



SUKOB OBITELJSKIH I RADNIH ULOGA: UZROCI, POSLJEDICE I NERIJEŠENI ISTRAŽIVAČKI PROBLEMI¹

Mira ČUDINA-OBRAĐOVIĆ
Učiteljska akademija, Zagreb

Josip OBRAĐOVIĆ
Filozofski fakultet, Zagreb

UDK: 316.356.2(497.5)
Pregledni rad

Primljeno: 9.10. 2000.

¹ Rad je dio istraživačkog programa *Socijalna struktura i socijalna integracija*. Financijski ga podržava Ministarstvo znanosti Republike Hrvatske, a provodi Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb (402-02/96-08/738).

U radu se raščlanjuju pojmovi i problemi koji se proučavaju unutar sučelja rad-obitelj, tj. međusobnoga utjecaja obiteljskih i radnih obveza te utjecaja njihova sukoba na zadovoljstvo i zdravlje pojedinca. Analiziraju se složeni modeli koji istodobno uzimaju u obzir mnogobrojne odrednice sučelja rad-obitelj (zaokupljenost radom i obitelji, obiteljski i radni stres, obiteljska potpora, sukob rad-obitelj i sukob obitelj-rad), kao i posljedice sukoba (radno i životno zadovoljstvo, psihičko i fizičko zdravlje i alkoholizam). Na temelju pregleda istraživačkih rezultata uočavaju se neusklađenosti i suprotnosti dobivenih istraživačkih rezultata i definiraju se područja neriješenih problema i dvojba. Kao glavni i teorijski i istraživački problem postavlja se pitanje prelijevanja ili segregacije sukoba, tj. prenosi li se nezadovoljstvo u jednom području života nužno i na sva ostala područja, ili su pojedinci sposobni razdvojiti područja nezadovoljstva u zasebne, odvojene segmente doživljaja stvarnosti te tako održati stabilnost i uspostaviti doživljaj životnoga zadovoljstva i sreće.



Mira Čudina-Obradović, Učiteljska akademija, Savska 77,
10000 Zagreb, Hrvatska. E-mail: josip.obradovic@zg.tel.hr

UVOD

791

Dva su područja djelatnosti i odnosa pojedinca vjerojatno najvažnija za definiranje njegovih uloga i vlastitoga identiteta: rad i obitelj. Ona su također sadržajni okviri ostvarivanja vlastitoga doživljaja samoaktualizacije, uspješnosti, stabilnosti, sigurnosti.

nosti, svrhe, usmjerenosti cilju, ostvarenja vlastitih vrijednosti, uspostavljanja bliskosti. Ukratko, unutar ta dva područja pojedinac dobiva najviše odgovora na pitanja "Tko sam ja?" i "Koliko vrijedim?". Nesumnjivo je stoga da uspješno funkcioniranje u svakome od tih područja u velikoj mjeri utječe na životno zadovoljstvo, dobrobit i psihičko i fizičko zdravlje pojedinca.

Unutar svakoga od tih područja pojedinac preuzima/ostvaruje mnogobrojne i raznovrsne uloge. Unutar obiteljskoga područja može se definirati kao hranitelj/hraniteljica obitelji, bračni partner, roditelj i odraslo dijete onemoćaloga roditelja. U radnom se području može percipirati kao izvršitelj radnih obveza, organizator rada, voditelj skupine ili ekipe ili kao stvaratelj novih ideja i rezultata.

Višestrukost uloga pojedinca često za njega predstavlja izvor zadovoljstva, osjećaj ispunjenosti i smisla (Marks, 1977.; Milkie & Peltola, 1999.), no osobito je često izraženo međusobno ometanje, interferencija i sukob različitih uloga, posebno onih iz dva različita područja. Sve do 80-ih godina glavnim predmetom istraživačkoga zanimanja bilo je ispunjavanje uloga unutar područja rada ili unutar područja obitelji te utjecaj usklađenosti tih uloga na radno ili bračno zadovoljstvo, kao i na opće životno zadovoljstvo i psihičko i fizičko zdravlje. Ta su se dva područja ljudskoga djelovanja promatrala kao odvojena i međusobno nezavisna. No, noviji je, ekološki pristup (Bronfenbrenner, 1986.; Grzywacz & Marks, 2000a) upozorio na potrebu promatranja šireg konteksta unutar kojega se odvija funkcioniranje u svakom području ljudske djelatnosti i odnosa, pa se uskoro pokazalo da rad i obitelj za pojedinca ne predstavljaju potpuno nezavisna područja, već se međusobno prožimlju i određuju. Prva su istraživanja osobito naglašavala negativan utjecaj radnih uloga na obiteljske uloge, posebice u žena. Jedan od pionirskih radova u tom području je istraživanje Mihovilovića i suradnika (1975.) u našoj zemlji gdje su se, kao i u drugim socijalističkim zemljama Srednje Europe ti problemi mnogo prije pokazali nego na Zapadu, zbog naglog zapošljavanja žena i povećanja broja obitelji u kojima su zaposlena oba bračna partnera. Težište toga istraživanja jest na sukobu uloga zaposlene žene i njezine preopterećenosti zbog udovoljavanja objema ulogama. Nažalost, nakon toga taj je važan problem u nas bio zapušten, a neizravno je dotaknut u istraživanju koje su provele Tomić-Koludrović & Kunac (2000.) u kojem je ponovno u središtu zanimanja položaj žene, ali u promijenjenim, tranzicijskim uvjetima u našoj zemlji.

Suvremeni pristup pokazuje da je moguće razlikovati četiri oblika međusobnog utjecanja, tj. "prelijevanja" sukoba utjecaja radne i obiteljske uloge: povoljan i nepovoljan utjecaj

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

rada izvan kuće na obitelj (+R-O, -R-O) te povoljan i nepovoljan utjecaj obitelji na plaćeni rad izvan kuće (+O-R, -O-R) (Grzywacz & Marks, 2000a). Svi ti složeni utjecaji, njihove odrednice i posljedice proučavaju se danas u okviru širokoga modela odnosa koji se naziva radno-obiteljsko sučelje (*work-family interface*) unutar kojega se proučava utjecaj radnog stresa na obitelj i utjecaj obiteljskoga stresa na rad, a kao zaseban izvor stresa definira se sukob obitelj-zaposlenost i njegov utjecaj na radno, bračno i životno zadovoljstvo pojedinca te njegovo psihičko i fizičko zdravlje. Pritom sukob obitelj-plaćeni rad i njegovo nadilaženje predstavlja središnju odrednicu "koja bi mogla biti onaj najznačajniji put kojim se ostvaruje utjecaj zaposlenosti na kvalitetu obiteljskog života i obrnuto" (Frone i sur., 1992.).

Negativno prelijevanje utjecaja iz područja rada u obiteljski život i/ili iz obiteljskoga života u područje rada imat će za posljedicu sukob obiteljskih i radnih uloga i u novije je vrijeme upravo priroda toga sukoba, njegove posljedice i mogućnosti njegovoga uklanjanja središnja tema istraživačkoga zanimanja u području psihologije, sociologije, socijalnog rada i menadžmenta. Unutar psihologije istraživanja se provode u okviru obiteljske, kliničke, industrijske/organizacijske i razvojne psihologije, a novije je specijalističko područje psihologija profesionalnoga zdravlja (*Occupational Health Psychology*) (Westman i Piotrkowski, 1999.).

Definicija i priroda sukoba rad-obiljelj

Sukob rad-obiljelj jest doživljaj sukoba obiteljske i radne uloge koji nastaje kad zahtjevi jedne uloge ometaju ispunjenje zahtjeva druge uloge. Drugim riječima, sukob rad-obiljelj odražava nemogućnost uspješnog usklađivanja rada i obiteljskog života, pa ga tako možemo shvatiti kao važan izvor stresa u životu zaposlenih muškaraca i žena (Frone i dr., 1996.) koji ima veće negativne posljedice na kvalitetu i obiteljskoga i radnog života (Adams i sur., 1996.). Prva potvrda sukoba rad-obiljelj kao izvora stresa dobivena je u istraživanju Quinna i Stainesa (1979.) o kvaliteti zaposlenosti koje je pokazalo da je 38 posto muškaraca i 43 posto žena koji su zaposleni, u braku su i imaju djecu izjavilo da u većoj mjeri osjećaju taj sukob. Odonda su mnogobrojna istraživanja pokazala ne samo njegovo postojanje već i njegove negativne posljedice koje se odražavaju u radnom nezadovoljstvu, izostancima s posla, depresiji i srčanim bolestima (Adams i sur., 1996.), kao i utjecajima na emocionalnu dobrobit pojedinca (radno, bračno i životno zadovoljstvo), na fizičko zdravlje (Frone i sur., 1996.) te na zloporabu alkohola (Frone i sur., 1996.; Grzywacz i Marks, 2000b).

Jedan od mogućih pristupa uzrocima i prirodi sukoba rad-obitelj jest tzv. racionalno gledište (Greenhaus i sur., 1987.). Prema tom objašnjenju intenzitet sukoba između radne i obiteljske uloge proizlazi iz količine vremena koje pojedinac ulaže u područje rada i područje obitelji: što je veći broj sati aktivan u radu, veće će smetnje doživljavati u obiteljskom području, a što je više sati potrošio na obiteljski rad i sadržaje, više će osjećati ometanje u radu. Ujedno, ukupna količina vremena utrošena na obitelj i rad povezana je s doživljajem preopterećenosti. Složeniji pristup (Karasek, 1979.) upozorava na činjenicu da će ista ukupna količina obiteljskoga i plaćenog rada predstavljati različite stupnjeve i intenzitete opterećenosti za različite pojedince, što će ovisiti o pojedinčevu doživljaju utjecaja i slobode za elastične prilagodbe zahtjevima dva područja. Daljnja su istraživanja pokazala da se pri proučavanju prirode sukoba i njegovih posljedica moraju u obzir uzeti mnogobrojni čimbenici, kao što su vrsta i smjer sukoba te niz karakteristika pojedinca i njegove radne i obiteljske okoline koje će djelovati na subjektivni doživljaj sukoba i amortizirati ili pojačati njegove negativne posljedice.

Prva su istraživanja smatrala sukob obiteljske i radne uloge jedinstvenim dvosmjernim konstruktom, no u novije se vrijeme provodi znatno razlikovanje tipa sukoba prema smjeru ometajućih utjecaja. Moguće je i potrebno razlikovati dva tipa sukoba rad-obitelj prema smjeru utjecaja:

(1) R-O, sukob rad-obitelj, tj. rad ometa obiteljsko funkcioniranje i (2) O-R, sukob obitelj-rad, tj. obiteljsko funkcioniranje ometa rad.

