



doi:10.5559/di.23.4.05

## KONFLIKT RADNE I OBITELJSKE ULOGE KOD ZAPOSLENIH BRAČNIH DRUGOVA: VAŽNOST USKLAĐENOSTI STAVA PREMA BRAČNIM ULOGAMA

Helena GJURIĆ  
Nastavni zavod za javno zdravstvo "Dr. Andrija Štampar", Zagreb  
Ana ŠIMUNIĆ, Ljiljana GREGOV  
Sveučilište u Zadru, Zadar

UDK: 316.356.2(497.5):331  
316.356.2(497.6):331

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 30. 4. 2014.

U novijim istraživanjima konflikta radne i obiteljske uloge sve se više uvode varijable roda i stava o bračnim ulogama, a naglašava se i važnost primjene dijadnoga pristupa. Stoga je cilj ovog istraživanja bio utvrditi postoje li rodne razlike na razini konflikata rad – obitelj i obitelj – rad te utvrditi odnos između stava o bračnim ulogama i razlike među bračnim drugovima u stavu prema bračnim ulogama, kao i percepcije konflikta rad – obitelj i konflikta obitelj – rad. U istraživanju je sudjelovalo 354 ispitanika, tj. 177 bračnih parova iz Republike Hrvatske i Bosne i Hercegovine. Ispitanici su podijeljeni s obzirom na stav o bračnim ulogama (egalitaran i tradicionalan stav) i s obzirom na sukladnost stava (niska i visoka distanca). Rezultati pokazuju da nema rodnih razlika u percepciji konflikata rad – obitelj i obitelj – rad. Ispitanici se ne razlikuju u doživljaju konflikata radne i obiteljske uloge s obzirom na osobni stav o bračnim ulogama, ali se važnom pokazala razina slaganja u stavu. Ispitanici koji se više slažu s partnerom u stavu o bračnim ulogama izvještavaju o manjim razinama konflikta rad – obitelj i konflikta obitelj – rad.

Ključne riječi: konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad, sukladnost stava prema bračnim ulogama, bračni partneri



Helena Gjurić, Nastavni zavod za javno zdravstvo "Dr. Andrija Štampar", Mirogojska cesta 16, 10 000 Zagreb, Hrvatska.  
E-mail: helena.gjuric@gmail.com

## UVOD

---

Kod većine ljudi, podjednako i kod muškaraca i kod žena, primarne uloge u životu odrasloga pojedinca jesu uloga koju ima na poslu (radna) i ona koju ima u obitelji (obiteljska) (Boles, Wood i Johnson, 2003). Činjenica da pojedinci imaju ograničenu količinu vremena i energije pridonijela je gotovo isključujućem usmjeravanju istraživača na negativan aspekt sučelja radne i obiteljske domene. *Konflikt radne i obiteljske uloge* najčešće se definira kao doživljaj da su zahtjevi uloga iz radne i obiteljske domene neuskladivi, odnosno da udovoljavanje zahtjevu iz jedne domene otežava ili pak onemogućuje udovoljavanje zahtjevu iz druge (Greenhaus i Beutell, 1985). Mogu se razlikovati tri vrste konflikta prema njegovu uzroku (Jelušić i Maslić Seršić, 2005): *konflikt vremena* (proizlazi iz vremenske nemogućnosti udovoljavanja zahtjevima dviju uloga), *konflikt naprezanja* (proizlazi iz napetosti ili umora koji zbog zadatka u jednoj ulozi umanjuje mogućnost funkcioniranja u drugoj ulozi) i *konflikt ponašanja* (proizlazi iz neučinkovita ponašanja pojedinca ili neusklađenosti ponašanja koji se zahtijevaju u dvije domene). Općenito se navodi jasna distinkcija između dvije vrste konflikta prema smjeru ometajućih utjecaja, odnosno prema tome ometa li posao obiteljski život ili obrnuto (Frone, Russell i Cooper, 1992). To su *konflikt zbog ometajućega djelovanja rada na obitelj* (u daljnjem tekstu konflikt rad – obitelj) i *konflikt zbog ometajućeg djelovanja obitelji na rad* (u daljnjem tekstu konflikt obitelj – rad). Postoje čvrsti dokazi da su konflikt rad – obitelj i konflikt obitelj – rad dva odvojena konstrukta i da bi istraživači trebali uzimati u obzir oba smjera konflikta (Byron, 2005; Frone, Yardley i Markel, 1997). Istraživanje u Hrvatskoj pokazuje da je konflikt rad – obitelj mnogo veći nego konflikt obitelj – rad te da su oba konflikta povezana sa subjektivnom dobrobiti pojedinca, pogotovo konflikt rad – obitelj (Šverko, Arambašić i Galešić, 2002).

Tijekom života spol ili rod neke osobe utječe na očekivanja određenog ponašanja od te osobe, na način kako drugi ljudi percipiraju i evaluiraju tu osobu, na prirodu uloga koje taj pojedinac ima te na mogućnosti koje su mu dostupne. Posao i obitelj dvije su domene koje imaju najveću i najdužu rodno određenu konotaciju, po kojoj su muškarci predodređeni za poslovne uloge, a žene za obiteljske dužnosti. Rodne razlike u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge objašnjava *teorija rodnih uloga* (Korabik, McElwain i Chappell, 2008). Prema ovoj teoriji, iako većina muškaraca i žena izvještava da im je obitelj važnija od posla, tradicionalna rodna ideologija nameće različite razine važnosti ovih domena za muš-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 23 (2014), BR. 4,  
STR. 641-659

GJURIĆ, H., ŠIMUNIĆ, A.,  
GREGOV, LJ.:  
KONFLIKT RADNE...

