

Билјана БЛАЖЕВСКА-СТОИЛКОВСКА
Ана ФРИЦХАНД

УДК: 005.57:373.3/5.011.3-051
005.57:378.011.3-051
Изворен научен труд

НАЧИНИ НА УПРАВУВАЊЕ СО ОБЛАСТИТЕ РАБОТА И СЕМЕЈСТВО: КЛАСТЕРСКА АНАЛИЗА НА ПРИМЕРОК НАСТАВНИЦИ ВО ОСНОВНО, СРЕДНО И ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ

Кратка содржина:

Целта на оваа експлораторна студија беше да се идентификуваат стилови на управување со областите работа и семејство врз основа на четири димензии на флексибилноста на границата помеѓу работата и семејството и два типа премини помеѓу работата и семејството како карактеристики што овозможуваат да се направи разграничување/дистинкција помеѓу овие два домена. Примерокот во истражувањето го сочинуваа 143 наставници во основно, средно и високо образование (жени =99, просечна возраст=42,50±9,74 години).

Со примена на кластерска анализа беа идентификувани два кластери како показатели на два начини на управување со границата помеѓу работата и семејството. Првиот кластер се карактеризираше со потпросечно изразена можност за флексибилност на работата/работните задолженија и просечно изразена подготвеност за флексибилност во доменот на работата, со натпросечна подготвеност за флексибилност во областа на семејството и релативно високо изразена можност за флексибилност на семејните одговорности, многу ниска фреквенција на премини од работата во семејството и повремени премини од домакон работата. Карактеристики на вториот кластер се доби дека се високо изразена можност и подготвеност за флексибилност во работата, релативно високо оценета подготвеност за флексибилност на семејните обврски, силно изразена можност за флексибилност во доменот на семејството, повремени премини од доменот на работата во доменот на семејството и почести транзиции од семејството кон работа.

Понатамошните анализи направени да се истражат карактеристиките на двата кластера покажаа дека 82,7% од наставниците во средните училишта и 87,5% од наставниците од основните училишта се групирани во кластерот 1, додека повеќето од универзитетските наставници (81,8%) инклинираат кон кластерот 2. Во кластер 1 дистрибуцијата на мажи и жени беше еднаква, додека во кластер 2 се доби дека преовладуваат жени. Се доби дека двата кластера се разликуваат во задоволството од работата и конфликтот на семејството со работата, додека разлики во однос на задоволството од животот, конфликтот на работата со семејството, возраста и бројот на деца не беа регистрирани.

Може да се заклучи дека кластерот/профилот 1 се карактеризира со умерена контрола над границата на областа работа, додека кластерот 2 упатува на реактивен профил со флексибилни и пропустливи граници на двата домени, работата и семејството.

Клучни зборови: *стили на управување со границите помеѓу работата и семејството, флексибилност на областите работа и семејство, пропустливост на областите работа и семејство, двофазна кластерска анализа.*

Вовед

Според теоријата на граници, луѓето имаат тенденција да воспоставуваат и одржуваат когнитивни, физички и/или бихевиорални граници помеѓу различни животни домени, како што се работата и семејството (Ashforth et al., 2000). Границите се разликуваат во поглед на флексибилноста како степен до кој се еластични, како и според пропустливоста што означува психолошки и/или бихевиорални премини од една улога карактеристична за една животна област во друга улога што се реализира во друга област. Поконкретно, флексибилноста подразбира дека улогите може да се извршуваат на кое било место или во кое било време, додека нефлексибилноста на границите може да го ограничи извршувањето на конкретната улога (во работата, семејството или друг животен домен). Пропустливите граници се карактеризираат со можност за лесно преминување помеѓу улогите (пример, одговарање на приватен телефонски повик во текот на работното време, или обратно, одговарање на службени телефонски повици во слободното време или време што се минува со семејството), додека, од друга страна, непропустливите граници го спречуваат преминот од една во друга улога (Ashford et al., 2000). Clark (2000) вонејзината теорија за граници помеѓу работата и семејството наведува две дополнителни карактеристики на овие граници, односно, мешање на областите (пр. кога лицето одговара на телефонски повик од работа додека го подготвува своето дете за во училиште), и цврстина на границата (што покажува дека флексибилните и пропустливите граници се слаби, а пак, цврсти границите се оние што не дозволуваат мешање/спојување на работата и другите животни области).

