

Žana Pančić  
Filozofski fakultet Nikšić  
Crna Gora

## PROFESIONALNI RAD I PORODIČNI ŽIVOT

### PROFESIONAL WORK AND FAMILY LIFE

**ABSTRACT** The last two decades are characterized by huge changes in all segments of society. These changes have occurred in the area of labor completely changing the former system. These changes were made through a number of different processes such as globalization of the world market, the transition to a economy market, privatization, enterprise restructuring, transition crisis, the expansion of information technology and many other processes. The process of change, or landmark event that will radically change the relationship between work and family as two separate and mutually independent fields of the mass employment of women. All of these changes have created the conditions that led to the integration of work and family. However, the integration of work and family leads to the interaction between the working sphere with the family sphere and vice versa. This interaction can lead to domination of one group over another which can result in conflict. In the empirical part of the research we have investigated the mutual coherence of family and work to determine whether between these two spheres there is compatibility in the executions of roles and responsibilities or are generated conflict.

Key words: family, work, work – family conflict.

**APSTRAKT** Posljednje dvije decenije karakterišu ogromne promjene u svim segmentima društva. Te promjene su se desile i na području rada potpuno mijenjajući dotadašnji sistem. Ove promjene su nastale posredstvom više različitih procesa kao što je globalizacija svjetskog tržišta, prelaz na tržišnu ekonomiju, privatizacija, restrukturiranje preduzeća, tranzicijska kriza, ekspanzija informatičke tehnologije i mnogi drugi procesi. Proces promjene, odnosno prelomni događaj koji će radikalno izmijeniti odnos između rada i porodice kao dva odvojena i međusobno nezavisna područja je masovno zapošljavanje žena. Sve ove promjene stvorile su uslove koji su doveli do integracije rada i porodice. Međutim, ova integracija rada i porodice dovodi do međusobnog uticaja radne sfere na porodičnu sferu i obrnuto. U toj interakciji može doći do prevlasti jedne sfere nad drugom što za posljedicu ima nastanak konflikta. U empirijsko-istraživačkom dijelu rada smo ispitivali međusobnu usklađenost porodice i posla kako bi utvrdili da li između ove dvije sfere postoji kompatibilnost prilikom izvršavanja uloga i obaveza ili dolazi do generisanja konflikta.

Ključne riječi: porodica, rad, konflikt rad – porodica.

### Uvodni dio

Dvije najznačajnije sfere čovjekovog stvaralaštva koje ga bitno determinišu i koje definišu njegov vlastiti identitet su rad i porodica. Zbog složenosti i krucijalnog značaja koje imaju za svakog pojedinca ove dvije oblasti čovjekovog djelovanja predstavljaju dva glavna indikatora za uspjeh i zadovoljstvo životom. Rad je neophodan uslov za normalno funkcionisanje porodičnog života, to jest integracioni faktor porodice, međutim, mnogobrojna istraživanja o odnosu rada i porodice pokazuju da je rad duboko prodrio u suštinu porodice,

pa shodno tome može biti faktor dezintegracije i nestabilnosti porodične zajednice. Korelacija profesionalnog rada i porodičnog života sve do industrijske revolucije uopšte nije bila upitna, jer su ove dvije sfere posmatrane potpuno odvojeno. Međutim, naglim uključivanjem žena na tržištu rada dolazi do radikalnih promjena po pitanju odnosa između rada i porodice kao što je stvaranje dvokarijernih porodica što značajno doprinosi smanjenju vremena koje supružnici provode u okviru zajedničkih porodičnih aktivnosti. Participacija žena na tržištu rada predstavlja prekretnicu za nastanak promjena u odnosima između profesionalnog rada i porodičnog života, prije ovog perioda ove dvije sfere posmatrane su kao segregirane i potpuno nezavisne jedna od druge. Ovim prelomnim događajem sve više se usložnjava porodični život koji je do tada funkcionisao potpuno neometano, ekvivalentno odsustvo oba supružnika dovešće do niza problema koji će uzdrmati porodično jezgro zbog otežane usklađenosti između profesionalnog rada i porodičnog života. Uz čitav jedan pluralitet radnih obaveza koje treba ispuniti na radnom mjestu, nadovezuju se sve porodične uloge i obaveze, sve to u jednom danu uz prilično ograničene vremenske resurse. Istovremena koegzistencija pretencioznih radnih zadataka i svih porodičnih uloga i obaveza dovela je do neminovnog sukobljavanja između radne i porodične sfere. Ovakva situacija pobudila je istraživačku radoznalost za nastanak mnogobrojnih empirijskih istraživanja koja se bave ispitivanjem međusobne usklađenosti između profesionalnog rada i porodičnog života, ispitivanjem intersubjektivnih odnosa između supružnika kao i roditelja i djece, socijalizaciju djece, pa i procese alijenacije koji su prisutni ne samo kada su u pitanju rodbinski odnosi već je otuđenje locirano i u srcu same porodice.

### **1. Definisane sukoba rad – porodica**

Prije samog upuštanja u problematiku konflikta između rada i porodice, empirijski uopšte ne istraženu na našem području ali na žalost dobro poznatu svakom zaposlenom, porodičnom čovjeku nužno je dati samo određenje pojma konflikt rad-porodica. Postoji više preciznih definicija konflikta između rada i porodice zavisno od autora.

