

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**PREDNOSTI I NEDOSTACI KORPORACIJSKOG VRTIĆA TE
POVEZANOST DJETETOVOG POHAĐANJA KORPORACIJSKOG
VRTIĆA S RODITELJSKIM STRESOM I ODANOŠĆU ORGANIZACIJI
KOD ZAPOSLENIKA VIPnet-a**

Mia Galić

Mentorica: Dr. sc. Gordana Keresteš

Zagreb, 2007.

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	3
UVOD.....	4
Interakcija životnih uloga.....	4
Povlastice koje poslodavci nude zaposlenicima.....	5
Usluge skrbi o djeci.....	5
Vrtići.....	7
Korporacijski vrtići.....	8
Korporacijski vrtić u VIPnet-u.....	9
RODITELJSKA ULOGA I STRES.....	10
Lazarusov model stresa.....	11
Roditeljski stres.....	12
ODANOST ORGANIZACIJI.....	13
CILJ.....	15
PROBLEMI.....	15
HIPOTEZE.....	16
METODOLOGIJA.....	16
Sudionici.....	16
Postupak.....	16
Instrumenti	17
REZULTATI.....	19
RASPRAVA.....	24
Praktične implikacije.....	28
Metodološki nedostaci i preporuke za buduća istraživanja.....	29
ZAKLJUČAK.....	30
LITERATURA.....	32

Prednosti i nedostaci korporacijskog vrtića te povezanost djetetova pohađanja korporacijskog vrtića s roditeljskim stresom i odanošću organizaciji kod zaposlenika VIPnet-a

Advantages and disadvantages of child on-site center and relationship of child on-site center attendance with parental stress and organizational commitment of employees of VIPnet

Mia Galić

Sažetak

Ovim radom se ispituje razlikuju li se roditelji čija djeca pohađaju VIPnet-ov korporacijski vrtić i roditelji čija djeca pohađaju vrtić koji nije VIPnet-ov po razini roditeljskog stresa te odanosti VIPnet-u. Također se žele navesti pozitivne i negativne strane takvog vrtića. Rezultati nisu pokazali razliku između dviju grupa u roditeljskom stresu te odanosti VIPnet-u. Iz perspektive svih roditelja korporacijski vrtići imaju više prednosti nego mana. Pozitivne strane su: blizina radnom mjestu roditelja, radno vrijeme prilagođeno radnom vremenu roditelja te veća kontrola rada vrtića. Negativne strane su: udaljenost vrtića od susjedstva, previsoka cijena, ovisnost djetetovog rasporeda o radnom vremenu roditelja te povećanje prekovremenog rada. Roditelji čija djeca idu u VIPnet-ov vrtić su generalno zadovoljniji vrtićem od onih roditelja čija djeca idu u neki drugi vrtić, kao i nekim komponentama VIPnet-ovog vrtića (prehranom, opremom, odnosom odgajateljica prema djeci i radnim vremenom). Manje su zadovoljni cijenom. Glavni metodološki nedostatak ovog istraživanja je mali broj sudionika.

Summary

This study investigates if there is any difference in level of parental stress and organizational commitment between two groups of parents-employees of VIPnet: parents whose children are attending VIPnet child on-site center and parents whose children are attending kindergarten outside of VIPnet. In addition, it tries to describe child on-site center and find out its advantages and disadvantages from parents' point of view. Results didn't show difference between two groups of parents in parental stress and commitment to VIPnet. From parent's perspective there are much more advantages than disadvantages of child on-site center. Advantages are: proximity to place where parents work, higher level of control of on-site functioning and adjustment of working hours of on-site center to the working hours of parents. Disadvantages are: on-site center's distance from local neighbourhood, high price, child's dependency of parent's working hours and increase of overtime work. Parents whose children are attending VIPnet's on-line center are more satisfied with kindergarten in general as well as with its components such as nutrition, equipment, educator's treatment of children and working hours. They are less satisfied only with the price. Main methodological disadvantage of this survey is small number of participants.

Ključne riječi: korporacijski vrtić, roditeljski stres, odanost organizaciji
Key words: child on-site center, parental stress, organizational commitment

UVOD

INTERAKCIJA ŽIVOTNIH ULOGA

Svaka osoba tijekom života ima više uloga. Svaka uloga podrazumijeva određene obveze i očekivanja od strane drugih. Održavati ravnotežu između uloga nije jednostavno te zahtijeva puno energije, snalažljivosti i učenja iz vlastitih pogrešaka. Ono s čime se suočava većina ljudi i o čemu će biti govora u ovom istraživanju jest usklađivanje uloga zaposlenika i roditelja.

Ako radi osam sati dnevno pet dana u tjednu, konačna računica otkriva da velik dio svog života čovjek provede radeći. Stoga ne čudi da rad zauzima veliku važnost u njegovu životu i da u radnu ulogu ulaže mnogo energije. Rad ispunjava brojne ljudske potrebe: egzistencijalne (omogućava mu preživljavanje jer novcem kupuje hranu i ostale za život nužne stvari), socijalne (na poslu se stvaraju prijateljstva), samoaktualizacijske (posao nudi prilike za učenje i usavršavanje vlastitih vještina). Važan dio identiteta pojedinca je uloga zaposlenika te utječe na brojne aspekte njegova života.

Međutim, brojni pojedinci su i roditelji. Kapor-Stanulović (1985, prema Profaca, 2002) definira roditeljstvo kao specifičnu ulogu muškarca i žene, sustav njihovog ponašanja, osjećaja i doživljavanja u odnosu na djecu. Biti roditelj podrazumijeva trajnu obvezu i brigu za vlastitu djecu. Zadaće pred kojima se nalaze roditelji su veoma zahtjevne i često su izvor problema i stresa.

Zahtjevi roditeljstva i radne uloge često dolaze u konflikt i kod nekih pojedinaca izazivaju stres. Taj odnos može biti dvosmjernan. Radna uloga može štetiti roditeljskoj što se u literaturi naziva sukob posao-obitelj („work-family conflict“). Odnos može biti i obrnut, da zahtjevi roditeljstva onemogućuju potpunu predanost radnoj ulozi što se definira kao sukob obitelj-posao (“family-work conflict”). Prema Yang i suradnicima (2000) postoje tri vrste sukoba posao-obitelj: *sukob vremena* u kojem vrijeme utrošeno na obavljanje obveza u jednom području smanjuje vrijeme za obveze u drugom području; *sukob napora* gdje napor izazvan jednom ulogom negativno utječe na drugu ulogu i *sukob ponašanja* koji se odnosi na postojanje nesklada između obrazaca ponašanja poželjnih u radnoj i roditeljskoj ulozi.

Iako su neki istraživači sukobe posao-obitelj i obitelj-posao tretirali kao isti konstrukt, u novije vrijeme se definiraju kao dvije zasebne varijable. Rezultati istraživanja koja su se bavila ovim dvjema vrstama sukoba su pokazali da interferencija zaduženja kao roditelja i kao zaposlenika utječe na cijeli niz ponašanja i stavova. Tako su posljedice sukoba obitelj-posao manje zadovoljstvo poslom, povećana tendencija napuštanja radnog mjesta i negativniji stavovi prema organizaciji u kojoj roditelj radi. Postojanje sukoba posao-obitelj rezultira smanjenim zadovoljstvom životom općenito te povećanim sukobima unutar obitelji (Bolen i sur., 2001). Ovo istraživanje posredno se bavi odnosom radne i roditeljske uloge kroz proučavanje korporacijskih vrtića.

POVLASTICE KOJE POSLODAVCI NUDE ZAPOSLENICIMA

Svaki ozbiljan poslodavac teži imati kvalitetne i zadovoljne radnike. Takve ljude bira već tijekom procesa selekcije te nastavlja ulagati u njih nakon što se zaposle kako bi razvili ili unaprijedili vještine potrebne za uspješno obavljanje posla. Motivirati zaposlenika na rad se može na razne načine, od zanimljivih i raznolikih aktivnosti vezanih uz sam posao, preko plaće pa do raznih povlastica koje poslodavci nude zaposlenicima. Takve povlastice se odnose na sve one pozitivne dodatke koji se nude zaposlenicima, a nisu plaća. Tu spadaju službeni automobili i mobiteli, plaćen topli obrok i prijevoz, zdravstveno i/ili životno osiguranje, uplaćivanje mirovinskih stupova, jeftinije ili besplatne karte za kino/kazalište, popusti u ustanovama za rekreaciju (fitness centri, teretane, bazeni) i ostalo.

Jedna od povlastica je i briga koju poslodavac pokazuje za probleme vezane uz djecu zaposlenika, točnije za smještaj i skrb o djeci kada su njihovi roditelji na poslu.

USLUGE SKRBI O DJECI

Nakon što prođe porodiljni dopust, roditelji (većinom majke) se moraju vratiti na svoje radno mjesto gdje ih mogu čekati brojni problemi, primjerice moguća degradacija radnog mjesta i plaće, te ponovno uhodavanje u posao i nadoknađivanje propuštenog. Uza sve to moraju se suočiti s još jednim problemom, a to je pitanje odgovarajuće skrbi za njihovo dijete za vrijeme radnog vremena. Problem je kome povjeriti dijete kako bi se roditelji osjećali sigurno i koncentrirano obavljali radne

zadatke. Zadnjih godina velike kompanije se počinju pitati što one mogu učiniti kako bi pomogle roditeljima-zaposlenicima u njihovom roditeljstvu. Prema Grover i Crooker (1995), dobiti od pomaganja roditeljima je njihova veća odanost organizaciji u kojoj rade te rjeđe davanje otkaza, iz čega slijedi manje troškova za novi krug zapošljavanja i treniranja zaposlenika.

