

Odnos konflikta radne i obiteljske uloge i socijalne podrške kod osoba koje rade na daljinu

Pucko, Valentina

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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:111:190543>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-05**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

VALENTINA PUCKO

**ODNOS KONFLIKTA RADNE I OBITELJSKE
ULOGE I SOCIJALNE PODRŠKE KOD
OSOBA KOJE RADE NA DALJINU**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

VALENTINA PUCKO

**ODNOS KONFLIKTA RADNE I OBITELJSKE
ULOGE I SOCIJALNE PODRŠKE KOD
OSOBA KOJE RADE NA DALJINU**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Maša Tonković Grabovac

Sumentor: pred. dr. sc. Iva Černja Rajter

Zagreb, 2023.

Odnos konflikta radne i obiteljske uloge i socijalne podrške kod osoba koje rade na daljinu

Sažetak

U posljednjih nekoliko godina načini rada zaposlenika su se promijenili, a kao jedan od najvažnijih i najzastupljenijih ističe se rad na daljinu. Rad na daljinu sa sobom donosi brojne prednosti za organizacije i zaposlenike, no mogu se primijetiti i neki nedostaci. Kao jedan od njih ističe se konflikt radne i obiteljske uloge, u kojem se miješaju granice između poslovnih odgovornosti i obaveza u obitelji. Za stvaranje integracije između obiteljskog i poslovnog života ključna je socijalna podrška koju zaposlenici dobivaju na poslu i u obitelji. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos između konflikta radne i obiteljske uloge i socijalne podrške na zaposlenicima koji rade iz ureda i onima koji rade na daljinu, te utvrditi mogućnost predikcije simptoma depresije, stresa i anksioznosti na temelju navedenih konstrukata. Istraživanje je provedeno *online* putem, tijekom travnja i svibnja 2023. godine, te su korišteni sljedeći instrumenti: Skala konflikta radne i obiteljske uloge, Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji te Skala depresije, anksioznosti i stresa (DASS). Istraživanje je provedeno na uzorku od 218 zaposlenika, od kojih je 127 prijavilo da radi iz ureda, a 91 na daljinu. Dobiveni rezultati upućuju na postojanje značajnih razlika u izraženosti konflikta obitelj-rad, socijalne podrške u obitelji, anksioznosti i stresa između ove dvije skupine zaposlenika. Zaposlenici koji rade na daljinu izražavaju značajno više razine konflikta obitelj-rad, anksioznosti i stresa te značajno niže razine podrške u obitelji, u odnosu na sudionike koji rade na standardnom mjestu rada. Dodatno, u istraživanju su se na ukupnom uzorku nastojale predvidjeti razine depresije, anksioznosti i stresa zaposlenika na temelju mjesta rada, konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške. Ovim modelom objašnjeno je 22,3% varijance depresije, 20,8% varijance anksioznosti i 23,2% varijance stresa zaposlenika. Za konstrukt depresije kao značajni prediktori pokazali su se konflikt rad - obitelj te socijalna podrška dobivena na poslu i od strane obitelji, dok su se za konstrukt anksioznosti pokazali samo konflikt rad - obitelj i socijalna podrška na poslu. Rad na daljinu, konflikt rad - obitelj i obje vrste socijalne podrške pokazale su se kao značajni prediktori za razinu stresa. Rezultati ovog istraživanja pružaju detaljniji uvid u odnose između proučavanih konstrukata te pružaju teorijsku podlogu koja će omogućiti stručnjacima razvoj novih intervencija i komunikacijskih kanala za sudionike koji rade na daljinu, s ciljem poboljšanja njihove psihološke dobrobiti.

Ključne riječi: rad na daljinu, konflikt radne i obiteljske uloge, socijalna podrška, stres, anksioznost, depresija

Relationship between work-family conflict and social support among telecommuters

Abstract

In the last few years, there have been changes in employees' ways of working, with remote work emerging as one of the most important and prevalent forms. This new way of working brings numerous advantages for both organizations and employees, but it also reveals some drawbacks. One of the notable challenges is work-family conflict, where boundaries between work responsibilities and family obligations become blurred. Social support received from colleagues and family plays a vital role in achieving integration between family and work life. The aim of this research was to investigate the relationship between work-family role conflicts and social support among employees working in office settings and those working remotely. Additionally, the study aimed to explore the potential for predicting depression, stress, and anxiety based on these constructs. The study was conducted online during April and May 2023, utilizing the Work-Family Conflict Scale, Social Support Scale in the workplace and family, as well as the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS). A sample of 218 employees was included, with 127 reporting working in an office and 91 working remotely. The results revealed significant differences in the family - work conflict, family support, anxiety, and stress levels between employees working remotely and those working in an office. Teleworkers showed significantly higher levels of family - work conflict, anxiety, and stress, as well as significantly lower levels of family support, compared to participants working in an office. Furthermore, the study aimed to predict employees' levels of depression, anxiety, and stress based on their way of working, work-family conflict, and social support. The model explained 22.3% of the variance in depression, 20.8% of the variance in anxiety, and 23.2% of the variance in stress levels among all employees. The study revealed that work-family conflict and social support received at work and from family emerged as significant predictors of the depression construct. In contrast, work-family conflict and social support at work were identified as significant predictors for the anxiety construct. Additionally, remote work, work-family conflict, and both types of social support were found to be significant predictors of stress levels. The findings of this research offer a comprehensive understanding of the connections among the examined constructs, while providing a theoretical foundation to facilitate the development of novel interventions and communication channels for individuals engaged in remote work. These interventions aim to enhance their psychological well-being.

Keywords: telework, work family conflict, social support, stress, anxiety, depression

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Rad na daljinu.....	2
1.2. Konflikt radne i obiteljske uloge	3
1.3. Socijalna podrška.....	6
1.4. Psihološka dobrobit.....	8
2. Cilj, problemi i hipoteze	10
3. Metoda	12
3.1. Sudionici.....	12
3.2. Instrumenti	13
3.2.1. Skala konflikta radne i obiteljske uloge	13
3.2.2. Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji.....	13
3.2.3. Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS).....	14
3.3. Postupak	15
4. Rezultati	16
5. Rasprava	23
5.1. Konflikt radne i obiteljske uloge, socijalna podrška i psihološka dobrobit zaposlenika koji rade iz ureda i na daljinu	23
5.2. Uloga načina rada, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške u objašnjenju depresije, anksioznosti i stresa sudionika.....	27
5.3. Ograničenja i smjernice za buduća istraživanja.....	29
5.4. Doprinos i praktične implikacije istraživanja.....	31
6. Zaključak	32
7. Literatura	34

1. Uvod

Moderno društvo se sve češće suočava s konfliktom radne i obiteljske uloge. Brojne promjene u obiteljskoj strukturi i orijentaciji na obitelj, kao i pojava novih načina rada dovode do promjena u interakciji radnih i obiteljskih zahtjeva. Jedan od novih načina rada koji se u posljednje vrijeme primjenjuje u većini poduzeća jest rad na daljinu. Takav rad ima brojne prednosti za zaposlenike, kao što su smanjeno vrijeme i trošak putovanja do radnog mjesta, manji broj ometajućih čimbenika u radu, veća fleksibilnost i niža razina stresa (Kurland i Bailey, 1999). Međutim, rad na daljinu može donijeti i određene nedostatke, a jedan od njih je konflikt radne i obiteljske uloge. Delanoeije i sur. (2019) istraživali su odnos rada na daljinu i konflikta radne i obiteljske uloge te rezultati njihovog istraživanja upućuju na to da je konflikt obitelj-rad značajno veći kod osoba koje rade na daljinu u odnosu na one koji rade standardno. Također, rezultati meta-analize Allena i sur. (2013) pružaju iste rezultate - rad na daljinu povezan je s konfliktom rad- obitelj ($R_{xy}=-0,08$, $Q=275,39$, $p<0,05$) i obitelj- rad ($R_{xy}=-0,02$, $Q=106,45$, $p<0,05$).

Također, ranija istraživanja ukazuju na to da na konflikt radne i obiteljske uloge djeluju brojni čimbenici poput dobi, roda, bračnog statusa, radnog staža i dr. Jedan od tih čimbenika je i socijalna podrška koju osoba dobiva na poslu, od nadređenih i kolega, kao i ona koju dobiva od supružnika i uže obitelji. Prema rezultatima ranijih istraživanja, podrška od nadređenih i kolega te podrška od strane supruga i uže obitelji povezana je s manjim konfliktom radne i obiteljske uloge (Nasurdin i Hsia, 2008).

Kod osoba koje rade na daljinu i osjećaju višu razinu konflikta radne i obiteljske uloge mogu se pojaviti i neka teža psihološka stanja. Barriga Medina (2021) u svom istraživanju navodi da veći konflikt radne i obiteljske uloge dovodi do smanjenog ispunjavanja roditeljske funkcije te da pojačava nepovoljne ishode poput iritacije, anksioznosti i depresije. Također, prema istraživanju provedenom u Hrvatskoj, osobe koja rade na daljinu osjećaju višu razinu stresa i izgaranja na poslu od osoba koje rade iz ureda, te je razina stresa značajno povezana sa socijalnom podrškom koju osoba dobije od obitelji i na poslu (Blekić, 2022).

S obzirom na to da sve više ljudi radi na daljinu važno je obratiti pozornost na negativne aspekte novog načina rada, poput većeg konflikta radne i obiteljske uloge te smanjene psihološke dobrobiti u vidu viših razina stresa, anksioznosti i depresije. U skladu s navedenim, ovaj rad omogućit će bolje razumijevanje konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenika koji rade na daljinu te će pružiti uvid u odnos između konflikta radne i obiteljske uloge s

podrškom koju zaposlenici dobivaju od obitelji i na radnom mjestu. Također, ispitat će i u kojoj mjeri navedeni čimbenici mogu predvidjeti i psihička stanja poput stresa, anksioznosti i depresije. Navedeni pojmovi bit će detaljnije objašnjeni u nastavku.

1.1. Rad na daljinu

Brz razvoj i napredak u informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji doveo je do brojnih promjena u radnom okruženju, a jedna je i uvođenje novih načina rada. Novi načini rada sve su češće istraživani konstrukt u području organizacijske psihologije i psihologije rada s obzirom na to da nose brojne posljedice za zaposlenike, ali i za same organizacije. Novi načini rada uglavnom se odnose na povećanje fleksibilnosti na radnom mjestu, pri čemu se mogu razlikovati dva vida: prostorna fleksibilnost, odnosno fleksibilnost mjesta na kojem se radi, te vremenska fleksibilnost, odnosno u koje vrijeme se radi (Rau i Hyland, 2002). Demerouti i sur. (2014) dodaju i treći vid fleksibilnosti koji se odnosi na izbor komunikacijskih kanala koje će zaposlenici koristiti (npr. pametni telefon, e-mail, video sastanci i sl.). U ovom radu razmatrat će se prostorna fleksibilnost, tj. rad iz ureda te rad na daljinu. Rad na daljinu može se definirati kao način rada koji uključuje zamjenu uobičajenog radnog vremena zaposlenika na način da jednim dijelom ili u potpunosti rade udaljeno od centralnog radnog mjesta, uglavnom od kuće (Križan, 2020).

Uvođenje rada na daljinu postaje sve prisutniji u svim industrijama te često predstavlja ključnu strategiju organizacija kako bi privukle, motivirale i zadržale talente (Hill i sur., 2008; prema Allen i sur., 2013). Prema podacima Eurostata (2023) u 2019. godini 6% zaposlenika u Europskoj uniji radilo je isključivo na daljinu, dok je 2021. godine broj porastao na 14,9%. U podacima za Hrvatsku također je zabilježen porast, od 1,9% 2019. godine, do 4,6% 2021. godine. Također, porastao je i postotak ljudi koji povremeno ili uglavnom rade na daljinu te je u 2019. u Hrvatskoj iznosio 7%, dok je 2021. godine narastao na 15% (Eurostat, 2023). Važno je napomenuti da mogućnost rada na daljinu ovisi o vrsti posla koju ljudi obavljaju te da se mnogi poslovi, posebice oni koje obavljaju ljudi srednje stručne spreme ili niže, uopće ne mogu raditi na daljinu. Podaci istraživanja Sostero i sur. (2020) pokazuju da u Hrvatskoj 35% ukupno zaposlenih radi poslove za koje postoji mogućnost rada na daljinu.