Ta se dva tipa sukoba međusobno razlikuju, iako su u korelaciji i njihov je utjecaj dvosmjernan, tj. rad može ometati obiteljske procese i obiteljski procesi istodobno mogu ometati rad (Frone i sur., 1992.). Pojedinci češće iskazuju ometajući utjecaj rada na obitelj (R-O) nego obitelji na rad (O-R) (Kelloway i sur., 1999.), a i ta je vrsta sukoba znatno bolje i češće istraživački obrađena (Kossek & Ozeki, 1998.). Oba se tipa sukoba negativno odražavaju na fizičko i psihičko zdravlje i dobro osjećanje pojedinca, iako se drži da imaju različite posljedice. Najčešće posljedice utjecaja obiteljskih problema na rad jesu psihološko izgaranje, radna alijenacija, smanjena radna uključenost, smanjeno radno zadovoljstvo (Adams i dr., 1996.) te depresija i pogoršanje zdravlja (Frone, 1992.; Thomas & Ganster, 1995.). Tipične negativne posljedice utjecaja radnih obveza na obitelj jesu smanjena kvaliteta obiteljskoga i bračnog života, što dovodi do smanjenja općega životnog zadovoljstva (Duxbury i Higgins, 1991.).

Moguće je razlikovati tri vrste sukoba prema uzroku:

(1) sukob koji proizlazi iz vremenske nemogućnosti udovoljavanja zahtjevima dviju uloga (primjerice, neelastično i du-

go radno vrijeme može onemogućiti sudjelovanje u obiteljskom životu);

(2) sukob koji proizlazi iz napetosti ili umora (napetost ili umor zbog zadataka u jednoj ulozi umanjuje mogućnost funkcioniranja u drugoj ulozi) (Kelloway i sur., 1999.);

(3) sukob koji proizlazi iz neučinkovitoga ponašanja pojedinca (nedostatak strategija planiranja i raspoređivanja posla) (Carlson i sur., 2000.).

Ako se istodobno uzme u obzir tip sukoba (vremensko ograničenje, unutarnja napetost i neučinkovitost planiranja) i smjer ometajućih utjecaja (rad-obitelj ili obitelj-rad), dobiva se šest dimenzija sukoba rad-obitelj (Carlson i sur., 2000.), a te dimenzije mogu imati donekle različite posljedice na doživljaj i dobrobit pojedinca. Vjerojatno je da mnoge neusklađenosti među rezultatima istraživanja u području sukob rad-obitelj i proizlaze iz nebrige za razlike u prirodi stresa koji proizlazi iz različitih dimenzija sukoba rad-obitelj.

U novijim istraživanjima postoji određena dvojba o tome je li sukob rad-obitelj izvor stresa koji će dovesti do napetosti i neželjenih psiholoških posljedica, ili je pak odnos obrnut, tj. nije li sukob rad-obitelj posljedica psihološke napetosti ili specifična percepcija izvora psihološke napetosti. Kelloway i suradnici (1999.) došli su longitudinalnim praćenjem do zaključka da neke vrste sukoba rad-obitelj mogu biti uzrokom stresa, a neke vrste mogu biti njegovom posljedicom. Naime, njihovi podaci pokazuju da sukob koji proizlazi iz napetosti zbog obiteljskih obveza ili umora zbog obiteljskih zaduženja (O-R) jest uzrok radnog stresa i želje za napuštanjem posla, dok sukob koji proizlazi iz napetosti ili umora na poslu (R-O) jest rezultat stresa (Kelloway i sur., 1999.). Iz toga bismo mogli zaključiti da je nemogućnost udovoljavanja radnim obvezama zbog preopterećenosti obiteljskim ulogama najvažniji izvor i uzrok stresa, a taj se stres onda odražava na napetost u poslu. Sličan zaključak proizlazi i iz drugih istraživanja (Frone i sur., 1992.). Neki podaci ukazuju na mogućnost da negativan utjecaj radne uloge na obiteljsku ulogu ima neposredan utjecaj na životno zadovoljstvo, dakle možemo ga smatrati glavnim izvorom stresa, a utjecaj obiteljskih obveza na rad djeluje na radno zadovoljstvo, pa tek posredno, preko njega, i na životno zadovoljstvo, dok se ne pokazuje bilo kakva izravna veza između sukoba R-O i O-R (Adams i sur., 1996.). Najnoviji pak istraživački podaci govore o potpuno nezavisnom utjecaju radnog zadovoljstva i obiteljskog zadovoljstva na opće životno zadovoljstvo i o međusobnoj nezavisnosti O-R i R-O sukoba (Beutell & Wittig-Berman, 1999.; Hart, 1999.).

Bez obzira na nerazriješeno pitanje djeluju li O-R i R-O sukob međusobno te izravno ili neizravno, zajednički ili od-

vojeno na životno zadovoljstvo i dobrobit pojedinca, najdosljedniji i najčvršće su utemeljeni rezultati onih istraživanja koja su našla značajnu povezanost između O-R sukoba i negativnih psiholoških i zdravstvenih posljedica (Allen i sur., 2000.).

Čimbenici koji pojačavaju intenzitet sukoba rad-obitelj

Hoće li i koliko će uloge unutar obiteljskoga okruženja i unutar radne djelatnosti pojedinca biti u međusobnom sukobu ovisi o mnogobrojnim čimbenicima obiteljskih i radnih okolnosti te o karakteristikama pojedinca kao što su njegova osobnost i strategije suočavanja sa stresom.

Radni stres

Stres u radu može biti posljedica karakteristika posla kao što su preopterećenost, vremenski tjesnac, repetitivan rad, rigidna vremenska i organizacijska struktura (Kossek & Ozeki, 1998.) ili posljedica nerazumijevanja i nefleksibilnosti voditelja u prilagodbi zahtjeva rada i obiteljskih obveza pojedinca (Thomas & Ganster, 1995.). Najvažnijim se izvorom stresa u radu pokazalo pretjerano radno opterećenje koje ima neposredan utjecaj na psihološko zdravlje: depresiju, tjeskobu, kao i na fizičko zdravlje: visok krvni tlak, kolesterol i kortizol te na radno zadovoljstvo i izostanke s posla. Vrijeme uloženo u rad također je izvor stresa ako ometa ostale osobne i obiteljske aktivnosti ili oduzima vrijeme za rekreaciju (Kossek & Ozeki, 1998.). Emocionalna zaokupljenost poslom važan je izvor radnog stresa jer ona odražava važnost koju plaćeni rad ima za pojedinca. Što je veća važnost rada, to će biti jače izraženi utjecaji svih ometajućih aktivnosti kao što su obiteljske i kućne obveze (Fox i Dwyer, 1999.; Frone i sur., 1996.). Vrlo je vjerojatno da među čimbenike koji pridonose radnom stresu pripadaju i negativne društvene komunikacije kao što su bilo koja vrsta diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja od suradnika ili voditelja. No, u literaturi o sukobu rada i obitelji nismo naišli na proučavanje utjecaja te vrste radnoga stresa.

Obiteljski stres

Na obiteljski stres djeluju mnogobrojni čimbenici povezani s radnim i emocionalnim opterećenjem i zahtjevima unutar obitelji. To su: bračne napetosti i nesuglasice (Greenstein, 1990.; Spitze & South, 1985.; Vannoy & Philiber, 1992.), briga za djecu, osobito djecu mlađu od šest godina (Greenberg i sur., 1990.; Milkie & Peltola, 1999.; Parris Stephens, 1997.; Polasky & Holahan, 1998.; Seccombe, 1991.), neegalitarna raspodjela kućnih poslova (Duxbury i Higgins, 1991.; Kluwer i sur., 1996.) i osobito ženin doživljaj nepravednosti te raspodjele (Greenstein, 1996.; Kluwer i sur., 1997.), manjak emocionalne potpo-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

re partnera (Adams i sur., 1996.; Burke & Greenglass, 1999.), nedostupnost jaslica i vrtića (Scarr & McCartney, 1989.; Silverstein, 1991.). Briga za vlastite roditelje također je zaseban izvor stresa za zaposlene pojedince (Buffardi i sur., 1999.; Starrels i sur., 1995.), a ujedno povećava već postojeći stres zbog sukoba radne i obiteljske uloge te tako utječe na depresiju i smanjenje emocionalne dobrobiti, osobito zaposlene žene u obitelji (Stephens i sur., 1997.). Vrijeme uloženo u obiteljske obveze također je izvor stresa ako ometa ostale osobne i radne aktivnosti ili oduzima vrijeme za rekreaciju (Fox & Dwyer, 1999.).

Emocionalna zaokupljenost obitelji važan je izvor obiteljskoga stresa jer odražava važnost koju obitelj ima za pojedinca. Što je veća važnost obitelji, to će biti jače izraženi utjecaji svih ometajućih aktivnosti koje su povezane s radnim obvezama (Fox i Dwyer, 1999.; Frone i dr., 1996.).

Karakteristike i ponašanje pojedinca

Od karakteristika pojedinca za intenzivni doživljaj oba oblika stresa, za burnu reakciju i ozbiljnost posljedica stresa najznačajnijom se pokazala struktura ličnosti A-tipa i negativna afektivnost, tj. pesimizam (Carlson & Baylor, 1999.), kao i neuroticizam (Hart, 1999.).

Čimbenici koji umanjuju utjecaj sukoba rad-obitelj

Mnogi su čimbenici koji umanjuju negativan utjecaj sukoba radne i obiteljske uloge. To mogu biti elementi i svojstva radnog mjesta i/ili karakteristike obitelji, a svi oni imaju ulogu socijalne potpore pojedincu koji doživljava stres zbog sukoba uloga.

Organizacija rada na radnom mjestu

Budući da su preopterećenost, vremenski tjesnac, repetitivan rad i rigidna vremenska i organizacijska struktura najveći izvori radnog stresa (Kossek i Ozeki, 1998.), najvažniji oblici njegova smanjenja bit će dobra organizacija rada koja će onemogućiti vremenske tjesnace i doživljaj preopterećenosti, omogućiti rezervne i zamjenske resurse i fleksibilnom organizacijom vremena i prostora omogućiti pojedincu izostajanje s posla i nadoknađivanje u skladu s njegovim nužnim obiteljskim potrebama (Adams i sur., 1996.; Duxbury & Higgins, 1991.). Najvažniji je pritom osjećaj kontrole i utjecajnosti pojedinca na vlastiti posao i okolnosti rada (Duxbury & Higgins, 1991.).

Socijalna potpora na radnom mjestu

Važan izvor socijalne potpore jest razumijevanje voditelja izraženo kao organiziranje fleksibilnog radnog vremena, dopuštanje kratkih telefonskih razgovora s djecom nakon škole

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

ili za provjeru stanja bolesnih roditelja, dopuštanje dovode-
nja djeteta na posao u situaciji krize, pa čak i topla riječ potpo-
re i razumijevanja.