Poslodavci iskazuju podršku zaposlenicima primjenom takozvane politike usmjerene na dobrobit obitelji („family-friendly policy“) koja uključuje razvijanje i implementiranje takvih postupaka i zakona koji omogućuju zaposlenicima da održavaju ravnotežu između obiteljske i radne uloge (http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=232).

Razlog povećanog interesa poslodavaca za obiteljski život je sve veći broj obitelji u kojima oba roditelja rade i teže usklađuju obiteljske i radne obaveze, dok se broj „klasičnih“ obitelji u kojima jedan roditelj radi, a drugi je kod kuće s djecom, smanjuje.

Moguće pogodnosti koje poslodavci u svijetu nude svojim zaposlenicima - roditeljima su:

- *Korporacijski vrtići* – u ovom radu ću se orijentirati na ovu vrstu povlastice o kojoj će biti riječi kasnije u uvodu
- *Skrb o bolesnoj djeci*– podrazumijeva skrb za bolesnu djecu, bilo akutno ili kronično. Programi su fleksibilni i mogu se provoditi u nekoj ustanovi ili u djetetovoj kući.
- *Skrb u nepredviđenim situacijama* – programi ovakve vrste nude rješenje roditeljima koji su u zadnji čas ostali bez odgovarajuće skrbi za njihovo dijete (npr. dadilja se razboljela, škola je iznenadno zatvorena zbog snijega)
- *Skrb o djeci za vrijeme školskih praznika* – pomoć roditeljima za vrijeme školskih praznika
- *Skrb u nestandardno radno vrijeme* – namijenjeno roditeljima čije radno vrijeme nije unutar uobičajenog raspona od 9-17 ili 8-16 sati
- *Informacijska pomoć* – poslodavac surađuje s agencijom koja pomaže roditeljima da pronađu najbolju opciju brige za njihovo dijete
- *Popusti u vrtićima* – poslodavci sklapaju suradnju s vrtićem u kojem onda djeca njihovih zaposlenika imaju popust

- *Fleksibilno radno vrijeme* – zaposlenik ne mora doći na posao u točno određeno vrijeme - ono što je poslodavcu bitno je da odradi 8 sati u danu. Tako roditelj može birati kada će doći na posao, ovisno o obvezama koje ima oko djece

Istraživanja su pokazala da provođenje takve politike ima pozitivne učinke na zaposlenike. Tako Hamilton (1995) u svom članku o utjecaju službi za skrb o djeci na majke koje rade navodi da kompanije koje provode politiku usmjerenu na dobrobit obitelji na taj način povećavaju odanost organizaciji i zadovoljstvo poslom te smanjuju broj otkaza. Rezultati istraživanja Saltzsteina i suradnika (2001, prema Haar & Spell, 2004) upućuju na pozitivnu povezanost primjene takve politike i zadovoljstva poslom.

VRTIĆI

Vrtić roditeljima donosi olakšanje jer se netko brine o njihovom djetetu, ali im taj isti vrtić istodobno stvara i probleme. Pogodnosti koje vrtić donosi su:

- Dijete u vrtiću uči socijalne vještine kroz druženje s vršnjacima,
- Dijete se uči samostalnosti,
- Ukoliko postoji povjerenje u vrtić i osoblje, roditelji se manje brinu i osjećaju se sigurnijima.

Potencijalni problemi su:

- Za neke obitelji cijene vrtića su previsoke,
- Nekompetentno osoblje, koje izaziva nepovjerenje roditelja,
- Prečesto mijenjanje odgajateljica u nekim vrtićima,
- Dijete se teško prilagođava na vrtić,
- Radno vrijeme vrtića.

Prema pisanju lista Vjesnik većina vrtića u Zagrebu radi od 7 do 17.30 sati (www.vjesnik.hr/html/2006/02/02Clanak.asp?r=zag&c=1). Nesklad radnog vremena vrtića i radnog vremena roditelja stvara probleme i roditeljima i vrtiću. Roditelji moraju ranije odlaziti s posla kako bi stigli po dijete ili odgajateljice u vrtiću ostaju dulje na poslu kako bi sačekale roditelje koji dulje rade. Problem postoji i ujutro jer često vrtić počinje raditi kada počinje i radno vrijeme roditelja.

Neki od tih problema mogu se riješiti korporacijskim vrtićem.

KORPORACIJSKI VRTIĆI

Jedna od mogućih pogodnosti koje poslodavac nudi svojim zaposlenicima su i korporacijski vrtići. To su vrtići smješteni unutar kompanije namijenjeni djeci zaposlenika. Mogu biti zatvorenog tipa (isključivo za djecu zaposlenika) ili otvorenog tipa, gdje se mogu upisati i djeca čiji roditelji ne rade u toj kompaniji. Općenito gledajući, korporacijski vrtići najčešće se ne razlikuju od ostalih vrtića ni po čemu drugom osim što su fizički blizu zgradi u kojoj je smještena određena kompanija. Prije nego se upusti u pripremu korporacijskog vrtića poslodavac bi trebao pažljivo ispitati koje su potrebe zaposlenika. To se može napraviti organiziranjem fokus grupa u kojima će zaposlenici-roditelji moći izraziti potrebe vezane uz skrb o djeci, ili provođenjem ankete. Po navodima iz literature dobre strane korporacijskog vrtića su: radno vrijeme prilagođeno radnom vremenu roditelja te veći uvid u poslovanje vrtića. Kao loša strana navodi se odvajanje djece iz poznatog okruženja. Djeca ne idu u vrtić u svom susjedstvu već u naselje gdje se nalazi kompanija. Tako se u slobodno vrijeme ne mogu igrati s prijateljima iz vrtića jer ne žive u istom naselju. Loša strana je i ovisnost djeteta o radnom vremenu roditelja. Ukoliko roditelji ostanu duže na poslu, i dijete ostaje duže u vrtiću (Oekerman, 1997).

Prema Oekerman (1997), uvođenje korporacijskih vrtića sa sobom nosi brojne pozitivne posljedice za zaposlenike i poslodavce, kao što su:

- Manja razina stresa vezanog uz posao,
- Veći radni učinak zaposlenika,
- Smanjen broj izostanaka s posla,
- Manji broj davanja otkaza na poslu.

Američki nacionalni sektor za rad u svom izvješću 1998. godine navodi primjer korporacijskog vrtića tehničke kompanije AlliedSignal. Čelnici te kompanije su godinu dana nakon uvođenja vrtića ispitali produktivnost radnika koja se povećala otkad je vrtić uveden. Tvrtka Trout-Blue Chelan je jako zadovoljna situacijom nakon uvođenja korporacijskog vrtića jer se broj prijava za posao povećao te se smanjila stopa napuštanja organizacije (Herman, 1998). Međutim, valjanost ovih zaključaka je upitna s obzirom da provedena istraživanja imaju metodološke nedostatke, primjerice nedovoljna kontrola drugih relevantnih faktora. Navedene dobre posljedice se odnose na zaposlenike, dok istraživanja iz perspektive dječjeg razvoja još nisu rađena.

Iako je trend otvaranja korporacijskih vrtića novijeg datuma, u svijetu već postoji priličan broj takvih vrtića. Imaju ga svjetski poznate kompanije Siemens, Microsoft i Coca-Cola. Korporacijske vrtiće ne otvaraju samo velike multinacionalne kompanije koje imaju nekoliko tisuća zaposlenika nego i neprofitne organizacije s manjim brojem zaposlenika, primjerice 200. Kod nas je taj trend još uvijek na samom početku. U cijeloj Hrvatskoj jedino VIPnet ima korporacijski vrtić, a kompanije Siemens i Hypo Alpe Adria Bank ga planiraju uskoro otvoriti (www.hsp1861.hr/vijesti7). Kompanija „Ericsson Nikola Tesla“ nema korporacijski vrtić, ali surađuje s vrtićem „Bajka“ nasuprot zgrade Ericssona. Djeca zaposlenika čine posebnu grupu čije je „radno vrijeme“ isto kao i radno vrijeme kompanije (za razliku od ostalih grupa). Vrtić „Bajka“ je prvi u Hrvatskoj uveo rad u smjenama pa je tako njihovo radno vrijeme od 6-22 sata. Jutarnja smjena počinje u 5:15 i traje do 16:30 sati, a popodnevna traje od 11 do 21 sat. (www.vjesnik.hr/html/2006/02/02Clanak.asp?r=zag&c=1)

KORPORACIJSKI VRTIĆ u VIPnet-u

U VIPnet-u je 2005. godine provedena anonimna anketa kojom se ispitivao interes roditelja za korporacijski vrtić. Nakon zaključka da postoji veliki interes VIPnet je sklopio suradnju s privatnim vrtićem „Grigor Vitez“. VIPnet osigurava prostor za vrtić, a „Grigor Vitez“ brine o svemu ostalom (program vrtića, osoblje, prehrana). Program je prezentiran roditeljima od strane voditelja vrtića te od strane poslodavca, odnosno VIPnet-a, nakon čega su roditelji mogli upisati djecu. Vrtić je otvoren u ožujku 2006. godine. Nalazi se u manjoj VIPnet-ovoj zgradi, udaljenoj oko 50 metara od glavne zgrade, gdje je smještena većina zaposlenika. Proteže se na površini od 411 m² plus dvorište veličine 650 m² i prostorije za osoblje vrtića velike 61 m². VIPnet je procijenio kako djeca zaposlenika ne bi popunila sve kapacitete vrtića te su odlučili osnovati vrtić otvorenog tipa namijenjen i ostaloj djeci. Povlastica koju imaju djeca zaposlenika je prednost pri upisu. Vrtić pohađa sveukupno 67 djece raspoređene u tri grupe, a ujesen 2007. godine planiraju primiti još 16 djece i formirati četvrtu grupu. Raspon godina polaznika vrtića je od 1 godine do 6-7 godina, odnosno do polaska u školu. Veličina grupa je određena prema propisanom pedagoškom normativu: 1-2 god. = 16 djece, 2-3 god. = 16 djece, 3-4 god. = 21 dijete i 4-7 god. = 19-21 dijete. O djeci brine sveukupno

