

Univerzitet u Sarajevu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

Konflikt privatne i poslovne uloge kod rada od kuće
Završni magistarski rad

Student:

Ajla Čelik

Mentor:

Prof. dr. Dženana Husremović

Sarajevo, juli, 2022.godine

SADRŽAJ

Uvod	1
Uloge i konflikt uloga.....	4
Konflikt porodične i poslovne uloge.....	6
Spol i konflikt uloga	11
Konflikt uloga u radu od kuće prije pandemije	12
Konflikt uloga u radu od kuće za vrijeme pandemije.....	13
Konflikt porodične i poslovne uloge nastavnog osoblja kod rada od kuće za vrijeme pandemije	15
Ciljevi, problemi i hipoteze	17
Metodologija.....	18
Uzorak.....	18
Instrumentarij.....	21
Postupak.....	23
Rezultati.....	24
Diskusija.....	34
Zaključak	37
Literatura	38

Konflikt privatne i poslovne uloge kod rada od kuće

Ajla Čelik

Sažetak

Posao i porodica dva su veoma značajna polja vezana za različite životne uloge pojedinca te možemo reći da imaju najveći značaj u oblikovanju njegove ličnosti. S obzirom na ovu značajnost konflikt poslovne i porodične uloge je neizbježan, međutim kada se doda i stres izazvan pandemijom COVID-19 i novim načinom života intenzitet konflikta je mnogo veći. Cilj ovog rada je ispitati da li su i u kojoj mjeri određeni porodični faktori doprinjeli konfliktu poslovne i porodične uloge tokom rada od kuće u periodu pandemije COVID-19, te kako je to uticalo na opće zadovoljstvo životom. Ispitanici su popunjavali online upitnik, a uzorak su činili nastavnici i profesori osnovnih i srednjih škola i fakulteta. Naša analiza pokazala je da broj djece nema značaja te da ispitanici sa i bez djece izvještavaju o približno jednakom konfliktu i poslovne i porodične uloge. Ispitanici sa djecom dobne skupine od 4 do 6 godina imaju veći konflikt poslovne uloge u odnosu na ispitanike sa djecom u teen-godinama. Značajnu povezanost sa konfliktom i porodične i poslovne uloge bilježi partnerska podrška u negativnom smjeru. Ovakva značajnost je pronađena i kod nivoa stresa i zadovoljstva životom, gdje je veći intenzitet konflikta i porodične i poslovne uloge bilježio veći stres, dok je veći konflikt obje uloge bio praćen manjim zadovoljstvom životom.

Ključne riječi: Konflikt porodične uloge, konflikt poslovne uloge, rad od kuće, porodični faktori, mentalno zdravlje

Uvod

Posao i porodica dva su veoma značajna aspekta ljudskog života. Ova dva polja vezana su za različite uloge života pojedinca te možemo reći da imaju najveći značaj u oblikovanju njegove ličnosti. Različite uloge koje pojedinac preuzima tokom svog života, mogu interferirati te zbog određenih različitosti izazvati konflikt uloga. Primjer konflikta uloga je npr. loša izvedba na poslu zbog bračnih problema ili nemogućnost da se provede dovoljno vremena sa djecom zbog velikog broja obaveza na poslu. Intenzitet konflikta najvećim dijelom zavisi od važnosti koja se pridaje pojedinoj ulozi (Eagle, Miles & Icenogle, 1997). Međutim, drugi faktori pod čijim uticajem varira intenzitet konflikta uloga, vezani su za spol (Wiersma, 1990; Eagle, Miles & Icenogle, 1997), karakteristike i zahtjeve posla (Kelly, Moen, Oakes, Fan, Okechukwu, Davis, Hammer, Kossek, King, Hanson, Mierzwa, & Casper, 2014), konstrukcije porodice (porodica koju čine samo supružnici, porodice sa djecom i sl.) te od prostora tj. situacije u kojoj se uloge izvode.

Spol može biti značajan faktor u konfliktu ukoliko se zbog tradicionalnih uloga u društvu očekuju i različita ponašanja od muškaraca i žena. Tradicionalna uloga muškarca je uloga hranitelja odnosno osobe koja će kroz rad osigurati finansijsku sigurnost svoje porodice, dok je uloga žene vezana za odgoj djece i brigu o domaćinstvu. Gledajući na promjene u današnjem društvu, tradicionalne spolne uloge sve više gube na značaju, a muškarci i žene počinju preuzimati nove uloge. Muškarci su spremni posvetiti se više porodičnoj ulozi, dok sa druge strane, žene razvijaju svoju karijeru i imaju značajne poslovne uloge (Perrone, Webb, & Blalock, 2005), te se danas postavljaju isti zahtjevi o posjedovanju i porodične i poslovne uloge za oba spola.

Iako je ova promjena prisutna i prihvaćena u društvu, konflikt uloga se ipak najviše javlja zbog sudara tradicionalne i nove uloge. Istraživanje Pleca (1977, prema Eagle, Miles & Icenogle, 1997) je pokazalo da muškarci izvještavaju više o konfliktu kada su zahtjevi posla veći, dok žene izvještavaju o konfliktu više u situacijama kada su zahtjevi porodice veći. Ovi rezultati su vezani samo za žene koje su imale djecu dok su žene bez djece imale slične rezultate kao i muškarci. Dakle, može se reći da je internaliziranje tradicionalnih uloga

tokom perioda odrastanja još uvijek vrlo prisutno, dok se dinamika radne snage i ekonomije jako promijenila, te je stoga očekivati da je konflikt privatne i poslovne uloge prisutan i kod muškaraca i kod žena.

Okolina za koju su vezane uloge imaju veliki uticaj na intenzitet konflikta. Poslovna uloga vezana je za posao te je i okolina takva da potiče na rad. S druge strane privatna uloga vezana je za situacije sa porodicom, prijateljima i socijalnim situacijama te se pojedinac u takvim situacijama ponaša mnogo ležernije i slobodnije. U pojedinim sektorima industrije, kao što je IT i sl. primjetne su i međugeneracijske razlike u preferenciji u načinu rada, što je potaklo i razvijanje novih metoda rada.

Generacija Baby-boomersa voli vrlo tradicionalan način rada, tj. posao se radi za stolom u kancelariji. Generacije Milenijalaca i Generacije Z mnogo više preferiraju ležerniju radnu atmosferu. Milenijalci su spremniji na rad ako znaju da mogu raditi na kauču, u prostorijama za odmaranje te da imaju mogućnost pauza tokom kojih mogu igrati igre, dok generacija Z više preferira rad od kuće, kada sami mogu određivati koliko dugo će raditi i kojim danima kako bi ispoštovali zadatu satnicu¹. Neke od ovih metoda pokazale su se uspješnim i isplativim kako za firme tako i za njene uposlenike i postale su stalna praksa rada.

Jedna od metoda koje su implementirane je rad od kuće, te su se počela sprovoditi istraživanja koja bi ispitala pozitivne i negativne posljedice ove metode kako na profesionalnu, tako i na privatnu sferu uposlenika. Na osnovu toga imamo saznanja o konfliktu privatne i poslovne uloge. Drugim istraživanjima se nastojalo utvrditi koji faktori doprinose intenzitetu konflikta uloga prilikom rada od kuće, kao i koje strategije je moguće koristiti za umanjivanje konflikta.

Međutim, sva saznanja o radu od kuće nisu primjenjiva na situaciju koja je nastala pandemijom COVID-19. Rad od kuće postala je praksa koja je bila propisana od strane vlade kao jedan od načina da se nastavi sa radom, a ujedno zaštititi zdravlje građana. Nastavno

¹ Svi navedeni primjeri odnose se na određene vrste posla npr. u kancelarijama, IT sektorima i sl., te nisu primjenjivi na drugim poslovima kao što npr. radu u školi i sl.

osoblje, odnosno nastavnici, učitelji i profesori, kao i druge profesije, bili su primorani svoj posao obavljati iz svojih domova, što je promijenilo zahtjeve njihovog posla. Morali su se navikavati na online način predavanja i ispitivanja učenika te ujedno biti kreativni kako bi mlađim učenicima objasnili gradivo. S obzirom da je uveden i karantin kao mjera zaštite, djeca kao i ostali ukućani morali su u kući provoditi svoje slobodno i poslovno vrijeme.

Ovakva situacija uticala je da porodični i poslovni faktori konflikta budu intenzivniji zbog dodatnog faktora pandemije. Ovaj novi faktor donio je dodatni stres, strah i neizvjesnost konfliktu. Dakle, mnoge strategije predložene prijašnjim istraživanjima, više nisu bile primjenjive u ovoj situaciji.

Cilj ovog rada je ispitati da li su i u kojoj mjeri određeni porodični faktori doprinjeli konfliktu poslovne i porodične uloge tokom rada od kuće u periodu pandemije COVID-19, te kako je to uticalo na opće zadovoljstvo životom.

Uloge i konflikt uloga

Čovjek kao društveno biće, uključen je u mnoge sfere ljudskog ponašanja tj. društva. Upravo iz te uključenosti proizilaze različite uloge koje pojedinac preuzima i nastoji “odigrati“ najbolje što može u skladu sa nepisanim normama koje propisuje društvo. Dakle, naša ponašanja variraju u zavisnosti od našeg okruženja i situacija u kojima se nalazimo, a razlog za to su različite uloge koje preuzimamo u tim trenucima (Đurić, 2010).

Uloge su vezane kako za privatni tako i za poslovni život. Privatne uloge mogli bi razvrstati u dvije kategorije- *socijalne uloge*, vezane za društveni život pojedinca, te *porodične uloge*, vezane za njegov porodični život. Socijalne uloge vezane za društvo odnose se na uloge koje se stiču kroz participaciju u različitim društvenim grupama, tipa uloge koje osoba preuzima u svojoj grupi prijatelja, kroz obrazovanje, religiju i kroz druge društvene situacije koje nisu vezane za posao i porodicu. Porodične uloge uključuju uloge roditelja i porodičnih članova (majka, otac, baka, djed, sin, kćerka i sl.) te uloge supružnika/partnera. Poslovne uloge vezane su za ponašanja u poslovnoj sferi života.

