

Provjera faktorske strukture hrvatske verzije upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge«

MAJA LAKLIJA*
SLAVICA BLAŽEKA KOKORIĆ
GORDANA BERČ
Studijski centar socijalnog rada
Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Zagreb, Hrvatska

Izvorni znanstveni rad
UDK: 331.103.1:173:173.7
doi: 10.3935/rsp.v28i2.1713
Primljeno: ožujak 2020.

Cilj rada bio je provjeriti faktorsku strukturu i metrijske karakteristike hrvatske verzije upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« (Boundary Flexibility, Matthews i Barnes-Farrell, 2010.). Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 187 zaposlenih roditelja maloljetne djece. U analizi podataka korištena je faktorska analiza i Pearsonov koeficijent korelacije. Dobivena je trofaktorska struktura upitnika: prvi faktor »Prilagođavanje obiteljskih planova zahtjevima posla« sadrži šest čestica (Cronbach alfa=0,891), a ukazuje na spremnost ispitanika da obiteljske planove prilagode zahtjevima posla. Drugi faktor »Prilagođavanje posla zahtjevima obiteljske uloge« (Cronbach alfa =0,814) sadrži osam čestica, a ukazuje na mogućnost i spremnost ispitanika da poslovne obaveze prilagode obiteljskim zahtjevima. Treći faktor »Mogućnost pojačanog angažmana na poslu bez većih teškoća u izvršavanju obiteljskih obveza« sadrži četiri čestice (Cronbach alfa=0,784), a odnosi se na mogućnost ispitanika da odrade pojačane zahtjeve na poslu, bez nepovoljnih posljedica i značajnih poteškoća u obiteljskoj ulozi. S obzirom da ekstrahirani faktori nisu u potpunosti podudarni s faktorskom strukturom originalnog upitnika, dobiveni rezultati ukazuju na određene specifičnosti u primjeni hrvatske verzije upitnika. Provjera metrijskih karakteristika pokazala je zadovoljavajuću pouzdanost dobivenih subskala i mogućnost daljnje primjene navedenog instrumenta.

Ključne riječi: ravnoteža radne i obiteljske uloge, fleksibilnost granica, metrijske karakteristike upitnika.

* Maja Laklija, Studijski centar socijalnog rada, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu / Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb, Nazorova 51, 10 000 Zagreb, Hrvatska / Croatia, maja.laklija@pravo.hr

UVOD

U recentnim teorijskim i istraživačkim radovima često se ističe da smanjivanju neravnoteže između privatne i poslovne uloge uvelike može doprinijeti dobra poslovna politika kojom se omogućava zaposlenicima kontrola nad dužinom i rasporedom radnog vremena, fleksibilnost u vremenu i mjestu izvršavanja radnih zadataka, te općenito bolja usklađenost poslovnog i privatnog područja života (Čudina-Obradović i Obradović, 2000., 2001.; Jelušić i Maslić Seršić, 2005.; Galić, 2011.; Baxter i Chesters, 2011.; Thomas, 2014.; Bertek i Dobrotić, 2016.).

Usljed porasta korištenja prijenosne digitalne tehnologije i pod utjecajem globalizacije radnih sustava, danas je moguće raditi bilo kada i bilo gdje (Kossek i Lautsch, 2012.; Thomas, 2014.). Fleksibilni radni uvjeti pokazali su se osobito važnima za pojedine kategorije zaposlenika, posebice za zaposlenike koji se suočavaju s pojačanim zahtjevima u obiteljskim ulogama, kao što su zaposleni roditelji djece predškolske dobi, samohrani roditelji, zaposlenici koji skrbe za bolesne, stare ili nemoćne članove obitelji i slično (Choo i sur., 2016.).

Percepcija zaposlenika da imaju određenu razinu autonomije i mogućnost fleksibilnog načina izvršavanja radnih obveza te da radna organizacija brine o usklađivanju privatnog i poslovnog života zaposlenika donosi višestruke prednosti, kako za poslovnu organizaciju, tako i za zaposlenike i njihove obitelji, pa i za šire društvo. Različiti autori ističu da se na taj način poboljšava korporativna slika radne organizacije, povećava se radna produktivnost, zadovoljstvo poslom i lojalnost zaposlenika, smanjuje se broj bolovanja i doživljaj interferencije rada i obitelji, unapređuje subjektivna dobrobit zaposlenika, prevenira nezadovoljstvo i sukobi u obitelji, pozitivno se utječe na kreiranje fertilnih intencija i slično (Allen, 2001.; Šverko i sur., 2002.; Almer i Kaplan,

2002.; Jelušić i Maslić Seršić, 2005.; Damjanić, 2014.).

Radne organizacije najčešće implementiraju fleksibilne uvjete rada kao dio strategije upravljanja ljudskim resursima, kako bi privukle, motivirale i zadržale radnu snagu važnu za razvoj radne organizacije pri čemu se zaposlenicima nude uvjeti rada koji im omogućavaju određenu razinu autonomije u odlučivanju gdje, kada i koliko će vremena provesti u radnom angažmanu (Choo i sur., 2016.: 24). Fleksibilni uvjeti rada najčešće uključuju tri elementa: (a) fleksibilnost u rasporedu radnih sati u radnom tjednu, u smjenskom radu i planiranom odmoru, (b) fleksibilnost u ukupnom broju radnih sati, poput rada na pola radnog vremena i slično te (c) fleksibilnost vezano uz mjesto gdje se posao obavlja (na radnom mjestu, kod kuće ili negdje drugdje) (Workplace Flexibility, 2010.).

Pored fleksibilnih uvjeta rada, neke radne organizacije za zaposlenike uvode i mogućnost korištenja različitih dodatnih programa i usluga koje se temelje na poslovnoj politici podrške obiteljskom životu zaposlenika (tzv. *family friendly company*, *family friendly policies*). Ovakvi programi i politike uz mogućnosti prelaska na skraćeno radno vrijeme ili obavljanja posla izvan radnog mjesta, obično podrazumijevaju osiguravanje usluga čuvanja djece (npr. organiziranje dječjih vrtića u okviru radne organizacije ili izvan nje, briga o djeci za vrijeme školskih praznika i sl.), mogućnosti korištenja slobodnih dana i financijske podrške u kriznim situacijama u obitelji i slično (Allen, 2001.; Gupta i Kabugade, 2013.; Rubery i sur., 2016.).

Iako navedene mjere radne organizacije obično počinju implementirati u uvjetima kada moraju uložiti dodatni napor u privlačenje i zadržavanje kvalitetnih zaposlenika, u novije vrijeme se ovakvi programi sve češće javljaju i u okviru strategija društveno odgovornog poslovanja pri čemu se ističe da je za zdravo društvo važno kreirati kulturu

rada i društvenu klimu koja je podržavajuća za obiteljski život (Center for Community Health and Development, 2019.).

U tom kontekstu se u posljednje vrijeme sve češće i na široj društvenoj razini promoviraju politike koje podržavaju obiteljski život, pa se tako kroz javne politike vlada različitih zemalja, kroz preporuke Europske komisije (2017.) te različitih međunarodnih organizacija kao što je UNICEF (2019.), ističe društvena odgovornost i potreba kreiranja fleksibilnih uvjeta rada te unapređenja ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Implementacija poslovnih politika prilagođenih obiteljima prepoznata je i kao ključni mehanizam za podršku razvoju karijera žena i za jačanje ravnopravnosti spolova na tržištu rada, za uspješnost demografskih mjera, te za dugoročnu održivost gospodarskog sustava (Galić, 2011.; Bertek i Dobrotić, 2016.; Kobas Dešković, 2017.; Feeney i Stritch, 2017.).

