

PERCEPCIJA SUKOBRA RADNE I OBITELJSKE ULOGE U KONTEKSTU NEKIH OBILJEŽJA OBITELJI I POSLA

Josip Janković

Sveučilišta u Mostaru

Filozofski fakultet

Maja Laklija

Gordana Berc

Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Studijski centar socijalnog rada

SAŽETAK

Cilj rada bio je utvrditi percepciju sukoba obveza iz obiteljskih i radnih uloga zaposlenika jedinice lokalne samouprave te moguće prediktore sukoba (sociodemografska obilježja, obilježja posla i obilježja obitelji) na relaciji "obitelj-rad" i "rad-obitelj". Osim toga, svrha rada bila je utvrditi postoji li na radnom mjestu pojava mobbinga i postoji li povezanost između mobbinga i sukoba na razini rad-obitelj i obitelj-rad. Podaci su prikupljeni na uzorku od 279 zaposlenika u jedinici lokalne samouprave (Poglavarstvu). U istraživanju su korišteni slijedeći upitnici: Upitnik o zadovoljstvu poslom - Job Satisfaction Survey (Spector, 1997), Modificirani Upitnik o mobbingu (Koić i Apostolovski, 2006), Upitnik sukoba rad-obitelj - Work-to-family conflict (Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996) i upitnik o socio-demografskim podacima koji je konstruiran za ovo istraživanje. Prema dobivenim rezultatima istraživanja varijable spola i dobi nisu statistički značajni prediktori sukoba radne i obiteljske uloge niti na jednoj relaciji. Obilježja posla su najsnažniji prediktori sukoba "obitelj-rad" i daju doprinos od 20% varijance, dok obilježja obitelji doprinose na razini od tek 4% varijance. Kao značajni prediktori sukoba "obitelj-rad" pokazale su se varijable "zadovoljstvo ispitanika kvalitetom obiteljskih odnosa" ($p < 0,01$) te "neprimjereno radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje" ($p < 0,01$). Značajan doprinos sukobu "rad-obitelj" imaju obilježja posla s 29% varijance, a obilježja obitelji doprinose na razini od 8% varijance. Sukob "rad-obitelj" značajno više percipiraju ispitanici koji manje vremena provode s obitelji ($p < 0,01$) te oni koji doživljavaju neprimjereno radno opterećivanje i pripisivanje zasluga/krivnje ($p < 0,01$), rade u smjenama ($p < 0,01$) i koji su zadovoljniji poslom ($p < 0,01$).

Ključne riječi: sukob rad-obitelj, mobbing, obilježja posla, obilježja obitelji

UVOD

Iz perspektive ekološke teorije, radna i obiteljska sfera života su dva mikrosistema sastavljena od mnoštva aktivnosti, uloga i interpersonalnih odnosa proizašlih iz socijalne mreže pojedinaca (Voydanoff, 2004). Budući su granice između ta dva sustava sve fleksibilnije, procesi i ishodi jedne sfere, prelijevaju se u drugu sferu te mogu utjecati na osobne, poslovne i obiteljske ishode (Voydanoff, 2004). Stoga je zaposlenicima, a osobito onima koji su roditelji, ponekad teško uskladiti obveze iz radne i obiteljske uloge, pa je percepcija sukoba tih dviju uloga obzirom na obilježja posla i obitelji moguća. Sukob radne i obiteljske uloge nastaje kada postoji percepcija jakog pritiska obveza iz jedne uloge koji onemogućavaju

realizaciju obveza iz druge uloge. Time je osobi onemogućeno nesmetano ispunjavanje obveza u jednoj od uloga ili čak u obje (Frone, Russell i Barenes, 1996). Postoje dva smjera sukoba između radne i obiteljske uloge: (1) sukob rad-obitelj koji nastaje kada radne obveze i iskustva ometaju obiteljski život i (2) sukob obitelj-posao koji nastaje kada obiteljske obveze i iskustva ometaju poslovnu ulogu (Greenhaus i Powell, 2006). Postoje tri aspekta sukoba tih uloga (Edwards i Rothbard, 2000; Bruck, Allen i Spector, 2002): 1) sukob na razini nedostatka vremena; 2) sukob na razini uložene napora; 3) sukob na razini ponašanja, odnosno praktičnog djelovanja. Nalazi navedenih istraživača pokazali su da kombinacija ovih činitelja dovodi do sukoba obiteljske i

radne uloge pojedinca, koji može biti čimbenik rizika za povećanje napetosti u roditeljskim i bračnim/partnerskim odnosima (Hughes i Galinski, 1994), smanjenje bračnog zadovoljstva (Mauno i sur., 2005) te smanjenje pozitivne interakcije među partnerima (Domas, Margolin i John, 2003). Nalazi Jacob i sur. (2008) na uzorku od 1580 zaposlenih roditelja pokazali su da su odnosi između partnera, roditelja i djece u korelaciji sa sukobom tih dviju uloga.

Osim toga, istraživanja su pokazala da većem sukobu obiteljskih i radnih obveza ponajprije doprinosi količina vremena provedena u obavljanju obiteljskih obveza kao što su primjerice skrb za ovisne članove obitelji (npr djecu, nemoćne osobe i osobe starije životne dobi) i obavljanje kućanskih poslova (Dobrotić i Laklija, 2009). Prisutnost djece u kućanstvu podrazumijeva određenu količinu vremena potrebnu za skrb o njima što povećava sukob radnih i obiteljskih obveza (Hill i sur., 2004; Dex i Bond, 2005; Lippe, Jager i Kops, 2006; Crompton i Lyonette, 2006; Mauno i sur., 2005) o čemu osobito izvještavaju žene (Hill i sur., 2004; Dobrotić i Laklija, 2009). Suprotno očekivanom, istraživanje Lippea, Jagera i Kopsa (2006) je pokazalo da su starija djeca u obitelji češće prediktori sukoba obiteljskih i radnih obveza, što se može objasniti lakšom dostupnošću formalne i neformalne skrbi za djecu mlade, osobito predškolske dobi. Osim toga, istraživanja (Dex i Bond, 2005; Crompton i Lyonette, 2006) su pokazala da žene više doživljavaju sukob radnih i obiteljskih obveza nego muškarci, kao i mlađi u odnosu na starije zaposlenike (Grzywacz i Marks, 2000; Crompton i Lyonette, 2006), pri čemu je u najtežem položaju dobna skupina 36-45 godina (Dex i Bond, 2005). Osobe višeg obrazovnog statusa također doživljavaju veći pritisak radnih i obiteljskih zahtjeva (Lippe, Jager i Kops, 2006), dok ga prisutnost supružnika/partnera u kućanstvu smanjuje, o čemu više izvještavaju žene nego muškarci (Hill i sur., 2004).