10 odgajateljica. Djeca u grupama su homogena po godinama i o njima se brinu dvije ili tri odgajateljice ovisno o tome je li grupa jaslička ili su u grupi malo starija djeca. VIPnet-ov vrtić je opremljen suvremenom didaktičkom opremom. Djeca na korištenje imaju televizor, LCD projektor, dva kompjutera i tri muzičke linije, kao i brojne igračke. Uz standardni program vrtića djeca mogu birati i slobodne aktivnosti, kao što su engleski i talijanski jezik, karate te likovnu i lutkarsku radionicu. Mjesečna cijena za djecu zaposlenika je 850 kuna, a za ostalu djecu je viša. Točan podatak za ostalu djecu nije bilo moguće saznati jer tu cijenu vrtić tretira kao poslovnu tajnu. Što se tiče cijene državnih vrtića, ona se kreće oko 400 kuna, a u privatnim vrtićima oko 1200 kuna mjesečno po djetetu (www.poslovni.hr/Content/Print.aspx?Id=16041). Iz usporedbe cijena je vidljivo kako je VIPnet-ov vrtić dvostruko skuplji od državnih vrtića, ali manje skup u odnosu na privatne vrtiće.

RODITELJSKA ULOGA I STRES

Kao što je već spomenuto, roditeljska uloga je izvor stresa. Obavljanje roditeljskih zaduženja te njihovo usklađivanje s ostalim obvezama ne ide svim roditeljima lako.

Postoje različite definicije stresa i ovisno o tome jesu li usmjerene na podražaje, simptome ili njihovu interakciju možemo ih podijeliti u tri grupe (Beck, 2003):

Podražajne definicije - Stres se definira s obzirom na podražaje iz okoline (npr. opasnost ili glasni zvukovi) koji dovode do pobuđenosti. Ti podražaji nisu jednako stresni svim ljudima, tako da ova definicija ima ograničenu vrijednost.

Reakcijske definicije - Stres predstavlja stanje koje se očituje u sklopu simptoma (reakcija) koji su svojstveni emocionalnoj reakciji bijeg–borba. Ova definicija također ima ograničenu vrijednost jer ne objašnjava koje će situacije proizvesti stanje stresa, a postoji i potencijalni problem cirkularnosti (to je stresna situacija jer je osoba u stresu).

Interakcijska definicija - Stres se definira kao interakcija organizam – okolina i uzima u obzir i podražaje i reakcije. Pojavljuje se kada pojedinac ne može ispuniti zahtjeve okoline. Ova definicija objašnjava individualne razlike u osjetljivosti na stres. Hoće li se osoba naći u stanju stresa, ovisi o tome procjenjuje li ona neku situaciju važnom i može li uspješno reagirati na nju. Model stresa koji počiva na ovoj definiciji postavio je Lazarus 1966. godine, a kasnije doradivao i unaprijedio s Folkmanovom (Profaca, 2002).

LAZARUSOV MODEL STRESA

Lazarus je u svom kognitivističkom, interakcionističkom i procesnom modelu stresa naglasio odnos pojedinca i okoline. Karakteristike tog odnosa su:

Dinamičnost – njihov odnos se stalno mijenja ovisno o zahtjevima okoline i sposobnostima pojedinca.

Recipročnost – pojedinac svojim djelovanjem utječe na okolinu isto kao što i okolina utječe na njega. Primjerice, ekstravertirano dijete u vrtiću će se družiti s drugom djecom i tako stvoriti krug prijatelja oko sebe (utjecaj pojedinca na okolinu), ali će i prijatelji utjecati na njegovo ponašanje pa ga tako navesti da postane agresivno ako ga počnu vrijeđati (okolina utječe na pojedinca).

Primarna i sekundarna procjena – Lazarus primarnu procjenu definira kao kognitivno određivanje je li odnos pojedinac-okolina za tog pojedinca irelevantan ili relevantan. Ako mu je relevantan, taj odnos može biti pozitivan ili negativan te postoje tri tipa primarne procjene: šteta/gubitak, prijetnja i izazov. Sekundarna procjena se događa gotovo simultano s primarnom i uključuje procjenu kapaciteta suočavanja s određenom situacijom. Ukoliko procijenimo da imamo mehanizme za uspješno suočavanje, situacija nam neće biti stresna. Procijenimo li obrnuto, doći ćemo u stanje stresa.

Znači, stres je stanje organizma koje nastaje kognitivnom procjenom događaja nazvanog *stresor*. Isti događaji neće biti jednako doživljeni kod različitih ljudi, iz čega proizlazi da je bitno kako pojedinac percipira objektivni događaj.

Međutim, Lazarus je smatrao da nazivi 'primarna i sekundarna procjena' impliciraju da je jedna procjena važnija od druge te stoga njihovi nazivi nisu najbolje rješenje. Također naziv procjena ne govori ništa o sadržaju same procjene. Iz navedenih razloga, Arambašić (prema Profaca, 2002) je zamijenila naziv 'primarna procjena' nazivom 'procjena važnosti i značenja situacije/događaja, a 'sekundarnu procjenu' s 'procjenom mogućnosti utjecaja i/ili kontrole'.

RODITELJSKI STRES

Deater -Deckard (1998, prema Profaca, 2002) roditeljski stres definira kao odbijajuću psihološku reakciju na zahtjeve roditeljstva. Roditelji doživljavaju osjećaj neprijateljstva prema sebi i djetetu koji se pripisuje zahtjevima roditeljstva.

Primijenimo li Lazarusov model na stres u roditeljskoj ulozi, postojanje djeteta/djece predstavlja objektivni događaj ili stresor. Hoće li roditelji doživjeti taj događaj kao stresan ovisi o njihovoj kognitivnoj interpretaciji te situacije. Oni koji procjene da zahtjevi roditeljstva nisu preveliki te da se mogu uspješno nositi s njima doživjet će slabiji stres od roditelja koji procjene da su obaveze roditeljstva prezahtjevne i da nemaju kapaciteta za suočavanje s njima.

Najčešće korišteni instrument za mjerenje roditeljskog stresa je Indeks roditeljskog stresa (Parenting Stress Index), koji se temelji na Abidinovom modelu roditeljskog stresa (Profaca, 2002). Prema tom modelu izvor stresa kod roditelja mogu biti: djetetove karakteristike, roditeljeve osobine i/ili situacijsko-demografski faktori.

Početa istraživanja roditeljskog stresa su se usmjerila na stres uzrokovan nesvakidašnjim događajima i problemima (kronična bolest djeteta, problemi u ponašanju itd.). U novijim istraživanjima predmet mjerenja je svakodnevni roditeljski stres, uzrokovan uobičajenim zahtjevima roditeljstva koji se stavljaju pred sve roditelje. Takav svakodnevni stres ne mora izazvati negativne posljedice odmah, već akumulacijom dovodi do smanjenja efikasnosti roditelja u njihovoj roditeljskoj ulozi.

Često je ispitivana povezanost roditeljskog stresa s roditeljskim postupcima, kompetentnošću, zadovoljstvom roditeljskom ulogom, depresijom i drugim varijablama. Literaturu o povezanosti stresa roditelja i pohađanja vrtića (korporacijskog ili nekog drugog) autorica istraživanja nije uspjela pronaći.

Problem kod Abidinovog Indeksa roditeljskog stresa je metodološke prirode. Prema Profaca (2002) tvrdnje su konstruirane na način da roditelj odgovara je li neko ponašanje (npr. plakanje) prisutno kod njihovog djeteta ili ne. Takvim načinom odgovaranja identificira se postojanje objektivnog događaja, ali ne i roditeljeva subjektivna procjena stresnosti tog događaja. Drugim riječima, tako postavljena pitanja nisu u skladu s Lazarusovim modelom i njegovom procjenom važnosti događaja. Iz tog razloga, Profaca i Arambašić (2004) su konstruirale upitnik izvora i

intenziteta roditeljskog stresa u kojem su uzele u obzir kognitivnu procjenu važnosti objektivnog događaja. Taj upitnik primijenjen je u ovom istraživanju.

ODANOST ORGANIZACIJI

Pojam odanost organizaciji potječe od engleske riječi 'commitment', koja ima široko značenje. Orijentiramo li se na kontekst u kojem je proučavaju psiholozi, možemo je prevesti kao:

- a) predanost (u radu) ili
- b) odanost (profesionalnim vrijednostima, radnom timu ili organizaciji).

