

# Rodne razlike u ravnoteži između posla i obitelji i predikcija zadovoljstva životom

---

Ciglar, Janja

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **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:131:309602>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-08**



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

**RODNE RAZLIKE U RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLA I OBITELJI I  
PREDIKCIJA ZADOVOLJSTVA ŽIVOTOM**

Diplomski rad

Janja Ciglar

Mentorica: prof. dr. sc. Željka Kamenov

Zagreb, 2021.

## IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradila samostalno te da u njemu nema kopiranih, prepisanih ili preuzetih dijelova teksta tuđih radova koji nisu propisno označeni kao citati s navedenim izvorom iz kojeg su preneseni.

U Zagrebu, 15. srpnja 2021.

Janja Ciglar

## **Sadržaj**

UVOD.....	1
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE.....	8
METODA.....	10
REZULTATI.....	15
RASPRAVA.....	22
ZAKLJUČAK.....	27
LITERATURA.....	28

## **Rodne razlike u ravnoteži između posla i obitelji i predikcija zadovoljstva životom**

Janja Ciglar

Rad prikazuje rezultate istraživanja koje se bavi rodnim razlikama u ravnoteži između posla i obitelji i negativnom prelijevanju između radne i obiteljske uloge s obzirom na to imaju li sudionici djecu. Ispitana je i povezanost zadovoljstva sobom u aspektu partnerskih odnosa, roditeljstva i karijere i procjene uspješnosti izvršavanja poslovnih i obiteljskih odnosa. Regresijskom analizom ispitan je udio varijance prediktora ravnoteže i negativnog prelijevanja između posla i obitelji, zadovoljstva sobom u aspektu partnerskih odnosa, roditeljstva i karijere, izvršavanja poslovnih i obiteljskih obaveza u zadovoljstvu životom posebno za muškarace i posebno za žene. Uzorak su činile zaposlene osobe oba roda u dobi od 18 do 66 godina, različitog bračnog statusa, sa i bez djece (N=1306). Sudionici su dobrovoljno i anonimno ispunjavali upitnik koji se sastojao od nekoliko skupina pitanja kojima se mjere sociodemografske karakteristike, karakteristike posla, obitelji, ravnoteža između posla i obitelji, negativno prelijevanje s radne na obiteljsku i s obiteljske na radnu ulogu, zadovoljstvo poslom i obiteljskim životom, zadovoljstvo sobom u različitim domenama te izvršavanje poslovnih i obiteljskih obaveza. Rezultati djelomično potvrđuju hipoteze o rodnim razlikama u negativnom prelijevanju s radne na obiteljsku ulogu. Žene osjećaju veće negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu ako imaju djecu, dok kod muškaraca takva razlika nije utvrđena. Korelacije između varijabli zadovoljstva sobom i izvršavanja obiteljskih i poslovnih obaveza su značajne, ali niske do umjerene. Zadovoljstvo sobom kao roditeljem, partnerom/icom i u pogledu karijere pozitivno predviđaju zadovoljstvo životom kod oba roda, dok su kod žena pronađena i dva negativna prediktora – negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu i radni sati.

*Ključne riječi:* ravnoteža između posla i obitelji, negativno prelijevanje, rodne razlike, zadovoljstvo životom

### **Gender differences in work-life balance and prediction of life satisfaction**

This research addresses gender differences in work-life balance and conflict between work and family considering whether the participants have children. Furthermore, we examined correlations between self-satisfaction in the aspects of relationship, parenthood and career and work and family performance. Also, we performed a regression analysis to examine the predictive value of the variables of self-satisfaction, work and family performance, work-life balance and conflict in the variance of satisfaction with life. Sample consists of employed people over 18 years with the variety of age, gender, education, marriage status and having children. Results partly confirm hypothesis about gender differences in the work – family interface. Women experience higher levels of family-work conflict when they have children, whereas this difference wasn't found in men's experience. Correlations between self-satisfaction and work and family performance are significant, but low to medium. Variables of self-satisfaction are positive predictors of life satisfaction for both genders, while family-life conflict and working hours seem to be negative predictors only for women.

*Keywords:* work-life balance, work-family conflict, gender differences, life satisfaction

## **Uvod**

Rad je važna ljudska aktivnost koja pozicionira pojedinca u društvu, određuje njegovu vrijednost pa tako značajno utječe i na njegov psihološki identitet te vodi ka zadovoljenju ljudskih potreba. U današnjem kompetitivnom i užurbanom društvu, posao je jedan od središnjih aspekata u životu pojedinca. Ljudi su opterećeni mnogim odgovornostima i obavezama, a različite uloge u kojima se tako nalaze mogu utjecati jedna na drugu ako se izvode u isto vrijeme. Ova interakcija može imati pozitivan ili negativan efekt i može biti izvor stresa kad uloge nisu kompatibilne ili kad nadilaze sposobnosti pojedinca (Šimunić i Gregov, 2012). S obzirom da su dvije glavne točke u životu odraslog pojedinca obitelj i posao, većina istraživanja se bavi interakcijom između ove dvije domene: negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu i s obiteljske na radnu ulogu (Frone i sur., 1992). Posao oduzima veliki dio svakodnevice te ljudi često imaju poteškoća u balansiranju svojih poslovnih i privatnih uloga. Ukoliko su privatni i poslovni život u konfliktu, to izaziva stres što može dovesti do negativnih posljedica za psihičko i fizičko zdravlje (Adams i sur. 1996), kao što su glavobolje, visok krvni pritisak, dijabetes i poteškoće u mentalnom zdravlju što, pak, zauzvrat dovodi do izostajanja s posla, smanjene produktivnosti i nezadovoljstva poslom, ali i lošijih obiteljskih i društvenih odnosa (Yadav i Dabhade, 2014). Upravo to nas navodi na proučavanje ravnoteže između poslovne i obiteljske uloge pojedinca.

### *Ravnoteža*

Istraživači navode da su privatni i poslovni život međusobno ovisni te da utječu jedan na drugoga, pri čemu se najčešće raspravlja o tome kako negativna iskustva i događaji na poslu imaju negativan utjecaj na obiteljski i privatni život (Greenhaus i sur., 1987). U svom istraživanju Gregory i Milner (2009) navode da je narušena ravnoteža poslovnog i privatnog života sve češća među europskim zaposlenicima, a jedan od razloga tome je i razvoj tehnologije koji otežava mogućnost odvajanja privatne i poslovne sfere što dovodi do još većeg prelijevanja negativnih utjecaja. Ravnoteža posla i obitelji može se definirati kao samoodređujuće stanje dobrobiti osobe koje omogućava osobi da učinkovito balansira između obaveza na poslu i kod kuće te da ostvari dobro fizičko, emocionalno i psihičko

zdravlje (David i sur., 2001). Povezanost ravnoteže između posla i obitelji i zdravlja potvrđena je u mnogim istraživanjima, koristeći raznolike pristupe u različitim uzorcima i kontekstima (Hämmig i sur., 2009; Lunau i sur. 2014; Martinengo i sur., 2010; Duxbury i Higgins, 1991; prema Wepfer i sur., 2015). Stoga, može se reći da je doživljaj ravnoteže između poslovnog i privatnog života indikator dobrobiti i zdravlja pa je, time, u interesu javnog zdravstva. Dakle, ravnoteža podrazumijeva uključenost u obiteljski, privatni i poslovni život, pri čemu je važan subjektivni dojam osobe koji određuje osjećaj ravnoteže. Preciznije, osoba sama određuje koliko vremena želi provoditi na poslu i u privatnim aktivnostima, koliko će psihološki biti uključena u te dvije sfere te koliko je zadovoljna svojim ulogama (Greenhaus i sur., 2003). Ravnoteža između posla i privatnog života odnosi se na pomirenje između posla i privatne domene i opisuje se kao „cjelokupna procjena kompatibilnosti između uloga na poslu i u obitelji“ (Wepfer i sur., 2015). Greenhaus i Allen (2011) opisuju ravnotežu između posla i privatnog života kao rezultat zadovoljstva i efikasnosti u različitim ulogama u suglasnosti s životnim vrijednostima. Kako bi se osvrnuli na probleme povezane s postojećim konceptualizacijama, Grzywacz i Carlson (2007) pokreću alternativnu definiciju ravnoteže: „ostvarenje očekivanja od uloge koja su dogovorena između pojedinca i partnera u obiteljskoj i radnoj domeni.“ Definicija koju nude Grzywacz i Carlson (2007) čvrsto je utemeljena na iskustvima pojedinaca i fokusira se na ishode povezane s ravnotežom, a ne na individualne percepcije i konzistentna je s interpretacijama teorije uloga (Marks i MacDermid, 1996; Carlson i sur., 2009). Izuzev nalaza da je subjektivni osjećaj ravnoteže povezan sa stresom, organizacijskom predanošću, zadovoljstvom poslom i produktivnošću (Darcy i sur., 2012), osjećaj ravnoteže također je povezan i s kvalitetom života, pri čemu, ukoliko je angažiranost u poslovnim i privatnim ulogama niska ili osoba ne izvlači mnogo zadovoljstva iz tih uloga, neravnoteža ne utječe na kvalitetu života. No, ukoliko osoba ulaže mnogo truda u aktivnosti na poslu i u privatnom životu, neravnoteža ima utjecaj na kvalitetu života, pri čemu je kvaliteta života veća za one koji više ulažu u privatni život (Greenhaus i sur., 2003). Ravnoteža između poslovnog i privatnog života jedan je od faktora koji bi mogao pridonositi zadovoljstvu poslom i privatnim životom (Yadav i Dabhade, 2014). Također, nezadovoljstvo poslom može dovoditi do većeg osjećaja neravnoteže između poslovnog i privatnog života (Carlson

i sur., 2015). Tijekom života, relativna važnost između posla i obitelji će se vjerojatno mijenjati pa ravnoteža može biti indikator zadovoljstva s rasponom u kojem ljudi žive u skladu sa svojim trenutačnim vrijednostima (Wepfer i sur., 2015). Doživljavanje neravnoteže dovodi do nezadovoljstva poslom koje može voditi do povećanog apsentizma, otkaza, smanjene produktivnosti, smanjenog zadovoljstva poslom, naglašenog menadžerskog stresa, štete u obiteljskim i društvenim odnosima. Ravnoteža između poslovne i privatne sfere života dovodi do zadovoljstva poslom i produktivnosti, dok neravnoteža uzrokuje degradaciju odnosa i nezadovoljstvo poslom. Neravnoteža negativno utječe i na obiteljski život jer obiteljski odnosi zahtijevaju njegu, vrijeme i pažnju koje je teško ostvariti ako posao zauzima važnije mjesto (Yadav i Dabhade, 2014).

