

# USKLAĐENOST PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA PRIPADNICA OBRAMBENOG SUSTAVA REPUBLIKE HRVATSKE

---

Trut, Vesna

Doctoral thesis / Disertacija

2012

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:249:887245>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-21**

Repository / Repozitorij:

[Repository of Croatian Defence Academy "Dr. Franjo Tuđman"](#)



PRAVNI FAKULTET U ZAGREBU  
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA  
Poslijediplomski studij iz teorije i metodologije  
socijalnog rada

**Vesna Trut**

**USKLAĐENOST PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG  
ŽIVOTA PRIPADNICA OBRAMBENOG SUSTAVA  
REPUBLIKE HRVATSKE**

Magistarski rad

Zagreb, 2012.

PRAVNI FAKULTET U ZAGREBU  
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA  
Poslijediplomski studij iz teorije i metodologije  
socijalnog rada

**Vesna Trut**

**USKLAĐENOST PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG  
ŽIVOTA PRIPADNICA OBRAMBENOG SUSTAVA  
REPUBLIKE HRVATSKE**

Magistarski rad

Mentori:  
Prof.dr.sc. Ninoslava Pećnik  
Prof.dr.sc. Siniša Zrinščak

Zagreb, 2012.

Zahvaljujem svim pripadnicama obrambenog sustava koji su svojim sudjelovanjem i suradnjom omogućile nastanak ovog rada. Zahvaljujem također i zapovjednicima postrojbi i drugim djelatnicima Ministarstva obrane i Oružanih snaga te kolegama vojnim psiholozima na susretljivosti i pomoći pri organizaciji i provedbi ispitivanja.

Veliku zahvalnost dugujem dragim prijateljima i kolegama koji su mi nesebično pomogli i podržavali me u različitim fazama izrade magistarskog rada te svojim mentorima prof. dr. sc. Ninoslavi Pećnik i prof. dr. sc. Siniši Zrinščaku. Najviše od svega zahvaljujem svojoj obitelji na ljubavi, razumijevanju i strpljenju.

## Sadržaj

1. UVOD.....	1
1.1. DRUŠTVENE PROMJENE I NJIHOVE POSLJEDICE NA RAD I OBITELJ .....	3
1.1.1. Promjene unutar radnog područja.....	3
1.1.2. Promjene obiteljskog života.....	7
1.1.3. Promjene obiteljskog života i rada u Hrvatskoj .....	12
1.2. MEĐUSOBNI UTJECAJ RADNOG I OBITELJSKOG PODRUČJA .....	16
1.2.1. Dominantni teorijski modeli istraživanja međusobnog utjecaja rada i obitelji .....	17
1.2.2. Sukob radnih i obiteljskih uloga .....	19
1.2.3. Integrativni model sučelja rada i obitelji (Frone i sur., 1992; 1997).....	23
1.2.4. Zaposlenost majke i usklađenost obiteljske i radne uloge .....	24
1.2.5. Istraživanja sukoba radne i obiteljske uloge u Hrvatskoj.....	27
1.3. NAJVAŽNIJE DETERMINANTE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA I OBITELJI.....	30
1.3.1. Demografska i individualna obilježja .....	30
1.3.2. Obilježja plaćenog rada.....	32
1.3.3. Obiteljska obilježja .....	36
1.4. USKLAĐENOSTI PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA U VOJSCI.....	39
2. CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA.....	44
2.1. MODEL ISTRAŽIVANJA .....	47
3. METODA .....	50
3.1. SUDIONICI ISPITIVANJA .....	50
3.1.1. Sociodemografska obilježja uzorka .....	50
3.1.2. Odabir uzorka .....	54
3.2. POSTUPAK.....	56
3.3. INSTRUMENTARIJ .....	57
3.3.1. Interferencija plaćenog rada s obiteljskim životom .....	57
3.3.2. Interferencija obiteljskog života s plaćenim radom .....	57
3.3.3. Radne varijable .....	58
3.3.4. Obiteljske i socijalne varijable.....	59
3.3.5. Demografske varijable .....	61
4.1. DESKRIPTIVNA STATISTIKA I VALIDACIJA LJESTVICA .....	64
4.1.1. Deskriptivna statistika.....	64
4.1.2. Validacija korištenih ljestvica .....	65
4.1.3. Povezanost varijabli korištenih u istraživanju.....	72
4.2. INTERFERENCIJA PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA.....	74
4.2.1. Učestalost interferencija plaćenog rada i obiteljskog života .....	74
4.2.2. Razlike u doživljaju interferencija plaćenog rada i obiteljskog života.....	80
4.2.3. Dostupnost različitih oblika potpore obiteljima .....	92
4.3. PSIHO SOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA .....	98
4.3.1. Korelati interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom.....	99
4.3.2. Korelati interferencije obiteljskog života s plaćenim radom.....	104
5. OPĆA RASPRAVA .....	112
5.1. DOŽIVLJAJ USKLAĐENOSTI PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA ZAPOSLENIH MAJKI .....	112
5.2. PSIHO SOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA S OBITELJSKIM ŽIVOTOM.....	117
5.3. PSIHO SOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE OBITELJSKOG ŽIVOTA S PLAĆENIM RADOM.....	123
5.4. METODOLOŠKA OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA .....	129
5.5. TEORIJSKI I PRAKTIČNI DOPRINOS ISTRAŽIVANJA.....	130
6. ZAKLJUČCI.....	138
7. LITERATURA.....	141
8. PRILOG.....	147

## Usklađenost plaćenog rada i obiteljskog života pripadnica obrambenog sustava Republike Hrvatske

### Sažetak:

Cilj ovog rada bio je utvrditi doživljaj stupnja usklađenosti plaćenog rada i obiteljskog života majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH te ustanoviti radne, obiteljske, socijalne i demografske prediktore obje vrste interferencije, doživljaja interferencije plaćenog rada s obitelji i doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom. Istraživanje je provedeno na uzorku koji su činile 624 zaposlene majke, djelatne vojnkinje, dočasnice i časnice zaposlene u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama RH. Rezultati pokazuju da zaposlene majke statistički značajno većim procjenjuju stupanj ometajućeg utjecaja plaćenog rada na obiteljski život nego što obiteljske obveze ometaju njihovo radno ponašanje. Odabrani prediktori objašnjavaju približno 38% varijance u procjenama ometajućeg utjecaja plaćenog rada na obiteljski život te 29% varijance u procjenama ometajućeg utjecaja obitelji na radno ponašanje. U predikciji interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom najboljim su se prediktorima pokazale radne varijable (vremenski pritisak i konfliktnost zahtjeva na radnom mjestu, tjedno radno vrijeme, dani odvojenosti, sigurnost posla i dostupnost mjera organizacijske potpore), a značajan je i samostalni doprinos nekih obiteljskih varijabli (dob najmlađeg djeteta, vrijeme posvećeno obiteljskim obvezama i potreba skrbi za stare/nemoćne). U predikciji interferencije obiteljskog života s plaćenim radom značajnu snagu predikcije osim obiteljskih varijabli (dob najmlađeg djeteta, raspodjela obiteljskih obveza, potreba skrbi za stare/nemoćne, dostupnost pomoći šire obitelji i prijatelja), pokazale su i radne varijable (nedostatak ključnih informacija na radnom mjestu, sigurnost posla, vrijeme putovanja na posao, važnost posla i dani odvojenosti od obitelji) te socijalna varijabla dostupnosti javnih usluga potpore obiteljima u mjestu prebivališta. Najznačajniji samostalni prediktor interferencije obitelji s plaćenim radom je radna varijabla nedostatak ključnih informacija na radnom mjestu.

**Ključne riječi:** usklađenost plaćenog rada i obitelji, interferencija plaćenog rada i obitelji, zaposlene majke, žene u vojsci

## **Harmonization of Paid Work and Family Life for Female Members of the Croatian Armed Forces**

### **Summary:**

The aim of this study is to identify the perceived degree of harmonization of paid work and family life in employed mothers within the Croatian Armed Forces and to determine work, family, social and demographic predictors of both types of interference, the perceived work to family interference and the perceived family to work interference. Research was conducted on a sample of 624 employed mothers, active soldiers, NCOs and officers, employed in the Croatian Ministry of Defence and Armed Forces. Results show that employed mothers perceived a significantly stronger degree of work to life interference than the degree to which family obligations interfered with their work behaviour. Chosen predictors explain about 38% of variance of evaluations in the interfering influence of work to family and 29% variance of evaluations in the interfering influence of family to work behaviour. In prediction of the work to family interference the best predictors proved to be work variables (time pressure and conflicting demands in the workplace, weekly working hours, days of separation, job security and availability of organizational support measures), while the independent contribution of certain family variables (the age of the youngest sibling, time dedicated to family obligations and the need to care for the elderly/weak) also proved significant. In the prediction of family to work interference, beside family variables (the age of the youngest sibling, the apportionment of family obligations, the need to care for the elderly/weak, availability of assistance for the wider family and friends), work variables (lack of key information in the workplace, job security, time to commute to work, importance of work and days separated from the family) also proved to be significant, as well as the social variable of availability of public services for supporting the family where they live. The most significant independent predictor of family to work interference is the work variable of a lack of information in the workplace.

**Key words:** harmonization of work and family, work to family interference, employed mothers, women in the military

## **Izjava o autorstvu rada**

Ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad:

### **Uskladenost plaćenog rada i obiteljskog života pripadnica obrambenog sustava Republike Hrvatske**

i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju mrežni izvori, udžbenici, knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Vesna Trut

Datum: 06. prosinca 2011.



## 1. UVOD

Obitelj i rad za svakog zaposlenog pojedinca predstavljaju dva središnja područja života, a razumijevanje njihovog međusobnog odnosa važno je na osobnoj, obiteljskoj, organizacijskoj i društvenoj razini. O važnosti i složenosti tog odnosa najbolje svjedoči činjenica kako je posljednjih desetljeća unutar područja psihologije, sociologije, socijalnog rada, socijalne politike i srodnih disciplina porastao broj znanstvenih istraživanja posvećenih razumijevanju veze između plaćenog rada i obiteljskog života (Čudina-Obradović i Obradović, 2001).

Glavni razlog multidisciplinarnog interesa za ovu temu uglavnom je povezan s ulaskom žena na tržište rada, osobito sa zapošljavanjem udanih žena i time povećanjem broja obitelji s oba zaposlena partnera kao i s porastom broja zaposlenih samohranih roditelja. Osim porasta ženske zaposlenosti u posljednjim su se desetljećima dogodile i značajne promjene u području obiteljskog života. Umjesto klasične konjugalne obitelji, koja se temelji na muškom radu izvan kuće i neplaćenom ženskom radu u kući, dominantnim postaje model obitelji dvaju hranitelja. „Zapošljavanje žena uzrokovalo je svojevrsnu revoluciju u obitelji i društvu“ (Puljiz i Zrinščak, 2002: 122), a u većini zemalja sve je veći udio zaposlenih žena. Od 1994. godine ženska zaposlenost u Europskoj uniji raste četiri puta brže od muške, iako se većim dijelom radi o zapošljavanju s djelomičnim vremenom (Sarfati, 2002; prema Puljiz, 2005a). Raste i stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj i u 2009. godini iznosi 51,0 (za stanovništvo dobi 15 – 64 godine). U usporedbi s drugim europskim državama, stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj niža je u odnosu na EU-27 (58,6), a osobito u odnosu na Švedsku (70,2), Njemačku (66,2), Veliku Britaniju (65,0) i Francusku (60,1). U odnosu na zemlje iz okruženja Slovenija ima značajno višu stopu zaposlenosti žena (63,8), dok je u Mađarskoj ona malo niža od hrvatskih pokazatelja (49,9) (prema Eurostat, 2010).

U skladu s postojećim trendovima sve je više žena koje se zapošljavaju u tradicionalno „muškom“ području djelatnosti kao što su obrambeni sustavi (Bender Horvat, Štefan i Jeličić, 2003), a u vojskama država NATO saveza u profesionalnom dijelu sastava zastupljene su u oko 7% sastava. Prema podacima Personalne uprave

Ministarstva obrane RH, u vojsci je početkom 2011. godine od njezinog ukupnog brojčanog sastava bilo zaposleno 15,9% žena, pri čemu ih je u djelatnom sastavu (časnice, dočasnice, vojnkinje) zaposleno 10%.

Povećanje stope zaposlenosti žena predstavlja danas jedan od političkih ciljeva Europske unije, a i u Hrvatskoj, kao skoroj članici EU-a ovo je pitanje predmetom sve većeg političkog i istraživačkog interesa. Istodobno s osvješćivanjem potrebe rasta ženske zaposlenosti, raste i spoznaja kako veći udio žena na tržištu rada, kao i s tim povezane demografske promjene i transformacija obitelji, dovode u pitanje mogućnosti usklađivanja plaćenog rada i obiteljskih obveza (Zrinščak, 2008; Dobrotić i Laklija, 2009). Daly (2005) ističe kako su europske žene i muškarci sve više usmjereni usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života, ali da se raspodjela poslova u domu i obitelji ipak nije znatno promijenila pa su žene njime i dalje više opterećene u odnosu na muškarce. Unatoč znatnoj emancipaciji žena, plaćeni rad se i danas većinom doživljava kao dominantno muško područje dok su žene odgovorne za dom i djecu. Takve okolnosti pogoduju stvaranju sukoba i stresa jer se većina zaposlenih parova suočava s potrebom balansiranja između zahtjeva plaćenog rada i obiteljskih obveza, a u obiteljima s dva hranitelja, žene su u odnosu na muškarce u nepovoljnijem položaju. I istraživanja provedena u Hrvatskoj potvrđuju postojanje razlika u percepcijama muško-ženskih poslova i odnosa unutar obitelji (Topolčić, 2001; Leutar, 2004). Žene u Hrvatskoj češće od muškaraca imaju problema s ispunjavanjem obiteljskih obveza zbog vremena provedenog na poslu (Dobrotić, 2007; 2009), a rodne razlike u podjeli rada u obitelji nešto su veće nego u drugim europskim zemljama (Zrinščak, 2008).

S obzirom na sve veći broj žena i majki zaposlenih u vojnoj organizaciji kao i na specifičnosti profesionalnog vojnog poziva, postavlja se pitanje postoji li sukob radnih i obiteljskih uloga u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH. U ovom se radu želi ispitati u kojoj mjeri zaposlene majke usklađuju zahtjeve iz obiteljskog i poslovnog područja te koji čimbenici iz obiteljskog i radnog područja tome pridonose. Ovo istraživanje predstavlja dodatni doprinos razumijevanju čimbenika

sukoba obiteljskih i radnih uloga u Hrvatskoj i to u specifičnoj vojnoj populaciji u kojoj do sada nisu provedena slična ispitivanja.

## **1.1. DRUŠTVENE PROMJENE I NJIHOVE POSLJEDICE NA RAD I OBITELJ**

Tijekom dvadesetog stoljeća u društvu su se dogodile velike promjene koje su snažno utjecale na način proizvodnje i života ljudi. Puljiz (2005a) naglašava prijelaz na postindustrijsku ekonomiju, globalizaciju, demografske promjene i zapošljavanje žena kao temeljne sastavnice društvenih promjena koje su od sredine sedamdesetih godina XX. stoljeća u velikoj mjeri utjecale na tržište rada kao i na obiteljski život.

Unatoč svim promjenama kojima je društvo neprekidno izloženo u životima suvremenih muškaraca i žena obitelj i rad još uvijek zauzimaju središnju poziciju. Radno i obiteljsko područje nisu međusobno potpuno neovisni, nego često međusobno djeluju jedno na drugo i time oblikuju način života pojedinca i njegovo funkcioniranje. Međutim, svakodnevne interakcije radnog i obiteljskog područja vrlo su složene i promjenjive te različito djeluju na pojedince, njihove obitelji, poslodavce i društvo. Upravo je to bio poticaj za porast interesa istraživača i političara za ovu problematiku, kao i za izradu ovoga rada. Za bolje razumijevanje ove složene problematike u uvodnom će se dijelu pojasniti ključne promjene koje su se u posljednjih nekoliko desetljeća dogodile u području rada i području obiteljskog života. Ovaj se rad specifično usmjerava na područje plaćenog rada te na područje obiteljskog života jer većina ljudi obitelj smatra najvažnijim dijelom izvanradnog područja.

### **1.1.1. Promjene unutar radnog područja**

Rad je nezaobilazna ljudska pojava i u životu ljudi oduvijek je imao veliku vrijednost. Kao takav, važan je kako na osobnoj tako i na obiteljskoj razini jer omogućava održavanje pojedinca i obitelji kao cjeline. Uobičajeno je rad definirati kao plaćeni rad koji se obavlja izvan kuće i za koji se dobiva novčana naknada, iako

je za svakodnevno funkcioniranje pojedinca i obitelji važan i neplaćeni rad unutar obitelji koji uključuje različite oblike kućanskih poslova i skrbi za članove obitelji. Obje vrste rada, osim što su nužan preduvjet uspješnog funkcioniranja obitelji zahtijevaju od pojedinca vrijeme i napor koji su potrebni za njihovo obavljanje. Plaćeni rad izvan kuće je unutar različitih znanstvenih područja bio znatno više predmetom istraživačkog interesa, iako se u novije vrijeme sve više istražuje i područje neplaćenog i često „nevidljivog“ rada u obitelji (Šikić-Mićanović, 2001). Plaćeni rad u životima suvremenih ljudi ima sve veći utjecaj, a objašnjenja za njegov rastući utjecaj na živote ljudi moguće je povezati s porastom ekonomskih potreba ili želja, osjećajem identiteta ili samopoštovanja koje rad pruža te s mogućnostima koje osigurava u značajnim odnosima s drugima (Lewis, Rapoport i Gambles, 2003).

Tijekom posljednja četiri desetljeća u razvijenim zemljama Zapada kao i u zemljama u tranziciji, dogodile su se značajne promjene u organizaciji rada i radnoj tehnologiji koje su u velikoj mjeri određivale razvoj i promjene interesa brojnih istraživača zaokupljenih sučeljem rada i obitelji. Lewis i Cooper (1999) razlikuju nekoliko faza tih promjena, iako i same autorice ističu kako među njima nije moguće odrediti jasne granice, već se pojedine faze međusobno prožimaju. Prva faza započinje krajem šezdesetih godina XX. stoljeća u doba naglog ekonomskog razvoja i predstavlja razdoblje masovnog zapošljavanja žena na tržištu rada, njihovog ulaska u dotad tipična muška područja zanimanja te znakovitog porasta broja „obitelji dvostruke karijere“. Druga faza promjena javlja se u osamdesetim godinama i u velikoj je mjeri obilježavaju tržišno natjecanje i velike organizacijske promjene. Te promjene rezultiraju pojavom individualnog i organizacijskog stresa, što posljedično dovodi do toga da se u organizacijama i na radnom mjestu sve više uvode mjere kojima se nastoji olakšati podnošenje pritisaka različitih zahtjeva koji istodobno dolaze iz obiteljskog i radnog područja. Treća faza promjena podudara se s razdobljem globalizacije i restrukturiranja tržišta rada. Osim stalne usmjerenosti na profit, tvrtke su usmjerene i na održanje rentabilnosti i konkurentnosti, a zbog ubrzanog tehnološkog napretka i porasta globalnog natjecanja, dolazi do smanjivanja postojećih tvrtki. Lewis i Copper (1999) navode kako se kao najvažnija posljedica navedenih promjena pojavljuju novi oblici rada, a veliki broj suvremenih muškaraca

i žena smatraju kako na radnom mjestu rade duže i intenzivnije nego ikad prije (Lewis, Cooper, 1999; Burchell i sur., 2002; Bond i sur., 2002; White i sur., 2003; Brandth i Kvande, 2001; prema Lewis, Rapoport i Gambles, 2003).

Navedena obilježja plaćenog rada važna su zbog njihovih utjecaja na druga životna područja. Štoviše, promijenjena priroda rada dovela je do toga da su granice između plaćenog rada i ostalih životnih područja postale sve nejasnije (Perlow, 1998; Nippert-Eng, 1996; prema Lewis, Rapoport i Gambles, 2003). Naime, ne dolazi samo do nestajanja jasne granice u mjestu obavljanja plaćenog rada, koji se osim na radnom mjestu obavlja sve više u vlastitom domu, već se i vrijeme za rad isprepliće s vremenom za obitelj i druge privatne potrebe. Osim stvarnog produljenja trajanja plaćenog rada, navedene promjene pridonose psihičkom doživljaju gubitka jasne granice između rada i obitelji, a time i prevladavanju rada pred obiteljskim obvezama i osobnim potrebama. U isto vrijeme, i poslodavci od svojih zaposlenika očekuju sve više odgovornosti, preuzimanje novih zaduženja i spremnost za neprekidno profesionalno usavršavanje. Globalizacija i nove tehnologije stvorile su nove oblike rada, a od zaposlenika zahtijevaju stalnu spremnost na prilagodbu potrebama radnog mjesta te na kratkoročnost zaposlenja i stalnu mogućnost njegova gubitka. Osim što trajanje radnog vremena nerijetko postaje neodređeno, i radni ugovori se često potpisuju na određeno vrijeme. Kao psihološke posljedice navedenih promjena, ističu se osjećaj radne nesigurnosti, neizvjesnost i tjeskoba (Čudina Obradović i Obradović, 2000). Sve to povećava radno opterećenje, podiže razinu stresa, a kao posljedica javljaju se i poteškoće u održavanju zadovoljavajuće razine ravnoteže plaćenog rada i obiteljskog života.

Promjene u radnom procesu i okruženju povezane su i s promjenama u karakteristikama radne snage. U suvremenim društvima sve se više razlikuje stabilna, visokoobrazovana i dobro plaćena radna snaga od fluktuirane, slabo kvalificirane i nisko plaćene radne snage. Osim toga, zaposlenici se, ponajprije oni u razvijenijim zapadnim zemljama, razlikuju i po svojoj vrijednosnoj orijentaciji, tako da se od usmjerenosti prema postizanju materijalnih ciljeva (preživljavanje i sigurnost) sve više okreću postmodernim vrijednostima koje naglašavaju važnost osobnog

izražavanja i kvalitetu života (Ingelhart, 2000; prema Šverko, Arambašić i Galešić, 2003).

Već je prethodno istaknuto kako jednu od ključnih promjena koja se dogodila na tržištu rada predstavlja porast broja žena zaposlenih izvan kuće, osobito porast broja zaposlenih udanih žena s djecom. Štoviše, danas su sve glasnija razmišljanja kako je za održavanje zadovoljavajuće razine ekonomskog, kulturnog i civilizacijskog standarda suvremenih obitelji nužno da su oba partnera uključena u stjecanje sredstava za kvalitetan obiteljski život (Črpić, Bišćan i Aračić, 2005). Prevladava mišljenje kako je zapošljavanje žena nedvojbeno trajnog karaktera te da je nerealno očekivati ponovni povratak žena u tradicionalnu ulogu majke – domaćice. To potvrđuju i statistički pokazatelji prema kojima je evidentno da je u današnje doba najviše obitelji u kojima su oba partnera zaposlena. Osim toga, prevladava i uvjerenje kako zaposlenost oba roditelja pozitivno djeluje na oba bračna partnera kao i na njihovu djecu (Puljiz i Zrinščak, 2002). Plaćeni rad izvan kuće na osobnoj razini omogućava ekonomsku neovisnost, osobnu afirmaciju, stanovitu razinu profesionalne autonomije i zadovoljstva radom, dok na obiteljskoj razini pruža materijalnu sigurnost važnu za ispunjavanje obiteljskih funkcija (Haralambos i Holborn, 2002; prema Berc, 2009).

Zaključno se može reći da radne obveze suvremenih zaposlenika uključuju veću složenost i obujam poslova, sve fleksibilniji radni raspored i veći broj sati rada uz sve izraženiju potrebu za zaradom i radnom sigurnošću zaposlenika. Među značajkama suvremenog rada ističu se poslovni pritisak i poslovni izazovi, težnja ka profesionalnoj autonomiji i osobna usredotočenost na posao, a u takvim zahtjevnim uvjetima zaposlenicima je sve važnija podrška nadređene osobe kao i potpora radnih kolega (Voydanoff, 2002), što je potvrđeno i u nekim istraživanjima provedenim u Hrvatskoj (Maslić Seršić i Šverko, 2000; Maslić Seršić, Šverko i Galić, 2005).

### 1.1.2. Promjene obiteljskog života

Osim promjena u području rada posljednjih su se desetljeća dogodile i značajne promjene u području obiteljskog života koje se u velikoj mjeri povezuju s demografskim promjenama, promjenama na tržištu rada, a najviše s porastom ženske zaposlenosti. Obitelj je primarna ljudska skupina koja postoji otkad postoji i ljudsko društvo, a zajedno s čovjekom i cjelokupnim društvom neprekidno se razvija kako bi odgovorila zahtjevima koje pred nju postavljaju određeno vrijeme, prostor i društveni sustav (Janković, 2004). Uobičajena je definicija obitelji kao razmjerno trajne skupine povezane srodstvom, brakom ili posvajanjem, čiji članovi žive zajedno, ekonomski surađuju i skrbe za potomstvo (Zanden, 1993; prema Nikodem i Aračić, 2005). U životu svakog pojedinca obitelj ima jednu od najvažnijih uloga jer se unutar nje nastoje zadovoljiti temeljne potrebe za opstankom, sigurnošću, pripadanjem, uspostavljanjem identiteta i preuzimanjem različitih uloga.

Pojačani multidisciplinarni interes za područje obitelji započeo je u drugoj polovici XX. stoljeća usporedno s društvenim i gospodarskim promjenama. Osobito je važnu ulogu imalo zapošljavanje žena, što se u zemljama zapadne Europe smatra jednim od najdominantnijih i najtrajnijih trendova u posljednjim desetljećima (Daly, 2005). Te su promjene dovele do redefiniranja obiteljskih uloga kao i do promjena u obiteljskim procesima, čime je u određenoj mjeri ugrožen opstanak tradicionalne obitelji. Unatoč tomu, u komparativnom istraživanju vrednota *European Values Study* provedenom 1999/2000. godine u trideset i tri europske zemlje uključujući i Hrvatsku, većina europskih građana ne slaže se s tvrdnjom da je brak zastarjela institucija te obitelj i dalje smatraju važnom i temeljnom društvenom zajednicom. Prema dobivenim rezultatima, čak 79,2% hrvatskih građana obitelj smatra vrlo važnom, a 89,6% brak ne smatra zastarjelom institucijom (Aračić i Nikodem, 2000; prema Nikodem i Aračić, 2005). U razumijevanju obiteljskih promjena koje se događaju u europskom kontekstu, zanimljivo je tumačenje Mary Daly (2005) koja smatra kako obitelj nije pasivni objekt promjena koje se događaju izvan nje, nego da je i ona sama izvor promjene, osobito u vezi s obiteljskim ulogama i odnosima

između članova obitelji (promjene u odnosima roditelja i djece, promjene u bračnim ulogama).

U sljedećem dijelu teksta opisat će se najvažnije promjene koje su obilježile obiteljski život u Europi i drugim zemljama razvijenog Zapada, kao i rizike koji iz tih promjena proizlaze. Među najvažnijim promjenama koje su obilježile obiteljski život u Europi, najviše se naglašavaju promjene u obiteljskim oblicima, promjene u obiteljskoj strukturi (organizaciji) i promjene u obiteljskim odnosima i vrijednostima (Daly, 2005; Puljiz i Zrinščak, 2002).

Glavni smjer obiteljskih promjena povezan je s porastom participacije žena na tržištu rada i demografskim procesima. Velike promjene u kretanju i strukturi europskog stanovništva povezane su s demografskim pokazateljima kao što su pad stope fertiliteta i starenje stanovništva, porast stope divorcijaliteta, smanjenje stope nupcijaliteta i povećanje broja djece rođene izvan braka (Puljiz i Zrinščak, 2002; Daly, 2005). Suvremeni obiteljski trendovi pokazuju da opada broj sklopljenih brakova, ljudi ulaze u brak u kasnijoj životnoj dobi, više se i brže odlučuju za rastavu braka, rjeđe se ponovno odlučuju na brak nakon razvoda te imaju manje djece i rađaju ih u kasnijoj životnoj dobi. Te su promjene rezultirale promjenom u sastavu obitelji i kućanstava odnosno pojavom novih obiteljskih oblika. Suvremeni muškarci i žene imaju sve veću individualnu slobodu u odabiru životnog stila pa se to reflektira u raznovrsnim strukturama kućanstava i obitelji. U zemljama sjeverne Europe, osobito u odnosu na zemlje juga, sve je više osoba koje žive same, prosječna su kućanstva manja, manje je sklopljenih brakova, više je alternativnih oblika obitelji, a u porastu je broj jednoroditeljskih obitelji i brakova bez djece. Takve trendove slijede i zemlje središnje i istočne Europe (Eurostat, 2004; prema Daly, 2005). Autorica navodi podatke kako u zemljama EU-15 oko 28% ukupne populacije živi samo, što je povezano s napuštanjem višegeneracijskih kućanstava i odabirom individualizma kao životnog smjera. Nadalje navodi kako je u razdoblju između 1980. i 2003. godine u zemljama EU-25 stopa nupcijaliteta pala sa 6,7 na 4,8%, dok je stopa divorcijaliteta porasla s 1,5 u 1980. godini na 2,0% u 2001. godini. U razdoblju od 1980. do 2003. godine stopa fertiliteta je u zemljama EU-25 opala s



1,88 na 1,48%. U zemljama EU-25 je 2003. godine od ukupnog broja rođene djece njih 30,2% bilo rođeno izvan braka, u usporedbi s 9% u 1980. U 2001. je u zemljama EU-15 od ukupnog broja kućanstava s djecom bilo 9% samohranih roditelja.

Druga velika promjena obiteljskog života, koja je također povezana s porastom zapošljavanja žena, dogodila se u odnosu na obiteljsku organizaciju. Ulaskom žene na tržište rada i njezinim aktivnim uključivanjem u društvenu podjelu rada razvija se značajni potencijal za promjene u tradicionalnoj strukturi obitelji (Črpić, Bišćan i Aračić, 2005). S porastom broja zaposlenih žena gubi se dominacija modela obitelji jednog hranitelja (*one breadwinner*). Prema modelu obitelji jednog hranitelja koji je prevladavao do šezdesetih godina prošlog stoljeća, muškarac je zaposlen izvan kuće dok je žena kućanica i brine o domu i djeci. S porastom zapošljavanja udanih žena, taj se tradicionalni model obitelji transformira u model obitelji dva hranitelja, pa su izvan kuće zaposleni i muškarac i žena. Čudina-Obradović i Obradović (2000) navode kako je na taj način „žena koja obavlja sve poslove vezane za održavanje doma, koja skrbi za djecu, bolesne i starije članove obitelji te pruža potporu hranitelju obitelji i sama postala hraniteljem obitelji“. Zapošljavanje na tržištu rada prisililo je ženu da vrijeme i energiju koju je prije usmjeravala primarno na zadovoljavanje različitih obiteljskih potreba, sada mora preraspodijeliti između obitelji i plaćenog rada izvan kuće. Dakle, došlo je do postupne transformacije tradicionalnog modela obitelji odnosno modela muškog hranitelja u model dvaju hranitelja, iako se taj proces u svim zemljama ne odvija na jednak način. Osim toga, važno je istaknuti kako se funkcioniranje modela muškog hranitelja, ali i modela dvaju hranitelja sve više dovodi u pitanje s porastom broja jednoroditeljskih obitelji (Leutar, 2004).

Model obitelji dva hranitelja trenutačno je dominantni oblik kućanstva u većini zemalja EU-15 (Daly, 2005). Autorica navodi kako je, usporedbom dostupnih podataka za deset europskih zemalja, nađeno da je u 2000. godini bilo gotovo dvostruko više kućanstava s oba zaposlena partnera u odnosu na ona s jednim zaposlenim. Trend zaposlenosti oba partnera znatno raste i kod parova koji imaju

djecu. Ipak, u većini zemalja riječ je o punoj zaposlenosti muškarca i zaposlenosti polovicu radnog vremena žene. Prema usporednim podacima prikupljenim u deset europskih zemalja, takav model nađen je u oko 30% od ukupnog broja partnerskih kućanstava (Daly, 2005). Autorica navodi i kako dostignuta razina obrazovanja žene ima znatan utjecaj na to je li ona kao i njezin partner zaposlena, te radi li puno ili pola radnog vremena. Podaci upućuju na to da su žene višeg obrazovnog statusa češće prisutne u obiteljima s dvoje zaposlenih u odnosu na žene nižeg obrazovanja.

Promjena u smjeru porasta modela obitelji dva hranitelja ima dalekosežne utjecaje i na odnose supružnika i/ili partnera. U obitelji se mijenjaju emocionalni odnosi i ravnoteža moći. Slično većoj važnosti na radnom mjestu, žena i u odnosu sa supružnikom/partnerom dobiva sve više moći što vodi ka ravnopravnijim partnerskim odnosima (Berc, 2009). Ekonomska neovisnost koja proizlazi iz zaposlenosti žene omogućuje joj da može raskinuti nezadovoljavajući bračni i partnerski odnos i sama brinuti za djecu. Na taj su način promjene u braku i obitelji povezane i s povećanjem stope razvoda kao i s porastom broja samohranih roditelja (Nikodem i Aračić, 2005).

Međutim, osobito je važno istaknuti kako, bez obzira na činjenicu da su se suvremeni muškarci i žene normativno usmjerili za kombiniranje obiteljskih uloga i sudjelovanje oba partnera u svijetu plaćenog rada, nije došlo do značajnije promjene u stupnju raspodjele kućanskih poslova. Unatoč tomu da se žene sve više zapošljavaju izvan kuće, na žalost, nije došlo do pravednije raspodjele neplaćenog rada u kući između muškarca i žene. Žene su i nadalje odgovorne za većinu poslova u kući, a prosječna žena obavlja otprilike dva do tri puta više neplaćenih poslova u obitelji nego muškarac (Gershuny, 2000; prema Daly, 2005). U pregledu istraživanja provedenih uglavnom u anglosaksonskim zemljama, Šikić-Mićanović (2001) nalazi da je neplaćeni rad u kući rodno određen te da u praksi postoji uglavnom kao „ženski posao“. Nepravedna podjela poslova u kući često se smatra poštenom. Jedno je od tumačenja kako dioba kućanskih poslova ne nastaje temeljem statičnog dogovora među pojedincima, već kao način „stvaranja roda“ iz kojeg se nadalje

stvaraju prikladni rodni odnosi koji se konstruiraju, održavaju i povećavaju rodnu podjelu rada u određenim kontekstima (Šikić-Mićanović, 2001).

Baxter (1997; prema Šikić-Mićanović, 2001) u kroskulturalnoj studiji koja istražuje rodne jednakosti i sudjelovanje u kućanskim poslovima nalazi dosljednost u raspodjeli poslova prema rodu u različitim državama Zapada, odnosno da se podjela poslova u kući znatno ne razlikuje u Švedskoj, Norveškoj, SAD-u, Kanadi i Australiji. Iako postoje stanoviti pokazatelji koji upućuju na to da suvremeni muškarci sve više sudjeluju u kućanskim poslovima, ipak i u zemljama kao što je primjerice, napredna Švedska, žene i nadalje obavljaju približno tri četvrtine uobičajenih kućanskih poslova. Može se zaključiti da je vidljiva promjena u smislu povećanog angažmana muškaraca u obiteljskim obvezama, iako ona i nadalje nije proporcionalna promjenama obiteljskog i radnog života, kao i poziciji žena. Dok se u nekim zemljama bilježi značajan stupanj promjene u smjeru veće uključenosti muškaraca u podjeli skrbi i drugih kućnih obveza (Brandth i Kvande, 2001; Hobson, 2002; prema Lewis, Rapoport i Gambles, 2003), u mnogim je zemljama to i nadalje ostalo vrlo ograničeno. Stoga je navedene procese promjena u organizaciji obiteljskih poslova potrebno dodatno proučavati te pronaći načine da se korisne promjene koje su postignute u nekim društvima održe i prošire i u drugim zemljama.

S obzirom na način života suvremenih ljudi, može se pretpostaviti da postoje teškoće u usklađivanju plaćenog rada s obiteljskim obvezama koje su povezane s majčinskom ulogom, što osobito vrijedi za majke s malom djecom. Nadalje, potrebno je istaknuti da su žene u odnosu na muškarce, osim obiteljskih obveza povezanih s kućanskim poslovima i brigom o djeci, više opterećene i obvezama skrbi za bolesne i starije članove obitelji. U europskom vrijednosnom okviru integrirana je snažna etika neformalne i obiteljske skrbi. Istraživanje Europske fondacije za unaprjeđenje životnih i radnih uvjeta pokazuje da u zemljama EU-25 četiri od pet osoba smatra ispravnim jačanje obiteljske odgovornosti u brizi za starije osobe. Briga za starije osobe u kući je gotovo deset puta popularnija od institucionalne skrbi, a istraživanje otkriva izvanredno vitalnu mrežu neformalne pomoći diljem Europe (Alber i Fahey 2004; prema Daly, 2005). Međutim, valja istaknuti kako je "potencijal

za skrb" kritičan, a odnosi se na dostupnost i mogućnosti pojedinaca da brinu za članove svoje obitelji zbog trenda opadanja broja djece u obitelji i povećanja njihove mobilnosti. Istraživanja o modelima skrbi sugeriraju da neformalna skrb za starije osobe u najvećoj mjeri ovisi o uključenosti supružnika te ženskih članova obitelji, odnosno kćeri i sestara (De Jong Gierveld, 1998; prema Daly, 2005).

Istraživanja o načinima mijenjanja obitelji i prirode posla, kao i razumijevanje važnosti ravnoteže rada i obitelji, potaknula su izmjene zakonodavstva te organizacijskih politika na radnom mjestu kako bi se zaposlenicima, osobito zaposlenim ženama, olakšalo usklađivanje plaćenog rada s drugim područjima života. Međutim, unatoč brojnim istraživanjima i političkim inicijativama koje su povezane s uspostavljanjem bolje ravnoteže rada i obitelji, do sada nisu nađena zadovoljavajuća, pravedna i održiva rješenja (Lewis, Rapoport i Gambles, 2003). Tako je u današnje doba usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza i nadalje jedno od važnih pitanja s kojim se suočava Europska unija, koja je, usporedno s borbom protiv nezaposlenosti, razvila i akcijski program ostvarivanja jednakih mogućnosti muškaraca i žena te politike za lakše usklađivanje profesionalnog i privatnog života (Devonic, 2007).

### **1.1.3. Promjene obiteljskog života i rada u Hrvatskoj**

Prethodno opisane promjene u obilježjima rada i obiteljskog života nisu zaobišle ni Hrvatsku koja je od devedesetih godina prošlog stoljeća zahvaćena snažnim društvenim, političkim, ekonomskim i sociokulturalnim promjenama, pri čemu je veliku ulogu odigrao i Domovinski rat. Rat i njegove posljedice, uz navedene sustavne promjene, znatno su se odrazile na ekonomsku sigurnost građana, promjenu poslodavca i promjenu stava prema radu. Maslić Seršić, Šverko i Galić (2005) iznose rezultate istraživanja radnih vrijednosti i stavova prema poslu provedenim u Hrvatskoj u razdoblju intenzivne recesije gospodarstva (1993. – 1997.) i razdoblju postupnog oporavka (2000. – 2004.). Autori nalaze da je u oba ispitivana razdoblja dobra zarada koja omogućuje pristojan život najvažniji aspekt rada te da postoje male mogućnosti ostvarenja sedam različitih aspekata posla (zanimljivost posla,

mogućnost napredovanja, pravedna plaća, dobra zarada, ugodni suradnicu, sudjelovanje u odlučivanju, sigurnost posla, uvjeti rada i sposobno rukovodstvo), iako se u drugom razdoblju vide znakovi subjektivnog poboljšanja. Visoke procjene važnosti pojedinih aspekata posla uz istodobno niske procjene njihove mogućnosti ostvarivanja, autori povezuju s učincima gospodarske i političke krize u Hrvatskoj u tom razdoblju. Dobiveni rezultati dobro su ocrtavali tadašnju društvenu i ekonomsku situaciju u zemlji, a s obzirom na trenutačnu situaciju u Hrvatskoj i aktualno stanje gospodarske krize, opravdano je pretpostaviti da nema znatnijih promjena prema poboljšanju stanja.

U kontekstu procesa modernizacije hrvatskog društva, rad i zaposlenost su se pokazali kao jedno od važnijih pitanja, a osobito problem zaposlenosti i/ili nezaposlenosti žena (Tomić Koludrović i Kunac, 2000). Naime, u Hrvatskoj kao i u drugim zemljama prevladavaju razmišljanja kako je temeljni preduvjet zadovoljavajućeg života suvremenih obitelji ne samo povećanje ukupne zaposlenosti, već i zapošljavanje dva hranitelja u obitelji (Puljiz i Zrinščak, 2002; Črpić, Biščan i Aračić, 2005). Na žalost, statistički pokazatelji to ne podupiru već pokazuju da Hrvatsku obilježava relativno niska ukupna zaposlenost, vrlo visok udio nezaposlenih te nepovoljniji položaj žena na tržištu rada. Iako se od 2001. godine povećava participacija žena na tržištu rada, vidljiv je trend rodne nejednakosti u nezaposlenosti i dugoročnoj nezaposlenosti. Ujedno je došlo i do porasta rodne segmentacije zaposlenosti u različitim rodovima zanimanja, područjima djelatnosti i sektorima vlasništva (Matković, 2008).

Potreba prisutnosti žena na tržištu rada danas u Hrvatskoj nije upitna, ali se istodobno postavlja pitanje kako će zaposlena žena tu svoju ulogu uskladiti s drugim socijalnim ulogama. Naime, s porastom broja žena zaposlenih na tržištu rada, i ženska radna snaga u Hrvatskoj također se suočava s potrebom usklađivanja radnih i obiteljskih obveza. Svakako treba istaknuti da su se problemi sučelja rada i obitelji u Hrvatskoj zbog nagle deagrarizacije i industrijalizacije te ranijeg ulaska žena na tržište rada, javili puno prije nego u nekim zapadnim zemljama. Pomaganje ženama u usklađivanju radnih i obiteljskih obveza u tom je razdoblju bilo jedno od socijalnih

pitanja koje se podržavalo osiguravanjem niza prava i povlastica. Ipak, državne mjere nisu uspjele znatno olakšati teret profesionalnih i obiteljskih obveza zaposlenih majki te su pridonijele održavanju tradicionalnih obiteljskih veza. U Hrvatskoj su se do današnjih dana uspjela održati određena prava i pogodnosti, osobito ona povezana s potporom obiteljima. Uglavnom je riječ o novcu i vremenu kao instrumentima obiteljske politike (dječji doplatci, poreske olakšice, porodni i roditeljski dopusti i naknade i sl.). Na žalost, u Hrvatskoj su i nadalje vrlo slabo razvijene institucionalne usluge obiteljima, prije svega usluge u području skrbi za djecu i starije članove obitelji. Postojeća organizacija sustava predškolske skrbi u Hrvatskoj ne pridonosi većem zapošljavanju žena, a osim toga, svim građanima i nije ravnomjerno pristupačna (Dobrotić, Matković i Baran, 2010). Nedostatak uslužnih servisa vidljiv je i u velikim gradovima, gdje javno financirane institucije predškolskog odgoja ostaju nedostupni čak i djeci s oba zaposlena roditelja (Puljiz i Zrinščak, 2002). O ozbiljnosti te pojave najbolje svjedoči podatak kako je sustav predškolske skrbi jedini segment obrazovnog sustava u kojem Hrvatska izrazito zaostaje za zemljama Europske unije i drugim tranzicijskim zemljama (Matković, 2007). Takvi pokazatelji upućuju na opasnost od moguće diskriminacije žena koje su zbog potrebe skrbi o djeci prisiljene duže izbivati s tržišta rada.

Može se zaključiti da postojeće hrvatsko zakonodavstvo podržava ravnotežu obiteljskog i radnog područja zaposlenih žena te da su u zadnjem desetljeću donesene neke institucionalne, ustavne i zakonske promjene (Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu, Obiteljski zakon). Međutim, u stvarnosti puno toga ovisi o lokalnom kontekstu, kao i o zastupljenoj organizacijskoj kulturi i praksi. Naime, hrvatske tvrtke u pravilu nemaju razvijenu organizacijsku politiku i/ili programe koji bi bili povezani s održavanjem zadovoljavajuće ravnoteže rada i obiteljskog života njihovih zaposlenika. Taj podatak ne iznenađuje s obzirom na visoku stopu nezaposlenosti i radnu nesigurnost u Hrvatskoj, kao i na činjenicu da su i brojne tvrtke suočene s problemima ekonomskog opstanka. Stoga, dio zaposlenika u Hrvatskoj zbog straha od nezaposlenosti, gubitka zaposlenja i negativnih posljedica koje iz toga proizlaze ponekad i svjesno pristaju na različite nepovoljne radne uvjete. To zasigurno vrijedi i za žensku radnu snagu koja je na tržištu rada u nepovoljnijoj

situaciji. Stoga se u danim okolnostima i odnos prema radu dijela hrvatskih žena pragmatično okreće prema primanjima i egzistencijalnim potrebama, a ne prema izvoru osobne profesionalne afirmacije, što u svojem istraživanju potvrđuju Tomić-Koludrović i Kunac (2000).

Prethodno je već istaknuto kako je analizom obilježja zaposlenih žena u današnjoj Europi potvrđeno da, unatoč njihovom sve većem sudjelovanju u svijetu rada, one i nadalje ostaju najodgovornije za poslove vezane uz kućanstvo i obitelj (Daly, 2005). Kako je riječ o podacima dobivenim iz zemalja zapadne Europe, zanimljivo ih je usporediti s hrvatskim pokazateljima. Nalaze o dvostrukoj opterećenosti žena i prisutnosti tradicionalnih stavova o ulogama žena i muškaraca potvrđuju i istraživanja provedena u Hrvatskoj (Topolčić, 2001; Leutar, 2004). Žene su u odnosu na muškarce često prisiljene raditi prekide u karijeri zbog roditeljstva ili skrbi za starijeg/nemoćnog člana obitelji, što umanjuje njihov ljudski i socijalni kapital, ali i ekonomsku neovisnost i buduću mirovinu (Fultz i Stenhilber, 2004; prema Matković, 2008). Štoviše, u odnosu na druge europske zemlje, hrvatske obitelji u većoj su mjeri zadržale neka tradicionalna obilježja. Tako su i rodne razlike u podjeli rada u obitelji u Hrvatskoj zbog tradicionalnih patrijarhalnih odnosa nešto veće nego u drugim europskim zemljama (Zrinščak, 2003; 2008). Navedene spoznaje naglašavaju potrebu promjene svijesti o „ženskim“ poslovima te veću uključenost muškaraca u obiteljske poslove kao najsigurniji i najrealniji put rasterećenja žene (Leutar, 2004) i postizanja ravnoteže obiteljskog života i plaćenog rada.