Matthews & Barnes-Farrell (2010) даваат дополнителна дефиниција за флексибилноста на границите на работата и семејството, објаснувајќи ја како можност за движење помеѓу овие два домени, но и како подготвеност за преминување од еден во друг домен. Според тоа, овие автори разликуваат два аспекти - можност за флексибилност и подготвеност за флексибилност. Понатаму, тие сугерираат дека пропустливоста на границите не треба да се гледа како можност на луѓето да извршуваат улога од една област додека се присутни во друга област, туку како фреквенција со која навистина се движат од една до друга област, т.е. како фреквенција со која домените

дошле во меѓусебен контакт. Притоа, го користат терминот транзиции/ премини помеѓу домените (Matthews & Barness-Farrell, 2010).

Управување со границите

Како што е цитирано во Ashford et al. (2000), луѓето можат да управуваат со границите на работата, семејството и другите животни области на различен начин, почнувајќи од силно изразена сегментација (што значи нефлексибилност и непропустливост на границите на различните домени, со различно значење на улогите) до висока интеграција (т.е. флексибилни и пропустливи граници на областите, сличност на значењето на улогите). Сепак, овие карактеристики на сегментацијата/ интеграцијата на границите не мора да бидат изразени во ист степен кога станува збор за работните и семејните (или вонработните) домени, што значи дека семејниот домен може да биде пофлексибилен од работниот домен, или работата може да биде попропустлива во споредба со доменот на семејството (Allen et al., 2014). Понатаму, сегментацијата/интеграцијата на границите може да се сфати како преференција на луѓето да ги спојуваат работните и семејните улоги или како преференција да ги задржат улогите одвоени (Ален, 2013). Од друга страна, пак, степенот до којшто луѓето навистина ги одвојуваат работниот и семејниот домен се однесува на практикување сегментација/интеграција (Allen et al., 2014).

Kossek & Lautsch (2012) ги дефинираат стилите на управување со границите како пристап што поединците го користат за да ги разграничат границите помеѓу работниот и семејниот домен и да го регулираат присуството во секој од домените. Врз основа на следните три карактеристики попречувања меѓу улогите, важност на улогите и перципирана контрола на границите, Kossek et al. (2012) нашле шест профили на управување со границите кај вработени на раководни позиции. Имено, со примена на кластерска анализа идентификувале 6 кластери на индивидуи кои манифестираат различни обрасци на управување со границите помеѓу работата и семејството, и тоа кластер на поборници за работатасоставен од вработени насочени кон работата, кои имаат ниска контрола врз работниот домен и асиметрични попречувања меѓу домените каде работата почесто го прекинува вонработниот домен, но не и обратно; кластер на реактори кои ги интегрираат областите, покажуваат слаба контрола над границите, но висока симетрија на попречување меѓу улогите; кластер на семејни чувари со изразена важност на семејната улога, асиметрични попречувања каде вонработните доменија попречуваат работа, но не и обратно; кластер на вработени со тенденција на мешање на доменитеи високо изразени прекини во двете насоки; кластер на лица кои покажуваат тенденција кон одвојување на домените и манифестираат реткопопречувања меѓу улогите; вонработниеклектици како последен кластер составен одвработени со изразена важност на другите животни домени и изедначеност во попречувањата меѓу улогите (Kossek et al.,

2012). Capitano et al. (2017) земајќи ја предвид важноста на работата, домот и воената улога кај примерок од поморски резервисти откриле дека важноста на улогата во еден животен домен придонесува за преференција на пропустливост на другите домени, т.е. лицатакај кои важноста на улогата во еден домен била поголема, манифестираше повисока мотивација да ја извршуваат таа улога и во други животни области.

