obitelj* (Wayne i sur., 2004). Čestice ovog upitnika simetrično opisuju dva smjera utjecanja (posao-obitelj i obitelj-posao) te dvije valencije (pozitivnu odnosno facilitaciju i negativnu odnosno sukob). Svaka od dimenzija mjerena je s četiri čestice tako da se upitnik ukupno sastoji od 16 čestica. Čestice koje mjere sukob posao–obitelj procjenjuju u kojoj mjeri vremenski pritisak i naprezanje u poslu ometaju obiteljski život („*Poslovne brige ili problemi ometaju Vas u privatnim okolnostima.*“), dok čestice koje mjere sukob obitelj–posao mjere stupanj u kojem događaji kod kuće ometaju život pojedinca u poslovnom svijetu („*Odgovornosti kod kuće umanjuju energiju koju možete posvetiti svom poslu.*“). Čestice facilitacije posao–obitelj procjenjuju u kojoj mjeri su vještine, ponašanje ili pozitivno raspoloženje iz poslovnog života pozitivno utjecali na nečiju

ulogu u obitelji („*Stvari koje radite za posao čine Vas zanimljivijom osobom u obiteljskom okruženju.*“), dok čestice facilitacije obitelj–posao mjere stupanj u kojem pozitivno raspoloženje, ponašanje, osjećaj postignuća, podrška ili resursi dobiveni kod kuće pozitivno utječu na poslovnu ulogu osobe („*Razgovor s nekim od ukućana pomaže Vam u nošenju s problemima vezanima za posao.*“). Ovaj upitnik pretpostavlja da skale sukoba i facilitacije nisu paralelne jer su procesi uključeni u svaku različiti. Za svaku od 16 čestica zadatak ispitanika bio je procijeniti na skali od 1 do 5 koliko često su se u posljednjih tjedan dana susreli s tim, pri čemu je 1 bila oznaka za „*nikada*“, a 5 za „*uvijek*“. Čestice su bodovane tako da je viši rezultat ukazivao na veću facilitaciju odnosno sukob. U ovom istraživanju Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti za podljestvicu Sukob posao-obitelj iznosi $\alpha = .91$, za Sukob obitelj-posao $\alpha = .86$, za Facilitaciju posao-obitelj $\alpha = .76$, a za Facilitaciju obitelj-posao $\alpha = .71$.

Za ispitivanje osobina ličnosti korišten je *Upitnik velikih pet crta ličnosti* (Big Five Inventory, BFI-44; Benet-Martinez i John, 1998). Ovaj upitnik mjeri pet osobina ličnosti prema petofaktorskom modelu: ekstraverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu. Zadatak ispitanika je za svaku od 44 tvrdnje procijeniti stupanj slaganja te sukladno tome odabrati odgovor na skali od 1 do 5, pri čemu 1 označava „*Uopće se ne slažem*“, a 5 „*U potpunosti se slažem*“. Rezultati na upitniku izražavaju se kao aritmetička sredina odgovora na čestice, posebno za svaku osobinu ličnosti. Struktura ovog upitnika na hrvatskom jeziku provjerena je korištenjem konfirmatorne faktorske analize, a dobiveni indeksi pogodnosti ukazuju na zadovoljavajuću prikladnost predviđene petofaktorske strukture (Krapić, Kardum i Kristofić, 2008). Pouzdanost unutarne konzistencije u ovom istraživanju iznosi $\alpha = .78$ za ekstraverziju; $\alpha = .80$ za ugodnost; $\alpha = .79$ za savjesnost; $\alpha = .89$ za neuroticizam i $\alpha = .86$ za otvorenost.

Postupak

Istraživanje je provedeno tijekom tri tjedna u travnju 2020. godine primjenom *online* upitnika konstruiranog pomoću web platforme Google obrasci. Poveznica i poziv za istraživanje podijeljeni su u nekoliko grupa zaposlenih roditelja na društvenoj mreži Facebook. U istraživanju su mogle sudjelovati sve zaposlene osobe koje imaju minimalno jedno dijete mlađe od osamnaest godina. Uvod upitnika sadržavao je kratko objašnjenje svrhu te je naglašeno kako je sudjelovanje dobrovoljno i anonimno te da će se prikupljeni

podaci koristiti isključivo u istraživačke svrhe i na grupnoj razini. Sudionici su svoj pristanak dali potvrdnim odgovorom na pitanje pristaju li sudjelovati u istraživanju, a obaviješteni su i da od sudjelovanja mogu odustati u bilo kojem trenutku. Ispunjavanje upitnika trajalo je oko 15 minuta, a zadatak ispitanika bio je dati odgovore na sociodemografska pitanja, skupinu pitanja povezanih sa pandemijom koronavirusa te pitanja o osobinama ličnosti i usklađivanju roditeljske i radne uloge. Upitniku je pristupilo ukupno 328 sudionika, no u analize nije uključeno njih 62, 28 muškaraca i 34 koji nisu udovoljavali uvjetima istraživanja ili koji nisu odgovorili na velik broj pitanja.

REZULTATI

U prvom koraku obrade rezultata istraživanja provedena je deskriptivna analiza podataka. U Tablici 1 navedene su aritmetičke sredine, standardne devijacije, minimalni i maksimalni opaženi rezultati na skalama te indeksi asimetričnosti i spljoštenosti, a u Tablici 2 frekvencije za kategorijalne varijable. Kao pokazatelj normalnosti distribucija, zbog velikog uzorka, koristili smo indeks spljoštenosti i asimetričnosti. Ryu (2011) smatra da se distribucije čiji su indeksi asimetričnosti i spljoštenosti u rasponu između -2 i +2 još uvijek mogu smatrati normalno distribuiranima. Uzevši u obzir taj kriterij, sve korištene varijable u ovom istraživanju su normalno distribuirane.

Tablica 1

Deskriptivni podaci mjerenih varijabli (N=266)

| | M | SD | Min. | Max. | A | S |
|--|-------|------|------|------|-------|-------|
| Dob | 40.67 | 5.07 | 27 | 56 | -0.08 | -0.25 |
| Ekstraverzija | 3.64 | 0.64 | 1.63 | 4.88 | -0.52 | 0.24 |
| Ugodnost | 3.79 | 0.60 | 1.44 | 5.00 | -0.76 | 1.18 |
| Savjesnost | 3.94 | 0.55 | 2.44 | 5.00 | -0.19 | -0.28 |
| Neuroticizam | 2.62 | 0.81 | 1.00 | 5.00 | 0.44 | 0.00 |
| Otvorenost ka iskustvu | 3.56 | 0.70 | 1.20 | 5.00 | -0.48 | 0.42 |
| Negativan utjecaj pandemije na posao | 3.64 | 1.19 | 1.00 | 5.00 | -0.55 | -0.47 |
| Negativan utjecaj pandemije na obitelj | 2.95 | 1.26 | 1.00 | 5.00 | -0.06 | -0.96 |
| Promjena poslovnih obaveza | 3.04 | 1.45 | 1.00 | 5.00 | -0.04 | -1.33 |
| Promjena obiteljskih obaveza | 4.19 | 0.88 | 1.00 | 5.00 | -0.94 | 0.47 |
| Zabrinutost zbog pandemije | 3.79 | 0.97 | 1.00 | 5.00 | -0.52 | -0.22 |
| Posao-obilježje sukob | 3.12 | 1.05 | 1.00 | 5.00 | -0.12 | -0.69 |
| Obitelj-posao sukob | 2.84 | 1.06 | 1.00 | 5.00 | 0.12 | -0.68 |
| Posao-obilježje facilitacija | 3.05 | 0.90 | 1.00 | 5.00 | 0.10 | -0.37 |
| Obitelj-posao facilitacija | 3.79 | 0.84 | 1.25 | 5.00 | -0.26 | -0.65 |