Istovremeno s trendom promoviranja koncepta fleksibilnog radnog okruženja i drugih mjera kojima se nastoji kreirati podržavajuće okruženje za obiteljski život, raste i interes istraživača, poslodavaca i kreatora javnih politika za praćenje dostupnosti i učinka različitih programa usmjerenih na postizanje bolje ravnoteže između rada i obitelji (Allen, 2001.; Knaflić i sur., 2010.; Baxter i Chesters, 2011.; Europska komisija, 2017.; Eurobarometar, 2018.). Sve je veći broj istraživanja kojima se nastoji utvrditi dostupnost podržavajućih mjera te percepcija zaposlenika o fleksibilnosti njihova radnog okruženja i mogućnosti prilagodbe radnih i obiteljskih zahtjeva (Baxter i Chesters, 2011.; Gupta i Kabugade, 2013.; Belwal i Belwal, 2014.; Blažeka Kokorić i sur., 2019.).

Primjerice, istraživanje kanadske vlade (Government of Canada, 2016.) na uzorku od 1 260 ispitanika pokazalo je da je u posljednjih pet godina oko 73% ispitanika imalo iskustvo traženja fleksibilnih uvjeta rada, što se najčešće odnosilo na fleksibilni

raspored i fleksibilno mjesto obavljanja posla, te da je takav zahtjev u većini slučajeva (70%) bio odobren. Navedeno istraživanje pokazalo je da pri razmatranju ponuda za posao, zaposlenici sve češće prioritet daju većoj fleksibilnosti obavljanja posla nego visini plaće i mogućnosti napredovanja u karijeri, smatrajući važnijim usklađivanje radnih i privatnih obveza od dodatne financijske sigurnosti (Government of Canada, 2016.).

Slične rezultate o dostupnosti i korištenju fleksibilnih uvjeta rada pokazalo je i istraživanje Eurobarometra (2018.) provedeno na uzorku od 26 582 ispitanika iz 28 država članica Europske unije. U navedenom istraživanju utvrđeno je da 65% ispitanika ima pristup fleksibilnim radnim aranžmanima te da su najrašireniji oblici fleksibilnog radnog aranžmana mogućnost korištenja fleksibilnog radnog vremena (58%) te mogućnost rada na pola radnog vremena (53%). Usporedba podataka o dostupnosti i stvarnom korištenju fleksibilnog radnog angažmana pokazala je da značajno manje ispitanika koristi takve angažmane (42%) u odnosu na formalnu mogućnost (65%). Zanimljiv je i podatak da se više od četvrtine ispitanika pri korištenju fleksibilnih aranžmana susretalo s teškoćama i obeshrabrivanjem od strane poslodavaca te da je 26% ispitanika doživjelo negodovanje kolega u tom smislu. U navedenom istraživanju Eurobarometra (2018.: 17) utvrđene su značajne razlike u pristupu fleksibilnom radnom vremenu u pojedinim zemljama EU-a, pa tako podaci pokazuju da je najviši udio zaposlenika koji imaju pristup fleksibilnom radnom vremenu u Švedskoj (84%), Finskoj (81%) i Velikoj Britaniji (80%), dok Hrvatska s 46%, uz Bugarsku (39%), Grčku (47%) i Litvu (49%) spada među zemlje s najnižim udjelom fleksibilnog radnog vremena. Usporedba podataka za Hrvatsku i druge zemlje EU-a, pokazala je da su razlike posebno naglašene i u pogledu procjene raširenosti rada s nepunim radnim vreme-

nom, pri čemu Hrvatska prednjači s udjelom ispitanika koji smatraju da takav oblik rada uopće nije široko rasprostranjen u njihovoj zemlji (48%), dok je udio istih odgovora najmanji u Austriji (7%) i Njemačkoj (8%) (Eurobarometar, 2018.: 20).

Kada je riječ o fleksibilnosti u određivanju radnog vremena, potrebno je naglasiti i različitu zastupljenost pojedinih oblika fleksibilnog radnog vremena, ovisno o tome tko ima autonomiju u odlučivanju, pa tako rezultati Europskog istraživanja o radnim uvjetima (2010., prema Bertek i Dobrotić, 2016.: 61) ukazuju da korištenje mogućnosti fleksibilnog radnog vremena samostalno određuje 18,2% muškaraca i 13,5% žena, dok kod 66,8% muškaraca i 73,9% žena konačnu odluku o načinu korištenja te mogućnosti donosi poslodavac.

U novijim istraživačkim radovima poseban fokus je na istraživanju tzv. veće propusnosti granica između radne i obiteljske uloge, pri čemu studije pokazuju da su mogućnosti rada od kuće i fleksibilan radni raspored povezani s manjom razinom sukoba radne i obiteljske uloge (Hill i sur., 2010.; Blažeka Kokorić i sur., 2019.). Peng i sur. (2011.) ističu da veća propusnost granica između radne i obiteljske uloge pomaže u facilitiranju prijenosa resursa između uloga te doprinosi uspješnijem i lakšem načinu obavljanja obje uloge. Primjerice, zaposlenici koji imaju mogućnost obavljati rad od kuće štede vrijeme i novac izbjegavajući sudjelovanje u prometu pri odlasku na radno mjesto (Peng i sur., 2011.). Brojne prednosti fleksibilnog radnog okruženja ističu se i u istraživanju kanadske vlade (Government of Canada, 2016.) gdje je utvrđeno da fleksibilan rad smanjuje bolovanja i izostanke zaposlenika s posla te da omogućava veću radnu produktivnost i životno zadovoljstvo zaposlenika. Radna mjesta koja nude fleksibilnost radnih uvjeta pokazala su se posebno korisna i važna kod zapošljavanja specifičnih skupina zaposlenika poput starijih osoba, osoba s kroničnim bolestima

ili invaliditetom i slično. S druge strane, u istraživanju Eurobarometra utvrđeno je da većina zaposlenika u Europskoj uniji kao glavnu prednost korištenja fleksibilnih radnih angažmana vidi veću šansu za pronalaznje plaćenog posla (74%) te proširivanje mogućnosti nastavka rada u starijoj životnoj dobi (63%) (Eurobarometar, 2018.).

Pored studija koje ukazuju na različite prednosti uvođenja fleksibilnih uvjeta radnog okruženja u okviru politika balansiranja obveza posla i obitelji, postoje i studije u kojima nisu dobiveni jednoznačni rezultati niti potvrđeni očekivani pozitivni efekti smanjenja interferencije radne i obiteljske uloge (Allen, 2001.; Baxter i Chesters, 2011.), niti povećanja radne produktivnosti i efikasnosti (Feeney i sur., 2014.; Thomas, 2014.).

Neka novija istraživanja i teorijski radovi pokazuju da fleksibilni radni angažmani mogu proizvesti i određene negativne učinke. Tako, primjerice, u spomenutom istraživanju Eurobarometra (2018.) trećina ispitanika (34% žena i 28% muškaraca) smatra da korištenje fleksibilnih radnih aranžmana ima negativan utjecaj na njihovu karijeru. Različiti autori ističu da fleksibilnost u granicama između radnog i obiteljskog okruženja krije u sebi i različite zamke te da može dovesti do pojačanog ometanja obiteljskog života radnim zadacima uslijed nemogućnosti vremenskog i prostornog odmaka od posla, do porasta nezadovoljstva, depresivnosti i osjećaja neekonomičnog rasporeda i upravljanja radnim i obiteljskim zadacima (Kossek, Thompson i Lautsch, 2015.). Thomas (2014.) također navodi da veća fleksibilnost radnih uvjeta može dovesti do zamučivanja granica između područja rada i obitelji, do socijalne izolacije zaposlenika od ostalih kolega, do manjih šansi za preuzimanje važnijih zadataka i napredovanje u karijeri zbog smanjene vidljivosti u organizaciji. Rubery i sur. (2016.) naglašavaju da fleksibilni uvjeti rada stvaraju temeljna proturječja i neodržive dugoročne trendove

te kreiraju radna mjesta i promjenjive radne uvjete koji u većoj mjeri prate potrebe poslodavaca, a ne zaposlenika, te istovremeno za državu kreiraju dodatne troškove koji proizlaze iz oslobađanja odgovornosti poslodavaca za osiguranje kontinuiteta isplate dohotka i doprinosa.