Rezultati pojedinih istraživanja izvještavaju o pozitivnijim ishodima posjedovanja većeg broja uloga kako za fizičko (Verbrugge, 1986, prema Wiersma, 1990) tako i za mentalno zdravlje (Thoits, 1983, prema Wiersma, 1990), a neki izvještavaju i o većem životnom zadovoljstvu (Stewart & Salt, 1981, prema Wiersma, 1990). Međutim, druga istraživanja su pokazala da posjedovanje većeg broja uloga može predstavljati značajan izvor stresa (Wiersma, 1990), koji prema Katz i Kahn-u (1966, prema Wiersma, 1990) najčešće proizilazi iz konflikta uloga i nejasnoće uloge.

Kada govorimo o nastanku konflikta važno je obratiti pažnju na tri faktora, koja se odnose na uključenost (eng. participation), posvećenost (eng. commitment) i vrednovanje očekivanja (eng. values expectations) koja imamo od životnih uloga koje preuzimamo (Perrone, Webb, & Blalock, 2005). Posvećenost i vrednovanje očekivanja uloge podrazumjeva značaj koji određena uloga ima za pojedinca te do koje mjere ta uloga može omogućiti pojedincu da ostvari svoje potrebe i ciljeve. Uključenost u ulogu označava vrijeme koje je pojedinac proveo u određenoj ulozi. Konflikt uloga nastaje kada izvršavanje obaveza i zadatka jedne uloge dovodi do zapostavljanja obaveza i zadatka druge uloge, međutim obje

uloge moraju imati sličan stepen posvećenosti, uključenosti i vrednovanja očekivanja da bi postojala osnova za konflikt. U slučaju da porodična i poslovna uloga nisu jednako vrednovane na jednom od tri faktora (posvećenost, uključenost, vrednovanje očekivanja) konflikt se neće javiti, jer će pojedinac sve svoje resurse i energiju ulagati u ispunjavanje zadataka uloge koju više vrednuje.

Prema teoriji socijalnog identiteta, uloge koje posjeduje pojedinac predstavljaju osnovu za formiranje njegovog identiteta (Burke, 1991, Frone, Russell, & Cooper, 1995, prema Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001) što ukazuje na značaj uloga te posljedica koje bi konflikt mogao izazvati. S obzirom na veliki broj zahtjeva koje društvo stavlja pred današnjeg čovjeka, konflikt je prisutan na svakom koraku. Važno je naglasiti da je uviđanjem problema koji se javlja zbog konflikta uloga, zabilježen i veći interes za mentalno zdravlje, jer kako su pojedina istraživanja pokazala (Grant-Vallone & Donaldson, 2001, prema Perrone, Webb, & Blalock, 2005) prisutnost konflikta uloga ima negativan uticaj na zadovoljstvo životom te na well-being² pojedinca.

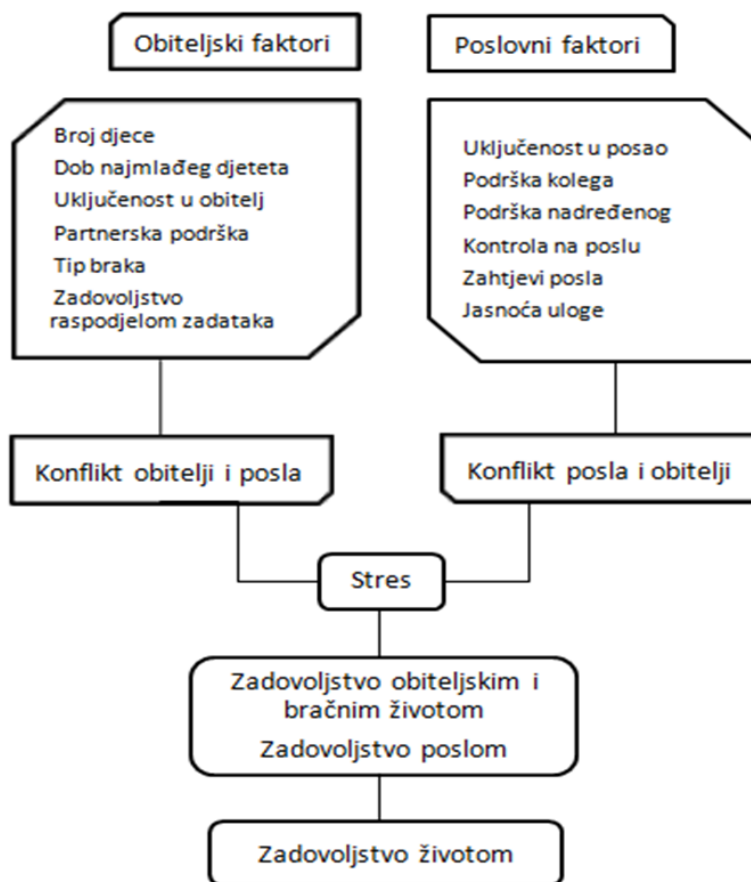
Nivo stresa kojem se osoba izlaže te stepen otpornosti na stres koju pojedinac posjeduje, mnogo doprinosi mentalnom zdravlju. Izvori stresa su najvećim dijelom vezani za sferu poslovnog i privatnog života, odnosno za interakciju uloga koje pojedinac preuzima u tim područjima. Prisutnost konflikta uloga, izaziva stres koji dovodi do javljanja straha, ljutnje, uznemirenosti, tuge, neraspoloženja i lošije izvedbe u ulogama. Svi ovi faktori ugrožavaju mentalno zdravlje pojedinca, jer negativno utiču na sliku pojedinca o sebi, njegovo samopouzdanje i samopoštovanje te mogu dovesti do ozbiljnih mentalnih poremećaja kao što su anksioznost, depresivnost pa čak i suicidalnost. Drugim riječima, konflikt uloga vezan je za mentalno zdravlje osobe (Kelly, Moen, Oakes, Fan, Okechukwu, Davis, Hammer, Kossek, King, Hanson, Mierzwa, & Casper, 2014) i njenu procjenu efikasnosti izvršavanja svoje uloge, što u konačnosti djeluje na njen identitet (Thoits, 1991, prema Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001), i opće zadovoljstvo životom.

² (eng.) Fizičko i psihičko zdravlje

Izvor konflikta proizilazi iz nesklada, koji se javlja između zahtjeva uloge i sposobnosti osobe (Krech, & Crutchfield, 1978). Konflikt, iako predstavlja negativnu pojavu ipak ima veliki značaj za razvoj ličnosti. Javljanjem konflikta kod pojedinca može osvijestiti potrebu za preispitivanjem životnih odluka. Ovom introspekcijom moguće je donijeti odluku da li je potrebno određene uloge promijeniti ili transformirati kako bi bolje odgovarali ciljevima i potrebama pojedinca. Naravno, pozitivan ishod introspekcije zavisi samo od spremnosti pojedinca da radi na potrebnim promjenama, usuprotnom nivo stresa raste dok njegovo mentalno zdravlje i zadovoljstvo životom opadaju.

Konflikt porodične i poslovne uloge

Konflikt poslovne i privatne uloge moguće je razložiti na konflikt porodične i poslovne uloge (Kossek & Lee, 2017), koji je veoma prisutan kod osoba sa velikim opterećenjima i izvorima stresa na poslu, interpersonalnim konfliktom te emocionalnom disonancijom (Gu & Wang, 2019). Ovaj tip konflikta se javlja u dva smjera - konflikt porodične i poslovne uloge (*eng.family to work conflict*), u kojem porodična uloga ometa izvršavanje poslovne uloge - pojedinac kasni na posao jer ima bolesno dijete kući, i konflikt poslovne i porodične uloge (*eng.work to family conflict*), gdje poslovna uloga ometa izvršavanje porodične uloge - pojedinac kasni pokupiti dijete iz vrtića jer ostaje duže na poslu (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997). Dvosmjerni uticaj konflikta prikazan je kroz konceptualni model interakcije porodice i posla (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998). Model uključuje porodične i poslovne faktore koji dovode do konflikta (*Slika 1*), a obje vrste konflikta vode ka stresu, koji se odražava na zadovoljstvo bračnim i porodičnim životom, te zadovoljstvo poslom. Na kraju ovi faktori utiču na opće zadovoljstvo životom. Porodični faktori su vezani za broj i dob djece, partnersku podršku, tip braka, zadovoljstvo raspodjelom kućnih poslova, dok se poslovni faktori odnose na zahtjeve posla, jasnoću uloge, podršku kolega i nadređenih te na uključenost u posao (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998).



