

Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije COVID-19

Križan, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:926629>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-21**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**RAD NA DALJINU I USKLAĐIVANJA ZAHTJEVA OBITELJSKE I RADNE
ULOGE U VRIJEME PANDEMIJE COVID-19**

Diplomski rad

Martina Križan

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Anita Lauri Korajlija

Zagreb, 2020.

SADRŽAJ

UVOD	1
Rad na daljinu.....	1
Radno vrijeme	1
Radna učinkovitost	2
Stres	2
Odnosi sa suradnicima	3
Nesigurnost posla	3
Usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge	4
Rad na daljinu i konflikt obitelji i posla.....	5
Socijalni i osobni resursi	6
Oporavak	6
CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA	7
METODA	7
Sudionici.....	7
Postupak	8
Analiza podataka	9
REZULTATI.....	10
RASPRAVA.....	22
Metodološki nedostaci.....	28
Praktične implikacije.....	28
ZAKLJUČAK	30
LITERATURA.....	31
PRILOZI.....	34

Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije COVID-19

Remote work and reconciliation of family and work role requirements during the COVID-19 pandemic

Martina Križan

Sažetak:

Cilj ovog kvalitativnog istraživanja bio je steći uvid u iskustva zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije COVID-19. Nastojao se steći detaljniji uvid u različite aspekte njihovog iskustva rada na daljinu te ispitati kakva je usklađenost obiteljske i radne uloge. U istraživanju je sudjelovalo 12 zaposlenih roditelja tijekom travnja 2020. godine, a podaci su prikupljeni polustrukturiranim dubinskim intervjuom. Rezultati su pokazali da iako roditeljima nije nedostajalo motivacije za rad, kod mnogih je ukupna radna učinkovitosti pri radu na daljinu bila smanjena, a raspon radnog vremena i ukupan broj radnih sati povećan. Rad na daljinu tijekom pandemije na neke je aspekte rada utjecao povoljno pa je tako za mnoge doživljaj stresa bio smanjen, a odnosi među suradnicima bili su poboljšani. Također, sudionici su bili zaposleni u sektorima manje pogođenim pandemijom, pa svoje poslove nisu percipirali nesigurnima. Zahtjevi obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije nisu bili usklađeni pa su tako mnogi roditelji doživljavali konflikt obitelji i posla u oba smjera. Obitelj i posao imali su različit utjecaj na doživljaj psihološkog napora. Dok je posao roditelje uglavnom umarao, neki su se tijekom obavljanja obiteljskih obveza i oporavljali. Aktivnosti oporavka imale su pozitivan utjecaj na dobrobit roditelja, a pomagala im je i socijalna podrška partnera, obitelji i poslodavaca.

Ključne riječi: rad na daljinu, konflikt obitelji i posla, obiteljska i radna uloga, COVID-19

Abstract:

The aim of this qualitative research was to gain insight into the experiences of working parents during the COVID-19 pandemic. The goal was to gain a more detailed insight into various aspects of their remote work experience and to examine the reconciliation of family and work role demands. Twelve employed parents participated in this research during April, 2020, and data was collected through a semi-structured in-depth interviews. Although parents did not lack motivation for work, for many the overall work performance was reduced and the range of working hours and total working hours increased. Also, remote work during pandemic had beneficial effects on some aspects of work. For example, stress has been reduced for many and relationships among co-workers have improved. Also, participants were employed in sectors less affected by the pandemic, so they did not perceive their jobs as insecure. The demands of family and work roles during pandemic were not aligned, so many parents have experienced conflicts between family and work in both directions. Family and work had different effects on the experience of psychological strain. While the work have mostly fatigued the parents, some of them have recovered through family obligations. Recovery activities and social support of partners, families and employers had a positive impact for parental well-being.

Keywords: remote work, work-family conflict, work and family role, COVID-19

UVOD

Način života mnogih ljudi u svijetu promijenio se nakon što je proglašena pandemija COVID-19. Kako bi se usporilo daljnje širenje virusa, mnoge su zemlje diljem svijeta uvele mjere fizičkog distanciranja, savjetovale tvrtkama da zaposlenici rade od kuće te zatvorile vrtiće i škole. Roditelji s djecom suočeni su s izazovima usklađivanja obveza obitelji i posla, a njihove uobičajene dnevne rutine su poremećene. Osim što su restrikcije kretanja i poslovanja obitelji zadržale kod kuće, dovele su i do toga da je mnogim zaposlenicima rad onemogućen. Oni koji su mogli nastaviti raditi na daljinu, doživjeli su značajne promjene. Uobičajeno, kada zaposlenici prelaze na novi način rada, imaju dovoljno vremena da se unaprijed pripreme što im olakšava prilagodbu i osigurava učinkovitost. Suprotno tome, pandemija COVID-19 prisilila je milijune radnika da se brzo prebace na rad od kuće (Allen, 2020). Ne samo da zaposlenici nisu imali priliku pripremiti se, nego tu priliku nisu imali niti poslodavci. Mnogi su se zaposlenici s radom na daljinu susreli prvi put; osobito s radom na daljinu na puno radno vrijeme. Uobičajeno, rad na daljinu je praksa u kojoj zaposlenici dio uobičajenog radnog vremena zamjenjuju radom na daljinu i rijetko se radi o „sve ili ništa“ praksi (Allen i sur., 2015). Tijekom pandemije COVID-19, dogodilo se da je rad na daljinu postao isključiv, odnosno, za mnoge je rad na daljinu u punom opsegu postao jedini oblik rada.

Rad na daljinu

Iako se rad na daljinu istražuje već nekoliko desetljeća, istraživači nisu usuglašeni u njegovoj terminologiji i konceptualizaciji. Koriste se različiti termini poput: *rada na daljinu*, *udaljenog rada*, *distribuiranog rada*, *virtualnog rada*, *fleksibilnog rada* itd. U ovom istraživanju koristit će se termin *rad na daljinu* definiran kao radna praksa koja uključuje članove organizacije koji zamjenjuju dio uobičajenog radnog vremena (u rasponu od nekoliko sati tjedno do gotovo punog radnog vremena) kako bi radili daleko od centralnog radnog mjesta (uglavnom od kuće). Zaposlenici koji rade na daljinu radu koriste tehnologiju kako bi u svrhu obavljanja radnih zadataka komunicirali s drugim suradnicima (Allen i sur., 2015; Gajendran i Harrison, 2007; Golden i sur., 2006).

Radno vrijeme

Rad na daljinu omogućuje fleksibilnost u kreiranju rasporeda. Stoga zaposlenici ponekad radne zadatke obavljaju izvan standardnog radnog vremena (npr. navečer). Noonan i Glass (2012) sugerirali su kako rad na daljinu doprinosi posvećenosti radu jer produžuje uobičajeno radno vrijeme, a i vjerojatnost prekovremenog rada veća je za zaposlenike koji

rade na daljinu, nego za one koji rade na radnom mjestu. Metanalize pokazuju da je vremenska fleksibilnost povezana s raznim pozitivnim ishodima, a jedan od njih je i radna učinkovitost (Allen i sur., 2015).

Radna učinkovitost

Povećana radna učinkovitost jedna je od prednosti koja se povezuje s radom na daljinu. Međutim, nalazi istraživanja nisu konzistentni pa se pretpostavlja kako različiti moderator utječu na tu povezanost. Predloženi su različiti moguće mehanizme u podlozi povećane učinkovitosti. Moguće je kako rad na daljinu zaposlenicima omogućuje da svoje rutine prilagode na način koji im najviše odgovara i koji će osigurati učinkovitost, a takav oblik rada osigurava i više dostupnog vremena koje se ranije trošilo na putovanje do radnog mjesta. Također, rad od kuće pruža mogućnost smanjenja ometanja od strane kolega što može pridonijeti učinkovitosti kod složenih zadataka koji traže veću razinu procesiranja informacija (Golden i Gajendran, 2019; Gajendran i Harrison, 2007, Golden i sur., 2006).

S druge strane, učinkovitost pri radu na daljinu može biti i smanjena. To vrijedi kod obavljanja međuovisnih radnih zadataka, odnosno onih kod kojih je potrebno oslanjanje jednog zaposlenika na drugoga kako bi bili uspješni i učinkoviti. Kada zaposlenici rade na daljinu, različite lokacije njihovog rada otežavaju suradnju pri međuovisnim radnim zadacima. S obzirom na to da je komunikacija pomoću tehnologije otežana, pokazalo se kako kod takvih zadataka učinkovitost zaposlenika može biti smanjena. Stoga ne čudi podatak da zaposlenici čiji su zadaci više međuovisni pokazuju nižu produktivnost pri radu na daljinu (Golden i Gajendran, 2019; Turetken i sur., 2011). Također, moguće je kako zaposlenici koji rade na daljinu doživljavaju više prekida rada zbog zahtjeva obitelji što smanjuje njihovu učinkovitost (Golden i sur., 2006). Kada se zaposlenici koji rade na daljinu uspoređuju s onima koji posao obavljaju na centralnom radnom mjestu, procjena učinkovitosti zaposlenika koji rade na daljinu je viša (Gajendran i sur., 2014).

Stres

Rad na daljinu povezan je s manjom iscrpljenošću poslom i s nižim doživljajem stresa unutar radne uloge (Allen i sur., 2015). Istraživanja pokazuju kako je ta povezanost posredovana povećanjem percipirane autonomije (Gajendran i Harrison, 2007). Metaanaliza Gajendrana i Harrisona (2007) navodi kako zaposlenici osjećaju veći stupanj autonomije zato što im rad od kuće omogućuje veću fleksibilnost u određivanju vremena i izvršavanja zadataka, kao i veću mogućnost izbora i kontrole nad kratkim pauzama, odjećom, rasvjetom,

ventilacijom, glazbom i drugi ambijentalnim elementima, što posljedično smanjuje i doživljava stres. Također, zaposlenici koji rade na daljinu imaju i povećan osjećaj slobode i diskrecije jer su prostorno i psihološki udaljeni od direktne supervizije (DuBrin, 1991; prema Gajendran i Harrison, 2007).

Odnosi sa suradnicima

Rad na daljinu zamijenio je mogućnost komunikacije „licem u lice“. Provedena istraživanja sugeriraju kako je posljedica nedostatka komunikacije uživo smanjena kvaliteta i učestalost interakcija s kolegama što negativno utječe na interpersonalne odnose među zaposlenicima (Gajendran i Harrison, 2007). Osim toga, smanjenje učestalosti takvih interakcija osiromašuje komunikaciju jer otežava prijenos simboličkih i neverbalnih elemenata (Rice, 1992; prema Gajendran i Harrison, 2007). Usprkos tome što se na temelju tih podataka može očekivati kako rad na daljinu, zbog uskraćivanja komunikacije „licem u lice“, narušava odnose zaposlenika, pokazalo se kako ne postoji direktan štetan učinak rada na daljinu na odnose sa suradnicima. Ipak, ovaj mehanizam narušava suradničke odnose kada zaposlenici na daljinu rade visokim intenzitetom (barem tri dana u tjednu) (Gajendran i Harrison, 2007). S obzirom na to da intenzitet rada na daljinu (broj dana u tjednu) utječe na suradničke odnose uključenih zaposlenika, a tijekom pandemije COVID-19 zaposlenici cijeli tjedan rade na daljinu, moguće je kako je pandemija promijenila odnose među zaposlenicima.

Nesigurnost posla

Smanjenje gospodarske aktivnosti uzrokovalo je pad u zaposlenosti, kako u pogledu broja radnih mjesta, tako i ukupnom broju radnih sati. Međutim, šok na tržištu rada nije uniforman i određeni sektori nose veći teret krize u gospodarskoj aktivnosti. Tako se većina gubitaka radnih mjesta i pada radnog vremena dogodila u sektorima koji uključuju smještaj, usluge prehrane, proizvodnju, veleprodaju i maloprodaju (Međunarodna organizacija rada, 2020). Radna mjesta u tim sektorima uglavnom od zaposlenika traže minimalnu upotrebu računala i visok stupanj interakcije s ljudima pa zato zaposlenici na takvim pozicijama često nemaju mogućnost prelaska na rad od kuće. Kada se dobar dio posla obavlja na računalima, zaposlenicima je takav prelazak lakši, što je slučaj za profesionalna područja poput administracije, financija, menadžmenta, računalstva, tehničkih znanosti, inženjerstva i arhitekture (Baker, 2020). Zaposleni u ovim potonjim zanimanjima često su i višeg stupnja obrazovanja te često percipiraju mogućnosti novoga zaposlenja u slučaju da izgube posao boljom (Maslić Seršić i Trkulja, 2009).

Kada govorimo o nesigurnosti posla, istraživanja su pokazala kako je ona povezana s ishodom vezanim uz obitelj. Istraživanja općenito pokazuju da je nesigurnost posla pozitivno povezana s konfliktom obitelji i posla (Mauno i sur., 2018).

Usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge

Konflikt obitelji i posla jedan je od mehanizama predloženih u ranim istraživanjima kako bi se objasnio odnos između obitelji i posla. Uz njega, predloženi su i mehanizmi obuhvaćeni teorijama prelijevanja, kompenzacije, segregacije, odlijevanja resursa i kongruentnosti (Edwards i Rothbard, 2000). Za razliku od prvih pretpostavki kako su posao i obitelj odvojene domene, sve više istraživanja pokazuje kako se zapravo radi o blisko isprepletenim aspektima života. *Konflikt obitelji i posla* definiran je kao oblik sukoba između obiteljske i radne uloge, gdje zbog oprečnih zahtjeva sudjelovanje u jednoj ulozi otežava sudjelovanje u drugoj (Greenhaus i Beutell, 1985). Konflikt obitelji i posla može imati dva različita smjera: posao može ometati obiteljski život (konflikt posao-obitelj) ili obiteljski život može ometati posao (konflikt obitelj-posao) (Frone, 2003). Važno je prepoznati da, bez obzira na smjer, konflikt uzrokuju pritisci ili zahtjevi obje uloge (Greenhaus i sur., 2006).

Osim Greenausovog i Beutellovog (1985) konflikta obitelji i posla, postoje i drugi pristupi koji se bave odnosom između obiteljske i radne uloge. Teorije granica Ashforth, Kreinera i Fugate (2000) ili Clarka (2000) objašnjavaju kako se događaju prijelazi između uloga. Kako bi se dogodio prijelaz između obiteljske i radne uloge, ljudi se svakodnevno isključuju iz jedne uloge i uključuju u drugu (Burr, 1972; prema Ashforth i sur., 2000). Također, ljudi između uloga stvaraju granice, a tri glavna oblika granica su fizička, vremenska i psihološka. *Fizička granica* odnosi se na mjesto gdje se događa ponašanje određene uloge, poput radnog mjesta ili lokacije doma. Zatim, *vremenska granica* odvaja vrijeme za obavljanje posla od vremena za obiteljske odgovornosti (poput radnog vremena), a *psihološka granica* određuje koja su ponašanja, razmišljanja i emocije prikladni za jednu ulogu, ali nisu za drugu (Ashforth i sur., 2000; Clark, 2000). Granice se mogu razlikovati u propusnosti i fleksibilnosti. Propusnost se odnosi na stupanj u kojem elementi jedne uloge mogu prodrijeti u drugu (Beach, 1989, Hall i Richter, 1988, Piotrkowski, 1978; prema Clark, 2000). Na primjer, kada članovi obitelji mogu prekidati rad osobe, granica je propusna. Fleksibilnost se pak odnosi na mogućnost prilagodbe granica ovisno o zahtjevima uloga (Clark, 2000). Kada osoba može prilagoditi radno vrijeme po želji, granica je fleksibilna.

Uz spomenute pristupe, također je bitno spomenuti kako je proučavanje konflikata obitelji i posla ukorijenjeno u perspektivi stresa. Tradicionalni model stresor-naprezanje opisuje stres kao proces u kojem događaji ili aspekti okoline (stresori) izazivaju psihološke, ponašajne i fizičke reakcije (napor) (Ganster i Rosen, 2013). Kada se taj model primjeni na odnos između posla i obitelji, konflikt predstavlja stresor (Grzywacz, 2016). S obzirom na to da konflikt obitelji i posla izaziva psihološku reakciju, on može kod pojedinaca izazvati umor definiran kao osjećaj istrošenosti ili iscrpljenosti (Lee i sur., 1991; prema French, 2017). French (2017) je, pregledom istraživanja, sažela različite nalaze koji su ustanovili da je konflikt obitelji i posla pozitivno povezan s kroničnom iscrpljenošću i neugodnim emocijama poput krivnje, neprijateljstva i anksioznosti.

Rad na daljinu i konflikt obitelji i posla

Već dugo se promiče ideja kako je rad na daljinu dobar način za olakšavanje usklađivanja zahtjeva obitelji i posla. Zahvaljujući povećanoj fleksibilnosti koju rad na daljinu pruža, mnogi zaposlenici svoj rad mogu prilagoditi potrebama obitelji. Radno vrijeme mogu organizirati oko obiteljskih obveza, što smanjuje pritiske obiteljske uloge, a to može smanjiti i konflikt posao-obitelj (Golden i sur., 2006). U skladu s time, nalazi nekih istraživanja potvrdili su kako je rad na daljinu povezan s nižim konfliktom posao-obitelj (Gajendran i Harrison, 2007; Golden i sur., 2006).

S druge strane, rad na daljinu može biti povezan i s povećanim konfliktom posao-obitelj. Ako zaposlenici tijekom rada na daljinu nastave obavljati radne zadatke i izvan radnog vremena, umjesto da se posvete kućanskim poslovima ili kvalitetnom vremenu s obitelji, može doći do povećanog konflikta posao-obitelj (Carlson i sur., 2015). Iako rad na daljinu može biti povezan i s većom i s manjom razinom konflikta posao-obitelj, istraživanje Delanoëije i suradnika (2019) pokazalo je kako zaposlenici doživljavaju nižu razinu konflikta obitelj-posao na dane kada rade na daljinu.

Kada se radi o konfliktu obitelj-posao, istraživanja su pokazala kako je rad na daljinu povezan s višim razinama takvog konflikta (Delanoëije i sur., 2019; Golden i sur., 2006). Moguće objašnjenje leži u tome kako je članovima obitelji lakše prekinuti rad zaposlenika kada su kod kuće, čak i kada to nije nužno (Kurland i Bailey, 1999; prema Delanoëije i sur., 2019; Allen i sur., 2003). Također, obiteljske obveze su salijentnije kada su zaposlenici kod kuće što ih može potaknuti da prekinu svoj rad kako bi se posvetili tim obvezama.

Posljedično, zaposlenicima je uz takve prekide teže posvetiti se zahtjevima posla što može dovesti do većeg konflikta obitelj-posao (Golden, 2006).

Socijalni i osobni resursi

Istraživanja su pokazala kako socijalni i osobni resursi mogu pomoći osobi da se nosi s konfliktom posla i obiteljskog života. Socijalna potpora može smanjiti zahtjeve radne i obiteljske uloge pa onda posljedično smanjiti i konflikte obitelji i posla (Barrera, 1986; Greenhaus i Parasuraman, 1994; prema Greenhaus, 2006). Na primjer, partner može preuzeti obavljanje kućanskog zadatka i tako smanjiti zahtjeve obitelji ili nadređena osoba može smanjiti pritisak za postizanjem rezultata i na taj način smanjiti zahtjeve posla. Pregled literature pokazuje kako su podrška nadređene osobe i kompanije na poslu te socijalna podrška partnera kod kuće povezani s nižim razinama konflikta obitelji i posla (Greenhaus i sur., 2006; Frone, 2003).

I osobne karakteristike imaju ulogu u usklađivanju zahtjeva radne i obiteljske uloge. U skladu s time, pokazalo se kako osobe s višim razinama otpornosti, ekstraverzije i samopoštovanja doživljavaju niže razine konflikata između obitelji i posla (Grzywacz i Marks, 2000, Bernas i Major, 2002, Grandey i Cropanzano, 1999; prema Frone, 2003). Moguće je da pojedinci takvih osobina koriste aktivne strategije suočavanja sa zahtjevima čime se smanjuje vjerojatnost sukoba između posla i obitelji (Frone, 2003).

Oporavak

Kako bi se osobe nosile s naporom koji mogu izazvati različiti obiteljski i radni stresori, potreban im je oporavak. Oporavak od posla odnosi se na proces tijekom kojeg se sustavi koji su bili korišteni tijekom stresnog iskustva vraćaju na početne razine (Meijman i Mulder, 1998; prema Sonnengag i Fritz, 2007). Pokazalo se kako je psihološko odvajanje, kao metoda oporavka od posla, najснаžnije povezano sa psihološkom dobrobiti, a nedostatak odvajanja sa simptomima naprezanja poput umora (Sonnentag i Schiffner, 2018; Bennet i sur., 2017; Sonnentag i Fritz, 2007). Čini se kako je za dobrobit i oporavak zaposlenika ključno da više ne razmišljaju o poslu i mentalno se oslobode od rada (Sonnengag i Fritz, 2007).

Kada se radi o konfliktima obitelji i posla, nalazi istraživanja podržavaju ideju da je psihološko odvajanje od posla učinkovita strategija za ublažavanje nekih od negativnih posljedica konflikta posao-obaitelj. Iako psihološko odvajanje ne posreduje kod konflikta obitelj-posao, pokazalo se kako ono moderira odnos između konflikta posao-obaitelj i psihološkog napora (Moreno-Jimenez i sur., 2008).

Možemo zaključiti kako su nalazi istraživanja pokazali da rad na daljinu može biti povezan s različitim povoljnim i nepovoljnim ishodom. Međutim, kada se radi o okolnostima pandemije, nemamo detaljan uvid u promjene koje se događaju u radnoj i obiteljskoj domeni. Kao što smo već ustanovili, COVID-19 pandemija dovela je do nagle promjene oblika rada, na koju se zaposlenici nisu imali priliku pripremiti (Allen, 2020). Uz takve visoke pritiske radne uloge, roditelji su se suočili i s pritiscima obiteljske uloge, poput odgovornosti za skrb o djeci tijekom radnog vremena. Ustanovljeno je kako pritisci uloga mogu dovesti do doživljaja konflikata između uloga, a zbog negativnih ishoda koje takvi doživljaji mogu imati na dobrobit zaposlenih roditelja, bitno je dobiti detaljniji uvid u njihova iskustva. Ona mogu poslužiti i kao osnova za prijedlog mjera koje bi mogle pomoći pri postizanju optimalnih ishoda u poslovnom i obiteljskom životu tijekom iznimnih uvjeta rada.

CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA

Cilj je ovog istraživanja steći uvid u iskustva zaposlenih roditelja u vrijeme pandemije COVID-19. Nastojali smo steći detaljniji uvid u različite aspekte njihovog iskustva rada na daljinu poput prilagodbe na promijenjeni način rada, radno vrijeme, motivaciju za rad, radnu učinkovitost, doživljavanje stresa, pogled na sigurnost radnog mjesta te odnose sa suradnicima. Nastojalo se ispitati i kako usklađuju različite zahtjeve radne i obiteljske uloge, imaju li socijalnu podršku te na koje se načine odmaraju i oporavljaju u vrijeme pandemije.

Stoga su postavljena sljedeća istraživačka pitanja:

1. Kako zaposleni roditelji doživljavaju različite aspekte rada na daljinu u vrijeme pandemije COVID-19?
2. Kakva je percepcija usklađenosti zahtjeva obiteljske i radne uloge kod roditelja u vrijeme pandemije COVID-19?

METODA

Sudionici

Istraživanje je provedeno na namjernom uzorku roditelja sa iskustvom rada na daljinu u vrijeme pandemije COVID-19. Pri odabiru sudionika bilo je važno da se radi o roditeljima koji su na daljinu radili na puno radno vrijeme minimalno dva tjedna kako bi se mogli manifestirati učinci rada od kuće. U istraživanju je sudjelovalo 12 sudionika, od kojih polovicu čine majke, a drugu polovicu očevi. Prosječna dob roditelja iznosi $M = 40.4$ godina

($SD = 5.28$), a prosječna dob njihove djece $M = 9.3$ godine ($SD = 5.59$). Prosječan broj djece sudionika iznosi $M = 1.5$. Uzorak sudionika prikupljen je tehnikom „snježne grude“. Na temelju kontakata autorice i mentorice odabran je uski krug sudionika koji su zatim sami širili uzorak upućujući na druge potencijalne sudionike. Kada je uzorak sudionika narastao do određene mjere, porastao je i broj preporuka. Tada su u uzorak izabrani sudionici manje zastupljenog spola i područja rada kako bi se omogućilo prikupljanje raznolikih iskustava. Proces prikupljanja podataka zaustavljen je kada su se razmišljanja sudionika počela ponavljati. Prebivalište većine sudionika je u Zagrebu, dok su dva sudionika iz Šibenika, a jedan iz Kutine. Ostali sociodemografski podaci i radne karakteristike prikazani su u tablici 1.