Sumirajući navedeno, može se zaključiti da je u promatranju prednosti i nedostataka fleksibilnih radnih aranžmana bitno definirati ključne interesne skupine te razlikovati prakse koje primarno koriste poslodavcima, od onih koje primarno koriste zaposlenicima (Klindžić i Marić, 2019.).

Kako bi se postigao poželjan učinak fleksibilnih radnih aranžmana koji bi doprinio boljoj ravnoteži rada i obitelji, bitno je uvažiti perspektivu samih zaposlenika te ispitati kako oni doživljavaju fleksibilnost granica između svoje radne i obiteljske uloge.

Prema postavkama teorije granica, pojedinci upravljaju granicama između poslovnog i privatnog života kroz procese segmentiranja i/ili integriranja ovih važnih domena (Ashforth i sur., 2000.; Bulger i sur., 2007.). Pri tome se granice između domena rada i obitelji mogu definirati kao promjenjive, društveno konstruirane linije razgraničenja između radnih i obiteljskih uloga koje pojedinci održavaju, oko kojih pregovaraju i preko kojih prelaze uslijed različitih izmjenjivih zahtjeva iz područja rada i obitelji (Allen i sur., 2014.). Matthews i sur. (2010.) navode da postoje različite vrste granica, kao što su fizičke, vremenske ili bihevioralne granice, koje služe za strukturiranje i određivanje uloga koje osoba ima u različitim životnim područjima, uključujući područje rada i obitelji. Rosenzweig i sur. (2011., prema Moazami-Goodarzi i sur., 2015.) sugeriraju da te granice nisu fiksne, već su fleksibilne u odnosu na zahtjeve koje svako od područja stavlja pred zaposlenika.

Dva ključna pojma koja opisuju proces prijelaza iz jedne domene u drugu su fleksibilnost i propusnost granica. Propusnost

granica je stupanj u kojem je osoba, u situaciji kada se fizički nalazi u jednoj od domena radne ili obiteljske uloge, psihološki i/ili bihevioralno uključena u drugu ulogu (Ashforth i sur., 2000.). S druge strane, fleksibilnost granica između dva područja definira se kao stupanj do kojeg pojedinac ima mogućnost prilagoditi (proširiti ili suziti) granicu jednog područja kao odgovor na zahtjeve iz drugog područja (Clark, 2000., prema Moazami-Goodarzi i sur., 2015.).

Pri definiranju fleksibilnosti granica između rada i obitelji treba imati na umu da fleksibilnost granica nije određena samo organizacijskim faktorima, tj. politikama i praksama radne organizacije koje se tiču npr. fleksibilnog radnog rasporeda, mogućnosti rada od kuće i slično. Ona je određena i osobnim obilježjima pojedinaca, npr. strategijama koje pojedinci koriste za uspostavljanje ravnoteže i granica između područja rada i obitelji, osobnim prioritetima i vrijednostima koji se reflektiraju na razinu osobne (ne)spremnosti na fleksibilnost i propusnost granica pojedinih uloga. Na tragu navedenog, Matthews i Barnes-Farrell (2010.) naglašavaju da fleksibilnost granica između radne i obiteljske uloge treba promatrati kroz dvije značajne komponente: (1) kroz percepciju zaposlenika o mogućnosti fleksibilnosti (do koje mjere zaposlenici smatraju da je pod njihovom kontrolom mogućnost premještanja granica jednog područja kako bi se zadovoljili zahtjevi iz drugog područja) te (2) kroz spremnost zaposlenika da se prema granicama iz radne i obiteljske uloge postave na fleksibilan način.

Uvažavajući navedeno te rukovodeći se teorijom granica između različitih uloga koja opisuje prirodu granica u smislu fleksibilnosti (npr. vremenske, prostorne) i propusnosti/krutosti (Bulger i sur., 2007.), Matthews i sur. (2010.) kreirali su upitnik »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« (eng. *Boundary Flexibility*) kojim se ispituje percepcija zaposlenika o mogućnosti i spremnosti podređivanja poslovne ulo-

ge zahtjevima iz obiteljske uloge te mogućnosti i spremnosti podređivanja obiteljske uloge zahtjevima iz poslovne uloge.

S obzirom da u Hrvatskoj nedostaju istraživanja koja u fokusu imaju ispitivanje doživljaja fleksibilnosti granica radne i obiteljske uloge te da u postojećim domaćim istraživanjima nije korišten navedeni instrument, cilj ovog istraživanja bio je provjeriti faktorsku strukturu i metrijske karakteristike hrvatske verzije upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« autora Matthews i Barnes-Farell (2010.) na uzorku roditelja maloljetne djece te utvrditi je li navedena verzija mjernog instrumenta pogodna za daljnju implementaciju u budućim istraživanjima.

METODA

Sudionici istraživanja

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku zaposlenih roditelja koji imaju jedno ili više djece osnovnoškolske ili srednjoškolske dobi. U istraživanju je sudjelovalo 187 sudionika istraživanja, od kojih je 123 majki (65,8%) i 64 očeva (34,2%). Prosječna dob sudionika istraživanja iznosi 39,16 godina (TR=24-58, SD= 6,23). Većina sudionika istraživanja je u braku (N=177; 94,7%), a 10 sudionika živi u izvanbračnoj zajednici (5,3%). Prosječno trajanje bračne ili partnerske zajednice iznosi 14,07 godina (TR= 2-35, SD= 6,58). Sudionici u prosjeku imaju 2,62 djece (TR=1-3, SD=0,92). Većina sudionika ima srednjoškolsku razinu obrazovanja (N=110, 58,8%), dok fakultetsko obrazovanje ima 66 sudionika (35,3%), a osnovnoškolsko njih 10 (5,3%). 146 (76%) sudionika zaposleno je na puno radno vrijeme, a 44 (23,5%) na pola radnog vremena. Većina sudionika (N=116; 62%) radi u privatnom, a njih 71 (38%) u javnom sektoru. Sudionici imaju u prosjeku 15,39 godina radnog staža (TR=2-39, SD=7,04). 40 sudionika (21,4%) nalazi se na rukovodećim pozicijama, a preostalih 147 (78,6%) su zaposlenici na nižim pozicijama. Što se

tiče organizacije radnog vremena, više od polovine sudionika (N= 108; 57,8%) radi u jednoj smjeni, 60 sudionika (32,1%) radi u više smjena, dok se 19 sudionika (10,2%) izjasnilo se da svoj posao obavlja kroz promjenjivo, fleksibilno radno vrijeme.

Instrumenti

U istraživanju je korištena hrvatska verzija upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« (*Boundary Flexibility*, Matthews i Barnes-Farrell, 2010.) koja se sastoji od 19 tvrdnji koje se odnose na propitivanje fleksibilnosti granica područja rada i obitelji. Svaka čestica procjenjuje se na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva procjene (1 – uopće se ne slažem; 7 – u potpunosti se slažem), a teoretski raspon odgovora se kreće od 19 do 133, pri čemu viši rezultati ukazuju na veću fleksibilnost i spremnost na fleksibilnost (za sferu rada/posla i obitelji). Matthews i sur. (2010.) u online istraživanju na uzorku od 323 sudionika istraživanja, utvrdili su četverofaktorsku strukturu upitnika sa sljedećim subskalama: 1) mogućnost fleksibilnosti rada zahtjevima obiteljske uloge (eng. *work flexibility-ability*, sadrži četiri čestice: 1, 2, 3 i 4, Cronbach alfa=0,83), 2) spremnost na podređivanja posla zahtjevima obitelji (eng. *work flexibility-willingness*), sadrži 4 čestice: 5, 6, 7 i 8, Cronbach alfa=0,74), 3) mogućnost fleksibilnosti sfere obitelji zahtjevima posla (eng. *family flexibility-ability*, sadrži 5 čestica: 9, 10, 11, 12 i 13, Cronbach alfa=0,77) te 4) spremnost na podređivanja obitelji zahtjevima posla (eng. *family flexibility-willingness*, sadrži 6 čestica: 14, 15, 16, 17, 18 i 19, Cronbach alfa=0,86). Autori članka dobili su dopuštenje od autora upitnika za prijevod i primjenu upitnika.

Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je i »Upitnik o sociodemografskim i radnim obilježjima sudionika istraživanja« koji je korišten u istraživanju za prikupljanje podataka o osobnim obilježjima sudioni-

ka istraživanja (spol, dob, završeni stupanj obrazovanja), obiteljskim obilježjima (bračni status, trajanje braka ili izvanbračne zajednice, broj djece, prisutnost financijskog stresa u obitelji) te obilježjima radnog mjesta (zaposlenost na ne/puno radno vrijeme, smjenski rad, pozicija, godine staža i visina osobnih prihoda).

Postupak

Istraživanje je provedeno anketiranjem zaposlenih roditelja maloljetne djece, u šest gradova u Republici Hrvatskoj (Velike Gorice, Pule, Rijeka, Šibenika, Petrinje, Đakova) i okolnih ruralnih mjesta. Roditelji su upitnik ispunjavali grupno u prostorijama škole (nakon roditeljskih sastanaka) ili individualno u privatnom prostoru te su ispunjene upitnike vraćali istraživaču u zatvorenim kovertama. Prije provođenja istraživanja dobivena je suglasnost ravnatelja i razrednika preko kojih je roditeljima upućen poziv na sudjelovanje u istraživanju. Prije istraživanja roditeljima je objašnjena svrha i cilj istraživanja, princip dobrovoljnosti i anonimnosti sudjelovanja u istraživanju. Njihovo ispunjavanje trajalo je između 15 i 20 minuta.

Metode analize podataka

Za unos i obradu podataka korišten je SPSS statistički program, verzija 20. U

istraživanju su korištene metode deskriptivne statistike, faktorska analiza, koeficijent unutarnje pouzdanosti te Pearsonov koeficijent korelacije.

REZULTATI I RASPRAVA

U cilju provjere faktorske strukture upitnika »Fleksibilnost radne i obiteljske uloge« provedena je faktorska analiza. Provjera pogodnosti podataka za faktorsku analizu prema Kaiser-Meyer Olkinovom testu ($KMO = 0,806$) i Bartlettovom testu sfericiteta ($\chi^2 = 1494,484$, $df=153$, $p < 0,001$) pokazala je da su podaci pogodni za faktorsku analizu. Budući da je prema saznanju autorica, ovo prva primjena upitnika u Hrvatskoj, faktorska struktura navedenog upitnika ispitivana je postupkom eksploratorne faktorske analize. Za provjeru faktorske strukture upitnika korištena je analiza glavnih komponenata. Temeljem faktorske analize, jedna je čestica isključena jer nije imala niti jednu značajnu saturaciju (uz kriterij $> 0,40$). Sadržaj čestice koja je izbačena odnosi se na česticu 9 iz upitnika koja glasi »Zbog potreba moje obitelji ili privatnih obveza neću promijeniti svoj radni raspored«. Za donošenje odluke o broju faktora korišteni su Kaiser-Guttmanov kriterij i Cattellov scree test.

Tablica 1.

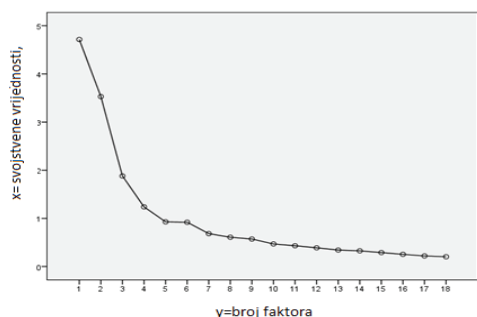
Matrica ekstrakcije glavnih komponenti upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge«

| Komponente | % ekstrahirane varijance | | | % rotirane varijance | | |
|------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------------|
| | Veličina karakterističnog korijena | % objašnjene varijance | Kumulativni % objašnjene varijance | Veličina karakterističnog korijena | % objašnjene varijance | Kumulativni % objašnjene varijance |
| 1 | 4,715 | 26,195 | 26,195 | 4,026 | 22,365 | 22,365 |
| 2 | 3,530 | 19,608 | 45,803 | 3,540 | 19,665 | 42,030 |
| 3 | 1,881 | 10,449 | 56,252 | 2,560 | 14,222 | 56,252 |
| 4 | 1,239 | 6,884 | 63,135 | | | |

Ekstrahirane glavne komponente rotirane su uz pomoć Varimax rotacije. Faktorskom analizom ekstrahirana su tri faktora kojima se ukupno objašnjava 56,25 % varijance (Tablica 1.).

Slika 1.

Grafički prikaz faktora prema Cattellovom scree-testu – Upitnik »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge«



Scree test (Slika 1.) pokazuje značajan pad u veličini karakterističnog korijena nakon prvog i drugog faktora, te manje značajne padove nakon trećeg faktora. S obzirom da je nakon trećeg faktora zamjetan postepen pad, bez očiglednog prijeloma, te s obzirom na sadržajnu raspodjelu čestica po faktorima, donesena je odluka o trofaktorskoj strukturi upitnika (sadržajna distribucija čestica po faktorima u faktorskom rješenju od 2 ili 4 faktora ukazuje na nejasnu sadržajnu strukturu faktora). Faktori su imenovani sukladno sadržaju čestica i u skladu s relevantnim izvorima literature.

Iz Tablice 2. zamjetno je da postoji velika razlika u visini saturacija pojedinih čestica na faktore (od 0,464 do 0,853). Sve čestice imaju relativno visoku saturaciju na samo jednom faktoru. Kako bi se dobila što jasnija struktura, u interpretaciji komponenti korištene su korelacije varijabli i komponenti veće od 0,40 (Tablica 2.).

Sadržajno **prvi faktor »Prilagodavanje (podređivanje) obiteljskih planova zahtjevima posla«** (obuhvaća šest čestica:

14, 15, 16, 17, 18 i 19, Cronbach alfa = 0,891), odnosi se na procjenu razine spremnosti zaposlenika da poslovne zahtjeve stave na prvo mjesto te da obiteljske planove izmijene i prilagode zahtjevima posla. Sadržaj čestica odnosi se na spremnost zaposlenika da mijenjaju ili otkazuju dogovorene manje privatne planove, ali i planove za obiteljski odmor, na spremnost da prekinu ili propuste obiteljske aktivnosti ili praznike s obitelji i prijateljima kako bi odradili poslovne obaveze i slično. Prvi faktor u potpunosti se poklapa sa česticama faktora dobivenim u istraživanju Matthews i sur. (2010.). Visoke vrijednosti dobivene na ovom faktoru ukazuju da se radi o zaposlenicima koji su skloni učestalije stavljati područje posla ispred obitelji, obično su izrazito involvirani u svoje radne zadatke te su spremni raditi bilo kada i bilo gdje jer se snažno identificiraju sa svojom radnom ulogom i organizacijom te obično imaju izražene ambicije da napreduju u svojim karijerama (Thomas, 2014.).