Slika 1³. Model interakcije porodičnih i poslovnih faktora

Greenhaus i Beutell (1985) su predložili tri oblika javljanja konflikta porodične i poslovne uloge: a) *konflikt zbog nedostatka vremena* (eng. *time-based conflict*), b) *konflikt zbog iscrpljenosti* (eng. *strain-based conflict*), c) *konflikt zbog ponašanja* (eng. *behavior-based conflict*). Kada se vremenski zahtjevi posla i porodice međusobno preklapaju dolazi do konflikta, npr. kada prekovremeno radno vrijeme ometa druženje sa djecom ili kada osoba ranije izlazi sa posla jer nema ko da čuva dijete. Istraživanja (Clarkberg & Moen, 2001; Dugan, Matthews, & Barnes-Farrell, 2012, prema Kossek & Lee, 2017) su pokazala da najznačajni faktor u ovom tipu konflikta ima percepcija i organizacija vremena osobe. Konflikt zbog iscrpljenost javlja se kada je osoba iscrpljena za dobro izvršavanje zahtjeva

³ Preuzeto iz diplomskog rada Tomislava Lučića

jedne uloge, zbog interferencije druge uloge. Primjer ovog tipa su roditelji koji zbog nedovoljnog sna imaju lošiji učinak na poslu ili kada su zahtjevi posla preveliki, što dovodi do iscrpljenosti koja se prenosi i na porodični život. Konflikt nastao zbog ponašanja pisutan je u situacijama kada jedna uloga zahtjeva primjenu određenih ponašanja koja u drugoj ulozi mogu biti kontraproduktivna. Kao primjer možemo navesti situaciju u kojoj je osoba otac i direktor firme, čiji su radnici napravili grešku koja može imati posljedice na buduća poslovanja. Takav pojedinac će vjerovatno imati strog, odlučan i agresivniji stav prilikom sastanka sa radnicima, dok će u igri sa svojim djetetom biti brižan i nježan. Primjena brižnog stava u odnosu sa radnicima u ovoj situaciji mogao bi imati suprotan efekat, odnosno radnici bi mogli shvatiti da njihova greška i nije bila tako ozbiljna te bi istu mogli ponoviti. Ova tri oblika javljanja konflikta integrirana su u *teoriju uloga*, prema kojoj je konflikt rezultat neusklađenosti između zahtjeva posla i porodice i obrnuto (Kossek & Lee, 2017).

Druga teorija, kojom se objašnjava pojava konflikta, je *teorija očuvanja resursa*. Ova teorija naglasak stavlja na resurse tačnije, na njihov nedostatak zbog izvršavanja zadatka poslovne i porodične uloge. Resursi o kojima se govori odnose se najviše na vrijeme i energiju, čiji deficit dovodi do stresa, što predstavlja jednu od premisa ove teorije. Druga premisa odnosi se na potrebu pojedinca da postigne i osigura određeni resurs (Kossek & Lee, 2017) npr. finansijsku sigurnost, odnosno novac.

Teorija predlaže tri mehanizma suočavanja sa konfliktom. Jedan mehanizam odnosi se na ulaganje većih resursa u problematično područje kako bi se izbjegao gubitak novih resursa. To znači da bi pojedinac bio spreman uložiti više vremena i energije kako bi riješio određeni problem na poslu (npr. niska produktivnost) ili u porodici (npr. bolesno dijete) kako bi spriječio buduće eventualne gubitke resursa. Dakle, pojedinac npr. neće ispuniti sve zahjete svoje poslovne uloge kada ima bolesno dijete jer će ga odvesti doktoru da bi što prije otkrio šta nije uredi i kako to može ispraviti, te da u budućnosti ne bi morao da zapostavlja svoje obaveze na poslu. Ovaj mehanizam može dovesti do povećanja nivoa stresa u jednoj domeni što vodi ka "*prelijevanju*" u drugu domenu (Grandy & Cropanzano, 1997 prema Kossek & Lee, 2017) ili ka smanjenju resursa namjenjenih za drugu domenu (Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009, prema Kossek & Lee, 2017). Drugi mehanizam vezan

je za ulaganje velike količine resursa za povratak uložених/izgubljenih resursa koje u konačnici vode ka sagorijevanju (eng.burnout) (Hobfoll, 2001, prema Kossek & Lee, 2017). Primjer bi bio kada bi pojedinac iz prvog primjera, sa bolesnim dijeteom, nastojao izvršiti sve poslovne zadatke koje je zapostavio kako bi dijete odveo doktoru. Treći mehanizam fokusiran je na proaktivno suočavanje sa budućim gubitkom resursa. To znači da osoba nastoji ostvariti, zadržati i investirati u nove resurse npr. nove vještine, kako bi spriječila moguće gubitke u budućnosti (Kossek & Lee, 2017), npr. pojedinac je spreman uložiti vrijeme (resurs) kako bi otišao na određenu edukaciju o upravljanju vremenom ili prokrastinaciji, kako bi u budućnosti znao bolje raspolagati svojim vremenom i na taj način smanjio stres, a izvršavao sve zahtjeve svojih uloga.

Treća teorija stavlja naglasak na resurse i zahtjeve posla koji doprinose konfliktu porodične i poslovne uloge. *Teorija resursa i zahtjeva* predpostavlja da su uvjeti posla najviše odgovorni za mogući konflikt, s obzirom da oni mogu pozitivno i negativno djelovati na percepciju samoefikasnosti pojedinca kako u privatnom tako i na poslovnom planu (Kossek & Lee, 2017). Zahtjevi posla odnose se na aspekte posla koji zahtjevaju fizičke i mentalne napore, dok resursi podrazumijevaju aspekte posla koji pomažu da se smanje zahtjevi, te osigura individualni rast (Gu & Wang, 2019). Dakle, resursi, kojim bi se mogao smanjiti stres prouzrokovan zahtjevima posla, vezani su za socijalnu podršku, autonomiju, povratne informacije nadređenih (eng.feedback) i slično. Voyanoff (2005, prema Kossek & Lee, 2017) je proširo ovu teoriju i u nju uključio i porodičnu domenu. Prema ovoj novoj proširenoj *teoriji resursa i zahtjeva* potrebno je osigurati saglasnost zahtjeva porodice i njenih resursa, te isto uraditi sa zahtjevima posla i njegovih resursa. Neusaglašenost zahtjeva i resursa porodice i posla dovodi do konflikta uloga, koji funkcioniše kroz dva mehanizma. Prvi upućuje na potrebnu usaglašenost porodičnih zahtjeva i poslovnih resursa, te na usaglašenost zahtjeva posla i porodičnih resursa. Drugim se pažnja usmjerava na strategije postavljanja granica kako bi se povećala usaglašenost porodične i poslovne uloge i smanjio konflikt, npr. smanjenje sati ili nekih porodičnih ili poslovnih zahtjeva (Voydanoff, 2005, prema Kossek & Lee, 2017).

Sve do sada navedeno govori o pojavi konflikta u situacijama kada su poslovna i porodična uloga odvojene fizičkim prostorom. Poslovna uloga vezana je za kompaniju u kojoj pojedinac radi, dok je porodična vezna za dom, a konflikt nastaje zbog nemogućnosti izvršavanja zahtjeva ovih uloga. U slučaju da su poslovna i porodična uloga ograničene istim prostorom tj. u slučaju da pojedinac obje uloge izvršava u svojoj kući konflikt bi trebao biti prisutniji i jačeg intenziteta.

Spol i konflikt uloga

Uloge koje preuzimamo u određenom stepenu određene su našim spolom, međutim to omogućava stvaranje pojedinih stereotipa i ograničavajućih okolnosti. Tradicionalna uloga žene odnosila se na domenu porodice tj. ona je bila zadužena za brigu o djeci i održavanju kuće. Muškarac je tradicionalno imao ulogu hranitelja, kojom je jedini bio dužan da radi i osigura financijsku sigurnost svojoj porodici. S obzirom na sve veću zastupljenost zaposlenih žena dolazi do javljanja novih i miješanih uloga i za muškarce i žene (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997). Sada pored svoje porodične uloge, žene imaju i razvijenu poslovnu ulogu koja nije vezana za kuću, dok su muškarci pored poslovne, sve više uključeni u porodične obaveze. Ova srazmjerna podjela zavisi od mnogih faktora, kao što su zahtjevi poslova para i tradicionalni / egalitarni pogledi na brak. U istraživanjima, konflikt uloga varira u zavisnosti od spola, te Pleck (1977, prema Eagle, Miles & Icenogle, 1997) navodi da je konflikt kod žena više zasnovan zbog porodične uloge, dok kod muškaraca poslovna uloga ima veći značaj za javljanje konflikta.

Spolne razlike pripisuju se tradicionalnim ulogama. Kako se muškarci vide kao hranitelji oni izvještavaju o manje konflikta tokom rada od kuće, dok žene za vrijeme rada od kuće obavljaju svoju poslovnu i porodičnu ulogu u istom okruženje konflikt je neizbježan. Potrebno je istaći da intenzitet konflikta varira u zavisnosti od vrednovanja uloga. U slučaju da se žena više poistovjećuje sa svojom ulogom majke njen konflikt nije izražen u velikoj mjeri upravo zato što ona svoju porodičnu i poslovnu ulogu ne vrednuje u jednakom omjeru.

Konflikt uloga u radu od kuće prije pandemije

Rad od kuće je metoda, koja za cilj ima povećanje produktivnosti i zadovoljstva poslom radnika, a ujedno se vidi i kao način uštede od strane organizacija. Budući da je rastao interes za mentalno zdravlje tj. well-being radnika, smatralo se da je rad od kuće idealan način da pojedinac bolje upravlja svojim obavezama prema poslu i porodici, te na taj način smanji nivo stresa u svom životu. Benefiti rada od kuće proizilaze iz pretpostavke da posao i porodica ne bi trebali biti viđeni kao odvojene životne sfere (Crosbie & Moore, 2004) jer podjednako doprinose pojedincu tj. njegovoj ličnosti. Mnoga istraživanja su nastojala ispitati pozitivne doprinose prakse rada od kuće te su otkrili da njena uspješnost zavisi od brojnih faktora koji su vezani kako za porodicu tako i za posao. Zavisno od toga da li radnik živi sam ili sa porodicom, da li ima partnera i djecu, da li su jasni zahtjevi njegovog posla kao i njegove uloge, kao i mnogi drugi faktori, izdvojili su se kao oni koji utiču na percepciju radnika prilikom procjene uspješnosti ove metode. Vijeće za ekonomiju i socijalno istraživanje (eng. Economic and Social Research Council; skraćeno ESRC studija) sprovelo je studiju u kojoj se ispitalo da li rad od kuće omogućava ljudima veće kapacitete za ispunjavanje privatnih i poslovnih obaveza. Rezultati do kojih su došli u pokazali da muškarci, kao i žene bez djece izvještavaju da imaju više slobodnog vremena (eng. personal time) kada rade od kuće (Crosbie & Moore, 2004).

