



ACADEMIA ROMÂNĂ
Școala de Studii Avansate a Academiei Române
Școala doctorală de Sociologie și Științe Juridice
Institutul de Cercetare a Calității Vieții

Telemunca și schimbare socială:

Echilibrul dintre muncă și viața personală în perioada (post)pandemiei

Rezumat teză de doctorat

Conducător de doctorat,

Prof. Dr. Habil. Bogdan Voicu

Doctorand,

Dana-Ioana C.G. Țălnar-Naghi

București, 2025

Numele și prenumele candidatului, cu initiala tatalui: *Țălnar-Naghi C.G. Dana-Ioana*

Domeniul în care candidează: *Sociologie*

Conducătorul științific: *Prof. Dr. Habil. Bogdan Voicu*

Titlul temei propuse: *Telemunca și schimbare socială: Echilibrul dintre muncă și viața personală în perioada (post) pandemie. (Teleworking and Social Change: Work-life balance in the (post) pandemic times).*

Rezumat

Organizarea muncii a trecut prin transformări accelerate în ultimele decenii, în contextul digitalizării și al schimbărilor în procesele organizaționale. Telemunca, deși documentată încă din anii '70-'80 (Kurland și Bailey; Hill et al.), ea capătă vizibilitate odată cu extinderea tehnologiilor care au permis mobilitatea și conectivitatea permanentă (Messenger, 2019). Conform Eurofound (2020) înainte de pandemie, telemunca era percepută ca practică marginală, iar România înregistra una dintre cele mai scăzute rate ale lucrului de acasă în Europa. Lucrarea de față pornește de la aceste transformări și explorează modul în care noile forme de lucru la distanță influențează experiența de lucru, modul de organizare a activității și integrarea sarcinilor profesionale în viața cotidiană.

Lucrarea diferențiază între telemuncă, munca la distanță și munca de acasă, argumentând că cea din urmă reprezintă forma de analiză cea mai specifică, deoarece activitatea profesională se desfășoară doar în spațiul domestic, care devine simultan loc de muncă și spațiu privat. Dacă telemunca (TLW) se extinde odată cu progresul tehnologic și cu posibilitatea de a lucra din orice locație, munca de acasă (WFH), deși aparent similară, constituie o experiență distinctă: rolurile personale și profesionale coexistă în același spațiu și sunt negociate în timp real. De aceea, WFH nu poate fi redusă la o simplă relocare tehnologică a activității profesionale, ci implică o reorganizare socială și spațială a vieții cotidiene. În acest cadru, teza investighează modul în care lucrul de acasă modifică experiența muncii, gestionarea granițelor dintre roluri și echilibrul muncă-viață, analizând comparativ situația pre-pandemică și cea din timpul pandemiei. Argumentul central este acela că WFH reconfigurează modul în care indivizii își organizează timpul, spațiul și responsabilitățile, în absența unei separări fizice între casă și locul de muncă. Astfel, spațiul domestic încetează să fie neutru: el devine o resursă și, simultan, o constrângere, influențând comportamentele profesionale și condiționând modul în care angajații pot menține sau pierde controlul asupra granițelor dintre viața personală și cea profesională.

Contextul românesc funcționează ca un veritabil experiment natural pentru analiza telemuncii, deoarece înainte de pandemie această practică era rar utilizată, iar trecerea bruscă la lucrul de acasă în 2020 s-a produs într-un cadru nepregătit instituțional și tehnologic. România înregistra una dintre cele mai scăzute rate de telemuncă din Europa: potrivit Eurostat (2020), mai puțin de 1% dintre angajați lucrau „de obicei” de acasă, iar indicatorul DESI evidențiază infrastructura digitală precară și nivelul redus al competențelor tehnologice. În

pandemie, însă, schimbarea a fost abruptă: Eurofound (2020) arată că aproape 40% dintre angajații europeni au lucrat de acasă în lockdown, iar în România proporția a urcat la 24%. Analizele lui Fana și a colaboratorilor săi (2020) sugerează că variațiile între țări sunt mai semnificative decât cele între sectoare, reflectând rolul decisiv al infrastructurii și al culturii organizaționale. În România, cultura muncii orientată spre control, prezență fizică și verificare directă (Voicu, 2004, 2010) a făcut ca telemunca să fie percepută mai degrabă ca excepție decât ca o practică regulată, ceea ce a accentuat dificultățile tranziției. Pandemia a funcționat astfel ca un șoc instituțional, forțând adoptarea rapidă a WFH într-un context insuficient pregătit.

