

Kvaliteta života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19

Klasić, Petra

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:933280>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2022-07-01**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

PETRA KLASIĆ

KVALITETA ŽIVOTA ZAPOSLENIKA S
OBZIROM NA PROMJENE NAČINA RADA ZA
VRIJEME PANDEMIJE COVID-19

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2021.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

PETRA KLASIĆ

KVALITETA ŽIVOTA ZAPOSLENIKA S
OBZIROM NA PROMJENE NAČINA RADA ZA
VRIJEME PANDEMIJE COVID-19

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof.dr.sc. Jasminka Despot Lučanin

Zagreb, 2021.

Zahvaljujem se mentorici, prof. dr. sc. Jasminki Despot Lučanin na strpljenju, potpori i stručnim smjernicama tijekom pisanja ovog rada. Također, hvala članovima komisije mag. educ. psych. Ivi Černja Rajter te doc. dr. sc. Miroslavu Rajteru na svim prijedlozima i komentarima te poticanju kritičkog razmišljanja kroz cijeli studij.

Veliko hvala mojim prijateljima koji su dane studiranja sa svojom neizmjernom podrškom, savjetima i pošalicama učinili puno lakšim te neupitno vrlo značajnim i pamtljivim.

Na kraju, najveće hvala mojim roditeljima, Nataši i Ivanu te bratu Nikoli što su uvijek bili tu kada je bila potrebna doza motivacije, mudrih misli i koji su uvijek bili vjetar u leđa i vjerovali u moje uspjehe, a bili oslonac u svakom neuspjehu.

Kvaliteta života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19

Employee's life quality related to changes in modes of work during the COVID-19 pandemic

Sažetak

S pojavom pandemije COVID-19 unatrag godinu dana život ljudi se promijenio u mnogo aspekta. Virus je utjecao na različite aspekte života pojedinca u vidu pojave različitih oblika ograničenja s ciljem očuvanja zdravlja, a koja su djelovala na kvalitetu života pojedinca. Jedan aspekt života u kojem, također, nisu izostale promjene je radni kontekst. S obzirom da je rad potreban za egzistenciju te obuhvaća velik dio dana, odnosno života osobe, važno je detaljnije proučavati promjene koje su se dogodile na tom polju, a koje su mogle biti povezane s kvalitetom života zaposlenika. Upravo iz toga razloga je provedeno ovo istraživanje na temu kvalitete života zaposlenika fokusirajući se na promjene u percipiranoj razini stresa i subjektivne dobrobiti s obzirom na promjene u obliku načina rada za vrijeme pandemije. U istraživanju je sudjelovalo ukupno 156 zaposlenika s različitih područja Republike Hrvatske. Istraživanje je provedeno u periodu od svibnja do srpnja 2021. godine u *online* obliku. Upitnikom su zahvaćeni sociodemografski podaci, uvjeti u kojima su obavljali posao od kuće (oblik nastave djece, rad ostalih ukućana i sl.), Upitnik zadovoljstva životom, Ljestvicu percipiranog stresa, Upitnik novih načina rada te Ljestvicu konflikta radne i obiteljske uloge. Rezultati su ukazali umjerenu percipiranu razinu stresa te umjerenu razinu subjektivne dobrobiti. Generalno su i muškarci i žene procjenjivali veće ometanje radne uloge na obiteljsku nego obrnuto. Također, percipirani stres i subjektivna dobrobit su se pokazale statistički značajno povezane s konfliktom rad - obitelj i konfliktom obitelj - rad.

Ključne riječi: novi načini rada, percipirani stres, subjektivna dobrobit, konflikt radne i obiteljske uloge

Abstract

With the outbreak of the COVID-19 pandemic a year ago, people's lives changed in many aspects. The virus has affected various aspects of an individual's life in the form of the appearance of various forms of restrictions that have affected an individual's quality of life. One aspect of life in which there were/are also many changes is the work context. Given that work is necessary for existence and covers a large part of the day or life of a person, it is important to study in more detail the changes that have occurred in this field which can be related to the quality of life of employees. Because of this reason that this research was conducted on the topic of employee quality of life focusing on changes in perceived levels of stress and subjective well-being with respect to changes in the way we work during a pandemic. A total of 156 employees from different parts of the Republic of Croatia participated in the research. The survey was conducted in the period from May to July 2021 in online form. The questionnaire covered sociodemographic data, conditions in which they (employees) performed work from home (form of teaching children, work of other family members, etc.), Questionnaire of life satisfaction, Scale of perceived stress, Questionnaire of new ways of working and Scale of family – work conflict. The results indicated a moderate perceived level of stress and a moderate level of subjective well-being. In general, both men and women assessed a greater disruption of the work role to the family than vice versa. Also, perceived stress and subjective well-being were shown to be statistically significantly associated with work-family conflict and family-work conflict.

Keywords: new ways of working, perceived stress, subjective well-being, conflict of work and family role

Sadržaj

1. Uvod	2
1.1. <i>Novi načini rada</i>	2
1.2. <i>Konflikt radne i obiteljske uloge</i>	3
1.3. <i>Subjektivna dobrobit</i>	5
1.4. <i>Stres (doživljaj stresa)</i>	7
2. Cilj, problemi i hipoteze	9
3. Metoda	10
3.1. <i>Sudionici</i>	10
3.2. <i>Instrumenti</i>	11
3.2.1. <i>Upitnik percepcije stresa</i>	11
3.2.2. <i>Upitnik novih načina rada</i>	12
3.2.3. <i>Skala za procjenu konflikta radne i obiteljske uloge</i>	12
3.2.4. <i>Skala subjektivne dobrobiti</i>	13
4. Rezultati	14
5. Rasprava	19
5.1. <i>Novi načini rada, konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad i subjektivna dobrobit</i>	20
5.2. <i>Novi načini rada, konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad i percipirani stres</i>	22
5.3. <i>Usporedba rezultata prije i za vrijeme pandemije</i>	25
5.4. <i>Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja</i>	26
6. Zaključak	28
7. Literatura	30

1. Uvod

Unatrag godinu dana i više, život ljudi se promijenio u mnogo aspekata uslijed pandemije COVID-19. Do promjena je došlo u različitim socijalnim sustavima te su bile potrebne mnoge prilagodbe na iste. Jedna od promjena dogodila se u radnom sektoru, odnosno u načinima obavljanja posla (Bick i sur., 2020). Mnoge organizacije su prestale s radom, druge su zbog vrste posla morale nastaviti uživo, dok je velika većina uvela rad od kuće. Novi oblik rada obuhvatio je različite struke za koje se prije pandemije nije ni pomišljalo da bi u obzir dolazio takav oblik poslovanja. Novi načini rada koji su dotada bili rjeđa pojava u našem društvu su za mnoge zaposlene postali svakodnevnica. Takva promjena u načinu obavljanja posla, uz mnoge druge promjene koje su uslijedile zbog pandemije COVID-19, utjecala je na život pojedinca, preciznije na njegovu kvalitetu života. Strah od virusa, strah za bližnje, nesigurnost i nestabilnost posla, stres samo su od nekih faktora koji su se povećali zbog pandemije (Morales-Rodríguez, 2021). Novi načini rada donijeli su sa sobom mnoge nove prednosti i nedostatke nego što je bilo prije pandemije. Na primjer u uvjetima pandemije, od kuće je radilo više članova kućanstva istovremeno, u nekim slučajevima su i djeca imala *online* oblik nastave što nije bio čest ili uopće slučaj prije pojave pandemije. Navedeno nas dovodi do važnog pojma u tom kontekstu, a to je konflikt radne i obiteljske uloge koji se odnosi upravo na balans između privatnog/obiteljskog i poslovnog života (Soomro i sur., 2018). Iz svega prethodnog slijedi nekoliko važnih pojmova koji će se objasniti u nastavku, a to su: novi načini rada, konflikt radne i obiteljske uloge, subjektivna dobrobit te stres.

1.1. Novi načini rada

Novi načini rada su posljednjih godina sve više istraživani u kontekstu organizacijske i radne psihologije te nisu nepoznanica i novost istraživačima kao ni zaposlenicima. U svijetu je pojava novih načina rada učestalija nego u Hrvatskoj, međutim posljednjih se godina ovaj koncept rada sve više počeo „uvlačiti“ u različite organizacije, odnosno oblike rada (Cigula i sur., 2017). Razvojem radne i organizacijske psihologije, a time i istraživanja s fokusom na subjektivnu dobrobit zaposlenika i potrebu za većom slobodom u obavljanju posla kao i razvojem tehnologije te time promjena u prijenosu informacija i komunikaciji, došlo je do pojave novih oblika rada. Novi načini rada definiraju se kroz tri karakteristike: vrijeme, odnosno fleksibilnost u određivanju radnog vremena, mjesto – mogućnost rada od kuće te drugih lokacija van organizacije te komunikacije koja se odnosi na korištenje novih alata i oblika komunikacije unutar i izvan kompanije kao što su pametni telefoni, videopozivi i slično

(Demerouti i sur., 2014). Ovime dolazimo do definiranja novih načina rada kao oblika rada u kojem zaposlenici mogu kontrolirati vrijeme i mjesto svog rada, a podržavan elektroničkom komunikacijom (Demerouti i sur., 2014). Istraživanje na temu novih načina rada iz 2017. godine ukazuje kako novi načini rada počinju biti zastupljeni i u hrvatskim organizacijama, međutim i dalje su poslovi manje fleksibilni nego u drugim europskim državama, a najfleksibilniji aspekt posla kod nas je onaj koji se odnosi na odabir kanala komunikacije (Cigula i sur, 2017). Dosadašnja istraživanja su pokazala brojne prednosti, ali i nedostatke novih načina rada. Pa tako je jedna od prednosti veća fleksibilnost u komunikaciji unutar, ali i izvan organizacije (Demerouti i sur., 2014). Također, informacije se puno brže šire i štedi se više vremena. Dalje, produktivnost je veća zbog rjeđeg prekidanja od strane kolega te zaposlenici imaju veću autonomiju (Demerouti i sur., 2014). S druge strane, zaposlenici su često prekidani/distraktirani u poslu od strane prijatelja i obitelji te zbog stalne dostupnosti putem različitih komunikacijskih kanala, može doći do prezasićenosti informacijama i manjeg odvajanja poslovnog od privatnog života (Demerouti i sur., 2014).

1.2. Konflikt radne i obiteljske uloge

U današnje vrijeme za pojedinca je postalo karakteristično da se istovremeno nalazi u nekoliko životnih uloga. Dvije česte uloge u kojima se nalaze odrasle osobe su ona obiteljska i radna koje nisu nezavisne jedna od druge te se međusobno isprepliću i određuju (Čudina-Obradović i sur., 2000). Više je smjerova u kojem ta dva aspekta mogu biti u interakciji, odnosno rad može pozitivno ili negativno djelovati na obiteljski život te obrnuto, obiteljski život pojedinca može pozitivno ili negativno djelovati na rad. Negativan utjecaj rada na obitelj, tj. obitelji na posao može rezultirati sukobom kod pojedinca između te dvije uloge, odnosno konfliktom između njih koji može rezultirati negativnim posljedicama po pojedinca (tjelesnim i/ili psihičkim) (Allen i sur., 2000). Teorija uloga (Kahn i sur., 1964.) ukazuje da ako se pojedinac nalazi u dvije nespojive uloge dolazi do sukoba među ulogama što dovodi do psihološke napetosti.

