

# Konflikt obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina

---

**Sinovčić, Gabriela**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:233146>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-04**



**Sveučilište u Zadru**  
Universitas Studiorum  
Jadertina | 1396 | 2002 |

*Repository / Repozitorij:*

[University of Zadar Institutional Repository](#)



Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Sveučilišni prijediplomski studij  
Psihologija

**Gabriela Sinovčić**

**Konflikt obiteljske i radne uloge kod različitih  
dobnih skupina**

**Završni rad**

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Sveučilišni prijediplomski studij  
Psihologija

Konflikt obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina

Završni rad

Student/ica:

Gabriela Sinovčić

Mentor/ica:

Izv. prof.dr.sc. Ana Šimunić

Zadar, 2024.



## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Gabriela Sinovčić**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom **Konflikt obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 20. rujna 2024.

## Sadržaj

<b>1. Uvod</b> .....	7
<b>1.1. Konflikt obiteljske i radne uloge</b> .....	7
<b>1.2. Konflikt obiteljske i radne uloge i dob</b> .....	9
<b>1.3. Suočavanje sa stresom</b> .....	12
<b>2. Cilj, problemi i hipoteze</b> .....	13
<b>2.1. Cilj</b> .....	13
<b>2.2. Problemi</b> .....	13
<b>2.3. Hipoteze</b> .....	14
<b>3. Metodologija</b> .....	15
<b>3.1. Sudionici</b> .....	15
<b>3.2. Mjerni instrumenti</b> .....	15
<b>Sociodemografski podaci</b> .....	15
<b>Skala konflikta radne i obiteljske uloge</b> .....	16
<b>Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS)</b> .....	16
<b>3.3. Postupak</b> .....	17
<b>4. Rezultati</b> .....	17
<b>5. Rasprava</b> .....	24
<b>5.1. Ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja</b> .....	28
<b>6. Zaključak</b> .....	30
<b>7. Literatura</b> .....	31

## Konflikt obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina

### Sažetak

Posljednjih godina dolazi do naglog porasta broja obitelji s dvoje hranitelja, samohranih roditelja, te kućanstava koja uključuju druge angažmane, poput suživota sa starijim članovima obitelji (Bennett i sur., 2017). Promjenama na radnom mjestu, kao i sve većim zahtjevima izvan radnog mjesta, dolazi do sve veće rasprostranjenosti konflikta obiteljske i radne uloge. Odnos posla i obitelji dinamičan je i recipročan (Huang i sur., 2004), a sukob obiteljske i radne uloge često je istaknut kao jedan od glavnih stresora na radnom mjestu koji zatim dovodi do raznih negativnih ishoda (Keratepe i Tekinkus, 2006). Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi razlike u sukobu obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina, razlike u strategijama suočavanja sa stresom s obzirom na dobne skupine, te povezanost sukoba obiteljske i radne uloge s obzirom na dominantni stil suočavanja sa stresom. U istraživanju su korišteni upitnik sociodemografskih podataka, te Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS) i Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996). U istraživanju je sudjelovalo 334 sudionika u dobi od 19 do 63 godine. Sudionici su prema životnoj dobi podijeljeni u 3 skupine prema istraživanju Matthews i suradnika (2010), odnosno rana odrasla dob (18 do 28 godina), srednja odrasla dob (29 do 44 godina) i starija odrasla dob (45 godina i stariji). U istraživanju nije utvrđena razlika u sukobu 'obitelj-rad' ili sukobu 'rad-obitelj' između različitih dobnih skupina (rana, srednja, i starija odrasla dob). Međutim, utvrđena je značajna razlika u načinu suočavanja sa stresom, pri čemu je kod sudionika najmlađe skupine češće suočavanje izbjegavanjem, dok za suočavanje usmjereno na emocije i suočavanje usmjereno na problem nije utvrđena razlika. Također, utvrđena je povezanost načina suočavanja sa stresom i sukoba 'obitelj-rad' ili sukoba 'rad-obitelj'.

**Ključne riječi:** Konflikt obiteljske i radne uloge, dob, stres, stilovi suočavanja sa stresom

## Work-family conflict in different age groups

### Summary

In recent years, there has been a large increase in the number of families with two „breadwinners“, single parents, and households that include other engagements, such as living together with older family members (Bennett et al., 2017). Changes in the workplace, as well as increasing demands outside the workplace, lead to an increasing spread of conflict between family and work roles. The work-family relationship is dynamic and reciprocal (Huang et al., 2004), and the conflict between family and work roles is often highlighted as one of the main stressors in the workplace, which then leads to various negative outcomes, such as impaired well-being (Keratepe and Tekinkus, 2006). The aim of this research was to determine the differences in the conflict between family and work roles in different age groups, differences in coping strategies on different age groups and the connection between the conflict between family and work roles with regard to the dominant style of coping with stress. The research used a sociodemographic data questionnaire, the Endler and Parker Coping with Stressful Situations Questionnaire (CISS) and the Work-Family Conflict Scale (Netemeyer et al., 1996). 334 subjects between the ages of 19 and 63 took part in the research. According to Matthews et al. (2010) study, the participants were divided into 3 groups based on their age, namely early adulthood (18 to 28 years), middle adulthood (29 to 44 years) and older adulthood (45 and older). The research did not establish a difference in the 'family-work' conflict or the 'work-family' conflict between different age groups (early, middle, and older adulthood). However, a significant difference was found in the way of coping with stress, with avoidance coping being more common in the youngest group of respondents, while no difference was found for emotion-focused coping and problem-focused coping. Also, the connection between the way of coping with stress and the "family-work" conflict or the "work-family" conflict was established.

**Key words:** Work-family conflict, age, stress, stress coping mechanisms

# 1. Uvod

## 1.1. Konflikt obiteljske i radne uloge

Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, broj parova s dvoje hranitelja, samohranih roditelja i kućanstava s drugim alternativnim aranžmanima kao što je život sa starijim roditeljima se povećao, dok je ekonomska nestabilnost natjerala mnoge da traže dodatne poslove. Samim time odgovornosti za posao, kućanske poslove i brigu o djeci više nisu ograničene na tradicionalne rodne uloge, te se zaposlenici sve više bore kako bi uskladili konkurentne zahtjeve posla i obitelji. Jedan od najproučavanijih koncepata u literaturi o radu i obitelji je konflikt obiteljske i radne uloge koji predstavlja nekompatibilnost između radnih i obiteljskih zahtjeva i uobičajeno je iskustvo među mnogim zaposlenicima (Byron, 2005). Sukob obiteljske i radne uloge predstavlja sve veći izazov za moderno društvo, budući da je većina muškaraca i žena u radnom odnosu, osobito u razvijenim zapadnim zemljama. S obzirom na navedeno, nije iznenađujuće što sukob između posla i obitelji izravno i neizravno utječe na većinu svjetske populacije, pri čemu su i samci i parovi bez djece izvijestili o sukobu između posla i obitelji jer svi pojedinci mogu biti članovi obitelji ili živjeti s prijateljima koji funkcioniraju kao obitelj (Kossek i Lee, 2017).

Greenhaus i Beutell (1985) konceptualizirali su sukob obiteljske i radne uloge kao tri izvora sukoba, odnosno sukobe temeljene na vremenu, naporu i ponašanju. Sukob temeljen na vremenu događa se kada vrijeme posvećeno jednoj ulozi otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge. Konflikt temeljen na naporu događa se kada opterećenost jedne uloge otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge, dok se konflikt temeljen na ponašanju događa kada određena ponašanja potrebna u jednoj ulozi otežavaju ispunjavanje zahtjeva druge uloge (Greenhaus i Beutell, 1985, prema Mansour i Tremblay, 2016). U istraživanju Khan i suradnika (1963) utvrđeno je kako je ponašanje pojedinca određeno i očekivanjima koje drugi imaju za njegovo ponašanje, dok Greenhaus i Beutell (1985) ističu i važnost koju određena uloga ima u samopoimanju osobe, odnosno utvrdili su se da se sukob između posla i obitelji pojačava kada su poslovne ili obiteljske uloge istaknute i središnje u samopoimanju. Pri tom su postavili teoriju da što je neka uloga važnija pojedincu, to će ta osoba više vremena i energije uložiti u nju, što će joj omogućiti manje vremena i energije za druge uloge.

Iako su neka od prvih istraživanja na ovom području sugerirala kako je konflikt radne i obiteljske uloge jedinstveni konstrukt, u novijim istraživanjima razlikuju se dvije vrste konflikta ovisno o smjeru ometajućih utjecaja, pri čemu se razlikuje ometajući utjecaj posla



na obiteljski život ili ometajući utjecaj obiteljskog života na posao (Frone i sur., 1992). U skladu s navedenim, istraživači bi trebali uzeti u obzir i jedan i drugi smjer konflikta obiteljske i radne uloge u svojim istraživanjima (Byron, 2005, prema Gjurić i suradnici 2014). Sukob 'rad-obitelj' se odnosi na oblik sukoba među ulogama u kojem opći zahtjevi, uloženo vrijeme i energija koju zahtjeva posao ometaju obavljanje obiteljskih odgovornosti, dok se sukob 'obitelj-rad' odnosi na oblik sukoba među ulogama u kojem opći zahtjevi, vrijeme posvećeno određenoj ulozi i uložena energija koju stvara obitelj ometaju izvršavanje obaveza povezanih s poslom (Netemeyer i sur., 1996).