#### *Negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge*

Dvije najvažnije domene u životu pojedinca su posao i obitelj, a one nisu uvijek kompatibilne pa stvaraju negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge. Ono ima dvije dimenzije – negativno prelijevanje s radne uloge na obiteljsku i s obiteljske na radnu ulogu. Takvo prelijevanje povezano je s ishodima poput nezadovoljstva, sagorijevanja i davanja otkaza, kao i s ishodima vezanima uz psihičku dobrobit (npr. depresija) te nezadovoljstvo životom i brakom (Netemeyer i sur., 1996). S obzirom na povećanje broja obitelji u kojima oba roditelja zarađuju, jednoroditeljskih obitelji i obitelji sa starijim osobama kojima je potrebna briga, vjerojatno je da će ovi ishodi biti još naglašeniji u budućnosti. Nadalje, povećan je broj dokaza da je negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge povezano s radnom produktivnosti i financijskim troškovima organizacije (Netemeyer i sur., 1996). Istraživanja pokazuju da je negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu jače nego s obiteljske na radnu ulogu, unatoč tome što većina izjavljuje da je obitelj važnija od posla (Netemeyer i sur., 1996). Danas je gotovo univerzalno prihvaćen integrativni model negativnog prelijevanja između posla i obitelji koji sugerira da strukturalni, socijalni i psihološki zahtjevi posla i obitelji doprinose i višim razinama negativnog prelijevanja između posla i obitelji (Frone i sur., 1992; Frone i sur., 1997). Ovaj izvor stresa dovodi do nezadovoljstva i kod posla i kod obitelji, a ova dva tipa teškoća uzrokuju općenito nezadovoljstvo i depresiju. Strukturalni zahtjevi posla, poput smjenskog



rada (Pleck i Staines, 1985) i produljenih radnih sati (Tausig i Fenwick, 2001), kao i socijalni i psihološki zahtjevi, poput povećane odgovornosti, raznolikosti zadataka, količine posla i psihičkog pritiska, povezuju se s višim razinama negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu, što ima važne posljedice poput subjektivnog doživljaja stresa na poslu, nezadovoljstva i lošeg funkcioniranja na poslu (Kinnunen i Mauno, 1998; MacEwen i Barling, 1988). Slično tome, strukturalni i socijalni zahtjevi obitelji (broj i dob djece, briga za djecu, briga za starije, bračni status, kvaliteta obiteljskih odnosa) povezani su s višim razinama negativnog prelijevanja s obiteljske na radnu ulogu (Hill i sur., 2004; Voydanoff, 2005), s važnijim posljedicama poput osjećaja obiteljskog stresa, nezadovoljstva u obitelji, umora te neefikasnosti u bračnom i roditeljskom funkcioniranju (Frone i sur., 1997; Kinnunen i Mauno, 1998). Konceptualni pristup koji zauzimaju današnji istraživači temeljen je na pretpostavci da su negativno prelijevanje s radne na obiteljsku i s obiteljske na radnu ulogu različiti, ali povezani oblici unutarnjeg konflikta (Greenhaus i Beutell, 1985). Unutarnji konflikt promatrao se kao oblik sukoba u kojemu "pritisci uloge povezani s pripadnošću organizaciji u sukobu su s pritiscima koji dolaze od drugih grupa kojima pripadamo" (Kahn i sur., 1964). Iz perspektive posao-obitelj i obitelj-posao, ovaj tip sukoba odražava stupanj u kojemu su odgovornosti poslovne i obiteljske domene nekompatibilne, tj. "uključenost u posao (obitelj) otežana je sudjelovanjem u obiteljskoj (radnoj) ulozi" (Greenhaus i Beutell, 1985).

Istraživanja sugeriraju da postoji obrnuta povezanost između organizacijske odanosti i negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge (Greenhaus i Beutell, 1985) i između zadovoljstva poslom i negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge, a pretpostavlja se da bi negativno prelijevanje s radne na obiteljsku i s obiteljske na radu ulogu trebali biti pozitivno povezani sa sagorijevanjem, napetosti na poslu, sukobom poslovne uloge i dvosmislenosti poslovne uloge. Prijašnja istraživanja ukazuju na to da je negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu povezaniji sa sagorijevanjem i poslovnom napetosti nego što je negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu (Frone i sur., 1992). Istraživanja pokazuju da je namjera za odlaskom iz organizacije i potraga za novim poslom pozitivno povezana s oba oblika prelijevanja (Burke, 1988). Ipak, čini se

razumno sugerirati da će negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu jače korelirati s percipiranom sposobnosti za obavljanjem posla i s poslovnom izvedbom nego negativno prelijevanje s radne na obiteljsku pa bi, stoga, samoefikasnost i izvedba radnih zadataka trebale biti povezanije sa negativnim prelijevanjem s obiteljske na radnu ulogu nego s radne na obiteljsku (Netemeyer i sur., 1996). Zadovoljstvo životom i vezom trebali bi negativno korelirati sa negativnim prelijevanjem između radne i obiteljske uloge te je ono pozitivno povezano s negativnim tjelesnim simptomima i depresijom (Burke, 1988; Frone i sur., 1992).

#### *Izvršavanje poslovnih i obiteljskih obaveza*

Frone i suradnici (1997) istraživali su izvršavanje obaveza na poslu i u obitelji. Ovakva izvedba unutar uloge (eng. *in-role*) odnosi se na ispunjavanje općenitih odgovornosti koje su povezane s pojedinim poslom ili ulogom (Williams i Anderson, 1991). Frone i suradnici (1997) pretpostavili su da je jedan od direktnih prediktora obje izvedbe - i posla i obitelji, socijalna podrška specifična za domenu. Što se tiče socijalne podrške, pretpostavili su da će podrška nadređenih i kolega pozitivno utjecati na izvedbu na poslu, a podrška supružnika i članova obitelji pozitivno će korelirati s uspjehom u izvršavanju obiteljskih obaveza. Preopterećenje bi trebalo biti negativno povezano s izvedbama s obzirom da dovodi do fizičkog i psihičkog umora i naposljetku do smanjenja sposobnosti ispunjavanja obaveza vezanih za određenu ulogu. Iako ova hipoteza nije provjerena u obiteljskoj domeni, istraživanja vezana za opterećenje na poslu pokazuju da je preopterećenje negativno povezano s kvalitetnim izvršavanjem obaveza na poslu (Sullivan i Bhagat, 1992). Hipoteza da će teškoće unutar uloge dovesti do slabije izvedbe konzistentna je s prethodnim modelom negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu (Netemeyer i sur., 1996) i izvedbe na poslu (Organ i Ryan, 1995) koji sugeriraju da teškoće unutar uloge mogu djelovati na izvedbu. Prethodne meta-analize sugeriraju da postoji korelacija između nezadovoljstva poslom i izvršavanja obaveza na poslu. Primjerice, u širokom pregledu literature, Iaffaldano i Muchinsky (1985) pokazali su korelaciju između individualnog zadovoljstva poslom i izvedbe. U pregledu istraživanja, Petty i suradnici (1984) prikazuju i nešto višu korelaciju. Iako se može činiti da ove korelacije nisu visoke, još jedna meta-

analiza (Hom i sur., 1992) govori da su slične po veličini između zadovoljstva poslom i drugih ponašanja, poput davanja otkaza. Nema mnogo istraživanja koja su ispitivala povezanost izvedbe u ulozi u kontekstu obitelji. Frone i suradnici (1997) pretpostavili su da je negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu direktni negativni prediktor obiteljske izvedbe, a negativno prelijevanje s obiteljskog na radnu ulogu negativni prediktor za izvedbu na poslu. Po definiciji, negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu odražava koliko posao ugrožava sposobnost pojedinca da izvršava obiteljske obveze. Stoga bi visoke razine negativnog prelijevanja između posla i obitelji trebale negativno utjecati na obiteljsku izvedbu. Isto se odnosi i na negativno prelijevanje s obiteljske na radu ulogu. Djelomičnu podršku ovoj hipotezi pružaju Netemeyer i suradnici (1996) koji su našli da je negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu negativno povezano s izvedbom na poslu, dok negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu nije bilo povezano s izvedbom na poslu. Nažalost, Netemeyer i suradnici (1996) nisu koristili mjeru obiteljske izvedbe. Hipotezu podržavaju i MacEwen i Barling (1994) koji su istraživali povlačenje (engl. *withdrawal*) iz posla i obitelji. Povlačenje vezano uz ulogu predstavlja koliko pojedinac kasni ili propušta poslovne ili obiteljske aktivnosti. MacEwen i Barling (1994) pronašli su da je negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu pozitivno povezano s obiteljskim povlačenjem, dok negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu pozitivno korelira s povlačenjem u poslovnom životu. Pronašli su da postoji značajna negativna povezanost negativnog prelijevanja s obiteljske na radnu ulogu s izvedbom na poslu i povezanost negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu na obiteljsku izvedbu. Ovi nalazi sugeriraju da uspješnost izvedbe jedne uloge može biti smanjena ako se obaveze druge uloge miješaju s njenim izvođenjem. Nadalje, ovo je konzistentno s nalazom MacEwena i Barlinga (1994) da je negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu pozitivno povezano s povlačenjem na poslu, a negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu s povlačenjem unutar obitelji. Rezultati ukazuju da je poslovno preopterećenje negativno povezano s izvedbom na poslu (Sullivan i Bhagat, 1992), ali Frone (1997) to nije potvrdio. Ipak, roditeljsko preopterećenje bilo je neizravno i negativno povezano s uspješnijim prolaskom kroz obiteljske obiteljske teškoće. Postoji značajna negativna povezanost teškoća u obitelji s izvedbom u obitelji. Organ i Ryan (1995) pokazali su da je

