

Prediktori konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki

Matešić, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2019

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:131:575764>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-02-27**



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 KONFLIKTA RADNE I OBITELJSKE ULOGE KOD
ZAPOSLENIH MAJKI

Diplomski rad

Ana Matešić

Mentorica: doc. dr. sc. Anita Lauri Korajlija

Zagreb, 2019.

Sadržaj

UVOD.....	1
Društvena klima.....	1
Konflikt radne i obiteljske uloge	2
Konflikt radne i obiteljske uloge i sociodemografske karakteristike	5
Konflikt radne i obiteljske uloge i raspodjela obiteljskih odgovornosti	6
Konflikt radne i obiteljske uloge i perfekcionizam.....	6
Konflikt radne i obiteljske uloge i oporavak od posla	8
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	11
METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	13
Sudionici	13
Mjerni instrumenti	13
Postupak.....	16
REZULTATI.....	16
RASPRAVA	22
Praktične implikacije	28
Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja	29
ZAKLJUČAK.....	30
LITERATURA	31
PRILOZI.....	38

Prediktori konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki
Predictors of work and family conflict among working mothers

Ana Matešić

Sažetak: Zaposlene majke suočavaju se sa zahtjevima višestrukih uloga u društvu s još uvijek izraženim tradicionalnim svjetonazorom. Nesklad između uloga dovodi do konflikta, a doživljaj neusklađenosti zahtjeva uloga iz radne i obiteljske domene naziva se konflikt radne i obiteljske uloge. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati mogućnost predviđanja dva smjera konflikta radne i obiteljske uloge na temelju skupa sociodemografskih obilježja, percipirane raspodjele obiteljskih odgovornosti, dimenzija perfekcionizma, broja područja života zahvaćenih perfekcionizmom i oporavka od posla kod zaposlenih majki. Istraživanje je provedeno putem *online* ankete, a sudjelovalo je 488 zaposlenih majki s minimalno 6 mjeseci radnog staža na sadašnjem radnom mjestu i s minimalno 20 radnih sati tjedno. Rezultati su pokazali da izraženiji konflikt rad-obitelj doživljavaju majke koje rade više sati tjedno. Također, konflikt je izraženiji kod majki koje manje teže organizaciji i redu, a doživljavaju veći raskorak između visoko postavljenih i ostvarenih ciljeva i manje se mogu psihološki odvojiti od posla i opustiti te imaju manju kontrolu nad aktivnostima u slobodno vrijeme. Izraženiji konflikt obitelj-rad doživljavaju visokoobrazovane zaposlene majke, kod kojih je briga o djeci više njihova odgovornost, koje su manje organizirane i imaju veće neslaganje između visokih standarda i postignutog te koje manje koriste opuštanje i kontrolu kao strategije oporavka od posla, a više koriste usavršavanje vještina.

Ključne riječi: konflikt radne i obiteljske uloge, perfekcionizam, oporavak od posla, raspodjela obiteljskih odgovornosti

Abstract: Employed mothers face challenges of multiple roles in a society that still has traditional worldview. Discrepancy between the roles leads to conflict, and disharmony of the demands from work and family domain is called work-family conflict. The purpose of this research was to examine the predictors of two directions of work-family conflict based on a set of sociodemographic characteristics, perceived distribution of family responsibilities, dimensions of perfectionism, number of domains of perfectionism and recovery from work of employed mothers. The research was conducted via an online survey. The participants were 488 mothers, who were employed at their current workplace for a minimum of 6 months and worked minimally 20 hours per week. The results showed that mothers who work more hours per week experience greater work-to-family interference. Furthermore, work-to-family interference was greater for mothers who seek less organization and order, but experience greater discrepancy between perceived standards and actual performance, and who are less psychologically detached and relaxed from work and have less control of their leisure time activities. Greater family-to-work interference experience highly educated employed mothers, who perceive that it is their responsibility to take care of the children, who are less organized, have bigger discrepancy between perceived standards and actual performance and use less relaxation and control, but more skills mastery as work recovery strategies.

Keywords: work-family conflict, perfectionism, recovery from work, distribution of family responsibilities

UVOD

Društvena klima

Sveopća nastojanja za uklanjanjem stereotipa i nejednakosti u suvremenom društvu vezana su uvelike za rodne uloge i izjednačavanje prava muškaraca i žena. Stoga je sve veći naglasak na davanju mogućnosti pojedincu da odabere i identificira se sa željenim socijalnim ulogama. Područja života u koja većina odraslih pojedinaca ulaže najviše vremena i koja čine važan dio njihovog identiteta su posao i obitelj, a upravo je zbog promjena u rodnim ulogama njihov međuodnos predmet brojnih istraživanja (Šimunić, 2015). Svako od ovih područja podrazumijeva ulaganje i ispunjavanje zahtjeva koji mogu biti nesukladni i ponekad premašivati kapacitete pojedinca te dovesti do poteškoća u njihovom ostvarivanju. Ulaskom žena na tržište rada sve je izraženije njihovo nastojanje za razvojem karijere i postizanjem visokog statusa u radnom svijetu. Unatoč tome, njihove obiteljske dužnosti ostaju prilično nepromijenjene i u skladu s tradicionalnim rodnim ulogama pa u hrvatskim obiteljima žene još uvijek obavljaju većinu kućanskih poslova, neovisno o dobi, stupnju obrazovanja ili urbaniziranosti sredine u kojoj žive (Kamenov i Jugović, 2011).

Prema Šverku, Arambašić i Galešić (2002) aktualnost istraživanja i pridavanje važnosti ravnoteži poslovnog i privatnog života proizlazi iz tri važna procesa promjene u razvijenim industrijaliziranim društvima. Prve su *promjene u tehnologiji* koje od zaposlenika zahtijevaju promjenu u načinima rada, bržem procesiranju velikog broja informacija te kontinuirano usvajanje novih tehnoloških vještina. Uz to, s obzirom na to da nove tehnologije omogućavaju neprestanu umreženost i dostupnost zaposlenika i izvan radnog vremena, granice privatnog i poslovnog života postaju nejasne (Akdere, 2006; Pavlinić, 2018). Druge su *promjene u vrijednostima* koje se mijenjaju od važnosti materijalnih ciljeva, prema postmodernim vrijednostima odnosno težnje samoaktualizaciji i važnosti kvalitete života (Ingelhart, 2000). Navedena promjena vidljiva je i kod novih generacija kojima posao više nije najvažniji, već nastoje uskladiti različita područja života koja su im važna (Hays, 1999). Treći razlog je *promjena u demografskim trendovima* koja prvenstveno uključuje povećanje proporcije zaposlenih žena na tržištu rada, time i udio zaposlenih majki te dvohraniteljskih obitelji. Navedene promjene sporije se manifestiraju u

zemljama u razvoju poput Hrvatske zbog slabije ekonomske razvijenosti te se kao najizraženija pokazala promjena u demografskim trendovima (Šverko i sur., 2002). No u korak s tehnološkim inovacijama i zbog sve učestalijeg rada putem pametnih telefona i prijenosnih računala bilo od kuće ili na poslu, nova tehnologija sve izrazitije postaje razlog sve češće neravnoteže privatnog i poslovnog života (Higgins i Duxbury, 2005).

Istraživanja konflikta radne i obiteljske uloge provedena u Hrvatskoj pokazuju da ne postoji rodna razlika u doživljaju sukoba te dvije uloge (Janković, Laklija i Berc, 2012; Šimunić, 2015). Kao značajan čimbenik u objašnjavanju ovog konflikta pokazala se tradicionalnost u doživljavanju rodnih uloga, odnosno što je tradicionalniji stav, sukob uloga je veći, te su se u većini istraživanja muškarci pokazali tradicionalnijima u odnosu na žene (Šimunić, 2015). Iako postoje pomaci u ostvarivanju boljih socijalnih, ekonomskih i političkih prava žena, tradicionalna vjerovanja o rodnim ulogama usvojena kroz proces socijalizacije i dalje su zadržana, a vide se u raznim sferama života od područja rada do brige oko obitelji (Galić, 2011). U hrvatskom društvu i dalje je prisutan utjecaj patrijarhalnih i katoličkih vrijednosti na kojima je utemeljen prevladavajući tradicionalni svjetonazor, struktura obitelji i rodna podjela rada (Črpić, Sever i Mravunac, 2010) prema kojoj je žena uz plaćeni posao većinski zadužena za brigu o djeci i kućanstvu, a partner za financijsku stabilnost obitelji. Istraživanja u inozemstvu pokazuju kako ipak postupno dolazi i do promjena kod muškaraca koji pokazuju veću uključenost u obiteljske obaveze poput brige o djeci i kućanskih poslova, naročito oni s egalitarnijim stavovima (Barnett, Brennan i Lee, 2018).

Konflikt radne i obiteljske uloge

Prema ekološkoj teoriji, posao i obitelj su dva mikrosistema koji čine istaknuta područja života odraslih ljudi te uključuju brojne uloge, aktivnosti i interpersonalne odnose (Voydanoff, 2004). Višestrukost uloga (primjerice partner, roditelj, nadređeni, kolega na poslu) može imati povoljne, ali i negativne učinke na psihološku dobrobit osobe. Budući da se uz svaku ulogu ponekad vežu različita i nespojiva očekivanja može doći do pritiska i sukoba suprotstavljenih zahtjeva što rezultira opterećenosti uloga (Greenhaus i Beutell, 1985). S druge strane, u istraživanjima je često zanemaren pozitivan utjecaj višestrukih

uloga, koje prema teoriji osnaživanja uloga zbog više mogućnosti i resursa koje osoba ima na raspolaganju, pridonose boljem funkcioniranju (Barnett i Hyde, 2001). Sukladno tome, međuodnos radne i obiteljske uloge danas se istražuje u sklopu širokog modela radno-obiteljskog međudjelovanja (Frone, Russell i Cooper, 1992), uzimajući u obzir povoljne i nepovoljne učinke posla na obitelj i obitelji na posao (Grzywacz i Marks, 2000a).

Zbog suvremenih promjena, granice između radne i obiteljske uloge postaju sve fleksibilnije te je zbog prelijevanja ishoda iz jedne sfere u drugu potrebno uskladiti različite zahtjeve koje se pred pojedince postavljaju zbog mogućih osobnih, poslovnih i obiteljskih posljedica (Voydanoff, 2004). *Konflikt radne i obiteljske uloge* može se definirati kao doživljaj neusklađenosti zahtjeva uloga iz radne i obiteljske domene (Greenhaus i Beutell, 1985), odnosno sukob koji pojedinac doživljava kada zahtjevi jedne uloge imaju ometajući utjecaj na zahtjeve druge uloge (Čudina-Obradović i Obradović, 2000). Postoje dva smjera ometajućeg djelovanja: *konflikt rad-obitelj* do kojeg dolazi kada radne obveze i iskustva ometaju obiteljski život i *konflikt obitelj-posao* koji nastaje kada obiteljske obveze i iskustva ometaju poslovnu ulogu (Greenhaus i Powell, 2006). Između ove dvije vrste konflikta postoji razlika u ishodima, no međusobno su povezani te imaju dvosmjerni utjecaj. Posao može ometati djelovanje u obiteljskoj domeni, rezultirajući neispunjavanjem obiteljskih obaveza, a zbog neispunjenih obiteljskih obaveza javlja se stres koji utječe na radne ishode i obrnuto (Frone i sur., 1992). Međutim, oba smjera konflikta imaju negativni utjecaj na psihičko i tjelesno zdravlje (Allen, Herst, Bruck i Sutton, 2000).