Legenda: A= Indeks asimetričnosti, S= Indeks spljoštenosti, KS= Kolmogorov- Smirnov test,
*- p< .05, **- p< .01

Tablica 2

Frekvencije mjerenih kategorijalnih varijabli (N=266)

| | | |
|------------------------|------------------------------------|-----|
| | Srednja škola i manje | 72 |
| Stupanj obrazovanja: | Viša, visoka i prediplomski studij | 159 |
| | Poslijediplomski studij | 35 |
| | | |
| Materijalna situacija: | Ispodprosječna | 49 |
| | Prosječna | 115 |
| | Iznadprosječna | 100 |
| Broj djece: | Jedno | 81 |
| | Dvoje | 130 |
| | Troje i više | 55 |
| Mjesto rada: | Rad od kuće | 157 |
| | Rad u radnoj organizaciji | 95 |

Na temelju vrijednosti aritmetičkih sredina i frekvencija može se zaključiti da su u istraživanju sudjelovale pretežito majke srednje životne dobi, visokoobrazovane, koje svoju materijalnu situaciju procjenjuju iznadprosječnom. Najveći broj majki ima dvoje djece te većina njih u trenutnoj situaciji pandemije koronavirusa radi od kuće. Na dimenzijama ličnosti ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ka iskustvu sudionice postižu rezultate koji su negativno asimetrični to jest pomaknuti prema višim vrijednostima. Na dimenziji neuroticizma rezultati su blago pozitivno asimetrični odnosno pomaknuti prema nižim vrijednostima. Na mjeri percepcije negativnog utjecaja pandemije na posao dobiveni rezultati idu prema višim vrijednostima, dok su za percepciju negativnog utjecaja pandemije na obitelj podaci normalno distribuirani. Na dimenziji percepcije promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije dobivena je pravokutna distribucija, a na dimenziji percepcije promjene obiteljskih obaveza negativno asimetrična distribucija koja ukazuje da većina majki sada ima više obiteljskih obaveza nego prije pandemije koronavirusa. Rezultati na dimenziji sveopće zabrinutosti zbog pandemije uzrokovane koronavirusom također su pomaknuti prema pozitivnim vrijednostima. Za obje dimenzije sukoba rezultati su pretežito grupirani oko sredine, dok

za facilitacije sudionice izvješćuju o većem pozitivnom utjecaju obiteljske uloge na radnu, nego obrnuto.

Kako bismo odgovorili na postavljene istraživačke probleme provedene su analize povezanosti korištenih varijabli pomoću Pearsonovog koeficijenta korelacije te četiri hijerarhijske regresijske analize. Tablica 3, koja se nalazi u prilogu, prikazuje sve međusobne korelacije mjerenih varijabli.

Hijerarhijske regresijske analize provedene su zasebno za 4 kriterijske varijable: posao-obitelj sukob, obitelj-posao sukob, posao-obitelj facilitacija i obitelj-posao facilitacija. Prediktorske varijable, njih 15, uvodili smo u regresijske jednadžbe u 3 bloka. Prvi blok činile su sociodemografske karakteristike (dob, stupanj obrazovanja, percipirana materijalna situacija, broj djece, mjesto rada), drugi dimenzije ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost ka iskustvu), a treći doživljaj pandemije koronavirusa (percepcija negativog utjecaja pandemije na poslovne obaveze, percepcija negativog utjecaja pandemije na obiteljske obaveze, percepcija promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije, percepcija promjene obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije, opća zabrinutost zbog pandemije). Rezultati hijerarhijske regresijske analize prikazani su u Tablici 4.

Tablica 4
Predikcija sukoba i facilitacije posla i obitelji (N=266) – rezultati hijerarhijske regresijske analize

| Blokovi | | Posao-obitelj sukob | | | Obitelj-posao sukob | | | Posao-obitelj facilitacija | | | Obitelj-posao facilitacija | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|----------|----------|---------------------|---------|----------|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| | | β | | | β | | | β | | | β | | |
| Sociodemografske karakteristike (1) | Dob | .032 | -.024 | -.024 | .010 | -.018 | -.004 | .062 | .033 | .037 | .005 | -.007 | -.022 |
| | Obrazovanje | -.071 | -.025 | -.021 | -.030 | .035 | .039 | .172* | .107 | .113 | -.017 | -.054 | -.035 |
| | Materijalna situacija | -.143* | -.096 | .025 | -.136* | -.088 | -.011 | .027 | .008 | -.004 | -.036 | -.042 | -.032 |
| | Broj djece | -.130* | -.074 | -.054 | -.021 | .032 | .030 | .008 | .005 | .003 | -.023 | -.058 | -.039 |
| | Mjesto rada | .051 | .057 | -.038 | -.145* | -.155* | -.199** | .057 | .080 | .106 | -.012 | -.014 | .001 |
| Dimenzije ličnosti (2) | Ekstraverzija | | .081 | .087 | | -.024 | -.055 | | .143* | .108 | | .117 | .107 |
| | Ugodnost | | .166* | .105 | | .076 | .007 | | -.048 | -.058 | | .184* | .181* |
| | Savjesnost | | -.043 | -.078 | | -.022 | -.026 | | .016 | .006 | | .098 | .073 |
| | Neuroticizam | | .537** | .335** | | .416** | .239** | | .023 | -.010 | | .058 | .041 |
| | Otvorenost ka iskustvu | | .141* | .083 | | -.038 | -.063 | | .271** | .296** | | .111 | .102 |
| Doživljaj pandemije (3) | Neg. utjecaj pandemije na posao | | | .128* | | | .096 | | | -.004 | | | .024 |
| | Neg. utjecaj pandemije na obitelj | | | .204** | | | .200** | | | .010 | | | -.166* |
| | Promjena poslovnih obaveza | | | .313** | | | -.029 | | | -.222** | | | .043 |
| | Promjena obiteljskih obaveza | | | .073 | | | .224** | | | .009 | | | -.075 |
| | Zabrinutost zbog pandemije | | | .118* | | | .104 | | | .115 | | | .186** |
| R | | .236 | .515 | .680 | .180 | .442 | .587 | .182 | .366 | .437 | .048 | .326 | .399 |
| ΔR ² | | .056 | .210 | .197 | .032 | .163 | .150 | .033 | .101 | .057 | .002 | .104 | .053 |
| F(ΔR ²) | | 2.846* | 13.485** | 16.949** | 1.606 | 9.573** | 10.563** | 1.646 | 5.519** | 3.238** | 0.109 | 5.478** | 2.940** |
| R ² | | .056 | .266 | .463 | .032 | .195 | .345 | .033 | .134 | .191 | .002 | .106 | .159 |
| R(cor) ² | | .036* | .234** | .428** | .012 | .161** | .303** | .013 | .098** | .138** | -.018 | .068** | .105** |
| F ukupno | | 2.846* | 8.534** | 13.262** | 1.606 | 5.732** | 8.117** | 1.646 | 3.660** | 3.635** | 0.109 | 2.799** | 2.922** |