Drugi faktor »Mogućnost prilagođavanja i spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge« (definiran je s osam čestica 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 i 8, Cronbach alfa = 0,814), sadržajno se odnosi na procjenu trenutnih mogućnosti i spremnosti ispitanika «da obiteljske zahtjeve stave na prvo mjesto te da poslovne obaveze prilagode obiteljskim zahtjevima. Sadržaj čestica odnosi se na mogućnost dolaska i odlaska s posla u vremenu koje je prilagođeno privatnim i obiteljskim potrebama i obvezama, mogućnost prekidanja posla, uzimanja produžene pauze za ručak, spremnosti na zamjenu smjene na poslu ili promjenu uobičajenog radnog rasporeda ili na uzimanje slobodnog radnog dana ili godišnjeg odmora kako bi se obavile obaveze vezane uz obitelj i sebe osobno. Ovaj se faktor po sadržaju čestica poklapa s dva faktora u istraživanju Matthews i sur. (2010.), odnosno s faktorima »Mogućnost prilagođavanja posla zahtjevima obiteljske uloge« (eng. *work flexibility-ability*) i

Tablica 2.
Rotirana matrica glavnih komponenti (Varimax rotacija) upitnika »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« i prosječne vrijednosti te raspodjela na čestice po dobivenim faktorima na navedenom Upitniku

| Naziv faktora | Čestice u upitniku | | | Faktori | | | Min | Max | M (UR) | SD (UR) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|---------|----|-------|------|------|--------|---------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | | | | |
| 1. Ja mogu doći na posao i otići s posla kad želim kako bih zadovoljio/la svoje privatne potrebe i obaveze vezane uz moju obitelj. | -0,001 | 0,608 | 0,326 | | | | 8 | 55 | 33,38 | 9,48 | 4,17 | 1,18 |
| 2. Ako mi je potrebno, mogao/la bih izaći s posla ranije da bih obavio/la neke obiteljske obaveze. | 0,061 | 0,765 | -0,053 | | | | | | | | | |
| 3. Ako se iznenada pojavi neka privatna obaveza, u redu je ako na posao dođem kasnije. | -0,065 | 0,774 | 0,015 | | | | | | | | | |
| 4. Dok sam na poslu, tijekom radnog vremena mogu prekinuti posao kako bih obavio/la obaveze vezane uz moju obitelj i mene osobno. | 0,047 | 0,775 | 0,053 | | | | | | | | | |
| 5. Rado ću uzeti produženu pauzu za ručak kako bih obavio/la obaveze za svoju obitelj i mene osobno. | -0,157 | 0,712 | 0,169 | | | | | | | | | |
| 6. Uz pretpostavku da će me moj nadređeni podržati, neće mi smetati ako na posao dođem kasnije kako bih obavio/la obaveze vezane uz moju obitelj i mene osobno. | -0,142 | 0,588 | 0,289 | | | | | | | | | |
| 7. U slučaju potrebe da obavim neke obiteljske ili osobne obaveze, ja sam spreman/na zamijeniti smjenu na poslu ili promijeniti svoj uobičajeni radni raspored. | 0,228 | 0,464 | -0,222 | | | | | | | | | |
| 8. Spreman/na sam uzeti slobodni radni dan ili godišnji odmor kako bih obavio/la obaveze vezane uz moju obitelj i mene osobno. | 0,177 | 0,504 | -0,266 | | | | | | | | | |
| 10. Da mi je potrebna povišica ili promaknuće, mogao/la bih raditi duže nakon radnog vremena, bez većih poteškoća u izvršavanju obiteljskih i privatnih obaveza. | 0,185 | 0,009 | 0,737 | | | | | | | | | |
| 11. Moje obiteljske i privatne obaveze ne bi me mogle spriječiti da idem na posao ranije ako trebam povišicu ili promaknuće. | 0,161 | -0,021 | 0,768 | | | | | | | | | |
| 12. Moje obiteljske i privatne obaveze ne bi me mogle spriječiti da idem na posao u tjednu jedan dan više kako bih zadovoljio/la radne obaveze. | 0,310 | 0,030 | 0,741 | 4 | 28 | 15,15 | 5,51 | 3,78 | 1,37 | | | |
| 13. S obiteljskog i privatnog aspekta, nema razloga zašto ne bih mogao/la promijeniti moj radni raspored kako bih odradio/la zahtjeve posla. | 0,204 | 0,189 | 0,626 | | | | | | | | | |
| 14. Spreman/na sam promijeniti dogovorene manje planove sa svojim prijateljima i obitelji kako bih završio/la radne obaveze. | 0,621 | 0,108 | 0,187 | | | | | | | | | |
| 15. Spreman/na sam promijeniti dogovorene planove za odmor koje sam imao s prijateljima i obitelji kako bih obavio/la radne obaveze. | 0,793 | -0,096 | 0,192 | | | | | | | | | |
| 16. Kad sam kod kuće, spreman/na sam prekinuti kućne aktivnosti kako bih dovršio/la radne obaveze. | 0,817 | 0,015 | 0,153 | | | | | | | | | |
| 17. Spreman/na sam otkazati planove sa svojim obitelji i prijateljima kako bih obavio/la radne obaveze. | 0,853 | -0,017 | 0,176 | 6 | 42 | 23,19 | 8,15 | 3,86 | 1,35 | | | |
| 18. Spreman/na sam propustiti aktivnosti sa svojom obitelji i prijateljima (npr. večera s prijateljima) kako bih mogao/la završiti radne zadatke. | 0,844 | 0,057 | 0,085 | | | | | | | | | |
| 19. Spreman/na bih bio/la propustiti praznike s obitelji i prijateljima kako bih mogao/la otići na posao i tamo odraditi radne obaveze. | 0,754 | -0,025 | 0,101 | | | | | | | | | |

Min= minimum, Max= maksimum, M(UR)= srednja vrijednost (ukupni rezultat), SD(UR)= standardna devijacija (ukupni rezultat), M= srednja vrijednost (prosječni rezultat), SD = standardna devijacija (prosječni rezultat)

»Spremnost na podređivanje posla zahtjevima obitelji (eng. *work flexibility-willingness*). Spajanje čestica iz navedena dva faktora u jedan faktor u ovom istraživanju može se interpretirati u kontekstu kulturnoloških razlika te razlika u poslovnim politikama koje dominiraju u hrvatskom društvu vezano uz sferu rada. Naime, u hrvatskom društvu je još prisutna relativno visoka nezaposlenost, nesigurnost rada i nezaštićenost prava zaposlenika te stoga ne iznenađuje da se osobna spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge usko vezuje uz percipiranu objektivnu mogućnost za takvu prilagodbu (pri čemu veća percipirana mogućnost uključuje i veću spremnost na takvo postupanje). Na određene kulturalne specifičnosti u načinu nošenja za pojačanim zahtjevima posla ukazuju i ranije provedena domaća istraživanja. Primjerice, rezultati istraživanja Jelušić i Maslić Seršić (2005.) pokazuju da zaposlene majke često donose posao kući jer ga zbog njegove količine ne uspijevaju završiti u radno vrijeme, no unatoč činjenici da posao obavljaju u vrijeme kada bi mogle biti posvećene obitelji ili osobnim aspiracijama, istovremeno one sukob posla i obitelji ne percipiraju intenzivnim. Unatoč navedenim pokazateljima, treba reći da nalazi u nekim inozemnim i domaćim istraživanjima ipak ukazuju na značajno višu kritičnost zaposlenih majki pri procjeni doživljaja opterećenja radnom i obiteljskom ulogom (Čudina-Obradović i Obradović, 2001.; Voydanoff, 2005., Dobrotić i Laklija, 2008.; Hill i sur., 2010.).