nezadovoljstvo poslom povezanije s ponašanjima izvan uloge i građanskim ponašanjem nego s izvedbom u ulozi. Ponašanja izvan uloge odražavaju aktivnosti koje nisu dio formalnog opisa posla, ali ipak doprinose organizaciji. Kako ne postoje formalni opisi unutar obiteljske domene, odgovori na skali obiteljske izvedbe mogu odražavati takva ponašanja. Drugo, poslovi u formalnim organizacijama generalno zahtijevaju od pojedinaca da obavljaju jasno definirane i predviđene zadatke (Varca i James-Valutis, 1993).

### *Rodne razlike i djeca*

S obzirom na različite zahtjeve koje rodne uloge postavljaju pred žene i muškarce, zanimljivo je istražiti i razlike u ravnoteži koju doživljavaju. Danas je veliki broj žena zaposlen i zahtjevi postavljeni pred muškarce i žene se mijenjaju, ali tradicionalne rodne uloge se i dalje održavaju i ipak u svakodnevnom životu žene češće vode brigu oko kućanskih poslova, djece i slično (Yoder, 2002). Holahan i Gilbert (1979; prema Duxbury i Higgins, 1991) kažu da je razlika žene u poslu obavljaju ulogu koja nije tradicionalna, dok je kod muškaraca ona kongruentna s očekivanjima društva pa, stoga, postoji malo neslaganja između uključenosti u ulogu i očekivanja društva. Za žene uključenost u poslovnu ulogu može dovesti do krivnje i anksioznosti zbog utjecaja na njihovu tradicionalnu ulogu u obitelji pa to može dovesti do viših razina negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu kod žena (Duxbury i Higgins, 1991). Neka ranija istraživanja pokazuju da žene sebe zaista vide odgovornijima za obiteljsku domenu nego muškarce (Gerstel i Sarkisian, 2006). Pojedini tipovi radnih rasporeda mogu biti značajan stresor za zaposlene majke. Primjerice, rad u smjenama pokazuje negativne efekte na fizičko zdravlje, kvalitetu sna i mentalno zdravlje (Boggild i Knutsson, 1999; Costa, 1996; White i sur., 2003). Yadav i Dabhade (2014) istraživali su ravnotežu između posla i obitelji kod žena te navode kako manjak osjećaja ravnoteže kod žena može dovesti do pogoršanja zdravlja, glavobolja, gastritisa, bolova u tijelu, manjka motivacije, dugoročno i do kardioloških problema, visokog tlaka, dijabetesa, psihijatrijskih problema i lošije izvedbe na poslu. Svi ovi problemi proizvode negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge te dovode do nezadovoljstva poslom, posebno kod ženskih zaposlenika. Radoholizam je češći kod muškaraca (Harpaz i Snir, 2003), a jedno od objašnjenja je razlika u viđenju uloga

muškaraca i žena u društvu. Na muškarce koji mnogo rade češće se gleda kao da dobro skrbe za svoju obitelj, dok žene koje mnogo rade češće bivaju osuđivane da zanemaruju svoju obitelj i sl. Radno vrijeme, rod i obiteljski stadij odavno se prepoznaju kao determinante doživljaja poslovnog života, ali malo istraživanja pokazuje njihove interakcije. Rezultati istraživanja Tausiga i Fenwicka (2001) povezala su ravnotežu posla i privatnog života s dobi, stupnjem obrazovanja i roditeljstvom. Istraživanja pokazuju da su obiteljski stadiji relevantniji nego biološka dob pri predviđanju doživljaja unutar posla i obitelji (Wepfer, 2015). Stadiji obiteljskog života opisuju ciklus obiteljskog života podijeljen u slijed uzastopnih stadija karakteriziranim određenim ulogama i zahtjevima vremena i energije u privatnoj i poslovnoj domeni. Erickson dijeli te zahtjeve ovisno o životnom i obiteljskom stadiju (Wepfer, 2015). U ovom istraživanju, razlikujemo osobe sa i bez djece. Istraživanja potvrđuju da su privatni zahtjevi za vremenom i energijom najviši u stadijima s malom djecom, a najniži u obiteljskim stadijima bez djece ili s odraslom djecom (Demerouti i sur., 2012; Blanchard-Fields i sur., 1997). Zahtjevnije razdoblje privatnog života koje obilježava odgoj djece nerijetko se poklapa i s većim zahtjevima u poslovnom životu pri počecima građenja karijere te su za to razdoblje života osmislili i izraze poput „time squeeze“, „rush hour of life“ (Clarkberg i Moen, 2001). Naposljetku, osobe s više djece moraju raspoređivati svoje vrijeme i emocije između posla i kuće više nego osobe s manje djece pa se stoga pretpostavlja da će osobe s manje djece doživljavati niže razine negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge (Netemeyer, 1996).

## **Cilj, problemi i hipoteze**

### *Cilj*

Cilj istraživanja je dobiti uvid u doživljavanje i uspješnost u balansiranju posla i obitelji kod muškaraca i žena te razlike između njih.

*Problem 1.* Ispitati postoji li rodna razlika u doživljavanju ravnoteže između posla i obiteljskog života s obzirom na to imaju li sudionici djecu.

*Hipoteza 1.* Zaposlene osobe bez djece doživljavat će jednaku razinu ravnoteže između posla i obitelji neovisno o rodu, ali kod zaposlenih osoba koje imaju djecu muškarci će izražavati veći osjećaj ravnoteže između posla i obitelji nego žene.

*Problem 2.* Ispitati postoji li rodna razlika u doživljavanju negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge s obzirom na to imaju li sudionici djecu.

*Hipoteza 2.a* Zaposlene osobe bez djece oba roda doživljavat će jednaku razinu negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu, dok će kod osoba s djecom postojati značajna razlika. Žene će doživljavati više razine negativnog prelijevanja s posla na obitelj nego muškarci.

*Hipoteza 2.b* Zaposlene osobe bez djece oba roda doživljavat će jednaku razinu negativnog prelijevanja s obiteljske na radnu ulogu, dok će kod osoba s djecom postojati značajna razlika. Žene će doživljavati više razine negativnog prelijevanja s obitelji na posao nego muškarci.

*Problem 3.* Ispitati postoji li rodna razlika u uspješnosti u izvršavanju obaveza u obiteljskoj i radnoj ulozi s obzirom na to imaju li sudionici djecu.

*Hipoteza 3.a* Zaposlene osobe bez djece jednako će uspješno obavljati poslovne obaveze neovisno o rodu, ali kod zaposlenih osoba koje imaju djecu muškarci će uspješnije izvršavati poslovne obaveze nego žene.

*Hipoteza 3.b* Zaposlene osobe bez djece jednako će uspješno obavljati obiteljske obaveze neovisno o rodu, ali kod zaposlenih osoba koje imaju djecu žene će uspješnije izvršavati obiteljske obaveze nego muškarci.

*Problem 4.* Ispitati postoji li povezanost između izvršavanja obaveza radne i obiteljske uloge i zadovoljstva sobom kao partnerom, roditeljem i u pogledu karijere kod muškaraca i žena.

*Hipoteza 4.a* Uspješno izvršavanje poslovnih obaveza pozitivno je povezano sa zadovoljstvom sobom u pogledu karijere i sa zadovoljstvom životom kod oba roda.

*Hipoteza 4.b* Izvršavanje obiteljskih obaveza pozitivno je povezano sa zadovoljstvom sobom kao roditeljem i partnerom te zadovoljstvom životom kod oba roda.

*Problem 5.* Ispitati koliki je doprinos varijabli negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu i s obiteljske na radnu ulogu, uspješnosti u izvršavanju obaveza u obiteljskoj i poslovnoj ulozi, zadovoljstva sobom kao roditeljem, partnerom i u karijeri te broja radnih sati i imanja djece objašnjenju zadovoljstva životom žena i muškaraca.

*Hipoteza 5.* Negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu i s obiteljske na radnu ulogu, izvršavanje obaveza od obiteljske i poslovne uloge, zadovoljstvo sobom kao roditeljem, partnerom i sobom u karijeri te broj radnih sati i imaju li sudionici djece objasniti će značajan udio varijance zadovoljstva životom. Negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu i s obiteljske na radnu ulogu te broj radnih sati predviđati će manje zadovoljstvo životom, dok će izvršavanje obiteljskih i poslovnih obaveza te zadovoljstvo sobom kao roditeljem, partnerom i sobom u karijeri te imanje djece biti predviđati veće zadovoljstvo životom.