Prvu definiciju sukoba između porodice i rada daju Grinhaus i Botel kao „oblik sukoba među ulogama u kojem su pritisci radnih i porodičnih uloga višestruko nespojivi“ (Greenhaus, Buetell, 1987: 77). Dalje, Frone i saradnici ističu da sukob rad-porodica odražava nemogućnost uspješnog usklađivanja rada i porodičnog života, pa ga tako možemo shvatiti kao važan izvor stresa u životu zaposlenih muškaraca i žena koji ima veće negativne posljedice na kvalitet porodičnog i radnog života. Grinhaus dopunjava definiciju sukoba porodice i posla pa ističe da je to situacija kada su simultani pritisci iz domena posla i porodice međusobno nekompatibilni u nekom dijelu, tako da ispunjavanje zahteva jedne uloge otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge (Greenhaus i Singh, 2003). Grinhaus ide dalje u definisanju pa zajedno sa Botelom daje još jednu definiciju sukoba rad-porodica kao „konflikt uloga u kome su zahtjevi

uloga koje proističu iz jednog domena (porodice ili posla) nekompatibilni sa zahtjevima uloga koji proističu iz drugog domena (porodice ili posla).“ (Greenhaus, J., i Buetell, 1985). Grinhaus sa saradnicima daje još jednu definiciju u kojoj kaže: „Razmjera u kojoj iskustva u poslovnoj (porodičnoj) ulozi rezultiraju u umanjenom učinku u obavljanju porodične (poslovne) uloge. Ova definicija eksplicitno priznaje da konflikt posla i porodice predstavlja ometajući faktor za učinak u različitim ulogama“ (Greenhaus, J., i Allen, T.). Istraživanja koja se tiču korelacije posla i porodice su mnogobrojna i predstavljaju široko polje istraživanja, a njihovo interesovanje se ne svodi na okvir samo jedne nauke već ova tematika zavređuje multidisciplinarni pristup.

Važno je istaći da konflikt radne i porodične uloge nije jednosmjernog karaktera što su pokazala nova istraživanja. Na osnovu ovih istraživanja konflikt radne i porodične uloge je dvosmjernog karaktera pa shodno tome treba razlikovati tip sukoba prema smjeru ometajućih uticaja. Prema smjeru uticaja možemo razlikovati dva tipa sukoba rad-porodica i to: sukob rad-porodica u kojem profesionalprisustva ni rad zbog svojih zadataka i zahtjeva onemogućava dovoljno bavljenje porodicom i potpunu posvećenost i sukob porodica-rad gdje zbog prisustva različitih porodičnih problema pojedinac se ne može dovoljno posvetiti poslu što onemogućava normalno funkcionisanje profesionalnog rada. Frone i saradnici (1992) najprije su pretpostavili da postoje dva zasebna oblika sukoba radno-porodične uloge: rad-porodica, tj. ometajuće djelovanje radne na porodičnu ulogu i porodica-rad, tj. ometajuće djelovanje porodične uloge na radnu. Zatim, pretpostavili su da svaki od tih oblika sukoba ima dvije skupine područno specifičnih uzroka: uzroci rad-porodica sukoba jesu zaokupljenost radom i izvori radnog stresa, a uzroci porodica-rad sukoba jesu zaokupljenost porodicom i izvori porodičnog stresa.

Istraživačka radoznalost je često pobuđivana pitanjem da li je češće prisutan konflikt rad-porodica ili porodica-rad. Dakle, da li je u stvarnosti češće prisutan problem ometanja porodičnih uloga zbog radnih uloga ili neizvršavanje radnih obaveza zbog obaveza u porodici. Generalizacijom dosadašnjih istraživačkih rezultata utvrđeno je da je uticaj rada na porodični život učestaliji nego što je to uticaj porodice na rad.

Problem međusobne neusklađenosti između rada i porodice intezivira i kulminira u savremenim porodicama u kojima su oba supružnika ekvivalentno odsutna iz porodice. Zaposlenost oba supružnika udvostručava uticaj radne sfere na porodični život onemogućavajući izvršavanje porodičnih uloga i obaveza na onaj način koji je funkcionisao prije nego što je počela masovna participacija žena na tržištu rada. U kojoj mjeri će rad uticati na porodicu zavisi od vrste i karaktera same radne organizacije, vrste radnog mjesta, pa, ovisno o tome može se govoriti o stepenu usklađenosti rada i porodice.

Zadovoljstvo pojedinca i percepcija o kvalitetu njegovog porodičnog života umnogome je determinisana kvalitetom njegovog radnog života. Pored socijalne funkcije rada, kao osnove za čovjekovu egzistenciju, rad za čovjeka je i nešto mnogo više, a to je osnov za samorealizaciju čovjeka, njegovu moć i ugled u društvu koji mu pripada na osnovu rada. Naime, „rad je i izvor društve-

nog statusa i prestiža jer status pojedinca u društvu u velikoj mjeri zavisi o tome što radi na svom poslu. Konačno, rad ima i važnu psihološku funkciju, izvor je identiteta pojedinca, njegova samopoštovanja i uvjerenja o vlastitoj vrijednosti, a za neke pojedince može biti i izvor samoostvarenja, stanja u kojem pojedinac postiže harmonijsko ispunjenje svojih kreativnih potencijala“ (B. Šverko i Z. Galić, 2009: 197).

Radno-profesionalna grupa djeluje na dva načina na porodicu i to: ona omogućava uslove za život date porodice, a samim tim i mogućnost profesionalnog napredovanja njihovih članova ali, takođe, radna organizacija, kroz niske nadoknade svojih zaposlenih, može da ugrozi životni standard porodice što se direktno reflektuje na porodično nezadovoljstvo koje dovodi do poremećaja porodičnih odnosa pa sve do nastanka porodičnog konflikta.

Povoljan uticaj radne organizacije na porodicu je onda kada postoji „uspjeh u profesionalnoj karijeri i zadovoljavanje profesionalnih aspiracija individua koje značajno utiču na porodičnu situaciju, budući da je profesionalna sfera najbitniji aspekt života modernog čovjeka. To znači da u savremenim porodicama zadovoljstvo bar dva člana (muža i žene), svojim profesionalnim aspiracijama, utiče na odnose u porodici“ (Z. Golubović, 1981: 148). Imajući u vidu nuklearnu savremenu porodicu kod koje je intencija da oba supružnika budu zaposlena, pretpostavljamo da je u ovim slučajevima uticaj radne organizacije udvostručen što nas navodi na zaključak da su međusobni odnosi u porodici uslovljeni uticajem međusobnih odnosa u radnoj organizaciji.