Rad na daljinu nosi brojne posljedice za organizaciju i za zaposlenike. Organizacije koje primjenjuju rad na daljinu imaju pristup širem krugu potencijalnih kandidata, njihovi zaposlenici su produktivniji i imaju više zadovoljstvo poslom, što dovodi do općeg uspjeha organizacije (Pinsonneault i sur., 2001). Cigula i sur. (2017) su proveli istraživanje u kojem su proučavali odnos novih načina rada i dobrobiti hrvatskih zaposlenika. Rezultati njihovog

istraživanja upućuju na to da postoji pozitivna povezanost između fleksibilnog rada i ugodnih emocija koje zaposlenici osjećaju na radnom mjestu, radne angažiranosti, zadovoljstva životom te oporavka od posla, dok je vidljiva i negativna povezanost s neugodnim emocijama na poslu.

Rezultati meta-analize Gajendrana i Harrisona (2007) u kojoj je proučavano 28 studija, dobiveni su podaci da je rad na daljinu značajno povezan s višim zadovoljstvom poslom ($\rho=0,10$, $p<0,01$). U razmatranju rada na daljinu i odanosti organizaciji Martin i MacDonnel (2012), proveli su istraživanje u kojem su proučavali zaposlenike kojima je određen rad iz ureda ili rad na daljinu te zaposlenike koji su imali mogućnost odabira radnog mjesta (iz ureda, podružnice ili od kuće) te dobiveni rezultati upućuju na to da zaposlenici, koji su mogli odabrati radno mjesto, pokazuju višu razinu odanosti organizaciji. No važno je napomenuti da nema razlike u odanosti organizaciji između zaposlenika koji su radili iz ureda i onih kojima je bio dozvoljen samo rad od kuće, što upućuje na to da ključnu ulogu ima mogućnost odabira radnog mjesta (Allen i sur., 2015). Nadalje, rad na daljinu povezan je i s većom produktivnosti ($\rho=0,19$, $p<0,01$), nižim stresom oko radne uloge ($\rho=-0,13$, $p<0,01$) te nižom fluktuacijom zaposlenika ($\rho=-0,10$, $p<0,05$) (Gajendran i Harrison, 2007). Meta-analiza pokazala je niske razine povezanosti konstruktata s radom na daljinu, pri čemu su se one nalazile u rasponu od $\rho=0,10$ do $\rho=0,20$. Iako su u istraživanju dobivene niske, no značajne povezanosti, autori ih objašnjavaju ranijim dvojakim rezultatima i različitim obrascima učinaka u prethodnim istraživanjima (Gajendran i Harrison, 2007).

Iako postoje brojne pozitivne strane rada na daljinu, važno je uvidjeti da postoje i negativni efekti rada na daljinu. Kao jedan od njih ističe se socijalna izolacija i smanjen broj interpersonalnih odnosa. Allen i sur. (2015) navode kako rad na daljinu može negativno djelovati na komunikaciju i odnose sa kolegama i nadređenima te da može otežati dijeljenje znanja i ideja. Nadalje, uz fleksibilnost koju nudi rad na daljinu zaposlenicima je teže uspostaviti jasne granice između privatnog i poslovnog vremena što može rezultirati višim razinama stresa, duljim radnim vremenom te težim određivanjem granica između obiteljske i radne uloge (Allen i sur., 2013). Također, mogućnost pristupa poslu i radnim zadacima u bilo kojem trenutku može dovesti do izgaranja i negativnih učinaka na mentalno zdravlje (Hayes i sur., 2020).

1.2. Konflikt radne i obiteljske uloge

Tijekom života ljudi preuzimaju različite uloge te njihovo usklađivanje često može biti zahtjevno i izazovno, posebice kada zahtjevi jedne uloge ometaju sposobnost ispunjavanja druge uloge. Khan i sur. (1964) su takav konflikt između uloga objasnili kao istovremeno

postojanje dva ili više skupa pritisaka na način da usklađivanje s jednom ulogom otežava usklađivanje s drugom. S brojnim promjenama u obiteljskoj strukturi, poput većeg broja obitelji u kojima su oba roditelja zaposlena, te obitelji sa samohranim roditeljem, kao i u orijentaciji na obitelj, veći broj ljudi primoran je preuzeti različite uloge - obiteljsku ulogu i radnu ulogu (Čudina-Obradović i Čudina, 2001). Zbog navedenog konstrukt konflikta radne i obiteljske uloge postaje predmet velikog broja istraživanja u području psihologije rada i organizacijske psihologije.

Jedno od ranijih istraživanja u kojima je proučavan konflikt radne i obiteljske uloge jest ono koje su proveli Greenhous i Beutell (1985). Oni su definirali konflikt radne i obiteljske uloge kao oblik konflikta uloga u kojem pritisci uloga iz radnog i obiteljskog područja nisu međusobno usklađeni i kompatibilni. Maslić Seršić i Kurtović (2019) konflikt radne i obiteljske uloge definiraju kao doživljaj nesklada između obiteljskih i profesionalnih uloga, odnosno doživljaj da obiteljski život ometa ili onemogućava ispunjavanje poslovnih zahtjeva i obrnuto (prema Klasić, 2021).

Prema Greenhous i Beutell (1985) konflikti se, s obzirom na njihov uzrok, mogu podijeliti na tri vrste: konflikt vremena, konflikt naprezanja te konflikt ponašanja. Konflikt vremena nastaje u situacijama kada pojedinac zbog ograničenog vremena ne može zadovoljiti zahtjeve između dvije različite uloge, primjerice u situacijama kada roditelj ima važan sastanak na poslu u vrijeme kada mora doći po dijete u vrtić i mora donijeti odluku između dvije važne obaveze. Nadalje, konflikt naprezanja javlja se kada napetost i umor uzrokovani zahtjevima u jednoj ulozi ometaju izvedbu pojedinca u drugoj ulozi, npr. kada roditelj odrađuje prekovremene sate i nakon posla nema energije za provođenje vremena s vlastitom obitelji. Posljednji konflikt je konflikt ponašanja koji se javlja kada specifični obrasci ponašanja u jednoj ulozi nisu u skladu s očekivanim ponašanjima u drugoj ulozi. Na primjer, pojedinac koji na radnom mjestu primjenjuje hladan i objektivan pristup, no u obiteljskom okruženju očekuje se da bude topao i brižan (Greenhous i Beutell, 1985).

Većina ranijih istraživanja proučavala su konflikt radne i obiteljske uloge kao jednosmjernan konstrukt. No, Frone i sur. (1992) ističu važnost razlikovanja dva smjera navedenog konstrukta, odnosno oni razlikuju konflikt rad - obitelj u kojem zahtjevi na radnom mjestu ometaju obaveze u obitelji te konflikt obitelj - rad u kojem obiteljske obaveze ometaju zahtjeve na radnom mjestu. Byron (2005) također prepoznaje navedena dva smjera unutar konflikta radne i obiteljske uloge te ističe da svaki od njih ima svoje uzroke i učinke na živote pojedinaca te da bi se u budućim istraživanjima trebali proučavati zasebno. U skladu s podacima

razlikujemo konflikt rad - obitelj koji se definira kao konflikt između uloga u kojem opći zahtjevi, posvećeno vrijeme i napetost stvorena poslom ometaju izvršavanje obiteljskih obaveza, te konflikt obitelj - rad koji se definira kao konflikt između uloga u kojem opći zahtjevi, posvećeno vrijeme i napetost stvorena u obitelji ometaju izvršavanje poslovnih odgovornosti (Netemeyer i sur., 1996). Prilikom proučavanja ovih konstrukata važno je uzeti u obzir njihov recipročan odnos. U situacijama u kojima zahtjevi i odgovornosti povezani s poslom počinju ometati izvršavanje obiteljskih obaveza, takve neispunjene obaveze mogu ometati izvršavanje svakodnevnih obaveza na radnom mjestu (Frone i sur., 1992).

Rezultati ranijih istraživanja upućuju na to da konflikt obitelj - rad u većoj mjeri negativno djeluje na obiteljski život pojedinca, te dovodi do smanjenog zadovoljstva životom i povećanog broja konflikata unutar obitelji, dok konflikt rad - obitelj u većoj mjeri negativno djeluje na zadovoljstvo poslom (Boles i sur., 2001). Također, Netemeyer i sur. (1996) u svom radu analiziraju rezultate brojnih istraživanja te dolaze do zaključka da su oba konflikta, rad - obitelj i obitelj - rad, povezana s izgaranjem na poslu, napetosti na radnom mjestu te sukobljavanjem i dvosmislenosti radnih uloga na način da su viši konflikti povezani s višim razinama navedenih konstrukata. No, konflikt obitelj - rad je u većoj mjeri povezan s izgaranjem na poslu i napetosti na radnom mjestu, u odnosu na konflikt rad - obitelj (O'Driscoll i sur., 1992). Oba konflikta su povezana s većom namjerom napuštanja radnog mjesta, te s nižom odanosti organizaciji (O'Driscoll i sur., 1992).

U posljednje vrijeme, pojavom novih načina rada i sve češćom zastupljenosti rada na daljinu, istraživači su se usmjerili na proučavanje odnosa rada na daljinu s konfliktom radne i obiteljske uloge. Mnoge organizacije uvele su ove načine rada kako bi omogućile zaposlenicima da obavljaju radne zadatke od kuće, uz pomoć informacijsko-komunikacijskih tehnologija (Bailey i Kurland, 2002; prema Delanoije i sur., 2019). Cilj uvođenja ovog načina rada jest zadovoljavanje potreba većeg broja zaposlenika da usklade zahtjeve na poslu s obiteljskom ulogom (Delanoije i sur., 2019), no s obzirom na nejednolike rezultate kasnijih istraživanja teško je zaključiti ima li rad na daljinu pozitivno ili negativno djelovanje na zaposlenike. Tako rezultati istraživanja Darouei i Pluut (2021) upućuju na to da zaposlenici koji rade na daljinu osjećaju niži konflikt radne i obiteljske uloge, no prilikom razmatranja konflikta rad - obitelj vidljiva je povezanost s emocionalnom iscrpljenosti i smanjenosti angažmana na radnom mjestu. Nadalje, prema rezultatima istraživanja Allena i sur. (2013) fleksibilnost radnog mjesta značajno je povezana s oba smjera konflikta radne i obiteljske uloge, no vidljiva je viša povezanost s konfliktom rad - obitelj na način da je rad na daljinu povezan s višim razinama

konflikata. Kao mogući razlog tome navodi se teže određivanje granica između radne i obiteljske uloge (Allen i sur., 2013). Delanoeije i sur. (2019) koji su u svom radu proučavali odnos rada od kuće s konfliktima rad - obitelj i obitelj - rad na uzorku od 81 zaposlenika, od kojih je njih 53 radilo od kuće, a 28 iz ureda. Rezultati njihovog istraživanja upućuju na to da zaposlenici, na dane koje rade na daljinu, osjećaju više razine konflikta rad - obitelj ($r=0,21$), dok se povezanost rada na daljinu s konfliktom obitelj - rad nije pokazala značajnom.

Nadalje, Križan (2020) je provela kvalitativno istraživanje čiji rezultati upućuju na to da zaposlenici u Hrvatskoj koji rade na daljinu pokazuju veći konflikt obitelj - rad, u odnosu na razdoblje u kojem nisu radili na daljinu. Rezultati istraživanja koje je provela Klasić (2021) koje proučava kvalitetu života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19, potvrđuju ranije navedene rezultate. U istraživanju su uspoređivani podaci o zadovoljstvu životom, konfliktu radne i obiteljske uloge te percipiranoj kontroli vremena, mjesta i sadržaja rada koji su prikupljeni prije i za vrijeme pandemije COVID-19 na različitim skupinama sudionika. Kod osoba koje rade na daljinu, konflikt rad - obitelj je povezan s visokim razinama percipiranog stresa (Klasić, 2021), što se može objasniti oduživanjem posla zbog prekida radnog vremena, težim odvajanjem od poslovnih obaveza te nedostatkom fizičke odvojenosti poslovnog i obiteljskog života. Slični rezultati dobiveni su i za konflikt obitelj - rad, no u manjoj mjeri (Klasić, 2021).