## **1.2. MEĐUSOBNI UTJECAJ RADNOG I OBITELJSKOG PODRUČJA**

Ljudi su oduvijek nastojali uskladiti različita područja svog života, uključujući plaćeni i neplaćeni rad, obiteljske obveze i druge aktivnosti vezane uz skrb za djecu i starije, prijateljske veze, slobodno vrijeme i interese za zajednicu. Međutim, društvene promjene koje su se dogodile u drugoj polovici dvadesetog stoljeća uvelike su odredile i promijenile načine uspostavljanja ravnoteže obveza koji dolaze iz različitih životnih područja, a traženja rješenja tog problema već desetljećima predstavlja izazov ne samo obiteljima već i radnim organizacijama i društvu u cijelosti (Lewis, Rapoport i Gambles, 2003).

Doživljaj usklađenosti ili ravnoteže odnosi se na percipirani sklad između područja plaćenog rada i područja privatnog života. U proučavanju usklađenosti radnog i obiteljskog područja najčešće se koriste mjere sukoba (konflikta) i interferencije plaćenog rada i obitelji. Tako se usklađenost ili ravnoteža između područja plaćenog rada i obitelji obično opisuje kao zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na poslu i u domu s minimalnim konfliktom uloga (Šverko, Arambašić i Galešić, 2002). Uobičajeno je da se usklađenost definira kao odsutnost sukoba ili interferencije između radnih i obiteljskih uloga (Martinengo, 2007). Kada postoji značajni ometajući utjecaj između radnog i obiteljskog života, dolazi do konflikta uloga i govori se o neusklađenosti (neravnoteži) rada i obitelji (Jelušić i Maslić Seršić, 2005). Na taj se način usklađenost plaćenog rada i obiteljskog života definira i u ovom radu.

U ovom će se poglavlju najprije ukratko opisati dominantni teorijski modeli istraživanja uzajamnog utjecaja radnog i obiteljskog područja, zatim teorija sukoba radnih i obiteljskih uloga kao široki teorijski model za većinu literature iz područja sukoba rad-obitelj te integrativni model sučelja rada i obitelji (Frone i sur., 1992) koji predstavlja teorijsko polazište ovog istraživanja. U nastavku će biti riječi o pojavi sukoba obiteljske i radne uloge u zaposlenih majki te istraživanjima sukoba rad-obitelj provedenima u Hrvatskoj.



### 1.2.1. Dominantni teorijski modeli istraživanja međusobnog utjecaja rada i obitelji

Uzajamni utjecaj rada i obitelji proučavan je u okviru različitih teorijskih modela koji se obično svrstavaju u klasične i suvremene teorije. Najstariji teorijski model koji tumači utjecaj rada i obitelji je *model segregacije* prema kojem su posao i obitelj dva različita i relativno odvojena područja koja ne utječu jedan na drugoga. Kod ovog teorijskog polazišta pretpostavka je da su područja rada i obitelji odvojena vremenski, funkcionalno i psihološki te da ta odvojenost omogućava pojedincu da različita područja života međusobno ne dolaze u kontakt, a pojedinac može uspješno funkcionirati u jednom području bez utjecaja na drugo (Zedeck i Mosier, 1990).

*Teorija kompenzacije* polazi od pretpostavke da je ono što u smislu zahtjeva ili zadovoljstva nedostaje u jednom području, moguće nadoknaditi u drugom području. Tako se primjerice rutinski i jednostavan posao može kompenzirati važnom ulogom u obitelji ili/i aktivnostima lokalne zajednice. Pojedinci ne ulažu podjednako u radno i obiteljsko područje (Champoux, 1978; prema Zedeck i Mosier, 1990) i nadoknađuju u jednom području ono što im nedostaje u drugom (Evans i Bartolome, 1984; prema Zedeck i Mosier, 1990).

Prema *teoriji prelijevanja* učinci posla i/ili obitelji prelijevaju se iz jednog područja u drugo, a to prelijevanje može biti pozitivno i negativno. Prelijevanje se može dogoditi zbog određenih sličnosti radnog i obiteljskog područja (kao u primjeru pozitivne povezanosti između radnog i obiteljskog zadovoljstva) ili zbog iskustava koje se prenose iz jednog područja u drugo (kao kad se, primjerice, radni stres prenosi kući i utječe na ponašanje u obiteljskom okruženju) (Edwards i Rothbard, 2000; prema Martinengo, 2007). Dakle, prema ovom modelu ne postoje jasne granice u ponašanju pojedinca. Iako mnoga istraživanja podržavaju ovaj model, kritičari mu zamjeraju preopćenitost i ističu potrebu detaljnijeg istraživanja prirode, uzroka i posljedica prelijevanja.

Pretpostavka o *sukobu obiteljske i radne uloge* pojam je koji je najviše proučavan u literaturi koja se bavi odnosom posla i obitelji. Prema ovom polazištu vrijeme i

energija nepromjenjivi su i ograničeni resursi pa osobe koje imaju višestruke uloge i pokušavaju ih zadovoljiti, doživljavaju znatno iscrpljivanje resursa (Edwards i Rothbard, 2000; prema Martinengo, 2007). Hipoteza nedostatka resursa prihvaćena je od strane većine istraživača i prošlih je desetljeća znatno utjecala na istraživanja o uzrocima i posljedicama sukoba između posla i obitelji. Zbog važnosti ovog konstrukta i njegove uloge, u ovom će istraživanju biti zasebno opisan.

U posljednje se vrijeme stajališta u svezi s radno-obiteljskim sučeljem odmiču od klasičnih teorija. Jedan od glavnih razloga za to je što se kompenzacije i prelijevanja često ne mogu jasno razdvojiti, odnosno mogu se odvijati istodobno i ovisiti o specifičnim značajkama pojedinaca ili skupina (npr., dob, spol, roditeljski status). Osim toga, iako u istraživačkoj literaturi i nadalje prevladava pretpostavka o sukobu obiteljske i radne uloge, sve su češća razmatranja o tomu kako ispunjavanje višestrukih uloga ne mora nužno voditi do sukoba ili napetosti, već da može pomoći ili olakšati obavljanje obiju uloga. Tako se razvijaju nova teorijska gledišta i koncepti u tumačenjima sučelja rada i obitelji među kojima se ističu hipoteza međusobnog pomaganja, ekološka teorija i teorija granice.

*Hipoteza međusobnog pomaganja* uloga suprotstavlja se hipotezi o sukobu između obiteljske i radne uloge i može se povezati sa zamisli o pozitivnom prelijevanju. Temeljna pretpostavka ovog pristupa je da ispunjavanje višestrukih uloga nije nužno povezano s iscrpljivanjem energije (Marks, 1977; prema Martinengo, 2007). Ovo razmišljanje polazi od pretpostavke da ispunjavanje višestrukih uloga za pojedinca može biti i korisno jer može stvoriti više prilika i omogućiti bolje funkcioniranje u drugim životnim područjima (Barnett, 1998; prema Martinengo, 2007).

*Teorija ekoloških sustava* polazi od toga da se osobni razvoj može najbolje shvatiti ako se proučava u kontekstu interakcije između obilježja osobe i obilježja okoline (Bronfenbrenner, 1989; prema Vojdanoff, 2002). Teorija predlaže model ljudskog razvoja koji uključuje povratne veze između pojedinca i njegove okoline, pri čemu okolina obuhvaća hijerarhiju četiriju sustava (mikrosustav, mezosustav, egzosustav i makrosustav). U kontekstu proučavanja odnosa posao-obitelj, najvažniji su

mikrosustavi dom i radno mjesto, a sučelje rada i obitelji predstavlja mezosustav. Makrosustav uključuje društvene i ekonomske resurse, sustave vjerovanja, strukturu mogućnosti i rizika unutar sustava te modele društvenih interakcija. Vojdano (2002) pretpostavlja da višestruke uloge mogu dovesti do pojave sukoba, ali i do poboljšanja i uravnoteženosti uloga, što ovisi o tomu na koji se način situacija interpretira, koje se strategije suočavanja koriste kao i o dostupnosti obiteljske, radne i šire društvene potpore. Procjena sukoba rezultat je percepcije da međusobni odnos radnog i obiteljskog područja nadmašuje resurse pojedinca. Nadalje, autorica smatra da osoba procjenjuje zahtjeve obiteljskih i radnih uloga u terminima šireg konteksta, što pretpostavlja da se u analizu odnosa rada i obitelji mogu uključiti brojne varijable, kao što su, primjerice, stopa nezaposlenosti, stopa divorcijaliteta, veličina radne organizacije, spolne uloge u lokalnoj zajednici, javni servisi skrbi o djeci i sl.

Prema *teoriji granica*, rad i obitelj sastoje se od različitih područja koja utječu jedno na drugo ali ujedno imaju i različite svrhe i kulturu poput dvije različite države (Clark, 2000, prema Martinengo, 2007). Teorija se bavi istraživanjem prirode granica, njihove propusnosti, te lakoće s kojom ih se prelazi ili pomiče. Ljudi svakodnevno prelaze iz jednog u drugo područje i tako prelaze granice tih područja. Za neke osobe prijelaz je lak, dok je za druge kontrast između područja veći i iziskuje veliki napor. Stupanj fleksibilnosti i propusnosti granica utječe na razinu integracije i lakoću prelaženja iz jednog područja u drugo (Ashforth, Kreiner i Fugate, 2000; prema Martinengo, 2007). Teorija granica sugerira da granice koje su fleksibilne i propusne olakšavaju integriranje područja. Nasuprot tomu, kada su područja rada i obitelji odvojena, prelasci iz jednog u drugo područje teži su i mogu uzrokovati međusobno ispreplitanje i sukob.

### **1.2.2. Sukob radnih i obiteljskih uloga**

Područja rada i obitelji dugo su se vremena smatrala zasebnim područjima, ali su istraživački rezultati ukazali na to da su ta područja snažno povezana i međusobno utječu jedno na drugo (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Povezanost je višestruka i raznolikog predznaka pa područja mogu biti međusobno usklađena ili u

međusobnom sukobu. Upravo priroda tog sukoba, njegove posljedice, kao i mogućnosti njegovog ublažavanja predstavljaju središnju istraživačku temu unutar područja psihologije, sociologije, socijalnog rada i menadžmenta.

Unatoč postojanju različitih teorijskih pristupa, dominantno je razmišljanje kako teorija uloga (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek i Rosenthal, 1964; Katz i Khan, 1978; prema Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton i Baltes, 2009) osigurava široki teorijski model za većinu literature iz područja sukoba rad-obitelj. Teorija uloga podrazumijeva da su radne i obiteljske uloge rezultat osobnih uvjerenja i očekivanja drugih o tomu što je prikladno ponašanje za pojedinu ulogu (nadređeni, radni kolega, supružnik, roditelj). Teorija uloga upućuje na to da radno i obiteljsko područje uključuju mnogobrojne uloge što za pojedinca znači da mora udovoljavati brojnim različitim zahtjevima, a to često rezultira pojavom sukoba uloge. Polazeći od teorije uloga i pretpostavke o ograničenim vremenskim i energetske resursima pojedinca teorija sukoba pretpostavlja da radne i obiteljske uloge mogu biti inkompatibilne zbog postojanja različitih zahtjeva i normi ponašanja. Stoga, povećani angažman u radnoj (obiteljskoj) ulozi može stvarati poteškoće u sudjelovanju u obiteljskoj (radnoj) ulozi.

Sukob obiteljskih i radnih uloga prvi definiraju Greenhaus i Beutel (1985: 77) kao „oblik sukoba među ulogama u kojem su pritisci radnih i obiteljskih uloga višestruko nespojivi“. Subjektivni doživljaj sukoba radne i obiteljske uloge javlja se zato što pojedinac nije u mogućnosti balansirati zahtjevima koji dolaze iz radnog i obiteljskog područja, a ujedno predstavlja važan izvor stresa za svakog zaposlenika (Frone i sur., 1992). Kako bi mogao adekvatno odgovoriti brojnim zahtjevima različitih uloga (zaposlenika, supružnika, roditelja), od pojedinca se zahtijeva vrijeme, energija i posvećenost svakoj od tih uloga.

Kumulativni zahtjevi mnogostrukih uloga mogu rezultirati pojavom dvije vrste sukoba, a to su interferencija plaćenog rada s obitelji (ometajući utjecaj rada na obitelj) i interferencija obitelji s plaćenim radom (ometajući utjecaj obitelji na rad). Interferencija obitelji s plaćenim radom javlja se kada odgovornosti obiteljske uloge

sprječavaju obavljanje posla (npr. bolest djeteta sprječava roditeljev dolazak na posao). Interferencija plaćenog rada s obitelji javlja se kada radne aktivnosti ometaju obavljanje obiteljskih obveza (npr. dugo radno vrijeme sprječava obavljanje kućanskih obveza) (Kinnunen i Mauno, 1998). Iako su u međusobnoj korelaciji, ove dvije vrste sukoba konceptualno su i empirijski različiti konstrukti (Duxbury i sur., 1991; Frone i sur, 1992). Istraživanja nadalje pokazuju da obje vrste sukoba imaju jedinstvenu povezanost s radnim i obiteljskim prediktorima i ishodima (Byron, 2005; Frone i sur, 1992; 1997).

Sukob se nadalje može razlikovati i prema uzroku pri čemu se uglavnom spominju tri vrste sukoba. Prvi je sukob koji proizlazi iz vremenske nemogućnosti udovoljavanja zahtjevima dviju uloga (*time-based conflict*). Nadalje, postoji sukob koji proizlazi iz napetosti ili umora (*strain-based conflict*) i sukob koji proizlazi iz neučinkovitog ponašanja pojedinca (*behavior-based conflict*) (Čudina-Obradović i Obradović, 2006; Greenhaus i Beutell, 1985). U sukobu utemeljenom na napetosti simptomi napetosti iz jedne uloge utječu na funkcioniranje u drugoj ulozi, dok su u sukobu koji je utemeljen na ponašanju, stilovi ponašanja koji se koriste u jednoj ulozi, inkompatibilni s ponašanjem koje se očekuje u drugoj ulozi.

Istraživanja sukoba radnih i obiteljskih uloga najčešće se usmjeravaju na provjeravanje pretpostavke o dvosmjernoj prirodi sukoba, kao i na tumačenje uzroka i posljedica neravnoteže radnih i obiteljskih obveza. Brojna istraživanja potvrđuju ne samo postojanje sukoba, nego i njegove nepoželjne posljedice na psihičko i fizičko zdravlje te dobrobit pojedinca (Adams, Jex i Cunningham, 2006; Čudina-Obradović i Obradović, 2006). Značajan utjecaj na pojavu snažne interferencije posla s obitelji ima radni stres, osjećaj neučinkovitosti u radu i radna opterećenost, dok značajan utjecaj na pojavu snažne interferencije obitelji s poslom ima obiteljski stres, zaokupljenost obitelji, osjećaj neučinkovitosti u obitelji te mnogo vremena posvećenog obiteljskom životu (Čudina-Obradović i Obradović, 2006; Byron, 2005).

Sukob rada i obitelji povezan je s brojnim negativnim radnim, individualnim i obiteljskim ishodima, što je potvrđeno u velikom broju istraživanja međusobnog

utjecaja rada i obitelji. (Martinengo, 2007). Ukoliko raste sukob radnih i obiteljskih uloga, opada radno i obiteljsko zadovoljstvo (Kossek i Ozeki, 1998). Posljedice na individualnoj razini uključuju lošije psihičko i tjelesno zdravlje te dobrobit pojedinca (Frone i sur., 1992; Grywacz i Marks, 2000), nezadovoljstvo životom (Adams, King i King, 1996; prema Čudina-Obradović i Obradović, 2006), depresiju (Frone, Russell i Barnes, 1996; prema Čudina-Obradović i Obradović, 2006), stres (Anderson, Coffey i Byerly, 2002), kao i nisku kvalitetu života (Higgins, Duxbury i Irving, 1992; prema Čudina-Obradović i Obradović, 2006). Osim toga, doživljaj sukoba rada i obitelji utječe i na obiteljski život te dovodi do opadanja obiteljskog blagostanja (Kinnunen i Mauno, 1998), a obje vrste sukoba predviđaju nižu razinu obiteljskog zadovoljstva (Ayree, Fields i Luk, 1999; Carlson i Kacmar, 2000; prema Martinengo, 2007). Osim toga, interferencija rada s obiteljskim životom povezana je i s većom tendencijom destruktivnog roditeljskog ponašanja (Stewart i Barling, 1996; prema Martinengo, 2007) te s većom odsutnošću i kašnjenjem u obiteljskim obvezama (Frone i sur., 1997). Nadalje, sukob rada i obitelji dovodi do negativnih posljedice i u radnom području, pri čemu obje vrste sukoba negativno utječu na afektivne reakcije povezane s poslom. Tako je interferencija rada s obitelji povezana s doživljajem stresa, radnim nezadovoljstvom i namjerom napuštanja posla, dok je interferencija obitelji s plaćenim radom povezana s doživljajem stresa i apsentizmom zaposlenika (Anderson i sur., 2002).

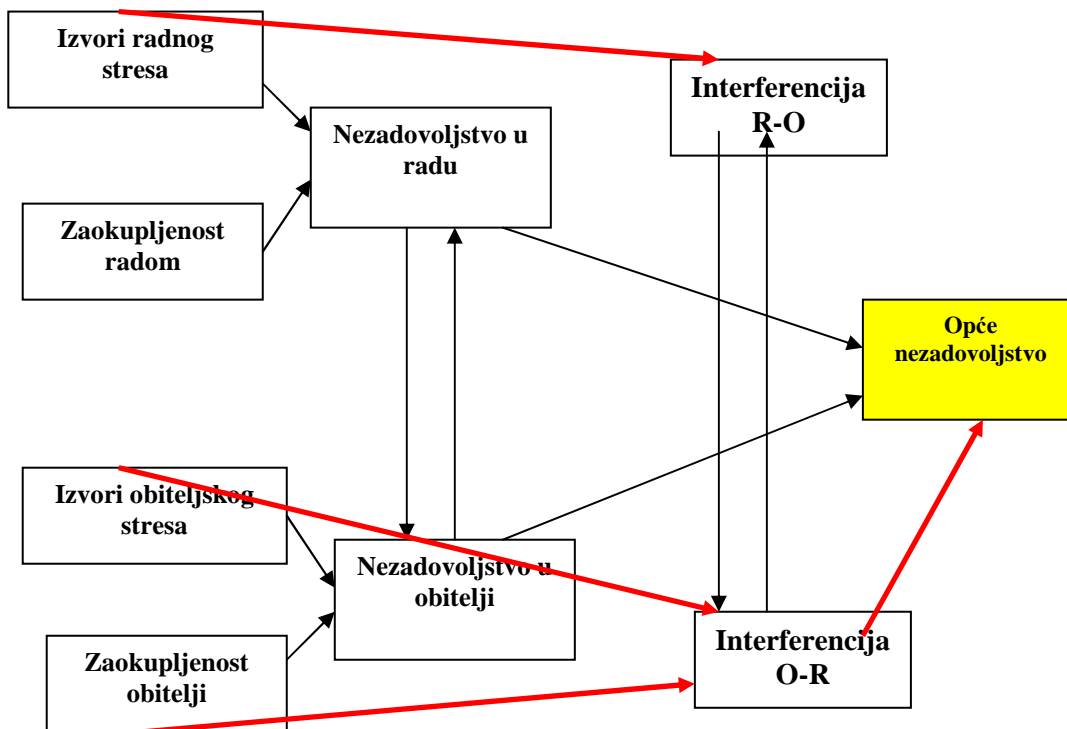
### 1.2.3. Integrativni model sučelja rada i obitelji (Frone i sur., 1992; 1997)

Osnovna ideja definicije sukoba rad-obitelj prema kojoj ispunjenje zahtjeva jedne uloge otežava ispunjenje zahtjeva u drugoj sastavni je dio različitih teorija i modela. Među njima se po svojoj širokoj primjeni ističe integrativni model radno-obiteljskog sučelja (*model of work-family interface*) čiji su autori Michael R. Frone i suradnici (1992; 1997).

Frone, Russell i Cooper (1992) polaze od pretpostavke o postojanju dva zasebna oblika sukoba radne i obiteljske uloge. Razlikuju interferenciju rada s obitelji (ometajuće djelovanje rada na obiteljsku ulogu) i interferenciju obitelji s radom (ometajućeg djelovanja obiteljske na radnu ulogu). Interferencija rada s obitelji stvara poteškoće u privatnom odnosno obiteljskom životu, a interferencija obitelji s radom uzrokuje poteškoće u poslovnom području. Zbog spoznajnih mogućnosti pojedinca da razumije međusobno djelovanje radnih i obiteljskih obveza, Frone i sur. (1992) smatraju da višu razinu jedne vrste sukoba prati niža razina drugog sukoba. Autori, nadalje, pretpostavljaju da svaki od tih oblika sukoba ima dvije skupine specifičnih uzroka, pri čemu su uzroci interferencije rada s obitelji zaokupljenost radom i izvori radnog stresa, a uzroci interferencije obitelji s radom zaokupljenost obitelji i izvori obiteljskog stresa. Izvori stresa uzrokuju nezadovoljstvo u radnom području i u obitelji, a oni izazivaju opće nezadovoljstvo i depresiju. Istraživačka provjera modela pokazala je da do ometajućeg djelovanja obitelji na rad dovode i izvori obiteljskog stresa i zaokupljenost obitelji, dok interferenciju rada s obitelji stvaraju samo izvori radnog stresa. Ujedno, ometajući utjecaj rada na obitelj ne djeluje izravno na opće životno nezadovoljstvo, dok interferencija obitelji s radom ima značajan izravni utjecaj na opće nezadovoljstvo i depresiju (Kelloway, Gottlieb i Barham, 1999; prema Čudina-Obradović i Obradović, 2006). U kasnijoj razradi modela autori polaze od pretpostavke o postojanju posredne veze između dvije vrste sukoba te se kao prediktori sukoba uvode varijable potpore unutar obitelji i potpore na radnom mjestu (Frone, Yardley i Markel, 1997).

Slika 1.

Integrativni model sučelja rad-obitelj (Frone i sur., 1992)



Izvor: Čudina-Obradović i Obradović, 2001.

#### 1.2.4. Zaposlenost majke i usklađenost obiteljske i radne uloge

Govoreći o društvenim i obiteljskim promjenama suvremenog društva istaknuta je važna uloga ulaska žena na tržište plaćenog rada, usko povezana sa sustavnim podizanjem njihove razine obrazovanja, porastom individualnih sloboda i sve većom težnjom žena za osobnom i profesionalnom afirmacijom. Potrebno je još jednom naglasiti da porastu zapošljavanja žena uvelike pridonose ekonomski razlozi jer je u današnje doba obitelj sa samo jednim dohotkom u nepovoljnijem ekonomskom položaju, a često i dopijeva ispod crte siromaštva (Puljiz, 2005b). Porastu ženske zaposlenosti pridonosi i ekonomski pritisak povezan s nestabilnošću i smanjenjem dohotka muškarca, porastom nezaposlenosti te općenito smanjenjem životnog



standarda europskih obitelji (Leutar, 2004). Sa zapošljavanjem žene raste ekonomska moć obitelji, ali se povećava i njezin osjećaj zadovoljstva, osobne vrijednosti i samopoštovanja jer joj višestruke uloge daju priliku za dokazivanjem vlastitih kompetencija u različitim životnim područjima.

Osim pozitivnih učinaka, zapošljavanje žena pogoduje i neravnoteži obiteljskog i radnog područja te pojavi sukoba rada i obitelji koji je vodeći izvor stresa zaposlenim ženama (Piltch, Walsh, Mangione i Jennings, 1994; Spielberger i Reheiser, 1994; prema Desmarais i Alksnis, 2005). To je najvjerojatnije rezultat ukupnog vremena koje zaposlene žene ulažu u oba životna područja (Duxbury i Higgins, 1991; Greenhaus i Parasuraman 1999; prema Desmarais i Alksnis, 2005). Usklađivanje i ispunjavanje svih zahtjeva koji dolaze iz obiteljskog i radnog područja vjerojatno je teže postići zaposlenim majkama. Ograničenost resursa uz preopterećenost višestrukim i često nespojivim zahtjevima različitih uloga prisiljava zaposlene majke da odaberu kojim će se obvezama posvetiti i u kojoj mjeri.

Žene koje imaju djecu i rade puno radno vrijeme često doživljavaju profesionalni stres koji se ne događa samo zbog njihovih većih obiteljskih zahtjeva, već i zato što zaposlene majke u odnosu na zaposlene očeve doživljavaju više negativnih posljedica kad tim zahtjevima nisu u mogućnosti udovoljiti (Greenhaus i Beutell, 1985). Važnu ulogu u doživljaju sukoba može odigrati i izloženost socijalnoj osudi radnih kolega i nadređenih. Naime, unatoč promjenama u sastavu radne snage, prirodi posla i političkim nastojanjima prilagodbe plaćenog rada suvremenoj stvarnosti, nije došlo do znatnije promjene konvencionalnih razmišljanja. Tako se zaposlene majke u svojoj radnoj sredini mogu procjenjivati negativno jer ne podržavaju tradicionalnu, društveno prihvatljivu sliku majčinske uloge, osobito ako su zaposlene u zahtjevnim profesijama (Davidson i Cooper, 1992; prema Gatrell i Cooper, 2008). Osudi su osobito izložene zaposlene majke male djece kod kojih su i najviše izražene obiteljske obveze povezane sa skrbi. Osim toga, zaposlene majke mogu biti izložene većem doživljaju stresa na radnom mjestu zbog procjene i osude radne okoline da su nedovoljno predane svojem poslu i karijeri (Desmarais i Alksnis, 2005). To je najviše izraženo onda kada majčine obveze vezane uz skrb o djeci

onemogućavaju njezinu fizičku prisutnost i dostupnost poslodavcu za dodatne poslove izvan službenog radnog vremena (Singh i Vinnicombe, 2004; Lewis, 2006; prema Gatrell i Cooper, 2008). Ako poslodavci nemaju razumijevanja za potrebu usklađivanja obveza iz radnog i obiteljskog područja svojih zaposlenica, moguće je da u skladu sa svojim uvjerenjima negativno utječu na profesionalni status zaposlenih majki. Tako mogu ograničiti profesionalno napredovanje onih majki koje zbog obiteljskih obveza povezanih sa skrbi o djeci mogu raditi isključivo tijekom redovitog radnog vremena. One se uobičajeno percipiraju kao nedovoljno fleksibilne i odane poslu, u skladu s uvjerenjem da zbog obiteljskih obveza nisu u mogućnosti uspješno kombinirati majčinstvo i visoku radnu posvećenost (Desmarais i Alksnis, 2005). S druge strane, majke koje na radnom mjestu ostaju duže, mogu doživjeti visoku razinu stresa zbog socijalnih očekivanja o tomu kako majke, bez obzira na profesionalne obveze najprije trebaju udovoljiti svim tjelesnim i emocionalnim potrebama svoje male djece.

Rezimirajući navedeno može se zaključiti da se zaposlena majka koja je posvećena poslu može istodobno doživljavati i kao neadekvatna majka, ali i kao nedovoljno ambiciozna zaposlenica, unatoč tomu što može istodobno biti posvećena i svojoj djeci i svojem poslu (Gatrell, 2005; prema Gatrell i Cooper, 2008). Navedeno stanje može se odraziti na njezino psihičko i tjelesno zdravlje. Istraživanja potvrđuju da su zbog ukupnog vremena provedenog u obiteljskim i profesionalnim aktivnostima, kao i zbog negativnih stavova okoline koji njihovu situaciju čine još stresnijom, zaposlene majke sklonije bolestima vezanima uz izloženost stresu (Fieldman i Cooper, 2001; Swan i Cooper, 2005; prema Gatrell i Cooper, 2008). Zaposlene majke koje unutar majčinske uloge prihvaćaju i socijalna očekivanja o nužnosti i nezamjenjivosti fizičke prisutnosti majke u zadovoljavanju temeljnih potreba malog djeteta, izloženije su pojavi stresa i sukobu obiteljskih i radnih uloga (Desmarais i Alksnis, 2005).

U danim okolnostima jasno je da su zaposlene žene prisiljene koristiti različite strategije koje im olakšavaju postizanje ravnoteže plaćenog rada i obitelji. Jedna od strategija kojoj su najsklonije žene koje su puno uložile u svoje obrazovanje,

odgađanje je majčinstva i rađanje manjeg broja djece. Nadalje, zaposlene majke sklonije su traženju radnih mjesta koja im omogućavaju lakše usklađivanje obiteljskih i radnih obveza, kao i pristajanju na mogućnost rada u skraćenom trajanju, čak i ako su na taj način lišene mogućnosti ostvarivanja svih svojih profesionalnih potencijala i sudjelovanja u važnim organizacijskim procesima i odlučivanju. Moen i Yu (2000) nalaze rodne razlike u strategijama usklađivanja radnog i obiteljskog života u obiteljima s oba zaposlena partnera. Govoreći o učinkovitim radno-obiteljskim strategijama, autorice navode kako su u obiteljima s oba zaposlena partnera žene u odnosu na muškarce sklonije prihvatiti radna mjesta nižeg statusa, češće biraju poslove koji pružaju manje mogućnosti profesionalnog napredovanja, sklonije su prelasku s punog radnog vremena na skraćeno, manje su spremne na promjenu mjesta stanovanja zbog posla i prosječno manje vremena posvećuju plaćenom radu. S obzirom na navedeno, ne iznenađuju statistički pokazatelji koji potvrđuju kako su širom Europe zaposlene majke u odnosu na očeve u pravilu sklonije prihvatiti mogućnosti rada u skraćenom trajanju, neovisno o tomu što privremena odsutnost s radnog mjesta ograničava napredovanje u karijeri, a to zasigurno predstavlja veliki izvor stresa ženama koje su snažno usmjerene poslu i profesionalnoj karijeri.

Istraživanja koja su bave načinima mijenjanja obitelji i prirode rada, kao i razumijevanje važnosti ravnoteže plaćenog rada i obitelji, potaknula su izmjene zakonodavstva i organizacijskih politika na radnom mjestu kako bi se zaposlenicima, osobito zaposlenim majkama, olakšalo usklađivanje plaćenog rada s drugim životnim područjima. Međutim, unatoč brojnim istraživanjima i političkim inicijativama koje su povezane s uspostavljanjem bolje ravnoteže rada i obitelji, veliki broj istraživača slaže se s konstatacijom kako još uvijek nisu nađena zadovoljavajuća, pravedna i održiva rješenja (Lewis, Rapoport i Gambles, 2003).

### **1.2.5. Istraživanja sukoba radne i obiteljske uloge u Hrvatskoj**

Istraživanja koja su u brojnim zemljama provedena zadnjih tridesetak godina ukazuju na kontinuirani trend rasta sukoba radne i obiteljske uloge u muškaraca i žena

(Duxbury i Higgins, 2001; Poelmans i sur., 2003; prema Dobrotić i Laklija, 2009). Većina istraživanja povezana uz koncept sukoba rada i obitelji provedena su u Sjevernoj Americi i razvijenim zemljama zapadne Europe, što dovodi u pitanje mogućnost generalizacije dobivenih rezultata, osobito u tranzicijskim zemljama kao što je Hrvatska. Unatoč spoznaji o važnosti ove tematike, u Hrvatskoj je do danas provedeno razmjerno malo istraživanja međusobnog utjecaja radnog i obiteljskog područja.

Ovom su se problematikom prvi pozabavili Mihovilović i sur. (1975) koji potvrđuju postojanje dvostruke opterećenosti žena u Hrvatskoj i opisuju na koji se način opterećenost žena odražava na promjene u hrvatskim obiteljima. U radu Tomić-Koludrović i Kunac (2000) poteškoće usklađivanja radnih i obiteljskih uloga navode se kao jedan od razloga nedovoljnog društvenog angažmana hrvatskih žena tijekom 1990-tih. Rezultati dobiveni u radu Šverka i sur. (2002) upućuju na to da doživljaj interferencije rada i obitelji, osobito ometajući utjecaj plaćenog rada na obiteljski život značajno negativno utječe na dobrobit hrvatskih zaposlenika. Topolčić (2001) i Leutar (2004) razmatraju položaj hrvatske žene u obitelji i području rada te naglašavaju da, unatoč integriranosti u područje rada, hrvatske žene i dalje zadržavaju dominantnu ulogu u kućanstvu, što ukazuje na neravnopravnu raspodjelu obiteljskih poslova između žena i muškaraca. Rad Jelušić i Maslić-Seršić (2005) istražuje čimbenike ravnoteže obiteljskog i profesionalnog života zaposlenih majki djece predškolske dobi, a rezultati pokazuju da je rad na fleksibilnijem i manje zahtjevnom radnom mjestu povezan s manjim doživljajem sukoba obiteljskih i radnih obveza. Istraživanje Dobrotić i Laklije (2009) usmjerava se na čimbenike sukoba obiteljskih i radnih obveza hrvatskih zaposlenika. Autorice nalaze nepovoljniji utjecaj radnih obveza na obiteljski život nego obiteljskog života na plaćeni rad, pri čemu su se kao najbolji prediktori unutar radnih obilježja pokazali radni sati, doživljaj stresnosti posla i sigurnost zaposlenja, dok je unutar obiteljskih obilježja najznačajniji prediktor učestala skrb za starije/nemoćne osobe. Berc (2009) u svojoj doktorskoj disertaciji ispituje obiteljsku kohezivnost u kontekstu sukoba radne i obiteljske uloge roditelja te na uzorku dvohraniteljskih obitelji s djecom

predškolske dobi nalazi da veća razina sukoba radne i obiteljske uloge roditelja značajno pridonosi nižoj razini obiteljske kohezivnosti.

Jedan je od ciljeva ovog rada ispitati zastupljenost obje vrste sukoba plaćenog rada i obiteljskog života majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH. Može se pretpostaviti kako je porast broja žena zaposlenih u djelatnoj vojnoj službi doveo u pitanje mogućnost usklađivanja radnih i obiteljskih obveza, osobito zbog činjenice da u hrvatskom društvu obitelj tradicionalno zauzima vrlo važnu ulogu. Ispitivanjem obje vrste sukoba nastoji se postići bolje razumijevanje međusobnog djelovanja plaćenog rada i obiteljskog života, kao i otkrivanje mogućih razlika u njihovim prediktorima. Ranija istraživanja pokazala su da su obiteljske granice propusnije od onih koje omeđuju radni život (Dobrotić i Laklija, 2009; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Šverko i sur., 2002). Stoga se očekuje da će se i u ovom istraživanju potvrditi veći doživljaj interferencije plaćenog rada s obitelji u odnosu na doživljaj interferencije obitelji s plaćenim radom.

### **1.3. NAJVAŽNIJE DETERMINANTE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA I OBITELJI**

U ispitivanjima međusobnog djelovanja radnog i obiteljskog područja, najčešće se koriste varijable koje se odnose na obilježja plaćenog rada i obilježja obiteljskog života te sociodemografske varijable (Dobrotić i Laklija, 2009; Adams, i sur., 2006; Byron, 2005; Čudina-Obradović i Obradović, 2001, 2006; Kinnunen i Mauno, 1998; Frone i sur., 1997). Većina istraživanja doživljava sukoba plaćenog rada i obitelji u europskim zemljama ističe i važnu ulogu javnih politika (Korabik i sur, 2003; prema Dobrotić i Laklija, 2009), što upućuje i na potrebu ispitivanja dostupnosti javnih usluga potpore obiteljima. Suvremena rekonzilijacija plaćenog rada i obitelji, osim potrebe zapošljavanja oba roditelja i preraspodjele poslova među partnerima, naglašava i važnost snažne potpore poslodavca, države i drugih čimbenika dvohraniteljskog modela obitelji, odnosno stvaranje „obitelji prijateljske okoline“ (Puljiz, 2005b). U državama u kojima je obiteljska skrb potpuno prepuštena odgovornosti članova obitelji, mehanizmi organizacijske potpore ravnoteži obitelji i posla nisu dobro razvijeni, za razliku od zemalja u kojima je skrb o ovisnim članovima obitelji podijeljena između obitelji i države (Aycan i Eskin, 2005).

#### **1.3.1. Demografska i individualna obilježja**

Od demografskih varijabli koje mogu igrati ulogu u sukobu plaćenog rada i obitelji, najveću pozornost istraživača privukle su spol i bračni status. Uloga spola dugo je proučavana, a istraživači su često polazili od hipoteze da zaposlene žene u odnosu na muškarce doživljavaju više sukoba rada i obitelji zato što se sukladno tradicionalnim spolnim ulogama od njih očekuje da veći prioritet daju obiteljskom području i stoga preuzimaju više odgovornosti za kućne poslove i skrb o djeci. Iako i muškarci i žene doživljavaju sukob radnih i obiteljskih uloga, žene nerijetko izvješćuju o većem sukobu pripisujući to provođenju više ukupnog vremena u radnim i obiteljskim aktivnostima (Frone i sur, 1992). Ipak, u preglednom članku Frone (2003; prema Adams i sur., 2006) argumentirano zaključuje kako suvremeni muškarci i žene doživljavaju sličnu razinu radno obiteljskog sukoba te da i u slučajevima u kojima su

nađene statistički značajne razlike, one uz kontrolu drugih demografskih varijabli (dob, broj djece i sl.) postaju male ili neznačajne.

Meta-analizom istraživanja koja ispituju utjecaj bračnog statusa na pojavu radno obiteljskog sukoba (Maraist, 1999; prema Adams i sur., 2006) nađeni su rezultati koji upućuju na nepostojanje razlika između oženjenih ispitanika u odnosu na samce, ali da postoje razlike koje se mogu pripisati roditeljskom statusu. Prisutnost djece i zaposleni supružnik značajnije su povezani s radno obiteljskim sukobom nego bračni status sam po sebi (Eagle i sur., 1998; prema Adams i sur., 2006).

Od individualnih obilježja, za izraženiji doživljaj obje vrste sukoba najznačajnijom se pokazala struktura osobnosti A-tipa, negativna afektivnost i neuroticizam (Adams i sur., 2006). Doživljaj sukoba rada i obitelji manje je izražen u patrijarhalnih žena, žena većeg životnog optimizma i ekstraverzije, kao i onih žena koje su sklonije korištenju planiranja i pronalaženju izvora pomoći kao učinkovitim strategijama izbjegavanja pojave stresa (Čudina-Obradović i Obradović, 2001).

Istraživači međusobnog utjecaja radnog i obiteljskog područja proučavaju i utjecaj *zaokupljenosti ili angažiranosti ulogom* na doživljaj sukoba radne i obiteljske uloge. Zaokupljenost ili angažiranost ulogom odnosi se na stupanj psihološke važnosti koju pojedinac pridaje radnim i obiteljskim ulogama. Frone i sur. (1992) polaze od pretpostavke da je ona povezana sa sukobom rada i obiteljskog života zato što pojedinci koji su angažiraniji u jednoj ulozi, toj ulozi mogu posvećivati više vremena, energije i napora te stoga mogu imati poteškoća u udovoljavanju zahtjevima druge uloge. Visoka razina angažiranosti u radnoj ulozi povezana je s višom razinom radno obiteljskog sukoba, osobito s interferencijom posla s obitelji (Duxbury i Higgins, 1991). Viša razina obiteljske angažiranosti pokazuje, iako manje konzistentno, povezanost s radno obiteljskim sukobom i interferencijom obitelji s poslom (Hammer, Allen i Grigsby, 1997; prema Adams i sur., 2006).

U ispitivanjima sukoba radnih i obiteljskih uloga najčešće se koriste demografske varijable dob, razina obrazovanja, složenost radnog mjesta i ukupna mjesečna

primanja u kućanstvu (Dobrotić i Laklija, 2009; Jelušić i Maslić-Seršić, 2005; Fahey i sur., 2004; Šverko i sur., 2002). U ovom će se radu ispitati utjecaj dobi, razine obrazovanja i ukupnih mjesečnih prihoda obitelji na doživljaj obje vrste interferencije.

### **1.3.2. Obilježja plaćenog rada**

Doživljaj sukoba radnih i obiteljskih uloga povezan je s obilježjima plaćenog rada, osobito doživljaj interferencije plaćenog rada s obitelji (Frone i sur., 1997). Kao najsnažniji prediktori sukoba plaćenog rada i obitelji navode se radni zahtjevi i radni stresori (Burke i Greenglass, 1999; Voydanoff, 1988; prema Yildirim i Aycan, 2008). Jedna od najčešće istraživanih radnih varijabli radno je opterećenje koje može biti operacionalizirano kao broj sati koji se provodi u radnoj ulozi, kao percepcija količine posla koji se mora obaviti u odnosu na raspoloživo vrijeme (kvantitativno radno opterećenje) ili/i kao percepcija poteškoća u poslu u odnosu na pojedinačne vještine i sposobnosti (kvalitativno radno opterećenje) (Jex, 2002; prema Adams i sur., 2006). Radno opterećenje najčešće se mjeri brojem sati provedenih u radnoj ulozi. Brojna su istraživanja pokazala kako je broj radnih sati u pozitivnoj korelaciji sa sukobom posla i obitelji zato što broj sati posvećenih radu utječe na količinu vremena dostupnog za udovoljavanje obiteljskim zahtjevima (Dobrotić i Laklija, 2009; Adams i sur., 2006; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Noor, 2003; Šverko i sur., 2002; Vinokur i sur., 1999; Kinnunen i Mauno, 1998). U longitudinalnom istraživanju provedenom na vojnom osoblju stacioniranom u Europi, Huffman, Payne i Castro (2003; prema Adams i sur., 2006) nalaze da je prosječan broj dnevnih radnih sati prediktor interferencije posla s obitelji. Aspekti radnog opterećenja kao snažnog prediktora sukoba plaćenog rada i obitelji u američkih vojnika stacioniranih u Europi nađeni su i u istraživanju Britta i Dawsona (2005). Hill i sur. (2004) usporedbom rezultata istraživanja zaposlenika IBM-a provedenih u 48 zemlje, nalaze kako radno opterećenje, putovanje na posao i nefleksibilnost rada povećavaju interferenciju plaćenog rada s obitelji u civilnoj populaciji.



Istraživanja podupiru pozitivnu povezanost između doživljenog radnog stresa i sukoba radnih i obiteljskih uloga (Aryee, 1992; Greenhaus i Beutell, 1985; Izraeli, 1993; Voydanoff, 1988; prema Kinnunen i Mauno, 1998). U istraživanju utjecaja radnih značajki na doživljaj sukoba radnog i obiteljskog područja jedna od najčešće korištenih varijabli, koja predstavlja potencijalni izvor radnog stresa je jasnoća radne uloge (Adams i sur. 2006; Frone, 1992). U nekim se istraživanjima jasnoća radne uloge kombinirala s drugim mjerama, kao što su radni pritisak, manjak autonomije u radu i nepostojanje odgovornosti u obliku složenog indeksa radnog stresa. U istraživanju Frone i sur. (1992) koriste upravo tu varijablu i nalaze njezinu povezanost s interferencijom posla s obitelji. Vinokur i sur. (1999) na uzorku žena američkih zračnih snaga nalaze značajnu pozitivnu korelaciju indeksa radnog stresa s obje vrste interferencije.

Mjesto obavljanja posla također je važan čimbenik koji može utjecati na sukob radnih i obiteljskih uloga, što osobito vrijedi za vojnu populaciju jer vojna profesija često uključuje odstupanje od klasičnog radnog vremena i odvojenost vojnika od njihovih obitelji zbog sudjelovanja u obuci, vježbama, vojnim operacijama i sl. Adams i sur. (u tisku; prema Adams i sur. 2006) nalaze da su odvojenost od obitelji i doživljaj stresa zbog te odvojenosti pozitivno povezani s interferencijom rada s obitelji i kod vojnika i kod njihovih supružnika. Nadalje, nalaze i da je interferencija posla s obitelji negativno povezana s obiteljskim ishodima kao što su bračno funkcioniranje i bračni sukobi, ali i s radnim ishodima, kao što su odanost vojnoj organizaciji i kvaliteta života u vojsci. U istraživanju provedenom na mornaričkom osoblju, Craiger, Weiss i Butler (1998, prema Adams i sur., 2006) nalaze da su odlazak u misije i premještaj povezani s doživljajem sukoba rada i obitelji koji je zatim povezan s namjerama napuštanja vojne organizacije. Vojnički život i veliko radno opterećenje koje se odražava na obiteljski život profesionalnih vojnika predstavljaju dva glavna razloga zbog kojih vojnici napuštaju vojnu organizaciju (Huffman i sur, 2001, prema Adams i sur., 2006).

Osim toga, percepcija sigurnosti radnog mjesta također je povezana sa znakovima napetosti i s doživljajem sukoba plaćenog rada i obitelji (Dobrotić i Laklija, 2009;

Kinnunen i Mauno, 1998). Istraživanja pokazuju da radna nesigurnost, osobito njezin kronični oblik, izaziva štetne posljedice povezane s tjelesnim i psihičkim zdravljem zaposlenika jer izaziva simptome i posljedice stresa (Ferrie i sur., 2001; prema Berc, 2009), a osjećaj radnog pritiska umanjuje radno zadovoljstvo i radnu učinkovitost zaposlenika (Probst, 2003; prema Berc, 2009).

Brojna istraživanja ispituju ulogu socijalne potpore kao mehanizma reduciranja sukoba rad-obitelj (Carlson i Perrewé, 1999; Etzion, 1984; Greenhaus, Bedeian i Mossholder, 1987; Thomas i Ganster, 1995; prema Nielson, Carlson i Lankau, 2001). Socijalna potpora odnosi se na različite oblike pomoći koje pružaju druge osobe, a može uključivati emocionalnu potporu što uključuje, primjerice, izražavanje pozitivne pozornosti, empatiju i ohrabivanje te konkretne pomoći (instrumentalna potpora) kao što je ispomoc u ispunjavanju obveza i rješavanju problema (Cohen i Wills, 1985; King i sur, 1995; prema Adams i sur., 2006). Organizacije mogu biti jedan od izvora socijalne potpore svojim zaposlenicima i tako im pomoći u balansiranju radnim i obiteljskim zahtjevima. Potpora koja se dobiva na radnom mjestu ima veliki utjecaj na brojne aspekte organizacijske učinkovitosti i osobne dobrobiti (Yoon i Thye, 2000; prema Oulad Daoud, 2003).