Konflikt radne i obiteljske uloge definira se kao doživljaj neusklađenosti privatnog i poslovnog života, odnosno doživljaj da privatno onemogućava ili otežava udovoljavanju zahtjevima poslovnog ili obrnuto (Maslić Seršić i sur., 2019). Konflikt između poslovnog i obiteljskog života nastaje kada su radne i pojedinačne uloge pojedinca nespojive (Brauchli i sur., 2011). Iz definicije slijedi kako su dva moguća smjera konflikta, odnosno postoji mogućnost da radna uloga ometa obiteljsku i obrnuto (Maslić Seršić i sur., 2019). S obzirom na

uzrok u podlozi konflikta, razlikuju se tri vrste sukoba: sukob vremena do kojeg dolazi zbog nedostatka vremena za udovoljavanje zahtjevima obje skupine, zatim konflikt naprezanja koji je posljedica napora koji se ulaže u balansiranje dviju uloga te do ometanja dolazi zbog umora ili napetosti. Posljednje, razlikujemo i konflikt ponašanja do kojeg dovodi neefikasno ponašanje osobe kao što je organizacija posla/obaveza (Greenhaus i sur., 1985). Istraživanja su pokazala kako su visoke razine konflikta obiteljske i radne uloge povezane s nezadovoljstvom poslom i zdravstvenim tegobama. Također, nalazi ukazuju da sudionici koji percipiraju veću kontrolu nad njihovim vremenom, manje izvještavaju o konfliktu obiteljske i radne uloge te obrnuto, odnosno konfliktu rada i obitelji. Dalje, istraživači sugeriraju da je učestalija interakcija posla s obitelji nego obrnuto (obitelj - posao) što se objašnjava na način da su aktivnosti povezane s poslom većeg prioriteta nego one povezane s obitelji (Adams i sur., 1999). Nadalje, rezultati istraživanja su pokazali kako zaposlenici s manjom razinom kontrole i višom razinom konflikta obiteljske i radne uloge doživljavaju veće razine stresa (Adams i sur., 1999).

Istraživanja daju dosljedne dokaze da je sukob posao - obitelj povezan s različitim negativnim ishodima vezanim uz posao, obitelj i stres (Allen i sur., 2000). Također, Hobfoll i sur. (1989) primijetili su kako se zaposlenici kada primijete sukob između rada i obitelji, počinju manje baviti poslom kako bi zaštitili svoje ograničene osobne resurse. Isto se može objasniti i pripisivanjem krivnje izvoru sukoba (tj. poslu) i nezadovoljstvu tim aspektom. Kako bi reagirali ili se nosili s ovom situacijom nezadovoljstva, radnici prilagođavaju svoje stavove smanjujući svoj angažman prema svom poslu. Rađene su i longitudinalne studije u ovom području koje su pokazale kako konflikt radne i obiteljske uloge predviđa nepovoljne zdravstvene ishode, stres i namjeru zaposlenika da napuste organizaciju (Kelloway i sur., 1999). Eddleston i sur. (2015) proveli su kvalitativno istraživanje u kojem su ukazali na izazove rada od kuće zbog povezivanja doma s radnom ulogom te rad na fizički i psihički način zadire u obitelj, navike i norme i zaposlenici postaju zaokupljeni poslom kada su kod kuće. Istraživači ukazuju kako pokušaj integracije rada i obitelji povećava sukob između obitelji i posla (konflikt obitelj - rad) te nemogućnost odlaska s posla povećava sukob između posla i obitelji (konflikt rad - obitelj). Također, utvrđeno je kako integracija posla i obitelji dovodi do većeg konflikta rad - obitelj kod muških sudionika, a za žene je utvrđeno kako na konflikt između posla i obitelji posebno utječe nemogućnost prekida posla. Dalje, Shockley i sur. (2017) su na uzorku zaposlenih žena uvidjeli kako rad otežava udovoljavanje zahtjevima obiteljske uloge (viši je konflikt rad – obitelj), te da je vrijeme (fleksibilnost radnog vremena) više povezano sa spomenutim konfliktom nego fleksibilnost mjesta rada. U istraživanju im se važnim moderatorom pokazala obiteljska

odgovornost na način da je navedeni konflikt bio veći kod osoba s višom obiteljskom odgovornošću.

Prasad i sur. (2020) su tijekom ožujka i travnja 2020. godine, odnosno na početku pandemije skupljali podatke na uzorku zaposlenika na temu stresa i rada od kuće, odnosno kako isti utječu na dobrobit zaposlenika. Došli su do zaključaka kako rad na daljinu (od kuće) predstavlja izazov za zaposlenike zbog izolacije na radnom mjestu, uznemirenosti obitelji, odsutnosti kolega, nedostatka prijedloga te previše posla ili, s druge strane, nedostatka posla. S druge strane, postoje i pozitivne strane utvrđene u istraživanju, a to su ušteda vremena pri putovanju na posao, fleksibilno radno vrijeme, kontrola posla, uporaba nove tehnologije, ušteda resursa poput troškova uredskog prostora i slično. Slično istraživanje je provedeno i tijekom travnja i svibnja na uzorku 1285 sudionika od strane Sandoval-Reyes i sur. (2020). Autori su u svom radu otkrili kako je rad od kuće za vrijeme pandemije povećao percipirani stres, smanjio balans između posla i privatnog života te zadovoljstvo životom, međutim povećao je produktivnost i radni angažman. Nadalje, isti su istraživači pronašli razliku između muškaraca i žena, preciznije percipirani stres je jače djelovao na produktivnost muškaraca, nego na produktivnost kod žena.

1.3. Subjektivna dobrobit

Razvojem pozitivne psihologije sve se više pažnje počelo pridavati pozitivnom aspektu ljudskog funkcioniranja, nakon mnogo godina naglašavanja mentalnih bolesti, njihovog istraživanja te traženja načina liječenja (Seligman, 2000). Osnivanjem područja pozitivne psihologije, pojavio se bogat opus znanstvenih istraživanja subjektivne dobrobiti, sreće, zadovoljstva životom te različitih aspekata ljudskog života koji su povezani s tim konstruktima. Subjektivna dobrobit sastoji se od dvije komponente, preciznije zadovoljstva životom koje se odnosi na globalnu evaluaciju osobnoga života i smatra se kognitivnom komponentom subjektivne dobrobiti te afektivne komponente – odnosi se na omjer doživljavanja ugodnih i neugodnih emocija u svakodnevnim životnim situacijama (Seligman, 2012). U literaturi je teško pronaći jedinstvenu definiciju subjektivne dobrobiti i većinom su određene mjernim instrumentom kojim se adresira u pojedinom istraživanju. Diener (1984) navodi kako subjektivna dobrobit ovisi o iskustvu pojedinca, da ne označava samo odsustvo negativnih faktora, već moraju biti prisutni i pozitivni te je potrebno sagledavati sve aspekte života pojedinca naspram samo jednog. Veenhoven (1984) definira subjektivnu dobrobit kao stupanj u kojem pojedinac procjenjuje ukupnu kvalitetu života na način na koji bi preferirao da mu život izgleda. Diener i sur., (2002) definiraju subjektivnu dobrobit kao kognitivnu i afektivnu

procjenu vlastitog života u cijelosti, a isto sadrži zadovoljstvo životom te količinu pozitivnog i negativnog afekta koju pojedinac doživljava. Subjektivna dobrobit pokazala se važnim faktorom u organizacijama zbog doprinosa rezultatima, odnosno uspješnosti posla (Pavot i sur., 2004). Subjektivnu dobrobit je važno promatrati u radnom kontekstu jer rad danas zauzima velik dio života pojedinca, odnosno ljudi provode puno vremena na poslu koji im omogućava egzistenciju te upravo zbog važnosti radnog iskustva za život pojedinca, može se zaključiti kako su rad i subjektivna dobrobit dva usko povezana pojma.

Brojna su istraživanja ispitivala odnos između subjektivne dobrobiti i uspješnog radnog života. Istraživanja su pokazala pozitivan odnos između subjektivne dobrobiti i zadovoljstva poslom. Judge i sur. (1993.) podržali su uzajamni odnos između zadovoljstva poslom i subjektivne dobrobiti na uzorku medicinskih sestara. Utvrdili su da je razlog zašto subjektivna dobrobit utječe na zadovoljstvo poslom taj što može utjecati na to kako pojedinci prikupljaju i prisjećaju se informacija o svom poslu. Odnosno, sretni pojedinci mogu drugačije pohranjivati, procjenjivati ili pamtili podatke o poslu od nesretnih pojedinaca. Osim toga, zadovoljstvo poslom može utjecati na subjektivnu dobrobit jer je posao vrlo važan za živote ljudi s obzirom na to da pojedinci puno vremena provode na poslu, pa bi to moglo biti važno u prosudbi o njihovoj sreći i dobrobiti. Spector (1997.) je otkrio da su zaposlenici koji su bili zadovoljniji životom i svojim poslom, također bili kooperativniji i korisniji svojim kolegama, bili su točniji i učinkovitiji, imali su više radnih dana i ostali u tvrtki duže od nezadovoljnih zaposlenika. U praksi, rad kod kuće može na različite načine utjecati na subjektivnu dobrobit od rada na radnom mjestu. Prvo, bez obzira na vrstu rada kod kuće (posao koji se obavlja), ravnoteža između poslovnog i privatnog života glavni je mehanizam pomoću kojeg rad od kuće može utjecati na subjektivnu dobrobit. Nalazi istraživanja ukazuju kako rad na daljinu poboljšava kvalitetu života dopuštajući zaposlenicima da istovremeno preuzimaju dvostruke uloge posao - obitelj (Azarbouyeh i sur., 2014). Međutim s druge strane, miješanje osobnog i profesionalnog života povećava sukobe u obiteljima i dovodi do veće razine stresa (Weinert i sur., 2015). Kemerling (2002) ukazuje kako rad od kuće može povećati subjektivnu dobrobit zaposlenika većom fleksibilnošću i autonomijom što im omogućava bolje upravljanje i organiziranje vremena te veću produktivnost. Rad na daljinu/od kuće može povećati subjektivnu dobrobit smanjenjem vremena provedenog na poslu što je povezano s umorom, stresom i psihičkim zdravljem žena (Roberts i sur., 2013). Također, pronađena je razlika između zaposlenika koji rade od kuće i zaposlenika koji nose posao kući. Naime, utvrđeno je kako je umor i oporavak od posla duži kod zaposlenika koji uz posao na radnom mjestu rade i od kuće što je zapravo povezano s tim da rade više i dulje. Pa tako, donošenje posla kući radnim danima dovodi do manje subjektivne

dobrobiti, a rad od kuće (cijelo vrijeme) rezultira povećanjem stresa. Utvrđene su razlike između zaposlenika koji su roditelji i onih koji nisu, na način da mjesto rada više utječe na subjektivnu dobrobit zaposlenika-roditelja (Möhring i sur., 2020).

Na istraživanje ove teme usmjerili su se i Binder i sur. (2016) kada su utvrdili kako je rad od kuće povezan s većim zadovoljstvom poslom. Sukladni rezultati dobiveni su i 2017. godine u radu Wheatleya i suradnika, međutim postojanje pozitivne povezanosti između rada od kuće i zadovoljstvo poslom je pronađeno samo kod muškaraca. Nasuprot tome, Song i sur. (2019) navode kako je rad na daljinu povezan s manje sreće i više stresa. Situacija tijekom izolacije COVID-19 prilično je specifična i ne može se usporediti s radom od kuće u uobičajenim okolnostima. Budući da su škole i ustanove za brigu o djeci zatvorene, kombiniranje rada od kuće s brigom o djeci i školovanjem kod kuće čini iznimno opterećenje za zaposlene roditelje (Huebener i sur., 2021.). Benzeval i sur. (2020), međutim, izvješćuju da roditelji koji su radili od kuće procjenjuju poboljšanje odnosa sa svojom djecom tijekom izolacije. Za zaposlenike bez djece nestali društveni život ima negativne učinke na njihovu dobrobit (Recchi i sur. 2020). Dalje, što se tiče subjektivne dobrobiti i posla, zaposlenici koji izvještavaju o većoj autonomiji, dobrim odnosima na poslu, stabilnosti radne uloge i mogućnosti odvajanja poslovnog i obiteljskog konteksta iskazuju višu razinu subjektivne dobrobiti (Edwards i sur., 1999). Bell i sur. (2012) proveli su istraživanje na uzorku profesora u visokoškolskom obrazovanju te su utvrdili da viši osjećaj razdraženosti, niža razina kontrole te preplavljenost poslom dovodi do osjećaja manjeg balansa poslovnog i privatnog života te niže subjektivne dobrobiti.