Tablica 1

Uzorak prema sociodemografskim i radnim karakteristikama ($N=12$)

Sudionici	Spol	Dob	Stručna sprema	Broj djece	Partnerski status	Područje rada	Trajanje rada na daljinu
Sudionik 1	M	38	VSS	2	U braku	Prodaja	5 tjedana
Sudionik 2	M	40	VSS	1	U braku	IT sektor	2 tjedna
Sudionik 3	M	42	VSS	1	U braku	IT sektor	5 tjedana
Sudionik 4	M	43	VSS	2	U braku	IT sektor	5 tjedana
Sudionik 5	M	44	VSS	1	U braku	Bankarstvo	5 tjedana
Sudionik 6	M	49	VSS	3	U braku	Obrazovanje	6 tjedana
Sudionica 7	Ž	31	SSS	2	U braku	Telekomunikacije	6 tjedana
Sudionica 8	Ž	31	VŠS	1	U braku	Bankarstvo	5 tjedana
Sudionica 9	Ž	39	SSS	1	Rastavljena	Turizam	5 tjedana
Sudionica 10	Ž	40	VSS	1	Rastavljena	Bankarstvo	6 tjedana
Sudionica 11	Ž	44	VSS	2	U braku	Arhitektura	5 tjedana
Sudionica 12	Ž	44	VSS	2	U braku	Obrazovanje	6 tjedana

Postupak

Pandemija COVID-19 dovela je do promjena u načinu rada i življenja drugačijih nego što smo susreli do sada. Radi stjecanja uvida u novonastale okolnosti o kojima imamo malo prethodnih spoznaja, odabran je kvalitativan pristup. On omogućuje detaljnije upoznavanje s iskustvima roditelja, a također je i sadržajni kada treba steći dublje razumijevanje. U kvalitativnom pristupu sadržaj podataka kreirali su sami sudionici. Kvantitativne metode pogodne su za provjeru već postojećih teorija i testiranja hipoteza, međutim s obzirom na to da

želimo produbiti spoznaje, odabran je pristup koji više pridonosi generiranju novih pretpostavki (Milas, 2005). Kao tehnika prikupljanja podataka korišten je dubinski intervju. Prije provedbe dubinskog intervjua, pri prvoj uspostavi kontakta, sudionicima je objašnjena priroda i cilj istraživanja te tehnika koja će se koristiti kako bi se prikupili podaci. Sudionici su upoznati i s okvirnim trajanjem intervjua, a zatim je dogovoren termin razgovora. Neposredno prije provedbe intervjua, sudionici su upoznati s principima anonimnosti i dobrovoljnosti sudjelovanja. Objašnjeno im je kako se podaci prikupljaju u znanstveno-istraživačke svrhe, zajamčena je povjerljivost informacija o njihovom identitetu, objašnjeno je kako ne bi trebali biti izloženi stresu ili neugodi te kako u bilo kojem trenutku mogu odustati od sudjelovanja ili odabrati ne odgovoriti na pitanje. Zatim je zamoljen njihov pristanak na snimanje razgovora diktafonom, a on se smatrao pristankom sudjelovanja u istraživanju. Ovisno o prebivalištu sudionika, ali i zbog preporuka Nacionalnog kriznog stožera, svi intervjui provedeni su telefonski ili video-pozivima. Korišteni kanal provedbe ovisio je o tehnologiji kojoj sudionici imaju pristup, ali i njihovoj preferenciji kako bi se potaknula njihova motivacija za sudjelovanjem. Podaci su prikupljeni u razdoblju od 18. do 27. travnja 2020. godine. Intervjui su bili polustrukturirani, a sudionike se poticalo da se slobodno izjašnjavaju. Uz demografske podatke, zahvaćene su još dvije veće tematske cjeline: rad na daljinu i te usklađenost obiteljske i radne uloge. Svaka od njih sastojala se od više podtema. Rad na daljinu uključivao je: dnevnu rutinu, trenutni način rada, prilagodbu na novi način rada, motivaciju, učinkovitost, prednosti i nedostatke, nesigurnost posla i odnos sa suradnicima, dok je usklađenost obiteljske i radne uloge uključivala: raspodjelu obiteljskih odgovornosti, konflikt posao-obitelj, konflikt obitelj-posao, odnose u obitelji i oporavak. Vodič za intervju s pitanjima nalazi se u Prilogu A. Sve intervjuje provela je autorica istraživanja, a raspon njihovog trajanja kreće se od 28 do 63 minute. Prosječno vrijeme trajanja intervjua iznosi $M = 44.5$ minuta.

Analiza podataka

Podaci prikupljeni intervjuima transkribirani su kako bi se provela tematska analiza. Tematska analiza metoda je identificiranja, analiziranja i izvještavanja o obrascima (temama) unutar podataka (Braun i Clarke, 2006). U ovom istraživanju analiza je provedena prema vodiču Braun i Clarke (2006) kroz sljedećih šest faza: upoznavanje s podacima, generiranje inicijalnih kodova, skupljanje kodova u potrazi za temama, revidiranje tema, definiranje i imenovanje tema te produciranje izvještaja. Analiza nije linearan proces jednostavnog kretanja iz jedne faze u drugu. Radi se više o rekurzivnom procesu kretanja prema naprijed i nazad prema potrebi (Braun i Clarke, 2006). Za razliku od drugih kvalitativnih metoda

prikupljanja i analize kvalitativnih podataka, kod ovakve analize ključne teme za koje želimo dobiti odgovore su unaprijed definirane, a u temelju ove metode nalazi se deduktivna analiza. Ipak ovaj postupak omogućava identificiranje novih tema koje nisu bile postavljene u polaznom okviru analize (Ajduković i Urbanc, 2010). Metodom tematske analize u ovom istraživanju, unutar istraživačkih pitanja, definirane su sljedeće teme i podteme: Rad na daljinu (podteme: Prilagodba na novi način rada, Radno vrijeme, Motivacija za rad, Radna učinkovitost, Stres, Nesigurnost posla, Odnos sa suradnicima) i Usklađenost radne i obiteljske uloge (Socijalni i obiteljski resursi, Konflikt obitelj-posao, Konflikt posao-obitelj, Oporavak). Rezultati su potkrijepljeni navodima izjava sudionika koji su označeni roditeljskom ulogom (majka ili otac), dobi (godine) i područjem rada (bankarstvo, IT sektor, obrazovanje, telekomunikacije, prodaja, arhitektura, turizam) kako bi se sačuvala njihova anonimnost.

REZULTATI

Različiti aspekti rada na daljinu

Prilagodba na novi način rada

Svi roditelji doživjeli su promjene u dnevnoj rutini otkada su prešli na novi način rada i funkcioniranja zbog pandemije COVID-19. Uspostavili su neka nova repetitivna obilježja svoje svakodnevice, međutim, ona su fleksibilnija u odnosu na standardnu rutinu. Velikoj većini je svakodnevice značajno drugačija, ponajprije jer više ne odlaze na radno mjesto. Neki roditelji opisuju kako su tek sada shvatili koliko im je općenito bitno imati rutinu. Opisuju kako im ona daje osjećaj smirenosti, normalnosti u iznimnim okolnostima, olakšava organizaciju te pomaže usmjeriti aktivnost djece. Suprotno tome, dvije majke navode kako su zadovoljne novonastalom situacijom i kako im stara rutina ne nedostaje.

„Činilo mi se da je baš važno imati rutinu. Sad je nemam detaljno definiranu kako je inače i ustvari nisam nezadovoljna. Ovo mi djeluje kao dugi godišnji. Mislim da se produži, sigurno bi mi već bilo dosta, ali još uvijek ne mogu reći da je. Okej mi je to. Sada sam dosta s djecom, dok je inače svatko u svojim obavezama. Meni je zapravo skroz okej trenutno.“
(majka dvoje djece, 44 godine, arhitektura)

„Da, pokušavam zadržati što više te rutine i te neke strukture jer sam osjetila da nama to više paše i da to meni daje neku psihičku normalnost. (...) Mada je situacija trenutno totalno luda. To nam dosta pomaže u tome da se nosimo s tim.“ (majka jednog djeteta, 39 godina, turizam)

Većina sudionika izvještava kako, na samom početku prelaska na novi oblik rada, nisu posjedovali iskustvo rada na daljinu i kako nisu bili sigurni hoće li se uspjeti prilagoditi novom načinu obavljanja posla. Doživljavali su neugodne doživljaje poput straha, tuge, neizvjesnosti, stresa i nesigurnosti. Kod dvije majke, uz te neugodne doživljaje, javile su se i pozitivne emocije poput euforije i veselja zbog prednosti koje rad od kuće donosi. Unatoč tome, kao i većina sudionika, opisuju kako im je u početnom razdoblju bilo teško.

„Pa na početku mi se to činilo kao nemoguća misija iskreno. I bilo me baš strah kako ću se ja prilagoditi...“ (otac dvoje djece, 38 godina, prodaja)

„U početku sam bila malo i tužna zato što znam da neće biti tako jednostavno kao kad dođem u ured, ali s druge strane vesela jer ću ipak bit malo više sa svojimama doma. Tako da onak, dvosjekli mač.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

Protokom vremena, promijenili su se početni doživljaji roditelja. Opisuju kako su se nakon prvog tjedna ili dva u većem stupnju prilagodili novom načinu rada, kako su se na promjene u načinu života počele navikavati i njihove obitelji. Neki su zamijetili i prilagodbe suradnika u poslovnom svijetu zbog kojih su se počeli osjećati ugodnije.

„U početku je to bilo dosta teško... Nakon dva, tri tjedna, puno normalnije se odvija.“ (otac troje djece, 49 godina, obrazovanje)

„Prilagodio sam se tome. Tim više što su ljudi prije bili u nekim košuljama i u nekim vesticama, a sad su ležernije obučeni. Kad vidiš da su ljudi s druge strane ležerniji, onda se i ti opustiš. (...) Tako da se kompletan taj community poslovni nekako prilagodio ovakvom načinu rada. Jednostavno mi je to sad new normal, nova normala.“ (otac dvoje djece, 38 godina, prodaja)

Radno vrijeme

Raspon radnog vremena produljio se kod većine roditelja. Neki objašnjavaju kako razlog tome leži u obiteljskim obvezama koje prekidaju kontinuitet njihovog rada, dok su se kod drugih također povećali i zahtjevi radne uloge, odnosno opsega posla. Kod sudionika koji imaju veći opseg posla, ne radi se samo o produljenju raspona radnog vremena, nego i o povećanju ukupnog broja sati rada.

„Meni se čini da se povećalo na cijeli dan. Ja i kad razgovaram sa bilo kojom od mojih kolegica, čini mi se da su isto, kažu da su dvadeset četiri sata oko toga. Znači da se to

jednostavno svelo na ono, kako bi prije otišao na posao, pa odradiš to šta imaš i vratiš se kući, pa si miran u neku ruku, to je sad, kad je online, to je meni dvadeset četiri sata.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

„U principu radim uz kraće prekide kojih ima više nego da sam u uredu. Onda moram nešto spremi za pojesti, pa pospremiti, pa malo zabaviti maloga. Različito je poprilično nego kad je običan radni dan, kad sam u uredu. I to nekad zna trajat i do navečer. Uz prekide nekakve, prilično često znam obavljati stvari navečer, jer nisam stigao cijeli dan.“ (otac jednog djeteta, 42 godine, IT sektor)

Roditelji koji rade veći ukupan broj sati, također su i više radno angažirani. U podlozi toga najčešće se nalaze velik osjećaj odgovornosti prema poslu i poslodavcu ili suosjećanje sudionika s klijentom, kolegom ili učenicom s druge strane. Neki imaju želju za ostvarenjem rezultata ili za dovršavanjem zadatka do kraja.

„Znači doslovno, škola je prioritet. (...) Kad me dite u deset sati navečer pita nešto šta ga zanima vezano za to gradivo koje radimo, nemam nikakvih problema odgovoriti.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

Motivacija za rad

Nikome od roditelja ne nedostaje motivacije za rad. Nije im teško započeti ili dovršiti radne aktivnosti, a pokreću ih različiti motivi. Neke roditelje motiviraju ranije spomenuta mogućnost pomaganja drugima kroz rad, izvršavanje zadataka i orijentiranost na detalje, osjećaj odgovornosti prema poslodavcu ili vlastitim zaposlenicima. Neki spominju i mogućnost kreativnog izražavanja koje im posao pruža, zatim zanimljivost posla i ugodnu radnu atmosferu, a spomenut je i novac.

„Ali onaj prvi impuls, kad je to stvarno projektiranje i kad je kreativno, mislim da to sve nas arhitekta nekako drži i nosi da... Tako da, uvijek se na kraju sitim, i kad mi je teško, i kad mi se ne da, znam da postoji ovaj dio koji u stvari stvarno volim. A onda znaš, firma smo, nismo velika, ali egzistencija nam svima ovisi upravo o poslu koji ćemo odraditi jer njega možemo naplatiti. Imamo dvoje radnika kojima plaće moraju ići.“ (majka dvoje djece, 44 godine, arhitektura)

„Pa klijenti. Imam taj neki jaki osjećaj, ne znam kako bi to nazvala, poštovanja, nekakvog respekta i želje da im pomognem, da napravim najbolje što mogu, da imaju osjećaj da imaju neku podršku od strane banke i mene. A i dolazim inače iz obitelji koja je dugi niz godina

poduzetnička, a i muž mi je poduzetnik pa onda nekako imam veći feeling za njih i znam kako im je trenutačno, i teško, i napeto, i svašta nešto, pa onda ne treba me puno motivirati.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

Radna učinkovitost

Dok neki roditelji prelaskom na novi način rada nisu zamijetili promjene u vlastitoj učinkovitosti, većina roditelja ipak je manje učinkovita. Kod nekih je učinkovitost smanjena zbog nedostatka opreme ili nedostatka znanja o načinu korištenja novih alata rada na daljinu, a većina vjeruje kako bi ona bila veća kada bi mogli s klijentom, učenikom ili kolegom komunicirati „licem u lice“. Vjeruju kako su bili učinkovitiji kada su radili na radnim mjestima jer im trenutni oblik komunikacije otežava suradnju na međuovisnim zadacima, pate i kreativni procesi, a ograničeni su i neverbalne aspekte komunikacije.