Nadalje, istraživački nalazi su pokazali da radna nestabilnost, a osobito kroničan oblik radne nesigurnosti, kod zaposlenika izaziva štetne posljedice na njihovo tjelesno i psihičko zdravlje, jer izaziva simptome i posljedice stresa (Ferrie i sur., 2001). Osjećaj radnog pritiska umanjuje zadovoljstvo poslom zaposlenika i djeluje negativno na njegovu radnu produktivnost (Probst, 2003), kao i na učestalije probleme zaposlenika u bračnim odnosima (Larson, Wilson i Beley, 1994; Jacob i sur., 2008). Sach Ericsson i Cairlo (2000) u sklopu teorije o "višestruko opterećenim ulogama" (multiple role-burden) tumače da radna preopterećenost, rigidnost rukovoditelja, veliko radno opterećenje uz veliki

vremenski angažman te zaokupljenost poslom izvan radnog okruženja zaposlenika/roditelja izazivaju stres i time se stvaraju preduvjeti za sukob radne i obiteljske uloge. Ova teorija polazi od konstatacije da će višestruka opterećenja poslovnih i obiteljskih obveza kod osobe povećati teret odgovornosti, osobito kod žena. Takva kombinacija čimbenika može povećati razinu stresa povezanog sa sukobljenim ulogama te imati negativne posljedice na zdravlje pojedinca. Među glavnim čimbenicima vezanim za radno mjesto, koji pridonose porastu sukoba radnih i obiteljskih obveza, su prekovremeni rad (Grzywacz i Marks, 2000; Voyandoff, 2004; Hill i sur., 2004; Dex i Bond, 2005; Lippe, Jager i Kops, 2006; Crompton i Lyonette, 2006) i radni pritisak, koji podrazumijeva kako nesigurnost posla tako i vremenski pritisak na poslu (Grzywacz i Marks, 2000; Voyandoff, 2004). Uz navedeno, dodatan pritisak na zaposlenika imaju stavovi radne organizacije koji negiraju život zaposlenika izvan posla i koji prosuđuju kompetencije zaposlenika prema kriterijima tzv. "idealnog zaposlenika" koji je u potpunosti posvećen poslu (Bailyn i Harrington, 2004), a što može dovesti do nerazumijevanja, netolerancije, stvaranja pritiska nadređenih osoba i kolega prema zaposleniku, što ponekad može prerasti u mobbing.

Mobbing (work abuse, employee abuse) je proces manifestiranja namjernih i sustavnih oblika ponašanja na radnom mjestu jedne ili više osoba na štetu druge zaposlene osobe koja tim ponašanjima trpi psihičko zlostavljanje (Jaška, 2004). Nadalje, takvo ponašanje se primjenjuje kako bi se narušio ugled, ljudsko dostojanstvo i integritet osobe sve do stvaranja uvjeta za njeno isključenje s radnog mjesta. Mobbing je ujedno i posljedica nerješavanja svakodnevnih sukoba na radnom mjestu i namjernog održavanja neprijateljskog ozračja u radnoj sredini (Šoljan, 2008) te može biti proveden vertikalno u oba smjera i horizontalno na hijerarhiji zaposlenika (Josipović-Jelić, 2005). Razlikujemo tri razine mobbinga: razina pojedinca, skupine i radne organizacije (Šoljan, Jelić Kiš, Josipović-Jelić, 2008). Na razini pojedinca žrtva često trpi podcjenjivanje na osobnoj i profesionalnoj razini, ismijavanje, ogovaranje, ignoriranje, kontroliranje, sprečavanje napredovanja, prijetnje gubitka posla. Leymann i Gustafsson (1996) su došli do zaključka da pojedinac može proći kroz pet faza mobbinga, od kojih se prva zaustavlja na nerazriješenim sukobima koji se brzo zaboravljaju, pa do sve češćih i trajnijih sukoba uslijed kojih osoba može proći kroz pet faza, pri čemu peta može završiti otkazom, teškim mentalnim oboljenjima, pa čak i suicidom (Duffy i Sperry, 2007). Mobbing na razini

radne organizacije se manifestira kroz zanemarivanje interesa zaposlenika cijele tvrtke, njihovih radnih uvjeta, zaštite zdravlja i zadovoljstva na radnom mjestu, pa u takvim organizacijama nerijetko vlada strah među zaposlenicima i osjećaj pritiska koji dolazi izvana (Leymann, 1996; Jokić-Begić, Kostelić-Martić i Nemčić-Moro, 2003). Posljedice koje tvrtka trpi zbog mobbinga na bilo kojoj od navedenih razina ogledaju se u lošijoj učinkovitosti tvrtke, padu uspješnosti i konkurentnosti, a uprava takve tvrtke obično se opisuje sa 3”N” - nestručnost, neznanje i nesavjesnost (Šoljan, Jelić Kiš, Josipović-Jelić, 2008). Obzirom na njegovu kompleksnost on se promatra sa sociološkog, psihološkog, pravnog i psihijatrijskog aspekta. Osim toga, mobbing se povezuje i sa sukobom radne i obiteljske uloge koji se javlja kao njegova posljedica, a nerijetko i kao njegov uzrok (Korabik, Lero i Ayman, 2003; Poelmans i sur., 2003; Campo i Fattorini, 2007; Laklija i Janković, 2010). Europska fondacija za unaprjeđenje radnih i životnih uvjeta provela je istraživanje na uzorku od 21.500 zaposlenika u zemljama Europske unije koji rade u različitim tvrtkama i radnim mjestima. Rezultati su pokazali da je mobbing najprisutniji u državnoj upravi (14%) te u obrazovnom i zdravstvenom sustavu (12%) (Josipović-Jelić, 2005).

Obzirom na navedene rezultate domaćih i stranih istraživanja koji pokazuju da su mobbing kao i sukob radne i obiteljske uloge važni izvori stresa te da su zaposlenici državne uprave izloženiji mobbingu u odnosu na zaposlenike u drugim djelatnostima, željelo se pristupiti istraživanju sukoba radne i obiteljske uloge te utvrđivanju percepcije mobbinga djelatnika u jednoj od jedinica lokalne samouprave u Hrvatskoj. Djelatnost lokalne samouprave karakterizira, između ostalog, organizacija rada prema gradskim službama (pr. za obrazovanje, graditeljstvo, socijalnu skrb, kulturu), planiranje i provedba ekonomskog i socijalnog razvoja grada, osiguravanje infrastrukture i javnih usluga, upravljanje financijama, realizacija planiranih obveza u ograničenom vremenu, hijerarhijsko rukovodstvo i promjenjiva kadrovska politika (Koprić, 2010.). Uz navedene nalaze istraživanja, karakteristike rada u lokalnoj samoupravi kao i nedostatak ovakvih istraživanja u nas, dodatno su potaknuli naš istraživački interes prema ovoj temi i to upravo u ovom kontekstu radnih sredina.

CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj je rada utvrditi doprinos socio-demografskih obilježja, obilježja posla i obilježja obitelji objašnjenju sukoba obiteljskih i radnih obveza među zaposlenicima jedinice lokalne samouprave (Poglavarstva).

HIPOTEZE

H1: Očekujemo da će veći doprinos objašnjenju kriterija sukoba na relaciji “obitelj-rad” imati ženski spol, veći broj djece u obitelji, niže zadovoljstvo kvalitetom obiteljskih odnosa, kraće trajanje vremena aktivno provedenog s obitelji te smjenski rad.