Legenda: * p<0,05, **p <0,01

U objašnjenju konflikta posao-obitelj uključeni prediktori objašnjavaju 46.3% varijance. Rezultati pokazuju da od sociodemografskih varijabli uključenih u prvom koraku značajan samostalni doprinos u objašnjavanju kriterijske varijable sukob posao-obitelj imaju varijable percipiranog materijalnog statusa i broja djece koje objašnjavaju 5,6% ukupne varijance. U drugom koraku kao varijable su uključene dimenzije ličnosti koje dodatno objašnjavaju 21% varijance. U ovom koraku značajan samostalni doprinos imaju varijable ugodnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu, dok percipirani materijalni status i broj djece prestaju biti značajni. Iz Tablice 3 vidljivo je da ugodnost i otvorenost ka iskustvu ne koreliraju značajno sa sukobom posao-obitelj, no ipak su se, u koraku u kojem su uvedene u hijerarhijsku regresijsku analizu, pokazale značajnim prediktorima sukoba posao-obitelj. Uvođenjem varijabli doživljaja pandemije njihova prediktivnost pala je ispod granice statističke značajnosti. Ovakvi nalazi upućuju na potencijalno postojanje supresor efekata te potencijalno medijacije. Zbog povezanosti ugodnosti i otvorenosti ka iskustvu sa savjesnošću i neuroticizmom, koji su povezani s kriterijem, smanjila se varijanca savjesnosti i neuroticizma irelevantna za kriterij te se tako povećala prediktivnost ukupnog modela (Horvat, 2020). U trećem koraku, percepcija negativnog utjecaja pandemije na posao, percepcija negativnog utjecaja pandemije na obitelj, percepcija promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije i sveopća zabrinutost zbog pandemije objašnjavaju dodatnih 19,7% varijance. Rezultati pokazuju da veći sukob posao-obitelj iskazuju zaposlene majke koje postižu više rezultate na dimenziji neuroticizma, percipiraju negativniji utjecaj pandemije koronavirusa na posao i obitelj, imaju više percipiranih poslovnih obaveza nego prije pandemije te one koje izražavaju veću zabrinutost zbog pandemije uzrokovane koronavirusom.

Rezultati druge hijerarhijske regresijske analize pokazuju da je ovim modelom objašnjeno je ukupno 34,5% varijance sukoba obitelj-posao. U prvom koraku druge hijerarhijske regresijske analize, čiji su rezultati prikazani u Tablici 4, sociodemografske karakteristike koje imaju značajan samostalan doprinos u objašnjavanju kriterija sukob obitelj-posao su percipirana materijalna situacija i mjesto rada, koje objašnjavaju ukupno 3,2% varijance. Međutim, iako su se mjesto rada i materijalna situacija pokazale značajnima u hijerarhijskoj regresijskoj analizi, iz Tablice 3 vidljivo je da one ne koreliraju s kriterijem zbog čega postoji mogućnost da je za njih došlo do supresor efekta percepcije negativnog utjecaja pandemije na obitelj i opće zabrinutosti zbog pandemije.

Dodavanjem drugog bloka varijabli od dimenzija ličnosti značajan samostalni doprinos imala je samo varijabla neuroticizam kojom smo objasnili dodatnih 16,3% varijance, dok je percipirana materijalna situacija prestala biti značajna. U posljednjem koraku dodane su dimenzije doživljaja pandemije od kojih su se značajnima pokazale percepcija negativnog utjecaja pandemije na obitelj i percepcija promjene obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije. U trećem bloku objašnjeno je dodatnih 15% varijance. Na temelju navedenog možemo zaključiti da veći sukob obitelj-posao doživljavaju zaposlene majke koje rade od kuće, postižu više rezultate na dimenziji neuroticizma, percipiraju negativniji utjecaj pandemije na obitelj i imaju više obiteljskih obaveza nego prije pandemije koronavirusa.

Istim setom prediktora, u trećoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi, objašnjeno je ukupno 19,1% varijance facilitacije posao-obaitelj. U prvom bloku samo je stupanj obrazovanja značajan samostalni prediktor kojim je objašnjeno 3,3% ukupne varijance facilitacije posao-obaitelj. Nakon dodavanja varijabli ličnosti u drugom koraku analize objašnjene je dodatnih 10,1% varijance. Od uvedenih varijabli značajan samostalni doprinos imaju ekstraverzija i otvorenost ka iskustvu, dok stupanj obrazovanja prestaje biti značajan. U trećem koraku od dimenzija doživljaja pandemije značajan samostalni doprinos ima jedino percepcija promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije i njome je objašnjeno dodatnih 5,7% varijance. U ovom koraku ekstraverzija prestaje imati značajan samostalni doprinos. Na temelju ovog modela zaključujemo da o većoj facilitaciji posao-obaitelj izvještavaju zaposlene majke koje su otvorenije ka iskustvu i koje percipiraju smanjenje poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije.

U četvrtoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi objašnjeno je ukupno 15,9% varijance facilitacije obitelj-posao. Rezultati pokazuju da od sociodemografskih varijabli uvedenih u prvom bloku niti jedna nema značajan samostalni doprinos te je njima objašnjeno 0,2% varijance. U drugom koraku dodane su dimenzije ličnosti od kojih značajan samostalni doprinos ima samo ugodnost kojom je objašnjeno dodatnih 10,4% varijance. Nakon dodavanja varijabli doživljaja pandemije u trećem koraku analize, objašnjeno je dodatnih 5,3% varijance, a od uvedenih varijabli značajan samostalni doprinos imaju percepcija negativnog utjecaja pandemije na obitelj i sveopća zabrinutost zbog pandemije. Ovi podaci pokazuju da veću facilitaciju obitelj-posao doživljavaju zaposlene majke koje postižu više rezultate na dimenziji ugodnosti, koje percipiraju manje negativan utjecaj

pandemije koronavirusa na obitelj i koje pokazuju više sveopće zabrinutosti zbog pandemije.