„I to što je naš posao ono, netko nešto skicira taj čas, netko se ubaci u tu skicu, nadopuni ili oduzme, e taj dio nemamo. Znači, mi to sve možemo u videopozivu kad je neka faza gotova pa onda, provjerit, prekontrolirat, o tome popričat, ali nema onog direktnog kontakta koji je baš važan u ovom poslu.“ (majka dvoje djece, 44 godine, arhitektura)

„Možda sam ja old school, ali meni fale ljudske interakcije. Da kada o nekim stvarima razgovaram, da vidim točno kako ljudi regiraju, dal' postizem što hoću dal' ne, da li se razumijemo, da li netko samo kima. To mi fali. (...) Ne vidim cijelo tijelo. Kad sjedite s deset ljudi u sobi znate, gledate dal' netko ne želi raditi, da li je netko ljut, možda netko treći... Eto, to mi fali. To mi najviše fali.“ (otac dvoje djece, 43 godine, IT sektor)

Također, mnogi opisuju kako im je učinkovitost smanjena zbog zahtjeva obiteljske uloge koji prekidaju kontinuitet rada. Oni sudionici koji su uspjeli održali učinkovitost prelaskom na novi način rada, uglavnom doživljavaju manji utjecaj obiteljske uloge.

„Da su meni djeca sad negdje drugdje, ja bih sjela i odradila. Ali, u tih osam sati moja kćer je tri puta htjela jesti, sin je isto htio neke stvari koje ne može sam odraditi. Tako uz živkanje sa svih strana, moja efikasnost je puno, puno manja.“ (majka dvoje djece, 31 godina, telekomunikacije)

Stres

Dok neki roditelji ne spominju stres pri radu na daljinu, drugi ga doživljavaju na različite načine. Jedan dio sudionika rad na daljinu doživljava manje stresnim u odnosu na rad na radnom mjestu. Opisuju kako osjećaju manji pritisak supervizije i odlaska na posao te

imaju nešto sporiji ritam rada. Drugi dio sudionika stres doživljava, a najčešće se radi o onim roditeljima kojima su se povećali zahtjevi radne uloge, odnosno koji imaju veći opseg posla.

„Možda se smanjio pritisak kontrole. (...) Nemam onaj osjećaj nedjelje navečer: „Joj, sutra je posao. Da, čekaju me neke stvari za obaviti, imam hrpu nečega.“ Više nemam tog grča u želucu, nemam više ono: „Joj, moram na posao.“ (...) Nego, onako, to je dosta ugodno. Od sebe, od doma to mogu to nešto odraditi.“ (otac jednog djeteta, 44 godine, bankarstvo)

„Na početku, pa sigurno jedno dva tjedna, ja mislim da sam smršala jedno tri kile od nervoze. Al to je meni samo nervoza. I taj stres, i živci, to mene baš onako... Zato šta nisam jednostavno zadovoljna sa ovakvim načinom rada, i onda je meni to strašno, strašno mi je stresno.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

Nesigurnost posla

Dok jedan otac izražava brigu za sigurnost svog radnog mjesta zbog skorog isteka probnog roka, ostali roditelji ne osjećaju strah. Oslanjaju se na svoju sposobnost da pronađu drugi posao u slučaju gubitka trenutnog, percipiraju se visoko zapošljivima, zaposleni su u stabilnim organizacijama, brinu o financijskoj stabilnosti i ne upuštaju se u rizike ili vjeruju kako će se stanje poboljšati. Iako se roditelji ne brinu za sigurnost radnog mjesta, neki su izrazili brigu zbog mogućeg pogoršanja radnih uvjeta. Tako je nekoliko roditelja izrazilo brigu oko potencijalnog smanjenja plaće i bonusa.

„Pa, evo trenutno se ne brinem. Sve dok traje ova sezona, još do kraja ljeta, se ne brinem, ali nakon toga, možda. Ako ova kriza i dalje traje, onda bi se možda krenula brinuti, mada ja ne funkcioniram tako da se brinem. Ne razmišljam tako: „Joj, šta će bit?“ Bit će šta bude. Nemam nikakve kredite i to svjesno ne ulazim u takve stvari. Nemam kredite, nemam neke obaveze koje me sprječavaju u mijenjanju života ako bude potrebno. Imam financijsku sigurnost.“ (majka jednog djeteta, 39 godina, turizam)

„Mislila sam da će nam možda potencijalno smanjiti plaću i da nam neće isplatiti bonus koji je bio i više nego zaslužen za prošlu godinu, ali to se ipak nije dogodilo.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

Odnos sa suradnicima

Svi roditelji svoj odnos sa suradnicima na poslu opisuju dobrim i često prijateljskim te im nedostaje druženje s kolegama. Mnogima nedostaje fizički kontakt i komunikacija „licem u lice“, a udaljena komunikacija za njih ne uspijeva nadomjestiti to iskustvo.

„Vidimo se samo isključivo preko ovih alata online i ono, baš mi nekako fale. Volio bi ih vidjeti uživo, face to face, vidjet ih, malo prokomentirat i tak. Jer koliko god visimo na tim Teamsima, Skypeovima, Zoomovima, nije to to.“ (otac dvoje djece, 38 godina, prodaja)

Neki zamjećuju i promjene u odnosu sa suradnicima tijekom razdoblja novog načina rada. Ako su promjene zamijećene, one govore u prilog unaprjeđenju odnosa, pa tako neki sudionici navode kako im se čini da se još više podržavaju, kako su se odnosi učvrstili, više komuniciraju nego ranije i kako osjećaju veću bliskost.

„Dapače, još više se podržavamo, još bolje funkcioniramo.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

„Pa ja bih rekao da se s nekima čujem i češće. Da se s više ljudi čujem češće, to je sigurno. Ono, hoćeš čut kako je netko, kako je ovaj, kako je onaj, tako da možda ima i više socijalnog kontakta. Digitaliziranog, ali ima (otac dvoje djece, 43 godine, IT sektor)

Usklađenost radne i obiteljske uloge

Socijalni i osobni resursi

Većina roditelja pri izvršavanju svojih obveza ima podršku partnera. U većem dijelu obitelji zaduženja su ravnopravno podijeljena, odnosno oba partnera sudjeluju u obavljanju svih obiteljskih odgovornosti: kućanskih poslova, brizi za djecu i financijama. U takvim obiteljima roditelji preuzimaju pojedinačne zadatke na način da osluškuju partnerove potrebe i uzimaju u obzir zahtjeve njegove radne uloge u datom trenutku.

„Sve zajednički. Bez obzira koliko šta pridonosi. Gledamo da si pomazemo u tom aspektu. Znači ako je netko možda malo više opterećen poslom, onda se preraspodijele obaveze i to je sasvim normalno.“ (otac jednog djeteta, 40 godina, IT sektor)

Kod drugih obitelji podjela nije ravnopravna, a podrška u obavljanju obiteljskih obveza izostaje. U takvim obiteljima majke obavljaju kućanske poslove, a taj dio posla najčešće preuzimaju samoinicijativno zato što procjenjuju kako njihovi partneri imaju značajno veće zahtjeve posla ili u jednom slučaju zdravstvene smetnje. Kada su zahtjevi posla tih majki također visoki, one doživljavaju veći osjećaj neusklađenost zahtjeva uloge.

„Muž i ja smo vrlo specifični. Mi nemamo to podijeljeno jer te sve stvari uglavnom odrađujem ja. Čisto jer ja sam se možda više nametnula. (...) I ima jako zahtjevan posao, tako da on ima neku slobodu da radi koliko treba, mora i želi, a po potrebi se uključuje. Ako je free, on će

nešto odraditi ili će odmoriti, a za mene se podrazumijeva da ću napraviti. Što je nekad poprilično frustrirajuće, ali okej, tak je nekak.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

U brizi za djecu, u velikoj većini obitelji sudjeluju oba partnera. Dok roditelji već samostalnih adolescenata nemaju osjećaj kako ulažu puno napora u brigu o njima, roditelji mlađe djece međusobno se podržavaju i surađuju:

„Oni trebaju malo nju malo mene, nisu samo mama, nisu samo tata. Onda dođu malo meni, malo njoj. Neke stvari radimo skupa, tako da to solidno funkcionira. Skupa igramo društvene igre, a onda svatko želi nešto točno s tobom porazgovarat. Ja sam stručnjak za igrice pa meni dolaze za igrice, a mami odu za nešto treće.“ (otac dvoje djece, 43 godine, IT sektor)

Rijetkost je da o financijama brine samo jedan partner, a u takvim slučajevima, brigu je preuzeo otac. Jedna samohrana majka odgovorna je za sve obiteljske obveze.

Kada se radi o obavljanju obiteljskih zaduženja, mnogi roditelji primali su vanjsku socijalnu podršku. Dok se kod većeg dijela roditelja uglavnom radi o pomoći članova obitelji u skrbi za djecu, neki roditelji unajmljivali su vanjsku pomoć i u obavljanju obiteljskih zaduženja. Neki još uvijek imaju podršku obitelji, a jedan dio roditelja tu je podršku izgubio zbog sigurnosnih mjera zbog pandemije COVID-19. Roditelji izrazito cijene podršku jer im ona omogućuje da smanje neke zahtjeve obiteljske uloge.

„Imamo veliku pomoć naših roditelja. Znači, i sa moje i sa suprugine strane. (...) Kad pričam sa ljudima, to su rubni slučajevi, mogu Bogu, mogu na Kamenitim vratima svijeću zapaliti i reći hvala. Tako da imamo sreću. To je veliko olakšanje.“ (otac jednog djeteta, 44 godine, bankarstvo)

„Ne, ne, baku ne smijemo izostaviti. Mislim, ona je zapravo, ja mislim, tajna uspjeha našeg braka.“ (majka dvoje djece, 44 godine, arhitektura)

Osim podrške supružnika i obitelji, mnogi roditelji osjećaju da ih pri radu na daljinu u vrijeme pandemije COVID-19 podržavaju i poslodavci. Roditelji opisuju kako su pokazali puno razumijevanja za postojanje njihovih obiteljskih obveza tijekom novog načina rada. Pri samom prijelazu na novi način rada, neki su poslodavci roditelje među prvima poslali kućama i od roditelja ne zahtijevaju da povremeno dolaze na radno mjesto za razliku od ostalih zaposlenika. Neki omogućuju fleksibilnost u raspoređivanju vremena za rad i ne stvaraju

pritisak na rezultate, a pokazuju i razumijevanje za otežanu komunikaciju zbog skrbi o djeci. Jedan poslodavac pruža psihološku podršku i izražava svoju zahvalnost roditeljima.

„Nije mu nikakav problem kad me nazove i čuje kćer da vrišti neka sa strane ili priča ili nešto. Uvijek me pita jel imam vremena, jel mogu sad. Nije mu nikad problem da ja njega nazovem kasnije ili nešto.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

„Oni su dosta osjetljivi po tom pitanju i dosta oni uključuju razne psihologe i imaju nekakve virtualne kave gdje se to olakšava i stvarno se vode razgovori, diskusije. Stvarno ne mogu reći. Firma, stvarno, koja ima veliki broj djelatnika i stvarno se brine za svakog djelatnika i svakome se pokušava pristupiti na način tako da budu potpora. Naravno da smo u prvom planu mi koji imamo djecu i da s njihove strane dolazi veliko hvala nama jer znaju da je stvarno, stvarno veliki izazov cijelo ovo vrijeme i cijeli ovaj rad.“ (majka dvoje djece, 31 godina, telekomunikacije)

Osim što roditeljima pomaže socijalna podrška, kada razmišljaju o vlastitim osobinama koje im olakšavaju usklađivanje obveza dviju uloga, navode kako im pomažu prilagodljivost situacijama i smirenost, sklonost pronalaženju jednostavnih rješenja, upornost, tvrdoglavost, discipliniranost i pedantnost.

„Pa možda to što sam poprilično tvrdoglava i ustrajna u nekim stvarima. Vjerojatno da nisam, bih pustila nek ide kud koji mili moji, ali ovako imam tu nekakvu savjest da znam da moram odraditi posao, znam da moram biti žena, majka, što god.“ (majka jednog djeteta, 40 godina, bankarstvo)

Konflikt obitelj-posao

Većini roditelja briga o djeci zapravo značajno ometa mogućnost obavljanja posla tijekom rada od kuće. Mnogima je radno vrijeme obilježeno čestim prekidima djece, osobito mlađe dobi, koja često imaju pitanja, potrebu za hranom, pažnjom, igrom ili pomoći oko školskih obveza.

„Prvi tjedan bilo je stvarno teško objasniti djetetu od 4 godine da su mama i tata sada doma, ali nisu doma da se igraju s njom po cijele dane. (...) Imala sam baš faze kad mi je bilo dosta i mislila sam da neću to moći, da trebam otić negdje drugdje. Sjest u auto ako ništa. Jako puno mi se gomilalo posla koji sam inače bez problema odrađivala u uredu. Jednostavno, u uredu, koliko god da jesam u open spaceu, ti kad se želiš isključit, isključiš se i samo radiš, i to je to. Ovdje nemaš tu opciju. Ovdje te kolege zadirkuju, gađaju bojicama i zahtijevaju, a ne možeš

im stalno govorit da budu tiho i da te ostave malo na miru. Tako da ne znam, sad sam se pomirila s tim, ali mi je i dalje dosta teško.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

„Ima dana kada mala full hoće biti sa mnom. I onda mi tu ulazi, ja moram prekidati posao, nju smirivat i objašnjavat joj da tata sad mora radit, da ne možemo se sad igrat. A ona kaže: „Kako ti moraš radit kad si tu, pa doma si.“ Onda bi ona bila u svojoj sobi crtala, a ja u njezinoj sobi radim. Utječe, apsolutno ima utjecaja.“ (otac dvoje djece, 38 godina, prodaja)

Dok kod većine briga o djeci značajno ometa njihov rad, neki roditelji ne zamjećuju velike promjene. Jedan otac objašnjava kako njegova djeca svoju pažnju usmjeravaju jedno na drugo i kako vjeruje da bi više ometali njegovo obavljanje zadataka radne uloge kada bi bili sami. Također, naglašava kako je za manji konflikt obitelj-posao u njegovoj obitelji bilo jako bitno djeci pružiti strukturu dana i raspored. Ostali roditelji tu pojavu objašnjava činjenicom kako su njihova djeca u dobi kada su samostalna i ne trebaju puno njihove podrške.