În acest cadru, teza își propune să investigheze modul în care angajații din România lucrează de acasă și felul în care această experiență se modifică în contextul pandemiei. Întrebarea centrală care structurează analiza este: „Cum experimentează angajații din România lucrul de acasă și cum s-a schimbat această experiență în urma pandemiei?”. Cercetarea urmărește modul în care trei tipuri de predictorii: locația muncii, (permanența) frecvența utilizării WFH și intensitatea utilizării tehnologiei, modelează trei dimensiuni ale experienței lucrului de acasă: satisfacția profesională, comportamentul de luare a pauzelor și reorganizarea spațiului domestic. Aceste dimensiuni, privite împreună, au potențialul de a influența modul în care angajații reușesc sau nu să își mențină echilibrul între muncă și viață (WLB).

Metodologia tezei este una mixtă combinând o componentă cantitativă cu o componentă calitativ-exploratorie. Partea cantitativă se bazează pe un design comparativ realizat prin două valuri de sondaj online aplicate angajaților din România: primul în 2018, într-un context în care telemunca era utilizată sporadic, iar al doilea în 2020, în perioada lockdown-ului, când lucrul de acasă devine o soluție impusă de condițiile crizei sanitare. Deși sondajele nu sunt reprezentative la nivel național (eșantion de conveniență), ele permit explorarea riguroasă a relațiilor dintre variabilele de interes pentru tematica tezei și oferă o perspectivă relevantă asupra modului în care se modifică experiența lucrului de acasă în timp. Componenta calitativ-exploratorie constă într-un scoping review al literaturii internaționale privind telemunca în pandemie, completat de o analiză bibliometrică de rețea, care plasează rezultatele românești într-un context mai larg. Originalitatea tezei derivă atât din utilizarea unei comparații longitudinale (înainte și în timpul pandemiei), abordare rar întâlnită în literatura de specialitate, cât și din integrarea datelor empirice cu o analiză sistematică a literaturii internaționale, oferind un cadru comprehensiv pentru înțelegerea fenomenului WFH.

Structura tezei reflectă tranziția de la conceptualizare la analiza empirică și integrează o serie de studii dezvoltate în perioada doctorală. Primele capitole definesc cadrul teoretic și

conceptual, urmate de contextualizarea fenomenului la nivel european și românesc și de capitolul metodologic. Partea aplicată include trei capitole empirice dedicate celor trei dimensiuni ale experienței WFH: satisfacția profesională, comportamentul de luare a pauzelor de lucru și utilizarea spațiului domestic, fiecare capitol fiind construit sub forma unui studiu distinct. Aceste studii au fost publicate în jurnale academice de specialitate, fapt care le conferă vizibilitate internațională și confirmă rigoarea lor științifică. Includerea lor în teză reflectă relevanța pe care o au pentru tema cercetării și modul în care contribuie, prin perspective complementare, la înțelegerea reorganizării muncii de acasă. Ansamblul acestor capitole permite o analiză coerentă a transformărilor generate de telemuncă, arătând că lucrul de acasă nu modifică doar locul în care se muncește, ci și relația indivizilor cu munca, timpul și spațiul lor de locuit.

Cadrul teoretic al tezei este construit pe patru piloni complementari: (1) conceptualizarea telemuncii, (2) tipologiile și criteriile structurante ale muncii la distanță, (3) modelele explicative ale granițelor muncă-viață, și (4) teoriile sociologice și ocupaționale privind organizarea activității și satisfacția profesională. Acești piloni reflectă complexitatea fenomenului WFH și permit articularea unui cadru analitic coerent care conectează dimensiunile spațiale, temporale și rolurile sociale implicate în telemuncă.