Iz tog razloga, nivo stresa tokom rada od kuće varira zbog preklapanja poslovnog i privatnog života, što eventualno može dovesti do konflikta uloga i narušiti mentalno zdravlje pojedinca.

Konflikt uloga u radu od kuće za vrijeme pandemije

Williams (2000, prema Crosbie & Moore, 2004) smatra da postoje tri životna područja koja zadovoljavaju potrebe privatne i poslovne domene, te da balans ovih domena zavisi od sklada ovih područja. Ta područja odnose se na (Crosbie & Moore, 2004):

1. Lično vrijeme i prostor (eng. personal time and space)
2. Vrijeme i prostor za druge (eng. care time and space)
3. Vrijeme i prostor za posao (eng. work time and space)

Lično vrijeme i prostor je područje koje se veže za potrebu da brinemo o sebi, svom tijelu i umu. Ovo područje odnosi se na brigu o zdravoj ishrani, obavljanju fizičke aktivnosti, meditaciji i bilo kojem drugom obliku relaksacije, te bavljenju hobijima. Drugo područje vezano je za potrebu da brinemo o drugima. Dakle, ovo područje veže se za brigu o roditeljima, djeci, partneru, prijateljima, kolegama i sl., kroz različite oblike ponašanja-kuhanje, spremanje, odlazak na određene događaje (priredbe, roditeljske sastanke, rođendane...), briga za njihovo zdravlje, pružanje različitih vrsta podrške (financijske, psihološke i sl.) itd. Treće područje vezano je za potrebu da se osigura sigurnost i to prvenstveno financijska. Vrijeme koje je posvećeno, odnosno, uloženo u posao zahtjeva određenu financijsku nadoknadu (nagradu) koja omogućava sigurnost, samostalnost i život.

Kako je nastupanjem pandemije većinski dio poslova prebačen u rad od kuće, sva tri područja su se prisilno dešavala u istom prostoru. Naravno i prije pandemije ova područja su imala, u određenim situacijama, isto mjesto izvršavanja. Međutim, ključna razlika je što je sada to bilo prisiljeno te je postojalo dodatno ograničenje kretanja i boravak u drugim prostorima i mjestima. Također javio se i strah za vlastito zdravlje i zdravlje najbližih čime se situacija dodatno otežala.

Tokom rada od kuće za vrijeme pandemije, za prvo područje je potrebno razviti strategije koje pojedinac može primjeniti kako bi se lakše mogao nositi sa nedostatkom socijalnog kontakta, usamljenošću te motivacijom. S obzirom na nedostatak radne sredine osoba se može osjećati nedovoljno motivirano za posao, što dovodi do stresa i utiče na

samopouzdanje. Također, nedostatak podrške kolega i nadređenih, kao i socijalnog druženja tokom pauze može dodatno pridonijeti smanjenoj motivaciji te usamljenosti.

Pojedine strategije koje je moguće koristiti u ovakvim situacijama odnose se na uspostavu mreže podrške sa kolegama, postavljanje radnih ciljeva i rasporeda te organiziranje druženja sa prijateljima i porodicom. Ova strategija također, doprinosi i drugom području koje je vezano za brigu o drugima. Međutim, u nekim situacijama prednosti ovih strategija mogu biti izvor dodatnog stresa, npr. kada je dijete vrlo malo te zahtjeva više vremena i pažnje. Tokom rada od kuće teško je svoj dom vidjeti kao mjesto odmora i relaksacije te je važno razgraničiti svoj poslovni prostor.

Treće područje je vezano za ovu organizaciju prostora. Tokom rada od kuće važno je razgraničiti kako vrijeme posvećeno poslu i porodici tako i prostor. Stvaranjem radnog prostora omogućava se veći fokus te manje prelijevanje uloga. Dodatni značaj za formiranje radnog prostora je vezan za lakše napuštanje tog prostora po zvaničnom završetku radnog vremena. Budući da rad od kuće u određenim sferama rada omogućava fleksibilno radno vrijeme, pojedinac je motiviran da radi duže zapostavljajući svoje slobodno vrijeme.

Ovakav način rada može imati određene beneficije te pojedinac može biti nagrađen. Važno je ove nagrade davati u određenim periodima, odnosno odrediti kriterije kada će uslijediti nagrada. Razlog za to je što radnik svoju nagradu može vidjeti kao poticaj da takav način rada nastavi u budućnosti što na duge staze može imati negativne posljedice na njegovo mentalno i fizičko zdravlje. Ovakav način nagrađivanja važno je kontrolisati naročito kada je riječ o radu od kuće, gdje je vrlo lako zapostaviti svoje privatne obaveze. Sa druge strane, može se desiti da pojedinac ne bude nagrađen za svoj prekovremeni rad od strane kompanije jer kompanija ne podržava takvu politiku rada, ali on i dalje nastavlja da zapostavlja svoje slobodno vrijeme. Ovakva praksa rada može dovesti do poslovnog sagorijevanja te je zbog toga vrlo važno odvojiti svoje radno i slobodno vrijeme tokom rada od kuće.

Konflikt porodične i poslove uloge nastavnog osoblja kod rada od kuće za vrijeme pandemije

Stres je nezaobilazan faktor u životu današnjeg čovjeka i najvećim dijelom proizilazi iz poslovnih i privatnih uloga. Dugotrajnim izlaganjem stresnim situacijam praćenim konstantnim osjećajem iscrpljenosti i premalim izvorima zadovoljstva dolazi do *sagorijevanja* (eng.*burnout*). Veliki nivo stresa značajno može uticati na mentalno i fizičko zdravlje te na radni učinak. Situacija nastala pandemijom povećala je inicijalni stres kod ljudi, kroz strah koji se javio za vlastito zdravlje, zdravlje porodice i prijatelja i financijsku sigurnost. Svjetska zdravstvena organizacija (eng.WHO) je 11. marta 2020.godine proglasila pandemiju COVID-19 virusa i uskoro su uslijedile mjere zaštite - zatvaranje granica, uvođenje policijskog sata, zabrana kretanja i karantin, kojim je nastupila praksa rada od kuće. Vlada Bosne i Hercegovine je također, primjenila ove mjere te su zatvaranjem osnovnih i srednjih škola, te fakulteta, nastavnici i profesori bili prinuđeni održavati nastavu online, preko kamere iz svojih domova.

Novi način održavanja nastave postavio je nove zahtjeve pred rad nastavnog osoblja. Pitanja vezana za ispitivanja znanja, kvalitete prenesenog znanja, tehničke aspekte održavanja provjera znanja i nastave te nejasnost cijele situacije dovela je do povećanja stresa te značajno uticala na mentalno zdravlje nastavnika i profesora. Po proglašenju pandemije osnovne i srednje škole kao i fakulteti prestali su sa radom na dvije sedmice. Ovaj period iskorišten je za procjenu situacije i formiranje plana za dalji rada škola. Rad od kuće više nije bio praksa za povećanje produktivnosti već jedini način obavljanja posla. Nastavno osoblje osnovnih i srednjih škola našlo se pred novim izazovom – održavanje nastave i ispitivanje u online formatu iz svojih kuća. Pored zadataka nastavnog osoblja vezanih za predavanje gradiva, davanja zadataka, ispitivanja naučenog i slično, javio se dodatni zadatak – upoznavanje i usavršavanje rada na platformama za online nastavu, stvaranje kreativnih načina za prenos gradiva naročito u nižim razredima.

Kuća je mjesto gdje se izvršavaju porodične uloge te je prisilnim uvođenjem poslovne domene u tu sferu pojava konflikta bila očekivana. Porodični faktori, naročito broj i dob djece imaju veliki doprinos u konfliktu uloga prema prijašnjim istraživanjima, međutim podrška

partnera u raspodjeli obavljanja kućanskih poslova bi također, trebala imati značajan udio u tome. Briga za djecu najvažnija je roditeljska obaveza te samim tim veći broj djece zahtjeva i veću posvećenost i energiju. Također, briga o mlađoj djeci je mnogo zahtjevnija od brige za tinejdžerima ili adolescentima. Logično je zaključiti da bi onda ova dva faktora imala veliki značaj u javljanju konflikta, što su neka od prijašnjih istraživanja i dokazala (Kinnunen and Mauno, 1998; Eagle, Miles i Icenogle, 1997). Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark i Baltes (2010) su u svom članku uradili meta analizu prijašnjih istraživanja koja su ispitivala uticaj poslovnih i porodičnih faktora na konflikt uloga. Rezultati njihovog istraživanja pokazali su da su broj djece, roditeljske obaveze, partnerska i porodična podrška, jasnost porodične uloge, te i drugi porodični faktori dobri prediktori konflikta uloga. Važno je naglasiti da iako je dob djece bio jedan od faktora u ovom istraživanju rezultati su pokazali da ovaj faktor nije jak prediktor konflikta kako su neka prijašnja istraživanja pokazala (Bayron, 2005).

Partnerska podrška je, također važan prediktor konflikta uloga. Prisutnost partnerske podrške znači raspodjelu kućanskih poslova, zadataka vezenih za djecu te mogućnost rasterećenja od stresnih i emocionalno iscrpljujućih situacija. Na ovaj način pojedinac ima mogućnost da se posveti drugim zadacima te izbjegne konflikt uloga zbog preopterećenosti porodičnih i poslovnih zahtjeva uloga, što su dokazala i neka od istraživanja (Adams, King i King, 1996; Fu i Schaffer, 2001). Istraživanje Michela i suradnika (2010), pokazalo je da poslovni stresori tj. faktori, kao što su zahtjevi posla, jasnost poslovne uloge, uključenost u posao, podrška kolega i nadređenih, kao i drugi poslovni faktori imaju uticaj na javljanje konflikta uloga.

