

Facilitacija radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama u razvoju: uloga sociodemografskih/obiteljskih i organizacijski čimbenika

Kasap, Lena

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:390104>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-02**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni diplomski studij
Psihologija

Lena Kasap

**FACILITACIJA RADNE I OBITELJSKE ULOGE
KOD MAJKI DJECE S TEŠKOĆAMA U
RAZVOJU: ULOGA
SOCIODEMOGRAFSKIH/OBITELJSKIH I
ORGANIZACIJSKIH ČIMBENIKA**

Diplomski rad

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni diplomski studij
Psihologija

Facilitacija radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama u
razvoju: uloga sociodemografskih/obiteljskih i organizacijskih
čimbenika

Diplomski rad

Student/ica:
Lena Kasap

Mentor/ica:
Izv. prof. dr. sc. Andrea Tokić

Zadar, 2024.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Lena Kasap**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Facilitacija radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama u razvoju: uloga sociodemografskih/obiteljskih i organizacijskih** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

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

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

Zadar, 28. listopada 2024.

Potpis studenta/ice: _____

SADRŽAJ

UVOD	1
1.1 Facilitacija obiteljske i radne uloge	3
1.2 Resurs-Dobitak-Razvoj perspektiva (RGD)	6
1.3 Čimbenici vezani za facilitaciju radne i obiteljske uloge	8
1.4 Facilitacija radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju	11
1.5 Polazište istraživanja	13
Cilj	14
Problemi	14
Hipoteze	15
METODA	16
Sudionici	16
Mjerni instrumenti	16
Postupak	19
REZULTATI	20
RASPRAVA	33
ZAKLJUČAK	43
LITERATURA	44

Facilitacija radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama u razvoju: uloga sociodemografskih/obiteljskih i organizacijskih čimbenika

Sažetak

Zaposleni roditelji djece s teškoćama u razvoju nose se brojnim izazovima u obje životne uloge, obiteljskoj i radnoj. Međutim, angažiranost i stjecanje resursa u jednoj ulozi može dovesti do olakšavanja izvođenja druge uloge što se naziva facilitacija uloga. Facilitacija uloga može se odvijati u dva smjera, facilitacija obiteljske zbog radne uloge (eng. *work-to-family facilitation*, WFF) i facilitacija radne uloge zbog obiteljske (eng. *family-to-work facilitation*, FWF). Cilj ovog istraživanja bio je ispitati doprinos sociodemografskih i obiteljskih čimbenika, organizacijskih čimbenika i socijalne podrške u objašnjenju facilitacije radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama u razvoju. Istraživanje je provedeno sklopu projekta „Dobrobit zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju“ (DZRDTR), koje je financiralo Sveučilište u Zadru. Podaci su prikupljeni putem online upitnika, a u istraživanju je sudjelovalo 425 zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju koja su prošla službeno vještačenje. Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđen je statistički značajan doprinos čimbenika iz sociodemografske i obiteljske domene, organizacijske domene te socijalne podrške u objašnjenju oba smjera facilitacije. Konkretno, više razine obrazovanja, teži stupanj teškoće, viši stupanj osobne važnosti ostvarenja u karijeri, radu u smjenama, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške na poslu značajno doprinose višim razinama facilitacije obiteljske zbog radne uloge (WFF) kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. Veći broj djece, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške obitelji značajno doprinose višim razinama facilitacije radne zbog obiteljske uloge (FWF) kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. U globalu se može kazati kako su organizacijski čimbenici više doprinijeli objašnjenju WFF (27.6%) nego FWF (12.4%). Ovi rezultati impliciraju na potrebu planiranja i provođenje adekvatnih intervencija na radnom mjestu i intervencija koji bi pomogle povisiti razine socijalne podrške u oba okruženja kako bi se roditeljima djece s teškoćama u razvoju olakšalo funkcioniranje u obje životne uloge, a time i unaprijedila ukupna dobrobit.

Ključne riječi: facilitacija radne i obiteljske uloge, roditelji djece s teškoćama u razvoju, sociodemografski čimbenici, obiteljski čimbenici, organizacijski čimbenici, socijalna podrška

Work-Family Facilitation Among Mothers Of Children With Developmental Disabilities: The Role Of Sociodemographic/Family And Organizational Factors

Abstract

Employed parents of children with developmental disabilities face numerous challenges in both of their life roles, family and work. However, research shows that engagement and acquisition of resources in one role can better the performance of the other role and that process is called role facilitation. Role facilitation can occur in two directions: work-to-family facilitation (WFF) and family-to-work facilitation (FWF). The aim of this research was to examine the contribution of sociodemographic and family characteristics, organizational characteristics and social support in the explanation of facilitation between work and family roles among mothers of children with developmental disabilities. The research was conducted as part of the project „Well-being of Employed Parents of Children with Developmental Disabilities“ (DZRDTR), funded by the University of Zadar. Data was collected through online questionnaires and the participants involved in this study were 425 employed mothers of children with developmental disabilities who had undergone official assessment. Hierarchical regression analysis shows a statistically significant contribution of factors from sociodemographic and family domain, organizational domain and social support in explaining both direction of facilitation. Specifically, higher level of education, a more severe degree of disability, a higher level of personal importance of career achievement, work in shifts, higher level of job satisfaction and higher level of social support at work significantly contributed to the higher levels of work-to-family facilitation (WFF) among employed mothers of children with developmental disabilities. A larger number of children in the household, higher level of job satisfaction and higher level of family social support significantly contributed to higher levels of family-to-work facilitation (FWF) among employed mothers of children with developmental disabilities. Overall, factors from organizational domain contributed more to the explanation of WFF (27.6%) than FWF(12.4%). These results have practical implications in the form of planning and implementing adequate workplace interventions, as well as interventions that would help increase levels of social support in both environments in order to facilitate the functioning of parents of children with disabilities in both life roles, thereby improving overall well-being.

Keywords: work family facilitation, parents of children with developmental disabilities, organizational factors, social support, sociodemographic and family factor

UVOD

Nacionalne akademije znanosti, inženjerstva i medicine (2018) definiraju teškoću u razvoju kao stanje povezano sa zdravljem koje utječe na sposobnost djeteta da sudjeluje u aktivnostima koje su u skladu s djetetovom razvojnom razinom. Prema nacionalnoj klasifikaciji, „*Dijete s teškoćama u razvoju* je dijete koje zbog tjelesnih, senzoričkih, komunikacijskih, govorno-jezičnih ili intelektualnih teškoća treba dodatnu podršku za učenje i razvoj, kako bi ostvarilo najbolji mogući razvojni ishod i socijalnu uključenost“ (Zakon o socijalnoj skrbi, 2019., čl.4, str.10). Briga za djecu s teškoćama u razvoju uključuje mnoge izazove: praćenje djetetova stanja, zakazivanje i pružanje terapija, medicinskih tretmana te odlazak s djetetom kod institucija koje su uključene u rad djece s teškoćama u razvoju poput službe za socijalnu skrb, škola, liječnika i terapeuta (Brown i Clark, 2017). Količina vremena i zahtjeva prilikom brige za djecu s teškoćama u razvoju značajno je veća u odnosu na brigu za djecu tipičnog razvoju (DeRigne i Porterfield, 2010; Morris, 2014). Većina roditelja djece s teškoćama u razvoju su zaposleni ili su u jednom trenutku bili zaposleni, a izazovi vezani za roditeljstvo djece s teškoćama neizbježno se odražavaju i na njihov profesionalni život. Vrlo česti izazovi s kojim se ti roditelji susreću na radnom mjestu su apsentizam odnosno često izostajanje s radnog mjesta, poteškoće s koncentracijom na radnom mjestu, zdravstveni problemi prouzrokovani stresom i sl. Zaposleni roditelji djece s teškoćama izvještavaju o manje radnih sati, manje mogućnosti razvoja i treninga te manje mogućnosti za promaknuća (Matthews i sur., 2011). Watt i Wagner (2013) uspoređivali su kanadske obitelji djece s tipičnim razvojem i djece s teškoćama u razvoju te su pronašli razlike u zadovoljstvu poslom između te dvije skupine. Roditelji djece s teškoćama u razvoju radili su manje sati i imali niže razine zadovoljstva poslom od roditelja djece s tipičnim razvojem. S obzirom na količinu stresora i prepreka, roditelji su suočeni s nizom negativnih posljedica u objema domenama života i poslovnoj i obiteljskoj. Roditelji djece s teškoćama u razvoju osjetljiviji su na negativne posljedice jer su primorani ispuniti veće zahtjeve u svakodnevnom životu (Nikolić Ivanišević i sur., 2022). Matthews i suradnici (2011) su u svom kvalitativnom istraživanju nastojali saznati na koji način roditelji djece s teškoćama u razvoju, u ovom slučaju je riječ o poremećajima iz spektra autizma, nastoje postići ravnotežu između roditeljske i radne uloge te koji su njihovi osnovni problemi postizanja ravnoteže. Rezultati njihovog istraživanja upućuju da roditelji kao prioritet stavljaju obitelj pri čemu se nerijetko susreću i s lošijom izvedbom na poslu. Nadalje, radno vrijeme im je netradicionalno, što bi

značilo da rade u isprekidanim vremenskim razmacima, u nestandardno radno vrijeme ili rade od kuće ukoliko im organizacija to omogućuje. Uz navedeno, roditelji djece s teškoćama u razvoju nastoje pronaći poslove s fleksibilnim radnim vremenom te se nastoje zaposliti u onim organizacijama čija radna politika odgovara obiteljskim zahtjevima. Na hrvatskom uzorku, u sklopu projekta „Dobrobit zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju“ (DZRDTR) provedeno je kvalitativno istraživanje od strane Omble i suradnica (2023) koje je uključivalo 25 zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju s ciljem identificiranja čimbenika koji olakšavaju ili otežavaju usklađivanje radne i obiteljske uloge kod tih roditelja. Zaposleni roditelji djece s teškoćama u razvoju u ovom istraživanju istaknuli su niz negativnih aspekata s kojima se susreću. Prije svega, izvještavaju o izazovima u ostvarivanju socijalnih i zdravstvenih prava za svoju djecu, koji su često komplicirani birokratskim procesima i centralizacijom usluga što zahtjeva dodatne napore. Nedostatak fleksibilnosti radnog vremena i podrške na radnom mjestu dodatno otežava odgovore na obiteljske potrebe, osobito u situacijama kada je djetetu potrebna intenzivnija skrb. Financijski teret, također, predstavlja značajan problem s obzirom na visoke troškove medicinskih usluga i privatnih terapija koje roditelji moraju koristiti zbog nedostatka adekvatnih javnih resursa. S druge strane, u ovom istraživanju, roditelji su izvijestili i o pozitivnim aspektima zaposlenja prilikom odgajanja djeteta s teškoćama u razvoju. Zaposlenje pruža roditeljima osjećaj osobne vrijednosti i omogućuje im odmak od svakodnevnih briga. Radno okruženje koje nudi fleksibilnost i razumijevanje pomaže roditeljima da lakše postignu ravnotežu radne i obiteljske uloge. Uz to, roditelji izvještavaju o posttraumatskom rastu te da su odgajanjem djece s teškoćama u razvoju razvili veću otpornost i emocionalnu stabilnost. Roditelji ističu kako im, unatoč svim izazovima, odgajanje djece s teškoćama u razvoju donosi osjećaj postignuća i osobnog rasta. Shodno tome, Parchomiuk (2022) napominje da odgajanje djeteta s teškoćama u razvoju može pozitivno doprinijeti izgradnji i ojačavanju interpersonalnih odnosa što doprinosi većoj obiteljskoj kohezivnosti i podršci. Dio istraživanja upućuje da takvi roditelji imaju izraženije sposobnosti organizacije resursa, izraženije komunikacijske sposobnosti te da su posvećeniji zadacima. Istraživanje dobrobiti kod roditelja djece s teškoćama u razvoju pokazuje kako zaposleni roditelji djece s teškoćama u razvoju imaju bolje opće zdravlje i veće zadovoljstvo životom u odnosu na nezaposlene roditelje djece s teškoćama u razvoju (Tokić i sur., 2023).

1.1 *Facilitacija obiteljske i radne uloge*

Mnoga istraživanja su kroz povijest proučavala prirodu međusobnog odnosa posla i obitelji odnosno prelijevanje iz jedne domene u drugu. Prelijevanje konceptualno predstavlja proces kada pojedinac svoje stavove, sposobnosti, emocije i ponašanja koja su karakteristična za jednu domenu (npr. posao) manifestira i u drugoj domeni (npr. obitelj) (Guest, 2002). Većina tih istraživanja fokusirala se na negativni aspekt prelijevanja uloga, to jest, na situacije u kojima zahtjevi jedne od navedenih socijalnih uloga ometaju zahtjeve druge socijalne uloge što se naziva konflikt radne i obiteljske uloge (Greenhaus i Beutell, 1985). Prema perspektivi oskudnosti (eng. *Scarcity perspective*) pojedinci imaju ograničene resurse koje mogu uložiti u svoje uloge, što dovodi do iscrpljenosti i potencijalnog sukoba između radne i obiteljske uloge (Aryee i sur., 2005). Negativna međusobna interakcija može se odvijati u dva neovisna smjera tako što radna uloga interferira s obiteljskom ulogom (eng. *Work-family interface*, WIF) i obiteljska uloga interferira s radnom ulogom (eng. *Family-work interface*, FIW) (Grzywacz i Marks, 2000).

S druge strane, perspektiva proširenja i obogaćivanja (eng. *Expansion- Enhancement Perspective*) sugerira da sudjelovanje u višestrukim ulogama pruža brojne pozitivne dobitke koje mogu nadmašiti troškove povezane s višestrukim ulogama (Aryee i sur., 2005) iz čega se može zaključiti da angažiranost u jednoj socijalnoj ulozi može pozitivno doprinijeti funkcioniranje druge socijalne uloge. Ovaj fenomen u istraživačkoj literaturi pronalazimo pod nekoliko različitih naziva koji uključuju *facilitacija* (Frone, 2003), *pozitivno prelijevanje* (Grzywacz i Marks, 2000), *poboljšanje* (Voydanoff, 2002) i *obogaćivanje* (Greenhaus i Powell, 2006). U ovom diplomskom radu koristit će se termin *facilitacija*.

Greenhaus i Powell (2006), *facilitaciju* objašnjavaju kao pozitivno prelijevanje resursa iz jedne domene u drugu, fokusirajući se na pojedinca kao jedinicu analize. Ključ za stjecanje iskustva u određenoj ulozi su fizički, mentalni, socijalni i organizacijski resursi. U domeni u kojoj se steknu i razvijaju ti resursi, oni olakšavaju izvođenje zadataka povezanih s tom ulogom, pomažu u smanjenju opterećenja povezanog s tom ulogom i generiraju dodatne resurse. Stečeni resursi u jednoj domeni mogu se prenijeti u drugu domenu i time postati korisni i u aktivnostima povezanim s drugom socijalnom ulogom. Transfer resursa iz jedne u drugu ulogu može se odvijati direktnim (instrumentalnim) putem što se očituje u vještinama rješavanja sukoba i

razvoja određenih predispozicija ili indirektnim (afektivnim) putem što se očituje u pozitivnim emocijama i raspoloženju koje može poboljšati izvedbu druge uloge. Autori navode pet kategorija u kojima pojedinac stječe resurse za prijenos u drugu domenu, a to su: vještine i perspektive (npr. interpersonalne vještine), psihološke i fizičke resurse (npr. samoučinkovitost), resursi socijalnog kapitala (npr. umrežavanje), fleksibilnost (npr. fleksibilni radni angažman) i materijalni resursi (npr. novac).