karce i žene. Od muškaraca se očekuje da budu hranitelji i da više vremena posvećuju poslu, a za žene je primarna odgovornost obitelj i sve obveze unutar obitelji. Dodatno vrijeme provedeno u očekivanoj domeni (posao za muškarce i obitelj za žene) nije toliko važno u procjeni razine konflikta radne i obiteljske uloge koliko je važno dodatno vrijeme provedeno u domeni koja nije primarna odgovornost pojedinca (obitelj za muškarce i posao za žene). Prema ovoj perspektivi, žene će uvijek doživljavati veći konflikt rad – obitelj, a muškarci konflikt obitelj – rad (Korabik i sur., 2008). Mnoga istraživanja pokazuju da postoje rodne razlike u doživljavanju konflikta radne i obiteljske uloge (Cinamon i Rich, 2002; Duxbury i Higgins, 1991; Stevens, Minnotte, Mannon i Kiger, 2007; Voydanoff, 2002). Međutim, rezultati istraživanja su kontradiktorni. Neka istraživanja potvrđuju da žene doživljavaju veći konflikt rad – obitelj, a muškarci veći konflikt obitelj – rad (npr. Ahmad i Omar, 2008; Carikci, 2002), dok druga istraživanja pokazuju da žene doživljavaju veći konflikt obitelj – rad, a muškarci veći konflikt rad – obitelj (npr. Long Dilworth, 2004; Westman i Etzion, 2005). Može se primijetiti da su prvi navedeni rezultati dobiveni u istočnijim zemljama (Turska, Malezija), a drugi u zapadnijim zemljama (uglavnom u SAD-u), što upućuje na mogući utjecaj tradicionalnosti kulture na doživljaj konflikata radne i obiteljske uloge. S druge strane, neka druga istraživanja pokazuju da rodni razlika nema (Eckman, 2004; Hosking i Western, 2008; Winslow, 2005) kad se kontroliraju radno vrijeme i stresnost posla. Općenito su istraživanja ovoga tipa najčešće provedena u zemljama zapadne, individualističke kulture. Prema dosadašnjim istraživanjima, u Hrvatskoj i/ili Bosni i Hercegovini (Bartolac, Kamenov i Petrak, 2011; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Kokorić, Šimunić i Gregov, 2014) žene značajno većim, u usporedbi sa svojim partnerima, procjenjuju svoje sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima (kućanski poslovi i briga o djeci). Još jedno istraživanje u Hrvatskoj pokazuje da žene mnogo više obavljaju kućanske poslove (30,4 sati u tjednu) nego muškarci (19,5 sati u tjednu) (Šverko i sur., 2002). Pokazala se i povezanost procjene partnerova sudjelovanja u obiteljskim obvezama s percepcijom konflikta uloga (Jelušić i Maslić Seršić, 2005). Naime, žene koje procjenjuju da njihovi partneri često sudjeluju u obavljanju obiteljskih aktivnosti (što je zapravo pokazatelj veće bračne egalitarnosti) lakše usklađuju svoje uloge majke i zaposlene žene i doživljavaju manji konflikt uloga. Stupanj u kojem obitelj ometa posao (konflikt obitelj – rad) ovisi o obiteljskim okolnostima, kao što su broj djece, obiteljska klima, pravedna raspodjela poslova među bračnim partnerima (bračna egalitarnost).

Raspodjela poslova među bračnim drugovima određena je jednim dijelom stavovima prema rodnim ulogama (Korabik, 1999). Stavovi prema rodnim ulogama (tradicionalni ili egalitarni) jesu intrapsihički aspekti utjecaja roda na identitet pojedinca i na njegovo ponašanje (Voydanoff, 2002). Ideologija rodnih uloga odnosi se na stavove pojedinaca o tome koja je prikladna uloga za muškarce, a koja za žene, te se promatra kao fenomen smješten na jednodimenzionalni kontinuum s tradicionalnom ideologijom na jednom kraju, umjerenom u sredini te egalitarnom na drugom kraju. Karakteristično za tradicionalnu ideologiju jest mišljenje da je muškarac primarno hranitelj obitelji i da prednost treba dati poslu, a žena prednost treba dati obitelji, koja je njezina primarna odgovornost. Pojedinci egalitarnih stavova ne vjeruju u podjelu obveza i poslova prema rodu i smatraju da muškarci i žene imaju jednaka prava i obveze vezano uz obitelj i posao. Mnoga istraživanja pokazuju kontradiktorne rezultate o odnosu stava prema rodnim ulogama i percepciji konflikta radnih i obiteljskih uloga. Naime, u nekim istraživanjima dobiveno je da pojedinci egalitarnih stavova, pogotovo žene, doživljavaju u većoj mjeri konflikt radne i obiteljske uloge (Greenstein, 1990; Hatchman, 2009; Korabik i sur., 2008), dok rezultati drugih istraživanja pokazuju da pojedinci egalitarnih stavova doživljavaju konflikt radne i obiteljske uloge u manjoj mjeri (Crompton i Lyonette, 2006; Robbins, 2004; Voydanoff, 2002). Oko razlika između muškaraca i žena u stavu prema rodnim ulogama rezultati većine istraživanja pokazuju da su muškarci tradicionalniji od žena (Bartolac i sur., 2011; Kaufman, 2005; Loscocco i Spitze, 2007; Mennino i Brayfield, 2002; Vanyperen i Buunk, 1991). Rezultati nekih drugih istraživanja pokazali su da je važno uzeti u obzir i ostvarenu rodnu ulogu i rodnu ideologiju partnera, pokazujući da su veća nekongruentnost između stavova i stvarnoga stanja te između vlastite i rodne ideologije partnera povezani s većim percipiranim konfliktom uloga (npr. Aminah, 1999; Greenstein, 1996). Gregov, Šimunić i Slišković (2010) ispitale su utjecaj razine tradicionalnosti bračne zajednice na konflikt rad – obitelj i obitelj – rad na zaposlenim bračnim partnerima, pri čemu su najveće razine konflikta rad – obitelj imali muškarci u tradicionalnim bračnim zajednicama i žene u egalitarnim bračnim zajednicama. Ovo se pripisalo mogućoj većoj nekongruentnosti između stava o bračnim ulogama (odnosno stava o rodnim ulogama u braku) i ostvarene bračne uloge kod egalitarnih žena.

Većina navedenih istraživanja konflikta radne i obiteljske uloge temeljila se isključivo na muškim ili ženskim ispitanicima, a uzorkom nisu obuhvaćeni bračni partneri. Ovim se pristupom zanemaruje doprinos bračnoga partnera dinamici

konflikta uloga. Pojedinčevo ponašanje može se najbolje razumjeti unutar konteksta različitih razina sustava (Bronfenbrenner, 1986), pa se u zadnje vrijeme istraživači na području društvenih znanosti počinju intenzivnije baviti pitanjem koliko je opravdano donositi zaključke o ispitivanim karakteristikama pojedinca ne uzimajući u obzir efekte okoline u kojoj živi. Manji je broj radova koji uzimaju u obzir karakteristike obaju bračnih partnera (Cinamon i Rich, 2002; Greenhaus i Beutell, 1985), koji se ujedno mogu promatrati kao dijada (osnovna jedinica interpersonalne interakcije i odnosa, tj. međudjelovanja pojedinca i njegove okoline). U tom slučaju trebalo bi u obradbi podataka rabiti dijadne analize. Različite vrste dijadnih analiza podataka predložili su Kenny, Kashy i Cook 2006. godine, među kojima je i upotreba dijadnih indeksa. Dijadni se indeks u analizi rezultata tretira kao zasebna nezavisna varijabla te se promatra povezanost dijadnog indeksa s drugim varijablama u istraživanju. Postoji više dijadnih indeksa, koji se mogu podijeliti na dva tipa: *mjere sličnosti* i *mjere razlika* među rezultatima članova dijade. Kod mjera sličnosti polazi se od pretpostavke apsolutnoga neslaganja među rezultatima članova dijade te se mjeri koliko je odstupanje od toga apsolutnog neslaganja. Kod mjera razlika polazi se od pretpostavke apsolutnog slaganja među članovima dijade i mjeri se koliko je odstupanje od toga apsolutnog slaganja.