„Čak mi nekad od dolje pošalje poruku, rađe nego da dođe: „Jel te mogu nešto pitat?“, pa pošalje poruku, pa pošalje sliku zadaće i onda ja odgovorim, ili da može doći, ili na brzaka joj odgovorim šta nije razumjela. Dobro funkcionira. Dobro je prihvatila i ona ovu situaciju, tako da okej. Razumjela je i prihvatila.“ (majka jednog djeteta, 39 godina, turizam)

„Ja bih reko da je najbitnije klincima, kad oni znaju što mogu, a što ne mogu. Kad s njima napraviš njihov program, onda oni imaju svoj dan na miru i ti odradiš svoje što treba.“ (otac dvoje djece, 43 godine, IT sektor)

Osim što većina rad prekida zbog brige o djeci, neki to čine i zbog obavljanja drugih kućanskih obveza poput čišćenja ili pripreme obroka.

„Pa onda sve te druge stvari. Znači, malo radim na kompjuteru, malo kuham, malo roba u mašinu, malo... Eto tako to otprilike izgleda.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

„Mi smo ručali i sad ja krenem tu nešto tipkati, raditi. Dignem pogled i vidim tamo tih nekakvih pet džezvi, stvara mi pomutnju. Teško je izbalansirati. Znam ja da je meni posao trenutno prioritet u tom periodu jer sam, kao, na radnom mjestu, ali samo okruženje i samo nešto ne daje dojam... Ja sam inače malo frik oko čistoće i ne mogu.“ (majka dvoje djece, 31 godina, telekomunikacije)

Kada govorimo o umoru uzrokovanom obavljanjem obiteljskih obveza, rezultati nisu konzistentni. Polovina roditelja ne zamjećuje promjene u doživljaju umora. Kod ostalih, dok

neki opisuju kako ih obavljanje obiteljskih obveza u ovom razdoblju iscrpljuje i više nego prije, drugi roditelji u njima pronalaze odmor. Jedan roditelj je pružio moguće objašnjenje opisom dvostrukog efekta koji obavljanje obiteljskih obveza ima na njega:

„Fizički umor s obitelji je skroz različit od onog tamo na poslu. Tako da te ponekad zna i odmoriti. Umoriš se fizički, ali te psihički odmori.“ (otac jednog djeteta, 42 godine, IT sektor)

Konflikt posao-obitelj

Osim što zahtjevi obiteljske uloge utječu na posao, zahtjevi radne uloge roditelja značajno utječu i na obitelj i obiteljske odnose. Iako neki roditelji koriste fleksibilnost koju rad na daljinu pruža te se posvete pokojem obiteljskom zahtjevu tijekom radnog vremena, mnogi roditelji, kako bi obavili radne zadatke, ipak odgađaju interakcije s članovima obitelji. Opisuju kako im je zbog toga često teško i kako osjećaju krivnju i druge neugodne emocije.

„Na neki način sam ju gurala, ono kao stišavala: „Nemoj, smetaš mi.“ i to. Onda sam onak baš imala grižnju savjesti zbog tog dijela. A u stvari, dijete nije shvaćalo da to nije normalna situacija.“ (majka jednog djeteta, 40 godina, bankarstvo)

„Jutros sam radila to za školu i nisam uopće njih niti slušala, ni šta rade, ni šta pričaju, tako da se ja potpuno isključim iz toga. Vjerojatno i zbog tog mog posla ispaštaju i nekakvi obiteljski odnosi. Tako da, ono, recimo uvečer se gleda televizija, a ja trebam biti skoncentrirana na ovo šta radim, pa malo sam koncentrirana na njih, malo na posao, sve je to nešto u pola.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

Mnogi roditelji navode kako imaju dovoljno vremena za obitelj, ali jedan dio njih zamjećuje razliku u kvaliteti vremena kojeg provedu s obitelji. Dok su prije vrijeme provodili kvalitetnije, u zajedničkim aktivnostima poput šetnji ili druženja, sada ono često prolazi u obavljanju obveza poput obroka i skrbi za djecu.

„Kroz ta ispreplitanja, to ne mogu nazvati nekakvim kvalitetnim vremenom sa obitelji. Opet ga ostane na kraju dana vrlo malo. Bez obzira što smo svi doma. Znaš, ono, nije da smo svi fokusirani jedan na drugog i danas igramo, nemam pojma, monopoly, čovječe ne ljuti se.“ (otac jednog djeteta, 44 godine, bankarstvo)

Kod nekih roditelja zahtjevi radne uloge ometaju i obavljanje kućanskih poslova.

„Školu moram obaviti, a ovo sve drugo, ručak ćemo sklepat. Ručak je uglavnom u tri i po, što nikad nismo prije ovako kasno ručavali, ali jednostavno nemam izbora jer, ovaj, trebam za tu školu napraviti.“ (majka dvoje djece, 44 godine, obrazovanje)

Veći broj roditelja opisuje kako im rad od kuće predstavlja napor, odnosno kako im oduzima energiju, psihički ih umara i iscrpljuje. Nekoliko roditelja koji ne doživljavaju velik umor, također ne doživljavaju ni velik konflikt obiteljske i radne uloge. Oni nisu doživjeli promjene u radnom opterećenju te imaju snažnije vremenske i prostorne granice uloga.

„Pa posao me iscrpi dosta. Puno me više iscrpi nego prije. Znači ta četiri sata koja sad provedem u nekom komadu, dok to malo napišem, pošaljem, pregledam, puno me više iscrpljuje nego prije.“ (otac troje djece, 49 godina, obrazovanje)

„Pa zapravo ne utječe previše. Ne bih rekla da utječe jer što se toga tiče, nije se puno toga promijenilo. Ja sam gore, radim od osam do četiri. Jedino što se pojavim dok je pauza, onda joj se pridružim dolje.“ (majka jednog djeteta, 39 godina, turizam)

Kada roditelji uspoređuju intenzitet konflikta obitelji s konfliktom posla, mnogi opisuju kako u novonastaloj situaciji više pati njihov obiteljski život. Najčešći razlog tome jest povećan opseg posla i zahtjeva radne uloge.

„Obiteljski vjerojatno malo više pati, ali samo zato što se previše zatrpam s poslom.“ (majka jednog djeteta, 31 godina, bankarstvo)

Granice obiteljske i radne uloge

Mnogi roditelji opisuju kako im nedostaju vremenska i fizička granica između domena obitelji i posla, odnosno njihovim riječima „presjek“. Roditelji opisuju kako su se uz jasniji prijelaz između uloga i vremensku granicu osjećali mirnije, a kako trenutno osjećaju veću napetost, umor i frustraciju.

Većini su ranije obiteljska i radna uloga bile jasnije vremenski odvojene, a nekima se sada čini kako radne obveze neprestano traju.

„Jedva čekam da se sve završi i da se vratim na posao, da znam da sam došla negdje i da sad tu radim to, to i to. I onda se vraćam doma, i radim nešto što ja hoću. Ovo je sve izmiješano, ono, miješana salata, sve je to izmiješano. (...) Dosta je onako napeto.“ (majka dvoje djece, 31 godina, telekomunikacije)

„Neko vrijeme si mogao reći: „Sad ti škole nema, sad posla nema.,,A ovako (...) škola nam je od 0 do 24.“ (otac troje djece, 49 godina, obrazovanje)

Važnim čimbenikom pokazao se i prostor iz kojeg roditelji obavljaju posao. Većina roditelja kojima „presjek“ nedostaje posao obavlja u prostoru koji dijeli s obitelji. Većina tih roditelja radne zadatke obavlja iz zajedničkih prostora, odnosno kuhinja, blagovaonica ili dnevnih boravaka, dok drugi roditelji rade iz prostorija odvojenih od ostatka obitelji. Jedan otac čak odlazi na radno mjesto koje se nalazi u blizini njegovog prebivališta kako bi radio u miru. Roditelji koji nemaju jasnu fizičku granicu između obiteljske i radne uloge vjeruju kako bi ona smanjila konflikt obitelji i posla, a bez nje im je teško zamisliti rad kroz duže vremensko razdoblje. U prilog tome govori i podatak da roditelji koji su naveli kako obiteljska uloga ne ometa njihov rad, su upravo oni koji posao obavljaju iz prostora odvojenog od obitelji, odnosno oni s manje propusnom fizičkom granicom.

„Jedino, nemam taj svoj kutak, svoju sobu, svoje nešto, gdje možeš se skloniti i reć: „Gle, sad sam ja u svom radnom okruženju, ja tu radim. Ovdje, trenutno sam tu u blagovaoni i izložen si, dijete kad prolazi, nešto ti dobaci, pita... Koliko puta mi se znalo desiti na call-u, on dođe u kadar, nešto pita.“ (otac jednog djeteta, 44 godine, bankarstvo)

Oporavak

Kako bi se lakše nosili s napetošću i umorom, roditelji pronalaze različite načine da se oporave od zahtjeva s kojima se susreću kroz dan. S obzirom na pandemiju COVID-19, njihovi uobičajeni načini oporavka (npr. grupni treninzi) nisu dostupni pa su neki pronašli nove načine odmora. Oporavljaju se u šetnjama, gledanju emisija, serija ili filmova, pohađaju online tečajeva, društvenim igrama s obitelji, spavanju, vježbanju, sportu, planinarenju, vožnji bicikla, rolanju, komunikaciji s prijateljima, druženju na sigurnoj udaljenosti, čitanju te ispijanju pića. Dok velika većina roditelja lako pronalazi vremena za odmor, jednoj majci nedostaje više vremena za oporavak zbog opterećenosti poslom, nedostatka podrške u obavljanju obiteljskih obveza te konflikta obitelji i posla. Roditelji opisuju kako aktivnosti oporavka na njih imaju pozitivan učinak; njihov su ispušni ventil, način punjenja baterija, osvježavaju ih, zadovoljniji su, resetiraju ih, osjećaju se opuštenije i kako imaju više energije.

„Pa to mi puno znači, apsolutno. Jednostavno te resetira. Znam da je dan gotov, da sam odradio što sam trebao i poslovno i obiteljski, i sad se mogu posvetiti sebi i ta dva sata, to je moje. Neki reset gumb i onda ono radim što hoću, mozak na pašu.“ (otac dvoje djece, 38 godina, prodaja)

Kako bi se lakše stekao globalni uvid u rezultate istraživanja, u prilogu B nalazi se tablica 2 koja sažeto prikazuje glavne rezultate prema podtemama. U tablici su prikazane i ukupne frekvencije pojedinih rezultata, kao i frekvencije rezultata za očeve i majke.

RASPRAVA

Provedenim istraživanjem, nastojao se steći uvid u različite aspekte rada na daljinu kod zaposlenih roditelja tijekom pandemije COVID-19 te uvid u načine na koje su roditelji usklađivali zahtjeve obiteljske i radne uloge. Provedbom istraživanja, stekli smo bolje razumijevanje njihovih iskustva i načina na koje je pandemija utjecala na posao i obitelj.

Prilagodba na novi način rada

COVID-19 pandemija promijenila je živote roditelja, pa tako i njihovu dnevnu rutinu. Mnogima je rutina važna jer im daje osjećaj smirenosti i normalnosti u iznimnim okolnostima, a neki roditelji zamijetili su kako je ona važna i njihovoj djeci jer im daje osjećaj predvidljivosti, stabilnosti i sigurnosti (Ren i Fan, 2018). Uz dnevnu rutinu, pandemija je promijenila i način rada. Mnogima je bilo osobito teško u početnim fazama privikavanja na rad od kuće, kada su doživljavali različite neugodne emocije, a Allen (2020) navodi kako je mogući razlog tome potreba za brzim prelaskom na novi način rada za koji se zaposlenici niti poslodavci nisu imali priliku pripremiti. Protokom vremena promijenili su se početni doživljaji, pa su se zaposlenici, njihove obitelji i suradnici počeli navikavati na novi oblik rada. Takav nalaz u skladu je s navodom Gajendrana i Harrisona (2007), koji su ustanovili kako je posjedovanje iskustva rada na daljinu važno. Nalazi njihovog istraživanja pokazali su da zaposlenici koji na daljinu rade dulje, uspješnije usklađuju zahtjeve uloga.

Radno vrijeme

Zaposlenici dulje rade i u terminima radnog vremena. Kod većine zaposlenih roditelja produljio se uobičajeni raspon radnog vremena, a neki rade i veći ukupan broj sati. Promjene u radnom vremenu dogodile su se zbog prekida kontinuiteta rada zbog obiteljskih zahtjeva, većeg radnog opterećenja i značajne radne angažiranosti roditelja koji rade prekovremeno.