Te su se mjere socijalne potpore pokazale učinkovitima u
izbjegavanju negativnih posljedica obiteljskih problema na re-
zultate rada. Osobito se poboljšanje brige za djecu pokazalo
dobrim za produktivnost i moral zaposlenika, za smanjenje ne-
sreća na radu, izostanaka i fluktuacije (Thomas & Ganster, 1995.).

Mjere socijalne potpore na radnom mjestu vjerojatno u-
tječu na doživljaj zaposlenika da može kontrolirati sukob rad-
-obitelj, a to umanjuje njegov osjećaj napetosti. Stoga, potpor-
ne mjere na poslu moraju dati zaposleniku osjećaj slobode i
autonomije koja će mu omogućiti kontroliranje različitih as-
pekata sukoba rad-obitelj (Duxbury & Higgins, 1992.; Thomas
& Ganster, 1995.).

Doživljaj vlastitoga utjecaja i autonomija u odlučivanju

Svi dosad nabrojani čimbenici olakšavanja radno-obiteljskog
sukoba mogu se promatrati kao prinosi pojedinčevu doživlja-
ju vlastitoga utjecaja na okolnosti rada i života i taj se doživ-
ljaj smatra ključnom odrednicom subjektivnoga doživljaja stre-
sa zbog sukoba radne i obiteljske uloge. Što je jači osjećaj po-
jedinca da vlada situacijom, tj. da ima mogućnost elastične pri-
lagodbe višestrukim zahtjevima, to će slabiji biti njegov doži-
vljaj preopterećenosti i stresa (Duxbury i sur., 1994.). Doživ-
ljaj vladanja situacijom može proizlaziti iz različitih izvora:
obiteljskoga razumijevanja, dobre organizacije rada i obiteljsko-
ga života, socijalne potpore na radnom mjestu, fleksibilnosti
radnoga vremena (Christensen & Staines, 1990.).

Socijalna potpora u obitelji

Dva su oblika potpore koju članovi obitelji, osobito bračni
partner, mogu pružiti pojedincu koji doživljava intenzivan su-
kob radne i obiteljske uloge. Emocionalna potpora jest razu-
mijevanje bračnog partnera i spremnost za pružanje pomoći,
dok je preuzimanje dijela obiteljskih opterećenja i povećana
angažiranost u obitelji instrumentalna potpora (Adams i sur.,
1996.). Oba ta oblika potpore smanjuju stres zaposlenoga brač-
nog partnera, osobito zaposlene žene (Fox & Dwyer, 1999.).
Velika se važnost obiteljske potpore pokazala u otpornosti po-
jedinaca prema alkoholizmu koji je čest pratilac sukoba obi-
telj-rad (Grzywacz & Marks, 2000b).

Karakteristike i ponašanje pojedinaca

Budući da je vremenska opterećenost važan aspekt sukoba rad-
-obitelj, osobito bi na smanjenje intenziteta toga sukoba mo-
gla djelovati vještina pojedinca u planiranju i raspoređivanju
vremena. Istraživanje Adamsa i Jexa (1999.) pokazalo je da je

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
 GOD. 10 (2001),
 BR. 4-5 (54-55),
 STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
 OBRAĐOVIĆ, J.:
 SUKOB OBITELJSKIH...

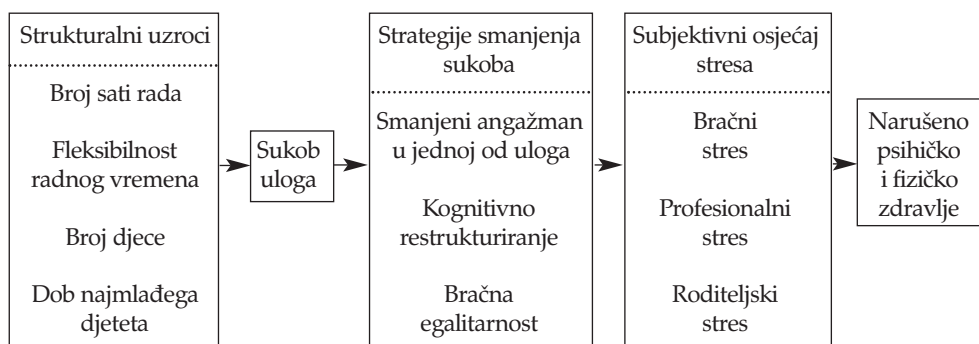
sposobnost planiranja i raspoređivanja vremena utjecala na zdravlje i radno zadovoljstvo zaposlenika posredno, tj. utječući na doživljaj autonomije i mogućnosti kontrole sukoba O-R. Najkorisnijim se pokazalo planiranje koje obuhvaća analizu važnosti zadataka i postavljanje prioriteta, a puko je sastavljanje popisa zadataka izazvalo čak i povećanje doživljaja stresa (Adams & Jex, 1999.). Patrijarhalnost žene često se pokazuje kao varijabla koja znatno smanjuje sukob rad-obitelj, jer patrijarhalne žene prihvaćaju dvostruko radno opterećenje kao društveno opravdano i poželjno ponašanje za ženu (Greenstein, 1996.). No, njihova spremnost za neiskazivanjem mogućega unutarnjeg sukoba (Kluwer i sur., 1997.) mogla bi imati posljedice za ženino psihičko i fizičko zdravlje. Također, životni optimizam i ekstraverzija (Carlson & Baylor, 1999.) umanjuju i doživljaj i posljedice stresa i otvaraju put za primjenu učinkovitih strategija izbjegavanja stresa (planiranje i pronalaženje izvora pomoći).

Složeni modeli interakcija uzroka, posljedica i vrsta sukoba obitelj-rad

Zbog složene interakcije između O-R i R-O sukoba, njihovih različitih izvora i različitih mogućih posljedica istraživači su uvidjeli da je potrebno istodobno promatrati smjer negativnih utjecaja (rada na obitelj ili obitelji na rad), glavne varijable koje će smanjiti ili pojačati sukob i moguće posljedice njihovih odnosa, pa i tip sukoba (vremensko ograničenje, unutarnja napetost i neprimjerene strategije rješavanja sukoba). Zato se u novije vrijeme provjeravaju složeni modeli odnosa vrste i tipa sukoba, varijabla-moderatora i posljedica njihova zajedničkog utjecaja za opće psihološko zdravlje i druge oblike reagiranja na stres.

Model uzroka i posljedica sukoba radne i obiteljske uloge (Guelzow i suradnici, 1991.). Jedan od prvih složenih modela sukoba radne i obiteljske uloge predložila je Guelzow sa suradnicima (1991.) u kojem je pretpostavila utjecaj sukoba uloga zaposlenih žena i muškaraca na njihovo fizičko zdravlje (shema 1).

☛ SHEMA 1
 Model uzroka i posljedica sukoba radne i obiteljske uloge (Guelzow i sur., 1991.)



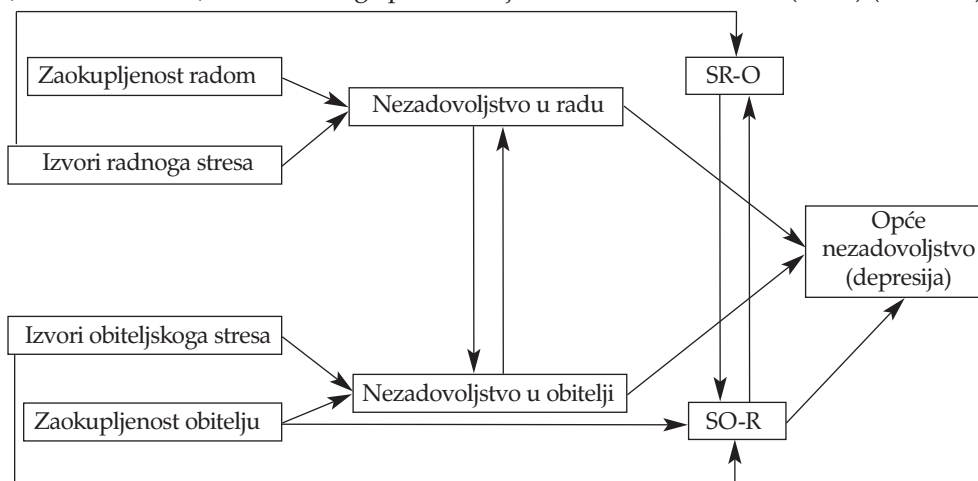
DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
 GOD. 10 (2001),
 BR. 4-5 (54-55),
 STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
 OBRAĐOVIĆ, J.:
 SUKOB OBITELJSKIH...

Najvažniji čimbenici u modelu koji uzrokuju nastanak sukoba uloga jesu tzv. "strukturalni čimbenici" (broj sati rada na poslu, nefleksibilnost radnoga vremena, broj djece i dob najmlađega djeteta) koji su otežavajuće okolnosti u obitelji i u radu ("izvori stresa" u sljedećim modelima). Utjecaj nastalog sukoba na fizičko i psihičko zdravlje pojedinca prelama se u dvije skupine varijabla-moderatora: najprije u strategijama smanjenja sukoba (smanjenje angažmana u jednoj od uloga), kognitivnom restrukturiranju (analiziranje važnosti i stavljanje u perspektivu postojećih problema) i bračnoj egalitarnosti, a zatim u subjektivnom doživljaju stresa u braku, radu i roditeljstvu. Dakle, model Guelzow i suradnika (1991.) pretpostavlja da do sukoba obiteljske i radne uloge može doći ako pojedinac u poslu doživljava preopterećenost i organizacijsku rigidnost, a u obitelji ima djece, pogotovo malene. No, sukob uloga imat će negativne posljedice samo ako izazove subjektivni doživljaj stresa, a on će biti manji ili u potpunosti izbjegnut ako pojedinac primjenjuje učinkovite strategije smanjenja sukoba. Provjera modela je pokazala da i žene i muškarci doživljavaju sukob radne i obiteljske uloge, no pretpostavljeni se odnosi donekle razlikuju za muškarce i žene. Za muškarce znatno olakšanje za sva tri oblika subjektivnoga stresa donosi fleksibilno radno vrijeme, a kognitivno restrukturiranje smanjuje doživljaj stresa i muževima i ženama. Smanjenje angažmana u jednoj od uloga čak povećava subjektivni doživljaj stresa u muževa, dok je u žena to najčešći oblik smanjenja subjektivnoga doživljaja stresa, osobito u obitelji- manje bračne egalitarnosti.

☛ **HEMA 2**
 Integrativni model
 sučelja rad-obitelj
 (Frone i sur., 1992.)

Integrativni model sučelja rad-obitelj (Frone i suradnici, 1992.).
 Poznat i gotovo općeprihvaćen model sukoba radne i obiteljske uloge predložio je Frone sa suradnicima (1992.) (shema 2).



DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

Frone i suradnici (1992.) najprije su pretpostavili da postoje dva zasebna oblika sukoba radno-obiteljske uloge: R-O, tj. ometajuće djelovanje radne na obiteljsku ulogu i O-R, tj. ometajuće djelovanje obiteljske uloge na radnu. Zatim, pretpostavili su da svaki od tih oblika sukoba ima dvije skupine područno-specifičnih uzroka: uzroci R-O sukoba jesu zaokupljenost radom i izvori radnog stresa; uzroci O-R sukoba jesu zaokupljenost obitelji i izvori obiteljskoga stresa. Izvori stresa dovode do napetosti i nezadovoljstva u radu i do napetosti i nezadovoljstva u obitelji, a ta dva oblika nezadovoljstva uzrokuju opće nezadovoljstvo i depresiju u pojedinca. No, istraživačka provjera modela pokazala je da do ometajućega djelovanja obitelji (sukoba O-R) dovode i izvori obiteljskoga stresa i zaokupljenost obitelji, dok do sukoba R-O dovode samo izvori radnoga stresa (shema 2). Zanimljiv je i drugi rezultat provjere modela, tj. da ometajući utjecaj rada na obitelj (R-O) ne djeluje neposredno na opće životno nezadovoljstvo, dok ometanje radnih obveza zbog obiteljskih dužnosti ima važan neposredan utjecaj na opće nezadovoljstvo i depresiju. Taj je zaključak kasnije potvrdio Kelloway sa suradnicima (1999.), jer je njegovo longitudinalno praćenje pokazalo da samo sukob O-R ima negativne posljedice (dovodi do namjere napuštanja posla). Iz toga bismo mogli zaključiti da negativno prelijevanje iz obitelji na rad dovodi do općega nezadovoljstva i negativnih simptoma i to tim više što je pojedinac više zaokupljen obitelji. Pitanje o većoj važnosti, proširenosti i negativnom djelovanju sukoba O-R ili R-O tipa obrađeno je u literaturi kao problem propusnosti granica obiteljskoga ili radnog područja, pa ćemo se na nj osvrnuti u tom odjeljku članka.

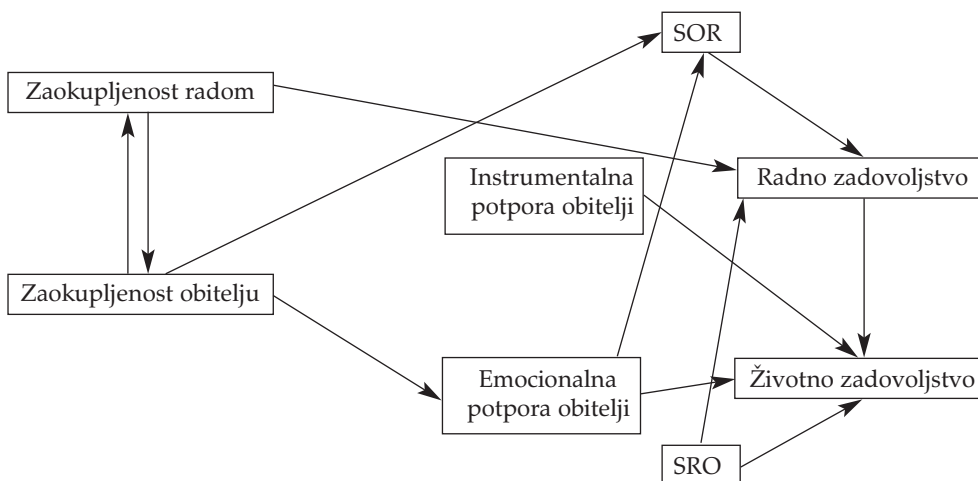
Novija su istraživanja potvrdila održivost modela Fronea i suradnika (1992.), osobito podjelu na O-R i R-O sukob (Kelloway i sur., 1999.; Kinnunen & Mauno, 1998.) te nepostojanje razlike u vrsti sukoba među spolovima (Frone i sur., 1996.; Kinnunen & Mauno, 1998.), a obogatila su i spoznaje o uzrocima i posljedicama R-O i O-R sukoba. Važni prediktori R-O sukoba jesu radni stres, osjećaj učinkovitosti u radu i količina rada (opterećenost), a važne posljedice R-O sukoba jesu subjektivni doživljaj radnog stresa, nezadovoljstvo u radu, slaba radna učinkovitost. Važni prediktori O-R sukoba jesu obiteljski stres, zaokupljenost obitelji, osjećaj učinkovitosti u obitelji, količina vremena posvećena obiteljskom životu, a važne posljedice O-R sukoba jesu subjektivni osjećaj obiteljskoga stresa, nezadovoljstvo u obitelji, neučinkovitost u bračnim i roditeljskim funkcijama. Obje vrste sukoba, tj. i O-R i R-O neposredno su ili posredno povezane s depresijom, pogoršanim zdravljem i povećanom konzumacijom alkohola (Frone i sur., 1996.; Grzywacz & Marks, 2000b). Pritom je važan rezultat modela Fronea i suradnici (1992.) da na životno nezadovoljstvo i depresiju

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

neposredan utjecaj ima samo negativno prelijevanje obiteljskih problema na rad (O-R sukob), a utjecaj rada na obitelj ima negativne posljedice samo posredno, preko utjecaja na poremećaj u obiteljskim odnosima, što je potvrdilo i longitudinalno istraživanje Kellowaya i suradnika (1999.). Model Fronea i suradnika iz 1992. godine ponovno je testiran i proširen novim varijablama (Frone i sur., 1997.), tj. prediktori sukoba su podijeljeni na neposredne i posredne, a i jasnije su objašnjeni oblici ponašanja vezani uz određenu ulogu i namjere ponašanja koje proizlaze iz sukoba uloga (Frone i sur. 1997.).

Model sukoba rad-obitelj s integriranim varijablama socijalne potpore (Adams i suradnici, 1996.). Zanimljivo proširenje modela sukoba rad-obitelj proveo je Adams sa suradnicima (1996.) (shema 3).



❶ **HEMA 3**
Model sučelja rad-obitelj s integriranim varijablama socijalne potpore (Adams i sur., 1996.)

Adams i suradnici (1996.) uključili su u model dva oblika obiteljske potpore, tj. instrumentalnu i emocionalnu potporu, pa su promatrali kako će obiteljska potpora djelovati na sukob obiteljskih i radnih uloga i na radno i životno zadovoljstvo. Njihovi se rezultati ne podudaraju s rezultatima Fronea i suradnika (1992.) ni Kellowaya i suradnika (1996.) u pogledu utjecaja O-R-a i R-O-a na životno nezadovoljstvo. Suprotno njihovim rezultatima, u modelu Adamsa i suradnika (1996.) neposredan negativan utjecaj na životno zadovoljstvo ima prelijevanje problema iz rada na obitelj (R-O), a prelijevanje problema u obitelji na rad (O-R) djeluje na radno zadovoljstvo, a preko radnog zadovoljstva i na opće zadovoljstvo. Najvažniji rezultat u modelu Adamsa i suradnika (1996.) jest znatan pozitivan utjecaj emocionalne potpore obitelji na smanjenje O-R sukoba te važan prinos obje vrste obiteljske pot-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

pore životnome zadovoljstvu. Istodobno, dobivena je veća pozitivna povezanost sukoba O-R sa zaokupljenošću radom i velika negativna povezanost s radnim zadovoljstvom. Model Adamsa i suradnika (1996.) ukazao je na veliku važnost obiteljske emocionalne potpore za životno zadovoljstvo, kao i na smanjenje životnoga zadovoljstva zbog negativnog utjecaja rada na obitelj. U tom modelu obitelj ima središnje mjesto kao izvor životnoga zadovoljstva, pa se čini da su sukob R-O i O-R međusobno nepovezani i da je za životno zadovoljstvo važniji utjecaj prelijevanja rada na obitelj nego obrnuto, što je u suprotnosti s rezultatima Fronea i suradnika (1992.) i Kellowaya i suradnika (1996.). Na još veći stupanj odvojenosti međusobnoga utjecaja R-O i O-R ukazuje istraživanje Harta (1999.), čiji rezultati pokazuju potpunu nezavisnost utjecaja radnih i izvanradnih varijabla na životno zadovoljstvo. Slično kao istraživanje Adamsa i suradnika (1996.), i rezultati Harta (1999.) ukazuju ujedno na najveću važnost izvanradnih, dakle obiteljskih i osobnih čimbenika za životno zadovoljstvo.

U sažetom obliku moguće je generalizirati rezultate istraživanja sukoba radne i obiteljske uloge. Najprije, očito je da takav sukob postoji i da je on najveći kad su pojedinci izrazito emocionalno angažirani i u obitelji i u radu. Prema većem broju istraživanja čini se da je izvor sukoba u obitelji: povećani obiteljski stres (mala djeca i stari roditelji, veliko vrijeme uloženo u obiteljske obveze, bračne napetosti i nesuglasice, neegalitarna raspodjela obiteljskih dužnosti, manjak potpore partnera, nedostupnost jaslica i vrtića) u kombinaciji s velikom emocionalnom angažiranošću pojedinca za obitelj dovodi do snažnog sukoba uloga u kojem obitelj ometa radnu učinkovitost pojedinca što pak dovodi do smanjenoga radnog i životnog zadovoljstva pojedinca (Adams i sur., 1996.; Frone i sur., 1992.; Kelloway i sur., 1999.). Negativni utjecaji prelijevanja rada na obitelj nisu jasno potvrđeni (Frone i sur., 1992.; Kelloway i sur., 1999.). Neki pak noviji radovi pokazuju da područje rada i područje obitelji potpuno nezavisno i odvojeno djeluju na opće životno zadovoljstvo (Hart, 1999.).

Vjerojatno je da će negativne posljedice sukoba uloga biti jače izražene u zadovoljstvu i dobrobiti pojedinca ako su oba bračna partnera njemu istodobno izložena (obitelji dvostrukog hranitelja) (Hammer i sur., 1997.; Mauno & Kinnunen, 1999.), ako su partneri različitih spolnih ideologija (Greenstein, 1996.; Kluwer, 1997.), ako su bračni partneri skloniji depresiji i negativnoj afektivnosti (smanjenom životnom optimizmu) (Carlson & Baylor, 1999.) te ako su nevjeste u planiranju i raspoređivanju vremena (Adams & Jex, 1999.).