H2: Očekujemo da će veći doprinos objašnjenju kriterija sukoba na relaciji “rad- obitelj” imati muški spol, niža dob ispitanika, smjenski rad, doživljaj mobbinga te niže zadovoljstvo poslom.

METODOLOGIJA

Opis uzorka ispitanika

Podaci su prikupljeni na prigodnom uzorku od 279 zaposlenika u jedinici lokalne samouprave (Poglavarstvu). Prilikom uzorkovanja vodilo se računa o proporcionalnoj zastupljenosti zaposlenika u pojedinim službama (upravama) prema spolu i stupnju obrazovanja. Podaci pokazuju da je najveći broj ispitanika srednje životne dobi (od 30-50 godina), dok je najmanji broj ispitanika mlađi od 25 ili stariji od 60 godina. Najveći broj ispitanika ima višu/visoku stručnu spremu (55%), zatim slijede zaposlenici sa srednjom stručnom spremom (35%), dok ih najmanji broj ima završen magisterij/doktorat (6,4%) ili su nekvalificirani radnici (3,2%). Otprilike devet od deset ispitanika ima potpisan ugovor na neodređeno vrijeme. Najveći broj ispitanika ima od 6 do 25 godina radnog staža što je i očekivano s obzirom na to da je i najveći broj ispitanika srednje životne dobi. Većina ispitanika je tijekom svog radnog staža radila u jednoj ili dvije ustanove. Iz dobivenih podataka o bračnom statusu ispitanika vidi se da je najveći broj njih u braku (59,6%). Pridruži li im se broj onih u izvanbračnim zajednicama dobije se 69,2% ispitanika koji žive u nekom obliku partnerske zajednice. Dvije trećine ispitanika svoje materijalne prilike procjenjuje osrednjima (69,6%) “kao u većine drugih”, nešto manji broj ispitanika “nešto boljim od većine drugih” (22,1%) dok ih vrlo mali broj smatra “slabijim od većine drugih” (4,6%) te “znatno boljim od većine drugih” (2,9%). Dvije trećine ispitanika ima dijete/djecu. Ispitanici većinom imaju jedno (21,1%) ili dvoje djece (20,7%), dok je manji broj onih koji imaju troje ili više djece.

Postupak prikupljanja i obrade podataka

Istraživanje je provedeno nakon dobivenog odobrenja od Uprave Poglavarstva te provedenog uzorkovanja na principu stratificiranog uzorka odabranog zbog velikog broja jedinica unutar Poglavarstva

koje su ekipirane zaposlenicima različitog stupnja obrazovanja i strukovne orijentacije. Upitnici su osobno uručeni ispitanicima na radnim mjestima na početku radnoga dana, a popunjene upitnike su terenski istraživači prikupljali skupno u zatvorenim kuvertama bez ikakvih oznaka. Sudjelovanje ispitanika u istraživanju je bilo dobrovoljno. Prije uručivanja upitnika ispitanici su bili upoznati s ciljem i svrhom istraživanja, te im je osigurana potpuna anonimnost, kao i mogućnost da u bilo kojem trenutku odustanu od sudjelovanja u istraživanju. Istraživanje je provedeno tijekom ožujka i travnja 2008. godine. Za utvrđivanje doprinosa prediktora (socio-demografska obilježja, obilježja posla i obilježja obitelji) u objašnjenju kriterija (sukoba "obitelj-rad" i "rad-obitelj") korištena je hijerarhijska regresijska analiza.

Mjerni instrumenti

U ovom istraživanju korišteni su sljedeći mjerni instrumenti:

a) **Upitnik socio-demografskih obilježja** zaposlenika konstruiran je za potrebe ovog istraživanja. Sastoji se od niza varijabli: spol (0= muško, 1= žensko), godina rođenja, ukupan radni staž ispitanika, vrsta ugovora o radu (0= određeno, 1= neodređeno), materijalne prilike (1= jako dobre, znatno bolje od većine drugih; 2= dobre, bolje od većine drugih; 3= srednje, kao u većine drugih; 4= loše, slabije od većine drugih), bračni status (1= nevjenčan/a živim sam/a; 2= nevjenčan/a živim s partnerom/icom; 3= razveden/na; 4= udovac/a; 5= oženjen/a); ukupan broj djece u obitelji ispitanika, vrijeme aktivno provedeno s obitelji (1=manje od sat; 2= 1-2 sata; 3= 3-4 sata; 4= 4-5 sati i 5= 6 sati i više); zadovoljstvo kvalitetom obiteljskih odnosa (1= izrazito nezadovoljan; 2= uglavnom nezadovoljan; 3= niti nezadovoljan, niti zadovoljan; 4= uglavnom zadovoljan; 5= izrazito zadovoljan). Varijabla smjenski rad predstavlja ukupan zbroj odgovora ispitanika na česticama koje se odnose na pitanje uključuje li radno vrijeme zaposlenika rad poslijepodne, noću, subotom, nedjeljom, praznikom, putovanja van mjesta boravka i nešto drugo (0= ne uključuje, 1= uključuje).

b) Modificirani Upitnik **Zadovoljstvo poslom** (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997) koji sadrži 36 čestica, a mjeri zadovoljstvo u devet aspekata posla (faktora sa četiri čestice). Svaka čestica procjenjuje se na skali Likertovog tipa s pet stupnja procjene (1= uopće se ne slažem, 5= u potpunosti se slažem). Rezultat ukupnog zadovoljstva poslom izražen je kao aritmetička sredina svih čestica.

Cronbach alfa iznosi 0,91 (Spector, 1997) što znači da je unutarnja konzistencija mjernog instrumenta vrlo visoka.

c) **Upitnik o mobbingu** (Koić, Apostolovski, 2006) modificiran je za potrebe ovog istraživanja kako bi bio upotrebljiv za specifični uzorak zaposlenika i posebnosti posla i organizacije rada u Poglavarstvu. Tvrdnje koje opisuju različite oblike negativnih ponašanja konstruirane su na osnovi podataka iz literature o mobbingu i negativnih socijalnih interakcija u radnoj okolini, te po upitniku o mobbingu (Koić, Apostolovski, 2006). Modificirana verzija upitnika sastojala se od 59 tvrdnji koje opisuju različita ponašanja mobbinga, a zadatak ispitanika je bio križićem označiti koliko se slažu s pojedinom tvrdnjom na skali od pet stupnjeva. Na osnovi izračuna korelacije sume svih rezultata dobivenih na česticama upitnika za svakog ispitanika sa svakom česticom u upitniku, izbačene su one čestice u upitniku koje su s ukupnim rezultatom imale nisku korelaciju (ispod 0,3). Na pročišćenom upitniku izvršena je faktorizacija Varimax rotacijom. Ekstrahirano je šest bitnih faktora s pripadajućim česticama: (1) Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada - čestice 5, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40 i 41 (Cronbach's Alpha iznosi 0,90); (2) Vrijeđanje, ogovaranje i provociranje zaposlenika od strane kolega - čestice 1j, 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f i 6i (Cronbach's Alpha iznosi 0,92); (3) Socijalna izolacija - čestice 1, 1a, 1b, 1c, 1d, 1f, 2g i 1i (Cronbach's Alpha iznosi 0,91); (4) Neprimjereno radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/ krivnje - čestice 18, 19, 20, 21, 22 i 23 (Cronbach's Alpha iznosi 0,83); (5) Narušavanje privatnosti zaposlenika - čestice 9, 9a, 9b, 9c, (Cronbach's Alpha iznosi 0,83); (6) Profesionalna diskvalifikacija - čestice 26, 27, 27a, 27b i 27c (Cronbach's Alpha iznosi 0,88). Interkorelacije među subskalama upitnika dobivene u ovom istraživanju prikazane su u tablici 2.