Iako se u svakodnevnom govoru predanost i odanost često upotrebljavaju kao sinonimi, oni to nisu. Semantički gledajući, predanost se povezuje s angažiranošću i zaokupljenošću za vrijeme obavljanja neke aktivnosti, dok je značenje odanosti blisko lojalnosti i privrženosti (Maslić Seršić, 1999). Sociolog Kanter (1968, prema Maslić-Seršić, 1999) je odanost definirao kao spremnost pojedinca da uloži energiju u socijalne sustave te kao privrženost pojedinca onim socijalnim odnosima u kojima vidi vlastito ostvarenje. Hall, Schneider i Nygen (1970, prema Maslić-Seršić, 1999) smatraju da je odanost proces u kojem ciljevi organizacije i pojedinca postaju sukladni. S obzirom da se interes istraživača ubrzo usmjerio na istraživanje kompleksnosti konstrukta odanosti, 60-ih godina 20.stoljeća su se javile teorije odanosti kao multidimenzionalnog koncepta. Meyer i Allen (1990, prema Maslić-Seršić, 1999) dijele odanost na tri komponente: normativnu, instrumentalnu i afektivnu. Normativna odanost temelji se na osjećaju obveze ostanka u organizaciji. Zaposlenici kod kojih je normativna odanost visoko izražena osjećaju kako *moraju* ostati u organizaciji jer takvo ponašanje vide kao moralno ispravno. Zaposlenici koji su instrumentalno odani organizaciji su svjesni cijene njenog napuštanja te ostaju jer tako *zadovoljavaju* određene *potrebe* – primjerice, plaćom prehranjuju obitelj. Afektivno odani pojedinci ostaju u radnoj organizaciji jer to *žele*. Autori ove podjele smatraju kako se normativna, instrumentalna i afektivna odanost mogu tretirati jedino kao komponente, a ne kao vrste odanosti. One se međusobno ne isključuju, odnosno razina jedne komponente ne ovisi o razini druge. Tretiranjem odanosti kao višedimenzionalnog konstrukta može se bolje razumjeti odnos pojedinca prema organizaciji.

Autori se također razlikuju s obzirom na to definiraju li odanost kao stav prema organizaciji ili kao potvrdu vlastitog ponašanja. Definicija odanosti kao stava orijentira se na razmišljanja zaposlenika o vlastitom odnosu prema organizaciji u kojoj radi te se mjeri raznim upitničkim mjerama. Definira li se odanost kao potvrda ponašanja tada će se odanost povezivati s ranijim ponašanjem zbog kojeg je zaposlenik postao vezan za neku organizaciju. Glavna pretpostavka u takvim istraživanjima je stajalište da je pojedinac konzistentan sa svojim ranijim ponašanjem. Npr., ako ostane u organizaciji, razvit će pozitivniji stav prema njoj kako ne bi došlo do kognitivne disonance. U tom slučaju bi odanost kao stav bila posljedica odanosti vlastitom ponašanju.

Već spomenuti Meyer i Allen (1990, prema Maslić-Seršić, 1999) su za svoj trokomponentni model odanosti razvili i odgovarajući upitnik. Za potrebe svog istraživanja Maslić-Seršić je prevela njihov upitnik i primijenila ga na ispitanicima u Hrvatskoj. Taj upitnik je primijenjen i u ovom istraživanju. Maslić-Seršić (1999) je utvrdila da prevedeni upitnik ima dvofaktorsku strukturu (afektivna i instrumentalna odanost), a ne trofaktorsku, kakvu su predvidjeli Meyer i Allen.

Prema Maslić-Seršić (1999) rezultati istraživanja Milkovicha i Gomeza (1976), te Youngblooda i Chambers-Cooka (1984), koja su se bavila povezanošću pohađanja korporacijskih vrtića i odanosti organizaciji, su pokazali da je pohađanje takvih vrtića od strane djece zaposlenika povezano s povećanom odanošću i zadovoljstvom poslom zaposlenika. Grover i Crooker (1995) navode da ljudi koji koriste povlastice vezane uz skrb o djeci imaju veću razinu afektivne odanosti.

Miller (1984) tvrdi suprotno. On smatra da istraživanja koja su provodila velike kompanije o toj tematici nisu valjana. Po njemu, ta istraživanja navode samo pozitivne posljedice primjene korporacijskog vrtića, ali ne pruža i opis postupaka i metoda korištenih kako bi se došlo do takvih rezultata. Zbog nepotpunih informacija ne može se zaključiti da pohađanje korporacijskog vrtića utječe na odanost i zadovoljstvo poslom.

CILJ

Cilj ovog istraživanja bio je dvojak:

1. Ispitati odnos djetetovog pohađanja korporacijskog vrtića s varijablama roditeljskog stresa i odanosti organizaciji
2. Opisati pozitivne i negativne strane korporacijskih vrtića

Provedenih istraživanja o tematici korporacijskih vrtića ima malo i većinom su se bavila pitanjem kako djetetovo pohađanje korporacijskog vrtića utječe na zadovoljstvo poslom njihovih roditelja - zaposlenika, razinu napuštanja radne organizacije te broj izostanaka. Na osnovu pročitane literature namjera autorice je bila ispitati odnos pohađanja korporacijskog vrtića prema varijablama koje su rjeđe korištene u istraživanjima (odanost organizaciji) ili uopće nisu korištene (roditeljski stres). Logika za postavljanje hipoteza je bila sljedeća: roditeljski stres je izazvan mnoštvom faktora. Ako su djeca fizički bliže roditeljima za vrijeme radnog vremena, roditelji će se osjećati sigurnije i razina stresa će biti manja. Situacija u kojoj roditelji prije posla odvoze dijete u vrtić te zatim žure na posao je primjer preklapanja obveza različitih uloga. Kako je jedna od subskala roditeljskog stresa Zahtjevi drugih uloga, pretpostavka je bila kako će na roditeljski stres imati utjecaja pohađaju li njihova djeca korporacijski vrtić ili ne. Istraživanja o odnosu roditeljskog stresa i korporacijskog vrtića nisu pronađena te su hipoteze postavljene na osnovu logičkog zaključivanja, bez empirijskih potkrepljenja. Hipoteza o odanosti organizaciji je postavljena dijelom na osnovu prethodnih empirijskih nalaza, a dijelom na osnovu logičkog zaključivanja. Može se očekivati da zaposlenik osjeća veću odanost prema organizaciji koja mu omogućava različite povlastice, u ovom slučaju korporacijski vrtić za njegovo dijete. Također možemo pretpostaviti da bi odanost bila veća kod onih zaposlenika koji koriste povlastice koje se nude, za razliku od onih zaposlenika koji ne koriste povlastice koje im poslodavac nudi.

PROBLEMI

- Ispitati razlikuje li se razina roditeljskog stresa kod roditelja čija djeca pohađaju korporacijski vrtić i roditelja čija djeca pohađaju neki drugi vrtić.

- Ispitati razlikuje li se odanost organizaciji kod roditelja čija djeca pohađaju korporacijski vrtić i roditelja čija djeca pohađaju neki drugi vrtić.
- Ispitati razlikuje li se percepcija pozitivnih i negativnih strana korporacijskih vrtića kod roditelja čija djeca pohađaju korporacijski vrtić i roditelja čija djeca pohađaju neki drugi vrtić.

HIPOTEZE

- Roditeljski stres će biti manji kod onih roditelja čija djeca pohađaju korporacijski vrtić.
- Odanost organizaciji će biti veća kod onih roditelja čija djeca pohađaju korporacijski vrtić.
- Roditelji čija djeca pohađaju korporacijski vrtić vidjet će više pozitivnih i manje negativnih strana korporacijskog vrtića od roditelja čija djeca pohađaju neki drugi vrtić.

METODOLOGIJA

Sudionici

S obzirom da je VIPnet jedina kompanija u Hrvatskoj koja ima korporacijski vrtić, istraživanje je provedeno na VIPnet-ovim zaposlenicima. Sudionici su bili podijeljeni u dvije skupine: roditelji čija djeca idu u VIPnet-ov vrtić (u daljnjem tekstu će se ova grupa nazivati „Korp. vrtić“) i roditelji čija djeca idu u vrtić koji nije VIPnet-ov („Ne-korp. vrtić“). Upitnici su poslani svim roditeljima čija su djeca u VIPnet-ovom vrtiću ($N=35$), a zatim su poslani isto tolikom broju roditelja koji imaju djecu u drugom vrtiću.

Odaziv zaposlenika na sudjelovanje u istraživanju je bio jako mali. Od 70 poslanih upitnika vratilo ih se 24, što čini 34%. Broj sudionika u obje skupine je jednak – po 12 u svakoj.

Postupak

Nakon kontaktiranja psihologa u VIPnet-u te objašnjenja načina provedbe i svrhe istraživanja, dobiven je pristanak za provedbu. Jedini uvjet je bio provedba istraživanja elektronskom poštom. Razlozi za takav uvjet bili su:

- Anonimnost sudionika – VIPnet nije htio ugroziti svoje zaposlenike odavanjem njihova identiteta, čak ni za potrebe provedbe istraživanja za diplomski rad
- Zaposlenica koja je bila kontakt osoba u VIPnet-u nije mogla okupiti sve roditelje na jedno mjesto i provesti grupno testiranje za vrijeme radnog vremena kako roditelje ne bi ometala u radu.

Mail zaposlenika se sastoji od njihovog imena i prezimena, tako da upitnici nisu slani direktno roditeljima već kontakt osobi, koja ih je onda prosljedila roditeljima.