Kvalitet braka u značajnoj mjeri je determinisan stanjem na poslu, brojem sati provedenih na radnom mjestu, karakteristikama kao što su zadovoljstvo poslom, zaradom i rasporedom radnog vremena, pa su sve ovo faktori koji se često odnose na procjenu supružnika o kvalitetu braka (Blair, 1998). Takođe, neki autori (Galambos i Silbereisen, 1989) utvrđuju da je veći broj časova na poslu i radno vrijeme žene povezano sa nižim nivoom bračne interakcije i većim nivoom porodičnih sukoba. Pored samog vremena pitanje radnog rasporeda i radnih smjena ima potencijalno štetne efekte na kvalitet braka. Rad u smjenama ima posebno negativan efekat na više dimenzija kvaliteta braka, a nepravilno radno vrijeme žene ima tendenciju da poveća mogućnost razvoda. Utvrđeno je da je zadovoljstvo životom uopšte, kao i bračno zadovoljstvo, u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom na poslu. Sledstveno tome, može se tvrditi da su rad i porodica dva glavna, čvrsto isprepletana, gradivna elementa koja čine suštinu, srž i okosnicu života gotovo svakog pojedinca, stoga će usklađenost ova dva elementa predstavljati ključ za uspješan i kvalitetan život.

## 2. Teorije o odnosu posla i porodice

Proučavanje odnosa rada i porodice prema Zadeku (1987) rezultiralo je nastanku nekoliko teorija, a to su: teorija prelivanja, teorija kompenzacije, teorija segmenata, teorija instrumentalnosti, teorija konflikta i integrativna teorija.

Na osnovu *teorije prelivanja* prevladava shvatanje da se dešavanja na poslu prenose, to jest prelivaju na porodični život. To znači da se ponašanje i

raspoloženje iz jedne sfere prenosi na drugu sferu što se pokazalo da je smjer uticaja većim dijelom od posla prema porodici. Ova teorija pokazuje da je gotovo nemoguće izolovati ove dvije sfere kao nezavisne jer se doživljaj koji pojedinac ima u jednoj sferi prenosi na doživljaj u drugoj sferi. Najveći dio dosadašnjih istraživanja polazio je upravo od ove teorije. Prema Zadeku, pozitivni stavovi prema poslu poboljšavaju stavove prema životu uopšte, dok sa druge strane negativni stavovi prema poslu narušavaju kvalitet života.

Po drugoj teoriji, to jest *teoriji kompenzacije* čovjek uspjehe, postignuća i ostvarenja iz jedne sfere života, na primjer porodice, kompenzuje zato što u drugoj sferi to ne može postići. Kompenzacija može biti dopunska, to jest kada pojedinac sve ono što ne može ostvariti u jednoj sferi želi nadomjestiti u drugoj sferi i može biti reaktivna kada negativne sadržaje iz jedne sfere kompenzuje u drugoj sferi.

*Teorija segmenata* govori o potpunoj razdvojenosti i nezavisnosti između porodice i posla. To znači da dešavanja iz jedne sfere nemaju uticaja na drugu sferu jer se ovdje radi o prostornoj i vremenskoj odvojenosti što omogućava nezavisno funkcionisanje.

*Teorija instrumentalnosti* podrazumijeva da se povezanost posla i porodica odvija na takav način što je jedna od ovih sfera predstavlja instrument za postizanje ciljeva i rezultata u drugoj sferi, to jest uspješan posao i karijera su dobar put za zadovoljan i uspješan porodični život.

*Teorija konflikta* pretpostavlja da su ovo dvije oprečne sfere i da ispunjavanje uspjeha i zahtjeva u jednoj dovodi do neizvršavanja zahtjeva i neispunjavanja uspjeha u drugoj sferi.

*Integrativna teorija*, po mišljenju Zadeka je da su posao i porodica toliko isprepleteni da ih je nemoguće posmatrati odvojeno.

Na osnovu dosadašnjih istraživanja sprovedenih na ovu temu možemo zaključiti da su prve tri teorije najviše bile zastupljene u istraživanjima. Međutim, istraživanje se ne mora ograničiti samo na jednu teoriju već može biti kombinacija dvije teorije i više teorija.

### 3. Razrada predmeta istraživanja

#### 3.1. Predmet i cilj istraživanja

Predmet našeg istraživanja je usmjeren na sociološko proučavanje odnosa između profesionalnog rada i porodičnog života posmatrano kao odnos međusobne usklađenosti ili neusklađenosti između ove dvije sfere. U operacionalnom smislu predmet istraživanja je usmjeren na utvrđivanje: uzročno-posljedičnih veza između izvršavanja sve većih profesionalnih zahtjeva sa ostvarivanjem porodičnih uloga i obaveza, odnosno utvrditi da li dolazi do sukobljavanja uloga između rada i porodice.

Cilj rada je ostvarivanje originalnih naučnih socioloških objašnjenja odnosa profesionalnog rada i porodice u funkciji njihovog usklađivanja sa stanovišta generičke suštine čovjeka i njegove zajednice.

### 3.2. *Operacionalizacija istraživanja*

Istraživanja ove problematike su relativno nova, a literatura oskudna i zasnovana na podacima iz razvijenih zapadnih zemalja. Mnogo manje ovakvih istraživanja o odnosu rada i porodice imamo u evropskim zemljama u razvoju ili konkretno u zemljama Balkana. Na žalost, u crnogorskom društvu još uvijek nisu rađena istraživanja koja su se isključivo bavila odnosima i uticajima između rada i porodice.