d) **Upitnik sukoba rad-obitelj** (Work-to-family conflict, Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996) sastoji se od deset čestica. Pet čestica iz upitnika mjere percepciju interferencije rada s obitelji (Cronbach alfa iznosi 0,85), a ostalih pet čestica interferenciju obitelji s radom (Cronbach alfa iznosi 0,80). Svaka tvrdnja procjenjuje se na skali Likertovog tipa sa sedam stupnjeva (1= nikako se ne slažem, 7= potpuno se slažem). Viši rezultat ukazuje na učestaliju interferenciju radnih i obiteljskih obveza (Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996). Interkorelacije među subskalama sukoba rad-obitelj/obitelj-rad dobivene u ovom istraživanju prikazane su u tablici 2.

REZULTATI

Sukladno postavljenom istraživačkom cilju, u tablicama 1, 2, 3 i 4 prikazani su rezultati vezani uz percipiranu razinu sukoba obiteljskih i radnih obveza te prediktore sukoba “obitelj-rad” i “rad-obitelj” (socio-demografska obilježja, obilježja posla i obilježja obitelji).

Analiza dobivenih srednjih vrijednosti pokazala je nešto veću učestalost sukoba na relaciji “rad-obitelj” ($M=14,081, SG=7,974$), nego “obitelj-rad” ($M=8,385, SG=4,730$). Međutim, u oba smjera sukoba radne i obiteljske uloge, koje su ujedno i kriterijske varijable, radi se o prosječno nižoj razini sukoba.

Korelacije između prediktorskih i kriterijskih varijabli prikazane u tablici 2. pokazuju nisku ili umjerenu korelaciju među promatranim varijablama. Postoji statistički značajna pozitivna korelacija kriterijskih varijabli sukoba “rad - obitelj” i sukoba “obitelj-rad” što pokazuje da oni ispitanici koji imaju izraženiji sukob na relaciji rad-obitelj imaju izraženiji sukob i na relaciji obitelj-rad.

Hijerarhijskim regresijskim modelom prikazati će se koliko socio-demografski čimbenici, obilježja obitelji i obilježja posla, kao tri prediktorska bloka, mogu potvrditi svoj prediktivni doprinos sukobu na relaciji “obitelj-rad” i “rad-obitelj”. Usmjerimo li se na prediktore sukoba “obitelj-rad” (tablica 3),

najveću eksplanatornu snagu imaju varijable vezane uz obilježja posla. Cjelokupni model koji uključuje sva tri prediktorska bloka objašnjava 26,3 % varijance. Nakon kontroliranja sociodemografskih prediktora u prvom koraku koji objašnjavaju tek 1% kriterija sukoba “obitelj – rad”, u drugom koraku se uvode varijable obilježja obiteljskog života čime se ukupna objašnjena varijanca sukoba “obitelj – rad” povećava za dodatnih 4%, a uvođenjem varijabli obilježja posla za dodatnih 20%. Unutar skupine socio-demografskih prediktorskih varijabli, suprotno očekivanjima nije utvrđen statistički značajan doprinos varijabli spola i dobi ispitanika u objašnjenju sukoba “obitelj-rad”. Osvrnemo li se na obilježja obiteljskog života, učestalijem sukobu doprinosi prediktor zadovoljstva ispitanika kvalitetom obiteljskih odnosa ($p<0,01$), pri čemu zaposlenici koji izražavaju niže zadovoljstvo kvalitetom obiteljskih odnosa imaju izraženiji sukob na toj relaciji. Većem sukobu “obitelj-rad” doprinosi i prediktor vezan uz obilježja posla, pri čemu veći sukob izražavaju zaposlenici koji na radnom mjestu doživljavaju neprimjereno radno opterećivanje i pripisivanje zasluga/krivnje ($p<0,01$). Cjelokupni model sukoba “obitelj – rad”, kao i zasebni blokovi, potvrdili su značajnost doprinosa prediktora zadovoljstva ispitanika kvalitetom obiteljskih odnosa te neprimjerenog radnog opterećivanja zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje, čime je djelomično potvrđena postavljena hipoteza.

Tablica 1. Prikaz dobivenih srednjih vrijednosti na prediktorskim i kriterijskim varijablama korištenim u ovom istraživanju

VARIJABLE	N	Min.	Max.	M	Std.
Spol ispitanika	276	0	1	0,71	0,453
Godina rođenja ispitanika	271	1943	1985	1963,94	10,324
Obilježja obitelji					
Ukupan broj djece u obitelji ispitanika	279	0	4	0,74	0,929
Vrijeme aktivno provedeno s obitelji	263	1	5	2,90	1,016
Zadovoljstvo kvalitetom obiteljskih odnosa	276	1	5	4,13	0,803
Obilježja posla					
Ukupan radni staž ispitanika	274	0	37	9,95	8,396
Smjenski rad ispitanika	277	4	8	4,55	1,022
Zadovoljstvo ispitanika poslom	277	25	111	69,12	9,088
Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada	279	9	45	17,41	7,252
Vrijeđanje, ogovaranje i provociranje zaposlenika od strane kolega	279	9	44	13,52	5,525
Socijalna izolacija	279	8	40	11,89	4,933
Neprijemljeno radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje	279	6	29	14,77	5,246
Narušavanje privatnosti zaposlenika	279	4	20	5,34	2,374
Profesionalna diskvalifikacija	279	5	25	7,73	3,583
Sukob “rad - obitelj”	279	5	35	14,08	7,974
Sukob “obitelj – rad”	279	5	35	8,38	4,730