Bulger et al. (2007) во студија спроведена на примерок од работници во различни организации примениле кластерска анализа во два чекори и идентификувале четири кластери кои имплицираат на различни стилови на управување со границите. Кластерот 1 се состоел од индивидуи со висока интеграција на работата и семејството (поголема пропустливост на двата домена, како и поголема можност и подготвеност за флексибилност на границите на овие домени; кластер 2 составен од вработени со неутрална позиција на континуумот сегментација/интеграција (поголема можност и подготвеност за флексибилност на доменот на работата, поголема можност за флексибилност на семејниот домен и помала пропустливост на границите на двата домени); кластер 3 со вработени со средишна позиционираност на континуумот сегментацијата/интеграциската покажувајќи просечна тенденција за флексибилност и преминување помеѓу двата домени; кластер 4 составен од поединци кои повеќе манифестираше тенденција кон сегментација со изразена пропустливост на доменот на работна, изразена можност и подготвеност за флексибилност на работниот домен, но пониска изразеност на пропустливоста и можноста и подготвеноста за флексибилност на семејниот домен. Врз основа на добиените резултати, авторите изнесуваат претпоставка дека управувањето со границите не мора да означува сегментирање или интегрирање на двата домени истовремено, туку дека сегментацијата и/или интеграцијата се карактеристични за секој домен посебно.

Во скорешно истражување за управувањето со границите помеѓу работата и вонработните домени за време на пандемијата со КОВИД-19 вирусот добиени се нови сознанија за управувањето со границите на доменот на работата и доменот на семејство/другите животи домениво услови кога работењето од дома е задолжително. Покрај позитивните аспекти на работењето од дома за време на пандемијата, како флексибилноста на работните активности, поголемата автономија и подобрата рамнотежа помеѓу работата и животот, биле регистрирани и слабости како што се често одвлекување на вниманието и нејасност на границата помеѓу работата и животот (Vyas & Butakhieo, 2021). Kossek et al. (2020) соопштуваат дека работата од далечина може да го олесни управувањето на доменитена работата и на семејството, особено кај жените во академската заедница, но исто така може да придонесе за попречувања помеѓу домените заради честото префрлување од една задача на друга, заради поголемата достапност кога станува збор за работата, што последователно може

да има штетни последици по здравјето и семејството и да доведе до исцрпеност. Во друга студија спроведена меѓу вработени на универзитети најдено е дека работата од дома како задолжителен начин на работа за време на пандемијата имала улога во зголемување на пропустливоста и чести транзиции помеѓу работните и домашните улоги, но намалена флексибилност на границите и на работата и на семејството (Adisa et al., 2022).

Цел на истражувањето

Целта на оваа истражувачка студија беше да се идентификуваат начините на управување со доменот на работата и со доменот на семејство врз основа на четири димензии на флексибилноста на границата помеѓу работата и семејството и на два типа премини помеѓу работата и семејството, како карактеристики коишто овозможуваат разграничување/дистинкција помеѓу овие два домени.

Имено, во истражувањето беа вклучени следните варијабли: а) можност за флексибилност на работниот домен, б) можност за флексибилност на семејството, што укажуваат на степенот до којшто вработените перципираат дека се способни да се движат слободно од работата кон семејството и од семејството кон работата, соодветно, в) подготвеност за флексибилност на работата и г) подготвеност за флексибилност на семејството коишто означуваат степен до којшто вработените се мотивирани да се движат од доменот на работата кон семејството и од доменот на семејството кон работата, соодветно (Matthews & Varness-Farrell, 2010); д) преминување од доменот на работа во семејството и е) преминување од доменот на семејството кон работа, а коишто се однесуваат на бројот на когнитивни и физички поместувања во насока работа-семејство, и во насока семејство-работа, соодветно (Matthews et al. 2010). Дополнително, идентификуваните кластери за управување со границите беа споредени во поглед на полот, возраста, бројот на деца, работната позиција, задоволството од работата и задоволството од животот, како и конфликтот меѓу работата и семејството.

Метод

Примерок и постапка

Примерокот во истражувањето го сочинуваа 143 наставници во високо (n=44), средно (n=75) и основно (n=24) образование (жени=99, просечна возраст=42,5±9,74 години), сите вработени со полно работно време. Од нив, 111 (70,60%) изјавиле дека се во брак. Во поглед на бројот на деца, 58,7% изјавиле дека имаат 2 деца, 20,3% и 15,4% одговориле дека имаат едно дете и дека немаат деца, соодветно, додека 1 учесник соопштил дека има 3 деца.

На учесниците во студијата им беше објаснето дека нивното учество е доброволно и анонимно, дека нивните одговори ќе останат доверливи и

ќе се користат само за истражувачки цели. Прашалниците беа пополнети за приближно 15 минути.

