

Povezanost upotrebe mobilnih telefona i stresa vezanog uz posao

Manzoni, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:523233>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-19**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Lucija Manzoni

**POVEZANOST UPOTREBE MOBILNIH
TELEFONA I STRESA VEZANOG UZ
POSLO**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2017.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODJEL ZA PSIHOLOGIJU

LUCIJA MANZONI

**POVEZANOST UPOTREBE MOBILNIH
TELEFONA I STRESA VEZANOG UZ
POSLO**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc., Ana Butković

Zagreb, 2017.

Sažetak

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života sa stresom vezanim uz posao, uporabom mobilnih telefona, oporavkom od posla te osobinama ličnosti te ispitati razlike u tim varijablama kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. U istraživanju je sudjelovalo 146 sudionika, od kojih su je 85 žena i 61 muškarac, a njih 82 imalo je maloljetnu djecu u kućanstvu. Sudionici su morali biti zaposleni i posjedovati pametni telefon. Ispunjavali su se Upitnik općih podataka, Upitnik o korištenju pametnih telefona, Upitnik o općem korištenju pametnih telefona, Upitnik ličnosti IPIP-50, Skala stresa na radnom mjestu, Skala sukoba uloga te Upitnik oporavka od posla. Upitnici su se davali osobno sudionicima ili prosljeđivali putem mail adresa. Rezultati su pokazali kako postoji statistički značajna razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života, oporavku od posla i stresu na poslu kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Osobe s maloljetnom djecom doživljavaju veći sukob poslovnog i obiteljskog života i veći stres na poslu te teže postižu oporavak od posla. Rezultati su pokazali značajne međusobne korelacije stresa na poslu, uporabe mobilnih telefona, oporavka od posla, sukoba poslovnog i obiteljskog života, postojanja maloljetne djece i spola. Kod objašnjenja varijance stresa na poslu, značajan doprinos u objašnjenju imale su varijable sukoba poslovnog i obiteljskog života i emocionalne stabilnosti. Značajni doprinos u objašnjenju varijance sukoba poslovnog i obiteljskog života imale su varijable spola, uporabe pametnih telefona, oporavka od posla i stresa na poslu. Ovakvi rezultati su djelomično u skladu s očekivanjima.

Ključne riječi: sukob poslovnog i obiteljskog života, stres na poslu, uporaba pametnih telefona, oporavak od posla, osobine ličnosti

Abstract

The aim of this study was to examine the correlation of work family conflict, stress at work, mobile phone use, work recovery and personality traits and to examine the differences in those variables between people with or without children in the household. The sample consisted of 146 participants, 85 female and 61 male, of whom 82 had a minor children in the household. Participants had to be employed and own a smartphone. The participants completed General Data Questionnaire, Smartphone Use Questionnaire, General Smartphone Use Questionnaire, 50-item International Personality Item Pool, The Workplace Stress Scale, Interrole Conflict Scale and The recovery experience questionnaire. The questionnaires were given personally to the participants or forwarded via email address. The results have shown that there is a statistically significant difference in work family conflict, work recovery and stress at work between people with or without children in the household. People with minor children experience a greater work family conflict and greater stress at work and for them is more difficult to achieve a recovery from work. The results have shown a significant correlation between work stress, mobile phone use, work recovery, work family conflict, the presence of minor children in household and gender. Results have also shown that work family conflict and emotional stability had the significant contribution to the explanation of stress at work. Furthermore, gender, smartphone use, work recovery and stress at work had the significant contribution to the explanation of work family conflict. Those results are partly in line with expectations.

Keywords: work family conflict, stress at work, smartphones use, work recovery, personality traits

Sadržaj

1. Uvod	2
1.1. Mobilni telefoni kao faktor sukoba između poslovnog i obiteljskog života.....	3
1.2. Oporavak od posla	5
1.3. Stres i sindrom sagorijevanja na poslu	8
1.4. Osobine ličnosti	10
2. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja	14
3. Metoda	15
3.1. Sudionici	15
3.2. Instrumenti	15
3.3. Postupak	18
4. Rezultati	18
5. Rasprava	23
5.1. Metodološki nedostaci i prijedlozi za buduća istraživanja	29
5.2. Praktične implikacije	31
6. Zaključak	32
7. Literatura	33

1. Uvod

Od početka 20. stoljeća tehnološki napredak bilježi velike promjene koje se odražavaju na svakodnevni život ljudi. Mobilni ili pametni telefoni (engl. *smartphone*) ušli su u sve sfere ljudskih života, a mnogi ih smatraju jednim od najvećih izuma današnjice. Zbog njihove praktičnosti, koristi ih većina ljudi u razvijenim zemljama kao i zemljama u razvoju. Mobilni telefoni pretvorili su se u osobna računala koja kombiniraju komunikacijske i računalne mogućnosti s mobilnošću i osobnošću korisnika. Za razliku od stolnog ili prijenosnog računala, pametni telefoni su u pravilu uvijek uz svog korisnika (Jarvenpaa i Lang, 2005). Mogu se definirati kao mobilni uređaji s funkcijama džepnog osobnog računala. Uz ostale pogodnosti, omogućavaju stalni pristup internetu, slanje i primanje poziva i svih vrsta poruka bilo kada i bilo gdje (Derks, Brummelhuis, Zecic i Bakker, 2014).

U posljednja dva desetljeća razvoj komunikacijske tehnologije ima ogroman utjecaj na poslovni život. Većina stručnjaka i direktora pozdravila je uvođenje mobilne tehnologije u svoje tvrtke. Cijeni se povećana produktivnost, veća fleksibilnost i efikasniji načini koordiniranja zadataka i ljudi koju tehnologija omogućava (Jarvenpaa i Lang, 2005). Korištenjem tehnoloških inovacija, sve više organizacija počinje mijenjati svoj pristup poslu. Neki autori (Demerouti, Derks, Lieke i Bakker, 2014; Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland, Keulemans, 2012), taj su pristup nazvali „Novi načini rada“ (engl. *New ways of working*) koji imaju 3 ključne karakteristike. Prvo, radno vrijeme je postalo fleksibilnije; drugo, mobilna tehnologija omogućava zaposlenicima biranje lokacije na kojoj će raditi; treće, mobilna tehnologija olakšava posao nudeći zaposlenicima različite načine komunikacije s kolegama, supervizorima i klijentima, uključujući pozive, elektroničku poštu i virtualne sastanke (Ten Brummelhuis i sur., 2012). Mobilni telefoni jedan su od najnovijih komunikacijskih alata na radnom mjestu (Rennecker i Godwin, 2005). Za veliku većinu zaposlenika postali su dio svakodnevnog poslovnog života (Hassan, 2003, prema Demerouti i sur., 2014).

Komunikacija pomoću pametnih telefona zahtijeva manje vremena te bi trebala biti pouzdanija i učinkovitija od sastanaka licem u lice. Također, ljudi su lako i brzo dostupni, te su u mogućnosti surađivati s onima koji se nalaze na različitim lokacijama (Renaud, Ramsay i Hair, 2006). Istraživanja su zaista pokazala da uporaba mobilnih telefona može voditi povećanoj produktivnosti (Locke, 2005). U istraživanju koje su proveli Wajcman, Bittman i Brown (2008) samo 3% sudionika je izjavilo kako mobilni telefoni imaju negativan utjecaj na njihov privatni život, dok je čak 54% sudionika izjavilo kako im mobilni telefoni pomažu uskladiti privatni i poslovni život. Međutim, istraživanja su pokazala i negativne strane

uvođenja mobilne tehnologije u posao. Neke od njih su preopterećenost zaposlenika informacijama koje dobivaju preko mobilnih telefona i nedostatak kontrole istih, pritisak da se brzo reagira i odmah odgovara na poruke ili elektroničku poštu te neočekivani zadaci primljeni preko mobilnih telefona (Allen i Shoard, 2005). Najvažnije, nova komunikacijska tehnologija, posebice pametni telefoni, dopuštaju svojim korisnicima da posao prenesu doma te na taj način produže svoje radno vrijeme, zbog čega imaju reputaciju zamagljivanja i brisanja granica između poslovnog i obiteljskog života te uzrokovanja njihovog konflikta (Golden i Geisler, 2007; Schieman i Young, 2013).

1.1. Mobilni telefoni kao faktor sukoba između poslovnog i obiteljskog života

Netemeyer, Boles i McMurrian (1996, prema Ilies i sur., 2007) navode kako postoje dvije forme konflikta između posla i obitelji: sukob posla s obitelji (engl. *work to family conflict*) i sukob obitelji s poslom (engl. *family to work conflict*). Sukob obitelji s poslom je sukob u kojem vremenski zahtjevi te pritisak zbog obiteljskih dužnosti i aktivnosti ometaju obavljanje poslovnih dužnosti. Sukob posla s obitelji je sukob uloga u kojem opći zahtjevi, vrijeme posvećenosti i pritisak, nametnuti od strane posla, ometaju obavljanje obiteljskih dužnosti i aktivnosti. Konflikt u jednoj ulozi povećava se u odnosu na količinu vremena provedenog u drugoj ulozi. Pregled literature o konfliktu između poslovne i obiteljske uloge ukazuje na to da se može pojaviti na tri različita načina: a) vrijeme posvećeno zahtjevima jedne uloge otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge; b) napor potreban za sudjelovanje u jednoj ulozi, otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge; i c) specifična ponašanja potrebna za jednu ulogu nisu usklađena sa zahtjevima druge uloge (Greenhaus i Beutell, 1985).

Generalna ideja o tome kako mobilna tehnologija doprinosi ravnoteži između poslovnog i obiteljskog života sadržana je u činjenici da tehnologija daje zaposlenicima doživljaj kontrole nad radnim vremenom. Fleksibilan raspored omogućuje zaposlenicima efikasno korištenje vremena te planiranje i zakazivanje različitih aktivnosti na način koji im najbolje odgovara. Mogućnost biranja lokacija na kojima će raditi (npr. kod kuće), trebala bi omogućiti zaposlenicima takvo planiranje posla, koje će minimalizirati konflikt između poslovnih i privatnih obaveza (Gajendran i Harrison, 2007). Nadalje, takav način rada štedi zaposlenikovo vrijeme jer, ukoliko zaposlenik radi od kuće, ne mora trošiti vrijeme na putovanje do posla i natrag te ga može iskoristiti za poslovne ili obiteljske aktivnosti (npr. kupnju kućnih potrepština, odvođenje djeteta u školu) (Hill, Ferris i Martinson, 2003).