Treći faktor »Mogućnost pojačanog angažmana na poslu bez većih teškoća u izvršavanju obiteljskih obveza« sastoji se od četiri čestice (10, 11, 12 i 13, Cronbach alfa = 0,784). Sadržaj navedenih čestica odnosi se na doživljaj mogućnosti ispitanika da po potrebi izvrše pojačane zahtjeve posla, bez nepovoljnih posljedica i značajnih poteškoća u obavljanju obiteljskih obaveza (npr. mogućnost da odrade veći broj radnih

sati od planiranih, da promijene radni raspored, da dođu na posao ranije ili da odrade jedan dan više u tjednu kako bi zadovoljili radne obveze). Za razliku od istraživanja Matthews i sur. (2010.), čestica pod rednim brojem 9 koja glasi »Zbog potreba moje obitelji ili privatnih obveza neću promijeniti svoj radni raspored« na ovom uzorku nije imala značajnu saturaciju na ovom faktoru. Iako bi sadržajno bilo za očekivati da će spomenuta čestica imati značajnu saturaciju na ovom faktoru, razlog njezina isključivanja u kontekstu ovog istraživanja može se dijelom objasniti obilježjima uzorka. Naime, većina ispitanika u ovom istraživanju radi u jednoj smjeni (57,8%) te je većina zaposlena na nižim pozicijama (78,6 %) na kojima je njihova moć odlučivanja oko izmjene radnog rasporeda očekivano manja.

Usporedba dobivenih srednjih vrijednosti na pojedinim subskalama (Tablica 2.) pokazuje da sudionici ovog istraživanja najvišim vrijednostima procjenjuju mogućnost prilagođavanja i spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge ($M=4,17$, $SD=1,18$), zatim slijedi prilagođavanje (podređivanje) obiteljskih planova zahtjevima posla ($M=3,86$, $SD=1,35$), a najnižim procjenama percipiraju mogućnost pojačanog angažmana u radnoj ulozi bez teškoća za obitelj ($M=3,78$, $SD=1,37$).

Dobiveni nalaz da sudionici ovog istraživanja češće koriste mogućnost prilagođavanja posla zahtjevima obiteljske uloge i spremni su podrediti posao obiteljskim obvezama, nije očekivan, ali može se dijelom objasniti time da većinski udio uzorka **čine žene** (65,8% žena u odnosu na 34,2% muškaraca). Naime, Matthews i Barnes-Farrell (2010.) navode da su žene spremnije dati prednost zahtjevima iz obiteljske uloge naspram poslu, te da su manje sklone prilagođavati granice obiteljskog područja života zahtjevima posla nego muškarci. Prema Kossek i Lautsch (2012.), navedeno je u skladu s tradicionalnim stavovima o podjelama u ulogama pri čemu je očekivano da

pojedinci imaju tendenciju biti ili radno ili obiteljski usmjereni. Pri tome se doživljaj identiteta kod muškaraca **češće** snažnije vezuje uz posao, a kod žena uz obitelj. Ovdje treba naglasiti da kritičari teorije upravljanja granicama opravdano naglašavaju da se neki pojedinci, neovisno o spolnoj pripadnosti, mogu snažno istovremeno identificirati s **više uloga, koje čak ne moraju biti nužno vezane** uz područje rada i obitelji (Kossek i Lautsch, 2012.).

Nadalje, dobivene rezultate u ovom istraživanju koji ukazuju na veću sklonost sudionika istraživanja da pomiču granice između rada i obitelji u korist obitelji, moguće je komparirati s različitim stilovima zaposlenika s obzirom na način kako postavljaju granice između područja rada i obitelji. Tako, primjerice, Bulger i sur. (2007.) ukazuju na četiri različita moguća profila zaposlenika: (1) zaposlenici koji izražavaju visoku mogućnost i spremnost na fleksibilnost i propusnost granica između radnog i obiteljskog područja, (2) zaposlenici koji izražavaju visoku mogućnost i spremnost na fleksibilnost u području rada, ali samo iznimno u području obitelji, (3) zaposlenici koji pokazuju prosječnu razinu mogućnosti i spremnosti na fleksibilnost i propusnost granica te (4) zaposlenici kod kojih postoji visoka mogućnost za fleksibilne granice, ali i niska spremnost na to. Također, uvažavajući postavke teorije granica, moguće je razlikovati dva temeljna stila zaposlenika s obzirom na to u kojoj mjeri područje rada i obitelji žele držati segmentiranim ili integriranim (Piszczek i sur., 2018.): (a) *segmentirani stil* – stil u kojem zaposlenici rado razdvajaju radno i obiteljsko područje života, radije izvršavaju svoje radne i

obiteljske uloge odvojeno te teže očuvanju jasnih, nepropusnih i nefleksibilnih granica između njih; (b) *integrirani stil* – stil u kojem zaposlenici rado integriraju zahtjeve iz radne i obiteljske uloge, preferiraju brzi prijelaz između njih te održavanje propusnih i fleksibilnih granica uloga. Svaki od navedenih stilova ima svoje prednosti i ograničenja, pa tako integracija omogućuje lakši prijelaz između područja, ali može rezultirati zamagljivanjem uloga te otežanim igranjem uloga (Piszczek i sur., 2018.) zbog teškoća u postavljanju prioriteta i odlučivanju kojoj ulozi u promjenjivim okolnostima/ zahtjevima treba dati prednost (Thomas, 2014.). S druge strane, segmentiranje uloge čini jasnijima, ali prijelaz između uloga otežava. Zaključno, treba naglasiti da, iako često zaposlenici imaju ideju kako žele da granice između područja budu postavljene, situacijski čimbenici, karakteristike posla i/ ili druge prepreke ponekad mogu otežati ili onemogućiti integriranje ili segmentiranje uloga/područja (Piszczek i sur., 2018.).

U navedenom kontekstu, treba istaknuti da rezultati ovog preliminarnog istraživanja daju samo djelomičan uvid u to kako zaposleni roditelji percipiraju mogućnost i spremnost na fleksibilnost u radnoj i obiteljskoj ulozi, bez preciznog razlikovanja u kojoj mjeri su postojeće procjene odraz objektivnih okolnosti, a u kojoj mjeri one reflektiraju poželjno stanje. U budućim istraživanjima svakako bi bilo korisno detaljnije istražiti i percepciju ispitanika o tome kako bi trebale izgledati poželjne granice između radnog i obiteljskog područja života.

U završnom koraku analize testirana je razina statističke značajnosti povezanosti između dobivenih faktora.

Tablica 3.
Korelacije među subskalama

| | F1 Prilagođavanje (podređivanje) obiteljskih planova zahtjevima posla | F2 Mogućnost prilagođavanja i spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge | F3 Mogućnost pojačanog angažmana na poslu bez većih teškoća u izvršavanju obiteljskih obaveza |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F1 | 1 | 0,030 | 0,404** |
| F2 | | 1 | 0,142 |
| F3 | | | 1 |

Dobiveni rezultati pokazuju da je korelacija između prvog i trećeg faktora pozitivna i statistički značajna, pri čemu se radi o umjerenoj jačini povezanosti. Drugim riječima, rezultati pokazuju da zaposlenici koji su spremniji prilagođavati (podređivati) obiteljske planove zahtjevima posla, izražavaju istovremeno i veću mogućnost da po potrebi odrade pojačane zahtjeve posla bez da im to stvara značajne poteškoće u obavljanju obiteljskih obaveza ($r=0,404$, $p<0,01$). Ostale korelacije među faktorima nisu se pokazale statistički značajnim.

Dobiveni nalazi potvrđuju da je fleksibilnost u granicama između rada i obitelji očekivano veća u situacijama kada pojedinac procjenjuje da može činiti ustupke u jednom području u cilju zadovoljavanja zahtjeva iz drugog područja, bez da time proizvede značajne teškoće u funkcioniranju bilo koje od važnih domena svog života. Naime, poznato je da su granice fleksibilnosti tradicionalno konceptualizirane i operacionalizirane kroz uvjerenje pojedinca da može pomicati te granice kada se aktivira potreba u nekom od dva navedena područja života (Kossek i sur., 2004., prema Matthews i Barnes-Farrell, 2010.; Blažeka Kokorić i sur., 2019.) što se prepoznaje kao mogućnost za fleksibilnost, tj. prilagodbu. Pri tome osobna evaluacija mogućnosti za fleksibilnost-prilagodbu ovisi o procjeni eksternalnih faktora (npr. kakva je organizacijska politika i spremnost rukovoditelja da podrži mogućnost fleksibilnosti između granica rada i obitelji), ali i o osobnoj

spremnosti i preferencijama zaposlenika za integracijom obaveza iz rada i obitelji (Kossek i sur., 2006., prema Matthews i Barnes-Farrell, 2010.).