Мерни инструменти

Скалата за флексибилност на границата на доменот на работата и на доменот на семејството (Matthews et al., 2010) беше применета за да се оцени можноста за работна флексибилност (4 тврдења), подготвеноста за работна флексибилност (4 тврдења), можноста за семејна флексибилност (5 тврдења) и подготвеноста за семејна флексибилност (6 тврдења) како карактеристики на флексибилноста на работните и семејните граници. Се одговараше на 7-степен Ликертова скала од 1-воопшто не се согласувам до 7-целосно се согласувам. Повисок добиен скор означува повисоко изразена можност и подготвеност за флексибилност на работата и семејството, соодветно.

Коефициентите на внатрешната конзистентност соопштено е дека изнесува од 0,86 за скалата за подготвеност за флексибилност на семејството до 0,74 за скалата за можност за флексибилност на работата (Matthews et al., 2010). Кронбах алфа-релијабилноста на можноста за флексибилност на работата, подготвеноста за флексибилност на работата, можноста за флексибилност на семејството и подготвеноста за флексибилност на семејството регистрирани на примерокот во ова истражување беа $\alpha=0,85$, $\alpha=0,83$, $\alpha=0,76$ и $\alpha=0,89$, соодветно.

Скалата на преминување помеѓу работата и семејството (Matthews et al., 2010) беше зададена за мерење на фреквенцијата на премини од едниот во другиот домен. Скалата се состои од 11 тврдења (6 тврдења го проценуваат движењето од работата кон семејството и нивната релијабилност според авторите е $\alpha=0,78$, додека останатите 5 тврдења се наменети да го проценат бројот на премини од доменот на семејството кон работата и соопштенета Кронбах алфа-релијабилност изнесува 0,75). Тврдењата беа оценети на Ликертова скала од 6 степени (од 0-никогаш до 5-пет или повеќе денови неделно). Повисок добиен скор означува почесто преминување од еден домен во друг. Коефициентите на внатрешна конзистентност добиени во оваа студија изнесуваат $\alpha=0,85$ за супскалата за премини од работата кон семејството и $\alpha=0,59$ за супскалата за премини од семејството кон работата.

Скалата за конфликт помеѓу работата и семејството (Grzywacz et al., 2006) беше искористена за да се процени зачестеноста на конфликтот помеѓу работата и семејството, т.е. мешањето на работата со семејството (3 тврдења) и мешањето на семејството во работата (3 тврдења). Одговорите беа давани на 6-степен скала од Ликертов тип (од 0-никогаш до 5-пет или повеќе денови неделно). Според авторите на скалата, Кронбах алфа-релијабилноста на супскалата за мешање на работата со семејството има вредност 0,93, а на супскалата мешање на семејството со работата е 0,88. Максималната единична вредност во секој сет од три тврдења беше

искористена за да се создаде нашето работно мешање со семејството и семејното мешање со работните променливи што се користеа во сите анализи. Интерната конзистентност на супскалата за конфликтот работа-семејство беше добиено дека изнесува $\alpha=0,87$, додека на супскалата за конфликтот семејство-работа беше $\alpha=0,79$.

Задоволството од животот беше мерено со широко задаваната скала на задоволство од животот (Diener et al., 1985) којашто има 5 тврдења што се оценуваат на 7-степен Ликертова скала од 1-воопшто не се согласувам до 7-целосно се согласувам. Повисок добиен скор означува повисоко изразено задоволство од животот генерално. Вредноста на коефициентот на релиајбилност добиена на примерокот во ова истражување беше 0,78.

Анализа на податоците

За опишување на варијаблите во истражувањето беа пресметани аритметичка средина, стандардно отстапување, минимален и максимален скор. За да се идентификуваат стилите/начините на управување на границите помеѓу работата и семејството беше применета кластерска анализа во два чекора. Овој тип кластерска анализа не бара претходно дефиниран број на кластери што е пожелна карактеристика (Chiu et al., 2001) и според тоа, има предност пред широко користената k-кластерска анализа и хиерархиската кластер анализа (Bacher, 2004). Во првиот чекор, предкластерирање, беа формирани подгрупи врз основа на Бајесовиот критериум на Шварц. Всушност се доби дека, според истражуваните карактеристики на испитаниците, најдобар исход е групирање во два кластера. Во вториот чекор кластерите беа идентификувани. За понатамошно експлорација на идентификуваните кластери/начини на управување со границите помеѓу работата и семејството, беа испитани разлики во поглед на полот, возраста, работната позиција, бројот на деца, како и задоволството од работата, задоволството од животот, конфликтот на работата со семејството и конфликтот на семејството со работата за што беа применети непараметриски тестови (хи-квадрат тест и Мен-Витни тест).