RASPRAVA

Posao i obitelj su dva područja djelatnosti i odnosa pojedinca koja su vjerojatno najvažnija za definiranje njegovih uloga i vlastitog identiteta. Višestrukost uloga pojedinca često za njega predstavlja izvor zadovoljstva, osjećaj ispunjenosti i smisla, međutim osobito je često izraženo i međusobno ometanje, interferencija i sukob različitih uloga (Čudina Obradović i Obradović, 2001). Svrha provedenog istraživanja bila je ispitati doprinose li sociodemografske karakteristike i osobine ličnosti zaposlenih majki objašnjenju sukoba i facilitacije poslovne i obiteljske uloge. S obzirom na trenutnu pandemiju uzrokovanu koronavirusom dodatno je ispitan i doživljaj pandemije kao skup prediktora koji potencijalno također mogu doprinijeti objašnjenju sukoba i facilitacije nakon što se uzmu u obzir sociodemografske karakteristike i ličnost pojedinca. Također, provjerili smo i odnos sukoba i facilitacije radne i obiteljske uloge.

Naše istraživanje je pokazalo da su majke u prosjeku doživjele veliku promjenu posao-objekt, pri čemu je promjena obiteljskih obaveza, odnosno njihovo povećanje, nešto veća nego za poslovne obaveze. Također, zabrinute su radi negativnog utjecaja pandemije, koji se vidi i u obiteljskoj i poslovnoj domeni. Prema hijerarhijskim regresijskim analizama, ovim modelom, nešto više možemo objasniti sukobe, nego facilitacije poslovne i obiteljske uloge. U skladu s očekivanjima, jedan od glavnih nalaza je da se neuroticizam pokazao „zajedničkim nazivnikom“ u predviđanju sukoba, neovisno o njegovom smjeru. Za facilitacije nemamo ovako jednoznačan nalaz, ipak možemo zaključiti da je facilitacija posao-objekt povezana s otvorenosću ka iskustvu, a facilitacija objekt-posao s ugodnošću.

Kada govorimo o odnosu facilitacije i sukoba, naši rezultati pokazuju da oni nisu u međusobnim korelacijama, što je u skladu s ortogonalnim modelom njihovog odnosa (Wayne i sur., 2004). Korelacije facilitacije i sukoba s drugim varijablama također upućuju na odvojenost ova dva konstrukta. Kao što smo naveli, neuroticizam je osobina ličnosti koja je prediktivna za oba smjera sukoba, ali ne i za facilitaciju, dok su se za facilitaciju, ali ne i za sukob, značajnima pokazale ugodnost i otvorenost ka iskustvu. Wayne i sur. (2004) u svom su istraživanju pronašli da su neke strukturalne varijable

povezane s facilitacijom i sukobom u istom smjeru, primjerice zaposlenici koji su radili više sati tjedno istovremeno su izvještavali o većem sukobu, ali i facilitaciji uloga. Ovakvi nalazi upućuju da istraživanje facilitacije omogućava dodatno i jedinstveno znanje o interferenciji posla i obitelji, a ne da je facilitacija samo odsutnost sukoba.

Dosadašnja istraživanja sukoba posao-obitelj pokazala su da posao ima veći ometajući utjecaj na obiteljski život kod zaposlenih majki koje su mlađe (Grzywacz i Marks, 2000; Allen i Finkelstein, 2014), visokoobrazovane (Lippe, Jager i Kops, 2006; prema Janković, Lakija i Berc, 2012), imaju više djece (Jelušić, 2005; prema Matešić, 2019) te percipiraju svoj materijalni status nižim (Dobrotić i Laklija, 2012; Horvat, 2020). U našem istraživanju, suprotno našim očekivanjima, dob majki, obrazovanje i mjesto rada tj. rad od kuće nisu se pokazali značajnim prediktorima sukoba posao-obitelj. U skladu s očekivanjima, majke koje su svoj materijalni status procjenjivale nižim izvještavale su o većem sukobu posla i obitelji zbog većeg ulaganja vlastitih resursa poput energije i vremena u posao kako bi ostvarile veću zaradu, a samim time i bolje uvjete života (Matešić, 2019). Međutim, nakon uvođenja osobina ličnosti u regresijski model prediktivnost percipiranog materijalnog statusa više nije bila statistički značajna. Nalaz suprotan očekivanjima dobili smo za varijablu broja djece gdje rezultati pokazuju da majke koje imaju manji broj djece doživljavaju veći sukob posao-obitelj. Moguće je da majke koje imaju manje djece, primjerice jedno, su više usredotočene na njih, uz to više djece znači da se djeca potencijalno mogu međusobno zabaviti i pomoći jedni drugima i samim time olakšati majkama čime dolazi do smanjenja sukoba. Dimenzije ličnosti ekstraverzija i savjesnost, za koje smo pretpostavili negativnu povezanost sa sukobom posao-obitelj, nisu se pokazale značajnim prediktorima. Za varijable ugodnosti i otvorenosti ka iskustvu pretpostavili smo da je došlo do supresor efekta. Polazeći od premise da je neuroticizam primarno povezan s negativnim stimulansom tj. sukobom, pretpostavili smo pozitivnu povezanost neuroticizma i sukoba posla i obitelji, što je i potvrđeno. Parkes (1986) je u svom istraživanju pronašao da su pojedinci visoko na dimenziji neuroticizma skloni češće koristiti strategije suočavanja koje su usmjerene na emocije, umjesto onih koje su usmjerene na probleme, u situacijama kada su suočeni s umjerenom razinom zahtjeva posla. Strategije suočavanja usmjerene na emocije za cilj imaju reguliranje emocija (npr. humor), dok strategije usmjerene na problem imaju za cilj upravljanje problemom koji je prouzrokovao stres (npr. traženje socijalne podrške)

(Folkman i Lazarus, 1980). Iz ovog zaključujemo da sukob kod osoba visoko na neuroticizmu proizlazi iz neučinkovitog upravljanja situacijom, tj. fokusa na vlastite negativne afekte umjesto usredotočenosti na rješavanje problema koje pred njih stavlja istovremeno sudjelovanje u poslovnoj i obiteljskoj ulozi, mehanizam u podlozi je prijenos negativnih emocija iz jedne domene u drugu. Također u skladu s očekivanjima, pokazalo se da majke koje percipiraju negativniji utjecaj pandemije koronavirusa na posao i obitelj, kod kojih je došlo do povećanja poslovnih obaveza u vremenu pandemije i koje pokazuju veću opću zabrinutost zbog pandemije doživljavaju i veći sukob posao-obiljež. Ovakve nalaze možemo objasniti činjenicom da je u vrijeme provođenja ovog istraživanja (travanj 2020) pandemija koronavirusa u Republici Hrvatskoj bila na vrhuncu te su bile preporučene mjere fizičkog distanciranja koje prema istraživanjima za posljedicu nerijetko imaju emocionalnu uznemirenost, depresiju, stres, ljutnju, emocionalnu iscrpljenost, loše raspoloženje, razdražljivost i mnoge druge (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg i Rubin, 2020). Ukoliko navedenome pridodamo postojeće obiteljske obaveze i povećanje poslovnih obaveza, nalaz da su navedene varijable doživljaja pandemije povezane s povećanjem sukoba posao-obiljež nije neočekivan. U skladu s očekivanjima, percepcija promjene obiteljskih obaveza od početka pandemije nije povezana s ovim sukobom.