Metodološka ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

U ovom istraživanju korištena je metoda samoprocjene koja ima određena metodološka ograničenja, ali istovremeno omogućuje uvid u procjenu zaposlenika o mogućnostima i spremnosti da sukladno percipiranim potrebama pomiču granice radne i obiteljske uloge. Čestice u upitniku »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« usmjerene su na samoprocjenu ponašanja, na bihevioralni aspekt i na spektar specifičnih ponašanja koje pojedinac može manifestirati vezano uz područje rada i obitelji. Opseg varijabli uključenih u istraživanje kao i provedene analize ostavljaju značajan prostor za daljnju validaciju ovog upitnika.

Pri interpretaciji dobivenih rezultata treba imati na umu da su rezultati ovog istraživanja dobiveni na prigodnom, relativno malom uzorku zaposlenih roditelja (od kojih su 2/3 majke), s jednim ili više maloljetne djece, od kojih njih 94,7% živi u braku, a 78,6 % radi na nižim pozicijama te ima završeno osnovno do srednjoškolsko obrazovanje kao završni stupanj obrazovanja (64,1%). Opravdano je pretpostaviti da su navedena obilježja uzorka mogla imati učinak na rezultate ovog istraživanja te je

stoga u budućim istraživanjima važno dodatno provjeriti faktorsku strukturu ovog upitnika na širem uzorku.

Pri kreiranju uzorka u budućim istraživanjima važno je uzeti u obzir različite djelatnosti zaposlenika definirane Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti, kako bi se sagledao njihov mogući učinak na uvođenje i provođenje različitih politika poslodavaca vezanih uz fleksibilnost radnih uvjeta te usklađivanje radnih i obiteljskih uloga zaposlenika u različitim djelatnostima. Nadalje, u uzorak bi bilo korisno uključiti i članove obitelji koji su zaposleni u okviru obiteljskih poduzeća ili gospodarstava, zaposlenike koji skrbe za nekog od ostarjelih članova obitelji ili za dijete s teškoćama u razvoju i slično. Također, pri sagledavanju odrednica fleksibilnosti radne i obiteljske uloge bilo bi važno provjeriti ulogu ekonomskog statusa obitelji, razine radnog i obiteljskog stresa, dostupnosti neformalnih i formalnih izvora socijalne podrške, količine vremena koje zaposlenici moraju utrošiti na putovanje do posla i nazad i slično.

Nadalje, kombiniranjem kvalitativnog i kvantitativnog istraživačkog pristupa, dobili bi se sadržajno bogatiji uvidi u potrebe zaposlenika za fleksibilizacijom granica između rada i obitelji te bi se omogućilo identificiranje dodatnih varijabla koje odgovaraju našem kulturološkom kontekstu. Kvalitativni pristup omogućio bi produbljivanje spoznaja o dosadašnjim iskustvima sudionika istraživanja o mogućnostima korištenja fleksibilnih radnih uvjeta na različitim radnim mjestima i u različitim okolnostima (u različitim fazama životnog ciklusa obitelji i sl.) te sagledavanje različitih perspektiva i doživljaja prednosti i nedostataka fleksibilnih granica između radne i obiteljske uloge.

Na kraju, treba istaknuti da se ova istraživačka tema nameće kao posebno važna i aktualna uslijed promjena koje je izazvala pandemija COVID-19. Naime, unatrag nešto više od godinu dana, zbog epidemioloških

razloga došlo je do naglog porasta »rada na daljinu« pri čemu su mnogi zaposlenici bili primorani sve svoje radne zadatke i obaveze prenijeti u obiteljske domove i privatne prostore. Uslijed navedenog, došlo je do značajnog narušavanja, pa i brisanja granica između radne i obiteljske uloge. Paralelno s tim, uslijed pandemije u obiteljskom okruženju odvijao se i velik dio nastave na daljinu, što je zaposlenim roditeljima djece školske dobi, dodatno otežalo usklađivanje radne i obiteljske uloge. Sve navedeno ukazuje na aktualnost ove problematike i na potrebu provođenja daljnjih, sustavnih istraživanja u ovom području.

ZAKLJUČAK

Faktorska analiza pokazala je da je latentnu strukturu korištene verzije »Fleksibilnost granica radne i obiteljske uloge« (Matthews i sur., 2010.) koja sadrži 18 čestica moguće svesti na tri faktora: 1) prilagođavanje (podređivanje) obiteljskih planova zahtjevima posla (sadrži 6 čestica, Cronbach alfa = 0,891), 2) mogućnost prilagođavanja i spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge (sadrži osam čestica, Cronbach alfa = 0,814), te 3) mogućnost pojačanog angažmana na poslu bez većih teškoća u izvršavanju obiteljskih obveza (sadrži četiri čestice, Cronbach alfa = 0,784). Navedena faktorska struktura slična je provjeri faktorske strukture Matthews i sur. (2010.) te ukazuje na relativno dobra metrijska obilježja korištenog upitnika na hrvatskom jeziku na prigodnom uzorku zaposlenih roditelja maloljetne djece. Temeljem navedenog, može se zaključiti da je ovo istraživanje rezultiralo mjernim instrumentom zadovoljavajuće pouzdanosti koji se može koristiti u daljnjim istraživanjima usmjerenim na ispitivanje percepcije fleksibilnosti granica radne i obiteljske uloge, čime se potiče daljnja primjena, razvoj i eventualna dorada upitnika u budućim istraživanjima.

Također, dobiveni rezultati ovog istraživanja na prigodnom uzorku zaposlenih roditelja maloljetne djece u Hrvatskoj, pokazali su da zaposleni roditelji procjenjuju najvišim prosječnim ocjenama mogućnost prilagođavanja i spremnost na podređivanje posla zahtjevima obiteljske uloge, što ukazuje na veću identifikaciju s obiteljskom ulogom i veću sklonost pomicanju granica u korist obitelji. Istovremeno, dobiveni podaci pokazali su da zaposleni roditelji najnižim ocjenama procjenjuju mogućnost pojačanog angažmana u radnoj ulozi bez teškoća za obitelj, što ukazuje na potrebu daljnjeg unapređivanja mjera obiteljske politike i politike poslovnih organizacija kojima će se omogućiti podrška roditeljima u ispunjavanju obiteljskih obaveza u situacijama pojačanih zahtjeva na poslu.

U skladu s očekivanjem, rezultati ovog istraživanja potvrdili su da zaposleni roditelji, koji su u većoj mjeri spremni prilagoditi svoje obiteljske planove zahtjevima posla, istovremeno imaju veću mogućnost odraditi pojačane zahtjeve posla bez da to stvara značajne poteškoće u obavljanju obiteljskih obaveza. Navedeno potvrđuje povezanost ovih domena te ukazuje na važnosti provođenja politika usmjerenih na postizanje ravnoteže rada i obitelji kako bi se osigurao bolji uspjeh organizacije i konkurentska prednost (Klindžić i Marić, 2019.).

Zaključno, ovo preliminarno istraživanje pokazuje da je u istraživanju fleksibilnosti granica između rada i obitelji važno sagledati kako svoju poslovnu i obiteljsku situaciju doživljavaju sami zaposlenici. S obzirom da i dalje postoje brojna otvorena i aktualna pitanja vezana uz poželjne oblike fleksibilnosti granica radne i obiteljske domene, kao i uz raširenost i efikasnost različitih mjera usklađivanja poslovnog i obiteljskog života, važno je nastaviti provoditi sustavna istraživanja u ovom području. Jedino na taj način moguće je stvoriti preduvjete da implementaciju mjera i politika usklađivanja rada i obitelji koje će biti ute-

meljene na stvarnim potrebama zaposlenika te na empirijskim dokazima o njihovoj učinkovitosti (Wonbin, 2018.).