S obzirom na rastuće društvene promjene, sukob između posla i obitelji prepoznat je kao istaknuta društvena briga i proučavaju ga istraživači diljem svijeta. Velik broj istraživanja povezo je sukob obiteljske i radne uloge s važnim varijablama dobrobiti kao što su percipirano zdravlje, samopoštovanje, prihod i primljena obiteljska potpora (Li i sur., 2021). Posljednjih godina brojna istraživanja usmjerena su na socijalnu podršku, primjerice, istraživanja su pokazala da je neformalna socijalna podrška kod kuće ili na poslu negativno povezana sa sukobom između posla i obitelji i pozitivno povezana s korisnim ishodima dobrobiti kao što su zadovoljstvo poslom i obitelji, mentalnim zdravljem, kardiovaskularnim zdravljem, te kvalitetom i kvantitetom sna. Iako su važnost i ukupne dobrobiti socijalne podrške jasne, socijalna podrška je složena konstrukcija. Na primjer, socijalna podrška je definirana na različite načine i kao takva se može kategorizirati u različite oblike i vrste. Društvena podrška također može doći iz različitih izvora, kao što su primjerice kolege s posla, obitelj, prijatelji ili partneri. Osim toga, istraživanja sugeriraju da korištenje i učinkovitost socijalne podrške ovisi o kulturološki zajedničkim normama i očekivanjima (Cooklin i sur., 2016; French i sur., 2018). Razumijevanje sukoba obiteljske i radne uloge, njegovih uzroka i posljedica, omogućava nam da spriječimo, barem u određenoj mjeri negativne posljedice koje može imati na pojedince, njihov obiteljski ili radni život, te okolinu.

Sukob između posla i obitelji povezan je s nizom negativnih ishoda, uključujući izgaranje, smanjenu obiteljsku i radnu dobrobit (Rantanen i sur., 2008), psihološke i fizičke probleme (Kossek i Lee, 2017), čime je naglašena važnost razumijevanja sukoba i njegovih izvora. Nadalje, empirijski je povezan s negativnim radnim stavovima, izostankom s posla, kašnjenjem, napuštanjem posla rano, namjernim fluktuacijama i drugim negativnim radnim ponašanjima (Carrillo i sur., 2017). Sukob posla i obitelji povezan je i sa većim ukupnim negativnim osjećajima i stavovima o vlastitom životu, te emocionalnom iscrpljenošću. Nalazi istraživanja zapadnih društava otkrili su da su i sukob između posla i obitelji i sukob između obitelji i posla povezani s posljedicama povezanim sa zdravljem, pri čemu je utvrđen negativan

odnos između sukoba posla i obitelji i zadovoljstva životom (Zhang i sur., 2012). Također, postoje i negativne posljedice na radnom mjestu, pri čemu sukob obiteljske i radne uloge utječe na radnu izvedbu, produktivnost, izgaranje i promjenu posla (Cooklin i sur., 2016).

Promjenama na radnom mjestu, kao i sve većim zahtjevima izvan radnog mjesta, dolazi do sve veće rasprostranjenosti konflikta obiteljske i radne uloge. Odnos posla i obitelji dinamičan je i recipročan (Huang i sur., 2004), a sukob obiteljske i radne uloge često je istaknut kao jedan od glavnih stresora na radnom mjestu koji zatim dovodi do raznih negativnih ishoda, uključujući i narušeno blagostanje. Proučavani su brojni aspekti konflikta obiteljske i radne uloge, pri čemu je utvrđeno kako je konflikt uvjetovan odrednicama posla, pritom loša kvaliteta posla može biti osobito važna odrednica promjene ili stabilnosti sukoba uloga. Manjak kontrole, nefleksibilno radno vrijeme i strukturirani rasporedi, također doprinose sukobu obiteljske i radne uloge (Parasuraman i Simmers, 2001). Također, prethodnim istraživanjima utvrđeno je kako obiteljska situacija zaposlenika utječe na to kako ta osoba doživljava sukob između posla i obitelji. Naime, pokazalo se da prisutnost djece, osobito male djece povećava vjerojatnost doživljavanja sukoba između posla i obitelji, posebice u smjeru 'obitelj-rad' (Rantanen i sur., 2011). Posao i obitelj ključna su područja života mnogih ljudi, stoga ne iznenađuje da se istraživanjima sukoba između posla i obitelji pridaje sve veća važnost. Podaci upućuju na trendove prema smanjenom postotku tradicionalnih obiteljskih struktura, odnosno sve veći broj obitelji sa dvoje hranitelja, sve veći broj samaca koji rade i povećanu potrebu za pružanjem skrbi za starije članove obitelji. Spomenute promjene i ograničeno vrijeme i energija pojedinca zajedno dovode do konflikta radne i obiteljske uloge (Boyar i sur., 2008).

Zahvaljujući rastućem interesu za problem sukoba obiteljske i radne uloge, koji je postao gotovo neizbježan, neovisno o radnom mjestu ili obiteljskoj situaciji, istraženi su brojni aspekti ovog problema, poput utjecaja spola, radnog mjesta ili strukture obitelji, te istraživanja promjena u sukobu obiteljske i radne uloge s godinama, odnosno na različitim dobnim skupinama.

## **1.2. Konflikt obiteljske i radne uloge i dob**

Jedan od faktora koji utječe na sukob radne i obiteljske uloge je i dob (Matthews i sur., 2010). Tradicionalno se odrasla dob dijeli u tri široke kategorije: rana odrasla dob, srednja odrasla dob i kasna odrasla dob (Levinson, 1986). I za starije i za mlađe radnike jednako je vjerojatno da će iskusiti sukob obiteljske i radne uloge, ali možda na različitim razinama. Primjerice, Huffman i suradnici (2013) navode kako je sukob obiteljske i radne uloge

najizraženiji kod sudionika srednje dobi zbog povećanih zahtjeva posla i obitelji, dok Allen i Finklestein (2014) navode kako dob utječe na sukob obiteljske i radne uloge tek nakon 55 godine, dok se ostali sudionici nisu značajno razlikovali u percipiranom sukobu. Obzirom da je većina istraživanja navedene teme transverzalnog tipa, osim različite dobi na rezultate mogu utjecati i generacijske razlike, koje su postale sve češća tema rasprave u navedenom kontekstu. Generacije su društveni konstrukti s nejasnim granicama (Campbell i sur., 2017). Ljudi diljem svijeta nisu univerzalno i jednako pogođeni glavnim događajima njihova vremena, ali mnogi su generacijski učinci široko rasprostranjeni; na primjer, Velika depresija 1930-ih, Drugi svjetski rat 1940-ih ili Velika recesija 2000-ih utjecali su na ljude u mnogim razvijenim zemljama. Generacijski pristupi uzimaju u obzir socio-povijesne kontekste i sugeriraju da događaji (npr. ratovi, recesije i tehnološki napredak) oblikuju dobne skupine i utječu na to kako percipiraju svijet. Iako brojna istraživanja izvješćuju o stereotipnim generacijskim "razlikama" (Zemke i sur., 2000), nedostaju rigorozna istraživanja koja bi poduprla takve tvrdnje. Perspektive faza životnog ciklusa podložne su sličnim kritikama. Perspektive faza životnog ciklusa naglašavaju da kako pojedinci stare, oni imaju tendenciju da prolaze kroz slijed životnih ciklusa popraćenih promjenjivim zahtjevima. Prema Eriksonovoj psihosocijalnoj teoriji (Erikson, 1982) mladi, sredovječni i stariji ljudi prolaze kroz niz životnih faza, te se u svakom životnom razdoblju susreću s različitim životnim događajima. Na primjer, mlade odrasle osobe traže intimne partnere i ostvaruju svoje karijere. Važan psihosocijalni sukob koji trebaju riješiti je Intimnost nasuprot izolacije. Sredovječni odrasli pokušavaju uskladiti obitelj i karijeru. Stoga ih više zanima Generativnost naspram Stagnacije. Suočeni sa sve slabijim zdravljem i krajem života, stariji odrasli ljudi pokušavaju napraviti reviziju života i zabrinuti su za integritet ega.

U ranoj odrasloj dobi, pojedinci su usredotočeni na svoj identitet, koji se očituje kroz zadatke kao što su daljnje obrazovanje, početak karijere ili osnivanje obitelji. Postoji minimalna napetost uloga za pojedince tako rano u njihovim životima jer je manja vjerojatnost da će zasnovati obitelj, također često imaju poslove s nižim odgovornostima. Dakle, iako će mnogi radnici doživjeti sukob uloga, on vjerojatno neće biti na svom vrhuncu jer radnici još neće iskusiti puni raspon odgovornosti u svakoj domeni. Prelaskom u srednju odraslu dob, pojedinci preuzimaju više odgovornosti i u poslovnoj domeni i na području obitelji. Unatoč velikim očekivanjima i odgovornostima u svakoj ulozi, dostupno je relativno malo resursa, zbog čega posvećivanje više resursa jednoj ulozi znači da je manje resursa dostupno za druge uloge, odnosno radnici se u srednjoj odrasloj dobi vjerojatno suočavaju s pretjeranim radnim i neradnim zahtjevima i ograničenim osobnim resursima. Srednja životna dob, smatra se dijelom u životnom tijeku kada je sukob obiteljske i radne uloge uobičajen. Srednja dob je faza u kojoj