U ovom istraživanju opredijeli smo se ispitati sukob rad-porodica, a ovu dimenziju sukoba operacionalizovali smo preko različitih varijabli izraženih kroz ajteme upitnika. U istraživanju smo pošli od teorije preliivanja, preliivanje ili zasebno djelovanje sukoba uloga unutar radnoga i unutar porodičnog područja. Na osnovu ove teorije prevladava shvatanje da doživljaj pojedinca u području rada utiče na doživljaj u porodičnom području i obrnuto, tj. da se stavovi i ponašanja iz jedne uloge prenose i utiču na drugu ulogu. Dakle, prema Zadecku (Zadeck, 1987) sve ono što se dešava na poslu preliva se i na porodični život, tj. na situaciju kod kuće.

## 4. Metodologija istraživanja

### 4.1. *Uzorak istraživanja*

Za potrebe ovog istraživanja konstruisan je upitnik koji sadrži 74 pitanja, istraživanjem su obuhvaćena 502 ispitanika koji ispunjavaju dva neophodna kriterijuma koji su bili potrebni za ovo istraživanje, a to su zaposlenje i život u braku ili nekom drugom obliku vanbračne zajednice. Istraživanje je vršeno u centralnom regionu na teritoriji podgoričke i danilovgradske opštine.

### 4.2 *Metod obrade podataka*

Rezultati empirijskog istraživanja analizirani su pomoću statističkog softverskog paketa za društvena istraživanja (SPSS 21). Za ispitivanje statistički značajne razlike koristili smo metodu neparametrijske statistike Hi-kvadrat test ( $\chi^2$ ).

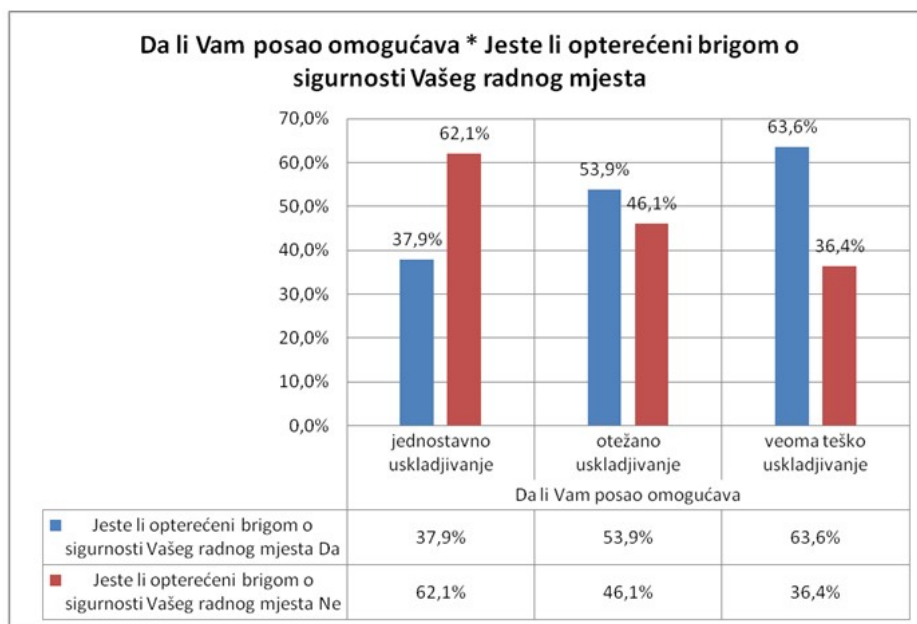
## 5. Rezultati israživanja

Veoma važan i značajan indikator za procjenu karaktera posla koju obavlja neki pojedinac je sigurnost radnog mjesta, to jest da li zaposleni zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno radno vrijeme. Shodno tome mišljenja smo da će pojedinci čiji je status na neodređeno vrijeme imati bolju kordinaciju između izvršavanja radnih zadataka i porodičnih obaveza jer su lišeni brige o sigurnosti svog rada za razliku od onih pojedinaca čiji je status na određeno vrijeme. Jedna od hipoteza našeg istraživanja je da postoji statistički značajna povezanost između nesigurnosti radnog mjesta i konflikta između rada i poro-

dice. Dugi period tranzicije u crnogorskom društvu doveo je do nezaposlenosti i nesigurnosti radnog mjesta. Suočeni sa ovakvom situacijom zaposleni pojedinci su primorani da često trpe čak i nerealne zahtjeve poslodavaca i teške uslove rada kako bi zadržali radno mjesto što prouzrokuje nezadovoljstvo koje se dalje prenosi na porodicu. Nedostatak sigurnosti u radu smatra se najtežim izvorom stresa (Lewis i Cooper, 1999), a kada dođe do ovakvog stanja dolazi i do stvaranja porodičnog konflikta.

Nesigurnost radnog mjesta je, u današnjim uslovima rada, postala svojevrsna realnost i gotovo da ne postoji zaposleni koji se barem jednom nije upitao za budućnost svog zaposlenja. Savremeni period je doveo do toga da se zaposleni permanentno nalaze u stanju straha od mogućih kobnih ishoda po njihov posao što se može negativno odraziti kako na efektivnost samog posla tako i na porodični život. Istraživanja su pokazala da radna nestabilnost, a osobito hroničan oblik radne nesigurnosti, kod zaposlenih izaziva štetne posljedice na njihovo tjelesno i psihičko zdravlje, jer izaziva simptome i posljedice stresa (Ferrie i sar., 2001). Posljedice nesigurnosti radnog mjesta su višedimenzionalne počev od samog zdravlja zaposlenog, radnog učinka na poslu što se na kraju sve prenosi i na porodični život. Nesigurnost radnog mjesta postaje sveprisutna, a društveni zvaničnici upozoravaju mlade da će u toku radnog vijeka biti potpuno normalno promijeniti šest do osam puta svoj posao.