Konflikt porodične i poslovne uloge bi tokom rada od kuće bio očekivan, međutim, kako se u ovom slučaju radi o prisilnom radu od kuće za koji niko od nastavnog osoblja nije bio pripremljen, očekivale bi se promjene u intenzitetu konflikta. Porodični faktori, kao i promjene u zahtjevima posla trebale bi zajedno dovesti do većeg konflikta uloga. Strah zbog pandemije je mogao povećati osjećaj stresa te samim tim je i intenzitet konflikta mogao uticati na opće zadovoljstvo životom. Na osnovu navedenog logično pretpostaviti da su ovi parametri u periodu rada od kuće bili mnogo veći (intenzitet konflikta), odnosno manji (zadovoljstvo životom) za razliku od uobičajnih situacija.

Ciljevi, problemi i hipoteze

Cilj ovog rada bio je ispitati povezanost promjena u porodičnom i poslovnom okruženju koje su se desile u pandemiji COVID-19 sa doživljajem konflikta porodične i poslovne uloge kod nastavnika i stručnog osoblja zaposlenog u odgojno - obrazovnim ustanovama na svim razinama. Iz ovog cilja definirana su dva ključna problema:

- a) Ispitati da li i u kojoj mjeri porodični faktori doprinose konfliktu porodične i poslovne uloge prosvjetnih radnika tokom rada od kuće.
- b) Ispitati kakva je posljedica konflikta porodične i poslovne uloge na opće zadovoljstvo životom.

Hipoteze

H1: Profesori i nastavnici s većim brojem djece i mlađom djecom izvještavat će o statistički značajno više izraženom konfliktu porodične i poslovne uloge, dok će profesori i nastavnici sa prisutnom podrškom partnera izvještavati o statistički značajno manjem konfliktu porodične i poslovne uloge tokom rada od kuće.

H2: Očekujemo da će postojati korelacija između konflikta poslovne i porodične uloge i nivoa stresa nastavnog osoblja i njihovog zadovoljstva životom, na način da će nivo stresa biti u pozitivnoj korelaciji sa konfliktom, dok će zadovoljstvo životom negativno korelirati sa konfliktom poslovne i porodične uloge.

Metodologija

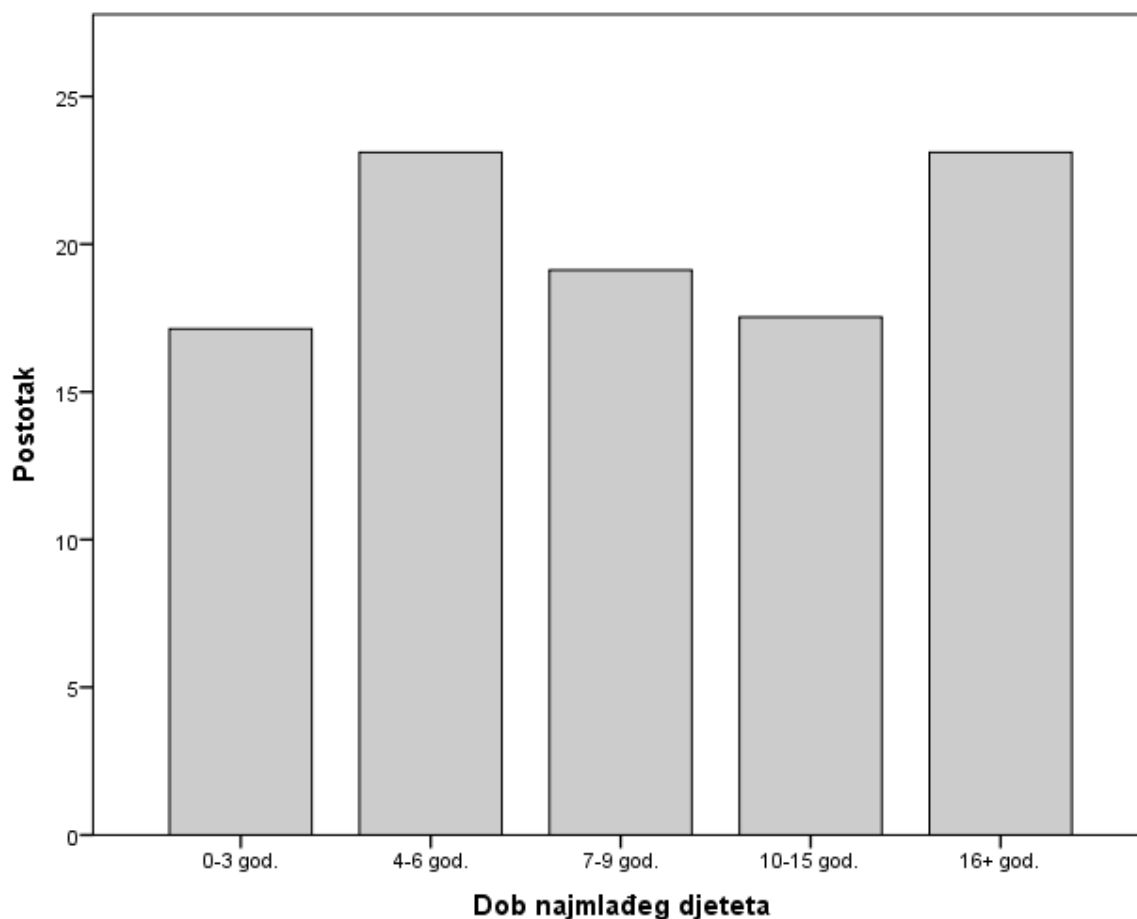
Uzorak

Uzorak čini nastavno osoblje osnovnih i srednjih škola, vrtića i visokoškolskih ustanova (fakulteta) u Bosni i Hercegovini. Upitnik je popunilo 361 ispitanik, međutim 14 ispitanika je isključeno iz analize jer nisu odgovorili na sva potrebna pitanja ili nisu zadovoljavali kriterij za ispitivanje postavljenih hipoteza. Na osnovu toga, naš uzorak je, na kraju činilo 347 ispitanika, od toga 45 muškaraca i 302 žene (Tabela 1). U našem uzorku, 251 ispitanik (72.3%) ima djecu i od toga 33 muškarca i 218 žena. Ostalih 96 ispitanika (27.7%) koji nemaju djecu, čini 12 muškaraca i 84 žene. Što se tiče dobi najmlađeg djeteta njih 43 (17.1%) ima dijete jasličke dobi, 58 ispitanika (23.1%) ima djecu predškolske dobi, dok ostalih 150 (59.7%) ispitanika ima najmlađe dijete školske ili srednjoškolske dobi ili starije (Slika 2).

Tabela 1

Deskriptivni podaci za deografska obilježja

		Spol			
		Muško		Žensko	
	<i>N</i>	<i>N</i>	Postotak	<i>N</i>	Postotak
Ispitanici	347	45	13.0%	302	87.0%
Djeca	Da	33	9.5%	218	62.8%
	Ne	12	3.5%	84	24.2%



Slika 2. Podjela ispitanika na osnovu dobi njihovog najmlađeg djeteta

Naš uzorak uključivao je 16 (4.6%) ispitanika koji rade u vrtiću, 197 (56.8%) u osnovnoj školi, 84 (24.2%) u srednjoj školi i 46 (13.3%) u Visokoškolskim ustanovama (fakultetima). Za ostala 4 ispitanika (1.2%) ne znamo gdje rade jer nisu odgovorili na ovo pitanje. U 2020./2021. školskoj godini 335 ispitanika je radilo od kuće, dok njih 12 nije. Od 347 ispitanika, njih 52 (15%) je nastavu obavljalo isključivo online, 12 (3.5%) isključivo u učionici, dok je najveći broj ispitanika, njih 283 (81.6%) nastavu izvršavo u kombinovanim uslovima, odnosno i u učionici i online. 280 (80.8%) ispitanika je za vrijeme rada od kuće u ovoj školskoj godini imalo ili svoju djecu ili partnera ili oboje prisutnih u kući, 24 (6.9%) ispitanika nisu imali ni djecu ni partnera kući tokom njihovog rada od kuće, dok njih 48 (12.4%) živi sa članovima šire ili uže porodice (Tabela 2).

Tabela 2

Deskriptivni podaci za deografska obilježja

		<i>N</i>	Postotak
Ispitanici		347	100.0%
Rad od kuće	Da	335	96.5%
	Ne	12	3.5%
Sistem nastave	Isključivo online	52	15.0%
	Isključivo u učionici	12	3.5%
	Kombinovano	283	81.6%
Posao	Neodgovoreni	4	1.2%
	Fakultet	46	13.3%
	Osnovna škola	197	56.8%
	Srednja škola	84	24.2%
	Vrtić	16	4.6%
Članovi	Djeca	80	23.1%
	Partner/ partnerka	38	11.0%
	Svi	162	46.7%
	Ne	24	6.9%
	Ne žive sami	43	12.4%

U ovom radu ispitivali smo partnersku podršku koju naši ispitanici imaju od svojih partnera, konflikt uloga koji ide u oba smjera (poslovni i porodični), nivo stresa te zadovoljstvo životom kao posljedice konflikta. *Tabela 3* pokazuje aritmetičke sredine ukupnih rezultata mjerenih varijabli te možemo primijetiti da se radi o nešto intenzivnijem konfliktu polovne uloge ($M=2.71$) u odnosu na porodičnu ulogu ($M=2.27$). Također, vidimo da se radi o prosječno visokom zadovoljstvu životom, što implicira da se nje radilo o visoko intenzivnom konfliktu uloga.

Tabela 3

Aritmetičke sredine ukupnih rezultata

	<i>N</i>	<i>M</i>
Ispitanici	347	
Parnerska podrška		3.77
Konflikt poslovne uloge		2.71
Konflikt porodične uloge		2.27
Stres		2.45
Zadovoljstvo životom		4.87

Instrumentarij

Upitnik korišten za potrebe ovog magistarskog rada je pored skala za ispitivanje postavljenih hipoteza, uključivao i skale korištene za pisanje drugog magistarskog rada sa sličnom temom. S obzirom na sličnu tematiku i uzorak, sve skale su bile stavljene u jedan upitnik te su tokom analize podataka skale odvojene. Korišteni instrumenti za ovaj magistrski rad ispitivali su faktore partnerske podrške, zadovoljstvo životom, nivo stresa te konflikt poslovne i porodične uloge. Instrumenti su podjeljeni ispitanicima online putem, preko različitih grupa na društvenim mrežama, te preko privatnih kontakata sa osnovnim i srednjim školama i fakultetima. S obzirom na specifičnost teme tj. na pitanja vezana za rad i privatni život tokom pandemije COVID-19 mnoge korištene skale su bile izmjenjene te su neke čestice bile izbačene ili dodate nove, a za sve skale su rađene analize pouzdanosti .