se zasnivanje obitelji i razvoj karijere najviše presijecaju, odnosno za zaposlene roditelje karakteristično je kombiniranje praktične, emocionalne i vremenski intenzivne brige o dojenčadi i djeci s izgradnjom i stabilizacijom karijere. Stoga roditelji s malom djecom i djecom školske dobi imaju tendenciju doživjeti veći sukob uloga u odnosu na roditelje starije djece. Iako je općeprihvaćeno da je sukob „na vrhuncu“ kod roditelja male djece, malo je studija istraživalo u kojoj se mjeri sukob uloga mijenja. Studije koje su uključivale roditelje pokazuju da se, u prosjeku, sukob obiteljske i radne uloge čini stabilnim tijekom vremena (Cooklin i sur., 2016). Naposljetku, u kasnoj životnoj dobi u mnogim slučajevima radnici rade u određenoj organizaciji ili zanimanju dulje vrijeme. Također, manje je vjerojatno da će radnici u starijoj dobi imati malu djecu, međutim veća je vjerojatnost za brigu o starijim osobama, roditeljima ili drugim članovima obitelji. U starijoj životnoj dobi odgovornosti u radnim i obiteljskim ulogama su niže, više resursa je dostupno, a vrijednosti koje mogu pomoći u suočavanju i upravljanju višestrukim zahtjevima su razvijenije, vjerojatnije je da će imati razvijenije odnose pune podrške, dok će im iskustvo i znanje, te integriranje životnih iskustava pomoći u pronalaženju ravnoteže između uloga (Huffman i sur., 2013). Prema Matthews i suradnicima (2010) na temelju pregleda literature ne čini se da postoji univerzalno prihvaćen način segmentiranja životnog tijeka. Međutim, u svrhu studije upotrijebili su perspektivu životnog razdoblja (Levinson, 1978.) i testirali model u tri odvojene dobne skupine koje uključuju sudionike u radnoj snazi u dobi od: 18-28 godina, 29-44 godine i 45 godina i više. Uspoređene dobne skupine otprilike odgovaraju kronološkim skupinama koje će vjerojatno imati neke zajedničke značajke u primarnim obiteljskim i karijernim zadacima s kojima se nose.

Kako navode Matthews i suradnici (2010) prethodna istraživanja sukoba između posla i obitelji i dobi daju malo smjernica o tome kako ti odnosi mogu varirati među dobnim skupinama. U prethodnim istraživanjima sukoba obiteljske i radne uloge utvrđen je negativan odnos između dobi i sukoba između posla i obitelji (Grzywacz i sur., 2002.), pozitivan odnos (npr. Burke i Greenglass, 1999) ili neka kombinacija odnosa ovisno o vrsti korištene mjere (Eagle i sur., 1997). Ovi dokazi upućuju na varijabilnost sukoba uloga tijekom vremena, pri čemu je sukob obiteljske i radne uloge kroničan problem za neke roditelje, te prolazan za druge. Pritom je važno uzeti u obzir razlike pojedinaca na poslovnom, odnosno obiteljskom planu. Jedna od važnih odrednica u prirodi doživljaja sukoba radne i obiteljske uloge u različitoj dobi je i način suočavanja sa stresom.

### 1.3. Suočavanje sa stresom

Osim karakteristika posla i obitelji, izraženost konflikta obiteljske i radne uloge ovisi i o karakteristikama samog pojedinca, te strategijama suočavanja sa stresom koje koristi (Čudina Obradović i Obradović, 2000). U literaturi su navedene brojne definicije pojma stres. Jedna od najpoznatijih, te općeprihvaćenih definicija je ona koju iznose Lazarus i Folkman (1984) koji su stres definirali kao odnos pojedinca i njegove okoline, odnosno osobina pojedinca, te karakteristika okoline. Definicija stresa obuhvaća događaje koji na bilo koji način ugrožavaju unutarnju ravnotežu pojedinca. Pri čemu je važno razlikovati intenzitet kojim događaji utječu na osobu.

Lazarus i Folkman (1984) prepoznali su dvije strategije suočavanja sa stresom, odnosno strategiju suočavanja usmjerenog na problem, te suočavanje usmjereno na emocije. Suočavanje usmjereno na problem uključuje napor kako bi se situaciju učinilo povoljnijom i kako bi se omogućilo uklanjanje izvora stresa. Pojedinaac pritom aktivno djeluje kako bi postigao zadovoljavajuće rješenje problema putem definiranja problema, pronalaženjem alternativnih rješenja te odabirom odgovarajuće strategije djelovanja (Lazarus i Folkman, 2004). Nadalje, suočavanje usmjereno na emocije uključuje održavanje emocionalne ravnoteže, pri čemu pojedinci usmjereni na emocije koriste kognitivne procese poput selektivne pažnje, usporedbe i fokusiranja na pozitivno u negativnim situacijama kako bi ublažili negativne emocije koje se javljaju. Prema Endler i suradnicima (1993) suočavanje usmjereno na problem može smanjiti negativne učinke stresa, dok korištenje strategija suočavanja usmjerenog na emocije može povećati rizik od njih. Endler i suradnici (1993) uvode i suočavanje izbjegavanjem kao treću strategiju suočavanja, za koje je karakteristično korištenje kognitivnih, emocionalnih ili bihevioralnih pokušaja kako bi se udaljili od stresora. Suočavanje se odnosi na misli i radnje koje ljudi koriste kako bi upravljali zahtjevima stresnih transakcija.

Lazarusov i Folkmanov (1984) transakcijski model stresa i suočavanja sugerira da dobne razlike u strategijama suočavanja mogu biti rezultat promjena u onome s čime se ljudi moraju nositi kako stare. Količina stresa pri tom može ovisiti o životnim ulogama koje se tijekom života mijenjaju, kao i o usklađenosti istih, te različitim životnim okolnostima. Mlade odrasle osobe uglavnom prijavljuju veće količine stresa, jedan od mogućih razloga je u tome što oni još uvijek razvijaju učinkovite strategije suočavanja sa stresom, tako je vjerojatnije da će u različitim stresnim ili izazvnim situacijama koristiti manje primjerene ili manje efikasne strategije suočavanja (Nieto i sur., 2020), nego osobe srednje odrasle dobi ili starije odrasle osobe. Također postoje dokazi da je rana odrasla dob kritično razdoblje za razvoj emocionalne

zrelosti i regulacije emocija, zbog čega je karakteristično korištenje strategija usmjerenih na emocije, te izbjegavanje. Zbog prethodno spomenutih potreba za prilagodbom, te kao posljedica emocionalne zrelosti i iskustva, pojedinci starije životne dobi uglavnom koriste učinkovitije strategije suočavanja, odnosno suočavanje usmjereno na problem. Prema Carver i Connor-Smith (2010) stil suočavanja uglavnom fokusiran na emocije kao odgovor na promjene u resursima suočavanja prisutan je tijekom cijelog životnog vijeka.

Istraživači su postavili teoriju da strategije suočavanja mogu utjecati na percipiranu razinu sukoba obiteljske i radne uloge pojedinca jer te osobine utječu na druge čimbenike povezane s konstruktom, kao što su upravljanje vremenom i razine energije. Drugim riječima, istraživači su postavili teoriju da će pojedinci suočeni s konkurentskim zahtjevima u više domena, tj. posao i obitelj, koji biraju učinkovite strategije za suočavanje s tim konkurentskim zahtjevima, iskusiti niže razine konflikta obiteljske i radne uloge, u odnosu na one koji biraju manje učinkovite strategije suočavanja (Baltes i sur., 2011). Prema Rahim (2019) suočavanje usmjereno na problem najučinkovitiji je oblik suočavanja s poslom i obitelji, nakon čega slijedi suočavanje usmjereno na emocije.

S obzirom na nekonzistentne nalaze istraživanja konflikta obiteljske i radne uloge kod različitih dobnih skupina, te uzimajući u obzir i dominantni cilj suočavanja sa stresom kao odrednicu doživljaja sukoba radne i obiteljske uloge, cilj ovog istraživanja bio je ispitati sukob obiteljske i radne uloge i stilove suočavanja sa stresom na uzorku građana Republike Hrvatske različitih dobnih skupina.

## **2. Cilj, problemi i hipoteze**

### **2.1. Cilj**

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati sukob obiteljske i radne uloge i stilove suočavanja sa stresom na uzorku građana Republike Hrvatske različitih dobnih skupina.

### **2.2. Problemi**

1. Ispitati razlikuju li se sudionici u sukobu obiteljske i radne uloge (sukob 'obitelj-rad' ili sukob 'rad-obitelj') s obzirom na dobnu skupinu, pri čemu su tri dobne skupine: rana

odrasla dob (od 18 do 28 godina), srednja odrasla dob (od 29 do 44 godina), te starija odrasla dob (od 45 do 63 godine).

2. Ispitati razlike u načinu suočavanja sa stresom (Suočavanje usmjereno na emocije, Suočavanje usmjereno na problem i Izbjegavanje) s obzirom na dobnu skupinu pri čemu su tri dobne skupine: rana odrasla dob (od 18 do 28 godina), srednja odrasla dob (od 29 do 44 godina), te starija odrasla dob (od 45 do 63 godine).
3. Ispitati povezanost sukoba obiteljske i radne uloge (sukob 'obitelj-rad' i sukob 'rad-obitelj') i stilova suočavanja sa stresom (Suočavanje usmjereno na emocije, Suočavanje usmjereno na problem i Izbjegavanje).

### 2.3. Hipoteze

**H1:** Za pretpostaviti je da će sukob 'obitelj-rad' i sukob 'rad-obitelj' biti veći kod skupine sudionika srednje odrasle životne dobi (29 do 44), u odnosu na skupinu rane odrasle životne dobi (18 do 28), te skupinu starije životne dobi (45 do 63), s obzirom da pojedinci srednje dobi preuzimaju više odgovornosti i u poslovnoj domeni i na području obitelji, dok je unatoč velikim očekivanjima i odgovornostima u svakoj ulozi dostupno relativno malo resursa (Huffman i sur., 2013).