Literatura privind telemunca este marcată de o variabilitate terminologică ridicată, datorată evoluțiilor istorice ale muncii digitale și schimbării rapide a tehnologiilor. Pentru a clarifica relațiile dintre conceptele centrale, teza operează cu distincții conceptuale definite prin logica "genus proximum – differentia specifica": telemunca (telework) reprezintă categoria largă a activităților profesionale desfășurate în afara sediului organizațional cu ajutorul ICT; munca la distanță (telecommuting) pune accent pe substituirea navetei către locul de muncă; iar munca de acasă (working from home) desemnează forma cea mai specifică, plasată integral în spațiul domestic (Daniels et al., 2001; Messenger & Gschwind, 2016; Sullivan & Lewis, 2001). Această distincție este necesară deoarece literatura utilizează termenii adesea intersanjabil, ceea ce limitează comparabilitatea studiilor (Bailey & Kurland, 2002; Charalampous et al., 2019).

Al doilea pilon teoretic integrează tipologii care structurează telemunca după criterii empirice relevante. Tipologia lui Messenger & Gschwind (2016) clasifică telemunca pe baza locației, frecvenței și dependenței de ICT, în timp ce modelul lui Daniels et al. (2001) distinge între ocupații bazate pe cunoaștere și ocupații de rutină, evidențiind diferențe în autonomia profesională și accesul la resurse. Pe baza acestor tipologii, teza tratează trei criterii ca predictorii

ai experienței WFH: locația muncii, frecvența WFH și intensitatea utilizării tehnologiilor digitale.

Al treilea pilon integrează modelele explicative ale granițelor muncă-viață, care au un rol central în interpretarea telemuncii. Boundary Theory (Nippert-Eng, 1996; Ashforth et al., 2000) și Work-Family Border Theory (Clark, 2000) descriu modul în care indivizii gestionează granițele fizice, temporale și psihologice dintre domenii, conceptualizând diferențele dintre stilurile de segmentare și integrare. Modelele conflictului și a separării rolurilor (Greenhaus & Beutell, 1985; Guest, 2002) explică tensiunile generate de suprapunerea activităților profesionale și domestice, tensiuni accentuate în context pandemic, în special în gospodăriile cu copii și spații reduse (Charalampous et al., 2019).

Al patrulea pilon, cel ocupațional, oferă o perspectivă asupra modului în care spațiul domestic și structura muncii influențează satisfacția profesională. Transactional Theory of Occupation (Pierce, 2003; Cutchin, 2004) susține co-determinarea dintre activitate, individ și mediu, argumentând că spațiul nu este neutru, ci co-produce activitatea și este transformat de aceasta. Această perspectivă este relevantă pentru WFH, unde spațiul domestic devine simultan loc de producție, de îngrijire și de recuperare, determinând o negociere continuă a resurselor (timp, atenție, energie) și a granițelor dintre roluri. Completarea acestei perspective cu teoriile motivaționale (Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) și Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1980)) arată că autonomia, feedbackul și structura sarcinilor influențează satisfacția profesională, dar în WFH acestea sunt modelate de spațiul disponibil, compoziția gospodăriei și nivelul de control asupra propriului timp (Kelliher & Anderson, 2010; Sardeshmukh et al., 2012).

În ansamblu, pilonii teoretici arată că telemunca și în special lucrul de acasă, nu reprezintă doar o extensie tehnologică a muncii la distanță, ci o reorganizare socială și spațială a activităților cotidiene, în care spațiul domestic, tehnologia și rolurile sociale își influențează reciproc dinamica.

Rezultatele tezei sunt prezentate sub forma a trei studii empirice, fiecare corespunzând unei dimensiuni centrale a experienței lucrului de acasă: satisfacția profesională, comportamentul de luare a pauzelor și reorganizarea spațiului domestic, fiecare implicând abordări metodologice și logici interpretative specifice. Deși fiecare studiu are structura sa internă, ele sunt interdependente: împreună, compun o perspectivă coerentă asupra modului în

care WFH reconfigurează relația dintre activitatea profesională, viața domestică și mediul locativ.

Tranziția către aceste studii urmează logica progresivă a cercetării. Primul studiu examinează satisfacția profesională ca indicator sintetic al calității experienței de muncă și al echilibrului muncă-viață. Pornind de aici, al doilea studiu explorează mecanismele temporale care susțin sau erodează această satisfacție, analizând structura și funcțiile pauzelor în regim de WFH. Al treilea studiu mută accentul pe dimensiunea spațială și se bazează pe un scoping review al literaturii internaționale pentru a înțelege cum spațiul domestic este conceptualizat ca infrastructură de lucru. Această structură secvențială permite urmărirea legăturilor dintre satisfacție, timp și spațiu, cele trei componente care definesc în mod fundamental experiența telemuncii în interiorul locuinței.