**Grafikon br. 1**



$(\chi^2=15,858; df=2; p=0,000)$

Kroz naše istraživačke rezultate ustanovili smo povezanost između onih koji su opterećeni brigom o sigurnosti radnog mjesta i usklađenosti između

porodice i posla, razlika se pokazala statistički značajnom na nivou  $p < 0,01$ . Empirijskim uvidom se pokazalo da kod ispitanika koji su se izjasnili da zbog posla imaju veoma teško usklađivanje sa porodicom u najvećem procentu od 63,6% su opterećeni brigom za sigurnost svog radnog mjesta. Za razliku od njih, možemo primijetiti da kod ispitanika čiji posao omogućava otežano i jednostavno usklađivanje sa porodicom, procenat opterećenosti brigom za sigurnost radnog mjesta značajno opada na 53,9% kod onih sa otežanim usklađivanjem i na 37,9% kod ispitanika čiji posao omogućava jednostavno usklađivanje sa porodicom (grafikon br. 1). Ovakav ishod možemo tumačiti time što osobe koje su opterećene razmišljanjem o neizvjesnosti svoje radne pozicije uglavnom se nalaze u subordiniranom položaju u odnosu na druge zaposlene. Ovakve okolnosti doprinose tome da zaposleni ostaju duže i rade više, a sve u cilju dokazivanja i očuvanja svog neizvjesnog radnog mjesta, što dalje reprodukuje otežanom usklađivanju posla i porodice.

Globalizacijska prožimanja uz nove tehnologije, pored pozitivnih uticaja, sa sobom su donijela i niz negativnosti sa kojima radnik treba da se suoči, a to je neprestana spremnost zaposlenih na promjene te kratkoročno zaposlenje sa stalnom mogućnosti njegovog gubitka.

Ovakva situacija kao neizbježnu posljedicu ima psihološke poremećaje kod zaposlenih koji nastaju zbog osjećaja tjeskobe, straha i neizvjesnosti zbog radne pozicije. Trenutna zaposlenost bez jasne perspektive i nemogućnosti dugoročnog planiranja zaposlenog stavlja u nezavidan položaj uz stalnu strepnju i očekivanja da može doći do prekida radnog odnosa što predstavlja težak teret i životnu prepreku svakom ko se nađe u ovakvim okolnostima. U postmodernom društvu gubi se nekadašnji princip stalnog zaposlenja, a rad sa ugovorom na određeni vremenski rok u zemljama tranzicije postaje česta forma što neminovno vodi stalnom strahu kod zaposlenih od mogućeg gubitka posla. Svakako je evidentno da ovakvo stanje ne ide u prilog ni poslu, a još manje porodici. Nezadovoljstvo koje zaposleni imaju zbog svog nedefinisanog radnog statusa dovodi do neadekvatne usklađenosti između porodice i posla iz čega nužno proističe konflikt uloga. Stalna opterećenost i briga za sigurnost radnog mjesta, udružena sa strahom za mogući gubitak posla, neizbježno će dovesti do nastanka profesionalnog stresa.

Savremeno postmoderno društvo karakterišu mnogobrojne promjene koje su postale stalne počev od upotrebe informacionih i telekomunikacionih tehnologija, težnje za stalnom informisanošću i spremnost na cjeloživotno učenje, rad pod pritiskom uz vremenske limite, timski rad, repetitivan rad kao i rad na daljinu. Rad pod ovakvim zahtjevima različito prihvataju zaposleni zavisno od mnogobrojnih karakteristika kao što su pol, starosna dob, obrazovanje, osobine ličnosti, stoga i različito reaguju, međutim, evidentno je da je ovakav rad svojevrsna datost. U situacijama kada ne mogu odgovoriti na ove zahtjeve jer nisu u skladu sa njihovim sposobnostima i mogućnostima kod zaposlenih dolazi do nastanka stresa. Kroz naše istražvanje smo ispitivali povezanost između radnog stresa i nastanka konflikta rad-porodica. Stres u radu može biti posljedica karakteristika posla kao što su preopterećenost, vremenski tjesnac, repetitivan rad, rigidna vremenska i organizacijska struktura (Kossek i Ozeki, 1998). Naši istra-



živački rezultati nam ukazuju da je stres na poslu prilično prisutan, više od dvije trećine naših ispitanika ima stresan posao. Stres je postao gotovo neizostavan imenitelj svakog posla i života uopšte, a jedan od razloga su promijenjeni uslovi života i rada. Dobijeni istraživački rezultati nam govore da postoji statistička značajnost između percepcije ispitanika o stresnosti njihovog posla i načina na koji usklađuju posao sa porodicom na nivou od  $p < 0,01$ . Pri čemu ispitanici čiji je posao veoma stresan u najvećem procentu su se izjasnili da imaju otežano usklađivanje sa porodicom 58,3%, ovaj procenat postepeno opada zavisno od toga koliko je posao stresan. Kod ispitanika koji su se izjasnili da je njihov posao rijetko stresan u 70,7% imaju jednostavno usklađivanje sa porodicom, dok kod ispitanika čiji je posao povremeno ili veoma stresan ovaj procenat jednostavnog usklađivanja porodice i posla značajno opada. Dobijeni podaci nam govore da se sa povećanjem stresa ispitanika povećava i neusklađenost porodice i posla. Dakle, stres je jedan od prediktora za nastanak nekompatibilnosti u izvršavanju zahtjeva vezanih za radne i porodične uloge, u našem slučaju prisustvo stresa na radu dovodi do otežanog usklađivanja posla sa porodičnim ulogama i obavezama, čime je naša hipoteza o povezanosti između radnog stresa i nastanka konflikta rad-porodica potvrđena.