1.4. Stres (doživljaj stresa)

Pojam stresa je vrlo istraživani u području medicinskih znanosti s obzirom na to da je povezan s različitim zdravstvenim stanjima i bolestima kao što su kardiovaskularne bolesti, dijabetes, rak i druge (Cohen i sur., 2007). Posljednjih godina istraživanja ove pojave proširila se i u druga područja znanosti pa je ovaj konstrukt često istraživani i u kontekstu organizacijske psihologije. Osim u znanstvenim krugovima, stres je čest pojam u svakodnevnoj konverzaciji između ljudi. Marshall i sur. (2008) definiraju stres kao osjećaj koji se javlja kod pojedinca kad procijeni da je pod intelektualnim ili emocionalnim pritiskom. Stres se može sagledavati, odnosi procjenjivati iz triju perspektiva: 1) okolišne koja se odnosi na stresore i životne događaje, 2) psihološke koja sadržava subjektivnu procjenu stresa i afektivnih reakcija te biološke koja se odnosi na aktivaciju fizioloških sustava uključenih u odgovor na stres (Cohen i sur., 2012).

Rezultati dosadašnjih istraživanja sugeriraju da svaka domena doprinosi percepciji stresa te da bi se znanje u ovom području moglo unaprijediti prepoznavanjem važnosti svake u oblikovanju interaktivnog procesa stresa i suočavanja, umjesto u pokušaju rangiranja pojedinačnih korelata (Webster, 2014). Istraživanja koja su promatrala povezanost konflikta rad - obitelj i stresa, ukazala su kako kontinuirano doživljavanje stresa zbog upornih, sukobljenih zahtjeva radne i obiteljske uloge može biti jedan od mehanizama kojim konflikt dovodi do narušavanja zdravlja (Schnall i sur., 1992). Također, na tom tragu je i Model zahtjeva resursa za posao (Demerouti i sur., 2001), koji sugerira da sukobljeni radni i obiteljski zahtjevi koji traže stalni psihološki i tjelesni napor su povezani s ishodima psihološkog i tjelesnog zdravlja (Bakker, i sur., 2004). Rezultati analiza ukazuju da se opaženi stres ipak povećao uslijed ograničenja za vrijeme pandemije COVID-19, posebno za osobe koje su radile od kuće te je kod žena evidentna viša razina percipiranog stresa. Također, procijenjena razina stresa je bila viša kod osoba koje nisu prije pandemije imale mogućnost rada od kuće. Najveći izazovi s kojima su se susreli sudionici su bili komunikacija i suradnja s kolegama i organizacija vremena, dok je konflikt radne i obiteljske uloge manje istaknut (Hayes i sur., 2020). Galanti i sur. (2021) ukazuju kako su konflikt obitelji i rada zaposlenika te društvena izolacija bili negativno povezani, dok su samo-vođenje i autonomija bili pozitivno povezani s produktivnošću i angažmanom kod sudionika koji su radili od kuće. Sukobi između obitelji i posla te društvena izolacija bili su pozitivno povezani s doživljenim stresom. Kada govorimo o razini doživljenog stresa tijekom pandemije COVID-19, Torales i sur. (2020) su na uzorku sudionika iz Paragvaja utvrdili umjerenu razinu percipiranog stresa. Također, utvrđena je značajna povezanost između više razine stresa, ženskog spola i osoba koje nisu u braku.

Iako je za vrijeme trajanja pandemije provedeno puno istraživanja na temu rada od kuće, stresa, subjektivne dobrobiti i konflikta radne i obiteljske uloge, tek je nekolicina istraživanja koja međusobno povezuje navedene koncepte. Također, dobiveni su kontradiktorni nalazi što se tiče percipiranog stresa i konflikta radne i obiteljske uloge te subjektivne dobrobiti. Zbog važnosti ovih konstrukta na zdravlje pojedinca, važno je što detaljnije ispitati ove odnose kako bi se mogle osmisliti intervencije kojima bi se mogla povećati kvaliteta života pojedinca u različitim životnim aspektima. Naime, razumijevanjem i educiranjem o načinima upravljanja radom na daljinu može se smanjiti percepcija sukoba između obitelji i posla. S obzirom da se uvidjelo kako se učinkovito i s dobrim rezultatima može raditi od doma, mnoge će organizacije nastaviti s ovakvim načinom rada (*online*), odnosno kombinirati ga s radom uživo. Upravo iz tih razloga, važno je uvidjeti negativne i pozitivne strane istog kako bi se moglo djelovati na negativne aspekte istog. Situacija pandemije je u jednu ruku poslužila kao prirodan i vrlo

opširan eksperiment za istraživanje ovog koncepta. Također, s obzirom na to da postoje podaci prikupljeni o novim načinima rada prije pandemije, mogu se proučavati razlike u novim načinima rada i mjerenim varijablama prije i za vrijeme pandemije. Ovim istraživanjem će se nastojati utvrditi razlike prije i za vrijeme pandemije u radu od kuće te će se dodatno proučavati percipirani stres i subjektivna dobrobit kao aspekti kvalitete života pojedinca. Situacija u kojoj je provedeno istraživanje je specifična, stoga će se u obzir uzimati i ostali čimbenici kao što su oblik nastave djece, način čuvanja predškolske djece te rad preostalih ukućana za vrijeme pandemije. S obzirom da je većina ukućana bila kod kuće, važno je vidjeti i razlike u konfliktu radne i obiteljske uloge prije i za vrijeme pandemije te načine na koje je ovaj konstrukt djelovao na kvalitetu života pojedinca.

2. Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog rada je ispitati odnos kvalitete života i novih načina rada koji su uslijedili za vrijeme pandemije COVID-19. Promatrat će se razlike u doživljaju stresa i subjektivnoj dobrobiti kao pokazateljima kvalitete života s obzirom na promjene u načinu rada, interakcija radne i obiteljske uloge kao i razlike u navedenim varijablama između osoba koje imaju, odnosno nemaju djecu. Također, cilj je utvrditi uspješnost predviđanja kvalitete života zaposlenika (subjektivne dobrobiti i percipiranog stresa) na temelju novih načina rada i konflikta radne i obiteljske uloge. Dobiveni podaci usporedit će se po mjerenim varijablama s podacima prikupljenim prije pandemije COVID-19 kako bi se utvrdile razlike u povezanosti novih načina rada s kvalitetom života pojedinca. Na temelju dosadašnjih istraživanja i pretpostavki, postavljaju se sljedeći problemi i hipoteze:

1: Utvrditi razlike u razini subjektivne dobrobiti i razini percipiranog stresa kod zaposlenika s obzirom na promjene u načinu rada te njihove obiteljske uloge i okolnosti.

Hipoteza 1: Očekuje se niža razina subjektivne dobrobiti i viša razina percipiranog stresa kod zaposlenika koji imaju djecu, čija su djeca imala *online* oblik nastave te koji su radili od kuće s ostalim ukućanima. Generalno se kod svih sudionika očekuje niža razina subjektivne dobrobiti i viša razina percipiranog stresa za vrijeme pandemije COVID-19.

2: Ispitati odnos konflikt radne i obiteljske uloge s kvalitetom života zaposlenika (subjektivna dobrobit i razina percipiranog stresa).

Hipoteza 2: Očekuje se smanjena subjektivna dobrobit i viša razina percipiranog stresa kod zaposlenika koji imaju višu razinu konflikta radne i obiteljske uloge.

3: Utvrditi razlike između konflikta radne i obiteljske uloge, subjektivne dobrobiti, stresa i novih načina rada kod zaposlenika ispitanih za vrijeme i zaposlenika ispitanih prije pandemije COVID-19.

Hipoteza 3: Očekuje se viša razina konflikta radne i obiteljske uloge i percipiranog stresa te niža razina subjektivne dobrobiti kod zaposlenika ispitanih za vrijeme pandemije COVID-19 u odnosu na zaposlenike ispitane prije pandemije. Očekuje se veća autonomija u odabiru mjesta, sadržaja, vremena rada i kanala komunikacije.

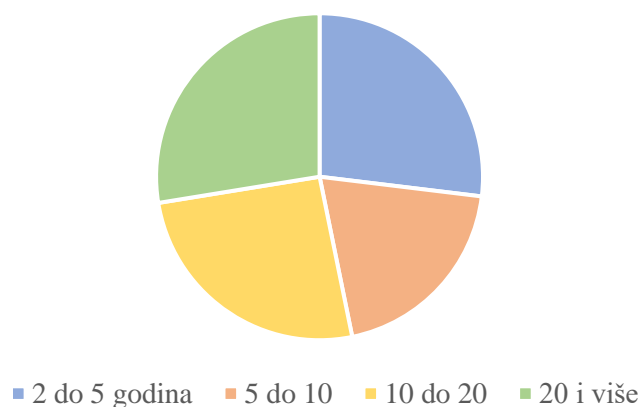
4: Utvrditi uspješnost predviđanja subjektivne dobrobiti i percipiranog stresa na temelju novih načina rada i konflikta radne i obiteljske uloge.

Hipoteza 4: Očekuje se da će veća autonomija u određivanju vremena, mjesta i sadržaja rada te veća kontrola kanala komunikacije uz niži konflikt radne i obiteljske uloge predvidjeti višu subjektivnu dobrobit te nižu razinu percipiranog stresa u zaposlenika.

3. Metoda

3.1. Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 156 zaposlenika različitih zanimanja (društvenih, humanističkih, tehničkih struka) s područja Republike Hrvatske, od čega je isti činilo 88,5% ($N=138$) ženskih sudionika. Dob zaposlenika koji su sudjelovali u istraživanju proteže se od 24 do 65 godina s prosječnom dobi 39 godina ($M = 39,23$) uz standardnu devijaciju 10,57. Većinu uzorka čine zaposlenici visoke stručne spreme, preciznije njih 129. Dvoje sudionika ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, 18 je više stručne spreme, a sedmero sudionika je poslijediplomskog obrazovanja. Na grafu u nastavku prikazana je raspodjela sudionika s obzirom na godine radnog staža.



Graf 1. Prikaz sudionika s obzirom na godine radnog staža ($N=156$)

Također, analiza je provedena i na uzorku prikupljenom *online* prije pandemije, preciznije tijekom 2017. i 2018. godine u okviru Psihologije rada (nositeljica: doc.dr.sc. Maša Tonković Grabovac), odnosno u sklopu projekta "Dobrobit različitih obiteljskih generacija u suvremenim oblicima rada" (voditeljica: prof. dr. sc. Jasminka Despot Lučanin, Ustanova: Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu, 2018 god.). Preciznije, u uzorku je sudjelovalo ukupno 594 zaposlenika, od čega ih je 226 bilo muškog spola, odnosno 62% uzorka su činile žene. Dob sudionika kretala se od 19 do 65 godina pri čemu je prosječna dob iznosila 35 godina ($SD=11,69$). Što se tiče stupnja obrazovanja, najveći dio sudionika ima srednju stručnu spremu ($N=229$), zatim visoku ($N=211$) te višu stručnu spremu ($N=119$). Poslijediplomsko obrazovanje ima 30 sudionika, dok nižu stručnu spremu u uzorku ima jedna osoba.

3.2. Instrumenti

Za potrebe istraživanja sastavljena je online anketa koja se sastojala od sociodemografskih pitanja, upitnika o doživljenom stresu (Perceived stress scale, Cohen i sur., 1983) koji je preveden od strane autora ovog istraživanja, upitnika o novim načinima rada (The New Ways of Working Scale, Ten Brummelhuis, 2011, prema Cigula i sur., 2017), skale zadovoljstva životom (Satisfaction with life scale, Diener i sur., 1985, prema Cigula i sur., 2017) te skale konflikta radne s obiteljskom ulogom (Skala konflikta radne i obiteljske uloge, Šimuni i sur., 2014). Sociodemografska pitanja su se odnosila na spol, dob, završeni stupanj obrazovanja, zanimanje, godine radnog staža, oblik stanovanja. Također, sadržana su pitanja o načinu rada ostalih ukućana, broju i dobi djece, obliku nastave djece školskog te pitanje o načinu čuvanju djece u slučaju predškolskog/mlađeg školskog uzrasta.

3.2.1. Upitnik percepcije stresa

Za procjenu doživljaja stresa korišten je Upitnik percepcije stresa (Perceived Stress Scale, PSS, Cohen i sur., 1983). Upitnik mjeri stupanj subjektivnog stresa obuhvaćajući tri osnovne komponente doživljaja stresa: pomanjkanje kontrole, osjećaj zasićenosti i nepredvidljivost života (Lazarus i sur., 1984). Sastoji se od ukupno 10 čestica koje sudionici procjenjuju na skali od 0 do 4, pri čemu 0 označava *nikada*, a 4 *često*. Čestice 4, 5, 7 i 8 su obrnutog smjera, stoga ih je bilo potrebno rekodirati prije provedbe analiza. Ukupan rezultat na upitniku je suma odgovora u rasponu od 0 do 40, pri čemu viši rezultat ukazuje na veću razinu percipiranog stresa. Cohen i sur. (1983) utvrdili su pouzdanost (Cronbach α) u rasponu od 0,84 do 0,86, dok isti koeficijent na ovom uzorku iznosi 0,91.