**H2:** Za pretpostaviti je kako će strategija suočavanja izbjegavanjem biti najizraženija kod najmlađe skupine. Prema Nieto i suradnicima (2020), kod mlađih sudionika postoji prevalencija strategija izbjegavanja, koja se smanjuje s dobi. Zatim, za pretpostaviti je kako će strategija suočavanja usmjerenog na problem biti više zastupljena u skupini najstarije dobi u odnosu na skupinu srednje i mlađe odrasle dobi, dok se sudionici neće značajno razlikovati u korištenju strategije suočavanja usmjerenog na emocije. Naime, prema Carver i Connor-Smith (2010) stil suočavanja fokusiran na emocije kao odgovor na promjene u resursima suočavanja prisutan je tijekom cijelog životnog vijeka.

**H3:** Za pretpostaviti je kako će izbjegavanje kao dominantni stil suočavanja sa stresom biti pozitivno povezan sa sukobom 'rad-obitelj' i 'obitelj-rad', dok će sukob 'rad-obitelj' i 'obitelj-rad' i stilovi suočavanja usmjereni na emocije i problem biti negativno povezani.

### **3. Metodologija**

#### **3.1. Sudionici**

U istraživanju je sudjelovalo 334 sudionika u rasponu dobi od 19 godina do 63 godine, koji su zaposleni, odnosno u radnom odnosu. Od ukupnog broja, 77 sudionika je izvijestilo kako je slobodno, 240 sudionika je izvijestilo kako je u partnerskom odnosu, 12 sudionika da je razvedeno, te 4 sudionika kako su udovac/udovica. 203 sudionika izvijestila su kako imaju djecu, dok je prosječni broj djece bio 2. Nadalje, 115 sudionika je izvijestilo kako njihov posao uključuje prekovremeni rad, pri čemu je prosječni broj prekovremenih sati na tjednoj bazi bio 7. Također, 157 sudionika je izvijestilo kako barem povremeno nose dio posla za odraditi kod kuće, dok je 70 sudionika izvijestilo kako je to često ili uvijek. Nadalje, 172 sudionika izvijestila su kako su kućanski poslovi uglavnom ili u cijelosti njihov posao, 136 ih dijeli poslove ravnopravno s partnerom, dok su kod ostalih kućanski poslovi uglavnom ili u cijelosti posao njihovih partnera. Sudionici su prema životnoj dobi podijeljeni u 3 skupine prema istraživanju Matthews i suradnika (2010), odnosno rana odrasla dob (18 do 28 godina), srednja odrasla dob (29 do 44 godina) i starija odrasla dob (45 i stariji godina). Pri čemu je broj sudionika u prvoj skupini bio 101, broj sudionika u drugoj skupini bio je 126, dok je broj sudionika u trećoj skupini bio 107.

#### **3.2. Mjerni instrumenti**

##### **Sociodemografski podaci**

U svrhu prikupljanja općih podataka o sudionicima istraživanja, na početku mjernog instrumenta postavljeno je niz pitanja vezana za: spol, dob, stupanj obrazovanja. Nadalje, uključena su pitanja vezana za karakteristike posla kao: radno mjesto, radni staž ukupno, te radni staž na trenutnom radnom mjestu, broj radnih sati na tjednoj bazi, te pitanja vezana za prekovremeni rad. Zatim su uključena pitanja vezana za obiteljsku situaciju kao što su; pitanja o partnerskom statusu, djeci, ukoliko sudionici imaju djecu i informacija o broju djece i njihovoj dobi, imaju li unuka, te osnovna pitanja o zaduženjima vezanim za kućanske poslove i brigu o djeci i unucima.



## Skala konflikta radne i obiteljske uloge

Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996) sastavljena je od ukupno 12 čestica, odnosno dvije subskale od 6 čestica različitih po smjeru djelovanja. Pri tom se prvom subskalom ispituje ometajući utjecaj posla na obiteljski život, odnosno konflikt 'rad-obitelj', primjerice „Zahtjevi i odgovornosti koje uključuje moj posao negativno utječu na kvalitetu mog odnosa s mojom obitelji“, dok se drugom subskalom ispituje ometajući utjecaj obitelji na posao, odnosno konflikt 'obitelj-rad', primjerice „Ono što želim obaviti na poslu ne uspijem obaviti zbog zahtjeva moje obitelji ili bračnog partnera“. Pri tom se uzimaju u obzir vremenski zahtjevi i naprezanje ili umor kao uzrok konflikta (Šimunić i sur., 2014). „Sudionici odgovaraju izražavajući stupanj slaganja s pojedinom tvrdnjom na skali od 7 stupnjeva, na kojoj 1 označava „uopće se ne slažem“, dok 7 označava „u potpunosti se slažem“. Zatim se ukupni rezultat po subskalama dobiva izračunavanjem prosječne procjene na pripadajućim česticama, pri tom veći rezultat odražava veći stupanj konflikta 'rad-obitelj' i konflikta 'obitelj-rad'“ (Šimunić i sur., 2014, str. 16).

Cronbach alpha koeficijent u ovom istraživanju za pouzdanost skale 'rad-obitelj' iznosio je .75, dok je Cronbach alpha koeficijent za subskalnu 'obitelj-rad' iznosio .87.

## Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS)

Prema Sorić (2002) Endler i Parker konstruirali su *Coping Inventory for Stressful Situations* (CISS) pokušavajući napraviti pouzdanu i valjanu multidimenzionalnu mjeru suočavanja. „Pri tome su se odlučili za tzv. interindividualni pristup, odnosno, nastojali su razviti mjeru stilova suočavanja kao stabilnih karakteristika ličnosti“ (Sorić, 2002, str. 154). U početnoj fazi primjenjem je upitnik od 70 čestica na uzorku srednjoškolaca, a zatim studenata i odraslih osoba, u kojem je obuhvaćen širok raspon mogućih načina suočavanja sa stresom. Nakon provedbe analiza formiran je upitnik od 48 tvrdnji grupiranih u tri subskale od kojih se svaka sastoji od 16 tvrdnji, odnosno: Suočavanje usmjereno na emocije, Suočavanje usmjereno na zadatak (problem) i Izbjegavanje. Iako se subskala Izbjegavanja sastoji od dvije subskale odnosno: Distrakcije i Socijalne diverzije. Zadatak sudionika je procijeniti koliko koriste određene tipove aktivnosti prilikom suočavanja sa stresnim situacijama na skali od 5 stupnjeva (1-uopće ne do 5-u potpunosti da). Na temelju navedenog, formirane su četiri subskale kojima se mjere stilovi suočavanja: suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije, distrakcija i socijalna diverzija. „Međutim, Endler i Parker zbog

relativno visoke i značajne povezanosti između rezultata na subskalama distrakcija i socijalna diverzija, subskale tretiraju kao jednu kojom se mjeri strategija suočavanja izbjegavanjem“ (Sorić, 2002, str. 154).

Koeficijenti unutarnje pouzdanosti tipa Cronbach alpha iznosili su za subskalu suočavanja usmjerenog na problem .84, za subskalu suočavanja usmjerenog na emocije .83, te izbjegavanja .79.

### **3.3. Postupak**

Nakon što je provedba istraživanja odobrena od strane Etičkog povjerenstva Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru, sudionicima je poslana poveznica za upitnik koji su ispunjavali online, putem Google Formsa. Poveznica je podijeljena u različitim *WhatsApp* grupama, te su sudionici prikupljeni tehnikom „snježne grude“. Nakon što su sudionici pristupili poveznici, prvo su im navedene kratke upute, odnosno što se od njih očekuje, zahtjevi upitnika koji trebaju ispuniti, te svrha istoga, pri čemu im je naglašeno da je ispunjavanje upitnika u potpunosti anonimno te dobrovoljno, te da su slobodni u svakom trenutku odustati od ispunjavanja upitnika. Naposljetku, dostupni su podaci provoditelja istraživanja kako bi im bilo omogućeno da u slučaju bilo kakvih nejasnoća ili u slučaju zanimanja za rezultate kontaktiraju provoditelja upitnika kako bi im se sve nedoumice dodatno pojasnile.

## **4. Rezultati**

U istraživanju je sudjelovalo 334 sudionika. U svrhu odgovora na istraživačke probleme korišten je program TIBCO Statistica 14.0.0.15, a prije provođenja statističke analize, izračunati su deskriptivni podaci ( $M$ ,  $SD$ , raspon, asimetričnost i kurtičnost) za sukob obiteljske i radne uloge, odnosno sukob ‘obitelj-rad’ i sukob ‘rad-obitelj’. Također, navedene su prosječne vrijednosti za rezultate samoprocjene na skali suočavanja sa stresnim situacijama, odnosno subskalama: suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije i izbjegavanje. Dobiveni deskriptivni podaci prikazani su na ukupnom uzorku i za prethodno navedene dobne skupine, pri čemu se dobna skupina 1 odnosi na sudionike u dobi od 19 do 28 godina, dobna skupina 2 odnosi se na sudionike u dobi od 29 do 45 godina, te dobna skupina 3 se odnosi na sudionike u dobi od 46 do 63 godine. Podaci su prikazani u Tablici 1.