Za drugu zavisnu varijablu, sukob obitelj-posao, suprotno našim očekivanjima sociodemografske karakteristike dob majki, razina obrazovanja i broj djece nisu bile prediktivne. Mjesto rada i percipirana materijalna situacija pokazale su se statistički značajnim prediktorima, vjerojatno zbog supresor efekta. Od dimenzija ličnosti ponovno se samo neuroticizam pokazao značajnim prediktorom, iako smo očekivali i negativnu povezanost kriterija s ekstraverzijom, ugodnošću, savjesnošću i otvorennošću ka iskustvu. S obzirom da visoko neurotične osobe doživljavaju više stresa na poslu, sklone su traženju manjeg broja rješenja za rješavanje sukoba obiteljske i radne uloge, koriste neučinkovite strategije suočavanja te manje učinkovito koriste vrijeme jer su više zaokupljene zahtjevima uloga (Wayne i sur., 2004; Michel i sur., 2011), očekivano je i da doživljavaju veći sukob obitelj-posao. Sukladno očekivanjima, negativniji utjecaj pandemije uzrokovane koronavirusom na obiteljske obaveze i percepcija povećanja obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije dovele su do povećanog sukoba obitelj-posao. Osim ranije navedenim negativnim učincima socijalne izolacije i fizičke distance na pojedinca,

ovakve nalaze možemo objasniti i činjenicom da u vrijeme provedbe istraživanja, zbog pandemije, djeca nisu išla u vrtić ni školu, na izvannastavne aktivnosti niti na bilo kakva druženja izvan kuće zbog čega je vjerojatno došlo do povećanog opterećenja roditelja koji su sada s djecom provodili puno više vremena, školovali ih od kuće i smišljali razne aktivnosti kojima bi ih zabavili te je samim time došlo do lakšeg prelijevanja negativnih utjecaja iz obiteljske domene u poslovnu. Suprotno postavljenoj hipotezi, percepcija negativnog učinka pandemije koronavirusa na poslovne obaveze i veća opća zabrinutost zbog pandemije nisu se pokazale značajnim prediktorima, dok je povećanje poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije, očekivano, imalo nultu povezanost sa sukobom obitelj-posao.

Prema trećoj hipotezi starije majke nižeg obrazovanja koje imaju manje djece, koje procjenjuju svoj materijalni status nižim i koje rade u radnoj organizaciji u vrijeme pandemije koronavirusa trebale bi doživljavati veću facilitaciju posao-obaitelj. Od navedenih varijabli samo se obrazovanje pokazalo značajnim prediktorom i to u smjeru suprotnom od očekivanog, dakle visokoobrazovane majke izvještavale su o većoj facilitaciji posao-obaitelj. S obzirom da je obrazovanje bilo značajno samo u prvom koraku hijerarhijske regresijske analize ta bi pojava mogla upućivati na medijaciju jer je uvođenjem dimenzija ličnosti doprinos obrazovanja s rubno značajnog u prvom koraku postao neznajnim u drugom. To bi upućivalo da obrazovanje ne predviđa izravno facilitaciju posao-obaitelj, već tu povezanost pripisujemo povezanosti obrazovanja s dimenzijama ličnosti i dimenzija ličnosti s facilitacijom posao-obaitelj. S obzirom da obrazovanje korelira s otvorenosti ka iskustvu, koja je značajan prediktor facilitacije, možemo pretpostaviti da je otvorenost medijator povezanosti između obrazovanja i facilitacije posao-obaitelj. Za pojedince visoko na dimenziji otvorenosti vjerojatnije je da će razmotriti nove perspektive, koristiti kreativnija rješenja te lakše prihvaćati promjene (Michele i sur., 2011). Ovakav skup karakteristika posebno je značajan u vremenu pandemije kada je došlo do značajnih promjena u poslovnom i obiteljskom životu zbog čega je i prilagodba visokootvorenih pojedinaca vjerojatno bila lakša pa je samim time i facilitacija izglednija. Od ostalih osobina ličnosti, u predviđanju facilitacije posao-obaitelj, samo se ekstraverzija pokazala značajnom i to u očekivanom smjeru da osobe više na ekstraverziji doživljavaju veću facilitaciju. Ovakav nalaz objašnjavamo činjenicom da ekstraverti općenito doživljavaju više pozitivnog afekta i percipiraju više pozitivnih

dogadaja te na njih snažnije reagiraju, što olakšava njihov transfer iz poslovne domene u obiteljsku (Wayne i sur., 2004). Neuroticizam, očekivano, nije povezan s facilitacijom posao-obitelj. Od mjera doživljaja pandemije značajnim se pokazala samo percepcija promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije i to tako da majke kod kojih je došlo do smanjenja poslovnih obaveza doživljavaju veću facilitaciju posla na obitelj, vjerojatno jer su im se smanjile obaveze, odgovornosti i potencijalne napetosti koje su ranije donosile s posla kući.

Četvrto istraživačko pitanje bilo je utvrditi koje su od ispitivanih sociodemografskih karakteristika, dimenzija ličnosti i aspekata doživljaja pandemije najviše povezane s facilitacijom obitelj-posao. Suprotno našem očekivanju, sociodemografske varijable dob, obrazovanje, procjena materijalnog statusa, broj djece i mjesto rada nisu se pokazale značajnim prediktorima u objašnjenju facilitacije obitelj-posao, kao ni dimenzije ličnosti ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam i otvorenost ka iskustvu. Polazeći od nalaza da visoko ugodne osobe imaju manje interpersonalnih konflikata, bolju podršku okoline i pozitivniju percepciju stresora iz okruženja (Wayne i sur., 2004), pretpostavili smo da će zaposlene majke koje postižu više rezultate na dimenziji ugodnosti doživljavati veću facilitaciju obitelj-posao, što je i potvrđeno. Zanimljiv je nalaz da je otvorenost ka iskustvu pozitivno povezana s facilitacijom posao-obitelj, a ugodnost s facilitacijom obitelj-posao. Jednak rezultat u svome istraživanju dobili su i Wayne i sur. (2004) koji predlažu da ovakav nalaz odražava razlike u prirodi facilitacije koja potječe iz različitih domena. Primjerice, obitelj vjerojatno pozitivno utječe na posao dajući podršku i uvažavanje te prenošenjem pozitivnog raspoloženja, što je povezano s ugodnošću, a ne toliko transferom ponašanja iz jedne domene u drugu. S druge strane, posao će vjerojatnije utjecati na obitelj prenošenjem vještina i ponašanja, što vezujemo uz otvorenost ka iskustvu. Očekivanje da će majke koje percipiraju manje negativnih učinaka pandemije na posao i kojima su se smanjile obiteljske obaveze u odnosu na prije pandemije doživljavati veću facilitaciju obitelj-posao nije potvrđeno. U skladu s pretpostavljenim zaposlene majke koje percipiraju manje negativan utjecaj pandemije na obitelj doživljavaju veću facilitaciju obitelj-posao, a percepcija promjene poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije nije povezana s ovim smjerom facilitacije. Neočekivan je nalaz da osobe koje osjećaju veću zabrinutost zbog pandemije koronavirusa doživljavaju i veće pozitivno prelijevanje iz obitelji na posao. Moguće je da

zbog sveopće zabrinutosti i osjećaja ugroženosti života kakvog poznaju i zdravlja više cijene male stvari i trenutke koje zatim prenose i u druge uloge u svome životu.