## **Metoda**

### *Sudionici*

U istraživanje su bili uključeni samo sudionici koji su dali odgovor na sva pitanja te je njihov konačni broj bio 1306, dok su 594 sudionika bila isključena zbog nepotpunih odgovora. Uzorak se sastojao od sudionika u dobi od 18 do 66 godina s prosječnom dobi 39.59 godina ( $SD = 11.89$ ), u većoj mjeri su ga činile žene ( $N=888$ ; 68%), a najviše sudionika (44.8%) je imalo visoku stručnu spremu. Prosječna dob muških sudionika bila je 37.98 godina ( $SD = 11.88$ ) s dobnim rasponom 19-66 godina, a ženskih sudionika 40.34 ( $SD = 11.84$ ) s rasponom 18-66 godina. T-testom smo provjerili dobnu razliku između muškaraca i žena. Unatoč tome što je Levenov test pokazao heterogenost varijanci ( $F = 13.067$ ;  $p < 0.01$ ), t-test je pokazao značajnu razliku na način da su žene značajno starije od muškaraca ( $t = -3.254$ ;  $df = 757$ ;  $p < 0.01$ ).

**Tablica 1***Broj sudionika prema demografskim karakteristikama (N=1360).*

Varijabla	Kategorija	Nm	% (m)	Nž	% (ž)	N	%
Stupanj obrazovanja	Osnovna škola	2	0.48	3	0.34	5	0.38
	Srednja stručna sprema	154	36.84	245	27.59	399	30.55
	Viša stručna sprema/univ. bacc.	90	21.53	140	15.77	230	17.61
	Visoka stručna sprema/mag. struke	155	37.08	430	48.42	585	44.79
	Mr. sc./ dr. sc.	17	4.07	70	7.88	87	6.66
Socio-ekonomski status	Ispodprosječan	15	3.59	26	2.93	41	3.14
	Prosječan	244	58.37	628	70.72	872	66.77
	Iznadprosječan	153	36.60	231	26.01	384	29.40
	Izrazito iznadprosječan	6	1.44	3	0.34	9	0.69
Rukovodni položaj	Nemam	235	56.22	599	67.45	834	63.86
	Da, niži rukovoditelj	57	13.64	102	11.49	159	12.17
	Da, rukovoditelj srednje razine	66	15.79	108	12.16	174	13.32
	Da, visoki rukovoditelj	60	14.35	79	8.90	139	10.64
Broj radnih sati	manje od 20h tjedno	10	2.39	35	3.94	45	3.45
	20 - 30h tjedno	25	5.98	84	9.46	109	8.35
	31 - 40h tjedno	114	27.27	270	30.41	384	29.40
	40 - 50h tjedno	211	50.48	412	46.40	623	47.70
	više od 50h tjedno	58	13.88	87	9.80	145	11.10
Bračni status	Neoženjen/Neudana	172	41.15	229	25.79	401	30.70
	Izvanbračna zajednica	37	8.85	85	9.57	122	9.34
	Oženjen/udana	192	45.93	493	55.52	685	52.45
	Rastavljen/a	17	4.07	62	6.98	79	6.05
	Udovac/ica	0	0.00	19	2.14	19	1.45
Broj djece	Nemam djece	207	49.52	327	36.82	534	40.89
	Imam dijete/djecu	211	50.48	561	63.18	772	59.11



## *Instrumenti*

Sudionici su ispunjavali online upitnik koji se sastojao od sljedećih dijelova:

### *1) Sociodemografski podaci*

Sudionici su odgovarali na četiri pitanja koja se odnose na njihove sociodemografske karakteristike, točnije kojeg su roda i dobi, koji je njihov najviši završeni stupanj obrazovanja te su procijenili svoj socioekonomski status.

### *2) Pitanja o poslu*

Sudionici su odgovarali na osam pitanja vezana uz karakteristike njihovog posla kao što su godine radnog staža i vrijeme provedeno u sadašnjoj organizaciji, zanimanje, djelatnost u kojoj su zaposleni, imaju li na poslu rukovodeću poziciju i veličina organizacije u kojoj rade. Osim toga, pitali smo ih pitanja vezana uz radno vrijeme - koliko sati tjedno rade na poslu, rade li više od jedne smjene i rade li noćne smjene. Detaljni opis uzorka s obzirom na odgovore na ova pitanja nalazi se u Prilogu 1.

### *3) Pitanja o obitelji*

Sudionici su odgovarali na pet pitanja koja se odnose na njihovu obitelj i kućanstvo: pitanja o njihovom bračnom statusu, koliko djece imaju te dob najmlađeg djeteta, s kime žive u kućanstvu te kako su raspoređene obaveze u kućanstvu.

### *4) Zadovoljstvo sobom*

Sudionici su odgovarali na četiri pitanja na Likertovoj skali od 1 do 10 koja se odnose na njihovo zadovoljstvo samima sobom kao roditeljem, kao partnerom, u pogledu svoje karijere i svojim cjelokupnim životom pri čemu 1 označava izrazito nezadovoljan, a 10 izrazito zadovoljan.

### *5) Ravnoteža između radne i obiteljske uloge*

Za procjenu doživljaja ravnoteže između radne i obiteljske uloge korištena je mjera koju su razvili Carlson, Grzywacz i Zivnuska (2009) te se odnosi na raspon u kojemu pojedinac uspijeva izvršiti obaveze koje su mu dodijeljene u obje domene istovremeno. Upitnik se

sastoji od šest čestica na koje su sudionici odgovarali na Likertovoj skali 1-5, pri čemu 1 označava odgovor „nimalo se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“, a svaka od njih uključuje očekivanja od uloge koje imaju drugi od njih (npr. *Sposoban sam ispuniti očekivanja koje nadređeni i moja obitelj imaju od mene*). Ukupni rezultat formiran je kao zbroj odgovora na svim česticama. Pouzdanost skale u istraživanju Carlsona i suradnika (2009) iznosila je  $\alpha = .93$ , a u ovom istraživanju  $\alpha = .90$ .

#### 6) *Izvršavanje poslovnih obaveza*

Za procjenu uspješnosti izvršavanja poslovnih obaveza (eng. *work performance*) koristili smo dio upitnika uspješnosti izvršavanja obaveza unutar uloge (eng. *performance of in-role behaviors*) koji su razvili Williams i Anderson (1991). Iz njihovog smo upitnika preuzeli pet čestica koje se odnose na ponašanje unutar uloge (eng. *in role behavior*). Čestice su se odnosile na frekvenciju obavljanja dužnosti i zadataka koje nameće određena uloga te su sudionici na čestice odgovarali na Likertovoj ljestvici 1-5, pri čemu 1 označava odgovor „skoro nikad“, a 5 „skoro uvijek“, a ukupni rezultat je formiran kao zbroj odgovora na svim česticama i prikazuje samoprocjenu frekvencije izvršavanja dužnosti radne uloge. Pouzdanost upitnika u ovom istraživanju iznosila je  $\alpha = 0.77$ .

#### 7) *Izvršavanje obiteljskih obaveza*

Za procjenu uspješnosti izvršavanja obiteljskih obaveza (eng. *family performance*) koristili smo dio upitnika uspješnosti izvršavanja obaveza unutar uloge (eng. *performance of in-role behaviors*) koji su razvili Williams i Anderson (1991). Iz njihovog smo upitnika preuzeli pet čestica koje se odnose na ponašanje unutar uloge (eng. *in role behavior*). Čestice su se odnosile na frekvenciju obavljanja dužnosti i zadataka koje nameće određena uloga te su sudionici na čestice odgovarali na Likertovoj ljestvici 1-5, pri čemu 1 označava odgovor „skoro nikad“, a 5 „skoro uvijek“. Tri čestice su se odnosile na ispunjavanje zadataka, dužnosti i obaveza od obiteljske uloge, dok su dvije negativne čestice te su se odnosile na zanemarivanje i neuspijevanje izvršavanja obiteljskih obaveza pa su negativno kodirane. Ukupni rezultat formiran je kao zbroj odgovora na svim česticama i prikazuje

samoprocjenu frekvencije izvršavanja dužnosti obiteljske uloge. Pouzdanost mjere u ovom istraživanju iznosi  $\alpha = .74$ .

#### 8) *Negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge*

Za procjenu negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge korištena je Višedimenzionalna mjera negativnog prelijevanje između posla i obitelji (eng. *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*) koju su razvili Carlson, Kacmar i Williams (2000). Upitnik se sastoji od osamnaest čestica od kojih se devet odnosi na negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu (eng. *work-family conflict*), a ostalih devet na negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu (eng. *family-work conflict*) te smo ove dvije skale koristili odvojeno. Sudionici su svoje odgovore davali na skali 1-5, pri čemu 1 označava odgovor „nimalo se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“. Ukupne rezultate dobili smo zbrojem odgovora na svim česticama za obje skale. Ukupni rezultat prikaz je samoprocjene nemogućnosti izvršavanja dužnosti i obveza od radne, odnosno obiteljske uloge. Pouzdanost ukupnog upitnika u istraživanju Carlsona i suradnika (2000) iznosi  $\alpha = .91$ , a u ovom istraživanju pouzdanost negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku i s obiteljske na radnu ulogu iznosi  $\alpha = .87$  za obje skale.

#### *Postupak*

Podaci za istraživanje prikupljeni su tijekom lipnja 2020. godine putem online upitnika, koji je bio dostupan za rješavanje preko online platforme LimeSurvey. Kriteriji za ispunjavanje bili su da je osoba zaposlena i starija od 18 godina. Sudionici su regrutirani dijeljenjem poveznice preko prijatelja i poznanika te putem društvenih mreža. Također, sudionike su regrutirali studenti Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu koji su po sudioniku dobili pola eksperimentalnog sata. Svi sudionici su ispunjavali isti upitnik te sve dijelove upitnika istim redoslijedom. Ispunjavanje upitnika je trajalo desetak minuta, a sudionici su u svakom trenutku mogli odustati od njegova rješavanja.