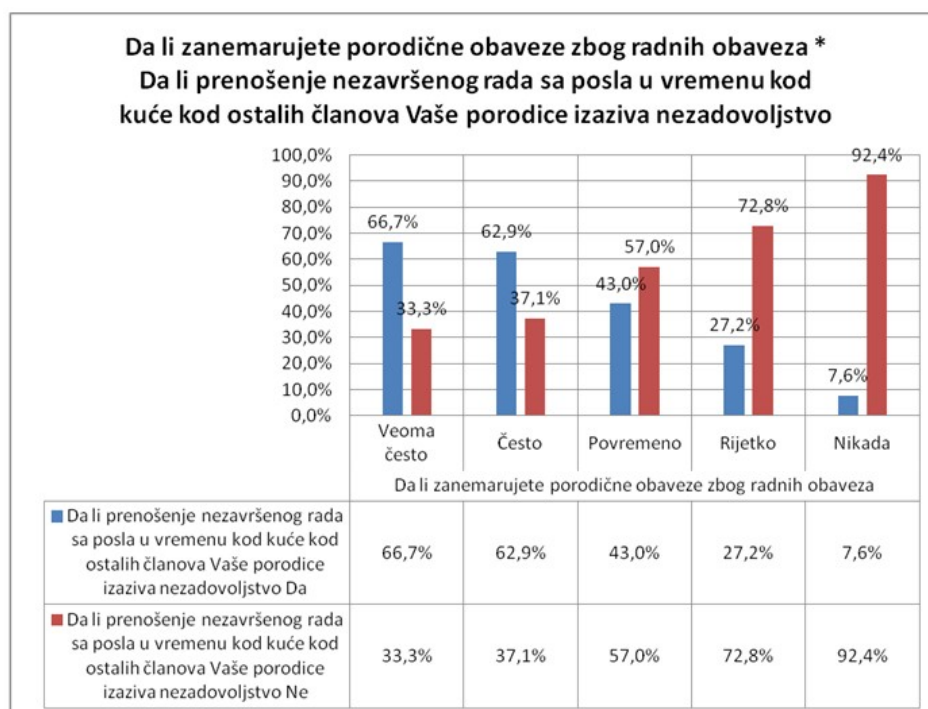
Polazeći od teorijskih tvrdnji da postoji značajna razlika u procjeni nivoa stresa zavisno od radnog mjesta i profesije ispitanika ispitivali smo povezanost između nivoa stresa i vrste radnog mjesta. Na osnovu rezultata uočavamo da se pojavljuje statistički značajna razlika s obzirom na vrstu radnog mjesta i nivoa stresa na poslu ( $\chi^2=37,450$ ;  $df=29$ ;  $p=0,010$ ) pri čemu se pokazalo da najveći nivo stresa posjeduju (modalitet veoma stresan) rukovodioci u privatnoj firmi 50,0%, preduzetnici 47.1%, rukovodioci u državnoj firmi 37,5%, službenici u privatnoj firmi 34,0%, državni službenici 30,6% u odnosu na stručnjake, radnike u privatnoj i radnike u državnoj firmi. Ovi rezultati nam pokazuju da rukovodeća radna mjesta imaju najveći procenat stresa koji proističe iz specifičnih zahtjeva samog posla, s obzirom da se radi o samostalnom organizovanju i vođenju radnog procesa. Samostalnost u donošenju odluka znači veći rizik i odgovornost koju zaposleni preuzima na sebe u odnosu na druga radna mjesta gdje ne postoje ovlašćenja i ovakav stepen odgovornosti, pa je razumljiv manji nivo stresa. Ovi rezultati su u saglasnosti sa većinom dosadašnjim istraživanja gdje se pokazalo da su visoko stresni poslovi oni u kojima je izražena odgovornost, važnost i opasnost prilikom donošenja odluka što sve vodi velikoj zaokupljenosti poslom. Upravo kod ovakvih poslova dolazi do najvećeg prelivanja rada na porodični život za razliku od manje stresnih poslova u kojima je obrnut slučaj da se porodična opterećenost prelijeva i utiče na radnu sferu. Prolongirana izloženost stresnim situacijama na poslu dovodi do negativnog radnog učinka zaposlenog što produkuje njegovoj defunkcionalnosti i dezorganizaciji što se dalje prenosi na porodicu. Izvori stresa na radu su mnogobrojni, a u najvećem broju slučajeva on će nastati kada zaposleni nije u mogućnosti da ispuni sva očekivanja i zahtjeve posla iz nekih svojih ličnih razloga, sposobnosti ili možda pretencioznih zahtjeva posla. Bez obzira na to koji je uzrok za nastanak stresa on se u najvećem broju slučajeva prenosi i na porodični život.