Iako se čini kako mobilna tehnologija ima veliki potencijal za uravnoteženje poslovne i obiteljske uloge, empirijska istraživanja na tu temu daju različite rezultate (Adkins i Premeaux, 2014). S jedne strane, mobilni telefoni omogućavaju fleksibilnost koja može biti korisna kod usklađivanja poslovnog i obiteljskog života. S druge strane, povećana dostupnost za poslovne obaveze povećava opterećenje poslom te prodire u vrijeme koje je namijenjeno za provođenje s obitelji (Peters, Den Dulk i Van der Lippe, 2009). Držanje mobilnih telefona upaljenima tijekom neradnih sati zbog provjeravanja elektroničke pošte (e-maila) i stalno nošenje mobitela uz sebe kako bi mogli odmah odgovoriti na pozive i poruke vodi narušavanju ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života (Derks, Bakker, Peters i Van Wingerden, 2016). Zbog stalnog kontakta s poslom brišu se granice između privatnog i poslovnog života jer posao počinje ulaziti u domenu zaposlenikovog doma, a članovi obitelji mogu biti frustrirani zbog njegove preokupacije poslom. Na primjer, u istraživanju Boswell i Olson-Buchanan (2007) uporaba komunikacijske tehnologije nakon kraja radnog vremena bila je pozitivno povezana s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života, što su izjavljivali i sudionici, ali i njima važne osobe. Allen, Herst, Bruck i Sutton (2000) tvrde da se 40% zaposlenih parova suočava s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života barem neko vrijeme. S obzirom da obiteljska uloga zahtjeva različite kvalitete u odnosu na poslovnu ulogu, stalno prebacivanje s poslovne na obiteljsku ulogu i obrnuto, može samo povećati taj konflikt (Chen i sur., 2014). Na primjer, kada poslovni problemi uđu u obiteljsku domenu, to automatski znači posvećivanje pozornosti tom problemu te micanje pozornosti s obiteljskih aktivnosti. Zbog toga zaposlenici koji se susreću sa spomenutim konfliktom, ne mogu provesti onoliko vremena sa svojom obitelji koliko bi htjeli (Derks i sur., 2016). Sukladno tome, Galinsky, Johnson i Friedman (1993, prema Allen i sur., 2000) navode studiju koju je proveo *New York Times*, prema kojoj je 83% zaposlenih majki i 72% zaposlenih očeva izjavilo da osjećaju konflikt između poslovnih zahtjeva i želje da provedu više vremena sa svojom obitelji. Nadalje, Galinsky, Kim i Bond (2001) proveli su telefonsko anketiranje 1003 zaposlenih osoba starijih od 18 godina. Rezultati su pokazali kako 41% sudionika često ili jako često koristi mobilne telefone u poslovne svrhe tijekom neradnih sati ili dana te zbog toga osjećaju preopterećenost poslom. Istraživanje, Plech, Staines i Lang (1980), utvrdilo je kako nema razlike u doživljenoj količini sukoba poslovnog i obiteljskog života kod žena i muškaraca, a u tom je istraživanju utvrđeno i da obitelji sa maloljetnom djecom u kućanstvu doživljavaju veću količinu sukoba poslovnog i obiteljskog života nego obitelji bez djece. Također se pokazalo da parovi s mladom djecom doživljavaju veću količinu konflikta nego parovi sa starijom djecom (Plech, Staines i Lang, 1980; Beutell i Greenhouse, 1980; Hill i sur., 2004; Dex i Bond, 2005; Lippe, Jager i Kops, 2006; Crompton i

Lyonette, 2006). Takve rezultate potvrdilo je i istraživanje Van Veldhoven i Beijer (2012) koje navodi kako i muškarci i žene koji su zaposleni i imaju djecu generalno izvještavaju o većoj količini sukoba poslovnog i obiteljskog života.

Konflikt posla i obitelji povezan je s većim psihološkim naporima, slabijim fizičkim zdravljem, većim umorom, lošijom kvalitetom sna te depresijom i anksioznošću (Derks i Bakker, 2014). Posljednje meta analize posljedica konflikta između poslovnog i obiteljskog života za pojedince i organizacije pokazale su da su tipični ishodi tog konflikta smanjeno zadovoljstvo, kako na poslu tako i kod kuće; veća netrpeljivost kod kuće te različite negativne fizičke i psihičke posljedice za zdravlje (Amstad, Meier, Fasel, Elfering i Semmer, 2011). Velik broj empirijskih istraživanja ukazao je na negativnu povezanost konflikta između poslovnog i obiteljskog života s kvalitetom izvedbe obiteljskih dužnosti i zadovoljstvom u obiteljskom okruženju (Amstad i sur., 2011; Michel i Hargis, 2008).

1.2. Oporavak od posla

Zaposlenici koji imaju naviku korištenja mobilnih telefona u poslovne svrhe nakon radnog vremena, vrlo teško se mogu psihički odvojiti i oporaviti od posla. Rad u večernjim satima neminovno reducira mogućnosti za oporavak. Granice između posla i obitelji imaju važnu psihološku funkciju jer pomažu ljudima da stvore psihološki odmak između njih samih i posla. Kada te granice postanu manje jasne, izgleda da se ljudi nisu u stanju udaljiti od zahtjeva koji im se nameću (Cropley, Dijk i Stanley, 2006). S obzirom da pozitivni učinci godišnjeg odmora brzo izblijede, dnevni oporavak tijekom večernjih sati pokazao se presudnim za njihovo zdravlje, subjektivnu dobrobit i uspjeh na poslu (Sonnentag, 2001, 2003).

Istraživanja o povezanosti posla i zdravlja primarno su se usmjerila na utjecaje psihosocijalnih karakteristika posla (npr. autonomija, psihološki zahtjevi) na dobrobit i zdravstvene ishode zaposlenika. Međutim, u posljednje vrijeme porasla je svijest o tome da je sastavni dio zdravog života, uz adekvatnu ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života, oporavak od posla (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Tijekom radnog vremena zaposlenici se susreću s različitim zahtjevima, od fizičkih i kognitivnih, pa do emocionalnih. Za suočavanje s tim zahtjevima potrebno je ulaganje fizičke i/ili mentalne energije, što čini da se ljudi osjećaju umorno na kraju radnog dana jer su njihovi resursi iscrpljeni (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Takav osjećaj umora traži od zaposlenika da se odmore i oporave od ulaganja napora kako bi se njihovi resursi obnovili. Oporavak je važan jer omogućava ljudima da budu spremni za nove izazove te sprječava nakupljanje umora, koji može dovesti do ozbiljnih zdravstvenih posljedica.

Oporavak je proces u kojem se pojedini sustavi unutar pojedinca koji su bili aktivirani tijekom stresnog iskustva, vraćaju na svoju prvobitnu razinu funkcioniranja prije doživljenog stresa (Meijman i Mulder, 1998). Za oporavak od posla važne su četiri strategije, a to su: psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola. Psihološki odmak od posla (engl. *psychological detachment*) je izbjivanje iz radnog okruženja. Uključuje više od same fizičke udaljenosti od posla jer podrazumijeva da pojedinac prestane razmišljati o poslu i mentalno se odvoji od njega (Sonnentag i Krueger, 2006). Kako bi se oporavio od posla pojedinac bi trebao prestati obavljati zadatke vezane uz posao, jer takve aktivnosti čine oporavak od posla nemogućim. Opuštanje (engl. *relaxation*) uključuje aktivnosti koje se provode u slobodno vrijeme, a koje ne zahtijevaju veće fizičke ili intelektualne napore. To su aktivnosti poput odmaranja, slušanja muzike, šetnje u prirodi i sl. Usavršavanje vještina (engl. *mastery*) se odnosi na aktivnosti koje odvrćaju pažnju s posla pružajući osobi izazovna iskustva i mogućnost učenja u drugim područjima kao što su npr. učenje stranog jezika ili novog hobija, planinarenje i sl. Kontrola (engl. *control*) se može opisati kao mogućnost osobe da izabere između dviju ili više opcija pri čemu se naglasak stavlja na stupanj u kojem osoba ima mogućnost odluke. Ukoliko osoba nema kontrolu pri izboru aktivnosti u slobodno vrijeme, razina stresa se može povećati te neće doći do procesa oporavka (Sonnentag i Fritz, 2007).

Model napora i oporavka (engl. *Effort- Recovery Model (E-R)*) (Meijman i Mulder, 1998) pretpostavlja da je ulaganje napora (tj. rad) povezano s kratkoročnim fiziološkim i psihološkim posljedicama. Obično su te posljedice reverzibilne: nakon kraće ili duže pauze od posla i pratećih napora, psiho-biološki sustavi će se vratiti na osnovnu razinu, što nazivamo oporavak. Visoka opterećenja stoga neće imati negativne posljedice, sve dok su mogućnosti za oporavak tijekom i nakon radnog dana dovoljne. Međutim, zaposlenici mogu imati nedovoljno vremena za oporavak od posla. Prekovremeni rad je posebice rizičan faktor jer poslovni zahtjevi uključuju rad istih sustava koji već bili aktivirani tijekom radnog vremena. Na taj način zaposlenici ulaze u začarani krug. Još uvijek nedovoljno oporavljeni od prethodnog radnog dana, moraju uložiti dodatan napor kako bi adekvatno izvršili svoje radne obaveze tijekom idućeg radnog dana, što rezultira još većom potrebom za oporavkom. Kontinuirana ili česta izloženost visokom opterećenju u kombinaciji s nedovoljnim oporavkom, može voditi nakupljanju negativnog opterećenja koje može trajati duže vrijeme (npr. iscrpljenost, psihosomatske smetnje, nedostatak motivacije) te postati nepovratno (Meijman i Mulder, 1998; Sluiter, De Croon, Meijman i Frings-Dresen, 2003). Istraživanja u području zdravstvene psihologije zaista su pokazala da zaposlenici koji ulažu previše napora u svoj posao, mogu imati ozbiljne zdravstvene probleme (Van der Hulst, 2003; Sluiter i sur., 2003). Teoretski, takvi

ishodi mogu se protumačiti kao posljedica stalne neravnoteže između napora koji se ulaže u posao i mogućnosti za oporavak, kako tijekom radnih sati, tako i nakon radnog vremena.