Dosadašnji pregled istraživačkih rezultata ostavlja mnoge neriješene probleme i pitanja koja proizlaze iz neslaganja

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

ili čak suprotnosti postignutih rezultata. Najprije, ostaje otvorenim i neriješenim pitanje međusobnoga i zajedničkog djelovanja radnog i izvanradnog područja, tj. postoji li prelijevanje nezadovoljstva s jednoga područja na drugo te pridonosi li svako od tih područja nezavisno životnom zadovoljstvu, dobrobiti i zdravlju. To se pitanje obično definira kao ispravnost modela prelijevanja, kompenzacijskoga ili segregacijskoga modela međusobnog utjecaja participacije u radu i u obitelji.

Zatim, neriješeno je pitanje razlika po spolu u pogledu prisutnosti i važnosti dva oblika sukoba. Naime, dok mnoga istraživanja pokazuju da je zaposlena žena mnogo više nego zaposleni muškarac izložena sukobu obitelj-rad, neka istraživanja nisu pokazala nikakvih razlika među spolovima u tom pogledu.

Nadalje, nedovoljno je istražen i nejasan rezultat međusobnoga utjecaja ženinoga i muževljevog sukoba radne i obiteljske uloge, tj. oblici interakcija u obiteljima dvostrukoga hranitelja i dvostruke karijere, kao i u jednoroditeljskim obiteljima.

Zatim, vjerojatno u rezultatima istraživanja bitnu ulogu ima tip posla i radnoga mjesta. U većini istraživanja autori su se posebno usredotočili na poslove visokoga stresa (policajci, medicinske sestre, menadžeri) u kojima je istodobno znatno izražen stres zbog odgovornosti, opasnosti i važnosti odluka i često velika zaokupljenost radom te izrazita vremenska opterećenost i mala fleksibilnost radnoga vremena. Moguće je da snažno prelijevanje sukoba iz rada na obitelj možemo naći upravo u takvim poslovima, a u poslovima manjega stresa više dolaze do izražaja ometajući utjecaji obitelji na rad.

Vrlo važna zapreka generalizaciji dobivenih rezultata jesu kulturni čimbenici. Vjerojatno je da će se različita društva i različita kulturna okružja bitno razlikovati po vrijednostima koje imaju obitelj i rad za pripadnike tih kultura, da će se razlikovati prema radnoj etici, patrijarhalnosti, tj. većoj ili manjoj egalitarnosti spolne ideologije, što nije nebitno, i po općoj ekonomskoj moći društva, stupnju naobrazbe i orijentaciji na postignuće. Svi ti čimbenici mogu znatno djelovati na intenzitet sukoba rad-obitelj, na veću ili manju izraženost sukoba R-O ili O-R, pa možemo očekivati različite rezultate u različitim kulturama, čak i u različitim razvojnim razdobljima istoga društva, odnosno kulturnoga kruga.

Razmotrit ćemo stoga koliko je iz dostupne novije istraživačke literature o sukobu rad-obitelj moguće razabrati neke generalizacije o modelu prelijevanja ili segregacije utjecaja, spolnih razlika ili jednakosti, različitosti poslova i utjecaja partnerova sukoba uloga na dobrobit drugoga partnera i dvostrukost toga utjecaja te mogući utjecaj kulturnih čimbenika kao što su radne i obiteljske vrijednosti.

Sporna i neriješena pitanja u području sukoba rad-obitelj

Preljevanje ili zasebno djelovanje sukoba uloga unutar radnoga i unutar obiteljskoga područja. Tri su moguća shvaćanja odnosa obiteljske i radne uloge. U većini suvremenih istraživanja sukoba radnih i obiteljskih uloga prevladava shvaćanje da doživljaj pojedinca u području rada utječe na doživljaj u obiteljskom području i obrnuto, tj. da se stavovi i ponašanja iz jedne uloge prenose i utječu na drugu (teorija preljevanja). Drugo je stajalište da su uloge isprepletene na međusobno uravnotežujući način (teorija kompenzacije) (Greenglas & Burke, 1988.). A postoji i treća mogućnost, tj. da su doživljaji u različitim područjima međusobno potpuno odvojeni i nezavisno djeluju na životno zadovoljstvo (teorija segregacije). Hart (1999.) u svojem istraživanju na 479 policajaca analizira i odbacuje neke metodološke teškoće u definiranju varijable sukob uloga, definira područja zadovoljstva i u području rada i u području obitelji te kontrolira razlikovanje trenutačnog, dnevnog doživljaja raspoloženja od doživljaja općeg (ukupnog) zadovoljstva unutar područja. Takvim metodološkim pristupom Hart (1999.) je potvrdio ispravnost segregacijskoga pristupa, tj. nezavisni utjecaj radnoga i izvanradnoga područja na opće životno zadovoljstvo koji je donekle potvrđen i u istraživanju koje su proveli Adams i sur. (1996.), Beutell & Wittig-Bergman (1999.) i Parasurman i sur. (1992.). Suprotno zaključcima o preljevanju stresa iz rada u obitelj i obrnuto, ova istraživanja nisu zaključila o postojanju propuštanja stresa iz jednoga područja u drugo. Prema tome, metodološka usavršavanja i poboljšanje kontrole pomoći će dolazak do odgovora na pitanje ispravnosti gledišta o isprepletenosti ili zasebnosti utjecaja interakcija radne i obiteljske uloge.

Razlike u propusnosti granica obiteljskoga i radnoga područja. Zanimljivo je pitanje je li podjednak intenzitet i čestoća R-O sukoba kao i O-R sukoba. Drugim riječima, je li češće i znatnije ometanje obiteljskog života zbog radnih obveza, ili pak češće stradavaju radne obveze zbog obiteljskog angažmana zaposlenika, tj. jesu li "propusnije" granice obiteljskoga ili radnoga područja. Na to pitanje također nema jednoznačnog odgovora. Neka istraživanja ukazuju na to da je češći subjektivni doživljaj ometanja obiteljskoga života zbog rada (Eagle i sur., 1997.; Guelzow i sur., 1991.; Kelloway i sur., 1999.; Kinnunen i sur., 1997.; Lai, 1995.), što bi značilo da su granice obiteljskoga područja "propusnije". Istodobno, čini se da važniji utjecaj, tj. negativnije posljedice na životno zadovoljstvo i zdravlje ima ometanje rada zbog obiteljskih obveza (Frone, 1992.; Kelloway, 1999.). Svi bi ti rezultati ukazivali na to da su ljudi spremniji žrtvovati obiteljske prohibitke zbog rada nego obratno i da

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

teže podnose interferiranje obitelji u rad nego obrnuto, tj. da radnoj ulozi pojedinci pridaju veću važnost nego obiteljskoj (Lai, 1995.). No, ovdje se postavljaju dva pitanja. Prvo se odnosi na neumoljivost zahtjeva u radu i obitelji. Moguće je da je pojedincima važnija obitelj od rada, ali rad ne dopušta neizvršavanje obveza te ono egzistencijalno ugrožava i pojedinca i obitelj. Istodobno, neudovoljavanje obiteljskim zahtjevima dovodi do ugrožavanja obiteljskoga funkcioniranja, pa i samoga njezina postojanja, ali na duži rok, ne izravno i ne egzistencijalno. Drugo je pitanje jesu li radne vrijednosti različito važne u različitim socijalnim kontekstima, pa je bitno utvrditi je li moguće rezultate dobivene u zapadnim društvima generalizirati i na društva drukčijih vrijednosnih struktura. Dakle, pitanje o propusnosti obiteljskoga ili radnoga područja najuže je povezano s radnim ili obiteljskim vrijednostima određenoga društva, ali i pojedinaca unutar društva.

Spolne razlike u doživljaju sukoba rad-obitelj. I u ovom pitanju, baš kao i u pitanju prelijevanja-segregacije-kompenzacije, postavljaju se dva suprotstavljena shvaćanja: postojanje razlika u doživljaju i intenzitetu sukoba u muškaraca i žena ili nepostojanje tih razlika. Ovdje je moguće razlikovati tri skupine problema:

- (1) postoji li razlika u intenzitetu doživljaja sukoba rad-obitelj između muškaraca i žena;
- (2) postoji li razlika u vrsti sukoba rad-obitelj, tj. nije li O-R sukob tipičniji za žene, a sukob R-O tipičniji za muškarce;
- (3) jesu li oblici razrješavanja sukoba i posljedice nerazriješenoga sukoba jednake za žene i muškarce.

Odgovor na prvo i drugo pitanje nije jednoznačan. Neka istraživanja potvrđuju svakodnevna zapažanja da žene doživljavaju veći sukob radne i obiteljske uloge i da je to osobito izraženo u ometanju ženinog posla zbog obveza u obitelji, dakle u sukobu O-R tipa (Duxbury & Higgins, 1991.; Fox & Dwyer, 1999.). Zaposlene žene/majke nalaze se u dvostrukom procjepu, jer prema društvenim očekivanjima one moraju osjećati i pokazivati jednaku radnu zaokupljenost kao i muškarci, a moraju u obiteljsko održanje ulagati više nego muškarci. Istodobno, različita očekivanja društva od muškaraca i žena, u skladu s tradicionalnom spolnom ideologijom, nisu se promijenila od vremena stvarne podjele na "oca-hranitelja obitelji" i "majku-kućanicu" (Duxbury & Higgins, 1991.; Lundberg, 1996.). Suprotno, druga istraživanja nalaze podjednak intenzitet sukoba rad-obitelj u žena i muškaraca i odsutnost razlike u vrsti sukoba (O-R ili R-O) (Eagle i sur., 1997.; Frone i sur., 1992.; Frone i sur., 1996.; Guelzow, 1991.; Kinnunen i sur.,

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

1997.; Kinnunen & Mauno, 1998.). Drugim riječima, iako bi se zbog dominacije patrijarhalne spolne ideologije u većini društava i njoj sukladne socijalizacije za žensku i mušku ulogu pretpostavilo da obitelj više ometa radnu ulogu muža, a da rad više ometa obiteljsku ulogu žene, ili pak da zbog formalne, a ne stvarne, emancipacije žene obitelj ometa radnu ulogu žene više nego radnu ulogu muškarca, takve razlike nisu dobivene. Pitanje načina rješavanja konflikata u muškaraca i žena nije dovoljno istraženo, ali podaci istraživanja Guelzow i suradnici (1991.) govore o tome da su samo žene spremne na smanjenje angažmana u jednoj od uloga, dok takvo rješenje za muškarce čak i povećava stres (Guelzow i sur., 1991.). Razlike po spolu nisu dobivene ni u pitanju posljedica sukoba. I za žene i za muškarce dugotrajna izloženost sukobu bilo O-R, bilo R-O vrste utječe na depresiju, gubitak psihičkoga i fizičkoga zdravlja i povećanu konzumaciju alkohola (Frone, 1996.). Istodobno, pokazalo se da je sukob rad/obitelj znatno povećan u žena s malom djecom, ali da on ovisi ponajprije o ženinu doživljaju vladanja situacijom, pa će čak i zaposlene majke imati manji osjećaj stresa ako imaju doživljaj autonomije, pogotovo u radu (Lennon & Rosenfield, 1992.).