U prijašnjim istraživanjima pokazalo se da postoji povezanost stava o bračnim ulogama (kao jedan aspekt stava prema rodnim ulogama) i percepcije konflikta radne i obiteljske uloge, pa je zanimljivo istražiti tu povezanost u Hrvatskoj i Bosni i Hercegovini. Međutim, budući da su ispitanici u ovom istraživanju bračni partneri, primijenjena je dijadna analiza rezultata, i to dijadni indeksi sličnosti i razlika. Postavlja se pitanje je li osim osobnoga stava o bračnim ulogama podudarnost stavova o bračnim ulogama (dijadni indeks razlike – distanca) bračnih partnera povezana s percepcijom konflikta radne i obiteljske uloge. Stoga je cilj ovoga rada bio utvrditi postojanje razlika u konfliktu rad – obitelj i obitelj – rad među zaposlenim bračnim partnerima, a isto tako i razlike u navedena dva konflikta s obzirom na osobni stav o bračnim ulogama te na stupanj sličnosti stava, odnosno sukladnosti/nesukladnosti, stava o bračnim ulogama među zaposlenim bračnim partnerima.

## HIPOTEZE

---

S obzirom na rezultate dosadašnjih istraživanja koji upućuju na to da je muškarcima poslovna domena važnija nego ženama jer se od njih očekuje da budu hranitelji obitelji, a s druge strane da žene češće rade kompromise na poslu zbog dobro-

biti obitelji jer im je obiteljska domena važnija od poslovne, valja pretpostaviti da će konflikt rad – obitelj biti općenito izraženiji kod žena, a konflikt obitelj – rad kod muškaraca.

Može se pretpostaviti i to da će pojedinci egalitarnijih stavova o bračnim ulogama, posebno žene, izvještavati o manjem konfliktu radnih i obiteljskih uloga.

Nadalje, može se pretpostaviti da će bračni parovi koji imaju kongruentniji stav o bračnim ulogama imati manji konflikt radne i obiteljske uloge.

## **METODA**

### **Ispitanici i postupak**

Ispitivanje je provedeno na 177 bračnih parova u Hrvatskoj (Dalmacija) i Bosni i Hercegovini (južna Hercegovina) u dobi od 24 do 64 godine. Bračni partneri međusobno se razlikuju u obje mjerene sociodemografske varijable: u dobi ( $M_z = 40,97$ ;  $SD_z = 9,32$ ;  $M_m = 43,83$ ;  $SD_m = 9,57$ ;  $F(1, 353) = 8,042$ ;  $p < 0,004$ ) i u razini stručne spreme ( $\chi^2 = 16,86$ ;  $df = 2$ ;  $p < 0,05$ ). Pritom su supruge u prosjeku mlađe i imaju viši stupanj stručne spreme od svojih bračnih partnera; 56 (32%) žena te 93 (53%) muškaraca imalo je srednju stručnu spremu, 33 (18%) žena u odnosu na 22 (12%) muškaraca imalo je visokoškolsku spremu, a 88 (50%) žena, odnosno 61 (35%) muškaraca, imalo je visoku stručnu spremu.

Uzorak je prikupljen prema osobnom poznanstvu, a ispitanici su birani prema ženama koje su trebale imati minimalno srednju stručnu spremu. Uvjet je bio i da su ispitanici u braku najmanje godinu dana, da je oboje zaposleno izvan kućanstva i da imaju barem jedno dijete. Nastojao se prikupiti što veći broj ispitanika širokoga raspona demografskih karakteristika. Upitnici su podijeljeni i prikupljeni u zatvorenim omotnicama (da bi se povećala anonimnost podataka, a time i osigurala veća iskrenost pri ispunjavanju upitnika), po jedan primjerak u verziji za ženu i jedan primjerak u verziji za muškarca. Od ispitanika se tražilo da izaberu šifru (koja je ista za oba bračna druga), da ne bi došlo do pogreške u identificiranju bračnih parova. Istraživač je ostavljao upitnike u zatvorenim omotnicama, posebno za muškarca i ženu, i nakon ispunjavanja osobno ih prikupljao. Kontaktirano je 230 parova, od kojih 50 parova nije pristalo na sudjelovanje ili nije ispunito upitnike do kraja.

### **Instrumenti ispitivanja**

#### **Skala za procjenu konflikta radne i obiteljske uloge**

Skala za procjenu konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996) namijenjena je mjerenju stupnja konflikta radne i obiteljske uloge. Prevedena je u diplomskoj

radnji Šimunić (2008) i primijenjena je u još nekim dosadašnjim ispitivanjima u Hrvatskoj i/ili Bosni i Hercegovini (npr. Pandža, 2010; Šimunić, Gregov i Proroković, 2011; Šimunić, Proroković i Ivanov, 2014). Skala je sastavljena od 12 čestica, tj. od dva seta čestica koje se razlikuju po smjeru ometajućeg utjecaja (posao na obitelj i obitelj na posao). Prvi set čestica odnosi se na utjecaj poslovnih obveza na obiteljski život (tzv. konflikt rad – obitelj), npr. čestica: "Zahtjevi i odgovornosti koje uključuje moj posao negativno utječu na kvalitetu mojeg odnosa s mojom obitelji." Drugi set čestica odnosi se na utjecaj obiteljskih obveza na poslovno okruženje (tzv. konflikt obitelj – rad), npr. čestica: "Zahtjevi i odgovornosti koje postavlja moja obitelj negativno utječu na kvalitetu obavljanja mog posla". Nakon primjene prevedene skale sa svih 12 čestica eksploratornom faktorskom analizom metodom zajedničkih faktora uz Kaiser-Gutmanov kriterij ekstrakcije faktora (karakteristični korijen veći od 1) i *Varimax* rotaciju provjerena je faktorska struktura skale na uzorku muških i ženskih ispitanika u ovom istraživanju. Pritom su ekstrahirana dva faktora koja odgovaraju faktorima što su ih dobili autori originalne skale. Nakon rotacije je prvim faktorom objašnjeno 28,2% varijance, a drugim faktorom je objašnjeno 12,8% varijance. Prvi se faktor odnosi na konflikt rad – obitelj (5 čestica), a drugi na konflikt obitelj – rad (6 čestica). Međutim, iz daljnjih analiza izbačena je čestica pod rednim brojem 10: "Ne moram mijenjati planove i obveze na poslu radi obitelji", i to zbog niske zasićenosti dobivenim faktorima. Pouzdanost prve podskale izražena Cronbach-alfa koeficijentom iznosi 0,80, a prosječna korelacija među česticama iznosi 0,43. Pouzdanost druge podskale izražena Cronbach-alfa koeficijentom iznosi 0,78, a prosječna korelacija među česticama iznosi 0,43. Ispitanici su svoje (ne)slaganje s pojedinim tvrdnjama izražavali na skali od 7 stupnjeva (1 – uopće se ne slažem, 7 – potpuno se slažem). Veći rezultat na obje podskale odražava veću percepciju negativnog utjecaja jedne domene (poslovne/obiteljske) na drugu.