Istraživanja su također pokazala kako je imanje djece u kućanstvu povezano sa smanjenom mogućnošću oporavka od posla. Istraživanje Von Thiele Schwarz (2011) pokazalo je da je imanje djece u kućanstvu, zajedno sa visokim zahtjevima posla, povezano s manjim oporavkom od posla i većom iscrpljenošću nakon 6 mjeseci. Nordenmark (2004) je utvrdio kako i žene i muškarci postaju umorniji nakon što postanu roditelji te se zahtjevi posla udružuju s povećanim zahtjevima obiteljskog života što uzrokuje veću iscrpljenost i potrebu za oporavkom, posebice kod žena zbog njihove veće fokusiranosti na kućanske poslove i brigu o djeci (Larson i Richards, 1994, prema Saxbe, Repetti i Graesch, 2011).

Derks i suradnici (2014) pokazali su da povezanost s poslom preko mobilnih telefona tijekom večernjih sati ima negativan učinak na oporavak. U njihovom istraživanju korisnici mobilnih telefona bili su manje uspješni u započinjanju aktivnosti usmjerenih na oporavak i osjećali su veći konflikt između posla i obitelji. Rezultati Taris i suradnika (2006) pokazali su da je rad tijekom večernjih sati bio povezan s konfliktom poslovnog i obiteljskog života, a rezultati sugeriraju da korisnici pametnih telefona, kada su suočeni s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života, imaju manju sposobnost psihološkog odvajanja od posla. S obzirom da korisnici pametnih telefona imaju više poteškoća s poduzimanjem aktivnosti za opuštanje kao odgovor na visok konflikt poslovnog i obiteljskog života, to automatski znači da nisu u mogućnosti izvući korist koju te aktivnosti za njih imaju. Ti rezultati u skladu su s prethodnim istraživanjima, koja su pokazala da su psihološki odmak i oporavak od posla vrlo važni za nošenje s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života (Sonnentag i Kruel, 2006; Moreno-Jimenez i sur., 2009, prema Derks i Bakker, 2014). Također, Sonnentag i Kruel (2006) potvrdili su da rad od kuće preko mobilnih telefona čini psihički odmak od posla gotovo nemogućim jer su poslovni zahtjevi na taj način prisutni u vrijeme kad bi se zaposlenici trebali odmarati. Stalna preokupacija poslom tijekom neradnih sati i nemogućnost angažiranja u opuštajućim aktivnostima, dio su nezdravog obrasca ponašanja, karakteriziranog visokom razinom umora, problemima sa spavanjem i ostalim indikatorima slabije dobrobiti.

Oporavak postignut u slobodno vrijeme ima utjecaj na to kako će pojedinci doživjeti sljedeći radni dan, što je ključno za radni angažman. Uspoređujući ih s pojedincima koji se nisu oporavili, oporavljeni pojedinci biti će u mogućnosti, ali će i željeti, uložiti trud i biti će otporniji kada se suoče sa stresnim situacijama (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Oporavak ima pozitivan utjecaj i na posvećenost poslu. Oporavljeni pojedinci imat će dovoljno dostupnih resursa da se unesu u posao. Također, oporavak ima utjecaj na ponašanje na poslu, posebice proaktivno

ponašanje, koje podrazumijeva aktivan pristup poslu (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Ono obuhvaća ponašanja kao što su poduzimanje inicijative, aktivna potraga prilika za učenje i angažman u takvim prilikama. Proaktivno ponašanje je ključno u modernim organizacijama koje su karakterizirane brzim promjenama i smanjenim nadzorom.

1.3. Stres i sindrom sagorijevanja na poslu

Život nakon posla ima utjecaj na to kako će se zaposlenici osjećati i ponašati na poslu. Pozitivno raspoloženje kod kuće te izostanak konflikta korisni su za dobrobit i uspjeh na poslu. Dodatno, istraživači su pokazali da su razdoblja odmora od posla od posebne važnosti za očuvanje dobrobiti pojedinca (Eden, 2001, prema Zijlstra i Sonnentag, 2006). Posebice oni zaposlenici, koji se suočavaju s vrlo stresnim poslovnim situacijama, iskazuju veliku potrebu za oporavkom (Sluiter, Frings-Dresen, Van der Beek i Meijman, 2001). Psihički problemi, kao što su depresivna stanja, stres i sagorijevanje na poslu, trenutno su najbrže rastuća kategorija spominjana kod dugoročnih izostanka s posla (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Zaposlenici koji imaju probleme nošenja sa stresom na poslu, češće uzimaju bolovanje, a pokazalo se da je stres povezan s odustajanjem i povlačenjem jer razni faktori stresa rezultiraju time da zaposlenici ne žele biti prisutni na poslu (Westman i Etzion, 2001). Stres na radu je prepoznat širom svijeta, kao najveći izazov zdravlju radnika i zdravlju njihovih organizacija.

Stres se može definirati kao interakcija između situacije i pojedinca. To je psihološko i fizičko stanje koje se pojavljuje kada resursi pojedinca nisu dovoljni za nošenje sa zahtjevima i pritiskom koje donosi situacija (Michie, 2002). Stres narušava postizanje ciljeva pojedinaca, ali i cijele organizacije. Znakovi stresa mogu se vidjeti u ponašanju ljudi, posebice u promjenama ponašanja. Situacije koje najčešće uzrokuju stres su nepredvidive, nekontrolirane, nesigurne, nepoznate i dvosmislene te situacije koje uključuju sukob i visoka očekivanja. Stres može biti uzrokovan ograničavajućim događajima, kao što su pritisci zbog ispita ili radnih rokova, ili pak trajnim situacijama kao što su obiteljski zahtjevi ili nesigurnost radnog mjesta (Michie, 2002). Najčešći poslovni faktori koji uzrokuju stres uključuju prekovremene sate, preopterećenje poslom, vremenski pritisak, teške i kompleksne zadatke, nedostatak odmora i loše fizičke radne uvjete (radni prostor, svjetlost, temperatura). Stalna izloženost stresu može dovesti do sindroma sagorijevanja (engl. *burnout*), a najvažniji koncept u podlozi sagorijevanja je iscrpljenost (Shirom, 1989, prema Westman, Etzion i Danon, 2001). Sagorijevanje je iskustvo fizičke, mentalne i emocionalne iscrpljenosti koje je praćeno lošijom izvedbom i negativnim stavovima prema samom sebi i drugima (Westman i Etzion, 2001). Jackson i

Maslach (1982) definirali su sindrom sagorijevanja na poslu kao trodimenzionalni doživljaj koji uključuje emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i smanjeno osobno postignuće.

Godišnji odmor i dnevno odmaranje i oporavak važni su za održavanje zadovoljstva i dobrobiti na poslu te rezultiraju smanjenjem percepcije stresa i sagorijevanja na poslu te oslobađanjem od negativnih poslovnih iskustava (Westman i Etzion, 2001). Oporavak je potreban kako bi spriječio pogoršanje raspoloženja i izvedbe na duge staze te je usko povezan s dobrobiti: nedovoljno oporavljeni pojedinci doživjet će veću razinu stresa i sagorijevanja na poslu (Zijlstra i Sonnentag, 2006; Westman i Etzion, 2001). S obzirom da se pokazalo kako uporaba mobilnih telefona smanjuje mogućost oporavka, može se reći kako na taj način ima posredujući utjecaj na povećanje stresa i sagorijevanja na poslu. Galinsky i suradnici (2001) pokazali su da što su veću preopterećenost poslom sudionici osjećali zbog uporabe mobilnih telefona, više su doživljavali konflikt između poslovnog i obiteljskog života, osjećali su se manje uspješno u vezama s partnerima, imali su probleme sa spavanjem te su doživljavali veću količinu stresa i slabije su se nosili sa stresnim događajima u svakodnevnom životu.

Također, pokazalo se da mobilni telefoni mogu imati i izravan utjecaj na stres na poslu, a stres koji nastaje zbog uporabe moderne tehnologije, nazvan je „tehnostres“. Globalizacija i natjecateljska priroda posla stvorili su okruženje u organizacijama koje nagrađuje ljude koji naporno rade, više sati provode na poslu te su povezani s poslom 24/7, a takva kultura stalne povezanosti dovodi do iscrpljenosti i stresa (Kouzes i Korac-Kakabadse, 2000). Bittman, Brown i Wajcman (2009) pokazali su da je rad pomoću mobilnih telefona povezan s učestalošću rada pod stresom. Za muškarce, često korištenje mobilnih telefona tijekom rada bilo je povezano s vremenskim pritiskom te su rad pod stresom, brzi rad zbog tijesnih rokova i vremenski pritisak bili značajno povezani. U istraživanju Ayyagari, Grover i Purvis (2011) 35% varijance stresa na poslu moglo se objasniti stresorima koji nastaju zbog korištenja pametnih telefona, kao što su preopterećenje poslom, dvosmislenost i nejasnoća uloga, nesigurnost radnog mjesta, narušavanje privatnosti te konflikt između poslovnog i obiteljskog života.