*Tablica 1* Prikaz deskriptivnih podataka (M, SD) mjerenih varijabli za sukob obiteljske i radne uloge, odnosno sukob 'obitelj-rad', sukob 'rad-obitelj', te za rezultate samoprocjene na skali suočavanja sa stresnim situacijama, odnosno subskalama: suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije i izbjegavanje na ukupnom uzorku, te kod različitih dobnih skupina (1- od 19 do 28 godina, 2- od 29 do 45 godina, 3- od 46 do 63 godine)

	<b>Dobna skupina</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Asimetričnost</b>	<b>Kurtičnost</b>
<b>Sukob 'rad-obitelj'</b>	Ukupno	334	3,27	0,98	0,46	0,17
<b>Sukob 'rad-obitelj'</b>	1	101	3,28	1,06	0,10	-0,09
<b>Sukob 'rad- obitelj'</b>	2	126	3,32	1,33	0,29	-0,39
<b>Sukob 'rad-obitelj'</b>	3	107	3,30	1,15	0,16	-0,20
<b>Sukob 'obitelj-rad'</b>	Ukupno	334	1,81	1,02	1,51	1,73
<b>Sukob 'obitelj-rad'</b>	1	101	2,00	1,11	0,97	-0,50
<b>Sukob 'obitelj-rad'</b>	2	126	1,71	0,94	1,85	3,76
<b>Sukob 'obitelj-rad'</b>	3	107	1,76	0,99	1,84	3,42
<b>Usmjereno na emocije</b>	Ukupno	334	45,11	9,80	-0,02	-0,20
<b>Usmjereno na emocije</b>	1	101	44,62	9,01	0,27	-0,32
<b>Usmjereno na emocije</b>	2	126	44,75	9,75	-0,17	-0,13
<b>Usmjereno na emocije</b>	3	107	45,98	10,58	-0,09	-0,19
<b>Usmjereno na problem</b>	Ukupno	334	59,66	8,63	-0,34	0,41
<b>Usmjereno na problem</b>	1	101	59,81	8,00	0,25	-0,26
<b>Usmjereno na problem</b>	2	126	60,63	8,58	-0,33	0,32

<b>Usmjereno na problem</b>	3	107	58,38	9,18	-0,67	0,64
<b>Izbjegavanje</b>	Ukupno	334	47,49	10,73	0,01	-0,28
<b>Izbjegavanje</b>	1	101	50,32	11,17	-0,29	-0,42
<b>Izbjegavanje</b>	2	126	47,30	9,81	0,18	-0,14
<b>Izbjegavanje</b>	3	107	45,03	10,81	0,09	0,03

Zatim, kako bi se utvrdila razlika u sukobu ‘obitelj-rad’, te sukobu ‘rad-obitelj’ na različitim dobnim skupinama (rana, srednja i starija odrasla dob) prvo je proveden Leveneov test homogenosti varijance, rezultati su prikazani u *Tablici 2*.

*Tablica 2* Prikaz rezultata Leveneovog testa kojim se ispitala homogenost varijance rezultata na skali sukoba radne i obiteljske uloge različitih dobi skupina

	<b>Levene F</b>	<b>p</b>
<b>Sukob obitelj-rad kod dobnih skupina</b>	3,41	,034
<b>Sukob rad-obitelj kod dobnih skupina</b>	3,67	,026

S obzirom da nije zadovoljen uvjet homogenosti varijance ( $p < .05$ ; *Tablica 2*), kako bi se utvrdila razlika u sukobu s obzirom na dobnu skupinu korištena je analiza varijance za nezavisne uzorke uz Welchovu korekciju. Rezultati su prikazani u *Tablici 3*.

*Tablica 3* Prikaz rezultata analiza varijance (ANOVA) za nezavisne uzorke kojim se ispitala razliku u sukobu ‘obitelj-rad’ i sukobu ‘rad-obitelj’ na različitim dobnim skupinama (rana, srednja, i starija odrasla dob) uz Welch korekciju.

	<i>Df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Welch F	Welch p
<b>Sukob rad- obitelj</b>	2	0,03	,966	0,03	,966
<b>Sukob obitelj-rad</b>	2	2,51	,083	2,28	,105

Nije utvrđena statistički značajna razlika u sukobu ‘rad-obitelj’ ili sukobu ‘obitelj-rad’ između različitih dobnih skupina (rana, srednja, i starija odrasla dob) (*Tablica 3*).

Zatim, u svrhu odgovora na drugi problem, odnosno kako bi se utvrdila razlika u načinima suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) ovisno o dobnim skupinama, prvo je proveden Leveneov test homogenosti varijance, a rezultati su prikazani u *Tablici 4*.

*Tablica 4.* Prikaz rezultata Leveneovog testa kojim se ispitala homogenost varijance rezultata na skali različitih načina suočavanja sa stresom različitih dobnih skupina

	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Suočavanje usmjereno na emocije</b>	1,78	,171
<b>Suočavanje usmjereno na problem</b>	0,38	,682
<b>Izbjegavanje</b>	1,48	,228

Obzirom da je zadovoljen uvjet homogenosti varijance ( $p > .05$ ; *Tablica 4*), kako bi se utvrdila kako bi se utvrdila razlika u načinima suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) ovisno o dobnim skupinama (rana, srednja, i starija odrasla dob), izračunata je analiza varijance za nezavisne uzorke. Rezultati su prikazani u *Tablici 5*.

*Tablica 5* Prikaz rezultata analize varijance za nezavisne uzorke kojim se ispitala razlika načina suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) na različitim dobnim skupinama (rana, srednja, i starija odrasla dob) ( $N=334$ )

<b>Zavisna varijabla</b>	<b><i>SS</i></b>	<b><i>Df</i></b>	<b><i>MS</i></b>	<b><i>F</i></b>	<b><i>p</i></b>
<b>Suočavanje usmjereno na emocije</b>	674019,5	1	674019,5	7000,54	,000
	121,1	2	60,5	0,629	,534
	31869,0	331	96,3		
<b>Suočavanje usmjereno na problem</b>	1176464	1	1176464	15880,06	,000
	297	2	148	2,00	,137
	24522	331	74		
<b>Izbjegavanje</b>	748548,5	1	748548,5	6715,84	,000
	1460,1	2	730,1	6,550	,002
	36893,3	331	111,5		

Nije utvrđena statistički značajna razlika u suočavanju usmjerenom na emocije ili u suočavanju usmjerenom na problem s obzirom na dobnu skupinu (rana, srednja, i starija odrasla dob) (*Tablica 5*). Međutim, utvrđena je statistički značajna razlika u strategijama suočavanja izbjegavanjem kod različitih dobnih skupina (rana, srednja, i starija odrasla dob), kako bi se ispitala priroda razlika, provedena je post-hoc analiza. Rezultati su prikazani u *Tablici 6*.

*Tablica 6.* Prikaz rezultata post-hoc analize uz Bonferroni korekciju za ispitivanje razlika u strategiji suočavanja izbjegavanjem kod različitih dobnih skupina (rana-1, srednja-2, i starija odrasla dob-3) ( $N=334$ )

	<b><i>P</i></b>
<b>Usporedba skupina 1-2</b>	,100
<b>Usporedba skupina 1-3</b>	,001
<b>Usporedba skupina 2-3</b>	,307

Utvrđena je statistički značajna razlika između strategije suočavanja izbjegavanjem između skupine najmlađe dobi, te skupine najstarije dobi, pri čemu je strategija izbjegavanja češća kod skupine najmlađe dobi (*Tablica 6*). Nije utvrđena statistički značajna razlika u korištenju strategije izbjegavanja između skupine najmlađe dobi i srednje dobi ili između skupine srednje i najstarije dobi (*Tablica 6*).

Naposljetku, kako bi se utvrdila povezanost sukoba ‘obitelj-rad’ i sukoba ‘rad-obitelj’ i dominantnog načina suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije, rezultati su prikazani u *Tablici 7*.

*Tablica 7.* Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije za ispitivanje povezanosti sukoba obiteljske i radne uloge, odnosno sukoba ‘obitelj-rad’ i ‘rad-obitelj’ i dominantnog stila suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) ( $N=334$ )

	<b>Suočavanje usmjereno na emocije</b>	<b>Suočavanje usmjereno na problem</b>	<b>Izbjegavanje</b>
<b>Sukob rad – obitelj</b>	,283*	-,064	,044
<b>Sukob obitelj - rad</b>	,228**	-,075	,167**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Utvrđena je statistički značajna pozitivna povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ ili sukoba ‘rad-obitelj’ i suočavanja usmjereno na emocije, pri čemu je suočavanje usmjereno na emocije zastupljenije što je veći percipirani sukob ‘obitelj-rad’ ili sukob ‘rad-obitelj’. Također je utvrđena i povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i izbjegavanja, pri čemu je izbjegavanje veće što je veći percipirani sukob ‘obitelj-rad’, dok povezanost između sukoba ‘rad-obitelj’ i izbjegavanja nije utvrđena. Nije utvrđena ni povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ ili sukoba ‘rad-obitelj’ i suočavanja usmjereno na problem (*Tablica 7*).

Zatim, kako bi se dodatno provjerile analizirane povezanosti, za pojedine dobne skupine su izračunati Pearsonovi koeficijenti korelacije za povezanost sukoba ‘obitelj-rad’ i sukoba ‘rad-obitelj’ s jedne strane i dominantnog načina suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) s druge strane. Rezultati su prikazani u *Tablici 8*.