Prema istraživanjima (Kossek i Ozeki, 1998), pokazalo se da vrijeme uloženo u rad predstavlja značajan izvor stresa pogotovo ukoliko to vrijeme remeti obavljanju nekih ličnih ili porodičnih aktivnosti ili uskraćuje vrijeme za rekreaciju. O uticaju rada van predviđenog radnog vremena na korelate rada i porodice govore mnoga istraživanja ističući prekovremeni rad među glavnim faktorima vezanim za radno mjesto, koji pridonose porastu sukoba radnih i porodičnih obaveza (Grzywacz i Marks, 2000; Voyandoff, 2004; Hill i sur., 2004; Dex i Bond, 2005; Lippe, Jager i Kops, 2006; Crompton i Lyonette, 2006) i radni pritisak, koji podrazumijeva kako nesigurnost posla tako i vremenski pritisak na poslu (Grzywacz i Marks, 2000; Voyandoff, 2004). Naši istraživački rezultati su pokazali da dodatni rad posle utvrđenog radnog vremena značajno utiče na zanemarivanje porodičnih obaveza zbog radnih i to u najvećem broju slučajeva kod onih ispitanika koji su veoma često, često i povremeno izvršavali radne obaveze van predviđenog radnog vremena. Prekovremeni rad se pokazao kao značajan prediktor sukoba između rada i porodice, naši rezultati pokazuju da je najveći procenat zanemarivanja porodičnih obaveza zbog radnih obaveza prisutan kod ispitanika koji veoma često i često obavljaju rad van predviđenog radnog vremena na nivou statističke značajnosti od  $p < 0,01$ . Da se na jedan problem, nadovezuje i drugi potvrđuju i naši rezultati, koji nam pokazuju da oni ispitanici čiji posao zahtijeva često prekovremeni rad najveći dio svog vremena provode na poslu 86,6%, u radu u kući provode svega 1,5%, za slobodno vrijeme u porodici im preostaje 11,9%, dok za izlaske i šetnje nemaju vremena (0,0%). Za razliku od njih oni ispitanici koji rijetko ili nikada ne obavljaju prekovremeni rad pokazalo se da znatno više raspoloživog vremena nakon rada imaju za slobodno vrijeme u porodici, rad u kući kao i vremena za izlaske i šetnje, pa je samim tim i stepen porodičnog zadovoljstva veći.

Pored prekovremenog rada, pokazalo se da je još jedna vrsta rada, to jest rad od kuće, jedan od uzroka koji može narušiti i destabilizovati, samo po sebi krhko porodično jezgro savremene porodice. Rad od kuće ili prenošenje nezavršenog rada u vrijeme kod kuće predstavlja latentnu opasnost za porodičnu stabilnost jer prodor radnog vremena u porodično vrijeme može izazvati kod ostalih članova porodice nezadovoljstvo, pogotovo ukoliko ovo stanje postane učestala pojava. Kao što naši rezultati pokazuju, nezadovoljstvo kod ostalih članova porodice izazvano prenošenjem rada u vremenu kod kuće dalje se produbljuje u međusobno nezadovoljstvo porodičnim odnosima. Razvoj informatičkih tehnologija je omogućio da se uz pomoć prenosivih računara i pametnih telefona rad prenosi na daljinu, pa se određene radne operacije mogu obavljati bilo gdje i na bilo kojem mjestu, a ne samo kao ranije isključivo u kancelariji. Ovo je omogućilo prenošenje rada u vrijeme kod kuće što je dovelo do integracije rada i porodice ali sa druge strane to je dovelo i do prožimanja tri vrste nespojivog vremena: radnog, porodičnog i slobodnog vremena. Istovremeno, koegzistiranje ova tri vremenska segmenta bez jasnih granica i prava prioriteta nužno će proizvesti komplikaciju u intersubjektivnim odnosima partnera. Prenošnje radnih obaveza u kućnom ambijentu od početnog entuzijazma i ushićenja kao jedne nove mogućnosti koja bi vodila povećanju vremena za porodicu brzo može

preći u svoju suprotnost. Nasuprot početnih predviđanja da će nove tehnologije smanjiti radno vrijeme događa se upravo suprotno, ono se produžava i čak prenosi u porodično vrijeme, pa tako postoji opasnost da će rad dovesti do nesklada u izvršavanju porodičnih obaveza i dovesti do prevlasti radno-izvršilačkog rada nad radom u porodici i nad porodicom uopšte. Imajući u vidu da će u budućnosti produžena ruka radne sfere sve više prelaziti u porodičnu sferu upravo zbog tehničke revolucije koja je ovo omogućila, postoji potencijalna opasnost da će prenošenje rada u porodičnu sferu biti značajan faktor porodične destabilizacije. U našem istraživanju se pokazalo da najveći procenat zanemarivanja porodičnih obaveza zbog radnih obaveza je prisutan kod onih ispitanika u čijim porodicama postoji nezadovoljstvo zbog prenošenja nezavršenog rada u vremenu kod kuće. Interesantno je primijetiti procentualno povećanje nezadovoljstva ukućana sa povećanjem intenziteta zanemarivanja porodičnih obaveza zbog radnih obaveza ispitanika. Shodno tome, što je učestalije zanemarivanje porodičnih obaveza zbog radnih obaveza to je veći procenat nezadovoljstva kod ispitanika. S tim u vezi, nezadovoljstvo članova porodice zbog prenošenja radnih obaveza u kućnom ambijentu je najveće kod ispitanika koji veoma često zanemaruju porodične obaveze zbog radnih obaveza. Ovaj procenat nezadovoljstva zbog prenošenja radnih obaveza u vremenu kod kuće od 66,7% linearno opada do 7,6% kod ispitanika koji nikada ne zanemaruju porodične obaveze zbog radnih. (Grafikon br. 2)

**Grafikon br. 2**



( $\chi^2 = 68,543$ ;  $df=4$ ;  $p=0,000$ )

Kroz naše istraživanje se pokazalo da je od svih karakteristika posla dodatni rad van predviđenog radnog vremena najveća opasnost koja prijete iz sfere rada pogotovo ako se nastavlja u kućnom ambijentu jer njegova osvajačka snaga vrši prevlast nad porodičnim vremenom značajno ga umanjujući. Pokazalo se da je procenat zanemarivanja porodičnih obaveza zbog radnih najveći kod ispitanika koji obavljaju svoj rad van predviđenog radnog vremena. Takođe, pokazalo se da je prenošenje nezavršenog rada u vremenu kod kuće povezano sa zadovoljstvom porodičnim odnosima i smanjenim učešćem slobodnog vremena koje preostaje za porodične aktivnosti. Dakle, prenošenje nezavršenog rada iz radne organizacije u kućnom ambijentu posredstvom najsofisticiranijih tehnologija nije donilo rješavanje problema vezanih za neusklađenost rada i porodice kako se početno smatralo već je dovelo do inteziviranja i kulminiranja problema, stvarajući sada neke nove probleme na relaciji rad-porodica.