Greenhaus i Beutell (1985) unutar svakog smjera konflikta razlikuju tri vrste sukoba s obzirom na uzrok koji je u podlozi: *konflikt vremena* koji se odnosi na nemogućnosti ispunjavanja zahtjeva obje uloge zbog nedostatka vremena, *konflikt naprezanja* proizlazi iz uloženog napora i ometajućeg utjecaja jedne uloge drugom zbog umora ili napetosti, dok do *konflikta ponašanja* dolazi zbog neefikasnog djelovanja osobe poput neučinkovitog planiranja i raspoređivanja posla.

Velik broj istraživanja opisuje odnos uloga između radne i obiteljske domene polazeći od tri hipoteze: hipoteza segmentacije ili odjeljivanja, hipoteza kompenzacije i hipoteza prelijevanja. Prema hipotezi segmentacije posao i obitelj odvojena su područja života koja nemaju utjecaj jedno na drugo, već djeluju nezavisno i obilježavaju ih različiti

ciljevi i funkcije. Prema hipotezi kompenzacije pojedinci ulažu u jednu ulogu kako bi nadoknadili ono što im nedostaje u drugoj ulozi pa je taj odnos recipročan (Staines, 1980). Većina suvremenih istraživanja odnos posla i obitelji promatra u skladu s hipotezom prelijevanja prema kojoj doživljaji iz jedne sfere života utječu na drugu bilo u pozitivnom ili negativnom smjeru te se ponašanja, stavovi i emocije iz područja rada prenose u obitelj i obrnuto (Čudina-Obradović i Obradović, 2000). Rezultati dosadašnjih istraživanja uglavnom podupiru hipotezu prelijevanja, no s obzirom na njenu općenitost, potrebno je detaljnije objasniti prirodu, uzorke i posljedice tog prelijevanja.

Složena interakcija konflikta rad-obitelj i obitelj-rad dovela je do razvijanja složenijih modela kojima se istražuju čimbenici koji prethode svakom konfliktu te ga smanjuju ili pojačavaju, kao i njihovih posljedica i utjecaja na psihičko zdravlje (Čudina-Obradović i Obradović, 2000). Dominantan model objašnjavanja ovog sukoba je *integrativni model konflikta radne i obiteljske uloge* (Frone i sur., 1992) koji pretpostavlja postojanje dvije skupine čimbenika: zaokupljenost radnim (obiteljskim) životom i izvori radnog (obiteljskog) stresa, koji dovode do poteškoća u obiteljskom odnosno radnom životu. Prema ovom modelu, strukturalni, socijalni i psihološki zahtjevi posla i obitelji doprinose povećanju razine konflikta tako da zahtjevi na poslu povećavaju konflikt rad-obitelj, a zahtjevi u obitelji povećavaju konflikt obitelj-rad. Takvi izvori stresa dovode do nezadovoljstva i napetosti u radu (obitelji) i rezultiraju općim nezadovoljstvom i depresijom. Ovaj model potvrđen je u istraživanjima te rezultati pokazuju da strukturalni zahtjevi posla, poput rada u smjenama (Šimunić, 2008) i dužeg radnog vremena (Dex i Bond, 2005), kao i socijalni i psihološki zahtjevi, kao što su težina posla, osjećaj učinkovitosti u radu, količina odgovornosti i psihološki pritisak, povećavaju konflikt rad-obitelj, što dovodi do doživljaja radnog stresa, slabe radne učinkovitosti, namjere napuštanja posla i odsustva s posla (Frone i sur., 1992; Kelloway, Gottlieb i Barham, 1999). Na isti način su strukturalni i socijalni zahtjevi obitelji, poput broja i dobi djece, bračnog statusa, brige za članove obitelji, kvalitete odnosa među članovima obitelji, povezani s većim konfliktom obitelj-rad (Frone, Yardley i Markel, 1997), čije su posljedice subjektivni osjećaj obiteljskog stresa, obiteljsko nezadovoljstvo, osjećaj neučinkovitosti u roditeljskom i bračnom funkcioniranju (Frone i sur., 1997). Utjecaj konflikta odražava se i na

zdravstvene ishode, poput povećanog stresa (Kelloway i sur., 1999), sklonosti anksioznim poremećajima, poremećajima raspoloženja i ovisnostima (Frone, 2000), hipertenziji i tjelesnim zdravstvenim tegobama (Frone i sur., 1997; Grzywacz i Marks, 2000b).

Konflikt radne i obiteljske uloge i sociodemografske karakteristike

S jedne strane velik broj istraživanja upućuje na nepostojanje rodnih razlika u doživljavanju konflikta radne i obiteljske uloge, niti njegovih posljedica (Eagle, Miles i Icenogle, 1997; Frone, Russel i Barnes, 1996; Janković i sur., 2012; Šimunić, 2015). S druge strane, neka istraživanja pokazuju veći sukob kod zaposlenih žena s istaknutijim konfliktom obitelj-rad (Dex i Bond, 2005; Dobrotić i Laklija, 2009; Duxbury i Higgins, 1991; Fox i Dwyer, 1999). Vezano uz dobne razlike, prema modelu konzervacije resursa koji uzima u obzir odnos između zahtjeva svake uloge i resursa kojima pojedinac raspolaže, Grandey i Cropanzano (1999) pretpostavljaju manji sukob kod starijih osoba zbog više radnog iskustva, stabilnog radnog mjesta i statusa, što je i potvrđeno u istraživanjima (Crompton i Lyonette, 2006; Grzywacz i Marks, 2000a).

U istraživanju Lippea, Jagera i Kopsa (2006) dobiveno je da osobe višeg obrazovnog statusa doživljavaju veće ometanje radnih i obiteljskih uloga, te se kod visokoobrazovanih žena pokazalo izraženije ometajuće djelovanje obiteljske uloge na radnu (Dobrotić i Laklija, 2009; Grzywacz i Marks, 2000a). Karakteristike vezane uz radni kontekst, poput vremena koje pojedinac provodi angažiran u radu, utječu na smetnje u usklađivanju uloga pa tako zaposlenici koji tjedno rade više od 45 sati izvještavaju o većem konfliktu, dok se kod žena koje rade manje od 20 sati tjedno pokazalo manji konflikt uloga (Dex i Bond, 2005; Grzywacz i Marks, 2000a). Nadalje, radna mjesta koja su više u hijerarhiji najčešće uključuju odgovornije i zahtjevnije zadatke pa je neravnoteža češća kod onih na rukovodećim pozicijama (Jelušić, 2005).

Dobrotić i Laklija (2009) izvješćuju da objektivno niži dohodak i subjektivni doživljaj lošijeg imovinskog stanja u odnosu na druge, doprinose učestalijem konfliktu rad-obitelj. Obiteljske karakteristike koje su povezane s konfliktom radne i obiteljske uloge su prisutnost djece u obitelji (Grzywacz i Marks, 2000a), pri čemu je veći broj djece povezan s većim konfliktom obitelj-rad (Jelušić, 2005; Netemeyer, Boles i McMuerrian, 1996; Eagle i

sur., 1997). Također, o manjem konfliktu izvještavaju osobe koje su u braku ili žive u izvanbračnoj zajednici s partnerom, jer im je dostupno više resursa na koje se mogu osloniti, poput više socijalne podrške i financijskih prihoda (Grandey i Cropanzano, 1999).

Konflikt radne i obiteljske uloge i raspodjela obiteljskih odgovornosti

Ulazak žena na tržište rada te povećanje broja dvohraniteljskih obitelji dovelo je do veće uključenosti muškaraca u obiteljske obaveze koje su prema tradicionalnim uvjerenjima dominantno zaduženja žena (Barnett i sur., 2018). To stanje se polako mijenja sa sve egalitarnijim stavovima, no i dalje je prisutno očekivanje da se žene većinski brinu o „ženskim zadacima“ poput kućanskih poslova i brige o djeci (Yoder, 2003). Takvi zadaci imaju nisku mogućnost kontrole te su rutinski, ponavljajući i najčešće nefleksibilni jer zahtijevaju obavljanje u određenom vremenu, unatoč drugim obavezama i ne mogu biti odgođeni (Bartley, Blanton i Gilliard, 2005), a njihova svakodnevnost može dovesti do smanjene učinkovitosti i ometajućeg utjecaja na posao zbog nedostatka vremena i energije (Noonan, 2001). Na povećanje obiteljskog stresa djeluje neravnopravna raspodjela kućanskih poslova (Duxbury i Higgins, 1991), naročito ako se ona percipira nepravednom (Kluwer, Heesink i Van De Vliert, 1997). Većem sukobu radne i obiteljske uloge pridonosi skrb o ovisnim članovima obitelji (primjerice djeci, starijim članovima obitelji, nemoćnim osobama) i briga o kućanskim poslovima, o čemu osobito izvještavaju žene (Dobrotić i Laklija, 2009). Briga o financijama tradicionalno se povezuje s muškim zaduženjima, no istraživanja na zaposlenim partnerima ukazuju na to kako i žene i muškarci odgovornost za izvore financija i donošenje odluka u vezi percipiraju ravnopravnima (Bartolac i Kamenov, 2013; Kamenov i Jugović, 2011). S druge strane, majke koje zarađuju više od svojih partnera iskazuju o ometajućem utjecaju posla na funkcioniranje u obitelji (Jelušić, 2005).

Konflikt radne i obiteljske uloge i perfekcionizam

Konkurentni zahtjevi radne i obiteljske uloge predstavljaju izazov i izvor stresa za zaposlene pojedince (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, i Brinley, 2005). Uz to, neki zaposlenici, skloni perfekcionizmu, teže idealu savršenog zaposlenika, partnera ili roditelja. Perfekcionizam je težnja za nepogrešivošću u svim aspektima života (Flett i Hewitt, 2002).

Unatoč početnom shvaćanju perfekcionizma kao isključivo neadaptivne osobine, razlikujemo adaptivni i neadaptivni perfekcionizam. Adaptivni (pozitivan) perfekcionizam karakterizira težnja za izvrsnošću i uspjehom, postavljanje visokih standarda koji se često dostižu (Slaney, Rice, Mobley, Trippi i Ashby, 2001), a povezan je s visokim samopouzdanjem (Ashby i Rice, 2002), visokom samoefikasnosti (LoCicero i Ashby, 2000) i visokom radnom angažiranošću (Ozbilir, Day i Catano, 2015). S druge strane, neadaptivni (negativni) perfekcionizam obilježava percepcija neostvarenih visokih osobnih standarda te pojava učestalog samokritiziranja zbog njihovog nedostizanja (Frost, Marten, Lahart i Rosenblate, 1990), a povezan je s depresijom (Rice, Ashby i Slaney, 1998), visokim naporom i sindromom sagorijevanja na poslu (Ozbilir i sur., 2015). Obje vrste perfekcionizma karakterizira postavljanje visokih ciljeva i težnja organiziranosti, no ono što je ključno za njihovo razlikovanje je percepcija situacije kad se ti visoki standardi ne postižu. Prema Slaneyju i suradnicima (2001) postoje tri dimenzije perfekcionizma: visoki standardi, red i diskrepancija. *Visoki standardi* odražavaju težnju postavljanja visokih kriterija izvedbe i postignuća, *red* se odnosi na preferenciju za urednosti i organizacijom, a *diskrepancija* je vlastita procjena nesklada između osobnih standarda i percipiranog uspjeha i ostvarenih ciljeva. Uz izraženije postavljanje visokih standarda i težnje redu, neadaptivni perfekcionista, za razliku od adaptivnih, imaju izraženiju i diskrepanciju između postavljenih i dostignutih ciljeva.