Praktične implikacije

Trenutno stanje pokazuje da su radne organizacije većinom usmjerene na osmišljavanje mjera kojima se smanjuje sukob obitelji i posla, međutim kao što smo naveli sukob i facilitacija su ortogonalni konstrukti što znači da programi usmjereni na smanjenje sukoba nisu efikasni u povećanju facilitacije, za što bi se trebale osmisliti dodatne mjere. Poznavanje uloge ličnosti, tj. individualnih razlika, kao i uloge drugih čimbenika u balansiranju poslovnog i obiteljskog života može pomoći u povećanju učinkovitosti tih organizacijskih programa. Primjerice, mogao bi se razviti program koji bi visoko neurotičnim pojedincima osvijestio vlastitu sklonost da negativno gledaju na događaje te koji bi im pomogao da na sukobe posao-obitelj i obitelj-posao gledaju kao manje prijeteće (Wayne i sur, 2004).

Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

Nekoliko slabosti našeg istraživanja ograničuju njegove nalaze. Najveća slabost je pristranost uzorka. U ovom istraživanju sudjelovale su samo zaposlene žene koje imaju barem jedno dijete starosti do 18 godina i koje su korisnice Facebooka. Iako je poziv za istraživanje bio upućen i muškarcima i ženama, zbog iznimno malog odaziva očevi su isključeni iz analize što je također jedno od ograničenja. Ovako definiran uzorak vrlo je sužen u odnosu na cijelu populaciju te je i generalizacija rezultata ovog istraživanja ograničena. Nadalje, problematična je i metoda prikupljanja podataka putem Facebooka. Općenito u *online* istraživanjima češće sudjeluju visokoobrazovane osobe i one koje percipiraju svoj materijalni status višim, što je bio slučaj i u ovom istraživanju. Također, postoji mogućnost da se aktivni korisnici Facebooka razlikuju prema slobodnom vremenu od onih koji ne koriste ovu mrežu ili je povremeno koriste, zbog čega su dobiveni rezultati na mjerama sukoba i facilitacije potencijalno umanjeni u odnosu na realnu situaciju. Kako su svi podatci prikupljeni samoprocjenama, dio dobivenih povezanosti može se pripisati varijanci metode.

Dodatno ograničenje se bazira na činjenici da nismo ispitili specifične vrste prelijevanja obiteljske u poslovnu domenu i obrnuto. Teoretski, bilo bi korisno ispitati kako je ličnost povezana s pojedinim facetama sukoba i facilitacije obiteljske i radne

uloge. Najčešća podjela sukoba posao-obitelj je na (1) sukob koji proizlazi iz vremenske nemogućnosti balansiranja dviju uloga, (2) sukob koji proizlazi iz napetosti ili umora i (3) sukob koji proizlazi iz neučinkovitog ponašanja pojedinca (Čudina Obradović i Obradović, 2001). Također, bilo bi korisno usredotočiti se više na istraživanje facilitacije, a posebice na razvoj skala za njezino mjerenje. Buduća istraživanja ove tematike trebala bi se usmjeriti na otkrivanje procesa pomoću kojih osobine ličnosti djeluju na sukob i facilitaciju. Primjerice, jedan od procesa koji smo u ovome istraživanju pretpostavili je da ugodnost ima utjecaj na facilitaciju obitelj-posao preko podrške i uvažavanja od strane članova obitelji.

ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje bavilo se ispitivanjem prediktora dvije vrste sukoba i dvije vrste facilitacije poslovne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki u vrijeme pandemije uzrokovane koronavirusom.

Rezultati pokazuju da veći sukob posao-obitelj doživljavaju zaposlene majke koje su visoko na dimenziji neuroticizma, koje percipiraju negativniji utjecaj pandemije koronavirusa na posao i obitelj, kod kojih je došlo do povećanja poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije i koje pokazuju veću opću zabrinutost zbog pandemije.

Izraženiji sukob obitelj-posao doživljavaju zaposlene majke koje rade od kuće, koje postižu više rezultate na dimenziji neuroticizma, koje percipiraju negativniji utjecaj pandemije na obitelj i koje imaju više obiteljskih obaveza u odnosu na prije pandemije.

O većoj facilitaciji posao-obitelj izvještavaju majke koje su visoko na dimenziji otvorenosti ka iskustvu i kod kojih je došlo do smanjenja poslovnih obaveza u odnosu na prije pandemije koronavirusa.

Veću facilitaciju obitelj-posao doživljavaju majke koje na dimenziji ugodnosti postižu više rezultate, koje percipiraju manje negativan utjecaj pandemije na obitelj i koje pokazuju veću zabrinutost zbog pandemije koronavirusa.

LITERATURA

- Allen, T. D. i Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 376 - 384.
- Barnett, R. C. i Rivers, C. (1998). She works/he works: How two-income families are happy, healthy, and thriving. *Harvard University Press*.
- Benet-Martinez, V. i John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 729-750.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. i Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*.
- Cluver, L., Lachman, J. M., Sherr, L., Wessels, I., Krug, E., Rakotomalala, S. i Butchart, A. (2020). Parenting in a time of COVID-19. *Lancet (London, England), 395*(10231), e64.
- Coyne, L. W., Gould, E. R., Grimaldi, M., Wilson, K. G., Baffuto, G. i Biglan, A. (2020). First Things First: Parent Psychological Flexibility and Self-Compassion During COVID-19. *Behavior Analysis in Practice, 1*.
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja, 10*(4-5 (54-55)), 791-819.
- Dobrotić, I. i Laklija, M. (2012). Obrasci društvenosti i percepcija izvora neformalne socijalne podrške u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja, 21*(1 (115)), 39-58.
- Folkman, S. i Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, 21*, 219–239.
- Frone, M. R., Russell, M. i Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology, 77*(1), 65.

- Gallie, D. i Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. i Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Hogan, R., Harkness, A. R. i Lubinski, D. (2000). Personality and individual differences.
- Horvat, M. (2020). *Psihološka klima kao odrednica konflikta posla i privatnog života* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences. Department of Psychology.).
- Janković, J., Laklija, M. i Berc, G. (2012). Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija*, 20(1), 1-132.
- John, O. P., Naumann, L. P. i Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- John, O. P., Donahue, E. M. i Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory--Versions 4a and 54. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Krapić N., Kardum I. i Kristofić B. (2008). Odnos crta ličnosti i sposobnosti s profesionalnim interesima. Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet u Rijeci. *Psihologijske teme*, 17(1), 75-91.

- Krapić, N. (2005). Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje. *Psihologijske teme*, 14(1), 39-55.
- Matešić, A. (2019). *Prediktori konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences. Department of Psychology.).
- McCrae, R. R. i John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R. i Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- Michel, J. S., Clark, M. A. i Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203.
- Parkes, K. R. (1986). Coping in stressful episodes: The role of individual differences, environmental factors and situational characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1277–1292.
- Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior research methods*, 43(4), 1066-1074.
- Singh, J. i Singh, J. (2020). COVID-19 and its impact on society. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2.
- Wayne, J. H., Musisca, N. i Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.