Thomas i Ganster (1995; prema Oulad Daoud, 2003) navode organizacijsku politiku i potporu nadređenih kao dva oblika potpore zaposlenicima. Prema njihovom mišljenju organizacija politika kao oblik podrške zaposlenicima uključuje različite vrste mjera i pogodnosti kao što su, primjerice, fleksibilno radno vrijeme, mogućnost rada sa skraćenim radnim vremenom, opcije čuvanja djece, korištenje bolovanja zbog bolesti djeteta i slične mjere. Međutim, potrebno je istaknuti da je u europskom kontekstu organizacijska politika u velikoj mjeri povezana i/ili uvjetovana socijalnom politikom na nacionalnoj razini. U zemljama u kojima se odgovornosti za skrb o djeci i starijim članovima obitelji smatraju obvezom ne samo obitelji već i države (primjerice, nordijske zemlje) na organizacijskim se razinama ohrabruje stvaranje organizacijske politike i prakse koja podržava usklađivanje obiteljskog života i posla. S druge strane, u zemljama u kojima je odgovornost prepuštena članovima obitelji (primjerice, Italija i Španjolska) organizacijski mehanizmi potpore

ravnoteži rada i obitelji slabo su razvijeni (Evans, 2000). Allen (2001; prema Oulad Daoud, 2003) navodi da zaposlenici koji percipiraju nedovoljnu potporu organizacije obiteljskim potrebama, doživljavaju veći sukob rada i obitelji, iskazuju manje radno zadovoljstvo i odanost organizaciji, ali i više namjera napuštanja organizacije. Autori, osim toga, navode da takve radne pogodnosti za tvrtku predstavljaju prednost u odnosu na konkurenciju na tržištu rada, podižu moral zaposlenika i pomažu u privlačenju i zadržavanju kvalitetnog osoblja.

Rezultati istraživanja pokazuju da, iako su zaposlenicima važni formalna politika, programi i pogodnosti koje tvrtka nudi, njihovo korištenje može ovisiti o neformalnoj organizacijskoj kulturi i klimi. Istraživanje provedeno na vojnicima američkih kopnenih snaga pokazuje da ih oni nerado koriste, uglavnom zbog uvjerenja da bi im to moglo ugroziti profesionalnu vojnu karijeru (Dolan i sur., 2001; prema Adams i sur., 2006). Na taj su način organizacijska kultura i klima dvostruko važne, ne samo zbog svog izravnog utjecaja na smanjivanje sukoba rada i obitelji, nego i zato što određuju utjecaj formalne politike i programa (Allen, 2001; Casper, Martin, Buffardi i Erdwins, 2002; Jahn, Thompson i Kopelman, 2003; Thompson i sur., 1999; prema Oulad Daoud, 2003). Programi potpore obiteljima vojnika, uz organizacijsku kulturu i klimu, povezani su sa sukobom radnih i obiteljskih uloga, ali i s drugim organizacijskim ishodima, kao što su učinkovitost u obavljanju vojnih dužnosti i ostanak u vojsci (Bell i Schumm, 1999; Bowen, Mancini, Martin, Ware i Nelson, 2003; Huffman, Youngcourt i Castro, 2003; Lee, 2003; prema Adams i sur., 2006).

Nadalje, važan izvor socijalne potpore na radnom mjestu mogu biti radne kolege i nadređeni. Žene uobičajeno izvješćuju o većoj emocionalnoj potpori prijatelja i radnih kolega, dok muškarci izvješćuju o većoj instrumentalnoj i informacijskoj potpori kolega (Olson i Shultz, 1994), što je u skladu s tradicionalnim rodnim obrascima ponašanja (prema Desmarais i Alksnis, 2005). Nadređeni može zaposleniku pružiti potporu suosjećanjem i razumijevanjem njegove potrebe za usklađivanjem radnog i obiteljskog života ili tako da mu u tome konkretno pomogne. Primjer ovakve vrste potpore uključuje prilagođavanje fleksibilnog radnog vremena,

toleriranje obavljanja nužnih privatnih obveza u radno vrijeme, dovođenje djeteta na posao u slučaju potrebe i slično. U istraživanjima koja su ispitivala nadređene i kolege kao izvore socijalne potpore na radnom mjestu, nađena je njihova povezanost s manjom razinom sukoba rada i obitelji (Carlson i Perrewé, 1999; Thomas i Ganster, 1995; prema Nielson, Carlson i Lankau, 2001). Tucker i Kelley (2009) nalaze da je veća potpora prijatelja i radnih kolega povezana s nižom razinom znakova anksioznosti, depresije, kao i nižom razinom roditeljske krivnje u samohranim majki, pripadnica američkih mornaričkih snaga.

U ovom će se istraživanju ispitivati povezanost doživljaja obje vrste sukoba rada i obitelji s nekim radnim obilježjima u pripadnica obrambenog sustava. Očekuje se postojanje pozitivne povezanosti trajanja rada, trajanja putovanja na posao i s posla te vremena odvojenosti od obitelji s mjerama obje vrste sukoba, osobito s interferencijom rada s obiteljskim životom. U odnosu na jasnoću radne uloge, dostupnost organizacijskih mjera potpore i sigurnost radnog mjesta, očekuje se negativna povezanost s obje mjere sukoba, a osobito s interferencijom rada s obitelji.

### **1.3.3. Obiteljska obilježja**

Brojna su istraživanja potvrdila povezanost doživljaja sukoba rad-obitelj s obilježjima obiteljskog života (Dobrotić i Laklija, 2009; Adams i sur., 2006; Byron, 2005; Noor, 2003; Šverko i sur, 2002; Čudina-Obradović i Obradović, 2000; 2006; Kinnunen i Mauno, 1998; Frone i sur., 1992, 1997). U istraživanjima se kao mjera obiteljskih zahtjeva najčešće koristi vrijeme provedeno u obiteljskim obvezama. Brojna istraživanja podupiru pretpostavku o tomu da je veća razina obiteljskih zahtjeva, operacionaliziranih direktno kao vrijeme provedeno u obiteljskim i/ili roditeljskim aktivnostima, povezana s većom razinom sukoba rada i obitelji (Smith Major i sur, 2002; Bedeian i sur, 1988; Frone i sur, 1997). Broj djece u obitelji i/ili dob djeteta često se koriste kao indirektni mjere obiteljskih zahtjeva, zbog pretpostavke da prisutnost djece, osobito mlade dobi, znatno povećava obiteljske odgovornosti i zahtjeve. Istraživanja potvrđuju pozitivnu korelaciju tih indikatora s radno obiteljskim sukobom (Adams i sur., 2006; Smith Major i sur., 2002; Bedeian i

sur., 1988; Kinnunen i Mauno, 1998). Lundberg i sur. (1994, prema Noor, 2003) nalaze da je ključna varijabla broj djece u obitelji, a da je u obiteljima s troje i više djece jače izražen sukob radnih i obiteljskih uloga povezan s brojnim zahtjevima koji dolaze iz ta dva životna područja.

Nadalje, istraživanja pokazuju da potreba skrbi za bolesne/nemoćne članove obitelji pridonosi većem doživljaju sukoba obiteljskih i radnih obveza (Dobrotić i Laklija, 2009; Čudina-Obradović i Obradović, 2006). Obje vrste sukoba učestalije su kod osoba koje skrbe za starije/nemoćne članove obitelji, što je i očekivano zato što to od osoba zahtijeva dodatna vremenska, financijska i druga ulaganja. Veća uključenost žena u skrb za maloljetnu djecu, kao i za starije/nemoćne članove obitelji u Hrvatskoj moguće je dovesti i u vezu s relativno niskom pokrivenošću populacije obiteljskim javnim uslugama skrbi (jaslice, vrtići, skrb i usluge za starije i sl.), što osobito vrijedi u slabije razvijenim hrvatskim županijama (Dobrotić i sur, 2010; Matković, 2008). Iako dostupnost javnih usluga skrbi ne predstavlja tipično obilježje obiteljskog života već socijalnog okruženja, opravdano je pretpostaviti da dostupnost javnih servisa potpore obiteljima utječu na obiteljsko funkcioniranje suvremenih obitelji. Tako, primjerice, Matković (2007) navodi da Hrvatska znatno zaostaje za drugim europskim i tranzicijskim zemljama po pokrivenosti javnim uslugama skrbi za djecu predškolske dobi. Priuštiva, pristupačna i kvalitetna skrb za djecu postala je dio europske strategije zapošljavanja, a do 2010. godine članice EU-a trebale su postići da uslugama skrbi bude obuhvaćeno najmanje 90% djece u dobi od najmanje tri do obvezne školske dobi, a 33% djece u dobi do tri godine (European Council, 2002; prema Dobrotić, i sur., 2010).

Adams i sur. (1996; prema Noor, 2003) nalaze da je viša razina obiteljske emocionalne i instrumentalne socijalne potpore povezana s manjom razinom obje vrste interferencije. Potpora supružnika povezana je s manjim bračnim stresom (Roskies i Lazarus, 1980; prema Noor, 2003). U istraživanjima je potvrđeno da za zaposlene žene potpora partnera može biti medijator veze ili smanjivati konflikt uloga (Holahan i Moos, 1987; prema Jelušić i Maslić Seršić, 2005) i stres (Burke i Weir, 1977; 1982; prema Jelušić i Maslić Seršić, 2005). Na uzorku zaposlenih majki

djece predškolske dobi Jelušić i Maslić Seršić (2005) nalaze kako je percipirano sudjelovanje partnera u brizi o djeci i kućanskim poslovima značajan prediktor doživljene ravnoteže rada i obitelji. Zaposlene majke koje procjenjuju kako njihov partner u većem stupnju sudjeluje u obiteljskim obvezama, procjenjuju i manji stupanj obje vrste interferencije rada i obitelji.

Osim potpore supružnika, u reduciranju stresa i boljem usklađivanju obiteljskih i radnih uloga, važnu ulogu ima potpora koju zaposlene majke dobivaju od članova šire obitelji i prijatelja. Socijalna potpora, općenito govoreći, povećava zadovoljstvo i dobrobit u obiteljima dvaju hranitelja (Parasuraman i sur., 1992), a žene su najviše usmjerene obitelji i prijateljima kao izvorima socijalne potpore (Piltch i sur., 1994; prema Desmarais i Alksnis, 2005). To je osobito važno u društvima u kojima je slabo razvijen sustav institucionalne skrbi za djecu, a tradicionalno su se održali čvršći obiteljski odnosi, kao što je to u Hrvatskoj. Istraživači smatraju da socijalna potpora unutar obitelji ima najveći utjecaj na smanjivanje doživljaja obiteljskog stresa (Frone i sur., 1997).

U ovom će se istraživanju ispitati povezanost nekih obiteljskih varijabli s obje vrste sukoba plaćenog rada i obiteljskog života u pripadnica obrambenog sustava. Pretpostavka je da će vrijeme posvećeno obiteljskim obvezama, broj i dob djece u obitelji, angažiranost u skrbi za starijeg/nemoćnog člana obitelji biti pozitivno povezani sa sukobom radnih i obiteljskih uloga, osobito s interferencijom obitelji s poslom. Nadalje, pretpostavka je i da će veća raspodjela obiteljskih obveza kao i veća mogućnost korištenja neformalne pomoći u obiteljskim obvezama, uz veću dostupnost javnih servisa, biti povezane s manjim doživljajem sukoba radne i obiteljske uloge, osobito interferencije obitelji s plaćenim radom.

#### **1.4. USKLAĐENOSTI PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA U VOJSCI**

Postojanje sukoba radnih i obiteljskih uloga može imati ozbiljne posljedice, ne samo na dobrobit pojedinca i njegovu obitelj već i na organizaciju u kojoj je zaposlen. Stoga u smislu smanjenja negativnih posljedica sukoba radnih i obiteljskih obveza od velike koristi može biti poznavanje individualnih i organizacijskih čimbenika koji mogu ublažiti postojeći sukob (Korabik i sur, 2003; prema Dobrotić i Laklija, 2009). Iako zadnjih nekoliko desetljeća postoji veliki istraživački interes za područje usklađivanja zahtjeva radne i obiteljske uloge, ta se problematika u vojnom okružju počela proučavati tek se u novije doba i vjerojatno se može povezati sa značajnim promjenama koje su se dogodile unutar obrambenih sustava, osobito profesionalizacijom vojske i porastom broja zaposlenih žena.

Usklađenost plaćenog rada i privatnog života jedno je od važnih pitanja i za vojnu organizaciju jer je opravdano pretpostaviti da vojna organizacija predstavlja tip radnog okruženja koji pridonosi stvaranju sukoba radnih i obiteljskih uloga (Britt i Dawson, 2005). Zapošljavanje u vojnoj organizaciji ne znači samo odabir vojne profesije, već i odabir načina života koji prožima svaki aspekt osobnog funkcioniranja. Zahtjevi vojničkog načina života utječu na vojno osoblje, ali i na njihove obitelji jer osim češćih separacija i ponovnih ujedinjavanja članova obitelji, uključuju i više promjena mjesta službe (Burrell, 2006), veći rizik stradavanja, duže radno vrijeme i češće promjene radnih aktivnosti. U vojničkoj populaciji obiteljska je razdvojenost jedan od glavnih izvora stresa (Castro i Adler, 2000; Bartone i sur., 1998).

Postojanje interferencije plaćenog rada i obitelji i kod vojnog osoblja povezano je s brojnim negativnim ishodima, kao što su pad radnog i životnog zadovoljstva, veća psihička napetost i slabije tjelesno zdravlje, ali i s nižom radnom učinkovitošću i motivacijom zaposlenika (Adams i sur., 2006). Upravo stres zbog obiteljskih zahtjeva i veliko radno opterećenje predstavljaju glavne razloge donošenja pojedinačnih odluka o napuštanju vojnog sustava (Castro i Adler, 2000). Zbog povezanosti nezadovoljstva poslom i odluke napuštanja organizacije, Carsten i

Spector (1987; prema Adams i sur., 2006) navode smanjivanje sukoba rada i obitelji kao jednu od mjera koja je korisna za zadržavanje kvalitetnog osoblja u suvremenim obrambenim sustavima.

Mogućnost doživljaja sukoba radnih i obiteljskih uloga osobito je izražena kod žena koje su odabrale vojni poziv. Noviji demografski podaci potvrđuju znatan porast broja žena u djelatnoj vojnoj službi, kao i veliki udio zaposlenih majki među njima (Adams, i sur., 2006). U zemljama NATO saveza žene se sve više uključuju u profesionalni sastav i čine prosječno oko 7% aktivnog sastava, pri čemu ih je najviše u Kanadi i SAD-u. Slična je situacija i u hrvatskom obrambenom sustavu u kojem se, osim porasta broja zaposlenih žena, bilježi i više žena s visokim osobnim činovima te na višim profesionalnim pozicijama. Prema podacima Personalne uprave Ministarstva obrane RH, od početka Domovinskog rata raste broj žena zaposlenih u vojsci, što odražava sve veću zainteresiranosti žena za rad u obrambenom području djelatnosti. Zadnjih nekoliko godina bilježi se i porast broja žena na natječajima za prijam u djelatnu vojnu službu, tako da se struktura zaposlenih popravlja u korist žena, što predstavlja i jedan od ciljeva postavljenih u *Dugoročnom planu razvoja Oružanih snaga 2006. – 2015. godine*. Navedeni dokument određuje slijed reformi obrambenog sustava, a precizira da zastupljenost žena u OS RH do 2015. mora biti najmanje 10% ukupnog sastava (DPR OS RH, 2006). Prema *Godišnjem izvješću o spremnosti obrambenog sustava za 2010. godinu*, u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama od ukupnog broja zaposlenika, 15,9% je žena (djelatne vojne osobe te državne službenice i namještenice), od čega u djelatnom sastavu odnosno na časničkim, dočasničkim i vojničkim dužnostima oko 10%. Na voditeljskim i zapovjednim dužnostima u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama RH, žene su zastupljene sa 7,6%, u strukturi viših časničkih činova s 12,3%, a od ukupnog broja sudionika operacija i misija u inozemstvu za 2010. godinu, njih 3% su bile žene. Pripadnice hrvatskog obrambenog sustava profesionalno obavljaju sve vojne zadaće i u zemlji i u međunarodnom okruženju pri čemu djeluju kao stožerno osoblje, vojni promatrači, obavljaju vojnopolicijske, medicinske, psihološke, obavještajne i druge zadaće, uključujući i zapovjedne dužnosti. Osim toga, izrađen je i odobren *Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Ministarstvu*



*obrane i Oružanim snagama* koji je usmjeren na unaprjeđenje promicanja i zaštite prava žena, stvaranja jednakih mogućnosti u razvoju karijere, uravnoteženje sudjelovanja žena i muškaraca u procesima odlučivanja, suzbijanje svih oblika spolne diskriminacije, unaprjeđenje sustava zdravstvene zaštite žena, daljnje osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe politike jednakih mogućnosti (Godišnje izvješće o spremnosti obrambenog sustava za 2010. godinu, 2011).

S porastom broja žena u Oružanim snagama raste i njihova participacija u tradicionalno muškim ulogama, što za posljedicu može imati i povećanje doživljaja sukoba radnih i obiteljskih uloga (Kupchella, 1993; prema Vinokur, Pierce i Buck, 1999). Za žene koje su zaposlene u vojsci očekuje se da mogu imati poteškoća u balansiranju obveza iz radnog i obiteljskog područja zbog povećanih tjelesnih i psihičkih zahtjeva njihove profesije. Osim toga, vojna organizacija predstavlja instituciju za koju se pretpostavlja da njezini radni zahtjevi prevladavaju u odnosu na obiteljske ili osobne potrebe njezinih zaposlenika. Tako Segal (1986; prema Vinokur i sur., 1999) opisuje i obitelj i vojsku kao dvije vrlo zahtjevne institucije koje stavljaju pripadnice vojne organizacije u vrlo nepovoljnu poziciju zbog nužnosti potrebe žrtvovanja i kompromisa između višestrukih i nespojivih zahtjeva radne i obiteljske uloge. Važno je napomenuti kako žene zaposlene u djelatnoj vojnoj službi mogu imati poteškoća u usklađivanju svojeg radnog i obiteljskog života i zbog tradicionalnih društvenih stavova prema kojima se od zaposlenih žena očekuje da su im obiteljske uloge i nadalje na prvom mjestu.

Do pojave profesionalnog uključivanja žena u vojsku, istraživači su uglavnom ispitali obiteljski stres zbog odsutnosti oca tijekom ratnog razdoblja (Jensen, Lewis i Xenakis, 1986; Wexler i McGrath, 1991; prema Vinokur i sur., 1999) te na koji način odsutnost vojnika (muškaraca) utječe na emocionalnu i socijalnu prilagodbu njihovih supruga i djece (Bey i Lange, 1974; Dahl, McCubbin i Ross, 1975; Macintosh, 1968; prema Vinokur i sur., 1999). Kasnije se istraživački interes počinje usmjeravati i na utjecaje zahtjeva profesionalne vojne karijere na zdravlje i dobrobit pripadnica vojne profesije i njihovih obitelji (Tucker i Kelley, 2009; Pierce, Vinokur

i Buck, 1998) i sukob radnih i obiteljskih uloga (Adams, i sur., 2005; Britt i Dawson, 2005; Westman, Etzion i Segev, 2002; Vinokur, Pierce i Buck, 1999).

Teško je predvidjeti način usklađivanja privatnog i profesionalnog života pripadnica vojne organizacije jer se od profesionalnih vojnika, jednako kao i od njihovih muških kolega, zahtijeva održavanje stanja stalne spremnosti mogućim zadaćama koje uključuju čestu odvojenost od obitelji zbog obuke i vježbi, a u većini vojski i moguće sudjelovanje u međunarodnim vojnim operacijama izvan teritorija vlastite zemlje. Za održavanje povoljnog stanja u domu i obitelji u njihovoj odsutnosti, pripadnice vojske moraju biti spremne neprekidno planirati i usklađivati svoje obveze te osigurati višestruke izvore potpore. To je najviše izraženo u pripadnica vojske koje imaju djecu, osobito u samohраниh majki. Važno je spomenuti kako se zadnjih desetljeća bilježi porast broja samohраниh roditelja među profesionalnim vojnicima, što je sukladno porastu broja samohраниh roditelja u općoj populaciji. Kelley i sur. (2001; prema Tucker i Kelley, 2009) nalaze kako su izjave majki zaposlenih u američkim mornaričkim snagama o teškoćama balansiranja zahtjeva vojne karijere i obiteljskih odgovornosti povezane s njihovim namjerama o napuštanju vojske. Utjecaj socijalne potpore prijatelja i potpore na radnom mjestu na psihičko zdravlje samohраниh majki u američkoj mornarici potvrđen je u istraživanju koje su provele Tucker i Kelley (2009). Čak i kada je riječ o svakodnevnim zadaćama na ustrojbenom radnom mjestu, vojničke obveze mogu češće uključivati neočekivano duže radno vrijeme, stalnu dostupnost u slučaju potrebe ili žurne situacije te prihvatanje očekivanja nadređenih da zahtjevi vojne službe imaju prioritet u odnosu na obiteljske obveze.

Unatoč spoznaji da se zbog specifičnosti vojnog poziva određena razina sukoba rada i obitelji kod vojnog osoblja ne može izbjeći u potpunosti, ipak je moguće do određene razine smanjiti njegovu pojavnost i ublažiti štetne posljedice poduzimanjem određenih mjera na radnom mjestu. Tu se, prije svega, misli na različite oblike organizacijske potpore (fleksibilno radno vrijeme, razumijevanje nadređenih, potpora radnih kolega i sl.) kojima vojna organizacija može utjecati na poboljšanje obiteljskog života svojih pripadnika i olakšati njihovu prilagodbu vojnoj

profesiji. S obzirom na demografske trendove i značajne promjene obiteljske strukture koje su sve očitije i u vojnim organizacijama, ustrajanje u zahtjevu da se obitelji vojnih pripadnika moraju prilagoditi potrebama vojne organizacije i/ili da se jednostavnim mjerama može udovoljiti različitim i sve složenijim potrebama vojnog osoblja, čine takvu apsolutnu i jednosmjernu prilagodbu malo vjerojatnom. U ovom je kontekstu vrlo važno istaknuti razmišljanja da će vojno osoblje i njihove obitelji biti odaniji vojnoj instituciji ukoliko se i vojna organizacija više prilagodi obiteljskim potrebama svojih pripadnika (Segal, 1988; prema Adams i sur., 2006). Ako se unutar vojne organizacije pozornost ne usmjeri na probleme povezane sa zahtjevima radnog mjesta, a s kojima se suočavaju obitelji profesionalnih vojnika, nemoguće je izbjeći potencijalni negativni utjecaj obiteljskih kriza na vojsku (Harrell, 2001; prema Adams i sur., 2006).

Zaključno se može istaknuti kako se zbog sve većih zahtjeva radnih mjesta u vojsci, u kombinaciji s tradicionalnim zahtjevima braka i roditeljstva, očekuje da su djelatne pripadnice obrambenog sustava izložene stresu i doživljavaju sukob radne i obiteljske uloge. Stoga će se ovim istraživanjem nastojati prikupiti relevantni podaci o usklađenosti obiteljskog i profesionalnog života odnosno stupnju doživljene interferencije plaćenog rada i obitelji majki zaposlenih u hrvatskom obrambenom sustavu. Dobiveni rezultati mogli bi koristiti donositeljima ključnih odluka u vojnoj organizaciji, vojnim zapovjednicima i vojnom osoblju u razvijanju mjera za poboljšanje kvalitete života zaposlenih majki, a time i poboljšanju ukupne borbene spremnosti i zadržavanju kvalitetnog osoblja u vojsci. S obzirom na specifične zahtjeve vojne profesije, to zasigurno predstavlja važno, ali i etički ispravno postupanje.

## 2. CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA

Svrha ovog istraživanja jest empirijski provjeriti pretpostavke o povezanosti određenih psihosocijalnih činitelja s doživljajem interferencije između zahtjeva plaćenog rada i obitelji u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH te ispitati može li se i u kojoj mjeri odabranim skupom varijabli objasniti dva moguća doživljaja interferencije posla i obitelji – doživljaja ometanja obiteljskog života zbog plaćenog rada i doživljaja ometanja plaćenog rada zbog obiteljskog života.

Postojeća raznolikost pretpostavki o međusobnim odnosima područja obiteljskog života i područja plaćenog rada upućuju na potrebu njihove empirijske provjere. Ovim istraživanjem razmatraju se međusobni odnosi i interakcije varijabli vezanih uz interferenciju obiteljskog i poslovnog života koje autori u ovom području smatraju relevantnima, a što do sada nije bilo istraživano na uzorku pripadnica hrvatskih obrambenih snaga.

Stoga je cilj ovog istraživanja bio utvrditi interferenciju obiteljskog života i plaćenog rada majki zaposlenih na mjestima djelatnih vojnkinja, dočasnica i časnica u obrambenom sustavu RH te ustanoviti u kakvom je odnosu doživljaj (obje vrste) interferencija s nekim demografskim značajkama te značajkama obiteljskog, socijalnog i radnog okruženja.

S obzirom na svrhu i cilj istraživanja te na temelju teorijskih razmatranja i postojećih empirijskih nalaza, postavljeni su sljedeći problemi i hipoteze:

1. Utvrditi percipirani stupanj interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

Zbog specifičnih zahtjeva vojnog poziva očekuje se da aktivnosti iz područja rada u određenoj mjeri ometaju ispunjavanje obiteljskih obveza u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

2. Utvrditi percipirani stupanj interferencije obiteljskog života s plaćenim radom u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

Zbog potrebe ispunjavanja različitih obiteljskih obveza, očekuje se da obiteljski život u određenoj mjeri sprječava obavljanje radnih obveza u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

3. Provjeriti postoji li razlika u percepciji intenziteta obje vrste interferencije obiteljskog života i plaćenog rada u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

Sukladno nalazima dosadašnjih istraživanja, očekuje se da će stupanj u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život biti značajno viši od stupnja u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH (Frone i sur., 1997; Byron, 2005; Adams i sur, 2006; Čudina-Obradović i Obradović, 2006).

4. Utvrditi ukupni i samostalni doprinos pojedinih radnih, obiteljskih, socijalnih i demografskih varijabli u predikciji stupnja u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

Očekuje se da će odabrani prediktorski skupi varijabli značajno doprinosti objašnjenju stupnja u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH. Sukladno teorijskim postavkama i rezultatima istraživanja, radne varijable biti će snažniji prediktori interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom u odnosu na obiteljske, socijalne i demografske varijable (Frone i sur., 1997; Byron, 2005).

5. Utvrditi ukupni i samostalni doprinos pojedinih radnih, obiteljskih, socijalnih i demografskih varijabli u predikciji stupnja u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH.

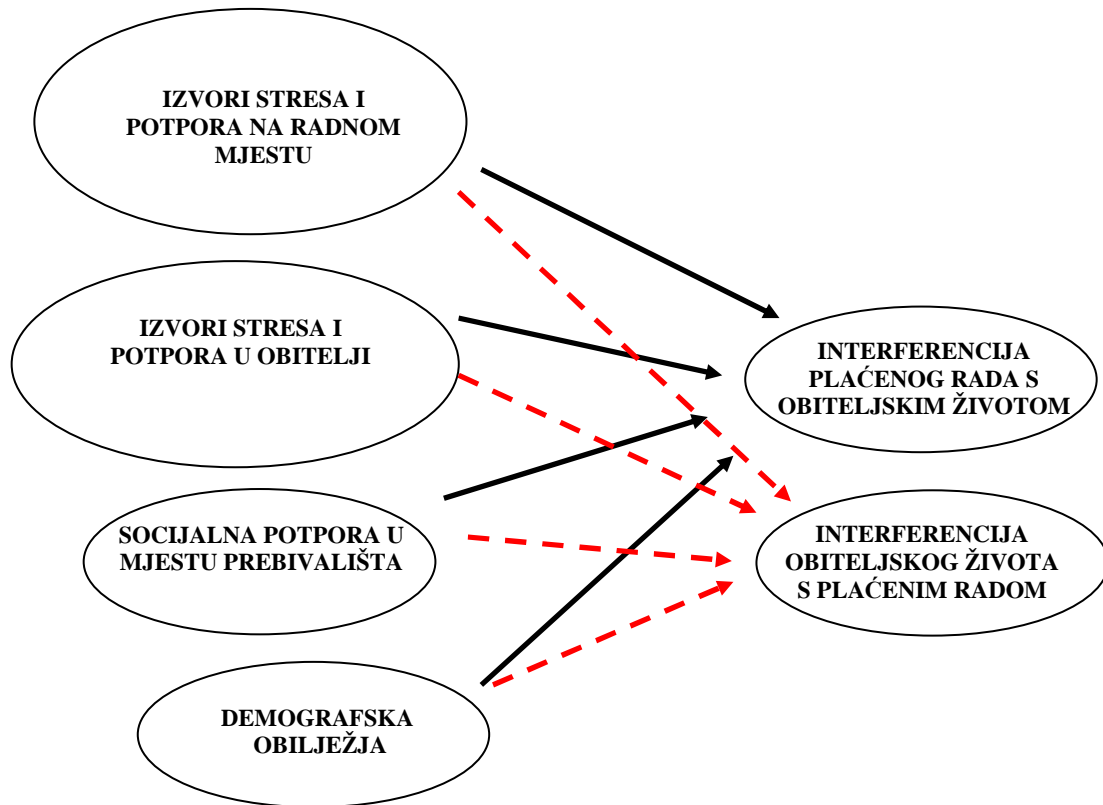
Očekuje se da će odabrani prediktorski skupi varijabli značajno doprinosti objašnjenju stupnja u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH. Sukladno teorijskim postavkama i rezultatima istraživanja, obiteljske i socijalne varijable biti će snažniji prediktori interferencije obiteljskog života s plaćenim radom u odnosu na radne i demografske varijable, (Frone i sur., 1997; Byron, 2005).

## 2.1. MODEL ISTRAŽIVANJA

U ovom će se istraživanju kao polazni teorijski okvir koristiti integrativni model radno-obiteljskog međudjelovanja (*model of the work-family interface*) Frone i suradnika (1992; 1997). Ovaj model objedinjava najznačajnije konceptualizacije izvora i učinaka sučelja radnog i obiteljskog područja, a iz kojeg su odabrani pojedini dijelovi koji su bili relevantni za ciljeve našeg istraživanja. Skup prediktora je uz varijable sadržane u polaznom modelu nadopunjen još nekim varijablama na čiju su važnost ukazala brojna istraživanja. To se ponajprije odnosi na varijable koje su povezane s demografskim obilježjima i dostupnošću različitih mjera potpore u usklađivanju radnih i obiteljskih obveza (Frone i sur., 1997; Kinninen i Mauuno, 1998; Grzywacz i Marks, 2000; Aycan i Eskin, 2005; Lippe i sur., 2006). Pretpostavka je da će takva kombinacija varijabli bolje reprezentirati složenost odnosa između brojnih čimbenika koji utječu na usklađenost obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki.

Potencijalni prediktori obje vrste interferencije plaćenog rada i obiteljskog života podijeljeni su u četiri skupine. Prva se skupina varijabli odnosi na obilježja plaćenog rada te uključuje varijable koje opisuju karakteristike radnog konteksta, a povezane su s izvorima radnog stresa i potpore na radnom mjestu (objektivni i subjektivni indikatori). Druga se skupina varijabli odnosi na značajke obitelji sudionica istraživanja, treća uključuje dostupnost javnih usluga potpore u mjestu prebivališta kao obilježje socijalnog okruženja, a četvrta se skupina varijabli odnosi na demografske karakteristike zaposlenih majki. Riječ je o gruboj podjeli varijabli u pojedine skupine jer pripadnost varijable određenoj kategoriji ne isključuje indikativnost te iste varijable i za neki drugi skup obilježja. Tako se, primjerice, varijabla *broj djece u obitelji* u ovom istraživanju koristi kao obilježje obitelji sudionica ispitivanja, iako bi se navedena varijabla mogla koristiti i kao demografsko obilježje. Model istraživanja prikazan je na slici 2.

Slika 2.  
Konceptualni model istraživanja





U tablici 2.1. prikazane su sve varijable koje su obuhvaćene ovim istraživanjem.

*Tablica 2.1.*

Shematski prikaz varijabli uključenih u istraživanje

PREDIKTORI	KRITERIJI
<i>Radne varijable</i>	<p data-bbox="981 719 1394 801"><b>1. Interferencija plaćenog rada s obiteljskim životom</b></p> <p data-bbox="981 972 1437 1055"><b>2. Interferencija obiteljskog života s plaćenim radom</b></p>
<ul data-bbox="263 539 834 748" style="list-style-type: none"> <li>• vrijeme provedeno u radu</li> <li>• vrijeme odvojenosti od obitelji</li> <li>• vrijeme putovanja kuća-posao-kuća</li> <li>• dostupnost mjera potpore na radnom mjestu</li> <li>• sigurnost zaposlenosti</li> <li>• jasnoća radne uloge</li> </ul>	
<i>Obiteljske i socijalne varijable</i>	
<ul data-bbox="263 860 826 1173" style="list-style-type: none"> <li>• bračni status</li> <li>• zaposlenički status partnera</li> <li>• vrijeme provedeno u obiteljskim obvezama</li> <li>• broj djece u obitelji</li> <li>• dob najmlađeg djeteta</li> <li>• skrb za starijeg/nemoćnog člana obitelji</li> <li>• raspodjela obiteljskih obveza</li> <li>• dostupnost neplaćene potpore obitelji</li> <li>• dostupnost plaćene potpore obitelji</li> </ul>	
<ul data-bbox="263 1196 799 1225" style="list-style-type: none"> <li>• dostupnost javnih usluga potpore obitelji</li> </ul>	
<i>Demografske varijable</i>	
<ul data-bbox="263 1330 855 1471" style="list-style-type: none"> <li>• dob ispitanice</li> <li>• stupanj obrazovanja ispitanice</li> <li>• prosječni mjesečni prihod po članu kućanstva</li> <li>• profesionalni status</li> </ul>	

### **3. METODA**

#### **3.1. SUDIONICI ISPITIVANJA**

##### **3.1.1. Sociodemografska obilježja uzorka**

U ispitivanju su sudjelovale 624 žene zaposlene u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama Republike Hrvatske, a koje imaju djecu koja zajedno s njima žive u zajedničkom kućanstvu. Sve sudionice istraživanja zaposlene su na ustrojbenim mjestima djelatnih vojnih osoba odnosno djelatne časnice, dočasnice i vojnkinje. Prema profesionalnom statusu, u uzorku je najmanje majki zaposlenih na vojničkim dužnostima (9,78%), značajan je broj časnica (32,85%), a najviše je dočasnica (57,37%).

Prosječna dob sudionica koje su se odazvale ispitivanju je 41,37 godina, a kreće se u rasponu od 24 do 58 godina života. Od majki koje su zaposlene u obrambenom sustavu RH, manji broj ih je u dobi od 20 do 25 godina života (1,77%), nešto više u dobnoj skupini od 26 do 30 godina (4,17%), kao i u dobi između 31 i 35 godina života (5,78%). U uzorku pripadnica obrambenog sustava RH najviše je majki koje su u dobi od 36 do 40 (33,87%) te od 41 do 45 godina života (32,58%). Značajno opada broj majki u dobnoj skupini od 46 do 50 godina (15,73%), a još ih je manje starijih od 51 godinu (6,10%). Podatak o tomu da čak 66,45% majki zaposlenih u obrambenom sustavu spada u dobnu skupinu između 36 i 45 godina, u skladu je s demografskom pojavom odgađanja majčinstva, povezano s boljim obrazovanjem žena i njihovim sve kasnijim zapošljavanjem. Mali broj žena u najstarijoj dobnoj kategoriji može se povezati ponajviše s činjenicom da je dio djece žena (majki) iz te dobne skupine vjerojatno osnovao svoje obitelji i/ili više ne živi s roditeljima, ali s obzirom na to da je riječ o vojnoj populaciji i s trendom ranijeg umirovljenja djelatnih vojnih osoba.

U uzorku su zastupljene pripadnice obrambenog sustava iz svih hrvatskih regija. Prema regionalnoj pripadnosti u sjeverozapadnoj Hrvatskoj, koju čine Grad Zagreb,

Zagrebačka županija, Krapinsko-zagorska županija, Varaždinska županija, Koprivničko-križevačka županija i Međimurska županija živi 45,50% sudionica istraživanja. U jadranskoj Hrvatskoj koju čine Primorsko-goranska, Ličko-senjska, Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Dubrovačko-neretvanska i Istarska županija živi 28,78% sudionica istraživanja. Najmanje sudionica istraživanja, njih 25,72% živi u panonskoj Hrvatskoj koju čine Sisačko-moslavačka, Karlovačka, Bjelovarsko-bilogorska, Virovitičko-podravska, Požeško-slavonska, Brodsko-posavska, Osječko-baranjska i Vukovarsko-srijemska županija.

Ukupni prosječni mjesečni prihodi po članu kućanstva sudionica istraživanja kreću se u rasponu od 1 000 do 11 000 kuna, u prosjeku 3 301,63 kuna. S obzirom na visinu prosječnih mjesečnih prihoda po članu kućanstva, 62,50% sudionica istraživanja ima prosječne prihode u rasponu između 2001 i 4000 kuna, zatim, 20,10% ih ima u prosječnom iznosu do maksimalno 2000 kuna. Manji broj sudionica, 14,02% iznosi podatke o prosječnim prihodima između 4001 i 6000 kuna, a najmanje je onih koji imaju prihode iznad 6001 kuna, i to 3,38%.

S obzirom na obrazovnu strukturu uzorka vidljivo je da među sudionicama istraživanja nema onih koje su završile samo osnovnu školu, 63,72% ih je završilo srednju školu, što predstavlja dostignutu razinu naobrazbe većine sudionica istraživanja. Sa završenom višom školom (uključujući i prvostupnice) 12,4% je sudionica istraživanja, s visokom stručnom spremom njih je 22,15%, a najmanje je magistrica i doktorica znanosti, samo 2,09%. Dobiveni pokazatelji u skladu su s očekivanim, s obzirom na profesionalni status sudionica istraživanja, zato jer je za zapošljavanje na vojničkim i dočasničkim dužnostima jedan od temeljnih preduvjeta završena najmanje srednja škola, a za sve časničke dužnosti najmanje viša stručna sprema. S obzirom na manji broj sudionica, u nekim od obrazovnih kategorija, za potrebe daljnjeg istraživanja ova je varijabla dihotomizirana na majke sa srednjim i majke s visokim obrazovanjem, što je prikazano u tablici 3.1.

Tablica 3.1.

Obrazovni status \_dihotomizirano (N = 623)

	frekvencija	postotak (%)
SSS	397	63,72
VŠS/VSS	226	36,28

Većina sudionica istraživanja, njih 82,83%, žive u bračnoj i/ili partnerskoj zajednici, a 17,17% ne žive s partnerom (rastavljene, udovice, samohrane majke). Prema iskazu sudionica istraživanja, s obzirom na radni status njihova supruga/partnera 67,28% ih ima zaposlenog partnera, 5,18% ih ima nezaposlenog partnera, a 27,54% ima partnere koji su umirovljenici. S obzirom na manji broj sudionica u pojedinim kategorijama, za potrebe daljnjeg istraživanja varijabla zaposleničkog statusa supruga/partnera također je dihotomizirana (sudionice čiji su supružnici/partneri zaposleni i one čiji supružnici/partneri nisu zaposleni), što se vidi u tablici 3.2.

Tablica 3.2.

Zaposlenički status partnera \_dihotomizirano (N = 541)

	frekvencija	postotak (%)
Partner zaposlen	364	67,28
Partner nije zaposlen	177	32,72

Sudionice istraživanja žive u obiteljima koje imaju jedno dijete (37,34%), dvoje djece (45,99%), troje djece (13,30%) te četvero i više djece (3,37%). Prosječna dob najmlađeg djeteta koje živi u obiteljima sudionica istraživanja je 10,72 godina, a raspon dobi najmlađeg djeteta kreće se od 1 do 27 godina. Za potrebe ovog istraživanja varijabla dobi najmlađeg djeteta koje živi u obitelji kategorizirana je u pet kategorija. Manji broj sudionica istraživanja ima najmlađe dijete jasličke dobi (13,14%) i srednjoškolskog uzrasta (13,78%), više je majki koje imaju najmlađe dijete vrtićke dobi (21,15%), a najviše sudionica ima djecu uzrasta osnovne škole (40,87%). Prema iskazu sudionica istraživanja, najmanje je majki koje imaju punoljetnu djecu koja zajedno s njima žive i nemaju vlastitu obitelj (11,06%).

Tablica 3.3.  
Sociodemografska obilježja uzorka (N = 624)

	broj ispitanika	postotak
<b>Profesionalni status:</b>		
1 – vojnkinja	61	9,78%
2 – dočasnica	358	57,37%
3 – časnica	205	32,85%
<b>Dob:</b>		
20 – 25	11	1,77%
26 – 30	26	4,17%
31 – 35	36	5,78%
36 – 40	211	33,87%
41 – 45	205	32,58%
46 – 50	98	15,73%
51 – 55	32	5,14%
56 – 60	6	0,96%
<b>Obrazovni status:</b>		
1 – SSS	397	63,72%
2 – VŠS/prvostupnik	75	12,04%
3 – VSS	138	22,15%
4 – magisterij, doktorat	13	2,09%
<b>Bračni status:</b>		
1 – sa suprugom/partnerom	516	82,83%
2 – bez supruga/partnera	107	17,17%
<b>Zaposlenički status partnera:</b>		
1 – zaposlen	364	67,28%
2 – nezaposlen	28	5,18%
3 – umirovljenik	149	27,54%
<b>Prosječni mjesečni prihod po članu kućanstva (u kunama):</b>		
1 – do 2000,00	119	20,10%
2 – 2001,00 – 4000,00	370	62,50%
3 – 4001,00 – 6000,00	83	14,02%
4 – više od 6001,00	20	3,38%
<b>Regija prebivališta:</b>		
1 – sjeverozapadna Hrvatska	283	45,50%
2 – panonska Hrvatska	160	25,72%
3 – jadranska Hrvatska	179	28,78%
<b>Broj djece koja žive u obitelji:</b>		
1 – jedno	233	37,34%
2 – dvoje	287	45,99%
3 – troje	83	13,30%
4 – četvero i više	21	3,37%
<b>Dob najmlađeg djeteta:</b>		
1 – 3 godine	82	13,14%
4 – 7 godine	132	21,15%
8 – 15 godina	255	40,87%
16 – 19 godina	86	13,78%
20 i više	69	11,06%

### 3.1.2. Odabir uzorka

Žene zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu čine brojčano respektabilnu skupinu, a prema podacima Personalne središnjice početkom 2011. godine bilo ih je ukupno 1501, što predstavlja 10% ukupnog djelatnog sastava. Među njima je veliki broj majki pa je upravo ta populacija obuhvaćena i ovim istraživanjem. S obzirom na obilježja vojne populacije sigurno bi bilo vrijedno prikupiti podatke i od očeva zaposlenih u vojsci. Međutim, profesionalni vojni sastav koji u većem broju čine muškarci, često je predmetom različitih vrsta procjena i ispitivanja pa se očekivalo da će se fokusiranje na ženski dio profesionalne vojne populacije potaknuti njihov interes i motivacija za sudjelovanjem u ovom istraživanju. Odaziv sudionica to je i potvrdio.

U istraživanje nisu uključene državne službenice i namještenice već samo pripadnice djelatnog vojnog sastava Oružanih snaga i Ministarstva obrane RH, odnosno djelatne časnice, dočasnice i vojnkinje. U formiranju uzorka koristila se personalna baza podataka obrambenog sustava RH. Za svaku od sedam glavnih ustrojstvenih cjelina obrambenog sustava načinio se abecedni popis svih žena koje udovoljavaju kriterijima uključivanja u ispitivanje. Ispitivanjem su obuhvaćene sudionice iz svih postrojbi i ustrojstvenih cjelina obrambenog sustava neovisno o njihovom teritorijalnom razmještaju.

Umjesto slučajnog odabira, za potrebe istraživanja formiran je prigodni uzorak, ovisno o nazočnosti žena s popisa u svakoj od ustrojstvenih cjelina u vrijeme provedbe istraživanja, njihovom odazivu i principu dragovoljnosti. Istraživanjem su obuhvaćene majke koje su zaposlene u svim ustrojstvenim cjelinama hrvatskog obrambenog sustava što se vidi i iz sljedećeg tabličnog prikaza.

Tablica 3.4.

Broj sudionica istraživanja s obzirom na pripadnost temeljnim ustrojstvenim cjelinama obrambenog sustava RH

<b>Ustrojstvene cjeline</b>	<b>broj sudionica</b>	<b>%</b>	<b>ČASNICE</b>	<b>DOČASNICE</b>	<b>VOJNIKINJE</b>
Ministarstvo obrane RH	26	4,17	22	4	0
Glavni stožer Oružanih snaga	80	12,82	36	44	0
Hrvatsko ratno zrakoplovstvo i protuzračna obrana	96	15,38	35	58	3
Hrvatska ratna mornarica	61	9,78	27	31	3
Hrvatska kopnena vojska	228	36,54	37	137	54
Hrvatsko vojno učilište	31	4,96	8	23	0
Zapovjedništvo za potporu	102	16,35	40	61	1
<b>Ukupno</b>	<b>624</b>	<b>100,00</b>	<b>205</b>	<b>358</b>	<b>61</b>

### 3.2. POSTUPAK

Prvi dio istraživanja odnosio se na proces dobivanja suglasnosti nadređenih i pripremu zapovijedi načelnika Glavnog stožera što je omogućilo organizaciju i provedbu ispitivanja na svim lokacijama i u svim ustrojstvenim cjelinama. Nadalje, prikupili su se i potrebni podaci iz personalne baze podataka ključni u postupku uzorkovanja. U ovom dijelu istraživanja kontaktirani su i vojni psiholozi koji su sudjelovali u organizaciji i provedbi ispitivanja po pojedinim postrojbama.