Teško je objasniti suprotnosti među dobivenim rezultatima istraživanja. Vjerojatno je da su ovdje izbjegle kontroli mnoge varijable kao što su razlike u kulturi, vrsti posla, razlike u radnoj i obiteljskoj zaokupljenosti, partnerskoj i obiteljskoj potpori, razlike u naobrazbi i visini prihoda koje donosi rad izvan kuće, pa se usporedbe spolova moraju provesti uz kontroliranje svih tih varijabla. Jedna od bitnih varijabla koja očito djeluje na intenzitet sukoba obiteljske i radne uloge zaposlene udane žene jest stupanj njezine zaokupljenosti radom izvan kuće. Prema stupnju ženine zaokupljenosti radom izvan kuće žene se bitno razlikuju. Orbuch i Custer (1995.) su prema ženinoj zaokupljenosti radom podijelili obiteljski kontekst u tri skupine: obitelj žene kućanice, obitelj žene koja je zaposlena isključivo zbog zarade i obitelj žene orijentirane na karijeru. Sukob obiteljske i radne uloge i njegove posljedice različiti su u tim različitim obiteljskim kontekstima, tj. najmanji i s najblažim nepovoljnim posljedicama prisutan je u obiteljima žena koje rade zbog zarade. U našem domaćem istraživanju (Vučinić-Palašek, 1995.) dobivena je slična raspodjela prema ženinoj zaokupljenosti poslom: 9 posto žena bilo je orijentirano na vlastitu karijeru, 44 posto je pridavalo jednaku važnost i poslu i obitelji, a 41 posto sebe je ponajprije percipiralo u ulozi majke i kućanice (6 posto se nije moglo svrstati). Nije posve jasno pripada li 44 posto žena domaćeg uzorka koje podjednaku važnost pridaju i poslu i obitelji u kategoriju žena koje rade isključivo zbog popravljivanja kućnoga

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

budžeta, kao u istraživanju Orbuch & Custer (1995.), ili je pak to ona skupina koja je najviše izložena sukobu rad-obitelj, budući da istodobno pokušava zadovoljiti podjednako u oba područja.

Sukob rad-obitelj s obzirom na vrstu posla. Tipično je za istraživanja sukoba obitelj-rad da je varijabla "rad" vrlo različita u raznim istraživanjima. Tako primjerice, o uzrocima, dinamici i posljedicama sukoba rad-obitelj autori zaključuju na tako različitim radnim populacijama kao što su menadžeri i visokonaobraženi stručnjaci (Duxbury & Higin, 1991.; Higgins & Duxbury, 1992.; Perewe, 1999.), zaposlenici različitih profila u radnim organizacijama (Kelloway i sur., 1999.; Kinnunen & Manu, 1998.; Lundberg, 1996.), djelatnici u raznovrsnim poslovima prema slučajnom ili reprezentativnom uzorku (Duxbury i sur., 1994.; Frone i sur., 1992.; Frone i sur., 1996.; Grzywacz & Marks, 2000a; Lai, 1995.; Lennon & Rosenfield, 1992.), bankovni činovnici (Hammer i sur., 1997.), policajci (Hart, 1999.), medicinske sestre (Burke, 1998.; Fox & Dwyer, 1999.) i studenti (Beutell & Wittig-Berman, 1999.; DiBenedetto, 1990.). Možemo pretpostaviti da se vrsta i intenzitet radnoga stresa (preopterećenost, odgovornost, rigidno ili produženo radno vrijeme i slično) znatno razlikuje u ispitivanim uzorcima, a također i zaokupljenost radom, pa će se zbog toga pojedinci u različitim poslovima i profesijama znatno razlikovati u intenzitetu sukoba između obiteljske i radne uloge. Osim usporedbe i dobivene razlike između radničkih i službeničkih zanimanja (Frone i sur., 1992.), nije provedeno niti jedno istraživanje koje bi kontroliralo tip posla, pa nije opravdano generalizirati rezultate o sukobu radne i obiteljske uloge dobivene na tako različitim radnim populacijama.

Sukob rad-obitelj na razini pojedinca ili u obitelji dvostrukoga hranitelja. Ako je dokazano da potreba za istodobnim zadovoljavanjem obiteljske i radne uloge dovodi do sukoba uloga koji može imati negativne posljedice na radno, bračno i životno zadovoljstvo (Frone i sur., 1992.), žestina kojega će znatno ovisiti i o potpore (instrumentalnoj i emocionalnoj) koju pojedinac dobiva od obitelji, ponajprije od bračnog partnera (Adams i sur., 1996.), jasno je da će osobito izražen biti sukob uloga u obiteljima dvostrukoga hranitelja, tj. u onima u kojima su i muž i žena zaposleni izvan kuće i izbivaju iz nje velik dio vremena. Pretpostavlja se da će u takvim obiteljima svaki od bračnih partnera doživljavati svoj sukob radne i bračne uloge, a njegov će bračni partner biti istodobno manje dostupan i spreman za pružanje potpore, jer istodobno doživljava svoj sukob radne i obiteljske uloge. Zato su posebno važna ona

istraživanja koja nastoje utvrditi postoji li međusobni prijenos (*crossover*) sukoba uloga bračnih partnera u obiteljima dvostrukoga hranitelja, što bi značilo da je u takvim brakovima pojedinac izložen sukobu svoje bračne i radne uloge i posljedicama sukoba uloga koji doživljava njegov bračni partner. No, ni u ovom području nisu istraživački rezultati jednoznačni. Nekoliko se pitanja može postaviti:

(1) je li prelijevanje iz rada u obitelj i iz obitelji u rad u obiteljima dvostrukoga hranitelja veće nego u obiteljima hranitelj/kućanica,

(2) djeluje li ženin doživljaj sukoba uloga na muževljevo zadovoljstvo (problem međusobnoga prijenosa u smjeru žena-muž),

(3) djeluje li muževljev doživljaj sukoba uloga na ženino zadovoljstvo (problem međusobnoga prijenosa u smjeru muž-žena),

(4) djeluju li istodobno sukobi uloga jednoga bračnog partnera na zadovoljstvo drugoga, tj. hoće li se izvori stresa u radu, izvori stresa u obitelji i sukob obiteljske i radne uloge jednoga partnera negativno odraziti na zadovoljstvo drugoga partnera (obostrani međusobni prijenos).

Prvi se problem ispitivao usporedbom životnoga zadovoljstva muškaraca koji su oženjeni kućanicama i onih koji su oženjeni zaposlenim ženama, drugim riječima, uspoređivalo se muževljevo životno zadovoljstvo u obiteljima jednoga hranitelja i dvostrukoga hranitelja. Muževi u obitelji dvostrukoga hranitelja doživljavali su veći konflikt uloga, veći prijenos sukoba iz posla u obitelj i manji doživljaj potpore u obitelji nego oni koji su bili oženjeni kućanicama, pa bi se moglo zaključiti da je potvrđen međusobni prijenos sukoba u smjeru žena-muž (Higgins & Duxbury, 1992.). Slično, u istraživanju koje su proveli Parasurman i suradnici (1992.) istraživači su dokazali postojanje međusobnoga prijenosa žena-muž, tj. doživljaj obiteljskoga stresa žene doveo je do smanjenoga muževljeva životnog zadovoljstva. Istodobno, muževljev sukob uloga nije se negativno odrazio na zadovoljstvo žene u braku (Parasurman i sur., 1992.). Drugim riječima, u skladu s patrijarhalnim obrascem, žena koja je zaposlena i ima teškoća u zadovoljavanju potreba obitelji ne može očekivati razumijevanje i pomoć muža, a izlaže se opasnosti da joj muž bude nezadovoljan u braku. No, takav zaključak nije univerzalno potvrđen, jer se u nekim istraživanjima jednosmjerni međusobni prijenos pokazao i kao nepovoljan utjecaj muževljeva sukoba uloga na ženu i obitelj uz izostanak utjecaja ženina sukoba uloga na muža i na obitelj (Crouter i sur., 1999.). Sigurno je u ovom problemu važan čimbenik kulturno uvjetovana definicija spolnih uloga i zaduženja u obitelji, pa će rezultati o-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

visiti o kulturnim specifičnostima ispitivanih uzoraka sudionika istraživanja.

U ispitivanju trećega problema istraživanje Hammerove i suradnika (1997.) u obiteljima dvostrukoga hranitelja nalazi sve oblike sukoba uloga za oba bračna partnera u skladu s rezultatima istraživanja na pojedincima, no uz to nalazi i važan međusobni prijenos u oba smjera, tj. utjecaj muževljeva radno-obiteljskoga sukoba na zadovoljstvo žene i utjecaj ženina sukoba uloga na zadovoljstvo muža i na dobrobit obitelji (Hammer i sur., 1997.). Suprotno, istraživanja provedena u obiteljima dvostrukoga hranitelja u Finskoj nisu pokazala međusobni prijenos, tj. utjecaj sukoba uloga jednoga partnera nije se odrazio na dobrobit drugoga partnera ili obitelji (Kinnunen i sur., 1997.; Mauno & Kinnunen, 1999.). Očito je da na postojanje međusobnoga prijenosa sukoba u brakovima dvostrukoga hranitelja važan utjecaj imaju kulturni i ekonomski čimbenici koji će se odražavati u egalitarnosti podjele obiteljskih opterećenja ili postojanja izvanobiteljske, plaćene ili socijalne pomoći u preuzimanju brige za obitelj i djecu. Pitanje povećanoga intenziteta sukoba uloga u obiteljima dvostrukoga hranitelja osobito je važno za našu zemlju u kojoj je ta vrsta obitelji uobičajen i najčešći oblik obiteljskoga života. Također, to pitanje postaje sve važnije i zbog porasta broja atipičnih obiteljskih oblika među koje se ubrajaju jednoroditeljske obitelji i obitelji dvostruke karijere. Vjerojatno je da je sukob, njegovo prelijevanje i međusobni prijenos izrazitiji i intenzivniji u obiteljima dvostruke karijere u kojima su oba partnera snažno zaokupljena vlastitim radom i profesionalnim napretkom, a istodobno predana održanju obitelji i odgoju djece.