Skala partnerske podrške

Korištena je Skala partnerske podrške (Social Provisions Scale of Spousal Support, Dorio, 2008), koja ima 20 čestica grupisanih u četiri grupe s obzirom na vrstu podrške i pomoći (emocionalnu, instrumentalnu, informacijsku i podršku baziranu na pohvalama), međutim u ovom radu korištena je skraćena verzija sa 12 čestica koje uključuju samo čestice vezane za emocionalnu i instrumentalnu podršku (Dorio, 2008). Ispitanici su trebali procijeniti koliko se slažu sa određenom tvrdnjom na Likertovoj skali (1= Nimalo se ne

slažem; 2= Uglavnom se ne slažem; 3= Niti se slažem, niti se ne slažem; 4= U velikoj mjeri se slažem; 5= U potpunosti se slažem). Skraćena verzija ove skale ima pouzdanost od .82 dok je naša analiza pokazala da je pouzdanost na našem uzorku .64.

Konflikt poslovne i privatne uloge

Skala se sastoji od tri subskale koje ispituju konflikt izazvan zbog nedostatka vremena, napora ili pritiska i zbog ponašanja. Autori ove skale su Carlson, Kacmar i Williams (2000) i originalna skala sadrži 18 čestica, po 6 čestica za svaku subskalu, međutim u našoj analizi nalazilo se 17 čestica, 5 za prvu subskalu i po 6 za druge dvije. Ispitanici trebaju na Likertovoj skali (1 = nimalo se ne odnosi na mene; 5 = u potpunosti se odnosi na mene) odrediti koliko se slažu sa određenom tvrdnjom. Pouzdanost originalne skale iznosi $\alpha = .91$ ($\alpha = .74$ za prvu subskalu, $\alpha = .88$ za drugu i treću subskalu), dok je pouzdanost naše skale iznosila $\alpha = .93$ ($\alpha = .84$ za prvu subskalu, $\alpha = .85$ za drugu subskalu, $\alpha = .91$ za treću subskalu).

Stres

Korištena je skraćena verzija upitnika COPSQ (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005) od 12 čestica, koja se odnosi na kognitivne i tjelesne simptome stresa. Ispitanici su na Likertovoj skali (1 = nikada; 5 = vrlo često ili uvijek) trebali procijeniti koliko su u toku protekle školske godine osjetili navedene simptome. Pouzdanost skraćene verzije je $\alpha = .89$, dok je na našem uzorku pouzdanost $\alpha = .93$.

Zadovoljstvo životom

U ovom istraživanju korištena je originalana skala za ispitivanje zadovoljstva života, koju su razvili Diener, Emmons, Larssen i Griffen (1985). Njihova Skala zadovoljstva životom (Satisfaction With Life Scale, SWLS) sadrži 5 čestice i koristi Likertovu sedmostepenu skalu. Pouzdanost ove skale iznosi $\alpha = .87$, međutim na našem uzorku $\alpha = .93$.

Postupak

Prve faze vezane su za konstrukciju instrumenta za ispitivanje postavljenih hipoteza. Instrument je činio skup različitih skala od kojih su neke korištene u originalnoj verziji, dok su druge izmjenjive u skladu sa zahtjevima postavljenih hipoteza. Instrument je konstruisan u online formi te je takav podjeljen na različitim društvenim mrežama i poslan osnovnim i srednjim školama kao i fakultetima.

Rezultati

Statistička analiza prikupljenih podataka rađena je u programu IBM SPSS Statistics 23. Na početku urađena je deskriptivna statistika, koja je predstavljena u *Uzorku* te analiza pouzdanosti korištenih skala, čije rezultate je moguće pronaći u dijelu *Instrumentarij*. Ostale analize uključivale su korelaciju i neparametrijske testove. Urađena je i faktorska analiza s obzirom da neke od korištenih skala nisu date u originalnom obliku. Postojao je određeni broj pitanja unutar skala na koje ispitanici iz nekih razloga nisu dali odgovor te su ti odgovori zamjenjeni srednjom vrijednošću na tom pitanju radi lakše obrade.

Skala konflikta privatne i poslovne uloge ispituje oba smjera konflikta - konflikt porodične i poslovne uloge (*eng.family to work conflict*) i konflikt poslovne i porodične uloge (*eng.work to family conflict*)⁴. Oba smjera konflikta se ispituju kroz tri subskale - ponašanje (*eng.behavior-based conflict*), pritisak/ iscrpljenost (*eng.strain-based conflict*) i vrijeme (*eng.time-based conflict*), te su i naše analize ispitivale oba smjera konflikta i sva 3 faktora konflikta poslovne i porodične uloge.

Za početak urađen je Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilk test za konflikt porodične i poslovne uloge, kako bi se provjerila normalnost distribucije i odredilo da li će se u nastavku raditi parametrijska ili neparametrijska statistika. Ovi testovi upoređuju rezultate uzorka sa uzorkom normalno distribuiranih setova rezultata sa istom aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom, te ako je rezultat neznačajan ($p > .05$) znači da se distribucija rezultata statistički značajno ne razlikuje od normalne distribucije (Field, 2005). Međutim, u našem slučaju K-S test je bio značajan u oba bloka (konflikt poslovne uloge - Tabela 4 i konflikt porodične uloge - Tabla 5) što znači da ćemo koristiti neparametrijsku statistiku za ispitivanje prve hipoteze.

⁴ Radi lakšeg razumjevanja u nastavku teksta za konflikt porodične i poslovne uloge pisat će se *Konflikt porodične uloge*, dok će se za konflikt poslovne i porodične uloge pisati *Konflikt poslovne uloge*

Tabela 4
Normalnost distribucije varijable konflikt poslovne uloge i njenih faktora

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflikt poslovne uloge	.056	347	.011	.974	347	.000
KPU-Ponašanje	.153	347	.000	.914	347	.000
KPU- Iscrpljenost	.107	347	.000	.938	347	.000
KPU- vrijeme	.137	347	.000	.924	347	.000

Tabela 5
Normalnost distribucije varijable konflikt porodične uloge i njenih faktora

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflikt porodične uloge	.098	344	.000	.947	344	.000
KPOU- ponašanje	.179	344	.000	.893	344	.000
KPOU- iscrpljenost	.243	344	.000	.822	344	.000
KPOU- vrijeme	.169	344	.000	.909	344	.000

H1: Profesori i nastavnici s većim brojem djece i mlađom djecom izvještavat će o statistički značajno više izraženom konfliktu porodične i poslovne uloge, dok će profesori i nastavnici sa prisutnom podrškom partnera izvještavati o statistički značajno manjm konfliktu porodične i poslovne uloge tokom rada od kuće.

Prvu hipotezu ćemo razdvojiti na tri dijela radi lakše obrade. Prvi dio odnosi se na konflikt porodične i poslovne uloge i broj djece. S obzirom da su se u našem uzorku nalazili i ispitanici koji nisu imali djecu prvo smo provjerili da li prisutnost djece ima vezu sa

konfliktom porodične i poslovne uloge. Za ovu analizu rađen je Mnn-Whitney test, koji nije pokazao statističku značajnost ni u porodičnom ($U = 11242.000$, $p > .05$, $z = -.966$) ni u poslovnom ($U = 11398.000$, $p > .05$, $z = -.778$) bloku (Tabela 6, Tabela 7). Dakle, ne postoji razlika između ispitanika sa i bez djece kada govorimo o konfliktu poslovne i porodične uloge. Unatoč ovim rezultatim uradili smo Kruskal-Wallis test kako bi provjerili da li određeni broj djece (jedno dijete, dvoje djece, troje i više djece) ima uticaj na konflikt uloga, međutim i ovdje se pokazalo da broj djece ipak nije prediktor intenziteta konflikta porodične ($H(2) = 3.114$, $p > .05$) i poslovne ($H(2) = 2.776$, $p > .05$) uloge (Tabela 8, Tabela 9).

Tabela 6

Rezultati Mann-Whitney testa za varijable prisutnost djece i konflikta porodične uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt porodične uloge	KPOU- ponašanje	KPOU- iscrpljenost	KPOU- Vrijeme
<i>Mann-Whitney U</i>	11242.000	11483.500	10825.500	11049.500
<i>Wilcoxon W</i>	15898.000	16139.500	15385.500	15609.500
<i>Z</i>	-.966	-.688	-1.271	-1.014
Asymp. Sig. (2- tailed)	.334	.492	.204	.311

Tabela 7

Rezultati Mann-Whitney testa za varijable prisutnost djece i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU- Ponašanje	KPU- Isrpljenost	KPU- Vrijeme
<i>Mann-Whitney U</i>	11398.000	11931.000	11761.000	10536.500
<i>Wilcoxon W</i>	16054.000	16587.000	16417.000	15192.500
<i>Z</i>	-.778	-.142	-.346	-1.822
Asymp. Sig. (2-tailed)	.436	.887	.730	.068

Tabela 8

Razultati Kruskal-Wallis testa za varijable broj djece i konflikta porodične uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt porodične uloge	KPOU- ponašanje	KPOU- iscrpljenost	KPOU- Vrijeme
<i>Chi-Square</i>	3.114	2.354	1.296	2.452
<i>Df</i>	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.211	.308	.523	.294

Tabela 9
Razultati Kruskal-Wallis testa za varijable broj djece i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU-Ponašanje	KPU-Isrpljenost	KPU-Vrijeme
<i>Chi-Square</i>	2.776	.423	4.060	5.054
<i>Df</i>	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.250	.809	.131	.080

Drugi dio prve hipoteze odnosi se na konflikt poslovne i porodične uloge i dobi djece, tj. dobi najmlađeg djeteta. Varijabla dob najmlađeg djeteta grupisana je u varijablu Dob (0-3 god., 4-6 god., 7-9 god., 10-15 god., 16+god.). Kada govorimo u kontekstu konflikta porodične uloge, Kruskal-Wallis test je pokazao da ova dobna skupina ($H(2) = .604, p > .05$) statistički značajno ne utiče na intenzitet konflikta (Tabela 10).