Kako poslovni zahtjevi zbog mobilnih telefona sve više ulaze u zaposlenikov dom, prekovremeni sati, donošenje posla doma, visoki stupanj odgovornosti ili nesigurnost radnog mjesta mogu negativno utjecati na obiteljske obaveze i aktivnosti u slobodno vrijeme, što narušava dobru i opuštajuću kvalitetu života izvan posla, koja je izuzetno važna zaštita od stresa uzrokovanog poslom. Konflikt obiteljske i poslovne uloge snažan je izvor stresa, a uporabom mobilnih telefona stres i konflikt još su izraženiji. Dok stres na poslu s jedne strane izravno utječe na radne ishode, također se prenosi i u privatni, odnosno obiteljski život zaposlenika. S druge strane, smetnje koje zbog toga nastaju u obiteljskom životu prenijeti će se natrag na radno

mjesto, tj. u poslovni život. Jackson i Maslach (1982) pronašli su pozitivnu povezanost stresa na poslu i problematičnih obiteljskih odnosa. Bacharach, Bamberger i Conley (1991) ukazali su na to da je stres na poslu važna prethodnica konflikta između posla i obitelji, a sagorijevanje na poslu važna posljedica. Rezultati Derks i Bakker (2014) pokazali su da je konflikt poslovnog i obiteljskog života pozitivno povezan sa stanjem stresa i sagorijevanja na poslu. Također, taj konflikt je bio jače povezan s indikatorima stresa i sagorijevanja kod korisnika mobilnih telefona u usporedbi s onima koji ih nisu koristili. Kad se suoče s visokim konfliktom između poslovnog i obiteljskog života, korisnici pametnih telefona bili su više iscrpljeni, a moguće objašnjenje je da korištenje mobilnih telefona produžuje izloženost poslovnim zahtjevima, trošeći iste resurse kao i na poslu te stvarajući situacije rizične po zdravlje (Derks i Bakker, 2014). Rezultati Westman i Etzion (1995, prema Westman, Etzion i Danon, 2001) također su pokazali kako stres jednog od partnera može utjecati na dobrobit drugog i opisali proces koji se pojavljuje kada stresor ili psihološki napor jednog partnera utječe na razinu stresa i napora kod drugog. Taj proces se pojavljuje kod jako bliskih partnera koji se identificiraju jedan s drugim i brinu jedan o drugome. Zbog toga stres jednog od njih izaziva empatiju kod drugog, što povećava njegov vlastiti osjećaj stresa. Westman i Vinokur (1998) pronašli su da stres kod žena povećava negativno, potkopavajuće ponašanje prema njihovim partnerima, što za posljedicu ima povećanje stresa kod tih partnera. Korisnici mobilnih telefona u poslovne svrhe nemaju vremena za odmor i relaksaciju od posla što vodi nagomilavanju stresa te nisu u mogućnosti ispuniti obiteljske dužnosti, što uzrokuje konflikt između posla i obitelji.

1.4. Osobine ličnosti

Mnoga istraživanja povezivala su karakteristike posla kao što su radno vrijeme, fleksibilnost, okolina ili uvjeti posla, zatim sociodemografske karakteristike pojedinaca sa stresom na poslu, uporabom pametnih telefona u poslovne svrhe, konfliktom između poslovne i obiteljske uloge i potrebom za oporavkom. Međutim, rijetka istraživanja povezala su ove konstrukte s osobinama ličnosti.

Eysenck (1953) je definirao ličnost kao više ili manje trajnu i stabilnu organizaciju temperamenta, intelekta, karaktera i fizičke konstitucije neke osobe, koja određuje njegovu prilagodbu okolini. Ličnost određuje sličnosti i razlike među ljudima u mislima, osjećajima i ponašanju. Mnoge pojedinačne crte ličnosti su do sada identificirane, ali u ovom istraživanju usmjeriti ćemo se na takozvani Goldbergov Model "Velikih pet" dimenzija ličnosti, koje obuhvaćaju bit ličnosti pojedinca, a to su: ekstraverzija, emocionalna stabilnost, savjesnost,

ugodnost i intelekt. Istraživači koji se bave ličnošću uglavnom su postigli slaganje oko njezine strukture, te danas najveći broj autora, kao skup dimenzija najvišeg reda kojima je moguće opisati ličnost svakog pojedinca, prihvaća model s pet faktora. Njegova struktura proizlazi iz teorija ličnosti i leksičkog pristupa, koji podrazumijeva da rječnici svakodnevnog jezika adekvatno odražavaju individualne razlike koje se odnose na socijalnu i psihološku stvarnost. Svaka je od pet širih dimenzija petofaktorskog modela sastavljena od više komponenti nižeg reda, koje se nazivaju facete i koje predstavljaju osnovna obilježja pojedinaca.

Osobine ličnosti pokazale su se kao dobar prediktor različitih problematičnih i ovisničkih obrazaca ponašanja, pa tako i problematične uporabe pametnih telefona. Primjerice, ekstraverzija se pokazala kao važan prediktor problematične uporabe mobilnih telefona jer je povezana s ovisničkim ponašanjem. Eysenck i Eysenck (1985, prema Bianchi i Phillips, 2005) ukazuju na to da je temeljni uzrok ekstraverzije niska pobuđenost živčanog sustava, zbog čega takvi pojedinci često traže stimulaciju u okolini kako bi podigli razinu moždanih aktivnosti, što dovodi do problematičnog pa i ovisničkog ponašanja. Multiregresijska istraživanja ukazala su na to da su ljudi, koji pokazuju problematične obrasce uporabe mobilnih telefona, visoko na dimenziji ekstraverzije i niskog samopoštovanja, ali ne i na dimenziji neuroticizma (Bianchi i Phillips, 2005). U istraživanju Butt i Phillips (2008) na sto dvanaest korisnika mobilnih telefona, rezultati su pokazali da ekstraverti više koriste mobilne telefone, više vremena provode razgovarajući preko njih jer im je njihovo korištenje bilo sredstvo za stimulaciju. Pojedinci visoko na neuroticizmu te nisko na dimenzijama savjesnosti i ugodnosti provodili su više vremena pišući poruke. Također, prema Ehrenberg, Juckes, White i Walsh (2008) pojedinci koji su postigli niže rezultate na dimenziji ugodnosti i više na dimenziji ekstraverzije češće su koristili pametne telefone, dok su oni nisko na dimenziji savjesnosti i visoko na dimenziji neuroticizma češće pisali poruke preko pametnih telefona. Neuroticizam se pokazao kao dobar prediktor ovisnosti o mobilnim telefonima (Ehrenberg i sur., 2008). Dodatno, Hsiao, Lee, Chiang i Wang (2016) su proveli istraživanje na 389 sudionika čiji rezultati su pokazali da su neuroticizam, ekstraverzija i nesavjesnost imali značajan učinak na kompulzivno korištenje mobilnih društvenih aplikacija. Osim toga neuroticizam i otvorenost ka iskustvu, odnosno intelekt, značajno su utjecali na pojavu stresa zbog uporabe mobilnih telefona.

Stres na poslu se često prikazivao kroz konceptualni okvir opterećenja okoline, pri čemu su radni uvjeti bili odgovorni za stres. Manje pozornosti pridano je individualnim razlikama, iako je poznato da su kliničke posljedice stresa rezultat međudjelovanja stresora i individualnih karakteristika. Istraživanje Garbarino, Chiorri i Magnavita (2014) pokazalo je da je neuroticizam najviše pozitivno povezan s količinom doživljenog stresa, te negativno povezan s

podrškom i kontrolom na poslu. Pojedinci visoko na dimenziji emocionalne stabilnosti (tj. nisko na dimenziji neuroticizma) imali su veću kontrolu nad poslom što im je dopuštalo da značajno smanje količinu mentalnog i fizičkog napora koji moraju uložiti te time smanje stres na poslu. Također, ugodnost se pokazala povezana s manjom količinom stresa na poslu i većom socijalnom podrškom. U istraživanju Burgess, Irvine i Wallymahmed (2010), provedenom na uzorku medicinskih sestara, otvorenost i ekstraverzija bili su povezani s manjom količinom stresa, a pronađena je i negativna korelacija između savjesnosti i opterećenja stresom. Rezultati Grant i Langan-Fox (2007) pokazali su da je neuroticizam pozitivno povezan s manjim zadovoljstvom poslom i većim rizikom od sindroma sagorijevanja, a ugodnost s većim zadovoljstvom poslom i manjim rizikom od sagorijevanja na poslu. Sagorijevanje na poslu pokazalo se negativno povezano s ekstraverzijom, savjesnosti i ugodnosti, a pozitivno s neuroticizmom (Alarcon, Eschleman i Bowling, 2009).

Važnost i uloga ličnosti također je manje istraživana kod konflikta između poslovnog i obiteljskog života. Stoeva, Chiu i Greenhouse (2002) pokazali su da su osobine ličnosti važan prediktor stupnja sukoba u obitelji. Neuroticizam se uglavnom odnosi na anksioznost, nesigurnost, obrambeni stav, napetost i brigu. Kada su suočeni s različitim zahtjevima obiteljske i poslovne uloge, pojedinci visoko na dimenziji neuroticizma manje traže rješenja kod upravljanja zahtjevima iz tih domena, što dovodi do većeg doživljaja stresa, a time i stupnja sukoba između poslovne i obiteljske uloge (Michel, Clark i Jaramillo, 2011; Wille, De Fruyt i Feys, 2013; Stoeva i sur., 2002; Wayne, Musisca i Fleeson, 2004). Uz neuroticizam, savjesnost se pokazala negativno povezana sa sukobom poslovnog i obiteljskog života. Unatoč činjenici da savjesni pojedinci naporno rade kako bi postigli svoje ciljeve u oba područja, što može povećati izgleda za sukob, njihova učinkovitost i organizacija im omogućuje da ostvare svoje uloge uz manje sukoba (Wayne i sur., 2004; Michel i sur., 2011; Wille i sur., 2013; Bruck i Allen, 2003). Također, ugodnost se pokazala negativno povezanom sa sukobom između ove dvije domene. Pojedinci visoko na ugodnosti vjerojatno će izgraditi mrežu podrške na koju se mogu osloniti kod suočavanja sa zahtjevima posla i obiteljskih obaveza, a nedostatak podrške jedan je od faktora koji pogoduje razvoju sukoba između poslovne i obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004; Michel i sur., 2011; Wille i sur., 2013; Stoeva i sur. 2002). Nadalje, ekstraverzija se pokazala negativno povezanom sa sukobom zahtjeva posla i obitelji. Fokusirajući se na pozitivne aspekte situacije, ekstraverti će percipirati situacije manje stresnima i tražiti proaktivna rješenja kako bi učinkovitije upravljali zahtjevima obe uloge (Wayne i sur., 2004; Michel i sur., 2011; Wille i sur., 2013; Stoeva i sur. 2002). Povezanost otvorenosti sa sukobom poslovne i obiteljske uloge nije toliko istražena. Međutim, pojedinci visoko na dimenziji

otvorenosti više prihvaćaju promjene, te je vjerojatnije da će biti kreativni u razvoju rješenja kod javljanja sukoba, što pridonosi njegovom smanjenju. Također, mogu vidjeti različite stresore kao priliku za razvoj, a ne izazov te posljedično mogu doživjeti manji konflikt poslovne i obiteljske uloge (Wayne i sur., 2004; Michel i sur., 2011).