3.2.2. Upitnik novih načina rada

Kako bi se ispitali novi načini rada, odnosno različiti aspekti ovakvog oblika rada, korišten je Upitnik novih načina rada (Ten Brummelhius i sur., 2011). Upitnikom su zahvaćena četiri područja u kojima zaposlenici mogu imati autonomiju, odnosno ostvariti kontrolu u kontekstu rada pa se tako sastoji od sljedećih subskala; kontrola radnog vremena - označava autonomiju u odabiru vremena rada (Cronbach $\alpha = 0,87$), kontrola mjesta rada - samostalno određivanje lokacije obavljanja posla (Cronbach $\alpha = 0,87$), kontrola sadržaja rada - samostalno određivanje vrste zadataka (Cronbach $\alpha = 0,82$) te kontrola kanala komunikacije - odnosi se na kontrolu kanala komunikacije korištene u radu (Cronbach $\alpha = 0,69$). Sve navedene pouzdanosti su utvrđene na uzorku ovog istraživanja. Sudionici su procjenjivali slaganje na skali od 1 do 5, pri čemu je 1 označavalo da *se u potpunosti ne slažu*, a 5 da se *u potpunosti slažu*. Ukupan rezultat na pojedinim subskalama dobiva se kao prosječna vrijednost svih čestica, a ukupan rezultat za cijelu ljestvicu računa se kao aritmetička sredina pojedinih subskala u rasponu od 1 do 5 pri čemu viši rezultat označava veću autonomiju u određenom segmentu.

3.2.3. Skala za procjenu konflikta radne i obiteljske uloge

Skala za procjenu konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996) korištena je kako bi se procijenio konflikt dviju uloga. Ukupno se sastoji od 12 čestica, pri čemu se dio čestica odnosi na ometajući utjecaj rada na obiteljski život (konflikt rad – obitelj), a drugim setom čestica se mjeri ometajući utjecaj obiteljskog života na rad (konflikt obitelj - rad). Primjer čestice za ometajući utjecaj rada na obiteljski život je: *Zbog vremena koje mi oduzima posao nemam dovoljno vremena za sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima*. S druge strane, primjer čestice za obrnuti smjer konflikta (obitelj – rad) je: *Zbog vremena koje mi oduzimaju aktivnosti u obitelji često moram odgađati i mijenjati aktivnosti na poslu*. Sudionici su procjenjivali svoje slaganje s tvrdnjama na skali od 1 do 7, pri čemu je 1 označavalo potpuno neslaganje s istom (*uopće se ne slažem*), a 7 potpuno slaganje s tvrdnjom (*potpuno se slažem*). Ukupni rezultat predstavlja prosječna vrijednost na pripadajućim česticama subskale, odnosno računa se prosječna vrijednost subskale konflikta rad - obitelj i subskale konflikta obitelj – rad. Za obje subskale vrijedi da viši rezultat, odnosno viša prosječna procjena odražava veći stupanj konflikta. Prije računanja ukupnog rezultata, bilo je potrebno rekodirati petu i šestu česticu subskale konflikta rad - obitelj s obzirom na to da su obrnutog smjera od ostalih. Za obje subskale je utvrđena zadovoljavajuća pouzdanost na uzorku ovog istraživanja, preciznije

Cronbach-alfa za subskalu konflikta rad – obitelj iznosi 0,89, a za subskalu konflikta obitelj – rad koeficijent iznosi 0,86.

3.2.4. Skala subjektivne dobrobiti

Kako bi sudionici procijenili subjektivnu dobrobit, korištena je Skala subjektivne dobrobiti (Diener i sur., 1985) koja se sastoji 5 čestica. Tvrdnje se odnose na globalnu procjenu zadovoljstva životom, pri čemu sudionici izražavaju slaganje na skali od sedam stupnjeva. Najniži odgovor na skali, odnosno 1 stoji za *uopće se ne slažem*, a 7 u *potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat dobiva se sumom procjene svih odgovora u rasponu od 5 do 35, a viši rezultat ukazuje na veće zadovoljstvo životom. Pouzdanost ove skale je zadovoljavajuće te Cronbach-alpha koeficijent pouzdanosti, izračunat na podacima prikupljenima u ovom istraživanju, iznosi 0,89.

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno *online* tijekom svibnja, lipnja i srpnja 2021. godine. S obzirom na epidemiološke mjere, sudionicima je anketa prosljeđena *online* putem. Anketa, odnosno *Google forms* obrazac je objavljen u *Facebook* grupama čiji su članovi zaposlenici te na *LinkedIn*-u. Također, anketa je poslana poznanicima koji su istu prosljeđili osobama koje su imale mogućnost rada od kuće za vrijeme pandemije te koji imaju minimalno dvije godine radnog iskustva što ovaj uzorak čini prigodnim i prikupljanim metodom snježne grude. U uputi su naznačeni nužni uvjeti za sudjelovanje u istraživanju (a) minimalno dvije godine radnog iskustva kako bi sudjelovale osobe koje su imale priliku raditi u uobičajenim i novonastalim okolnostima, b) rad od kuće za vrijeme pandemije, također naglašeno je kako je sudjelovanje u istraživanju u potpunosti anonimno i dobrovoljno te da mogu odustati u bilo kojem trenutku od istraživanja. Po pristanku o ispunjavanju, sudionici su pristupili rješavanju ankete te su obavješteni kako mogu dobiti uvid u nalaze istraživanja po završetku cijelog istraživačkog procesa.

Prije pandemije su podaci bili prikupljeni, također, prigodno, *online* putem. Naime istraživači i pomoćnici istraživača, studenti su upitnik prosljeđivali osobama koje su u radnom odnosu te su iste upitnik prosljeđivale dalje svojim poznanicima. Dakle, sudionici su prikupljeni metodom snježne grude kao i sudionici ovog istraživanja te su uzorak činili zaposlenici različitih tvrtki i zanimanja.

4. Rezultati

Nakon prikupljanja podataka i izrade istraživačke baze, provedene su analize s ciljem odgovora na istraživačke probleme. Od analiza su osim deskriptivne statistike, korišteni *t-test* za utvrđivanje razlika između skupina, korelacije te hijerarhijska regresijska analiza. Rezultati će biti prikazani u nastavku sažeti u tabličnim prikazima. Od sudionika su se na početku tražile informacije o načinu života, radu ukućana za vrijeme pandemije te broju djece i njihovom obliku nastave. Manji dio zaposlenih koji su ispunjavali upitnik žive sami ($N=14$), dok ostali žive u nekom od sljedećih oblika: s partnerom/icom ($N=55$), partnerom/icom i djecom ($N=59$), samo djecom ($N=6$), s roditeljima ($N=15$), partnerom/icom i roditeljima ($N=2$) te cimerom/icom ($N=4$). Otprilike je podjednak broj sudionika u istraživanju čiji su ukućani istovremeno radili od kuće kada i oni ($N=82$) kao i onih čiji ukućani nisu ($N=74$). Također, podjednak je broj sudionika koji imaju, odnosno nemaju djecu. Naime, 79 sudionika se izjasnilo kako nema djecu, dok 77 ima i od njih najveći dio ima 2 djece ($N=50$). Djeca školske dobi su u najvećoj mjeri imali *online* ($N=23$), odnosno kombinirani oblik nastave ($N=22$).

Tablica 1

Deskriptivni podaci varijabli (N=156)

	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>spljoštenost</i>	<i>zakrivljenost</i>	<i>K-S_z</i>
Konflikt rad - obitelj	6	42	23,12	9,28	0,011	-0,942	0,073*
Konflikt obitelj - rad	6	34	11,62	6,13	1,491	1,933	0,181**
Subjektivna dobrobit	8	35	23,97	5,79	-0,324	-0,384	0,077*
Percipirani stres	3	39	18,10	6,88	0,443	-0,019	0,068
Novi načini rada - mjesto	1	5	2,49	1,14	0,366	-0,755	0,112**
Novi načini rada - vrijeme	1	5	2,62	1,15	0,564	-0,590	0,165**
Novi načini rada - sadržaj	1	5	3,19	0,94	-0,366	-0,094	0,119**
Novi načini rada - komunikacija	1	5	3,37	0,79	-0,556	0,492	0,137**

** $p <,01$

* $p <,05$

Tablica 1 prikazuje deskriptivne podatke rezultata mjerenih varijabli. Ukupni mogući rezultat na subskali konflikt rad - obitelj kao i subskali konflikta obitelj – rad je 42, što bi značilo da su za vrijeme pandemije zaposlenici osjećali umjerenu razinu konflikta radne i obiteljske uloge, međutim procijenili su kako im je konflikt obitelj – rad niži u odnosu na prethodno spomenut sukob. Također, iz tablice je vidljivo kako su sudionici istraživanja za vrijeme ispunjavanja upitnika izrazili umjereno zadovoljstvo životom. Dalje, vidljivo je kako doživljaj stresa kod sudionika varira u razini srednjih vrijednosti na skali, odnosno razina istog je umjerena. U kontekstu novih načina rada, prosječne vrijednosti su bile više kod odabira,

odnosno autonomije u okviru odabira kanala komunikacije i sadržaja rada u odnosu na preostale dvije subskele novih načina rada.

Tablica 2

T-test između sudionika koji nemaju djece i onih koji imaju po mjerenim varijablama ($N_{nemaju djecu}=79$, $N_{imaju djecu}=77$)

	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Nemaju djecu</i>		<i>Imaju djecu</i>	
				<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Konflikt rad - obitelj	-1,99	153,64	0,049	21,67	9,08	9,29	9,29
Konflikt obitelj - rad	-2,65	133,21	0,009	10,35	4,79	7,07	7,07
Subjektivna dobrobit	-1,25	153,07	0,215	23,41	6,08	5,47	5,47
Percipirani stres	1,94	150,29	0,053	19,15	6,36	7,26	7,26
Novi načini rada - mjesto	2,71	149,00	0,008	2,87	1,24	1,00	1,00
Novi načini rada - vrijeme	2,11	150,39	0,037	2,68	1,23	1,02	1,02
Novi načini rada - sadržaj	0,17	153,89	0,869	3,19	0,98	0,93	0,93
Novi načini rada - komunikacija	0,39	153,99	0,693	3,39	0,81	0,78	0,78

Prije provedbi analiza, provjereni su preduvjeti za provođenje istih. Prema testu normalnosti Kolmogorov-Smirnov, raspodjele svih varijabli odstupaju od normalne, osim za varijablu percipiranog stresa. Međutim, s obzirom na to da odstupanje distribucije nije visoko za preostale varijable, daljnje analize će se raditi u području parametrijske statistike. Naime, prema Klineu (1998) ako je indeks nagnutosti manji od tri, odnosno spljoštenost manja od 10, tada je opravdano nastaviti s korištenjem parametrijskih metoda. Nakon deskriptivnih analiza, idući korak je bila provjera razlika između skupina po mjerenim varijablama. U Tablici 2 su prikazani rezultati t-testa gdje su sudionici bili podijeljeni u dvije skupine ovisno o tome imaju li djecu ili ne. Rezultati ukazuju kako postoji statistički značajna razlika između sudionika koji imaju i onih koji nemaju djecu u četiri varijable, preciznije dvije skupine se razlikuju u konfliktu obitelj – rad ($p < 0,05$), konfliktu rad – obitelj ($p < 0,05$), novim načinima rada – mjesto ($p < 0,05$) te novim načinima rada – vrijeme ($p < 0,05$). Prema aritmetičkim sredinama vidljivo je kako je razina konflikta obitelj – rad i konflikta rad – obitelj bila viša kod sudionika koji imaju djecu. Što se tiče autonomije u odabiru lokacije i vremena rada (varijable: Novi načini rada – mjesto i Novi načini rada - vrijeme), zaposlenici koji nisu imali djecu su imali višu razinu slobode u odabiru mjesta s kojeg će obavljati posao od kuće i vremena kada će obavljati posao. Provjerene su razlike s obzirom na to jesu li i drugi ukućani radili od kuće istovremeno kada i sudionici, razlike s obzirom na oblik života i oblik nastave djece, međutim nisu se pokazale značajnima ni kod jedne varijable ($p > 0,05$).