Primul studiu examinează modul în care lucrul de acasă influențează satisfacția profesională înainte și în timpul pandemiei. În 2018, când WFH era utilizat ocazional și voluntar, satisfacția profesională este ridicată și corelată cu autonomie, control asupra timpului și flexibilitate, reflectând literatura care arată că telemunca voluntară funcționează ca resursă profesională. În 2020, când WFH devine o soluție impusă de criza sanitară, satisfacția profesională scade în special pentru femei, pentru persoanele care împart locuința cu alți membri ai gospodăriei și pentru cei care lucrează în spații mici sau insuficient delimitate. Concluziile sunt în acord cu teoriile granițelor (Nippert-Eng, 1996; Ashforth et al., 2000), potrivit cărora lipsa controlului asupra delimitărilor dintre domenii produce confuzie de rol și conflict muncă-viață. Astfel, satisfacția profesională depinde de infrastructura domestică și de condițiile relaționale din gospodărie, nu doar de activitatea profesională în sine.

Al doilea studiu analizează comportamentul de luare a pauzelor ca mecanism prin care lucrătorii gestionează suprapunerea dintre muncă și viața privată. În 2018, pauzele sunt în general autoreglate și folosite pentru menținerea ritmului de muncă și gestionarea energiei. În 2020, însă, pauzele devin utilitare, fiind orientate spre sarcini domestice, iar întreruperile frecvente duc la fragmentarea zilei de lucru. Pauzele devin astfel indicatori sensibili ai tensiunilor dintre roluri și ai modului în care spațiul domestic interferează cu activitatea profesională.

Al treilea studiu, derivat din scoping review, evidențiază faptul că literatura internațională conceptualizează spațiul domestic ca infrastructură critică a telemuncii. Studiile analizate arată că locuințele sunt constant reorganizate pentru a acomoda munca, fie prin

mutarea echipamentelor între camere, fie prin crearea unor zone temporare de lucru sau prin delimitare funcțională în locuințele mici. Accesul inegal la spațiu adecvat generează diferențe structurale în calitatea experienței WFH. Aceste rezultate confirmă perspectiva tranzacțională din științele ocupaționale (Pierce, 2003; Cutchin, 2004), conform căreia activitatea de muncă modelează spațiul domestic și este modelată de acesta, ceea ce explică variațiile empirice observate în satisfacția profesională și în modul de organizare a pauzelor.

Împreună, cele trei studii empirice oferă o imagine coerentă a modului în care WFH reconfigurează activitatea profesională atunci când este plasată în interiorul locuinței. Transformările observate între 2018 și 2020 arată că munca de acasă este modelată de resursele materiale, temporale și relaționale ale vieții domestice, iar calitatea experienței depinde în mare măsură de capacitatea indivizilor de a controla spațiul, timpul și granițele dintre roluri.

Integrarea celor trei studii empirice arată că experiența muncii de acasă în România este rezultatul unei interacțiuni complexe între resursele temporale, spațiale și relaționale existente în interiorul gospodăriei. Tranziția de la un regim voluntar de WFH, practicat înainte de pandemie în principal de angajați cu autonomie ridicată, la un regim impus de criza sanitară, a evidențiat o serie de vulnerabilități structurale care nu au legătură cu telemunca în sine, ci cu condițiile în care aceasta se desfășoară. Dacă în 2018 lucrul de acasă funcționa ca o resursă de flexibilitate și era asociat cu niveluri ridicate ale satisfacției profesionale, în 2020 aceeași practică devine marcată de suprapunerea sarcinilor profesionale și domestice, diminuarea controlului asupra timpului și amplificarea tensiunilor dintre roluri. Aceste transformări sunt resimțite inegal în interiorul gospodăriilor. Femeile, cei care împart locuința cu alți membri ai familiei și cei care dispun de spații domestice reduse sunt afectați în mod disproporționat. Pauzele devin intervale destinate sarcinilor domestice, iar fragmentarea timpului de lucru contribuie la erodarea echilibrului muncă-viață și la scăderea satisfacției profesionale. Aceste procese influențează și dinamica relațiilor de cuplu: în familiile în care distribuția sarcinilor era inegală încă dinaintea pandemiei, telemunca amplifică percepțiile de inechitate, în timp ce în alte gospodării poate facilita o coordonare mai bună și o redistribuire mai flexibilă a responsabilităților. Astfel, teza arată că telemunca reconfigurează nu doar activitățile profesionale, ci și configurația relațională și modul în care partenerii negociază timpul, spațiul și sarcinile domestice.