## Rezultati

### *Rodne razlike s obzirom na to imaju li sudionici djecu*

Analizama varijance za nezavisne uzorke izračunali smo rodne razlike u doživljaju ravnoteže, negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu i s obiteljske na radnu ulogu s obzirom na to imaju li sudionici djecu. Osim toga, na početku smo izračunali i podatke deskriptivne statistike za varijable uključene u ovo istraživanje. U tablicama 2, 3, i 4 prikazane su prosječne vrijednosti i standardne devijacije s obzirom na rod i djecu te za ukupan uzorak za varijable uključene u analizu varijance.

**Tablica 2**

*Prikaz deskriptivnih pokazatelja za varijablu ravnoteže između radne i obiteljske uloge za muškarce i žene sa i bez djece*

Rod	Djeca	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Muški	bez djece	24.25	3.87	207
	s djecom	24.55	3.40	211
	Ukupno	24.40	3.64	418
Ženski	bez djece	24.62	3.70	327
	s djecom	24.83	3.19	561
	Ukupno	24.75	3.39	888
Ukupno	bez djece	24.48	3.77	534
	s djecom	24.75	3.24	772
	Ukupno	24.64	3.47	1306

Nije utvrđena statistički značajna razlika u doživljavanju ravnoteže s obzirom na rod ( $F = 2.449$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ) ni to imaju li sudionici djece ( $F = 1.517$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ) niti interakcije ove dvije varijable. ( $F = 0.061$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ). Hipoteza 1 nije potvrđena.

**Tablica 3**

*Prikaz deskriptivnih pokazatelja za varijable negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge za muškarce i žene sa i bez djece*

	Rod	Djeca	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu	muški	bez djece	23.45	7.56	207
		s djecom	23.18	6.97	211
		Ukupno	23.32	7.26	418
	ženski	bez djece	22.75	7.73	327
		s djecom	23.30	7.18	561
		Ukupno	23.10	7.39	888
	Ukupno	bez djece	23.02	7.67	534
		s djecom	23.27	7.12	772
		Ukupno	23.17	7.35	1306
Negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu	muški	bez djece	19.10	6.74	207
		s djecom	19.13	5.91	211
		Ukupno	19.12	6.33	418
	ženski	bez djece	18.12	6.54	327
		s djecom	19.58	5.87	561
		Ukupno	19.04	6.16	888
	Ukupno	bez djece	18.50	6.63	534
		s djecom	19.46	5.88	772
		Ukupno	19.07	6.21	1306

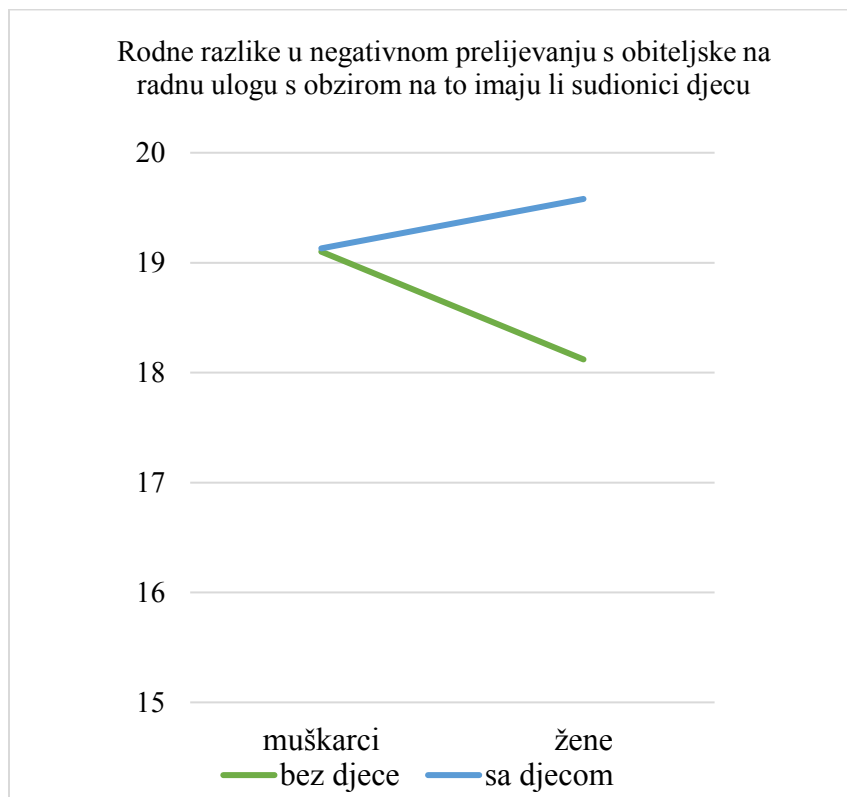
Nije utvrđena statistički značajna razlika u doživljavanju negativnog prelijevanja s radne na obiteljsku ulogu s obzirom na rod ( $F = 0.433$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ) ni to imaju li sudionici djece ( $F = 0.097$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ) niti interakcije ove dvije varijable. ( $F = 0.870$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ). Hipoteza 2.a nije potvrđena.

Nije utvrđena statistički značajna rodna razlika u doživljavanju negativnog prelijevanja s obiteljske na radnu ulogu ( $F = 0.522$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p > .05$ ), ali utvrđena je razlika s obzirom na to imaju li sudionici djecu i to tako da oni koji imaju djecu doživljavaju veće negativno prelijevanje ( $F = 4.052$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p < .05$ ). Veličina učinka iznosi  $\eta^2 = 0.003$ . Također, dobivena je značajna interakcija ( $F = 3.721$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p < .05$ ). Veličina učinka iznosi  $\eta^2 = 0.003$ . Kod muškaraca nema razlike u negativnom

prelijevanju s obiteljske na radnu ulogu s obzirom na to imaju li djecu, dok žene koje imaju djecu doživljavaju veći negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu od onih koje nemaju djecu što je prikazano na Slici 1. što potvrđuje hipotezu 2.b.

### Slika 1

Grafički prikaz rodnih razlika u doživljaju negativnog prelijevanja s obiteljske na radnu ulogu s obzirom na to imaju li sudionici djecu



### Tablica 4

Prikaz deskriptivnih pokazatelja varijable uspješnosti izvršavanja poslovnih i obiteljskih obaveza za muškarce i žene sa i bez djece

	Rod	djeca	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Uspješnost izvršavanja poslovnih obaveza	muški	bez djece	22.38	2.70	207
		s djecom	22.68	2.30	211
		Ukupno	22.53	2.51	418
	ženski	bez djece	23.12	2.31	327
		s djecom	23.20	1.91	561
		Ukupno	23.17	2.07	888

		bez djece	22.83	2.49	534	
	Ukupno	s djecom	23.06	2.03	772	
		Ukupno	22.96	2.24	1306	
		bez djece	18.50	3.21	207	
	muški	s djecom	20.21	3.09	211	
		Ukupno	19.36	3.26	418	
Uspješnost izvršavanja obiteljskih obaveza		bez djece	18.99	3.35	327	
		s djecom	20.40	2.92	561	
		Ukupno	19.88	3.16	888	
		nemam djece	18.80	3.31	534	
		Ukupno	imam djecu	20.35	2.97	772
			Ukupno	19.72	3.20	1306

Nije utvrđena statistički značajna razlika u izvršavanju poslovnih obaveza s obzirom na to imaju li sudionici djecu, ali utvrđena je rodna razlika ( $F = 22.131$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p < .01$ ) i to tako da žene uspješnije izvršavaju poslovne obaveze od muškaraca. Hipoteza 3.a nije potvrđena.

Nije utvrđena statistički značajna razlika u izvršavanju obiteljskih obaveza između muškaraca i žena, ali utvrđena je razlika s obzirom na to imaju li sudionici djecu ( $F = 69.714$ ;  $df1 = 3$ ;  $df2 = 1302$ ;  $p < .01$ ) i to tako da osobe s djecom uspješnije izvršavaju obiteljske obaveze od onih bez djece. Hipoteza 3.b nije potvrđena.

*Povezanost između izvršavanja obaveza od uloge i zadovoljstva sobom kod muškaraca i žena*

Kod muškaraca i kod žena nalazimo pozitivne povezanosti između izvršavanja poslovnih i obiteljskih obaveza i zadovoljstva sobom kao roditeljem, partnerom i u pogledu karijere kako je prikazano u tablici 5. Kod muškaraca je najviša korelacija između zadovoljstva sobom kao partnerom i izvršavanja obiteljskih obaveza ( $r = .50$ ;  $p < .01$ ) te zadovoljstva sobom kao roditeljem i izvršavanja obiteljskih obaveza ( $r = .47$ ;  $p < .01$ ) koje su umjerene, dok su sve ostale povezanosti niske. Kod žena su sve povezanosti značajne i niske, a maksimalna je između izvršavanja obiteljskih obaveza i zadovoljstva sobom kao roditeljem ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ). Hipoteze 4.a i b su potvrđene.