1.3. Socijalna podrška

U moderno vrijeme, kada su radna mjesta sve dinamičnija i dolazi do čestih promjena u radnim zadacima, socijalna podrška koju dobivaju zaposlenici ključna je za stvaranje skladne integracije obiteljskog i poslovnog života. Socijalna podrška se može definirati kao skup pogodnosti koje pojedinac dobiva iz bliskih odnosa s drugim ljudima, a koje mu pomažu da se nosi s izazovnim i stresnim situacijama u životu (Petz, 1992). Socijalna podrška može se manifestirati kao podrška u konkretnim djelovanjima za osobu kojoj je ta podrška potrebna, odnosno kao instrumentalna podrška. Osim toga, socijalna podrška može se manifestirati i u vidu pružanja utjehe i razumijevanja, odnosno kao emocionalna podrška (Petz, 1992). Prema Beehru i McGrathu (1992) postoje još dva načina na koje se može manifestirati socijalna podrška: informacijska podrška u kojoj je podrška pružena u vidu širokog opsega informacija koje su potrebne pojedincu te kao podrška koja uključuje određene značajke poput učestalosti, sadržaja i stila komunikacije između osobe koja pruža podršku i osobe kojoj je ista potrebna.

Rezultati istraživanja upućuju na to da socijalna podrška ima brojne pozitivne posljedice za zaposlenike, poput boljeg mentalnog zdravlja i opće dobrobiti zaposlenika (Adams i sur., 1996). Zaposlenici mogu dobiti socijalnu podršku iz različitih izvora. Kao dva glavna izvora socijalne podrške za zaposlenike mogu se izdvojiti socijalna podrška dobivena na poslu te ona dobivena iz obitelji te se uglavnom javlja kao instrumentalna i emocionalna podrška (Beehr i McGrath, 1992).

Socijalna podrška na poslu može se definirati kao stupanj u kojem pojedinac percipira da je njegova dobrobit cijenjena od strane različitih izvora na poslu – od strane nadređene osobe, kolega te organizacije u cijelosti, kao i njegova percepcija da će navedeni izvori pružiti pomoć i podršku kako bi povećali njegovu dobrobit (Kossek i sur., 2011). Moguće je razlikovati dvije različite vrste socijalne podrške u radnom okruženju. Jedna od njih je socijalna podrška općeg sadržaja koja se odnosi na stupanj u kojem zaposlenici percipiraju da je njihovom poslodavcu stalo do njihove globalne dobrobiti na poslu kroz pozitivnu socijalnu interakciju ili pružanje resursa. Ova vrsta socijalne podrške nije vezana uz konkretnu ulogu ili radne zadatke, već se odnosi na cjelokupno iskustvo rada zaposlenika i njegovu dobrobit na poslu Drugu vrstu predstavlja socijalna podrška specifičnog sadržaja koja uključuje percepciju brige i pružanje različitih resursa za jačanje zahtjeva za točno određenom ulogom Socijalna podrška specifičnog sadržaja odnosi se primjerice na pružanje dodatnih edukacija ili mogućnosti suradnje zaposleniku prilikom izazovnih projekata ili radnih zadataka te pružanje pomoći u nošenju sa stresnim situacijama koje su povezane sa specifičnom radnom ulogom (Kossek i sur., 2011).

Nadalje, socijalna podrška u obitelji može se definirati kao stupanj u kojem pojedinac percipira da će mu biti pružena emocionalna i instrumentalna podrška od strane članova njegove obitelji (Adams i sur., 1996). Konstrukt socijalne podrške od strane obitelji je manje istraživan u području organizacijske psihologije, no postoje nalazi koji upućuju na to da ona može imati važnu ulogu u nošenju sa profesionalnim stresom (Adams i sur., 1996).

Ranija istraživanja su pokazala da obje vrste socijalne podrške, ona na poslu i ona dobivena od strane obitelji, imaju visoku povezanost s konfliktom radne i obiteljske uloge. Točnije, podrška dobivena od strane partnera može se povezati s nižom razinom konflikta obitelj - rad, dok se podrška od strane nadređenog i kolega može povezati s nižom razinom konflikta rad - obitelj (Seiger i Wiese, 2009). Tako i rezultati istraživanja Michele i sur. (2010) upućuju na to da socijalna podrška na poslu ima važnu ulogu u smanjenju konflikta rad - obitelj, dok ona u obitelji imaju važnu ulogu u smanjenju konflikta obitelj - rad. Rezultati istraživanja

Jankovića i sur. (2012) upućuju na to da kvaliteta obiteljskih odnosa značajno predviđa konflikt obitelj - rad dok konflikt rad - obitelj značajno predviđaju obilježja na radnom mjestu poput zadovoljstva poslom, pripisivanje zasluga ili krivnje te neprimjereno radno opterećenje, ali i niža kvaliteta obiteljskih odnosa. Tonković Grabovac i sur. (2019) su proveli istraživanje u kojem su proučavali dobrobit zaposlenika i interakciju između posla i obitelji u odnosu s dobivenom socijalnom podrškom od strane obitelji. Rezultati njihovog istraživanja upućuju na to da 76,2% sudionika prima značajnu podršku od strane svoje uže obitelji, a 61.8% dobiva značajnu podršku i od partnerove obitelji. Unatoč tome, socijalna podrška dobivena od navedenih izvora nije imala značajan utjecaj na dobrobit hrvatskih zaposlenika.

Nadalje, Greenhous i Beutell (1895) predlažu da obje vrste socijalne podrške mogu djelovati na dva načina. Prvi se odnosi na to da socijalna podrška dovodi do smanjenja pritisaka određenih uloga, odnosno da djeluje kao prethodnik zabrinutosti oko uloga. Dalje, drugi se odnosi na to da socijalna podrška može ublažiti odnos između visokih razina konflikta radne i obiteljske uloge i psihološke dobrobiti, odnosno može djelovati kao ublaživač u odnosu konflikta radne i obiteljske uloge i psihološkog stresa (Greenhous i Beutell, 1985).

Slavković i sur. (2021) su u svojem istraživanju proučavali velik broj konstrukata koji se odnose na radni i obiteljski život u kontekstu rada na daljinu. Dobiveni su rezultati da postoji snažna povezanost između socijalne podrške i radnog učinka. Također, socijalna podrška je povezana s nižim razinama konflikta radne i obiteljske uloge.

1.4. Psihološka dobrobit

Psihološka dobrobit odnosi se na psihološko blagostanje u širem smislu, tj. na optimalno funkcioniranje osobe u individualnom i društvenom životu kroz kombinaciju pozitivnih afektivnih stanja, poput smislenosti i sreće, te kroz odsustvo negativnih afektivnih stanja (Ryan i Deci, 2001). Ovo istraživanje proučavat će psihološku dobrobit kroz odsustvo negativnih afektivnih stanja poput depresije, anksioznosti i stresa.

O'Driscoll i sur. (2004) navode da postoji negativan odnos između psihološke dobrobiti i konflikta radne i obiteljske uloge te da konflikt obitelj - rad značajno djeluje na afektivne reakcije zaposlenika. Osim toga, rezultati navedenog istraživanja upućuju na to da konflikti radne i obiteljske uloge te socijalna podrška dobivena od strane kolega i obitelji značajno predviđaju psihološku dobrobit na način da zaposlenici s višim razinama konflikata i nižim razinama podrške pokazuju niže razine psihološke dobrobiti (O'Driscoll i sur., 2004). U istraživanju Foya i sur. (2019) dobiveni su rezultati da je konflikt radne i obiteljske uloge

povezan s višim razinama stresa kod zaposlenika, dok nije dobivena značajna povezanost između socijalne podrške i stresa.

Sukladno navedenom, rezultati istraživanja Zhanga i sur. (2020) upućuju na to da zaposlenici koji osjećaju više razine konflikata radne i obiteljske uloge te doživljavaju niže razine socijalne podrške imaju više razine anksioznosti. Prilikom proučavanja odnosa između konflikata radne i obiteljske uloge i depresije dobiveni su nalazi da su više razine konflikata radne i obiteljske uloge u manjoj mjeri povezane s depresijom, u odnosu na pozitivno balansiranje između obiteljske i radne uloge koje je značajno povezano s nižim razinama depresivnosti kod zaposlenika (Hammer i sur., 2005). Dodatno, Song i Gao (2020) su proveli istraživanje na podacima prikupljenima na gotovo četiri tisuće sudionika u razdoblju od 2010. do 2013. godine. U istraživanju su proučavali razine stresa kod američkih zaposlenika te dobiveni podaci upućuju na to da su zaposlenici izražavali značajno više razine stresa na danima na kojima su radili na daljinu. Dodatno, rezultati istraživanja provedenog na zaposlenicima u Hrvatskoj upućuju na to da osobe koje rade na daljinu često doživljavaju povećanu razinu stresa i sindrom izgaranja u odnosu na one koji rade iz ureda. Blekić (2022) u svom radu ističe kako socijalna podrška značajno djeluje na tu razinu stresa tako da ublažuje utjecaj stresora uzrokovanih radom na daljinu, čime dovodi do povećanja psihološke dobrobiti zaposlenika.

Nadalje, u istraživanju Senturk i sur. (2021), provedenom na zaposlenicima koji rade na daljinu, dobiveni su rezultati da 17,9% zaposlenika pokazuje simptome depresije, njih 19,6% pokazuje simptome anksioznosti te njih 19,6% pokazuje simptome stresa. Kao najznačajniji prediktori depresije pokazali su se ženski rod, loša kvaliteta sna, problemi s fokusiranjem na poslu, usamljenost uzrokovana radom na daljinu i niska razina kontrole nad radnim vremenom. Nadalje, kao najznačajniji prediktori anksioznosti ističu se ženski rod, povećano radno opterećenje i loša kvaliteta sna. Posljednje, ženski rod, problemi s fokusiranjem na posao tijekom rada na daljinu, usamljenost i financijska zabrinutost pokazali su se kao značajni prediktori stresa. Ovim modelom objašnjeno je 40% varijance depresije, 31% varijance anksioznosti i 37% varijance stresa (Senturk i sur., 2021).

Iz navedenog, vidljivo je da postoji nedostatak istraživanja koja se bave proučavanjem odnosa rada na daljinu, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške na hrvatskom uzorku. Doprinos ovog istraživanja jest upravo proučavanje navedenih konstrukata kao i predviđanje težih psihičkih stanja, poput depresije, anksioznosti i mentalnog stresa, temeljem navedenih konstrukata.

2. Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog istraživanja je istražiti povezanost između konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u obitelji i na poslu kod osoba koje rade iz ureda i osoba koje rade na daljinu, te ispitati mogu li navedeni čimbenici predvidjeti psihološku dobrobit.

Na temelju dosadašnjih istraživanja i pretpostavki postavljaju se sljedeći problemi i hipoteze:

P1: Ispitati postoje li razlike u konfliktu radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti kod osoba koje rade iz ureda i kod osoba koje rade na daljinu.

H1: Osobe koja rade na daljinu iskazuju više razine konflikta radne na obiteljsku ulogu u odnosu na osobe koje rade iz ureda.

H2: Osobe koje rade na daljinu iskazuju više razine konflikta obiteljske na radnu ulogu u odnosu na osobe koje rade iz ureda.

H3: Osobe koje rade na daljinu, u odnosu na osobe koje rade iz ureda, imaju nižu razinu socijalne podrške na poslu.

H4: Osobe koje rade na daljinu, u odnosu na osobe koje rade iz ureda, imaju nižu razinu socijalne podrške u obitelji.

H5: Osobe koje rade na daljinu imaju više razine depresije, anksioznosti i stresa u odnosu na osobe koje rade iz ureda.

P2. Ispitati odnos konflikta radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti kod osoba koje rade iz ureda i na daljinu.

H6: Na uzorku sudionika koji rade iz ureda očekuje se niska pozitivna povezanost između konflikata radne i obiteljske uloge te depresije, anksioznosti i stresa, kao i niska negativna povezanost sa socijalnom podrškom dobivenom na poslu i u obitelji.

H7: Na uzorku sudionika koji rade na daljinu očekuje se srednja pozitivna povezanost između konflikata radne i obiteljske uloge te depresije, anksioznosti i stresa, kao i srednja negativna povezanost sa socijalnom podrškom dobivenom na poslu i u obitelji.

P3. Ispitati ulogu načina rada, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške u objašnjenju psihološke dobrobiti zaposlenika.

H7: Povrh načina rada, viši ostvareni rezultati na skali konflikta radne i obiteljske uloge te niži rezultati na skali socijalne podrške predviđjet će lošiju psihološku dobrobit mjerenu DASS skalom.