Impactul acestor constatări este relevant atât pentru angajați și organizații, cât și pentru politicile sociale. Pe plan organizațional, rezultatele indică necesitatea unor politici de lucru flexibil ajustate la diversitatea aranjamentelor domestice. Sprijinul pentru angajații care dispun

de spațiu limitat, programele de formare privind gestionarea granițelor muncă–viață, precum și evaluarea performanței adaptată contextului hibrid sunt esențiale pentru reducerea tensiunilor identificate. Pe plan public, teza subliniază importanța reevaluării politicilor de locuire, în sensul integrării unor criterii care să reflecte nevoia de spații adaptabile activităților profesionale. Totodată, politicile de egalitate de gen trebuie să recunoască modul în care telemunca poate reproduce sau amplifica inegalitățile în distribuția sarcinilor domestice și de îngrijire.

Aceste constatări deschid direcții de cercetare viitoare. O primă direcție vizează analiza longitudinală a modului în care telemunca evoluează în context post-pandemic și dacă reconfigurările observate în 2020 devin permanente sau temporare. O a doua direcție privește modul în care diferite tipuri de locuințe, structuri familiale și aranjamente de cuplu modelează calitatea experienței WFH în regim hibrid. O a treia direcție este legată de rolul tehnologiei în stabilirea și menținerea granițelor dintre muncă și viața personală, în special în ocupațiile cu sarcini intens cognitive. De asemenea, sunt necesare studii comparative la nivel internațional pentru a înțelege modul în care particularitățile culturale și instituționale influențează adaptarea la telemuncă.

În ansamblu, teza arată că telemunca nu schimbă doar locul unde se desfășoară activitatea profesională, ci transformă relația indivizilor cu munca, timpul și spațiul domestic. Munca de acasă reprezintă o practică socială complexă, dependentă de resurse individuale, structurale și relaționale, iar înțelegerea acestor mecanisme este esențială pentru proiectarea unor politici sustenabile și echitabile ale muncii viitoare.

Bibliografie

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers, and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., ... & Sándor, E. (2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofound. <https://doi.org/10.2806/76040>
- Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A., & Tulbure, B. T. (2022). "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLOS ONE*, 17(8), e0272460. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>
- Aleksić, D., Černe, M., & Batistič, S. (2023). Understanding meaningful work in the context of technostress, COVID-19, frustration, and corporate social responsibility. *Human Relations*, 76(6), 939–960. <https://doi.org/10.1177/00187267221139776>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Ballario, M. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to. *European Institute for Gender Equality*.
- Barabási, A.-L., & Albert, R. (1999). Emergence of scaling in random networks. *Science*, 286(5439), 509–512.

- Bar-Ilan, J. (2008). Informetrics at the beginning of the 21st century—A review. *Journal of Informetrics*, 2(1), 1–52. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2007.11.001>
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys (No. w27422). *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w27422>
- Bastian, M., Heymann, S., & Jacomy, M. (2009). Gephi: An open source software for exploring and manipulating networks. In *Proceedings of the international AAAI conference on web and social media* (Vol. 3, pp. 361–362).
- Baumann, A., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 47(4), 468–479.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. SAGE.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. Basic Books.
- Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & de Kort, Y. (2022). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2053590>
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 outbreak (No. 15000). *CEPR Discussion Papers*. <https://doi.org/10.20955/wp.2022.008>
- Bosch-Sijtsema, P., Ruohomäki, V., & Vartiainen, M. (2010). Multi-locational office work: Flexible work and managing the organizational workspace. *Facilities*, 28(3/4), 137–155. <https://doi.org/10.1108/02632771011023146>
- Bosch, C., Sonnentag, S., & Pinck, A. S. (2017). What makes for a good break? A diary study on recovery experiences during lunch break. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 134–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12195>