#### **Skala stavova o bračnim ulogama**

Skala stavova o bračnim ulogama (Jacobson, 1952) namijenjena je ispitivanju stava prema bračnim ulogama: od egalitarnoga do tradicionalnoga stava, a pritom je stav definiran kao sukladnost u viđenju uloge supruge/supruga, a uloga je definirana kao kulturno stečeni obrazac ponašanja (koji uključuje i dužnosti) o očekivanim i obveznim ponašanjima osobe u specifičnim socijalnim situacijama. Originalna skala, koju je konstruirao Jacobson, imala je 28 čestica (eng. *Jacobson Marital Role Scale*). Originalnu verziju skale promijenili su Blood

i Hamblin (1958), koji su tehnikom skalograma dobili bolju verziju skale od 18 čestica. Navedena verzija skale prevedena je i upotrijebljena u istraživanju Kokorić i sur. (2014), pri čemu je provjerena i njezina faktorska struktura te je ista verzija skale upotrijebljena i u ovom istraživanju. Primjeri čestica iz ove skale jesu: "Suprug bi trebao odlučiti gdje će se živjeti" i "Suprug bi trebao odlučivati o tome kako raspoređivati novac". Pouzdanost skale tipa unutarnje konzistencije (izražena Cronbach-alpha koeficijentom) iznosi 0,90 za cijelu skalu, s prosječnom korelacijom među česticama od 0,35.

Po preporuci autora Blood i Hamblin (1958), ukupan rezultat jest zbroj bodova na svim česticama skale, pri čemu je najmanji rezultat pokazatelj izrazito tradicionalnoga stava, a najveći rezultat pokazatelj izrazito egalitarnoga stava. Pritom je određen broj tvrdnji formiran u smjeru egalitarnijega stava, a druge u smjeru tradicionalnijega stava. Konkretno, odgovori se boduju ovako (Blood i Hamblin, 1958; Kokorić i sur., 2014): ako je ispitanik kod čestica 1, 2, 3 i 16 zaokružio 5 ili 4 na skali procjene, dobiva 0 bodova, a po 1 bod dobiva ako je česticu pod rednim brojem 4 procijenio sa 5, 4 ili 3, čestice pod rednim brojem 10, 13, 14, 15 i 18 sa 3, 2 ili 1, čestice pod rednim brojem 5, 6, 9, 11, 12 i 17 sa 2 ili 1 te čestice pod rednim brojem 7 i 8 sa 1. Na temelju rezultata postignutih na ovoj skali mogu se kreirati i kategorije ispitanika s obzirom na njihov stav prema bračnim ulogama. Procjene za svaku pojedincu česticu boduju se s obzirom na to označuje li procjena egalitaran stav ili tradicionalan stav. Dakle, svaka čestica može donositi 1 bod (ako izražava egalitaran stav) ili 0 bodova (ako izražava tradicionalan stav).

Ljestvica za kreiranje kategorija stava prema bračnim ulogama izgleda ovako: 15-18 = ekstremno egalitaran stav; 11-14 = egalitaran stav; 6-10 = tradicionalan stav; 1-5 = ekstremno tradicionalan stav.

Budući da je u kategorijama ekstremno egalitarnih i ekstremno tradicionalnih stavova u ovom istraživanju bilo premalo ispitanika, kategorije su spojene, pa su ispitanici podijeljeni u dvije kategorije prema sljedećoj ljestvici: 11-18 = egalitaran stav ( $N_z = 146$ ;  $N_m = 101$ ); 1-10 = tradicionalan stav ( $N_z = 30$ ;  $N_m = 75$ ).

Osim navedenih skala, za potrebe analize upotrijebljeni su odgovori na pitanja o dobi ispitanika i stručnoj spremi.

## ANALIZE

---

U prvom dijelu obradbe rezultata jednosmjernom analizom varijance ispitalo se postojanje razlika među zaposlenim bračnim partnerima u percepciji konflikta rad – obitelj, konflikta obitelj – rad i u stavu prema bračnim ulogama. Budući da mu-



škarci i žene nisu ujednačeni po dobi i stručnoj spremi, provedene su i analize kovarijance, s dobi i stručnom spremom kao kovarijatima.

Da bi se utvrdilo razlikuju li se bračni partneri u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge s obzirom na stav o bračnim ulogama, provedena je dvosmjerna analiza varijance sa spolom i stavom prema bračnim ulogama kao nezavisnim varijablama. Ispitanici su, s obzirom na norme, tj. ljestvicu za kreiranje kategorija stava koju su predložili Henthorne, LaTour i Hudson (1997), podijeljeni u dvije kategorije: egalitarni stav i tradicionalni stav.

Nadalje, u kontekstu ovog istraživanja izračunan je dijadni indeks razlike među rezultatima bračnih partnera na skali stava o bračnim ulogama. Nakon toga ispitanici su podijeljeni u dvije kategorije s obzirom na medijan rezultata dijadnog indeksa razlike (niska distanca i visoka distanca). *Distanca* zapravo predstavlja kvadratni korijen sume kvadriranih razlika:

$$\text{Distanca} = \text{Sqrt} [(X_{a1} - X_{b1})^2 + (X_{a2} - X_{b2})^2 + (X_{a3} - X_{b3})^2 + \dots (X_{an} - X_{bn})^2]$$

$X_a$  = rezultat prvog člana dijade

$X_b$  = rezultat drugog člana dijade.

Dakle, za svaku česticu na pojedinom upitniku izračunana je razlika među odgovorima članova dijade koja je kvadrirana, zatim su kvadrirane razlike među odgovorima na svim česticama zbrojene, a kvadratni korijen sume tih razlika predstavlja dijadni indeks distance. *Distanca* je izračunana za svaku dijadu, odnosno za svaki bračni par, što se temeljilo na njihovim odgovorima na skali stava o bračnim ulogama. Manja vrijednost dijadnog indeksa distance upućuje na manju distancu u stavu prema bračnim ulogama i obrnuto.