Резултати

Применетата кластерска анализа (two-step cluster analysis) идентификуваше два кластери, односно два стила/начини на управување со границите помеѓу работата и семејството. Дескриптивните статистики за двата кластери одделно се дадени во табела 1. Како што се гледа, испитаниците кои припаѓаат на првиот кластер можност за флексибилност на работата ја оцениле како потпросечна, додека подготвеноста за флексибилност на работата е во границите на просекот, подготвеноста за флексибилност на семејството ја оцениле како натпросечна и релативно повисоко ја оцениле можност за флексибилност на семејството. Според резултатите, тие покажуваат ниска фреквенција на движење од работниот кон семејниот

домен и повремени премини од семејството кон работата. Испитаниците групирани во вториот кластер изразиле висока можност и подготвеност за флексибилност на работата, како и релативно висока подготвеноста за семејна флексибилност и силно изразена можност за флексибилност на семејниот домен, со повремени премини од доменот на работа во доменот на семејството и почести премини од семејството кон доменот на работата.

Табела 1

Дескриптивни статистики и разлики помеѓу кластерите

Варијабли		N	M	SD	F
WFA	Кластер1	91	2.41	.93	171.003***
	Кластер2	52	4.79	1.24	
	combined	143	3.27	1.56	
WFW	Кластер1	91	3.07	1.22	96.427***
	Кластер2	52	5.10	1.14	
	combined	143	3.81	1.54	
FFA	Кластер1	91	4.88	1.14	8.871**
	Кластер2	52	5.45	1.01	
	combined	143	5.09	1.12	
FFW	Кластер1	91	4.14	1.34	1.448
	Кластер2	52	4.42	1.31	
	combined	143	4.25	1.33	
WFT	Кластер1	91	.53	.40	110.105***
	Кластер2	52	1.68	.90	
	combined	143	.95	.84	
FWT	Кластер1	91	1.63	.61	19.122***
	Кластер2	52	2.15	.81	
	combined	143	1.82	.73	

Note: WFA-можност за флексибилност во областа работа, WFW-подготвеност за флексибилност во областа работа, FFA-можност за флексибилност во областа семејство, FFW-подготвеност за флексибилност во областа семејство, WFT-премини од работата кон семејството, FWT-премини од семејството кон работата

Еднонасочна АНОВА беше применета за да се истражат разликите во поглед на испитуваните варијабли. Резултатите (табела 1) покажаа дека двата кластера значајно се разликуваат во можноста за флексибилност на работниот домен ($F(1,141)=171, p<.001$) и во подготвеноста за флексибилност на работата ($F(1,141)=96.43, p<.001$), како и во можноста за флексибилност на семејниот домен ($F(1,141)=8.87, p<.01$), зачестеноста на преминување од работа во семејството ($F(1,141)=110.11, p<.001$) и зачестеноста на премините од доменот на семејството доменот на работата ($F(1,141)=19.12, p<.001$). Значајна разлика во поглед на подготвеноста за флексибилност на семејството не беше најдена ($F(1,141)=1.45, p>.05$).

Понатамошните анализи направени за експлорација на карактеристиките на двата кластера покажаа дека 82,7% од наставниците во средните училишта и 87,5% од наставниците од основните училишта беа групирани во кластерот 1, додека повеќето од универзитетските наставници (81,8%) инклинираат кон кластерот 2 ($\chi^2(1, N=143)=56,90, p<.001$). Еднаков процент на машки (50%) и женски (50%) учесници во студијата беа дистрибуирани во двата кластера, додека кластерот 2 се состоеше претежно (80,2%) од жени. ($\chi^2(1, N=143)=14,19, p<.001$) (од аспект на полот, поголем дел од мажите беа дистрибуирани во групата 1, повеќето од жените беа распределени во групата 2). Бројот на деца на испитаниците во двата кластера не беше значајно различен ($\chi^2(2, N=135)=.02, p>.05$). Учесниците во два кластера се доби дека се разликуваат во поглед на задоволството од работата ($U=1779, z=-2,65, p<.01$), и конфликтот помеѓу семејството и работата ($U=1402, z=-3,35, p<.01$), разлики во задоволството од животот ($U=2165, z=-.01, p>.05$), конфликтот на работата со семејството ($U=1969, z=-1,39, p>.05$) и возраста ($U=2156,5, z=-.27, p>.05$) не беа регистрирани.