3. Metoda

3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 224 sudionika, pri čemu je njih 6 isključeno iz istraživanja zbog neispravnog ispunjavanja upitnika, stoga je u istraživanje uključeno 218 sudionika. Od 218 sudionika, njih 137 je ženskog roda, dok je njih 81 muškog roda, a prosječna dob sudionika je 33 godine i 6 mjeseci ($M=33,55$ uz $SD=7,81$).

Nadalje, 47 sudionika posjeduje višu stručnu spremu, 146 visoku stručnu spremu, njih 21 ima završen poslijediplomski specijalistički ili znanstveni studij te njih 4 posjeduje završen poslijediplomski sveučilišni (doktorski studij).

Od ukupno 218 sudionika, njih 127 radi iz ureda, dok 91 radi na daljinu. S obzirom na to da se za potrebe istraživanja nastojalo uskladiti zaposlenike koji rade iz ureda i one koje rade na daljinu s obzirom na zanimanje, navedeni podaci nalaze se u *Tablici 1*.

Tablica 1. *Prikaz sudionika s obzirom na način rada i zanimanje.*

Zanimanje	Sudionici koji rade iz ureda (N=127)	Sudionici koji rade na daljinu (N=91)
IT zanimanja	22	36
Ekonomist	23	30
Psiholog	27	12
Inženjer (strojarstva, elektrotehnike, građevine, automatike...)	14	2
Administrativna zanimanja	2	1
Novinar	2	1
Politolog	1	1
Pravnik	2	2
Ostala pomagačka zanimanja (rehabilitator, socijalni pedagog)	3	0
Specijalisti u prodaji	5	1
Zdravstvena zanimanja (medicinski tehničar, radiolog)	3	0
Zanimanja u školstvu	8	1
Ostala zanimanja (konzultanti, biolozi, agronomi...)	15	4

Od ukupnog broja sudionika, njih 86,7% zaposleno je putem ugovora na neodređeno, 12,4% putem ugovora na određeno i 0,9% putem ugovora o djelu. Prosječno vrijeme provedeno u trenutnoj organizaciji je 4 godine i 6 mjeseci (uz $SD= 5$ godina i 2 mjeseca).

3.2. Instrumenti

Za potrebe istraživanja konstruirana je *online* anketa koja se sastojala od sociodemografskih pitanja, Skale konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996), Skale socijalne podrške na poslu i u obitelji (Šimunić i sur., 2016) te Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS) (Lovibond i Lovibond, 1995). Sociodemografska pitanja uključivala su pitanja o rodu, dobi, stupnju obrazovanja, zanimanju, vrsti ugovora o radu, broju godina u trenutnoj organizaciji te pitanje o primarnom načinu rada sudionika, pri čemu su ponuđeni odgovori bili primaran rad iz ureda i primaran rad na daljinu.

3.2.1. Skala konflikta radne i obiteljske uloge

Za mjeru konflikta radne i obiteljske uloge koristila se Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996) koju su preveli Šimunić i sur. (2014). Skala se sastoji od ukupno 12 čestica, odnosno od dva seta po 6 čestica koji se razlikuju po smjeru djelovanja. Prvi set čestica ispituje ometajući utjecaj posla na obiteljski život, odnosno usmjeren je na mjerenje konflikta rad – obitelj, dok se drugi set odnosi na ometajući utjecaj obitelji na posao, tj. konflikt obitelj – rad. Primjer čestice koja se odnosi na konflikt rad – obitelj je: *Zbog vremena koje mi oduzima posao nemam dovoljno vremena za sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima*. Nastavno, primjer čestice koja se odnosi na konflikt obitelj – rad glasi: *Napor vezan uz moje obiteljske obaveze umanjuje moju sposobnost obavljanja zadataka na poslu*.

Sudionici su svoje slaganje s tvrdnjama procjenjivali na skali od 1 do 7, pri čemu 1 označava *Uopće se ne slažem*, dok 7 označava *U potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat na svakoj subskali izračunava se kao prosječna procjena na pripadajućim česticama. Teorijski raspon rezultata za obje subskale je od 1 do 7, pri čemu viši rezultat na svakoj subskali označava viši stupanj konflikta rad – obitelj i obitelj – rad. Pouzdanosti obje subskale su zadovoljavajuće te za subskalu konflikta rad – obitelj Cronbach alpha iznosi 0,84, dok za subskalu konflikta obitelj – rad iznosi 0,92.

3.2.2. Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji

Kao mjera konstrukta socijalne podrške korištena je Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji (Šimunić i sur., 2016). Skala se sastoji od 36 čestica, odnosno od četiri seta sa po 9 čestica. Prvi set čestica ispituje socijalnu podršku na poslu dobivenu od strane nadređenog, a

primjer čestica glasi: *Moj nadređeni čini sve što može da bi mi olakšao korektno obaviti posao.* Drugi set odnosi se na socijalnu podršku na poslu od strane kolega te je primjer čestice: *Moje radne kolege imaju realna očekivanja od mene na poslu.* Treći set odnosi se na socijalnu podršku bračnog partnera, a primjer čestice iz ove subskale je: *Moj bračni partner ima nerealistična očekivanja u vezi mogućnosti da mu se posvetim.* Posljednji set se odnosi na socijalnu podršku od članova obitelji i bliskih osoba te je primjer čestica: *Drugi članovi moje obitelji i bliske osobe me podržavaju i pomažu mi kad imam problem s izvršavanjem obiteljskih/kućanskih obaveza.*

Svoje slaganje s navedenim tvrdnjama sudionici procjenjuju na skali od 1 do 7, pri čemu 1 označava *Uopće se ne slažem*, dok 7 označava *U potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat po subskalama izračunava se kao prosječna procjena na pripadajućim česticama, a teorijski raspon svake subskale je od 1 do 7. Viši rezultat na svakoj skali odnosi se na viši stupanj percipirane socijalne podrške, pri čemu je važno naglasiti da se dobiveni rezultati odnose na procjenu intenziteta dobivene socijalne podrške, a ne o zadovoljstvo dobivenom podrškom. Cronbach alpha koeficijent unutarnje konzistencije za subskalu podrške na poslu iznosi 0,93, za subskalu podrške od obitelji iznosi 0,90.

3.2.3. Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS)

Za mjeru konstrukta psihološke dobrobiti korištena je Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS) (Lovibond i Lovibond, 1995), koju su preveli Ercegovac i Penezić, 2012. Psihološka dobrobit u ovom radu promatrat će se kao izostanak negativnih afektivnih stanja, odnosno kao izostanak simptoma depresivnosti, anksioznosti i stresa. Skala se sastoji od ukupno 42 čestice koje su sadržane u tri subskale. Dakle svaka subskala sastoji se od 14 čestica. Primjer čestice iz subskale depresivnosti jest: *Teško se prisilim da nešto započnem raditi.* Nadalje, primjer čestice za subskalu anksioznosti je: *Strahujem da će me zateći neki banalan, ali nepoznat zadatak* te za subskalu stresa primjer čestice glasi: *Teško se umirim kada me nešto uzruja.*

Sudionici odgovaraju na skali Likertovog tipa s četiri stupnja, pri čemu 0 označava *Uopće se odnosi na mene*, dok 3 označava *Potpuno se odnosi na mene*. Ukupan rezultat za svaku skalu izračunava se kao linearna kombinacija procjena po pojedinim subskalama, pri čemu viši rezultat označava viši intenzitet simptoma pojedine subskale. Odnosno, za potrebe ovog istraživanja viši rezultat na svakoj subskali odnosi se na niže razine psihološke dobrobiti.

Pouzdanost ove skale pokazala se kao zadovoljavajuća, odnosno za subskalu depresivnosti Cronbach alpha iznosi 0,95, za subskalu anksioznosti 0,90, a za subskalu stresa 0,94.

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno *online* putem, tijekom travnja i svibnja 2023. godine. Za potrebe istraživanja napravljen je upitnik u *Google Forms* obrascu koja je prosljeđena putem društvenih mreža, odnosno na *LinkedIn*-u i u *Facebook* grupama namijenjenim određenim skupinama zaposlenika. Pritiskom na poveznicu sudionici pristupaju prvoj stranici upitnika koja sadrži informacije o autoru, mentoru, sumentoru i fakultetu. Osim toga, na samom početku upitnika tražen je pristanak na istraživanje, pri čemu je naglašeno da je istraživanje dobrovoljno i da su prikupljeni podaci anonimni te da se nikako ne mogu povezati s njima osobno, također je naglašeno da sudionici u bilo kojem trenutku mogu odustati od sudjelovanja. Nakon općih informacija, slijede sociodemografska pitanja te ranije navedene skale. Na samom kraju upitnika nalazi se zahvala za sudjelovanjem u istraživanju.

4. Rezultati

Nakon provedbe istraživanja provedene su statističke analize s ciljem odgovora na istraživačke probleme. Od statističkih analiza korištena je deskriptivna statistika, t-test za utvrđivanje razlika među skupinama, korelacijska analiza i hijerarhijska regresijska analiza. Rezultati provedenih analiza prikazani su sažetim tabličnim prikazima u nastavku.

Tablica 2. Deskriptivni podaci varijabli izračunati na uzorku sudionika koji rade iz ureda ($N=127$) i na daljinu ($N=91$) i prikaz rezultata t-testa po proučavanim varijablama.

		<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>skew.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Konflikt rad – obitelj	ured	1,00	7,00	3,824	0,973	-0,043	-0,902	793,437	0,368	-0,124
	daljina	1,83	6,00	3,945	0,978	-0,260				
Konflikt obitelj – rad	ured	1,00	7,00	1,810	1,022	2,341	-7,700	150,059	0,000	-1,121
	daljina	1,00	6,17	3,189	1,473	0,025				
Socijalna podrška na poslu	ured	2,50	6,94	5,218	1,078	-0,628	1,761	178,315	0,080	0,247
	daljina	2,06	7,00	4,936	1,255	-0,147				
Socijalna podrška u obitelji	ured	3,56	7,00	5,440	0,850	-0,195	2,835	163,054	0,005	0,406
	daljina	1,72	6,89	5,051	1,225	-0,631				
Depresija	ured	0,00	41,00	7,756	10,009	1,640	-1,694	202,117	0,092	-0,230
	daljina	0,00	35,00	9,989	9,259	1,112				
Anksioznost	ured	0,00	38,00	6,953	7,898	1,801	-2,304	201,897	0,022	-0,313
	daljina	0,00	30,00	9,352	7,346	0,751				
Stres	ured	0,00	39,00	12,906	10,788	0,068	-2,634	198,789	0,009	-0,359
	daljina	0,00	40,00	16,714	10,339	0,311				

**min=minimalan rezultat, max=maksimalan rezultat, M=aritmetička sredina, SD=standardna devijacija, skew.=spljoštenost, t=t statistik, df=stupnjevi slobode, p=razina značajnosti, d= Cohenov d statistik veličine učinka*

U Tablici 2. prikazani su deskriptivni podaci s obzirom na način rada sudionika te rezultati t-testa po proučavanim varijablama. Iz rezultata je vidljivo da sudionici koji rade iz ureda i oni koji rade na daljinu postižu rezultate koji su u gornjoj polovici teorijskog raspona subskale konflikta rad - obitelj. Prema rezultatima t testa pokazalo se da nema statistički značajne razlike u konfliktu rad - obitelj između sudionika koji rade na daljinu i sudionika koji

rade iz ureda. Nadalje, rezultati Kolmogorov-Smirnov testa normalnosti raspodjele upućuju na normalnu raspodjelu rezultata ($p > 0,05$).

Na subskali konflikta obitelj - rad vidljivo je da obje skupine sudionika postižu rezultate koji se nalaze u donjoj polovici teorijskog raspona, no sudionici koji rade na daljinu ($M=3,189$, uz $SD=1,473$) procjenjivali su konflikt obitelj - rad višim u odnosu na sudionike koji rade iz ureda ($M=1,810$, uz $SD=1,022$). Prema rezultatima t testa, ova razlika u konfliktu obitelj - rad između sudionika koji rade iz ureda i sudionika koji rade na daljinu je statistički značajna ($p < 0,01$). Dodatno, rezultati Kolmogorov-Smirnov testa upućuju na to da raspodjela sudionika na varijabli obitelj - rad odstupa od normalne kod obje skupine sudionika ($p < 0,01$) te je ona pozitivno asimetrična, odnosno sudionici su uglavnom postizali rezultate koji se nalaze u donjoj polovici teorijskog raspona skale, što je u skladu s dobivenim prosječnim vrijednostima. Kline (1998) navodi da je, u situacijama u kojima je indeks nagnutosti niži od 4 te spljoštenost niža od 10, opravdano nastaviti s korištenjem parametrijskih statističkih metoda. Rezultati dobiveni u ovom istraživanju upućuju na to da nema visokog odstupanja od normalne raspodjele rezultata, stoga će se daljnje analize provoditi u okviru parametrijske statistike. Također, rezultati testa veličine učinka (*Cohenov* $d=-1,121$) upućuju na visoki učinak, što ukazuje na postojanje značajne razlike u konfliktu obitelj - rad između sudionika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu.