Motivacija za rad

Neki roditelji su izrazito radno angažirani, ali ni ostalima ne nedostaje motivacije za rad. Prelaskom na novi način rada, nije se promijenila motivacija zaposlenika te oni nemaju poteškoća u započinjanju i dovršavanju radnih aktivnosti.

Radna učinkovitost

Iako zaposlenicima motivacije ne nedostaje, analiza transkripata pokazala je kako je pri radu na daljinu u vrijeme pandemije COVID-19 radna učinkovitost kod ovih zaposlenika bila smanjena. Neki razlozi tome leže u nedostatku opreme ili znanja korištenja novih alata rada. Čini se kako su neki poslodavci prelazak na novi oblik rada dočekali opremljeni, dok drugi svojim zaposlenicima nisu osigurali potrebnu opremu - poput prijenosnog računala ili pisača. Također, prelazak na rad na daljinu od mnogih zaposlenika zahtijevao je i prilagodbu na nove alate rada, a većini zaposlenika nisu pruženi treninzi ili podrška u njihovu korištenju.

Još jedan od važnih uzroka smanjene učinkovitosti pri radu na daljinu, nedostatak je komunikacije „licem u lice“. S obzirom na to da u vrijeme pandemije COVID-19 zaposlenici rade na različitim radnim lokacijama, otežane su njihova komunikacija i suradnja. Nekim zaposlenicima nedostaju informacije koje su ranije dobivali neverbalnom komunikacijom te im je teško raditi na međuovisnim zadacima. Dok su u uredima potrebne informacije mogli dobiti odmah, sada im za uspostavu elektroničkog kontakta sa suradnicima treba više vremena što snižava njihovu radnu učinkovitost. Fizičko odvajanje otežalo je i učinkovito dijeljenje znanja, koje je u radu na daljinu osobito izazovno nastavniciima, a važno je i u procesu razvoja novih proizvoda poput onih u području arhitekture ili IT sektora. Učinkovitost u tim područjima pati s obzirom na to da je nekoliko studija pokazalo kako je učestalost interakcija „licem u lice“ povezana s kreativnošću važnom u procesu razvoja (Tripathi i Burleson, 2012).

Važnim faktorom u nemogućnosti održavanja radne učinkovitosti pokazali su se česti prekidi rada zaposlenika. Iako u obiteljskom okruženju rad više ne ometaju kolege, sada to čini obitelj. Na prekide su osobito osjetljivi zaposlenici koji obavljaju složene poslove (Golden i Gajendran, 2019), a smanjena radna učinkovitost može postati i izvor stresa.

Stres

Kada se radi o stresu pri radu na daljinu u vrijeme pandemije COVID-19, moguće ga je doživjeti na različite načine. Neki zaposlenici doživljavaju manje pritiska imaju i povećan osjećaj slobode zbog udaljenosti od direktne supervizije nadređenih. I sam odlazak na posao potencijalni je stresor, tako da se smanjio i pritisak povezan sa spremanjem za posao i putovanjem. Hackman i Oldham (1976; prema Gajendran i Harrison, 2007) kao moguće objašnjenje smanjenog doživljaja stresa pružaju objašnjenje kako ovaj oblik rada zaposlenicima omogućava povećanu fleksibilnost u određivanju radnog vremena i izvršavanju zadataka te na taj način povećava percepciju autonomije i smanjuje doživljaj stresa. Ipak, dok neki zaposlenici doživljavaju smanjen osjećaj pritiska, drugi doživljavaju povećan stres u

razdoblju rada na daljinu tijekom pandemije COVID-19. Najviše stresa doživjeli su roditelji čiji su se zahtjevi radne uloge znatno povećali i koji doživljavaju veliko radno opterećenje. To je u skladu s nalazima istraživanja koja su pokazala kako je najvažniji izvor stresa u radu pretjerano radno opterećenje (Čudina-Obradović i Obradović, 2000).

Nesigurnost posla

Kada govorimo o nesigurnosti posla, rezultati su pokazali da zaposlenici većinom ne doživljaju brigu oko mogućnosti gubitka zaposlenja. Moguće objašnjenje takvih rezultata može se pronaći u podatku da teret krize u gospodarskoj aktivnosti povezan s pandemijom COVID-19 nije ravnomjerno raspoređen prema područjima rada, a velik dio uzorka ovog istraživanja zaposlen je upravo u manje pogođenim područjima. Također, velik dio uzorka višeg je stupnja obrazovanja, a pokazalo se kako to može smanjiti osjećaj nesigurnosti posla zbog percepcija bolje mogućnosti novoga zaposlenja u slučaju njegova gubitka (Maslić Seršić i Trkulja, 2009). Osim veće stabilnosti područja rada, bitnim faktorom u objašnjenju izostanka doživljaja nesigurnosti posla pokazala se i percipirana zapošljivost. Zapošljivost predstavlja vjerojatnost osobe da pronađe novo zaposlenje unutar trenutne organizacije ili na tržištu rada (Forrier i Sels, 2003). Zaposlenici su pokazali povjerenje u svoju sposobnost pronalaska novog zaposlenja u slučaju gubitka trenutnog, što im pomaže u nošenju sa stresorom kao što je nesigurnost posla (Vanhercke i sur., 2016). Uz takvu kvantitativnu nesigurnost posla, koja se odnosi na brigu oko budućnosti zadržavanja sadašnjeg radnog mjesta, bitno je spomenuti i kvalitativni aspekt nesigurnosti posla. On se odnosi na pogoršanje radnih uvjeta, degradaciju, manjak prilika za razvoj karijere ili smanjenje plaće (Hellgren i sur., 1999; prema Maslić Seršić i Trkulja, 2009). Iako zaposlenici uglavnom ne brinu oko gubitka posla, neki ipak brinu o kvaliteti uvjeta rada, odnosno potencijalnog smanjenja bonusa na plaću ili same plaće.

Odnosi sa suradnicima

Uz nesigurnost posla, još jedan bitan aspekt rada na daljinu uključuje odnose sa suradnicima. Kada govorimo o odnosima zaposlenika pri radu na daljinu tijekom pandemije COVID-19, većinom se radi o skladnim odnosima, prijateljske prirode, koje karakterizira i nedostatak fizičkog kontakta. Rad u fizičkoj blizini suradnika ima značajnih prednosti jer olakšava razvoj i održavanje snažnih, pozitivnih i dubokih veza s drugima te na taj način potpomaže dobrobit osobe (Monge i sur. 1985; prema Gajendran i Harrison, 2007). Kako su zaposlenici trenutno profesionalno izolirani, ne začuđuje da im takve veze nedostaju. Jedna od promjena koju je donijela pandemija je poboljšani odnos sa suradnicima tijekom rada na daljinu. S kolegama se komunicira češće nego ranije, prisutna je međusobna suradnja,

podržavanje i veći osjećaj bliskost i povezanosti. Takav rezultat nije u skladu s podacima metaanalize Gajendrana i Harrisona (2007) koja je pokazala kako rad na daljinu šteti odnosima među zaposlenicima kada rade u visokom intenzitetu (barem tri dana u tjednu). Moguće je kako se takav učinak rada na daljinu nije stigao manifestirati kroz prosječno razdoblje rada na daljinu od pet tjedana, ali moguće je i da se povoljan utjecaj na odnose među zaposlenicima može pripisati okolnostima vezanim za pojavu pandemije. Prema našim rezultatima, ona je, barem u početku, izazvala doživljaje anksioznosti i neizvjesnosti. U teškim vremenima socijalna povezanost pomaže ljudima da reguliraju emocije, nose se sa stresom i ostanu otporni (Bavel i sur., 2020; Williams i sur., 2018; Jetten i sur., 2017; Rime, 2009) Stoga je moguće kako zaposlenici tu socijalnu povezanost ostvaruju i kroz odnose sa suradnicima što je onda povoljno utjecalo na njihov odnos. Interakcije s drugima, čak i kada su virtualne prirode, mogu potaknuti osjećaj povezanosti (Doré i sur., 2017).

Socijalni i osobni resursi

Socijalni resursi bitan su čimbenik koji je roditeljima pomogao u nošenju s konfliktima obitelji i posla. Većina je imala podršku partnera u obavljanju obiteljskih obveza. Preuzimanjem obveza, partneri su smanjili zahtjeve obiteljske uloge i tako roditeljima omogućili da posvete zahtjevima radne uloge. Kada nisu imali podršku partnera u obavljanju obiteljskih obveza, ukoliko su i zahtjevi njihove radne uloge bili visoki, roditelji su doživljavali konflikt obitelji i posla. Osim podrške partnera, važna je i podrška obitelji. Zbog povećanih mjera sigurnosti i distanciranja tijekom pandemije COVID-19, mnogi su izgubili podršku svoje obitelji u obavljanju obiteljskih zaduženja. Mnogima je ta pomoć nedostajala jer je smanjivala zahtjeve obiteljske uloge i omogućavala ulaganje resurse negdje drugdje. Uz to, dobrim praksama i podrškom, usklađivanje zahtjeva uloga olakšali su i poslodavci. Takvi rezultati u skladu su s nalazima istraživanja koji su pokazali kako su više razine podrške na poslu i unutar obitelji povezane s nižim razinama konflikata obitelji i posla (Frone, 2003).

I osobne karakteristike imaju ulogu u usklađivanju zahtjeva različitih uloga. Roditeljima su osobine prilagodljivosti, upornosti i savjesnosti olakšale ispunjavanje obveza obiteljske i radne uloge te smanjile vjerojatnost doživljaja konflikata obitelji i posla.

Konflikt obitelj-posao

Unatoč faktorima koji su roditeljima pomagali uskladiti zahtjeve uloga, tijekom pandemije COVID-19, mnogi su doživljavali konflikte obitelji i posla. Dok bi u uobičajenim okolnostima djeca bila u vrtićima ili školama, tijekom pandemije, bila su prisutna u okruženju

roditelja. Pretpostavlja se kako je stoga konflikt obitelj-posao bio i izraženiji nego što bi bio u okolnostima rada na daljinu izvan razdoblja pandemije. Svega par roditelja čija su djeca samostalna ili u čijim je obiteljima uspostavljena rutina koja usmjerava aktivnost djece, nisu doživljavali konflikt obitelj-posao. Na konflikt obitelj-posao utjecali su prekidi djece, ali su roditelji su rad prekidali i zbog obavljanja kućanskih poslova. Golden i suradnici (2006) takvu su pojavu objasnili salijentnošću obiteljskih obveza kada su zaposlenici kod kuće, koja ih potiče da prekinu svoj rad kako bi se posvetili kućanskim poslovima. Uz takve prekide teže im je posvetiti se poslu, što dovodi do većeg konflikta obitelj-posao (Golden, 2006).

Konflikt posao-obitelj

Osim konflikta obitelj-posao, roditelji su doživljavali i konflikt posao-obitelj. Iako im je fleksibilnost koju rad na daljinu pruža omogućila da obave pokoju obiteljsku obvezu i na taj način smanje zahtjeve obitelji, pa onda i konflikt posao-obitelj, javili su se drugi štetni utjecaji posla na obiteljski život. Kako bi osigurali kontinuitet rada, roditelji su ponekad odbijali interakcije s djecom i članovima obitelji. Takvo odgađanje interakcija naštetilo je njihovim odnosima, a roditelji su doživljavali različite neugodne emocije. Već smo ustanovili kako se raspon radnog vremena roditelja produljio te kako su mnogi roditelji radili prekovremeno. Moguće je kako je posvećivanje vremena radu umjesto kućanskim poslovima ili provođenju kvalitetnog vremena s obitelji, dodatno povećalo konflikt posao-obitelj. Rezultati su pokazali da zahtjevi radne uloge jesu ometali obavljanje kućanskih poslova.

Granice obiteljske i radne uloge

Roditelji su često spominjali kako im je nedostajao „presjek“ između obitelji i posla. Prema teorijama Ashforth i suradnika (2000) te Clarka (2000) „presjek“ se zapravo odnosi na granice između obiteljske i radne uloge. Pri prijelazu na rad od kuće zbog pandemije COVID-19, uobičajena razdvojenost obiteljske i radne uloge se smanjila, a roditeljima je ona nedostajala. Često su radili u dijeljenom obiteljskom prostoru što je zamagljivalo fizičku granicu, a mnogi su radili i izvan tipičnog raspona radnog vremena što je zamaglilo vremensku granicu. To je omogućilo puno češća ometanja uloga. Iako osoba možda nije htjela obavljanje radnih (obiteljskih) zadataka zamijeniti obiteljskom (radnom) obvezom, zbog ometanja je to bila primorana učiniti. Ashforth i suradnici (2000) navode kako prijelazi između uloga iziskuju određeni napor od osobe, a to rezultira konfliktom uloga.