**Tablica 5**

*Povezanosti između varijabli zadovoljstva životom, negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge, izvršavanja poslovnih i obiteljskih obaveza te zadovoljstva sobom za muškarce ispod dijagonale i za žene ispod dijagonale.*

		Žene									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muškarci	1 Zadovoljstvo životom	-	-.24**	-.30**	.21**	.22**	.44**	.50**	.48**	.02	-.06
	2 Negativno prelijevanje radna - obiteljska	-.25**	-	.64**	-.18**	-.48**	-.25**	-.16**	-.18**	-.07	.29**
	3 Negativno prelijevanje obiteljska - radna	-.19**	.69**	-	-.29**	-.40**	-.24**	-.18**	-.19**	-.09*	.10*
	4 Izvršavanje obaveza - posao	.17**	-.11*	-.20**	-	.33**	.16**	.23**	.27**	.08*	.10**
	5 Izvršavanje obaveza - obitelj	.46**	-.44**	-.39**	.33**	-	.28**	.24**	.20**	.10*	-.11**
	6 Zadovoljstvo sobom - roditelj	.62**	-.14*	-.09	.23*	.47**	-	.42**	.39**	.23**	.01
	7 Zadovoljstvo sobom - partner	.65**	-.21**	-.14*	.24**	.50**	.75**	-	.44**	-.05	.03
	8 Zadovoljstvo sobom – karijera	.63**	-.29**	-.21**	.25**	.41**	.52**	.56**	-	-.02	.11**
	9 Djeca	-.04	-.12*	-.14*	.04	.15*	-.01	-.07	.09	-	.10*
	10 Radni sati	.04	.22**	.03	.12*	-.05	-.01	-.04	.06	.09	-

#### *Predikcija zadovoljstva životom*

Za provjeru problema i hipoteze br. 5 provedena je multipla regresijska analiza. Odabrali smo ovu analizu jer nam daje uvid u to koliki postotak varijance kriterija (zadovoljstva životom) možemo objasniti kombinacijom prediktora. Deskriptivni pokazatelji kriterijske varijable za muškarce i žene prikazani su u tablici 6. Analiza je provedena na 730 sudionika koji su u vezi i imaju djecu zbog odgovaranja na pitanja o zadovoljstvu sobom kao partnerom i roditeljem. Prije same analize, provjereni su preduvjeti za njeno provođenje.



Pregledom korelacijske matrice prikazane u tablici 5 uvidjeli smo da su sve korelacije između prediktora zadovoljavajuće, osim one između varijabli zadovoljstva sobom kao partnerom i zadovoljstvo sobom kao roditeljem za muškarce ( $r = 0.753$ ). Međutim, indikatori VIF ( $\leq 2.67$ ) i toleranca ( $\geq 0.38$ ) pokazuju kako nema problema multikolinearnosti pa smo, stoga, uključili sve prediktore u analizu.

**Tablica 6**

*Prikaz deskriptivnih pokazatelja kriterijske varijable zadovoljstva životom za muškarce i žene.*

Rod	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
muški	7.78	1.87	405
ženski	7.76	1.70	871
Ukupno	7.76	1.76	1276

Izračunati standardizirani regresijski koeficijenti te koeficijent determinacije za muškarce i žene prikazani su u tablici 7.

**Tablica 7**

*Prikaz rezultata regresijske analize za kriterij zadovoljstvo životom sudionika (N=201) i sudionica (N=529)*

		$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Muškarci	Negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu	-.038	-.538	.592
	Negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu	-.029	-.438	.662
	Izvršavanje obaveza posao	-.073	-1.442	.151
	Izvršavanje obaveza obitelj	.099	1.596	.112
	Zadovoljan sobom kao roditeljem	.213	2.938	.004
	Zadovoljan sobom kao partnerom	.259	3.420	.001

	Zadovoljan sobom u karijeri	.340	5.695	.001
	Djeca	-.070	-1.445	.150
	Sati rada tjedno	.064	1.292	.198
	<i>R</i> <sup>2</sup>	.570**		
	<i>R</i> <sup>2</sup> <i>adj.</i>	.550**		
Žene	Negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu	.020	.412	.680
	Negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu	-.163	-3.552	.001
	Izvršavanje obaveza posao	.014	.364	.716
	Izvršavanje obaveza obitelj	-.019	-.450	.653
	Zadovoljna sobom kao roditeljem	.184	4.462	.001
	Zadovoljna sobom kao partnericom	.282	6.948	.001
	Zadovoljna sobom u karijeri	.269	6.668	.001
	Djeca	-.006	-.179	.858
	Sati rada tjedno	-.090	-2.443	.015
		<i>R</i> <sup>2</sup>	.398**	
	<i>R</i> <sup>2</sup> <i>adj.</i>	.388**		

Doprinos odabrane kombinacije prediktorskih varijabli objašnjenju varijance zadovoljstva životom značajan je i kod muškaraca ( $R^2 = .570$ ;  $p < .001$ ) i kod žena ( $R^2 = .398$ ;  $p < .001$ ). Međutim, negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu, izvršavanje poslovnih i obiteljskih obaveza te djeca nisu značajni prediktori ni kod muškaraca ni kod žena. I za muškarce i za žene značajnim pozitivnim prediktorima zadovoljstva životom pokazali su se zadovoljstvo sobom kao roditeljem ( $\beta = .184$ ;  $p < .001$  za žene;  $\beta = .213$ ;  $p < .001$  za muškarce), partnerom/icom ( $\beta = .282$ ;  $p < .001$  za žene;  $\beta = .259$ ;  $p < .001$  za muškarce) i u pogledu karijere ( $\beta = .269$ ;  $p < .01$  za žene;  $\beta = .340$ ;  $p < .001$  za muškarce). Osim toga, ženama je značajni negativan prediktori zadovoljstva životom veće negativno prelijevanje s

obiteljske na radnu ulogu ( $\beta = -.163$ ;  $p < .001$ ) i broj radnih sati ( $\beta = -.090$ ;  $p < .05$ ), što se nije pokazalo značajnim za muškarce. Hipoteza 5 samo je djelomično potvrđena.

## **Rasprava**

Ovim istraživanjem željeli smo provjeriti postoje li i koliko su izražene razlike između muškaraca i žena u balansiranju posla i obitelji te koliko zapravo (ne)ravnoteža između posla i obitelji pridonosi zadovoljstvu životom. Dobiveni rezultati samo djelomično idu u prilog početnim hipotezama.

Prvim smo problemom ispitali postoje li rodne razlike u ravnoteži između posla i obitelji i s obzirom na to imaju li sudionici djecu. U ravnoteži nije pronađena nikakva razlika između muškaraca i žena niti s obzirom na to imaju li sudionici djecu. Jedno od mogućih objašnjenja je dvosmislenost nekih od čestica u upitniku što je možda dovelo do nejasnih odgovora. Primjerice, čestica: „Moji suradnici i članovi obitelji rekli bi da ispunjavam njihova očekivanja“ mogla je dovesti do nejasnih odgovora kod nekih sudionika koji se slažu sa tvrdnjom vezanom za suradnike, ali ne i za članove obitelji ili obratno.

Ove razlike ne nalazimo niti u negativnom prelijevanju s radne na obiteljsku ulogu kako smo ispitali drugim problemom. Ovi nalazi suprotni su onima Baptista i suradnika (2017) na uzorku kirurga koji su pokazali da žene češće doživljavaju negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge. Jedno od mogućih objašnjenja zašto nije pronađena razlika u negativnom prelijevanju s radne na obiteljsku ulogu jest što su na poslu jasnije definirani zadaci nego je to u obiteljskom životu pa, stoga, manji broj ljudi osjeća da ne uspijeva izvršiti obiteljske obaveze zbog posla i manje to primjećuju nego je u obratnoj situaciji jer ne uspijevaju jednako lako pratiti izvršavanje obaveza i odgovornosti. Higgins i suradnici (1994) našli su da je negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge kod osoba s malom djecom viši kod žena nego kod muškaraca. Možemo vidjeti da stanje u društvu ipak nije ravnopravno kad uočimo da postoji značajna interakcija roda i djece u negativnom prelijevanju s obiteljske na radnu ulogu gdje žene doživljavaju značajno veće prelijevanje ako imaju djecu, dok kod muškaraca ne postoji takva razlika. Ovaj je nalaz u skladu s postavljenim hipotezama i govori nam da su žene češće opterećene obiteljskim obavezama

što ih može kočiti u ispunjavanju poslovnih obaveza. Leinert Novosel (1999; prema Jugović i Kamenov, 2011) govori da žene imaju malo slobodnog vremena te se percipira da najveći dio svog slobodnog vremena provode u brizi za kuću i djecu, dok muškarci češće vrijeme provode u sportu i rekreaciji, političkoj djelatnosti i zabavi što govori u prilog većoj opterećenosti žena. Kad smo pregledavali odgovore na pitanja o rasporedu obaveza u kućanstvu, vrlo je očit nerazmjer kod muškaraca i žena. Primjerice, na pitanje „Tko kuha u Vašem kućanstvu“ samo je 19% muškaraca odgovorilo sa „Većinom ja“ ili „Uvijek ja“, dok je postotak žena koje su odgovorile s istim odgovorima čak 59%. Rodnu neravnopravnost u aspektu brige oko djece i pridavanja važnosti poslu percipira čak tri četvrtine sudionika u istraživanju Kamenov i Jugović (2011). Usprkos vidljivim promjenama u suvremenoj obitelji, tradicionalna podjela uloga u obiteljskom životu još uvijek je dominantna, tako da se, u najboljem slučaju, obiteljske obaveze donekle dijele ili su isključivo ženske - gotovo nikad isključivo muške. U istraživanju Lennon i Rosenfeld (1994; prema Bartolac i Kamenov, 2013) pokazano je da većina žena i muškaraca smatraju da bi žene trebale raditi dvije trećine poslova u kući, a muškarac samo jednu trećinu. Žene čak, kako navodi Mederer (1993; prema Bartolac i Kamenov, 2013), odbijaju sudjelovanje svojih partnera u poslovima u domaćinstvu jer taj aspekt doživljavaju kao svoje područje i služi im kao izvor moći i pridonosi njihovom „ženskom identitetu“.