Nadalje, na subskali socijalne podrške na poslu vidljivo je da obje skupine sudionika postižu prosječnu vrijednost koja je viša od srednje vrijednosti teorijskog raspona subskale ($M_{ured}=5,218$, uz $SD_{ured}=1,078$; $M_{daljina}=4,936$, uz $SD_{daljina}=1,255$). No, rezultati provedenog t-testa upućuju na to da nema značajne razlike u percipiranoj socijalnoj podršci na poslu između sudionika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu. Rezultati testa normalnosti raspodjele upućuju na to da raspodjela odstupa od normalne kod obje skupine sudionika ($p_{ured} < 0,01$; $p_{daljina} < 0,05$), no ta odstupanja nisu viša od dopuštene razine prema Klineu (1998).

Na subskali socijalne podrške u obitelji obje skupine sudionika postižu rezultate koji su u gornjoj polovici teorijskog raspona te sudionici koji rade iz ureda ($M=5,440$, uz $SD=0,850$) procjenjuju socijalnu podršku od obitelji višom u odnosu na sudionike koji rade na daljinu ($M=5,051$, uz $SD=1,225$). Iz dobivenih rezultata vidljivo je kako je ova razlika među sudionicima statistički značajna ($p < 0,01$). Također, vidljivo je da, na uzorku sudionika koji rade iz ureda, raspodjela na varijabli socijalne podrške u obitelji ne odstupa od normalne, dok je na

uzorku sudionika koji rade na daljinu raspodjela asimetrična ($p < 0,05$). Rezultati testa veličine učinka (*Cohenov* $d = 0,406$) upućuju na srednju veličinu učinka.

Na subskalama depresije, anksioznosti i stresa obje skupine sudionika postigle su rezultate koji se nalaze u donjoj polovici teorijskih raspodjela navedenih skala, odnosno procjenjivali su niže razine depresije, anksioznosti i stresa. Također, iz rezultata je vidljivo kako su sudionici koji rade na daljinu ($M_A = 9,352$, uz $SD_A = 7,346$; $M_S = 16,714$, uz $SD_S = 10,339$) postizali značajno više rezultate na subskalama anksioznosti i stresa u odnosu na sudionike koji rade iz ureda ($M_A = 6,953$, uz $SD_A = 7,898$; $M_S = 12,906$, uz $SD_S = 10,788$).

Iz dobivenih rezultata, vidljivo je da se sudionici ne razlikuju statistički značajno na subskali depresije. Nasuprot tome, kod sudionika koji rade na daljinu i onih koji rade iz ureda vidljiva je statistički značajna razlika s obzirom na procijenjenu razinu anksioznosti ($p < 0,05$) i stresa ($p < 0,01$). Sudionici koji rade na daljinu su procjenjivali značajno više razine anksioznosti i stresa u odnosu na sudionike koji rade iz ureda. Veličina učinaka za anksioznost (*Cohenov* $d = -0,313$) i stres (*Cohenov* $d = -0,359$) je relativno niska, što upućuje na male razlike u izraženosti anksioznosti i stresa između zaposlenika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu.

Nadalje, vidljivo je kako na uzorku sudionika koji rade iz ureda raspodjela odstupa od normalne na sve tri varijable dobrobiti, te se daljnjom analizom može utvrditi da su raspodjele pozitivno asimetrične. Sudionici su na subskalama depresije, anksioznost i stresa postizali rezultate koji se grupiraju u donjoj polovici teorijskog raspona skale, što je u skladu s dobivenim prosječnim vrijednostima. Za sudionike koji rade na daljinu dobiveni su slični rezultati, raspodjele na varijablama depresije i anksioznosti su pozitivno asimetrične, dok na subskali stresa rezultati ne odstupaju od simetrične raspodjele.

Tablica 3. Matrica Pearsonovog koeficijenta korelacije između promatranih varijabli na uzorku sudionika koji rade iz ureda (N=127) i na daljinu (N=91).

	1	2	3	4	5	6	7
1 Konflikt rad - obitelj	1	0,211*	-0,322**	-0,190*	0,405**	0,419**	0,433**
2 Konflikt obitelj - rad	0,399**	1	-0,220*	-0,367**	0,182*	0,090	0,086
3 Socijalna podrška na poslu	-0,528**	-0,446**	1	0,396**	-0,355**	-0,247**	-0,249**
4 Socijalna podrška u obitelji	-0,303**	-0,485**	-0,601**	1	-0,258**	-0,073	-0,170
5 Depresija	0,188	0,137	-0,490**	-0,519**	1	0,704**	0,785**
6 Anksioznost	0,321**	0,230*	-0,563**	-0,444**	0,778**	1	0,794**
7 Stres	0,326**	0,241*	-0,545**	-0,462**	0,681**	0,738**	1

Iznad dijagonale prikazani su rezultati sudionika koji rade iz ureda, a ispod onih koji rade na daljinu

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Iz dobivenih rezultata prikazanih u *Tablici 3.* vidljiva je značajna niska pozitivna povezanost između konflikata rad - obitelj i obitelj - rad ($p < 0,05$) na uzorku sudionika koji rade iz ureda. Točnije, sudionici koje posao ometa u izvršavanju obiteljskih obaveza procjenjivali više razine konflikta obitelj - rad i obrnuto. Na uzorku sudionika koji rade na daljinu, također je vidljiva značajna povezanost između konflikata rad - obitelj i obitelj - rad ($p < 0,01$), no srednjeg intenziteta.

Prilikom razmatranja odnosa između konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške na uzorku sudionika koji rade iz ureda vidljivo je da su sve dobivene korelacije značajne, no najviša povezanost vidljiva je između konflikata rad - obitelj i socijalne podrške na poslu ($r = -0,322$, $p < 0,01$) te konflikata obitelj - rad i socijalne podrške u obitelji ($r = -0,367$, $p < 0,01$). Dodatno, dobiveni rezultati upućuju na negativne povezanosti između konstrukata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške, što upućuje na to da sudionici koji procjenjuju više razine konflikata između uloga izražavaju niže razine socijalne podrške i obrnuto. Na uzorku

sudionika koji rade na daljinu su također dobivene značajne negativne korelacije između konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške dobivene na poslu i od strane obitelji ($p < 0,01$). Kao i na uzorku sudionika koji rade iz ureda, korelacije su najviše između konflikta rad - obitelj i socijalne podrške na poslu ($r = -0,53$) te konflikta obitelj - rad i socijalne podrške u obitelji ($r = -0,49$). No, na uzorku zaposlenika koji rade na daljinu korelacije su srednje izražene, dok su na uzorku sudionika koji rade iz ureda one niske.

Nadalje, na uzorku sudionika koji rade iz ureda vidljiva je značajna srednja pozitivna povezanost konflikta rad - obitelj sa depresijom, anksioznosti i stresom ($p < 0,01$). Konflikt obitelj – rad se na uzorku sudionika koji rade iz ureda pokazao značajnim korelatom depresije ($p < 0,05$) pri čemu je ta povezanost niska. Na uzorku sudionika koji rade na daljinu vidljivo je da nema značajne korelacije između depresije i navedenih konflikata. No, vidljiva je značajna niska povezanost između konflikta rad - obitelj te anksioznosti i stresa ($p < 0,01$), kao i između konflikta obitelj - rad, anksioznosti i stresa ($p < 0,05$). Sudionici koji su procjenjivali više razine konflikata radne i obiteljske uloge izražavali su više razine simptoma anksioznosti i stresa, i obrnuto.

Prilikom razmatranja odnosa između socijalne podrške na poslu i konstrukata koji se odnose na psihološku dobrobit, vidljive su značajne niske i negativne povezanosti ($p < 0,01$) na uzorku sudionika koji rade iz ureda, dok su na uzorku sudionika povezanosti između navedenih konstrukata srednje i negativne ($p < 0,01$). Sudionici koji su procjenjivali više razine podrške na poslu izražavali su niže razine depresije, anksioznosti i stresa. Socijalna podrška u obitelji pokazala se značajnim korelatom stresa ($p < 0,01$), dok nije vidljiva značajna korelacija između socijalne podrške u obitelji i izraženosti simptoma anksioznosti i stresa kod sudionika koji rade iz ureda. Na uzorku sudionika koji rade na daljinu najviše povezanosti vidljive su između socijalne podrške na poslu i anksioznosti ($r = -0,56$) te socijalne podrške u obitelji i depresije ($r = -0,52$), dok su najniže između socijalne podrške na poslu i depresije ($r = -0,49$) te socijalne podrške u obitelji i anksioznosti ($r = -0,44$).

Također, iz dobivenih rezultata vidljiva je značajna pozitivna povezanost između depresije, anksioznosti i stresa na oba uzorka, odnosno sudionici koji su procjenjivali više razine depresije izražavali su i više razine anksioznosti i stresa. Dobivene su visoke razine pozitivne povezanosti između navedenih varijabli na razini značajnosti ($p < 0,01$).

Tablica 5. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize predviđanja depresivnosti, anksioznosti i stresa (N=218).

Prediktori	Psihološka dobrobit								
	Depresija			Anksioznost			Stres		
	Standardizirani koeficijenti (β)								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Rad na daljinu	0,113	0,058	0,071	0,153*	0,107	0,116	0,175*	0,127	0,137*
Konflikt rad - obitelj		0,297**	0,189**		0,363**	0,027**		0,370**	0,283**
Konflikt obitelj - rad		0,076	-0,098		0,050	-0,047		0,052	-0,073
Podrška na poslu			-0,224**			-0,247**			-0,198**
Podrška u obitelji			-0,256**			-0,069			-0,163*
R	0,113	0,341**	0,490**	0,153*	0,407**	0,476**	0,175*	0,423**	0,500**
R ²	0,013	0,117**	0,240**	0,023*	0,166**	0,227**	0,031*	0,179**	0,250**
R ² prilagođeni	0,008	0,104**	0,223**	0,019*	0,154**	0,208**	0,026*	0,168**	0,232**
ΔR		0,104**	0,124**		0,142**	0,061**		0,149**	0,070**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

S obzirom na rezultate ranijih istraživanja i dobivene povezanosti provedene su tri hijerarhijske regresijske analize s depresijom, anksioznosti i stresom kao kriterijima. U prvoj hijerarhijskoj analizi kriterijska varijabla je depresija, dok je u prvom bloku prediktora način rada (rad na daljinu), potom u drugom bloku ulaze konflikti rad - obitelj i obitelj - rad te u posljednjem socijalna podrška na poslu i u obitelji. Dobiveni su rezultati da način rada ($\beta=0,113$, $t=1,674$, $p>0,05$) samostalno objašnjava 0,8% varijance depresije, što nije statistički značajno. Povrh načina rada, konflikt rad - obitelj ($\beta=0,297$, $t=4,392$, $p<0,01$) dodatno je objasnio 10,4% varijance depresije, dok se konflikt obitelj - rad ($\beta=0,076$, $t=0,981$, $p>0,05$) nije pokazao kao značajan prediktor. U posljednjem bloku socijalna podrška na poslu ($\beta=-0,224$, $t=-2,999$, $p<0,01$) i u obitelji ($\beta=-0,256$, $t=-3,441$, $p<0,01$) dodatno su objasnile 12,4% depresije te su se obje pokazale značajnim prediktorima. Ovim modelom objašnjeno je ukupno 22,3% varijance depresije ($R^2_{prilagođeni}=0,223$, $F=13,421$, $p<0,01$).