Tablica 2. Prikaz korelacija između prediktorskih i kriterijskih varijabli

Prediktorske i kriterijske varijable		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Dob ispitanika	p	-,476**	-,354**	-,354**	,042	-,160*	,043	,007	,003	-,082	,071	-,035	-,099	,030	,081
	Sig.	,000	,000	,000	,498	,010	,485	,913	,960	,178	,244	,564	,103	,628	,183
	N	268	270	270	268	256	269	271	271	271	271	271	271	271	271
Dužina zaposlenja	p		,167**	,167**	-,079	,114	,054	,155*	,091	,171**	,116	,078	,142*	,067	,022
	Sig.		,006	,006	,192	,067	,374	,010	,135	,004	,055	,198	,019	,267	,715
	N		273	273	271	259	272	274	274	274	274	274	274	274	274
Smjenski rad ispitanika	p			-,047	,125*	-,022	-,102	-,135*	-,049	-,064	-,083	,007	-,031	,128*	,035
	Sig.			,437	,039	,719	,093	,025	,421	,288	,167	,903	,608	,033	,563
	N			276	274	262	275	277	277	277	277	277	277	277	277
Ukupan broj djece u obitelji	p				-,108	,105	,073	,025	,039	,036	,027	,030	,073	,080	,041
	Sig.				,075	,090	,228	,672	,519	,552	,649	,621	,223	,186	,493
	N				275	263	276	278	278	278	278	278	278	278	278
Zadovoljstvo obiteljskim odnosima	p					,105	,027	-,103	-,086	-,065	-,114	-,090	-,104	-,060	-,176**
	Sig.					,091	,654	,087	,154	,284	,059	,134	,085	,319	,003
	N					261	274	276	276	276	276	276	276	276	276
Vrijeme provedeno s obitelji	p						-,053	-,165**	-,085	,010	-,212**	,029	-,026	-,250**	-,126*
	Sig.						,391	,007	,169	,869	,001	,637	,671	,000	,041
	N						261	263	263	263	263	263	263	263	263
Zadovoljstvo poslom	p							,493**	,375**	,390**	,599**	,274**	,331**	,425**	,340**
	Sig.							,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N							277	277	277	277	277	277	277	277
Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada	p								,626**	,556**	,640**	,413**	,605**	,326**	,258**
	Sig.								,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N								279	279	279	279	279	279	279
Vrijedanje, ogovaranje i provociranje od strane kolega	p									,698**	,533**	,548**	,609**	,333**	,279**
	Sig.									,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N									279	279	279	279	279	279
Socijalna izolacija	p										,438**	,431**	,563**	,236**	,282**
	Sig.										,000	,000	,000	,000	,000
	N										279	279	279	279	279
Neprimjereno radno opterećivanje i pripisivanja zasluga/krivnje	p											,372**	,438**	,486**	,408**
	Sig.											,000	,000	,000	,000
	N											279	279	279	279
Narušavanje privatnosti zaposlenika	p												,441**	,281**	,240**
	Sig.												,000	,000	,000
	N												279	279	279
Profesionalna diskvalifikacija	p													,197**	,256**
	Sig.													,001	,000
	N													279	279
Sukob "rad - obitelj"	p														,450**
	Sig.														,000
	N														279

NAPOMENA: (1) Dužina zaposlenja, (2) Smjenski rad ispitanika, (3) Ukupan broj djece u obitelji, (4) Zadovoljstvo kvalitetom obiteljskih odnosa, (5) Vrijeme aktivno provedeno s obitelji, (6) Zadovoljstvo poslom, (7) Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada, (8) Vrijedanje, ogovaranje i provociranje zaposlenika od strane kolega, (9) Socijalna izolacija, (10) Neprimjereno radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje, (11) Narušavanje privatnosti zaposlenika, (12) Profesionalna diskvalifikacija, (13) Sukob "rad - obitelj" i (14) Sukob "obitelj-rad"

Tablica 3. Hijerarhijski regresijski model sukoba "obitelj-rad"

	Prediktor	r	R ²	Adj R-Sq	Ukupni F	F promjena	β	β u zadnjem koraku
1. korak	Spol ispitanika	,103	,011	,003	1,308		,060	-,016
	Dob ispitanika						,084	,104
2. korak	Ukupan broj djece u obitelji ispitanika	,251	,063	,043	3,214**	4,448**	,103	,065
	Vrijeme aktivno provedeno s obitelji						-,090	-,048
	Zadovoljstvo ispitanika kvalitetom obiteljskih odnosa						-,175**	-,145**
3. korak	Ukupan radni staž ispitanika	,518	,263	,224	6,054	7,215**	,007	,007
	Smjenski rad ispitanika						,073	,073
	Zadovoljstvo poslom						,138	,138
	Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada						-,180	-,180
	Vrijedanje, ogovaranje i provociranje zaposlenika od strane kolega						-,053	-,053
	Socijalna izolacija						,116	,116
	Neprijemljive radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje						,355**	,355**
	Narušavanje privatnosti zaposlenika						,071	,071
	Profesionalna diskvalifikacija						,097	,097

* p<0,05; **p<0,01

Tablica 4. Hijerarhijski regresijski model sukoba "rad-obitelj"

	Prediktor	r	R ²	Adj. R-Sq	Ukupni F	F promjena	β	β u zadnjem koraku
1. korak	Spol ispitanika	,091	,008	,000	1,009		,090	,047
	Dob ispitanika						,014	,010
2. korak	Ukupan broj djece u obitelji ispitanika	,294	,087	,068	4,552**	6,865**	,121	,074
	Vrijeme aktivno provedeno s obitelji						-,257**	-,178**
	Zadovoljstvo ispitanika kvalitetom obiteljskih odnosa						-,042	-,044
3. korak	Ukupan radni staž ispitanika	,609	,371	,332	9,714**	11,579**	,058	,058
	Smjenski rad ispitanika						,196**	,196**
	Zadovoljstvo poslom						,217**	,217**
	Uskraćivanje prava iz i na osnovi rada						,009	,009
	Vrijedanje, ogovaranje i provociranje zaposlenika od strane kolega						,103	,103
	Socijalna izolacija						-,093	-,093
	Neprijemljive radno opterećivanje zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje						,321**	,321**
	Narušavanje privatnosti zaposlenika						,116	,116
	Profesionalna diskvalifikacija						-,118	-,118

* p<0,05; **p<0,01

Rezultati vezani uz definiranje prediktora sukoba "rad-obitelj" (tablica 4), pokazuju da najveću eksplanatornu snagu imaju varijable vezane uz obilježja posla. Cjelokupni model koji uključuje sva tri prediktorska bloka objašnjava 37,1 % varijance. Rezultati pokazuju da sociodemografski prediktori u prvom koraku objašnjavaju vrlo niskih 0.8%

kriterija sukoba "rad - obitelj". Uvođenjem varijabli obilježja obiteljskog života u drugom koraku ukupna objašnjena varijanca sukoba "obitelj - rad" povećava se za dodatnih 8%, a uvođenjem varijabli obilježja posla za dodatnih 29%. Među prediktorskim socio-demografskim varijablama vezanim za sukob "rad-obitelj", suprotno očekivanjima, nije

utvrđen značajan doprinos prediktora spola i dobi. S obzirom na obilježja obitelji značajno veći sukob na relaciji "rad-obitelj" percipiraju oni ispitanici koji provode manje vremena s obitelji ($p < 0,01$). Vezano za varijable obilježja posla, učestalijem sukobu "rad-obitelj" doprinosi smjenski rad ispitanika ($p < 0,01$), više zadovoljstvo poslom ($p < 0,01$) te doživljaj neprimjerenog radnog opterećenja i pripisivanja zasluga/krivnje ispitaniku ($p < 0,01$). Cjelokupni je model sukoba "rad - obitelj", kao i zasebni blokovi, potvrdio značajnost doprinosa prediktora smjenskog rada, zadovoljstva ispitanika poslom te neprimjerenog radnog opterećenja zaposlenika i pripisivanja zasluga/krivnje, čime je djelomično potvrđena i postavljene hipoteza.