Tabela 10
Razultati Kruskal-Wallis testa za varijable dob djece i konflikta porodične uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt porodične uloge	KPOU-Ponašanje	KPOU-iscrpljenost	KPOU-Vrijeme
<i>Chi-Square</i>	.604	1.242	5.114	2.711
<i>Df</i>	4	4	4	4
Asymp. Sig.	.963	.871	.276	.607

Sa druge strane, Kruskal-Wallis test je pokazao da kod konflikta poslovne uloge ova dobna skupina statistički značajno utiče na konflikt ($H(4) = 11.893, p < .05$) ali samo u kontekstu faktora iscrpljenosti (Tabela 11).

Tabela 11

Razultati Kruskal-Wallis testa za varijable dob djece i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU-Ponašanje	KPU-Isrpljenost	KPU-Vrijeme
<i>Chi-Square</i>	7.493	1.584	11.893	6.684
<i>Df</i>	4	4	4	4
Asymp. Sig.	.112	.812	.018	.154

Kako bi provjerili između kojih dobnih skupina zaista postoji statistička značajnost rađen je Mann-Whitney test, koji je izdvojio 4 dobne skupine. Kako bi izbjegli grešku prvog tipa uradili smo Bonferronievu korekciju te je naša značajnost sa .05 prešla u .01 ($0.05/4 = 0.0125$). Na osnovu toga, statistička značajnost je prisutna samo između dobne skupine od 4 do 6 godina i dobne skupine 16 + (Tabela 12). Dakle, ispitanici sa djecom dobi od 4 do 6 godina izvještavaju o većem konfliktu poslovne uloge u odnosu na ispitanike sa djecom sa 16+ godina ($U = 1209.000, p > .01, z = .009$). Također ovu značajnost primjetimo i u faktoru iscrpljenosti ($U = 1132.500, p > .01, z = .002$) i vrijeme ($U = 1221.000, p > .01, z = .010$).

Tabela 12

Rezultati Mann-Whitney testa za dobne skupine od 4 do 6 god. i 16+ god. i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU-Ponašanje	KPU-Isrpljenost	KPU-Vrijeme
<i>Mann-Whitney U</i>	1209.000	1519.000	1132.500	1221.000
<i>Wilcoxon W</i>	2920.000	3230.000	2843.500	2932.000
<i>Z</i>	-2.614	-.916	-3.051	-2.573
Asymp. Sig. (2-tailed)	.009	.360	.002	.010

Treći dio prve hipoteze vezan je za partnersku podršku i konflikt porodične i poslovne uloge. Urađena je faktorska analiza skale partnerske podrške u kojoj su se izdvojila dva faktora. Kao što je već spomenuto u instrumentariju, korištena skala sadržavala je samo čestice vezane za emocionalnu i instrumentalnu podršku, koje su podjednako prisutne u oba faktora (po tri čestice vezane za emocionalnu podršku i po tri čestice vezane za instrumentalnu podršku), međutim jedan od izdvojenih faktora sadržavao je samo obrnuto bodovane / kodirane čestice (Tabela 13). Na osnovu toga u daljim analizama korišten je samo ukupani rezultat skale partnerske podrške.

Tabela 13

Faktorska analiza skale partnerska podrška

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1 Faktor 1	3.845	32.044	32.044
2 Faktor 2	2.793	23.275	55.319

Za ispitivanje ove hipoteze korišten je Wilcoxonov test za zavisne uzorke. Kao i prije upoređivali smo ukupni rezultat na skalama oba bloka konflikta i njihovih izdvojenih faktora (vrijeme, ponašanje i iscrpljenost) sa ukupnim rezultatom na skali partnerske podrške. Test je pokazao da se radi o statistički značajnoj razlici konflikta poslovne uloge i partnerske podrške, koja je zasnovana na pozitivnom rangu ($z = -11.83, p < .05$). Također, ova značajnost je pronađena i u sva tri faktora konflikta uloga (Tabela 14). Ovi rezultati znače da je veći rezultat na skali konflikta poslovne uloge označavao manji rezultat na skali partnerske podrške. Dakle, ispitanici sa manjom partnerskom podrškom su izvještavali o većem konfliktu poslovne uloge.

Tabela 14

Razultati Wilcoxonov testa za varijable partnerska podrška i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Partnerska podrška - Konflikt poslovne uloge	Partnerska podrška - KPU- ponašanje	Partnerska podrška - KPU- iscrpljenost	Partnerska podrška - KPU- vrijeme
Z	-11.826 ^b	-12.802 ^b	-10.135 ^b	-9.137 ^b
Asymp. Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000

Konflik porodične uloge, njenih faktora i partnerske podrške bilježi iste rezultate. Test je pokazao statističku značajnost koja je zasnovana na pozitivnim rangovima i kod ukupnog rezultata konflikta porodične uloge ($z = -14.02, p < .05$) i svih njenih faktora (Tabela 15) sa ukupnim rezultatom na skali partnerske podrške. To znači da su ispitanici sa većim porodičnim konfliktom izvještavali o manjoj partnerskoj podršci.

Tabela 15

Razultati Wilcoxonov testa za varijable partnerska podrška i konflikta poslovne uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Partnerska podrška - Konflikt porodične uloge	Partnerska podrška - KPOU- ponašanje	Partnerska podrška - KPOU- iscrpljenost	Partnerska podrška - KPOU- vrijeme
Z	-14.018 ^b	-12.619 ^b	-14.197 ^b	-12.088 ^b
Asymp. Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000

Prva hipoteza vezana je za porodične faktore - broj i dob djece i partnersku podršku. Nakon svih analiza možemo zaključiti da nema razlike između ispitanika koji imaju i onih

koji nemaju djecu kada govorio o konfliktu privatne i poslovne uloge. Međutim, postoji razlika između ispitanika koji imaju djecu dobi od 4 do 6 godina i onih koji imaju djecu od 16 + godina i to samo u slučaju konflikta poslovne uloge. Kada govorimo o partnerskoj podršci, radi se o važnom faktoru, jer su naše analize pokazale da ispitanici sa većom podrškom partnera izvještavaju o manjem konfliktu i porodične i poslovne uloge.

H2: Očekujemo da će postojati korelacija između konflikta poslovne i porodične uloge i nivoa stresa nastavnog osoblja i njihovog zadovoljstva životom, na način da će nivo stresa biti u pozitivnoj korelaciji sa konfliktom, dok će zadovoljstvo životom negativno korelirati sa konfliktom poslovne i porodične uloge.

Drugu hipotezu smo podjelili u dva dijela i uradili Pearsonovu korelaciju. Prvi dio druge hipoteze odnosi se na korelaciju između nivoa stresa i konflikta poslovne i porodične uloge, te je analiza pokazala da se radi o statistički značajnoj pozitivnoj korelaciji umjerenog intenziteta ($r = .52; p < .05$; $r = .37; p < .05$). Također, sva tri faktora isto pokazuju pozitivnu korelaciju slabog do umjerenog intenziteta (Tabela 16) što potvrđuje našu hipotezu. Dakle, ispitanici sa većim nivoom stresa izvještavaju o većem konfliktu porodične i poslovne uloge.

Tabela 16

Pearsonova korelacija nivoa stresa i konflikta poslovne i porodične uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU- ponašanje	KPU- iscrpljenost	KPU- vrijeme	Konflikt porodične uloge	KPOU- ponašanje	KPOU- iscrpljenost	KPOU- vrijeme
Stres	.521	.382	.511	.400	.370	.277	.360	.269
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Drugi dio druge hipoteze vezan je za zadovoljstvo životom i konflikt poslovne i porodične uloge gdje očekujemo negativu korelaciju. Kao što vidimo u Tabeli 17, radi se upravo o statistički značajnoj negativnoj korelaciji slabijeg intenziteta (konflikt porodične

uloge $r = -.24$; $p < .05$; konflikt poslovne uloge $r = -.21$; $p < .05$). To znači da su ispitanici sa većim konfliktom poslovne i porodične uloge izvještavali o manjem zadovoljstvu životom.

Tabela 17

Pearsonova korelacija zadovoljstva životom i konflikta poslovne i porodične uloge i faktora ponašanje, vrijeme i iscrpljenost

	Konflikt poslovne uloge	KPU- ponašanje	KPU- iscrpljenost	KPU- vrijeme	Konflikt porodične uloge	KPOU- ponašanje	KPOU- iscrpljenost	KPOU- vrijeme
Zadovoljstvo životom	-.208 .000	-.185 .001	-.192 .000	-.142 .008	-.240 .000	-.167 .002	-.251 .000	-.163 .002

Diskusija

Naše istraživanje je podjeljeno na dva dijela: dio koji se odnosio na analizu faktora koji su u vezi sa konfliktom (H1) i dio koji je ispitivao posljedice konflikta na mentalno zdravlje (H2). Prva hipoteza (H1) vezana je za porodične faktore, koji mogu djelovati na različitu interpretaciju i intenzitet konflikta.

Spol je jedan od faktora kojem se pridaje najveći značaj, kada govorimo o konfliktu uloga. Promjene društvenih normi kao i pogleda na spolne uloge, dovelo je do postavljanja jednakih zahtjeva o posjedovanju porodične i poslovne uloge za oba spola. Mogli bi pretpostaviti da je zbog te promjene, konflikt uloga prisutniji, međutim to je pitanje za buduća istraživanja.