*Tablica 8.* Prikaz rezultata Pearsonovih koeficijenata korelacije za ispitivanje povezanosti sukoba ‘obitelj-rad’ i ‘rad-obitelj’ i dominantnog stila suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na emocije, suočavanje usmjereno na problem i izbjegavanje) za zasebne dobne skupine (rana-1, srednja-2, i starija odrasla dob-3) ( $N=334$ )

	Dobna skupina	Suočavanje usmjereno na emocije	Suočavanje usmjereno na problem	Izbjegavanje
Sukob rad -obitelj	3	,229*	-,053	-,005
Sukob rad -obitelj	2	,344**	-,138	,120
Sukob rad -obitelj	1	,262**	,041	,017
Sukob obitelj- rad	3	,207*	-,228*	,013
Sukob obitelj- rad	2	,243**	-,060	,115
Sukob obitelj- rad	1	,256*	,071	,314**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Utvrđena je statistički značajna povezanost između sukoba ‘rad-obitelj’ i suočavanja usmjerenog na emocije za sve dobne skupine (ranu, srednju i stariju odraslu dob), pri čemu je sukob rad-obitelj veći što je kod sudionika izraženije suočavanje usmjereno na emocije (*Tablica 8*). Povezanost između sukoba ‘rad-obitelj’ i suočavanja usmjerenog na problem i izbjegavanja kao načina suočavanja sa stresom nije utvrđeno ni na jednoj dobnoj skupini (*Tablica 8*).

Utvrđena je statistički značajna povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i suočavanja usmjerenog na emocije kod svih dobnih skupina (rane, srednje i starije odrasle dobi), pri čemu je sukob obiteljske i radne uloge veći što je kod sudionika češće suočavanje sa stresom usmjerenim na emocije. Utvrđena je statistički značajna povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i suočavanja usmjerenog na problem kod najstarije skupine, pri čemu je sukob obiteljske i radne uloge manji što je kod sudionika češća strategija suočavanja sa stresom usmjerena na



problem, dok povezanost nije utvrđena za skupinu sudionika srednje i mlađe dobi. Također, utvrđena je statistički značajna povezanost između sukoba 'obitelj-rad' i izbjegavanja kod najmlađe dobne skupine, dok povezanost nije utvrđena kod skupine sudionika srednje i starije odrasle dobi (*Tablica 8*).

## 5. Rasprava

U svrhu odgovora na prvi istraživački problem, pretpostavljeno je da će sukob obiteljske i radne uloge biti najveći kod skupine sudionika srednje odrasle životne dobi (29 do 44), u odnosu na skupinu rane odrasle dobi (18 do 28), te skupinu starije životne dobi (45 do 60). Navedena hipoteza pretpostavljena je na temelju istraživanja Baltes i Baltes (1990) koji su razvili teoriju životnog vijeka koja pruža okvir za razumijevanje zašto se sukob obiteljske i radne uloge mijenja tijekom života pojedinca. U ranoj odrasloj dobi, pojedinci su uglavnom usredotočeni na svoj identitet, koji se očituje kroz zadatke kao što su daljnje obrazovanje, početak karijere ili osnivanje obitelji, često su zaposleni na poslovima s nižim odgovornostima, te postoji minimalna napetost uloga za pojedince tako rano u njihovim životima jer je manja vjerojatnost da će zasnovati obitelj. Stoga, iako će mnogi radnici još i u ranoj odrasloj dobi doživjeti sukob obiteljske i radne uloge, on vjerojatno neće biti toliko izražen jer radnici još neće iskusiti puni raspon odgovornosti u svakoj domeni, bilo obiteljskoj ili poslovnoj. Međutim, prelaskom u srednju odraslu dob, odnosno fazu osnivanja, pojedinci počinju preuzimati više odgovornosti i na poslovnom i na obiteljskom planu. Radnici imaju sve veći broj obaveza povezanih s poslom, dok će se i obveze unutar obiteljskog života vjerojatno povećati, pri čemu roditeljstvo također nosi jedinstvene izazove. No, unatoč velikim očekivanjima i odgovornostima u svakoj ulozi, dostupno je relativno malo resursa u usporedbi s kasnijim godinama, a vrijednosti koje bi mogle pomoći u suočavanju i upravljanju ovim zahtjevima uloge još nisu razvijene. Stoga se radnici u srednjoj odrasloj dobi suočavaju s radnim i neradnim zahtjevima i ograničenim osobnim resursima što bi moglo povećati sukob obiteljske i radne uloge. Dok su u starijoj odrasloj dobi u mnogim slučajevima, radnici na početku ove faze karijere bili u organizaciji ili zanimanju dulje vrijeme,iskusni su i imaju višestruke odgovornosti. Produljeni staž i iskustvo mogu pružiti resurse kao što su znanje i poznavanje postupaka, koji uvelike mogu olakšati radne zadatke. Također je manje vjerojatno da će radnici u ovoj dobi imati malu djecu kod kuće i vjerojatnije je da će imati razvijenije odnose pune

podrške (Moore, 2001). Stoga, iako se očekuje umjeren sukob obiteljske i radne uloge, sposobnost boljeg upravljanja odgovornostima na poslu i kod kuće može smanjiti očekivani sukob. Konačno, u kasnijim fazama faze održavanja, ljudi počinju integrirati svoja životna iskustva (Erikson, 1982), a obitelj i slobodno vrijeme postaju istaknutiji. Tijekom tog vremena, ciljevi se mijenjaju kako bi se manje usredotočili na posao, a više na osobne čimbenike. Odgovornosti u radnim i obiteljskim ulogama su niže, više resursa je dostupno, a vrijednosti koje mogu pomoći u suočavanju i upravljanju višestrukim zahtjevima su razvijenije. Kao takvi, manje je vjerojatno da će radnici u kasnoj odrasloj dobi doživjeti visok sukob obiteljske i radne uloge (Banerjee, 2011).

Iako je na temelju navedenih rezultata istraživanja pretpostavljena razlika u doživljavanju sukoba obiteljske i radne uloge s dobi, dobne skupine nisu se razlikovale u iskazanom stupnju sukoba 'obitelj-rad' ili stupnju sukoba 'rad-obitelj'. Prema istraživanju Allen i Finklestein (2014) također nije bilo dokaza koji bi upućivali na to da je dob činila razliku u sukobu obiteljske i radne uloge. Utvrđena je samo negativna povezanost između dobi i sukoba obiteljske i radne uloge za one unutar faze praznog gnijezda što sugerira da nakon što nema djece u kući, sukob obiteljske i radne uloge opada nakon 55. godine života. Međutim, kako je u istraživanju broj sudionika starijih od 55 godina bio znatno manji nego u ostalim skupinama moguće je kako je to jedan od razloga za utvrđene rezultate, odnosno što očekivana razlika nije utvrđena. Unatoč očekivanjima, povezanost dobi i sukoba obiteljske i radne uloge nije utvrđena ni u istraživanju Janković i suradnika (2012). Buonocore i suradnici (2015) također nisu utvrdili značajne razlike među radnicima različitih generacija. U svom istraživanju utvrdili su kako mlađi radnici zapravo ne pokazuju značajne varijacije u skupu svojih preferencija i ponašanja u usporedbi s drugim generacijama, te kada se te razlike i pojave, one su uglavnom posljedica prisutnosti različitih kontekstualnih čimbenika. Prema podacima iz istraživanja, čak su 172 sudionika različite dobi izvijestila kako su kućanski poslovi u potpunosti njihova briga, pored poslovnih obaveza, moguće je i kako se skupine nisu razlikovale u doživljenom sukobu jer je podjednako prisutan u svim životnim razdobljima, kao posljedica različitih faktora, posredovan promjenama karakterističnim za određenu dob, ali i određenu generaciju. Nadalje, na utvrđene rezultate mogli su utjecati i nedostaci istraživanja, obzirom da su rezultati prikupljeni online upitnikom, na koncentraciju i iskrenost odgovaranja nije se moglo utjecati, dok je tehnika prikupljanja sudionika tehnikom „snježne grude“ mogla utjecati na reprezentativnost rezultata. Kao što je prethodno navedeno, sukob obiteljske i radne uloge povezan je s nizom faktora, kao što su karakteristike posla, broj djece, spol, podrška na poslu i u obitelji, itd. Sukladno tome, svaki pojedinac suočava se sa specifičnim karakteristikama posla i obitelji koje su analizirane

samo na grupnoj razini. Također važno je napomenuti i kako nisu svi sudionici imali djecu, te kako nisu kontrolirani zahtjevi obiteljske i radne uloge.

Prema Eriksonovoj psihosocijalnoj teoriji (Erikson, 1982), mladi, sredovječni i stariji ljudi u svakom životnom razdoblju susreću se s različitim životnim događajima. Na primjer, mlade odrasle osobe traže intimne partnere i ostvaruju svoje karijere, dok sredovječni odrasli pokušavaju uskladiti obitelj i karijeru. Suočeni sa sve slabijim zdravljem i krajem života, stariji odrasli ljudi pokušavaju napraviti reviziju života i zabrinuti su za integritet ega. Vrste stresora s kojima se suočavaju starije odrasle osobe često se razlikuju od onih s kojima se suočavaju osobe srednje i mlađe dobi. Primjerice, vjerojatnije da će se starije odrasle osobe brinuti za roditelje, supružnike i braću i sestre, nositi se s kroničnim zdravstvenim problemima i brinuti za svoju djecu i unuke. Međutim, ljudi različite dobi razlikuju se i u korištenju strategije koje primjenjuju prilikom suočavanja sa stresnim situacijama. Prema Rahim (2019) najučinkovitija strategija suočavanja je suočavanje usmjereno na problem, zatim slijedi suočavanje usmjereno na emocije, te naposljetku izbjegavanje. S obzirom da mlade odrasle osobe još uvijek razvijaju učinkovite strategije suočavanja što može biti jedan od razloga zašto obično prijavljuju više razine stresa nego osobe srednje ili starije dobi, vjerojatnije je da će koristiti manje primjerene ili manje efikasne strategije suočavanja, nego starije odrasle osobe, primjerice u istraživanju Nieto i sur (2020) utvrđeno je kako je za osobe mlađe životne dobi karakterističan stil suočavanja izbjegavanjem. Jedan od razloga može biti i to što je mlada odrasla dob kritično razdoblje za razvoj emocionalne zrelosti i regulacije emocija (Zimmermann i Iwanski, 2014, prema Aldwin i sur., 2021), te autori poput Carvera i Connor Smitha (2010) sugeriraju kako ljudi starenjem stječu veće sposobnosti regulacije emocija i korištenja efikasnih strategija. U skladu s ovim nalazima, strategije uspješnog suočavanja sa stresnim situacijama povećavaju se s dobi. Na temelju navedenih rezultata pretpostavljeno je kako će strategija suočavanja usmjerenog na problem biti najizraženija kod najmlađe skupine. Zatim, pretpostavljeno je kako će strategija suočavanja usmjerenog na problem biti više zastupljena u skupini najstarije dobi, u odnosu na skupinu srednje i mlađe odrasle dobi, dok se sudionici neće značajno razlikovati u korištenju strategije suočavanja usmjerenog na emocije. Statističkom obradom podataka, utvrđena je razlika u izbjegavanju između skupina najmlađe i najstarije dobi. Prema istraživanju Nieto i suradnika (2020) nalazi pokazuju da kod mlađih sudionika postoji prevalencija strategija izbjegavanja, koja se smanjuje s dobi. Rezultati istraživanja u skladu su s rezultatima Aldwina (1991.) i Aldwina i suradnika (1996), koji navode kako je razlog korištenja neefikasnih strategija u mlađoj dobi u tome što pojedinci još nisu razvili potrebne vještine emocionalne regulacije. Carver i Connor-Smith (2010) otkrili su kako je stil suočavanja uglavnom fokusiran