RASPRAVA

Rezultati ovog istraživanja potvrđuju rezultate EQLS u Hrvatskoj i u europskim zemljama koji pokazuju kako ispitanici znatno češće izjavljuju da posao nepovoljnije utječe na obiteljski život nego obrnuto (UNDP, 2007). Međutim, dobiveni rezultati nisu potvrdili očekivane razlike u percepciji sukoba radne i obiteljske uloge između zaposlenih očeva i majki kao što su to pokazali brojni nalazi stranih i domaćih istraživanja (Parasuraman i Greenhouse, 2002; Hill, 2005; Higgins, Duxbury i Lyons, 2008; Voydanoff, 2005; Jelušić i Maslić-Seršić, 2005, Dobrotić i Laklija, 2009, Berc, 2009, Sočo i Keresteš, 2011). Unatoč tome, smanjivanje razlika između muškaraca i žena u doživljaju opterećenja obiteljskim i poslovnim ulogama pokazuju promjene trenda u tradicionalnom modelu podjele izvršavanja obiteljskih uloga što su također zabilježili drugi autori (Dobrotić i Laklija, 2009, Jelušić i Maslić-Seršić, 2005). Stoga, ovakvi nalazi upućuju na potrebu za daljnjim istraživanjem djelovanja radne i obiteljske uloge iz rodne perspektive, koji će pokazati jasniju sliku u razumijevanju mogućnosti usklađivanja radne i obiteljske uloge zaposlenih roditelja.

Osim toga, rezultati ovog istraživanja pokazuju da se "vrijeme koje ispitanici aktivno provode sa članovima obitelji" pokazalo kao značajan prediktor sukoba na relaciji "obitelj-rad" ($p < 0,01$) i "rad-obitelj" ($p < 0,01$), pri čemu je doživljaj tog sukoba u oba smjera veći kod zaposlenika koji manje vremena provode zajedno sa članovima svoje obitelji. Taj rezultat je sukladan nekim ranijim nalazima (Zabriskie i McCormick, 2003, Berc, 2009), koji su utvrdili da vrijeme provedeno s obitelji doprinosi većoj razini zadovoljstva obiteljskim odnosima i obiteljskim životom, pa se stoga vrijeme provedeno s obitelji prepoznaje kao zaštitini činitelj u suočava-

nju s izvorima stresa kao što je sukob radne i obiteljske uloge. Osim toga, naši rezultati su pokazali da je neprimjeren radno opterećenje značajan prediktor za sukob uloga na obje relacije ($p < 0,01$), a smjenski rad za sukob posao-obitelj. Ovi pokazatelji obilježja posla bili su zanimljivi i nekim drugim istraživačima koji su utvrdili da su ispitanici koji iskazuju veće radno opterećenje i rade u smjenama manje zadovoljni obiteljskim odnosima i kvalitetom svog slobodnog vremena od onih koji takva obilježja posla nemaju (Brady, Vodanovich i Rotunda, 2008). Osim toga, istraživanja pokazuju da doživljaj radnog preopterećenja zaposlenog roditelja te njegovo raspoloženje vezano uz to mogu štetno djelovati na obiteljski sklad i prouzročiti "niz štetnih obiteljskih procesa i odnosa" (Čudina-Obradović, Obradović, 2006:171). Navedeni nalazi kao i oni dobiveni u našem istraživanju u skladu su s literaturom koja ukazuje na činjenicu da su osobe opterećene poslovnim zadacima i sukobom radne i obiteljske uloge, manje usmjerene na obiteljske aktivnosti i njegovanje obiteljskih odnosa (Shaw, 2008), što je važno za obiteljsku koheziju i stabilnost obitelji (Orthner i Mancini, 1991, Orthner, 1998, Zabriskie i McCormick, 2003, Berc, 2009). Nadalje, danas se uslijed trenda rasta zahtjevnosti i fleksibilnosti posla, sve više skreće pozornost na činjenicu da mobbing ne pogađa samo osobu na koju je on direktno usmjeren već se on prenosi na njenu obitelj i širu okolinu (Campo i Fattorini, 2007; Laklija i Janković, 2010). Istraživanja o utjecaju takozvanog plaćenog rada na obitelj, odnose u obitelji i pojedince (njihovo psihičko i fiziološko funkcioniranje) pokazala su da kod ispitanika dolazi do promjene u njihovom ponašanju u obitelji razvijanjem nepoželjnih ishoda koji u konačnici mogu dovesti do narušenih obiteljskih odnosa (Čudina-Obradović i Obradović, 2006; Laklija i Janković, 2010).

Iako se u ovom istraživanju varijabla "uskraćivanje prava zaposlenika na osnovi rada" nije pokazala prediktorom sukoba radne i obiteljske uloge ipak je u budućim istraživanjima važno i dalje pratiti ovo obilježje radne sredine. Naime, povrednom prava zaposlenika nerijetko su povrijeđena njegova Zakonom zajamčena prava, ali takva povreda se može promatrati i u kontekstu shvaćanja mobbinga kao oblika moralnog zlostavljanja na poslu koji djeluje nepovoljno na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve mobbinga (Poredoš i Kovač, 2006). Stoga, nepovoljni radni uvjeti koji dugotrajnim djelovanjem mogu dovesti do radnog stresa, mogu istovremeno imati nepovoljne posljedice na uspješno ispunjavanje radne, ali i obiteljske uloge pojedinca.

Tome u prilog govore rezultati Lussier i suradnika (2003) koji su utvrdili da postoji povezanost između sukoba na relaciji rad-obitelj i kvalitete komunikacije između zaposlenih roditelja te između razine partnerske intimnosti koja uslijed djelovanja negativnih efekata sukoba postupno slabi.