Partnerska podrška ima veliki značaj za konflikt uloga, naročito danas kada su društvene norme naklonjenije spolnoj ravnopravnosti. Smanjenje tradicijskih uloga učinilo je da teret porodičnih uloga žene (domaćica, spremačica, čistačica, kuharica, odgajateljica...) bude umanjen. Partnerska raspodjela kućanskih poslova i obaveza trebala bi u nekom omjeru umanjiti intenziteta konflikta uloga. Upravo to smo potvrdili našom analizom. Veća podrška partnera prilikom izvršavanja kućanskih/porodičnih poslova i obaveza praćena je manjim intenzitetom konflikta porodične i poslovne uloge. Međutim, važno je napomenuti da su naši rezultati pokazali da se radi o korelaciji malog intenziteta, što bi se moglo pripisati veličini uzorka. Buduća istraživanja bi mogla ispitati intenzitet konflikta uloga u porodicama sa različitim porodičnim konstrukcijama (samohranim roditeljima, istospolnim roditeljima i sl.).

Podrška partnera vezana je i za brigu o djeci. Roditeljske obaveze imaju veliki značaj i odgovornost te samim tim iziskuju više energije. Zbog toga naša pretpostavka je bila da će veći broj djece značiti i veći konflikt uloga, međutim naša analiza je pokazala da to nije slučaj. Iako su ovi rezultati iznenađujući, smatramo da jedno moguće objašnjenje u samoj prirodi posla. Nastavnici i profesori svaki dan rade sa djecom te su jednim dijelom prilagođeni na izazove koje nose roditeljske obaveze. Pored broja djece, pretpostavljali smo da ispitanici sa mlađom djecom imaju veći konflikt poslovne i porodične uloge te smo jednim

djelom to i dobili. Ispitanici sa djecom dobi od 4 do 6 godina izvještavali su o većem intenzitetu konflikta poslovne uloge u odnosu na ispitanike sa djecom do 16 godina i starije. Mogući razlog za ovakve rezultate može biti i sama pandemija. Radi se o dobnoj skupini djece koja tek kreću u predškolsko i prvi razred (od 4 do 6 godina) te je zbog online nastave taj prvi prelazni period bio poprilično stresan za roditelje koji su većinskim dijelom preuzeli ulogu učitelja i učiteljica za svoju djecu. Sa druge strane djeca sa 16 godina i starije već su upoznati sa edukacijskim sistemom, kao i sa tehnologijom te su sami mogli da obavljaju svoje obaveze. Ovom objašnjenju u prilog ide i pronađena značajnost sa faktorima vrijeme i iscrpljenost kod konflikta poslovne uloge što znači da su ispitanici sa ovom dobnom skupinom djece imala manje vremena za svoje poslovne zadatke što je dovodilo do veće iscrpljenosti na poslu. Interesantno je da ispitanici sa najmlađom dobnom skupinom (0-3 godine) nisu bilježili veći intenzitet ni u porodičnoj ni u poslovnoj ulozi, kako smo prvobitno prepostavili.

Kada govorimo o konfliktu uloga nemoguće je izbjeći priču o stresu i zadovoljstvu životom. Stres je stalni pratilac današnjeg života, što utiče na naše opće zadovoljstvo životom, te je opravdan značaj koji se pridaje mentalnom zdravlju i očuvanju mentalnog zdravlja. Situacija nastala pandemijom negativno je djelovala, kako na fizičko tako i na psihičko zdravlje ljudi. Pored svakidašnjeg stresa, koji je većinskim dijelom prisutan zbog preuzetih socijalnih uloga u društvu, strah od pandemije dodatno je povećao inicijalni strah. Naša hipoteza (H2) je upravo preispitivala vezu stresa i zadovoljstva životom sa konfliktom uloga. Ova hipoteza je potvrđena, odnosno veći konflikt poslovne i porodične uloge bio je praćen većim stresom, dok je manji konflikt bio praćen većim zadovoljstvom životom. Duži boravak u kući, kao i izvršavanje svih socijalnih uloga u jednom prostoru, vrlo negativno utiče na pojedinčevo mentalno zdravlje i ličnost. Nakon određenog perioda, motivacija, kao i samopouzdanje osobe počinju da opadaju. Njegova aktivnost, možemo reći, postaje mnogo usporenija i monotonija što može dovesti do osjećaja bespomoćnosti i gubitka kontrole nad svojim životom. Buduća istraživanja mogla bi uporediti ovaj uticaj prostora na ličnost prilikom rada od kuće u periodu pandemije i rada od kuće kao načina rada u normalnim uslovima.

Cilj ovog rada bio je ispitati prisutnost i intenzitet konflikta porodične i poslovne uloge tokom rada od kuće u periodu pandemije COVID-19. Hipoteze koje smo postavili ispitivale su povezanost konflikta uloga i različitih porodičnih faktora (partnerske podrške, prisutnosti i brojnosti djece) te kakve posljedice ovakav konflikt može imati na intenzitet stresa i zadovoljstvo životom. S obzirom da se radi o relativno malom uzroku ($n= 347$) u kojem nemamo ujednačenu raspodjelu muških i ženskih ispitanika dobiveni rezultati ne predstavljaju najvjerniju sliku odnosa porodičnih faktora sa konfliktom uloga. Korišteni upitnik dat je ispitanicima zajedno sa drugim upitnikom, čiji je fokus bio na drugim aspektima rada od kuće, te je dužina korištenog instrumenta mogla dovesti do dobijenih rezultata i nedostatka pojedinih. Također, online način rada je već određni period bio korišten tokom pandemije prije ispitivanja te je moguće pretpostaviti da su nastavnici već bili naviknuti na ovakav način rada u odnosu na početku pandemije, što je moglo uticati na rezultate.

Zaključak

Uloge koje stičemo tokom života oblikuju našu ličnost te su konflikti značajni za nastavak razvoja identiteta. Poslovna i porodična uloga, dvije su od najvažnijih za naš identitet. To su uloge koje “igramo“ cijeli život ili većinu našeg života, kada govorimo o poslovnoj ulozi. Konflikt uloga nastaje kada izvršavanje obaveza i zadatka jedne uloge dovodi do zapostavljanja obaveza i zadatka druge uloge, međutim obje uloge moraju imati sličan stepen posvećenosti, uključenosti i vrednovanja očekivanja da bi postojala osnova za konflikt. Intenzitet konflikta zavisi od mnogih faktora koji su vezani za našu fiziološku/biološku građu, karakteristike posla i porodice, okoline u kojoj se uloge izvršavaju, te značaja koji pridodajemo preuzetim ulogama. Konflikta uloga javlja se u dva smjera - konflikt porodične uloge, u kojem porodična uloga i njeni faktori ometaju izvršavanje poslovne uloge, i konflikt poslovne uloge, gdje poslovna uloga i njeni faktori ometaju izvršavanje porodične uloge.

Ovaj rad fokus je stavio na ispitivanje povezanosti porodičnih faktora (broja i dobi djece i partnerske podrške) i intenziteta konflikta i porodične i poslovne uloge. Dobiveni rezultati su bili očekivani kad govorimo o partnerskoj podršci, međutim najveće iznenađenje je vezano za rezultate da ispitanici sa i bez djece izjavljuju o jednakom konfliktu obje uloge. Drugi problem koji je ispitan u ovom radu vezan je posljedice konflikta kada govorimo o stresu i zadovoljstvu životom. Kako je bilo i pretpostavljeno stres je bio veći ako je konflikt bio veći u obje uloge, dok je zadovoljstvo bilo manje. Kao što je već spomenuto, dobiveni rezultati odraz su uzorka i njegovih nedostataka, kao i već stvorenim navikama i tehnikama suočavanja sa stresom i balansiranja posla i porodice jer je rad od kuće već određeni vremenski period bio implementiran prije nego što je krenulo ovo ispitivanje.

Konflikt uloga vrlo je značajan za ličnost pojedinca i njegov razvoj, kao što smo kroz ovaj rad i spomenuli. S bzirom na to jasno je zašto veliki broj faktora može da utiče na konflikt te se upravo u tome ogleda značajnost ovog rada.

Literatura

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411–420.
- Carlson, D. S., Kacmar, K., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society, 3*(3), 223–233.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71–75.
- Dorio, Jay M., "The Provision of Spousal Support: Antecedents, Consequences, and Crossover Effects" (2008). Graduate Theses and Dissertations.
- Đurić, B. (2010, May 5). Socijalne uloge i autentična ličnost. *Život*. Preuzeto sa <https://www.danas.rs/zivot/socijalne-uloge-i-autenticna-licnost/>
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 168–184.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistic Using SPSS. Second edition*. London: SAGE Publications.
- 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.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family. *Personnel Review, 30*(5), 502–522.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 91–100.
- Gu, Y., & Wang, R. (2019). Job demands and work–family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current Psychology*.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, B.L., Kossek, E.E., King, B.R., Hanson, C.G., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014).

- Changing Work and Work-Family Conflict. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516.
- 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.
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). *Work-Family Conflict and Work-Life Conflict*. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management, Preuzeto sa: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Krech, D., & Crutchfield, R.S. (1978). Konflikt i prilagođavanje. In Radonjić, S., Roter, M., Karlić, V., Vasić, S., Miočinović, Lj., Popović, B., Stojić, R., Stojić, Lj. (eds). *Elementi psihologije*. Beograd: Naučna knjiga.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Lučić, T.(2016). *Povezanost obiteljskih faktora sa konfliktom obiteljske i poslovne uloge*. Diplomski rad. Sarajevo: Univerzitet u Sarajevu, Filozofski fakultet.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Nikmah, F., Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2021). The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic) .*Journal of Family Sciences*, 5(2), 92–102.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2005). The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 31(4), 225–238.
- Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 231–243.