Tablica 3*Matrica Pearsonovih koeficijenata korelacija između varijabli (N=156)*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Konflikt rad - obitelj	1	0,42**	-0,47**	0,51**	-0,16*	-0,21**	-0,11	-0,12
2. Konflikt obitelj - rad		1	-0,26**	0,28**	-0,07	-0,03	-0,12	-0,09
3. Subjektivna dobrobit			1	-0,55**	0,02*	0,26**	0,17*	0,25**
4. Percipirani stres				1	-0,13	-0,21**	-0,26**	-0,26**
5. Novi načini rada - mjesto					1	0,87**	0,39**	0,26**
6. Novi načini rada - vrijeme						1	0,42**	0,29**
7. Novi načini rada - sadržaj							1	0,54**
8. Novi načini rada - komunikacija								1

** $p < ,01$ * $p < ,05$

Tablica 3 prikazuje korelacije između varijabli te primjećujemo kako su mnoge od varijabli statistički značajno povezane na razini značajnosti od 99%. Evidentno je kako je percipirani stres statistički značajno pozitivno povezan s konfliktom radne i obiteljske uloge, preciznije osobe koje su procijenile konflikt rad – obitelj višim, odnosno kojima je rad na neki način ometao udovoljavanje zahtjevima obiteljske uloge, iskazivale su i viši doživljaj stresa. Isto tako, osobe koje su procijenile da im je obiteljska uloga otežavala ispunjavanje zahtjeva radne uloge, doživljavale su višu razinu stresa. Što se tiče subjektivne dobrobiti, statistički je značajno, negativno povezana s oba smjera konflikta radne i obiteljske uloge na način da što je konflikt rad – obitelj/konflikt obitelj – rad viši, to je subjektivna dobrobit niža. Dalje, statistički su značajne korelacije subskala novih načina rada, odnosno značajno su povezane u pozitivnom smjeru. Percipirani stres je statistički značajno, ali negativno povezan s autonomijom odabira vremena obavljanja posla, sadržaja posla te kontrolom komunikacije. Navedene povezanosti tumače se na način da što je autonomija koju zaposlenici imaju u odabiru vremena i sadržaja rada te kontroli komunikacije manja, to je percipirana razina stresa viša. S druge strane, subjektivna dobrobit je statistički značajno povezana sa svim komponentama novih načina rada, međutim ističu se korelacije s autonomijom u vremenu obavljanja posla i kontrolom komunikacije, pri čemu što je autonomija u odabiru vremena kada će se obavljati posao viša te što je kontrola kanala komunikacije više, to je i procijenjena subjektivna dobrobit kod sudionika viša. Sudionici koji su izrazili nižu autonomiju u odabiru mjesta i vremena rada, procjenjivali su da im je sukob između rada i obitelji (posao je ometao izvršavanje obiteljske uloge) bio viši.

S obzirom na rezultate dosadašnjih istraživanja i dobivene povezanosti u ovom istraživanju, daljnji korak je bio provedba hijerarhijske regresijske analize. Provedene su dvije

takve analize, preciznije jedna sa subjektivnom dobrobiti kao kriterijskom varijablom i druga sa percipiranim stresom. Svrha analiza je bila ispitati doprinos novih načina rada (pojedinih subskala) i konflikta obitelj - rad te konflikta rad – obitelj u objašnjenju doživljenog stresa i subjektivne dobrobiti za vrijeme pandemije COVID-19. Kako je u analizi korišteno više prediktora, posebna se pažnja usmjerila na parsimonično Greenovo pravilo (Fields, 1991) koje govori kako broj sudionika mora biti veći od $104 + k$ (k = broj prediktora) za testiranje djelovanja individualnih prediktora. S obzirom da je u istraživanju sudjelovalo 156 sudionika, pristupilo se hijerarhijskoj regresijskoj analizi.

Tablica 4

Rezultati hijerarhijske regresijske analize predviđanja subjektivne dobrobiti i percipiranog stresa (N=156)

		Subjektivna dobrobit	Percipirani stres
		β	β
1. korak	Konflikt rad – obitelj	-0,436**	0,479**
	Konflikt obitelj – rad	-0,082	0,077
	R	0,48**	0,52**
	R^2	0,23	0,27
	$R^2_{prilagođeni}$	0,22	0,26
	$F(2,153)$	22,39**	27,78**
2. korak	Konflikt rad – obitelj	-0,379**	0,443**
	Konflikt obitelj – rad	-0,099	0,074
	Novi načini rada - mjesto	-0,242	0,227
	Novi načini rada - vrijeme	0,348*	-0,221
	Novi načini rada - sadržaj	-0,021	-0,126
	Novi načini rada – komunikacija	0,164*	-0,126
	R	0,54**	0,57**
	R^2	0,29	0,33
	ΔR^2	0,07**	0,06**
$F(4,149)$	3,41**	3,53**	

** $p <,01$

* $p <,05$

U prvoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi kriterij je predstavljala subjektivna dobrobit za vrijeme pandemije COVID-19. Kao i u prvoj analizi, prvi blok su činila dva konflikta (rad – obitelj/obitelj – rad), a drugi blok subskale novih načina rada (autonomija u odabiru mjesta, vremena i sadržaja rada te kontrola komunikacije). Unutar prvog bloka se konflikt rad – obitelj pokazao statistički značajnim te je takav ostao i u drugom koraku analize. U drugom koraku analize, odnosno Modelu 2 značajnim prediktorima subjektivne dobrobiti još su se pokazale autonomija u odabiru vremena rada i kanala komunikacije. Navedene varijable, objašnjavaju ukupno 26,3% varijance subjektivne dobrobiti zaposlenika za vrijeme pandemije COVID-19.

Drugom se hijerarhijskom regresijskom analizom nastojalo utvrditi koliki postotak varijance percipiranog stresa se može objasniti konfliktom rad – obitelj/obitelj - rad te pojedinim komponentama novih načina rada. Analizom je utvrđena značajnost oba modela ($p < 0,01$) te je ukupno objašnjeno 30,3% varijance percipiranog stresa na temelju spomenutih prediktora. U prvom bloku su se nalazili konflikt rad – obitelj i konflikt obitelj – rad, dok su u drugom bloku dodane subskale novih načina rada (mjesto, vrijeme, sadržaj i komunikacija). Blokovi su sastavljeni s obzirom na rezultate ranijih istraživanja te teorijske pretpostavke. Unutar prvog bloka se konflikt rad – obitelj pokazao značajnim prediktorom, te ostaje značajan i u drugom koraku analize, dok za konflikt obitelj – rad nije dokazana statistička značajnost ($p < 0,05$). Što se tiče subskala novih načina rada, nijedna od subskala se nije pokazala statistički značajnom u objašnjavanju percipiranog stresa.

Provedbom analiza, zaključeno je kako se percipirani stres i subjektivna dobrobit mogu predvidjeti konfliktom radne i obiteljske uloge te četirima aspektima novih načina rada, odnosno slobodom u odabiru mjesta, vremena i sadržaja rada te kontrolom komunikacije.

Tablica 5

Deskriptivni podaci varijabli i t-test rezultata na pojedinim varijablama između rezultata prikupljenih prije (N=594) i za vrijeme pandemije COVID-19 (N=156)

	Prije pandemije		Za vrijeme pandemije		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Konflikt radne na obiteljsku ulogu	15,01	8,08	19,29	8,13	5,88	238	<0,001
Konflikt obiteljske na radnu ulogu	13,13	7,19	9,59	5,28	-6,91	316	<0,001
Zadovoljstvo životom	23,12	6,91	23,97	5,79	1,58	278	0,123
Kontrola vremena rada	2,54	1,31	2,62	1,15	0,77	252	0,445
Kontrola mjesta rada	2,23	1,22	2,49	1,14	1,47	239	0,143
Kontrola sadržaja rada	3,05	1,07	3,19	0,94	1,64	251	0,102
Kontrola kanala komunikacije	3,15	0,98	3,37	0,79	3,01	270	0,003

Daljnji korak u analizi podataka je bila usporedba podataka prikupljenih prije i za vrijeme pandemije po varijablama koje su korištene u oba slučaja. Iz Tablice 5 može se uočiti kako postoje određene razlike između rezultata prikupljenih prije i za vrijeme pandemije po pojedinim varijablama. Sudionici koji su Upitnik konflikta radne i obiteljske rješavali prije početka pandemije su u prosjeku sukob između rada i obitelji procjenjivali nižim u odnosu na zaposlenike koji su upitnik rješavali za vrijeme pandemije. Što se tiče konflikta obitelj – rad, tu su dobiveni obrnuti rezultati, naime zaposlenici za vrijeme pandemije su izražavali nižu razinu sukoba obitelj – rad. Dalje, vidljivo je kako su aritmetičke sredine odgovora na skali zadovoljstva životom podjednake za oba slučaja mjerenja. Što se tiče razlika između pojedinih subskala novih načina rada, tu se ne uviđaju velike razlike u rezultatima prikupljenima prije i za vrijeme pandemije, odnosno razlike aritmetički sredina nisu velike. Može se istaknuti viša prosječna vrijednost na varijabli kontrole kanala komunikacije za vrijeme pandemije u odnosu na mjerenje iste prije pandemije. S obzirom na postojanje razlika u aritmetičkim sredina, u idućem koraku se je testirala značajnost ovih razlika.

Prije provedbi daljnjih analiza, odnosno usporedbe (testiranja razlika), primijećeno je kako u ukupan izračun rezultata u bazi podataka prije pandemije nisu uračunate dvije čestice iz upitnika pa su iz toga razloga izbačene iz ukupnog rezultata dobivenog na uzorku za vrijeme pandemije. Iz toga su dobivene aritmetičke sredine ukupnog rezultata na subskali konflikt rad – obitelj i konflikt obitelj – rad niže nego što su navedene u ranijim tablicama. *T-testom* su utvrđene statistički značajne razlike u doživljaju konflikta rad – obitelj kod dvaju uzorka, preciznije zaposlenici za vrijeme pandemije su doživljavali višu razinu spomenutog konflikta u odnosu na zaposlenike koji su sudjelovali u istraživanju prije pandemije. S druge strane, zaposlenici koji su ispunjavali upitnik prije pandemije su doživljavali statistički značajno ($p < 0,01$) višu razinu konflikta obitelj – rad u odnosu na sudionike iz istraživanja za vrijeme pandemije. Što se tiče novih načina rada, pronađene su statistički značajne razlike između dva uzorka na jednoj od četiri komponenti novih načina rada. Naime, statistički značajno ($p < 0,01$) su sudionici za vrijeme pandemije imali višu autonomiju u odabiru kanala komunikacije u odnosu na sudionike istraživanja prije pandemije. Nisu pronađene statistički značajne razlike u autonomiji odabira mjesta, vremena i sadržaja rada za vrijeme i prije pandemije ($p > 0,05$).

5. Rasprava

Postoji mnogo pokazatelja kvalitete života pojedinca, međutim u ovom su se istraživanju izdvojila dva, a to su percipirani stres i subjektivna dobrobit. Istraživanje je provedeno u specifičnim okolnostima, odnosno u situaciji globalne pandemije COVID-19 s

obzirom na to da su pojavom SARS-CoV-2 virusa nastupile mnogobrojne promjene i ograničenja u različitim područjima života. Ovim se istraživanjem nastojao obuhvatiti radni aspekt života pojedinca, promjene unutar istog te kako su izmjene koje su se dogodile u obavljanju posla djelovale na obiteljski život pojedinca i obrnuto. S obzirom na to da rad predstavlja važan aspekt pojedinca te vremenski zauzima veći dio dana, odnosno života, važno je promatrati kako isti može negativno ili s druge strane pozitivno djelovati na kvalitetu života osobe. Adresiranjem potencijalnih poteškoća, odnosno spoznajom koje negativne posljedice je donio ljudima rad na daljinu, mogu se osmišljavati eventualne intervencije i načini za unaprjeđivanje istog u budućnosti te time posredno djelovati na kvalitetu života zaposlenika. U ovom je istraživanju sagledan odnos novih načina rada, preciznije autonomije u odabiru mjesta, vremena i sadržaja rada, kontrole komunikacije i percipiranog stresa, odnosno subjektivne dobrobiti. Uz to, promatrao se konflikt obiteljske i radne uloge kako bi se dodatno pojasnio odnos različitih komponenata novih načina rada i kvalitete života pojedinca s obzirom da je većina obitelji bila primorana na *online* oblike rada ili obrazovanja. Sagledane su i razlike po ključnim varijablama kao što su djeca i rad ostalih ukućana. Također, rezultati su obogaćeni usporedbom rezultata prikupljenih prije pandemije i onih za vrijeme pandemije kako bi se utvrdile razlike i dodatni čimbenici koji su važni u radu od kuće, a isto tako djeluju na kvalitetu života zaposlenika.