Mitchelson i Burns (1998) u istraživanju na zaposlenim majkama nalaze da je neadaptivni perfekcionizam¹ pozitivno povezan s emocionalnom iscrpljenošću na poslu i roditeljskim stresom te negativno povezan sa zadovoljstvom životom i samim sobom. Neintuitivni nalaz dobiven je u Mitchelsonovu (2009) istraživanju gdje se pokazalo da je adaptivni perfekcionizam povezan s nižim doživljajem konflikta rad-obitelj. Daljnja istraživanja otkrila su postojanje medijacijskog efekta gdje adaptivni perfekcionista imaju manje izražen konflikt rad-obitelj od neadaptivnih perfekcionista i neperfekcionista, zbog višeg samopoštovanja i radne samoefikasnosti (Deuling i Burns, 2017).

¹Mjera neadaptivnog perfekcionizma bila je dimenzija socijalno propisanog perfekcionizma Hewitta i Fletta (1991) gdje osoba vjeruje da joj drugi postavljaju nerealno visoke standarde i ciljeve.

Prema nekim istraživanjima mjerenje perfekcionizma u specifičnim područjima života pokazalo se kao bolji prediktor ishoda od opće mjere perfekcionizma (Haase, Prapavessis i Owens, 2013), s obzirom na to da pojedinci mogu iskazivati tendenciju savršenstvu u jednom području poput rada, dok je primjerice u obitelji ne pokazuju (Wright i Mischel, 1987). Nadalje, u nekim istraživanjima mjerena je izraženost perfekcionizma u području obitelji i rada odvojeno (Deuling i Burns, 2017; Mitchelson i Burns, 1998; Mitchelson, 2009) te je dobiveno da su zaposlene žene izvještavale o značajno izraženijem perfekcionizmu² na poslu nego kod kuće (Mitchelson i Burns, 1998). S druge strane, Mitchelson (2009) na heterogenijem uzroku muškaraca i žena s manje restriktivnim uvjetima poput broja radnih sati, bračnog statusa i djece dobiva izraženost visokih standarda i diskrepancije u obiteljskoj domeni, no rezultati ukazuju i na rodne razlike. Žene su imale izraženiji neadaptivni perfekcionizam od muškaraca, s najizraženijim klasterom neadaptivnog perfekcionizma u radnoj domeni, te s klasterom neperfekcionizma u obiteljskoj domeni. U ovom istraživanju zanimalo nas je hoće li broj područja života u kojima se pojedinac smatra perfekcionista objašnjavati konflikt radne i obiteljske uloge polazeći od pretpostavke o povećanim zahtjevima zbog većeg broja zahvaćenih područja. Uz to, negativni perfekcionizam mogao bi biti rizični čimbenik, a pozitivni perfekcionizam zaštitni čimbenik u doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge.

Konflikt radne i obiteljske uloge i oporavak od posla

Usljed suočavanja s mnogostrukim zahtjevima radne i obiteljske uloge, kao važno pitanje nameće se kakav je učinak oporavka od posla na doživljaj konflikta ovih uloga. Oporavak je proces kojim se pojedincevi funkcionalni sustavi koji su bili aktivirani tijekom stresnog iskustva, vraćaju u svoje prvobitno stanje, odnosno razinu funkcioniranja prije doživljenog stresa (Meijman i Mulder, 1998; Sonnentag i Fritz, 2007). Ove procese moguće je objasniti uz pomoć Modela napora i oporavka (Meijman i Mulder, 1998) i Teorije očuvanja resursa (Hobfoll, 1989). Prema Modelu napora i oporavka ispunjavanje zahtjevnih radnih zadataka dovodi do doživljaja opterećenja, što rezultira psihološkom aktivacijom i

²Mjera adaptivnog perfekcionizma bila je „perfekcionizam usmjeren na sebe“, a neadaptivni perfekcionizam mjereno je dimenzijom „socijalno propisani perfekcionizam“ (Hewitt i Flett, 1991).

umorom. U uvjetima kada osoba više nije izložena zahtjevima posla, ove reakcije su reverzibilne i dolazi do oporavka. Do oporavka dolazi uz pretpostavku da se tijekom procesa oporavka više ne troše resursi koji su se koristili na poslu, a ishodi su smanjenje umora i drugih negativnih čimbenika stresne situacije (Meijman i Mulder, 1998).

Teorija očuvanja resursa pretpostavlja da ljudi nastoje dobiti, očuvati i zadržati resurse, dok ugrožavanje resursa koji su za pojedinca važni dovodi do stresa (Hobfoll, 1989). Resursi se mogu podijeliti u nekoliko kategorija koje uključuju osobne karakteristike (primjerice samoefikasnost), materijalne resurse (poput predmeta i novca), situacijske resurse (primjerice dobar brak) i druge izvore energije (Demerouti, Bakker, Geurts i Taris, 2009). Stres ugrožava ove resurse što može dovesti do narušenog zdravlja i osobne dobrobiti, dok oporavak od stresa uključuje stjecanje novih resursa ili vraćanje izgubljenih, poput energije i dobrog raspoloženja, što se može postići kroz uključivanje u aktivnosti koje to omogućuju (Sonnentag i Fritz, 2007). Psihološka iskustva koja su u podlozi aktivnosti koje dovode do oporavka su psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola (Sonnentag i Fritz, 2007). *Psihološki odmak* odnosi se na fizičku i mentalnu udaljenost od radnog okruženja, tijekom koje pojedinac ne razmišlja o poslu (Etison, Eden i Lapidot, 1998), što uključuje i pozitivne i negativne stvari povezane s radnim mjestom (Demerouti, Bakker, Sonnentag i Fullagar, 2012). *Opuštanje* se odnosi na aktivnosti koje ne zahtijevaju veće tjelesne ili psihičke napore, poput odmaranja, provođenja vremena u prirodi, slušanja glazbe. *Usavršavanje vještina* uključuje aktivnosti koje su izazovne i pružaju mogućnost za učenje u drugim područjima, poput plesa, učenja novog jezika, kreativnih hobija, te pritom odvrću pažnju s posla. *Kontrola* se odnosi na postojanje izbora između više opcija, odnosno stupanj u kojem osoba ima mogućnost odlučiti koje aktivnosti će raditi u slobodno vrijeme, kada i na koji način. Ako osoba nema kontrolu jer mora voditi brigu o djeci ili raditi kućanske poslove, moguće je da neće doći do oporavka (Sonnentag i Fritz, 2007). Psihološki odmak i opuštanje pomažu u oporavku jer nagovješćuju da više nema zahtjeva na resurse s kojima je pojedinac bio suočen tijekom radnog dana, dok usavršavanje vještina i kontrola djeluju tako da razvijaju nove i obnavljaju već postojeće internalne resurse koji su bili potrošeni (Sonnentag i Fritz, 2007).

Oporavak od posla pokazuje pozitivne efekte na zdravlje, dobrobit, zadovoljstvo životom, ali i na radnu angažiranost i proaktivnost na radnom mjestu (Sonnetag, 2003). U istraživanju Barber, Conlin i Santuzzi (2019) dobiven je nalaz da psihološki odmak, opuštanje i kontrola objašnjavaju vezu između pritiska za hitnim odgovaranjem na poslovne poruke (engl. *workplace telepressure*) i konflikta rad-obitelj. Pritom je izraženiji pritisak za odgovaranjem povezan s nižim razinama psihološkog odmaka, opuštanja i kontrole u izboru aktivnosti te se doživljava veći konflikt rad-obitelj. Usavršavanje vještina i kontrola objašnjavali su vezu između pritiska za odgovaranjem na poruke i procesa pozitivnog prelijevanja posla na obitelj. Pronađen je i moderacijski efekt psihološkog odmaka u objašnjavanju veze konflikta rad-obitelj i psihološke napetosti gdje veći odmak smanjuje napetost koja nastaje zbog negativnih efekata konflikta rad-obitelj (Moreno-Jiménez i sur., 2009). U istom istraživanju psihološki odmak je također moderator odnosa konflikta obitelj-rad i zadovoljstva životom, odnosno veći odmak omogućava pojedincu da ostvari zahtjeve obitelji i doživljava manji konflikt obitelj-rad i ne dolazi do smanjenja zadovoljstva životom.

Uzevši u obzir društvenu klimu koja s jedne strane odražava promjene nastale na tržištu rada i u strukturi obitelji, no s druge strane prisutnost tradicionalnih svjetonazora koji prolaze kroz spori proces promjene, može se uočiti da rodne razlike u ulogama žena i muškaraca i dalje imaju utjecaj u raznim područjima djelovanja. Pred zaposlene žene u suvremenom društvu postavljaju se veliki izazovi za optimalnim izvršavanjem zaduženja svake od uloga. Moraju ispuniti očekivanja društva te konkurirati muškarcima u radnom svijetu, uz veće ulaganje u obiteljskoj sferi (Kamenov i Jugović, 2011). Zbog brojnih negativnih posljedica povezanih s konfliktom uloga, smatrali smo bitnim u ovom istraživanju ispitati čimbenike koji mogu imati negativan ili zaštitni utjecaj u procesu usklađivanja zahtjeva višestrukih uloga kod zaposlenih majki.

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi mogućnost predviđanja konflikata radne i obiteljske uloge na temelju skupa sociodemografskih obilježja, karakteristika posla, percipirane raspodjele obiteljskih odgovornosti, dimenzija perfekcionizma, broja područja života zahvaćenih perfekcionizmom i oporavka od posla kod zaposlenih majki.

Problemi

1. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dobi, stupnja obrazovanja, ukupnog broja djece, percipiranog materijalnog statusa), karakteristika posla (ukupni radni staž, tjedni broj radnih sati, položaj radnog mjesta u hijerarhijskoj strukturi organizacije), procjene raspodjele obiteljskih odgovornosti (briga o djeci, kućanski poslovi i briga o financijama), dimenzija perfekcionizma (visoki standardi, red i diskrepancija), ukupnog broja područja zahvaćenih perfekcionizmom i dimenzija oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola) u objašnjenju konflikta rad-obitelj kod zaposlenih majki.
2. Ispitati doprinos sociodemografskih karakteristika (dobi, stupnja obrazovanja, ukupnog broja djece, percipiranog materijalnog statusa), karakteristika posla (ukupni radni staž, tjedni broj radnih sati, položaj radnog mjesta u hijerarhijskoj strukturi organizacije), procjene raspodjele obiteljskih odgovornosti (briga o djeci, kućanski poslovi i briga o financijama), dimenzija perfekcionizma (visoki standardi, red i diskrepancija), ukupnog broja područja zahvaćenih perfekcionizmom i dimenzija oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola) u objašnjenju konflikta obitelj-rad kod zaposlenih majki.