Carlson i suradnici (2006) predložili su šest dimenzija facilitacije između radne i obiteljske uloge koji se temelje na dobitcima koji proizlaze iz uključenosti u radnu ili obiteljsku ulogu. Prema njima, tri dimenzije dobitaka koji se prenose iz smjera da posao facilitira obiteljsku ulogu su razvojni dobitci (eng. *developmental gains*), afektivni dobitci (eng. *affective gains*) i kapitalni dobitci (eng. *capital gains*). S druge strane, tri dimenzije dobitaka koji se prenose iz smjera da obiteljska uloga facilitira poslovnu su, također, razvojni dobitci i emocionalni dobitci te dobitci učinkovitosti (eng. *efficiency gains*). Razvojni dobitci se odnose na stjecanje znanja, vještina, ponašanja ili perspektiva u jednoj od uloga koji kada se primjene u drugoj olakšavaju njezino izvođenje. Afektivni dobitci se odnose na pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz radne/obiteljske uloge i prenosi se u izvođenje obiteljske/radne uloge. Autori kapitalne dobitke definiraju kao situaciju u kojoj uključenost u posao potiče razinu psihosocijalnih resursa poput osjećaja sigurnost, ispunjenja ili samopouzdanja što pomaže pojedincu da bolje obavlja obiteljsku ulogu. Za razliku od toga, dobitci učinkovitosti odnose na dobitke u resursima vremena i učinkovitosti te ih autori definiraju kao situaciju u kojoj uključenost u obitelj pruža osjećaj fokusa ili „hitnosti“ što pomaže pojedincu da bolja obavlja radnu ulogu.

Wayne i suradnici (2007) definiraju facilitaciju radne i obiteljske uloge kao opseg u kojem angažman pojedinca u jednoj domeni (posao/obitelj) donosi dobitke (razvojne, afektivne, kapitalne ili učinkovitost) koji doprinose poboljšanju funkcioniranja druge životne domene (obitelj/obitelj). Dakle, defilirajuća značajka facilitacije je ta da se ona događa kada prijenos dobitaka stvara poboljšanje u funkcioniranju na razini sustava. Svaka domena je društveni sustav koji se sastoji od međusobno djelujućih elemenata koji stvara prepoznatljive podsustave (Bronfenbrenner, 2000). Obiteljski sustav sastoji se od više podsustava poput bračnog para ili dijade roditelj-dijete dok radna domena ima definirane podsustave poput dijada nadređeni-podređeni ili radnih grupa. Facilitacija se događa kada individualni dobitci stečeni kroz

angažman u domeni iz koje proizlaze (eng. *sending domain*) uvode i dovode do promjena u domeni na koju se facilitacija reflektira (eng. *receiving domain*) bilo da se radi o dijadi, podskupini ili cijelom sustavu (Aldwin i Stokols, 1988). Facilitacija odražava promjene u radnom ili obiteljskom sustavu kao posljedicu angažmana pojedinca u drugoj domeni.

Kao i konflikt radne i obiteljske uloge, facilitacija radne i obiteljske uloge ima dvije dimenzije gdje posao facilitira obiteljski život (eng. *Work-family facilitation*, WFF) i gdje obiteljska uloga facilitira radnu ulogu (eng. *Family-work facilitation*, FWF) koje su neovisne jedna o drugoj (Wayne i sur., 2007). Frone (2003) komentira kako bi konceptu facilitacije između posla i obitelji trebalo posvetiti istu razinu istraživačkog interesa koji je posvećen sukobu između posla i obitelji te urgira za novim konceptualnim modelima za facilitaciju kako bi se razvio temelj za empirijsko istraživanje. U recentnim godinama, raste trend analize ovog koncepta te su Agrawal i Mahajan (2021) proveli meta-analizu u svrhu integriranja literature o facilitaciji između poslovne i obiteljske uloge. Njihovo istraživanje temelji se na 206 recenziranih radova na engleskom jeziku objavljenih u razdoblju od 2000. do 2020. godine koji se nalaze u Scopus bazi podataka. Meta-analiza pokazuje kako se rastući trend publikacijske aktivnosti na ovu temu najviše bilježi u azijskoj regiji. Najpopularniji istraživački dizajn u ovom području su empirijska istraživanja koja koriste regresijsku analizu. Najčešći uzorak istraživanja temelji se na obiteljskom tipu ili spolu što znači da većina istraživanja koja se bave facilitacijom radne i obiteljske uloge se oslanja na uzorke koji su odabrani prema karakteristikama obitelji (npr. Status braka) i prema spolu ispitanika. Većina istraživanja pokazuje ravnotežnu podjelu ispitanika prema spolu, međutim, istraživanja s većim udjelom žena bila su češća od istraživanja s većim udjelom muškaraca. Više od polovice istraživanja koja su bila uključena u ovu meta-analizu obuhvaćala su ispitanike koje su u braku ili žive s partnerom. Značajno najviše istraživačke pažnje usmjereno je na prediktore i posljedice facilitacije radne i obiteljske uloge.

Tema prelijevanja resursa između obiteljske i radne uloge često je istraživana. Veći broj istraživanja proveden je iz perspektive proučavanja ometajuće prirode radne i obiteljske uloge (tj. iz perspektive konflikta uloga) dok je manji broj istraživanja proveden glede facilitirajuće prirode uloge jedne na drugu (tj. perspektive facilitacije uloga). U tom smislu, dio istraživača spominje ravnotežu radne i obiteljske uloge koji integrira postojanje i konflikta i facilitacije. Ravnoteža radne i obiteljske uloge (eng. *work-family balance*, WFB) odnosi se na percepciju individue o preklapanju između obiteljske i radne uloge (Greenhaus i Beutell, 1985). Frone

(2003) sagledava ravnotežu uloga kao nisku razinu konflikta i visoku razinu facilitacije. Međutim, navedeno stajalište nije još uvijek u potpunosti potvrđeno, a razlog tome je to što je još uvijek potrebno otkriti koji su mehanizmi u podlozi djelovanja procesa facilitacije i konflikta te na koji način oni utječu na ravnotežu uloga.

1.2 *Resurs-Dobitak-Razvoj perspektiva (RGD)*

Istraživanja koja su u fokus stavljala pozitivni aspekt odnosno facilitaciju odnosa radne i obiteljske uloge, izvještavaju o nedostatku teorijskih modela za razumijevanje i proučavanje procesa facilitacije (Frone, 2003; Wayne i sur., 2007). Kako bi se udovoljilo potrebi za teorijskim objašnjenjem ovog koncepta, Wayne i suradnici (2007) nude teorijsku osnovu koncepta facilitacije koju nazivaju Perspektiva Resurs-Dobitak-Razvoj (eng. *Resource–Gain–Development (RGD) perspective*). Ova teorijska osnova razvijena je na temelju tri komplementarna okvira. Prvi okvir odnosi se na pozitivnu organizacijsku znanost (eng. *Positive Organizational Science, POS*), drugi okvir kojim su se koristili u razvoju RGD perspektive je teorija ekoloških sustava dok je treći okvir teorija očuvanja resursa.

Pozitivna organizacijska znanost (POS) bavi se proučavanjem pozitivnih procesa i ishoda unutar organizacije i pojedinaca u njima, naglašavajući kako konteksti i procesi te njihove interakcije dovode do pozitivnih stanja u pojedincima, grupama i organizacijama. Fokusira se na faktore kao što su individualne sposobnosti i organizacijski procesi koji doprinose pozitivnim ishodima (Cameron i sur., 2003). Facilitacija, koja se odnosi na poboljšanje funkcioniranja unutar radne ili obiteljske domene, jasno se uklapa u ovu perspektivu. Osnovne pretpostavke POS-a objašnjavaju svrhu facilitacije i njezin potencijal za utjecaj na ishode u društvenim sustavima kao što su rad i obitelj. Prema POS-u, pojedinci teže pozitivnim iskustvima i udaljavaju se od negativnih. Pozitivno se sagledava kao funkcionalno te pojedinci zbog toga teže pozitivnim iskustvima kroz koja razvijaju svoje snage unutar okruženja koje, ukoliko se njeguje i održava, obogaćuju ostale sustave u kojima pojedinac djeluje.

Teorija ekoloških sustava razvijena od strane Bronfenbrennera (1979, 2000), govori o tome kako pojedinci imaju prirodne sklonosti ka višim razinama funkcioniranja. Prema ovoj teoriji, individualni razvoj nastaje kroz stalne interakcije između pojedinca i njegovog okruženja. U kontekstu facilitacije, teorija ekoloških sustava sugerira da su resursi unutar

okruženja pojedinca primarni izvor facilitacije te su oni sredstvo putem kojeg pojedinac stvara interakciju sa svojom okolinom. Teorija ekoloških sustava stavlja naglasak na „karakteristike potražnje“ odnosno individualne karakteristike koje izazivaju određene odgovore iz okoline. Ove karakteristike, važne su za proces facilitacije jer mogu omogućiti pristup različitim vrstama resursa ili omogućiti pojedincu da dobiju veću korist od dostupnih resursa. Karakteristike potražnje mogu neizravno doprinijeti facilitaciji ili poslužiti za moderiranje odnosa između okolinskih resursa i facilitacije. Pojedinici aktivno stječu i koriste individualne i okolinske resurse kao primaran način postizanja rasta, a stupanj u kojem okolinski resursi dovode do rasta ovisi o karakteristikama potražnje pojedinaca.

Teorija očuvanja resursa (Hobfoll, 1989, 1998, 2001), za razliku od prve dvije teorije koje daju uvid u to kako i zašto se odvija facilitacija, identificira specifične vrste resursa koji su ključni u procesu facilitacije. Resursi su svojstva okoline i uključuju osobne karakteristike (samopouzdanje, optimizam), objekte (dom, hrana), uvjete (brak, zaposlenje), energiju (vrijeme, znanje) i podršku (lojalnost, intimnost).

Ove tri teorije čine osnovu za konceptualizaciju facilitacije i njihovom integracijom nastaje Perspektiva resursa-dobitaka-razvoja (RGD) koja objašnjava facilitaciju i identificira njezine glavne antecedente (prethodnike), posljedice i moderatore. Osnovna premisa RGD perspektive je da pojedinci prirodno teže rastu, razvoju i postizanju visoke razine funkcioniranja u svojim ulogama. Zbog te prirode težnje za razvojem, kroz sve uloge u koje su uključeni, pojedinci stječu resurse koji im omogućuju rast i razvoj. Pojedinici maksimalno iskorištavaju dostupne resurse kako bi mogli doživjeti pozitivan rast. Kada se dobitci iz jedne domene primjenjuju u drugoj, rezultat je poboljšano funkcioniranje sistema, drugim riječima, facilitacija. Nadalje, RGD perspektiva tvrdi da su ključni faktori za postizanje facilitacije one osobne karakteristike i okolinski resursi koji doprinose razvoju novih vještina, pozitivnih emocija, ekonomskim, socijalnim i zdravstvenim kapitalnim dobitcima i većoj efikasnosti u jednom sistemu što povisuje funkcioniranje drugih sistema. Veće razine jednog resursa koje pojedinac ima dovode do većeg potencijala za facilitaciju. Kada pojedinac koristi više resursa kao što su objekti, uvjeti, energija ili podrška koji obogaćuju okoliš i omogućuju rast i razvoj (tj. dobitke), vjerojatnije je da će pojedinac doživjeti facilitaciju. Na primjer, rad na obogaćenom poslu i

poticajno radno okruženje potiču osobni emocionalni i intelektualni razvoj koji može olakšati funkcioniranje u obiteljskoj domeni.

1.3 Čimbenici vezani za *facilitaciju radne i obiteljske uloge*

Frone (2003) sugerira da su karakteristike posla izraženije za *facilitaciju obiteljske* zbog radne uloge (WFF), dok su obiteljske karakteristike izraženije za *facilitaciju radne* zbog obiteljske uloge (FWF). Ovim nalazima u prilog ide literatura gdje WFF pokazuje veću korelaciju s resursima na radnom mjestu dok FWF pokazuje veću povezanost s obiteljskim čimbenicima (Grzywacz i Marks, 2000). Shodno tome, u kvalitativnom istraživanju provedenom od strane Hill-a i suradnika (2007) provedena je IBM globalna anketa o radnim i životnim pitanjima iz 2004. godine koju je ispunilo 41 769 zaposlenika iz 79 zemalja čiji uzorak predstavlja reprezentativnu globalnu distribuciju IBM-ovih zaposlenika stratificiranih po zemlji i spolu. Cilj istraživanja bio je ispitati čimbenike s pozitivnim djelovanjem iz radne domene koji djeluju na obiteljsku, i obrnuto. Ispitanici su istaknuli fleksibilnost radnog vremena, financijske benefite i podršku na radnom mjestu kao glavne čimbenike koji olakšavaju prijenos pozitivnih utjecaja s posla na obitelj (WFF) dok su kao čimbenike koji olakšavaju prijenos pozitivnih utjecaja s obitelji na posao (FWF) istaknuli podržavajuće obiteljske odnose, psihološke prednosti obiteljskog života i fleksibilnost u obiteljskim obvezama.

Također, slični nalazi dobiveni su u istraživanju Voydanoffa (2004) u kojem je cilj bio ispitati ulogu radnih i obiteljskih resursa i zahtjeva u objašnjenju *facilitacije* i sukoba između radne i obiteljske uloge. Populacija korištena u istraživanju predstavljala je nacionalno reprezentativan uzorak zaposlenih odraslih u SAD-u. Ključni nalazi iz ovog istraživanja koji se odnose na *facilitaciju radne i obiteljske uloge* govore u prilog tome kako su resursi posla bili ključni u objašnjenju WFF, a resursi iz zajednice bili ključni u objašnjenju FWF. Radni resursi koji u ovom istraživanju imali značajan doprinos u objašnjenju WFF su autonomija u poslu i psihološke nagrade (npr. osjećaj ponosa na radnom mjestu) dok su resursi zajednica koji su u ovom istraživanju imali značajan doprinos u objašnjenju FWF bili osjećaj pripadnosti zajednici i podrška prijatelja koja je imala pozitivan efekt i u smjeru WFF.