Utjecaj kulture u najširem smislu na doživljaj sukoba i na smjer utjecaja rad-obitelj. Iako je očito da mnogi kulturni čimbenici mogu djelovati na prisutnost i jačinu sukoba obiteljske i radne uloge (vrijednosti koje određeno društvo daje obitelji i radu, patrijarhalnost i egalitarnost bračnih partnera), u literaturi smo pronašli samo jedno neposredno usporedno istraživanje sukoba rad-obitelj testiranjem modela Fronea i suradnika (1992.) na 320 zaposlenika u Hong Kongu (Aryee i sur., 1999.). To je istraživanje potvrdilo mnoge sličnosti u prisutnosti radno-obiteljskoga sukoba, no i mnoge velike razlike dviju kultura. Kao najjasnija razlika pokazao se veći utjecaj R-O sukoba na životno zadovoljstvo ispitanika u Hong Kongu, za razliku od Froneova modela u kojem je veći utjecaj O-R sukoba na životno zadovoljstvo (Frone i sur., 1992.; 1997.). Očito je da se dvije kulture znatno razlikuju po vrijednostima obitelji i rada, pa zaposlenicima u Hong Kongu veći životni problem predstavlja ometanje obiteljskoga života. U skladu s tim podacima su i

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

rezultati istraživanja u Singapuru na velikom uzorku zaposlenih muškaraca i žena (N=2.589) koji također govore o većoj važnosti R-O sukoba za zadovoljstvo (Chan i sur., 2000.). Mogli bismo zaključiti da zapadna društva u središnji položaj postavljaju rad, a nezapadnjačka – obitelj. No, od toga jednostavnog zaključka bitno odstupaju rezultati istraživanja među radnicima u Kini (Šangaj) (Lai, 1995.) koji su u skladu s podacima američkoga (Frone i sur., 1992.) i kanadskog konteksta (Kelloway i sur., 2000.), tj. pokazuju veću važnost radnih vrijednosti i veći utjecaj O-R sukoba. Suprotno tome, istraživanja u Finskoj izvješćuju o češćem pojavljivanju R-O sukoba (Kinnunen, & Mauno 1998.; Kinnunen i sur., 1997.), pa u tom pogledu nalazimo sličnosti između Finske, Hong Konga i Singapura, a s druge strane sličnosti između SAD-a, Kanade i urbane Kine.

O izraženosti ili tipičnosti R-O sukoba ili O-R sukoba za žene i muškarce također nema jasnoga slaganja u rezultatima dobivenim u različitim kulturama. Dok mnoga istraživanja govore o vrlo izraženom sukobu uloga i njegovim teškim posljedicama za žene u SAD-u (Duxbury & Higgins, 1991.), u Europi (Švedska: Fallon, 1997.; Norveška: Richardsen i sur., 1999.; Izrael: Rosenbaum & Cohen, 1999.) i u Australiji (Fallon, 1997.), neposredne usporedbe spolova prema izraženosti sukoba rad-obitelj ili prema većoj izraženosti R-O ili O-R sukoba nisu potvrđene u različitim kulturama (Frone i sur., 1996.; Hammer i sur., 1997.; Kinnunen & Mauno, 1998.).

Očito je iz malobrojnih usporednih podataka ili usporedbe podataka dobivenih u različitim kulturama da kulturni čimbenici imaju važnu ulogu u doživljaju sukoba rad-obitelj i u važnosti izvora sukoba (rad ili obitelj). No, teško je uočiti koji bi to čimbenici kulture bili odlučujući, jer je očito da su oni kombinirani s gospodarskim, tradicijskim i vrijednosnim specifičnostima. Temeljitija bi usporedba istraživanja vjerojatno našla i mnoge druge razlike, kao što su razlike u čimbenicima koji smanjuju sukob (potpora šire ili uže obitelji, društvena potpora) ili ga povećavaju (bračna neegalitarnost, patrijarhalne vrijednosti, radna etika ili izrazite obiteljske vrijednosti).

Različitost metodoloških pristupa. Zasigurno je jedan od uzroka neujednačenosti dobivenih rezultata i različitost metodologije. Najprije, izražena je neujednačenost uzoraka sudionika. Prikazani su rezultati dobiveni na uzorcima najrazličitijih profesija koje se izrazito razlikuju po količini stresa, orijentiranosti na karijeru, fleksibilnosti radnog vremena i ukupnoj radnoj opterećenosti o čemu je bilo riječi u odjeljku Sukob rad-
-obitelj s obzirom na vrstu posla. Za očekivati je da će se i radni stres, a i njegovo prelijevanje bitno razlikovati s obzirom na

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

stresnost zanimanja, pa bi bilo ispravno kontrolirati tu varijablu tako da se odabiru uzorci s namjerom razlikovanja između skupina visokoga, prosječnog ili niskog stresa.

Također, uzorci se razlikuju s obzirom na heterogenost: u nekim su uzorcima obuhvaćeni radnici samo jednoga poduzeća ili slične vrste posla (Eagle i sur., 1997.; Greenhaus i sur., 1989.; Hammer i sur., 1997.), a neki predstavljaju reprezentativne uzorke širokoga raspona zanimanja i radnih obveza (Frone i sur., 1992.; Grzywacz & Marks, 2000b; Higgins & Duxbury, 1992.; Lennon & Rosenfield, 1992.). Neki su nereprezentativni uzorci odabrani po kriteriju da su ispitanici uopće zaposleni (Chan i sur., 2000.; Frone i sur., 1997.; Frone i sur., 1996.; Kinnunen & Mauno, 1998.; Lai, 1995.), dok su neki uzorci odabrani po navoljnom kriteriju, kao primjerice zaposleni roditelji djece u vrtićima određenoga područja (Aryee & Luk, 1996.) ili zaposleni studenti na poslijediplomskom studiju iz biznisa (Beutell & Wittig-Berman, 1999.; Parasurman i sur., 1992.).

No, uzorci se ne razlikuju samo po vrsti rada nego i po sastavu, s obzirom na bračni status. Naime, u nekim se istraživanjima ispituju samo žene (Richardsen i sur., 1999.; Rosenbaum, 1999.) ili samo muškarci (Higgins & Duxbury, 1992.), u nekima i muškarci i žene, ali oni koji nisu međusobno oženjeni (Eagle i sur., 1997.; Frone i sur., 1997.; Frone i sur., 1996.; Grzywacz & Marks, 2000b; Kinnunen & Mauno, 1998.; Lai, 1995.; Parasurman i sur., 1992.), a neka obuhvaćaju bračne parove, tj. parove koji žive zajedno (Eagle i sur., 1997.; Greenhaus i sur., 1989.; Hammer i sur., 1997.; Mauno & Kinnunen, 1999.; Parasurman i sur., 1992.). Smatramo da najbolji uvid u probleme daju istraživanja bračnih parova, jer je njihovim praćenjem moguće kontrolirati varijable dijadske interakcije, ali i mnoge ostale varijable koje su zajedničke članovima bračnoga para, a različite za parove ispitanika koji nisu međusobno oženjeni.

Uzorci se razlikuju po veličini od 190 do nekoliko tisuća ispitanika, a dob ispitanika je u rasponu od 16 do 60 godina. Najčešća metoda skupljanja podataka jest intervju, zatim primjena pisanih upitnika, a primijenjen je i telefonski intervju (Grzywacz & Marks, 2000b). Od svih navedenih istraživanja samo je jedno bilo longitudinalno (Kelloway i sur., 1999.) i u njemu je mjerenje ponovljeno nakon šest mjeseci, dok sva ostala daju transferzalni prikaz istodobno izmjerenih varijabla, pa tako pružaju samo sliku povezanosti, a ne uzročnosti među varijablama. Primijenjene kontrolne varijable su vrlo različite, a sve češće se primjenjuje varijabla emocionalne i instrumentalne bračne potpore. Ona je zamijenila varijablu egalitarizam u braku, no ispušta se iz vida važnost varijable patrijarhalnost žene koja bi mogla biti važna u doživljaju i bračno-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

ga stresa i utjecaja sukoba uloga (Kluwer, 1997.; Tomić-Koludrović & Kunac, 2000.).

Kad se analizira metodologija istraživanja, jasno se nameće zaključak da je raznovrsnost podataka rezultat ne samo kulturnih i socioekonomskih konteksta, nego i nedovoljno rigorozne metodologije izbora uzorka, definiranja radnoga mjesta prema stresnosti, uključivanja kontrolnih varijabla i longitudinalnoga praćenja promjena. Usavršavanje metodologije vjerojatno će donijeti jasniji uvid u složene odnose rada i obitelji.

Kad se sažmu i međusobno usporede postojeći rezultati istraživanja u različitim kulturama, na različitim uzorcima, na različitim vrstama posla i u različitim tipovima obitelji, teško je zaključiti koliko je ispravan i univerzalno prihvatljiv model dvostrukoga oblika sukoba (O-R i R-O), koji je oblik sukoba češći i teži i posljedice kojega oblika su teže i razornije za obitelj i pojedinca. Mogli bismo postaviti i novu pretpostavku – da postoji samo jedan oblik sukoba, tj. međusobni sukob radne i obiteljske uloge u kojemu istodobno sudjeluju i zahtjevi obitelji i zahtjevi rada. Ono što nam izgleda kao prelijevanje stresa iz obitelji u rad ili prelijevanje stresa u radu na obitelj možda nije ništa drugo doli pridavanje veće važnosti jednom ili drugom području u doživljaju pojedinca. Ako pojedinac pridaje veću važnost svojem poslu i rezultatu rada, ako doživljava veću zaokupljenost poslom, osjećat će da mu veće smetnje čine izvori stresa (zahtjevi) u obitelji, pa će njegov sukob biti tipa O-R. Toj će skupini vjerojatno češće pripadati oni muškarci i žene koji su orijentirani na karijeru i postignuće, a povećani obiteljski zahtjevi, kao nazočnost male djece, partnerova karijera, nedostatak vanjske potpore i briga za nemoćne članove obitelji povećavat će O-R sukob i bit će prijetnja njegovu radnom zadovoljstvu, životnom zadovoljstvu i psihičkom i fizičkom zdravlju. Suprotno, pojedinac orijentiran na obitelj osjećat će da mu veće smetnje čine izvori stresa (zahtjevi) u poslu, pa će njegov sukob biti tipa R-O. To će pretežito biti oni pojedinci koji rade u vremenski zahtjevnim i stresnim zanimanjima, a sukob uloga povećavat će se kad se poveća vremenska opterećenost poslom, odgovornost u poslu i smanjuje mogućnost elastične i samostalne organizacije radnoga vremena i zadataka. Iz toga proizlazi zaključak da je sukob radno-obiteljske uloge promjenjiva i fluktuirajuća varijabla, da ona ovisi o trenutačnim preferencijama i vrijednostima pojedinca koje će se nužno mijenjati s promjenom njegova obiteljskog i radnog statusa, a pogotovo s promjenom smjera njegove zaokupljenosti i središnjih vrijednosti. Vjerojatno je da će samo oni pojedinci koji su uhvaćeni u stalnu i nepromjenjivu situaciju velikih i rigidnih zahtjeva i o-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

bitelji i posla doživjeti trajan i snažan stres koji će dovesti do obrambenih mehanizama prijenosa agresije, ili će nemogućnost obrane dovesti do depresije, alkoholizma i fizičkih simptoma. Privremeni sukob i sukob manjega intenziteta dovest će do obrambenog mehanizma kompenzacije koji će pomoći pojedincu da prevlada krizu na individualnoj razini, ili deparmentalizacije koji će pomoći pojedincu da sačuva životno zadovoljstvo i obiteljsku zajednicu. Vjerojatno je da je različitost, pa i suprotnost rezultata istraživanja u ovome području posljedica upravo te fluktuirajuće i promjenjive situacije koja ovisi o pojedinčevu objektivnom i subjektivnom položaju u radu i u obitelji, kao i njegovim središnjim vrijednostima i preferencijama.