Hipoteze

- 1.1 Očekujemo da će zaposlene majke niže dobi, višeg stupnja obrazovanja, s većim brojem djece, nižeg materijalnog statusa, koje imaju manje ukupnog radnog staža, rade više sati tjedno, na radnom mjestu koje je na višem položaju u hijerarhiji imati izraženiji konflikt rad-obitelj.
 - 1.2 Očekujemo da će zaposlene majke koje procjenjuju da su briga o djeci, kućanskim poslovima i financijama više njihova nego partnerova odgovornost pokazivati izraženiji konflikt rad-obitelj.
 - 1.3 Očekujemo da će zaposlene majke koje se procjenjuju visoko na podljestvicama pozitivnog perfekcionizma (visoki standardi i red) te na svim dimenzijama oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina, kontrola) izražavati manji konflikt rad-obitelj. Zaposlene majke koje postižu viši rezultat na podljestvici perfekcionizma diskrepancija i veći ukupni broj područja zahvaćenih perfekcionizmom izražavat će veći konflikt rad-obitelj.
-
- 2.1 Očekujemo da će zaposlene majke niže dobi, višeg stupnja obrazovanja, s većim brojem djece, nižeg materijalnog statusa, koje imaju manje ukupnog radnog staža, rade više sati tjedno, na radnom mjestu koje je na višem položaju u hijerarhiji imati izraženiji konflikt obitelj-rad.
 - 2.2 Očekujemo da će zaposlene majke koje procjenjuju da su briga o djeci, kućanskim poslovima i financijama više njihova nego partnerova odgovornost pokazivati izraženiji konflikt obitelj-rad.
 - 2.3 Očekujemo da će zaposlene majke koje se procjenjuju visoko na podljestvicama pozitivnog perfekcionizma (visoki standardi i red) te na svim dimenzijama oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina, kontrola) izražavati manji konflikt obitelj-rad. Zaposlene majke koje postižu viši rezultat na podljestvici perfekcionizma diskrepancija i veći ukupni broj područja zahvaćenih perfekcionizmom izražavat će veći konflikt obitelj-rad.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 488 majki. Sudionice su bile u dobi od 23 do 59 godina ($M=35.9$, $SD=5.59$). Na trenutnom radnom mjestu zaposlene su od 6 mjeseci do 38 godina ($M=6.9$, $SD=5.87$). Ukupni radni staž iznosi od 1 do 38 godina ($M=11.6$, $SD=5.99$), a tjedno rade u prosjeku 40 sati ($SD=5.18$, raspon od 20 do 70 sati). Ostali sociodemografski podaci poput stupnja obrazovanja, položaja radnog mjesta u hijerarhijskoj strukturi organizacije³ u kojoj su trenutno zaposlene, percipiranog materijalnog statusa, partnerskog statusa i broja djece prikazani su u tablici 1 (prilog A). U ovom je uzorku najviše sudionica koje imaju završenu visoku stručnu spremu, na radnom mjestu koje je u sredini hijerarhije, prosječnog materijalnog statusa te je najviše njih u braku i majka jednog djeteta.

Mjerni instrumenti

Opći podaci o sudionicama prikupljeni su *Upitnikom sociodemografskih podataka* kojim su dobivene informacije o spolu, dobi, stupnju obrazovanja, radnom statusu, ukupnom radnom stažu, radnom stažu na trenutnom radnom mjestu, tjednom broju radnih sati, položaju radnog mjesta u hijerarhijskoj strukturi organizacije u kojoj su zaposlene, percipiranom materijalnom statusu, partnerskom statusu, kontrolnim pitanjem imaju li djece i ukupnom broju djece.

Kao mjera perfekcionizma korištena je revidirana verzija *Ljestvice težnje perfekcionizmu* (*The Almost Perfect Scale-Revised, APS-R*; Slaney i sur., 2001; prijevod na hrvatski Lauri Korajlija, Jokić-Begić i Kamenov, 2003). Sastoji se od 23 tvrdnje za koje sudionici procjenjuju svoj stupanj slaganja na skali Likertovog tipa od sedam stupnjeva pri čemu 1 znači „uopće se ne slažem“, a 7 „u potpunosti se slažem“. APS-R se sastoji od tri podljestvice: visoki standardi, red i diskrepancija. Podljestvica Visoki standardi sadrži 7 čestica i mjeri sklonost postavljanju visokih osobnih kriterija („*Očekujem najbolje od*

³ Operacionalizirano kao nisko u hijerarhiji/niži položaj (zaposlenici koji imaju samo nadređene), u sredini hijerarhije/srednji položaj (zaposlenici koji imaju podređene i nadređene) i visoko u hijerarhiji/viši položaj (zaposlenici koji imaju samo podređene ili nekoliko nadređenih iznad sebe).

sebe“). Podljestvica Red se sastoji od 4 čestice i odnosi se na preferenciju za organizacijom i urednošću („*Volim uvijek biti organizirana i pridržavati se reda*“). Opisane dvije podljestvice indikatori su pozitivnog perfekcionizma. Podljestvica Diskrepancija obuhvaća 12 čestica, a mjeri nesklad između postavljenih visokih standarda i percepcije postignutih ciljeva („*Moj uradak rijetko dostiže moja očekivanja*“), odnosno indikator je negativnog perfekcionizma. Ukupan rezultat računa se za svaku podljestvicu posebno, zbrajanjem procjena na pripadajućim tvrdnjama, pri čemu veći rezultat ukazuje na veću izraženost perfekcionizma. Totalni raspon podljestvice visoki standardi iznosi od 7 do 49, za podljestvicu red od 4 do 28, a za diskrepanciju od 12 do 84. Cronbach alfa koeficijenti dobiveni u ovom istraživanju ukazuju na visoku pouzdanost unutarnje konzistencije pojedinih dimenzija perfekcionizma: za visoke standarde ona iznosi $\alpha=.82$, za red $\alpha=.84$, a za diskrepanciju $\alpha=.93$.

Broj područja života u kojima se sudionice smatraju da su perfekcionistice mjenen je podljestvicom *Upitnika perfekcionizma (Perfectionism Questionnaire, PQ;* Rhéaume, Freeston i Ladouceur, 1994, prema Stoeber i Stoeber, 2009). Navedeni upitnik sadrži podljestvice: perfekcionističke sklonosti (10 čestica), negativne posljedice perfekcionizma (24 čestice) i područja zahvaćena perfekcionizmom (22 čestice). U ovom istraživanju korišten je hrvatski prijevod podljestvice *Područja zahvaćena perfekcionizmom* u kojem je uz 22 područja iz originalne ljestvice (npr. *posao, socijalni odnosi, obrazovanje djece*), bilo dodano područje *upravljanje financijama* te odgovor „ništa od navedenoga“ (Vlahinja, 2012). Prema tome podljestvica je sadržavala listu s ukupno 24 čestice, odnosno ponuđena 23 područja života, a zadatak sudionica bio je označiti sva područja s popisa u kojima smatraju da su perfekcionistice. Ukupan rezultat formira se zbrajanjem označenih područja. Totalni raspon rezultata je od 0 do 23 područja, pritom veći rezultat označava perfekcionizam u više područja života. Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti u ovom istraživanju za podljestvicu područja zahvaćena perfekcionizmom iznosi $\alpha=.83$.

Raspodjela obiteljskih odgovornosti ispitana je pomoću tri čestice: *briga o djeci, kućanski poslovi i briga o financijama* za koje su sudionice procjenjivale na skali od pet stupnjeva koliko su pojedina obiteljska zaduženja odgovornost njih ili njihovog partnera (1 - *u potpunosti posao partnera*, 2 - *uglavnom posao partnera*, 3 - *ravnopravna odgovornost*,

4 - uglavnom moj posao, 5 - u potpunosti moj posao). Rezultati su analizirani na razini pojedinačnih čestica bez formiranja ukupnog rezultata kako bi vidjeli povezanost svakog od tih područja odgovornosti s konfliktom radne i obiteljske uloge.

Konflikt radne i obiteljske uloge mjereno je *Ljestvicom konflikta radne i obiteljske uloge* (Netemeyer i sur., 1996). Ljestvica je prevedena na hrvatski jezik i validirana u istraživanjima na hrvatskim sudionicima (Šimunić i sur., 2014; Šimunić, 2008). Sastavljena je od 12 čestica koje mjere dva smjera djelovanja konflikta: *konflikt rad-obitelj* obuhvaća prvih 6 čestica koje mjere stupanj u kojem poslovna uloga ima ometajući utjecaj na obiteljsku ulogu („Zbog vremena koje mi oduzima posao nemam dovoljno vremena za sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima.“), dok idućih 6 čestica mjere *konflikt obitelj-rad* odnosno ometajući utjecaj obitelji na posao („Napor vezan uz obiteljske obaveze umanjuje moju sposobnost obavljanja zadataka na poslu.“). Zadatak sudionika bio je procijeniti stupanj slaganja s pojedinom tvrdnjom na skali Likertovog tipa od sedam stupnjeva (1 – uopće se ne slažem; 7- u potpunosti se slažem). Ukupan rezultat formira se za svaku podljestvicu posebno računanjem prosječne vrijednosti na pripadajućim česticama, a veći rezultat znači veći konflikt radne i obiteljske uloge. Totalni raspon rezultata svake od podljestvica kreće se od 1 do 7. U ovom istraživanju Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti za podljestvicu Konflikt rad-obitelj iznosi $\alpha=.85$, a za Konflikt obitelj-rad $\alpha=.88$.

Upitnik oporavka od posla (*The recovery experience questionnaire*; Sonnentag i Fritz, 2007; prijevod na hrvatski Tonković Grabovac i Salkičević, 2013) sadrži 16 čestica koje čine četiri podljestvice: psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrolu. Sudionici procjenjuju na skali od pet stupnjeva (1 – uopće se ne slažem; 5- u potpunosti se slažem) koliko se određena tvrdnja odnosi na njih u vremenu kada nisu na poslu. Svaka podljestvica sastoji se od četiri čestice u nizu, a podljestvice su poredane ovim redoslijedom: psihološki odmak („Uopće ne razmišljam o poslu“), opuštanje („Radim stvari koje me opuštaju“), usavršavanje vještina („Radim nešto da proširim svoje horizonte“) i kontrola („Sama odlučujem o svom rasporedu“). Ukupan rezultat može se izračunati za cijeli upitnik zbrajanjem procjena na svim česticama te je tada je totalni raspon rezultata od 16 do 80. Moguće je formirati rezultat na pojedinoj podljestvici zbrajanjem rezultata na česticama koje im pripadaju. Pritom se totalni raspon svake

podljestvice kreće od 4 do 20. U oba slučaja veći rezultat ukazuje na viši stupanj oporavka od posla. Cronbach alfa koeficijenti ukazuju na visoku unutarnju konzistenciju podljestvica oporavka od posla: za Psihološki odmak ona iznosi $\alpha=.92$, za Opuštanje $\alpha=.93$, za Usavršavanje vještina $\alpha=.93$ i za Kontrolu $\alpha=.91$.

Postupak

Istraživanje je provedeno tijekom tjedan dana u svibnju 2019. godine primjenom *online* upitnika izrađenog pomoću web platforme Survey Monkey. Poveznica i poziv na istraživanje podijeljeni su putem društvenih mreža (Facebook, LinkedIn) i e-maila. Uzorkovanje je provedeno metodom snježne grude te su sudionice zamoljene da prosljede upitnik poznicama koje zadovoljavaju uvjete za sudjelovanje. Istraživanje je bilo namijenjeno zaposlenim majkama koje rade najmanje 20 sati tjedno⁴ te su na sadašnjem radnom mjestu zaposlene minimalno 6 mjeseci⁵. Naslovna stranica upitnika sadržavala je kratko objašnjenu svrhu te je naglašeno da je sudjelovanje u potpunosti dobrovoljno i anonimno te da će se prikupljeni podaci koristiti isključivo u istraživačke svrhe. Sudionice su bile obaviještene da svoj pristanak za sudjelovanje u istraživanju daju ispunjavanjem upitnika kao i da u bilo kojem trenutku mogu odustati od sudjelovanja bez ikakvih posljedica. Ispunjavanje upitnika trajalo je oko 10 minuta, a pristupilo mu je ukupno 715 sudionika, no u analize nije uključeno 227 sudionika koji nisu udovoljavali uvjetima istraživanja i koji su odustali od rješavanja upitnika.