Aryee i suradnici (2005) proveli su istraživanje s ciljem ispitivanja prethodnika i ishoda ravnoteže poslovne i obiteljske uloge kod 267 zaposlenih roditelja u Indiji. Autori su u ovom istraživanju prikazali jednu od nekoliko klasifikacija antecedenata ravnoteže radne i obiteljske

uloge i grupirali su ih u tri skupine: ličnost, uloga okoline koja se sastoji od iskustva te angažiranost u ulozi. Rezultati istraživanja pokazuju kako su različiti procesi u osnovi komponenti konflikta i facilitacije stoga se rezultati ovog istraživanja koji se odnose na facilitaciju mogu promatrati odvojeno. Oni sugeriraju da su značajni čimbenici koji doprinose WFF uključenost u posao, fleksibilnost radnog mjesta i angažman na poslu dok su čimbenici koji doprinose FWF podrška obitelji, psihološke prednosti obiteljskog života i angažman u obitelji. Također, istraživanje je pokazalo pozitivnu povezanost između proaktivne osobnosti i optimizma s facilitacijom između posla i obitelji.

Wayne i suradnici (2007) od specifičnih radnih resursa koji bi mogli imati značajan doprinos u objašnjenju facilitacije u smjeru posao-obitelj (WFF) izdvajaju karakteristika posla, razvojne mogućnosti, socijalno podršku od strane šefa i suradnika, podražavajuću organizacijsku kulturu i prestiž posla. Međutim, autori upozoravaju da u njihovom radu ove specifične varijable nisu izravno primjenjive u smjeru obitelj-posao (FWF), ali da je teorijska osnova i temeljni teorijski konstrukt modela primjenjiv i u tom smjeru. Također, Grzywacz i Butler (2005) proveli su istraživanje u kojem su ispitali u kojoj mjeri karakteristike posla doprinose facilitaciji između posla i obitelji (WFF) na nacionalnu reprezentativnom uzorku čiji su podaci preuzeti iz Nacionalne ankete o razvoju srednje životne dobi u Sjedinjenim Američkim Državama (MIDUS) prikupljenog 1995. U istraživanju su korištene objektivne i subjektivne mjere karakteristika, pri čemu su ispitanici sljedeći indikatori radnih resursa: autonomija, raznolikost zadataka, složenost posla, socijalne vještine te fizički i okolinski zahtjevi radnog mjesta. Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazuju kako su više razine 4 od 5 indikatora (autonomija, raznolikost zadataka, složenost posla i socijalne vještine) bili značajno povezani s višom razinom facilitacije posao-obitelj. Preciznije, radna mjesta bogata resursima koji uključuju više razine autonomije u radu, raznolikije radne zadatke s višom razinom složenosti i one zadatke koji zahtijevaju više razine socijalnih vještina značajno doprinose WFF. Odnosno, radna mjesta s takvim karakteristikama omogućavaju zaposlenicima prijenos pozitivnih učinaka s posla na obitelj, čime se poboljšava njihovo funkcioniranje unutar obiteljskog okruženja. Također, u ovom istraživanju utvrđeno je da karakteristike posla imaju različitu ulogu u objašnjenju facilitacije i konflikta između radne i obiteljske uloge. Istraživanje implicira kako resursi koji su pojedincu osigurani od strane organizacije doprinose višim

razinama facilitacije posao-obitelj neovisno o prisutnosti radnih zahtjeva koji mogu stvarati konflikt.

Još jedna od specifičnih organizacijskih čimbenika za koju je utvrđena pozitivna korelacija s facilitacijom radne i obiteljske uloge je zadovoljstvo poslom. Istraživanja pokazuju kako postoje pozitivne korelacije i u smjeru posao-obitelj (WFF) i u smjeru obitelj-posao (FWF), međutim jača povezanost pronađena je između WFF i zadovoljstva poslom (Wayne i sur., 2004; Chung i sur., 2018). Ta korelacija potvrđena je i na populaciji roditelja djece s teškoćama u razvoju gdje je zadovoljstvo poslom bilo pozitivno povezano s WFF (Parchomiuk, 2022). Većina istraživanja promatrala je zadovoljstvo poslom kao pozitivan ishod viših razina facilitacije radne i obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004; Chung i sur., 2018) odnosno kada zaposlenici doživljavaju više razine facilitacije (FWF i WFFW) vjerojatnije je da će biti zadovoljniji svojim poslom. Međutim, ista ta istraživanja ne osporavaju hipotezu da taj odnos može biti i recipročan odnosno da i više razine zadovoljstva poslom mogu doprinijeti višim razinama WFF i FWF. U prilog tome je i istraživanje Žnidariš i Marić (2021) čiji je cilj bio ispitati odnose između ravnoteže obiteljske i radne uloge, zadovoljstva poslom, zadovoljstva životom i angažmana u poslovnoj ulozi na populaciji nastavnika u visokom obrazovanju. Podaci su prikupljeni online upitnikom koji je ispunilo 164 nastavnika iz šest različitih zemalja. Podaci su analizirani modeliranjem strukturiranih jednadžbi. Rezultati ukazuju na pozitivan efekt ravnoteže radne i obiteljske uloge na zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom. Shodno tome, Chen i suradnici (2017) proveli su istraživanje u kojem se ispitivao efekt radnih karakteristika (radno opterećenje, organizacijsko opterećenje, autonomija na poslu, značajnost radnih zadataka, emocionalna iscrpljenost i zadovoljstvo poslom) na konflikt obiteljske uloge zbog radne i facilitaciju obiteljske uloge zbog radne. U istraživanju je sudjelovalo 287 medicinskih sestara iz Tajvana, a podaci su prikupljeni putem strukturiranog upitnika. Rezultati su obrađeni putem modeliranja strukturiranih jednadžbi te je dobivena značajna pozitivna povezanost između zadovoljstva posla i facilitacije obiteljske uloge zbog radna. Nadalje, istraživači su Sobelovim testom ispitali medijatorsku ulogu zadovoljstva poslom između autonomije u radu i značajnosti radnih zadataka i facilitacije obiteljske uloge zbog radne što se pokazala značajnim.

Naravno da se i uloga sociodemografskih čimbenika može promatrati u objašnjenju facilitacije radne i obiteljske uloge. Na primjer, istraživanje Chung i suradnika (2018) pokazuje

kako stariji zaposlenici prijavljuju manju razinu facilitacije između posla i obitelji (WFF) u odnosu na mlađe generacije zaposlenika. Veća razina obrazovanja može dovesti do bolje pozicije što nudi veću autonomiju i fleksibilnost u radu što poboljšava WFF (Wayne i sur., 2004). Bolja pozicija može doprinijeti većoj financijske stabilnosti koja može povećati FWF jer smanjuje stres i omogućuje bolji fokus na posao (Faragher i sur., 2005), ali i WFF jer na isti način omogućuje bolji fokus na obiteljske obveze (Chung i sur., 2018).

Imajući u vidu doprinos radnih i obiteljskih čimbenika na facilitaciju između radne i obiteljske uloge, posebno je važno razmotriti kako se ti čimbenici odražavaju na zaposlene roditelje djece s teškoćama u razvoju koji se suočavaju s dodatnim odgovornostima u obiteljskoj ulozi i posljedično time dodatnim izazovima u radnoj ulozi.

1.4 Facilitacija radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju

Facilitacija radne i obiteljske uloge na populaciji roditelja djece s teškoćama u razvoju istraživana je uglavnom unutar polja istraživanja ravnoteže radne i obiteljske uloge. Istraživanja pokazuju kako je zaposlenim roditeljima djece s teškoćama u razvoju teže postići ravnotežu obiteljske i radne uloge od roditelja djece tipičnog razvoja (Stewart, 2013). Međutim, postoje istraživanja koja idu u prilog facilitaciji obiteljske i radne uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju te pokazuju da zaposlenost kod majki djece s teškoćama u razvoju potiče njihovu dobrobit jer služi kao distraktor od njihovog kompleksnog obiteljskog okruženja (Morris, 2014). Al-Yagon i Cinamon (2008) proveli su istraživanje ravnoteže radne i obiteljske uloge s roditeljima djece s teškoćama učenja i roditeljima djece bez teškoća u učenju, njihovi rezultati iako ukazuju na to da roditelji djece teškoćama u učenju iako imaju više razine konflikta obitelji na posao, imaju i više razine facilitacije obiteljske uloge na poslovnu (WFF). Dobiveni rezultati se mogu objasniti spoznajom da majke djece s teškoćama u učenju, posao sagledavaju kao njima važno okruženje, koje im daje osjećaj podrške s obzirom na situaciju u kojoj se nalaze.

Brown i Clark (2017) objavile su pregled dotadašnje literature kojoj je tema bila ravnoteža radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju. Istraživanje se provelo na 54 članka koji su odgovarali njihovim kriterijima, članci su se sastojali od kvalitativnih, kvantitativnih i istraživanja mješovite metodologije. Pregledom tih članaka identificirale su individualne i organizacijske čimbenike koji imaju ulogu u objašnjenju ravnoteže radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju. Individualni

čimbenici uključuju dob djeteta, broj djece u kućanstvu, dostupnost skrbi za djecu s teškoćama u razvoju, status veze, percepciju radne uloge te vrstu i stupanj teškoće. Grupu organizacijskih čimbenika čine podrška nadređenog, politika radnog mjesta koja uključuje fleksibilnost radnog vremena te plaćeni i neplaćeni dopust i organizacijska kultura. Istraživanja ukazuju na to da će zaposlenim roditeljima s mlađom djecom, s djecom s težim stupnjem razvojne teškoće, bez partnera, bez dostupnih usluga brige o djetetu i s malim interesom za radno iskustvo bit teže postići ravnotežu između radne i obiteljske uloge nego drugim roditeljima. Također, roditelji djece s teškoćama koji će teže postići ravnotežu obiteljske i radne uloge su oni s manje podrške od supervizora, lošijom politikom radnog mjesta i nedostatkom suportivne obiteljske organizacijske kulture. U ovom pregledu literature autorice ukazuje na veliki manjak kvantitativnih istraživanja o pozitivnom aspektu prelijevanja poslovne i radne uloge na populaciji roditelja djece s teškoćama u razvoju.

Ombra i suradnice (2023) u svom kvalitativnom istraživanju tematskom analizom identificirale su četiri skupine čimbenika koji olakšavaju ili otežavaju usklađivanje radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju: skupina društvenih čimbenika, skupina organizacijskih čimbenika, skupina obiteljskih čimbenika te skupina osobnih čimbenika. U skupinu društvenih čimbenika autorice su identificirale sljedeće faktore: doživljaj prihvaćanja djeteta s teškoćama u društvenoj zajednici, ostvarivanje prava, stručnjaci u okviru zdravstvenog, odgojno-obrazovnog i sustava socijalne skrbi, raspoloživost i cijena zdravstvene i odgojno-obrazovne skrbi za dijete s teškoćama u privatnom sektoru te podrška iz različitih izvora. Što se tiče organizacijskih čimbenika, u njih se prema iskazima roditelja ubrajaju: politika radne organizacije, fleksibilnost radnog vremena, smjena i mogućnost rada od kuće, podrška kolega, zahtjevi radne uloge, adekvatna primanja te autonomija u radu. Nadalje, obiteljski čimbenici koji doprinose konfliktu ili usklađivanje radne i obiteljske uloge su: zahtjevnost roditeljstva djeteta s poteškoćama u razvoju, dijagnoza i stupanj funkcioniranje djeteta s poteškoćama u razvoju, podrška partnera, organizacija obveza unutar obitelji, zdravlje i samostalnost ostale djece u obitelji, podrška šire obitelji dok se u skupinu individualnih čimbenika ubraja: karakteristike ličnosti i načini suočavanja, važnost obiteljske uloge, percepcija psihološkog značenja posla, posttraumatski rast i psihofizički ishodi stresa.

U skladu s ovim kvalitativnim istraživanjem su rezultati kvantitativnog istraživanja Šimunić i suradnice (2023) provedenog na hrvatskoj populaciji od 571-og roditelja djece s teškoćama u razvoju. Ovo istraživanje pokazuje da su značajni prediktori u objašnjenju WFF bili više razine socijalne podrške na poslu, viša razina obrazovanja, posttraumatski rast (PTG) osobne snage i upravljanje opravkom dok su značajni prediktori u objašnjenju FWF bili više razine socijalne podrške u obitelji, PTG osobne snage, emocionalna strategija regulacije usmjeravanja na planiranje, optimizam, mlađa dob, muški spol, veći broj djece i više razine obrazovanja.

1.5 Polazište istraživanja

Facilitacija između radne i obiteljske uloge predstavlja izuzetno zanimljiv konstrukt u istraživanjima zaposlenih roditelja jer ukazuje na mogućnost pozitivnog međusobnog djelovanja između te dvije domene funkcioniranja. Istraživanja pokazuju kako angažman u jednoj domeni može poboljšati učinkovitost i zadovoljstvo u drugoj domeni (Voydanoff, 2004; Wayne i sur., 2004). Ovaj fenomen rezultira višim razinama radne učinkovitosti, produktivnosti i organizacijske predanosti (Voydanoff, 2004), ali i kvalitetnijim obiteljskim odnosima i većoj općoj razini dobrobiti (Wayne i sur., 2004; Aryee i sur., 2005;) zbog čega je od velike važnosti utvrditi čimbenike koji doprinose facilitaciji.

Ovaj konstrukt, posebno je interesantan kod populacije roditelja djece s teškoćama u razvoju s obzirom na iznimno visoke zahtjeve obiteljske uloge koju ti roditelji doživljavaju. Roditelji ove skupine izvještavaju o poteškoćama postizanja ravnoteže između obiteljske i radne uloge (Brown i Clark, 2017; Ombla i sur., 2023), kao i o višim razinama konflikta radne i obiteljske uloge u usporedbi s roditeljima djece tipičnog razvoja (Stewarts, 2013). S druge strane, istraživanja pokazuju da zaposlenost kod roditelja djece s teškoćama u razvoju donosi olakšanje obiteljskih obveza (Morris, 2014) te pozitivno doprinosi njihovoj dobrobit (Tokić i sur., 2023). S obzirom na ove izazove, ali i potencijalne koristi zaposlenja, od velike važnosti je ispitati kako facilitacije radne i obiteljske uloge funkcionira unutar ove specifične populacije.

Nadalje, procesi prilagodbe na roditeljstvo djece s teškoćama u razvoju značajno se razlikuje ovisno o spolu. Majke su generalno više uključene u svakodnevnu skrb i preuzimaju glavninu obiteljskih izazova povezanu s brigom o djetetu s teškoćama u razvoju. Shodno tome, usporedbi s očevima djece s teškoćama u razvoju, majke djece s teškoćama u razvoju izvještavaju o lošijem mentalnom zdravlju, nižim razinama dobrobiti i višim razinama stresa

(Dunn i sur., 2019) što se odražava na njihov profesionalni život. Majke češće napuštaju posao ili radne na manje zahtjevnim poslovima, u odnosu na očeve, kako bi se mogle brinuti za dijete što može povećati konflikt radne i obiteljske uloge (Morris, 2014). Ne zanemarujući važnost uloge oca u roditeljstvu djeteta s teškoćama u razvoju, ovo istraživanje fokusiralo se na podskupinu majki s obzirom na to da istraživanja pokazuju kako očevi djece s teškoćama u razvoju rijetko prijavljuju dodatne psihološke koristi od zaposlenja, dok majke djece s teškoćama u razvoju ističu zaposlenost kao izvor olakšanja i podrške (Dunn i sur., 2019).