Sudionici su mogli vratiti upitnik na tri načina: poslati ga elektronskom poštom direktno autorici (i na taj način sami odlučiti hoće li otkriti svoje ime i prezime, a kontakt osobi onemogućiti uvid u svoje odgovore), poslati ga kontakt osobi koja će ga prosljediti autorici (i tako ostati anonimni istraživaču, ali ne i kontakt osobi) ili ga isprintati i ubaciti u kutiju na stolu kontakt osobe, tako da nitko ne bude u mogućnosti povezati njihovo ime s njihovim odgovorima. Većina roditelja je vratila upitnike ubacivši ih u kutiju što je i očekivano ponašanje s obzirom da taj način omogućava najveću anonimnost.

Roditelji su upitnike ispunjavali individualno, direktno u elektronskom obliku ili su isprintali upitnik i ispunili ga metodom papir-olovka.

Upitnik je poslan na adrese 70-ero roditelja, a provedba istraživanja je trajala mjesec dana.

INSTRUMENTI

Anketu o pozitivnim i negativnim stranama korporacijskih vrtića je sastavila autorica ovog istraživanja kao i pismo pristanka za roditelje u kojem im je objašnjena svrha istraživanja te moguće dobiti i rizici od sudjelovanja u njemu. Upitnici koji mjere roditeljski stres i odanost organizaciji su preuzeti iz ranijih istraživanja, od Maslić-Seršić (1999) i Profaca (2002).

Upitnik pozitivnih i negativnih strana korporacijskih vrtića.

Upitnikom konstruiranim za potrebe ovog istraživanja se iz roditeljske perspektive htjelo ispitati: (a) pozitivne i negativne strane korporacijskih vrtića, (b) razloge (ne)upisivanja djece zaposlenika u VIPnet-ov vrtić i (c) razinu zadovoljstva vrtićem koje pohađa njihovo dijete. Pitanja vezana uz pozitivne i negativne strane te razloge

(ne)upisa u korporacijski vrtić su bila otvorenog tipa na koje su roditelji davali deskriptivne odgovore. Na čestice koje se odnose na zadovoljstvo komponentama vrtića (oprema vrtića, prehrana, program i ostalo) se odgovaralo na skali od 1 do 5 pri čemu je:

- 1 - izrazito sam nezadovoljan/na
- 2 - uglavnom sam nezadovoljan/na
- 3 - niti sam nezadovoljan/na niti zadovoljan/na
- 4 - uglavnom sam zadovoljan/na
- 5 - izrazito sam zadovoljan/na

Upitnik je sadržavao i pitanja o sociodemografskim obilježjima sudionika primjerice spol roditelja, dob, stručnu spremu, broj djece i ostalo.

Upitnik izvora i intenziteta roditeljskog stresa se sastoji od 65 čestica koje predstavljaju različite situacije koje roditeljima mogu biti stresne. Situacije su dobivene na osnovu preliminarnog istraživanja koje su provele Profaca i Arambašić (2004) na uzorku roditelja djece koja su pohađala dječji vrtić Bukovac. Zadatak sudionika je bio odgovoriti koliko su im navedene situacije uznemirujuće, odnosno stresne na skali od 0 do 3 pri čemu brojevi znače sljedeće:

- 0 - situacija mi *nije* teška, uznemirujuća, stresna
- 1 - situacija je za mene *malo* teška, uznemirujuća, stresna
- 2 - situacija je za mene *umjereno* teška, uznemirujuća, stresna
- 3 - situacija je za mene *jako* teška, uznemirujuća, stresna

Veći rezultat ukazuje na veću razinu roditeljskog stresa. Ukupni teoretski raspon rezultata ide od 0 do 195.

Tvrđnje su grupirane u 13 subskala: zahtjevnost djeteta, neadaptiranost djeteta, zdravlje djeteta, neispunjena očekivanja, vezanost za dijete, discipliniranje djeteta, komunikacija s djetetom, nekompetencija, nedostatak podrške, ograničenja roditeljske uloge, odnosi sa supružnikom, materijalna situacija i zahtjevi drugih uloga. Koeficijent unutarnje konzistencije (Cronbach alpha) iznosi 0.96 za cijeli upitnik, dok se za pojedine subskale pouzdanost kreće od 0.67 – 0.88. (Profaca, 2002).

Upitnik za mjerenje odanosti organizaciji autora Meyera i Allena, koji je prevela Maslić-Seršić (1999), sastoji se od 18 pitanja na koja se odgovara na skali od 1 do 5 pri čemu brojevi znače:

- 1 - izrazito se ne slažem
- 2 - uglavnom se ne slažem
- 3 - niti se slažem niti se ne slažem
- 4 - uglavnom se slažem
- 5 - izrazito se slažem

Veći broj znači i veću razinu odanosti organizaciji. U upitniku se može postići najmanje 18, a najviše 90 bodova.

Tvrđnje su grupirane u dvije subskale: afektivna i instrumentalna odanost. Cronbach-ov alpha za cijeli upitnik iznosi 0.76. Pouzdanost za skalu afektivne odanosti iznosi 0.83, a za instrumentalnu odanost 0.74. (Maslić Seršić, 1999).

REZULTATI

U istraživanju je sudjelovalo 11 muških i 13 ženskih zaposlenika VIPnet-a, podjednako raspodijeljenih u skupine roditelja čija djeca idu u korporacijski i neki drugi vrtić (tablica 1). Prosječna dob sudionika je 34 godine, a totalni raspon se kreće od 30 do 42 godine. Roditelji u grupi „Korp. vrtić“ su mlađi - medijan iznosi 33.5 godina, dok je medijan druge grupe 36 godina. Većina sudionika ($N=21$) je u braku, pola ih ima visoku, a pola srednju stručnu spremu. 14 zaposlenika su roditelji jednom djetetu, a desetero ih ima dvoje djece. 12 roditelja ima djecu u VIPnet-ovom vrtiću, a djeca preostalih 12 roditelja pohađaju drugi vrtić - 10 ih ide u državni vrtić, a 2 u privatni. Većina sudionika je provela 7 godina u VIPnet-u, a totalni raspon iznosi od 1.5 do 9 godina. Podaci koliko dugo su djeca u vrtiću te gdje su bila prije pohađanja sadašnjeg vrtića nisu prikupljeni.

Opis karakteristika uzorka se može vidjeti u tablici 1.

Tablica 1.
Opis uzorka (N=24)

	Korp. vrtić	Ne-korp. vrtić	Obje grupe zajedno
N	12	12	24
SPOL	6M, 6Ž	5M, 7Ž	11M, 13Ž
DOB (medijan)	33.5	36	34.5
BRAČNO STANJE:			
U braku	10	11	21
Razveden/a	1	0	1
Bez partnera	1	1	2
STRUČNA SPREMA			
SSS	4	8	12
VSS	8	4	12
BROJ DJECE			
1	9	5	14
2	3	7	10
VRIJEME U VIPnet-u (medijan)	7 god.	7 god.	7 god.

Primjena Mann-Whitneyevog testa za varijable dob i vrijeme provedeno u VIPnet-u te X^2 testa za spol i bračni status je pokazala kako se dvije grupe ne razlikuju značajno ni po jednoj navedenoj varijabli. Ono po čemu se razlikuju je stručna sprema. U grupi roditelja čija djeca idu u korporacijski vrtić 2/3 ih ima visoku stručnu spremu, dok je među roditeljima čija djeca ne idu u korporacijski vrtić obrnuto - 1/3 ih ima visoku stručnu spremu. Međutim, u prijašnjim istraživanjima ta se varijabla nije pokazala relevantnom za roditeljski stres (Profaca, 2002), kao ni za odanost organizaciji (Maslić-Seršić, 1999).

Kako bi se provjerila prva i druga hipoteza, primijenjen je neparametrijski postupak za uspoređivanje dvaju nezavisnih uzoraka, Mann-Whitneyev test. Parametrijske postupke nije bilo moguće primijeniti radi malog broja sudionika i odstupanja distribucije od normalne. Statistička pravila također nalažu da se zbog prethodno navedenih uvjeta ne koristi aritmetička sredina i standardna devijacija nego se za opisivanje uzoraka koristi centralna vrijednost (C) i poluinterkvartilno raspršenje (Q).

Totalni raspon dvije zavisne varijable je velik, što se vidi i iz vrijednosti raspršenja, naročito za roditeljski stres. Minimalna dobivena razina roditeljskog stresa je 9, a maksimalna 112. Odnost VIPnet-u varira od 42 do 73.

Rezultati su prikazani u tablici 2.

Tablica 2

Usporedba razine roditeljskog stresa i odanosti VIPnet-u roditelja čija djeca idu u korporacijski vrtić i roditelja čija djeca idu u ne-korporacijski vrtić

Zavisna varijabla	Korp. vrtić		Ne-korp. vrtić		Mann Whitney <i>U</i>	značajnost
	<i>C</i>	<i>Q</i>	<i>C</i>	<i>Q</i>		
Roditeljski stres	43	21.6	43	22.5	70	0.96
Odnost VIPnet-u	58	10.1	60	5.75	67	0.82

Hipoteze istraživanja nisu potvrđene. Mann-Whitneyev *U* nije značajan u varijabli roditeljski stres kao ni u odanosti organizaciji ($p > 0.05$), iz čega se može izvesti zaključak da se dvije grupe roditelja ne razlikuju po količini stresa koju im izaziva roditeljska uloga niti po razini odanosti organizaciji, ovisno o tome idu li im djeca u korporacijski vrtić ili ne.

Zatim su napravljene i analize za subskele roditeljskog stresa i odanosti organizaciji. Kao što je u uvodu spomenuto, čestice upitnika odanosti organizaciji su grupirane u dvije subskele, instrumentalnu i afektivnu odanost. Upitnik roditeljskog stresa ima 13 subskala navedenih u opisu instrumenata.