REZULTATI

Kako bismo odgovorili na postavljena pitanja u ovom istraživanju, prvo smo provjerili pretpostavke za opravdanu primjenu parametrijskih statističkih postupaka. Normalitet distribucija rezultata testiran je Kolmogorov-Smirnovim testom čije vrijednosti upućuju na značajno odstupanje distribucija rezultata od normalnih na svim korištenim

⁴Ovo ograničenje postavljeno je sukladno nalazima Grzywacza i Marksa (2000) da žene koje rade manje od 20 sati tjedno izvještavaju o manjem konfliktu radne i obiteljske uloge.

⁵Polazeći od racionalne da zaposlenice rade u kontinuitetu kako bi se učinak konflikta uspio manifestirati.

ljestvicama. Provedena je i vizualna inspekcija distribucija te analize indikatora asimetričnosti i spljoštenosti. Uzeto je u obzir kako je korišten test vrlo strog, kao i da se vrijednosti koje se kreću unutar raspona indeksa asimetričnosti i spljoštenosti -2 i +2 još uvijek mogu smatrati približno normalno distribuiranim (Field, 2009; Ryu 2011). Prema Kim (2013) na uzorcima koji uključuju više od tristo sudionika opravdano je zaključivati o normalitetu distribucije samo na temelju asimetričnosti i spljoštenosti. Stoga smo odlučili u daljnjim analizama koristiti parametrijske postupke. Rezultati preliminarnih analiza i deskriptivna statistika rezultata na korištenim mjerama prikazani su u tablici 2.

Tablica 2

Deskriptivni podaci za dimenzije perfekcionizma, podljestvicu područja perfekcionizma, varijable raspodjele obiteljskih zaduženja, oporavka od posla te konflikta radne i obiteljske uloge ($N=488$).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>TR</i>	<i>K-S</i>	<i>asimetričnost</i>	<i>spljoštenost</i>
Visoki standardi	38.8	6.69	7-49	.09***	-0.61	0.16
Red	23.0	4.55	4-28	.14***	-0.85	0.06
Diskrepancija	37.1	15.61	12-84	.09***	0.66	-0.14
Područja perfekcionizma	6.3	4.48	0-23	.09***	0.64	0.28
Briga o djeci	3.6	0.71	1-5	.30***	0.46	-0.34
Kućanski poslovi	3.9	0.77	1-5	.24***	-0.17	-0.49
Briga o financijama	3.4	1.03	1-5	.28***	0.08	-0.34
Psihološki odmak	12.0	4.86	4-20	.09***	0.01	-1.1
Opuštanje	12.8	4.51	4-20	.08***	-0.09	-0.85
Vještine	11.6	4.59	4-20	.06***	0.04	-0.82
Kontrola	12.0	4.58	4-20	.08***	-0.02	-0.89
Konflikt rad-obitelj	4.0	1.48	1-7	.05***	-0.14	-0.79
Konflikt obitelj-rad	2.3	1.27	1-7	.14***	1.15	1.02

Legenda: *** $p < .001$, *TR* -totalni raspon, *K-S* - Kolmogorov-Smirnovljev test

Na dimenzijama perfekcionizma visoki standardi i red, sudionice postižu rezultate koji su negativno asimetrično distribuirani to jest pomaknuti prema višim vrijednostima. Na dimenziji diskrepancije, rezultati su blago pozitivno asimetrični, odnosno pomaknuti su prema nižim vrijednostima. Na podljestvici područja zahvaćenih perfekcionizmom

sudionice procjenjuju da su prosječno perfekcionista u 6 od ukupno 23 područja života, a distribucija rezultata je pomaknuta prema nižim vrijednostima, odnosno pozitivno je asimetrična. Rezultati procjene raspodjele obiteljskih odgovornosti su blago pomaknuti prema višim vrijednostima što upućuje na to da su briga o djeci, financijama i kućanskim poslovima, više zaduženje sudionica nego njihovih partnera. Rezultati na svim dimenzijama oporavka od posla: psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola, kod zaposlenih majki u ovom uzorku kreću se oko prosječne vrijednosti. Sudionice izvješćuju o većem ometajućem utjecaju radne uloge na obiteljsku, nego obiteljske uloge na radnu, pritom su razine konflikata niske do prosječne.

Kako bismo odgovorili na postavljene istraživačke probleme provedene su analize povezanosti korištenih varijabli pomoću Pearsonovog koeficijenta korelacije, te dvije hijerarhijske regresijske analize.

Tablica 3
Vrijednosti Pearsonovih koeficijenata korelacije za sociodemografske varijable i dimenzije konflikta radne i obiteljske uloge (N=488).

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Dob	—							
2 Stupanj obrazovanja	.051	—						
3 Broj djece	.292 ***	-.085	—					
4 Materijalni status	-.075	.232 ***	-.053	—				
5 Ukupni radni staž	.859 ***	-.146 **	.281 ***	-.079	—			
6 Tjedni broj radnih sati	-.068	-.080	-.072	.015	.021	—		
7 Položaj u hijerarhiji	.003	.261 ***	-.072	.327 ***	.022	.012	—	
8 Konflikt rad-obitelj	.036	-.059	.003	-.089 *	.082	.131 **	-.015	—
9 Konflikt obitelj-rad	.031	.132 **	.013	-.076	-.022	-.045	.038	.323 ***

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

U tablici 3 prikazane su povezanosti sociodemografskih varijabli i karakteristika posla s konfliktima. Rezultati pokazuju da su dimenzije konflikta, konflikt rad-obitelj i konflikt obitelj-rad, međusobno nisko pozitivno povezane što upućuje na to da je kod osoba koje doživljavaju interferenciju posla s obitelji, češće prisutna i interferencija obitelji s

poslom. Nadalje, zaposlene majke koje imaju niži percipirani materijalni status te rade više sati tjedno doživljavaju veći konflikt rad-obitelj, dok visoko obrazovane majke više doživljavaju ometajuće djelovanje obiteljske uloge na radnu. Ostale sociodemografske varijable nisu se pokazale značajno povezane niti s jednim smjerom konflikta.

Povezanosti psiholoških varijabli korištenih u ovom istraživanju s konfliktom radne i obiteljske uloge prikazane su u tablici 4 (prilog B). Rezultati pokazuju da osobe koje više teže organizaciji i redu doživljavaju manji konflikt rad-obitelj i obitelj-rad, dok oni koji doživljavaju veću diskrepanciju između visoko postavljenih i ostvarenih ciljeva pokazuju izraženija oba konflikta. Nadalje, osobe koje u svoje slobodno vrijeme u većoj mjeri postižu oporavak od posla pomoću tehnika psihološki odmak, opuštanje, vještine i kontrola doživljavaju manji konflikt rad-obitelj i obitelj-rad. Što se tiče raspodjele obiteljskih odgovornosti, zaposlene majke koje više brinu o djeci, u odnosu na svoje partnere, doživljavaju izraženije ometajuće djelovanje obiteljske uloge na radnu.

Hijerarhijske regresijske analize provedene su zasebno za kriterijske varijable konflikt rad-obitelj i konflikt obitelj-rad, a kao prediktori uključene su samo varijable koje su statistički značajno povezane s pojedinim kriterijem. Stoga je kao prediktorska varijabla konflikta rad-obitelj u prvom koraku uključena sociodemografska varijabla materijalni status, a u drugom koraku je dodana varijabla tjedni broj radnih sati. U trećem koraku su uključene dimenzije perfekcionizma: red i diskrepancija, a u zadnjem, četvrtom koraku uključene su dimenzije oporavka od posla: psihološki odmak, opuštanje, vještine i kontrola. Što se tiče konflikta obitelj-rad u prvom je koraku uključena varijabla stupanj obrazovanja, a u drugom koraku je dodana varijabla briga o djeci. U trećem koraku su uključene dimenzije perfekcionizma: red i diskrepancija, a u četvrtom koraku dimenzije oporavka od posla: psihološki odmak, opuštanje, vještine i kontrola. Navedeni redoslijed određen je u skladu s ciljem istraživanja da vidimo kakav je samostalni doprinos oporavka od posla u objašnjavanju konflikta radne i obiteljske uloge nakon uključivanja sociodemografskih i psiholoških varijabli. Na ovaj način analiziran je doprinos prediktora u objašnjenju varijance kriterija, kao i promjena pojedinačnih doprinosa navedenih varijabli kroz korake, a rezultati su prikazani u tablicama 5 i 6.

Tablica 5
Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza za konflikt rad-obitelj ($N=488$).

	Kriterij <i>Konflikt rad-obitelj</i>			
	1.korak	2.korak	3.korak	4.korak
	β	β	β	β
Materijalni status	-.089*	-.091*	-.045	-.063
Tjedni broj radnih sati		.132**	.127**	.113**
Red			-.164***	-.152***
Diskrepancija			.331***	.196***
Psihološki odmak				-.203***
Opuštanje				-.154**
Vještine				-.014
Kontrola				-.147**
R^2	.008	.025	.155	.290
F	3.898*	6.339**	22.158***	24.465***
ΔR^2		.018	.130	.135
$F \Delta R^2$		8.718**	37.036***	22.776***

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Rezultati hijerarhijske regresijske analize prikazani u tablici 5 pokazuju da sociodemografska varijabla percipirani materijalni status uključena u prvom koraku ima značajan samostalni doprinos u objašnjavanju kriterijske varijable konflikt rad-obitelj te objašnjava 0.8% ukupne varijance. U drugom koraku uključena je varijabla tjednog broja radnih sati koja dodatno objašnjava 1.8% varijance kriterija te ima značajan samostalni doprinos uz materijalni status. U trećem koraku, dimenzije perfekcionizma red i diskrepancija objasnile su dodatnih 13% varijance. Objе uvedene dimenzije perfekcionizma imaju značajan samostalni doprinos uz tjedni broj radnih sati, dok materijalni status u ovom koraku prestaje biti značajni prediktor. U četvrtom koraku dodane su dimenzije oporavka od posla koje objašnjavaju dodatnih 13.5% varijance, a od uvedenih varijabli značajne samostalne doprinose imaju psihološki odmak, opuštanje i kontrola. Konačno, prediktori koji imaju značajan samostalni doprinos u objašnjavanju konflikta rad-obitelj su tjedni broj radnih sati, red, diskrepancija, psihološki odmak, opuštanje i kontrola. Prediktor s najvećim samostalnim doprinosom u ovom skupu varijabli je psihološki odmak. Rezultati pokazuju

da više rezultate na dimenziji konflikt rad-obitelj iskazuju zaposlene majke koje rade više sati tjedno, koje manje teže organizaciji i redu, a imaju veći raskorak između visoko postavljenih i ostvarenih ciljeva te se manje mogu psihološki odvojiti od posla i opustiti te kod kojih su aktivnosti kojima se bave u slobodno vrijeme manje pod njihovom kontrolom. Korištenim setom prediktora ukupno je objašnjeno 29% varijance konflikta rad-obitelj.

Tablica 6
Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza za konflikt obitelj-rad ($N=488$).