Unatoč važnosti ovog fenomena, facilitacija radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju još uvijek je slabo istražena, posebno u nacionalnom kontekstu (Ombla i sur., 2023; Šimunić i sur., 2023). Postoji jasna potreba za većim brojem istraživanja u Republici Hrvatskoj koja bi se usmjerila na detaljnije ispitivanje mehanizma facilitacije između radne i obiteljske uloge te kakvu ulogu ti mehanizmi imaju na opću dobrobit roditelja djece s teškoćama u razvoju. S obzirom na tu potrebu, provedeno je istraživanje koje ispituje doprinos različitih čimbenika u objašnjenju facilitacije radne i obiteljske uloge na populaciji majki djece s teškoćama u razvoju.

Cilj

Ispitati doprinos čimbenika iz obiteljske i sociodemografske domene te iz organizacijske domene na facilitaciju radne i obiteljske uloge kod majki djece s teškoćama.

Problemi

Ispitati doprinos (a) sociodemografskih i obiteljskih čimbenika (dob, razina završenog obrazovanja, bračni status, zaposlenost partnera, veličina naselja, broj djece, dob djece, broj djece s teškoćama u razvoju, stupanj teškoće djeteta i mogućnost ostvarivanja prava na invaliditet), (b) organizacijskih čimbenika (duljina radnog staža, procjena osobne važnosti ostvarenja u karijeri, oblik zaposlenosti, vrsta radnog odnosa, oblik radnog vremena, sektor rada, rukovodeća pozicija, fleksibilnost radnog vremena, smjenski rad, predvidivost radnog vremena, zadovoljstvo plaćom i zadovoljstvo poslom) i (c) socijalne podrške (socijalna podrška na poslu i socijalna podrška od obitelji) u objašnjenju facilitacije radne uloge zbog obiteljsku (FWF) i facilitacije obiteljske uloge zbog radnu (FWF) kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju.

Hipoteze

- H1. Polazeći od rezultata prethodnih istraživanja (Wayne i sur., 2007; Brown i Clark, 2017; Chung i sur., 2018; Šimunić i sur., 2023) očekuje se da će sve tri skupine prediktora (sociodemografski i obiteljski, organizacijski i socijalna podrška) značajno doprinijeti objašnjenju varijance facilitacije radne uloge zbog obiteljske (FWF) i facilitaciju obiteljske uloge zbog radne (WFF).
- H2. Temeljem prethodnih istraživanja (Grzywacz i Marks, 2000; Frone, 2003; Grzywacz i Butler, 2005) se nadalje očekuje kako će organizacijski čimbenici imati relativno veći doprinos u objašnjenju facilitacije u smjeru posao-obiljež (WFF) nego u smjeru obitelj-posao (FWF) dok će sociodemografski/obiteljski čimbenici imati relativno veći doprinos u smjeru u smjeru obitelj-posao (FWF) nego u smjeru posao-obiljež (WFF).
- H3. Očekuje se da će više razine socijalne podrške obitelji imati relativno veći doprinos u objašnjenju facilitacije radne uloge zbog obiteljske (FWF), dok će više razine socijalne podrške na poslu imati relativno veći doprinos u objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne (WFF) (Aryee i sur., 2005; Šimunić i sur., 2023).

METODA

Sudionici

U obradu podataka uzeti su podaci 425 zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju do 19 godina, koje žive u Republici Hrvatskoj. Dodatan kriterij je bio taj da su uzorak formirale samo sudionice čija su djeca prošla vještačenje pri Zavodu za socijalni rad, odnosno, čiji je stupanj oštećenja službeno klasificiran. Majke djece s teškoćama u razvoju koje su sudjelovale u istraživanje bile su u dobi od 23 do 59 godina ($M=40.98$, $SD=5.91$) s time da se dvije sudionice nisu izjasnile o broju godinu. Od ukupnog broja ispitanika, tri (0.7%) sudionice imale su završenu osnovnoškolsku razinu obrazovanja, 179 (42.1%) srednjoškolsku razinu obrazovanja, njih 60 (14.1%) preddiplomsku razinu obrazovanja (VŠS), 160 (37.6%) diplomsku razinu obrazovanja (VSS) i njih 23 (5.4%) poslijediplomsku razinu obrazovanja (poslijediplomski znanstveni ili stručni studij). Njih 37 (8.7%) je razvedeno, deset (2.4%) je samkinja, 329 (77.4%) u braku, 46 (10.8%) u izvanbračnoj zajednici te su tri (0.7%) udovice. Što se tiče broja djece, u vrijeme kada je provedeno istraživanje 102 (24%) sudionice imale su jedno dijete, 194 (45.6%) dvoje djece, 91 (21.4%) troje djece, 26 (6.1%) četvero djece, njih sedam imalo je (1.6%) petero djece i njih pet (1.2%) šestero djece. Od ukupnog broja sudionica, u trenutku provedbe istraživanja, njih 384 (90.4%) imalo je jedno dijete s teškoćama u razvoju, njih 34 (8%) imalo je dvoje djece s teškoćama u razvoju, njih šest imalo je troje djece s teškoćama u razvoju (1.4%) i jedna sudionica imala je četvero djece s teškoćama u razvoju (0.2%).

Mjerni instrumenti

Upitnik sociodemografskih podataka

Upitnikom sociodemografskih podataka od ispitanika su se prikupili podaci o dobi, razini završenog obrazovanja (osnovna škola, srednja škola, preddiplomska razina-VŠS, diplomatska razina-VSS, poslijediplomska razina), bračnom statusu (u braku, u izvanbračnoj zajednici, rastavljena, udovica, samkinja), zaposlenosti bračnog ili izvanbračnog partnera (nezaposlen je, ima status roditelja njegovatelja, da-zaposlen je) veličini naselja u kojem žive (do 2000 stanovnika, između 2000 i 10 000 stanovnika, između 10 000 i 80 000 stanovnika, više od 80 000 stanovnika), broju djecu, dobi djece, stupnju teškoće djeteta (prvi stupanj-nema utjecaja na funkcionalnu sposobnost, drugi stupanj- djelomičan utjecaj na funkcionalnu sposobnost, treći

stupanj- teži invaliditet, četvrti stupanj- teški invaliditet) i korištenje prava na financijsku pomoć uslijed teškoće (da, ne).

Organizacijski čimbenici

Upitnik je sadržavao odjeljak u kojem su od ispitanika prikupljeni podaci o duljini radnog staža ispitanika, obliku zaposlenosti (imam ugovor o radu, samozaposlena, privremeno zaposlena, obavljam honorarne poslove, radim „na crno“ i opcija da navedu nešto drugo) vrsti radnog odnosa (na određeno ili na neodređeno), obliku radnog vremena (puno radno vrijeme-40 sati tjedno i više ili nepuno radno vrijeme-20 sati tjedno ili manje), sektoru rada (javni/državni ili privatni), jesu li ispitanici na rukovodećoj poziciji ili ne, fleksibilnosti radnog vremena (potpuno fleksibilno, djelomično fleksibilno ili potpuno fiksno) te podrazumijeva li njihov posao smjenski rad (Ne-imam standardno radno vrijeme, da-radim u dnevnim smjenama(jutarnja i poslijepodnevna), da-radim u smjenama koje uključuju i noćnu smjenu, da-radim isključivo u noćnoj smjeni i opcija da navedu nešto drugo). Također, u ovom dijelu upitnika sudionice se pitalo da procjene osobnu važnost ostvarenja u karijeri, predvidivost radnog vremena i zadovoljstvo plaćom. Osobnu važnost ostvarenja u karijeri procjenjivale su tako što su kao odgovor česticu „Koliko je za Vas osobno važno ostvariti se kroz posao i/ili karijeru?“ označile broj na ljestvici od jedan (uopće mi nije važno) do pet (jako mi je važno). Predvidivost radnog vremena procjenjivale su kao odgovor na česticu „Procijenite koliko je Vaše radno vrijeme predvidivo, odnosno koliko Vam je unaprijed poznat raspored po kojem možete planirati ostale obveze.“ označavajući brojeve na ljestvici od jedan do pet gdje je jedan označavao „potpuno nepredvidivo“, a pet „potpuno predvidivo“. Sudionice se pitalo i o zadovoljstvu plaćom tako što su na česticu „Koliko ste zadovoljni Vašim osobnim dohotkom (plaćom)?“ odgovarale označavajući brojeve na ljestvici od jedan (potpuno nezadovoljna) do pet (potpuno zadovoljna).

Socijalna podrška

Socijalna podrška mjerena je *Skalom socijalne podrške na poslu i obitelji* (Šimunić i sur., 2016) koja se sastoji od 36 čestica podijeljenih u četiri seta od devet čestica. Setovi se razlikuju po izvoru podrške (nadređeni, radni kolege, bračni partner, drugi članovi obitelji). Za potrebe ovog istraživanja iz navedene skale socijalne podrške na poslu i obitelji preuzeto je osam čestica podijeljenih u dvije subskele. Prva subskala odnosi se na socijalni podršku na poslu

odnosno sastoji se od četiri čestice koje reflektiraju podršku privatnom životu u radnoj domeni („Moji suradnici (nadređeni, kolege) mi iziđu u susret kad mi iskrsne neka obiteljska obaveza“) dok se druga subskala odnosi na socijalnu podršku obitelji odnosno sastoji se od četiri čestice koje reflektiraju podršku vezanu za poslovni dio života u obiteljskom okruženju („Mogu spominjati posao članovima svoje obitelji (supružniku/partneru, djeci, roditeljima, itd. bez ikakvog osjećaja neugode“). Zadatak ispitanika je procijeniti stupanj slaganja sa svakom pojedinom tvrdnjom na skali od jedan do sedam, gdje jedan predstavlja „uopće se ne slažem“, a sedam „u potpunosti se slažem“. Ukupni rezultat za obje subskale od četiri čestice dobiva se izračunavanjem prosječnog rezultata, nakon što se rekodiraju negativno formulirane čestice. Viši rezultat odražava viši stupanj percipirane socijalne podrške obitelji i percipirane socijalne podrške suradnika. Pouzdanost subskala mjerena je Cronbach alfa koeficijentom i u ovom istraživanju za subskalnu socijalne podrške na poslu iznosi $\alpha = .83$, a za subskalnu socijalne podrške iz obitelji iznosi $\alpha = .84$.

Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom, kao opći stav zaposlenika prema poslu, mjereno je hrvatskom verzijom Skale zadovoljstva poslom (engl. *Job Satisfaction Scale*; Judge i Klinger, 2008). Skala se sastoji od pet tvrdnji (npr. „Uživam u svom poslu.“), a zadatak ispitanika je bio procijeniti na ljestvici od jedan do sedam koliko se slažu sa svakom tvrdnjom, gdje je oznaka jedan predstavljala „uopće se ne slažem“ dok je oznaka sedam predstavljala „u potpunosti se slažem“. Ukupan rezultat na skali izračunava se dijeljenjem ukupnog zbroja vrijednosti s brojem čestice, s time da se čestice „Svaki dan na poslu čini mi se beskrajno dug“ i „Moj posao mi je mrzak“ boduju obrnuto. Viši ukupan rezultat ukazuje na više razine zadovoljstva poslom. Pouzdanost skale u ovom istraživanju, mjerena Cronbach alfa koeficijentom pouzdanosti, iznosila je $\alpha = .89$.

Facilitacija radne i obiteljske uloge

Facilitacija radne i obiteljske uloge mjerena je upitnikom prelijevanja posao-obitelj (eng. *Work-family spillover*; Wayne i sur. 2000; hrvatska adaptacija Buljan, 2020). Upitnik se sastoji od 16 čestica, a zadatak ispitanika je procijeniti koliko su se često u posljednjih tjedan dana susreli s izrazom određene tvrdnje na skali Likertova tipa od jedan do pet, pri čemu je jedan bila oznaka za „nikada“, a pet za „uvijek“. Upitnik mjeri dva smjera utjecanja (posao utječe na obiteljsku ulogu i obiteljska uloga utječe na poslovnu) i mjeri dva smjera valencije (negativnu

odnosno konflikt i pozitivnu odnosno facilitaciju) i stoga se sastoji od četiri subskale (konflikt zbog ometajućeg utjecaja radne na obiteljsku ulogu, konflikt zbog ometajućeg utjecaja obiteljske na radnu ulogu, facilitacija radne uloge zbog obiteljske, facilitacija obiteljske zbog radne uloge) koje svaka uključuju četiri čestice. U ovom istraživanju korišteno je osam čestica koje tvore subskale facilitacije, facilitacija obiteljske uloge zbog radne i facilitacija radne uloge zbog obiteljske. Čestice facilitacije obiteljske uloge zbog radne procjenjuju u kojoj mjeri vještine, ponašanje ili pozitivno raspoloženje u poslovnom okruženju olakšavaju nošenje pojedinca s obiteljskom sferom („Vještine koje koristite u svom poslu koriste vam za stvari koje morate obavljati za kuću.“) dok čestice koje mjere facilitaciju radne uloge zbog obiteljske procjenjuju u kojem stupnju resursi stečeni kroz obiteljsku ulogu pozitivno utječu na kako pojedinac obavlja radnu ulogu („Obiteljski život Vam pomaže da se opustite i osjećate spremnima za poslovne obveze koje vas čekaju.“). U istraživanju su korištene subskale Facilitacija obiteljske uloge zbog radne i Facilitacija radne zbog obiteljske uloge, njihova pouzdanost mjerena je Cronbach alfa koeficijentom pouzdanosti te ona iznosi $\alpha = .82$ za subskalu facilitacija obiteljske zbog radne uloge na i $\alpha = 0.76$ za subskalu facilitacije radne zbog obiteljske uloge.

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu projekta „Dobrobit zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju“ financiranog od strane Sveučilišta u Zadru koje je prethodno bilo odobreno od strane Etičkog povjerenstva Odjela za psihologiju. Podaci su prikupljeni *online* upitnicima koji su bili raspodijeljeni putem institucija koje su uključene u rad s djecom s teškoćama u razvoju i njihovim roditeljima poput Hrvatskog zavoda za socijalnu skrb, vrtića, škola, bolnica, specijalnih škola i ostalih rehabilitacijskih ustanova. Osim toga, neki ispitanici regrutirani su putem socijalnih mreža i raznih nacionalnih udruga koje ujedinjuju roditelje djece s teškoćama u razvoju. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Ispitanici su pristali na sudjelovanje u istraživanju na način da su nakon kratkog opisa istraživanja na prvoj stranici online upitnika pritisnuli „Dalje“. Također, ispitanici su dobili mogućnost da pošalju komentare i postavbe pitanja vezana za istraživanje putem email-a ili Facebook stranice kreirane za ovo istraživanje.