U drugoj analizi kriterijsku varijablu predstavljala je anksioznost, dok su prediktori ulazili istim modelom kao u prethodnoj analizi. Način rada ($\beta=0,153$, $t=2,267$, $p<0,05$) pokazao

se značajnim prediktorom te je objasnio 1,9% varijance anksioznosti. Uvođenjem konflikta rad - obitelj i obitelj - rad u analizu varijabla načina rada izgubila je svoju značajnost. Kao jedini značajni prediktor pokazao se konflikt rad - obitelj ($\beta=0,363$, $t=5,526$, $p<0,01$), dok se konflikt obitelj - rad ($\beta=0,050$, $t=-0,592$, $p>0,05$) nije pokazao značajnim prediktorom. Uvođenjem drugog bloka varijabli objašnjeno je dodatnih 14,2% varijance anksioznosti. Uvođenjem socijalne podrške na poslu i u obitelji objašnjeno je dodatnih 6,1% varijance anksioznosti. Socijalna podrška na poslu ($\beta=-0,247$, $t=-3,278$, $p<0,01$) pokazala se značajnim prediktorom, dok socijalna podrška u obitelji ($\beta=-0,069$, $t=-0,924$, $p>0,05$) nije značajan prediktor anksioznosti. Modelom je ukupno objašnjeno 20,8% varijance anksioznosti ($R^2_{prilagodeni}=0,208$, $F=12,424$, $p<0,01$).

U posljednjoj analizi korišten je isti skup prediktorskih varijabli, dok kriterijsku varijablu predstavlja stres. Uvođenjem načina rada u analizu objašnjeno je 2,6% varijance stresa te se način rada pokazao značajnim prediktorom ($\beta=0,175$, $t=2,615$, $p<0,05$). U drugom bloku objašnjeno je dodatnih 14,9% varijance stresa te se konflikt rad - obitelj ($\beta=0,370$, $t=5,684$, $p<0,01$) ističe kao značajni prediktor, nasuprot konflikta obitelj - rad ($\beta=0,052$, $t=0,704$, $p>0,05$) koji se nije pokazao značajnim. Uvođenjem konflikata rad - obitelj i obitelj - rad, način rada prestaje biti značajan prediktor. Nadalje, socijalnom podrškom na poslu i onom dobivenom od strane obitelji objašnjeno je dodatnih 7% varijance stresa. Način rada ponovno postaje značajnim te konflikt rad - obitelj ostaje značajnim prediktorom u ovom modelu. Zaključno, kao značajni prediktori ističu se i socijalna podrška na poslu ($\beta=-0,198$, $t=-2,674$, $p<0,01$) te u obitelji ($\beta=-0,163$, $t=-2,207$, $p<0,05$). Ovim modelom objašnjeno je ukupno 23,2% varijance stresa ($R^2_{prilagodeni}=0,232$, $F=14,107$, $p<0,01$).

5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja je istražiti povezanost između konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u obitelji i na poslu, kod osoba koje rade iz ureda i osoba koje rade na daljinu, te ispitati mogu li navedeni čimbenici predvidjeti psihološku dobrobit u vidu niskih razina depresije, anksioznosti i stresa. U istraživanju se ispituje postoje li razlike u konfliktu radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti kod osoba koje rade iz ureda i kod osoba koje rade na daljinu. Formirane su hipoteze da osobe koje rade na daljinu postižu više razine konflikta rad - obitelj i obitelj - rad, niže razine socijalne podrške na poslu i u obitelji, te više razine depresije, anksioznosti i stresa u odnosu na osobe koje rade iz ureda. Dodatno, ispitali smo odnos konflikta radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti kod osoba koje rade iz ureda i na daljinu uz pretpostavke da postoji pozitivna srednja povezanost između konflikata radne i obiteljske uloge te depresije, anksioznosti i stresa, kao i srednja negativna povezanost s oba vida socijalne podrške na uzorku sudionika koji rade na daljinu, dok su na uzorku sudionika koji rade iz ureda pretpostavljene niske povezanosti. Istraživanje također ispituje ulogu načina rada, konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u objašnjenju psihološke dobrobiti zaposlenika. Pretpostavlja se da, povrh načina rada, viši rezultati na skali konflikta radne i obiteljske uloge te niži rezultat na skali socijalne podrške predviđaju lošiju psihološku dobrobit mjerenu DASS skalom. U nastavku će biti pruženi odgovori i objašnjenja na postavljene probleme i hipoteze.

5.1. Konflikt radne i obiteljske uloge, socijalna podrška i psihološka dobrobit zaposlenika koji rade iz ureda i na daljinu

Dobiveni rezultati upućuju na to da nema statistički značajne razlike u izraženosti konflikta rad - obitelj između sudionika koji rade na daljinu i onih koji rade iz ureda. Ovakav rezultat nije u skladu s početnim pretpostavkama.

U svojem istraživanju, Golden i sur. (2006) usmjerili su se na proučavanje mogućih razloga dvojakog djelovanja rada na daljinu na konflikt rad - obitelj. Oni su proveli istraživanje na 454 zaposlenika koji u različitim omjerima rade iz ureda i na daljinu te njihovi rezultati sugeriraju da zaposlenici koji dulje primjenjuju način rada na daljinu izražavaju manje razine konflikta rad - obitelj, no veće razine konflikta obitelj - rad, stoga je moguće da je duljina primjene ovog načina rada mogla djelovati i na sudionike u ovom istraživanju. Također, kao još jedan od mogućih razloga dobivenih rezultata ističe se mogućnost da zaposlenici jednako ozbiljno shvaćaju rad iz ureda i na daljinu, stoga osjećaju iste razine konflikta rad - obitelj u oba slučaja. Navedeno je potvrdila i Sarbu (2018) u istraživanju provedenom na 15.000

njemačkih zaposlenika. Rezultati njezinog istraživanja upućuju na to da nema značajne razlike između zaposlenika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu u broju sati provedenih na poslu, efektivnog rada i korištenim prekovremenim satima. Osim toga, brojni kontekstualni čimbenici na poslu, kao što su industrija i vrsta posla, razina autonomije na radnom mjestu i fleksibilnost rasporeda, te kontekstualni čimbenici u obitelji poput veličine kućanstva i broja djece, mogli su utjecati na ovaj rezultat (Golden i sur., 2006; Sarbu, 2018).

Nadalje, iz dobivenih rezultata vidljivo je da zaposlenici koji rade na daljinu izražavaju značajno više razine konflikta obitelj - rad u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda, što je u skladu s početnim očekivanjima. Zaposlenici koji rade iz ureda imaju manje ometajućih čimbenika u radu od strane obitelji, u odnosu na zaposlenike koji rade na daljinu (Frone i sur., 1992). Također, zaposlenici koji rade na daljinu teže određuju granice između radne i obiteljske uloge te se one tijekom radnog dana češće izmjenjuju (Fonner i Stache, 2012). Delanoeije i sur. (2019) navode da takvi češći prijelazi između uloga mogu značajno smanjiti vrijeme preostalo za ispunjavanje radnih zahtjeva te da mogu mentalno ometati zaposlenike u ispunjavanju radnih zadataka.

Iz dobivenih rezultata vidljivo je da zaposlenici koji rade na daljinu percipiraju socijalnu podršku dobivenu na poslu i od strane obitelji nižom od zaposlenika koji rade iz ureda, no ta razlika se pokazala statistički značajnom samo kod socijalne podrške dobivene od strane obitelji. Ovakvi rezultati djelomično su u skladu s početnim očekivanjima, odnosno značajna razlika je potvrđena samo u percipiranoj razini socijalne podrške koju zaposlenici dobivaju od strane članova obitelji.

U kontekstu socijalne podrške na poslu važno je razmotriti da se u posljednje tri godine sve više prakticira rad na daljinu te su brojne organizacije uvele organizaciju komunikacijskih kanala prilikom rada na daljinu. Moguće je da zaposlenici tijekom dana ostaju u redovnom kontaktu sa nadređenim i radnim kolegama, stoga ne dolazi do pogoršanja odnosa unutar tima. Collins i sur. (2016) su kvalitativnim istraživanjem nastojali ispitati razinu socijalne podrške na radnom mjestu kod osoba koje rade na daljinu i onih koje rade iz ureda. Rezultati su pokazali da, u situacijama u kojima su komunikacijski kanali unaprijed utemeljeni, zaposlenici koji rade na daljinu imaju prilike razviti konstruktivne socijalne odnose sa svojim kolegama, a imaju se prilike i distancirati od negativnih socijalnih odnosa.

Kako je i ranije navedeno, dobiveni rezultati koji se odnose na rad na daljinu i socijalnu podršku dobivenu od strane obitelji su potvrdili početne hipoteze. Važno je napomenuti da je

prilikom rada na daljinu, uloga socijalne podrške od strane obitelji važnija od podrške na poslu, s obzirom na to da na neki način obitelj mora nadomjestiti razinu podrške na poslu koja se gubi radom na daljinu (Dawson-Howard, 2013). S obzirom na manjak istraživanja u ovom području te važnost socijalne podrške u obitelji tijekom rada na daljinu i sve češćeg korištenja ovog načina rada, buduća istraživanja trebala bi se dodatno usmjeriti na istraživanje odnosa navedenih konstrukata.

Prilikom razmatranja rezultata na skali depresije, anksioznosti i stresa vidljivo je da su svi sudionici izražavali niske razine navedenih konstrukata, što je očekivano budući da je u istraživanju primijenjena klinička skala na općoj populaciji. Dodatno, vidljivo je i da su dobiveni rezultati na subskalama anksioznosti i stresa značajno viši kod sudionika koji rade na daljinu, no na skali depresije ta se razlika nije pokazala statistički značajnom unatoč početnim očekivanjima.

Depresija je teži psihički poremećaj i povezana je s brojnim čimbenicima koji nisu vezani isključivo uz posao, stoga je moguće da je navedeno utjecalo na dobivene rezultate. Također, većina ranijih istraživanja usmjerila se na proučavanje depresije, i cjelokupne psihološke dobrobiti zaposlenika, u kontekstu pandemije COVID-19, kada su postojali brojni čimbenici poput straha od zaraze, brige za članove obitelji i socijalnog distanciranja, koji su također mogli utjecati na rezultate ranijih istraživanja (Islam i sur., 2023).

U kontekstu rada na daljinu i anksioznosti, potvrđene su očekivane pretpostavke, odnosno zaposlenici koji rade na daljinu izražavaju značajno više razine anksioznosti u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda. Ovakav rezultat može se potvrditi i rezultatima ranijih istraživanja (Zhang i sur., 2020; Senturk i sur. 2021). Mendonca i sur. (2022) ističu kako su pred zaposlenike koji rade na daljinu postavljeni visoki zahtjevi vezani uz održavanje odnosa i dostupnost tijekom radnog vremena što može dovesti do povećanja anksioznosti i stresa kod zaposlenika. Točnije, zaposlenici koji rade na daljinu imaju konstantan pritisak da moraju odgovoriti na upite kolega i nadređene osobe, imaju percipirane visoke razine nadzora i značajno ovise o tehnologiji, što dovodi do pojave stresa i anksioznih simptoma. Ovi podaci dodatno su potvrđeni i rezultatima u ovom istraživanju, koji upućuju na to da je socijalna podrška na poslu značajno negativno povezana s razinom anksioznosti i stresa kod zaposlenika koji rade na daljinu. No, postoji mogućnost i obrnutog smjera djelovanja – zaposlenici koji osjećaju više razine anksioznosti upravo zbog toga odabiru rad na daljinu, a ne rad iz ureda.

Dodatno, ranija istraživanja upućuju na to da zaposlenici koji rade na daljinu osjećaju više razine stresa od zaposlenika koji rade iz ureda (Blekić, 2022; Weinert i sur., 2014; Song i Gao, 2020; Foy i sur., 2019), što je u skladu s rezultatima ovog istraživanja. Weinert i sur. (2014) navode da na zaposlenike koji rade na daljinu djeluje veći broj stresora od onih koji rade iz ureda. Kao neke od dodatnih stresora istaknuli su preopterećenost poslom, brojne obiteljske obaveze koje ometaju izvršavanje radnih zadataka, nedostatak potrebnih informacija i socijalnu izolaciju. Ponovo, s obzirom da je u istraživanju primijenjen korelacijski nacrt moguć je i obrnuti smjer djelovanja – upravo zaposlenici koji osjećaju više razine stresa odabiru rad na daljinu.