## REZULTATI

Rezultati pokazuju da nema razlike u percepciji konflikta rad – obitelj i obitelj – rad između zaposlenih partnera (Tablica 1; Tablica 2). Što se tiče rodni razlika u stavu o bračnim ulogama, pokazalo se da žene imaju egalitarnije stavove o bračnim ulogama od muškaraca (Tablica 1; Tablica 2). Analiza kovarijance pokazala je da kovarijat dobi nije značajan u determiniranju stava o bračnim ulogama, dok se kovarijat stručna sprema pokazao značajnim. Međutim, i uz kontrolu kovarijate, razlika je u stavu o bračnim ulogama s obzirom na rod značajna. Dakle, veća egalitarnost žena djelomično je određena njihovom višom razinom stručne sprema. Kao pokazatelj veličine efekta izračunan je Cohenov d-indeks. Cohenov d manji

**●** **TABLICA 1**  
 Deskriptivni parametri konflikta rad – obitelj, konflikta obitelj – rad i stava o bračnim ulogama kod zaposlenih bračnih partnera

od 0,2 upućuje na slab efekt, od 0,2 do 0,5 na umjeren, od 0,5 do 0,8 na srednje velik, a ako prelazi vrijednost od 0,8 ulazi u red velikih efekata (Cohen, 1988). Uz kontrolu kovarijate, veličina razlike u stavu o bračnim ulogama s obzirom na rod bila je srednje razine ( $d = 0,586$ ).

Varijable	Žene			Muškarci		
	N	M	SD	N	M	SD
Konflikt rad – obitelj	177	3,52	1,28	177	3,57	1,40
Konflikt obitelj – rad	177	2,09	1,10	177	1,97	0,99
Stav o bračnim ulogama	176	13,91	2,79	177	11,91	3,95

Izvor varijabiliteta	df	ANOVA		ANCOVA	
		F	p	Dob	Stručna sprema
Konflikt rad – obitelj	1/354	0,133	0,715	0,597	0,675
Konflikt obitelj – rad	1/354	1,328	0,250	3,361	2,099
Stav prema bračnim ulogama	1/351	30,167	0,000	0,121	3,922

**●** **TABLICA 2**  
 Jednosmjerne analize varijance i F-omjeri analiza kovarijance za ispitivanje razlika u konfliktu rad – obitelj, konfliktu obitelj – rad i stavovima o bračnim ulogama između žena i muškaraca (kovarijati: dob i stručna sprema)

Rezultati dvosmjerne analize varijance pokazuju da nema razlike u procjeni konflikta rad – obitelj i konflikta obitelj – rad među zaposlenim bračnim partnerima s obzirom na stav prema bračnim ulogama (Tablica 3; Tablica 4). Moguće je da su dobiveni rezultati pod utjecajem nekongruentnosti stava pojedinca i njegova partnera. Stoga se daljnjom analizom provjeravalo kako je (ne)kongruentnost stavova obaju partnera u bračnoj zajednici, mjerenom indeksom slaganja (korelacijom) i indeksom razlike (distanca), povezana s konfliktom radnih i obiteljskih uloga.

**⇒** **TABLICA 3**  
 Deskriptivni parametri skale konflikta rad – obitelj i konflikta obitelj – rad kod zaposlenih bračnih partnera s različitim stavom o bračnim ulogama

Varijable		Stav o bračnim ulogama			
		Tradicionalan		Egalitaran	
		M	SD	M	SD
Konflikt rad – obitelj	Ž	3,25	1,31	3,58	1,28
	M	3,55	1,22	3,59	1,50
Konflikt obitelj – rad	Ž	2,16	1,32	2,08	1,07
	M	2,15	1,15	1,85	0,87

**⇒** **TABLICA 4**  
 Dvosmjerne analize varijance procjene konflikta rad – obitelj i obitelj – rad kod bračnih partnera s obzirom na stav prema bračnim ulogama

Zavisna varijabla	Izvor varijabiliteta	df	F	p
Konflikt rad – obitelj	Stav o bračnim ulogama		1,093	0,296
	Rod	1/353	0,826	0,364
	Interakcija (Stav x Rod)		0,705	0,402
Konflikt obitelj – rad	Stav o bračnim ulogama		1,973	0,161
	Rod	1/353	0,753	0,386
	Interakcija (Stav x Rod)		0,623	0,430

Za oba konflikta dobiveni rezultati za indeks distance (Tablica 5; Tablica 6) potvrđuju pretpostavke istraživanja. Naime, članovi dijade koji se više poklapaju u svojim stavovima (što u ovom kontekstu znači da imaju slične stavove, jer je stav o bračnim ulogama smješten na kontinuum od tradicionalnog do egalitarnog), percipiraju manjim oba konflikta u odnosu na one dijade u kojima se partneri razlikuju u svojim stavovima. Veličina efekta u oba je slučaja umjerena. Cohenov  $d = 0,257$ , kad je riječ o konfliktu rad – obitelj, a  $0,309$  kad je riječ o konfliktu obitelj – rad.

↻ **TABLICA 5**  
Deskriptivni parametri skale konflikta rad – obitelj i konflikta obitelj – rad kod zaposlenih bračnih partnera u različitim kategorijama prema dijadnom indeksu razlike skale stava o bračnim ulogama

Varijable		Kategorije indeksa distance			
		Nisko neslaganje		Visoko neslaganje	
		Nparova = 176		Nparova = 177	
		M	SD	M	SD
Konflikt rad – obitelj	Ž	3,28	1,14	3,79	1,39
	M	3,49	1,41	3,66	1,40
Konflikt obitelj – rad	Ž	1,90	0,90	2,29	1,26
	M	1,84	0,77	2,10	1,17

↻ **TABLICA 6**  
Dvosmjerne analize varijance za ispitivanje razlika u percepciji konflikta rad – obitelj i obitelj – rad među zaposlenim bračnim partnerima u različitim kategorijama prema dijadnom indeksu razlike skale stava o bračnim ulogama

Zavisna varijabla	Izvor varijabiliteta	df	F	p
Konflikt rad – obitelj	Kategorije indeksa distance		5,750	0,017
	Rod	1/349	0,099	0,753
	Interakcija (Kategorije x Rod)		1,396	0,238
Konflikt obitelj – rad	Kategorije indeksa distance		8,334	0,004
	Rod	1/349	1,332	0,249
	Interakcija (Kategorije x Rod)		0,328	0,567

## RASPRAVA

Rod pojedinca pokazao se važnim u istraživanjima konflikta radne i obiteljske uloge. Muškarci i žene bitno se razlikuju u svojim rodnim ulogama, koje se usvajaju već od ranoga djetinjstva kroz proces socijalizacije. Rodne uloge oblikuju i stavove prema bračnim ulogama koji su se pokazali značajnim determinantama konflikta radne i obiteljske uloge u istraživanjima. Rodne razlike u percepciji konflikta radne i obiteljske uloge objašnjava *teorija rodnih uloga* (Korabik i sur., 2008). Prema ovoj teoriji, iako većina muškaraca i žena izvještava da im je obitelj važnija od posla, tradicionalna rodna ideologija nameće različitu važnost ovih domena za muškarce i za žene. Od muškaraca se očekuje da budu hranitelji i da više vremena posvećuju poslu, a za žene je primarna odgovornost obitelj i sve obveze unutar nje. Ovako koncipirane odgovornosti utječu na percepciju konflikta obitelj – rad i konflikta rad –

obitelj. Naime, dodatno vrijeme provedeno u očekivanoj domeni (posao za muškarce i obitelj za žene) nije toliko važno u procjeni razine konflikta radne i obiteljske uloge koliko je važno dodatno vrijeme provedeno u domeni koja nije primarna odgovornost pojedinca (obitelj za muškarce i posao za žene). Prema ovoj perspektivi, žene će uvijek doživljavati veći konflikt rad – obitelj, a muškarci će više doživljavati konflikt obitelj – rad (Korabik i sur., 2008), što je i potvrđeno rezultatima nekih istraživanja (Ahmad i Omar, 2008; Carikci, 2002).