PRILOZI

Prilog A

Upitnik sociodemografskih podataka

1. Koliko imate godina? ____
2. Kojeg ste spola? Muškog/ ženskog / ostalo
3. Koji je najviši stupanj obrazovanja koji ste završili?
Osnovna škola; Srednja škola; Viša škola ili preddiplomski studij (VŠS);
Diplomski studij (VSS); Poslijediplomski studij, magisterij, doktorat
4. Koji je Vaš radni status?
zaposlen/a; povremeno zaposlen/a; nezaposlen/a; student/ica; umirovljenik/ca;
ostalo ____
5. Kojem području pripada Vaše zanimanje?
Direktori, menadžeri i čelnici; Informatika i tehničke znanosti; Zdravstvena,
prirodoslovna i biotehnička zanimanja; Profesori, nastavnici i stručnjaci za
obrazovanje; Društveno, humanističko i umjetničko područje; Prodajna, uslužna
i ugostiteljska zanimanja; Građevinska, proizvodna i transportna zanimanja;
Poljoprivredna, ribarska i šumarska zanimanja
6. Koliko ste sati tjedno u prosjeku radili prije početka pandemije koronavirusom?
7. Koliko sati tjedno u prosjeku radite od početka pandemije koronavirusom?
8. Radite li u vrijeme pandemije koronavirusom od kuće ili odlazite na radno
mjesto? Rad od kuće/ Rad u radnoj organizaciji
9. Jeste li u samoizolaciji? Ne/Da
10. Koji je status Vaše partnerske veze? u braku; u vezi; razveden/a; nisam u vezi
11. Imate li djecu? Da/ne
12. Koliko djece imate? ____
13. S koliko svoje djece živite u istom kućanstvu? ____
14. Koja je dob Vaše djece? (molim vas da odgovor napišete u punim godinama
navršenog života djeteta uz odvajanje dobi različite djece zarezom) _____
15. Koliko članova ima Vaše kućanstvo (uključujući Vas)? ____
16. Koliko kvadrata ima stan/kuća u kojem/kojoj živite? ____ m²

17. Kako procjenjujete materijalnu situaciju Vaše obitelji?

Materijalna situacija moje obitelji je: znatno ispod prosjeka za Hrvatsku; nešto ispod prosjeka za Hrvatsku; na razini prosjeka za Hrvatsku; nešto iznad prosjeka za Hrvatsku; znatno iznad prosjeka za Hrvatsku

Prilog B

Upitnik percepcije obiteljskih i poslovnih obaveza u vrijeme pandemije koronavirusa

1. Koliko su, u posljednjih tjedan dana, u Vašem životu prisutne teškoće u pomirivanju obiteljskih i poslovnih obaveza?
1 uopće nisu prisutne; 5 stalno su prisutne
2. Ako su, u posljednjih tjedan dana, u Vašem životu prisutne teškoće u pomirivanju obiteljskih i poslovnih obaveza, koliko Vas te teškoće uznemiruju?
1 nimalo me ne uznemiruju; 5 izrazito me uznemiruju; X U mom životu nisu prisutne teškoće u pomirivanju obiteljskih i poslovnih obaveza
3. Kako procjenjujete vlastitu uspješnost u pomirivanju poslovnih i obiteljskih obaveza u posljednjih tjedan dana?
1 izrazito neuspješno; 5 izrazito uspješno; X U mom životu nisu prisutne teškoće u pomirivanju obiteljskih i poslovnih obaveza
4. Što se promijenilo u vašem poslovnom životu od početka pandemije koronavirusom?
5. Što se promijenilo u vašem obiteljskom životu od početka pandemije koronavirusom?
6. U kojoj mjeri epidemija koronavirusom negativno utječe na Vaš posao?
1 Epidemija koronavirusom uopće nema negativan utjecaj na moj posao; 5 Epidemija koronavirusom ima izrazito negativan utjecaj na moj posao
7. U kojoj mjeri epidemija koronavirusom negativno utječe na Vaš obiteljski život?
1 Epidemija koronavirusom uopće nema negativan utjecaj na moj obiteljski život; 5 Epidemija koronavirusom ima izrazito negativan utjecaj na moj obiteljski život

8. Kako procjenjujete svoje trenutne poslovne obaveze u odnosu na poslovne obaveze prije pandemije?

Poslovne obaveze sada su mi: 1 znatno manje nego prije pandemije; 2 nešto manje nego prije pandemije; 3 jednake kao i prije pandemije; 4 nešto veće nego prije pandemije; 5 znatno veće nego prije pandemije

9. Kako procjenjujete svoje trenutne obiteljske obaveze u odnosu na obiteljske obaveze prije pandemije?

Obiteljske obaveze sada su mi: 1 znatno manje nego prije pandemije; 2 nešto manje nego prije pandemije; 3 jednake kao i prije pandemije; 4 nešto veće nego prije pandemije; 5 znatno veće nego prije pandemije

10. Koliko ste sveukupno zabrinuti zbog epidemije koronavirusom?

1 Uopće nisam zabrinut/a; 5 Iznimno sam zabrinut/a

Prilog C

Upitnik prelijevanja posao-obitelj

Niže je navedeno 16 rečenica koje se odnose na poslovni i obiteljski život. Za svaku tvrdnju, na skali od 1 do 5, odredite koliko ste se često u posljednjih tjedan dana susreli s nečim od navedenog, pri čemu brojevi imaju sljedeće značenje:

1 - nikada, 2 – rijetko, 3 – povremeno, 4 – često, 5 - uvijek.

| | |
|---|-----------|
| Vaš posao umanjuje energiju koju možete uložiti u aktivnosti vezane za obiteljski život. | 1 2 3 4 5 |
| Stres vezan uz poslovne obveze čini vas razdražljivima u obiteljskim odnosima. | 1 2 3 4 5 |
| Zbog posla se osjećate previše umorno da biste obavljali ono što je potrebno za kuću i obitelj. | 1 2 3 4 5 |
| Poslovne brige ili problemi ometaju Vas u privatnim okolnostima. | 1 2 3 4 5 |
| Stvari koje radite za posao pomažu Vam da se bolje nosite s osobnim i praktičnim problemima vezanima za obiteljski život. | 1 2 3 4 5 |

| | |
|--|-----------|
| Stvari koje radite za posao čine vas zanimljivijom osobom u obiteljskom okruženju. | 1 2 3 4 5 |
| Dobar dan u poslovnom svijetu čini vas boljim društvom u obiteljskim okolnostima. | 1 2 3 4 5 |
| Vještine koje koristite u svom poslu koriste vam za stvari koje morate obavljati za kuću. | 1 2 3 4 5 |
| Odgovornosti kod kuće umanjuju energiju koju možete posvetiti svom poslu. | 1 2 3 4 5 |
| Osobne ili obiteljske brige i problemi ometaju Vas dok obavljate stvari vezane za posao. | 1 2 3 4 5 |
| Aktivnosti kod kuće i kućanski poslovi sprječavaju vas da dobijete dovoljnu količinu sna koja vam je potrebna da biste dobro obavljali svoj posao. | 1 2 3 4 5 |
| Stres povezan s kućnim obvezama čini Vas razdražljivima dok izvršavate poslovne obveze. | 1 2 3 4 5 |
| Razgovor s nekim od ukućana pomaže vam u nošenju s problemima vezanima za posao. | 1 2 3 4 5 |
| Osiguravanje novčanih sredstava za stvari potrebne kod kuće motivira Vas da se više trudite na poslu. | 1 2 3 4 5 |
| Ljubav i poštovanje koje dobivate od ukućana čine da se osjećate samopouzđano za poslovne obveze koje imate. | 1 2 3 4 5 |
| Obiteljski život Vam pomaže da se opustite i osjećate spremnima za poslovne obveze koje vas čekaju. | 1 2 3 4 5 |