	Kriterij <i>Konflikt obitelj-rad</i>			
	1.korak	2.korak	3.korak	4.korak
	β	β	β	β
Stupanj obrazovanja	.132**	.144***	.153***	.113**
Briga o djeci		.195***	.193***	.181***
Red			-.192***	-.185***
Diskrepancija			.325***	.238***
Psihološki odmak				-.058
Opuštanje				-.156**
Vještine				.112*
Kontrola				-.182***
R^2	.017	.055	.192	.260
F	8.635**	14.215***	28.739***	20.987***
ΔR^2		.038	.137	.067
$F \Delta R^2$		19.468***	40.922***	10.882***

*Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$*

U prvom koraku hijerarhijske regresijske analize za kriterij konflikt obitelj-rad prikazanom u tablici 6, sociodemografska varijabla stupanj obrazovanja ima značajan samostalni doprinos te objašnjava 1.7% ukupne varijance kriterija. Nakon uključivanja varijable brige o djeci u drugom koraku objašnjeno je dodatnih 3.8% varijance kriterija, te uz stupanj obrazovanja, briga o djeci ima značajan samostalni doprinos. U trećem koraku dimenzije perfekcionizma objašnjavaju dodatnih 13.7% varijance kriterija. Značajan samostalni doprinos od uvedenih varijabli imaju red i diskrepancija te uz njih stupanj obrazovanja i briga o djeci. Nakon dodavanja varijabli oporavka od posla u četvrtom

koraku analize, varijanca je objašnjena dodatnih 6.7%, a od uvedenih varijabli, opuštanje, vještine i kontrola imaju značajan samostalni doprinos. U korištenom setu varijabli, značajnim prediktorima konflikta obitelj-rad pokazali su se stupanj obrazovanja, briga o djeci, red, diskrepancija, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola. Prema tome, izraženiji konflikt obitelj-rad doživljavaju visokoobrazovane zaposlene majke, kod kojih je briga o djeci više njihova odgovornost, koje su manje organizirane i s većim neslaganjem između visokih standarda i postignutog te koje manje koriste strategije oporavka od posla opuštanje i kontrolu, a više koriste usavršavanje vještina. Najveći samostalni doprinos u predviđanju kriterija ima dimenzija negativnog perfekcionizma diskrepancija, a ovim skupom prediktora ukupno je objašnjeno 26% varijance konflikta obitelj-rad.

RASPRAVA

Konflikt radne i obiteljske uloge je doživljaj s kojim se suočavaju zaposleni ljudi koji teško usklađuju zahtjeve koji se pred njih postavljaju na radnom mjestu i u obitelji (Greenhaus i Beutell, 1985). Uzevši u obzir društvenu klimu u Hrvatskoj u kojoj su i dalje istaknuti tradicionalni obrasci ponašanja i vjerovanja o rodnim ulogama (Kamenov i Jugović, 2011), ovo istraživanje provedeno je na zaposlenim majkama pred koje se sukladno društvenim očekivanjima, postavljaju veliki zahtjevi. S obzirom na to da je navedeni konflikt povezan s brojnim negativnim posljedicama od narušenog psihičkog i tjelesnog zdravlja (Allen i sur., 2000) do ponašanja koja mogu imati posljedice i za radne organizacije (Kelloway i sur., 1999) od velikog je značaja istraživati čimbenike koji pojačavaju ili smanjuju njegovo pojavljivanje. Cilj ovog istraživanja bio je pridonijeti objašnjenju konflikta rad-obitelj i konflikta obitelj-rad kod zaposlenih majki, istraživanjem potencijalnih čimbenika koji su s njima povezani.

Dosadašnja istraživanja konflikta rad-obitelj pokazala su da posao ima veći ometajući utjecaj na obiteljski život kod mlađih osoba, visokoobrazovanih, koje su nižeg materijalnog statusa, imaju manje ukupnog radnog staža, koje su veći broj sati tjedno aktivne u radu te čije se radno mjesto nalazi na višem položaju u hijerarhiji (Crompton i Lyonette, 2006; Dex i Bond, 2005; Dobrotić i Laklija, 2009; Grzywacz i Marks, 2000a;

Jelušić, 2005; Lippe i sur., 2006). Suprotno našem očekivanju dob, stupanj obrazovanja, ukupan broj djece, ukupni radni staž i položaj radnog mjesta u hijerarhiji nisu se pokazali značajnim prediktorima konflikta rad-obitelj. Očekivali smo i da će zaposlene majke koje procjenjuju svoj materijalni status nižim doživljavati veći konflikt radne i obiteljske uloge zbog većeg ulaganja vlastitih resursa poput energije i vremena u posao kako bi ostvarile veću zaradu i time bolje uvjete života. Međutim, materijalni status nije predviđao statistički značajno konflikt rad-obitelj. U skladu s očekivanjima, majke koje rade više sati tjedno doživljavaju veće ometajuće djelovanje posla na obiteljski život. Provođenje više vremena na aktivnostima vezanima za posao kao i česti prekovremeni rad (Jelušić, 2005) traže više odricanja od privatnog života, odnosno manje raspoloživog vremena i energije ostaje za sudjelovanje u obiteljskim obavezama.

Suprotno našem očekivanju, percipirana raspodjela obiteljskih odgovornosti koje su vezane za brigu o djeci, kućanskim poslovima i financijama, u ovom istraživanju ne predviđa konflikt rad-obitelj. Prema Frone i suradnicima (1997) pokazalo se da je konflikt rad-obitelj primarno uzrokovan stresorima i karakteristikama posla, dok je konflikt obitelj-rad češće uzrokovan stresorima i karakteristikama obiteljskog života.

Neke od karakteristika koje opisuju pojedince koji su skloni perfekcionizmu su usmjeravanje previše vremena, energije ili pažnje na određeni zadatak, što dovodi do trošenja više osobnih resursa (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti i Schaufeli, 2007). No istraživanja su pokazala da osobe koje imaju izražen pozitivan perfekcionizam doživljavaju manji konflikt radne i obiteljske uloge (Deuling i Burns, 2017). Stoga smo očekivali da će zaposlene majke koje si postavljaju visoke standarde i očekivanja visokog postignuća i vlastite izvedbe, izvještavati o manjem doživljaju konflikta rad-obitelj. No taj odnos nije potvrđen u ovom istraživanju. Nadalje, u skladu s očekivanjima, zaposlene majke koje imaju izraženiju potrebu za urednošću i organizacijom izvješćuju o manjem ometanju obiteljske uloge radnom. S obzirom na to da teže redu, moguće je da zbog sklonosti češćem planiranju i organiziranju izvršavanja radnih zadataka doživljavaju manje ometanje uloga jer lakše usklađuju radne i obiteljske zahtjeve.

S druge strane, osobe koje imaju izraženiju sklonost negativnom perfekcionizmu te doživljavaju nesklad između osobnih standarda i percipiranog učinka uz neprestano

samokritiziranje (Frost i sur., 1990), doživljavaju veći konflikt rad-obitelj (Mitchelson, 2009). U skladu s time, potvrđena je pretpostavka da će zaposlene majke koje izražavaju veću diskrepanciju između visoko postavljenih ciljeva i učinka, doživljavati veći konflikt. Mitchelson (2009) u svom istraživanju dobiva nalaz da čak 38% žena percipira da na poslu ne dostižu svoje visoke standarde, a Mitchelson i Burns (1998) nalaze povezanost negativnog perfekcionizma s većom iscrpljenošću i cinizmom na poslu. Prema tome, kod zaposlenih majki, viša razina percepcije da njihov učinak na poslu nikada nije dovoljno dobar ima negativne posljedice na tjelesno i psihičko zdravlje, te predstavlja rizičan čimbenik za neučinkovito funkcioniranje u sferi obitelji.

Nadalje, što je veći broj područja u kojima pojedinac nastoji postići savršenstvo, to se pred njega postavlja veći broj zahtjeva. Prema Frone i suradnicima (1992) što je više zahtjeva postavljeno pred pojedinca, veći je konflikt uloga. Prema tome, očekivali smo da će veći broj područja života u kojima se zaposlene majke smatraju perfekcionista predviđati veće ometanje obiteljskih obaveza zbog posla, no u ovom istraživanju to nije potvrđeno. Moguće je da su područja obuhvaćena korištenom ljestvicom previše općenita, te bismo dobili drugačije rezultate da su obuhvaćala više specifičnijih primjera unutar radne, odnosno obiteljske domene. Nadalje, bilo bi potrebno prikupiti podatke od kakve je osobne važnosti pojedina domena za pojedinca (Mitchelson, 2009), u kojem je stupnju i koji tip perfekcionizma izražen u svakoj domeni, zbog mogućnosti da se adaptivan i neadaptivan perfekcionizam razlikuju upravo u broju područja koje su zahvaćene perfekcionizmom. Moguće je da je adaptivni perfekcionizam ograničen na manji broj područja, dok se neadaptivan perfekcionizam prelijeva na sve aspekte života pojedinca (Flett i Hewitt, 2002).

Prema Modelu napora i oporavka (Meijman i Mulder, 1998) u uvjetima kada osoba više nije izložena stresnim zahtjevima posla, funkcioniranje osobe se vraća u stanje prije stresa i dolazi do oporavka. U skladu s očekivanjima, zaposlene majke koje se u svoje slobodno vrijeme kada nisu na poslu, više uspijevaju psihološki odmaknuti od posla, opustiti i imati kontrolu nad aktivnostima kojima se bave, izvještavaju o manjoj interferenciji obiteljskog života poslom. Uz to, očekivali smo i da će majke koje tijekom slobodnog vremena više usavršavaju vještine, usvajanju nova znanja i slično, doživljavati

manji konflikt rad-obitelj, no to se nije potvrdilo. Ovi nalazi su u skladu s prijašnjim istraživanjima s tematikom utjecaja korištenja pametnih telefona i povezanosti s konfliktom radne i obiteljske uloge. Derks, van Mierlo i Schmitz (2014) nalaze da korištenje pametnih telefona otežava započinjanje aktivnosti koje pomažu da se psihički odmaknemo od posla, što automatski smanjuje i mogućnost oporavka od posla. Istraživanje u Hrvatskoj pokazalo je da je intenzivnije korištenje pametnih telefona u slobodno vrijeme povezano s većim konfliktom između radne i obiteljske uloge (Domović, Ćuk i Tonković Grabovac, 2016), iz čega slijedi da kada su zahtjevi i aktivnosti vezne uz posao prisutne u slobodnom vremenu dolazi do manje mogućnosti nerazmišljanja o poslu, manje se opustimo i izbor aktivnosti kojima ćemo se baviti je manje pod našom kontrolom, što dovodi do izraženijeg procesa negativnog prelijevanja iz radne u obiteljsku ulogu (Barber i suradnici, 2019). Vezano za nalaz o usavršavanju vještina koji je suprotan našem očekivanju, pokazalo se da je to strategija oporavka od posla koja je povezana s aspektom pozitivnog prelijevanja iz radne uloge u privatnu, više nego s prelijevanjem negativnih utjecaja iz radne u obiteljsku domenu (Barber i suradnici, 2019).