REZULTATI

U prvom koraku obrade podataka, izračunata je deskriptivna analiza podataka. Od deskriptivnih parametara izračunate su ovisno o tipu varijable: frekvencije i postotci, aritmetička sredina ili mod kao mjere centralne tendencije, standardna devijacija kao mjera raspršenja, minimalne i maksimalne vrijednosti te Cronbach alpha indeks pouzdanosti za upitnike koji su korišteni u istraživanju. Prema Shultz i Whitneyu (2005), pouzdanost je zadovoljavajuća, ako iznosi više od .70. Također, kako bi provjerili odstupa li distribucija značajno od normalne raspodjele izračunati su indeksi spljoštenosti i simetričnosti. Ukoliko se indeksi spljoštenosti i simetričnosti nalaze u rasponu od -2 do 2 (Miles i Shelvin, 2000) smatra se da distribucija ne odstupa značajno od normalne raspodjele. Navedeni podaci prikazani su tablicama 1, 2 i 3.

Tablica 1 Deskriptivni podaci sociodemografskih i obiteljskih varijabli

Naziv varijable	Deskriptivni parametri	
Dob	$N=423$; $M=40.98$; $SD=5.91$, min.=23; max.=59; Spljoštenost= -0.09 ($SE=0.12$); Simetričnost= 0.20 ($SE=0.24$).	
Razina završenog obrazovanja	$N=425$;	
	Osnovna škola	3 (0.7%)
	Srednja škola	179 (42.1%)
	VŠS	60 (14.1%)
	VSS	160 (37.6%)
	Poslijediplomski studij	23 (5.4%)
Bračni status	$N=425$;	
	U braku	329 (77.4%)
	U izvanbračnoj zajednici	46 (10.8%)
	Rastavljen/a ili razveden/a	37 (8.7%)
	Udovac/udovica	3 (0.7%)
	Samac / samkinja	10 (2.4%)
Zaposlenost partnera	$N=375$;	
	DA, zaposlen/a je	349 (82.1%)
	NE, nezaposlen/a je	14 (3.7%)
	Ima status roditelja njegovatelja	12 (3.2%)
Veličina naselja	$N=425$;	
	Do 2000 stanovnika	71 (16.7%)
	Između 2000 i 10 000 stan.	114 (26.8%)
	Između 10 000 i 80 000 stan.	101 (23.8%)
	Više od 80 000 stanovnika	139 (32.7%)
Broj djece	$N=425$; mod=2 ($f=194$); min.=1; max.=6	
Broj djece s teškoćama u razvoju	$N=425$; mod=1 ($f=384$); min.=1; max.=4	
Stupanj teškoće djeteta	$N=425$;	
	4-Teški invaliditet	189 (44.5%)
	3-Teži invaliditet	141 (33.2%)
	2-Djelomičan utjecaj na funk. sposb.	64 (15.1%)
	1-Nema utjecaj na funk. sposb.	31 (7.3%)
Korištenje prava na financijsku pomoć uslijed teškoće	$N=425$;	
	Da	374 (88%)
	Ne	51 (12%)

Tablica 2 Deskriptivni podaci organizacijskih varijabli

Naziv varijable	Deskriptivni parametri
Duljina radnog staža	$N=424$; $M=16.71$; $SD=6.66$; min.=0; max.=45; Spljoštenost=0.26 ($SE=0.24$); Simetričnost=0.15 ($SE=0.12$)
Procjena osobne važnosti ostvarenja u karijeri	$N=425$; $M= 3.54$; $SD= 1.00$; mod= 4 ($f=189$); min=1 (uopće mi nije važno) ; max.=5 (jako mi je važno)
Oblik zaposlenosti	$N=425$; Ugovor o radu 383 (90.1%) Samozaposlen/a sam 29 (6.8%) Privremeno sam zaposlen/a 5 (1.2%) Ostalo 8 (1.9%)
Vrsta radnog odnosa	$N=422$; Na određeno 41 (9.6%) Na neodređeno 381 (89.6%)
Oblik radnog vremena	$N=425$; Puno radno vrijeme 263 (61.9%) Nepuno radno vrijeme 162 (38.1%)
Sektor rada	$N=425$; Javni/državni sektor 201 (47.3%) Privatni sektor 224 (52.7%)
Rukovodeća pozicija	$N=423$; Da 80 (18.8%) Ne 343 (80.7%)
Fleksibilnost radnog vremena	$N=425$; Potpuno fiksno 186(43.8%) Djelomično fleksibilno 182(42.8%) Potpuno fleksibilno 57(13.4%)
Smjenski rad	$N=425$; Ne, imam standardno radno vrijeme 130 (30.6%) Da, radim u dnevnim smjenama 26 (6.1%) Da, radim u smjenama koje uključuju i noćnu smjenu 243 (57.2%) Da, radim isključivo u noćnoj smjeni 26 (6.1%)
Predvidivost radnog vremena	$N=423$; $M=4.09$; $SD=1.13$; min.=1 (potpuno nepredvidivo); max.=5 (potpuno predvidivo)
Zadovoljstvo plaćom	$N=424$; $M=3.22$; $SD=1.09$; min.=1 (potpuno nezadovoljna); max.=5 (potpuno zadovoljna)

Tablica 3 Deskriptivni podaci varijabli: Zadovoljstvo poslom, socijalne podrške, FWF i WFF

	Aritmetička sredina (<i>M</i>)	Standardna devijacija (<i>SD</i>)	Min.	Max.	Simetričnost (<i>SE</i> =0.12)	Spljoštenost (<i>SE</i> =0.24)	Cronbach alpha (<i>α</i>)
Zadovoljstvo poslom	24.74	6.58	5	35	-0.77 (<i>SE</i> =0.12)	0.22 (<i>SE</i> =0.24)	.89
Socijalna podrška obitelji	20.86	5.26	5	28	-0.64 (<i>SE</i> =0.12)	-0.23 (<i>SE</i> =0.24)	.84
Socijalna podrška na radnom mjestu	19.72	5.20	4	28	-0.71 (<i>SE</i> =0.12)	0.46 (<i>SE</i> =0.24)	.83
FWF	13.52	3.32	4	20	0.31 (<i>SE</i> =0.12)	-0.01 (<i>SE</i> =0.24)	.76
WFF	11.72	3.32	4	20	-0.08 (<i>SE</i> =0.12)	-0.10 (<i>SE</i> =0.24)	.82

Nadalje, provjerene su korelacije između sociodemografskih i obiteljskih varijabli, organizacijskih varijabli i socijalne podrške s varijablama facilitacija obiteljske uloge na radnu (FWF) i facilitacija radne uloge na obiteljsku (WFF), kao preduvjet za provođenje daljnjih analiza. Kategorijalne varijable (bračni status, zaposlenost partnera, fleksibilnost radnog vremena i smjenski rad) rekodirane su u dihotomne varijable. Bračni status je rekodiran na majke djece s teškoćama u razvoju koje imaju partnera (u braku i u izvanbračnoj zajednici) i one koje nemaju partnera (razvedene, udovice i samkinje). Zaposlenost partnera je rekodirana na one majke djece s teškoćama u razvoju čiji je partner zaposlen i na one čiji je partner nezaposlen dok su majke djece s teškoćama čiji partner ima status roditelja njegovatelja izuzete iz analize. Fleksibilnost radnog vremena rekodirana je na majke djece s teškoćama koje imaju fleksibilno radno vrijeme koje uključuje i djelomično i potpuno fleksibilno radno vrijeme i majke djece s teškoćama koje imaju potpuno fiksno radno vrijeme. Smjenski rad rekodiran je na majke djece s teškoćama koje rade u smjenama koje uključuju dnevne smjene, dnevne smjene i noćne smjene i isključivo noćne smjene i na majke djece s teškoćama koje imaju standardno radno vrijeme, odnosno ne rade u smjenama. Za izračun korelacija korišten je Pearsonov

koeficijent korelacije, s iznimkom varijabli razina obrazovanja, stupanj teškoće djeteta i veličina naselja za koje je korišten Spearmanov koeficijent korelacije. Korelacijska matrica prikazana je u Tablici 4.

Tablica 4 Korelacije prediktorskih varijabli međusobno i s kriterijskim varijablama FWF i WFF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1. FWF	1																							
2. WFF	.323**	1																						
3. Obrazovanje (Spear.)	.006	.129**	1																					
4. Dob	-.177**	.004	.101*	1																				
5. Bračni status (1-s partnerom, 2- bez partnera)	-.041	.060	-.034	.004	1																			
6. Zaposlenost partnera (0-zaposlen, 1-nezaposlen)	.042	.000	-.042	.058	/	1																		
7. Veličina naselja (Spear.)	.033	.020	.190**	.208**	.099*	-.022	1																	
8. Broj djece	.132**	-.076	-.152**	.105*	-.173**	.021	-.004	1																
9. Broj djece s teškoćama	-.015	-.073	-.010	-.001	.081	.021	.062	.227**	1															
10. Stupanj teškoće (Spear.)	.074	.114*	.082	-.022	-.037	-.022	.022	.033	-.071	1														
11. Korištenje prava na financijsku pomoć uslijed teškoće (1-Da, 2-Ne)	-.013	-.032	.004	.087	-.022	-.033	.067	-.021	.040	-.541**	1													
12. Radni staž	-.157**	-.073	-.096*	.799**	-.010	.043	.159**	.111*	-.024	-.040	.074	1												
13. Osobna važnost ostvarenja u karijeri	.145**	.307**	.297**	-.051	.088	-.086	.059	-.104*	.035	.060	-.069	-.109*	1											
14. Oblik radnog odnosa (0-na određeno, 1-na neodređeno)	-.031	-.031	.149**	.107*	-.053	.062	.115*	.070	-.005	.020	.023	.233**	-.026	1										
15. Oblik radnog vremena	.088	.017	-.017	-.151*	-.044	.040	-.085	-.013	.034	-.104*	.200**	-.090	.026	-.058	1									

Iz korelacijske matrice, vidljive su korelacije kriterijskih varijabli međusobno i prediktorskih varijabli s kriterijskim. Kriterijski varijable WFF i FWF značajno su pozitivno povezane (.323). Varijabla FWF značajno je negativno povezana s varijablama dob (-.177) i radni staž (-.157) te je značajno pozitivno povezana s varijablama broj djece (.132), osobna važnost ostvarenja u karijeri (.145), sektor rada (.105), rukovodeća pozicija (.110), zadovoljstvo plaćom (.193), zadovoljstvo poslom (.311), socijalna podrška obitelji (.568) i socijalna podrška posao (.343). Varijabla WFF značajno je pozitivno povezana s varijablama razina obrazovanja (.129), stupanj teškoće djeteta (.114), osobna važnost ostvarenja u karijeri (.307), rukovodeća pozicija (.124), smjenski rad (.130), zadovoljstvo plaćom (.215), zadovoljstvo poslom (.480), socijalna podrška obitelji (.135) i socijalna podrška posao (.324) te je značajno negativno povezana s varijablom fleksibilnost radnog vremena (-.120).

Također, iz korelacijske matrice vidljive su korelacije prediktorskih varijabli međusobno. Iz skupine sociodemografskih/obiteljskih čimbenika, varijabla razina obrazovanja značajno je pozitivno povezana s varijablama dob (.101), veličina naselja (.190), osobna važnost ostvarenja u karijeri (.297), oblik radnog odnosa (.149), rukovodeća pozicija (.132) i zadovoljstvo plaćom (.250) te je značajno negativno povezana s varijablama broj djece (-.152), radni staž (-.096), sektor rada (-.268) i smjenski rad (-.219). Varijabla dob, osim s varijablom obrazovanje, ima značajnu pozitivnu korelaciju s varijablama veličina naselja (.208), broj djece (.105), radni staž (.799), oblik radnog odnosa (.107) i zadovoljstvo plaćom (.109) te značajnu negativnu korelaciju s varijablama oblik radnog vremena (-.151), sektor rada (-.210) i socijalnom podrškom obitelji (-.109). Nadalje, varijabla bračni status ima značajnu pozitivnu korelaciju s varijablama veličina naselja (.099) i zadovoljstvom poslom (.112) te značajnu negativnu korelaciju s varijablama broj djece (-.173) i socijalna podrška obitelji (-.100). Varijabla zaposlenost partnera ima značajnu pozitivnu korelaciju s varijablom smjenski rad (.121) dok varijabla veličina naselja, osim što je značajno povezana s varijablama obrazovanje, dob i bračni status, značajno je pozitivno povezana i s varijablama radni staž (.159) i oblik radnog odnosa (.115) te je značajno negativno povezana s varijablom smjenski rad (-.114). Varijabla broj djece osim što je značajno povezana s varijablama obrazovanje, dob i bračni status, ima značajnu pozitivnu korelaciju s varijablama broj djece s teškoćama u razvoju (.227) i radni staž (.111) te značajnu negativnu korelaciju s varijablom osobna važnost ostvarenja u karijeri (-.104). Varijabla stupanj teškoće djeteta značajno je negativno povezana s varijablama

ostvarivanje prava na invaliditet (-.541) i oblik radnog vremena (-.104) te je značajno pozitivno povezana s predvidivosti radnog vremena (.195). Varijabla korištenje prava na financijsku pomoć uslijed teškoće značajno je pozitivno povezana s varijablama oblik radnog vremena (.200) i rukovodeća pozicija (.104) dok je značajno negativno povezana s varijablom predvidivost radnog vremena (-.107).

Shodno tome, osim prethodno navedenih korelacija s čimbenicima iz sociodfemografske/obiteljske domene, što se tiče čimbenika iz organizacijske domene radni staž značajno je negativno povezan s varijablama osobna važnost ostvarenja u karijeri (-.109) i socijalna podrška obitelji (-.102) te je značajno pozitivno povezan s varijablom oblik radnog odnosa (.233). Varijabla osobna važnost ostvarenja u karijeri značajno je pozitivno povezana s varijablama rukovodeća pozicija (.202), zadovoljstvom plaćom (.249), zadovoljstvom poslom (.304) i socijalnom podrškom na poslu (.167). Varijabla oblik radnog vremena značajno je pozitivno povezan s varijablama fleksibilnost radnog vremena (.292) i socijalnom podrškom obitelji (.114). Nadalje, varijabla sektor rada značajno je pozitivno povezana s varijablom rukovodeća pozicija (.194), a značajno je negativno povezana s varijablama fleksibilnost radnog vremena (-.209), predvidivost radnog vremena (-.151), zadovoljstvo plaćom (-.107) te zadovoljstvom poslom (-.113). Varijabla rukovodeća pozicija značajno je negativno povezana s fleksibilnošću radnog vremena (-.241) i predvidivosti radnog vremena (-.155) te je značajno pozitivno povezana s varijablama oblik radnog odnosa (.097), zadovoljstvom plaćom (.140), zadovoljstvom poslom (.150). Varijabla fleksibilnost radnog vremena značajno je pozitivno povezana s varijablom predvidivost radnog vremena (.133) te je značajno negativno povezana s varijablama zadovoljstvo poslom (-.127) i socijalna podrška na poslu (-.143). Varijabla smjenski rad značajno je negativno povezana s varijablama zadovoljstvo plaćom (-.152) i socijalna podrška na poslu (-.149) dok je varijabla predvidivost radnog vremena značajno pozitivno povezana s varijablama zadovoljstvo plaćom (.215), zadovoljstvo poslom (.191) i socijalna podrška obitelji (.129). Varijabla zadovoljstvo plaćom značajno je pozitivno povezana s varijablama zadovoljstvo poslom (.478), socijalna podrška obitelji (.304) i socijalna podrška na poslu (.307), a varijabla zadovoljstvo poslom značajno je pozitivno povezano i s varijablama socijalna podrška obitelji (.314) i socijalna podrška na poslu (.507). Socijalna podrška obitelji i socijalna podrška na poslu imaju značajnu pozitivnu korelaciju (.492).