Od 13 subskala roditeljskog stresa i 2 subskele odanosti organizaciji, razlika između dviju grupa ni na jednoj se nije pokazala statistički značajnom"

Roditeljsko zadovoljstvo vrtićem koje pohađa njihovo dijete, bez obzira radi li se o korporacijskom ili nekom drugom vrtiću, je ispitano na dva načina. U Upitniku za ispitivanje pozitivnih i negativnih strana korporacijskih vrtića je navedeno 13 komponenta vrtića za koje su roditelji trebali izraziti stupanj zadovoljstva na skali od 1 do 5. Između dvije skupine roditelja je prvo uspoređivano generalno zadovoljstvo (operacionalizirano kao zbroj odgovora na 13 čestica, pri čemu veći broj znači veće

zadovoljstvo), a zatim po komponentama kojih je bilo ukupno 13. To su: odnos odgajateljice prema djetetu, odnos odgajateljice prema roditeljima, broj djece u grupi, sastav djece u grupi, oprema vrtića, lokacija vrtića, radno vrijeme, otvorenost osoblja za prijedloge roditelja, program vrtića, prehrana, slobodne aktivnosti, cijena i kompetencija osoblja. Rezultati su prikazani u Tablici 3, pri čemu su navedene samo značajne razlike.

Tablica 3

Razlike u zadovoljstvu vrtićem (generalnom i pojedinim aspektima) između roditelja čija djeca idu u korporacijski vrtić i roditelja čija djeca idu u ne-korporacijski vrtić

Zavisna varijabla	Korp. vrtić		Ne-korp. vrtić		Mann-Whitney <i>U</i>	Značajnost
	<i>C</i>	<i>Q</i>	<i>C</i>	<i>Q</i>		
Odnos odgajateljica prema djetetu	5.0	0.1	4.0	0.9	37.5	0.04
Oprema vrtića	5.0	0.5	3.5	0.5	21	0.001
Radno vrijeme	5.0	0.0	4.0	1.0	34	0.03
Prehrana	5.0	0.5	4.0	0.0	37	0.04
Cijena	3,5	0.8	4,5	0.9	31	0.03
Generalno zadovoljstvo	57.0	5.0	51.5	6.13	36	0.04

Roditelji čija djeca pohađaju VIPnet-ov vrtić zadovoljniji su odnosom odgajateljice prema djetetu, opremom vrtića, radnim vremenom i prehranom. Također su generalno zadovoljniji vrtićem. U odnosu na roditelje čija djeca idu u neki drugi vrtić manje su zadovoljni jedino cijenom.

Roditelji su u upitniku također mogli dati svoje mišljenje o korporacijskim vrtićima, odnosno nabrojati njihove dobre i loše strane te navesti razloge zbog kojih se jesu ili nisu odlučili za upis djeteta u VIPnet-ov vrtić.

Pozitivne i negativne strane su analizirane i kvantitativno i kvalitativno. Kvantitativna analiza pokazala je da su roditelji generirali više pozitivnih ($N=43$) nego negativnih strana ($N=21$). Točnije, na svaku negativnu bi navodili dvije pozitivne strane korporacijskih vrtića. Roditelji čija djeca idu u VIPnet-ov vrtić su naveli 21 pozitivnu i 9 negativnih, dok su roditelji iz druge grupe naveli 22 pozitivne i 12 negativnih strana.

Primjenom X^2 testa se pokušalo utvrditi postoji li razlika između dvije grupe roditelja po količini generiranih pozitivnih i negativnih strana. Hipoteza je pretpostavljala postojanje razlike među dvije skupine roditelja. X^2 ($df=1$, $N=24$) iznosi 0.32 i nije statistički značajan, što znači da hipoteza nije potvrđena i da se dvije grupe roditelja ne razlikuju po percepciji korporacijskih vrtića odnosno navođenju pozitivnih i negativnih strana vrtića.

Kvalitativna analiza navedenih pozitivnih i negativnih strana se nalazi u tablici 4.

Tablica 4
Pozitivne i negativne strane korporacijskih vrtića iz perspektive roditelja

Pozitivne strane	Frekvencija	Negativne strane	Frekvencija
Blizina roditelja i djeteta, (Smirenost i sigurnost roditelja i djeteta) (brza reakcija roditelja po potrebi)	22 (6) (16)	Udaljenost od naselja	7
Praktičnost	5	Prekovremeni rad	5
Radno vrijeme vrtića	3	Previsoka cijena	3
Veća kontrola rada vrtića	2	Ovisnost djetetovog rasporeda o roditelju	2
Provođenje više vremena zajedno	2	Nesamostalnost djeteta	1
Povećava se odanost kompaniji	1	Transport	1
		Blizina bazne stanice*	1

*bazna stanica je dio opreme koju VIPnet koristi za telekomunikacijske svrhe. Opasna je jer zrači.

Roditelji su navodili i razloge koji su ih potaknuli da upišu ili ne upišu dijete u VIPnet-ov vrtić. Razlozi se nalaze u Tablici 5.

Tablica 5
Roditeljski razlozi (ne)upisivanja djece u VIPnet-ov korporacijski vrtić

Razlozi upisa	Frekvencija	Razlozi ne-upisa	Frekvencija
Kvaliteta vrtića	12	Zadovoljstvo sadašnjim vrtićem	8
Blizina vrtića radnom mjestu	10	Previsoka cijena	5
Radno vrijeme vrtića	5	Vrtić u susjedstvu jednostavniji	7
Nemogućnost upisa u vrtić u susjedstvu	2	Ovisnost djetetovog rasporeda o roditelju	3
Znatiželja	1		

RASPRAVA

Svrha ovog istraživanja je bila ispitati potencijalne razlike u odanosti VIPnet-u i razini roditeljskog stresa kod zaposlenika koji imaju djecu u VIPnet-ovom i zaposlenika čije dijete pohađa neki drugi vrtić. Cilj je također bio ispitati što roditelji misle o konceptu korporacijskih vrtića. Međutim, odaziv roditelja je bio slab - 34% sudionika je vratilo upitnike. Glavni razlog slabog odaziva, po mišljenju autorice, su dugački upitnici koji su sveukupno sadržavali oko 100 pitanja. Unatoč velikom broju pitanja, za ispunjavanje je bilo potrebno 15 do 20 minuta. Budući da su roditelji upitnike dobili za vrijeme radnog vremena, moguće je da su odustali od rješavanja zbog gužve na poslu, iako su mogli vratiti upitnik tek za dva tjedna. Mogući razlog je i upitna anonimnost. U pismu sudionicima je naglašeno kako ne moraju odgovoriti na ona pitanja za koja smatraju da im ugrožavaju anonimnost, primjerice trenutno radno mjesto. Moguće je da roditelji u brzini nisu pažljivo pročitali pismo te su odbili sudjelovati misleći da će se otkriti njihov identitet. Razlozi slabom odazivu mogu biti i nezainteresiranost za sudjelovanje u istraživanju i izostanak bilo kakve koristi za sudionike.

Prva i druga hipoteza nisu potvrđene, što je i očekivana posljedica malog broja roditelja koji su sudjelovali u istraživanju. Rezultati ovog istraživanja govore da se dvije grupe roditelja ne razlikuju po količini stresa koju im izaziva roditeljska uloga niti po razini odanosti organizaciji, ovisno o tome idu li im djeca u korporacijski vrtić ili ne. Međutim, dobiveni rezultati se, zbog malog broja sudionika, ne mogu uzeti kao valjani nego mogu poslužiti samo kao smjernice za iduća istraživanja u kojima će broj sudionika biti veći. Nesistematski varijabilni faktori djeluju prilikom svakog mjerenja i njihov utjecaj se poništava velikim brojem sudionika. U ovom slučaju, broj sudionika je mali te je djelovanje tih faktora moglo utjecati na rezultate. Iz tablice 2 je vidljivo kako je raspršenje jako veliko u varijabli roditeljski stres što upućuje da medijan nije dobar reprezentant rezultata zbog djelovanja nesistematskih varijabilnih faktora. Također postoji mogućnost da se dvije grupe roditelja ne bi razlikovale ni da je broj sudionika veći jer nezavisna varijabla (pohađanje korporacijskog vrtića) ne utječe na zavisne varijable niti u populaciji.

Pogledaju li se subskale pojedinih varijabli, statistički nije dobivena značajna razlika niti za 13 subskala roditeljskog stresa niti za 2 subskale odanosti organizaciji.

Generalno roditeljsko zadovoljstvo vrtićem koji pohađaju njihova djeca se razlikuje po grupama roditelja. Roditelji su generalno zadovoljniji VIPnet-ovim vrtićem nego što su roditelji u drugoj grupi zadovoljni nekim državnim ili privatnim vrtićem. Značajna razlika u zadovoljstvu u korist VIPnet-ovog vrtića također postoji i u opremi, radnom vremenu, prehrani i odnosu odgajateljica prema djetetu. Prema navodima roditelja, oprema je bolja i modernija nego u državnim vrtićima. Radno vrijeme je prilagođeno radnom vremenu VIPnet-a stoga je i logično da su roditelji zadovoljniji upravo tim komponentama. Zadovoljstvo prehranom i odnosom odgajateljica prema djetetu se može objasniti većim uvidom roditelja-zaposlenika VIPnet-a u poslovanje vrtića. Roditelji imaju veću mogućnost kontrole jer je vrtić u sklopu njihove kompanije te mogu dobiti detaljnije informacije o samom vrtiću. Pojavi li se problem ili nezadovoljstvo nekim faktorom u vrtiću, roditelji mogu brzo reagirati te razgovarati s nadležnim osobama, primjerice s ravnateljicom vrtića. Roditelji jedino nisu zadovoljni cijenom VIPnet-ovog vrtića, što je i očekivan rezultat s obzirom da je dvostruko skuplji od državnih vrtića.