na emocije kao odgovor na promjene u resursima suočavanja prisutan tijekom životnog vijeka, što je utvrđeno i u ovom istraživanju, odnosno utvrđena je povezanost sukoba obiteljske i radne uloge i suočavanja usmjerenog na emocije kod svih dobnih skupina. Iako nije utvrđena razlika u suočavanju usmjerenom na emocije i suočavanju usmjerenom na problem, moguće je kako sudionici jednako uspješno i jednako često primjenjuju efikasnije strategije u različitim dobnim skupinama, dok učestalost manje efikasnih strategija, kao što je izbjegavanje, postaju sve manje zastupljene kako pojedinci stare. Povećanje kognitivne i emocionalne složenosti s godinama utječe na način na koji starije osobe procjenjuju i nose se sa stresom. Također, moguće je kako mlađi pojedinci usvajaju procesom socijalizacije primjerene obrasce ponašanja, odnosno postoji vjerojatnost da će usvojiti slične obrasce ponašanja kao radnici prethodnih generacija.

Nastavno, izloženost stresu i kako se s njime nositi glavni je čimbenik koji utječe ne samo na zdravlje i dobrobit, već i na razvoj u odrasloj dobi. Istraživači su teoretizirali da osobnost pojedinca i njegove strategije, odnosno načini suočavanja sa stresom mogu utjecati na druge čimbenike povezane sa sukobom kao što su upravljanje vremenom ili razine energije, drugim riječima, istraživači su teoretizirali da bi trebali utjecati na to kako se pojedinci ponašaju kada su suočeni s konkurentskim zahtjevima radnih i obiteljskih uloga, a zauzvrat utječu na doživljene razine sukoba. Ako se pojedinac uspješno nosi, njegov ili njezin percipirani sukob 'posao-obitelj' trebao bi biti manji jer je sukob „pod kontrolom“. Slično tome, za očekivati je da će percipirani sukob biti najveći tj. najistaknutiji kod onih koji neučinkovito upravljaju sukobom između posla i obitelji. Stil suočavanja s izbjegavanjem povezan je s višom percepcijom sukoba (Rotondo, 2003). U istraživanju je utvrđena statistički značajna povezanost između sukoba 'obitelj-rad' ili sukoba 'rad-obitelj' i suočavanja usmjerenog na emocije, te povezanost između sukoba 'obitelj-rad' i izbjegavanja, dok povezanost između sukoba 'rad-obitelj' i izbjegavanja nije utvrđena. Također, nije utvrđena ni povezanost između 'obitelj-rad' ili sukoba 'rad-obitelj' i suočavanja usmjerenog na problem. Suočavanje usmjereno na emocije značajno je povezano sa percipiranim sukobom obiteljske i radne uloge, što je u skladu s istraživanjem Petrač (2020). Naime, čak 251 sudionik ovog istraživanja je bila žena, te je nalaz kako je suočavanje usmjereno na emocije značajno povezano s percipiranim sukobom obiteljske i radne uloge u skladu s istraživanjem Billings i Moos (1980) prema Petrač (2020), odnosno njihovim nalazom kako žene u odnosu na muškarce češće koriste strategije suočavanja usmjerenog na emocije te suočavanje izbjegavanjem, pri čemu najčešće koriste strategije kao što su izražavanje emocija, izbjegavanje situacije i traženja socijalne podrške (Billings i Moos, 1980). Utvrđeno je kako su sukob 'obitelj-rad' i 'rad-obitelj' povezani sa suočavanjem usmjerenim na emocije u svim dobnim skupinama. Ovi nalazi u skladu su s istraživanjem

Carver i Connor-Smith (2010). prema kojem je strategija suočavanja usmjerenog na emocije prisutna u svim dobnim skupinama, pri čemu su sudionici sa strategijom suočavanja usmjerenog na emocije bili manje učinkoviti u upravljanju stresorima povezanim sa poslom i obitelji (Bhagat i sur., 1995, prema Rotondo i sur., 2003). Nadalje, utvrđena je povezanost između sukoba 'obitelj-rad' i izbjegavanja, a detaljnijom analizom, utvrđena je ova povezanost samo kod najmlađe dobne skupine, što je u skladu s prethodno navedenim nalazima istraživanja koja izvještavaju o češćem korištenju strategija izbjegavanja kod sudionika mlađe dobi (Nieto i sur., 2020). Povezanost između sukoba 'rad-obitelj' i izbjegavanja nije utvrđena, pri čemu je važno napomenuti kako su sudionici u svim životnim skupinama niže izvještavali o sukobu 'obitelj-rad' u odnosu na sukob 'rad-obitelj' ( $t=21,82$ ,  $df=333$ ,  $p=,000$ ), navedeni rezultati u skladu su s nalazom Aycan (2008) koja je u svom istraživanju na ispitanicima različitih kultura utvrdila kako je ometajući utjecaj posla na obiteljske obaveze veći od ometajućeg utjecaja obitelji na posao. Moguće je kako se ne može 'izbjegavati' ova vrsta sukoba kao što se primjerice može izbjeći sukob 'obitelj-rad'. S obzirom na veće vrednovanje institucije obitelji, ometanja iz obitelji ne percipiraju se takvima, a i propusnije su granice obiteljskog života u odnosu na poslovni. Dok prema Rantanen i suradnicima (2011) suočavanje usmjerenog na problem nije značajno povezano sa sukobom 'posao-obitelj', odnosno, suočavanje usmjerenog na problem vjerojatno nije pomoglo, niti je bilo štetno u situaciji sukoba između posla i obitelji. Kako navode u svom istraživanju, strategija suočavanja usmjerenog na problem ne funkcionira dobro u situacijama koje se ne mogu kontrolirati, što je primjenjivo i na sukob 'posao-obitelj'. Ipak, u istraživanju je utvrđena povezanost suočavanja usmjerenog na problem i sukoba 'obitelj-rad' za najstariju dobnu skupinu, pri čemu je sukob manji uz češću strategiju suočavanja usmjerenog na problem. U istraživanju Trouillet i suradnika (2011) utvrđeno je kako se upotreba strategije suočavanja usmjerenog na problem povećava s dobi, te je moguće je kako je korištenje učinkovitijih strategija kod najstarije dobne skupine, odnosno podnošenje koraka potrebnih za suočavanje s obiteljskim problemima ili zahtjevima povezano s manjim percipiranim sukobom.

## **5.1. Ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja**

Jedan od glavnih nedostataka ovog istraživanja bio je korištenje prigodnog uzorka, odnosno tehnika pronalaska sudionika putem tzv. "snježne grude", za koju je karakteristična mogućnost pristranosti uzorka pojedinaca koji pristupaju samom istraživanju, čime je zatim ograničena mogućnost generalizacije nalaza istraživanja na opću populaciju. Nadalje, nedostaci

su vezani uz zastupljenost dobnih skupina u uzorku, s obzirom da je broj sudionika u dobi starijoj od 50 godina znatno manji, tako je primjerice tek 11 sudionika izvijestilo kako imaju unuke, moguće je da nisu zahvaćeni brojni značajni faktori i obaveze koji mogu utjecati na percipirani sukob obiteljske i radne uloge, te očekivane promjene s dobi. Moguće je i kako sudionici u najstarijoj dobnj skupini nisu imali potrebna znanja kako bi pristupili Google obrascu. Također, moguće je kako oni sudionici koji imaju više obaveza na obiteljskom ili radnom planu nisu imali dovoljno vremena za ispunjavanje upitnika. Važno je napomenuti kao jedan od nedostataka i značajno veći broj žena u uzorku, pri čemu je broj muških sudionika bio tek 82, a u brojnim istraživanjima utvrđene su razlike u doživljavanju sukoba obiteljske i radne uloge s obzirom na spol, stoga se u budućim istraživanjima preporuča uključiti veći broj muškaraca u uzorak kako bi rezultati bili reprezentativniji za opću populaciju. Nedostaci istraživanja proizlaze i iz online upitnika, odnosno načina odgovaranja i manjka mogućnosti kontrole okruženja ili sudionika, njihove pažnje, te njihovog stvarnog identiteta (Andrade, 2020). Ova metoda široko je primijenjena u različitim područjima istraživanja zbog njenih brojnih prednosti, poput brzine, jednostavnosti, ekonomičnosti i osjećaja anonimnosti. Iako, zahvaljujući anonimnosti, sudionik može svjesno utjecati na rezultate, primjerice odgovaranjem na socijalno poželjan način ili nesvjesno, odnosno ekstremizacijom stava do koje može dovesti i samo razmišljanje o stavu. Ipak, kako bi objektivno zahvatili individualne strategije suočavanja i percepcija sukoba između posla i obitelji, kombinacija samoprovjere i objektivnih podataka bila bi najbolji izbor (Rantanen i sur., 2011), kako bi se umanjio utjecaj pogreške samoprocjene. Naposljetku, s obzirom da je riječ o transverzalnom istraživanju, ispituju se više generacijski utjecaji, nego utjecaj dobi, kako bi se uspješnije zahvatile promjene koje se događaju s dobi istraživanje bi trebalo biti longitudinalnog pristupa (Rahim, 2019). Zbog navedenog pristupa istraživanju, također je bila ograničena i mogućnost izvođenja uzročno-posljedičnih zaključaka.