Napor i oporavak

Napor mogu izazvati i obveze obiteljskog života i posla. Većini je roditelja rad na daljinu predstavljao napor; oduzimao im energiju, psihički ih umarao i iscrpljivao. Neki roditelji ipak nisu bili umorni, a pokazalo se da se radi upravo o onim roditeljima koji nisu doživljavali ni velik konflikt obitelji i posla. Takvi nalazi u skladu su s teorijom koja predlaže da konflikt obitelji i posla predstavlja stresor koji crpi psihološke resurse osobe (Grzywacz, 2016), a također su i u skladu s nalazima istraživanja poput onog Sanz-Vergel i sur., (2010) gdje je konflikt obitelji i posla povezan s višim razinama kronične iscrpljenosti. S druge strane, kada se radi o načinu na koji obiteljski život utječe na roditelje, iskustva roditelja su suprotna. Dok je nekoliko roditelja obavljanje obiteljskih obveza umaralo, na druge je imalo suprotan efekt – u njima su pronalazili odmor. Slični nalazi dobiveni su u istraživanju French (2017) koje je pokazalo kako se u trenutku događanja konflikta posao-obitelj umor povećava, dok se on smanjuje u trenutku odvijanja konflikta obitelj-posao. Tek kada se umor akumulira kroz nekoliko dana, oba postaju povezana s višim razinama psihološkog napora. Dobiveni rezultati sugeriraju kako konflikti imaju različite efekte na psihološki napor. Moguće je kako roditelji prekide tijekom radnog vremena doživljavaju kao trenutke odmora od posla te su oni namijenjeni razgovoru s članovima obitelji ili pričanju o naporima posla (French, 2017).

Osim što neki roditelji pronalaze odmor u obavljanju obiteljskih obveza, bitno je osvrnuti se na ostale načine na koje se roditelji oporavljaju. Velika većina roditelja sudjelovala je u različitim aktivnostima kako bi se odmorili. Pokazalo se kako takve aktivnosti pozitivno utječu na dobrobit roditelja, odnosno kako kroz njih „*pune baterije*“ i doživljavaju ugodna afektivna stanja. Takvi rezultati u skladu su s nalazima da je psihološko odvajanje povezano s pokazateljima dobrobiti, dok je nedostatak psihološke odvojenosti od posla povezan sa simptomima naprezanja poput umora (Sonntag i Schiffner, 2019; Bennet i sur., 2017; Sonntag i Fritz, 2007). Samo jedna majka opisuje kako joj nedostaje vremena. Ona doživljava veće radno opterećenje, manju socijalnu podršku te konflikt obitelji i posla.

Na kraju, roditelje smo pitali o odnosu između obitelji i posla i mnogi su najčešće prvo krenuli opisivati načine na koje obiteljski život ometa njihov rad. Usprkos tome što bi se na temelju toga moglo pomisliti kako doživljavaju veći konflikt posao-obitelj, kada ih se zamolilo da procjene koja domena njihovog života više pati, ipak su procijenili da je to obiteljska domena. Uz to, rezultati su pokazali da roditelji pri konfliktu posao-obitelj, kada odbijaju interakcije s članovima obitelji, doživljavaju neugodne emocije. Moguće je kako je upravo doživljavanje neugodnih emocija razlog zbog kojeg procjenjuju kako više pati njihova obiteljska domena, odnosno kako je intenzitet konflikta posao-obitelj veći. Takav rezultat

konzistentan je s nalazom istraživanja koje je pokazalo da osobe u trenutku konflikta posao-obitelj, doživljavaju povećanu razinu negativnog efekta, dok to ne vrijedi za konflikt suprotnog smjera (French, 2017). Također je u skladu i s nalazima istraživanja u kojima se često dobiva rezultat kako je doživljaj konflikta posao-obitelj češći u odnosu na konflikt obitelj-posao. Prema tome se čini kako je snažniji štetan utjecaj posla na obitelj (Frone, 2003).

Metodološki nedostaci

Kvalitativna istraživanja temelje se na uključenosti i empatiji istraživača jer one vode boljem razumijevanju iskustava sudionika. Istraživač nije nepristran promatrač zbivanja, nego je aktivan sudionik čija obilježja utječu na opažanje (Milas, 2005). S obzirom na aktivnu ulogu, moguće je kako je autorica pri prikupljanju podataka utjecala na sudionike, ali i obratno. Kako bi se takav utjecaj prevenirao, autorica se trudila biti svjesna mogućnosti takve reaktivnosti te ograničiti vlastiti utjecaj poticanjem sudionika da se slobodno izražavaju. Također, postupak prikupljanja podataka nije bio u potpunosti jednak za sve sudionike. Dok su neki intervjui provedeni telefonski, drugi su provedeni video pozivima. Dio sudionika preferirao je telefonski razgovor pa je moguće da su se na taj način osjećali ugodnije i zaštićenije te možda slobodnije iznosili svoja iskustva. Poželjno je da buduća istraživanja budu ujednačenija u načinu prikupljanja podataka.

Također, u kvalitativnom istraživanju glavni je cilj dublje razumjeti pojave unutar uzorka, a generalizacija na populaciju nije moguća. U ovom istraživanju korišten je namjerni uzorak koji je razmjerno malen. Odabirom sudionika nastojala se osigurati heterogenost sudionika prema spolu, dobi i području rada kako bi se prikupile raznolike informacije i iskustva. Unatoč naporima, vjerojatno je kako neki bitan aspekt (npr. značajno područje rada) nije zahvaćen ovim istraživanjem pa stoga nismo upoznali cijeli raspon iskustava. U budućim bi istraživanjima bilo poželjno zahvatiti heterogeniji i veći uzorak. Također, tijekom širenja uzorka neki su potencijalni sudionici odbili sudjelovati u istraživanju. Dok neki nisu pružili razlog, drugi nisu imali vremena ili interesa. Jedna osoba objasnila je kako njezin poslodavac prečesto traži povratne informacije o njezinu radu tijekom pandemije pa doživljava zasićenje. Moguće je kako je metoda „snježne grude“ rezultirala sudionicima sličnijih mišljenja, dok su iskustva osoba koje su odbile sudjelovati možda specifična s obzirom na konflikt uloga.

Praktične implikacije

Nalazi ovog istraživanja pokazali su kako je rad od kuće tijekom pandemije COVID-19 imao povoljnih, ali i nepovoljnih utjecaja na rad i dobrobit roditelja. Za početak, pokazalo

su kako se prelaskom na rad od kuće javila i povećana fleksibilnost rasporeda. Nekim roditeljima takva fleksibilnost olakšala je usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge. S druge strane, zamaglila je granice između uloga. Fleksibilnost je roditeljima omogućila da produle svoje radno vrijeme, što je rezultiralo gubitkom jasne vremenske granice između uloga, a kako su mnogi roditelji radili iz zajedničkog prostora, poput dnevnog boravka, zamaglila se i prostorna granica. Zamagljenje je povećalo i konflikt obitelji i posla pa bi pokušaj ponovne uspostave takvih granica mogao imati povoljan utjecaj na dobrobit roditelja. Kako bi se ograničio štetan utjecaj produženog radnog vremena, bitno je uspostaviti vremensku granicu, međutim, fleksibilnost rasporeda ima prednosti, pa ju treba sačuvati u određenoj mjeri. Zaposlenici bi mogli sami kreirati takvu granicu, ali bi i poslodavci mogli omogućiti fleksibilnost radnog vremena do određene vremenske granice (npr. 18h), a nakon nje poticati zaposlenike da se psihološki odvoje od posla i to vrijeme u potpunosti posvete obiteljskom životu. Osim vremenske granice, povoljan utjecaj na smanjenje konflikta i povećanje radne učinkovitosti moglo bi imati i kreiranje prostorne granice. Iako većina zaposlenika nema uvjete rada iz prostora predviđenog samo za posao, rad iz vlastite spavaće sobe u odnosu dijeljeni prostor blagovaonice mogao bi imati povoljniji učinak. Osim što je nedostatak granica olakšao utjecaj obitelji na smanjenje radne učinkovitosti, učinkovitost je kod mnogih zaposlenika smanjena i zbog nedostatka opreme potrebne za rad ili znanja o načinu korištenja novih alata rada. Stoga bi poslodavci trebali promisliti o potrebama svojih zaposlenika i, ukoliko je to moguće, omogućiti im opremu nužnu za lakši rad. Također, bitno je i educirati zaposlenike o načinu korištenja novih alata rada kroz organizirane treninge.

Također, bitno je spomenuti kako je promjene u načinu života i načinu rada tijekom pandemije COVID-19 pratio osjećaj neizvjesnosti. Mnogi su zaposlenici pri iznenadnom prelasku na rad od kuće brinuli o tome hoće li se uspjeti prilagoditi. Osim brige o prilagodbi, neki su brinuli i o tome hoće li se promijeniti njihova plaća ili drugi uvjeti rada. Stoga, bitno je da poslodavci otvoreno komuniciraju sa zaposlenicima kako bi im na taj način pomogli u nošenju s neizvjesnošću i smanjili štetan utjecaj neugodnih emocija na njihovu dobrobit. Pokazalo se kako je socijalna podrška bitan resurs u nošenju s konfliktom obitelji i posla. Stoga je za poslodavce bitno da podržavaju svoje zaposlenike kroz pružanje jasnih informacija, omogućavanje zaposlenicima da dobiju odgovore na nastala pitanja kroz organizirane razgovore i pokažu razumijevanje za postojanje zahtjeva obitelji tijekom radnog vremena. Također, bilo bi dobro da prilagode i svoja očekivanja o radnom učinku zaposlenika. S obzirom na smanjenu radnu učinkovitost, ukoliko je to moguće, prilagođavanje

očekivanja i smanjenje radne opterećenosti kod roditelja s velikim zahtjevima radne uloge, pomoglo bi sačuvati njihovu dobrobit. Pokazalo se da stres pri radu na daljinu doživljavaju samo oni roditelji koji su radno opterećeni. Poslodavci bi, osim smanjenja opterećenosti, mogli osigurati i edukacije nošenja sa stresom i novonastalim okolnostima kako bi se roditelji osnažili u nošenju sa zahtjevima uloga. Također, kako se pokazalo da zaposlenicima nedostaju suradnici i kako u odnosima s njima pronalaze potporu, kompanije bi mogle poticati neformalna druženja, ali bi i zaposlenici sami mogli uložiti dodatan trud u održavanje i razvoj odnosa s kolegama. Osim potpore kolega, za roditelje je bitno da primaju i pružaju potporu svojim partnerima. Također, mogli bi unaprijed osmisliti aktivnosti kojima bi usmjerili pažnju djece tijekom radnog vremena, a nakon njega, važno je da sudjeluju u aktivnostima oporavka i psihološkog odvajanja od posla s obzirom na to da on povoljno utječe na dobrobit.

ZAKLJUČAK

Pandemija COVID-19 utjecala je na različite aspekte rada na daljinu, a početna prilagodba bila je neugodna za većinu roditelja. Iako im nije nedostajalo motivacije za rad, za mnoge je ukupna radna učinkovitosti pri radu na daljinu bila smanjena, a raspon radnog vremena i ukupan broj radnih sati povećan. Rad na daljinu tijekom pandemije na neke je aspekte rada utjecao povoljno pa je tako doživljaj stresa uglavnom smanjen, a odnosi među suradnicima su poboljšani. Također, zbog zaposlenja u područjima manje pogođenim pandemijom, izostala je percepcija nesigurnosti posla u budućnosti.

Kada razmatramo usklađenost obiteljske i radne uloge roditelja u vrijeme pandemije, za mnoge su njihovi zahtjevi bili neusklađeni. Obiteljski život ometao je posao, ali je i posao ometao obiteljski život, pa su roditeljima nedostajale granice između uloga. Radno vrijeme često je bilo prekidano zbog brige o djeci ili obavljanja kućanskih poslova, a posao je nepovoljno utjecao na odnose u obitelji, kvalitetu vremena provedenog s obitelji i obavljanje kućanskih obveza. Konflikti obitelj-posao i posao-obitelj imali su različit utjecaj na doživljaj psihološkog napora. Dok je posao umarao, neke je roditelje obavljanje obiteljskih obveza odmaralo. Aktivnosti oporavka imale su pozitivan utjecaj na dobrobit roditelja, a pomagala im je i socijalna podrška.

LITERATURA

- Ajdković, M. i Urbanc, K. (2010). Kvalitativna analiza iskustva stručnih djelatnika kao doprinos evaluaciji procesa uvođenja novog modela rada u centre za socijalnu skrb. *Ljetopis socijalnog rada*, 17(3), 319-352.
- Allen, T.D. (2020). *APS Backgrounder Series: Psychological Science and COVID-19: Working Remotely*.
<https://www.psychologicalscience.org/news/backgrounders/backgrounder-covid-19-remote-work.html>
- Allen, T. D., Golden, T. D., i Shockley, K.M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Ashforth, B.E., Fugate, M., i Kreiner G.E. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3),472-491.
- Baker, M.G. (2020). *Who cannot work from home? Characterizing occupations facing increased risk during the COVID-19 pandemic using 2018 BLS data*. medRxiv.
<https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.21.20031336v2>
- Bavel, J.J., Baicker, J., Boggio, P.S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., Crockett, M.J., Crum, A.J., Douglas, K.M., Druckman, J.N., Drury, J., Dube, O., Ellemers, N., Finkel, E.J., Fowler, J.J., Gelfans, M., Han, S., Haslam, S.A., Jetten, J. (...) Willer, R. (2020). *Nature Human Behaviour*. <https://www.nature.com/articles/s41562-020-0884-z>
- Bennet, A.A., Bakker, A.B. i Field, J.G. (2017). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 262-275.
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Carlson D., Kacmar K., Zivnuska, S. i Ferguson, M. (2015). Do the benefits of home-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology* 20(2), 161–171.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2000). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i nerješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 791-819.
- Delanoëije, J., Verbruggen, M. i Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72 (12), 1843–1868.
- Doré, B. P., Morris, R. R., Burr, D. A., Picard, R. W. i Ochsner, K. N.(2017) Helping others regulate emotion predicts increased regulation of one's own emotions and decreased symptoms of depression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 729–739.
- Edwards, J.R. i Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.