Iako je mali broj sudionika, 24 roditelja su navela velik broj pozitivnih i negativnih strana korporacijskih vrtića i taj dio rezultata autorica smatra najvrjednijim dijelom ovog istraživanja. Iz perspektive roditelja jedna od pozitivnih strana korporacijskih vrtića je *blizina roditelja i djeteta*. Čak njih 22 je to navelo kao prvu pozitivnu stranu. U slučaju iznenadne bolesti, ozljede ili nekog drugog problema roditelj može brzo reagirati. Posljedica blizine je i osjećaj smirenosti i sigurnosti i djeteta i roditelja. Tako jedan roditelj u upitniku navodi: „Mom djetetu puno znači kada sam ja blizu, mogu mu pokazati zgradu u kojoj radim. I ja se osjećam sigurnije znajući da mogu brzo reagirati po potrebi“. Navedene pozitivne strane možemo promatrati u kontekstu Bronferbrennerove teorije ekoloških sustava. Prema Vasta, Hath & Miller (1998), u toj teoriji vrtić koji dijete pohađa spada u mikrosustav, a radno mjesto roditelja u egzosustav koji utječe na djetetov razvoj, ali dijete ne sudjeluje neposredno u njima. Ukoliko je djetetov vrtić korporacijski, radno mjesto roditelja postaje dio mikrosustava i može imati jači utjecaj na djetetov razvoj. Sljedeća pozitivna strana je *praktičnost*. Roditeljima je lakše krenuti s djetetom u istom smjeru i ostaviti ga u vrtiću prije nego uđu u zgradu u kojoj rade nego žuriti po gradu u jutarnjim gužvama razmišljajući hoće li na vrijeme stići na posao nakon što dijete ostave u vrtiću.

Također je lakše doći po dijete u vrtić nakon posla nego žuriti do vrtića u naselju ili gradu nadajući se da se još nije zatvorio. Troje roditelja navodi *radno vrijeme* kao pozitivnu stranu, a dvoje *veću kontrolu rada vrtića*. Majka čije dijete pohađa državni vrtić je napisala: „Ponekad se osjećam izolirano jer ne znam kroz kakve probleme u vrtiću prolazi, ovako bih imala bolji uvid“. *Provođenje više vremena* zajedno je pozitivna strana za dvoje roditelja, a jedan od njih navodi: „Možemo se vidjeti pod pauzom i otići na ručak ili riješiti neki problem koji muči moje dijete“. Jedan roditelj kao pozitivnu stranu opisuje i *povećanje odanosti kompaniji*, što je moguće socijalno poželjan odgovor stvoren na osnovu opisa svrhe istraživanja („Na taj način roditelj ima još jedan razlog za odanost kompaniji“).

Najizraženija negativna strana korporacijskih vrtića za roditelje je *udaljenost od naselja gdje žive*. Sedmero roditelja smatra kako pohađanje takve vrste vrtića ne omogućuje djetetu stvaranje prijateljstava u susjedstvu. Kako nisu iz istog naselja teško će održati prijateljstvo s prijateljima iz vrtića, a djecu u svom naselju neće poznavati te to pogoduje stvaranju osjećaja samoće. Neki od navoda roditelja na tu temu su: „Teže se ostaje u vezi s prijateljima iz takvog vrtića jer djeca dolaze s različitih strana“ i „Želim da mi dijete krene u školu s već poznatim vršnjacima“. U Bronferbrennerovoj teoriji, mezosustav je odnos elemenata djetetova mikrosustava. Što su ti elementi više međusobno povezani, to će dijete imati bolju podršku. U slučaju kada je vrtić udaljen od mjesta stanovanja, vrtić i susjedstvo kao elementi mikrosustava nisu povezani i mogu pružiti slabiju podršku djetetovom razvoju. Jedan roditelj misli kako su korporacijski vrtići dobri za djecu do 3-4 godine, a starija djeca bi trebala ići u vrtić u naselju u kojem žive kako bi se sprijateljila s budućim školskim kolegama. *Prekovremeni rad* predstavlja negativnu stranu za pet roditelja. Jedan od njih navodi: „Moj poslodavac mi može reći: Dijete ti je na sigurnom, ostani duže na poslu.“, dok drugi piše: „Ja samoinicijativno ostanem duže na poslu jer znam da ne moram juriti kako bih stigao po dijete u vrtić na drugom kraju grada“.

Previsoka cijena je nedostatak korporacijskog vrtića za troje roditelja koji smatraju da su korporacijski vrtići obično skuplji. Sljedeća negativnost je *ovisnost djetetovog rasporeda o roditelju*. („Ako ostanem duže na poslu, a moj suprug ne može preuzeti dijete, i ono mora ostati duže.“) Stav jednog roditelja je da takvi vrtići potiču *razvijanje nesamostalnosti* jer dijete zna da je roditelj uvijek u blizini pa može

inzistirati da ga vidi. „Svakodnevna vožnja umara dijete“ misli jedan roditelj te to navodi kao negativnu stranu. Jedan se roditelj usmjerio na negativne strane baš VIPnet-ovog vrtića te naveo *blizinu bazne stanice* koja zrači, a potrebna je jer se koristi za telekomunikacijske svrhe.

Roditelji su osim pozitivnih i negativnih strana korporacijskih vrtića navodili i razloge zašto jesu ili nisu upisali djecu u VIPnet-ov vrtić. Najčešći razlog za upis je bila *kvaliteta vrtića*. Roditelji su navodili razne faktore vrtića kao kvalitetne: manji broj djece u grupama, individualnost u pristupu djeci, kvalitetna prehrana, velik prostor, moderna didaktička oprema, program i cijena koja je prihvatljivija od ostalih privatnih vrtića. Kao bitan razlog za upis su navodili *blizinu vrtića radnom mjestu roditelja, radno vrijeme vrtića prilagođeno radnom vremenu roditelja te nemogućnost upisa u vrtić u susjedstvu*. Jedan roditelj je izjavio da je dijete upisao u VIPnet-ov vrtić zbog *znatiželje* budući da je to prvi korporacijski vrtić u Hrvatskoj. Roditelji koji nisu upisali djecu u VIPnet-ov vrtić su većinom zadovoljni sadašnjim vrtićem i ne vide potrebu za promjenom. Nekoliko djece je trenutno zadnju godinu u vrtiću, prije polaska u školu, te su roditelji smatrali kako ne bi imalo smisla promijeniti vrtić. Većini njih je *vrtić u susjedstvu jednostavniji* jer je bliži mjestu stanovanja i zbog činjenice da ne rade oba roditelja u VIPnet-u. Problem bi nastao ukoliko bi roditelj koji radi u VIPnet-u otišao na službeni put, a drugi koji ne radi tamo bi morao dijete voziti do vrtića. Jedna majka navodi da je samohrani roditelj te joj je u slučaju bolesti lakše odvesti dijete u vrtić u susjedstvu. *Visoka cijena te ovisnost djetetovog rasporeda o roditelju* su također razlozi neupisivanja djeteta u VIPnet-ov vrtić.

Iz opisa razloga te pozitivnih i negativnih strana korporacijskog vrtića vidimo kako se djelomično podudaraju te su upravo pozitivne i negativne strane razlozi upisivanja odnosno neupisivanja djeteta u vrtić. Neke roditelje su više privukle pozitivne strane takve vrste vrtića, a drugima pozitivne strane nisu bile toliko privlačne da bi djecu upisali u VIPnet-ov vrtić. Obje skupine roditelja navode više pozitivnih nego negativnih strana, međutim nekima od njih veću težinu imaju negativne strane zbog kojih nisu upisali djecu u VIPnet-ov vrtić. Sasvim je sigurno da na odluku u koji će vrtić upisati dijete utječe mnoštvo faktora koji su u interakciji, od socioekonomskog statusa obitelji preko mjesta stanovanja do načina na koji je korporacijski vrtić

predstavljen zaposlenicima. Stoga nije moguće odluku upisa toliko pojednostaviti i svesti na samo jedan razlog. Upravo je zato za neko drugo istraživanje koje će se baviti ovom tematikom preporuka da kao metodu ispitivanja zavisnih varijabli koristi intervju.

PRAKTIČNE IMPLIKACIJE

„Prije 50tak godina žene uglavnom nisu bile zaposlene. Udavale su se između 17 i 20 godine i brinule o kućanstvu i djeci. Školovanje je bilo privilegij samo za rijetke. Samo 1.4% muškaraca i 0.4% žena je u to vrijeme imalo visoku stručnu spremu.“ Tako počinje članak objavljen u Jutarnjem listu 16.3.2007. pod nazivom „Hrvatska obitelj“. U današnje vrijeme sve se više ljudi školuje te usmjerava prema ostvarivanju karijere. Tako nastaje problem koji prije nije bio izražen. Kada postanu roditelji, otac i majka trebaju naučiti kako uskladiti obiteljske i radne obaveze. Važnu ulogu u tom usklađivanju igra poslodavac i njegova osjetljivost za obiteljske obaveze.