- Caillier, J. G. (2012). The impact of teleworking on work motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461–480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-working and its association with employee well-being: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 1–20. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1429308>
- Chesley, N. (2014). Technology use and employee assessments of work effectiveness, family relationships, and life satisfaction. *Human Relations*, 67(5), 619–639. <https://doi.org/10.1177/0018726713495703>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns and the impact of flexible working arrangements: Evidence from the UK. *Work, Employment and Society*, 32(4), 615–634. <https://doi.org/10.1177/0950017016686030>
- 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>
- Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Creswell, T. (2020). Place. In A. Kobayashi (Ed.), *International Encyclopedia of Human Geography* (pp. 117–124). Elsevier.
- Cropley, M., Weidenstedt, L., Leick, B., & Sütterlin, S. (2022). Working from home during lockdown: The association between rest breaks and well-being. *Ergonomics*. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2095038>
- Cutchin, M. P. (2004). Using Deweyan philosophy to rename and reframe adaptation-to-environment. *American Journal of Occupational Therapy*, 58(3), 303–312. <https://doi.org/10.5014/ajot.58.3.303>
- DaroUei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986–999. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>

- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P. P., & Frings-Dresen, M. H. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119–134. <https://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.
- Demertzis, N., & Eyerman, R. (2020). Covid-19 as cultural trauma. *American Journal of Cultural Sociology*, 8(3), 428–450. <https://doi.org/10.1057/s41290-020-00112-z>
- Derks, D., Van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Dey, B. L., Al-Karaghoul, W., & Muhammad, S. S. (2020). Adoption, adaptation, use and impact of information systems during pandemic time and beyond: Research and managerial implications. *Information Systems Management*, 37(4), 298–302. <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1820632>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
- Dubey, A. D., & Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during covid-19 pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1). https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
- Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society* (W. D. Halls, Trans.). Free Press.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://doi.org/10.2806/76040>
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., & Brancati, U. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. COVID & Employment Working Group. <https://doi.org/10.2760/079230>

- Feng, Z., & Savani, K. (2020). COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7/8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54–76.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-008>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guest, D., Knox, A., & Warhurst, C. (2022). Humanizing work in the digital age: Lessons from socio-technical systems and quality of working life initiatives. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267221092674>
- Horváth, I., & Anghel, R. (2009). Changing configurations of migration in contemporary Romania. In R. Black, G. Engbersen, M. Okólski, & C. Pantîru (Eds.), *A continent moving west? EU enlargement and labour migration from Central and Eastern Europe* (pp. 39–60). Amsterdam University Press.

- Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Hislop, D., & Axtell, C. (2009). To infinity and beyond? Workspace and the mobile worker. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 9–26. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00218.x>
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books.
- Huot, S., & Laliberte Rudman, D. (2010). The performances and places of identity: Conceptualizing intersections of occupation, identity and place in the process of migration. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 68–77. <https://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686677>
- Huws, U., Jagger, N., & O'Regan, S. (1999). *Teleworking and globalisation*. Institute for Employment Studie
- Ilie, S., & Preoteasa, A. M. (2017). Labour market policies and informal employment in Romania. *Sociologie Românească*, 15(4), 24–40.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge University Press.
- Johnson, R., & Lee, S. (2022). The digital work-life balance: How technology reshapes the boundaries between work and personal life. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 345–360. <https://doi.org/10.1002/job.2559>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Kurowska, A. (2018). Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405–425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Messenger, J. C. (2019a). Introduction: Telework in the 21st century – An evolutionary perspective. In J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* (pp. 1–24). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00005>
- Messenger, J. C. (2019b). Telework in the 21st century: Conclusions and recommendations for policy and practice. In J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* (pp. 299–316). Edward Elgar Publishing.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago Press.
- Özçelik, S., & Kayihan, K. S. (2022). Compressing urban living in the dwelling: Pandemic living praxis. *Open House International*, 47(2), 296–315. <https://doi.org/10.1108/OHI-06-2021-0115>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