Дискусија

Ова истражување имаше за цел да прикаже првични анализи значајните на управување со границите помеѓу работата и семејството кај наставниците во основното, средното и високото образование. Дополнително, беа истражени карактеристиките во поглед на работната позиција, полот, возраста и бројот на деца, задоволството од работата, задоволството од животот и конфликтот помеѓу работата и семејството на идентификуваните кластери.

Кластерската анализа откри два кластери/начини на управување со границите. Кластерот 1 се доби дека се карактеризира со умерена контрола над границите работа-семејство, додека кластерот 2 имплицира на реактивен профил со пофлексибилни и пропустливи граници на двата домени. Следејќи ги описите на стиловите на управување идентификувани во претходните студии и дадени во текстот погоре, може да се претпостави дека членовите на кластерот 1 во ова истражување покажуваат тенденција кон средишната позиција во континуумот сепарација/интеграција на домените на работа и семејство, додека испитаниците во кластерот 2 инклинираат кон интегративниот дел во овој континуум. Споредени со испитаниците во кластерот 1, резултатите покажуваат дека тие сметаат дека имаат поголема можност да ги преминуваат границите на доменот на работата кога има потреба од тоа, но и границите на семејството/приватниот живот во полза на работните активности, и воедноманифестираат поголема мотивација за флексибилност во доменот на работа со цел да ги исполнат семејните обврски.

Понатамошните наоди покажаа дека учесниците во студијата кои припаѓаат на кластерот 2, соопштуваат повисоко изразен конфликт на семејството со работата. Поголемата подготвеност за флексибилност на

работна улога и почестите преминувања од работа кон дома што, според добиените резултати, е карактеристично за оваа група, може да се гледа како можно објаснување за процената дека семејството интерферира со работата. Поконкретно, учесниците кои преферираат интеграција на семејството со работата и кои, всушност, почесто преминуваат од работната во семејната област, доживуваат повисок степен на конфликт на семејството и работата што е во согласност со наодите на Kossek и сор. (2006). Од друга страна, преферирањето да се интегрира работата со семејството заедно со актуелните премини од семејниот домен кон работата, не беа придружени со искуство од конфликт на работата со семејството. Студијата на Carlson и сор. (2015) покажува дека премините од семејството кон работата се во корелација со повисоко ниво на конфликт на работата со семејството. Покрај тоа, Derks и сор. (2016) нашле дека почестата употреба на паметни телефони за извршување работни активности надвор од работното време е поврзана со помалку изразен конфликт помеѓу работата и семејството кај вработени со тенденција кон интеграција, што пак доведува до подобро извршување на семејната улога.

Понатаму, овој наод може да се анализира и од аспект на заклучокот дека тенденцијата кон сегментација/интеграција функционира различно во доменот на работата и во доменот на семејството (Bulger et al., 2007). Скорешна студија за преференциите на управување со границите покажува дека однесувањето насочено кон сегментација на работата со вонработните области и на вонработните области со работата се различно поврзани со благосостојбата и дека преференциите за управување со границите ја посредува оваа врска (Reinke et al., 2022). Покрај тоа, преференциите за управување со границите било добиено дека се најсилниот предиктор на активното/актуелното управување со границите (Palm et al., 2020; Reinke et al., 2022). Kossek & Lautsch (2012) сметаат дека организациската клима во областа на усогласување на работата и семејството игра директна улога во стиловите на управување со границите и улога на модератор на поврзаноста на начинот на управување со работниот и семејниот домен со конфликтот меѓу работата и семејството.

Покрај поголемиот конфликт помеѓу семејството и работата, учесниците во кластерот 2 соопштуваат и значајно посилно задоволство од работата во споредба со учесниците во кластерот 1, додека разлики во задоволството од животот не се најдени. Кластерот 2, според резултатите, е претежно составен од универзитетски наставници. Нивната работа може да се смета за поавтономна и пофлексибилна од работата на наставниците во средните и основните училишта, и, следствено, може да се претпостави дека придонесува за поизразено задоволство од работата заедно со перципираната контрола над работата и мотивацијата за флексибилност во извршување на работните активности. Слично на тоа, студијата на Daniel & Sonnentag (2016) покажува дека перцепцијата на поткрепувачи на флексибилноста и преференцијата на пропустливост

се поврзани со задоволството од работата, додека збогатувањето помеѓу работата и семејството игра улога на медијатор во оваа врска.