5.1. Novi načini rada, konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad i subjektivna dobrobit

Zaposlenici, odnosno sudionici ovog istraživanja su izrazili umjerenu razinu zadovoljstva životom. Ovakvi nalazi nisu u skladu s početnim pretpostavkama, odnosno nije potvrđena početna pretpostavka da će subjektivna dobrobit sudionika biti niža. Pretpostavka je postavljena u tom smjeru jer se očekivalo da će pandemija na neki način imati negativan utjecaj na zadovoljstvo životom. Rezultati se mogu objasniti time što je prošla godina dana od pojave pandemije i moguće je da su se sudionici već naviknuli na donesene mjere i ograničenja, rad od kuće i ostalo pa su isti čimbenici, odnosno situacija manje djelovali na ovaj aspekt kvalitete života pojedinca. Subjektivna dobrobit se, očekivano, pokazala statistički značajno povezana sa percipiranim stresom na način da što je procijenjena subjektivna dobrobit viša, to je razina percipiranog stresa niža. Nalazi su u skladu i s prošlim istraživanjima, preciznije Sandoval-Reyes i sur. (2020) su, također, u svojem istraživanju za vrijeme trajanja pandemije utvrdili kako su percipirane razine stresa bile više kod sudionika i kako je negativno djelovao na zadovoljstvo životom. S druge strane, subjektivna dobrobit se pokazala statistički značajno,

negativno povezanom s konfliktom rad – obitelj i konfliktom obitelj – rad što je u skladu s početnim pretpostavkama. Dakle, sudionici koji su doživjeli višu razinu konflikta obiteljske i radne uloge i obrnuto su izražavali nižu subjektivnu dobrobit. Što se tiče razlika po skupinama: djeci (imaju li ili nemaju sudionici djecu), rad ostalih ukućana od doma, nisu dobivene statistički značajne razlike u razini subjektivne dobrobiti. Takvi nalazi nisu u skladu s očekivanjima, preciznije nije potvrđena pretpostavka da će zaposlenici čija su djeca imala nastavu od kuće i čiji su ukućani istovremeno radili od kuće, izražavati nižu razinu subjektivne dobrobiti s obzirom da bi u tim situacijama pojedinci mogli imati više distraktora u radu, odnosno bilo bi im teže ispunjavati sve zahtjeve s kojima se susreću što bi potencijalno moglo dovesti do niže subjektivne dobrobiti. Benzeval i sur. (2020) su ukazali kako su zaposlenici koji su radili od kuće za vrijeme pandemije poboljšali odnose s djecom. Ovaj nalaz navodi na objašnjenje kako su zaposlenici vrijeme koje su provodili doma, odnosno više vremena koje su provodili doma nego inače kada rade iz ureda, iskoristili za osnaživanje odnosa, odnosno međusobne podrške u obitelji što je potencijalno moglo imati utjecaja na njihovu razinu subjektivne dobrobiti. U kontekstu novih načina rada, autonomija u odabiru vremena rada i odabir kanala komunikacije pokazali su se pozitivno i statistički značajno povezani sa subjektivnom dobrobiti. Zaposlenici koji su imali slobodu u biranju vremena kada će raditi i koji su mogli kontrolirati kanale komunikacije procjenjivali su i veće zadovoljstvo životom što je sukladno ranijim istraživanjima. Naime, Kemerling (2002) ističe kako rad od kuće može povećati subjektivnu dobrobit zaposlenika većom fleksibilnošću i autonomijom što im omogućava bolje upravljanje i organiziranje vremena. Kao što je spomenuto u prvom dijelu rasprave, pojedinci koji mogu izabrati kada će raditi i time se više prilagoditi ostalim obavezama, odnosno mogu lakše/uspješnije balansirati rad s ostalim obavezama, doživljavaju veće zadovoljstvo. Ovdje možemo pretpostaviti i varijablu konflikta obiteljske i radne uloge kao moderatora, odnosno osobe koje imaju višu autonomiju u odabiru vremena doživljavaju manji konflikt obiteljske i radne uloge zbog bolje ravnoteže radne i obiteljske uloge što naposljetku ima utjecaja na subjektivnu dobrobit. Dobivena je povezanost subjektivne dobrobiti i preostale dvije komponente novih načina rada; autonomija u odabiru mjesta i sadržaja rada ($p < 0,05$). Ovi nalazi upućuju na važnost ovog aspekta posla, odnosno većom fleksibilnošću u odlučivanju mjesta, kanala komunikacije, sadržaja, a posebno vremena rada, može se smanjiti razina doživljenog sukoba između dvije uloge čime se može povećati kvaliteta života pojedinca, odnosno osigurati što bolji uvjeti rada kako bi i zadovoljstvo zaposlenika bilo veće što ima utjecaja na kvalitetu njihovog funkcioniranja. Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđeno je kako konflikt obitelj – rad (i obrnuto) te novi načini rada objašnjavaju 26,3% varijance

zadovoljstva životom. Time je potvrđena početna pretpostavka kako će veća fleksibilnost u odabiru vremena, sadržaja, mjesta rada te kanala komunikacije i niži konflikt obitelj – rad/ rad - obitelj predvidjeti višu subjektivnu dobrobit kod zaposlenika. Međutim, iako su oba modela statistički značajna, značajnim prediktorima su se pokazali samo konflikt rad – obitelj i autonomija u odabiru vremena rada i kanala komunikacije. Ovi nalazi podupiru ranije spomenuto objašnjenje kako fleksibilnost u tome kada će pojedinac raditi i koliko će komunicirati s kolegama, ima značajnu ulogu u njegovoj subjektivnoj dobrobiti i da niži konflikt između radne i obiteljske uloge, također, predstavlja značajan čimbenik u objašnjavanju iste. Tu i dalje ne smijemo izostaviti mogućnost da zapravo većom autonomijom u odabiru vremena, smanjujemo sukob između dviju uloga. Naime, mogućnost rada kada osobe imaju manje obaveza u drugoj ulozi omogućava uspješno svladavanje zahtjeva obje uloge koje su stavljene pred pojedinca.

5.2. Novi načini rada, konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad i percipirani stres

Rezultat ukazuje kako su se procjene percipiranog stresa kod sudionika za vrijeme pandemije kretale oko srednjih vrijednosti na ljestvici percipiranog stresa. Ovi nalazi nisu u skladu s očekivanjima te početna pretpostavka nije potvrđena s obzirom na to da se očekivalo kako će sudionici izraziti višu razinu stresa. Međutim, nalazi su u skladu s istraživanjem provedenim za vrijeme pandemije u Paragvaju (Torales i sur., 2020) gdje je, također, dobivena srednja, odnosno umjerena razina stresa. Također, Galanti i sur. (2021) su došli do nalaza kako se je konflikt radne i obiteljske uloge negativno povezan s doživljenim stresom što je u skladu s nalazima ovog istraživanja. Naime, dobivene su statistički značajne, negativne korelacije između dvije vrste konflikta, konflikta rad - obitelj i konflikta obitelj - rad i percipirane razine stresa. Dakle, sudionici koji su procijenili konflikt rad – obitelj višim, izrazili su i višu percipiranu razinu stresa. Ovakvi nalazi su očekivani s obzirom da izazovi, odnosno ispunjavanje zahtjeva jedne uloge otežava udovoljavanje zahtjevima druge uloge što dovodi do negativnih posljedica kod pojedinca, kao što je stres ili psihološka napetost (Kahn i sur., 1964). Iako su oba konflikta (konflikt obitelj - rad i konflikt rad - obitelj) značajno povezani s doživljajem stresa, ipak uočavamo kako je ova veza snažnija između percipiranog stresa i konflikta rad – obitelj. Iz ovog bismo mogli zaključiti kako su radne obaveze pojedinca djelovale na ispunjavanje obiteljskih obaveza kod pojedinaca, odnosno da je radna uloga ometala obiteljsku. Ovakvi rezultati se mogu objasniti time što su zaposlenici radom od kuće imali poteškoća u odvajanju od zahtjeva radnog mjesta pa su se manje mogli posvetiti

obiteljskoj ulozi te radnim zadacima kao prioritetnijima (Adams i sur., 1999). Na primjer, ako su se teško odvajali od posla, duže radili, ako im se posao otegnuo na cijeli dan zbog prekida radnog vremena i slično. Prilikom rada iz ureda, pojedinci mogu fizički distancirati dvije uloge, dok je u ovom obliku rada od kuće to mnogo teže napraviti. Postoji mogućnost da mnogi od njih nisu imali zasebnu prostoriju za rad pa da dodatno, fizički odvoje dvije uloge. Što se tiče spomenute varijable konflikta obitelj – rad, pronađene su razlike između sudionika koji imaju i onih koji nemaju djecu na način da su sudionici s djecom doživljavali višu razinu spomenutog konflikta čime je potvrđena početna hipoteza. Rezultati su očekivani jer sudionici koji nemaju djecu imaju manje striktnih obaveza i na neki način ometajućih čimbenika koji bi im mogli otežavati ispunjavanje radnih zadataka od kuće. Obitelji koje su u punom sastavu bile od kuće trebale su usuglasiti mnogo faktora kako bi mogli funkcionirati. Naime, u situaciji u kojoj su i djeca imala *online* nastavu, a roditelji radili od kuće, trebalo je osigurati dovoljno uređaja, Internet vezu, prostorije u kojima su se mogli odvojiti jedni od drugih kako si ne bi smetali. Nadalje, roditelji čija su djeca predškolske dobi istovremeno bila kod kuće, trebali su uz posao i čuvati njih što je imalo utjecaja na doživljaj konflikta obitelj – rad. S obzirom na to imaju li zaposlenici djecu ili ne, pronađene su razlike i u konfliktu rad – obitelj čime je također potvrđena početna hipoteza. Kao što je i ranije spomenuto, zaposlenici nisu imali mogućnost fizički odvojiti radno mjesto izvan kuće, stoga je rad otežavao udovoljavanje zahtjevima radne uloge kao i obrnuto. Naime, moguće objašnjenje je da sudionici zbog zadanih radnih zadataka nisu mogli udovoljavati svim zahtjevima koje je pred njih stavljala obiteljska uloga. Također, moguće je da se zbog različitih distraktora posao, odnosno radno vrijeme odužilo na više od osam sati što je, također, moglo interferirati s obiteljskim obavezama. Razlike su pronađene i u autonomiji odabira mjesta rada što se zapravo može povezati i s objašnjenjem prethodno navedene razlike. Naime, sudionici bez djece imali su više mogućnosti odabira od gdje će raditi, tj. veću fleksibilnost u odabiru radnog mjesta jer nisu trebali organizirati i druge članove obitelji, odnosno nisu trebali uzimati u obzir gdje će se obitelj nalaziti za vrijeme njihovog obavljanja posla (Shockley i sur., 2017). Zaposlenici s djecom su tu imali manje fleksibilnosti kako zbog toga što su mnogi od njih trebali voditi računa o tome gdje će im djeca biti kada oni rade, mnogi su istovremeno čuvali djecu pa nisu imali puno izbora o lokaciji posla. Također, sudionici koji imaju djecu su zbog ostalih članova mogli biti ograničeni u odabiru mjesta s kojeg će raditi, odnosno trebali su se prilagoditi i njima, a u polovici slučajeva su i ti članovi obitelji radili od doma ($N=82$). Dalje, razlike postoje i u autonomiji odabira vremena rada, pri čemu su zaposlenici bez djece iskazali istu višom. Zaposlenici bez djece su imali više mogućnosti organizirati svoje radno vrijeme, dok su vjerojatno zaposlenici s djecom radno