S ciljem odgovora na drugi istraživački problem provedene su dvije korelacijske analize. Prva korelacijska analiza provedena je na uzorku sudionika koji rade iz ureda, te dobiveni rezultati upućuju na postojanje značajne povezanosti između konflikata radne i obiteljske uloge i oba vida socijalne podrške, te su dobivene povezanosti negativne i niske izraženosti. Na uzorku sudionika koji rade na daljinu su također dobivene značajne negativne povezanosti, no srednje izraženosti. S obzirom na to da zaposlenici koji rade na daljinu teže određuju granice između poslovnog i privatnog te da se više oslanjaju na socijalnu podršku dobivenu od strane nadređenog, kolega, ali i ostalih članova obitelji, ovakav rezultat je očekivan (Slavković i sur., 2021; Dawson-Howard, 2013). Nadalje, iz provedenih analiza vidljiva je pozitivna i srednja povezanost između konflikta rad - obitelj te depresije, anksioznosti i stresa na uzorku sudionika koji rade iz ureda. Dodatno, konflikt obitelj – rad je značajno povezan samo s konstruktom depresije, te je te povezanost pozitivna i niskog intenziteta. Ovo je suprotno početnim očekivanjima, odnosno očekivalo se da će postojati značajna povezanost između svih konstrukata koji se odnose na konflikt radne i obiteljske uloge te depresiju, anksioznost i stres, kao i da će povezanosti biti pozitivne i niskog intenziteta. S obzirom da se mali broj ranijih istraživanja bavio zasebnim proučavanjem odnosa između konflikata rad – obitelj i obitelj – anksioznosti i stresom, buduća istraživanja bi se trebala dodatno usmjeriti na proučavanje navedenog odnosa. Kod sudionika koji rade na daljinu je također djelomično potvrđena početna hipoteza. Oba konflikta radne i obiteljske uloge su značajno povezana s anksioznosti i stresom, dok nije dobivena značajna povezanost s depresijom. Kako je i ranije navedeno, depresija je teži psihički poremećaj stoga je moguće da je velik broj čimbenika, koji nisu vezani uz posao, mogao utjecati na dobiveni rezultat. Posljednje, na uzorku sudionika koji rade iz ureda vidljivo je da je socijalna podrška na poslu značajno negativno povezana sa depresijom, anksioznosti i stresom te su dobivene povezanosti niske, što je u skladu s početnim očekivanjima. Zaposlenici

koji su percipirali niže razine socijalne podrške imali su više razine depresije i anksioznosti (Zhang i sur., 2020) te stresa (Song i Gao, 2019). Također, prilikom razmatranja rezultata za sudionike koji rade na daljinu, vidljivo je da postoji značajna negativna i srednja povezanost s depresijom, anksioznosti i stresom, što je u skladu s početnim očekivanjima i ranijim istraživanjima. Rezultati istraživanja Senturk i sur. (2021) upućuju na to da se usamljenost na poslu pokazala jednim od značajnih prediktora depresije, anksioznosti i stresa na uzorku sudionika koji rade na daljinu, te ovo istraživanje dodatno potvrđuje važnost socijalne podrške za osobe koje rade na daljinu.

5.2. Uloga načina rada, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške u objašnjenju depresije, anksioznosti i stresa sudionika

S ciljem odgovora na treći istraživački problem provedene su tri hijerarhijske regresijske analize. Prvom je utvrđeno da način rada, konflikti radne i obiteljske uloge i obje vrste socijalne podrške značajno predviđaju 22,3% varijance depresije kod zaposlenika. U prvom bloku analize uvršten je način rada koji samostalno predviđa samo 1,3% varijance depresije što se nije pokazalo statistički značajnim. Ovakav rezultat nije u skladu s početnom pretpostavkom, prema kojoj je očekivano da će se način rada pokazati kao značajnim prediktorom. Ranije je navedeno kako nije postojala značajna razlika u izraženosti depresivnih simptoma između zaposlenika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu, što dodatno potvrđuje da ne postoji značajan odnos između navedenih konstrukata. Senturk i sur. (2021) u svojem istraživanju navode da se kod zaposlenika koji rade na daljinu ženski rod pokazao kao jedan od najznačajnijih prediktora depresije stoga bi se buduća istraživanja mogla usmjeriti na proučavanje odnosa rada na daljinu i depresije u kontekstu spola zaposlenika. Nadalje, u daljnjoj analizi vidljivo je kako se u drugom bloku regresijske analize konflikt rad - obitelj pokazao značajnim prediktorom, dok konflikt obitelj - rad ne. Ovakav nalaz je djelomično u skladu s početnim pretpostavkama. O'Driscoll i sur. (2004) su u svom istraživanju dobili slične rezultate, konflikt rad - obitelj imao je manje utjecaja na psihološku dobrobit zaposlenika te je pobuđivao manje afektivnih reakcija kod istih. Kao mogući razlog tome O'Driscoll i sur. (2004) ističu snažnu povezanost konflikta obitelj - rad s ishodima vezanih uz posao, dok se konflikt rad - obitelj veže s osobnim ishodima i ishodima vezanima uz obitelj. Također, ponovno je važno naglasiti da bi ove rezultate bilo dobro razmatrati u kontekstu roda sudionika. Konačno, u posljednjem koraku hijerarhijske regresijske analize oba konstrukta vezana za socijalnu podršku su se pokazala značajnim prediktorima depresije, što je u skladu s rezultatima ranijih istraživanja (O'Driscoll i sur., 2004; Senturk i sur., 2021). Također Mahan i sur. (2010) ističu kako socijalna podrška dobivena od

strane nadređene osobe i kolega značajno korelira s izraženosti simptoma depresije i anksioznosti kod zaposlenika, posebice u trenucima kada su izloženi stresnim situacijama na radnom mjestu, na što upućuju i rezultati ovog istraživanja.

Dalje, iz rezultata druge hijerarhijske regresijske analize vidljivo je da proučavani konstrukti objašnjavaju ukupno 20,8% varijance anksioznosti, odnosno navedeni konstrukti značajno predviđaju anksioznost kod zaposlenika ($p < 0,01$). U prvom koraku je vidljivo da se način rada samostalno objašnjava 2,3% varijance anksioznosti. Unatoč tome što objašnjava mali postotak varijance, ovo predviđanje se pokazalo značajnim, što je u skladu s početnim očekivanjima. Kako je i ranije navedeno, sudionici koji rade na daljinu suočavaju se s većim brojem neizvjesnosti na radnom mjestu, pred njih su postavljena očekivanja konstante dostupnosti i u većoj mjeri ovise o tehnologiji koja je podložna brojnim poteškoćama (Mendonca i sur., 2022). U posljednja dva koraka vidljivo je kako su se konflikt rad - obitelj i socijalna podrška na poslu pokazali jedinim značajnim prediktorima, što je djelomično u skladu s očekivanjima. Odnosno, konflikt obitelj - rad i socijalna podrška u obitelji nisu se pokazali značajnim prediktorima anksioznosti. Ranija istraživanja uglavnom su se usmjerila na proučavanja konstrukata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške u cijelosti, ne razmatrajući zasebne efekte konflikta rad - obitelj i obitelj - rad, te podrške na poslu i u obitelji, u odnosu sa anksioznosti stoga se preporuča da se buduća istraživanja dodatno posvete proučavanju tih odnosa.

Posljednje, u trećoj hijerarhijskoj analizi, proučavani konstrukti objasnili su ukupno 23,2% varijable stresa, što je u skladu s početnim očekivanjima i rezultatima ranijih istraživanja. U sva tri bloka predviđanja su se pokazala značajnima ($p < 0,01$). Rezultati ranijih istraživanja upućivali su na to da se zaposlenici koji rade na daljinu nose s značajno višim razinama stresa u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda (Blekić, 2022; Weinert i sur., 2014; Song i Gao, 2020; Foy i sur., 2019), navedeni rezultati potvrđeni su i ovim istraživanjem.

Zanimljivo je kako se konflikt obitelj - rad nije pokazao značajnim prediktorom niti jednog konstrukta koji se odnosi na psihološku dobrobit zaposlenika, unatoč značajnom povezanosti sa navedenim konstruktima, što nije u skladu s početnim očekivanjima. Ranije je navedeno potencijalno objašnjenje O'Driscolla i sur. (2014), no u budućim istraživanjima bi se svakako trebalo više posvetiti istraživanjem konflikta obitelj - rad i njegovog odnosa s konstruktima koji se odnose na psihološku dobrobit sudionika.

Iz dobivenih rezultata moguće je zaključiti da su početno postavljene hipoteze u ovom istraživanju djelomično potvrđene. Točnije potvrđene su hipoteze koje se odnose na to da sudionici koji rade na daljinu izražavaju više razina konflikta obitelj - rad, niže razine socijalne podrške u obitelji te više razine anksioznosti i stresa. Nasuprot tome, hipoteze koje se odnose na to da sudionici koji rade na daljinu izražavaju više razina konflikta obitelj - rad, niže razine socijalne podrške na poslu i više razine depresije nisu potvrđene. Prilikom objašnjavanja psihološke dobrobiti zaposlenika, vidljivo je kako najveću ulogu imaju konflikt rad - obitelj i socijalna podrška na poslu, dok se način rada pokazao slabim, no značajnim prediktorom anksioznosti i stresa. Kada se uzme u obzir velik broj čimbenika, koji nisu vezani uz posao, a koji mogu djelovati na depresiju, anksioznost i stres, dobiveni postoci objašnjenih varijanci su zadovoljavajući.

Moguće je da su na ovakve rezultate djelovala i metodološka ograničenja ovog istraživanja te će ona biti detaljnije objašnjena u nastavku.

5.3. Ograničenja i smjernice za buduća istraživanja

Prilikom interpretacije rezultata ovog istraživanja važno je uzeti u obzir njegova metodološka ograničenja. Veći dio metodoloških ograničenja odnosi se na prikupljeni uzorak sudionika. U istraživanju je korišten prigodan uzorak sudionika te je istraživanje provedeno *online*, putem prosljeđivanja linka za istraživanje na društvenim mrežama. U takvom načinu provedbe istraživanja prisutan je nedostatak kontrole nad uvjetima u kojima sudionici sudjeluju u istraživanju te su potencijalne distrakcije mogle utjecati kvalitetu njihovih odgovora te je moglo doći i do samoselekcije sudionika, odnosno postoji mogućnost da su istraživanje ispunili upravo oni sudionici koji su pod stresom, osjećaju više razine anksioznosti i sl. Provođenje ovog istraživanja u kontroliranim uvjetima moglo bi dovesti do povećanja statističke snage u budućim istraživanjima. Nadalje, uzorak sudionika činilo je 67,2% sudionika ženskog roda, dok je postotak sudionika muškog roda iznosio 37,8%. Ovakav omjer muških i ženskih sudionika mogao je utjecati na rezultate te se u budućim istraživanjima preporuča korištenje uzorka u kojem su muški i ženski sudionici u istom omjeru. Navedeno navode i O'Driscoll i sur. (2004) u ograničenjima njihovog istraživanja. Obzirom da muškarci i žene doživljavaju značajno različita očekivanja u postavljenim ulogama, posebice u domenama koje se odnose na obitelj moguće je da je rod sudionika mogao utjecati na rezultate dobivene u ovom istraživanju. Također, buduća istraživanja mogla bi se usmjeriti i na dodatno utvrđivanje razlika u proučavanim konstruktima – rad na daljinu, konflikt radne i obiteljske uloge, socijalna podrška i psihološka dobrobit, s obzirom na rod sudionika.

U ovom istraživanju nastojale su se uskladiti dvije skupine sudionika s obzirom na zanimanje. Iz podataka o zanimanju sudionika, navedenima u *Tablici 1.* vidljivo je kako to nije u potpunosti postignuto. S obzirom na to, postoji mogućnost da je neujednačenost sudionika po zanimanju mogla ugroziti unutarnju valjanost ovog istraživanja, odnosno rezultati u razlikama između ove dvije skupine sudionika mogu se pripisati određenim razlikama u zanimanjima, a ne isključivo načinu rada. Osim toga, vidljivo je i da je u istraživanju sudjelovalo najviše sudionika koji se bave IT zanimanjima zatim psiholozi i ekonomisti, stoga bi se buduća istraživanja mogla usmjeriti na proučavanje ostalih struka, čime bi se dobilo sveobuhvatnije objašnjenje odnosa među proučavanim konstruktima.