- Forrier, A. i Sels, L. (2003). The concept employability. A complex mosaic. *International Journal Human Resource Development and Management*, 3(2), 103-124.
- French, K. (2017). *Work-Family Conflict and Strain: A Dynamic Perspective*. [Doctoral dissertation, University of South Florida]. Scholar Commons.
<https://pdfs.semanticscholar.org/0ed9/72372e8e3f080846fd584781af0287cfab35.pdf>
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. U J. C. Quick i L. E. Tetrick (Ur.), *Handbook of occupational Health Psychology*. str. 143-162. American Psychological Association.
- Gajendran R. S., Harrison D. A. i Delaney-Klinger K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via ideals and job resources. *Personnel Psychology*, 68, 353–393.
- Gajendran, R.S. i Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524–1541.
- Ganster, D.C. i Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122.
- Golden, T.D. i Gajendran, R.S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34, 55–69.
- Golden, T.D., Veiga, J.F. i Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work–family conflict: is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
- Greenhaus, J.H., Allen, T.D. i Spector P.E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 61-98.
- Greenhaus, H.J. i Beutell, J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G. (2016). Work, family, and employee health. U T. D. Allen i L. T. Eby (Ur.), *The Oxford handbook of work and family*, str. 389-400. Oxford University Press.
- ILO Monitor. (2020). *COVID-19 and the world of work. Second edition*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
- Jetten, J., Haslam, S.A., Cruwys, T., Greenaway, K.H., Haslam C. i Steffens, N.K. (2017). Advancing the social identity approach to health and well-being: progressing the social cure research agenda. *European Journal of Social Psychology*, 47 (7), 789–802
- Knight, P.J. i Westbrook, J. (1999). Comparing Employees in Traditional Job Structures vs Telecommuting Jobs Using Herzberg's Hygienes & Motivators. *Engineering Management Journal*, 11(1), 15-20.
- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22 (1), 95-112.

- Maslić Seršić, D. i Trkulja, J. (2009). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, metode i rezultati. *Društvena istraživanja*, 18(3), 523-545.
- Mauno, S., Cheng, T. i Lim, V. (2017). The Far-Reaching Consequences of Job Insecurity: A Review on Family-Related Outcomes. *Marriage & Family Review*, 53 (8), 717 -743.
- Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Naklada Slap.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. i Garrosa, E. (2008). Effects of work–family conflict on employees’ well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440.
- Noonan M.C. i Glass J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135, 38–45.
- Ren, L. i Fan, J. (2018). Chinese preschoolers’ daily routine and its associations with parent-child relationships and child self-regulation. *International Journal of Behavioral Development*, 43 (2), 1-6.
- Rimé, B. (2009). Emotion elicits the social sharing of emotion: theory and empirical review. *Emotion Review* 1 (1), 60–85.
- Sanz-Vergel, A.I., Demerouti, E., Moreno-Jimenez, B. i Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal Of Vocational Behavior*, 76, 118-130.
- Sonnentag, S., i Schiffner, C. (2018). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader’s detachment. *The Spanish Journal of Psychology*, 22 (e3), 1-9.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (1), 72-103.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Tripathi P. i Burleson W. (2012, Veljača 11-15). *Predicting creativity in the wild: Experience sample and sociometric modeling of teams*. CSCW '12 Conference on Computer Supported Cooperative Work. Seattle, SAD.
https://www.researchgate.net/publication/220879279_Predicting_creativity_in_the_wild_Experience_sample_and_sociometric_modeling_of_teams
- Turetken O., Jain A., Quesenberry B. i Ngwenyama O. (2011). An empirical investigation of the impact of individual and work characteristics on telecommuting success. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 54 (1), 56–67.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N. i De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane*, 14, 8-18.

Williams, W. C., Morelli, S. A., Ong, D. C. i Zaki, J. (2018). Interpersonal emotion regulation: Implications for affiliation, perceived support, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115 (2), 224–254.

PRILOZI

Prilog A

Za početak bih Vas voljela malo bolje upoznati i da bi to postigla, voljela bih saznati malo više informacija o Vama, Vašem poslu i obitelji.

DEMOGRAFSKI PODACI

1. Voljela bih da mi se, za početak, kratko predstavite: Koliko imate godina? Što ste po obrazovanju? (stupanj obrazovanja) Gdje ste trenutno zaposleni?

Potpitanja po potrebi:

- U kojoj industriji radite?
- Koliko dugo radite na trenutnom radnom mjestu?

2. Tko su članovi Vaše obitelji? Tko radi, tko je trenutno kod kuće, tko ide u školu ili vrtić?

Potpitanja po potrebi:

- Kakav je Vaš partnerski status?
- Imate li djece? Koliko i koje su dobi?
- Je li Vaš partnera/ica zaposlen/a? Ako jest, na koji način trenutno radi?
- Postoje li još neki članovi i Vašeg kućanstva?

Dnevna rutina

3. Kako trenutno izgleda Vaša svakodnevica i dnevna rutina?
4. Je li ona drugačija u odnosu na rutinu koju ste imali prije promjena izazvanih pojavom virusa? Ako je, koje su promjene?

5. Koliko Vam je bitno imati dnevnu rutinu? Kako se osjećate jer ju možete/ne možete postići?

RAD NA DALJINU

Trenutni način rada

6. Kako je trenutno radite?

Potpitanja po potrebi:

- Radite li u potpunosti ili djelomično na daljinu/od kuće?
- Koliko dugo radite na daljinu?
- Kakvo je Vaše radno vrijeme? Koliko sati dnevno radite? Razlikuje li se trenutno vrijeme rada od ranijeg?
- Imate li slobodu da sami organizirati svoje radno vrijeme ili je ono fiksno?

Prilagodba na novi način rada

7. Kako ste prvo reagirali kada ste krenuli raditi od kuće?
8. Kako Vam je sada raditi od kuće?

Motivacija

9. Kako započinjete radni dan? Je li Vam se da raditi?
10. Otkud crpate motivaciju?

Učinkovitost

11. Koliko ste učinkoviti u radu?
12. Postoji li razlika u Vašoj učinkovitost sada u odnosu na učinkovitost prije promjene načina rada?
13. Ima li Vaš poslodavac kontrolu i uvid u to koliko radite?
14. Kako izgleda Vaš prostor i oprema za rad?

Prednosti i nedostaci

15. Koje su prema Vama prednosti rada na daljinu?
16. Koji su nedostaci?
17. Postoje li još neki izazovi s kojima se nosite vezani za posao?

Nesigurnost posla

18. Na koji način razmišljate o sigurnosti Vašeg radnog mjesta u budućnosti?

Potpitanjeko potrebi:

- Kako se zbog toga osjećate?

Odnos sa suradnicima

19. Kakav je Vaš trenutni odnos s kolegama?

20. Je li se on promijenio s prelaskom na novi način rada? Ako jest, kako?

21. Na koje načine komunicirate s kolegama? Jeste li tijekom dana kontinuirano dostupni svojim suradnicima?

USKLAĐENOST RADNE I OBITELJSKE ULOGE

Raspodjela obiteljskih odgovornosti

22. Kako su podijeljena zaduženja u Vašoj obitelji? Tko je trenutno za što odgovoran?

(Potpitanja: Kućanski poslovi? Briga za djecu? Financije?)

23. Je li ta podjela bila drugačija prije promjena nastalih zbog pojave virusa?

24. Kako je nastala podjela odgovornosti u Vašoj obitelji?

25. Biste li nešto promijenili u trenutnoj raspodjeli odgovornosti?

26. Pomažu li Vam u obavljanju zaduženja članovi obitelji ili netko drugi? Na koji način?

Konflikt posao - obitelj

27. Kako posao i rad od kuće utječu na Vaš obiteljski život?

28. Imate li vremena za sebe i za obitelj?

Potpitanje po potrebi:

- Prekidate li to vrijeme zbog radnih zadataka?

29. Kako se psihološki i fizički osjećate zbog posla i rada od kuće?

Konflikt obitelj - posao

30. Kako obiteljski život utječe na Vaš posao?

31. Imate li dovoljno vremena za posao?

Potpitanje po potrebi:

- Prekidate li rad zbog obiteljskih zadataka?

32. Kako se psihološki i fizički osjećate zbog obavljanja obiteljskih odgovornosti?

33. Kako organizirate obavljanje poslovnih i obiteljskih obveza? Postavljate li ciljeve/planove?

34. Kad uspoređujete obavljanje svojih obiteljskih i poslovnih obveza, u kojoj domeni ste uspješniji?

35. Koje Vaše osobine Vam olakšavaju usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza?

36. Što bi Vam još pomoglo da uspješnije balansirate između obitelji i posla?

37. Potpitanje: Postoji li nešto što bi Vaš poslodavac mogao napraviti kako bi vam dodatno olakšao usklađivanje obveza?

38. Pokazuje li Vaš poslodavac tijekom radnog vremena razumijevanje za to da imate i obiteljske obveze?

Odnosi u obitelji

39. Kakvi su trenutno odnosi među članovima Vaše obitelji?

40. Jesu li ti odnosi drugačiji u odnosu na stanje prije promjena izazvanih pojavom virusa?

41. Kako Vaša djeca gledaju na Vaš rad od kuće?

Oporavak

42. Radite li neke aktivnosti kako biste se oporavili i odmorili i koje? Koliko vremena imate za njih?

43. Kako te aktivnosti utječu na Vas psihološki i fizički?

Tablica 2

Sažeti prikaz rezultata podtema s pripadajućim frekvencijama pojedinih rezultata

Podteme	Rezultati	Frekvencije	Frekvencije očeva	Frekvencije majki
Prilagodba na novi način rada	Većini je roditelja pri počecima rada na daljinu bilo teško priviknuti se na novi način rada.	11	5	6
Radno vrijeme	Raspon radnog vremena produljio se kod većine.	10	5	5
Motivacija za rad	Roditeljima nije nedostalo motivacije za rad.	12	6	6
Radna učinkovitost	Većina roditelja bila je manje učinkovita pri radu na daljinu.	8	4	4
	Ostali nisu zamijetili promjene u učinkovitosti.	4	2	2
Stres	Nekim je roditeljima rad na daljinu bio manje stresan u usporedbi s radom na centralnom radnom mjestu.	3	2	1
	Suprotno, neke majke doživjele su rad na daljinu još stresnijim.	3	0	3
Nesigurnost posla	Većina nije osjećala strah zbog mogućeg gubitka posla.	11	5	6
	Neki su izrazili brigu zbog mogućeg pogoršanja radnih uvjeta.	3	2	1
Odnos sa suradnicima	Zaposlenici su svoje odnose sa suradnicima procijenili dobrima.	11	5	6
	Neki su zamijetili kako se njihov odnos sa suradnicima tijekom rada na daljinu dodatno poboljšao.	4	2	2
Socijalni i osobni resursi	U većini obitelji zaduženja su bila ravnopravno podijeljena.	7	4	3
	Kod drugih obitelji podjela nije bila ravnopravna. U takvim	2	0	2

	obiteljima majke su obavljale kućanske poslove			
	Mnogi roditelji primali su vanjsku pomoć u obavljanju obiteljskih obveza.	8	5	3
	Mnogi su tu pomoć izgubili zbog sigurnosnih mjera.	5	2	3
	Mnoge su roditelje pri radu na daljinu podržali i poslodavci.	11	6	5
Konflikt obitelj-posao	Kod većine roditelja briga o djeci značajno je ometala mogućnost obavljanja posla.	8	4	4
	Drugi roditelji nisu doživljavali česte prekide.	4	2	2
	Neki su roditelji rad prekidali zbog obavljanja kućanskih obveza.	6	1	5
	Neki su pronašli odmor u obavljanju obiteljskih obveza.	4	2	2
	Druge su obiteljske obveze iscrpljivale i više nego prije.	2	1	1
	Ostali nisu zamijetili promjene u doživljaju umora.	6	3	3
	Kako bi obavili radne zadatke, mnogi su roditelji odgađali interakcije s članovima obitelji.	10	4	6
Konflikt posao-obitelj	Kod nekih roditelja zahtjevi radne uloge ometali su mogućnost obavljanja kućanskih poslova.	3	1	2
	Veći broj roditelja opisao je kako im je rad od kuće predstavljao napor.	9	5	4
	Pri usporedbi doživljaja konflikata obitelji i posla, mnogi su opisali kako je više patio njihov obiteljski život.	6	2	4
	Mnogi roditelji opisali su kako im je nedostajala vremenska i fizička granica između domena obitelji i posla.	8	4	4
Granice obiteljske i radne uloge				

	Neki roditelji radili su iz prostorija odvojenih od ostatka obitelji.	6	3	3
	Drugi su radne zadatke obavljali iz dijeljenih prostora.	6	3	3
Oporavak	Roditelji su se oporavljali od zahtjeva s kojima su se susretali kroz dan sudjelovanjem u različitim aktivnostima tijekom slobodnog vremena.	12	6	6