- Park, M., Lawlor, M. C., Solomon, O., & Valente, T. W. (2021). Understanding connectivity: The parallax and disruptive-productive effects of mixed methods social network analysis in occupational science. *Journal of Occupational Science*, 28(2), 287–307. <https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1812106>
- Pierce, D. (2001). Untangling occupation and activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 55(2), 138–146. <https://doi.org/10.5014/ajot.55.2.138>
- Radulović, A. H., Žaja, R., Milošević, M., Radulović, B., Luketić, I., & Božić, T. (2021). Work from home and musculoskeletal pain in telecommunications workers during COVID-19 pandemic: A pilot study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 72(3), 232–239. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3559>
- Reuschke, D., & Ekinsmyth, C. (2021). New spatialities of work in the city. *Urban Studies*, 58(11), 2177–2187. <https://doi.org/10.1177/00420980211009174>
- Rodriguez, G., & Siret, D. (2009). The future of houses: What real-estate ads tell about the evolution of single-family dwellings. *ArchNet-IJAR: International Journal of Architectural Research*, 3(1), 92–100.
- Rowles, G. D. (2000). Habituation and Being in Place. *The Occupational Therapy Journal of Research*, 20(1_suppl), 52S–67S. <https://doi.org/10.1177/15394492000200S105>
- Rowles, G. D. (2008). Place in occupational science: A life course perspective on the role of environmental context in the quest for meaning. *Journal of Occupational Science*, 15(3), 127–135. <https://doi.org/10.1080/14427591.2008.9686622>
- Rusu, H. (2008) *Schimbare socială și identitate socioculturală*. Iași: Institutul European.
- Sandu, D. (2010). *Lumile sociale ale migrației românești în străinătate*. Iași: Polirom.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Șerban, M. (2011). *Dinamica migrației internaționale: un exercițiu asupra migrației românești în Spania*. Iași: Lumen.
- Șerban, M., & Voicu, B. (2010). In or outside the migration networks — a matter of time? *Revue d'Études Comparatives Est-Ouest*, 41(4), 97–124.

- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Țălănar-Naghi, D. I. (2021). Research Note: Job satisfaction and working from home in Romania, before and during COVID-19. *Calitatea Vieții*, 32(2), 109–130. <https://doi.org/10.46841/RCV.2021.02.01>
- Voicu, B. (1999). Modernitatea între tradiție și post-modernism. *Revista de Cercetări Sociale*, (3–4), 3–19.
- Voicu, B. (2005). *Penuria Pseudo-Modernă a Postcomunismului Românesc*. București: Expert.
- Voicu, B. (2010). Valorile și sociologia valorilor. In L. Vlăsceanu (Ed.), *Sociologie* (pp. 249–294). Iași: Polirom.
- Voicu, B. (2015). Priming effects in measuring life satisfaction. *Social Indicators Research*, 124(3), 993–1013. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0818-0>
- Voicu, B. (2022). Changes in work values under the influence of international migration. In R. Luijkx, T. Reeskens, & I. Sieben (Eds.), *Reflections on European Values: Honouring Loek Halman's Contribution to the European Values Study* (pp. 320–333). Open Press TiU. <https://doi.org/10.26116/09eq-y488>
- Voicu, B., Neguț, A., Glăvan, E., Florea, A., Țălănar-Naghi, D., & Tufă, L. (2023). *Work-from-home Romania*. Harvard Dataverse, V1, <https://doi.org/10.7910/DVN/RMV9NI>
- Voicu, B., Țălănar-Naghi, D., Neguț, A., Glăvan, E., Tufă, L., Florea, A. (2023). Hitting the Breaks While Working from Home. Changes in Taking-Breaks Behaviours During Pandemic

Lockdowns. *Sociológia - Slovak Sociological Review*, 55(6), 607-631. 0049-1225. DOI: <https://doi.org/10.31577/sociologia.2023.55.6.22>

Voicu M. (2018). *Modernization, Path-dependence and Cultural Change*, București: Pro Universitaria

Voicu M. (2010). *Valori sociale ale tranziției post-comuniste*, Iași, Lumen

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Weber, M. (1905). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Scribner.

Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>

Zamfir, C. (2004). *O analiză critică a tranziției: ce va fi "după" ?* Iași: Polirom.