LITERATURA

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.1>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Baxter, J., & Chesters, J. (2011). Perceptions of work-family balance: How effective are family-friendly policies?. *Australian Journal of Labour Economics*, 14(2), 139-151. Available at <https://businesslaw.curtin.edu.au/wp-content/uploads/sites/5/2016/05/AJLE-v14n2-Gray.pdf>
- Belwal, S., & Belwal, R. (2014). Work-life balance, family-friendly policies and quality of work life issues: studying employers' perspectives of working women in Oman. *Journal of International Women's Studies*, 15(1), 96-117. Available at <https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:328917>
- Bertek, T., & Dobrotić, I. (2016). Žena, majka, radnica: Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj. Zagreb: B.a.B.e. Dostupno na https://www.babe.hr/attach/_z/zena_majka_radnica.pdf
- Blažeka Kokorić, S., Berc, G., & Laklija, M. (2019). Employed parents' perception of family-supportive work environment. In M. Mazilu, A. B. Yereli, C. Pop, I. D. Morar, J. Horvath, M. Patakyova, M. Kocbek & E. oHHorvatova (Eds.), *6th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGM 2019* (pp. 19-30). Vienna: STEF92 Technology Ltd. <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2019/1.1>
- Bulger, C. A., Matthews, R., A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and

- the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Center for Community Health and Development. (2019). *Community Tool Box - Promoting family-friendly policies in business and government (Section 11.) at the University of Kansas*. Available at <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main>
- Choo, J. L. M., Desa, N. M., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible working arrangement toward organizational commitment and work-family conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36. <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Čudina-Obradović, M., & Obradović, J. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: Međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145. <https://doi.org/10.3935/rsp.v7i2.254>
- Čudina-Obradović, M., & Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 791-822. <https://hrcaak.srce.hr/20004>
- Damjanić, Z. (2014). Komunikacijsko usklađivanje poslovnog i obiteljskog života; utjecaj na majčinstvo. *Media, Culture and Public Relations*, 5(1), 30-46. <https://hrcaak.srce.hr/122439>
- Dobrotić, I., & Laklija, M. (2008). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16(1), 45-63. <https://doi.org/10.3935/rsp.v16i1.799>
- Eurobarometar. (2018). *Flash Eurobarometer 470 Report - Work-life balance*. Available at http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185_470_ENG
- Europska komisija. (2017). *Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU*. Bruxelles: Europska komisija. Dostupno na <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/HR/COM-2018-273-F1-HR-MAIN-PART-1.PDF>
- Feeney, M. K., Bernal, M., & Bowman, L. (2014). Enabling work? Family-friendly policies and academic productivity for men and women scientists. *Science and Public Policy*, 41(6), 750-764. <https://doi.org/10.1093/scipol/scu006>
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2017). Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448. <https://doi.org/10.1177/0734371X171733789>
- Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu - značaj "orodnjenog" rada. *Sociologija i prostor*, 49(1), 25-48. <https://doi.org/10.5673/sip.49.1.2>
- Government of Canada. (2016). *Flexible work arrangements: What was heard. Employment and social development Canada, Labour program*. Available at <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/consultations/what-was-heard.html>
- Gupta, K., & Kabugade, M. R. (2013). A sectoral study on family friendly policies for women employees. *European Journal of Business and Management*, 5(30), 57-62. Available at <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/9445>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Jelušić, J., & Maslić Seršić, D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija*, 8(1), 23-36. <https://hrcaak.srce.hr/3254>
- Klindžić, M., & Marić, M. (2019). Flexible work arrangements and organizational performance - The difference between employee and employer-driven practices. *Društvena istraživanja*, 28(1), 89-108. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.05>
- Knaflić, T., Nabergoj, A. S., & Pahor, M. (2010). Analiza učinak uvajanja družini prijaznoga delovnega okolja. *Economic and Business Review*, 12, 27-44. Dostupno na http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/analiza_prijaznoga_delovnega_okolja.pdf
- Kobas Dešković, D. (ur.). (2017). *Ravnateža privatnog i poslovnog za stvarnu ravnopravnost muškaraca i žena*. MAMFORCE. Zagreb: Spona Code.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2, 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps. *California Management Review*, 57(4), 5-25. <https://doi.org/10.1525/cm.2015.57.4.5>
- Matthews, R.A., & Barnes-Farrell J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330-346. <https://doi.org/10.1037/a0019302>

- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008>
- Moazami-Goodarzi, A., Rantanen, J., Nurmi, J. E., & Mauno, S. (2015). Work-family boundary management profiles in two Finnish samples: A person-oriented approach. *International Journal of Business Administration*, 6(6), 12-25. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n6p12>
- Peng, A. C., Ilies, R., & Dimotakis, N. (2011). Work-family balance, role integration and employee well-being. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof & M. P. Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 121-140). Berlin: Springer.
- Piszczek, M. M., DeArmond, S. E., & Feinauer, D. M. (2018). Employee work-to-family role boundary management in the family business. *Community Work & Family*, 21(2), 111-132. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1366297>
- Rubery, J., Keizer, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: The multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26(3), 235-251. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12092>
- Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>
- Thomas, K. J. (2014). Workplace technology and the creation of boundaries: The role of VHRD in a 24/7 work environment. *Advances in Developing Human Resources*, 16(3), 281-295. <https://doi.org/10.1177/1523422314532092>
- United Nations Children's Fund. (2019). *10 ways companies can be more family-friendly - How employers can help parents give their children the best start in life*. Available at <https://www.unicef.org/parenting/10-ways-companies-can-be-more-family-friendly>
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>
- Wonbin, S. (2018). *More flexibility, higher commitment: The role of perceived organizational fairness among public employees in the Republic of Korea* [Master's thesis]. Graduate School of Public Administration, Seoul National University. Available at <http://s-space.snu.ac.kr/bitstream/10371/143996/1/000000151638.pdf>
- Workplace Flexibility. (2010). *Family security insurance: A new foundation for economic security*. Georgetown University Law Center, Berkeley Center on Health, Economic & Family Security, UC Berkeley School of Law. Available at http://scholarship.law.georgetown.edu/pub_rep/3

Summary

FACTORS' STRUCTURE OF CROATIAN VERSION OF THE QUESTIONNAIRE »BOUNDARY FLEXIBILITY OF WORK AND FAMILY ROLES«

Maja Laklija
Slavica Blažeka Kokorić
Gordana Berc

*Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb
Zagreb, Croatia*

The aim of this paper was to verify the factor structure and metric characteristics of the Croatian version of the questionnaire »Boundary Flexibility« (Matthews & Barnes-Farrell, 2010.). The survey was conducted on a convenient sample of 187 employed parents of underage children. In the data analysis, factor analysis and Spearman correlation coefficient were used. The three-factor structure of the questionnaire was obtained: the first factor »Family plans adjustment to the job requirements« contains six items (Cronbach alfa = 0.891), indicating readiness of respondents to adjust family plans to job requirements. The second factor in »Job requirements adjustment to the family role« (Cronbach alpha = 0.814) contains eight items, which point out the ability and willingness of respondents to adjust their job requirements to family obligations. The third factor, »Possibility of increased engagement at work without major difficulties in performing family obligations«, contains four items (Cronbach alpha = 0.784), and refers to the respondents' ability to meet increased demands at work, without adverse effects and significant difficulties in the family role. Given that the extracted sub-scales are not fully matched to the factor structure of the original questionnaire, the obtained results point out to certain specifics in the application of the Croatian version of this questionnaire. Verification of the metric characteristics has shown the satisfactory reliability of the obtained sub-scales and the possibility of further application of this instrument.

Key words: work-family role balance, boundary flexibility, metric characteristics of the questionnaire.