ZAKLJUČAK

Sukob radne i obiteljske uloge može biti izvor rizika za kvalitetno obavljanje radne uloge (Voydanoff, 2002), održavanje kvalitetnih partnerskih odnosa i kvalitete braka (Čudina-Obradović, Obradović, 2006, Presser, 2000), kvalitetnih odnosa roditelj–dijete, obiteljske stabilnosti (Jacob i sur., 2008, Perry-Jenkins, Reppeti i Crouter, 2000), kao i izvor rizika za zdravlje zaposlenih roditelja (Hewitt, Baxter i Western, 2006). Rezultati ovog istraživanja pokazali su da zaposlenici jedinice lokalne samouprave, koji su ujedno i roditelji, iskazuju veću učestalost sukoba na relaciji “rad-obitelj, nego “obitelj-rad”, iako su percipirane razine sukoba na obje relacije na prosječno nižoj razini. Zanimljivi rezultati dobiveni su obzirom na mogućnosti predviđanja pojavnosti sukoba uloga, pa nalazi pokazuju da spolne i dobne razlike među zaposlenicima nisu značajni prediktori sukoba niti na jednoj relaciji. Obilježja posla su se pokazala kao najznačajniji prediktor sukoba “obitelj rad” (20% varijance) i sukoba “rad-obitelj” (29 % varijance), dok su obilježja obitelji imala puno manji doprinos (za sukob obitelj-rad 4%, a rad-obitelj 8% varijance). Veći sukob “obitelj-rad” izražavaju zaposlenici koji na radnom mjestu doživljavaju neprimjereno radno opterećivanje i pripisivanje zasluga/krivnje ($p < 0,01$), a učestalijem sukobu “rad-obitelj” doprinosi smjenski rad ispitanika ($p < 0,01$), više zadovoljstvo poslom ($p < 0,01$) te doživljaj neprimjerenog radnog opterećivanja i pripisivanja zasluga/krivnje ispitaniku ($p < 0,01$). Međutim, pri analizi dobivenih rezultata nameće se pitanje da li je postavljeni model istraživanja usmjeren na sukob rada i obitelji dovoljno široko postavljen, budući uključuje relativno mali broj varijabli vezanih za obilježja posla i obitelji te ne uključuje druge sfere života pojedinca (npr. slobodno vrijeme, mogućnost sudjelovanja u javnom životu, socijalnu podršku, korištenje usluga i servisa u zajednici, itd). U skladu s time, u budućim bi istraživanja taj set varijabli bilo važno proširiti i primijeniti na drugim uzorcima u organizacijama

s hijerarhijskim upravljanjem. Ostala metodološka ograničenja istraživanja, odnose se prije svega na specifičnosti uzorka, kontekst istraživanja te izostanak informacije o strukturi ispitanika koji su odbili sudjelovati u istraživanju.

Međutim, budući da nalazi ovog istraživanja pokazuju da zaposleni roditelji doživljavaju sukob radne i obiteljske uloge na obje razine i da su obilježja posla snažni i značajni prediktori sukoba uloga na obje razine bilo bi potrebno poduzeti neke preventivne aktivnosti, osobito vezano uz smanjivanje nepovoljnog djelovanja različitih obilježja posla na zaposlenike. Naime, u sklopu *politike usmjerene obitelji* (Family friendly policies) postoje strategije koje obuhvaćaju cijeli niz sustavnih aktivnosti usmjerenih suzbijanju sukoba radne i obiteljske uloge, a u svrhu očuvanja kvalitete obiteljskog i radnog života zaposlenika. Takva politika predstavlja niz mjera koje provodi neka radna organizacija na razini kolektivnog ugovora i time svojim zaposlenicima omogućava izvršavanje obiteljskih obveza, a ujedno zadržava njihovu radnu lojalnost (Jones, 2009.). Osim toga, sustavno provođenje politike usmjerene obitelji podrazumijeva provođenje aktivnosti na nekoliko razina: pojedinac, obitelj, radna organizacija, lokalna zajednica i državna razina (Higgins, Duxbury i Lyons, 2008.). Obzirom na nalaze ovog istraživanja bilo bi potrebno poduzeti mjere barem u okviru radnih organizacija kojima bi se omogućilo fleksibilno radno vrijeme bez “zateznih mjera”, privremeni radni odnos na pola radnog vremena za roditelje koji imaju malu djecu, uz zadovoljavajući osobni prihod i mogućnost profesionalnog napredovanja. Svaka radna organizacija, a prema podacima ovog istraživanja to se odnosi i na jedinice lokalne samouprave, trebala bi imati voditelje službe koji su osjetljivi na specifične obiteljske okolnosti i potrebe zaposlenika te koji su spremni podržati svoje zaposlenike u izvršavanju obiteljskih obveza. Razumijevanje voditelja na individualnoj razini izuzetno je važan čimbenik u strategiji suočavanja zaposlenika sa sukobom radne i obiteljske uloge. Osobitu radnu fleksibilnost i osjetljivost na obiteljske obveze poslodavci bi trebali iskazati prema zaposlenicima koji rade u smjenama, pri čemu mogućnost zamjena smjena i planiranje smjenskog rada predstavljaju važnije komponente politike usmjerene obiteljima.

LITERATURA:

- Bailyn, L., Harrington, M. (2004): Redesigning Work for Family-Work Integration. *Community, Work & Family*. 7 (2). 197-208.
- Berc, G. (2009): Obiteljska kohezivnost u kontekstu sukoba radne i obiteljske uloge. Doktorska disertacija. Zagreb.
- Brady, R., S., Vodanovich, S.J., Rotunda, R. (2008): The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities, *The Psychologist-Manager Journal*. 11 (2). 241–263. <http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a903080437~db=all>. Posjećeno 23.02.11.
- Bruck, C., Allen, T., Spector, P. (2002): The relation between work and family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behaviour*. 60. 336-353.
- Campo, G., Fattorini, E. (2007): Human resource management in organizational change and the issue of mobbing: an Italian experience. *Prevention Today*. 3. 37-45.
- Crompton, R., Lyonette, C. (2006): Work-life balance in Europe, *Acta Sociologica*. 49 (4). 379-393.
- Čudina–Obradović, M., Obradović, J. (2006): Psihologija braka i obitelji. Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga.
- Dex, S., Bond, S. (2005): Measuring work–life balance and its covariates. *Work, employment and society*. 19 (3). 627–637.
- Dobrotić, I., Laklija, M. (2009): Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj Revija za socijalnu politiku. 16 (1). 45-63.
- Doumas, D.M., Margolin, G., John, R.S. (2003): The relationship between daily marital interaction, work, and health-promoting behaviors in dual-earner couples: An extension of the work–family spillover model. *Journal of Family Issues*. 24. 3-20.
- Duffy, M., Sperry, L. (2007): Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*. 15 (4). 398-404.
- Edwards, J.R., Rothbard, N. (2000): Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*. 25. 178-200.
- Ferrie, J. M., Shipley, M. J. Marmont, M. G., Martikainen, P., Stansfel, S. A., Smith, G. D. (2001): Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6. 26-42.
- Frone, M.R., Russell, M. L., Barenes, G.M. (1996): Work-family conflict, gender and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1. 57-69.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006): When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. 31. 72 – 92.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. (2000): Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5. 111-126.
- Hewitt, B., Baxter, J., Western, M. (2006): Family, Work and Health: The impact of marriage, parenthood and employment on self-report health of Australian men and women. *Journal of Sociology*. 42 (1), 61-78.
- Hill, E. J. (2005): Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*. 26 (6). 793-819.
- Hill, J.E., Yang, C., Hawkins, A. J., Ferris, M. (2004): A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*. 66 (5). 1300-1316.
- Higgins, C., Duxbury, L., Lyons, S. (2008) Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't? http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/alt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing-equilibre/full_report-rapport_complet-eng.pdf, Environmental and Workplace Health, January 2008. (2009 – 2007 Health Canada Report Five in a series of publications on work-life conflict.) posjećeno 12.10.2011.
- Hughes, D., Galinsky, E. (1994): Work experiences and marital interactions. Elaborating the complexity of work. *Journal of organizational behavior*. 15. 423-438.
- Jacob, J.I., Allen, S., Hill, E.J., Mead, N. L., Ferris, M. (2008): Work Interference with Dinnertime as a Mediator and Moderator Between Work Hours and Work and Family Outcomes. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. 36 (1). 310-327.
- Jaška Z. (2004): Psihološki teror na radnom mjestu kao zdravstveni problem. *Liječničke novine*, 32:21.
- Jelušić, J., Maslić-Seršić, D. (2005): Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija*. 8 (1). 23-36.