Ne postoji puno podataka o povezanosti osobina ličnosti i oporavka od posla. S obzirom da se ekstraverti više uključuju u različite vrste aktivnosti, a uključivanje u aktivnosti koje su za osobu opuštajuće pogoduje oporavku, možemo očekivati da će dimenzija ekstraverzije pridonositi oporavku od posla. Za razliku od ekstraverzije, osobe visoko na dimenziji neuroticizma provode vrijeme brinući se i stalno vrteći negativne situacije s posla, što im onemogućuje oporavak od posla. Nadalje, savjesne pojedince karakterizira dobra organizacija, učinkovitost i odgovornost što im omogućuje učinkovito planiranje vremena te rješavanje više zadataka i ostvarivanje više ciljeva tijekom vremena koje im je na raspolaganju što bi trebalo ostaviti vremena za oporavak od posla. Kao i ekstraverzija, ugodnost i otvorenost karakterizirane su velikim brojem različitih aktivnosti i socijalnih kontakata koji mogu pomoći u micanju misli s posla te uključivanjem u aktivnosti koje se doživljavaju kao opuštajuće, što pridonosi oporavku s posla na pozitivan način.

U literaturi postoje brojna istraživanja o štetnoj upotrebi mobilnih telefona, stresu na poslu, sukobu poslovnog i obiteljskog života, potrebi za oporavkom od posla te osobinama ličnosti, no mi ćemo pokušati povezati sve navedene varijable. Na taj način dobit ćemo potpuniju sliku problema s kojima se suočavaju zaposlenici danas. Još jedna prednost ovog istraživanja je korištenje Goldbergovog Modela „Velikih pet“ osobina ličnosti u kojem je peti faktor ličnosti intelekt, a ne otvorenost prema iskustvu. Iako neke mjere petog faktora ličnosti isti nazivaju otvorenošću prema iskustvu, a druge intelektom, uglavnom uključuju sadržaj koji se odnosi na oba faktora. Međutim, istraživanja pokazuju kako su intelekt i otvorenost slični, ali ne i isti faktori, koji imaju različite odnose s drugim varijablama. U istraživanju DeYoung, Quilty, Peterson i Gray (2014) intelekt je pokazao podjednaku povezanost s verbalnom i neverbalnom inteligencijom, dok je otvorenost bila povezana samo s verbalnom inteligencijom. Dodatno, intelekt je bio jače povezan s generalnim faktorom inteligencije nego s verbalnom ili neverbalnom inteligencijom zasebno, dok je otvorenost slabije korelirala s g faktorom inteligencije nego s verbalnom inteligencijom. Nadalje, i intelekt i otvorenost značajno su podonijeli predviđanju verbalne inteligencije, no samo je intelekt pridonio predviđanju neverbalne inteligencije i g faktora inteligencije. Također, istraživanje Nusbaum i Silvia (2011) pokazalo je razliku ova dva faktora u povezanosti s kreativnosti. Kod predviđanja varijable kreativnosti otvorenost je bila značajan prediktor, dok intelekt nije.

2. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

Cilj ovog istraživanja je ispitati povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života sa stresom vezanim uz posao, uporabom mobilnih telefona, oporavkom od posla te osobinama ličnosti.

S obzirom na cilj istraživanja, formulirani su sljedeći problemi:

1. Provjeriti postoje li razlike u količini sukoba poslovnog i obiteljskog života, doživljenog stresa na poslu, uporabe mobilnih telefona, oporavka od posla te u osobinama ličnosti kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu.

Hipoteza 1: Postoji statistički značajna razlika u uporabi pametnih telefona kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu na način da osobe s maloljetnom djecom u kućanstvu manje koriste pametne telefone.

Hipoteza 2: Postoji statistički značajna razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu na način da osobe s maloljetnom djecom u kućanstvu doživljavaju veću količinu ove vrste sukoba.

Hipoteza 3: Postoji statistički značajna razlika u oporavku od posla kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu na način da osobe s maloljetnom djecom u kućanstvu teže postižu oporavak od posla.

Hipoteza 4: Postoji statistički značajna razlika u količini doživljenog stresa na poslu kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu na način da osobe s maloljetnom djecom u kućanstvu doživljavaju veću količinu stresa na poslu.

Hipoteza 5: Ne postoji statistički značajna razlika u osobinama ličnosti kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu.

2. Predvidjeti stres na poslu na temelju uporabe mobilnih telefona, sukoba između poslovnog i obiteljskog života, oporavka od posla, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu.

Hipoteza 6: Uporaba mobilnih telefona, sukob između poslovnog i obiteljskog života, oporavak od posla, osobine ličnosti, spol i dob sudionika te imanje maloljetne djece u kućanstvu biti će značajni prediktori u predviđanju stresa na poslu.

3. Predvidjeti sukob između poslovnog i obiteljskog života na temelju uporabe mobilnih telefona, oporavka od posla, stresa na poslu, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu.

Hipoteza 7: Uporaba mobilnih telefona, oporavak od posla, stres na poslu, osobine ličnosti, spol i dob sudionika te imanje maloljetne djece u kućanstvu biti će značajni prediktori u predviđanju sukoba između poslovnog i obiteljskog života.

3. Metoda

3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 146 sudionika, od kojih je 85 žena (58%) i 61 muškarac (42%). Dob sudionika kretala se od 23 do 62 godine, pri čemu je prosječna dob sudionika bila 35,7 godina ($SD=8,22$). Za potrebe ovog istraživanja, svi sudionici morali su biti zaposleni te biti u braku ili živjeti s partnerom ili partnericom. Njih 56% imalo je maloljetnu djecu u kućanstvu, od kojih je 38 žena i 44 muškaraca, dok je u uzorku onih bez djece (44%) bilo 47 žena i 17 muškaraca. Prosječna dob sudionika s djecom iznosi 37,44 godine ($SD=6,11$), a onih bez djece 34,36 godina ($SD=10,19$). T -test za nezavisne uzorke pokazao je kako ne postoji statistički značajna razlika u dobi kod sudionika sa i bez maloljetne djece u kućanstvu ($t=-1,65$; $p=,101$). Najveći broj sudionika završio je sveučilišni diplomski studij ($N=99$), zatim su slijedili sveučilišni/stručni preddiplomski studij ($N=17$) te poslijediplomski sveučilišni studij (doktorat) ($N=17$), 12 ih je završilo četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje, dok je jedan sudionik završio trogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje. 39 sudionika imalo je 0-5 godina radnog iskustva, 41 sudionik 6-10 godina radnog iskustva, njih 29 ih je imalo 11-15, 16 ih je imalo 16-20, 15 je imalo 21-30, a 6 sudionika imalo je preko 30 godina radnog iskustva. 51% sudionika posjedovalo je službeni mobilni telefon, dok je ostatak sudionika posjedovao samo privatni mobilni telefon.

3.2. Instrumenti

Korišteni upitnici redom kojim su se primjenjivali:

1. *Upitnik općih podataka*: Upitnik je sastavljen za potrebe ovog istraživanja, a sadržava pitanja o dobi, spolu, završenom stupnju obrazovanja, godinama radnog iskustva, vrsti radnog vremena, poziciji na poslu, posjedovanju službenog pametnog telefona, bračnom statusu te postojanju maloljetne djece u kućanstvu. Sudionici su odgovarali zaokruživanjem slova ispred ponuđenih odgovora ili upisivanjem odgovora na za to predviđeno mjesto.
2. *Upitnik o korištenju pametnih telefona*: Upitnik je sastavljen na kolegiju "Procjena i mjerenje ličnosti" pod vodstvom prof. Ane Butković. Konačna verzija sastoji se od 12 čestica, a sudionici izražavaju slaganje s tvrdnjama zaokruživanjem jednog broja od 1 (uopće se ne odnosi na mene) do 5 (u potpunosti se odnosi na mene). Cronbach alpha koeficijent izračunat na našem uzorku iznosi $\alpha = ,83$.
3. *Upitnik o općem korištenju pametnih telefona*: Upitnik je također sastavljen za potrebe ovog istraživanja, a sadržava 3 pitanja o najčešćoj svrsi korištenja pametnih telefona, aplikacijama koje sudionici koriste te broju sati koje dnevno provedu na pametnom telefonu.
4. *Upitnik ličnosti IPIP 50* (Mlačić i Goldberg, 2007): Ličnost je ispitana hrvatskom verzijom *International Personality Item Pool* skale sa 50 čestica, koja predstavlja kraću verziju Goldbergovog (1999, prema Mlačić i Goldberg, 2007) IPIP upitnika. Upitnik mjeri Model "Velikih pet" osobina ličnosti: ekstraverziju (npr. „Unosim živost u neku zabavu“), emocionalnu stabilnost (npr. „Uglavnom se osjećam opušteno“), savjesnost (npr. „Uvijek sam spremna“), ugodnost (npr. „Zanimaju me drugi ljudi“) i intelekt (npr. „Imam bogat rječnik“). Upitnik se sastoji se od 50 čestica pozitivnog i negativnog smjera, a svaku dimenziju ličnosti mjeri po 10 čestica. Zadatak sudionika je na skali Likertovog tipa od pet stupnjeva odrediti u kojoj se mjeri navedena tvrdnja odnosi na njih od 1 (potpuno netočno) do 5 (potpuno točno). Istraživanja na hrvatskim uzorcima (Mlačić i Goldberg, 2007) pokazuju visoke koeficijente pouzdanosti, pri čemu je α za sve dimenzije ličnosti varirao od ,75 do ,93, te potvrđuju pretpostavljenu pet-faktorsku strukturu ovog upitnika. Pouzdanost izračunata na našem uzorku iznosi $\alpha = ,87$ za ljestvicu ekstraverzije, $\alpha = ,83$ za ljestvicu ugodnosti, $\alpha = ,83$ za ljestvicu savjesnosti, $\alpha = ,86$ za ljestvicu emocionalne stabilnosti te $\alpha = ,81$ za ljestvicu intelekta.