Perspektiva poslodavca

U kapitalističkom svijetu u kojem vlada stav „vrijeme je novac“, svaki poslodavac želi da njegova kompanija opstane te ostvari profit. Ključna karika u tom nastojanju su zaposlenici te njihova motivacija, produktivnost i vezanost uz organizaciju u kojoj rade. Ovakva istraživanja će pomoći poslodavcima, kao i stručnjacima u organizacijskoj psihologiji, da prepoznaju potrebe roditelja-zaposlenika i da primjene postupke koji će im olakšati da nađu ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Zaposlenici će davati puno kompaniji ukoliko će ona pokazati brigu o njima kao roditeljima, a ne samo zaposlenicima.

Perspektiva roditelja

Prevelika količina stresa i brige loše utječe i na fizičko i na psihičko zdravlje čovjeka. Kada djeca idu u vrtić udaljen od mjesta gdje im rade roditelji, roditelji su svakodnevno izloženi brizi kako im je dijete. Ta briga postaje još izraženija ukoliko je, na primjer, dijete bolesno. Prema Oekerman (1997) među roditeljima koji rade postoji takozvani „sindrom 5 sati“ koji se odnosi na povećanu razinu anksioznosti u vrijeme kada se zatvara većina vrtića. Tada roditelji razmišljaju hoće li stići na vrijeme do svog djeteta prije nego se vrtić zatvori. Svakodnevni stres se postepeno akumulira i može izazvati brojne poteškoće (oslabljen imunitet, psihosomatske

bolesti, smanjena tolerancija na frustraciju itd.). Stoga bi upisivanje djeteta u korporacijski vrtić moglo djelovati na smanjenje svakodnevnog stresa te poboljšanje općeg psihofizičkog stanja roditelja. Potencijalna korist od takvog vrtića je i ušteda vremena. Roditelji bi vrijeme koje se inače troši na transport djeteta od i do vrtića, mogli iskoristiti za sebe i aktivnosti koje ih opuštaju (npr. sport, ples, slikanje itd.).

Perspektiva djeteta

Državni vrtići su financirani od strane države koja često ne izdvaja dovoljno sredstava za institucije odgoja i obrazovanja. Korporacijski vrtići se otvaraju unutar multinacionalnih kompanija s velikim brojem zaposlenika. Takve kompanije imaju veliku zaradu te mogu uložiti visoke novčane iznose u vrtiće koje otvaraju. Ukoliko je okolina stimulativna i edukativna može pozitivno djelovati na djetetov rast i razvoj te bi boravak u kvalitetno uređenom, opremljenom i organiziranom korporacijskom vrtiću svakako bio korist za djecu. Ipak, treba uzeti u obzir da više uloženog novca ne rezultira nužno kvalitetnijom okolinom te da kvaliteta vrtića ovisi o mnoštvu drugih faktora.

Također bi bilo dobro ispitati stariju djecu metodom intervjua ili ankete smatraju li problemom svakodnevni put do vrtića, odvajanje od prijatelja iz susjedstva i ostale negativne strane koje su njihovi roditelji naveli u ovom istraživanju.

Perspektiva vrtića

Osoblje vrtića bi, na osnovu ovakvih istraživanja, moglo postati svjesnije s kojim se problemima susreću roditelji koji rade te poduzeti potrebne korake da im olakšaju situaciju. Primjerice, mogli bi osigurati dežurstva ili rad u dvije smjene i na taj način pomoći roditeljima u usklađivanju roditeljske i radne uloge.

METODOLOŠKI NEDOSTATCI I PREPORUKE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA

Glavni, već spomenuti metodološki nedostatak ovog istraživanja je mali broj sudionika zbog čega je interpretacija rezultata otežana. Drugi nedostatak je indirektni kontakt s roditeljima preko kontakt osobe-zaposlenice VIPnet-a. Uvijek je bolji direktni kontakt sa sudionicima kako bi se moglo detaljno i konkretno odgovoriti na sva pitanja vezana uz svrhu i rizike istraživanja te uz ispunjavanje samih upitnika. Nedostatak ovog istraživanja je i propust u prikupljanju svih relevantnih podataka.

Podaci gdje su djeca boravila prije pohađanja sadašnjeg vrtića te koliko dugo su u vrtiću nisu prikupljeni, a mogli bi utjecati na dobivene rezultate. Duljina boravka u vrtiću utječe na roditeljsku percepciju vrtića. Ako se dijete nedavno upisalo u vrtić, roditelji još nemaju jasnu sliku kvalitete vrtića te se to odražava na njihove odgovore u upitniku o zadovoljstvu vrtićem i njegovim komponentama. Unatoč svim nedostacima autorica istraživanja smatra da se ovo istraživanje bavi društveno korisnom temom. S obzirom da je ovo prvo istraživanje u Hrvatskoj koje se bavi ovakvom tematikom, ovaj rad može poslužiti kao smjernica za druga, metodološki točnija i specifičnija istraživanja. U daljnjim istraživanjima bi se trebalo posvetiti ispitivanju ove teme iz perspektive djece te poslodavaca. Također bi bilo vrijedno ispitati mišljenja roditelja u drugim kompanijama kada se otvore korporacijski vrtići. Ovi rezultati vrijede isključivo za zaposlenike VIPnet-a te ih ne možemo primijeniti na neku drugu populaciju, primjerice zaposlenike Hypo Alpe Adria Bank-e. Zaposlenici svake kompanije čine zasebnu populaciju zbog posebnosti organizacijske klime pojedine kompanije te drugačije organizacije svakog vrtića. Bilo bi dobro istražiti kakav je stav zaposlenika koji nisu roditelji te su stoga potpuno lišeni korištenja povlastice korporacijskog vrtića; stvaraju li se negativni osjećaji uzrokovani činjenicom da se poslodavac bolje brine o samo nekim zaposlenicima.

ZAKLJUČAK

U ovom istraživanju nije pronađena razlika u razini roditeljskog stresa i odanosti organizaciji među roditeljima ovisno o tome ide li im dijete u VIPnet-ov ili neki drugi vrtić. Interpretacija rezultata je ograničena radi malog broja roditelja koji su sudjelovali u istraživanju. Opisana je i roditeljska percepcija korporacijskih vrtića i njegovih pozitivnih i negativne strana. Pozitivne strane su: *blizina roditelja i djeteta, radno vrijeme vrtića i veća kontrola rada vrtića*. Negativne strane po mišljenju roditelja su: *udaljenost od mjesta stanovanja, cijena i ovisnost djetetovog rasporeda o roditelju*. Iako roditelji u obje grupe vide više pozitivnih nego negativnih strana takve vrste vrtića, razlozi zašto neki od njih nisu upisali svoje dijete u taj vrtić su *previsoka cijena, zadovoljstvo sadašnjim vrtićem te veća praktičnost vrtića u susjedstvu*. Roditelji čija djeca idu u VIPnet-ov vrtić su generalno zadovoljniji vrtićem od onih roditelja čija djeca idu u neki drugi vrtić. Zadovoljniji su i nekim komponentama VIPnet-ovog vrtića (prehranom, opremom, odnosom odgajateljica prema djeci i radnim vremenom), ali su manje zadovoljni njegovom cijenom. Kako je ovo istraživanje do sada jedino u Hrvatskoj koje se bavilo tematikom korporacijskih vrtića, autorica se nada da će njegova glavna vrijednost biti heuristička, odnosno da će poslužiti kao poticaj i izvor ideja drugim istraživačima.

LITERATURA

- Beck, R.C. (2003). *Motivacija: teorije i načela*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Bolen, J.S., Howard, W.G. & Donofrio, H.H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3).
- Grover, S.L., & Crooker, K.J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2).
- Hamilton, C.H. (1995). Trends, issues and implications: The influence of child care needs on the employment of women. *Annual Meeting of Mid-South Educational Research Association*. Louisiana State University.
- Haar, J.M. & Spell, C.S. (2004). Programme Knowledge and Value of Work-Family Practices and Organizational Commitment. *Journal of Human Resources Management* 15(9), 1040-1055.
- Herman, A.M. (1998). *Meeting the Needs of Today's Workforce: Child Care Best Services*. Washington: U.S. Department of Labour.
- Maslić Seršić, D. (1999). *Odnos pojedinca i organizacije: istraživanje modela odanosti*. Doktorska disertacija. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Miller, T.I. (1984). The effects of employer-sponsored child care on employee absenteeism, turnover, productivity, recruitment or job satisfaction: what is claimed and what is known. *Personnel psychology*, 37, 277-289.
- Oekermann, R. (1997). Corporate-sponsored child care: benefits for children, families and employers. *Early Childhood Education Journal*, 25(2), 89-92.
- Profaca, B. (2002). *Roditeljski stres i neke karakteristike emocionalnog i socijalnog razvoja djeteta predškolske dobi*. Magistarski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Profaca, B. & Arambašić, A. (2004). Upitnik izvora i intenziteta roditeljskog stresa. *Suvremena psihologija*, 7(2), 243-260.
- Turčin, K. (2007). *Hrvatska obitelj*. Zagreb: Jutarnji list br. 168.
- Vasta, R., Haith, M., & Miller, S.A. (1998). *Dječja psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap

Yang, N., Chen, C.C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict:
A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands.
Academy of Management Journal. 43(1), 113-123

http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=232

www.hsp1861.hr/vijesti7

www.vjesnik.hr/html/2006/02/02Clanak.asp?r=zag&c=1

www.poslovni.hr/Content/Print.aspx?Id=16041