Prilog D

Upitnik velikih pet crta ličnosti

Ovdje su nabrojane neke osobine koje se mogu, ali i ne moraju odnositi na Vas. Npr. slažete li se da ste Vi osoba koja voli provoditi vrijeme s drugima? Molimo Vas da pokraj svake tvrdnje upišete jedan broj koji će označavati koliko se Vi slažete ili ne slažete s tom tvrdnjom.

1 - uopće se ne slažem, 2 - uglavnom se ne slažem, 3 - niti se slažem, niti se ne slažem, 4 - uglavnom se slažem, 5 - u potpunosti se slažem

Sebe vidim kao osobu koja....

| | | | |
|--------|---|--------|--|
| ___1. | je pričljiva | ___24. | je emocionalno stabilna i ne uznemirava se lako. |
| ___2. | često kod drugih pronalazi nedostatke. | | |
| ___3. | temeljito obavlja posao. | ___25. | je inventivna. |
| ___4. | je depresivna, tužna. | ___26. | zna što hoće i ustraje u svojim ciljevima. |
| ___5. | je originalna, ima nove ideje. | ___27. | može biti hladna i distancirana. |
| ___6. | je suzdržana. | ___28. | ustraje sve dok ne završi zadatak. |
| ___7. | je spremna pomoći i nesebična je. | ___29. | sklona zlovoljnosti. |
| ___8. | može biti ponešto nemarna. | ___30. | cijeni umjetničke i estetske doživljaje. |
| ___9. | je opuštena i dobro se suočava s stresom. | ___31. | je ponekad plašljiva i povučena. |
| ___10. | je radoznala i zanimaju je brojne različite stvari. | ___32. | je prema gotovo svima pažljiva i ljubazna. |
| | | ___33. | stvari obavlja efikasno. |

| | | | |
|---------|-----------------------------------|---------|--|
| ___ 11. | je puna energije. | ___ 34. | ostane smirena i u napetim situacijama. |
| ___ 12. | započinje svađe s drugima. | ___ 35. | više voli rutinske poslove. |
| ___ 13. | pouzdana obavlja poslove. | ___ 36. | je otvorena i društvena. |
| ___ 14. | može biti napeta. | ___ 37. | je ponekad gruba prema drugima. |
| ___ 15. | je izrazito pametna i dubokoumna. | ___ 38. | planira i slijedi svoje planove. |
| ___ 16. | kod drugih stvara entuzijazam. | ___ 39. | se lako iznervira. |
| ___ 17. | je blage, pomirljive prirode. | ___ 40. | voli razmišljati i igrati se idejama. |
| ___ 18. | je sklona neorganiziranosti. | ___ 41. | se zanima za umjetnost. |
| ___ 19. | je jako zabrinuta. | ___ 42. | voli surađivati s drugima. |
| ___ 20. | je maštovita. | ___ 43. | se lako zbuni. |
| ___ 21. | je često tiha. | ___ 44. | ima profinjen ukus za umjetnost, muziku i književnost. |
| ___ 22. | je općenito puna povjerenja. | | |
| ___ 23. | je sklona lijenosti | | |

Prilog E

Tablica 3

Pearsonovi koeficijenti korelacije svih mjerenih varijabli (N= 266)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | |
|--------------------------------------|------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|------|-------|----|--|
| 1 Dob | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 Stupanj obrazovanja | .07 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 Materijalna situacija | .08 | .32** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 Broj djece | .07 | -.05 | -.03 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 Mjesto rada | -.01 | -.40** | -.19** | .03 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 Ekstraverzija | .00 | .07 | .09 | .10 | .02 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 Ugodnost | -.01 | -.06 | -.05 | .09 | .02 | .33** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 8 Savjesnost | .01 | .18** | .08 | .12* | -.01 | .32** | .35** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 9 Neuroticizam | .05 | -.13* | -.11 | -.12 | .07 | -.46** | -.47** | -.44** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 10 Otvorenost ka iskustvu | .09 | .23** | .08 | -.03 | -.21** | .34** | .25** | .29** | -.28** | 1 | | | | | | | | | | |
| 11 Neg. utjecaj epidemije na posao | .03 | -.12* | -.21** | -.05 | .06 | .01 | .01 | -.07 | .22** | -.02 | 1 | | | | | | | | | |
| 12 Neg. utjecaj epidemije na obitelj | -.05 | -.13* | -.21** | -.01 | .22** | -.12 | -.09 | -.08 | .33** | -.13* | .36** | 1 | | | | | | | | |
| 13 Promjena poslovnih obaveza | .04 | -.05 | -.15* | -.07 | .15* | -.10 | -.02 | -.02 | .14* | .02 | -.13* | .25** | 1 | | | | | | | |
| 14 Promjena obiteljskih obaveza | -.04 | -.11 | -.13* | .03 | .05 | -.02 | .06 | -.11 | .12 | .03 | .19** | .35** | .00 | 1 | | | | | | |
| 15 Zabrinutost zbog epidemije | .02 | -.17** | -.21** | -.06 | .15* | -.05 | .03 | -.01 | .29** | -.01 | .31** | .26** | .06 | .15* | 1 | | | | | |
| 16 Posao-obitelj sukob | .03 | -.08 | -.16** | -.15* | .10 | -.10 | -.04 | -.16** | .42** | .01 | .28** | .44** | .41** | .21** | .31** | 1 | | | | |
| 17 Obitelj-posao sukob | -.01 | .01 | -.11 | -.03 | -.11 | -.24** | -.14* | -.21** | .40** | -.12 | .25** | .37** | .06 | .33** | .25** | .42** | 1 | | | |
| 18 Posao-obitelj facilitacija | .08 | .19** | .09 | -.01 | -.02 | .24** | .06 | .14* | -.12 | .32** | .03 | -.07 | -.17** | .02 | .09 | -.08 | .06 | 1 | | |
| 19 Obitelj-posao facilitacija | .00 | -.03 | -.03 | -.01 | .00 | .21** | .24** | .20** | -.13* | .19** | .03 | -.15* | -.02 | -.06 | .15* | -.10 | -.11 | .23** | 1 | |

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