5. *Skala stresa na radnom mjestu* (The Marlin Company i American Institute of Stress, 2009): Stres na poslu mjereno je Skalom stresa na radnom mjestu (engl. *The Workplace Stress Scale*), kreiranom za potrebe istraživanja stresa kod američkih zaposlenika. Za potrebe ovog istraživanja upitnik je preveden na hrvatski jezik. Sastoji se od 8 čestica pozitivnog i negativnog smjera koje opisuju koliko često se sudionici osjećaju na određen način razmišljajući o svom sadašnjem poslu, a svoje slaganje s tvrdnjama izražavaju zaokruživanjem jednog broja na Likertovoj skali od 1 (nikad) do 5 (vrlo često). Pouzdanost upitnika dobivena u istraživanju Jacobs (2016) iznosila je $\alpha=,81$, a u istraživanju Lawal i Idemudia (2017) $\alpha=,70$. Cronbach alpha koeficijent izračunat na našem uzorku iznosi $\alpha=,76$.
6. *Skala sukoba uloga* (Pleck, Staines i Lang, 1980): Sukob između poslovnog i obiteljskog života mjereno je Skalom sukoba uloga (engl. *Interrole Conflict Scale*), koja je prevedena na hrvatski jezik za potrebe ovog istraživanja. Skala se sastoji od 8 čestica koje se temelje na najčešćim aspektima sukoba poslovnog i obiteljskog života: prekovremeni rad, sukobi zbog radnog vremena te umor ili razdražljivost. Sudionici izražavaju slaganje s tvrdnjama zaokruživanjem broja na Likertovoj skali od 5 stupnjeva od 1 (u potpunosti se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Pouzdanost ovog upitnika (α) iznosi ,84. Pouzdanost dobivena na našem uzorku iznosi $\alpha=,92$.
7. *Upitnik oporavka od posla* (Sonnentag i Fritz, 2007): Oporavak od posla mjereno je Upitnikom oporavka od posla (engl. *The recovery experience questionnaire*) koji su preveli na hrvatski jezik Tonković Grabovac i Salkičević (2013). Sastoji se od 16 čestica koje čine četiri ljestvice – psihološki odmak (npr. “Kad dođem doma nakon posla, zaboravim na posao”), opuštanje (npr. “Kad dođem doma nakon posla, koristim vrijeme kako bih se opustio/la”), usavršavanje vještina (npr. “Kad dođem doma nakon posla, učim nove stvari”) i kontrola (npr. “Kad dođem doma nakon posla, sam/a odlučujem o svom rasporedu”), a svaka je ljestvica opisana s po četiri čestice. Sudionici odgovaraju tako da na Likertovoj skali od pet stupnjeva, pri čemu 1 znači „uopće se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“, označe u kojoj mjeri se opisana situacija odnosi na njihove slobodne večeri, odnosno vrijeme kada nisu na poslu. Ukupan rezultat dobiva se zbrajanjem rezultata svih čestica pri čemu je teoretski raspon rezultata od 16 do 80 bodova gdje veći rezultat ukazuje na viši stupanj oporavka od posla. Moguće je izračunati i rezultat sudionika na pojedinoj ljestvici tako što se zbroje sve čestice pripadajuće ljestvice, pri čemu je teoretski raspon rezultata na

ljestvici od 4 do 20. Cronbach alpha koeficijent za pojedine ljestvice iznosi od ,79 do ,85. Cronbach alpha koeficijent izračunat na našem uzorku iznosi za ljestvicu psihološkog odnosa $\alpha=,82$, za ljestvicu opuštanja $\alpha=,87$, za ljestvicu usavršavanja vještina $\alpha=,88$ te za ljestvicu kontrole $\alpha=,87$.

3.3. Postupak:

Istraživanje je provedeno tijekom ožujka i travnja 2017. godine, a upitnik se davao osobno sudionicima ili slao putem e-mail adrese. Sudionicima je rečeno da se ispituje povezanost uporabe pametnih telefona, karakteristika pojedinca i stresa na poslu. U uputi je naglašeno da je ispitivanje dobrovoljno, anonimno i da će se podaci koristiti isključivo u istraživačke svrhe te da mogu odustati od ispunjavanja u bilo kojem trenutku. Sudionike se molilo za potpunu iskrenost te je naglašeno da nema točnih i netočnih odgovora jer se traži njihovo mišljenje. Ispunjavanje upitnika trajalo je između 20 i 25 minuta.

4. Rezultati

U svrhu provjere postavljenih problema i pripadajućih hipoteza korišteni su t-test i regresijska analiza.

Sudionici ovog istraživanja najviše koriste pametni telefon zbog interneta ($N=51$, odnosno njih 34,9%), nakon čega slijede poruke ($N=37$, odnosno njih 25,3%) i pozivi ($N=35$, odnosno njih 24%). Najmanje sudionika koristi pametni telefon u svrhu igranja igrice ($N=1$, tj. 0,7%). Čak 125 sudionika, tj. njih 85,6% koristi aplikaciju za provjeru e-maila na svom pametnom telefonu. Nadalje, najviše sudionika, tj. njih 71 (48,6 %) koristi svoj pametni telefon manje od dva sata dnevno, od kojih 39 (55%) sudionika ima maloljetnu djecu u kućanstvu; 56 sudionika (38,4%) koriste pametni telefon 2-4 sata dnevno, od kojih njih 30 (54%) ima maloljetnu djecu u kućanstvu. Nadalje, 15 sudionika (10,3%), koristi mobilni telefon 4-6 sati dnevno, pri čemu njih 12 (80%) ima maloljetnu djecu u kućanstvu te samo 4 sudionika koriste mobilni telefon više od 6 sati dnevno, od kojih samo 1 sudionik ima maloljetnu djecu u kućanstvu.

Kako bi se provjerila normalnost distribucije rezultata na pojedinim skalama korišteni su Kolmogorov Smirnovljev i Shapiro-Wilk testovi normalnosti distribucije, koji su pokazali kako su varijable oporavka od posla, ekstraverzije, savjesnosti, emocionalne stabilnosti i

intelektu normalno distribuirane. Iako ovaj test pokazuje kako neke varijable ne zadovoljavaju preduvjet normalnosti raspodjele, daljnjim uvidom u podatke se utvrđuje kako su omjeri zakrivljenosti raspodjele (engl. *skewness*) i standardne pogreške zakrivljenosti za sve varijable, osim varijable ugodnosti, manji od $\pm 1,96$, kao i izgled grafičkog prikaza varijabli, što znači da je riječ o blagim do srednjim odstupanjima od normalne raspodjele, zbog čega se nastavlja s provođenjem predviđenih analiza. Varijabla ugodnosti nije pokazala normalnost raspodjele po niti jednom kriteriju, no s obzirom da se osobine ličnosti normalno distribuiraju u populaciji i ta varijabla je uključena u daljnje analize.

Tablica 1. *Deskriptivni podaci za cijeli uzorak (N=146) te kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu, i razlike između tih skupina u svim varijablama istraživanja*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Djeca	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Uporaba pametnih telefona	34,09	8,60	Ne	64	33,78	7,92	-,38	144	,704	-,06
			Da	82	34,33	9,13				
WFC	21,40	7,76	Ne	64	18,97	6,53	-3,56	144	,001**	-,59
			Da	82	23,29	8,15				
Oporavak od posla	52,14	10,43	Ne	64	57,16	8,55	5,66	144	,000**	,95
			Da	82	48,22	10,12				
Stres na poslu	20,83	5,44	Ne	64	19,80	4,98	-2,05	144	,042*	-,34
			Da	82	21,63	5,67				
Ekstraverzija	34,28	6,49	Ne	64	34,92	6,31	1,06	144	,293	,18
			Da	82	33,78	6,62				
Ugodnost	40,12	5,39	Ne	64	40,47	5,55	,68	144	,496	,11
			Da	82	39,85	5,28				
Savjesnost	38,28	6,02	Ne	64	37,98	5,90	-,53	144	,601	-,09
			Da	82	38,51	6,13				
Emocionalna stabilnost	33,26	6,43	Ne	64	33,89	5,92	1,05	144	,297	,18
			Da	82	32,77	6,80				
Intelekt	38,16	5,55	Ne	64	38,00	5,70	-,32	144	,753	-,05
			Da	82	38,29	5,46				

M- aritmetička sredina; *SD*- standardna devijacija; *N*- broj sudionika; *t*- t statistik; *df*- stupnjevi slobode; *p*- vjerojatnost pogreške; *d*- veličina efekta; WFC- sukob poslovnog i obiteljskog života

Tablica 1. prikazuje deskriptivne podatke svih varijabli u istraživanju na cijelom uzorku te na poduzorcima sudionika sa i bez maloljetne djece u kućanstvu i razlike u svim varijablama istraživanja kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Levenovim testom homogenosti varijance potvrđeno je da su varijance uzorka homogene za sve varijable osim za varijablu sukoba poslovnog i obiteljskog života ($F=5,03$; $p=,026$), stoga se za tu varijablu u obzir uzimao korigirani rezultat t-testa. Rezultati t-testova, kojima se provjeravao prvi problem istraživanja te propadajuće hipoteze, pokazali su kako postoji statistički značajna razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života ($t=-3,56$; $p=,001$, $d=-,59$), oporavku od posla ($t=5,66$; $p<,001$, $d=,95$) te stresu na poslu ($t=-2,05$; $p=,042$, $d=-,34$) kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu, na način da se osobe sa maloljetnom djecom teže oporavljaju od posla te doživljavaju veću količinu sukoba poslovnog i obiteljskog života i stresa na poslu. Za ostale varijable nisu dobivene statistički značajne razlike.