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi postojanje rodni razlika u konfliktima rad – obitelj i obitelj – rad te povezanost stava o bračnim ulogama (egalitarnog ili tradicionalnog) i slaganja bračnih partnera u stavu o bračnim ulogama s percepcijom ovih dvaju konflikata.

Nisu utvrđene rodne razlike u percepciji konflikata. Time nije potvrđena inicijalna pretpostavka istraživanja da će kod muškaraca biti izraženiji konflikt obitelj – rad, a kod žena konflikt rad – obitelj. Moguće objašnjenje dobivenih rezultata jest da se muškarci i žene, suprotno postavkama teorije rodni uloga, izjednačavaju po važnosti poslovne i obiteljske sfere, pa nema ni razlike među njima u oba smjera konflikta radne i obiteljske uloge. Ispitanice u ovom istraživanju zaposlene su i većinom visoko obrazovane i vjerojatno smatraju i karijeru važnom za izgradnju svojega cjelokupnog identiteta. Time se izjednačavaju s muškarcima oko važnosti poslovne sfere. Muškarci, s druge strane, moraju dijeliti obveze unutar obitelji sa svojim zaposlenim partnericama, jer i one preuzimaju na sebe dio financijske skrbi za obitelj. Time se muškarci izjednačavaju oko važnosti i sudjelovanja u obiteljskoj sferi sa svojim suprugama te po potrebama usklađivanja radne i obiteljske uloge. Neutvrđivanje razlike između muškaraca i žena u ova dva oblika konflikta radne i obiteljske uloge poklapa se i s rezultatima nekih istraživanja (Eckman, 2004; Hosking i Western, 2008; Winslow, 2005), koja su uglavnom provedena u zapadnim zemljama.

Stavovi jednim dijelom oblikuju ponašanje pojedinca i zbog toga su važni u istraživanjima konflikata uloga. Stoga se sljedeći dio obradbe rezultata odnosio na ispitivanje razlika u stavovima o bračnim ulogama među zaposlenim partnerima. Pokazalo se da žene imaju egalitarnije stavove o bračnim ulogama u odnosu na muškarce, s tim da se kovarijat stručna sprema pokazao značajnim u determiniranju stava o bračnim ulogama. Stoga se može zaključiti da se veća egalitarnost žena u odnosu na muškarce može dijelom pripisati njihovoj višoj razini stručne spreme. Obrazovaniji muškarci i žene, moguće je, odbacuju tradicionalnu ulogu žene i kućanice kao jedinu moguću. Žene egalitarnih stavova smatraju da zaslužuju isti status u društvu kao i muškarci te da imaju pravo

ulagati u karijeru i ostvariti se i u tom smislu. Budući da stavovi u velikoj mjeri određuju ponašanje pojedinca, moguće je da žene egalitarnih stavova očekuju od svojih partnera da ravnopravno s njima dijele obveze unutar obitelji. Muškarci, s druge strane, imaju tradicionalnije stavove o bračnim ulogama od njihovih supruga, pa vjerojatno smatraju da je njihova primarna odgovornost financijski se skrbiti za obitelj u skladu s tradicionalnom ulogom hranitelja. Na egalitarnije stavove žena u odnosu na muškarce upućuju i rezultati drugih istraživanja (Bartolac i sur., 2011; Kaufman, 2005; Loscocco i Spitze, 2007; Mennino i Brayfield, 2002; Vanyperen i Buunk, 1991).

Nadalje, u razmatranju odnosa stavova o bračnim ulogama i konflikata rad – obitelj i obitelj – rad pretpostavka je bila da će pojedinci egalitarnijih stavova, posebno žene, percipirati manjim oba konflikta. Naime, žene egalitarnih stavova vjerojatno traže od svojih partnera da se više uključe u obveze vezane za obitelj, pa se očekivalo da će to smanjiti razine konflikata. S druge strane, muškarci egalitarnih stavova prihvaćaju da njihova supruga sudjeluje u financijskoj brizi za obitelj, pa zbog većeg uključenja u obiteljske obveze vjerojatno smanjuju svoj poslovni angažman te je pretpostavljeno da će i konflikte percipirati manjim. Međutim, pokazuje se da, iako su žene egalitarnije od muškaraca, nema razlike u konfliktima radne i obiteljske uloge među partnerima različitih stavova o bračnim ulogama. Postoji mogućnost da su rezultati posljedica neusklađenosti stavova i ponašanja (Kokorić i sur., 2014), pa da zbog toga stav nije povezan s razinom percipiranoga konflikta radnih i obiteljskih obaveza. Stavovi, pa tako i oni o bračnim ulogama, utječu na pojedince oblikujući njihovo ponašanje. Međutim, stavovi nemaju prevelik utjecaj na ponašanje ako se pojedinac svjesno odlučuje na ponašanje koje nije u skladu s tim stavovima. Autori Loscoco i Spitze (2007) u svojem istraživanju izvještavaju o niskoj sukladnosti stavova o rodnim ulogama i ponašanja pojedinaca. Drugim riječima, iako izražavaju egalitarne stavove, pojedinci se ne ponašaju u skladu s tim stavovima. Na primjer, moguće je da iako žene izražavaju egalitarnije stavove, ne mogu se potpuno ponašati u skladu s tim stavovima, jer su im, kako se na uzorku ovog istraživanja pokazalo, bračni partneri većinom manje egalitarnih stavova u odnosu na njih. Partner tradicionalnih stavova ne smatra svojom dužnošću obveze unutar obitelji, pa je žena, bez obzira na svoje stavove, primorana obaviti sve obveze unutar obitelji bez ravnopravnoga dijeljenja s partnerom.