vrijeme kombinirali s obavezama djece te su se prilagođavali njihovim potrebama što je moglo dovesti do manje fleksibilnosti u tom kontekstu. Neočekivano je što se razlike između sudionika čiji su ukućani istovremeno radili od kuće i onih čiji nisu, nisu pokazale statistički značajnima ni kod jedne varijable. Nisu pronađene statistički značajne razlike ni po obliku nastave djece. Ovi rezultati daju naslutiti kako je vjerojatnije da su na doživljaj konflikta i percipiranog stresa više utjecali drugi čimbenici povezani s djecom i ukućanima nego dijeljenje istog prostora s njima i ostalih resursa. Ti čimbenici bi mogli biti zahtjevi djece prema roditeljima, briga roditelja za djecu posebno u ovim specifičnim okolnostima pandemije koja je donijela više brige za zdravlje djece i ostalih ukućana. Što se tiče novih načina rada, jednako kao i u istraživanju Cigule i sur. (2017) dobiveno je kako je i dalje najfleksibilniji aspekt rada upravo onaj koji se odnosi na odabir kanala komunikacije. Postoji mogućnost da su tu zaposlenici najmanje ograničeni od strane nadređenih, odnosno ovaj dio u manjoj mjeri može ovisi o drugim kolegama. Što se tiče odabira mjesta rada, u ovom slučaju kada je istraživanje rađeno na uzorku zaposlenika koji su radili od doma, zapravo ova varijabla postaje manje relevantnom jer su svi imali tu mogućnost i podjednaku autonomiju ili nisu imali izbora u odbiru jer su ograničenja organizacije bila jednake za sve. Dalje, sadržaj rada je često određen zadacima drugih kolega ili od strane nadređenih prema prioritetima organizacije. S obzirom na sve navedeno, nije iznenađujuće kako su zaposlenici upravo u kontroli komunikacije izrazili najvišu razinu autonomije, odnosno mogli su birati kada će odgovarati na mailove i/ili pozive. Analiza je pokazala kako je percipirani stres statistički značajno negativno povezan sa svim varijablama, osim s ukupnim rezultatom na subskali novih načina rada – mjesto čime je početna pretpostavka potvrđena u većoj mjeri. Ovakav odnos možemo objasniti time što sudionici nisu imali mogućnost odabira mjesta rada s obzirom da je to u ovoj situaciji bilo strogo određeno od strane organizacije ili Stožera civilne zaštite. S preostalim subskalama novih načina rada: vrijeme, sadržaj i kontrola kanala komunikacije, doživljaj stresa korelira u negativnom smjeru. Detaljnije, što je autonomija kod ta tri aspekta niža, to je doživljaj stresa kod zaposlenika viši. Ograničavanje vremena i sadržaja rada te smanjena autonomija u odabiru kanala komunikacije može dovesti do negativnih posljedica kod pojedinca. Naime, sloboda u radu omogućuje pojedincima da si organiziraju obaveze kako njima najviše odgovara, a u situaciji pandemije i rada od kuće kada su često paralelno imali i druge distraktore/obaveze, ta autonomija je predstavljala važan čimbenik u njihovoj kvaliteti života. Posla dovode do negativnih posljedica kod pojedinca. Posljednje, važno je spomenuti kako je konflikt rad – obitelj statistički značajno, negativno povezan s autonomijom u odabiru vremena rada na način da što je autonomija u odabiru vremena rada bila niža, to je konflikt rad – obitelj bio viši. Dakle, veće je ometanje

radne uloge obiteljske bilo u slučajevima kada su pojedinci imali manju mogućnost odabira vremena kada će raditi. Kada zaposlenici mogu, uzimajući u obzir druge obaveze, obaveze ostalih članova, samostalno organizirati radno vrijeme, tada im se i manje miješaju, odnosno isprepliću dvije uloge. Na primjer, kada imaju slobodu u odabiru vremena rada, mogu raditi kada nema drugih članova obitelji kod kuće, kada netko drugi čuva djecu i slično.

Novi načini rada, odnosno pojedine subskale i dva konflikta objasnili su ukupno 30,3% varijance percipiranog stresa te je potvrđeno kako će niža autonomija u odabiru vremena, sadržaja, mjesta rada i kanala komunikacije te konflikt rad – obitelj i konflikt obitelj – rad predvidjeti višu razinu percipiranog stresa. Jedinim značajnim prediktorom pokazala se varijabla konflikta radne i obiteljske uloge i to u oba koraka, odnosno modela analize. Evidentno je kako percipirana razina konflikta rada i obitelji utječe na doživljeni stres te je sukladno tome potrebno sagledati čimbenike kojima bi se ista mogla smanjiti, a time i osigurati veća kvaliteta života zaposlenika. Zanimljivo je kako je rad više ometao obiteljski život nego obrnuto s obzirom da su zaposlenici u radu od kuće imali i više obiteljskih obaveza. Očekivalo bi se da bi upravo ti povećani zahtjevi obitelji i drugih privatnih okolnosti do kojih je došlo za vrijeme pandemije, onemogućavali izvršavanje, odnosno udovoljavanje zahtjevima radne uloge. Moguće je, da je obiteljska uloga bila veći prioritet pojedincima u okolnostima pandemija zbog straha za bližnje, straha od bolesti i sl. Veći se fokus u ovim okolnostima stavljao na sigurnost i zdravlje, nego same radne zadatke.

5.3. Usporedba rezultata prije i za vrijeme pandemije

Uspoređeni su podaci prikupljeni prije pandemije te podaci prikupljeni za vrijeme pandemije, na različitim uzorcima sudionika, preciznije uspoređeni su ukupni rezultati na varijablama koje su se koristile u oba istraživanja: konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad, zadovoljstvo životom te četiri komponente novih načina rada: autonomija u odabiru mjesta, vremena, sadržaja rada i kanala komunikacije. Pronađene su statistički značajne razlike u doživljaju oba konflikta. Naime, sudionici su za vrijeme pandemije doživljavali viši konflikt rad – obitelj ($p < 0,01$), dok su sudionici u istraživanju prije pandemije doživljavali statistički značajno više konflikta obitelj – rad. Ovakvi rezultati su djelomično u skladu s početnim pretpostavkama, naime očekivalo se kako će razina sukoba u oba smjera biti viša kod zaposlenika koji su upitnik ispunjavali za vrijeme pandemije. Moguće je da rad više ometa udovoljavanje zahtjevima obiteljske uloge za vrijeme pandemije upravo zato što su zaposlenici radili od kuće pa je interakcija između dvije uloge bila veća. Postoji mogućnost da su za vrijeme

pandemije sudionici bili više posvećeni obiteljskoj ulozi i brizi za bližnje pa su osjećali veće ometanje od strane radne uloge u izvršavanju privatnih obaveza. Također, moguće je da su zaposlenici više radili kada su radili od doma na svakodnevnoj bazi pa su na taj način osjetili da ne mogu biti posvećeni obiteljskoj ulozi. Prije pandemije zaposlenici nisu cijelo vrijeme radili od kuće pa taj odnos nije toliko izražen. Što se tiče konflikta obitelj - rad, spomenuti je bio viši prije pandemije. Ovakav rezultat se može objasniti na način da je pojedincima bilo teže usuglasiti dvije uloge zbog izbjivanja iz kuće te bi udovoljavanje obiteljskoj ulozi za vrijeme posla označavalo ulaganje većeg napora u slučaju rada iz ureda, odnosno manja je fleksibilnost u poslu te pojedinac može više smatrati obiteljsku ulogu opterećujuću u tom kontekstu. Zadovoljstvo životom nije bilo značajno drugačije između sudionika u istraživanju prije i onih za vrijeme pandemije čime nije potvrđena početna pretpostavka. Razlog tome može biti što su podaci za vrijeme pandemije prikupljeni godinu dana nakon pojave virusa te se pretpostavlja da je zadovoljstvo životom bilo više narušeno na početku pojave pandemije, a da su se godinu dana nakon, zaposlenici, tj. sudionici prilagodili novonastaloj situaciji i vratili se uobičajenu razinu zadovoljstva životom. Usporedbom četiriju komponenata novih načina rada pokazalo se kako zaposlenici za vrijeme pandemije procjenjuju veću autonomiju u odabiru kanala komunikacije te je time djelomično potvrđena početna hipoteza. Očekivalo se kako će autonomija u svim komponentama novih načina rada biti veća, međutim objašnjenje drugačijih rezultata može biti činjenica da su organizacije i dalje ograničavale vrijeme i sadržaj rada kako bi omogućili skladno, istovremeno funkcioniranje više zaposlenika. Što se tiče rezultata u većoj autonomiji mjesta rada, s obzirom na to da je istraživanje provedeno tijekom svibnja, lipnja i srpnja 2021. godine, mjere i ograničenja su bila blaža pa su u to vrijeme zaposlenici imali više odabira u lokaciji rada što je više u skladu sa situacijom prije pandemije. Naime, na početku pandemije nije bilo mnogo izbora i svi su radili od kuće, međutim odmakom vremena i popuštanjem epidemioloških mjera mnoge su organizacije dale izbor zaposlenicima da sami odluče gdje će raditi. Odabir kanala komunikacije je i za vrijeme pandemije ostao najfleksibilniji aspekt novih načina rada te je rezultat i značajno viši u odnosu na isti prije pandemije, što je u skladu s očekivanjima.

5.4. Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

Podaci su prikupljeni za vrijeme pandemije COVID-19, dakle vrlo specifičnim okolnostima stoga je jedan od nedostataka ovog istraživanja zanemarivanje dodatnih varijabli koje su u ovim okolnostima mogle imati utjecaj na rezultate istraživanja. Naime, izostavljena

su pitanja vezana uz COVID-19, stres koji je mogao biti doživljavan zbog istog, anksioznost te drugi čimbenici povezani s virusom. Također, nedostaje i provjera načina rada prije pandemije za ovu skupinu sudionika koja bi omogućila detaljnije i dublje proučavanja odnosa između varijabli. Moguće je da bi postojala razlika između sudionika koji su prije pandemije imali veću fleksibilnost u poslu, tj. u odabiru načina rada u odnosu na sudionike koji su se sada prvi puta našli u ovoj situaciji. Dodatno, nisu uključena pitanja vezana za sam posao koji pojedinac obavlja, a čija obilježja bi mogla imati utjecaja na odnos između novih načina rada i percipiranog stresa, tj. subjektivne dobrobiti. Jedno od ograničenja je vezano i uz primjenu ljestvica samoprocjene, što povećava subjektivnost i mogućnost davanja socijalno poželjnih odgovora. Također, jedan od nedostataka je vezan uz skalu novih načina rada. Naime, skala se odnosi i mjeri kontrolu, odnosno autonomiju u pojedinim aspektima posla (lokacija, vrijeme, sadržaj rada, kontrola komunikacije), stoga je upitno koliko je dobra mjera konstrukta novih načina rada. Dalje, za bolje razumijevanje promjena koje su se dogodile u kvaliteti života zaposlenika s obzirom na načine rada za vrijeme pandemije, bilo bi dobro uključiti varijable vezane uz posao kao što su produktivnost, radna angažiranost, stres vezan uz posao, odnosno izgaranje. U istraživanju Shockley i sur. (2007) značajnom varijablom, odnosno moderatorom u odnosu konflikta radne i obiteljske uloge i novih načina rada se pokazala odgovornost, stoga bi bilo zanimljivo u budućim istraživanjima uključiti i tu varijablu. Uzorak na kojem su provedene analize je prigodan stoga je i na taj dio potrebno obratiti pažnju u nekim istraživanjima u budućnosti. Također, ograničenje ovog istraživanja pronalazimo i u veličini uzorka. Naime, u istraživanju je sudjelovalo 156 sudionika te bi bilo idealno kada bi ta brojka bila veća. Omjer muških i ženskih sudionika u istraživanju je neravnomjeran, odnosno muških sudionika je puno manje, njih 18, stoga nisu bile moguće analize s obzirom na spol. Dalje, s obzirom da je bilo teško doći do sudionika van grupa na društvenim mrežama, što se dogodilo najvjerojatnije zbog zasićenosti zaposlenika na tu temu, anketa je podijeljena u različitim grupama na *Facebooku*. Većina sudionika koja se odlučila na ispunjavanje su bili učitelji i psiholozi stoga bi bilo dobro da se upitnik, odnosno istraživanje provede na širem rasponu struka.