Druga faza istraživanja odnosila se na provedbu glavnog ispitivanja u razdoblju od 16. do 25. svibnja 2011. godine u radnim prostorima svih sedam ustrojstvenih cjelina obrambenog sustava (vidi tablicu 3.4.). U organizaciji istraživanja i prikupljanju podataka sudjelovali su vojni psiholozi zaposleni u personalnim odjelima pojedinih ustrojstvenih cjelina koji su prethodno pripremljeni za provedbu ispitivanja. U svakoj su ustrojstvenoj cjelini vojni psiholozi zajedno s upitnicima dobili i popis djelatnica iz te postrojbe koje zadovoljavaju kriterije sudjelovanja u istraživanju. Zaposlenice s popisa koje su u vrijeme provođenja ispitivanja bile dostupne u svojim postrojbama, ispitivači su motivirali za sudjelovanje. One zaposlenice koje su pristale sudjelovati, dobile su anketni upitnik koji je obuhvaćao pitanja o njihovom obiteljskom i profesionalnom životu, objašnjena im je svrha ispitivanja te zajamčena anonimnost prikupljenih podataka. Istaknuto im je da će se dobiveni podaci obrađivati i koristiti isključivo na razini skupine i za potrebe istraživanja. Ovisno o značajkama postrojbi i broju potencijalnih sudionika, ispitivanja su provedena individualno ili u manjim skupinama, čiji je broj varirao od tri do deset.

Sudjelovanje u ispitivanju bilo je dragovoljno, a svaka je sudionica bila u mogućnosti i pojedinačno se obratiti ispitivaču u slučaju nejasnoća pri ispunjavanju upitnika. Sukladno konkretnim dogovorima tijekom provedbe ispitivanja, veliki dio upitnika ispunjen je i prikupljen neposredno nakon podjele, dok je manji broj sudionica upitnike (ispunjene i/ili neispunjene) dostavilo svojim ispitivačima naknadno (do tjedan dana nakon podjele upitnika). Vraćeno je 639 ispunjenih upitnika od ukupno 670 podijeljenih, što predstavlja visoki postotak odaziva sudionika, 95%. Dio



upitnika (15) odbačen je iz obrade zbog nepotpunih podataka odnosno većeg broja (više od 10%) neodgovorenih pitanja. U konačnu su obradu tako uključeni upitnici 624 pripadnice obrambenog sustava Republike Hrvatske.

### **3.3. INSTRUMENTARIJ**

Za potrebe istraživanja konstruiran je anketni upitnik koji je sadržavao sljedeće instrumente i mjere:

#### **3.3.1. Interferencija plaćenog rada s obiteljskim životom**

*Interferencija plaćenog rada s obiteljskim životom* ispitivala se ljestvicom od sedam čestica Likertovog tipa i rasponom procjena od 1 (gotovo nikad) do 4 (gotovo svakog dana), a koja ispituje percipiranu učestalost kojom plaćeni rad dolazi u konflikt s obiteljskim životom. Ljestvica je preuzeta iz istraživanja Šverka i sur. (2002), a njezine su čestice preuzete i prilagođene iz nekoliko skala (Frone i sur., 1992; Gutek, Searle, Klepa, 1991; prema Šverko i sur., 2002). Primjer čestice je: „*Moj posao sprječava me u želji da posvetim više vremena obitelji i prijateljima.*“ Rezultat je izražen kao aritmetička sredina (prosječni rezultat) pri čemu viši rezultat znači viši stupanj interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom. U istraživanju Šverka i sur. (2003), kao i u istraživanju Jelušić i Maslić Seršić (2005), *Cronbachov alpha* koeficijent iznosio je 0,89, dok je u ovom istraživanju bio 0,91.

#### **3.3.2. Interferencija obiteljskog života s plaćenim radom**

*Interferencija obiteljskog života s plaćenim radom* ispitivala se ljestvicom od sedam čestica Likertovog tipa i rasponom procjena od 1 (gotovo nikad) do 4 (gotovo svakog dana), kojom se ispituje percipirana učestalost kojom obveze u obitelji dolaze u konflikt s aktivnostima povezanim s plaćenim radom (Šverko i sur., 2002). Primjer čestice je: „*Smanjen mi je učinak u poslu zbog toga što se iscrpim u privatnom životu.*“ Rezultat je izražen kao aritmetička sredina (prosječni rezultat) pri čemu viši

rezultat znači viši stupanj interferencije obiteljskog života s plaćenim radom. U ovom je istraživanju *Cronbachov alpha* koeficijent 0,83, dok je u radu Šverka i suradnika (2002), kao i u istraživanju Jelušić i Maslić Seršić (2005) iznosio 0,77.

### **3.3.3. Radne varijable**

Varijable radnog okruženja koje su se ispitivale u ovom istraživanju uključivale su vrijeme provedeno u radu, vrijeme odvojenosti od obitelji, vrijeme putovanja, sigurnost posla, dostupnost organizacijskih mjera potpore i jasnoća radne uloge.

*Vrijeme provedeno u plaćenom radu* ispitivalo se jednim pitanjem u kojem se tražila procjena ukupnog broja sati koje sudionica prosječno tjedno posvećuju svojim radnim obvezama, uključujući i dodatne radne sate koji se ne stignu obaviti na radnom mjestu.

*Odvojenosti od obitelji* ispitivala se jednim pitanjem u kojoj se tražila procjena dana provedenih odvojeno od obitelji zbog prirode posla (vježbe, tereni, misije, školovanje, službeno putovanje i sl.) u posljednjih 12 mjeseci.

*Vrijeme putovanja* ispitivalo se jednim pitanjem u kojem se tražila procjena vremena (u satima i minutama) koje sudionice ukupno dnevno provedu na putovanju od kuće na posao i s posla kući.

*Dostupnost mjera potpore na radnom mjestu* ispitivala se jednim pitanjem u kojem su sudionice procjenjivale koliko su im, u odnosu na ono što im treba, dostupne mjere potpore na radnom mjestu (1 = uopće mi nisu dostupne; 2 = rijetko su mi dostupne; 3 = često su mi dostupne; 4 = uvijek su mi dostupne). Veći rezultat znači veću dostupnost organizacijskih mjera potpore. Za dobivanje podataka o tomu koje su organizacijske mjere potpore sudionicama istraživanja dostupne na njihovom radnom mjestu, koristila se ljestvica od sedam čestica preuzeta i modificirana iz rada Jelušić i Maslić Seršić (2005). U ček listi sudionice su označavale koje su im od navedenih mjera potpore povezanih s fleksibilnošću radnog mjesta i nekim drugim materijalnim pogodnostima, na njihovom radnom mjestu dostupne. Dobiveni podaci

analizirali su se na razini deskripcije ovisno o čestini dostupnosti svake od navedenih organizacijskih mjera.

*Jasnoća radnih uloga* ispitivala se primjenom *Upitnika jasnoće uloga* koji je 1994. godine konstruiran u okviru Društva za psihološku pomoć Zagreb, autorica M. Ajduković, V. Vizek – Vidović i R. Prišlin. Upitnik se sastoji od 16 tvrdnji koje opisuju različite potencijalne probleme na koje zaposlenik nailazi obavljajući svoju radnu ulogu, a naglasak je na jasnoći i strukturiranosti posla koji treba obaviti. Zadatak ispitanika je da za svaku navedenu tvrdnju označi u kojoj se mjeri ona odnosi na njega na ljestvici od pet stupnjeva (1 = nikad se ne događa; 2 = rijetko se događa; 3 = ponekad se događa; 4 = često se događa; 5 = stalno se događa). Konačan rezultat formira se kao jednostavna suma skalnih vrijednosti tako da se teorijski raspon rezultata kreće od 16 do 80, pri čemu veći ukupni rezultat upućuje na manju jasnoću radne uloge (i veće probleme u obavljanju posla). U ovom istraživanju pouzdanost izražena *Cronbachovim alfa* koeficijentom za skalu jasnoće radnih uloga iznosi 0,91, dok je u radu Ljubotine i Družić (1966) ona iznosila 0,78.

*Sigurnost posla* procjenjivala se jednim pitanjem preuzetim iz rada Dobrotić i Laklije (2009) za koje su bili ponuđeni odgovori na ljestvici od 1 (vrlo vjerojatno da) do 5 (vrlo vjerojatno ne), pri čemu niži rezultat (odgovor) znači nižu razinu sigurnosti posla odnosno veću nesigurnost.

### **3.3.4. Obiteljske i socijalne varijable**

Podaci o obiteljskim obilježjima sudionica istraživanja u najvećoj su mjeri prikupljeni uobičajenim demografskim pitanjima koja su bila sastavni dio anketnog upitnika. Skupini obiteljskih varijabli pridodana je i varijabla koja se odnosi na procjenu dostupnosti javnih servisa potpore obitelji u mjestu prebivališta iako ona temeljno predstavlja varijablu socijalnog okruženja. Stoga su obiteljske varijable koje su korištene u ovom istraživanju uključivale bračni status, zaposlenost supruga/partnera, vrijeme provedeno u obiteljskim obvezama, broj djece u obitelji, dob najmlađeg djeteta, skrb za starijeg/nemoćnog člana obitelji, raspodjelu

obiteljskih obveza, korištenje neinstitucionalnih oblika potpore obitelji i dostupnost institucionalnih usluga potpore obitelji.

Varijabla *bračni status* definirana je preko odgovora na pitanje u kojem se pitalo sudionice žive li sa suprugom/partnerom (1 = živim sa suprugom/partnerom; 2 = ne živim sa suprugom/partnerom).

Varijabla *zaposlenički status supruga/partnera* (1 = zaposlen; 2 = nezaposlen; 3 = umirovljenik) zbog malog broja odgovora u kategorijama nezaposlen i umirovljenik naknadno je dihotomizirana zbog lakše obrade i jasnoće interpretacije. Sudionice su podijeljene na one čiji su partneri zaposleni i one čiji partneri nisu zaposleni.

*Vrijeme provedeno u obiteljskim obvezama* ispitivalo se jednim pitanjem u kojem se od sudionica tražila procjena ukupnog tjednog broja sati koje prosječno provedu u obavljanju zahtjeva obitelji i doma (briga o djeci ili drugim članovima obitelji, kuhanje, pospremanje, kupovina, školske obveze djece itd.).

*Broj djece u obitelji* ispitivao se pitanjem o broju djece koji žive u obitelji (zajedno s roditeljima), gdje su biti ponuđeni odgovori u rasponu od 0 do 4 (0 = bez djece ili bez djece koja žive u obitelji; 1 = jedno dijete; 2 = dvoje djece; 3 = troje djece; 4 = četvero ili više djece).

*Dob najmlađeg djeteta* ispitala se jednim pitanjem o navršenoj godini života najmlađeg djeteta koje živi u obitelji zajedno s roditeljima.

*Skrb za starije i/ili nemoćne članove obitelji* ispitivala se jednom česticom preuzetom iz rada Dobrotić i Laklije, (2009) kojim se procjenjuje potreba uključenosti ispitanika u skrbi za starije i/ili nemoćne članove obitelji. Ponuđeni su odgovori na ljestvici od 1 do 6 (1 = nikada; 2 = rjeđe; 3 = jednom/dva puta mjesečno; 4 = jednom/dva puta tjedno; 5 = tri/četiri puta tjedno; 6 = svaki dan). Veći rezultat znači veću potrebu uključenosti u skrb za starijeg/nemoćnog člana obitelji.

*Raspodjela poslova u obitelji* ispitivala se jednom česticom kojom se ispituje percepcija raspodjele obveza u obitelji i domu, preuzetom od Šverka i sur. (2002). Ponuđeni su odgovori u rasponu od 1 do 3 (1 = pretežno ja; 2 = podjednako dijelimo sve obveze; 3 = pretežno moj suprug/partner). Zbog malog broja odgovor, varijabla je dihotomizirana na sudionice koje pretežno same obavljaju sve obveze i one kojima partneri pomažu).

*Dostupnost neplaćene i plaćene ispomoći obitelji (neinstitucionalna potpora)* ispitivala se s dva pitanja u kojima su sudionice procjenjivale koliko im je u odnosu na ono što im treba dostupna neplaćena ispomoć članova šire obitelji i/ili prijatelja odnosno koliko im je dostupna plaćena ispomoć u poslovima vezanim uz obitelj i dom (1 = uopće mi nije dostupno; 2 = rijetko mi je dostupno; 3 = često mi je dostupno; 4 = uvijek mi je dostupno). Viši rezultat znači veću dostupnost svake od navedene vrste neinstitucionalne potpore obitelji.

*Dostupnost javnih usluga potpore obitelji* ispitivala se jednim pitanjem u kojem su sudionice trebale procijeniti koliko su im u odnosu na ono što im treba dostupne javne usluge potpore obitelji u mjestu prebivališta (1 = uopće mi nisu dostupne; 2 = rijetko su mi dostupne; 3 = često su mi dostupne; 4 = uvijek su mi dostupne). Viši rezultat znači veću dostupnost mjera. Ujedno je za potrebe ovog istraživanja konstruirana ljestvica koja se sastoji od sedam čestica u kojoj su navedene različite vrste institucionalnih usluga potpore obitelji važnih za usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života. Sudionice su trebale u ček listu označiti koje su im od navedenih vrsta javnih usluga potpore obiteljima dostupne u njihovom mjestu prebivališta. Dobiveni podaci analizirali su se na deskriptivnoj razini, i to prema frekvenciji dostupnosti svake od sedam navedenih mjera usluga javne potpore obiteljima.

### **3.3.5. Demografske varijable**

Uobičajenim demografskim pitanjima obuhvaćeni su i drugi potencijalni činitelji koji bi mogli biti povezani s doživljajem interferencije obiteljskog života i plaćenog rada.

Demografske varijable definirane su na temelju odgovora na pitanja u upitniku koja se odnose na *dob* (godina rođenja), *stupanj obrazovanja* (1 = nezavršena i završena osnovna škola; 2 = završena srednja škola; 3 = više/visoko obrazovanje; 4 = znanstveni poslijediplomski studij/magisterij, doktorat), *prosječni ukupni mjesečni prihod obitelji po članu kućanstva u kunama*, profesionalni status u vojsci (1 = vojnkinja, 2 = dočasnica, 3 = časnica) te županiju prebivališta.

## 4. REZULTATI

Podaci prikupljeni u istraživanju analizirani su u nekoliko koraka. U ovom poglavlju slijede rezultati dobiveni primjenom anketnog upitnika i vezani uz probleme istraživanja.

U poglavlju 4.1. prikazani su osnovni univariatni statistički pokazatelji za varijable korištene u istraživanju, napravljena je validacija korištenih ljestvica te su izračunate interkorelacije među korištenim varijablama. Rezultati povezani s odgovorom na prva tri problema istraživanja objašnjavaju se u poglavlju 4.2. Poglavlje 4.2.1. odnosi se na rezultate u obje kriterijske varijable interferencije plaćenog rada i obitelji. Sadrži analizu doživljaja zastupljenosti (učestalosti) obje vrste interferencije u majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske odnosno percipirani stupanj u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život i percipirani stupanj u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad. U poglavlju 4.2.2. prikazani su rezultati provjere postojanja razlike u učestalosti kojom obiteljsko i radno područje međusobno interferiraju odnosno dolaze u konflikt. Slijede potpoglavlja u kojima su provjeravane razlike u doživljaju stupnja obje vrste interferencije prema pojedinim varijablama (dob ispitanice, dob najmlađeg djeteta, broj djece u obitelji, bračni status, profesionalni status u vojsci). U poglavlju 4.2.3. analizira se dostupnost različitih oblika potpore obiteljima sudionica istraživanja.

Povezanost odabranog skupa radnih, obiteljskih, socijalnih i demografskih varijabli s doživljajem interferencije plaćenog rada i obiteljskog života kod majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH prikazana je u poglavlju 4.3. U poglavlju 4.3.1. opisani su rezultati višestruke regresijske analize za interferenciju plaćenog rada s obitelji, a u poglavlju 4.3.2 rezultati višestruke regresijske analize za interferenciju obiteljskog života s plaćenim radom.

## 4.1. DESKRIPTIVNA STATISTIKA I VALIDACIJA LJESTVICA

### 4.1.1. Deskriptivna statistika

U tablici 4.1. prikazani su rezultati deskriptivne statistike dobiveni primjenom anketnog upitnika na uzorku majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske na mjestima djelatnih vojnkinja, dočasnica i časnica (N = 624).

Tablica 4.1.

Pregled aritmetičkih sredina i standardnih devijacija varijabli korištenih u istraživanju

	M	SD	N
Dob	41,37	5,94	623
Bračni status (1 – 2)	1,17	0,38	623
Zaposlenost partnera (1 – 2)	1,33	0,47	541
Obrazovni status (1 – 2)	1,36	0,48	623
Prihod ( <i>u kunama</i> )	3.301,63	1.354,88	592
Obveze_obitelj ( <i>sati rada u obitelji</i> )	33,76	15,18	604
Broj djece (1 – 4)	1,83	0,78	624
Dob najmlađeg djeteta (1 – 5)	2,88	1,14	624
Skrb za stare/nemoć (1 – 6)	3,03	1,64	617
Raspodjela obveza_obitelj (1 – 2)	1,51	0,50	622
Obveze_rad ( <i>sati plaćenog rada</i> )	43,19	7,30	614
Putovanje_posao ( <i>u minutama</i> )	106,79	73,98	606
Odvojenost od obitelji ( <i>u danima</i> )	17,25	39,69	610
Sigurnost posla (1 – 5)	4,04	0,96	623
Dostupnost potpora_obit/prijatelji (1 – 4)	2,31	1,16	604
Dostupnost plaćene ispomoći (1 – 4)	1,56	0,97	587
Dostupnost javnih usluga (1 – 4)	2,87	1,15	594
Dostupnost mjera organiz_potpore (1 – 4)	2,21	1,04	607
Jasnoća rad_uloga_konfliktni zahtjevi (1 – 5)	2,12	0,76	605
Jasnoća rad_uloga_vremenski pritisak (1 – 5)	2,46	0,98	618
Jasnoća rad_uloga_nedostatak informacija (1 – 5)	1,98	0,64	618
Jasnoća rad_uloga_vажnost posla (1 – 5)	1,87	0,76	608
Jasnoća radnih uloga_ukupno (1 – 5)	33,0	9,65	623
Interferencija obitelj_rad (1 – 4)	1,46	0,42	624
Interferencija rad_obitelj (1 – 4)	1,72	0,58	624



#### 4.1.2. Validacija korištenih ljestvica

Ljestvice drugih autora koje su korištene u ovom radu validirane su postupcima faktorske analize (homogenost), izračunavanjem *Cronbachov alpha* koeficijenta (pouzdanost) te izračunavanjem *Kolmogorov-Smirnofljeva* testa (osjetljivost). Budući da ljestvica *jasnoća radnih uloga* nije imala zadovoljavajuću homogenost (čestice su se projicirale u 4 latentne dimenzije), konstruirane su četiri nove ljestvice s manjim brojem čestica, a provjerene su metrijske značajke ukupne ljestvice *jasnoće radnih uloga*.

Metrijske značajke validiranih te konstruiranih ljestvica prikazane su u tablici 4.2.

Tablica 4.2.

Validacija ljestvica primijenjenih u istraživanju (interferencije i jasnoće radnih uloga)

VAR	BROJ ČESTICA	CRONBACH ALPHA	EIGEN	% VAR	D* (K-S test)	SKEW	KURT
INT_OBI-RAD	7	0,83	3,56	51	0,141*	1,17	1,91
INT_RAD-OBI	7	0,91	4,50	64	0,108*	0,90	0,63
JRU_KONFLIKT	6	0,89	3,84	64	0,091*	0,53	-0,23
JRU_VREM_PR	2	0,80	1,66	83	0,144*	0,42	-0,28
JRU_NED_INF	5	0,82	2,95	59	0,095*	0,52	0,18
JRU_VAŽ_POS	3	0,76	2,03	68	0,164*	0,59	-0,49
JRU_UKUPNO	16	0,91	10,92	68	0,035	0,31	-0,21

\* - Granična vrijednost K-S testa za N = 624 iznosi  $D = 1.358/\sqrt{N} = 0,054$

**Legenda:**

**CRONBACH ALPHA** – koeficijent internalne konzistencije

**EIGEN** – objašnjena varijanca

**% VAR** – postotak objašnjene varijance

**D\*** – koeficijent *Kolmogorov-Smirnofljeva* testa

**SKEW** – koeficijent simetričnosti distribucije rezultata

**KURT** – koeficijent oblika distribucije rezultata

Ljestvicu *interferencije obitelj-rad* INT\_OBI-RAD čini 7 čestica kao i u izvornoj ljestvici. Ima vrlo dobru pouzdanost (0,83), a faktorom objašnjena varijanca iznosi 3,56, što predstavlja 51% ukupne varijance svih varijabli. Distribucija rezultata ljestvice prema rezultatu K-S testa značajnose razlikuje od normalne distribucije, a to pokazuju i koeficijenti oblika i simetričnosti distribucije rezultata.

Ljestvicu *interferencije rad-obitelj* INT\_RAD-OBI čini 7 čestica kao i u izvornoj ljestvici. Ima izvrsnu pouzdanost (0,91), a faktorom objašnjena varijanca iznosi 4,50, što predstavlja 64% ukupne varijance svih varijabli. I distribucija rezultata ljestvice *interferencije rad-obitelj* prema rezultatu K-S testa značajno se razlikuje od normalne distribucije, ali se koeficijenti oblika i simetričnosti distribucije rezultata nalaze u zadovoljavajućim granicama. Ljestvica *interferencije rad-obitelj* ima kvalitetnije mjerne značajke od ljestvice *interferencije obitelj-rad*.

Četiri konstruirane ljestvice *jasnoće radnih uloga* sadrže svih 16 čestica iz izvorne ljestvice, a svaka pojedina ljestvica ima od 2 do 6 čestica. Na svim ljestvicama aritmetičke sredine te ljestvice izračunate su tako da su zbrojeni rezultati na svim česticama i podijeljeni s ukupnim brojem čestica te ljestvice. Ljestvice su nazvane sukladno sadržaju čestica koje je tvore. Ljestvica JRU\_KONFLIKT odnosi se na suprotstavljenost zahtjeva koje zaposlenice doživljavaju na svom radnom mjestu. Sastoji se od 6 čestica, vrlo dobre pouzdanosti (0,89), homogena je, a faktorom objašnjena varijanca je 3,84, što predstavlja 64% ukupne varijance. Ljestvicu JRU\_VREM\_PR čine 2 čestice koje se odnose na vremenski pritisak koje zaposlenice doživljavaju tijekom obavljanja svojeg posla. Ima dobru pouzdanost (0,80), a faktorom objašnjena varijanca iznosi 1,66, što predstavlja 83% ukupne varijance. Ljestvicu JRU\_NED\_INF čini 5 čestica koje se odnose na doživljaj nedostatka informacija važnih za obavljanje radnih zadaća. Ima vrlo dobru pouzdanost (0,82), a faktorom objašnjena varijanca iznosi 2,95, što predstavlja 59% ukupne varijance. Ljestvicu JRU\_VAŽ\_POS čine 3 čestice koje se odnose na procjenu doživljaja nedovoljne važnosti posla kojeg zaposlenica obavlja. Ima dobru pouzdanost (0,76), a faktorom objašnjena varijanca iznosi 2,03 što predstavlja 68% ukupne varijance. Distribucija rezultata svih ljestvica sukladno rezultatima K-S testa, značajno se razlikuje od normalne distribucije, ali se koeficijenti oblika i simetričnosti distribucije rezultata nalaze u zadovoljavajućim granicama.

Metrijske značajke izvorne, cjelovite ljestvice *jasnoće radnih uloga* su osim značajke homogenosti vrlo dobre. Ljestvica je visoko pouzdana (0,91), a i osjetljiva je jer su svi koeficijenti osjetljivosti mjerne ljestvice dobri. Budući da rezultati ispitivanja

homogenosti ljestvice *jasnoća radnih uloga* nakon postupka faktorske analize ukazuju na višedimenzionalnost istog konstrukta, u ovom će radu biti detaljno ispitane relacije ljestvica pojedinih dimenzija i cjelovite ljestvice.

Sve ljestvice korištene u ovom istraživanju imaju zadovoljavajuće mjerne značajke koje osiguravaju kvalitetno mjerenje konstrukata. Jedina mjerna značajka koja se nije u potpunosti pokazala kvalitetnom jest osjetljivost budući da distribucija gotovo svih ljestvica značajno odstupa od normalne distribucije. Osjetljivost ljestvica mjerena je *Kolmogorov-Smirnofljevim testom* koji je sam vrlo „osjetljiv“ na veličinu uzorka ispitanika, ali i mjerama oblika i simetričnosti distribucije rezultata (SKEW i KURT). Rezultati K-S testa dobiveni na velikim uzorcima ispitanika (brojnosti iznad 200 ispitanika) vrlo često pokazuju značajna odstupanja od normalne distribucije, a broj ispitanika u ovom uzorku je 624 ispitanika. Međutim, u slučajevima utvrđivanja značajnosti K-S testa na vrlo velikim uzorcima, relevantne su i druge značajke varijabli, poput oblika i simetričnosti distribucija njihovih rezultata. U slučaju da mjerne ljestvice u istraživanju posjeduju sve pokazatelje loše osjetljivosti, u obradi se rezultata preporuča koristiti neparametrijske statističke postupke. Zamjetno je kako od sedam prikazanih ljestvica u tablici 4.2., samo jedna (*interferencija obitelj-rad*) ima sva tri pokazatelja loše osjetljivosti.

Nadalje, varijable za koje je dobiven značajan koeficijent K-S testa nisu normalizirane prije daljnjih postupaka jer bi se time mogla otežati interpretacija utvrđenih povezanosti među varijablama (Tabachnick i Fidell, 1989; prema Keresteš, 1999). Pretpostavlja se kako prisutna odstupanja neće bitno utjecati na rezultate statističkih postupaka koji iziskuju normalitet distribucija rezultata. Utvrđeno je kako standardni statistički postupci koji zahtijevaju normalitet distribucija daju neprihvatljive rezultate samo u slučaju kada podaci „sugeriraju“ kako su pretpostavke parametrijske statistike ekstremno narušene. U drugim slučajevima, iako distribucije odstupaju od normalnih, ovi postupci daju prihvatljive rezultate (Aron i Aron, 1994).

Odluka o korištenju parametrijskih statističkih postupaka u daljnjem tijeku obrade rezultata donesena je nakon pregleda koeficijena osjetljivosti svih mjernih ljestvica, uz očekivanje visokog stupnja vjerojatnosti kako neće biti značajnog narušavanja pretpostavki parametrijske statistike, a sukladno ovim prethodnim navodima.

U tablici 4.3. prikazani su koeficijenti povezanosti četiri mjere jasnoće radnih uloga. Sve četiri mjere *jasnoća radnih uloga* visoko su značajno korelirane, a koeficijenti povezanosti variraju između 0,25 do 0,70. Najviši stupanj povezanosti s drugim mjerama ima varijabla JRU\_POV\_INF, a najniži varijabla JRU\_VAŽ\_POS.

Tablica 4.3.  
Korelacije mjernih ljestvica **jasnoće radnih uloga**

VAR	JRU_KONFLIKT	JRU_VREM_PR	JRU_NED_INF	JRU_VAŽ_POS
JRU_KONFLIKT	1,00	0,48	0,70	0,45
JRU_VREM_PR	0,48	1,00	0,50	0,25
JRU_NED_INF	0,70	0,50	1,00	0,49
JRU_VAŽ_POS	0,45	0,25	0,49	1,00

**LEGENDA:**

\* – Pearsonov koeficijent korelacije

Budući da su se čestice cjelovite ljestvice *jasnoća radnih uloga* projicirale u četiri latentne dimenzije, konstruirane su četiri zasebne ljestvice zadovoljavajućih mjernih značajki, a prikaz u tablici 4.3. pokazuje kako su sve one međusobno visoko korelirane. To je i očekivano jer sve mjerne ljestvice ispituju različite manifestacijske aspekte pojedine dimenzije jasnoće radnih uloga. U radu je potrebno detaljnije utvrditi relacije između pojedinih dimenzija *jasnoće radnih uloga*, ali i odnos istih spram *jasnoće radnih uloga* ukupno. Kao prvo, ispitana je faktorska struktura ukupnih rezultata ljestvica, što je prikazano u tablici 4.4.

Tablica 4.4.

Faktorska struktura **ljestvica jasnoća radnih uloga**

VAR	FAKTOR 1
JRU_KONFLIKT	-0,86
JRU_VREM_PR	-0,70
JRU_NED_INF	-0,88
JRU_VAŽ_POS	-0,68
EIGEN	2,46
% VAR	61

**LEGENDA:**

FAKTOR – faktorske saturacije

EIGEN – objašnjena varijanca

% VAR – postotak varijance objašnjene faktorom

Ispitujući postupkom faktorske analize relacije ljestvica *jasnoća radnih uloga*, utvrđeno je kako one imaju zajedničku latentnu osnovu koja opisuje 2,46 varijance svih varijabli, a što predstavlja 61% zajedničke varijance svih ljestvica. Ljestvice koje imaju najveći komunalitet, najviše doprinose objašnjavanju zajedničke varijance, a to su JRU\_POV\_INF i JRU\_KONFLIKT. To su dvije ljestvice s najviše čestica pa je bilo i za očekivati kako će one najkvalitetnije i mjeriti jasnoću radnih uloga, jer više čestica u mjerenju doprinosi pouzdanosti i točnosti (valjanosti) mjerenja.

Opravdano je zaključiti kako je *jasnoća radnih uloga* višedimenzionalni konstrukt koji se sastoji od četiri latentne dimenzije, ali koji ima i zajedničku latentnu osnovu, generalni faktor *jasnoće radnih uloga*. Također, iz tablice 4.4. zamjetno je kako sve mjerne ljestvice *jasnoće radnih uloga* (ljestvice pojedinih dimenzija, ali i cjelovita ljestvica) imaju kvalitetne mjerne značajke za provedbu mjerenja i generalizaciju utvrđenih nalaza. Stoga je u daljnjoj obradi i interpretaciji rezultata opravdano i moguće koristiti obje mjere *jasnoće radnih uloga* (bilo ljestvice pojedinih dimenzija, bilo cjelovitu ljestvicu) ovisno o cilju i potrebi primjene statističkih postupaka.

U tablici 4.5. prikazani su deskriptivni podaci čestica i ljestvica jasnoća radnih uloga. Ljestvice dimenzija *jasnoća radnih uloga* imaju aritmetičke sredine između 1,87 za ljestvicu **JRU\_VAŽ\_POS** pa do 2,46 za ljestvicu **JRU\_VREM\_PR**. Rasponi svih

Ljestvica imaju minimalni rezultat od 1,00 što pokazuje kako se u svim ljestvicama nalaze ispitanici koji daju nisku procjenu (procjenjivana pojava *nikada nije prisutna na mom radnom mjestu*) i na taj način doživljavaju potpuno jasno radne uloge povezane s pojedinom dimenzijom ukupne ljestvice. Maksimalni rezultati se razlikuju između 4,33 za ljestvicu JRU\_VAŽ\_POS do 5,00 za ljestvicu JRU\_VREM\_PR. Najmanje raspršenje rezultata ima ljestvica JRU\_NED\_INF (standardna devijacija je 0,64), a najviše raspršenje rezultata ima ljestvica JRU\_VREM\_PR (standardna devijacija iznosi 0,98). Zamjetno je kako su oba indeksa raspršenja rezultata (raspon rezultata i standardna devijacija) najviša kod ljestvice JRU\_VREM\_PR.

Cjelovita ljestvica *jasnoća radnih uloga* ima aritmetičku sredinu od 2,11 koja je gotovo identična aritmetičkoj sredini ljestvice JRU\_KONFLIKT (2,12), zamjetno je viša od aritmetičkih sredina ljestvica JRU\_VAŽ\_POS i JRU\_NED\_INF te je zamjetno niža od aritmetičke sredine ljestvice JRU\_VREM\_PR. Indeks cjelovite ljestvice *jasnoća radnih uloga* ima raspon rezultata između 1,00 do 4,07, a indeks srednjeg kvadratnog raspršenja (standardnu devijaciju) od 0,61, što je zamjetno niže od indeksa raspršenja ljestvica pojedinih dimenzija *jasnoće radnih uloga*. To pokazuje kako je na rezultatima cjelovite ljestvice došlo do homogenizacije ekstremno visokih rezultata zamjetnih u ljestvicama pojedinih dimenzija.

Tablica 4.5.

Deskriptivni podaci čestica i ljestvica **jasnoća radnih uloga**

<b>VAR</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
<b>JRU_KONFLIKT</b>	2,12	0,76	1,00	4,67
<b>JRU_VREM_PR</b>	2,46	0,98	1,00	5,00
<b>JRU_NED_INF</b>	1,98	0,64	1,00	4,60
<b>JRU_VAŽ_POS</b>	1,87	0,76	1,00	4,33
<b>JRU_UKUPNO</b>	2,11	0,61	1,00	4,07

**LEGENDA:**

**M** – aritmetička sredina

**SD** – standardna devijacija

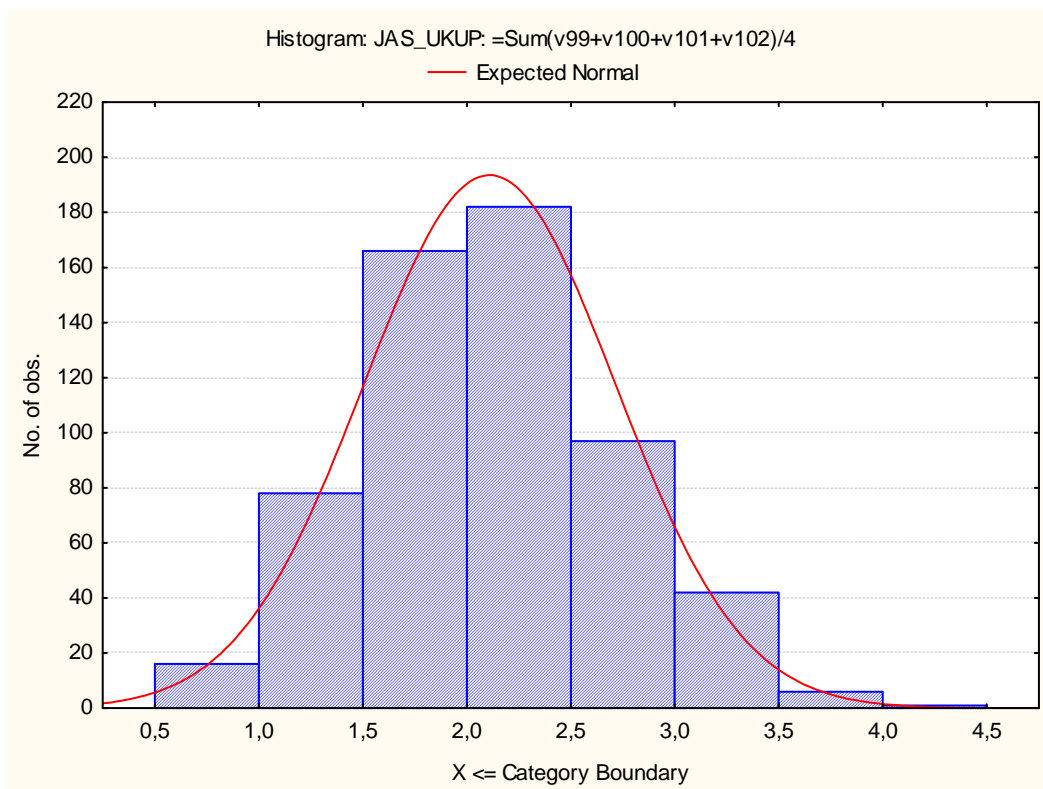
**MIN** – minimalni rezultat

**MAX** – maksimalni rezultat

Kao što se može zamjetiti iz slikovnog prikaza (slika 3.), distribucija rezultata cjelovite ljestvice *jasnoća radnih uloga* ima malu frekvenciju od 20 najnižih mogućih rezultata (rezultat 1,00) u procjeni *jasnoće radnih uloga*. Potom frekvencije procjena rastu i prate slijed normalne distribucije. Najviše frekvencije rezultata nalaze se oko aritmetičke sredine koja iznosi 2,11, što pokazuje kako su središnje mjere (aritmetička sredina i standardna devijacija) dobri reprezentanti svih rezultata. To je zamjetno i preko koeficijenta normaliteta, oblika i simetričnosti distribucije ljestvice navedenih u tablici 4.2. koji pokazuju kako se oblik i simetričnost distribucije rezultata cjelovite ljestvice *jasnoća radnih uloga* ne razlikuje značajno od normalne distribucije. Na desnoj strani distribucije nalazi se vrlo mali broj ekstremno visokih rezultata, rezultata iznad 3,40, koji pokazuju kako ima sudionica istraživanja koje daju vrlo visoke procjene koje govore o njihovom manjem doživljaju jasnoće radnih uloga (procjenjivana pojava *stalno je prisutna na mom radnom mjestu*) i većim problemima pri obavljanju posla.

Slika 3.

Distribucija rezultata cjelovite ljestvice **jasnoća radnih uloga - UKUPNO**



### **4.1.3. Povezanost varijabli korištenih u istraživanju**

Postojeće povezanosti varijabli korištenih u istraživanju (unutar prediktorskog skupa) i povezanosti varijabli prediktorskog skupa s kriterijskim varijablama predstavljaju osnovu za provođenje multiplih regresijskih analiza za kriterijske varijable interferencije. Općenito, dobivene korelacije kreću se u rasponu od niskih do umjerenih vrijednosti i očekivanog su smjera povezanosti. Korelacijska matrica varijabli korištenih u istraživanju prikazana je u tablici 4.6.



Tablica 4.6.

Korelacije prediktorskog skupa varijabli

VAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1 dob	1,00	0,05	0,06	<b>0,25</b>	<b>0,16</b>	-0,06	0,06	<b>0,59</b>	<b>0,20</b>	-0,05	-0,06	-0,09	-0,06	<b>-0,18</b>	<b>-0,15</b>	0,05	-0,04	0,08	-0,04	-0,04	-0,07	-0,03
2 bracni status	0,05	1,00	0,03	-0,02	-0,01	-0,07	<b>-0,23</b>	<b>0,18</b>	0,01	<b>-0,45</b>	0,01	0,00	0,03	-0,07	-0,02	-0,02	0,01	0,02	-0,06	-0,06	-0,09	-0,06
3 zaposlenost partnera	0,06	0,03	1,00	<b>-0,12</b>	<b>-0,30</b>	-0,04	0,08	0,09	-0,02	<b>0,15</b>	0,02	0,03	0,07	-0,07	-0,04	<b>-0,13</b>	-0,05	-0,03	-0,06	-0,00	-0,05	-0,04
4 obrazovni status	<b>0,25</b>	-0,02	<b>-0,12</b>	1,00	<b>0,30</b>	0,06	-0,05	0,02	0,03	-0,01	0,08	-0,08	-0,05	<b>0,13</b>	0,02	0,07	0,10	-0,06	<b>0,17</b>	0,09	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>
5 prihod obitelji	<b>0,16</b>	-0,01	<b>-0,30</b>	<b>0,30</b>	1,00	-0,05	<b>-0,35</b>	<b>0,12</b>	-0,03	-0,02	-0,04	-0,08	-0,00	<b>0,11</b>	-0,01	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>	0,09	0,04	-0,03	0,00	0,04
6 sati rada_obitelj	-0,06	-0,07	-0,04	0,06	-0,05	1,00	<b>0,20</b>	<b>-0,18</b>	<b>0,13</b>	0,01	-0,02	-0,09	-0,05	0,02	-0,01	0,01	-0,01	-0,09	0,04	-0,03	0,02	0,06
7 broj djece	0,06	<b>-0,23</b>	0,08	-0,05	<b>-0,35</b>	<b>0,20</b>	1,00	<b>-0,22</b>	0,05	<b>0,10</b>	-0,06	-0,07	-0,08	-0,02	-0,04	-0,02	0,05	0,04	-0,04	-0,02	0,01	-0,01
8 dob najmladeg djeteta	<b>0,59</b>	<b>0,18</b>	0,09	0,02	<b>0,12</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,22</b>	1,00	<b>0,18</b>	<b>-0,12</b>	0,05	-0,07	<b>0,12</b>	<b>-0,21</b>	<b>-0,13</b>	0,01	<b>-0,18</b>	0,06	-0,02	-0,02	-0,08	-0,07
9 skrb za stare/nemoćne	<b>0,20</b>	0,01	-0,02	0,03	-0,03	<b>0,13</b>	0,05	<b>0,18</b>	1,00	0,03	0,02	-0,00	-0,04	<b>-0,12</b>	-0,08	0,02	<b>-0,13</b>	-0,05	0,03	0,07	0,08	-0,07
10 raspodjela obveza_obit	-0,05	<b>-0,45</b>	<b>0,15</b>	-0,01	-0,02	0,01	<b>0,10</b>	<b>-0,12</b>	0,03	1,00	0,02	-0,01	0,05	0,09	<b>0,15</b>	0,05	0,05	0,02	0,00	0,01	-0,00	-0,07
11 sati rada_posao	-0,06	0,01	0,02	0,08	-0,04	-0,02	-0,06	0,05	0,02	0,02	1,00	0,10	<b>0,16</b>	0,03	0,01	-0,04	-0,06	-0,03	<b>0,11</b>	<b>0,15</b>	0,06	-0,02
12 putovanje_posao	-0,09	0,00	0,03	-0,08	-0,08	-0,09	-0,07	-0,07	-0,00	-0,01	0,10	1,00	0,09	-0,09	-0,00	-0,06	-0,09	-0,08	0,07	0,08	0,09	0,04
13 dani odvojenosti_obit	-0,06	0,03	0,07	-0,05	-0,00	-0,05	-0,08	<b>0,12</b>	-0,04	0,05	<b>0,16</b>	0,09	1,00	0,07	-0,00	-0,06	-0,02	0,04	0,02	0,02	-0,05	
14 sigurnost posla	<b>-0,18</b>	-0,07	-0,07	<b>0,13</b>	<b>0,11</b>	0,02	-0,02	<b>-0,21</b>	<b>-0,12</b>	0,09	0,03	-0,09	-0,02	1,00	0,09	0,08	<b>0,15</b>	0,01	-0,05	-0,01	<b>-0,11</b>	-0,04
15 dost_pomoć_obit/prijat	<b>-0,15</b>	-0,02	-0,04	0,02	-0,01	-0,01	-0,04	<b>-0,13</b>	-0,08	<b>0,15</b>	0,01	-0,00	0,07	0,09	1,00	<b>0,31</b>	<b>0,21</b>	<b>0,16</b>	-0,06	-0,07	0,01	-0,06
16 dost_plać_pomoć	0,05	-0,02	<b>-0,13</b>	0,07	<b>0,14</b>	0,01	-0,02	0,01	0,02	0,05	-0,04	-0,06	-0,00	0,08	<b>0,31</b>	1,00	<b>0,26</b>	<b>0,24</b>	-0,06	-0,08	-0,05	-0,02
17 dost_javne usluge	-0,04	0,01	-0,05	0,10	<b>0,13</b>	-0,01	0,05	<b>-0,18</b>	<b>-0,13</b>	0,05	-0,06	-0,09	-0,06	<b>0,15</b>	<b>0,21</b>	<b>0,26</b>	1,00	<b>0,26</b>	<b>-0,14</b>	-0,04	-0,09	-0,05
18 dost_organiz_mjere	0,08	0,02	-0,03	-0,06	0,09	-0,09	0,04	0,06	-0,05	0,02	-0,03	-0,08	-0,02	0,01	<b>0,16</b>	<b>0,24</b>	<b>0,26</b>	1,00	<b>-0,19</b>	<b>-0,17</b>	-0,09	-0,06
19 JRU_KONFLIKT	-0,04	-0,06	-0,06	<b>0,17</b>	0,04	0,04	-0,04	-0,02	0,03	0,00	<b>0,11</b>	0,07	0,04	-0,05	-0,06	-0,06	<b>-0,14</b>	<b>-0,19</b>	1,00	<b>0,47</b>	<b>0,69</b>	<b>0,44</b>
20 JRU_VREM_PR	-0,04	-0,06	-0,00	0,09	-0,03	-0,03	-0,02	-0,02	0,07	0,01	<b>0,15</b>	0,08	0,02	-0,01	-0,07	-0,08	-0,04	<b>-0,17</b>	<b>0,47</b>	1,00	<b>0,50</b>	<b>0,24</b>
21 JRU_NED_INF	-0,07	-0,09	-0,05	<b>0,16</b>	0,00	0,02	0,01	-0,08	0,08	-0,00	0,06	0,09	0,02	<b>-0,11</b>	0,01	-0,05	-0,09	-0,09	<b>0,69</b>	<b>0,50</b>	1,00	<b>0,48</b>
22 JRU_VAŽ_POS	-0,03	-0,06	-0,04	<b>0,15</b>	0,04	0,06	-0,01	-0,07	-0,07	-0,07	-0,02	0,04	-0,05	-0,04	-0,06	-0,02	-0,05	-0,06	<b>0,44</b>	<b>0,24</b>	<b>0,48</b>	1,00

**LEGENDA:**

- svi koeficijenti korelacije od 0,10 i više značajni su

## 4.2. INTERFERENCIJA PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA

### 4.2.1. Učestalost interferencija plaćenog rada i obiteljskog života

#### 4.2.1.1. Interferencija plaćenog rada s obitelji

U tablici 4.7. prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije te minimalni i maksimalni rezultati za pojedine čestice upitnika kao i za ukupni rezultat na ljestvici interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom.

Tablica 4.7.