Budući da se osobni stav o bračnim ulogama nije pokazao značajnim u procjeni konflikta radnih i obiteljskih uloga, dijadnom analizom podataka provjeravao se odnos sukladnosti stava partnera (mjereno indeksom distance) na procjene konflikata uloga. Pritom rezultati pokazuju da je sukladnost

stava o bračnim ulogama među bračnim partnerima povezana s manjim percipiranim razinama konflikata rad – obitelj i obitelj – rad. Može se pretpostaviti da partneri sukladnih stavova pokazuju bolje međusobno razumijevanje te su spremniji raditi kompromise da bi olakšali balansiranje zahtjeva obitelji i posla, što vodi do manje percepcije konflikata. S druge strane, partneri nesukladnih stavova imaju manje razumijevanja za partnerove potrebe i teže postižu kompromis, jer se ne slažu oko toga što je obveza svakoga od njih. Stoga je moguće da to dovodi do povećanoga ometajućeg djelovanja i obitelji na rad i rada na obitelj. Dakle, moguće je da članovi dijada gdje bračni partneri imaju nesukladne stavove o bračnim ulogama percipiraju i manje razine socijalne podrške od obitelji koja je važna za ublažavanje konflikta uloga. To upućuje na mogućnost da manja razina egalitarnosti kod muškaraca povećava konflikt obitelj – rad kod žena, jer suprug tradicionalnijih stavova smatra da su obveze unutar obitelji isključivo ženina odgovornost, što moguće povećava ometajuće djelovanje obitelji na posao kod žena – bilo zbog iscrpljenosti, bilo zbog manjka vremena da se posveti i obitelji i poslu.

## ZAKLJUČAK

---

Može se zaključiti da stav o bračnim ulogama i ostvarena bračna uloga imaju važnu ulogu u uspješnom balansiranju među zahtjevima unutar radne i obiteljske domene. Međutim, nije toliko presudan osobni stav koliko je važno da se bračni partneri slažu oko stava, posebno za percipirane razine konflikta obitelj – rad. Time se zapravo upozorava na složeni utjecaj stava o bračnim ulogama na konflikte radne i obiteljske uloge i važnost dijadnoga pristupa u proučavanju složene interakcije poslovne i obiteljske domene. Buduća istraživanja svakako bi trebala uzeti u obzir mjeru stava prema bračnim ulogama kao jedan od faktora utjecaja. Zanimljivo bi bilo vidjeti kako je proces usklađivanja radne i obiteljske uloge povezan s ovim stavom od strane drugih osoba (osim bračnoga partnera), čija su očekivanja i uloge također važni u određivanju faktora koji mogu pridonijeti doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge (npr. poslodavca).

Važno je na koncu spomenuti i neka ograničenja, odnosno nedostatke, ovog istraživanja. Najveći nedostatak provedenog istraživanja jest nereprezentativan uzorak bračnih parova, zbog čega se dobiveni rezultati ne mogu generalizirati. Uzorak je ujedno relativno malen, posebice kad se ispitanici dijele u grupe prema stavu o rodnim ulogama. Najmanji je broj žena s tradicionalnim stavom prema rodnim ulogama, a omjer broja tih žena prema broju sudionika u ostalim

grupama može predstavljati statistički problem. Međutim, moguće je da ovaj omjer zapravo reprezentira populaciju te da se ni u budućim istraživanjima ne bi mogao izbjeći (Bartolac i sur., 2011; Kokorić i sur., 2014). Stoga bi valjalo provjeriti dobivene rezultate i na većem reprezentativnijem uzorku zaposlenih bračnih parova. Također, kad je riječ o ispitivanju stavova prema rodnim ulogama, uzimanje obitelji s dvostrukim hraniteljem vjerojatno smanjuje varijabilitet rezultata, a i dovodi do moguće selekcije relativno egalitarnih uzoraka ispitnika. Osim toga, zaposlenost obaju partnera može biti i pogodnost u današnje vrijeme, pa je moguće i da ove obitelji predstavljaju funkcionalnije obitelji. Stoga svakako treba uzeti u obzir specifičnost uzorka u donošenju ikakvih zaključaka.

U istraživanju nisu uzeti u obzir mnogi faktori, posebno oni vezani za druge karakteristike posla i obitelji koje mogu pridonijeti doživljaju konflikta radne i obiteljske uloge. Na primjer, strukturalni i psihološki zahtjevi posla i obitelji (npr. tip posla, radno vrijeme, količina odgovornosti i naprezanja na poslu i obitelji, broj djece, starost djece, odgovornost za brigu o djeci ili starijim članovima obitelji itd.) te razne vrste i izvori socijalne podrške na poslu i u obitelji mogli bi utjecati na konflikt radne i obiteljske uloge i biti u interakciji s elementima stavova o bračnim (rodnim) ulogama. Nadalje, u istraživanju je primijenjen dijadni pristup, a dijadni indeksi uzeti u ovom istraživanju jednostavan su oblik analize dijadnih odnosa. Također, ovako izračunani dijadni indeksi (konkretno: izračunane distance) ne uključuju smjer rezultata, odnosno razlika među partnerima, i kao takve ne daju mogućnost analize eventualnog efekta veličine razlike među parovima kod kojih je muškarac tradicionalniji od žene i obrnuto. Svakako bi bilo zanimljivo navedeno ispitati na većem uzorku i bilo bi korisno kada bi se rezultati provjerili složenijim statističkim analizama, primjenjujući, na primjer, tehnike strukturalnoga modeliranja. Naravno, za provjeru prave uzročno-posljedične veze valjalo bi provesti longitudinalno istraživanje, uzimajući u obzir relevantne karakteristike predložene u ovom radu.

## LITERATURA

Ahmad, A. i Omar, Z. (2008). Gender differences in work-family conflict and family-friendly employment policy practices. *International Journal of Humanities*, 6(3), 15–26.

Aminah, A. (1999). Gender role orientation of husbands and work-family conflict of wives in dual-earner families. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(1), 1–9.

Bartolac, A., Kamenov, Ž. i Petrak, O. (2011). Rodne razlike u obiteljskim ulogama, zadovoljstvu i doživljaju pravednosti s obzirom na tradicionalnost stava. *Revija za socijalnu politiku*, 18(2), 175–194. doi:10.3935/rsp.v18i2.998

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 23 (2014), BR. 4,  
STR. 641-659

GJURIĆ, H., ŠIMUNIĆ, A.,  
GREGOV, LJ.:  
KONFLIKT RADNE...

Blood, R. O., Jr. i Hamblin, R. L. (1958). The effect of wife's employment on the family power structure. *Social Forces*, 36(4), 347–352. doi:10.2307/2573974

Boles, J. S., Wood, J. A. i Johnson, J. (2003). Interrelationship of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(2), 99–113.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723–742. doi:10.1037/0012-1649.22.6.723

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

Carikci, I. (2002). *Gender differences in work-family conflict among managers in Turkey: Non-western perspective*. Stockholm, Sweden: EURAM.