- Jokić-Begić N., Kostelić-Martić A., Nemčić-Moro I. (2003): Mobbing - moralna zlostavljanja na radnom mjestu. *Socijalna psihijatrija*. 31. 25-31.
- Jones, C. (2009) Family friendly policies keep staff loyal. <http://www.jobsnewswire.com/article/ier-family-friendly-policies-keep-staff-loyal-id19084275.html>, Posjećeno 28.03.2009.
- Josipović-Jelić, Ž. (2005): The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clinica Croata*. 44. 347-352.
- Koić, E., Apostolovski, J. (2006): *Mobbing.hr - najčešća pitanja i odgovori*. Zagreb: Udruga Mobbing.
- Koprić, I. (2010): Karakteristike sustava lokalne samouprave u Hrvatskoj. *Hrvatska javna uprava*. 10 (2). 371–386.
- Korabik, K., Lero, D., Ayman, R. (2003): A multi-level approach to cross-cultural work-family research: A micro- and macro-level perspective. *International Journal of Cross-Cultural Management*. 3 (3). 289-303.
- Laklija, M., Janković, J. (2010): Mobbing - osobni, obiteljski i radni problem i njegova prevencija. *Kriminologija i socijalna integracija*. 18 (1). 65-77.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., Beley, R. (1994): The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations: Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*. 43. 138-143.
- Lippe, T. van der, Jager, A., Kops, Y. (2006): Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49 (3). 303-319.
- Leymann H. (1996): The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol*. 5. 165-84.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996): How ill does one become of victimization at work? In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2.
- Lussier, Y., Brassard, A., Sabourin, S., Laplante, B. (2003): Demands of Work and Marital Satisfaction: Demands of Work and Marital Satisfaction: the Experience of Young Couples, 11th Congress EAWOP, 2003, Lisbon, Portugal. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC150/F500629891_Reprintportugal.pdf posjećeno 23.02.2009.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A., Natti J. (2005): Psychological consequences of fixedterm employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 14 (3). 209-237.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996): Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4). 400.
- Orthner, D.K. (1998): Strengthening today's families: a challenge o parks and rekreation. *Parks & Recreation*. 33 (3). 87-98.
- Orthner, D. K., Mancini, J. A. (1991): Benefits of leisure for family bonding. U: Drive, B. L., Brown, P.J., G.L. Peterson (ur.), *Benefits of Leisure*. State Colleague, PA. 215-301.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. (2002): Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*. 12. 299-312.
- Perry-Jenkins, M., Reppeti, R. L., Crouter, A.C. (2000): Work and family in the 1990. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Poelmans, S., Spector, P. E., Cooper, C. L., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I. (2003): Across-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of CrossCultural Management*, 3 (3). 275–288.
- Poredoš, D., Kovač, M. (2006): Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*. 12 (2). 333-346.
- Presser, H. B. (2000) Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family*. 62. 93-110.
- Probst, T. (2003): Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring Group & Organization Management. 28 (3). 416-439.
- Reynolds, J., Aletraris, L. (2007): Work-Family Conflict, Children, and Hour Mismatches in Australia. *Journal of Family Issues*. 28 (6). 749-772.
- Sach Ericsson, N., Cairlo, J.A. (2000): Gender, Social Roles and Mental Health: An Epidemiological Perspective. *Sex Roles*. 43 (9-10). 605-28.
- Shaw, S. M. (2008): Teaching and Learning Guide for: Family Leisure and Changing Ideologies of Parenthood. *Sociology Compass*. 2 (4). 1372-1377.
- Sočo, M. i Kereseteš, G. (2011): Roditeljsko ponašanje zaposlenih roditelja: povezanost subjektivnim obilježjima posla i subjektivnim doživljajem odnosa roditeljske i radne uloge. *Društvena istraživanja*, 3 (113). 647-669.
- Spector, P. E. (1997): *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage.

- Šoljan, I. (2008): Mobbing – zlostavljanje na radnom mjestu. Arhiv za higijenu rada i toksikologiju = Archives of industrial hygiene and toxicology. 59 (1). 37-42.
- Šoljan, I., Jelić Kiš, A., Josipović-Jelić Ž. (2008): Workplace Mobbing. Arhitektura Higijenskog Rada Toksikologije 59 (1). 37-42.
- United Nations Development Programme (2007): Kvaliteta života u Hrvatskoj: regionalne nejednakosti. Zagreb: UNDP Hrvatska.
- 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.
- Voydanoff, P. (2005): Work demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. Journal of Family Issues. 26 (6). 707-726.
- Zabriskie, R. B., McCormick B. P. (2003): Parent and child Perspectives of Family Leisure Involment and Satisfaction with Family Life. Journal of Leisure Research. 35 (2). 163-189.

PERCEPTION OF CONFLICT BETWEEN COMMITMENTS IN FAMILY AND WORK ROLES IN THE CONTEXT OF SOME JOB AND FAMILY CHARACTERISTICS

SUMMARY

The aim of this study was to determine the perception of conflict between commitments in family and work roles of local governments' employees and to affirm possible predictors (socio-demographic characteristics, job characteristics and family characteristics) of conflict on two levels: "work-family" and "family-work". In addition, the purpose of this study was to determine the perception of mobbing and the correlation between mobbing and work-family conflict and family-work conflict. Data were collected on a sample of 279 employees in the unit of local government (City Hall). In research were used the following questionnaires: Questionnaire on job satisfaction - Job Satisfaction Survey (Spector, 1998), Modified mobbing questionnaire (Koić i Apostolovski, 2006), Work-to-family conflict Scales (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996) and a questionnaire on socio-demographic data that is constructed for this study. According to the results of the research the variables gender and age were not found as statistically significant predictors of conflict of work and family roles. Characteristics of the work are found as the strongest predictor of "family-work" conflict and contribute with 20% of the variance, while the family's characteristics contribute at the level of only 4% of the variance. The variables "satisfaction with the quality of family relations" ($p < 0.01$) and "inappropriate job overloading and attribution of credit /blame" ($p < 0.01$) are found as significant predictors of family-work conflict.

The work characteristics have a significant contribution to the "work-family" conflict with 29% of the variance, as well as the family characteristics significantly contribute at the level of 8% of the variance. "Work-family" conflict significantly more perceived who respondents spend less time with their families ($p < 0.01$) and those who perceive work overload and inappropriate attribution of credit /blame ($p < 0.01$), working in shifts ($p < 0.01$) and that job satisfaction ($p < 0.01$).

Key words: work-family conflict, mobbing, family characteristics, job characteristics