Deskriptivni podaci čestica i ljestvice **interferencije plaćenog rada s obitelji**

<b>Tvrđnje iz upitnika interferencije rada s obitelji</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Moj posao ometa moje obveze kod kuće, kao što su skrb o djeci i drugim članovima obitelji, kućanski poslovi, kupovina, i sl.	1,72	0,75	1	4
Moj posao sprječava me u želji da posvetim više vremena obitelji i prijateljima.	1,87	0,85	1	4
Previše sam umorna nakon posla da bih obavila neke stvari koje me čekaju kod kuće.	1,96	0,70	1	4
Kod kuće mislim na svoj posao pa nedovoljno pažnje posvećujem obiteljskim obvezama.	1,57	0,65	1	4
Nedostaje mi energije za obitelj i prijatelje zbog brojnih obveza u poslu.	1,73	0,71	1	4
Ne činim dovoljno za svoju obitelj zbog toga što se iscrpim u poslu.	1,68	0,71	1	4
Pitam se imam li uopće privatni život uz tolike obveze u poslu.	1,53	0,72	1	4
<b>UKUPNO_Interferencija plaćenog rada s obitelji</b>	<b>1,72</b>	<b>0,58</b>	<b>1,00</b>	<b>4,00</b>

Opisne numeričkih vrijednosti: 1=gotovo nikad; 2=povremeno; 3=često; 4=gotovo svakog dana

#### **LEGENDA:**

**M** – aritmetička sredina

**SD** – standardna devijacija

**MIN** – minimalni rezultat

**MAX** – maksimalni rezultat

Iz analize rezultata ljestvice interferencije rada s obitelji vidljivo je da je u svim tvrdnjama koje sadrži ljestvica pokriven ukupni raspon odgovora između 1 (gotovo nikad) i 4 (gotovo svakog dana). Najviše prosječne vrijednosti u čitavoj ljestvici dobivene su za tvrdnju *Previše sam umorna nakon posla da bih obavila neke stvari koje me čekaju kod kuće* (M = 1,96; SD = 0,70) i tvrdnju *Moj posao sprječava me u želji da posvetim više vremena obitelji i prijateljima* (M = 1,87; SD = 0,85). Tvrđnje

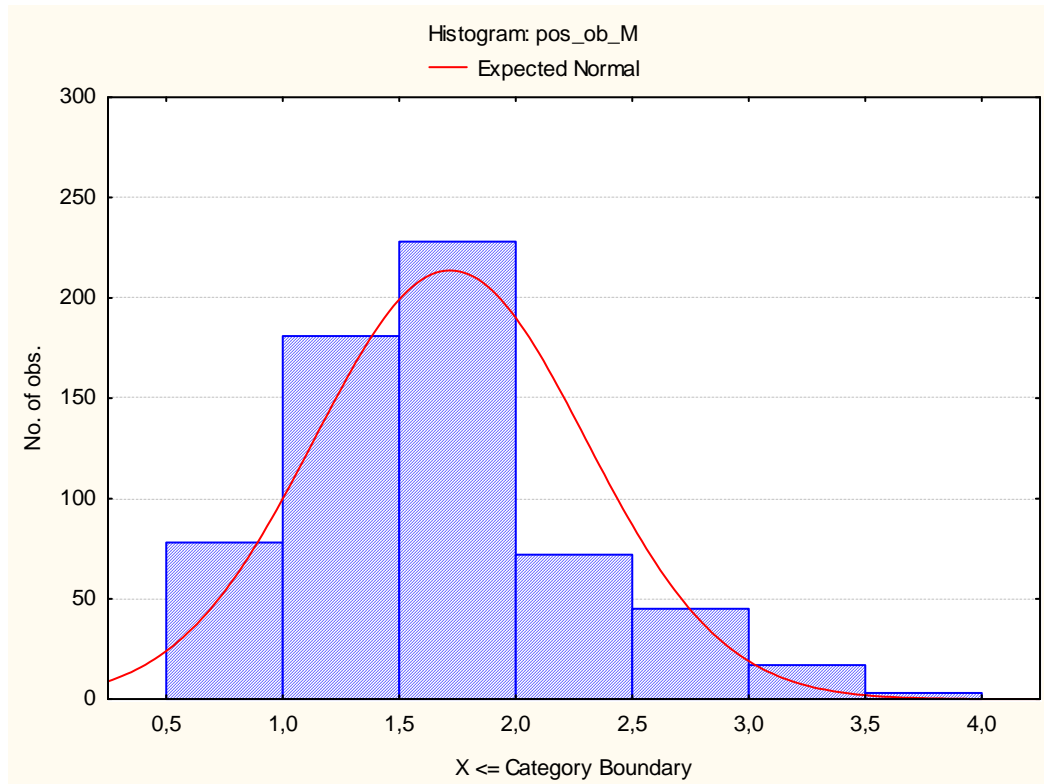
u kojima su dobiveni najniže prosječne vrijednosti su tvrdnja *Pitam se imam li uopće privatni život uz tolike obveze u poslu* ( $M = 1,53$ ;  $SD = 0,72$ ) te tvrdnja *Kod kuće mislim na svoj posao pa nedovoljno pažnje posvećujem obiteljskim obvezama* ( $M = 1,57$ ;  $SD = 0,65$ ). Takvi rezultati pokazuju da kod sudionica istraživanja povremeno dolazi do pojave zanemarivanja obiteljskih obveza ponajviše zbog kumuliranog umora uzrokovanog radnim obvezama, kao i pojave nemogućnosti posvećivanja više vremena obitelji i prijateljima zbog radnih obveza. Ipak, s obzirom na relativno niske prosječne rezultate svih čestica ljestvice taj ometajući utjecaj u prosjeku nije toliko veliki da bi narušio obiteljski i privatni život sudionica ispitivanja.

S obzirom na dobru homogenost ljestvice, opravdano je koristiti ukupni prosječni rezultat kao mjeru interferencije rada s obitelji. Percipirana interferencija plaćenog rada s obitelji relativno je niska ( $M = 1,72$ ;  $SD = 0,58$ ), što ukazuje na umjerenu razinu doživljaja ometanja obiteljskog života zbog plaćenog rada. Raspon rezultata na ovoj ljestvici nalazi se između 1,00 do 4,00, što pokazuje da ima sudionica koje uopće ne doživljavaju interferenciju plaćenog rada s obitelji, ali i onih koje doživljaju najviši mogući stupanj interferencije. Prosječni rezultat svih sudionica upućuje na to da majke zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu doživljavaju kako njihove profesionalne obveze povremeno nepovoljno utječu na pojedine aspekte njihova obiteljskog života.

U prikazu raspodjele rezultata ljestvice *interferencije plaćenog rada s obitelji* (slika 4.) zamjećuje se frekvencija od 80 niskih rezultata koji pokazuju nepostojanje interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom. Najveći broj rezultata grupiran je oko izračunate aritmetičke sredine (1,72), a potom frekvencija rezultata opada. U ovoj se distribuciji zamjećuje veća učestalost rezultata koji ukazuju na često doživljavanje ometajućeg utjecaja rada na obitelj. Na kraju distribucije vidljiva je manja učestalost ekstremno visokih rezultata koji pokazuju visoki ili maksimalni stupanj interferencije plaćenog rada s obitelji (*gotovo svaki dan*).

Slika 4.

Distribucija rezultata **interferencije plaćenog rada s obitelji**



S obzirom na rezultate koeficijenta simetričnosti i oblika distribucije rezultata (SKEW i KURT) navedene u tablici 4.2. te izgled distribucije u ovom grafikonu, nalazi se kako je vrlo slična normalnoj odnosno ima značajke blago negativno asimetrične i leptokurtične distribucije.

#### 4.2.1.2. Interferencija obitelji s plaćenim radom

U tablici 4.8. prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije te minimalni i maksimalni rezultati za pojedine čestice upitnika kao i za ukupni rezultat na ljestvici interferencije obitelji s plaćenim radom.

Tablica 4.8.

Deskriptivni podaci čestica i ljestvice **interferencije obitelji s plaćenim radom**

<b>Tvrdnje iz upitnika interferencije obitelji s radom</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Moj obiteljski život ometa moje radne obveze kao što su dolaženje na posao na vrijeme, obavljanje dnevnih radnih zadataka ili prekovremenog rada.	1,34	0,54	1	4
Moje obiteljske obveze sprečavaju me u želji da posvetim više vremena poslu i karijeri.	1,58	0,68	1	4
Osjećam umor na poslu zbog svega onoga što sam morala obaviti kod kuće.	1,72	0,67	1	4
Dok radim, mislim na stvari izvan posla pa nedovoljno obraćam pažnju na posao.	1,45	0,54	1	4
Nedostaje mi energije za posao zbog ostalih obveza u mom životu.	1,53	0,61	1	4
Smanjen mi je učinak u poslu zbog toga što se iscrpim u privatnom životu.	1,36	0,53	1	4
Pitam se ima li uopće smisla biti zaposlena uz tolike obveze u obitelji.	1,28	0,56	1	4
<b>UKUPNO_Interferencija obitelji s plaćenim radom</b>	<b>1,46</b>	<b>0,42</b>	<b>1,00</b>	<b>3,43</b>

Opisne numeričkih vrijednosti: 1=gotovo nikad; 2=povremeno; 3=često; 4=gotovo svakog dana

#### **LEGENDA:**

**M** – aritmetička sredina

**SD** – standardna devijacija

**MIN** – minimalni rezultat

**MAX** – maksimalni rezultat

Iz analize rezultata ljestvice interferencije obitelji s plaćenim radom vidljivo je da je za sve tvrdnje ljestvice pokriven ukupni raspon odgovora između 1 (gotovo nikad) i 4 (gotovo svakog dana). Najviše prosječne vrijednosti u čitavoj ljestvici dobiven su za tvrdnju *Osjećam umor na poslu zbog svega onoga što sam morala obaviti kod kuće* (M = 1,72; SD = 0,67) i tvrdnju *Moje obiteljske obveze sprečavaju me u želji da posvetim više vremena poslu i karijeri* (M = 1,58; SD = 0,68). Tvrđnje u kojima su dobiveni najniže prosječne vrijednosti su tvrdnja *Pitam se ima li uopće smisla biti zaposlena uz tolike obaveze u obitelji* (M = 1,28; SD = 0,56) te tvrdnja *Moj obiteljski život ometa moje radne obveze, kao što su dolaženje na posao na vrijeme, obavljanje dnevnih radnih zadataka ili prekovremenog rada* (M = 1,34; SD = 0,54). Takvi

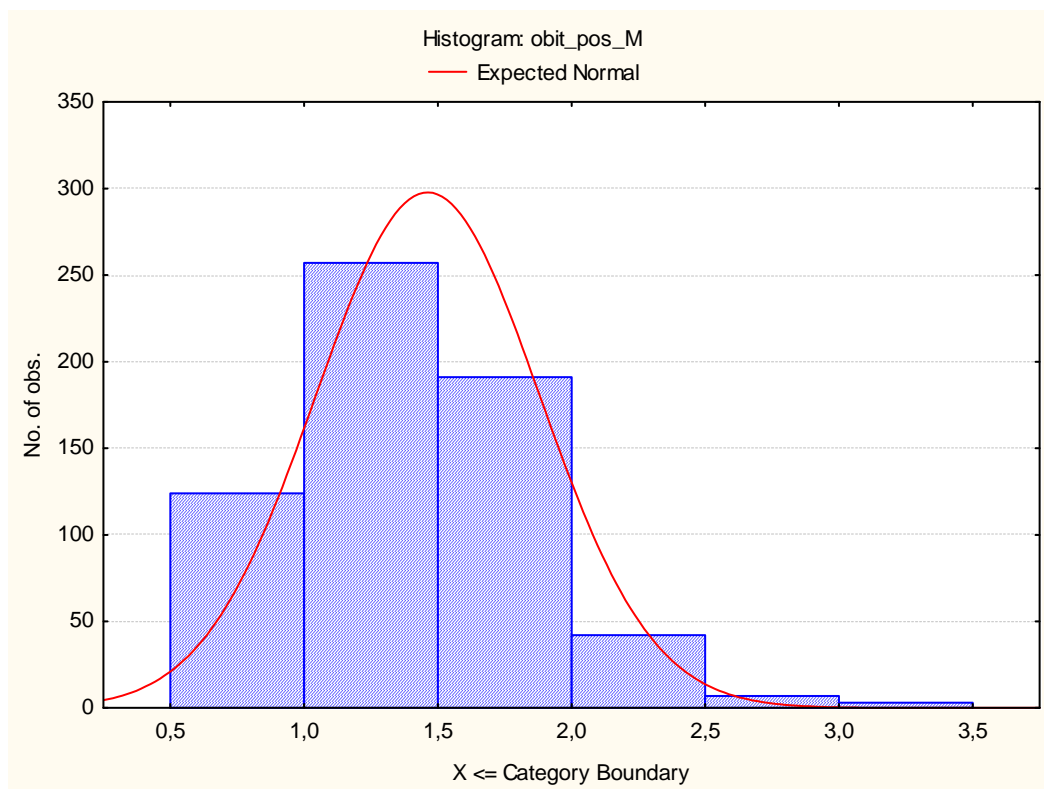
rezultati pokazuju kako kod sudionica istraživanja tek povremeno dolazi do pojave ometanja na poslu najviše zbog umora uzrokovanog obiteljskim obvezama i nedostatka energije za intenzivnije posvećivanje poslu i karijeri. Međutim, to ne narušava temeljne radne obveze sudionica (svakodnevno dolaženje na posao i obavljanje radnih zadaća) niti dovodi u pitanje potrebu preispitivanja smislenosti njihova zapošljavanja.

S obzirom na zadovoljavajuće metrijske značajke ljestvice (navedene u tablici 4.2.), opravdano je koristiti ukupni prosječni rezultat kao mjeru interferencije obitelji s plaćenim radom. Percipirana interferencija obitelji s plaćenim radom niska je ( $M = 1,46$ ;  $SD = 0,67$ ), što upućuje na relativno nisku do umjerenu razinu doživljaja ometanja plaćenog rada zbog obitelji. Raspon rezultata na ovoj ljestvici kreće se između 1,00 do 3,43 što pokazuje da ima sudionica koje doživljavaju visoki stupanj interferencije obitelji s radom. Prosječni rezultat upućuje da majke zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu u prosjeku doživljavaju kako njihove obiteljske obveze tek povremeno nepovoljno utječu na pojedine aspekte njihova plaćenog rada.

U prikazu raspodjele ukupnih rezultata ljestvice *interferencije obitelji s plaćenim radom* (slika 5.), zamjećuje se frekvencija od 120 najnižih mogućih rezultata koji pokazuju nepostojanje interferencije obitelji s poslom. Najveći broj rezultata grupiran je oko izračunate aritmetičke sredine (1,46), a potom frekvencija rezultata opada. U odnosu na distribuciju rezultata interferencije plaćenog rada s obitelji, u ovoj se distribuciji zamjećuje manja učestalost rezultata koji ukazuju na često doživljavanje ometajućeg utjecaja obitelji na plaćeni rad. Na kraju distribucije zamjećuje se manja učestalost ekstremno visokih rezultata koji pokazuju visoki stupanj interferencije obiteljskog života s plaćenim radom. Naime, teorijski mogući raspon ukupnih rezultata na ovoj ljestvici je između 1 i 4 jer su ispitanice svaku česticu procjenjivale u tom rasponu.

Slika 5.

Distribucija rezultata **interferencije obitelji s plaćenim radom**



Imajući u vidu rezultate koeficijenata simetričnosti i oblika distribucije rezultata (SKEW i KURT) navedene u tablici 4.2. te izgled distribucije u ovom grafikonu, nalazi se kako distribucija ima značajke negativno asimetrične i leptokurtične distribucije.

#### 4.2.2. Razlike u doživljaju interferencija plaćenog rada i obiteljskog života

Prema prikupljenim podacima samoiskaza sudionica o doživljajima stupnja interferencije plaćenog rada i obitelji nisu dobivene visoke procjene. Prosječne procjene iskazane na skali odgovora od 1 (*gotovo nikad*) do 4 (*gotovo svakog dana*) u oba su slučaja interferencije niže od ocjene 2. Takvi podaci upućuju na nisku do umjerenu razinu samoprocjenom iskazane interferencije plaćenog rada i obiteljskog života u majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske.

Sudionice istraživanja procjenjuju da njihov posao u većoj mjeri ometa obiteljski život ( $M = 1,72$ ;  $SD = 0,58$ ) nego što njihove obiteljske obveze ometaju njihovo radno ponašanje ( $M = 1,46$ ;  $SD = 0,67$ ). Izračunom t-testa za zavisne uzorke provjerilo se postoji li razlika u učestalosti kojom ova dva važna životna područja dolaze u konflikt, a rezultati su prikazani u tablici 4.9. Iz rezultata je vidljivo da je dobivena razlika statistički značajna ( $t = 12,29$ ;  $p < 0,00$ ) pa se može zaključiti kako u majki zaposlenih u obrambenom sustavu plaćeni rad značajno češće ometa obiteljski život nego što obiteljski život ometa plaćeni rad.

Tablica 4.9.

Razlike u zastupljenosti interferencije plaćenog rada s obitelji i interferencije obitelji s plaćenim radom

Interferencija	Deskriptivni podaci		t-test	p
	M	SD		
Obitelj-rad	1,46	0,42	12,29***	0,000
Rad-obitelj	1,72	0,58		

#### Legenda:

- M** - aritmetička sredina
- SD** - standardna devijacija
- t-test** - rezultat testiranja značajnosti razlika aritmetičkih sredina za zavisne uzorke
- p** - razina značajnosti
- \*\*\*** - razina značajnosti koeficijenta od  $p < .001$



Prosječni rezultati dobiveni u ovom istraživanju slični su, iako malo nižih vrijednosti, od prosječnih rezultata koji su dobiveni primjenom istih mjera interferencije na hrvatskoj populaciji. U istraživanju koje su na hrvatskim zaposlenicima proveli Šverko, Arambašić i Galešić (2002), prosječna samoiskazom procijenjena interferencija rada s obiteljskim životom iznosi  $M = 1,9$ , a interferencija obiteljskog života s plaćenim radom  $M = 1,5$ . U istraživanju koje su na populaciji zaposlenih majki djece predškolske dobi provele Jelušić i Maslić Seršić (2005), stupanj doživljene interferencije plaćenog rada s obitelji iznosi  $M = 1,91$ , a interferencije obiteljskog života s plaćenim radom  $M = 1,69$ .

#### 4.2.2.1. Razlike u doživljajima interferencija plaćenog rada i obiteljskog života u odnosu na dob ispitanica

Sudionice istraživanja različite životne dobi razlikuju se u percipiranom stupnju obje vrste interferencije plaćenog rada i obitelji. Najviši doživljeni stupanj interferencije plaćenog rada s obitelji iskazuju zaposlene majke u dobi između 31. i 35. godine života ( $M = 1,87$ ;  $SD = 0,58$ ), a najniži majke u dobi između 41. i 45. godine života ( $M = 1,61$ ;  $SD = 0,53$ ). Nadalje, majke u dobi između 31. i 35. godine života iskazuju također i najviši stupanj interferencije obiteljskog života s plaćenim radom ( $M = 1,53$ ;  $SD = 0,46$ ), kao što i najniži stupanj interferencije opet doživljavaju majke u dobi između 41. i 45. godine života ( $M = 1,43$ ;  $SD = 0,36$ ).

Postupkom analize varijance provjeravalo se postojanje statistički značajnih razlika u doživljajima interferencija obiteljskog života i plaćenog rada s obzirom na životnu dob sudionica istraživanja, a rezultati su prikazani u tablici 4.10..

Tablica 4.10.

Analiza varijance rezultata interferencija kategorija sudionica po dobi

DOB ISPITANICE - kategorije	N	Interferencija obitelj - rad				Interferencija rad - obitelj			
		M	SD	F	P =	M	SD	F	P =
do 30	37	1,49	0,55			1,85	0,74		
31 – 35	36	1,53	0,46			1,87	0,58		
36 – 40	211	1,49	0,42	0,77	0,570	1,76	0,61	2,858*	0,015
41 – 45	204	1,43	0,36			1,61	0,53		
46 – 50	98	1,44	0,40			1,71	0,54		
51 i više	38	1,48	0,56			1,83	0,57		

**LEGENDA:**

N – broj ispitanica u kategoriji

M – aritmetička sredina

SD – standardna devijacija

F – koeficijent analize varijance

P – razina značajnosti koeficijenta

\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < .05$

Prema dobivenim rezultatima F omjera, može se zaključiti da među sudionicama istraživanja nema statistički značajne razlike u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom s obzirom na dob ispitanice ( $F = 0,77$ ;  $p = 0,570$ ), ali je s obzirom na kategorije dobi ispitanica utvrđena statistički značajna razlika u doživljaju interferencije plaćenog rada s obitelji ( $F = 2,85$ ;  $p = 0,015$ ). Zbog dobivenog značajnog F omjera napravljena je i *post-hoc analiza* značajnosti razlika između aritmetičkih sredina kategorija (skupina) sudionica istraživanja za interferenciju posla s obitelji, čiji su rezultati prikazani u tablici 4.11. i na slikovnom prikazu 4.4.

Tablica 4.11.

Razine značajnosti razlika interferencije plaćenog rada s obitelji između kategorija ispitanica po dobi

Dob ispitanice – kategorije	do 30	31 – 35	36 – 40	41– 45	46 – 50	51 i više
do 30		0,88	0,35	<b>0,02*</b>	0,21	0,84
31 – 35	0,88		0,27	<b>0,01**</b>	0,16	0,73
36 – 40	0,35	0,27		<b>0,01**</b>	0,54	0,50
41 – 45	<b>0,02*</b>	<b>0,01**</b>	<b>0,01**</b>		0,14	<b>0,03*</b>
46 – 50	0,21	0,16	0,54	0,14		0,31
51 i više	0,84	0,73	0,50	<b>0,03*</b>	0,31	

**LEGENDA:**

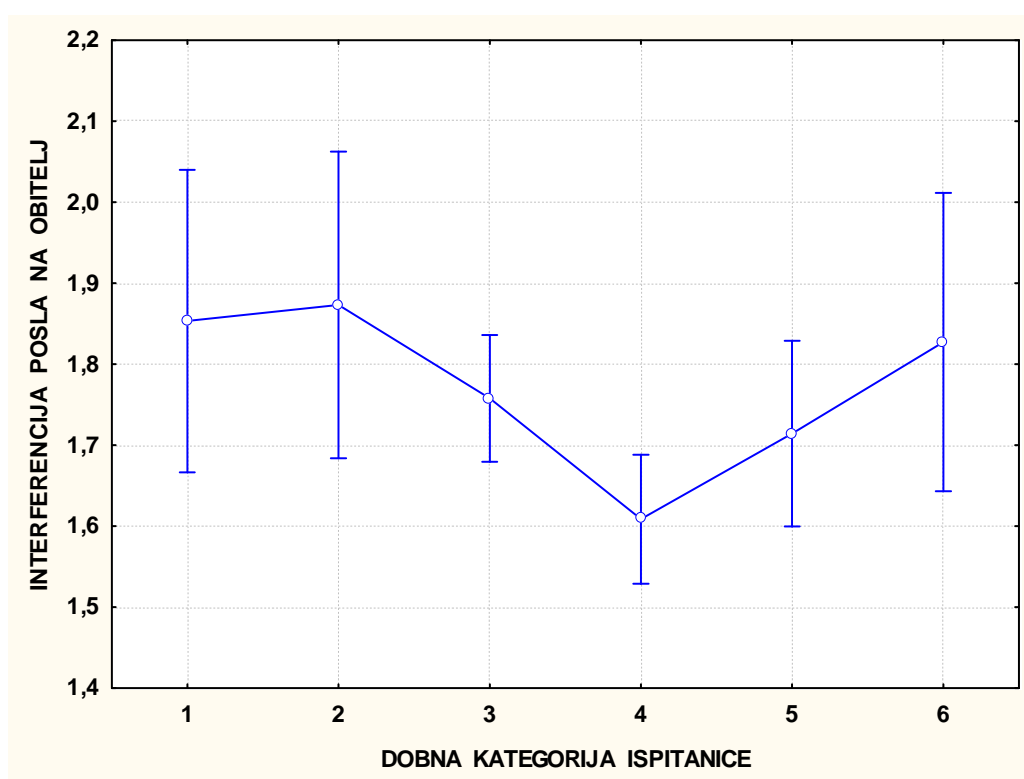
\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica se razlikuju na razini značajnosti  $p < 0,05$

\*\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica se razlikuju na razini značajnosti  $p < 0,01$

Prosječna vrijednost stupnja interferencije plaćenog rada s obitelji kategorije majki u dobi između 41. i 45. godine života statistički je značajno niža od prosječne vrijednosti stupnja interferencije majki u dobi između 31. i 35. te u dobi između 36. i 40. godine života (razina značajnosti  $p < 0,01$ ), kao i od majki u dobi do 30. te majki u dobi više od 51. godine života (razina značajnosti  $p < 0,05$ ). Razlike u percipiranom stupnju ometanja rada s obitelji zorno se vide u slikovnom prikazu 4.4.

Slika 4.4.

Prikaz rezultata **interferencije plaćenog rada s obitelji** kategorija sudionica prema dobi



Vertikalne crte prikazuju pravu mjeru aritmetičke sredine pojedine kategorije ispitanica s 95 % pouzdanosti

**KATEGORIJE:**

- 1 - do 30 godina
- 2 - 31– 35 godina
- 3 - 36– 40 godina
- 4 - 41– 45 godina
- 5 - 46 – 50 godina
- 6 - 51 i više godina

4.2.2.2. Razlike u doživljaju interferencija plaćenog rada i obiteljskog života u odnosu na dob najmlađeg djeteta

Postupkom analize varijance provjeravalo se postoji li statistički značajna razlika u doživljaju interferencije obiteljskog života i plaćenog rada kod sudionica istraživanja s obzirom na dob najmlađeg djeteta, a rezultati su prikazani u tablici 4.12.

Tablica 4.12.

Analiza varijance rezultata interferencija kategorija ispitanica prema dobi najmađeg djeteta

DOB NAJMLAĐEG DJETETA – kategorije	N	Interferencija obitelj-rad				Interferencija rad-obitelj			
		M	SD	F	P =	M	SD	F	P =
0 – 3	82	1,58	0,49			1,77	0,70		
4 – 7	132	1,49	0,42			1,75	0,61		
8 – 15	255	1,46	0,40	<b>3,03*</b>	<b>0,017</b>	1,72	0,55	0,85	0,49
16 – 19	86	1,40	0,36			1,62	0,56		
20 i više	69	1,37	0,44			1,71	0,54		

**LEGENDA:**

N – broj ispitanica u kategoriji

M – aritmetička sredina

SD – standardna devijacija

F – koeficijent analize varijance

P = razina značajnosti koeficijenta

\*– razina značajnosti koeficijenta od  $p < .05$

Pregledom tablice 4.12. zamjetno je kako s porastom dobi najmlađeg djeteta u obitelji opada doživljaj interferencije obitelji s radom njihovih majki. Prema dobivenim rezultatima F omjera može se zaključiti da među sudionicama istraživanja postoji statistički značajna razlika u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom s obzirom na dob najmlađeg djeteta u obitelji ( $F = 3,03$ ;  $p = 0,017$ ).

Zbog dobivenog značajnog F omjera napravljena je i *post-hoc* analiza značajnosti razlika između aritmetičkih sredina kategorija (skupina), čiji su rezultati prikazani u tablici 4.13. i na slici 6.

Tablica 4.13.

Razine značajnosti razlika **interferencije obitelji s plaćenim radom** između kategorija ispitanica s obzirom na dob najmlađeg djeteta

Dob najmlađeg djeteta – kategorije	0 – 3	4 – 7	8 – 15	16 – 19	20 i više
0 – 3		0,12	<b>0,02*</b>	<b>0,01**</b>	<b>0,00**</b>
4 – 7	0,12		0,52	0,14	<b>0,05*</b>
8 – 15	<b>0,02*</b>	0,52		0,28	0,11
16 – 19	<b>0,01**</b>	0,14	0,28		0,62
20 i više	<b>0,00**</b>	<b>0,05*</b>	0,11	0,62	

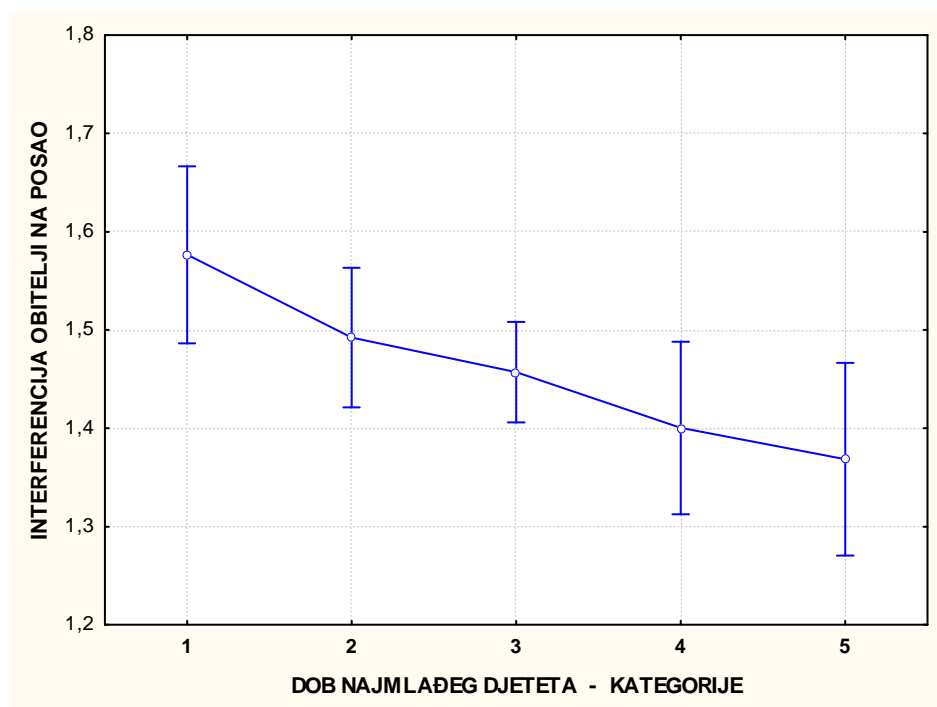
**LEGENDA:**

\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0,05$

\*\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0,01$

Slika 6.

Prikaz rezultata **interferencije obitelji s plaćenim radom** između kategorija ispitanica prema dobi najmlađeg djeteta



Vertikalne crte prikazuju pravu mjeru aritmetičke sredine pojedine kategorije ispitanica s 95 % pouzdanosti

**KATEGORIJE - dob najmlađeg djeteta:**

- 1 - 0 – 3 godina
- 2 - 4 – 7 godina
- 3 - 8 – 15 godina
- 4 - 16 – 19 godina
- 5 - 20 i više godina

Osim opadanja stupnja doživljene interferencije obitelji s radom kod zaposlenih majki s porastom dobi najmlađeg djeteta u njihovih obiteljima, pregledom tablice 4.13. zamjećuje se i da zaposlene majke čija su najmlađa djeca u dobi do tri godine (jaslički uzrast) doživljavaju značajno viši stupanj ometajućeg utjecaja obiteljskog života na plaćeni rad u odnosu na majke čija su najmlađa djeca osmoškolci (razina značajnosti  $p < 0,05$ ), srednjoškolci i starijeg uzrasta (razina značajnosti  $p < 0,01$ ). Majke čija su najmlađa djeca u dobi između četiri i sedam godina (vrtički uzrast) doživljavaju značajno viši stupanj ometajućeg utjecaja obiteljskog života na plaćeni rad u odnosu na majke čija su najmlađa djeca starija od dvadeset godina (razina značajnosti  $p < 0,05$ ). Između drugih skupina ispitanica nisu dobivene statistički značajne razlike u doživljaju stupnja interferencije obitelji s plaćenim radom s obzirom na dob najmlađeg djeteta.

S obzirom na doživljaj interferencije plaćenog rada s obitelji kod ispitanica se također zamjećuje trend blagog opadanje njegova stupnja s obzirom na porast životne dobi najmlađeg djeteta u obitelji. Postupkom analize varijance provjeravalo se postojanje razlike u doživljaju interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom kod zaposlenih majki s obzirom na dob njihovog najmlađeg djeteta. Prema dobivenim rezultatima F omjera, može se zaključiti da se prema doživljaju ove vrste interferencije, s obzirom na prosječnu dob najmlađeg djeteta sudionice istraživanja statistički značajno ne razlikuju ( $F = 0,85$ ;  $p = 0,49$ ).

4.2.2.3. Razlike u doživljajima interferencija plaćenog rada i obiteljskog života u odnosu na broj djece u obitelji

Provjerena je i razlika u doživljaju obje vrste interferencije kod sudionica istraživanja s obzirom na broj djece u njihovim obiteljima, a rezultati su prikazani u tablici 4.14..

Tablica 4.14.

Analiza varijance rezultata interferencija kategorija ispitanica po ukupnom broju djece

BROJ DJECE kategorije	N	Interferencija obitelj-rad				Interferencija rad-obitelj			
		M	SD	F	P =	M	SD	F	P =
1	233	1,40	0,42			1,77	0,61		
2	287	1,50	0,40	2,66*	0,047	1,69	0,56	1,15	0,33
3	83	1,49	0,42			1,67	0,59		
4	21	1,56	0,57			1,69	0,56		

Opisne oznake kategorija: 1 – jedno dijete, 2 – dvoje djece, 3 – troje djece, 4 – četvero i više djece

**LEGENDA:**

N – broj ispitanica u kategoriji

M – aritmetička sredina

SD – standardna devijacija

F – koeficijent analize varijance

P = razina značajnosti koeficijenta

\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < .05$

S obzirom na stupanj doživljene interferencije obitelji s plaćenim radom zamjetan je trend porasta u funkciji porasta broja djece u obitelji. Prema dobivenim rezultatima F omjera, može se zaključiti kako među sudionicama istraživanja postoji statistički značajna razlika u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom s obzirom na broj djece koja žive u obitelji ( $F = 2,66$ ;  $p = 0,047$ ). Zbog dobivenog značajnog F omjera napravljena je i *post-hoc analiza* značajnosti razlika između aritmetičkih sredina pojedinih kategorija sudionica, čiji su rezultati prikazani u tablici 4.15. i na slikovnom prikazu (slika 7.)

Tablica 4.15.

Razine značajnosti razlika **interferencije obitelji s poslom** između kategorija ispitanica po ukupnom broju djece

Ukupni broj djece – kategorije	1	2	3	4
1		<b>0,01**</b>	0,10	0,10
2	<b>0,01**</b>		0,95	0,51
3	0,10	0,95		0,52
4	0,10	0,51	0,52	

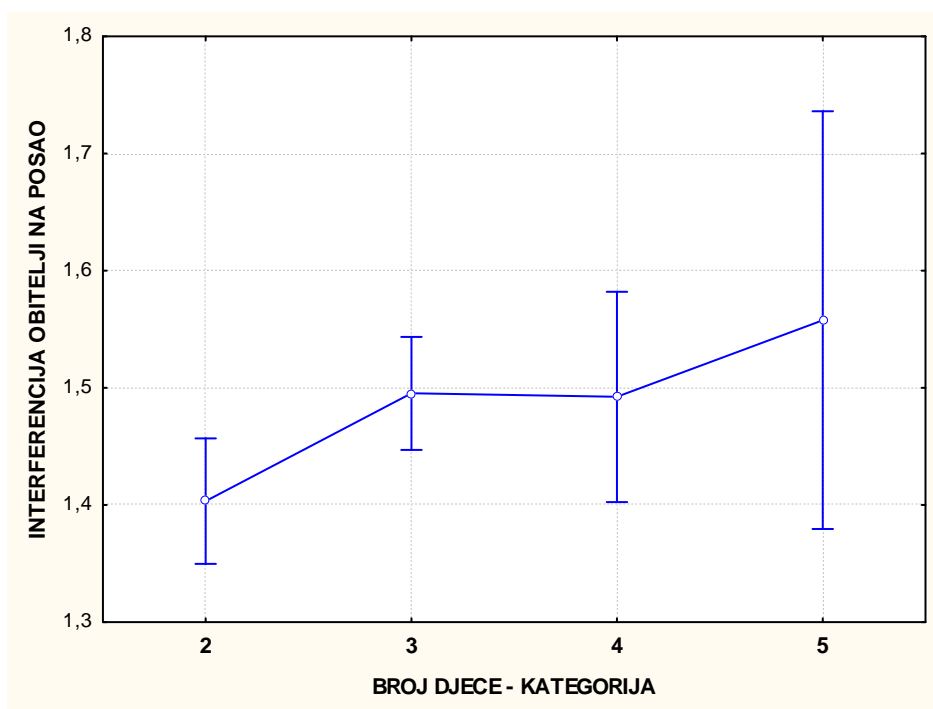
**LEGENDA:**

\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0,05$

\*\* – aritmetičke sredine kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0,01$

Slika74.

Prikaz rezultata **interferencije obitelji s poslom** kategorija ispitanica po ukupnom broju djece



Opisne oznake kategorija: 1 – jedno dijete, 2 – dvoje djece, 3 – troje djece, 4 – četvero i više djece

Vertikalne crte prikazuju pravu mjeru aritmetičke sredine pojedine kategorije ispitanica s 95 % pouzdanosti

Pregledom tablice 4.15. zamjećuje se trend porasta doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom s porastom broja djece u obitelji pri čemu zaposlene majke s dvoje djece u obitelji doživljavaju značajno viši stupanj ometanja u odnosu na majke s jednim djetetom (razina značajnosti  $p < 0,01$ ). Među drugim skupinama ispitanica ne



nalaze se statistički značajne razlike u doživljaju ometajućeg utjecaja obiteljskog života na plaćeni rad s obzirom na broj djece koja žive u obitelji. S obzirom na doživljaj interferencije plaćenog rada s obitelji primjećuje se trend opadanja stupnja doživljene interferencije s porastom broja djece u obitelji. Postupkom analize varijance provjeravalo se postojanje razlike u doživljaju interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom između kategorija ispitanica s obzirom na broj djece u obitelji, pri čemu dobiveni rezultati upućuju na nepostojanje statistički značajnih razlika između skupina ispitanica ( $F = 1,15$ ;  $p = 0,33$ ).

#### 4.2.2.4. Razlike u doživljaju interferencija obiteljskog života i plaćenog rada u odnosu na bračni status

U istraživanju je nadalje provjereno postoji li razlika u stupnju percepcije obje vrste interferencije obiteljskog i plaćenog rada među sudionicama istraživanja s obzirom na njihov bračni/partnerski status., a rezultati su prikazani u tablici 4.17..

Tablica 4.17.

Testiranje razlika rezultata interferencija plaćenog rada i obitelji između kategorija sudionica prema bračnom statusu

BRAČNI STATUS - kategorije	N	Interferencija obitelj-rad				Interferencija rad-obitelj			
		M	SD	t	P	M	SD	t	P
Živi sa suprugom/partnerom	516	1,47	0,42	1,20	0,23	1,72	0,58	0,28	0,78
Ne živi sa suprugom/partnerom	108	1,42	0,43			1,70	0,60		

**LEGENDA:**

- N – broj ispitanica u kategoriji
- M – aritmetička sredina
- SD – standardna devijacija
- t – koeficijent t-testa
- P – razina značajnosti koeficijenta

Nije utvrđena razlika u doživljaju obje vrste interferencije obiteljskog života i plaćenog rada između sudionica istraživanja koje žive sa suprugom/partnerom i onih koje žive bez supruga/partnera. Za ometajući utjecaj obitelji na posao, kao i za ometajući utjecaj posla na obiteljski život, dobivene vrijednosti t-testova nisu statistički značajne ( $t_{Iob-rad} = 1,20$ ,  $p = 0,23$ ;  $t_{Irad-ob} = 0,28$ ,  $p = 0,78$ ).

#### 4.2.2.5. Razlike u doživljaju interferencija plaćenog rada i obiteljskog života u odnosu na profesionalni status

Provjerena je i razlika u doživljajima obje vrste interferencije između pripadnica tri profesionalne skupine u vojsci odnosno djelatnih vojnkinja, dočasnice i časnice, a rezultati su prikazani u tablici 4.18.

*Tablica 4.18.*

Analiza varijance rezultata interferencija kategorija ispitanica prema profesionalnom statusu

PROFESIONALNI STATUS - kategorije	N	Interferencija obitelj-rad				Interferencija rad-obitelj			
		M	SD	F	P	M	SD	F	P
1 – vojnkinje	61	1,53	0,54			1,84	0,71		
2 – dočasnice	358	1,46	0,42	0,92	0,40	1,69	0,59	1,94	0,15
3 – časnice	205	1,46	0,38			1,74	0,53		

**LEGENDA:**

- N – broj ispitanica u kategoriji
- M – aritmetička sredina
- SD – standardna devijacija
- F – koeficijent analize varijance
- P – razina značajnosti koeficijenta

S obzirom na ometajući utjecaj obitelji na plaćeni rad zamjećuje se da najviši stupanj interferencije obitelji s radom iskazuju profesionalne vojnkinje, dok dočasnice i časnice iskazuju o podjednako nižem stupnju doživljene interferencije. Primjenom statističkog postupka analize varijance dobiveni su rezultati koji upućuju na nepostojanje statistički značajne razlike u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom između sudionica istraživanja različitog profesionalnog statusa u vojsci ( $F = 0,92$ ;  $p = 0,40$ ).

S obzirom na iskazane procjene doživljaja interferencije plaćenog rada s obitelji također se zamjećuje da je najviše izražen kod profesionalnih vojnkinja u odnosu na časnice i osobito dočasnice, što je vidljivo i u slikovnom prikazu (slika 8.). Kako je razlika između aritmetičkih sredina tih triju skupina značajna na razini 14,5%, moguće je da postoji statistički značajna razlika među pojedinim kategorijama sudionica istraživanja, zbog čega je učinjena *post-hoc analiza* rezultata među skupinama, a rezultati su prikazani u tablici 4.19.

Tablica 4.19.

Razine značajnosti razlika **interferencije plaćenog rada s obitelji** između kategorija ispitanica po profesionalnom statusu

Profesionalni status – kategorije	1 vojnkinje	2 dočasnice	3 časnice
1 – vojnkinje		<b>0,064</b>	0,26
2 – dočasnice	<b>0,064</b>		0,29
3 – časnice	0,26	0,29	

**LEGENDA:**

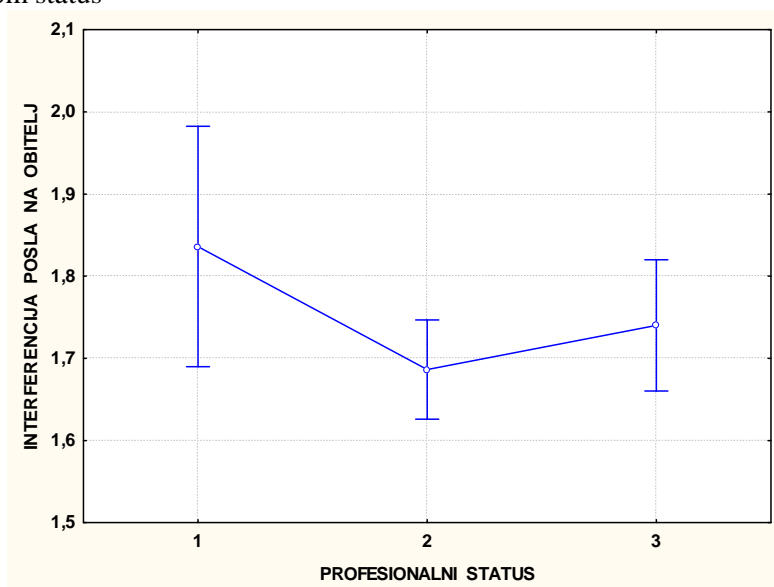
\* – aritmetičke sredina kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0.05$

\*\* – aritmetičke sredina kategorija ispitanica razlikuju se na razini značajnosti  $p < 0.01$

*Post-hoc analizom* značajnosti razlika rezultata između skupina vojnkinja i dočasnica utvrđeno je kako su razlike gotovo dostigle statističku razinu značajnosti ( $p = 0,064$ ) što upućuje na mogućnost postojanja značajnih razlika u stupnju doživljene interferencije plaćenog rada s obitelji između tih profesionalnih skupina, ali tek uz prihvaćanje blažeg kriterija u zaključivanju (razine značajnosti  $p < 0,10$ ). Ukratko, ovdje je zamjetna tendencija razlikovanja stupnja doživljene interferencije između ispitivanih skupina vojnkinja i dočasnica, pri čemu se iz tablice 4.18. zamjećuje kako vojnkinje iskazuju viši stupanj interferencije rada s obitelji ( $M = 1,84$ ) u odnosu na dočasnice ( $M = 1,69$ ).

Slika 8.

Prikaz rezultata **interferencije plaćenog rada s obitelji** kategorija ispitanica prema profesionalnom statusu



Vertikalne crte prikazuju pravu mjeru aritmetičke sredine pojedine kategorije ispitanica s 95 % pouzdanosti

Opisne oznake kategorija: 1 – vojnkinje, 2 – dočasnice, 3 – časnice

### 4.2.3. Dostupnost različitih oblika potpore obiteljima

U tablici 4.20. prikazani su deskriptivni podaci dobiveni procjenom dostupnosti četiri vrste potpore obiteljima sudionica istraživanja.

Tablica 4.20.

*Deskriptivni podaci dostupnosti različitih oblika potpore*

<b>Oblik potpore</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>SKEW</b>	<b>KURT</b>
<b>Neplaćena pomoć obitelji</b>	2,31	1,16	1	4	0,22	-1,42
<b>Plaćena ispomoć u kući</b>	1,56	0,97	1	4	1,56	1,05
<b>Javne usluge potpore</b>	2,87	1,15	1	4	-0,53	-1,19
<b>Organizacijska potpora</b>	2,21	1,04	1	4	0,36	-1,05

Opisne oznake kategorija:

1 – uopće nije dostupna, 2 – rijetko je dostupna, 3 – često je dostupna, 4 – uvijek je dostupna

#### **LEGENDA:**

**M** – aritmetička sredina

**SD** – standardna devijacija

**MIN** – minimalni rezultat

**MAX** – maksimalni rezultat

**SKEW** – rezultat simetričnosti distribucije rezultata

**KURT** – rezultat oblika distribucije rezultata

Analizom odgovora o dostupnosti različitih oblika potpore povezanih s usklađivanjem radnih i obiteljskih obveza, može se primijetiti kako sudionice istraživanja najviše dostupnim procjenjuju javne (institucionalne) usluge potpore obitelji u mjestu prebivališta ( $M = 2,87$ ,  $SD = 1,15$ ), a najmanje dostupnim procjenjuju plaćenu ispomoć u poslovima vezanim uz obitelj i dom ( $M = 1,56$ ,  $SD = 0,97$ ) koja im gotovo uopće nije dostupna. Prema prosječnoj procjeni dostupnost neplaćene ispomoći članova šire obitelji i/ili prijatelja ( $M = 2,31$ ,  $SD = 1,16$ ), kao i dostupnosti organizacijskih mjera potpore ( $M = 2,21$ ,  $SD = 1,04$ ), može se zaključiti da su one većini sudionica rijetko dostupne.