Tablica 2. *Korelacije među svim analiziranim varijablama*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Spol	1	-,01	-,27*	,04	-,23*	,20	-,10	,04	,26*	,00	-,17	-,15
2.Dob		1	,15	-,27*	,02	-,04	-,03	-,09	-,07	,05	,05	-,13
3.Postojanje maloljetne djece			1	,03	,28*	-,43*	,17	-,09	-,06	,04	-,09	,03
4.Uporaba pametnih telefona				1	,33*	-,17	,17	,09	,13	-,16	-,31*	,08
5.WFC					1	-,66*	,67*	,08	,03	-,09	-,35*	,13
6.Oporavak od posla						1	-,37*	-,02	-,13	,02	,13	,02
7.Stres na poslu							1	-,14	-,15	-,17	-,42*	-,03
8.Ekstraverzija								1	,28*	,07	,17	,39*
9. Ugodnost									1	,29*	-,01	,18
10. Savjesnost										1	,20	,08
11.Emocionalna stabilnost											1	,03
12. Intelekt												1

* $p<,01$

Tablica 2. prikazuje predanalizu za 2. i 3. problem istraživanja, tj. međusobnu povezanost varijabli u ovom istraživanju. Najveću povezanost ima varijabla sukoba poslovnog i obiteljskog života s varijablom stresa na poslu ($r=0,67$, $p<,001$) i varijablom oporavka od posla ($r=-0,66$, $p<,001$). Osobe koje doživljavaju veći stres na poslu, procjenjuju i da

doživljavaju veći sukob poslovnog i obiteljskog života te da imaju manju mogućnost oporavka od posla, što potvrđuje i značajna negativna korelacija stresa na poslu i oporavka od posla ($r=-0,37$, $p<,001$). Varijabla stresa na poslu, osim s oporavkom od posla i sukobom poslovnog i obiteljskog života, pokazala je i negativnu korelaciju s emocionalnom stabilnošću ($r=-0,42$, $p<,001$), što pokazuje da osobe koje doživljavaju više stresa na poslu su i niže na dimenziji emocionalne stabilnosti. Varijabla sukoba poslovnog i obiteljskog života, osim sa varijablama stres na poslu i oporavak od posla, također je značajno pozitivno povezana s uporabom pametnih telefona ($r=0,33$, $p<,001$) te značajno negativno povezana s emocionalnom stabilnošću ($r=-0,35$, $p<,001$), što znači da osobe koje više koriste pametne telefone procjenjuju sukob poslovnog i obiteljskog života većim te se nalaze niže na dimenziji emocionalne stabilnosti. To potvrđuje i negativna korelacija emocionalne stabilnosti i uporabe pametnih telefona ($r=-0,31$, $p<,001$). Sukob poslovnog i obiteljskog života značajno je negativno povezan i sa spolom ($r=-0,23$, $p=,005$) te pozitivno s postojanjem maloljetne djece u kućanstvu ($r=0,28$, $p=,001$), što znači da muškarci u većoj mjeri doživljavaju ovu vrstu sukoba te je on veći kod osoba s djecom. Postojanje maloljetne djece u kućanstvu pokazalo je, osim pozitivne korelacije sa sukobom poslovnog i obiteljskog života, i negativnu korelaciju s oporavkom od posla ($r=-0,43$, $p<,001$), što znači da osobe koje imaju maloljetnu djecu, ne samo da doživljavaju veći sukob poslovnog i obiteljskog života već i teže postižu oporavak od posla. Jedinu značajnu korelaciju varijabla dobi pokazala je s varijablom uporabe mobilnih telefona ($r=-0,27$, $p=,001$) pa tako stariji sudionici istraživanja manje koriste pametne telefone. Varijabla spola, osim povezanosti sa sukobom poslovnog i obiteljskog života, pokazala je pozitivnu korelaciju i s ugodnošću ($r=0,26$, $p=,002$), što znači da se žene u ovom istraživanju nalaze više na dimenziji ugodnosti. Na temelju značajnih korelacija s varijablama stres na poslu te sukob poslovnog i obiteljskog života, odabrani su prediktori za regresijske analize.

Tablica 3. Rezultati regresijske analize za kriterij stres na poslu

	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijenti	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>SD</i>	β		
(Konstanta)	17,40	4,53		3,84	<,001
Postojanje maloljetne djece	-,02	,73	,00	-,03	,976
Uporaba pametnih telefona	-,07	,04	-,11	-1,70	,091
WFC	,47	,06	-,67	7,72	<,001
Oporavak od posla	,04	,05	,08	,89	,374
Emocionalna stabilnost	-,19	,06	-,23	-3,37	,001

B – nestandardizirani koeficijent regresije; *SD*- standardna devijacija; β - standardizirani koeficijent regresije; *t*- *t*- statistik; *p* – vjerojatnost pogreške; WFC- sukob poslovnog i obiteljskog života

U svrhu provjere drugog problema, pokušali smo predvidjeti stres na poslu pomoću postojanja maloljetne djece u kućanstvu, uporabe pametnih telefona, sukoba poslovnog i obiteljskog života, oporavka od posla i emocionalne stabilnosti zbog njihovih značajnih korelacija sa stresom na poslu. Dobiveni koeficijent multiple korelacije je umjereno visok ($R=,70$), što znači dobru povezanost stresa na poslu i uzetih prediktora. Multipli koeficijent determinacije pokazuje da smo odabranim prediktorima objasnili 49% ($R^2=,49$) varijance stresa na poslu.

Iz tablice 4. vidljivo je kako su sukob između poslovnog i obiteljskog života ($\beta=-0,67$; $t=7,72$; $p<,001$) i emocionalna stabilnost ($\beta=-0,23$; $t=-3,37$; $p=,001$) značajni prediktori stresa na poslu. Bolji prediktor je sukob između poslovnog i obiteljskog života, što je logično s obzirom na njegovu najveću povezanost s kriterijem. Ostali prediktori nisu se pokazali značajnima iako su imali značajne korelacije s kriterijem, što se može objasniti postojanjem međusobnih interkorelacija prediktora. Kad su prediktori u korelaciji, oni pored specifičnog dijela imaju i dio koji zajednički pokrivaju. Taj dio se dijeli među prediktorima proporcionalno veličini samostalnog udjela. Što prediktor ima veći samostalni dio, dobit će i proporcionalno veći udio u zajedničkom pokrivanju s drugim prediktorom, što se odražava na koeficijente regresije. Također, korelacije tih varijabli sa stresom na poslu, unatoč njihovoj značajnosti, bile su vrlo niske.

Tablica 4. Rezultati regresijske analize za kriterij sukoba poslovnog i obiteljskog života

	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijenti	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>SD</i>	β		
(Konstanta)	28,69	5,43		5,29	<,001
Spol	-2,08	,81	-,13	-2,57	,011
Postojanje maloljetne djece	-,53	,85	-,03	-,63	,531
Uporaba pametnih telefona	,14	,05	,16	3,10	,002
Oporavak od posla	-,33	,04	-,44	-7,84	<,001
Stres na poslu	,61	,08	,42	7,47	<,001
Emocionalna stabilnost	-,12	,07	-,10	-1,69	,094

B – nestandardizirani koeficijent regresije; *SD*- standardna devijacija; β - standardizirani koeficijent regresije; *t*- statistik; *p*-vjerojatnost pogreške

Kako bismo provjerili treći problem i predvidjeli sukob između poslovnog i obiteljskog života pomoću spola, postojanja maloljetne djece u kućanstvu, uporabe pametnih telefona, oporavka od posla, stresa na poslu te emocionalne stabilnosti, ponovo smo koristili multiplu regresiju. Dobiveni koeficijent multiple korelacije je visok ($R=,83$), što znači da odabranim prediktorima dobro možemo predviđati sukob poslovnog i obiteljskog života. Odabranim prediktorima objasnili smo 68% varijance sukoba poslovnog i obiteljskog života ($R^2= ,68$).

Iz tablice 5. vidljivo je kako su spol ($\beta=-0,13$; $t=-2,57$; $p=,011$), uporaba pametnih telefona ($\beta=0,16$; $t=3,10$; $p=,002$), oporavak od posla ($\beta=-0,44$; $t=-7,84$; $p<,001$) i stres na poslu ($\beta=0,42$; $t=7,47$; $p<,001$) značajni prediktori sukoba između poslovnog i obiteljskog života. Najbolji prediktor je oporavak od posla, nakon kojeg slijedi stres na poslu, a ta dva prediktora imali su i najveću povezanost s kriterijem. Postojanje maloljetne djece i emocionalna stabilnost nisu se pokazali značajnima iako su imali značajne korelacije s kriterijem, što se također može objasniti međusobnim interkorelacijama prediktora koje se odražavaju na koeficijente regresije te time da su korelacije tih varijabli sa sukobom poslovnog i obiteljskog života, unatoč njihovoj značajnosti, bile vrlo niske.

5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života sa stresom vezanim uz posao, uporabom mobilnih telefona, oporavkom od posla te osobinama ličnosti, odnosno dobiti širu sliku problema s kojim se suočavaju zaposlenici danas. Također,

istraživala se razlika u količini stresa na poslu i sukoba između poslovnog i obiteljskog života kod obitelji s djecom i bez njih. Rezultati su djelomično u skladu s očekivanjima.

Rezultati istraživanja pokazali su da sudionici ovog istraživanja najviše koriste pametni telefon zbog interneta (34,9%), nakon čega slijede poruke (25,3%) i pozivi (24%), što nije iznenađujuće s obzirom da većina aplikacija i ostalih pogodnosti mobilnih telefona danas funkcionira uz pomoć interneta. Nadalje, 125 sudionika, tj. njih 85,6% koristi aplikaciju za provjeru maila na svom pametnom telefonu, što je u skladu s prijašnjim istraživanjima (Demerouti i sur., 2014; Derks i Bakker, 2010). Email je vjerojatno najčešći oblik računalno posredovane komunikacije unutar organizacija, ali je sve veća upotreba mobilnih telefona u poslovanju dala iskustvu uporabe e-pošte novu dimenziju. Mobilna e-pošta pruža puni pristup bilo kojoj vrsti računa e-pošte pomoću prijenosnog ručnog uređaja, kreće se izvan ograničenja tekstualnih poruka (SMS-ova) te omogućuje povezanost bilo gdje i u bilo koje vrijeme. Nadalje, najviše sudionika (48,6 %) koristi svoj pametni telefon manje od dva sata dnevno, 38,4% sudionika koristi pametni telefon 2-4 sata dnevno, 10,3% koristi mobilni telefon 4-6 sati dnevno, te samo 4 sudionika koriste mobilni telefona više od 6 sati dnevno. Takvi rezultati nisu zabrinjavajući, budući da skoro polovica ispitanika koristi mobilne telefone manje od 2 sata dnevno.