S obzirom na to da su djeca velika dodatna obaveza i odgovornost u obiteljskom životu, nije iznenađujuće da je negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu više kod pojedinaca koji imaju djecu. Zanimljivo je da je ovo pronađeno zapravo samo kod žena, dok kod muškaraca ova razlika nije izražena. S obzirom na to da u našem društvu i dalje veliki dio brige oko djece i kućanstva pada na žene, to bi moglo biti objašnjenje ovog nalaza. Muškarci se možda više posvećuju karijeri dok se žene „trgaju“ između obitelji i posla. Bielby i Bielby (1989) govore kako su stoljeća diskriminacije i kulturnog učenja oblikovala identifikaciju rodnih uloga u kojima su žene vezane uz obitelj, a muškarci uz posao. Karasekov model (1979; prema Higgins, 1994) može objasniti veće negativno prelijevanje između posla i obitelji kod majki nego kod očeva. Razina prelijevanja može se povezati s kontrolom koju osoba ima nad ulogama. Žene imaju slabiju kontrolu nad

distribucijom vremena zbog primarne uloge u obitelji, što vodi do većeg negativnog prelijevanja.

Trećim problemom ispitali smo postoje li rodne razlike u izvršavanju obiteljskih i poslovnih obaveza s obzirom na to imaju li sudionici djecu. Žene izražavaju više rezultate na skali izvršavanja poslovnih obaveza od muškaraca. Ovaj nalaz može se temeljiti na njihovoj savjesnosti i odanosti te drugačijem pristupu radnim obvezama. Moguće je da neke žene imaju brojnije zadatke u privatnom životu pa prenose tu veliku angažiranost i u poslovnu sferu jer su navikle na multitasking i pritisak te usklađivanje brojnih zadataka. Osim toga, možda se žele dokazati na poslu upravo zbog tradicionalne uloge i predrasuda o ženi kojoj je mjesto u kući pa, stoga, teže biti vidljivije kako bi se razbili rodni stereotipi i kako bi redefinirale svoje mjesto u društvu.

U izvršavanju obiteljskih obaveza više rezultate su ostvarili sudionici koji imaju djecu. Ovaj nalaz objašnjavamo većem broju poslova i jasnijim definiranjem obiteljskih zadataka u obiteljima s djecom. Djeca su vjerojatno najveća promjena u životu pojedinca i u obitelji. Rođenjem djeteta pojavljuju se zadaci i odgovornosti koje nisu postojale do tada, nastupa nova uloga – uloga roditelja. S obzirom na nove i konkretnije zadatke, pojedinac lakše prati svoju uključenost te kontrolira postupke jer djeca ovise o njemu – svjesniji je svojih postupaka i vremena koje posvećuje obitelji.

Četvrtim problemom ispitali smo povezanosti između izvršavanja poslovnih i obiteljskih obaveza i zadovoljstva sobom kao roditeljem, partnerom/icom i u pogledu karijere. Sve su korelacije značajne i kod muškaraca i kod žena. Kod muškaraca je najviša korelacija između zadovoljstva sobom kao partnerom i izvršavanja obiteljskih obaveza te zadovoljstva sobom kao roditeljem i izvršavanja obiteljskih obaveza koje su umjerene, dok su sve ostale povezanosti niske. Kod žena je najviša korelacija je između zadovoljstva životom i zadovoljstva sobom u pogledu karijere. Zanimljivo je da su i kod muškaraca i kod žena niske povezanosti izvršavanja poslovnih obaveza i zadovoljstva sobom u pogledu karijere, čemu može biti razlog to što se zadovoljstvo sobom u pogledu karijere odnosi i na napredovanje u karijeri i druge faktore koji nisu direktno vezani za uspješnost u izvršavanju poslovnih obaveza. Također, kod žena su povezanosti između izvršavanja obiteljskih

obaveza i zadovoljstva sobom kao roditeljem, partnericom i u pogledu karijere prilično niske. S obzirom na to da žene imaju više obaveza u obitelji, strože ocjenjuju same sebe i njihovo zadovoljstvo sobom zbog toga nije više povezano sa uspješnosti u izvršavanju obiteljskih obaveza.

Doprinos kombinacije prediktorskih varijabli objašnjenju varijance zadovoljstva životom značajan je i kod muškaraca i kod žena. Međutim, negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu, izvršavanje poslovnih i obiteljskih obaveza, djeca te radni sati nisu značajni prediktori ni kod muškaraca ni kod žena. Kod sudionika oba roda su se kao značajni pozitivni prediktori zadovoljstva životom pokazali zadovoljstvo sobom kao roditeljem, zadovoljstvo sobom kao partnerom/icom i u pogledu karijere. Uz ove pozitivne prediktore, kod žena nalazimo i dva negativna predikora – negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu i radni sati. S obzirom na to da žene osjećaju veće negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu moguće je da on samim time i više djeluje na njihovo zadovoljstvo životom nego je to slučaj kod muškaraca. Doprinos prediktorskih varijabli varijanci zadovoljstva životom značajan je i kod muškaraca i kod žena, no veći je kod muškaraca što bi moglo značiti da kod žena postoje drugi prediktori koji više utječu na zadovoljstvo životom. Moguće je da su kod nekih žena slabije zadovoljene psihološke potrebe za autonomijom i kompetencijom koje predviđa zadovoljstvo životom (Bratko i Sabol, 2006). Žene ostvaruju više rezultate na osobini ličnosti neuroticizmu (Costa i sur., 2001) pa je i to moguće tumačenje, s obzirom na to da neuroticizam predviđa niže zadovoljstvo životom (Bratko i Sabol, 2006). Žene su usmjerenije na privatni život, svoje emocije i unutarnja stanja te su sklone propitivanju, a sklonije su i anksioznim stanjima i depresiji što bi moglo utjecati na zadovoljstvo životom.).

#### *Ograničenja, doprinosi i smjernice za buduća istraživanja*

Za vrijeme istraživanja, naišli smo na nekoliko ograničenja. Prvo ograničenje je vezano za definiciju obitelji i obiteljskih odnosa u istraživanju. U uzorak smo uključili sve zaposlene osobe te se one uveliko razlikuju s obzirom na to s kim žive u kućanstvu, imaju li partnera, djecu i sl. te je to moglo na neočekivan način utjecati na rezultate istraživanja. Primjerice, samci bez djece imaju drugačije obiteljske obaveze nego oni koji žive s partnerom.

Također, ljudi koji imaju odraslu djecu vjerojatno imaju manje obaveza od onih koji imaju malu djecu te bi dob djece i neke dodatne varijable trebalo uključiti u daljnja istraživanja. Primjerice, mogli bi se uključiti samo parovi sa/bez djece. Osim toga, obiteljske obaveze su nešto što nije lako definirati, posebno u usporedbi sa poslovnim obavezama koje imaju jasnije postavljena pravila i zadatke. S obzirom na to kako ljudi različito shvaćaju svoje obaveze te kojih su obaveza svjesni, mogli bi različito odgovarati na postavljena pitanja. Još jedno od ograničenja je i upitnik ravnoteže. Iako je on validiran u istraživanju Carlsona i suradnika. (2009), vizualnim pregledom čestica čini se kako su dvosmislene i kako bi pojedinci mogli različito shvaćati smisao čestica pa samim time ni njihovi odgovori ne bi bili u skladu sa stvarnim stanjem. Primjerice, u čestici „*Sposoban sam ispuniti očekivanja koje nadređeni i moja obitelj imaju od mene*“ moguće je da sudionici ispunjavaju očekivanja koje nadređeni imaju od njih, ali ne i njihova obitelj pa bi u toj čestici mogli davati odgovore koji nisu valjani. Osim upitnika ravnoteže, upitnik izvršavanja poslovnih obaveza mogao je biti dio ograničenja ovog istraživanja zbog odabira čestica iz originalnog upitnika Williamsa i Andersona (1991) koji se sastojao od više dimenzija i većeg broja čestica iz kojeg smo uzeli samo pet. Osim toga, upitnik izvršavanja obiteljskih obaveza prilagođen je upitnik koji se u izvornom obliku upotrebljava za izvršavanje poslovnih obaveza pa ne znamo sa sigurnošću koliko je on zapravo valjan za korištenje na ovaj način. Također, za buduća istraživanja bilo bi zanimljivo koristiti neki od validiranih upitnika zadovoljstva životom umjesto jedne čestice za ovaj konstrukt, iako su Korajlija i suradnice (2019) u svom istraživanju potvrdile relevantnost korištenja ovakvog načina ispitivanja zadovoljstva životom s obzirom na psihometrijske karakteristike.

Psiholozi praktičari i poslodavci koji žele pomoći svojim zaposlenicima da dobro balansiraju poslovne i obiteljske odgovornosti, trebali bi ispitati mehanizme kojima mogu povećati kontrolu koju zaposlenici imaju nad poslom i obitelji. Primjerice, vrtići na radnom mjestu, tečajevi upravljanja vremenom, fleksibilno radno vrijeme i slično mogla bi biti neka od rješenja za smanjivanje negativnog prelijevanja između radne i obiteljske uloge. Također, poslodavci bi trebali ispitati demografske karakteristike svoga kadra prije nego se odluče na neke intervencije. Primjerice, organizacije koje imaju mnogo mladih majki

trebale bi pružati pomoć zaposlenicima da se nose sa obavezama od majčinske do poslovne uloge. Osim toga, važno je napomenuti da u današnje doba ravnoteža između posla i obitelji nisu samo ženski problem. Većina očeva ipak provodi sve više vremena s djecom i u obitelji te bi i njima trebalo omogućiti da balansiraju obje uloge. Primjerice, postoji sve više parova koji odabiru da otac uzima roditeljski dopust umjesto majke kako je to bilo uobičajeno, iako je kod nas još uvijek podjela obiteljskih obaveza prilično tradicionalna.