Kako bi se prikupili precizniji podaci o tome koje su od pojedinih vrsta javnih usluga dostupne pripadnicama obrambenog sustava, obrađeni su i podaci prikupljeni primjenom ček liste u koju su ispitanice označavale koje su im od navedenih vrsta javnih usluga potpore obiteljima dostupne u njihovom mjestu prebivališta, odnosno mogle bi ih koristiti ukoliko bi im zatrebale. Dobiveni podaci analizirali su se na deskriptivnoj razini, i to prema frekvenciji dostupnosti svake od sedam navedenih mjera usluga javne potpore obiteljima, a rezultati su prikazani u tablici 4.21.

Tablica 4.21.

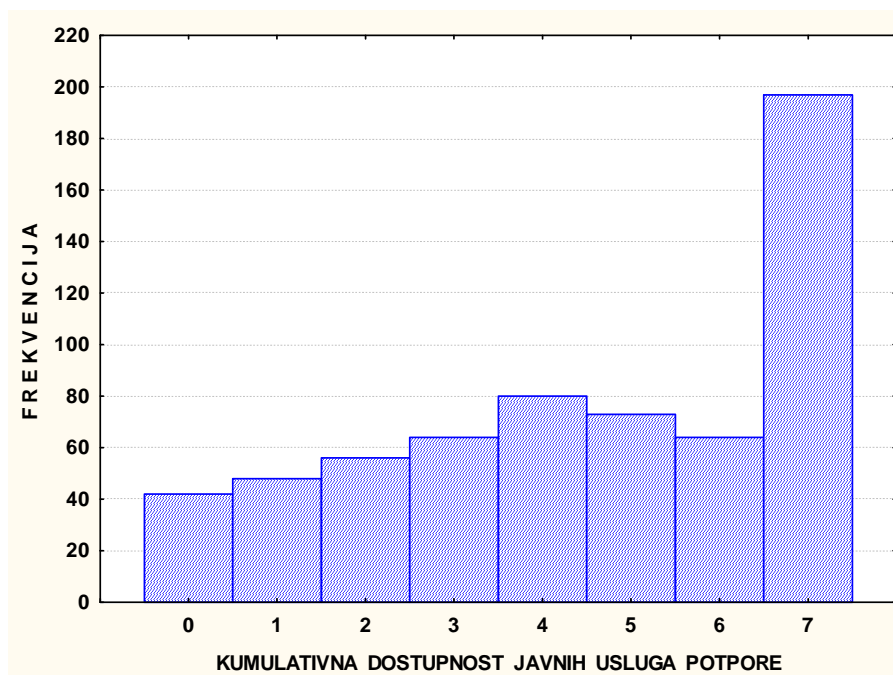
Učestalost odgovora sudionica istraživanja - **dostupnost javnih usluga potpore** u mjestu prebivališta

Vrsta javne usluge	Postotne vrijednosti	
	DA	NE
jaslice	77	23
vrtić	85	15
produženi boravak u školi	53	47
topli obrok u školi	67	33
savjetodavne usluge roditeljskoj i bračnoj ulozi	58	42
skrb za starije/nemoćne u obitelji	54	46
smještaj za starije/nemoćne izvan obitelji	56	44

Kao što je vidljivo iz tablice 4.21. svaka od navedenih vrsta javnih usluga obiteljima dostupna je za više od 50% sudionica istraživanja, odnosno one procjenjuju kako ih imaju mogućnosti koristiti u svojem mjestu prebivališta ako im zatrebaju. Prema iskazanim procjenama, od svih javnih usluga zaposlenim majkama najviše su dostupne usluge organiziranog smještaja djece predškolske dobi, pri čemu 85% sudionica navodi da su im u mjestu prebivališta dostupni dječji vrtići, a 77% da su im dostupne jaslice. Najmanje dostupnima procjenjuju se usluge produženog boravka u školi (53%) i usluge skrbi za starije i/ili nemoćne članove obitelji u vlastitom domu (54%).

Iz slike 9. u kojoj su prikazane kumulativne mjere dostupnosti javnih usluga potpore obiteljima zamjećuje se kako je samo trećini sudionica u mjestu prebivališta dostupno svih sedam ponuđenih javnih servisa potpore obiteljima. Manji broj ispitanica navelo je kako im u mjestu prebivališta nije dostupan niti jedan od javnih servisa potpore obiteljima (manje od pedeset), a riječ je vjerojatno o sudionicama koje žive u manjim mjestima i na selu.

Slika 9.  
*Kumulacija dostupnih mjera javnih usluga potpore*



Procjena sudionica o dostupnosti pojedinih javnih servisa razlikuje se prema regijama u kojima sudionice žive, što se vidi u tablici 4.22.. Iz podataka prikazanih u tablici razvidno je da sudionice istraživanja koje žive u sjeverozapadnoj Hrvatskoj iskazuju o najboljoj dostupnosti javnih servisa u odnosu na one koje žive u jadranskoj i panonskoj Hrvatskoj. Prema procjenama sudionica istraživanja, u sve tri hrvatske regije najveća je dostupnost ustanova za skrb o djeci predškolske dobi. U servisima povezanim s potporom djeci školskog uzrasta (produženi boravak, topli obrok) zamjećuje se kako su stanovnicama sjeverozapadne Hrvatske ti servisi u puno većoj mjeri dostupni u odnosu na one koje žive u jadranskoj i panonskoj Hrvatskoj. S obzirom na dostupnost savjetodavnih usluga, te servisa skrbi za starije osobe, procjene sudionica istraživanja ujednačen su, a prema iskazanim postotnim vrijednostima, dostupne su za tek nešto više od polovice ispitanica.

Tablica 4.22.

Dostupnost javnih usluga potpore po regijama u postocima

Vrsta javne usluge	Regija		
	sjeverozapadna Hrvatska	panonska Hrvatska	jadranska Hrvatska
	%	%	%
jaslice	85	69	71
vrtić	88	79	84
produženi boravak	70	30	45
topli obrok	82	64	47
savjetodavne usluge	64	53	52
skrb za starije u kući	58	51	51
smještaj za starije	57	62	48

**LEGENDA (Klasificirano prema NUTS<sup>1</sup> metodologiji):**

**sjeverozapadna Hrvatska** (Grad Zagreb, Zagrebačka, Krapinsko-zagorska, Varaždinska, Koprivničko-križevačka i Međimurska županija)

**panonska Hrvatska** (Sisačko-moslavačka, Karlovačka, Bjelovarsko-bilogorska, Virovitičko-podravska, Požeško-slavonska, Brodsko-posavska, Osječko-baranjska i Vukovarsko-srijemska županija)

**jadranska Hrvatska** (Primorsko-goranska, Ličko-senjska, Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Dubrovačko-neretvanska i Istarska županija)

Zbog boljeg razumijevanja dostupnosti organizacijske potpore zaposlenim majkama, zanimljive su njihove procjene dostupnosti različitih oblika organizacijske potpore u obrambenom sustavu. U tablici 4.23. prikazane su procjene sudionica istraživanja o dostupnosti organizacijskih mjera potpore povezanih u najvećoj mjeri s fleksibilnošću radnog mjesta (klizno radno vrijeme, rad od kuće, slobodno vrijeme za skrb o članovima obitelji, izostanak zbog žurnih obiteljskih potreba) i nekim oblicima potpore materijalnog tipa (topli obrok, organizirani prijevoz, stambeno zbrinjavanje) koje bi mogle pridonositi boljoj usklađenosti radnih i obiteljskih uloga majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske.

<sup>1</sup> francuski: *Nomenclature des unités territoriales statistiques* - Nomenklatura prostornih jedinica za statistiku je hijerarhijski sustav za identifikaciju i klasifikaciju prostornih jedinica za potrebe službene statistike u zemljama članicama Europske unije.

Tablica 4.23.

Učestalost odgovora sudionica istraživanja – **dostupnost mjera organizacijske potpore** na radnom mjestu

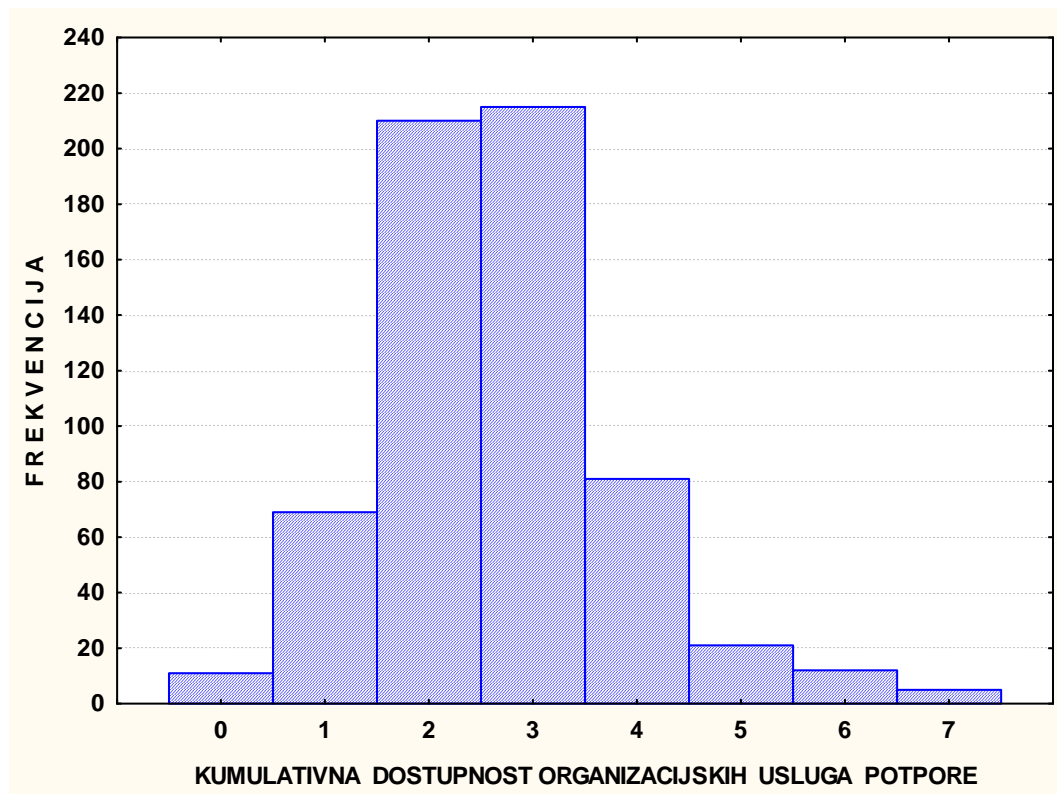
Oblik organizacijske potpore	Postotne vrijednosti	
	%	
	DA	NE
<b>Klizno radno vrijeme</b>	19	81
<b>Rad od kuće</b>	3	97
<b>Plaćeno slobodno vrijeme za skrb o djeci</b>	10	90
<b>Mogućnost izostanka zbog obiteljskih potreba</b>	80	20
<b>Besplatni topli obrok</b>	81	19
<b>Organizirani prijevoz</b>	62	38
<b>Stambeno zbrinjavanje</b>	12	88

Kao što je zamjetno iz tablice 4.23., prema postotnim vrijednostima dostupnosti pojedinih mjera organizacijske potpore na radnom mjestu može se zaključiti da su one većini sudionica istraživanja slabo dostupne. U većoj se mjeri to može reći za dostupnost mjera povezanih s fleksibilnošću radnog mjesta. U toj skupini mjera najmanje je dostupna mogućnost rada od kuće koja je dostupna za samo 3% ispitanica, a najviše je dostupna mogućnost izostanka s posla zbog žurne obiteljske situacije koju navodi 80% sudionica istraživanja. U skupini „materijalnih“ organizacijskih mjera potpore, postotne vrijednosti danih procjena su više, pri čemu 81% sudionica navodi da im je dostupan besplatni topli obrok na radnom mjestu, dok ih 62% ima mogućnost korištenja organiziranog prijevoza na posao i s posla. O dostupnosti mjera ispomoći u stambenom zbrinjavanju, navodi samo 12% sudionica istraživanja.

Relativno slabu dostupnost organizacijskih mjera potpore u obrambenom sustavu najbolje oslikava slikovni prikaz kumulacije dostupnosti (slika 10.). Svega nekoliko sudionica istraživanja navodi da im je dostupno svih sedam procjenjivanih mjera potpore obiteljima. Većina ispitanica (više od dvije trećine) procjenjuje da su im dostupne samo dvije do tri od navedenih mjera organizacijske potpore obiteljima.



Slika 10.  
Kumulacija dostupnih mjera organizacijske potpore



### 4.3. PSIHOSOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA

Uzroci interferencije plaćenog rada i obiteljskog života višestruki su i složeni, pa je u njihovom objašnjenju potrebno uzeti u obzir međusobno djelovanje brojnih činitelja povezanih uz obilježja pojedinca, obilježja njegovog obiteljskog i radnog okruženja kao i sociokulturalnog konteksta. Na to ukazuje niz teorijskih modela o međusobnom utjecaju plaćenog rada i obitelji prisutnih u literaturi od kojih su neki opisani u uvodnom dijelu ovog istraživanja. Sveobuhvatno zahvaćanje svih potencijalnih prediktora interferencije plaćenog rada i obiteljskog života kao i njihovih složenih međusobnih odnosa predstavlja veliki metodološki izazov, što potvrđuju rezultati meta-analize koje je provela Byron (2005).

Model ovog istraživanja u svojoj se osnovi temelji na integrativnom modelu međudjelovanja (*sučelja*) plaćenog rada i obitelji (Frone i sur., 1992; 1997), a ujedno predstavlja i stanovito proširenje modela zbog uvođenja varijabli povezanih s dostupnošću različitih oblika potpore obitelji jer se pretpostavlja da će takva kombinacija varijabli u većoj mjeri odražavati složenost odnosa između brojnih čimbenika koji utječu na usklađenost obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki.

U ovom je poglavlju utvrđivana povezanost prediktorskog skupa varijabli s doživljajem interferencije plaćenog rada i obiteljskog života kod majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske. Jedan od ciljeva istraživanja bio je utvrditi koji psihosocijalni čimbenici doprinose objašnjenju varijance doživljaja ometanja plaćenog rada s obitelji, a koji pojavi doživljaja ometanja obitelji s plaćenim radom. Osim što su povezani s interferencijom plaćenog rada i obiteljskog života koju se želi predviđati, potencijalni korelati (prediktori) međusobno su i povezani. Zbog toga se, uz koeficijente bivarijatne korelacije, prikazuju i rezultati regresijskih analiza kojima se nastoji utvrditi jedinstveni doprinos pojedinih prediktora u predviđanju interferencije plaćenog rada i obiteljskog života. Sve prediktorske varijable nisu skalirane u istom smjeru kao i kriterijske varijable, pa će se sukladno tome interpretirati pozitivni i negativni predznaci  $\beta$  koeficijenata.

### **4.3.1. Korelati interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom**

Interferencija plaćenog rada s obitelji javlja se kada aktivnosti iz područja rada dovode do pojave ometanja obavljanja obveza iz obiteljskog područja, kao što je to, primjerice, slučaj kada dugo radno vrijeme sprječava zaposlenog roditelja da se u dovoljnoj mjeri posveti brizi o djeci.

Korelacijska priroda ovog istraživanja neće omogućiti dobivanje konačnog odgovora na pitanje o čemu ovisi u kojoj će mjeri majke zaposlene u obrambenom sustavu RH doživjeti ometajući utjecaj plaćenog rada na obiteljski život i kakve će to posljedice izazvati. Međutim, ovim će se istraživanjem utvrditi korelati doživljaja interferencije posla s obitelji odnosno utvrdit će se koje demografske, obiteljske, socijalne i radne značajke koincidiraju s doživljajem interferencije.

U tablici 4.3.1. prikazani su koeficijenti povezanosti različitih radnih, obiteljskih, socijalnih i demografskih značajki sa stupnjem doživljaja interferencije plaćenog rada s obitelji. Kao što se može zamijetiti, veliki je broj utvrđenih statistički značajnih povezanosti. Većina je tih povezanosti vrlo niska do niska, dok je svega nekolicina koeficijenata korelacije koji upućuju na nisku do umjerenu povezanost. Međutim, veliki broj sudionica ovog istraživanja ( $N = 624$ ) osigurava relativno veliku statističku snagu analize u utvrđivanju povezanosti među varijablama. Stoga, pri interpretaciji rezultata u tablici 4.3.1. treba uzeti u obzir i veličinu koeficijenta korelacije, a ne samo statističku značajnost i smjer povezanosti.

Tablica 4.3.1.

Koeficijenti korelacije između različitih demografskih značajki te značajki obiteljskog, socijalnog i radnog okruženja s mjerom **interferencije plaćenog rada s obitelji**

Prediktorski skup varijabli	<i>Interferencija rad-obitelj</i>
<b>Dob</b>	-0,07
<b>Bračni status</b>	-0,01
<b>Zaposlenost partnera</b>	-0,01
<b>Obrazovni status</b>	0,01
<b>Prihod</b>	-0,04
<b>Obveze u obitelji (sati rada)</b>	<b>-0,10*</b>
<b>Broj djece</b>	-0,06
<b>Dob najmladeg djeteta</b>	-0,06
<b>Skrb za stare/nemoćne</b>	0,09
<b>Raspodjela obveza_obitelj</b>	-0,02
<b>Obveze_posao (sati rada)</b>	<b>0,24**</b>
<b>Putovanje_posao</b>	<b>0,34**</b>
<b>Odvojenost od obitelji</b>	<b>0,17**</b>
<b>Sigurnost posla</b>	<b>-0,13**</b>
<b>Dostupnost potpore_obit/prijat</b>	<b>-0,10*</b>
<b>Dostupnost plaćene ispomoći</b>	<b>-0,12**</b>
<b>Dostupnost javnih usluga</b>	<b>-0,15**</b>
<b>Dostupnost mjera org_potpore</b>	<b>-0,21**</b>
<b>JRU_KONFLIKT</b>	<b>0,41**</b>
<b>JRU_VREM_PR</b>	<b>0,44**</b>
<b>JRU_POV_INF</b>	<b>0,38**</b>
<b>JRU_VAŽ_POS</b>	<b>0,22**</b>
<b>JRU_UKUPNO</b>	<b>0,47**</b>

\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < 0,05$

\*\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < 0,01$

Iz podataka u tablici 4.3.1. može se vidjeti da je majčin *doživljaj većeg stupnja interferencije plaćenog rada s obitelji* povezan s:

- manjim brojem sati posvećenim različitim obvezama u domu i obitelji, manjom dostupnošću neplaćene pomoći članova šire obitelji i/ili prijatelja kao i manjom dostupnošću plaćene ispomoći u poslovima vezanim uz obitelj i dom
- manjom dostupnošću javnih usluga potpore obiteljima u mjestu prebivališta
- dužim tjednim trajanjem rada, dužim svakodnevnim putovanjem na posao i s posla, većim brojem dana odvojenosti od obitelji zbog potreba posla, manjom sigurnošću radnog mjesta, manjom dostupnošću organizacijskih

mjera potpore na radnom mjestu, manjom jasnoćom radne uloge (kao ukupnom mjerom) te većom konfliktnošću radnih zahtjeva, većim vremenskim pritiskom i većim nedostatkom ključnih informacija na radnom mjestu te manjim doživljajem važnosti posla koji se obavlja kao pojedinačnim mjerama jasnoće radne uloge.

U svrhu utvrđivanja ukupnog, kao i samostalnih doprinosa pojedinih prediktora u predviđanju interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom kao kriterijskom varijablom, provedena je višestruka regresijska analiza. Kao prediktori uvrštene su demografske, obiteljske, socijalne i radne varijable. Rezultati regresijske analize u kojima se predviđa ometajući utjecaj obitelji na plaćeni rad, prikazani su u tablici 4.3.2. U tablici su prikazani standardizirani regresijski koeficijenti koji predstavljaju koeficijente opterećenja (pondere) rezultata na svakoj pojedinoj prediktorskoj varijabli u regresijskoj jednadžbi kojom se predviđa zadani kriterij. Ovi se koeficijenti interpretiraju kao samostalni doprinosi objašnjavanju (predviđanju) kriterija.

Tablica 4.3.2.

Utjecaj prediktorskog skupa varijabli na **interferenciju rad-obitelj**

<i>Prediktorske varijable</i>	<i>Interferencija rad-obitelj</i>	
	<b>BETA</b>	<b>P</b>
<b>Dob</b>	0,03	0,46
<b>Bracni status</b>	0,02	0,66
<b>Zaposlenost partnera</b>	-0,01	0,71
<b>Obrazovni status</b>	-0,05	0,20
<b>Prihod</b>	0,02	0,68
<b>Obveze_obitelj (sati rada)</b>	<b>-0,11</b>	<b>0,002</b>
<b>Broj djece</b>	-0,02	0,53
<b>Dob najmladeg djeteta</b>	<b>-0,13</b>	<b>0,003</b>
<b>Skrb za stare/nemoćne</b>	<b>0,08</b>	<b>0,022</b>
<b>Raspodjela obveza_obitelj</b>	-0,01	0,82
<b>Obveze_posao (sati rada)</b>	<b>0,15</b>	<b>0,000</b>
<b>Putovanje_posao</b>	<b>0,23</b>	<b>0,000</b>
<b>Odvojenost od obitelji</b>	<b>0,13</b>	<b>0,000</b>
<b>Sigurnost posla</b>	<b>-0,08</b>	<b>0,015</b>
<b>Dostupnost potpore_ob/prijat</b>	-0,06	0,10
<b>Dostupnost plaćene ispomoći</b>	-0,01	0,73
<b>Dostupnost javnih usluga</b>	-0,03	0,40
<b>Dostupnost mjera org_potpore</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,010</b>
<b>JRU_KONFLIKT</b>	<b>0,16</b>	<b>0,000</b>
<b>JRU_VREM_PR</b>	<b>0,24</b>	<b>0,000</b>
<b>JRU_NED_INF</b>	0,08	0,12
<b>JRU_VAŽ_POS</b>	0,05	0,20
R	<b>0,64</b>	
R <sup>2</sup>	<b>0,41</b>	
adaptirani R <sup>2</sup>	<b>0,38</b>	
F	<b>18,71***</b>	
P	<b>0,000</b>	

**Legenda:**

<b>BETA</b>	-	regresijski koeficijent
<b>R</b>	-	koeficijent multiple korelacije
<b>R<sup>2</sup></b>	-	koeficijent determinacije
<b>adaptirani R<sup>2</sup></b>	-	adaptirani koeficijent determinacije
<b>F</b>	-	koeficijent značajnosti multiple regresije
<b>P</b>	-	razina značajnosti
<b>***</b>	-	razina značajnosti koeficijenta od p<.001

Višestruka regresijska analiza kojom se pomoću obiteljskih, socijalnih, radnih i demografskih značajki nastojalo predvidjeti **interferenciju plaćenog rada s obiteljskim životom** u majki zaposlenih u obrambenom sustavu (tablica 4.3.2.), uspjela je objasniti najmanje 38% varijance kriterija, a model je statistički značajan (F = 18,71; df = 21, 623; p = 0,000)

Najjačim prediktorom pokazala se varijabla (JAS\_UL\_VREM\_PR) *vremenski pritisak* ( $\beta = 0,24$ ,  $p = 0,000$ ), što upućuje na važnost vremenskog pritiska na radnom mjestu kao izvora stresa u predviđanju doživljaja ometajućeg utjecaja plaćenog rada na obitelj. Pregledom tablice 4.3.1., može se opaziti kako je korelacija ove varijable i interferencije rad-obilježja viša od korelacija ostalih prediktora s kriterijem ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,001$ ). Kao sljedeći najjači prediktor pokazala se još jedna radna značajka, a to je varijabla *putovanje na posao* ( $\beta = 0,23$ ,  $p = 0,000$ ), što upućuje na važnost vremena koje zaposlene majke svakodnevno provode u putovanju na posao i s posla u predviđanju doživljaja ometajućeg utjecaja rada na obitelj. Značajni samostalni prediktor ometajućeg utjecaja rada na obitelj su i varijabla (JAS\_UL\_KONFLIKT) *konfliktnost zahtjeva* na radnom mjestu ( $\beta = 0,16$ ,  $p = 0,000$ ), *tjedni sati posvećeni radnim obvezama* ( $\beta = 0,15$ ,  $p = 0,000$ ) i *dani odvojenosti od obitelji* zbog potreba posla ( $\beta = 0,13$ ,  $p = 0,000$ ). Od preostalih radnih obilježja, statistički se značajnim samostalnim prediktorom pokazala i varijabla *dostupnost organizacijskih mjera potpore* ( $\beta = -0,09$ ,  $p = 0,010$ ) te varijabla *sigurnost posla* ( $\beta = -0,08$ ,  $p = 0,015$ ). Negativna korelacija dostupnosti organizacijskih mjera potpore ( $r = -0,21$ ) i sigurnosti posla ( $r = -0,13$ ) znači da majke koje doživljavaju manje dostupnim mjere potpore usklađivanja radnih i obiteljskih obveza koje dobivaju na svom radnom mjestu, kao i one koje procjenjuju manje sigurnim zadržavanje radnog mjesta u vojsci, u prosjeku doživljavaju viši stupanj interferencije rada s obitelji.

Značajnim prediktorima u regresijskoj analizi, iako uz nešto viši stupanj rizika, pokazale su se i neke obiteljske značajke, i to *dob najmlađeg djeteta* u obitelji ( $\beta = -0,13$ ,  $p = 0,003$ ), *majčina procjena vremena posvećenog obvezama u domu i obitelji* ( $\beta = -0,11$ ,  $p = 0,002$ ), kao i *procjena potrebe skrbi za stare/nemoćne članove obitelji* ( $\beta = 0,08$ ,  $p = 0,022$ ). Predznaci  $\beta$  koeficijenata kao i bivarijantne korelacije, upućuju na to da majke koje imaju djecu mlađe životne dobi, majke koje u prosjeku tjedno provode manje vremena u obavljanju različitih obiteljskih obveza, kao i majke koje češće skrbe za stare/nemoćne članove obitelji, doživljavaju veći stupanj ometajućeg utjecaja rada na obitelj.

#### **4.3.2. Korelati interferencije obiteljskog života s plaćenim radom**

Interferencija obiteljskog života s plaćenim radom javlja se kada odgovornosti obiteljske uloge sprječavaju obavljanja radnih obaveza, kao što je to, primjerice, u slučaju kada skrb za bolesno dijete sprječava zaposlenog roditelja u dolasku na posao. Ovim će se istraživanjem utvrditi korelati doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom, odnosno utvrdit će se demografske, obiteljske, socijalne i radne značajke koje koincidiraju s doživljajem interferencije.

U tablici 4.3.3. prikazani su koeficijenti povezanosti različitih obiteljskih, socijalnih, radnih i demografskih značajki sa stupnjem doživljaja interferencije obiteljskog života s plaćenim radom majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske. Kao što se može zamijetiti, iako je veliki broj utvrđenih statistički značajnih povezanosti većina tih povezanosti je niska, dok je svega nekolicina koeficijenata korelacije koji upućuju na umjerenu povezanost. Ipak, veliki broj sudionica ovog istraživanja osigurava relativno veliku statističku snagu analize u utvrđivanju povezanosti među varijablama.



Tablica 4.3.3.

Koeficijenti korelacije između različitih demografskih značajki te značajki obiteljskog, socijalnog i radnog okruženja s jedne strane s mjerom **interferencije obitelji s plaćenim radom**

Prediktorski skup varijabli	<i>Interferencija obitelj-rad</i>
<b>Dob</b>	-0,06
<b>Bračni status</b>	-0,05
<b>Zaposlenost partnera</b>	0,02
<b>Obrazovni status</b>	-0,02
<b>Prihod</b>	-0,07
<b>Obveze u obitelji (sati rada)</b>	0,04
<b>Broj djece</b>	<b>0,10*</b>
<b>Dob najmlađeg djeteta</b>	<b>-0,14**</b>
<b>Skrb za stare/nemoćne</b>	<b>0,15**</b>
<b>Raspodjela obveza_obitelj</b>	<b>-0,14**</b>
<b>Obveze_posao (sati rada)</b>	0,01
<b>Putovanje_posao</b>	<b>0,19**</b>
<b>Odvojenost od obitelji</b>	0,06
<b>Sigurnost posla</b>	<b>-0,18**</b>
<b>Dostupnost potpore_obit/prijat</b>	<b>-0,13**</b>
<b>Dostupnost plaćene ispomoći</b>	-0,03
<b>Dostupnost javnih usluga</b>	<b>-0,19**</b>
<b>Dostupnost mjera org_potpore</b>	<b>-0,09*</b>
<b>JRU_KONFLIKT</b>	<b>0,31**</b>
<b>JRU_VREM_PR</b>	<b>0,23**</b>
<b>JRU_POV_INF</b>	<b>0,41**</b>
<b>JRU_VAŽ_POS</b>	<b>0,27**</b>
<b>JRU_UKUPNO</b>	<b>0,40**</b>

\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < .05$

\*\* – razina značajnosti koeficijenta od  $p < .01$

Iz podataka u tablici 4.3.3. može se vidjeti da je majčin *doživljaj većeg stupnja interferencije obitelji s plaćenim radom* povezan s:

- većim brojem djece u obitelji; nižom dobi najmlađeg djeteta u obitelji, većom potrebom skrbi za stare/nemoćne članove obitelji, manjom raspodjelom poslova u domu i obitelji između partnera, manjom dostupnošću neplaćene pomoći članova šire obitelji i/ili prijatelja u poslovima vezanim uz obitelj i dom
- manjom dostupnošću javnih usluga potpore obiteljima u mjestu prebivališta

- dužim svakodnevnim putovanjem na posao i s posla, manjom sigurnošću radnog mjesta, manjom dostupnošću organizacijskih mjera potpore na radnom mjestu, manjom jasnoćom radne uloge (kao ukupnom mjerom) te većom konfliktnošću radnih zahtjeva, većim vremenskim pritiskom i većim nedostatkom ključnih informacija na radnom mjestu te manjim doživljajem važnosti posla koji se obavlja kao pojedinačnim mjerama jasnoće radne uloge.

U svrhu utvrđivanja ukupnog kao i samostalnih doprinosa pojedinih prediktora u predviđanju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom kao kriterijskom varijablom, provedena je višestruka regresijska analiza. Kako bi rezultati regresijskih analiza za obje vrste interferencije plaćenog rada i obiteljskog života bili usporedivi, korišten je isti prediktorski skup koji uključuje demografske, obiteljske, socijalne i radne varijable.

Rezultati regresijske analize u kojima se predviđa ometajući utjecaj obitelji na rad prikazani su u tablici 4.3.4. U tablici su prikazani standardizirani regresijski koeficijenti koji predstavljaju koeficijente opterećenja (pondere) rezultata na svakoj pojedinoj prediktorskoj varijabli u regresijskoj jednadžbi kojom se predviđa zadani kriterij. Ovi se koeficijenti interpretiraju kao samostalni doprinosi u objašnjavanju kriterija.

Tablica 4.3.4.

Utjecaj prediktorskog skupa varijabli na **interferenciju obitelj-rad**

<i>Prediktorske varijable</i>	<i>Interferencija obitelj-rad</i>	
	<b>BETA</b>	<b>p</b>
Dob	0,03	0,54
Bracni status	-0,05	0,19
Zaposlenost partnera	0,06	0,11
Obrazovni status	-0,06	0,12
Prihod	0,03	0,44
Obveze_obitelj (sati rada)	-0,02	0,55
Broj djece	0,07	0,10
Dob najmlađeg djeteta	<b>-0,22</b>	<b>0,000</b>
Skrb za stare/nemoćne	<b>0,12</b>	<b>0,001</b>
Raspodjela obveza_obitelj	<b>-0,17</b>	<b>0,000</b>
Obveze_posao (sati rada)	-0,02	0,67
Putovanje_posao	<b>0,11</b>	<b>0,001</b>
Odvojenost od obitelji	<b>0,09</b>	<b>0,010</b>
Sigurnost posla	<b>-0,12</b>	<b>0,001</b>
Dostupnost potpore_ob/prijat	<b>-0,10</b>	<b>0,007</b>
Dostupnost plaćene ispomoći	<b>0,08</b>	<b>0,035</b>
Dostupnost javnih usluga	<b>-0,13</b>	<b>0,001</b>
Dostupnost mjera org_potpore	0,01	0,78
JRU_KONFLIKT	0,04	0,46
JRU_VREM_PR	0,03	0,40
JRU_NED_INF	<b>0,27</b>	<b>0,000</b>
JRU_VAŽ_POS	<b>0,10</b>	<b>0,013</b>
R	<b>0,56</b>	
R <sup>2</sup>	<b>0,31</b>	
adaptirani R <sup>2</sup>	<b>0,29</b>	
F	<b>12,35***</b>	
P	<b>0,000</b>	

**Legenda:**

- BETA** - regresijski koeficijent
- R** - koeficijent multiple korelacije
- R<sup>2</sup>** - koeficijent determinacije
- adaptirani R<sup>2</sup>** - adaptirani koeficijent determinacije
- F** - koeficijent značajnosti multiple regresije
- P** - razina značajnosti
- \*\*\*** - razina značajnosti koeficijenta od  $p < .00$

Višestruka regresijska analiza kojom se pomoću obiteljskih, socijalnih, radnih i demografskih značajki nastojalo predvidjeti **interferenciju obiteljskog života s plaćenim radom** u majki zaposlenih u obrambenom sustavu (tablica 4.3.4.), uspjela je objasniti najmanje 29% varijance kriterija, a model je statistički značajan ( $F = 12,35$ ;  $df = 21, 623$ ;  $p = 0,000$ )

Najjačim prediktorom pokazala se varijabla (JRU\_NED\_INF) *nedostatak informacija* ( $\beta = 0,27$ ,  $p = 0,000$ ), što upućuje na važnost nedostatka ključnih informacija na radnom mjestu kao izvora stresa u predviđanju doživljaja ometajućeg utjecaja obitelji na plaćeni rad. Ako se pogleda korelacijska matrica (tablica 4.3.3.), može se opaziti kako je korelacija ove varijable i interferencije rad-obitelj viša od korelacija ostalih prediktora s kriterijem ( $r = 0,41$ ;  $p = 0,000$ ).

Prema očekivanjima, kao sljedeći snažni samostalni prediktori pokazale su se obiteljske značajke, i to *dob najmlađeg djeteta* ( $\beta = -0,22$ ,  $p = 0,000$ ), i *raspodjela poslova u domu i obitelji između partnera* ( $\beta = -0,17$ ,  $p = 0,000$ ) što upućuje na važnost prisutnosti i skrbi za mlađe dijete u obitelji kao i važnost manje (nepravednije) raspodjele obiteljskih i kućanskih obveza između partnera u predviđanju većeg stupnja doživljaja ometajućeg utjecaja obitelji na plaćeni rad. Pregledom korelacijske matrice (tablica 4.3.3.), zamjećuje se i da su njihovi korelacijski koeficijenti, iako umjereno niski, statistički značajni ( $r = -0,14$ ;  $p = 0,001$ ). Kao značajni samostalni prediktori ometajućeg utjecaja obitelji na rad, pokazale su se i obiteljska varijable *skrb za stare/nemoćne članove obitelji* ( $\beta = 0,12$ ,  $p = 0,001$ ) te varijable dostupnosti neinstitutionalnih oblika potpore obiteljima, i to *dostupnost neplaćene pomoći članova obitelji i/ili prijatelja* ( $\beta = -0,10$ ,  $p = 0,007$ ) i *dostupnost plaćene ispomoći u obitelji* ( $\beta = 0,08$ ,  $p = 0,035$ ). Predznaci  $\beta$  koeficijenata kao i bivarijantne korelacije upućuju na to da majke koje češće skrbe za stare/nemoćne članove obitelji, majke kojima je u slučaju potrebe u prosjeku rjeđe dostupna ispomoć šire obitelji ili prijatelja te majke kojima je češće dostupna plaćena ispomoć u obiteljskim poslovima, doživljavaju veći stupanj interferencije obiteljskog života s plaćenim radom. U predviđanju interferencije obitelji s plaćenim radom statistički značajnim pokazao se i samostalni doprinos prediktora *dostupnost javnih usluga* ( $\beta = -0,13$ ,  $p = 0,001$ ), što s obzirom na predznak, upućuje na važnost nedostupnosti javnih servisa potpore obiteljima u mjestu prebivališta u predviđanju majčinog većeg doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom.

Od preostalih radnih obilježja statistički značajni samostalni doprinos imali su i prediktori *putovanje na posao* ( $\beta = 0,11$ ,  $p = 0,001$ ), *odvojenost od obitelji* zbog posla ( $\beta = 0,09$ ;  $p = 0,010$ ), što upućuje na važnost vremena koje zaposlene majke svakodnevno provode u putovanju na posao i s posla, kao i važnosti dana koje su

zaposlene majke zbog poslovnih obveza odvojene od obitelji u predviđanju doživljaja ometajućeg utjecaja obiteljskog života na plaćeni rad.

Značajan samostalni doprinos objašnjenja ometajućeg utjecaja obitelji na rad imale su i radne varijabla (JRU\_VAŽ\_POS) *važnost posla* ( $\beta = 0,10$ ,  $p = 0,013$ ) i *sigurnost posla* ( $\beta = -0,12$ ;  $p = 0,001$ ). Dobiveni koeficijenti upućuju na to da majke koje svoje radno mjesto i poslove doživljavaju manje važnim, kao i one majke koje procjenjuju manje sigurnim zadržavanje radnog mjesta u vojsci u prosjeku doživljavaju viši stupanj interferencije obitelji s radom.

Temeljem dobivenih podataka, može se rezimirati kako rezultati regresijskih analiza pokazuju da je odabrani prediktorski skup varijabli jači prediktorski sustav za predviđanje interferencije posla s obitelji nego interferencije obitelji s poslom.

Sažmu li se nalazi dobiveni primjenom obje višestruke regresijske analize, može se reći da prediktori koji su imali samostalan, jedinstven doprinos predviđanju interferencije plaćenog rada i obitelji upućuju na sljedeće zaključke:

- majke zaposlene u obrambenom sustavu Republike Hrvatske doživljavaju veći stupanj interferencije plaćenog rada s obitelji kad su pod velikim vremenskom pritiskom na radnom mjestu, kad duže vremena provode u svakodnevnom putovanju na posao, kad su na radnom mjestu izložene konfliktnim (sukobljenim) zahtjevima, kad imaju duže radno vrijeme, kad su više dana odvojeni od obitelji zbog potreba posla, kad im je radno mjesto u vojsci manje sigurno, kad su im manje dostupne organizacijske mjere potpore na radnom mjestu, kad imaju dijete mlađe dobi, kad provode manje vremena u obavljanju obiteljskih poslova i kad češće skrbe za stare/nemoćne članove obitelji
- majke zaposlene u obrambenom sustavu Republike Hrvatske doživljavaju veći stupanj interferencija obitelji s poslom kad na radnom mjestu nemaju ključne informacije, kad imaju djecu mlađe dobi, kad manje dijele obiteljske poslove s partnerom, kad više skrbe za stare/nemoćne članove obitelji, kad svakodnevno duže putuju na posao, kad im je manje sigurno

radno mjesto u vojsci, kad su više dana odvojeni od obitelji zbog potreba posla, kad su im manje dostupne javne usluge potpore, kad im je manje dostupna neinstitutionalna potpora šire obitelji i prijatelja, kad im je manje dostupna plaćena ispomoć i kad svoje radno mjesto doživljavaju manje važnim.

U navedenim se nalazima mogu opaziti određene razlike u strukturi prediktora interferencije rada s obitelji i interferencije obitelji s radom. Tako su duži sati provedeni u radnim obvezama, manji broj sati proveden u obiteljskim obvezama i manja dostupnost organizacijskih mjera potpore prediktivni za interferenciju rada s obitelji, ali ne i za interferenciju obitelji s plaćenim radom. S obzirom na jasnoću radne uloge, dvije mjere jasnoće radne uloge, i to vremenski pritisak i konfliktnost zahtjeva na radnom mjestu, prediktivne su za interferenciju rada s obitelji, dok su za interferenciju obitelji s poslom prediktivne druge dvije mjere jasnoće radne uloge, i to nedostatak ključnih informacija na radnom mjestu i doživljaj male važnosti posla koji se obavlja. Manja dostupnost javnih usluga potpore u mjestu prebivališta te manja dostupnost neformalne pomoći šire obitelji i prijatelja, kao i manja dostupnost plaćene ispomoći u obitelji predviđaju interferenciju obitelji s radom, dok nisu prediktivne za interferenciju rada s obitelji. Nadalje, manja raspodjela obiteljskih poslova prediktivna je samo za interferenciju obitelji s radom. Samo prisutnost mlađeg djeteta u obitelji i veća potreba skrbi za starijeg/nemoćnog člana obitelji predviđaju veći stupanj obje vrste ometajućeg utjecaja plaćenog rada i obiteljskog života.

Ovi nalazi donekle su u skladu s dosadašnjim empirijskim spoznajama o postojanju dvije vrste interferencije kao dva nezavisna konstrukta (Frone i sur., 1992; Kinnunen i Mauno, 1998) koji imaju i drukčije odrednice.

Ukupno uzevši, provjeravani model prediktora interferencije obiteljskog života i plaćenog rada pokazao se djelomično uspješnim, a objašnjenje obje vrste interferencije kreće se u rasponu od 29% do 38%. Od istraživanih skupina prediktora, glavni doprinos objašnjenju varijance interferencije rada s obitelji daju radne značajke, u manjoj mjeri obiteljske značajke, dok je doprinos socijalne i demografskih varijabli statistički neznačajan. U predikciji interferencije obitelji s plaćenim radom, podjednaki i najveći doprinos objašnjenju varijance daju obiteljske i radne značajke,

statistički je značajan i doprinos socijalne varijable dostupnosti javnih usluga u mjestu prebivališta, dok ispitivane demografske varijable nemaju statistički značajnog doprinosa.

Na kraju je potrebno istaknuti kako je značajan dio varijance interferencije plaćenog rada i obiteljskog života korištenim modelom ostao neobjašnjen. Jedan dio neobjašnjene varijance svakako se može pripisati pogreškama mjerenja prediktorskih i kriterijskih varijabli te pogrešci prognoze. Nadalje, visok postotak neobjašnjene varijance upućuje na postojanje drugih potencijalnih prediktora koji u ovom istraživanju nisu bili uključeni u postupak predviđanja. Osim drugih radnih i obiteljskih varijabli, osobito povezanih sa socijalnom potporom, to mogu biti i neke od individualnih varijabli (osobine ličnosti, način suočavanja sa stresom, i dr.). Predviđanje u određenoj mjeri može zamaskirati i eventualna tendencija davanja socijalno poželjnih odgovora zaposlenica obrambenog sustava Republike Hrvatske, koja bi se mogla povezati s nepovjerenjem u potpunu anonimnost prikupljenih podataka.

## **5. OPĆA RASPRAVA**

### **5.1. DOŽIVLJAJ USKLAĐENOSTI PLAĆENOG RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA ZAPOSLENIH MAJKI**

Primarna svrha ovog istraživanja bila je utvrditi u kojoj mjeri majke zaposlene u obrambenom sustavu Republike Hrvatske doživljavaju interferenciju obiteljskog života i plaćenog rada te ustanoviti u kakvom je odnosu doživljaj obje vrste interferencija s nekim demografskim značajkama, kao i obilježjima obiteljskog, socijalnog i radnog okruženja. Provedba ovakvog ispitivanja važna je zbog mogućnosti prikupljanja korisnih podataka o ovoj relativno rijetko istraživanoj problematici kod hrvatskih zaposlenika, a osobito zbog činjenice da slična istraživanja do sada nisu bila provedena u hrvatskoj vojnoj populaciji. Važnost ispitivanja sukoba radnih i obiteljskih uloga potvrđena je u brojnim istraživanjima (Dobrotić i Laklija, 2009; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Byron, 2005; Kinnunen i Mauno, 1998; Frone i sur., 1997).

Rezultati ovog istraživanja nisu potvrdili nalaze istraživača prema kojima većina zaposlenih majki svakodnevno doživljavaju visoki stupanj interferencije obiteljskog i radnog područja (MacDermid, 2005; Jacobs i Gerson, 2004; prema Lippe, 2007; Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Sudionice ovog istraživanja procjenjuju kako su obiteljski život i plaćeni rad tek povremeno u konfliktu, što bi ukazivalo na relativno visoku usklađenost njihovog obiteljskog i profesionalnog života. Niske vrijednosti obje dimenzije interferencije koje su dobivene u ovom istraživanju slične su prosječnim procjenama dobivenim primjenom istih mjera interferencije na populaciji hrvatskih zaposlenika (Šverko i sur., 2002) i zaposlenih majki djece predškolske dobi (Jelušić i Maslić Seršić, 2005).

S obzirom na činjenicu da su procjenu iskazivale pripadnice vojne organizacije koje su djelatnog profesionalnog statusa, očekivalo se kako će plaćeni rad i obitelj interferirati u većem stupnju od dobivenog. Međutim, u tumačenju dobivenih rezultata treba uzeti u obzir i neke čimbenike koji su u određenoj mjeri mogli djelovati na relativno visoku procjenu usklađenosti obiteljskog i profesionalnog života sudionica istraživanja. Prije svega, objašnjenje ovakvih rezultata može biti povezano s time da



je riječ o selektiranoj vojnoj populaciji. Naime, žene se, kao i muškarci, već i pri donošenju odluke o odabiru vojne profesije dobro informiraju o radnim uvjetima u vojsci i svjesni su specifičnih zahtjeva organizacije u koju se uključuju. Osim toga, dio kandidatkinja odustane od vojne profesije tijekom zahtjevne vojne obuke i školovanja ili nakon završetka prvog ugovora o radu. Nadalje, većina pripadnica obrambenog sustava svjesna je postojanja razlika u zahtjevnosti i stresnosti različitih radnih mjesta u vojsci. Najzahtjevnija radna mjesta u vojsci podrazumijevaju zapovjedne dužnosti u borbenim postrojbama, a žene u vojsci rjeđe su zaposlene na takvim ustrojbenim mjestima. Većinom su zaposlene u neborbenim rodovima i službama potpore (zdravstvena potpora, personalno upravljanje, međunarodna suradnja, administrativne djelatnosti). Osim toga, sudjelovanje u međunarodnim vojnim operacijama u inozemstvu, kao trenutačno objektivno najzahtjevnijim i najstresnijim vojnim zadaćama, a koje bi zasigurno moglo narušavati ravnotežu obitelji i rada, temelji se na principu dragovoljnosti, pa se u našim obrambenim snagama u načelu za to odlučuje manji broj žena (uglavnom mlađe, bez djece i/ili s djecom starije životne dobi). Dobiveni rezultati također bi mogli upućivati i na činjenicu da se dio žena zapošljava u vojsci ponajprije zbog ekonomskih razloga i nisu primarno usmjerene na razvoj profesionalne vojne karijere. Naime, najveći sukob radnih i obiteljskih uloga očekuje se kod žena koje imaju snažnu želju za razvijanjem profesionalne vojne karijere, a istodobno su izložene velikim obiteljskim zahtjevima. Odabirom radnih mjesta koja ne uvjetuju potrebu dugotrajnog izbivanja od obitelji zbog školovanja, obuke, sudjelovanja u međunarodnoj operaciji i sl., zaposlene majke lakše balansiraju s nespojivim zahtjevima posla i obitelji, ali i ograničavaju svoj profesionalni razvoj, što najlakše podnose one žene koje nisu orijentirane razvoju vojne karijere, već obitelji. Osim toga, relativno niske subjektivne procjene moguće je pripisati i utjecaju patrijarhalnosti pripadnica obrambenog sustava. Patrijarhalnost žene smanjuje doživljaj sukoba radnih i obiteljskih uloga jer one prihvaćaju dvostruko radno opterećenje kao društveno opravdano i poželjno ponašanje za ženu (Greeinstein, 1996; prema Čudina Obradović i Obradović, 2006). Na žalost, upravo neiskazivanje postojanja sukoba rada i obiteljskog života mmože pogodovati pojavi negativnih posljedica za ženino tjelesno i psihičko zdravlje.