Što se tiče drugog problema u ovom istraživanju vezanog za prelijevanje negativnih utjecaja iz obiteljske domene na radnu, u skladu s našim očekivanjima pokazalo se da zaposlene majke višeg stupnja obrazovanja doživljavaju veće ometanje radnog života zbog obiteljskih obaveza. Viši stupanj obrazovanja najčešće je povezan s radnim mjestima na višim pozicijama koja podrazumijevaju veće zahtjeve u smislu odgovornosti pa veća opterećenost obavezama kod kuće više ometa ulaganje resursa u radne obaveze. Iako su tradicionalniji stavovi povezani s nižim stupnjem obrazovanja, Kodrnja (2002) navodi da je unatoč višoj stručnoj spremi, više od polovice sudionika u njenom istraživanju iskazivalo prihvaćanje patrijarhalnosti, s većim udjelom muškaraca u odnosu na žene. Taj nalaz svjedoči o i dalje istaknutom očekivanju da su žene više zadužene za obiteljske aktivnosti. Suprotno našem očekivanju, sociodemografske varijable dob, ukupan broj djece i materijalni status nisu se pokazali značajnima u objašnjavanju konflikta obitelj-rad, kao ni karakteristike posla ukupni radni staž, tjedni broj radnih sati i položaj u hijerarhiji radne organizacije.

Polazeći od društvene klime s tradicionalnim stavom o rodnoj podjeli poslova, pretpostavili smo da će zaposlene majke koje su više zadužene za brigu o djeci teže usklađivati obiteljski život s poslovnim, što je i potvrđeno. Prema Thomasu i Hildingssonu (2009) majke su znatno više od očeva angažirane u svakodnevним rutinskim zadacima koji su vezani za potrebe djeteta koje slijede dnevni ritam. Fleksibilnost i mogućnost vremenske organizacije takvih zadataka je manja. Svakodnevno ulaganje resursa u takve zadatke dovodi do povećanog obiteljskog stresa (Frone i sur., 1997), a uz veliku emocionalnu angažiranost za obitelj dovodi do snažnog konflikta uloga gdje obitelj ometa funkcioniranje na poslu. Posljedica tog utjecaja je smanjeno životno i radno zadovoljstvo pojedinca (Frone i sur., 1992; Kelloway i sur., 1999).

Očekivanje da će kod majki koje su više zadužene za kućanske poslove i financije obitelj više ometati posao nije potvrđeno. Crompton i Lyonette (2006) navode kako tradicionalna podjela poslova ne mora biti izvor sukoba ako je obje strane smatraju ispravnom. Konflikt se javlja kada se osoba netradicionalnih stavova nađe u tradicionalnoj podjeli poslova. Moguće je da ako su majke zadužene više za obavljanje kućanskih poslova, zbog svog prihvaćanja tradicionalne uloge te bavljenja tim zaduženjem, ne doživljavaju konflikt uloga.

Očekivali smo da će pozitivan perfekcionizam koji uključuje postavljanje visokih standarda predviđati veći konflikt obitelj-rad, no to nije potvrđeno, kao ni u slučaju konflikta rad-obaitelj. U skladu s očekivanjima, pokazalo se da majke koje su organiziranije i teže redu, izvještavaju o manjem negativnom utjecaju obiteljskih obaveza na posao. Čini se da veće planiranje izvršavanja zadataka kod kuće i njihovo ostvarivanje smanjuje doživljeni obiteljski stres kod zaposlenih majki te je manje prelijevanje u domenu posla. Nadalje, visoka očekivanja u obiteljskoj domeni koja zaposlene majke sebi postavljaju sukladno društvenim očekivanjima, naročito ako ona nisu dostignuta, vode povećanoj napetosti i stresu u roditeljskoj ulozi, što se odražava i na poslovnu domenu (Mitchelson i Burns, 1998). U skladu s time, zaposlene majke u ovom istraživanju doživljavaju veće ometanje posla zbog obiteljskih zahtjeva, ukoliko doživljavaju veći nesklad između visoko postavljenih ciljeva i percepcije njihovog ostvarenja. Suprotno našem očekivanju, veći broj područja u kojima zaposlene majke teže perfekcionizmu nije se pokazao značajnim u

objašnjavanju ometajućeg utjecaja obiteljske uloge na radnu, kao što je bio slučaj i kod objašnjavanja konflikta rad-obitelj. Iz istih razloga navedenih kod objašnjenja ovakvog nalaza kod konflikta rad-obitelj, preporuka za buduća istraživanja bila bi prikupiti specifičnije podatke o područjima u kojima je perfekcionizam izražen, umjesto samog broja područja kako je korišteno u ovom istraživanju.

Usljed ulaganja velikog broja resursa kako bi udovoljile višestrukim i često suprotstavljenim očekivanjima od strane različitih osoba (djeca, partner, rukovoditelj, kolege), zaposlene majke rijetko imaju slobodnog vremena za sebe. Povećano opterećenje dovodi do brojnih posljedica na tjelesno i mentalno zdravlje, stoga nemogućnost oporavaka može imati ometajuće djelovanje na druge sfere života (Šimunić, 2008). Pretpostavili smo da će majke koje u većoj mjeri uspijevaju postići oporavak od posla rjeđe doživljavati ometanje posla zbog obiteljskih obaveza. Potvrđeno je da zaposlene majke koje se u svoje slobodno vrijeme mogu više opustiti i imaju kontrolu nad aktivnostima kojima će se baviti, doživljavaju manji konflikt obitelj-rad. Naša pretpostavka o usavršavanju vještina nije potvrđena, odnosno pokazala se značajna povezanost s konfliktom, ali u suprotnom smjeru od očekivanog. Pokazalo se da zaposlene majke koje se više bave aktivnostima koje usavršavaju vještine doživljavaju veći konflikt obitelj-rad. Moguće je da majke koje se bave aktivnostima, poput pohađanja tečaja jezika, plesa i slično, zbog ograničenih resursa i vremenskog ograničenja ne uspijevaju izvršiti sve obaveze u obitelji, naročito ako su pretežito one same za njih zadužene. To dovodi do stresa i posljedično do ometanja radne učinkovitosti. Psihološki odmak od posla nije se pokazao značajnim u predviđanju ometajućeg utjecaja obitelji na posao. U istraživanju Moreno-Jiméneza i suradnika (2009) pronađen je moderacijski efekt psihološkog odmaka u objašnjavanju veze konflikta obitelj-rad i zadovoljstva životom pa bi u budućim istraživanjima trebalo provjeriti njegovu ulogu u objašnjenju povezanosti konflikta obitelj-rad i s njim povezanih varijabli poput zadovoljstva brakom, roditeljstvom i slično. Oporavak od stresa uključuje stjecanje novih resursa ili vraćanje izgubljenih poput energije i dobrog raspoloženja zbog čega je važno pronaći vremena za uključivanje u aktivnosti koje to omogućuju (Sonnentag i Fritz, 2007).

Praktične implikacije

Prema nalazima ovog istraživanja, adaptivni perfekcionizam koji se manifestira kroz sklonost redu i organiziranosti, pokazao se kao zaštitni čimbenik koji smanjuje doživljaj konflikta radne i obiteljske uloge. Primjena ovih nalaza bila bi moguća u radnim organizacijama u educiranju i poticanju zaposlenika kako da učinkovitije organiziraju radne zadatke te pružanjem povratnih informacija o uspješnosti u tome.

U istraživanjima se kao bitna karakteristika radnog okruženja pokazala fleksibilnost posla te organizacijska klima koja uvažava obiteljske potrebe i obaveze svojih zaposlenika u manjem negativnom utjecaju posla na obiteljski život (Jelušić, 2005; Voyandoff, 2004). S obzirom na nalaz ovog istraživanja da veći broj radnih sati dovodi do većeg konflikta rad-obitelj, fleksibilno radno vrijeme i davanje mogućnosti usklađivanja zadataka s obiteljskim obavezama, primjerice izostajanje s posla i nadoknađivanje u skladu s nužnim obiteljskim potrebama bilo bi važno jer smanjuje preopterećenost i omogućava raspodjelu resursa (Duxbury i Higgins, 1991). Osim povoljnih učinaka na dobrobit zaposlenih majki, imalo bi prednosti i za organizacije zbog veće radne učinkovitosti, te manje namjere napuštanja posla i odsustva s posla (Frone i sur., 1992; Kelloway i sur., 1999).

S većom radnom produktivnošću povezana je i mogućnost oporavka od posla, koji se prema dobivenim nalazima također pokazao kao zaštitni čimbenik u sukobu radne i obiteljske uloge. Sonnentag (2003) ističe kako je veći psihološki odmak povezan s većom predanošću organizaciji, stoga bi poslodavci trebali prepoznati važnost oporavka od posla i reorganizirati radne rasporede, koji su naposljetku i razlog zbog kojeg je oporavak od posla teži. Osim oporavka u slobodno vrijeme, za bolju funkcioniranje osobe važan je i oporavak unutar radnog vremena, koji se naziva internalni oporavak i odvija se tijekom kratkih pauza unutar radnog vremena, primjerice pauze za kavu ili kraće šetnje (Demerouti i sur., 2009). Stoga bi moglo biti od koristi da organizacije zaposlenicima omogućuju priliku za oporavak tijekom radnog vremena kroz slobodne aktivnosti koje ne zahtijevaju puno energije i aktiviraju trošenje resursa koji nisu povezani s poslom (primjerice stolni nogomet, pikado) te pružaju priliku za opuštanje, kao i educirati zaposlenike o tehnikama relaksacije ili organizirati treninge o upravljanju vremenom.

Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

Ovim istraživanjem obuhvatili smo uzorak koji je heterogen prema dobi i stupnju obrazovanja, no generalizacija ovog istraživanja je ograničena na žene koje su zaposlene, koje imaju djecu te su u braku. Stoga je i vanjska valjanost smanjena. Bilo bi zanimljivo ispitati ove probleme i na uzorku muškaraca, s obzirom na postupne promjene u ulogama i njihovoj sve većoj uključenosti u obiteljske obaveze. Dosadašnja istraživanja često su se bavila zaposlenicima s rukovodećim zanimanjima (Moreno-Jiménez i sur., 2009), no bilo bi važno uključiti i zanimanja koja zbog specifičnosti posla otežavaju oporavak kao i usklađivanje radnih i obiteljskih zahtjeva (primjerice zdravstveni djelatnici, djelatnici u policiji, hitnoj službi). Nadalje, istraživanje koje smo proveli bilo je korelacijsko što onemogućava zaključivanje o kauzalnosti te o njoj možemo samo pretpostavljati na temelju dobivenih rezultata u našem i drugim istraživanjima. Uz to, za bolje razumijevanje, bilo bi potrebno provesti longitudinalno istraživanje za uvid u promjene u doživljavanju konflikta, te u tom kontekstu, utjecaj povezanih čimbenika. Osim toga, ističe se i ograničenje *online* istraživanja, koje je povezano s problemom samoselekcije, razlika u profilu sudionika koji češće koriste internet te motivaciji za sudjelovanje u istraživanju. Nadalje, iako korištena metoda samoiskaza ima brojne zamjerke poput ovisnosti rezultata o samouvidu sudionika te pristranosti, mjerenje konstrukata poput konflikta radne i obiteljske uloge uz pomoć subjektivnih evaluacija ili izvještaja nužno je zbog dinamičnosti samog konstrukta koji na kraju krajeva više ovisi o osobnoj evaluaciji, nego objektivnim ishodom (Allen, 2013). Osim korelacijskog istraživanja konflikta radne i obiteljske uloge, u budućim istraživanjima bilo bi korisno upotrijebiti drugačije metode poput vođenja dnevnika, i prikupiti kvalitativne podatke u svrhu boljeg razumijevanja ispitivanih konstrukata na individualnoj razini pojedinca, ali i razumijevanje prelijevanja doživljaja između različitih uloga i na druge vidove života poput socijalnih interakcija.