Cinamon, R. G. i Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541. doi:10.1023/A:1022021804846

Cohen, J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Crompton, R. i Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. doi:10.1177/0001699306071680

Duxbury, L. E. i Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74. doi:10.1037/0021-9010.76.1.60

Eckman, E. W. (2004). Similarities and differences in role conflict, role commitment, and job satisfaction for female and male high school principals. *Educational Administration Quarterly*, 40(3), 366–387. doi:10.1177/0013161X03257835

Frone, M. R., Russell, M. i Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-life conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65

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. doi:10.1006/jvbe.1996.1577

Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.2307/258214

Greenstein, Th. N. (1990). Marital disruption and the employment of married women. *Journal of Marriage and the Family*, 52(3), 657–676. doi:10.2307/352932

Greenstein, T. N. (1996). Gender ideology and perceptions of the fairness of the division of household labor: Effects on marital quality. *Social Forces*, 74(3), 1029–1042. doi:10.1093/sf/74.3.1029

Gregov, Lj., Šimunić, A. i Slišković, A. (2010). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih supružnika: tradicionalna vs. egalitarna bračna zajednica*. Psihologija rada u Hrvatskoj: prošlost, sadašnjost i budućnost. Program i sažeci priopćenja, 42, Zagreb.



DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 23 (2014), BR. 4,  
STR. 641-659

GJURIĆ, H., ŠIMUNIĆ, A.,  
GREGOV, LJ.:  
KONFLIKT RADNE...

Hatchman, B. G. (2009). *Women's gender role attitudes, career salience, and paid work-family conflict* (Doktorska disertacija). Graduate Faculty of Auburn University, Alabama.

Henthorne, T. L., LaTour, M. S. i Hudson, T. W. (1997). Japanese couples marital roles in stages of product purchase decision making. *International Marketing Review*, 14(1), 39–58. doi:10.1108/02651339710159206

Hosking, A. i Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology*, 44(1), 5–27. doi:10.1177/1440783307085803

Jacobson, A. H. (1952). Conflict of attitudes toward the roles of the husband and wife in marriage. *American Sociological Review*, 17(2), 146–150. doi:10.2307/2087651

Jelušić, J. i Maslić Seršić, D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija*, 8(1), 23–36.

Kaufman, G. (2005). Gender role attitudes and college students' work and family expectations. *Gender Issues*, 22(2), 58–71. doi:10.1007/s12147-005-0015-1

Kenny, D. A., Kashy, D. A. i Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. New York: The Guilford Press.

Kokorić, M., Šimunić, A. i Gregov, Lj. (2014). Stav o bračnim ulogama i percepcija obiteljskih odnosa kod zaposlenih supružnika. *Revija za socijalnu politiku*, 21(1), 1–17.

Korabik, K. (1999). Sex and gender in the new millennium. U G. N. Powell (Ur.), *Handbook of gender & work* (str. 1–13). Thousand Oaks, CA: Sage. doi:10.4135/9781452231365.n1

Korabik, K., McElwain, A. i Chappell, D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research and practices on work and family. U K. Korabik, D. S. Lero i D. L. Whitehead (Ur.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (str. 217–234). San Diego, CA: Elsevier Inc.

Long Dilworth, J. E. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241–261. doi:10.1177/0192513X03257406

Loscocco, K. i Spitze, G. (2007). Gender patterns in provider role attitudes and behavior. *Journal of Family Issues*, 28(7), 934–954. doi:10.1177/0192513X07300787

Mennino, S. F. i Brayfield, A. (2002). Job-family trade-offs: The multidimensional effects of gender. *Work and Occupations*, 29(2), 226–256. doi:10.1177/0730888402029002005

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), 400–410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400

Pandža, M. (2010). *Odnos percepcije bračnih uloga i konflikta radne i obiteljske uloge: Dijadni pristup* (Diplomski rad). Odjel za psihologiju. Sveučilište u Mostaru, Mostar.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 23 (2014), BR. 4,  
STR. 641-659

GJURIĆ, H., ŠIMUNIĆ, A.,  
GREGOV, LJ.:  
KONFLIKT RADNE...

Robbins, A. (2004). *Work-family conflict. A Senior Honors Thesis*. Chestnut Hill, MA: Boston College.

Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. i Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface": Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242–262. doi:10.1177/0192513X06294548

Šimunić, A. (2008). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod žena koje rade u smjenama* (Diplomski rad). Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju, Zadar.

Šimunić, A., Gregov, Lj. i Proroković, A. (2011). The discrepancy between values and their achievement, work-family conflict, and satisfaction in dual-career couples. *Advances in Business-Related Scientific Research Journal*, 2(2), 169–180.

Šimunić, A., Proroković, A. i Ivanov, L. (2014). Skala konflikta radne i obiteljske uloge. U V. Čubela Adorić, Z. Penezić, A. Proroković i I. Tucak Junaković (Ur.), VII. *Zbirka psiholoških skala i upitnika* (str. 15–20), Zadar: Sveučilište u Zadru.

Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281–301. doi:10.1177/0539018402041002006

Vanyperen, N. W. i Buunk, B. P. (1991). Sex-role attitudes, social comparison, and satisfaction with relationship. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 169–180. doi:10.2307/2786934

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. doi:10.1177/0192513X02023001007

Westman, M. i Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(9), 1936–1957. doi:10.1111/j.1559-1816.2005.tb02203.x

Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727–755. doi:10.1177/0192513X05277522

## Work-Family Conflict among Employed Spouses: The Importance of the Compliance of Attitudes towards Marital Roles

Helena GJURIĆ  
Institute of Public Health "Dr. Andrija Štampar", Zagreb  
Ana ŠIMUNIĆ, Ljiljana GREGOV  
University of Zadar, Zadar

Scientists have been including variables of gender and attitudes towards marital roles as relevant variables in most recent research in the area of examining work-family conflict. There is also a growing emphasis on using a dyadic ap-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 23 (2014), BR. 4,  
STR. 641-659

GJURIĆ, H., ŠIMUNIĆ, A.,  
GREGOV, LJ.:  
KONFLIKT RADNE...

proach in research involving marital couples as respondents. The aim of this study was to establish whether gender differences in the work-to-family and family-to-work conflict exist and to determine the relationship between these conflicts and attitudes toward marital roles and the dyadic measure of difference between marital couples in these attitudes. There were 354 respondents (177 marital couples) from the Republic of Croatia and Bosnia & Herzegovina. They were divided based on their personal attitudes towards marital roles and the level of differences between them and their partners in these attitudes using a dyadic analysis approach. The results show no sign of gender differences in the level of both conflicts. Also, personal attitudes did not determine the differences in conflict, but the difference in attitudes between marital spouses did determine the levels of both conflicts. Those who were more similar to their spouses in their attitudes, perceived lower levels of both work-to-family and family-to-work conflict.

Keywords: work-family conflict, family-work conflict, compliance of attitudes towards marital roles, marital partners