Osim navedenog, u dijelu državnog aparata koji se odnosi na obrambene djelatnosti, poštuju se i provode postojeći zakonodavni okviri koji podupiru rekoncilijaciju rada i

obitelji u RH, osobito u usporedbi s privatnim sektorom. Prije svega se misli na *Zakon o radu* i *Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama* koji reguliraju različita prava zaposlenih roditelja (pravo na korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta, pravo korištenja bolovanja u slučaju bolesti djeteta, mogućnost prelaska s punog na pola radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, mirovanje radnog odnosa do treće godine djeteta i dr.). Osim toga, *Pravilnikom o službi u OS RH*, regulirano je da se zaposlene majke s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti mogu rasporediti na dužnost unutarnje službe (služba dežurstva) samo uz osobni pristanak (čl. 8., stavak 6.). Rezultati ispitanica u ovom istraživanju odraz su i njihovih kognitivnih procjena koje se zasigurno temelje i na usporedbi uvjeta rada na različitim radnim mjestima u vojsci, ali i u odnosu na širi socioekonomski kontekst odnosno visoku stopu nezaposlenosti, pad životnog standarda i nesigurnost zaposlenosti u Hrvatskoj.

U ovom istraživanju potvrđena je hipoteza o tomu kako plaćeni rad češće nepovoljno utječe na obiteljski život nego obrnuto. Percipirani niski stupanj interferencije obitelji s poslom u majki zaposlenih u hrvatskom obrambenom sustavu upućuje na to da kod sudionica istraživanja obiteljske obveze rijetko ometaju radno ponašanje i ne dovode u pitanje smislenost i potrebu njihova zapošljavanja. Utvrđena razlika između dvije dimenzije interferencije obitelji i plaćenog rada u skladu je s našim očekivanjima, koja se temelje na rezultatima ranijih istraživanjima u kojima je pokazano kako su obiteljske granice propusnije od granica koje omeđuju radno područje (Dobrotić i Laklija, 2009; Byron, 2005; Jelušić i Maslić-Seršić, 2005; Fahey i sur., 2004; Šverko i sur., 2002; Kinnunen i Mauno, 1998; Greenhaus i Beutell, 1985). U istraživanju kvalitete života provedenom u Hrvatskoj, Dobrotić (2007) navodi kako više od trećine hrvatskih zaposlenika barem nekoliko puta mjesečno ima poteškoće u ispunjavanju obiteljskih obveza zbog posla, dok tek petina ispitanika iskazuje o poteškoćama u ispunjavanju radnih obveza zbog obitelji. Prelijevanje raspoloženja iz jednog u drugo životno područje češće je u smjeru obitelji nego u smjeru posla, i kod žena, i kod muškaraca (Frone i sur., 1992). Osim toga, snažnije ometajuće djelovanje rada na obiteljski život očekivalo se i s obzirom na tip posla koje sudionice ovog istraživanja obavljaju. Naime, u poslovima više razine stresa moguće je snažnije prelijevanje sukoba iz rada na obitelj, dok je u poslovima manje razine stresa izraženiji ometajući utjecaj obitelji na rad (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Kako vojni poziv

općenito podrazumijeva visoku razinu odgovornosti, veću izloženost opasnostima te izraženu vremensku opterećenost i malu fleksibilnost radnog mjesta, potvrđena su očekivanja o većem stupnju ometanja plaćenog rada na obiteljski život. U istraživanju provedenom na uzorku žena zaposlenih u američkim zračnim snagama također su dobiveni rezultati koji potvrđuju veću zastupljenost ometajućeg utjecaja rada na obiteljski život u odnosu na ometajući utjecaj obitelji na radno područje (Vinokur, Pierce i Buck, 1999), a većina istraživanja provedenih u vojnoj populaciji uglavnom i ispituju samo interferenciju rada s obitelji (Adams i sur., 2005; Britt i Dawson, 2005; Westman, Etzion i Segev, 2002).

Dobiveni rezultati upućuju na razlike u doživljaju stupnja u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život s obzirom na dob ispitanica. Najviši stupanj ometanja obiteljskog funkcioniranja zbog rada u zaposlenih majki u dobi od 31 do 35 godina mogao bi se povezati s činjenicom kako se upravo u tom životnom razdoblju pripadnice vojske, nakon završetka školovanja, vojne obuke i preuzimanja prvih dužnosti u vojsci dokazuju na radnom mjestu i imaju prigodu potvrditi svoje profesionalne kompetencije. Osim toga, do tog se životnog razdoblja većina zaposlenih žena odlučuje za brak i majčinstvo (Lippe, 2007). Stoga je i očekivano da će se zbog usklađivanja povećanih zahtjeva radnih mjesta u vojsci i povećanih obiteljskih obveza, kod zaposlenih majki ove životne dobi javiti veći stupanj interferencije rada s obitelji. Potreba usklađivanja zahtjeva koji dolaze iz oba životna područja pri tome je vjerojatno najviše izražena u žena usmjerenih na obiteljske obveze, a koje su istodobno vremenski opterećene poslom, imaju povećanu odgovornost na radnom mjestu i malu mogućnost utjecaja na organizaciju radnog vremena i zadataka. Među sudionicama istraživanja to su vjerojatno one majke koje imaju malu djecu, a na početku su profesionalne vojne karijere i/ili obavljaju visokostresne dužnosti (primjerice, pripadnice borbenih i operativnih postrojbi, zaposlene na zapovjednim i voditeljskim dužnostima, vojne pilotkinje i sl.). S druge strane, najmanji stupanj interferencije rada s obitelji doživljavaju ispitanice u dobi između 41 i 45 godina života, što bi moglo upućivati na to da one vjerojatno imaju djecu starijeg uzrasta, uz koju se vezuju i nešto manji obiteljski zahtjevi, ali su i na poslu dostigle određeni profesionalni status i iskustvo koji olakšavaju radno funkcioniranje. Ispitanice u ranim pedesetima iskazuju porast doživljaja interferencije rada s obitelji što bi se, barem dijelom, moglo povezati s porastom obiteljskih zahtjeva povezanih sa skrbi o starijim

članovima obitelji, ali i s porastom profesionalnih odgovornosti na radnom mjestu. Naime, u tim se godinama obično dostiže vrh mogućeg profesionalnog napredovanja u vojsci, uz koji se vezuju poslovi najviše razine složenosti i odgovornosti, ali i nazire kraj vojne karijere.

S obzirom na doživljaj ometajućeg utjecaja plaćenog rada na obiteljski život ne nalazi se razlika između majki zaposlenih u vojsci u odnosu na dob najmlađeg djeteta i broj djece u obitelji. Rezultati pokazuju tendenciju opadanja doživljaja interferencije rada s obitelji s porastom dobi najmlađeg djeteta, što bi se moglo povezati s očekivanim smanjenjem obiteljskih zahtjeva koji se odnose na skrb o starijoj djeci. Nadalje, iako nije nađena značajna razlika između ispitanica u doživljaju ometajućeg utjecaja rada na obitelj s obzirom na broj djece u obitelji, zanimljiv je nalaz o najvećem stupnju doživljene interferencije kod majki koje imaju samo jedno dijete u odnosu na majke s više djece u obitelji. Moguće je riječ o onim majkama koje obavljaju najzahtjevnije poslove i koje su orijentirane poslu i razvoju karijere, pa je možda upravo odluka rađanja samo jednog djeteta strategija kojom nastoje postići bolju ravnotežu rada i obitelji. O odgađanju majčinstva i rađanju manjeg broja djece, kao strategijama kojima se nastoje uskladiti radni i obiteljski zahtjevi zaposlenih žena, govore i drugi autori (Moen i Yu, 2000). S druge strane, prema iskazanom stupnju doživljenog ometajućeg utjecaja obiteljskog života na plaćeni rad, ispitanice se razlikuju i s obzirom na dob najmlađeg djeteta u obitelji i broj djece u obitelji. Doživljaj interferencije obitelji na rad značajno je veći kod majki djece jasljičke dobi u odnosu na majke s djecom školske, srednjoškolske i studentske dobi. Takvi su rezultati očekivani s obzirom na moguće teškoće usklađivanja povećanih obveza skrbi za malu djecu i/ili više djece s jedne strane i zahtjeva radnih mjesta s druge.

U iskazima subjektivnog doživljaja obje vrste interferencije, sudionice istraživanja značajno se ne razlikuju s obzirom na profesionalni status u vojsci, iako bi se to moglo očekivati s obzirom na razlike u obilježjima njihovih radnih mjesta. Ipak, dobiveni rezultati upućuju na tendenciju razlikovanja stupnja doživljene interferencije rada s obitelji između ispitivanih skupina vojnkinja i dočasnice, pri čemu vojnkinje iskazuju viši stupanj interferencije u odnosu na dočasnice. Naime, usporedbom dobivenih prosječnih vrijednosti najviši stupanj ometajućeg utjecaja rada na obitelj iskazuju upravo vojnkinje, zatim časnice i dočasnice što bi se moglo povezati s

razlikom u njihovim dužnostima u vojsci. Vojnikinje su s obzirom na obilježja svojih radnih mjesta uglavnom u najnepovoljnijoj poziciji jer su najnižeg statusa u vojnoj hijerarhiji, imaju niža primanja, češće rade duže i napornije, vremenski su najviše opterećene poslom koji podrazumijeva isključivo izvršiteljske zadaće, a imaju vrlo malu mogućnost utjecaja na organizaciju radnih zadaća i radnog vremena. Ujedno, one su u prosjeku mlađe životne dobi i s djecom mlađeg uzrasta. Časnice imaju najpovoljniji profesionalni status kao i mogućnost profesionalnog napredovanja po strukovnoj i/ili zapovjednoj crti, ali to je uvjetovano višom razinom dostignute civilne naobrazbe, kao i obvezom kontinuiranog profesionalnog usavršavanja. Poslovi koje obavljaju časnice složeniji su i više razine odgovornosti u odnosu na vojničke i dočasničke dužnosti, a po statusu i mogućnosti utjecaja na organizaciju rada časnice su uglavnom u povoljnijoj poziciji, iako je i to definirano osobnim činom i konkretnim radnim mjestom. Dočasnice, koje predstavljaju najbrojniju skupinu u vojsci, uglavnom obavljaju poslove niže razine složenosti (sukladno srednjoj stručnoj spremi civilne naobrazbe) i na manje fleksibilnim radnim mjestima, ali im je i odgovornost i mogućnost profesionalnog razvoja manja, osim ako nisu na zapovjednim dužnostima, što je u praksi prilično rijetko. S obzirom na ograničenja instrumentarija korištenog u ovom istraživanju, može se pretpostaviti kako bi se njihovim unaprjeđenjem mogli dobiti precizniji pokazatelji stvarnog stanja, što bi svakako trebalo potvrditi ili osporiti u budućim istraživanjima.

## **5.2. PSIHOSOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE PLAĆENOG RADA S OBITELJSKIM ŽIVOTOM**

Jedan od ciljeva ovog istraživanja odnosio se i na utvrđivanje psihosocijalnih čimbenika koji bi mogli biti odgovorni za pojavu doživljaja ometanja posla s obitelji u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH, kao i onih koji bi mogli biti odgovorni za pojavu doživljaja ometanja obitelji s poslom. Kako su uzroci ometajućeg utjecaja plaćenog rada i obiteljskog života višestruki i složeni, u nastojanju postizanja navedenog cilja ispitivali su se čimbenici povezani uz obilježja pojedinca, obilježja njegovog obiteljskog, socijalnog i radnog okruženja. Prema teorijskim postavkama (Frone i sur., 1992; Frone i sur., 1997), očekivalo se da će se utvrditi značajan doprinos odabranog prediktorskog skupa varijabli objašnjenju doživljaja obje vrste

interferencije. Rezultati istraživanja potvrdili su očekivane navode, pri čemu rezultati provedenih regresijskih analiza upućuju na to da je odabrani prediktorski skup varijabli jači prediktorski sustav za predviđanje doživljaja interferencije rada s obitelji nego za predviđanje doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom. Odabrani prediktori objašnjavaju oko 38% varijance interferencije rada s obitelji te oko 29% varijance interferencije obitelji s radom.

Sukladno teorijskim postavkama očekivalo se da će za percipirani doživljaj interferencije posla s obitelji radne varijable biti snažniji prediktori u odnosu na obiteljske, socijalne i demografske varijable, dok će za doživljaj interferencije obitelji s poslom snažniji prediktori biti obiteljske u odnosu na radne, socijalne i demografske varijable. Ovo istraživanje potvrdilo je pretpostavku o tomu kako je ometajući utjecaj radnih aktivnosti na obiteljski život primarno uzrokovan stresorima i karakteristikama posla te pokazalo da interferenciju rada s obitelji najbolje predviđaju radne varijable. Nalazi višestruke regresijske analize ističu obilježja radnog konteksta kao najznačajnije prediktore varijance u procjeni stupnja ometanja obiteljskog života zbog rada. U ovom su se istraživanju kao najjači prediktori pokazali vremenski pritisak i konfliktnost zahtjeva na radnom mjestu, vrijeme putovanja na posao i s posla, vrijeme posvećeno plaćenom radu i vrijeme odvojenosti od obitelji zbog potreba posla. Navedeni prediktori predstavljaju izvore radnog stresa, a radni stres povećava intenzitet sukoba radnih i obiteljskih uloga (Adam i sur., 2006; Frone i sur., 1992). Doživljaj vremenskog pritiska zbog nemogućnosti obavljanja svih radnih zadataka, kao i doživljaj konfliktnosti zadataka koje se na radnom mjestu trebaju obaviti, mjere su jasnoće radnih uloga i pokazatelji radnog stresa. U rješavanju takvih radnih zahtjeva nužan je aktivni pristup i angažiranost zaposlenika, a povećava se osjećaj napetosti koji pogoduje pojavi interferencije plaćenog rada i obiteljskog života. Povezanost doživljaja ometanja rada s obitelji sa sličnim mjerama radnog stresa utvrđena je i u drugim istraživanjima (Vinokur i sur., 1999; Frone i sur., 1992).

Kossek i Ozeki (1998) navode kako su preopterećenost, rokovi, monoton rad te čvrsta vremenska i organizacijska struktura najveći izvor radnog stresa, a navedene značajke najbolje opisuju većinu klasičnih vojnih zadataka. Prosječno tjedno vrijeme provedeno u plaćenim radnim aktivnostima, prosječno vrijeme svakodnevnog putovanja na posao i s posla te dani odvojenosti od obitelji u zadnjih dvanaest mjeseci predstavljaju

objektivne mjere radnog opterećenja koje su povezane s vremenskim konfliktom. Ukupno vrijeme koje se provede u radnim aktivnostima predstavlja objektivnu poteškoću osobito za zaposlene majke jer smanjuje količinu vremena koje bi se moglo posvetiti obiteljskim potrebama i skrbi za djecu. (Major i sur., 2002; prema Adams i sur., 2006). Nekoliko je istraživanja potvrdilo takva očekivanja i u vojnoj populaciji (Huffman i sur., 2003; Britt i Dawson, 2005). Majke zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu prosječno provedu u radnim aktivnostima oko 43 sata, što je sukladno postojećim europskim zakonima koji određuju 48 radnih sati tjedno kao prikladni maksimum radnog vremena. Stoga se može pretpostaviti kako će narušenu ravnotežu obiteljskog i profesionalnog života imati one zaposlenice koje rade više od 48 sati tjedno (Jelušić i Maslić Seršić, 2005), a takvih je u našem uzorku 17%. Dobiveni rezultati prema kojima je za sudionice ovog istraživanja svakodnevno putovanje na posao i s posla značajan prediktor interferencije rada s obitelji, očekivani su s obzirom na činjenicu kako je zbog teritorijalnog razmještaja vojnih postrojbi veliki broj pripadnika obrambenog sustava RH primoran svakodnevno putovati izvan mjesta svog prebivališta, pa i izvan matične županije. Kako sudionice istraživanja u prosjeku svakodnevno na putovanju prosječno provedu manje od dva sata, a 30% ispitanica na putovanju provede više od dva sata dnevno, može se zaključiti kako samo manji broj majki zaposlenih u obrambenom sustavu pristaje na svakodnevna duža putovanja na posao, ali je moguće i da se time odlučuju za manje privlačna radna mjesta koja su bliže mjestu prebivališta i obitelji. Upravo Moen i Yu (2000) ističu kako prihvaćanje poslova s manjim mogućnostima profesionalnog napredovanja i manja spremnost promjene mjesta stanovanja zbog posla predstavljaju neke od strategija kojima zaposlene majke pokušavaju održati zadovoljavajuću razinu usklađenosti rada i obitelji. Nadalje, potvrđeno je i da veći stupanj interferencije rada s obitelji doživljavaju majke koje su više dana provele odvojene od svojih obitelji zbog različitih potreba posla (dežurstva, školovanje, vojne vježbe, službena putovanja, međunarodne misije i sl.), iako se i ovdje može pretpostaviti kako dio sudionica istraživanja održava ravnotežu radnih i obiteljskih uloga upravo odustajući od takvih profesionalnih mogućnosti. Tomu u prilog idu dobivene postotne vrijednosti prema kojima je u zadnjih dvanaest mjeseci čak 83% ispitanica zbog potreba posla provelo odvojeno od obitelji manje od 30 dana, njih 14,5% je provelo između jednog i tri mjeseca, a samo 2,5% između tri i deset mjeseci.

U ovom istraživanju učestalijem doživljaju ometajućeg utjecaja rada s obitelji pridonosi i veća percepcija vjerojatnosti gubitka posla. Nalazi o tomu kako zaposlene majke koje više vremena provode u poslu, koje su izloženije radnom stresu zbog kratkih vremenskih rokova i koje percipiraju veću vjerojatnost gubitka posla doživljavaju veći stupanj interferencije rada s obitelji potvrđeni su i u drugim istraživanjima (Dobrotić i Laklija, 2009; Kinnunen i Mauno, 1998). Pad životnog standarda, porast stope nezaposlenosti te porast opće i radne nesigurnosti u Hrvatskoj i Europi dodatno naglašavaju važnost ekonomske sigurnosti (Maslić Seršić i sur., 2005). Osim toga, u hrvatskoj vojnoj populaciji radna bi se nesigurnost mogla dijelom povezati i sa stalnim najavama organizacijskih promjena i smanjivanja obrambenog sustava, koje nije povezano samo s mogućnošću prijevremenog profesionalnog umirovljenja već i s „gašenjem“ nekih vojnih postrojbi, što dovodi u pitanje mogućnost obavljanja posla na trenutačnoj radnoj lokaciji. Može se pretpostaviti da se usklađenost obiteljskog i profesionalnog života zaposlene majke može znatnije narušiti ukoliko je nakon preustroja njezino novo radno mjesto udaljenije od mjesta prebivališta ili prijevozno lošije povezano u odnosu na postojeće. O postojanju povezanosti doživljaja radne nesigurnosti s nizom štetnih psiholoških promjena zaposlenika potvrđuju i rezultati istraživanja (Ferrie, Shipley, Marmot i sur., 2001; prema Čudina-Obradović i Obradović, 2006).

U ovom istraživanju također je potvrđen i doprinos manje dostupnosti mjera organizacijske potpore procjeni učestalijeg doživljaja interferencije rada s obitelji. Dobiveni rezultat dodatno pojašnjava analiza deskriptivnih pokazatelja o dostupnosti pojedinih mjera organizacijske potpore prema kojoj je očito kako su one zaposlenim majkama slabo dostupne, u prosjeku dvije do tri od sedam procijenjivanih mjera. Naime, osim mogućnosti izostanka s posla zbog žurne obiteljske situacije koja je većini pripadnica obrambenog sustava dostupna, uglavnom su im slabo dostupne ili nedostupne druge mjere koje se odnose na fleksibilnost radnog mjesta (klizno radno vrijeme, mogućnost obavljanja određenih poslova od kuće, slobodno vrijeme za skrb o djeci). S druge strane, nešto je veća dostupnost „materijalnih“ mjera potpore (besplatni topli obrok na radnom mjestu, organizirani prijevoz). Byron (2005) navodi kako upravo mogućnost fleksibilnog rasporeda rada zaposlenim ženama, u odnosu na zaposlene muškarce, pruža više mogućnosti koje su povezane s boljim usklađivanjem radnih i obiteljskih uloga. Dobiveni pokazatelji vjerojatno su većim dijelom posljedica



prirode vojnog poziva koja, ovisno o vrsti postrojbe i vojnim zadaćama koje se obavljaju, u većoj mjeri ograničava mogućnosti prilagodbe organizacije rada obiteljskim potrebama zaposlenika. Međutim, moguće je i da zbog „konzervativnog“ razmišljanja dijela nadređenih zapovjednika u vojnoj organizaciji zaposlene majke nisu u mogućnosti koristiti neke od mjera prilagodbe rada i onda kada radna situacija to dopušta, pa čak i onda kada bi njihovo korištenje objektivno moglo pridonijeti porastu radne motivacije i odanosti, kao i ukupnoj borbenoj spremnosti.

Thomas i Ganster (1995) ističu važnost potpore nadređenog koji organizira fleksibilno radno vrijeme i ima razumijevanja za povremene žurne obiteljske potrebe zaposlenika, jer se time u praksi sprječavaju negativne posljedice obiteljskih problema na radnu produktivnost i moral te na smanjenje radnih nesreća, izostanaka i fluktuacije. Pritom nije dovoljno da potpora na radnom mjestu kroz različite oblike prilagodbe organizacije rada bude dostupna samo formalno, već zaposlena majka treba osjetiti kako korištenje formalnih oblika potpore (pravo korištenja porodnog dopusta, privremeno prilagođavanje vremena dolaska i odlaska na posao, prelazak s punog na skraćeno radno vrijeme, privremeno odgađanje odlaska na dugotrajno školovanje ili međunarodnu misiju i sl.) neće ugroziti njezinu profesionalnu poziciju i mogućnosti razvoja karijere. U suprotnom se, primjerice, žena koja se odluči za korištenje punog roditeljskog dopusta može izložiti riziku diskriminacije jer je duže odsutna s tržišta rada, a to može dovesti do njezine marginalizacije na radnom mjestu ili do ograničavanja njezinog pristupa odgovornijim radnim pozicijama. Isto tako, iako su žene u odnosu na muškarce u formalno povoljnijem položaju u odnosu na korištenje mogućnosti prelaska na rad u skraćenom trajanju kao jedne od mjera fleksibilnosti rada, u praksi majčina odsutnost s radnog mjesta također pogoduje njezinom ograničenom karijernom napredovanju, što može biti osobito stresno za žene koje su usmjerene na karijeru (Gatrell i Copper, 2008). Dobivene rezultate moguće je povezati sa socijalnim očekivanjima povezanima s rodnim ulogama koje prevladavaju i u tradicionalnom hrvatskom društvu. Može se pretpostaviti da su majke zaposlene u vojnoj organizaciji u nepovoljnoj situaciji jer sukladno očekivanjima svojih poslodavaca i radnih kolega često moraju dokazivati jednake sposobnosti, ali i jednaku predanost poslu i profesionalnom napretku kao i muškarci, dok se istodobno zbog tradicionalnih društvenih vrijednosti od njih očekuje i da više ulažu u održavanje stabilnosti svojih obitelji i odgoj djece. Mjere socijalne potpore na radnom mjestu

vjerojatno utječu na doživljaj veće kontrole sukoba radnih i obiteljskih uloga u zaposlenika, a to umanjuje osjećaj napetosti. Zato bi veća potpora na radnom mjestu trebala zaposlenim majkama povećati osjećaj osobne autonomije, što bi im moglo olakšati kontroliranje različitih aspekata interferencija (Duxbury i Higgins, 1991; Thomas i Ganster, 1995).

U predikciji interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom potvrđen je mali doprinos obiteljskih značajki, pri čemu veći stupanj interferencije doživljavaju majke koje imaju djecu mlađe životne dobi, majke koje češće skrbe za stare/nemoćne članove obitelji i one koje u prosjeku tjedno provode manje vremena u obavljanju različitih obiteljskih obveza. Takvi nalazi upućuju na to da izvori obiteljskog stresa, kao što su prisutnost malog djeteta i skrb za nemoćnog člana obitelji, narušavaju usklađenost rada i obiteljskog života i utječu na doživljaj ometanja rada s obitelji. S druge strane, zbog potreba ispunjavanja obiteljskih obveza povezanih sa skrbi za djecu i/ili starije, kao i većeg opterećenja i doživljaja stresa na radnom mjestu, zaposlenice nisu u mogućnosti posvetiti se obvezama u domu i obitelji u zadovoljavajućoj mjeri. Rezultati istraživanja pokazuju da ometajući utjecaj plaćenog rada na obitelj raste s manjom uključenosti sudionica u obiteljske obveze. Dobiveni nalaz u skladu je s postavkama modela očuvanja resursa (Grandey i Cropanzano, 1999; prema Dobrotić i Laklija, 2009). Preopterećenost višestrukim zahtjevima i ograničenost resursa kojima zaposlene majke raspolažu, prisiljavaju ih da na radnom mjestu zbog pojačanih zahtjeva koriste više resursa, a kako su im resursi kojima raspolažu ograničeni, preostaje im manje resursa za obiteljske obveze. Zbog toga što se ne mogu u željenoj mjeri posvetiti obiteljskim obvezama, u zaposlenih majki se povećava doživljaj sukoba uloga. Kako su se navedene varijable pokazale značajnim prediktorima uz nižu razinu statističke značajnosti i objašnjavaju manju proporciju varijance kriterija interferencije rada s obitelji, utjecaj navedenih obiteljskih varijabli u ovom je uzorku zamjetno manji od utjecaja skupa radnih varijabli.

Potvrđena je očekivana pretpostavka o slabijoj povezanosti demografskih varijabli i doživljaja interferencije u odnosu na druge prediktorske varijable (Byron, 2005). Demografska obilježja (dob, razina obrazovanja i mjesečni prihodi) u ovom se istraživanju nisu pokazale značajnima u predikciji interferencije rada s obiteljskim životom, za razliku od rezultata istraživanja Dobrotić i Laklije (2009) u kojima niža

obiteljska primanja doprinose učestalijoj interferenciji rada s obitelji. Takvi bi se nalazi mogli povezati s redovitim i relativno visokim prosječnim mjesečnim prihodima sudionica istraživanja u odnosu na hrvatske prilike.

### **5.3. PSIHOSOCIJALNE ODREDNICE INTERFERENCIJE OBITELJSKOG ŽIVOTA S PLAĆENIM RADOM**

Analiza prediktora interferencije obiteljskog života s plaćenim radom pokazala je njihovu nešto slabiju eksplanatornu snagu u odnosu na interferenciju rada s obitelji. Ovo istraživanje samo je djelomično potvrdilo pretpostavku o tomu kako stupanj u kojem obitelj ometa posao najbolje predviđaju obiteljske okolnosti. Naime, osim očekivanog utjecaja obiteljskih značaja, veliku snagu predikcije pokazale su i varijable povezane s obilježjima plaćenog rada. Varijable koje se odnose na dostupnost različitih oblika potpore obiteljima objašnjavaju manju proporciju varijance kriterija interferencije obitelji s radom, dok se demografske varijable nisu pokazale značajnima.

Najjačim prediktorom pokazala se radna varijabla koja se odnosi na nedostatak ključnih informacija na radnom mjestu, kao jedna od mjera jasnoće radnih uloga. Moguće je da kod zaposlenih majki nedostatak informacija važnih za uspješno radno funkcioniranje, pogoduje pojavi doživljaja interferencije obitelji s radom zato jer je povezan s doživljajem smanjenog osjećaja kontrole nad vlastitim poslom i okolnostima rada, a osjećaj kontrole smatra se ključnom odrednicom subjektivnog doživljaja stresa (Duxbury i Higgins, 1991). Ako zaposlena majka na radnom mjestu ne dobiva informacije važne za radni proces te povratne informacije o svojem radu, može percipirati kako nema mogućnosti osobnog utjecaja na radne i obiteljske uvjete i njihovo planiranje, što ometa njezinu uspješnu prilagodbu višestrukim zahtjevima. U predikciji interferencije obitelji s plaćenim radom pokazao se značajnim i doživljaj nedovoljne važnosti posla koji se obavlja na radnom mjestu kao druga dimenzija jasnoće radne uloge. Doživljaj manje važnosti rada moguće je dovesti u vezu s poslovima niže razine složenosti, a time i manje razine stresa, u kojima je prema navodima u literaturi više prisutan ometajući utjecaj obitelji na rad (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Interferenciji obitelji s radom pridonose i druga radna obilježja. Tako, veći stupanj ometanja radnog ponašanja zbog zahtjeva obiteljskog

života doživljavaju one zaposlene majke koje svakodnevno duže vremena provode na putovanju na posao i s posla, one koje svoje radno mjesto u vojsci procjenjuju manje sigurnim te one koje su u protekloj godini zbog potreba posla bile više dana odvojene od svojih obitelji. Takvi rezultati upućuju na to da snažni izvori radnog stresa narušavaju usklađenost radnog i obiteljskog života i utječu na doživljaj ometanja obitelji s radom. Naime, zbog dominantnih radnih obilježja i zahtjeva na radnom mjestu te pojačanih obveza u obitelji zaposlenice percipiraju da nisu u mogućnosti adekvatno odgovoriti svim radnim zahtjevima. Nalazi o značajnom doprinosu radnih obilježja u predikciji ometanja obitelji s plaćenim radom potvrđeni su i u drugim istraživanjima (Dobrotić i Laklija, 2009; Byron, 2005; Kinnunen i Mauno, 1998).

Nalazi regresijske analize upućuju na to da su prisutnost mlađeg djeteta u obitelji, manja raspodjela poslova posvećenih domu i obitelji između partnera, kao i učestalost potrebe skrbi za starije ili nemoćne članove obitelji naj snažniji obiteljski prediktori doživljaja ometajućeg utjecaja obitelji na plaćeni rad. Slični rezultati potvrđeni su i u drugim istraživanjima (Dobrotić i Laklija, 2009; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Kinnunen i Mauno, 1998). Rezultati su očekivani budući da navedena obilježja obiteljskog života zahtijevaju od zaposlenih majki stalno ulaganje vremena i energije kako bi se udovoljilo svim obiteljskim potrebama, pri čemu su one često prisiljene istodobno ispunjavati višestruke zahtjeve.

Sudionice istraživanja koje procjenjuju da njihovi partneri više sudjeluju u obiteljskim poslovima, bolje usklađuju obiteljski i profesionalni život te doživljavaju manji stupanj interferencije obitelji s plaćenim radom. Takav je nalaz i očekivan s obzirom na to da u suvremenim obiteljima odgovornosti i obveze povezane s kućanskim poslovima i brigom za djecu nisu više određene tradicionalnim rodnim ulogama (Byron, 2005). Zbog ravnomjernije raspodjele obiteljskih obveza zaposlenim majkama preostaje više vremena za odmor i kvalitetno vrijeme s obitelji. Sudjelovanje partnera u obiteljskim obvezama predstavlja oblik instrumentalne potpore u svakodnevnim poslovima posvećenima domu i obitelji, a Adams i sur. (1996; prema Frone i sur, 1997) utvrđuju negativnu povezanost obiteljske instrumentalne potpore s doživljajem ometajućeg utjecaja obitelji na rad. Sudjelovanje partnera u obiteljskim obvezama, odnosno raspodjela obiteljskih obveza između partnera, može u zaposlenih majki smanjiti doživljaj interferencije obitelji s radom reduciranjem njihovog

doživljaja obiteljskog stresa i opterećenja (Frone i sur., 1997). Nalaze o tomu kako zaposlene majke čiji partneri manje sudjeluju u obiteljskim obvezama percipiraju veći stupanj ometajućeg utjecaja obiteljskog života na njihovo radno funkcioniranje, potvrđuju i druga istraživanja (Adams i sur, 2006; Oulad Daoud, 2002; Šverko i sur, 2002; Jelušić i Maslić Seršić, 2005; Dobrotić i Laklija, 2009).

Ometajući utjecaj obiteljskih obveza na radno ponašanje najizraženiji je u sudionica istraživanja koje imaju djecu najmlađe životne dobi. Mogla bi biti riječ o ženama koje su usmjerene na karijeru i postignuće, a nazočnost malog djeteta u obitelji objektivno povećava njihove obiteljske obveze te se kao posljedica javlja doživljaj interferencije obitelji s plaćenim radom. Doživljaj interferencije obitelji s radom povezan je s razinom roditeljske odgovornosti (Zedeck i Mosier, 1990), pa je ona najviše izražena kod roditelja djece predškolskog uzrasta. I drugi autori navode o doživljaju većeg stupnja interferencije kod zaposlenika s većom razinom roditeljske odgovornosti povezanom s potrebom skrbi za malu djecu (Adams i sur., 2006; Lippe, 2007; Čudina-Obradović i Obradović, 2005; Frone i sur., 1992; Greenhaus i Beutell, 1985; Martinengo, 2007). Ometajući utjecaj obitelji na rad manje je izražen kod sudionica istraživanja koje imaju samo jedno dijete u obitelji, jer su time vjerojatno i njihove obiteljske obveze manje, pa u manjoj mjeri utječu na posvećenost radnim obvezama. Majke koje u obitelji imaju više od jednog djeteta, teže održavaju ravnotežu obiteljskog i radnog područja, osobito ako je zbog različite dobi djece potrebna različita vrsta skrbi (Bryson, Budd, Lewis i Elan, 1999). Pleck (1997; prema Šverko i sur., 2002) govori o dugotrajnom trendu rađanja sve manje djece, objašnjavajući to činjenicom kako više djece u obitelji zahtijeva i trošenje više resursa (vrijeme, energija, financije). Stoga se može očekivati da zaposlene majke s više djece doživljavaju veći stupanj opterećenja obiteljskim obvezama koji se može odraziti na njihovo radno ponašanje. Većina majki zaposlenih u obrambenom sustavu ima jedno ili dvoje djece, a već je prije istaknuto kako odustajanje od rađanja više djece može predstavljati jednu od strategija kojom se pokušava održati zadovoljavajuća razina usklađenosti plaćenog rada i obitelji.

Nalaz o potrebi skrbi za stare/nemoćne članove obitelji kao značajnom prediktoru interferencije obitelji s radom može se dovesti u vezu sa spoznajom kako je upravo ta obveza jedna od onih koju odrasle osobe preuzimaju u određenom razdoblju svog

života, a koja također povećava postojeće obiteljske obveze i izvor je stresa zaposlenim osobama. Kako su žene najvažniji pružatelji neformalne skrbi u obitelji (Matković, 2008), više su angažirane i oko skrbi za starije osobe, što zasigurno vrijedi i za pripadnice obrambenog sustava. Valja istaknuti kako u Europi prevladava snažna tradicija obiteljske skrbi za starije osobe (Daly, 2005), a tu tradiciju slijedi i Hrvatska. Nadalje, u Hrvatskoj starije osobe češće žive s odraslom djecom u odnosu na zemlje Europske unije (Šućur, 2007), što vjerojatno većim dijelom proizlazi i iz nedovoljne razvijenosti i nedostupnosti formalnih oblika skrbi. S obzirom na porast udjela starijeg stanovništva i nedovoljnu razvijenost usluga za starije osobe u Hrvatskoj, postavlja se pitanje koliko dugo će obitelji, a osobito zaposlene žene koje su u tome tradicionalno najviše angažirane, biti u mogućnosti udovoljavati tim obiteljskim zahtjevima.

U ovom je istraživanju potvrđena važnost dostupnosti javnih servisa potpore obiteljima u mjestu prebivališta za predviđanje manjeg doživljaja interferencije obitelji s plaćenim radom u zaposlenih majki. Iako su sudionice istraživanja ovu vrstu potpore obitelji procijenile najdostupnijom u odnosu na dostupnost drugih vrsta potpore, analiza deskriptivnih pokazatelja o dostupnosti pojedinih javnih usluga potpore u mjestu prebivališta upućuje na zaključak kako su one nedovoljno i neujednačeno dostupne svim zaposlenim majkama. Prema iskazanim procjenama, majkama su u mjestu prebivališta najviše dostupne javne usluge organiziranog smještaja djece predškolske dobi, a najmanje usluge produženog boravka u školi i skrbi za starije i/ili nemoćne članove obitelji u vlastitom domu. Samo trećina sudionica procjenjuje kako su im u slučaju potrebe u mjestu prebivališta dostupni svi javni servisi, a četrdeset sudionica istraživanja procjenjuje kako im nije dostupna niti jedna od navedenih usluga. Procjene najbolje dostupnosti javnih servisa u mjestu prebivališta iskazuju sudionice istraživanja koje žive u sjeverozapadnoj Hrvatskoj u odnosu na one koje žive u jadranskoj i panonskoj Hrvatskoj, a stanovnice svih triju hrvatskih regija procjenjuju o najboljoj dostupnosti ustanova za skrb o djeci predškolske dobi. Taj podatak dodatno zabrinjava s obzirom na to da Hrvatska zaostaje za europskim zemljama u pokrivenosti djece predškolskim programima (Matković, 2007), a poznato je kako je funkcija institucionalizirane skrbi za djecu, kao uostalom i drugih javnih servisa, upravo u olakšavanju usklađivanja obiteljskog života i plaćenog rada. Dodatni pritisak na formalne oblike skrbi za djecu stvara činjenica da je zbog produljenog radnog vijeka i prostorne dislociranosti smanjena

moćnost oslanjanja na članove šire obitelji kao izvora neformalne potpore obiteljima s djecom (Dobrotić, Matković i Baran, 2010). O važnosti, ali i nedovoljnoj razvijenosti usluga predškolske skrbi namijenjenih obiteljima u Hrvatskoj te njihovoj nejednakoj regionalnoj zastupljenosti, govore i drugi autori (Matković, 2007; Zrinščak, 2008; Dobrotić i sur., 2010). U ovom su istraživanju javne usluge potpore djeci školskog uzrasta (produženi boravak, topli obrok) stanovnicama sjeverozapadne Hrvatske dostupnije u odnosu na one koje žive u jadranskoj i panonskoj Hrvatskoj. Savjetodavne usluge roditeljskoj i bračnoj ulozi, kao i servisi skrbi za starije osobe još su manje dostupne za otprilike polovinu ispitanica, neovisno o njihovoj regionalnoj pripadnosti. Zbog slabije razvijene mreže domova za starije i nemoćne u izvangradskim prostorima, kao i slabo organizirane izvaninstitucionalne pomoći osobito u slabije naseljenim i manje razvijenim područjima, glavni izvor svih oblika neformalne potpore starijim osobama i nadalje je obitelj. Stoga Podgorelec i Klempić (2007) ističu kako je zbog promjena u načinu života (starenje stanovništva, manji broj djece u obitelji, odvojeni život odrasle djece od starih roditelja) neophodna bolja organizacija formalne skrbi o starijim osobama u Hrvatskoj. Ukupni rezultati istraživanja govore u prilog potrebi razvoja i poboljšanja javnih usluga potpore obiteljima, jer se vjerojatno događa da zaposlene majke nisu u mogućnosti prihvatiti neke, za njih privlačne, poslove zato što im nije dostupna adekvatna institucionalna skrb za djecu i druge ovisne članove obitelji. Pri tomu je važno istaknuti kako osim o dostupnosti treba voditi računa i o njihovom radnom vremenu koje treba biti usklađeno sa stvarnim potrebama korisnika.

Važnost neformalne potpore u usklađivanju obiteljskih i radnih obveza potvrđuju nalazi prema kojima veći stupanj ometanja obiteljskog života na plaćeni rad doživljavaju one majke kojima je u slučaju potrebe rjeđe dostupna pomoć šire obitelji. Na važnost mogućnosti oslanjanja na resurse vlastite obitelji u slučaju obiteljskih problema upućuju i rezultati istraživanja kvalitete života (UNDP, 2006). Relativno razvijena praksa oslanjanja na resurse šire obitelji u Hrvatskoj većini zaposlenica, kojima je dostupna, olakšava situaciju kod kuće i pogoduje usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života. Ujedno, takvi rezultati dodatno naglašavaju nedovoljno razvijene javne usluge i servise koje bi obiteljima trebale olakšati usklađivanje obiteljskih i radnih uloga.

Sažimanjem rezultata dobivenih u ovom istraživanju može se zaključiti kako je potvrđena pretpostavka o postojanju dva zasebna oblika interferencije s obzirom na smjer njihova djelovanja (Frone i sur., 1997; Kossek i Ozeki, 1998) te djelomično potvrđena pretpostavka o tomu da obje vrste interferencije imaju različite prediktore (Frone i sur, 1992; Byron, 2005). Takvi navodi naglašavaju potrebu da je u prevenciji ili smanjivanju učestalosti doživljaja interferencija korisno provoditi različite intervencijske mjere.

Rezultati ovog istraživanja upućuju na to da su se neke od ispitivanih varijabli pokazale značajnim u predikciji interferencije rada s obitelji i interferencije obitelji s plaćenim radom. Obilježja posla koja su se pokazala značajnima za doživljaj višeg stupnja obje vrste interferencije jesu vrijeme svakodnevnog putovanja na posao i s posla, percepcija sigurnosti posla i dani odvojenosti od obitelji zbog potreba posla. Među obilježjima obitelji, doživljaju višeg stupnja obje vrste interferencije značajno pridonose dob najmlađeg djeteta u obitelji i potreba skrbi za stare/nemoćne članove obitelji. Nalazi o tomu da su neke od obiteljskih i radnih varijabli snažno povezane s obje vrste interferencije, u skladu su s navodima u literaturi (Byron, 2005). Autorica sugerira da unatoč postojanju dvije dimenzije interferencije postoje neka radna i obiteljska obilježja koja mogu istodobno štetno utjecati na obiteljski i radni život zaposlenika, što zasigurno vrijedi i za pripadnice hrvatskog obrambenog sustava.

Znakovit je dobiveni rezultat o značajnoj eksploratornoj snazi različitih dimenzija jasnoće radnih uloga. Doživljaj jasnoće radnih uloga odnosno njezinih različitih dimenzija u sudionica istraživanja mogao bi se povezati s organizacijom rada na radnom mjestu, što upućuju na to da bi se u vojnoj organizaciji s boljom organizacijom rada na radnom mjestu moglo povoljno djelovati na bolju usklađenost radnog i obiteljskog života zaposlenih majki.

Nalaz o radnim značajkama kao statistički najznačajnijim prediktorima obje vrste interferencije obiteljskog života i plaćenog rada upućuje nas na zaključak da narušavanju usklađenosti rada i obitelji majki zaposlenih u obrambenom sustavu u najvećoj mjeri pridonose izvori radnog stresa. Dobiveni podaci dodatno zabrinjavaju ak ih povežemo s obilježjima tržišta rada u Hrvatskoj kao što su to, primjerice, visoka stopa nezaposlenosti, nesigurnost rada, rad bez redovite naknade i sl. te sa slabo



razvijenim uslugama potpore obiteljima, osobito u nerazvijenim i slabo naseljenim područjima, što se u svakodnevnom životu tek djelomično može kompenzirati mrežom neformalne potpore, ponajprije mogućnošću oslanjanja na resurse vlastite obitelji.

#### **5.4. METODOLOŠKA OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA**

Ograničenja koja se odnose na nacrt, provedbu i metodologiju istraživanja i koje treba uvažiti pri donošenju zaključaka, ponajprije se odnose na odabir korelacijskog nacrta istraživanja, što je posljedica samog predmeta mjerenja. U području sukoba radnih i obiteljskih uloga teško je formirati eksperimentalne nacрте, iako bi se u testiranju hipoteza u okviru korelacijskih nacrta mogle koristiti neke složenije metode.

Osim toga, istraživanje nije sveobuhvatno jer u njemu nisu obuhvaćene sve varijable koje su relevantne za interferenciju obiteljskog i radnog područja. Kako je riječ o korelacijskom modelu koji ne obuhvaća sve relevantne varijable, ne može se s potpunom sigurnošću tvrditi da su istraživanjem utvrđene varijable koje uzrokuju doživljaj interferencije, iako se može pretpostaviti značajan doprinos pojedinih varijabli u povećanju stupnja doživljene interferencije obiteljskog života i plaćenog rada u sudionica istraživanja. Korisno bi bilo prediktorski skup proširiti s drugim varijablama, i to ne samo iz radnog i obiteljskog područja, već i onim varijablama koje se odnose i na druga važna životna područja (primjerice, sudjelovanje u javnom životu, slobodno vrijeme i sl.). Osim toga, u ovom je istraživanju pri odabiru varijabli veći naglasak bio na varijablama koje imaju negativni efekt prelijevanja pa bi prediktorski skup bilo korisno proširiti s varijablama koje se više odnose na pozitivne efekte prelijevanja (Kirchmeyer, 1995; prema Kinnunen i Mauno, 1998).

Nadalje, unatoč korisnosti provedenog istraživanja, ono je selektivno usmjereno samo na odrednice interferencije, a ne i na njezine posljedice, što predstavlja ograničenje u donošenju zaključaka. Mogućnost generalizacije rezultata dobivenih ovim istraživanjem ograničava i činjenica da su istraživanjem obuhvaćene samo zaposlene majke, a ispitivanjem bi se mogle obuhvatiti sve žene zaposlene u vojnoj organizaciji, bez obzira na njihov bračni i roditeljski status. Ujedno bi se korisni podaci o

usklađenosti obiteljskog i radnog života pripadnika obrambenog sustava mogli prikupiti ispitivanjem muškog dijela vojne populacije. Zanimljivi podaci mogli bi se dobiti i ispitivanjem bračnih partnera, osobito u obiteljima u kojima su oba supružnika pripadnici vojne organizacije.