### Zaključak

Porodična i radna sfera kao dva najdominantnija područja čovjekovog života veoma teško se mogu posmatrati kao dva nezavisna područja, a da pritom dešavanja iz jednog područja nemaju uticaja na drugo područje. Da li će doći do konflikta između rada i porodice u najvećoj mjeri zavisiće od vrste radnog mjesta i tipa posla koji zaposleni obavlja. Naše istraživanje je pokazalo da je problem nekompatibilnosti radne i porodične sfere najviše izražen kod ispitanika koji su visoko pozicionirani na hijerarhijskoj ljestvici i pritom obavljaju rukovodeća radna mjesta za razliku od ispitanika koji obavljaju manje zahtjevne i odgovorne poslove kod kojih je ovaj problem neznatno izražen. U našem slučaju otežano usklađivanje posla sa porodicom je zabilježeno kod rukovodilaca u državnim firmama i kod preduzetnika kao mjesta visoke odgovornosti, visokog nivoa stresa kao i velike zaokupljenosti radom uz vremensku ograničenost. Nužna posljedica koja proističe iz svega ovog je da se ovakvo stanje na poslu neminovno prenosi, odnosno, prelijeva i na porodični život kroz izvršavanje porodičnih uloga i obaveza. Shodno tome, naša hipoteza da će se sukob između rada i porodice znatno razlikovati s obzirom na vrstu posla je potvrđena, kao i sama teorija prelijevanja na osnovu koje smo zasnovali naše istraživanje, a koja polazi od toga da doživljaj pojedinca u području rada utiče na doživljaj pojedinca u porodičnom području tj. stavovi i ponašanja iz jedne uloge prenose se i utiču na drugu ulogu. Granice radne sfere veoma su propustljive pa se često javlja dijadna interakcija gdje se nezadovoljstvo iz jedne sfere prenosi na nezadovoljstvo u drugoj sferi. Ispitujući zadovoljstvo porodičnim odnosima kao jednu vrlo senzitivnu i metaboličnu kategoriju ustanovili smo da je ono umnogome determinisano situacijama koje vladaju na poslu. Shodno tome, pokazalo se da zbog radnih obaveza često dolazi do zanemarivanja porodičnih obaveza što se direktno reflektuje na zadovoljstvo porodičnim odnosima.

Naši istraživački rezultati pokazuju da je prisutan konflikt između rada i porodice pri čemu su se posebno prediktivnim pokazale varijable koje se tiču

karakteristika posla, kao što su: radno mjesto ispitanika, sigurnost radnog mjesta, prisustvo stresa na radu i prekovremeni rad, dok od sociodemografskih varijabli najznačajnijom se pokazao pol i obrazovanje ispitanika. Integrišući istraživačke rezultate mnogobrojnih dosadašnjih nalaza u svijetu i regionu, pridružujući i naše istraživanje, uviđamo da je problem međusobne neusklađenosti rada i porodice duboko prodro u suštinu života mnogih porodica, pogotovo onih dvokarijernih gdje ovaj problem najviše ispoljava svoju eksplanatornu snagu. Međutim, sem tog pojedinačnog ispoljavanja u porodici ova međusobna neusklađenost rada i porodice ima i svoje društvene implikacije i ne treba je samo shvatati kao individualni problem koji se pripisuje porodičnoj dezorganizaciji članova porodice. Dakle, preko ovog problema se prelazi prećutno, pojedinci ga takođe prihvataju kao nešto imanentno i problem lične prirode. Problem međusobne neusklađenosti rada i porodice nije samo izolovani porodični problem već ozbiljan društveni problem koji traži hitnu aktualizaciju. Prvenstveno treba uticati na svijest pojedinaca da je ovo društveni problem i da ga tako treba i posmatrati, imajući u vidu da on može izazvati delekosežne posljedice za same individue, a i za društvo u cjelini. Neophodna je i nužno potrebna intervencija društva kako bi se integrisali svi subjekti počev od raznih institucija, preko vlade, sindikata, privatnih preduzeća, radnih organizacija i na taj način sinergijskim djelovanjem uključili se u prevazilaženje ili umanjivanje konflikta između rada i porodice. Da bi jedno društvo bilo zdravo, ono primarno mora brinuti i za zdravlje svoje porodice, a briga društva za porodicu može se implementirati kroz populacionu politiku. Uspješna populaciona politika je ona koja će posredstvom različitih vrsta olakšica omogućiti dvokarijernim porodicama da lakše usklade višestrukost profesionalnih i porodičnih obaveza.

### L i t e r a t u r a

- Bolčić, S. (2003), *Svet rada u transformaciji*, Plato, Beograd.
- Blagojević, M. (1991), *Žene izvan kruga- profesija i porodica*, Institut za sociološka istraživanja, Beograd.
- Čudina-Obradović, M., i Obradović J. (2000), *Obitelj i zaposlenost izvan kuće*, Revija za socijalnu politiku.
- Golubović, Z. (1981), *Porodica kao ljudska zajednica*, Naprijed, Zagreb.
- Frone, M. R., Russel, M. i Barnes, G. M., *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996.
- Greenhaus, J., Bedeian, A. i Mossholder, K. (1987), *Work experiences, job performance, and feeling of personal and family well-being*, *Journal of Vocational Behavior*.
- Milić, A. (1988), *Rađanje moderne porodice*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.
- Milić, A. (2007), *Sociologija porodice*, Čigoja štampa, Beograd.
- Vukićević, S. (2006), *Sociologija rada i preduzeća*, Filozofski fakultet, Nikšić.