## 6. Zaključak

1. Nije utvrđena statistički značajna razlika u sukobu ‘rad-obitelj’ i sukobu ‘obitelj-rad’ između različitih dobnih skupina (rana, srednja, i starija odrasla dob).

2. Nije utvrđena statistički značajna razlika u suočavanju usmjerenom na emocije ili suočavanju usmjeravanju usmjerenom na problem s obzirom na dobnu skupinu (rana, srednja, i starija odrasla dob). Međutim, utvrđena je statistički značajna razlika u izbjegavanju kod različitih dobnih skupina, pri čemu je strategija izbjegavanja češća kod skupine najmlađe dobi u odnosu na skupinu najstarije dobi, dok nije utvrđena statistički značajna razlika u korištenju strategije izbjegavanja između skupine najmlađe dobi i srednje dobi ili između skupine srednje i najstarije dobi.

3. Utvrđena je statistički značajna pozitivna povezanost između ‘rad-obitelj’ i sukoba ‘obitelj-rad’ i suočavanja usmjerenog na emocije kod svih dobnih skupina, pri čemu je suočavanje usmjereno na emocije zastupljenije što je veći percipirani sukob ‘obitelj-rad’ ili sukob ‘rad-obitelj’. Nadalje, utvrđena je i povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i izbjegavanja za najmlađu dobnu skupinu, pri čemu je izbjegavanje veće što je veći percipirani sukob ‘obitelj-rad’, dok povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i izbjegavanja nije utvrđena za skupinu srednje i starije dobi. Povezanost sukoba ‘rad-obitelj’ i izbjegavanja nije utvrđena ni za jednu dobnu skupinu. Također, utvrđena je statistički značajna povezanost između sukoba ‘obitelj-rad’ i suočavanja usmjerenog na problem kod najmlađe skupine, pri čemu je navedeni sukob manji što je kod sudionika češća strategija suočavanja sa stresom usmjerena na problem, dok povezanost nije utvrđena za skupine sudionika srednje i starije dobi.

## 7. Literatura

- Aldwin, C. M., Yancura, L., i Lee, H. (2021). Stress, coping, and aging. U K.W. Schaie, S.L. Willis (Ur.), *Handbook of the Psychology of Aging*. Academic Press (str. 275-286) <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-816094-7.00016-7>
- Allen, T. D., i Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. U Korabik K., Lero D., Whitehead D. (Ur.) *Handbook of work-family integration* (str. 353-370). Academic Press.
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., i Clark, M. A. (2011). Examining the relationships between personality, coping strategies, and work–family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26, 517-530. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9207-0>
- Banerjee, S. B. (2008). Corporate social responsibility: The good, the bad and the ugly. *Critical Sociology*, 34(1), 51-79. <https://doi.org/10.1177/089692050708462>
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., i Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., i Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>
- Buonocore, F., Russo, M., i Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?. *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316. [10.1080/13668803.2014.981504](https://doi.org/10.1080/13668803.2014.981504).
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Campbell, S. M., Twenge, J. M., i Campbell, W. K. (2017). Fuzzy but useful constructs: Making sense of the differences between generations. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 130-139. <https://doi.org/10.1093/workar/wax001>
- Carrillo, D., Harknett, K., Logan, A., Luhr, S., i Schneider, D. (2017). Instability of work and care: How work schedules shape child-care arrangements for parents working in the service sector. *Social Service Review*, 91(3), 422-455. <https://doi.org/10.1086/693750>



- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913-1915. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., i Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: Work–family conflict, work–family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611-1635. <https://doi.org/10.1177/0192513X14553054>
- Crouter, A. C., i Bumpus, M. F. (2001). Linking parents' work stress to children's and adolescents' psychological adjustment. *Current directions in psychological science*, 10(5), 156-159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00138>
- Duong, D., Tuckey, M. R., Hayward, R. M., i Boyd, C. M. (2015). Work–family conflict: The importance of differentiating between different facets of job characteristics. *Work and Stress*, 29(3), 230-245. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074629>
- Endler, N. S., Parker, J. D., i Summerfeldt, L. J. (1993). Coping with health problems: Conceptual and methodological issues. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 25(3), 384-399 <https://doi.org/10.1037/h0078843>
- Erikson, E. (1982). *The life cycle completed*. W. W. Norton & Company.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., i Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R., Russell, M., i Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Gjurić, H., Šimunić, A., i Gregov, L. (2014). Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 23(4), 641-659. <https://doi.org/10.5559/di.23.4.05>
- Greenhaus, J. H., i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., i McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>

- Hampel, P., i Petermann, F. (2005). Age and gender effects on coping in children and adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 34, 73-83. <https://doi.org/10.1007/s10964-005-3207-9>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., i Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 79-100. [10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1](https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1)
- Huffman, A., S. Culbertson, S., B. Henning, J., i Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761-780. [10.1108/JMP-07-2013-0220](https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220)
- Janković, J., Laklija, M., i Berc, G. (2012). Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija*, 20(1), 1-132.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. i Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley
- Kossek, E. E., i Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Karatepe, O. M., i Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193. [10.1108/02652320610659021](https://doi.org/10.1108/02652320610659021)
- Lazarus, R. S., i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American psychologist*, 41(1), 3-13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., i Tian, Y. (2021). Playing roles in work and family: effects of work/family conflicts on job and life satisfaction among junior high school teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 772025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Mansour, S., i Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804. [10.1108/IJCHM-11-2014-0607](https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607)

- Matthews, R. A., Swody, C. A., i Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work–family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28(3), 234-247. <https://doi.org/10.1002/smi.1431>
- Moore, K.A. (2001). Hospital restructuring: Impact on nurses mediated by social support and a perception of challenge. *Journal of Health and Human Services Administration*, 23, 490-517.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., i McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. [10.1037/0021-9010.81.4.400](https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400)
- Nieto, M., Romero, D., Ros, L., Zabala, C., Martinez, M., Ricarte, J. J., ... i Latorre, J. M. (2020). Differences in coping strategies between young and older adults: The role of executive functions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 90(1), 28-49. <https://doi.org/10.1177/0091415018822040>
- Pearson, A. G., Miller, K. B., Corkery, A. T., Eisenmann, N. A., Howery, A. J., Carl, A. E., ... i Barnes, J. N. (2021). Impact of age and cyclooxygenase inhibition on the hemodynamic response to acute cognitive challenges. *American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology*, 321(2), 208-219.
- Obradović, J., i Čudina-Obradović, M. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145.
- Parasuraman, S., i Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Petrač, J. (2020). *Stilovi suočavanja sa stresom i ravnoteža između privatnog i poslovnog života zaposlenih majki* (Doktorska disertacija) Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zagrebu.
- Rahim, N. B. (2019). Work-family conflict, coping strategies, and flourishing: Testing for mediation. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 169-195. [10.21315/aamj2019.24.2.8](https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.2.8)
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., i Pulkkinen, L. (2008). Work–family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one-and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 37-51. [10.1016/j.jvb.2008.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.001)
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U. i Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator

- between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24-48. <https://doi.org/10.1037/a0022007>
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., i Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275-296. <https://doi.org/10.1108/00483480310467606>
- Sorić, I. (2002). Uпитnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS). U: Lacković-Grgin K, Proroković A, Čubela V, Penezić Z. (Ur.) *Zbirka psihologijskih skala i upitnika* (str. 147-150). Filozofski fakultet u Zadru.
- Sprung, J. M., i Jex, S. M. (2017). All in the family: Work–family enrichment and crossover among farm couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 218-224. <https://doi.org/10.1037/ocp0000033>
- Šimunić, A. (2008). *Konflikt radne i obiteljske uloge kod žena koje rade u smjenama*. Neobjavljena diplomska radnja. Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru.
- Šimunić, A., Proroković, A. i Ivanov, L. (2014). Skala konflikta radne i obiteljske uloge. U V. Čubela Adorić, Z. Penezić, A. Proroković i I. Tucak Junaković (Ur.), VII. *Zbirka psihologijskih skala i upitnika* (str. 15–20), Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Trouillet, R., Doan-Van-Hay, L. M., Launay, M., i Martin, S. (2011). Impact of age, and cognitive and coping resources on coping. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 30(4), 541-550. [10.1017/S0714980811000456](https://doi.org/10.1017/S0714980811000456)
- Zemke, R., Raines, C., i Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. American Management Association.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., i Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>