Unatoč metodološkim ograničenjima koja umanjuju mogućnost generalizacije rezultata, ovo istraživanje dalo je uvid u pozitivne i negativne strane novih načina rada. S obzirom na dobivene povezanosti s percipiranim stresom i subjektivnom dobrobiti, vidljivo je kako se manipuliranjem varijablama, odnosno pojedinim komponentama novih načina rada može djelovati na kvalitetu života pojedinca. Povećanom fleksibilnošću u odabiru mjesta rada, vremena i sadržaja rada te oblika kanala komunikacije moguće je smanjiti nesklad koji

pojedinaac može osjećati u dvije, međusobno vrlo isprepletene uloge, one radne i obiteljske. S obzirom da su sve navedene varijable usko povezane, omogućavanjem povoljnih i fleksibilnih uvjeta rada može kod pojedinca dovesti do nižih procjena stresa te više razine zadovoljstva životom kao dviju komponenata kvalitete života. S obzirom na to da se trenutno ne nazire kraj pandemiji, a po završetku iste izgledno je kako će se ovakav način rada u nekoj mjeri zadržati s obzirom da je dokazano kako i ovakav način rada dovodi do dobrih rezultata te su mnoge organizacije i dalje nastavile uspješno funkcionirati na taj način, rezultati se mogu koristiti u kontekstu osmišljavanja intervencija, odnosno načina kako ovakav oblik rada učiniti što produktivnijim i s većim dobitkom za zaposlenike. Prema tome, ove spoznaje i rezultati mogu predstavljati smjernice i dodatan teorijski okvir psiholozima u organizacijama u svrhu očuvanja dobrobiti zaposlenika i osiguravanje uvjeta rada koji omogućavaju uspješno balansiranje privatnog i obiteljskog života u kontekstu novih načina rada. Na primjer, da upute koje se zaposlenicima komuniciraju, a vezane su uz način rada od kuće, uzimaju u obzir važnost fleksibilnosti u odabiru vremena, sadržaja, mjesta rada i kanala komunikacije.

6. Zaključak

Cilj ovog rada bio je utvrditi kvalitetu života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19. Preciznije, ispitivanjem uzorka od 156 zaposlenika, nastojala se utvrditi razina subjektivne dobrobiti i percipiranog stresa s obzirom na promjene koje su nastale u obliku rada. Od novih načina rada sagledavale su se četiri komponente, a to su: autonomija u odabiru mjesta, vremena i sadržaja rada te kontrola/odabir kanala komunikacije. S obzirom da su i ostali članovi obitelji uslijed različitih ograničenja bili primorani ostati kod kuće, dodatno su se promatrale i varijable konflikt obitelj – rad, odnosno konflikt rad – obitelj s obzirom da se očekivalo da će utjecaj ovih varijabli biti značajan, posebno u ovim okolnostima pandemije.

Neočekivano je utvrđena umjerena razina percipiranog stresa te jednako tako i umjerena razina subjektivne dobrobiti. Nadalje, sukladno očekivanjima pronađene su razlike u doživljaju konflikta obitelj – rad i konflikta rad – obitelj između sudionika koji imaju, odnosno nemaju djecu. Zaposlenici koji imaju djecu, procjenjivali su navedene sukobe višim, odnosno izražavali su kako im je obiteljska uloga otežavala udovoljavanje zahtjevima radne uloge i obrnuto. Konflikt radne i obiteljske uloge te autonomija u odabiru vremena rada i kontrola komunikacije su se pokazali značajnim prediktorima subjektivne dobrobiti zaposlenika što bi značilo da je većom fleksibilnošću u odabiru vremena rada i kanala komunikacije, zaposlenicima omogućeno uspješnije balansiranje uloga te je povećano naposljetku zadovoljstvo životom.

Navedenim prediktorima je ukupno objašnjeno 29% varijance subjektivne dobrobiti. Što se tiče druge kriterijske varijable, percipiranog stresa, konflikt rad – obitelj se tu pokazao najznačajnijim prediktorom, a temeljem svih prediktora: konflikt rad – obitelj, konflikt obitelj – rad, autonomija u odabiru vremena, mjesta, sadržaja i kanala komunikacije, objašnjeno je 33% varijance percipiranog stresa. Usporedbom dviju baza podataka, prije i za vrijeme pandemije, utvrđeno je kako su zaposlenici doživljavali značajno više konflikta rad – obitelj za vrijeme pandemije, međutim značajno manje konflikta obitelj – rad u odnosu na zaposlenike koji su upitnik ispunjavali prije pandemije. Također, fleksibilnost u odabiru kanala komunikacije je statistički značajno bila veća kod zaposlenika za vrijeme pandemije.

Ovo istraživanje pruža smjernice za uvođenje i primjenu intervencija kojima bi se mogli poboljšati uvjeti rada povezani s novim oblicima rada, a koji imaju posljedice i povezani su s kvalitetom života zaposlenika. Navedene spoznaje mogu koristiti psiholozi u organizacijama u svrhu davanja smjernica zaposlenicima za rad od kuće, a koji bi im omogućile uspješniji balans privatnog i obiteljskog života.

7. Literatura

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. i Sutton, M. (2000). Consequences associated with work - family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. DOI:10.1037//1076-8998.5.2.278
- Azarbouyeh, A. i Naini, S. G. J. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, 4(6). DOI:10.5267/j.msl.2014.5.027
- Bakker, A. B., Demerouti, E., i Verbeke, W. (2004). Using the job demands - resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bell, A. S., Rajendran, D. i Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing and work - life balance of academics. *E-Journal of Applied Psychology* 8(1), 5-37. DOI:10.7790/ejap.v8i1.320
- Benzeval, M., Burton, J., Crossley, T. F., Fisher, P., Jäckle, A., Perelli-Harris, B. i Walzenbach, S. (2020). Understanding Society COVID-19 Survey - Family relationships. *Understanding Society Working Paper*, 13. University of Essex.
- Bick, A., Blandin, A. i Mertens, K. (2020). Work from Home Before and after the Covid-19 Outbreak. *CEPR Discussion Paper*. <https://ssrn.com/abstract=3650114>.
- Binder, M. i Coad, A. (2016). How Satisfied are the Self-Employed? A Life Domain View. *J Happiness Stud* 17, 1409–1433. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9650-8>.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., i Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work - life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large Swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology*, 70(3), 165–173. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000052>.
- Cigula, N., Lozo, B. i Tonković Grabovac, M. (2017). Što znači raditi fleksibilno? Novi načini rada u Hrvatskoj. U L. Arambašić, I. Erceg i Ž. Kamenov (ur.), *Knjiga sažetaka 23. Dani Ramira i Zorana Bujasa* (str. 226). <http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/8811/1/DRZB2017-Knjiga-Sazetaka.pdf>.
- Cohen, S. i Hoberman, H. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., Doyle, W. J., Miller, G. E., Frank, E., Rabin, B. S., i Turner, R. B. (2012). Chronic stress, glucocorticoid receptor resistance, inflammation, and disease risk. *PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109, 5995–5999. Doi:10.1073/pnas.1118355109.
- Cohen, S., Kamarch, T. i Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396
- Cohen, D.S., Janicki-Deverts, G.E. Miller (2007). Psychological stress and disease. *Journal of the American Medical Association*, 298, 1684-1687. Doi: 10.1001/jama.298.14.1685.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands - resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L. i Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In C. Korunka i P. Hoonakker (ur.), *The impact of ICT on quality of working life* (str. 123-141). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. i Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley/Blackwell.
- Diener, E. i Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Eddleston, K. A. i Mulki, J. (2015). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work – Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group and Organization Management*, 42(3), 346-387.
- Edwards, J. i Rothbard, N. P. (1999). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review* 25(1), 178. DOI:10.2307/259269.

- Field, A. (2010). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., i Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>.
- Gerards, R. de Grip, A. i Baudewiins, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517-534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>.
- Gonmei, J. i Devendiran, C. (2017). Perceived stress and psychosocial factors of stress among Youth. *International Journal of Academic Research and Development*, 2(6), 766-770.
- Greenhaus, H. J. i Beutell, J. N. (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>.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., i Ray, H. E. (2020). I'm not Working from Home, I'm Living at Work: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.
- Huebener, M., Waights, S., Spiess, C.K. (2021). Parental well-being in times of Covid-19 in Germany. *Rev Econ Household* 19, 91–122. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09529-4>.
- Judge, E. A. i Locke, T. A. (1993). The Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3). DOI:10.1037/0021-9010.78.3.475.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. i Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kelloway, K. E., Gottlieb, B. H. i Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.
- Kemerling, K. (2002). *The effects of telecommuting on employee productivity: A perspective from managers, office workers and telecommuters*. [Ph.D. Dissertation, Department of Management]. Colorado Technical University.
- Kossek, E. i Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>.
- Larsen, R. J., Diener, E. i Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social Indicators Research* 17, 1–17. <https://doi.org/10.1007/BF00354108>.
- Lazarus, R. S., i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Marshall, L. L., Allison, A., Nykamp, D., i Lanke, S. (2008). Perceived stress and quality of life among doctor of pharmacy students. *American journal of pharmaceutical education*, 72(6), 137. <https://doi.org/10.5688/aj7206137>.
- Maslić Seršić, D. i Kurtović I. (2019). *Radni sati, konflikt radne i obiteljske uloge i psihofizičko zdravlje zaposlenih roditelja – postoje li razlike izme\u žena i muškaraca?* [Izvorni znanstveni rad, Odsjek za psihologiju]. Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu. <https://doi.org/10.5559/di.29.1.06>.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C. i Blom, G. A. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23, 601-617. DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C. i Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1), 601-617. DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066.
- Morales-Rodríguez, F.M. (2021). Fear, Stress, Resilience and Coping Strategies during COVID-19 in Spanish University Students. *Sustainability*, 13, 5824. <https://doi.org/10.3390/su13115824>.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrian, R. (1996). Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Pavot, W., Diener, E. (2004). The subjective evaluation of well-being in adulthood: Findings and implications. *Ageing Int.* 29, 113–135. <https://doi.org/10.1007/s12126-004-1013-4>.
- Prasad, KDV, Mangipudi, M. R., Vaidya, R. i Muralidhar, B. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3599799>.
- Recchi, E., Ferragina, E., Helmeid, E., Pauly, S., Safi, M., Sauger, N. (2020). The “eye of the hurricane” paradox: an unexpected and unequal rise of well-being during the Covid-19 lockdown in France. *Res. Soc. Stratification Mobility* 68. Doi:10.1016/j.rssm.2020.100508
- Roberts, J., Bloom, N, Liang, J. i Ying Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *Quarterly Journal of Economics* 130(1). DOI:10.1093/qje/qju032.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S. i Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work – Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 7069. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>.
- Schnall, P. L, Schwartz J. E., Landsbergis, P. A., Warren, K. i Pickering, T. G. (1992). The relationship between job strain, alcohol and ambulatory blood pressure. *Hypertension*, 1(9), 94-488.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., i Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15(1), 381–411. <https://doi.org/10.1146/annurev.pu.15.050194.002121>.
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding oh happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., i Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>.
- Shockley, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Peter, P. Y., Dumani, S. i French, K. A. (2017). Cross-cultural work and family research: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.001>.
- Song, Y. i Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *J Happiness Stud* 21, 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>.
- Soomro, A.A., Breiteneker, R.J. i Shah, S.A.M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc. DOI:10.4135/9781452231549.
- ten Brummelhuis, L. L., Halbesleben, J. R. B. i Prabhu, V. (2011). Development and validation of the New Ways of Working Scale. Paper presented at the *Annual meeting of the Southern Management Association, Savannah, USA*, November 9-12.
- Thomas, L. T., i Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Torales, J., O’Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. M., i Ventriglio, A. (2020). The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), 317–320. <https://doi.org/10.1177/0020764020915212>.
- Veenhoven, R.: (1984). *Conditions of Happiness*. D. Reidel Publishing Company.
- Webster, H. J. (2014). Perceived stress among police officers: an integrative model of stress and coping. *Policing: An International Journal*, 37(4), 839-857. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2014-0064>.
- Weinert, C., Maier, C. i Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*, 94. <http://aisel.aisnet.org/wi2015/94>

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585. Doi: 10.1177/0950017016631447.