Оваа студија ги прикажува прелиминарните наоди за начините на управување со границите помеѓу работата и семејството кај наставниците, а идентификувани со помош на кластерска анализа спроведена во два чекора. Сепак, резултатите беа добиени на релативно мал пригоден примерок, така што идните студии треба да се спроведат со користење на поголем примерок. Би било корисно да се споредат начините на управување со границите земајќи ги предвид различните професии. Исто така, идните студии треба да се фокусираат на стиловите на управување со границите, особено на интеграцијата помеѓу работата и семејството и благосостојбата (пр. Wepfer et al., 2018). Hirschi и соp. (2022) предлагаат да се примени пристапот на регулација на акциите за подобро разбирање на управувањето со границите меѓу работата и семејството, додека Allen & French (2023), меѓу другите истражувачки теми за прашањата поврзани со работата и семејството, препорачуваат истражувањата да се насочат кон работата на далечина и управувањето со границите, како и кон управувањето со работата и семејството во реално време. Овие насоки, исто така, треба да се земат предвид во идните истражувања.

REFERENCES

1. Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beaugard, T. A., Dickmann, M. & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the impact of Covid-19 on employees' boundary management and work-life balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694-1709.
2. <http://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
3. Allen, T. D. & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 361-727.
4. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/peps.12573>
5. Allen, T. D. (2013). The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 698–718). John Wiley & Sons, Inc.
6. Tammy D. Allen, T. D., Cho, E., Laurenz L. Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
7. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
8. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
9. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
10. Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
11. Capitano, J., DiRenzo, M. S., Aten, K. J., & Greenhaus, J. H. (2017). Role identity salience and boundary permeability preferences: An examination of enactment and protection effects. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 99-111.
12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.001>
13. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost?. *Journal of occupational health psychology*, 20(2), 161–171. <https://doi.org/10.1037/a0038279>
14. Bacher, J., Wenzig, K., & Vogler, M. (2004). SPSS TwoStep Kласреп- a first evaluation. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32715>
15. Chiu, T., Fang, D., Chen, J., Wang, Y., & Jeris, C. (2001). A robust and scalable clustering algorithm for mixed type attributes in large database environment. Proceedings of the 7th ACM SIGKDD International conference *Discovery and Data Mining.*, pp.263-268. <https://doi.org/10.1145/502512.502549>

16. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
17. Daniel, S. & Sonnentag, S. (2016) Crossing the borders: the relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407–426.
18. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
19. Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
20. Hirschi, A., von Allmen, N., Burmeister, A., & Zacher, H. (2022). Action Regulation at the Work–Family Interface: Nomological Network and Work–Family Consequences. *Journal of Business Psychology*, 37, 369–387. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09751-6>
21. Kossek, E. E., Allen, T. D., & Dumas, T. L. (2020). Boundaryless work: The impact of COVID-19 on work-life boundary management, integration, and gendered divisions of labor for academic women in STEM. <https://www.nap.edu/resource/26061/Kossek%20et%20a%20-%20FINAL.pdf>
22. <https://www.nap.edu/resource/26061/Kossek%20et%20a%20-%20FINAL.pdf>
23. Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
24. Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
25. Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367.
26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
27. Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330–346. <https://doi.org/10.1037/a0019302>
28. Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008>
29. Palm, E., Seubert, C., & Glaser, J. (2020). Understanding Employee Motivation for Work-to-Nonwork Integration Behavior: a Reasoned

- Action Approach. *Journal of Business Psychology*, 35, 683–696.<https://doi.org/10.1007/s10869-019-09648-5>
30. Reinke, K., & Gerlach, G.I. (2022). Linking Availability Expectations, Bidirectional Boundary Management Behavior and Preferences, and Employee Well-Being: an Integrative Study Approach. *Journal of Business and Psychology*, 37, 695–715.<https://doi.org/10.1007/s10869-021-09768-x>
31. Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R. Gregor Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Worklife boundaries and well-being: does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740.
32. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
33. Vyas, L. & Butakhieo, N. (2021) The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 59-76.<https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>