### **Zaključak**

Doživljaj ravnoteže između posla i obitelji jednak je za muškarce i žene i nema razlike s obzirom na to imaju li sudionici djecu, kao ni za negativno prelijevanje s radne na obiteljsku ulogu. Postoji značajna razlika u negativnom prelijevanju s obiteljske na radnu ulogu između sudionika koji imaju djecu i onih koji nemaju s obzirom na rod. Žene koje imaju djecu osjećaju veće negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu, dok kod muškaraca ta razlika nije pokazana. Muškarci i žene razlikuju se u izvršavanju poslovnih obaveza i to tako da žene bolje izvršavaju svoje poslovne obaveze od muškaraca. U izvršavanju obiteljskih obaveza bolji su sudionici koji imaju djecu, ali ne postoje rodne razlike. Kod muškaraca je izvršavanje obiteljskih obaveza jače povezano sa zadovoljstvom sobom kao roditeljem, partnerom i u karijeri nego je to kod žena, a najviša je korelacija zadovoljstva sobom kao roditeljem i izvršavanjem obiteljskih obaveza. Kod žena je ta povezanost također najviša, ali su sve korelacije niske. Značajni pozitivni prediktori zadovoljstva životom kod žena i muškaraca su zadovoljstvo sobom kao roditeljem, partnerom/icom i u pogledu karijere, a kod žena su se pokazala i dva negativna prediktora – negativno prelijevanje s obiteljske na radnu ulogu i radni sati.



## Literatura

- Adams, G. A., King, L. A. i King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Aziz, S., i Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*.
- Baptiste, D., Fecher, A. M., Dolejs, S. C., Yoder, J., Schmidt, C. M., Couch, M. E., i Ceppa, D. P. (2017). Gender differences in academic surgery, work-life balance, and satisfaction. *Journal of Surgical Research*, 218, 99-107.
- Bartolac, A. i Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravедnosti u vezi. *Sociologija i prostor*, 51(1), 67-90.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y. i Hebert, C. E. (1997). Interrole conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37(3), 155-174.
- Bøggild, H., i Knutsson, A. (1999). Shift work, risk factors and cardiovascular disease. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 85-99.
- Bratko, D., i Sabol, J. (2006). Osobine ličnosti i osnovne psihološke potrebe kao prediktori zadovoljstva životom: rezultati on-line istraživanja. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 15(4-5 (84-85)), 693-711.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and personality*, 3(4), 287.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., i Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. i Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.

- Clarkberg, M. i Moen, P. (2001). Understanding the time-squeeze: Married couples' preferred and actual work-hour strategies. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1115-1136.
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied ergonomics*, 27(1), 9-16.
- Costa Jr, P. T., Terracciano, A. i McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 322.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. i Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.
- David, M. P., Harikrishnan, R., i Monickam, S. (2001). *Perspectives on the Study of Work-life Balance* (Doctoral dissertation, Doctorate Thesis, London).
- Demerouti, E., Peeters, M. C. i van der Heijden, B. I. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241-258.
- Duxbury, L. E., i Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74.
- Erickson, J. J., Martinengo, G. i Hill, E. J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations*, 63(7), 955-979.
- Frone, M. R., Russell, M. i Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
- 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.

- Gerstel, N. i Sarkisian, N. (2006). Marriage: The good, the bad, and the greedy. *Contexts*, 5(4), 16-21.
- 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 Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. i Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. i Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gregory, A. i Milner, S. E. (2009). Work-life balance: a matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-13.
- Grzywacz, J. G. i Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Harpaz, I. i Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.
- Higgins, C., Duxbury, L., i Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family relations*, 144-150.
- Hill, J.E., Yang, C., Hawkins, A. J. i Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of marriage and family*, 66(5), 1300-1316.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., i Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of applied psychology*, 77(6), 890.

- Iaffaldano, M. T., i Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Jugović, I. i Kamenov, Ž. (2011). Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u obiteljskim odnosima. U: Kamenov, Ž. i Galić, B. (Ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje «Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH»*. Zagreb: Ured za ravnopravnost rodova Vlade RH, 28-37.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., i Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kamenov, Ž., i Jugović, I. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti u obitelji. U: Kamenov, Ž. i Galić, B. (Ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje «Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH»*. Zagreb: Ured za ravnopravnost rodova Vlade RH, 120-142.
- Kinnunen, U. i Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Lauri Korajlija, A., Mihaljević, I. i Jokić-Begić, N. (2019). Mjerenje zadovoljstva životom jednom česticom. *Socijalna psihijatrija*, 47(4), 449-469.
- MacEwen, K. E. i Barling, J. (1988). Interrole conflict, family support and marital adjustment of employed mothers: A short term, longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 241-250.
- MacEwen, K. E., i Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244-254.
- Marks, S. R. i MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- 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(4), 400.

- Organ, D. W., i Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Petty, M. M., McGee, G. W., i Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of management Review*, 9(4), 712-721.
- Pleck, J. H. i Staines, G. L. (1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of family issues*, 6(1), 61-82.
- Šimunić, A. i Gregov, L. (2012). Sukob radnih i obiteljskih uloga i zadovoljstva u medicinskih sestara u Hrvatskoj s različitim sustavima smjenskoga rada. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 63(2), 189-196.
- Sturges, J. i Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Sullivan, S. E., i Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here? *Journal of management*, 18(2), 353-374.
- Tausig, M. i Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of family and economic issues*, 22(2), 101-119.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of marriage and family*, 67(3), 666-679.
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O. i Bauer, G. F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a cross-sectional questionnaire-based study. *BMC public health*, 15(1), 1-11.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. i Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British journal of industrial Relations*, 41(2), 175-195.

- Yadav, R. K., i Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector-A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181-201.
- Yoder, J. D. (2002). 2001 Division 35 presidential address: Context matters: Understanding tokenism processes and their impact on women's work. *Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 1-8.
- Varca, P. E. i James-Valutis, M. (1993). The relationship of ability and satisfaction to job performance. *Applied Psychology: An International Review*.
- Zabriskie, R. B., i Ward, P. J. (2013). Satisfaction with family life scale. *Marriage & Family Review*, 49(5), 446-463.

## Prilog A

Detaljni opis uzorka s obzirom na karakteristike posla

Varijabla		Mm (raspon)		MŽ (raspon)		Mu (raspon)	
Stož u godinama		14.62 (0 – 46)		16.6 (0 – 49)		15.97 (0 - 49)	
Godine u organizaciji		8.34 (0 – 38)		10.46 (0 – 49)		9.78 (0 - 49)	
Varijabla	Razine	Nm	% (m)	Nž	% (ž)	N	%
Rukovoditeljska pozicija	Nemam	235	17.99	599	45.87	834	63.86
	Niži rukovoditelj	57	4.36	102	7.81	159	12.17
	Srednji rukovoditelj	66	5.05	108	8.27	174	13.32
	Visoki rukovoditelj	60	4.59	79	6.05	139	10.64
Radni sati tjedno	do 20h	10	0.77	35	2.68	45	3.45
	20 - 30h	25	1.91	84	6.43	109	8.35
	30 - 40h	114	8.73	270	20.67	384	29.40
	40 - 50h	211	16.16	412	31.55	623	47.70
	više od 50h	58	4.44	87	6.66	145	11.10
Rad u smjenama	Jedna smjena	239	18.3	614	47.01	907	69.45
	Smjene bez noćne	69	5.28	221	16.92	290	22.21
	Smjene s noćnom	56	4.29	53	4.06	109	8.35
Veličina organizacije	do 5 zaposlenih	53	4.06	125	9.57	178	13.63
	6 - 20 zaposlenih	73	5.59	131	10.03	204	15.62
	21 - 100 zaposlenih	98	7.5	216	16.54	314	24.04
	101 - 500 zaposlenih	75	5.74	160	12.25	235	17.99
	više od 500 zaposlenih	119	9.11	256	19.60	375	28.71
Djelatnost	Odgov i obrazovanje	10	0.77	113	8.65	123	9.42
	Znanost i visoko školstvo	16	1.23	39	2.99	55	4.21
	Osobne usluge	18	1.38	50	3.83	68	5.21
	Intelektualne i poslovne usluge	28	2.14	43	3.29	71	5.44
	Umjetnost. kultura i sport	20	1.53	68	5.21	88	6.74
	Medijska industrija	22	1.68	12	0.92	34	2.60
	Poljoprivreda. ribarstvo i šumarstvo	6	0.46	14	1.07	20	1.53

Financijska i osiguravajuća industrija	30	2.30	76	5.82	106	8.12
Turizam i ugostiteljstvo	25	1.91	57	4.36	82	6.28
Građevinska industrija	38	2.91	33	2.53	71	5.44
Naftna industrija i opskrba energijom	6	0.46	8	0.61	14	1.07
Javna i državna uprava	36	2.76	139	10.64	175	13.40
Službe sigurnosti	9	0.69	9	0.69	18	1.38
IT. telekomunikacije	77	5.90	51	3.91	128	9.80
Zdravstvo i socijalna skrb	14	1.07	94	7.20	108	8.27
Prijevoz i logistika	20	1.53	15	1.15	35	2.68
Farmaceutska industrija	8	0.61	17	1.30	25	1.91
Proizvodnja/industrija	35	2.68	50	3.83	85	6.51

---