Kako bi se pridonijelo boljem razumijevanju usklađenosti sukoba plaćenog rada i obiteljskog života te jačoj eksplanatornoj snazi modela, u budućim je istraživanjima potrebno veću pozornost usmjeriti razvoju pouzdanijih skala. Svi instrumenti korišteni u istraživanju temelje se na samoiskazu, odnosno procjenama zaposlenih majki. Poznato je kako se uz samoiskaz vežu brojni nedostaci, poput iskrenosti ispitanika, kognitivnih distorzija, nepoznavanje važnih informacija o sudionicama istraživanja mimo njihova samoiskaza. U upitniku su korištene ljestvice Lickertovog tipa, što je također povezano s nedostacima koji se odnose na veću subjektivnost prikupljenih podataka u odnosu na druge načine prikupljanja podataka, kao i na različite interpretacije korištenih ljestvica od strane sudionika istraživanja. Pitanja koja su korištena u istraživanju strukturirana su, a mogući odgovori ograničeni ponuđenim procjenama. Objektivnijoj procjeni moglo bi pridonijeti korištenje pitanja otvorenog tipa (kvalitativni pokazatelji) kao i nezavisni iskazi članova obitelji, nadređenih i/ili radnih kolega.

## **5.5. TEORIJSKI I PRAKTIČNI DOPRINOS ISTRAŽIVANJA**

Unatoč navedenim metodološkim ograničenjima, rezultati provedenog istraživanja imaju veliku teorijsku i praktičnu vrijednost. Istraživanjem je utvrđeno postojanje interferencije obiteljskog života i plaćenog rada te potvrđena opravdanost korištenja dvije zasebne mjere interferencije. Rezultati pružaju potporu teoriji konflikta i upućuju na moguću inkompatibilnost radnih i obiteljskih uloga zaposlenih majki te da zbog postojanja višestrukih uloga može doći do pojave konflikta uloga kod nekih od sudionica istraživanja. Zaposlene majke koje doživljavaju veći stres na radnom mjestu vjerojatnije će doživljavati interferenciju rada s obiteljskim životom, dok će one koje doživljavaju veći stres u obitelji, vjerojatnije doživljavati interferenciju obiteljskog života s plaćenim radom.

Ujedno, rezultati upućuju da između radnog i obiteljskog područja djeluje mehanizam prelijevanja koji se javlja onda kada se stres i napetost iz jednog životnog područja prenese u drugo područje. Potpora postojanja mehanizma prelijevanja može se primijetiti u pozitivnoj povezanosti između radnog stresa i interferencije rada s obitelji, kao i između obiteljskog stresa i interferencije obitelji s radom. Stres iz jednog područja ometa rad u drugom životnom području. Rezultati upućuju na to da se, osim negativnog prelijevanja, može pojaviti i pozitivno prelijevanje pa tako, primjerice, zaposlene majke koje u svojim obiteljima dobivaju veću potporu, mogu doživjeti manju interferenciju.

Naposljetku, istraživanje djelomično podupire pretpostavku o postojanju jedinstvenih prediktora obje vrste interferencije plaćenog rada i obitelji, što naglašava potrebu razvijanja različitih intervensijskih mjera usmjerenih ka prevenciji ili smanjivanju doživljaja obje vrste interferencije.

Rezultati istraživanja imaju i praktičan doprinos jer upućuju na potrebu i mogućnosti razvijanja različitih intervensijskih mjera usmjerenih ka poboljšanju usklađenosti radnih i obiteljskih uloga zaposlenica hrvatskog obrambenog sustava. Međutim, kada je riječ o ovoj problematici potrebno je istaknuti, kako je unatoč postojećim zakonskim odredbama i deklariranim političkim stavovima, ponekad teško utjecati na tradicionalno ukorijenjena i široko prihvaćena uvjerenja o tome kako je problem potrebe usklađivanja privatnog i profesionalnog života ponajprije stvar pojedinca i njegove obitelji. Do danas je prikupljeno puno podataka koji ističu da taj problem uvelike prelazi okvire individualnog i obiteljskog te da je osim obitelji potrebno uključiti radne organizacije i cjelokupno društvo (Adams i sur., 2006; Lewis, Rapoport i Gambles, 2003). Načini na koji se usklađuju plaćeni rad i privatni život, povezani su s brojnim društvenim problemima s kojima se suočavaju pojedinci, obitelji, radna mjesta i zajednice te su povezani s očekivanjima i vrijednostima prisutnima u suvremenom društvu. Stoga će usmjerenje u ovom poglavlju biti na praktičnim implikacijama vezanima uz ovu problematiku koje uključuju sve razine mogućeg djelovanja.

Prema rezultatima ovog istraživanja, može se zaključiti kako u majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH postoji interferencija radnog i obiteljskog života. Nadalje,

rezultati upućuju i na značajno veći stupanj štetnog utjecaja obilježja rada na obiteljsko funkcioniranje, što znači da je u ovoj populaciji najizraženija potreba interveniranja u radno područje. Sukladno dobivenim rezultatima, pripadnici svih razina upravljačke strukture unutar obrambenog sustava trebali bi se usmjeriti na reduciranje doživljaja stresa na radnom mjestu kako bi se ublažile štetne posljedice postojanja nespojivih zahtjeva višestrukih uloga svojih zaposlenica. Najveću mogućnost utjecaja na doživljaj interferencije rada i obitelji zaposlenih majki u vojsci imaju izravni nadređeni. Stoga bi njihove intervencije usmjerene poboljšanju usklađenosti radnog i obiteljskog područja trebale uključivati mjere koje kombiniraju strukturalne promjene povezane s većom fleksibilnošću rada te mjere koje podupiru bolju organizaciju rada na radnom mjestu. U skladu s rezultatima ovog istraživanja indikativan je nalaz o značajnoj eksploratornoj snazi različitih dimenzija jasnoće radnih uloga na doživljaj interferencije rada i obitelji u sudionica istraživanja. Doživljaj jasnoće radnih uloga može se povezati s organizacijom rada na radnom mjestu, a boljom organizacijom rada na radnom mjestu može se povoljno djelovati na bolju usklađenost radnog i obiteljskog života zaposlenih majki. Ovaj nalaz utoliko je značajniji jer je na organizaciju rada u vojnom okruženju objektivno puno lakše utjecati u usporedbi s drugim obilježjima vojnog poziva, kao što su to primjerice dugotrajna svakodnevna putovanja na posao, češća odvojenost od obitelji zbog potreba posla, nefleksibilno radno vrijeme i sl. Nadređeni mogu dobrom organizacijom svakodnevnih radnih zadataka smanjiti doživljaj vremenskog pritiska na radnom mjestu, otkloniti postojanje suprotstavljenih zahtjeva tijekom obavljanja radnih zadataka te zaposlenicama pružiti ključne informacije nužne za njihovo učinkovito radno funkcioniranje i planiranje. Osim navedenog, korištenjem češćih rotacija zaposlenica mogla bi se radna mjesta u vojsci koja uključuju rutinske, monotone i jednostavne poslove učiniti manje stresnim. U skladu s nalazima istraživanja trebalo bi obratiti pozornost i na doživljaj sigurnosti radnog mjesta u vojsci te boljim sustavom informiranja i upravljanja karijerom u obrambenom sustavu, na njega pravodobno pozitivno utjecati. Navedenim mjerama nadređenih unaprjeđuje se kvaliteta radnog života zaposlenih majki, što će zasigurno pozitivno utjecati na kvalitetu njihova obiteljskog života.

Osim toga, najviše upravljačke strukture u vojsci moraju prihvatiti spoznaju da se učinkovitost zaposlenika može podići na najvišu razinu samo ako oni nisu pod

stresom i pritiskom zbog eventualnih sukoba između njihovih radnih i obiteljskih obveza. Unutar vojne organizacije neophodno je razvijati svijest o važnosti oba životna područja, kao i da prava i obveze pojedinaca na poslu ne smiju biti u sukobu s njihovim pravima i obvezama prema obitelji. U tom smislu, promicanje mjera koje za cilj imaju usklađivanje poslovnog i obiteljskog života mogu postati sredstvo povećanja učinkovitosti i privrženosti vojnoj organizaciji. To potvrđuje istraživanje Huffmana i sur. (2008) na američkom vojnom uzorku koji nalaze da je percepcija radnog okruženja koje podržava obiteljske potrebe svojih zaposlenika pozitivno povezana s doživljajem radne učinkovitosti, boljom tjelesnom spremnošću i namjerom ostanka u vojnoj organizaciji. Takvi nalazi ističu potrebu da se unutar vojne organizacije stvara i održava radno okruženje koje podupire obitelji i zbog blagotvornog utjecaja za vojni sustav povezanih s privlačenjem i zadržavanjem kvalitetnog osoblja. Dakle, unutar vojne organizacije u praksi bi se trebale koristiti mjere koje uz postojeće zakonodavne okvire potiču stvaranje povoljne organizacijske klime koja će zaposlenim majkama (kao i očevima) omogućiti korištenje zakonskih mogućnosti u situacijama kada za to postoji potreba, bez bojazni hoće li se to i u kojoj mjeri odraziti na njihovu profesionalnu karijeru i status u vojsci. Upravo politike koje zanemaruju potrebu skrbi za djecu i preferiraju duge roditeljske dopuste mogu pogodovati diskriminaciji žena koje zbog skrbi o djeci duže izbivaju s tržišta rada, tako da su ili marginalizirane u svojem poslu ili im je ograničen pristup odgovornijim pozicijama (Heinen i Wator, 2006; prema Dobrotić, Matković i Baran, 2010). Neosjetljivost poslodavca u načinu poticanja prema poželjnim promjenama može rezultirati drugim nepoželjnim oblicima ponašanja, primjerice neizravnom diskriminacijom pri zapošljavanju žena ili opravdavanjem neprovođenja formalnih mjera „neprikladnim“ zakonima. Tako, primjerice, u slučaju neizravne diskriminacije poslodavac može pretpostaviti da je zapošljavanje žene u vojsci riskantnije, jer ona može zatrudnjeti ili biti manje sklona prilagoditi se potrebama vojnog poziva zbog toga što je više uključena u kućanske poslove i brigu o obitelji u odnosu na muškarce (Gonzales, 2007).

Nadalje, povoljna organizacijska klima i učinkovita organizacija poslova na radnom mjestu podržavaju profesionalni razvoj i bolje korištenje socijalne potpore na radnom mjestu od strane radnih kolega i izravnih nadređenih. Stoga bi se u sklopu redovite vojne izobrazbe trebalo poučavati o važnosti usklađivanja obiteljskog i profesionalnog

života vojnog osoblja te povezanosti tog fenomena s važnim individualnim i organizacijskim ishodima. Ujedno bi se unutar ustrojbenih cjelina mogle provoditi funkcionalne edukacije s ciljem stjecanja različitih vještina koji pridonose boljoj ravnoteži rada i obitelji te boljoj profesionalnoj učinkovitosti (primjerice, rješavanje sukoba, upravljanje stresom, upravljanje vremenom i sl.). Opravdano je pretpostaviti kako znanje o pojavnosti fenomena i pojavljivanju činitelja rizika u obitelji i radnoj okolini, kao i znanje o mijenjanju specifičnih činitelja rizika uz razvoj određenih socijalnih vještina, vodi smanjenju zastupljenosti i pojavljivanju nepoželjnih posljedica.

Međutim, odgovornost za razinu usklađenosti plaćenog rada i obitelji zaposlenih majki ne može se u potpunosti pripisati samo nadređenima i vojnoj organizaciji. Ulogu u tome imaju i same zaposlenice, kao i njihove obitelji. Činjenica je da su u hrvatskom društvu žene i nadalje puno više od muškaraca uključene u kućanske poslove i brigu u obitelji, a postojeći obiteljski modeli i uvjerenja zaposlenih žena o njihovim obiteljskim obvezama u tome imaju najvažniju ulogu. Postojeće tradicije i navike u Hrvatskoj vezane uz raspodjelu obiteljskih obveza između partnera u obitelji trebale bi se preispitati i mijenjati ako su u sukobu sa stvarnim obiteljskim potrebama, ali i zato što kućanske obveze utječu na ponašanje pojedinaca prema tržištu rada (Gonzales, 2007). Rezultati ovog istraživanja podupiru važnost bolje raspodjele obiteljskih obveza te razvijanja i korištenja mreže neformalne potpore obiteljima sudionica istraživanja pri njihovim nastojanjima usklađivanja radnih i obiteljskih obveza. To je osobito važno za one majke koje skrbe za malu djecu i starije članove obitelji. Zapošljavanjem žena u vojnoj organizaciji dogodile su se znatne promjene u njihovim rodnim ulogama, pri čemu su one u većoj mjeri zadržale obiteljske uloge povezane s brigom za dom i obitelj, ali i preuzele nove profesionalne uloge. Stoga bi se na individualnoj i obiteljskoj razini trebalo zbog potrebe usklađivanja radnih i obiteljskih uloga dogoditi i značajnije promjene u organizaciji obitelji te rodnim ulogama partnera, što podrazumijeva potrebu promicanja većeg angažmana muškaraca u obiteljskim obvezama. Gatrell i Cooper (2008) sugeriraju kako je potrebno ohrabriti suvremene roditelje na mijenjanje dominantnih stavova o rodnim ulogama roditelja. Smatraju kako je za postizanje bolje usklađenosti rada i obitelji u zaposlenih roditelja te smanjivanje razine izloženosti stresu potrebno odbaciti razmišljanja o izjednačavanju majčinstva s odgojem djece te fleksibilnim i

ograničenim mogućnostima razvoja karijere, a očinstvo sa zaposlenošću koja uključuje dugo radno vrijeme i odvojenost od obitelji.

Učinkovitost obiteljskih i organizacijskih napora usmjerenih ka boljoj ravnoteži plaćenog rada i obitelji zaposlenih majki potrebno je povezati i s društvenim kontekstom. Unatoč vidljivim pomacima i brojnim primjerima dobre prakse u ovom području, postojeće stanje još uvijek u potpunosti ne zadovoljava. Hrvatska u tom pogledu slijedi iskustva zemalja članica Europske unije, pa može biti riječ o sličnim problemima koji se odnose na činjenice da su žene i nadalje manje aktivne na tržištu rada, više pogođene nezaposlenošću, u prosjeku manje zarađuju, češće rade s nepunim radnim vremenom, manje su zastupljene u procesu donošenja odluka te i dalje preuzimaju najveći dio odgovornosti organizacije obiteljskog života. Roditeljstvo utječe na ponašanje žena na tržištu rada pa su njihove stope aktivnosti i zaposlenosti više ako nemaju djecu o kojoj skrbe. Stoga obiteljska politika treba biti usmjerena postizanju nekoliko važnih ciljeva. Jedan od važnijih ciljeva trebao bi se odnositi na promoviranje rodne ravnopravnosti u hrvatskom društvu, što podrazumijeva stvaranje jednakih mogućnosti zapošljavanja i olakšavanja kombinacije rada i obitelji. Nadalje, osim promicanja pravnih odredbi koje olakšavaju usklađivanje radnog i obiteljskog života u društvu, nužno je postići maksimalnu iskoristivost dostupnih ljudskih potencijala koji postoje u obitelji radi promicanja opće dobrobiti društva. To pretpostavlja rad na promjeni stavova, normi i ponašanja vezanih uz tradicionalnu ulogu žene (Zrinščak, 2003). Upravo bi pravednija preraspodjela obveza unutar obitelji mogla biti važno sredstvo promicanja prava žena da ravnopravno sudjeluju na tržištu rada (Gonzales, 2007). Osim toga, u Hrvatskoj je osobito potrebno usmjeriti pozornost na razvoj javnih usluga i servisa koji olakšavaju adekvatnu brigu o ovisnim članovima obitelji, koji bi bili dostupni i priuštivi svima kojima su potrebni te svojim radnim vremenom usklađeni s potrebama korisnika.

Rezimirajući spoznaje prikupljene u ovom istraživanju, u praksi je potrebno razraditi intervencijske mjere koje će obuhvaćati primarnu i sekundarnu prevenciju (potporu). U preventivnom djelovanju naglasak treba biti na proaktivnim programima s ciljem osvješćivanja problema i promjeni stavova, ponašanja i socijalnih normi. Različitim se edukacijskim programima može utjecati na informiranost i razvoj stavova o važnosti usklađivanja privatnog i profesionalnog života za dobrobit pojedinca,

obitelji, organizacije i društva. Osim toga, unutar vojne organizacije treba razvijati povoljnu organizacijsku klimu i praksu koja će olakšavati korištenje formalno propisanih organizacijskih mjera potpore zaposlenim majkama. Nadalje, primarna prevencija uključuje i oblikovanje socijalne politike koja će omogućiti reduciranje stresora koji djeluju iz obiteljskog, radnog i društvenog okruženja, kao što je to, primjerice, osiguravanje dovoljnog broja dostupnih vrtića za zaposlene roditelje kao i oblika organizirane skrbi za starije osobe, omogućavanje bolovanja roditeljima i adekvatne brige u sustavu za djecu s posebnim potrebama i dr. I unutar vojne organizacije mogla bi se preispitati mogućnost organiziranja vlastitih servisa skrbi za predškolsku djecu svojih zaposlenika, osobito s obzirom na teritorijalni razmještaj vojnih postrojbi. Ujedno se u preventivne aktivnosti mogu ubrojiti i buduća istraživanja u ovom području kojima će se proširiti znanja o odrednicama i posljedicama doživljaja interferencije plaćenog rada i obitelji.

Na razini sekundarne prevencije cilj je omogućiti konkretnu podršku svakoj zaposlenoj majci u situaciji kada je najviše izložena ometajućem utjecaju radnih i obiteljskih obveza kako bi se unaprijedila kvaliteta njezinog obiteljskog života, radno funkcioniranje i ukupna kvaliteta življenja. Sukladno dobivenim rezultatima, ciljana skupina u hrvatskom obrambenom sustavu mogle bi biti majke djece predškolske dobi, majke s više djece u obitelji, kao i one zaposlenice koje su pojačano angažirane u skrbi za stare i nemoćne članove obitelji. S obzirom na značajno veći stupanj štetnog utjecaja obilježja rada na obiteljsko funkcioniranje u vojnoj organizaciji, potrebno je ciljano intervenirati u području organizacije poslova na radnom mjestu, koristiti konkretne mjere povezane s fleksibilnošću rada te poticati ozračje nesmetanog traženja i primanja konkretnih oblika instrumentalne i emocionalne potpore na radnom mjestu od strane radnih kolega i izravnih nadređenih. Sve navedene mjere s jedne strane podržavaju zaposlene majke u njihovom nastojanju boljeg usklađivanja njihova profesionalnog i obiteljskog života, ali istodobno koriste i vojnoj organizaciji jer se razvojem i primjenom intervencijskih mjera koje podržavaju zaposlene roditelje pridonosi boljoj radnoj učinkovitosti, ukupnoj borbenoj spremnosti, boljoj skrbi o ljudima, što u konačnici unutar vojnog sustava pridonosi privlačenju i zadržavanju kvalitetnog vojnog osoblja.



Nepobitne su činjenice da u današnje vrijeme žena mora sudjelovati na tržištu rada i pridonositi održavanju kućanstva, kao i da je zapošljavanje najbolji način stjecanja neovisnosti. Osim toga, vidljiv je i sve veći interes hrvatskih žena za vojni poziv, što podupiru i noviji brožani pokazatelji o gotovo trećini prijavljenih žena među kandidatima za program školovanja „*Kadet*“, o porastu broja žena prijavljenih za dragovoljno služenje vojnog roka na oko 14% u odnosu na postojećih 10% žena u djelatnom sastavu te na 19,5% polaznica Temeljne časničke izobrazbe u 2011. godini. Prethodno navedeni podaci, zajedno s nalazima ovog istraživanja dodatno naglašavaju aktualnost problema o potrebi učinkovitijeg usklađivanja privatnog i profesionalnog života zaposlenih majki u vojnoj organizaciji i potvrđuju potrebu promišljenog i sustavnog interveniranja unutar vojne organizacije i hrvatskog društva.

## 6. ZAKLJUČCI

1. Na uzorku majki zaposlenih u obrambenom sustavu Republike Hrvatske na mjestima djelatnih vojnkinja, dočasnica i časnica (N = 624) utvrđena je učestalost doživljaja interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom. Prosječni rezultat sudionica istraživanja upućuje na to da majke zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu doživljavaju kako njihove profesionalne obveze povremeno nepovoljno utječu na pojedine aspekte njihova obiteljskog života.

- Utvrđena je statistički značajna razlika u doživljaju interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom između sudionica istraživanja s obzirom na njihovu životnu dob.
- Nije utvrđena statistički značajna razlika u doživljaju interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom između sudionica istraživanja s obzirom na broj djece koju imaju u obitelji, dob njihova najmlađeg djeteta, bračni/partnerski status te profesionalni status u vojsci.

2. Utvrđena je učestalost doživljaja interferencije obiteljskog života s plaćenim radom, pri čemu se prema prosječnom rezultatu sudionica istraživanja može zaključiti kako majke zaposlene u hrvatskom obrambenom sustavu u prosjeku doživljavaju da njihove obiteljske obveze tek povremeno nepovoljno utječu na pojedine aspekte njihova plaćenog rada.

- Utvrđena je statistički značajna razlika u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom u sudionica istraživanja s obzirom na broj djece u obitelji i dob najmlađeg djeteta.
- Nije utvrđena statistički značajna razlika u doživljaju interferencije obiteljskog života s plaćenim radom između sudionica istraživanja s obzirom na njihovu životnu dob, bračni/partnerski status te profesionalni status u vojsci.

3. U majki koje su u obrambenom sustavu Republike Hrvatske zaposlene kao djelatne vojnkinje, dočasnice i časnice utvrđeno je, da je stupanj u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život značajno viši od stupnja u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad.

4. Utvrđen je značajan doprinos prediktorskog skupa varijabli koji uključuje radna, obiteljska, socijalna i demografska obilježja u objašnjenju stupnja u kojem plaćeni rad ometa obiteljski život majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH, pri čemu odabrani prediktori objašnjavaju oko 38% varijance interferencije plaćenog rada s obiteljskim životom.

Potvrđena je pretpostavka kako interferenciju rada s obitelji najbolje predviđaju radne varijable. Najznačajniji prediktori varijance kriterija povezani s obilježjima radnog mjesta sudionica istraživanja jesu vremenski pritisak i konfliktnost zahtjeva na radnom mjestu, vrijeme provedeno u svakodnevnom putovanju na posao i s posla, tjedno vrijeme posvećeno plaćenom radu te dani odvojenosti od obitelji zbog potreba posla u proteklih dvanaest mjeseci. Značajnim radnim prediktorima pokazali su se i percepcija sigurnosti posla kao i procjena dostupnosti mjera organizacijske potpore na radnom mjestu.

Utvrđen je mali doprinos obiteljskih značajki u predikciji interferencije plaćenog rada s obitelji. Značajnim su se pokazale varijable dob najmlađeg djeteta u obitelji, potreba skrbi za stare/nemoćne članove obitelji i tjedno vrijeme provedeno u obiteljskim obvezama. Demografske varijable nisu se pokazale značajnim prediktorom varijance kriterija.

5. Utvrđen je značajan doprinos prediktorskog skupa varijabli koji uključuje radna, obiteljska, socijalna i demografska obilježja u objašnjenju stupnja u kojem obiteljski život ometa plaćeni rad majki zaposlenih u obrambenom sustavu RH, pri čemu odabrani prediktori objašnjavaju oko 29% varijance interferencije obitelji s plaćenim radom.

Djelomično je potvrđena pretpostavka o obiteljskim značajkama kao najznačajnijim prediktorima varijance kriterija, jer su značajnu snagu predikcije pokazale i radne značajke. Najznačajniji prediktori varijance interferencije obiteljskog života s plaćenim radom su nedostatak ključnih informacija na radnom mjestu, dob najmlađeg djeteta u obitelji i raspodjela obveza vezanih uz obitelj i dom. Značajnim prediktorima pokazali su se i potreba skrbi za stare/nemoćne članove obitelji, percepcija sigurnosti

posla, vrijeme svakodnevnog putovanja na posao i s posla, doživljaj nedovoljne važnosti poslova koji se obavljaju na radnom mjestu i dani odvojenosti od obitelji zbog potreba posla.

Utvrđen je značajan doprinos varijabli koje se odnose na dostupnost različitih oblika potpore obiteljima, pri čemu je najbolji prediktor interferencije obitelji s plaćenim radom dostupnost javnih usluga potpore obiteljima u mjestu prebivališta, a u manjoj mjeri dostupnost neformalne pomoći šire obitelji i prijatelja. Demografske varijable nisu se pokazale značajnim prediktorom varijance kriterija.

## 7. LITERATURA

- Adams, G.A., Durand, D.B., Burrell, L., Teitelbaum, J.M., Pehrson, K.L. Hawkins, J. (2005). Direct and indirect effects of operations tempo on outcomes for soldiers and spouses. *Military Psychology*, 17(3), 229-246.
- Adams, G.A., Jex, S.M., Cunningham, C.J.L. (2006). Work-family conflict among military personnel. In C.A. Castro, A.B. Adler & T.W. Britt (Ed), *Military life: The psychology of serving in peace and combat*, 169-192. Westport, Connecticut, London: Praeger Security International.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 6, 787-810.
- Aron, A., Aron, E. N. (1994). *Statistics for Psychology*. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 78, 453-471.
- Bartone, P.T., Adler, A.B., Vaitkus, M.A. (1998). Dimensions of psychological stress in peacekeeping operations. *Military Medicine*, 163, 587-593.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., Moffett, R.G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 3, 475-491.
- Bender Horvat, S., Štefan, S., Jeličić, Z. (2003). Žene u vojsci. U Pavlina, Ž., Komar, Z. (Ur.), *Vojna psihologija: priručnik za hrvatske časnike – knjiga druga*, 519-550. Zagreb: Ministarstvi obrane Republike Hrvatske.
- Berc, G. (2009). *Obiteljska kohezivnost u kontekstu sukoba radne i obiteljske uloge roditelja*. Doktorska disertacija. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Britt, T.W., Dawson, C.R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17(3), 203-227.
- Bryson, C., Budd, T., Lewis, J., Elan, G. (1999). *Women's Attitudes to Combining Paid Work and Family Life*. London: Women's Unit. Dostupno na mrežnim stranicama: <http://www.womens-unit.gov.uk>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Burrell, L.M. (2006). Moving Military Families: The impact of relocations on family well-being, employment and commitment to the Military. In C.A. Castro, A.B.

- Adler, T.W. Britt (Ed), *Military life: The psychology of serving in peace and combat*, 64-90. Westport, Connecticut, London: Praeger Security International.
- Castro, C.A., Adler, A.B. (2000). The impact of operations tempo: Issues in measurement. Paper presented at the annual conference of the International Military Testing Association, Edinburgh, Scotland.
- Črpić, G., Biščan, Ž., Aračić, P. (2005). Nove i (stare) uloge žena i muškaraca u novoj Europi. U J. Balaban (ur.), (2005) *U potrazi za identitetom – komparativna studija vrednota: Hrvatska i Europa*. Zagreb: Golden marketing – tehnička knjiga.
- Čudina-Obradović, M., Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 791-819.
- Čudina-Obradović, M., Obradović, J. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145.
- Čudina-Obradović, M., Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden marketing - Tehnička knjiga.
- Daly, M. (2005). Changing family life in Europe: Significance for state and society. *European Societies*, 7(3), 379-398.
- Desmarais, S., Alksnis, C. (2005). Gender issues. U: Barling, J., Kelloway, K., Frone, M. (Ed.), *Handbook of work stress*, 455-487. Sage, Thousand Oaks, California.
- Devonic, F. (2007). Uvodni govor predstavnice Europske komisije o politikama ravnopravnosti spolova EU: postignuća i izazovi. *Zbornik radova*, Konferencija o jačanju svijesti o politikama i zakonodavstvu EU u području ravnopravnosti spolova, 21-25.
- Dobrotić, I., Laklija, M. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16(1), 45-63.
- Dobrotić, I. (2007). Usklađenost obiteljskog života i rada. U: Šućur, Z., Japec, L. (Ur.), *Kvaliteta života u Hrvatskoj. Regionalne nejednakosti*, 71-76. Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
- Dobrotić, I., Matković, T., Baran, J. (2010). Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 363-385.
- Dugoročni plan razvoja Oružanih snaga Republike Hrvatske 2006. – 2015. Dostupno na mrežnim stranicama: <http://www.morh.hr>
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eurostat (2010). Employment rate by gender, *Statistics in Focus*. Dostupno na mrežnim stranicama: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

- Evans, J.M. (2000). *Firms' contribution to the reconciliation between work and family life*. Paper presented at the Conference on Families, Labor markets, and the Well-being of Children, Canada, June.
- Fahey, T. et al. (2004). *Quality of life in Europe: First European quality of life survey 2003*. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77(1)*, 65-78.
- 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(2)*, 145-167.
- Gatrell, C.J., Copper, C.L. (2008). Work-life balance: working for whom?, *European Journal of International Management, 2(1)*, 71-86.
- Godišnje izvješće o spremnosti obrambenog sustava, provođenju kadrovske politike i ukupnom stanju u OS RH za 2010. MORH, travanj 2011. Dostupno na mrežnim stranicama: <http://www.morh.hr>
- Gonzales, P. (2007). Sudjelovanje žena na tržištu rada i ravnopravnost spolova u Europi: postignuća i izazovi. *Zbornik radova, Konferencija o jačanju svijesti o politikama i zakonodavstvu EU u području ravnopravnosti spolova u Zagrebu*, 51-68.
- Greenhaus, H. J., Beutell, J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10 (1)*, 76-88.
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5 (1)*, 111-126.
- Hill, E.J., Yang, C., Hawkins, A.J., Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family, 66*, 1300-1316.
- Huffman, A.H., Culbertson, S.S., Castro, C.A. (2008). Family-Friendly Environments and U.S. Army Soldier Performance and Work Outcomes, *Military Psychology, 20*, 253-270.
- Janković, J. (2004). *Pristupanje obitelji – Sustavni pristup, 2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje*. Zagreb: Alinea.
- Jelušić, J., Maslić Seršić, D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija, 8(1)*, 23-36.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51(2)*, 157-177.

- Keresteš, G. (2006). Children's Aggressive and Prosocial Behavior in Relation to War Exposure: Testing the Role of Perceived Parenting and Child's Gender. *International Journal of Behavioral Development*, 30(3), 227-239.
- Kossek, E.E., Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 8, 139-149.
- Leutar, Z. (2004). Žena između svijeta rada i obitelji. *Društvena istraživanja*, 13(6), 1159-1172.
- Lewis, S., Cooper, C.L. (1999). The work-family research agenda in changing context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382-393.
- Lewis, S., Rapoport, R., Gambles, R. (2003). Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 824-841.
- Lippe, T. van der (2007). Dutch workers and time pressure: household and workplace characteristics. *Work Employment Society*, 21(4), 693-711.
- Lippe, T. van der, Jager, A., Kops, Y. (2006). The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- Ljubotina, D., Družić, O. (1996). Sindrom izgaranja na poslu kod pomagača i čimbenici koji utječu na stupanj izgaranja. *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada*, 3, 51-63.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: a five year follow-up of job related attitudes. *Social Science Information*, 2, 363-376.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B., Galić, Z. (2005). Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete. *Društvena istraživanja*, 6(80), 1039-1054.
- Matković, T. (2007). Obuhvat sustavom predškolske skrbi u Hrvatskoj, 1989-2005. *Revija za socijalnu politiku*, 14(1), 123-125.
- Matković, T. (2008). Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15(3), 479-502.
- Martinengo, G. (2007). *Gender differences and similarities in the work-family interface: The importance of considering family life stages*. Neobjavljena doktorska radnja. Brigham Young University.
- Michel, J.S., Mitchelson, J.K., Kotrba, L.M., LeBreton, J.M., Baltes, B.B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- Mihovilović, M. A. et al. (1975). *Žena između rada i porodice – utjecaj zaposlenosti žene*



*na strukturu i funkciju porodice*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu.

- Moen, P., Yu, Y. (2000). Effective work life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social problems*, 47, 291-326.
- Nielson, T.R., Carlson, D.S., Lankau, M.J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Nikodem, K, Aračić, P. (2005). Obitelj u transformaciji. U J. Balaban (Ur.), *U potrazi za identitetom – komparativna studija vrednota: Hrvatska i Europa*. Zagreb: Golden marketing – tehnička knjiga.
- Noor, N. M. (2003). Work and family-related variables, work family conflict and women's well-being: some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Oulad Daoud, S. (2003). *The associations among family-supportive work variables in organizations, work-family conflict and job satisfaction in working mothers*. Neobjavljeni magistarski rad. Sacramento: California State University.
- Pierce, P., Vinokur, A., Buck, C. (1998). Effects of war-induced maternal separation on children's adjustment during the Gulf War and two years later. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 1287-1312.
- Podgorelec, S., Klempić, S. (2007). Starenje i neformalna skrb o starim osobama u Hrvatskoj, *Migracijske i etničke teme*, 23(1-2), 111-134.
- Pravilnik o službi u Oružanim snagama RH, Narodne novine, 91/09.
- Puljiz, V., Zrinščak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku*, 9(2), 117-138.
- Puljiz, V. (2005a). Socijalna politika i (ne)zaposlenost. U: Puljiz, V., Bežovan, G., Šućur, Z., Zrinščak, S. *Socijalna politika. Povijest. Sustavi. Pojmovnik*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.
- Puljiz, V. (2005b). Povijest socijalne politike. U: Puljiz, V., Bežovan, G., Šućur, Z., Zrinščak, S. *Socijalna politika. Povijest. Sustavi. Pojmovnik*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.
- Smith Major, V., Klein, K.J., Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- Šikić-Mičanović, L. (2001). Some conceptualizations and meanings of domestic labour. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 731-766.
- Šućur, Z. (2007). Kvaliteta života osoba starije dobi. U L. Japec i Z. Šućur (Ur.). *Kvaliteta života u Hrvatskoj. Regionalne nejednakosti* (115-171). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.

- Šverko, B., Arambašić, L., Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41, 281-301.
- Tomić-Koludrović, I., Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: Žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Stope nade.
- Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: radom segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 767-789.
- Tucker, M.M., Kelley, M.L. (2009). Social support and life stress as related to the psychological distress of single enlisted Navy mothers, *Military Psychology*, 21 (2), 82-97.
- United Nations Development Programme (2006). Istraživanje kvalitete života i rizika od socijalne isključenosti [datoteka s podacima]. Zagreb: UNDP Hrvatska.
- Yildirim, D., Aycan, Z. (2008). Nurses work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. Article in press.
- Zakon o radu, Narodne novine, 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 30/04, 142/03.
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, Narodne novine, 85/08, 110/08, 34/11.
- Zedeck, S., Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45, 249-251.
- Zrinščak, S. (2003). Socijalna politika i rodna nejednakost. U: S. Rodin (ur.), *Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj*, 77-98. Zagreb: Institut za međunarodne odnose.
- Zrinščak, S. (2008). Obiteljska politika. U: V. Puljiz i sur., *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., Buck, C.L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: their influence on mental health and functioning, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Westman, M., Etzion, D. Segev, K. (2002). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other, Working Paper No. 1/2002. The Israel Institute of Business Research, Tel Aviv University.

## 8. PRILOG

### ANKETNI UPITNIK

*Poštovane kolegice,*

*Zahvaljujemo Vam što ste pristali sudjelovati u istraživanju kojim se ispituje doživljaj usklađenosti obiteljskog i profesionalnog života djelatnih pripadnica obrambenog sustava RH.*

*Upitnik je anonimn, a podaci će se koristiti isključivo u istraživačke svrhe. Stoga Vas molimo da iskreno odgovorite na sljedeća pitanja koja se odnose na obilježja Vašeg obiteljskog i profesionalnog života.*

1. Vaš profesionalni status u vojsci:

- 1) vojnknja
- 2) dočasnica
- 3) časnica

2. Godina Vašeg rođenja: \_\_\_\_\_ god.

3. Bračni status:

- 1) živim sa suprugom/ partnerom
- 2) ne živim sa suprugom/ partnerom

4. Zaposlenički statusu Vašeg supruga/partnera:

- 1) zaposlen
- 2) nezaposlen
- 3) umirovljenik

5. Stupanj Vašeg obrazovanja:

- 1) srednja škola
- 2) više obrazovanje / prvostupnik
- 3) visoko obrazovanje
- 4) poslijediplomski znanstveni studij (magisterij, doktorat)

6. Mjesto prebivališta: \_\_\_\_\_

7. Županija prebivališta: \_\_\_\_\_

8. Navedite iznos prosječnog mjesečnog prihoda Vaše obitelji po članu kućanstva:

Oko: \_\_\_\_\_ kn mjesečno

9. Koliko je djece u Vašoj obitelji koja zajedno s Vama žive?

- 1) nijedno
- 2) jedno
- 3) dvoje
- 4) troje
- 5) četvero i više

10. Dob najmlađeg djeteta (navršena god. života ) \_\_\_\_\_ god.

11. Procijenite koliko često morate skrbiti za starije/nemoćne članove obitelji:

- 1) nikada
- 2) rijetko
- 3) jednom/dva puta mjesečno
- 4) jednom/dva puta tjedno
- 5) tri/četiri puta tjedno
- 6) svaki dan

12. Procijenite koliko približno sati TJEDNO posvećujete različitim obvezama u svojem domu i obitelji (briga o djeci, roditeljima ili drugim članovima obitelji, pospremanje stana, nabavka, i sl.)

Približno \_\_\_\_\_ sati tjedno.

**13. Tko se u Vašem kućanstvu pretežno brine o domu i obitelji:**

- 1) pretežno ja
- 2) suprug/partner i ja podjednako dijelimo sve obveze
- 3) pretežno moj suprug/partner

**14. Procijenite koliko često Vaš posao i profesionalne obveze nepovoljno utječu na pojedine aspekte Vašeg obiteljskog i privatnog života (zaokružite pripadajući broj za svaku tvrdnju):**

	1 gotovo nikad	2 povremeno	3 često	4 gotovo svaki dan
1) Moj posao ometa moje obveze kod kuće, kao što su skrb o djeci i drugim članovima obitelji, kućanski poslovi, kupovina, i sl.	1	2	3	4
2) Moj posao sprečava me u želji da posvetim više vremena obitelji i prijateljima.	1	2	3	4
3) Previše sam umorna nakon posla da bih obavila/o neke stvari koje me čekaju kod kuće.	1	2	3	4
4) Kod kuće mislim na svoj posao pa nedovoljno pažnje posvećujem obiteljskim obvezama.	1	2	3	4
5) Nedostaje mi energije za obitelj i prijatelje zbog brojnih obveza u poslu.	1	2	3	4
6) Ne činim dovoljno za svoju obitelj i prijatelje zbog toga što se iscrpim u poslu.	1	2	3	4
7) Pitam se imam li uopće privatni život uz tolike obveze u poslu	1	2	3	4

**15. Procijenite koliko često Vaše obiteljske (privatne) obveze nepovoljno utječu na pojedine aspekte Vašeg posla (zaokružite pripadajući broj za svaku tvrdnju):**

	1 gotovo nikad	2 povremeno	3 često	4 gotovo svakog dana
1) Moj obiteljski život ometa moje radne obveze, kao što su dolaženje na posao na vrijeme, obavljanje dnevnih radnih zadataka ili prekovremenog rada.	1	2	3	4
2) Moje obiteljske obveze sprečavaju me u želji da posvetim više vremena poslu i karijeri.	1	2	3	4
3) Osjećam umor na poslu zbog svega onoga što sam morala/o obaviti kod kuće.	1	2	3	4
4) Dok radim, mislim na stvari izvan posla pa nedovoljno obraćam pažnju na posao.	1	2	3	4
5) Nedostaje mi energije za posao zbog ostalih obveza u mom životu.	1	2	3	4
6) Smanjen mi je učinak u poslu zbog toga što se iscrpim u privatnom životu.	1	2	3	4
7) Pitam se ima li uopće smisla biti zaposlen/a uz tolike obveze u obitelji.	1	2	3	4

**16. Procijenite koliko približno sati TJEDNO posvećujete poslu (pribrojite i sate koje možda za svoju organizaciju obavljate kod kuće).**

Oko \_\_\_\_\_ sati tjedno.

<b>17. Procijenite koliko vremena <u>ukupno dnevno</u> provedete na putu dolazeći i odlazeći s posla? Ukupno oko _____ sati i _____ minuta dnevno.</b>				
<b>18. Koliko ste približno dana u <u>zadnjih dvanaest mjeseci</u> zbog potreba posla (vježbe, tereni, misije, školovanje, službeno putovanje i sl.) bili odvojeni od članova svoje obitelji?</b> Okolo _____ dana.				
<b>19. Procijenite koliko je vjerojatno da ćete u sljedećih 12 mjeseci izgubiti svoje radno mjesto u vojsci?</b> 1) vrlo vjerojatno da    2) vjerojatno da    3) niti da niti ne    4) vjerojatno ne 5) vrlo vjerojatno ne				
<b>20. Dostupnost različitih vrsta potpore povezane s usklađivanjem poslovnih i obiteljskih obveza</b>	<b>U odnosu na ono što mi treba:</b>			
	<b>1</b> uopće mi nije dostupno	<b>2</b> rijetko mi je dostupno	<b>3</b> često mi je dostupno	<b>4</b> uvijek mi je dostupno
<b>1) <u>Neplaćena ispomoc</u> članova šire obitelji i /ili prijatelja u poslovima vezanim uz obitelj i dom</b> (čuvanje djece, pospremanje doma, skrb o starijem/nemoćnom članu obitelji...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>2) <u>Plaćena ispomoc</u> u poslovima vezanim uz obitelj i dom</b> (plaćena pomoć u čuvanju djece, pospremanje doma, skrb o starijem / nemoćnom članu obitelji...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>3) <u>Javne usluge potpore obitelji</u> u mjestu prebivališta</b> (jaslice, vrtić, produženi boravak u školi, topli obrok u školi, dom za starije i nemoćne, savjetovaništa...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>4) <u>Organizacijske mjere potpore na radnom mjestu</u> povezane s usklađivanjem poslovnih i obiteljskih obveza</b> (klizno radno vrijeme, mogućnost obavljanja posla od kuće, plaćeno vrijeme za brigu o djeci/članovima obitelji, mogućnost žurnog odlaska s posla zbog osobnih razloga, organizirani prijevoz...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<b>21. Znakom X označite koje su Vam od navedenih javnih usluga potpore <u>dostupne</u> u Vašem mjestu prebivališta odnosno imate ih mogućnosti koristiti ako Vam zatrebaju:</b>	
<b>1) Organizirana skrb za djecu do treće godine života</b> ( <i>jaslice</i> )	
<b>2) Organizirana skrb za djecu od treće godine života do školske dobi</b> ( <i>vrtić</i> )	
<b>3) Produženi boravak u školi</b>	
<b>4) Topli obrok u školi</b>	
<b>5) Savjetodavna stručna pomoć u roditeljskoj i/ili bračnoj ulozi</b> ( <i>obiteljski centar, udruga...</i> )	
<b>6) Usluge skrbi za starije/nemoćne članove obitelji u vlastitom domu</b> ( <i>medicinska pomoć, ispomoc u kućanskim poslovima...</i> )	
<b>7) Organizirani smještaj za njegu starijeg/nemoćnog člana obitelji izvan obitelji</b> ( <i>dom za starije i nemoćne osobe, dnevni boravak, i sl.</i> )	

22. Znakom X označite koje su Vam od navedenih organizacijskih mjera potpore usklađivanju posla i obitelji dostupne na Vašem sadašnjem radnom mjestu odnosno imate ih mogućnosti koristiti ako Vam zatrebaju:

1) Klizno radno vrijeme / povremenu mogućnost prilagodbe vremena dolaska i odlaska s posla	
2) Mogućnost obavljanja određenih poslova iz vlastitog doma	
3) Plaćeno slobodno vrijeme za brigu o djeci ili drugim članovima obitelji	
4) Mogućnost izostajanja s posla radi žurne ili važne osobne i/ili obiteljske situacije	
5) Besplatni topli obrok na radnom mjestu	
6) Organizirani prijevoz na posao / s posla	
7) Pomoć u rješavanju stambenog pitanja	

23. Molimo Vas da za svaku navedenu tvrdnju procijenite u kojoj je mjeri točna odnosno u kojoj je mjeri prisutna na Vašem radnom mjestu (*zaokružite pripadajući broj za svaku tvrdnju*).

	1 nikad	2 rijetko	3 katkad	4 često	5 stalno
1) Za vrijeme posla dobivam proturječne upute u vezi pojedinih radnih zadataka.	1	2	3	4	5
2) Dolazim u dodir s dvije ili više grupa koje od mene očekuju različite stvari.	1	2	3	4	5
3) Ljudi s kojima neposredno surađujem postavljaju mi proturječne zahtjeve.	1	2	3	4	5
4) Nisam sasvim sigurna koje su moje dužnosti i zadaci.	1	2	3	4	5
5) Moram obavljati neke stvari za koje smatram da bi se morale raditi drugačije.	1	2	3	4	5
6) Nisam sigurna kakva su u pojedinim situacijama moja ovlaštenja.	1	2	3	4	5
7) Radim pod jakim vremenskim pritiskom.	1	2	3	4	5
8) Naporno radim da bih stigla zadane rokove.	1	2	3	4	5
9) Ima situacija kad ne znam točno koliko dobro obavljam posao.	1	2	3	4	5
10) Nisam sigurna raspoređujem li vremenski dobro radne zadatke.	1	2	3	4	5
11) Obavljam poslove za koje nisam sasvim sigurna što se od mene zahtijeva.	1	2	3	4	5
12) Obavljam posao u kojem je teško doći do svih važnih podataka i informacija.	1	2	3	4	5
13) Osjećam da mi pri obavljanju posla nedostaju neka znanja i vještine.	1	2	3	4	5
14) Čini mi se da radim posao koji bi mogao obavljati i netko s nižom kvalifikacijom.	1	2	3	4	5
15) Radim posao koji je monoton i dosadan.	1	2	3	4	5
16) Radim poslove za koje mislim da nisu previše potrebni ili korisni.	1	2	3	4	5

Zahvaljujemo na suradnji!