Temeljem korelacijske matrice i teorijske osnove odlučeno je koje prediktorske varijable ulaze u hijerarhijsku regresijsku analizu, odnosno, one prediktorske varijable koje nisu imale statistički značajno korelaciju s kriterijskom varijablom izuzete su iz daljnje analize. Provedene su dvije hijerarhijske regresijske analiza. U prvoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi ispitan je odnos između prediktora s kriterijskom varijablom facilitacija radne uloge zbog obiteljske (FWF), tako da su se sociodemografske/obiteljske varijable (dob i broj djece) nalazile u prvom bloku, karakteristike radnog mjesta (radni staž, osobna važnost ostvarenja u karijeri, sektor rada, rukovodeća pozicija, zadovoljstvo plaćom, zadovoljstvo poslom) u drugom bloku te socijalna podrška (socijalna podrška obitelji i socijalna podrška na poslu) u trećem bloku. Rezultati prve hijerarhijske regresijske analize prikazani su u Tablici 5.

Tablica 5 Hijerarhijska regresijska analiza prediktorski varijabli u objašnjenju varijance kriterijske varijable FWF

Prediktori	I.	II.	III.
	$F_{(2,412)}=11.551,$ $p<.01$	$F_{(8,406)}=10.919,$ $p<.01$	$F_{(10,404)}=25.747,$ $p<.01$
	β	β	β
Dob	-.190**	-.177*	-.086
Broj djece	.150**	.175**	.143**
Radni staž		-.014	-.038
Osobna važnost ostvarenja u karijeri		.044	.051
Sektor rada (1-javni, 2-privatni)		.092	.069
Rukovodeća pozicija (0-ne, 1-da)		.039	.051
Zadovoljstvo plaćom		.088	-.029
Zadovoljstvo poslom		.271**	.160**
Socijalna podrška obitelj			.504**
Socijalna podrška posao			-.007
R^2	.053	.177	.389
Adj. R^2	.049	.161	.374
ΔR^2	.053**	.124**	.212**

Napomena: *= $p<.05$, **= $p<.01$

Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazuju da sociodemografske i obiteljske varijable koje su uvedene u prvom bloku statistički značajno objašnjavaju 4.9% varijance kriterijske varijable FWF ($\Delta R^2=.053, F_{(2,412)}=11.551, p<.01$). Dob i broj djece u ovom modelu obje imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju kriterijske varijable. Statistički značajan β koeficijent prediktorske varijable broja djece ukazuje na to da zaposlene majke djece s teškoćama u razvoju s većim brojem djece imaju viši rezultat na skali facilitacije radne uloge zbog obiteljske dok statistički značajan negativni β koeficijent prediktorske varijable dobi ukazuje na to da mlađe zaposlene majke s djecom s teškoćama u razvoju imaju viši rezultat na skali facilitacije radne uloge zbog obiteljske.

Uvođenjem varijabli karakteristika radnog mjesta u drugom bloku, povećao se postotak objašnjene varijance kriterijske varijable FWF na 16.1% te se model pokazao statistički značajnim ($\Delta R^2=0.124, F_{(8,406)}= 10.919, p<.01$). U ovom modelu statistički značajan samostalni doprinos imaju varijable dob, broj djece i zadovoljstvo poslom dok ostale kriterijske varijable u ovom modelu statistički značajno ne doprinose u objašnjenju varijance prediktorske varijable. Mlađa dob, veći broj djece i više razine zadovoljstva poslom kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju doprinose višim razinama na skali facilitacije radne uloge zbog obiteljske.

U trećem modelu, nakon uvođenja varijabli socijalne podrške, postotak objašnjene varijance kriterijske varijable FWF povećao se na 37.4% i model se pokazao statistički značajnim ($\Delta R^2=0.212, F_{(10,404)}= 25.747, p<.01$). Od novo uvedenih prediktorskih varijabli statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju kriterijske varijable FWF imala je varijabla socijalna podrška obitelji dok se β koeficijent varijable socijalne podrške na poslu nije pokazao statistički značajnim. Od ostalih varijabli u modelu statistički značajan samostalni doprinos imaju kriterijske varijable broj djece i zadovoljstvo poslom. Veći broj djece, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške obitelji doprinose višim razinama facilitacije radne uloge zbog obiteljske kod majki djece s teškoćama u razvoju.

U drugoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi ispitan je odnos između prediktora s kriterijskom varijablom facilitacija obiteljske uloge zbog radne (WFF), tako da su se sociodemografske i obiteljske varijable (stupanj obrazovanja i stupanj djetetove teškoće) nalazile u prvom bloku, karakteristike radnog mjesta (osobna važnost ostvarenja u karijeri,

rukovodeća pozicija, fleksibilnost radnog vremena, smjenski rad, zadovoljstvo plaćom i zadovoljstvo poslom) u drugom bloku te socijalna podrška (socijalna podrška obitelji i socijalna podrška na poslu) u trećem bloku. Rezultati druge hijerarhijske regresijske analize prikazani su u Tablici 6.

Tablica 6 Hijerarhijska regresijska analiza prediktorski varijabli u objašnjenju varijance kriterijske varijable WFF

Prediktori	I.	II.	III.
	$F_{(2,415)}=5.844,$ $p<.01$	$F_{(8,409)}=22.262,$ $p<.01$	$F_{(10,407)}=19.085,$ $p<.01$
	B	β	β
Obrazovanje	.136**	.091*	.098*
Stupanj teškoće	.087	.083*	.084*
Važnost ostvarenja u karijeri		.128**	.123**
Rukovodeća pozicija (0-ne, 1-da)		.012	.012
Fleksibilnost radnog vremena (0-fleksibilno, 1-fiksno)		-.059	-.047
Smjenski rad (0-ne, 1-da)		.189**	.207**
Zadovoljstvo plaćom		-.035	-.036
Zadovoljstvo poslom		.456**	.396**
Socijalna podrška obitelji			-.060
Socijalna podrška na poslu			.163**
R^2	.027	.303	.319
Adj. R^2	.023	.290	.303
ΔR^2	.027**	.276**	.016**

Napomena: *= $p<.05$, **= $p<.01$

Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazuju da sociodemografske varijable (obrazovanje i stupanj djetetove teškoće) koje su uvedene u prvom modelu statistički značajno objašnjavaju 2.3% varijance kriterijske varijable WFF ($\Delta R^2=0.027$, $F_{(2,415)}=5.844$, $p<0.01$). Značajan samostalni doprinos u objašnjenju kriterijske varijable WFF ima prediktorska varijabla obrazovanje dok se β koeficijent prediktorske varijable stupanj teškoće djeteta nije pokazao statistički značajnim. Viša razina obrazovanja zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju doprinosi višim razinama facilitacije obiteljske uloge zbog radne.

U drugom modelu, uz sociodemografske varijable, uvedene su varijable karakteristika radnog mjesta u objašnjenju prediktorske varijable WFF te se postotak objašnjene varijance povećao na 29% što sugerira da je uvođenje novih prediktora u model dovelo do značajnog povećanja u objašnjenju kriterijske varijable i model se pokazao statistički značajnim ($\Delta R^2=0.276$, $F_{(8,409)}=22.262$, $p<0.01$). Samostalni doprinos u objašnjenju varijance kriterijske varijable WFF pokazao se značajan za prediktorske varijable obrazovanje, stupanj teškoće, osobna važnost ostvarenja u karijeri, smjenski rad i zadovoljstvo poslom dok ostale prediktorske varijable nisu statistički značajno pridonijele objašnjenju varijance WFF. Zaposlene majke djece s teškoćama u razvoju koje imaju viši stupanj obrazovanja, čija djeca imaju teži stupanj teškoće, koje ostvarenje u karijeri smatraju više važnim, koje rade u smjenama i imaju više razine zadovoljstva poslom postižu više rezultate na ljestvici facilitacije obiteljske uloge zbog radne.

U trećem koraku, uvedene su varijable socijalne podrške te se postotak objašnjene varijance kriterijske varijable WFF povećao na 30.3%, ta se promjena kao i model u cjelini pokazala statistički značajnom ($\Delta R^2=0.016$, $F_{(10,407)}=19.085$, $p<0.01$). U tom modelu, statistički značajan samostalni doprinos imaju prediktorske varijable obrazovanje, stupanj teškoće djeteta, osobna važnost ostvarenja u karijeri, smjenski rad, zadovoljstvo poslom i socijalna podrška na poslu dok se β koeficijenti ostalih prediktorskih varijabli nisu pokazali značajnim što ukazuje na to da više razine obrazovanja, teži stupanj teškoće djeteta, više razine osobne važnosti ostvarenja u karijeri, rad u smjenama, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške na poslu doprinose višim razinama facilitacije obiteljske uloge zbog radne.

RASPRAVA

Usklađivanje višestrukih socijalnih uloga, specifično radne i obiteljske uloge, univerzalno je iskustvo svih zaposlenih pojedinaca i sa sobom donosi posljedice koje se očituju u različitim sferama života. Iako su se mnoga znanstvena istraživanja bavila ovom tematikom, uglavnom su se fokusirala na negativno prelijevanje između radne i obiteljske uloge, često ukazujući na manjak informacija o pozitivnom djelovanju obiteljske na radnu i radne na obiteljsku ulogu (Frone, 2003), posebice u kontekstu zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju (Brown i Clark, 2017). Stoga je u ovom radu ispitan doprinos sociodemografskih/obiteljskih i organizacijskih čimbenika te socijalne podrške u objašnjenju facilitacije radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. Rezultati pokazuju značajan doprinos sve tri grupe čimbenika na facilitaciju obiteljske uloge zbog radne i facilitaciju radne uloge zbog obiteljske kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju što potvrđuje prvu hipotezu i u skladu je s teorijskim okvirom perspektiva resurs-dobitak-razvoj (RGD) (Wayne i sur., 2007). Prema ovoj perspektivi, ovi čimbenici mogu se promatrati kao resursi koji olakšavaju prijenos pozitivnih dobitaka iz jedne uloge u drugu, čime poboljšavaju funkcioniranje pojedinca u obje domene. Čimbenici koji značajno doprinose višim razinama facilitacije radne uloge zbog obiteljske (FWF) su veći broj djece, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške obitelji dok su čimbenici koji značajno doprinose do viših razina facilitacije obiteljske uloge zbog radne (WFF) više razine obrazovanja, teži stupanj teškoće djeteta, viši stupanj osobne važnosti ostvarenja u karijeri, rad u smjenama, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške na poslu.

Različiti sociodemografski i obiteljski čimbenici pokazali su se značajnim prediktorima ovisno o smjeru facilitacije. Broj djece u obitelji imao je značajan doprinos u objašnjenju facilitacije u smjeru obitelj-posao dok se nije pokazao značajnim u objašnjenju facilitacije posao-obitelj. Iako veći broj djece može dovesti do viših razina roditeljskog stresa (Brown i Clark, 2017) što se može negativno odraziti na facilitaciju (Parchomiuk, 2022), rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da veći broj djece doprinosi većim razinama facilitacije radne uloge zbog obiteljske kod majki djece s teškoćama u razvoju. Može se pretpostaviti kako će veći broj djece u obitelji pružiti zaposlenim majkama djece s teškoćama u razvoju okruženje u kojem su primorane razviti nove resurse koji onda mogu biti korisni u radnoj domeni. Prema Hill i

suradnicima (2007) u obiteljskom okruženju razvijaju se vještine poput upravljanja vremenom ili donošenja odluka koje mogu biti korisne na radnom mjestu. S povećanjem broja djece roditelji su primorani učinkovitije upravljati svojim vremenom i donositi promišljene odluke što su vještine koje se mogu pozitivno odraziti u njihovoj profesionalnoj sferi. Također, dobro upravljanje obiteljskim izazovima doprinosi osjećaju postignuća i samopouzdanja koji se mogu pozitivno manifestirati kao lakše nošenje s radnim izazovima (Wayne i sur., 2007). Ostale sociodemografske varijable nisu imale značajan doprinos u objašnjenju facilitacije radne uloge zbog obiteljske što je moguće zbog toga što bi se umjesto vanjskih demografskih čimbenika trebao ispitati doprinos unutarnjih individualnih čimbenika koji bi vjerojatno imali veću važnost na ovoj specifičnoj populaciji zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. U prilog tome, mogu se protumačiti rezultati kvalitativnog istraživanja Omble i suradnica (2023) u kojem su roditelji djece s teškoćama u razvoju istaknuli osobne čimbenike poput pozitivne osobne karakteristike (optimizam, strpljivost i emocionalna stabilnost) i strategije suočavanja kao značajne faktori u uspješnom usklađivanju radnih i obiteljskih uloga što naglašava njihovu važnost.

Dok je veći broj djece imao značajan doprinos u objašnjenju facilitacije radne uloge zbog obiteljske, u objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne značajan doprinos imali su razina obrazovanja i stupanj teškoće djeteta iz sociodemografske i obiteljske skupine čimbenika. Više razine obrazovanja doprinose višim razinama facilitacije obiteljske uloge zbog poslovne. Ovaj nalaz može se objasniti time što literatura sugerira da više razine obrazovanja omogućuju pojedincima bolje radne resurse kao što su autonomija i fleksibilnost u radu, bolje plaćene poslove, veće mogućnosti za razvoj karijere i sl. (Voydanoff, 2004; Wayne i sur., 2007; Šimunić i sur., 2023) koji im omogućavaju stjecanje drugih resursa npr. vremena i energije koji se onda mogu iskoristiti u obiteljskom okruženju i na taj način se odvija facilitacija obiteljske uloge zbog radne. Drugi čimbenik iz skupine sociodemografskih i obiteljskih čimbenika koji imao značajan doprinos u objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne je stupanj teškoće djeteta, ali onda kada su u regresijsku analizu uvedene organizacijske varijable što ukazuje na moguće efekte moderacije ili medijacije koje bi u budućim istraživanjima trebalo dodatno statistički ispitati. U dosadašnjoj literaturi nije ispitivan odnos ove varijable s facilitacijom već prijašnji nalazi pokazuju da su kako teži stupanj teškoće djeteta značajno doprinosi većim razinama interferencije obiteljske uloge zbog radne (Brown, 2014). Što je teži stupanj teškoće

kod djeteta, manja je samostalnost djeteta, i to iziskuje više ulaganja resursa (npr. vremena, energije) od strane roditelja u obiteljskom sistemu i veću razinu roditeljskog stresa (Hastings, 2002). Međutim, istraživanja Morris-a (2012, 2014) sugeriraju kako majke djece s teškoćama u razvoju imaju koristi od zaposlenosti te da majke koje rade puno radno vrijeme tijekom dana imaju pozitivne učinke na mentalno zdravlje. Također, nalazi njegova istraživanja ukazuju na to da roditelji djece s teškoćama u razvoju koji su pod većom razinom roditeljskog stresa imaju veće koristi od rada izvan kuće u usporedbi s roditeljima djece s teškoćama u razvoju koji doživljavaju manji stres. Shodno tome, Matthews i suradnici (2011) u svom istraživanju roditelja djece s poremećajima iz spektra autizma tvrde kako su ti roditelji izvijestili da im posao omogućava distanciranje od intenzivnih obiteljskih zahtjeva što im pomaže da se mentalno i emocionalno obnove. Imajući to na umu, moguće je da upravo tim majkama koje zbog težeg stupnja teškoće djeteta imaju veću razinu stresa i time imaju veću potrebu za odmorom od pružanja njege, posao omogućuje odvratanje pažnje od složenog obiteljskog okruženja i stoga doživljavaju veće učinke facilitacije.