Uz sva ograničenja i nedostatke dosadašnjih istraživanja radno-obiteljskoga sučelja moguće je uočiti mnogobrojne sličnosti u izraženosti, oblicima, izvorima i posljedicama sukoba rad-obitelj, bez obzira na vrstu rada, spol i kulturu kojoj pripada pojedinac ili bračna dijada kao jedinica promatranja. No, razvidno je da su i mnoge važne razlike i specifičnosti posljedica utjecaja spola, kulture i vrste posla i mnogo je još potrebno dobro smišljenih istraživačkih napora da bi se mogle razlučiti univerzalne od specifičnih sastavnica sučelja rad-obitelj. Pritom se, ipak, ne smije zaboraviti da je najvažniji neriješen problem ovoga područja ispravnost teorija prelijevanja ili teorija segregacijskoga pristupa, tj. pitanje prelijeva li se međusobno ili zasebno djeluje sukob uloga unutar radnoga i unutar obiteljskoga područja na opće životno zadovoljstvo. Drugim riječima, prenosi li se nezadovoljstvo u jednom području života nužno i na sva ostala područja, ili su pojedinci sposobni, i uz koje uvjete jesu sposobni, razdvojiti posebna područja nezadovoljstva u zasebne, odvojene segmente doživljaja stvarnosti te tako održati stabilnost i koliko-toliko uspostaviti ukupan doživljaj životnoga zadovoljstva i sreće.

LITERATURA

Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996.). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.

Adams, G. A. & Jex, S. M. (1999.). Relationship between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 72-77.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000.). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999.). Cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491-511.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOBI OBITELJSKIH...

Beutell, N. J. & Wittig-Bergman, U. (1999.). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.

Bronfenbrenner, U. (1986.). Ecology of the family as a context of human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742.

Buffardi, L. C., Smith, J. L., O'Brien, A. S. & Erdwins, C. J. (1999.). The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitude. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 356-367.

Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1999.). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.

Carlson, D. S. (1999.). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.

Chan, K. B., Lai, G., Ko, Y. Ch & Boey, K. W. (2000.). Work stress among six professional groups: The Singapore experience. *Social Science and Medicine*, 50, 1415-1432.

Christensen, K. E. & Staines, G. L. (1990.). Flextime: A viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11, 455-476.

Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C. & McHale, S. M. (1999.). Linking parents' work pressure and adolescent well-being: insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453-1461.

DiBenedetto, B. & Title, C. K. (1990.). Gender and adult roles: Role commitment of women and men in a job-family trade-off context. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 41-48.

Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991.). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.

Duxbury, L. E., Higgins, C. A. & Lee, C. (1994.). Work family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.

Eagle, B. W., Miles, E. W. & Icenogle, M. L. (1997.). Interrole conflicts and permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.

Fallon, B. J. (1997.). The balance between paid work and home responsibilities: Personal problem or corporate concern? *Australian Psychologist*, 32, 1-9.

Fox, M. L. & Dwyer, D. J. (1999.). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992.). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing the model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 71, 65-78.

Frone, M. R., Russel, M. & Barnes, G. M. (1996.). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed par-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

ents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.

Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997.). Developing and testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Greenhaus, J., Bedeian, A. & Mossholder, K. (1987.). Work experiences, job performance, and feeling of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.

Greenstein, Th. N. (1990.). Marital disruption and employment of married women. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 657-676.

Grzywacz, J. G. & Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.

Grzywacz, J. G. & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.

Guelzow, M. G., Bird, G. W. i Koball, E. H. (1991.). An exploratory path analysis of the stress process for dual career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.

Hammer, L. B., Allen, E. & Grigsby, T. D. (1997.). Work-family conflict in dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.

Hart, P. M. (1999.). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.

Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. (1992.). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.

Karasek, R. (1979.). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999.). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.

Kinnunen, U., Koivunen, T. & Mauno, S. (1997.). Work-family interface among two-earner couples. *Psykologia*, 32, 105-115.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998.). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.

Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. & Van De Vliert, E. (1996.). Marital conflict about the division of household labor and paid work. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 958-969.

Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. & Van De Vliert, E. (1997.). The marital dynamics of conflict over the division of labor. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 635-650.

Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998.). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for or-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOBI OBITELJSKIH...

ganizational behavior – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.

Lennon, M. C. & Rosenfield, S. (1992.). Women and mental health: The interaction of job and family conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 316-327.

Lundberg, U. (1996.). Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 117-130.

Marks, S. R. (1977.). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 358-379.

Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999.). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.

Mihovilović, M. A. (Urednik) (1975.). *Žena između rada i porodice*. IDIS, Zagreb.

Milkie, M. & Peltola, P. (1999.). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.

Orbuch, T. & Custer, L. (1995.). The social context of married women's work and its impact on black husbands and white husbands. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 333-345.

Parasurman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S. (1992.). Role stressors, social support, and well-being among two career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.

Parris Stephens, M. A. (1997.). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *American Journal of Sociology*, 74, 392-407.

Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A. & Kiewitz, C. (1999.). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.

Polasky, L. J. & Holahan, C. K. (1998.). Maternal self-discrepancies, interrole conflict, and negative affect among married professional women with children. *Journal of Family Psychology*, 12, 388-401.

Richardson, A. M., Burke, R. J. & Mikkelsen, A. (1999.). Job pressures, organizational support, and health among Norwegian women managers. *International Journal of Stress Management*, 6, 167-177.

Rosenbaum, M. & Cohen, E. (1999.). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.

Scarr, S., Phillips, D. & McCartney, K. (1989.). Working mothers and their families. *American Psychologist*, 44, 1402-1409.

Secombe, K. (1991.). Assessing the costs and benefits of children: Gender comparisons among childfree husbands and wives. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 191-202.

Silverstein, L. B. (1991.). Transforming the debate about child care and maternal employment. *American Psychologist*, 46, 1025-1032.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRADOVIĆ, M.,
OBRADOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

Spitze, G. & South, S. J. (1985.). Women's employment, time expenditure, and divorce. *Journal of Family Issues*, 6, 307-329.

Starrels, M. E., Ingersoll-Dayton, Neal, M. B. & Yamada, H. (1995.). Intergenerational solidarity and the workplace: Employees caregiving for their parents. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 751-762.

Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995.). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

Tomić-Koludrović, I. & Kunac, S. (2000.). *Rizici modernizacije: Žene u Hrvatskoj devedesetih*. Udruga građana Stope nade, Split.

Vannoy, D. i Philiber, W. W. (1992.). Wife's employment and quality of marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 387-398.

Vučinić-Palašek, G. (1995.). *Position of & attitudes towards women in Croatia*. Zagreb, CEMA.

Westman, M. & Piotrkowski, C. S. (1999.). Introduction to special issue: Work-family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 301-306.

Conflict of Family and Work Roles: Causes, Effects and Unsolved Research Problems

Mira ČUDINA-OBRADOVIĆ
Teachers' Academy, Zagreb

Josip OBRADOVIĆ
Faculty of Philosophy, Zagreb

The authors analyze concepts and problems in research of the work-family interface, i.e. the interrelation of the family and work stress and strain and the influence of both types of conflict on the individual's job and life satisfaction, health and well-being. Also, the research results are reviewed and special attention is given to complex models that take into account numerous determinants of the work-family interface (job involvement, family and job stress, family support, work-family conflict and family-work conflict) as well as the consequences of the work-family conflict (work and life satisfaction, psychological and physical health and alcohol abuse). The inconsistencies and contradictions of the research results are pointed out and the unsolved problems are identified and defined. The problem of a spillover or segregation of different domains of conflict is stressed as the main unresolved issue which is important both from the theoretical and practical point of view. The authors claim that it is of utmost importance to find out whether individuals spill over the dissatisfactions from one domain to all other life domains, or whether they are capable and under what condition to compartmentalize various domains of dissatisfaction into disparate segments of subjective experiences and maintain by this a feeling of general life satisfaction and happiness.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 10 (2001),
BR. 4-5 (54-55),
STR. 791-819

ČUDINA-OBRAĐOVIĆ, M.,
OBRAĐOVIĆ, J.:
SUKOB OBITELJSKIH...

Konflikt zwischen familiären und Arbeitsverpflichtungen: Ursachen, Folgen und ungelöste Untersuchungsprobleme

Mira ČUDINA-OBRAĐOVIĆ
Lehrerakademie, Zagreb

Josip OBRAĐOVIĆ
Philosophische Fakultät, Zagreb

In der vorliegenden Studie werden Begriffe und Probleme analysiert, die bei der Konfrontation von Arbeit und Familie auftauchen, d.h. beim Zusammentreffen von familiären und Arbeitsverpflichtungen, die sich auf die Zufriedenheit und Gesundheit der dadurch Betroffenen auswirken. Es werden komplexe Situationen analysiert, die für die Konfrontation von Arbeit und Familie kennzeichnend sind (Belastung durch Beruf und Familie, familiärer Stress und Stress am Arbeitsplatz, familiäre Unterstützung, Konfrontation von Beruf und Familie), ebenso aber auch für die Folgeerscheinungen dieser Konfrontation (Zufriedenheit am Arbeitsplatz und im persönlichen Bereich, seelische und körperliche Gesundheit, Alkoholsucht). Die Untersuchungsergebnisse lassen Abweichungen und Gegensätze erkennen, was die Bestimmung von Zweifeln und ungelösten Problembereichen ermöglicht. Als grundlegendes theoretisches Problem, dessen Erforschung noch aussteht, erweist sich die Frage des Übergreifens von Konflikten auf andere Lebensbereiche bzw. die Frage einer möglichen Segregation von Konflikten, oder mit anderen Worten: Überträgt sich die Unzufriedenheit in einem Lebensbereich notwendig auch auf alle übrigen Lebensbereiche, oder ist es uns möglich, Unzufriedenheit hervorrufoende Bereiche voneinander zu trennen und als voneinander unabhängige Segmente der erlebten Wirklichkeit wahrzunehmen, auf diese Weise die seelische Stabilität zu bewahren und den Zustand von Zufriedenheit und Glücksgefühl zu erlangen?