Dodatno, važno je napomenuti da su podaci o načinu rada sudionika prikupljeni jednim pitanjem koje se odnosilo na to koji je njihov primaran način rada. Ovako postavljeno pitanje ostavlja puno prostora za interpretaciju sudionika. Preporuča se da se u budućim istraživanjima koristi uzorak zaposlenika koji rade isključivo iz ureda i isključivo na daljinu. Takav uzorak sudionika je poprilično izazovno prikupiti u današnjem radom okruženju u kojem velik broj zaposlenika koristi hibridni rad, odnosno rade i iz ureda i na daljinu, samo u različitim omjerima. Golden i sur. (2006) također ističu kako je prilikom razmatranja načina rada važno uzeti u obzir omjere u kojima sudionici primjenjuju rad na daljinu kao i duljinu njihove primjene. U tom slučaju, buduća istraživanja koja će biti provedena na zaposlenicima koji primjenjuju hibridne načine rada bilo bi dobro dodatno ispitati u kojem omjeru rade iz ureda i na daljinu te koliko dugo rade na takav način.

Osim toga, s obzirom da broj osoba u kućanstvu te količina i dob djece, mogu značajno utjecati na obiteljsku ulogu pojedinca kao i njegovu percipiranu razinu socijalne podrške dobivene od strane obitelji (Delanoëije i sur., 2019), buduća istraživanja mogla bi dodatno proučiti odnose između tih čimbenika te rada na daljinu, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške.

U ovom istraživanju prisutna su i metodološka ograničenja koja se odnose na skale korištene u istraživanju. Naime, sve skale korištene u istraživanju su mjere samoprocjene, što je također moglo utjecati na rezultate. Osim toga, u istraživanju se psihološka dobrobit mjerila odsustvom negativnih afektivnih stanja, odnosno niskim razinama depresije, anksioznosti i stresa. Buduća istraživanja mogla bi se usmjeriti na proučavanje drugih čimbenika koji se odnose na psihološku dobrobit, poput psihološke otpornosti (Ryan i Deci, 2001). Takav pristup

mogao bi dovesti do brojnih značajnih spoznaja u odnosu rada na daljinu i mentalnog zdravlja zaposlenika.

5.4. Doprinos i praktične implikacije istraživanja

Ovo istraživanje pružilo je jedinstven uvid u odnose između rada na daljinu, konflikata rad - obitelj i obitelj - rad te socijalne podrške na poslu i u obitelji na uzorku zaposlenika u Hrvatskoj. Osim toga pružilo je i uvid u to kako navedeni konstrukti predviđaju psihološku dobrobit zaposlenika u vidu niskih razina depresije, stresa i anksioznosti. Ranija istraživanja uglavnom su se usmjerila na mjerenje psihološke dobrobiti kroz konstrukte koji se odnose na pozitivne emocije, samopouzdanje te zadovoljstvo životom. Također, istraživanja koja su proučavala mentalno zdravlje i prisutnost psihičkih poremećaja kod zaposlenika provedena su uglavnom u kontekstu pandemije COVID- 19, kada je postojao velik broj stresora i čimbenika koji su dodatno mogli utjecati na dobivene rezultate. Moguće je da će istraživanja provedena s vremenskim odmakom od pandemije pružiti rezultate koji će bit primjenjiviji u budućnosti.

Dodatno, važno je napomenuti da je rad na daljinu postao sve češćim načinom rada u organizacijama diljem svijeta upravo uslijed pandemije, no zadržao se do danas. Trenutna situacija na tržištu upućuje na to da potencijalni zaposlenici mogućnost rada na daljinu smatraju jednim od obaveznih uvjeta prilikom traženja novog posla, zbog čega se čini da će se ovaj oblik rada zadržati i u budućnosti. Zbog toga je izrazito važno proučiti i pozitivne i negativne aspekte ovog načina rada i njegovog odnosa s mentalnim zdravljem i psihološkom dobrobiti zaposlenika.

Rezultati ovog istraživanja mogu pružiti dodatnu teorijsku podlogu za osmišljavanje intervencija i dodatnih edukacija za zaposlenike koji rade na daljinu. Također, rezultati dobiveni u ovom istraživanju, a koji se odnose na socijalnu podršku na poslu, pružaju uvid u to da zaposlenici u Hrvatskoj ne osjećaju manju podršku na radnom mjestu prilikom rada na daljinu, što je suprotno ranijim istraživanjima. Kako je i ranije navedeno, moguće je da su na to djelovali suvremeni načini komunikacije i dobro uspostavljeni kanali komunikacije prilikom rada na daljinu. Stoga bi stručnjaci koji rade u područjima ljudskih resursa i komunikacija mogli usmjeriti dodatnu pozornost na razvijenost tih kanala prije nego omoguće svojim zaposlenicima rad na daljinu. Time će smanjiti vjerojatnost lošije percipirane socijalne podrške na poslu te indirektno i brojne nepovoljne ishode na radnom mjestu.

6. Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je istražiti povezanost između konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u obitelji i na poslu kod osoba koje rade iz ureda i osoba koje rade na daljinu te ispitati postoje li značajne razlike u proučavanim konstruktima kod osoba koje rade iz ureda i onima koji rade na daljinu. Rezultati istraživanja, provedeni na uzorku od 127 sudionika koji rade iz ureda i 91 sudionika koji rade na daljinu, ukazali su na to da sudionici koji rade na daljinu postižu više razine konflikata, niže razine socijalne podrške te više razine depresije, anksioznosti i stresa u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda. Navedene razlike su se pokazale značajnima kod konflikta obitelj - rad, podrške u obitelji te stresu i anksioznosti. Ovi rezultati djelomično su potvrdili početne hipoteze. Zaposlenici koji rade na daljinu izražavali su značajno niže razine konflikta obitelj - rad, anksioznosti i stresa te su percipirali značajno niže razine podrške u obitelji. Neočekivano, nisu potvrđene hipoteze koje se odnose na odnos između načina rada, konflikta rad - obitelj, socijalne podrške na poslu i depresije. Odnosno, zaposlenici koji rade na daljinu ne izražavaju značajno višu razinu ometanja obiteljskih obaveza od strane zahtjeva na radnom mjestu i izraženost depresivnih simptoma, u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda. Također, zaposlenici koji rade na daljinu nisu izrazili ni značajno nižu razinu podrške na poslu od zaposlenika koji rade iz ureda, što nije u skladu s rezultatima ranijih istraživanja. Nadalje, na uzorku sudionika koji rade iz ureda je hipoteza isto djelomično potvrđena – dobiveni rezultati ukazuju na to da nema značajne povezanosti između konflikta obitelj – rad te anksioznosti i stresa, kao ni između socijalne podrške u obitelji i anksioznosti i stresa. Djelomično je potvrđena i hipoteza koja se odnosi na to da postoji srednja pozitivna povezanost između konflikata radne i obiteljske uloge te depresije, anksioznosti i stresa, kao i srednja negativna povezanost s oba vida socijalne podrške na uzorku sudionika koji rade na daljinu. Odnosno, na uzorku sudionika koji rade na daljinu nije dobivena značajna povezanost između konflikata radne i obiteljske uloge i izraženosti simptoma depresije, što nije u skladu s rezultatima ranijih istraživanja.

Dodatno, cilj ovog rada bio je ispitati mogu li način rada, konflikti radne i obiteljske uloge te oba vida socijalne podrške predvidjeti izraženost depresivnih i anksioznih simptoma te razinu stresa kod zaposlenika. Suprotno početnoj hipotezi način rada nije se pokazao značajnim prediktorom depresije, no pokazao se značajnim, ali slabim prediktorom anksioznosti i stresa kod zaposlenika. Dodatno, konflikt rad - obitelj i socijalna podrška na poslu pokazali su se značajnim prediktorima sva tri konstrukta koji se odnose na psihološku dobrobit. Socijalna podrška u obitelji pokazala se značajnim prediktorom depresije i stresa, dok

se konflikt obitelj - rad niti u jednoj analizi nije pokazao značajnim. Ovim modelom objašnjeno je 22,3% varijance depresije, 20,8% varijance anksioznosti i 23,2% varijance stresa kod zaposlenika.

Ovo istraživanje pružilo je detaljniji uvid u odnose među proučavanim konstruktima na uzorku zaposlenika u Hrvatskoj te pruža teorijsku podlogu koja će omogućiti stručnjacima razvoj novih intervencija i komunikacijskih kanala za zaposlenike koji rade na daljinu, s ciljem povećanja njihove psihološke dobrobiti.

7.Literatura

- Adams, G. A., King, L. A. i King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D., Golden, T. D. i Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., i Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P. i Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18(19).
- Beehr, T. A. i McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 5(1), 7-19.
- Blekić, F. (2022). *Odnos rada na daljinu sa sagorijevanjem, socijalnom podrškom i suočavanjem sa stresom*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Fakultet hrvatskih studija.
- Boles, J. S., Howard, W. G. i Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Menagerial Issues*, 8(3), 376-390.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cigula, N., Lozo, B. i Tonković Grabovac, M. (2017). Što znači raditi fleksibilno? Novi načini rada u Hrvatskoj. 23. *Dani Ramira i Zorana Bujasa - Knjiga sažetaka*. Zagreb: Medicinska naklada.
- Collins, A. M. i Hislop, D. i Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-176.
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: Uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 4-5(54-55), 791-819.
- Darouei, M i Plut, H. (2020). Work from home today for a better tommorow! How working from home influences work-family conflict and employees start of the next workday. *Stress and Health*, 1-14.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., i Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72, 1-26.

- Demerouti, E., Derks, D., Brummelhuis L.L. i Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work - family balance and well-being. *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, 123-141.
- Eurostat (2023). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. Pribavljeno 10.3.2023. s adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en
- Eurostat (2023). *Employment - annual statistics*. Pribavljeno 25.3.2023. s adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
- Fonner, K. L. i Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment* 27(3), 242-258.
- Foy, T., Dwyer, R.J., Nafarrete, R., Hammoud, M.S.S. i Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041.
- Frone, M. R., Russel, M. i Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. i Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B. i sur. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, 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. *Analytics & Data Science Institute: Kennesaw State University*.
- Islam, N., Baun, K. i Racette, R. (2023). Effects of telework on anxiety and depression across the United States during the covid-19 crisis. *Plos One*, 18(1), 1-24.
- Janković, J. Laklija, M. i Berc, G. (2012). *Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla*. Izvorni znanstveni članak. Mostar: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.
- 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.

- Klasić, P. (2021). *Kvaliteta života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Fakultet hrvatskih studija.
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: Science, psychology, and measurement*. New York: Routledge.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. i Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Križan, M. (2020). *Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije COVID-19*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
- Kurlan, N. B. i Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 53-67.
- Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N.-J., Shelton, C., Brown, K. C. i Weaver, M. T. (2010). Work Environment Stressors, Social Support, Anxiety, and Depression Among Secondary School Teachers. *Journal of American Association of Occupational Health Nurses*, 58(5), 197-206.
- Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35, 602-616.
- Medonca, I., Coelho, F., Ferrajao, P. i Abreu, A. M. (2022). Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-23.
- Nasurdin, A.M. i Hsia, K. L. (2008). The Influence of Support at Work and Home on Work-Family Conflict: Does Gender Make a Difference? *Research and Practice in Human Resource Management*, 16(1), 18-38.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P. i Kalliath, T. J., (2004). Work/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1-2), 36-56.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. i Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Petz, B. (1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Naklada Slap.
- Pinsonneault, A., Boisvert, M. i Johnson, N. (2001). The impact of telecommuting on organizations and individuals. *Telecommuting and Virtual Offices*, 163-185.

- Rau, B. L. i Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personell Psychology*, 55, 111-136.
- Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 1-15.
- Seiger, C. P. i Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Senturk, E., Sagaltici, E., Genis, B. i Toker, O. G. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work*, 70(1), 41-51.
- Slavković, M., Sretenović, S. i Bugarčić, M. (2021). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, 14, 1-26.
- 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. *Journal Of Happiness Studies*, 21, 2649-2668.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. i Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, 1-74.
- Tonković Grabovac, M., Despot Lučanin, J., Černja I. i Hanzec Marković, I. (2019). Employees' well-being and work-family interaction in relation to family support sources. *33rd ANNUAL CONFERENCE OF EHPS Individuals and Professionals: Cooperation to Health. Conference Abstracts*, 887-887.
- Weinert, C., Laumer, S., Maier, C. i Weitzel, T. (2014). Does Teleworking Negatively Influence IT Professionals? An Empirical Analysis of IT Personnel's Telework-enabled Stress. *Association for Computing Machinery*, 52, 139-147.
- Zhang. H. Tang, L., Ye, Z. i sur. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC Psychiatry*, 20(266).