Kao što je pretpostavljeno (H2), veći broj organizacijskih čimbenika imao je relativno veći doprinos u objašnjenju facilitacije u smjeru WFF nego u smjeru FWF, jedino je zadovoljstvo poslom bilo značajno za oba smjera facilitacije. Ovi rezultati u skladu su s brojnim istraživanjima (Grzywacz i Marks, 2000; ; Voydanoff, 2004; Aryee i sur., 2005; Grzywacz i Butler, 2005; Hill i sur., 2007; Wayne i sur., 2007), koja pokazuju da su radni čimbenici imaju veći doprinos u objašnjenju WFF dok u objašnjenju FWF veći doprinos imaju čimbenici obiteljskog okruženja. Organizacijski čimbenici omogućavaju resurse i psihološke nagrade koji djeluju na facilitaciju obiteljske uloge zbog radne. Na primjer, autonomija na poslu odnosi se na stupanj u kojem zaposlenici mogu odlučiti kako će obavljati svoje zadatke i povezana je s resursima poput vještina upravljanja vremenom i preuzimanja inicijative. Kada se te vještine primjene na obiteljske aktivnosti, pridonijeti će prijenosu pozitivnih aspekata s posla na obitelj. Psihološke nagrade, poput ponosa na obavljen posao, predstavljaju aspekt osobnog obogaćivanja koje povećava samopouzdanje i zadovoljstvo što su emocionalni resursi koji se prenose u obiteljsku sferu djelovanja putem procesa pozitivnog psihološkog prelijevanja (Voydanoff, 2004).

U ovom istraživanju organizacijski čimbenici koji značajno doprinose višim razinama WFF kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju su viši stupanj osobne važnosti ostvarenja u karijeri, rad u smjenama i više razine zadovoljstva poslom. U provedenom istraživanju, osobna važnost ostvarenja u karijeri, mjerena je na način da su ispitanici procjenjivali na ljestvici od jedan do pet koliko je za njih osobno važno ostvariti se u karijeri. Majke djece s teškoćama u razvoju koje pridaju veću važnost karijeri vjerojatno će posao percipirati važnim aspektom života što može pozitivno doprinijeti njihovom angažmanu u poslovnoj ulozi. Ovaj angažman im omogućava stjecanje potrebnih resursa koji se mogu koristiti za lakše ispunjavanje obiteljskih odgovornosti. U istraživanju Aryee i suradnika (2005) mjereno je konstrukto uključenosti u posao, koji se koristi kao pokazatelj psihološke važnosti posla u životu pojedinca (Parasuraman i sur., 1996). Njihovo istraživanje pokazuje značajno pozitivnu povezanost uključenosti u posao i facilitacije obitelji na posao, što je posebno važno za majke koje usklađuju karijeru i intenzivne obiteljske obveze. Kod ovih majki, psihološka važnost posla, može djelovati kao izvor unutarnje motivacije koja ih potiče na ulaganje vremena i energije u posao što će im pomoći da steknu dodatne resurse koji će im poboljšati izvedbu u obiteljskoj domeni. Nadalje, objašnjenje doprinosa osobne važnosti ostvarenja u karijeri u objašnjenju facilitacije obiteljske zbog radne uloge (WFF) može se promatrati i kroz konstrukto radnog identiteta. Radni identitet odnosi se na stupanj u kojem pojedinac doživljava posao kao važan za svoju sliku o sebi što se odražava na razinu angažiranosti u toj ulozi (Wayne i sur., 2007). Wayne i sur. (2006) utvrdili su da je radni identitet povezan je s višim razinama facilitacije obiteljske uloge zbog radne. Iako su uključenost u posao i radni identitet različiti, ali empirijski povezani konstrukti iz njihovih definicija se može zaključiti da oni pojedinci koji posao i karijeru smatraju važnijim i više su angažirani u poslovnu ulogu, doživljavaju više dobitaka povezanih s poslom koji se koriste u obiteljskoj domeni što je posebice važno za majke djece s teškoćama u razvoju čija obiteljska domena nosi brojne izazove.

Nadalje, od karakteristika posla u ovom istraživanju rezultati ukazuju na značajan doprinos smjenskog rada u odnosu na standardno radno vrijeme u objašnjenju WFF kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. U dosadašnjoj literaturi, smjenski rad ispitan je unutar fleksibilnog radnog rasporeda i modificiranog radnog vremena koji su se pokazali kao značajni čimbenici koji doprinose ravnoteži radne i obiteljske uloge kod roditelja djece s teškoćama u razvoju (Stewart, 2013; Brown i Clark, 2017; Ombla i sur., 2023), a ravnoteža

radne i obiteljske uloge definiran je visokim razinama facilitacije radne i obiteljske uloge. U provedenom istraživanju smjenski rad uključuje izmjenu jutarnjih i popodnevnih smjena i/ili noćnih smjena koje mogu zaposlenim majkama djece s teškoćama u razvoju omogućiti fleksibilniji raspored za obiteljske obveze. Podrške u zajednici za zaposlene roditelje djece s teškoćama u razvoju su nepostojeće ili vrlo ograničene. To podrazumijeva da se termini kod liječnika i drugih stručnih suradnika, kao i smjene u školama i radno vrijeme ostalih ustanova za pomoć djeci s teškoćama u razvoju uglavnom preklapaju s terminom standardnog radnog vremena (Rosenzweig i sur., 2002; Ombra i sur., 2023). Iz tog razloga, zaposlene majke djece s teškoćama u razvoju koje rade u smjenama mogu lakše svoje vrijeme prilagoditi potrebama brige za dijete s teškoćama u razvoju u odnosu na zaposlene majke djece s teškoćama u razvoju koje rade standardno radno vrijeme. Smjenski rad pruža majkama djece s teškoćama u razvoju priliku da lakše usklade radne smjene s terminima ključnih obveza djeteta što direktno doprinosi facilitaciji obiteljske uloge zbog radne uloge.

U ovom istraživanju, zadovoljstvo poslom bio je značajan prediktor u oba smjera facilitacije što je u skladu s očekivanjima temeljenim na dosadašnjim istraživanjima. Na primjer, Chung i suradnici (2018) ispitivali su korelacije između zadovoljstva poslom i facilitacije obiteljske uloge zbog radne te zadovoljstva poslom i facilitacije radne uloge zbog obiteljske, te je za oba smjera facilitacije dobivena značajna pozitivna korelacija. Većina prethodnih istraživanja, ispitivala je doprinos facilitacije u objašnjenju zadovoljstva poslom (Wayne i sur., 2004; Aryee i sur., 2005; Agrawal i Mahajan, 2021). Međutim, Wayne i suradnici (2004) sugeriraju da zadovoljstvo poslom može biti i prediktor, a ne samo ishod facilitacije. U ovom specifičnom uzorku roditelja djece s teškoćama u razvoju, ovo je posebno važno jer veće razine zadovoljstva poslom mogu tim roditeljima omogućiti lakši prijenos resursa stečenih na poslu u obiteljsku sferu. Zadovoljstvo poslom odnosi se na ishod pozitivnog psihološkog stanja koje zaposlenik dobiva kroz posao (Hackman i Oldham, 1975). Prema perspektivi RGD, pozitivna psihološka stanja, koja proizlaze iz zadovoljstva poslom, su emocionalni resursi koji se prenose iz radne domene olakšavajući izvedbu obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004). Sukladno tome, empirijsku potvrdu doprinosa zadovoljstva poslom u objašnjenju facilitacije obiteljske ulog zbog radne pružaju i rezultati istraživanja Chen i suradnici (2017). Ovi nalazi imaju praktične implikacije jer sugeriraju da povećanje zadovoljstva poslom kroz pružanje organizacijskih resursa kao što su autonomija i značajnost zadataka može dovesti do viših razina facilitacije

radno-obiteljske uloge kod roditelja koji se suočavaju s dodatnim obiteljskim izazovima. Medijatorska uloga zadovoljstva poslom u odnosu između organizacijskih čimbenika i facilitacije u ovom istraživanju nije ispitana, ali je predstavlja važnu smjernicu za buduća istraživanja. Nadalje, s obzirom da se zadovoljstvo poslom promatra kao pozitivni organizacijski resurs nema puno literature o tome na koji način on djeluje na facilitaciju radne uloge zbog obiteljske (FWF) što je nalaz dobiven u ovom istraživanju. Ali, može se pretpostaviti da pozitivne emocije koje proizlaze iz zadovoljstva poslom olakšavaju snalaženje s obiteljskim obvezama roditelja djece s teškoćama u razvoju. Savladavanje obiteljskih izazova i osjećaj samoučinkovitosti stvara pozitivne emocije u obiteljskom okruženju koje se onda mogu nazad prenijeti u radnu domenu, olakšavajući obavljanje radnih zadataka.

Iznenadujuće je što doprinos čimbenika fleksibilnost radnog vremena, rukovodeća pozicija i zadovoljstvo plaćom nije bilo značajan u objašnjenju WFF iako dosadašnja literatura sugerira drugačije. Na primjer, fleksibilnost radnog vremena ističe se kao najznačajniji organizacijski čimbenik koji doprinosi objašnjenju facilitaciju obiteljske uloge zbog radne (Aryee i sur., 2005; Greenhaus i Powell, 2006; Wayne i sur., 2007) naročito u kontekstu roditelja djece s teškoćama u razvoju (Hill i sur., 2007; Matthews i sur., 2011; Stewart, 2013; Brown i Clark, 2017; Ombla i sur., 2023). Fleksibilnost radnog vremena, možda nije bila značajna zbog specifičnosti radnih mjesta, a ispitanike se nije pitalo da navedu koje je njihovo radno mjesto. Naime, Ombla i suradnice (2023) upozoravaju kako fleksibilnost radnog vremena ovisi o vrsti posla i radne organizacije s obzirom da je na nekim radnim mjestima i u nekim radnim organizacijama takav program rada teško implementirati. Također, iste autorice upozoravaju na to da fleksibilnost radnog vremena može narušiti kvalitetu života u obiteljskoj domeni zbog „prenošenja poslovnih obveza u kućno okruženje“. Nadalje, iako rukovodeća pozicija donosi više autonomije u radu i pristup većem broju resursa koji bi trebala olakšati facilitaciju radne i obiteljske uloge (Grzywawz i Butler, 2005), ta pozicija donosi dodatne odgovornosti i visoke radne zahtjeve koji mogu smanjiti sposobnost da se iskoriste radni resursi u obavljanju obiteljskih obveza (Greenhaus i Beutell, 1985). Majke djece s teškoćama u razvoju suočavaju se s dodatnim pritiscima u obiteljskoj domeni i stoga možda nemaju kapacitet za iskoristiti prednosti rukovodeće pozicije u olakšavanju obiteljskih obveza. Prema Voydanoff (2004) resursi s posla mogu biti nedovoljni kada su obiteljske potrebe izrazito visoke, kao što je to slučaj s roditelja djece s teškoćama u razvoju. Vjerojatno iz navedenih razloga, rukovodeća

pozicija nije imala ulogu u objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne kod majki djece s teškoćama u razvoju. Ova roditeljska uloga donosi i visoke financijske zahtjeve. Stoga roditelji djece s teškoćama u razvoju ističu visinu i adekvatnost primanja kao čimbenik koji im olakšava nošenje s obiteljskim zahtjevima (Ombla i sur., 2023). Međutim, zadovoljstvo plaćom nije značajno pridonijelo objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne na toj specifičnoj populaciji u ovom istraživanju. Roditelji djece s teškoćama u razvoju mogu percipirati nematerijalne resurse (npr. smjenski rad ili podrška na radnom mjestu) kao ključne radne resurse koji pridonose olakšavanju obiteljskih obveza. Voydanoff (2004) ističe kako nematerijalni radni resursi imaju veću ulogu u objašnjenju facilitaciju između radne i obiteljske uloge u odnosu na financijski aspekt. Iako se u ovom istraživanju doprinos rukovodeća pozicije, fleksibilnosti radnog vremena i zadovoljstva plaćom nije pokazao značajan, ti konstrukti ipak su bili značajno povezani s facilitacijom radne na obiteljsku ulogu što sugerira na potrebu za daljnjim istraživanjima odnosa između ovih konstrukata.

Istraživanjem je, nadalje, potvrđena pretpostavka (H3) da će socijalna podrška obitelji imati relativno veći doprinos u smjeru FWF dok će socijalna podrška na poslu imati relativno veći doprinos u smjeru WFF. Ovi nalazi uglavnom su u skladu s istraživanjem Karatepe i Bekteshi (2008) čiji rezultati sugeriraju da socijalna podrška na radnom mjestu ima značajan doprinos na WFF i FWF dok socijalna podrška iz obitelji značajno doprinosi objašnjenju FWF kod 186 zaposlenika u hotelskoj industriji. Također, istraživanje Aryee i suradnika (2005) potvrđuju značajan doprinos socijalne podrške obitelji na FWF dok, iako je pretpostavljeno, nije dobiven značajan efekt socijalne podrške na radnom mjestu na WFF. Rezultati istraživanja Heimana i Bergera (2008) impliciraju da roditelji djece s teškoćama u razvoju trebaju dodatnu socijalnu podršku. Ova populacija izvještava kako im je socijalna podrška, bilo informativna, emocionalna ili instrumentalna, važna za usklađivanje zahtjeva radne i obiteljske uloge (Ombla i sur., 2023; Tokić i sur., 2023). Socijalna podrška obitelji doprinosi facilitaciji u smjeru FWF jer omogućuje veću sposobnost prijenosa resursa u radnu domenu i time bolje izvođenje radnih obveza (Karatepe i Bektesni, 2008). Na primjer, emocionalna podrška, u obliku razumijevanja ili utjehe, može pomoći majkama djece s teškoćama u razvoju u smanjenju stresa i emocionalnoj regulaciji što će se manifestirati u obnovi energije koju će moći iskoristiti u radnom okruženju. Također, socijalna podrška podrazumijeva i praktičnu pomoć ostatka obitelji u brizi za dijete s teškoćom (npr. podjela odgovornosti o brizi za dijete s teškoćama u razvoju) što će majci

omogućiti resurse poput vremena u kojem će moći obavljati radne obveze. Greenhaus i Parasuraman (1999) izvještavaju kako suportivna obiteljska iskustva omogućavaju pojedincu da radi dulje radne sate i iskoristi prilike za profesionalni razvoj zbog čega dolazi do facilitacije radne uloge zbog obiteljske. S druge strane, podrška na radnom mjestu od strane kolega povećava radno zadovoljstvo, smanjuje stres i omogućuje zaposlenicima da prenesu pozitivne radne resurse u obiteljski život (Wayne i sur., 2007) čime se odvija facilitacija u smjeru WFF. U kontekstu roditelja djece s teškoćama u razvoju, provedeno istraživanje potvrdilo je kako socijalna podrška nadređenog i kolega značajno doprinosi WFF kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. Na primjer, kolege mogu pružiti instrumentalnu podršku u vidu zamjena za smjene ili sl. kako bi zaposlene majke djece s teškoćama u razvoju mogle dijete povesti na dogovorene termine terapija i na taj način olakšati obiteljsku domenu. Matthews i suradnici (2011) u svom istraživanju utvrdili su kako instrumentalna i emocionalna podrška na radnom mjestu pomaže roditeljima djece s poremećajima iz spektra autizma da se nose s radnim i obiteljskim zahtjevima.