Unatoč tome, ovim istraživanjem doprinijeli smo boljem razumijevanju nalaza o zaštitnim i rizičnim čimbenicima u doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki u tradicionalnijem društvenom okruženju.

ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje bavilo se ispitivanjem prediktora dvije vrste konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki.

Rezultati pokazuju da su najbolji prediktori konflikta rad-obitelj tjedni broj radnih sati, red, diskrepancija, psihološki odmak, opuštanje i kontrola. Veći konflikt rad-obitelj iskazuju zaposlene majke koje rade više sati tjedno, koje manje teže organizaciji i redu, a doživljavaju veći raskorak između visoko postavljenih i ostvarenih ciljeva te se manje mogu psihološki odvojiti od posla i opustiti te kod kojih su aktivnosti kojima se bave u slobodno vrijeme manje pod njihovom kontrolom.

Najbolji prediktori konflikta obitelj-rad su stupanj obrazovanja, briga o djeci, red, diskrepancija, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola. Izraženiji konflikt obitelj-rad doživljavaju visokoobrazovane zaposlene majke, kod kojih je briga o djeci više njihova nego odgovornost partnera, koje su manje organizirane i s većim neslaganjem između visokih standarda i postignutog te koje manje koriste strategije oporavka od posla opuštanje i kontrolu, a više koriste usavršavanje vještina.

LITERATURA

- Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work-Life: Implications For Human Resources. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 173-177.
- Allen, T. D. (2013). The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. *Handbook of Psychology*, 2, 698-716.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. i Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Ashby, J. S. i Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes, and self-esteem: A structural equation analysis. *Journal of Counseling and Development*, 80, 197–203.
- Barber, L. K., Conlin, A. L. i Santuzzi, A.M. (2019). Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. i Lee, S. (2018). The work-family interface, U C. B. Travis i J. W. White (ur.), *Handbook of the Psychology of Women 2*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barnett, R. i Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- 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.
- Bartolac, A. i Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravdnosti u vezi. *Sociologija i prostor*, 51(1), 67-90.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Crompton, R. i Lyonette, C. (2006). Work-life balance in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Črpić, G., Sever, I. i Mravunac, D. (2010). Žene i muškarci: egalitarnost na egzistencijalnoj i kolizija u svjetonazorskoj ravni. *Društvena istraživanja*, 1-2, 69-89.
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2000). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i nerješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 791-819.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. i Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. i Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Occupational Stress and Well Being*, 7, 85-123.
- Derks, D., van Mierlo, H. i Schmitz, E. B. (2014). A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.
- Deuling, J. K. i Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326-330.
- Dex, S. i Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, employment and society*, 19(3), 627-637.
- Dobrotić, I. i Laklija, M. (2009): Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16(1), 45-63.
- Domović, L. Ćuk, K. i Tonković Grabovac, M. (2016). "Provjeravam svoj poslovni e-mail dok ne odem spavati" – konflikt radne i obiteljske uloge u digitalno doba. U A. Pokrajac-Bulian, I. Miletić, J. Juretić i J. Lopižić (ur.). *24. godišnja konferencija hrvatskih psihologa: Psihologija u prevenciji poremećaja i očuvanju zdravlja*. Opatija, Hrvatska.
- Duxbury, L. E. i Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. i Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168–183.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. i Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Etizon, D., Eden, D. i Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE.

- Flett, G. L. i Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism. Theory, Research and Treatment*. Washington DC: APA.
- Fox, M. L. i Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 164-174.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity study. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888-895.
- 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*(2), 145-167.
- Frone, M. R., Russel, M. i Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of 815 employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M. i Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing the model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 71*, 65-78.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., i Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*(5), 449-468.
- Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada. *Sociologija i prostor, 49*(189), 25-48.
- Grandey, A. A. i Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 350-370.
- 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*, 72-92.
- Greenhaus, H. J. i Beutell, J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. (2000a). 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*, 111-126.
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. (2000b). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family, 62*, 336-348.

- Haase, A. M., Prapavessis, H. i Owens, R. G. (2013). Domain-specificity in perfectionism: Variations across domains of life. *Personality and Individual Differences*, 55, 711–715.
- Hays, S. (1999). Generation X and the Art of Reward. *Workforce*, 78(11), 45-47.
- Hewitt, P. L. i Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456–470.
- Higgins, C. i Duxbury, L. (2005). Saying ‘No’ in a culture of hours, money and non-support. *Ivey Bus. J.* 69, 1–5.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Ingelhart, R. (2000). Globalization and Postmodern Values. *The Washington Quarterly*, 23(1), 215-228.
- 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), 23-34.
- Jelušić, J. (2005). *Ravnoteža privatnog i poslovnog života zaposlenih majki*. Neobjavljeni diplomski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Kamenov, Ž. i Jugović, I. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti u obitelji, u: Kamenov, Ž. i Galić, B. (Ur.). *Rodna ravnopravnosti diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje «Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH»*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
- Kaufman, G. i Bernhardt, E. (2015). Gender, work and childbearing: couple analysis of work adjustments after the transition to parenthood. *Community, Work & Family*, 18(1), 1-18.
- 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.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry and Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. M. i Van De Vliert, E. (1997). The Marital Dynamics of Conflict over the Division of Labor. *Journal of Marriage & Family*, 59 (3), 635-653.

- Kodrnja, J. (2002). Patrijarhalnost u hrvatskoj obitelji: briga ili dominacija. *Sociologija sela*, 40, 155-180.
- Lauri Korajlija, A., Jokić-Begić, N. i Kamenov, Ž. (2003). Koliko je za neuspjeh u studiju odgovoran perfekcionizam i negativni atribucijski stil. *Socijalna psihijatrija*, 31, 191-197.
- Leinert Novosel, S. (1999). *Žena na pragu 21. stoljeća - između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD i EDAC.
- Lippe, T. van der, Jager, A. i Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- LoCicero, K. A. i Ashby, J. S. (2000). Multidimensional perfectionism in middle school age gifted students: A comparison to peers from the general cohort. *Roepers Review*, 22, 182-185.
- Meijman, T. F. i Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. U P. J. D. Drenth i H. Thierry (ur.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2: Work psychology, str. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism clusters and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 349–367.
- Mitchelson, J. K. i Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25, 477–486.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. i Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440.
- Musić, M. (2018). *Test implicitnih asocijacija i percepcija radne i obiteljske uloge konfliktima*. Neobjavljeni diplomski rad. Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Noonan, M.C. (2001). The Impact of Domestic Work on Men's and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1134-1145.

- Ozbilir, T., Day, A. i Catano, V. M. (2015). Perfectionism at work: An investigation of adaptive and maladaptive perfectionism in the workplace among Canadian and Turkish employees. *Applied Psychology, An International Review*, 64(1), 252–280.
- Pavlinić, D. (2018). *Novi načini rada i oporavak od posla: uloga pametnih telefona*. Neobjavljeni diplomski rad. Odsjek za psihologiju, Hrvatski studiji, Sveučilište u Zagrebu.
- Pećnik, N. (2003.) *Međugeneracijski prijenos zlostavljanja djece*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Rice, K. G., Ashby, J. S., i Slaney, R. B. (1998). Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A structural equations analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 304–314.
- 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.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J. i Ashby, J. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 3, 518-528.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Stoeber, J. i Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530-535.
- Šimunić, A. (2015). *Osobne značajke zaposlenih supružnika i konflikt radne i obiteljske uloge*. Doktorski rad. Zagreb: Filozofski Fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Odsjek za psihologiju.
- Šimunić, A., Proroković, A. i Ivanov, L. (2014). Skala konflikta radne i obiteljske uloge. U: Čubela Adorić i sur. (ur.), *VII. Zbirka psiholoških skala i upitnika*, Zadar: Sveučilište u Zadru.

- Šimunić, A. (2008). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod žena koje rade u smjenama*. Neobjavljena diplomatska radnja. Odjel za psihologiju, 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.
- Thomas, J. E. i Hildingsson, I. (2009). Who's bathing the baby? The division of domestic labour in Sweden. *Journal Of Family Studies*, 15(2), 139-152.
- Tonković Grabovac, M. i Salkičević, S. (2013). *Prijevod upitnika Recovery Experience Questionnaire autora S. Sonnentag i C. Fritz*. Zagreb: Odsjek za psihologiju.
- Vlahinja, H. (2012). *Izraženost perfekcionizma u različitim područjima života kod studenata*. Neobjavljeni diplomski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work and community resources and demands of family integration. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 7-23.
- Živić, D. (2002). Demografski oblik i razvoj obiteljske strukture stanovništva Hrvatske 1971.– 2001. *Revija za sociologiju*, 34(2), 57-73.
- Wright, J. C. i Mischel, W. (1987). A conditional approach to dispositional constructs: The local predictability of social behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53,1159–1177.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., i Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J. i Zou, Y. (2000). Sources of work–family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113–123.
- Yoder, J. D. (2003). *Women and gender: Transforming psychology (2nd ed.)*. UpperSaddle River, NJ: Prentice Hall

PRILOZI

Prilog A

Tablica 1

Postotak sudionica s obzirom na neke sociodemografske podatke prikupljene u istraživanju (N=488).

Stupanj obrazovanja:	Srednja stručna sprema	18%
	Viša stručna sprema	17.2%
	Visoka stručna sprema	55.3%
	Magistra/Doktorica znanosti	9.4%
Radno mjesto u hijerarhiji organizacije:	Niži položaj	13.1%
	Srednji položaj	66.8%
	Visoki položaj	20.1%
Materijalni status:	Izrazito ispodprosječan	0.8%
	Ispodprosječan	4.5%
	Prosječan	65.8%
	Iznadprosječan	28.5%
	Izrazito iznadprosječan	0.4%
Partnerski status:	Slobodna	0.4%
	Izvanbračna zajednica	9.8%
	Udana	85.7%
	Udovica	0.2%
	Rastavljena	3.9%
Broj djece:	Jedno	46.6%
	Dvoje	42.7%
	Troje	9.4%
	Četvero	0.8%
	Petero	0.4%

Prilog B

Tablica 4

Vrijednosti Pearsonovih koeficijenata korelacije za dimenzije raspodjele obiteljskih odgovornosti, dimenzije perfekcionizma, broj područja perfekcionizma, dimenzije oporavka od posla te dimenzije konflikta radne i obiteljske uloge ($N=488$).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Briga o djeci	—											
2 Kućanski poslovi	.454***	—										
3 Briga o financijama	.200***	.105*	—									
4 Visoki standardi	-.017	.056	.037	—								
5 Red	.085	.217***	-.006	.408***	—							
6 Diskrepancija	.059	.056	.124**	.186***	.046	—						
7 Područja perfekcionizma	-.095*	.047	.015	.440***	.343***	.065	—					
8 Psihološki odmak	.011	-.008	.024	-.102*	.013	-.198***	-.156***	—				
9 Opuštanje	-.077	-.147**	-.120**	-.107*	-.014	-.283***	-.086	.351***	—			
10 Vještine	-.063	-.101*	-.070	.059	-.006	-.241***	.074	.122**	.514***	—		
11 Kontrola	-.055	-.062	-.045	-.056	.041	-.306***	-.014	.238***	.558***	.500***	—	
12 Konflikt rad-obitelj	.013	-.057	.072	.023	-.141**	.336***	-.029	-.340***	-.371***	-.239***	-.359***	—
13 Konflikt obitelj-rad	.186***	.067	.013	-.027	-.178***	.313***	-.034	-.201***	-.308***	-.127**	-.320***	.323***

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$