Praktične implikacije provedenog istraživanja

Rezultati provedenog istraživanja ukazuju na značajne praktične implikacije koje bi se mogle primijeniti s ciljem povišenja facilitacije radne i obiteljske uloge. U istraživanju je dobiven značajan doprinos organizacijskih čimbenika na facilitaciju obiteljske uloge zbog radne kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju što implicira na to da uvođenje politika na radna mjesta kojima se omogućuju ti organizacijski čimbenici može dovesti do olakšanja izvedbe radne i obiteljske uloge na toj populaciji. Na primjer, ukoliko to radna pozicija dopušta uvođenjem smjenskog rada, koji se pokazao kao značajni prediktor u objašnjenju facilitacije obiteljske uloge zbog radne, moglo bi majkama djece s teškoćama u razvoju obiteljske obveze.

Provedeno istraživanje naglašava i potrebu za socijalnom podrškom kao ključnim resursom koji može pomoći majkama djece s teškoćama u razvoju u ispunjavanju obiteljske i radne uloge. Na temelju toga, mogu se organizirati dodatne obuke za kolege i nadređene kako bi ih se potaknulo na pružanje emocionalne i instrumentalne podrške zaposlenicima s djecom s teškoćama, ali ih se i educiralo o tome kako na ispravan način pružiti podršku ovoj populaciji. Kao dio programa, bilo bi dobro osigurati dostupnost informacija o resursima van organizacije koje mogu pružiti pomoć obiteljima s djecom s teškoćama u razvoju te olakšati pristup stručnim

uslugama koje ta djeca zahtijevaju. Također, stručnjaci van organizacije trebali bi ponuditi dodatna sredstva ili programe za razvoj socijalne podrške u obiteljskom okruženju budući da socijalna podrška obitelji olakšava prijenos resursa u radno okruženje kod majki djece s teškoćama u razvoju. To može uključivati savjetodavne usluge i grupe za podršku roditelja djece s teškoćama u razvoju.

Provedbom intervencija kojima se potiče facilitacija radne i obiteljske uloge, mogu se razviti pozitivni ishodi kako za organizaciju, tako i za pojedinca osobno. Rezultati prijašnjih istraživanja pokazuju kako više razine facilitacije radne i obiteljske uloge dovode do pozitivnih posljedica u radnom okruženja kao što su povećana produktivnost i organizacijska predanost (Voydanoff, 2004) i bolje kohezije radne grupe (Wayne i sur., 2007). Isto tako, brojna istraživanja potvrđuju da više razine facilitacije radne i obiteljske dovode do viših razina dobrobiti i zadovoljstva životom (Wayne i sur., 2004; Aryee i sur., 2005;) što je pokazano i na populaciji zaposlenih roditelja djece s teškoćama u razvoju (Šimunić i sur., 2023). S obzirom na brojne pozitivne efekte facilitacije radne i obiteljske uloge, stručnjaci bi trebali osmisliti i primijeniti intervencije uzimajući u obzir rezultate ovog istraživanja s ciljem povišenja razina facilitacije radne zbog obiteljske uloge i obiteljske zbog radne uloge kod majki djece s teškoćama u razvoju.

Ograničenja istraživanja

U provedenom istraživanju, rezultati su dobiveni samo na majkama djece s teškoćama u razvoju zbog čega se ne mogu uopćiti na populaciju roditelja djece s teškoćama u razvoju. Istraživanja pokazuju kako postoje razlike u percepcije facilitacije radne i obiteljske ulog s obzirom na spol, pri čemu žene izvještavaju o višim razinama facilitacije radne na obiteljsku ulogu u odnosu na muškarce (Wayne i sur., 2004; Chung i sur., 2018). Također, žene više koriste socijalnu podršku na poslu za poboljšanje obiteljske dinamike dok muškarci više cijene resurse poput prihoda i statusa (Voydanoff, 2004). Ovo je posebno relevantno u proučavanju roditelja djece s teškoćama u razvoju jer istraživanja pokazuju da procesi prilagodbe očeva na roditeljstvo djece s teškoćama u razvoju značajno razlikuje od onih kod majki (Dunn i sur., 2019). S obzirom na navedeno, mogući je da različiti čimbenici doprinose objašnjenju varijance WFF i FWF ovisno o spolu roditelja i stoga treba voditi opreza u generalizaciji zaključaka na roditelje djece s teškoćama u razvoju.

Također, sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno te se provodilo online što može rezultirati pristranošću uzorka. S obzirom da je istraživanje bilo dobrovoljno, upitnik su ispunjavale one majke djece s teškoćama u razvoju koje su bile voljne i motivirane ispuniti upitnik, a one se mogu razlikovati od onih koje nisu željele sudjelovati. Također, online provedba istraživanja sugerira da su u istraživanju mogle sudjelovati samo one majke djece s teškoćama u razvoju koje imaju pristup internetu i koje su digitalno pismene. To znači da uzorak isključuje majke djece s teškoćama u razvoju s ograničenim pristup tehnologiji i nižim razinama digitalne pismenosti. Zbog ovih faktora, rezultati istraživanja možda ne odražavaju stvarna iskustva svih majki djece s teškoćama u razvoju već samo onih koje imaju pristup tehnologiji i koje su bile voljne sudjelovati u istraživanju.

Nadalje, većina organizacijskih varijabli u istraživanju bila je ispitana jednom česticom i bile su nominalne što može ograničiti preciznost i valjanost rezultata. Na primjer, fleksibilnost radnog vremena mjerena je jednom česticom kojom se ispitanike pitalo je li njihovo radno vrijeme: potpuno fiksno, djelomično fiksno ili potpuno fleksibilno. U budućim istraživanjima preporuča se korištenje instrumenata s više čestica poput skale percipirane upotrebljivosti fleksibilnih radnih angažmana koja se sastoji od sedam čestica s kojima ispitanici procjenjuju svoje slaganje koja je korištena u istraživanju Hayman (2009). Moguće je da je i ovo jedan od faktora zbog kojeg se doprinos fleksibilnosti radnog mjesta nije pokazao značajan u objašnjenju WFF kod roditelja djece s teškoćama u razvoju.

ZAKLJUČAK

Rezultati pokazuju kako čimbenici iz sociodemografske i obiteljske domene, čimbenici iz organizacijske domene i socijalna podrška statistički značajno doprinose facilitacije radne i obiteljske uloge u oba smjera djelovanja kod zaposlenih majki djece s teškoćama u razvoju. Veći broj djece, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške obitelji značajno doprinose višim razine facilitacije radne uloge zbog obiteljske uloge (FWF) kod majki djece s teškoćama u razvoju. S druge strane, više razine obrazovanja, teži stupanj teškoće djeteta, više razine osobne važnosti ostvarenja u karijeri, rad u smjenama, više razine zadovoljstva poslom i više razine socijalne podrške na poslu značajno doprinose višim razina facilitacije obiteljske julože zbog radne (WFF) kod majki djece s teškoćama u razvoju.

LITERATURA

- Aldwin, C. i Stokols, D. (1988). The effects of environmental change on individuals and groups: Some neglected issues in stress research. *Journal of Environmental Psychology*, 8, 57-75. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(88\)80023-9](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(88)80023-9)
- Al-Yagon, M. i Cinamon, R. G. (2008). Work–family relations among mothers of children with learning disorders. *European Journal of Special Needs Education*, 23(2), 91-107. <https://doi.org/10.1080/08856250801946202>
- Aryee, S., Srinivas, E. S. i Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2000). Ecological systems theory. U A. E. Kazdin (ur.), *Encyclopedia of Psychology* 3 (str. 129–133). Oxford University Press.
- Brown, T. J. (2014). Work family conflict among parents of atypically developing children: Exploring the impact of worker, work, and child factors. *Journal of Child and Family Studies*, 23(5), 854–862. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9739-9>
- Brown, T. J. i Clark, C. (2017). Employed parents of children with disabilities and work family life balance: A literature review. *Child & Youth Care Forum*, 46, 857-876. <https://doi.org/10.1007/s10566-017-9407-0>
- Buljan, T. (2020). *Prediktori usklađivanja obiteljske i radne uloge za vrijeme pandemije koronavirusa* (Doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju. Sveučilište u Zagrebu. <urn:nbn:hr:131:666844>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. i Quinn, R. E. (2003). Foundations of Positive Organizational Scholarship. U K. S. Cameron, J. E. Dutton, i R. E. Quinn (ur.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline* (str. 1-14). Berrett-Koehler Publisher.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., i Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chen, S. C., Chiang, Y. H., i Huang, Y. J. (2017). Exploring the psychological mechanisms linking work-related factors with work–family conflict and work–family facilitation among Taiwanese nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(4), 581-602. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118140>
- Chung, E., Kamri, T. i Mathew, V. N. (2018). Work-family conflict, work-family facilitation and job satisfaction: Considering the role of generational differences. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(13), 32-43.
- DeRigne, L. i Porterfield, S. (2010). Employment change and the role of the medical home for married and single-mother families with children with special health care needs. *Social Science & Medicine*, 70(4), 631-641. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.10.054>
- Dunn, K., Kinnear, D., Jahoda, A. i McConnachie, A. (2019) Mental health and well-being of fathers of children with intellectual disabilities: Systematic review and meta-analysis. *BJPsych Open*, 5 (6), e96. [doi:10.1192/bjo.2019.75](https://doi.org/10.1192/bjo.2019.75)
- Faragher, E. B., Cass, M., i Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- 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.
- Greenhaus, J. H., i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., i Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. U G. N. Powell (ur.), *Handbook of Gender and Work* (str. 391–412). Sage Publications.

- Greenhaus, J. H. i Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G. i Butler , A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hackman, J. R., i Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hastings, R. P. (2002). Parental stress and behaviour problems of children with developmental disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 27(3), 149-160. <https://doi.org/10.1080/1366825021000008657>
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>
- Heiman, T., i Berger, O. (2008). Parents of children with Asperger syndrome or with learning disabilities: Family environment and social support. *Research in Developmental Disabilities*, 29(4), 289-300. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2007.05.005>
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., ... i Walker, E. (2007). Work-family facilitation: expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507-526. <https://doi.org/10.1177/152342230730549>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50, 337–422. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Judge, T. i Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. Larsen (Ur.), *The Science of Subjective Well-being* (str. 393–413). Guilford Press.
- Karatepe, O. M., i Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004>
- Matthews, R. A., Booth, S. M., Taylor, C. F. i Martin, T. (2011). A qualitative examination of the work–family interface: Parents of children with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 625-639. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.010>
- Miles, J., i Shevlin, M. (2000). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. Sage Publications.
- Morris, L.A. (2012). Testing Respite Effect of Work on Stress Among Mothers of Children with Special Needs. *J Fam Econ Iss*, 33, 24–40. <https://doi.org/10.1007/s10834-011-9267-y>
- Morris, L. A. (2014). The impact of work on the mental health of parents of children with disabilities. *Family Relations*, 63(1), 101-121. <https://doi.org/10.1111/fare.12050>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Opportunities for Improving Programs and Services for Children with Disabilities*. The National Academies Press.
- Nikolić Ivanišević, M., Slišković, A., Ombla, J., Tokić, A. i Brown, T. (2022). Life Satisfaction in Employed Mothers of Children with Disabilities: The Importance of Personal, Family, Work, and Society Characteristics. *Societies*, 13(8), 1-17. <https://doi.org/10.3390/soc13080177>

- Ombła, J., Slišković, A., Nikolić Ivanišević, M., Šimunić, A. i Ljubičić, M. (2023). Kako zaposleni roditelji djece s teškoćama u razvoju usklađuju zahtjeve radne i obiteljske uloge? Kvalitativno istraživanje. *Revija za sociologiju*, 53(1), 67-97. <https://doi.org/10.5613/rzs.53.1.3>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., i Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Parchomiuk, M. (2022). Work-family balance and satisfaction with roles in parents of disabled children. *Community, Work & Family*, 25(3), 353-373. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1764499>
- Rosenzweig, J. M., Brennan, E. M., i Ogilvie, A. M. (2002). Work-family fit: Voices of parents of children with emotional and behavioral disorders. *Social Work*, 47(4), 415–424. <https://doi.org/10.1093/sw/47.4.415>
- Shultz, K. S. i Whitney, D. J. (2005). *Measurement Theory in Action: Case Studies and Exercises*. Sage Publications.
- Stewart, L. M. (2013). Family care responsibilities and employment: Exploring the impact of type of family care on work–family and family–work conflict. *Journal of Family Issues*, 34(1), 113-138. <https://doi.org/10.1177/0192513X1243770>
- Šimunić, A., Gregov, L., i Proroković, A. (2016). Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji. U Tucak Junaković I., Burić I., Čubela Adorić V., Proroković A. i Slišković (ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika 8* (Str. 45-53). Sveučilište u Zadru.
- Šimunić, A., Slišković, A., Tokić, A., Ombła, J. i Stewart, L. (2023). The Roles of Personal and Environmental Resources in Predicting Work–Family Facilitation and Mental Health among Employed Parents of Children with Disabilities in Croatia. *Behavioral Sciences*, 13(9), 710. <https://doi.org/10.3390/bs13090710>
- Tokić, A., Slišković, A., i Nikolić Ivanišević, M. (2023). Well-Being of Parents of Children with Disabilities—Does Employment Status Matter?. *Social Sciences*, 12(8), 463. <https://doi.org/10.3390/socsci12080463>

- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>
- Watt, M. i Wagner, S. L. (2013). Parenting a child with autism spectrum disorder: parental work context. *Community, Work & Family*, 16(1), 20-38. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.692890>
- Wayne, J. H., Musisca, N., i Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. i Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wayne, J. H., Randel, A., i Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445–461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Zakon o socialnoj skrbi (2013, 2014, 2015, 2019). Narodne novine, 157/2013., 152/2014., 99/2015., 98/2019.
- Žnidaršič, J. i Marič, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227-237.) <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>