Prvi problem istraživanja odnosio se na utvrđivanje razlika u uporabi mobilnih telefona, sukobu poslovnog i obiteljskog života, oporavku od posla, stresu na poslu te osobinama ličnosti kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Ovo istraživanje uzimalo je u obzir samo maloljetnu djecu s obzirom da ona zahtijevaju više brige, pažnje i vremena i donose više obaveza te je stoga kod njihovih roditelja/skrbnika veća vjerojatnost pojavljivanja negativnih posljedica opterećenja poslom. Rezultati t-testa pokazali su kako postoji statistički značajna razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu, na način da osobe s maloljetnom djecom doživljavaju veću količinu sukoba poslovnog i obiteljskog života. Takvi rezultati u skladu su s prijašnjim istraživanjima (Plech, Staines i Lang, 1980; Beutell i Greenhouse, 1980; Van Veldhoven i Beijer, 2012). Sukob posla i obitelji događa se kada pojedinac mora obavljati više uloga npr. zaposlenika, supružnika i roditelja. Svaka od tih uloga zahtjeva vrijeme, energiju i predanost kako bi se odgovarajuće ispunila, pa tako radna uloga otežava sudjelovanje u obiteljskoj ulozi. Iako sukob posla i obitelji postoji i kod osoba bez djece, osobe s maloljetnom djecom imaju veću odgovornost za ispunjenje obiteljskih zahtjeva te će za posljedicu doživjeti višu razinu sukoba između poslovne i

obiteljske uloge. Zbog često velikih opterećenja poslom takve osobe susreću se s nemogućnošću objedinjavanja brige o djeci i profesionalnih obaveza. Roditelji stalno balansiraju između posla i kuće. Imaju osjećaj kao da su u neprekidnoj žurbi te su suočeni s rješavanjem konfliktne situacije: s jedne strane prehraniti i financijski poduprijeti svoju obitelj, a s druge strane brinuti o članovima obitelji i provoditi zajedničko vrijeme. Prisutnost djece u kućanstvu podrazumijeva određenu količinu vremena potrebnu za skrb o njima što povećava sukob radnih i obiteljskih obaveza (Hill i sur., 2004; Dex i Bond, 2005; Lippe, Jager i Kops, 2006; Crompton i Lyonette, 2006; Mauno i sur., 2005). Primjerice, sukob uloga bit će osobito stresan u nuklearnim obiteljima uz prisutnost male djece, dok su oba roditelja zaposlena na radnim mjestima nefleksibilnog radnog vremena, a bez dobivanja potpore u široj obitelji (baka), susjedstvu (dobrovoljno ili plaćeno čuvanje djece) ili društvu (dostupne kvalitetne jaslice) (Čudina-Obradović i Obradović, 2000). Istraživanja su pokazala kako su, nakon napornog dana na poslu, očevi skloniji povući se bihevioralno i emocionalno tijekom interakcije s djecom kod kuće (Repetti, 1994).

Nadalje, pronađena je statistički značajna razlika u oporavku od posla kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu, na način da se osobe s maloljetnom djecom teže oporavljaju od posla. Takvi rezultati također su u skladu s prethodnim istraživanjima (Von Thiele Schwarz, 2011; Larson i Richards, 1994, prema Saxbe, Repetti i Graesch, 2011; Nordenmark, 2004). Kod osoba s djecom zahtjevi posla se udružuju s povećanim zahtjevima obiteljskog života što uzrokuje veću iscrpljenost i potrebu za oporavkom, a s druge strane imaju manje vremena za odmor i oporavak. S obzirom da djeca zahtijevaju vrijeme koje osobe bez djece mogu provesti odmarajući se, logično je da će takvi pojedinci imati otežan oporavak. Kućanski poslovi i briga za djecu su vrlo zahtjevni; iziskuju trud te iscrpljuju resurse pojedinca. Aktivnosti i skrb o djeci su povezani s visokim stupnjem obaveza koje ne mogu biti odgođene bez većih ili manjih posljedica, što podrazumijeva da pojedinci moraju ispuniti te obaveze te uložiti vrijeme i trud iako su već umorni od posla. Potreba za obavljanjem zadataka kada smo umorni i iscrpljeni predstavlja prijetnju za resurse pojedinaca, a mogućnosti za oporavak tijekom i nakon radnog dana nisu dovoljne. Još uvijek nedovoljno oporavljeni od prethodnog radnog dana, moraju uložiti dodatan (kompenzacijski) napor kako bi adekvatno izvršili svoje radne obaveze tijekom idućeg radnog dana, što rezultira još većom potrebom za oporavkom (Sonnentag, 2001). Zbog manjka vremena za oporavak i veće količine neodgodivih obaveza i zadataka, briga o djeci može otežati oporavak od posla.

Statistički značajna razlika pronađena je i za stres na poslu kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu, na način da se osobe s maloljetnom djecom doživljavaju veću količinu stresa

na poslu. Iako ne postoji puno istraživanja o samom stresu na poslu kod osoba sa i bez djece, ovi rezultati u skladu su s očekivanjima. Već je rečeno kako su oporavak od posla i izostanak konflikata poslovne i obiteljske uloge vrlo važni u borbi protiv stresa na poslu jer život nakon posla ima utjecaj na to kako će se zaposlenici osjećati i ponašati na poslu. Oporavak od posla je važan za održavanje zadovoljstva te rezultira smanjenjem percepcije stresa, a nedovoljno oporavljeni pojedinci doživljavaju veću razinu stresa. Također, osobe s maloljetnom djecom imaju veću odgovornost za ispunjenje obiteljskih zahtjeva te će za posljedicu doživjeti višu razinu sukoba između poslovne i obiteljske uloge. S obzirom da su izostanak konflikata poslovne i obiteljske uloge i mogućnost odmora i oporavka od posla važna zaštita od stresa, a postojanje djece povećava sukob poslovnog i obiteljskog života te smanjuje mogućnost za oporavak, logično je da postojanje djece može utjecati na povećan stres na poslu.

Za uporabu pametnih telefona i osobine ličnosti nije pronađena statistički značajna razlika kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Takvi rezultati su očekivani za osobine ličnosti s obzirom da su to trajne karakteristike pojedinaca koje se ne mijenjaju puno tijekom života. Ne može se očekivati da će osobe s djecom biti više ili manje na nekoj od dimenzija ličnosti, niti da postojanje djece može utjecati na izraženost osobina ličnosti. Međutim, moguće je da neke osobine ličnosti pridonose odluci da osoba ima djecu, što u ovom istraživanju nije pokazano. Što se tiče uporabe pametnih telefona, naše očekivanje je bilo da će osobe s maloljetnom djecom u kućanstvu manje koristiti pametne telefone, međutim sudionici u našem istraživanju podjednako su koristili pametne telefone bez obzira na postojanje maloljetne djece u kućanstvu.

Drugi problem ovog istraživanja odnosio se na predviđanje stresa na poslu pomoću uporabe mobilnih telefona, sukoba između poslovnog i obiteljskog života, oporavka na poslu, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu. Varijable su se uvrštavale u regresijsku analizu s obzirom na prethodno dobivene korelacije među njima pa su uvrštene samo one varijable koje su imale značajne korelacije s kriterijem, dok su osobine ličnosti morale biti povezane s kriterijem na razini značajnosti od 1% kako bi bile uvrštene u analizu. Prediktori uvršteni u predviđanje stresa na poslu bili su postojanje maloljetne djece u kućanstvu, uporaba pametnih telefona, sukob poslovnog i obiteljskog života, oporavak od posla te emocionalna stabilnost. Sukob između poslovnog i obiteljskog života i emocionalna stabilnost pokazali su se značajnim prediktorima stresa na poslu te su imali i najveće korelacije s prediktorom. Rezultati su djelomično u skladu s očekivanjima budući da se očekivalo značajno sudjelovanje i ostalih varijabli u predviđanju stresa na poslu. Prijašnja istraživanja pokazala su pozitivnu povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života i stresa i sagorijevanja

na poslu te su ukazala su na to da je stres na poslu važna prethodnica konflikta između posla i obitelji, a sagorijevanje na poslu važna posljedica (Bacharach i sur., 1991; Derks i Bakker, 2014). Važno je imati na umu da stres na poslu može pronaći svoj put do zaposlenikovog doma. Obavljanje dužnosti na poslu smanjuje mogućnost zadovoljavanja potreba obitelji i često dovodi do stresa i njegova prelijevanja na obitelj, što rezultira konfliktom poslovne i obiteljske uloge. Također, kako prekovremeni sati i donošenje posla doma zbog stalne povezanosti preko pametnih telefona mogu negativno utjecati na obiteljske obaveze to može narušiti dobru i opuštajuću kvalitetu života izvan posla, koja je vrlo važna zaštita od stresa uzrokovanog poslom. Dok stres na poslu s jedne strane izravno utječe na radne ishode, također se prenosi i u privatni, odnosno obiteljski život zaposlenika. S druge strane, situacija kod kuće također može imati utjecaja na posao. Smetnje koje zbog toga nastaju u obiteljskom životu prenijet će se natrag na radno mjesto pa se može zaključiti kako su stres na poslu i sukob poslovnog i obiteljskog života dva vrlo povezana konstrukta. Što se tiče emocionalne stabilnosti, koja se također pokazala kao značajan prediktor stresa na poslu, metaanalitička istraživanja nedvosmisleno su ukazala na važnost crta ličnosti za predikciju radnog ponašanja. Naši rezultati u skladu su s prijašnjim istraživanjima (Garbarino i sur., 2014; Grant i Langan-Fox, 2007), koja su pokazala da je neuroticizam (koji je suprotan pol dimenzije emocionalne stabilnosti) najviše pozitivno povezan s količinom doživljenog stresa, te negativno povezan s podrškom i kontrolom na poslu. Kombinacija emocionalne stabilnosti i prijateljstva poboljšava samopercepciju stresa te otpornost na stresne promjene u radnoj okolini. Niska emocionalna stabilnost povezana je s većim naporom i pretjeranom posvećenošću poslu, što uzrokuje intrinzični stres, ali i s nižom nagradom, kontrolom i podrškom na poslu. Takve osobe ulažu znatne napore u posao, bez povećanja moći odlučivanja te stavljaju sve na kocku bez dobivanja nagrada ili podrške, što posljedično dovodi do većeg doživljaja stresa (Garbarino i sur., 2014). Postojanje maloljetne djece u kućanstvu, uporaba pametnih telefona te oporavak od posla nisu se pokazali značajnim prediktorima kod predviđanja stresa na poslu, što nije u skladu s očekivanjima. U korelacijskoj analizi ove varijable pokazuju očekivane odnose sa stresom na poslu, međutim zbog međusobnih interkorelacija prediktora došlo je do smanjenja njihovih koeficijenata regresije, što je u konačnici rezultiralo njihovom neznačajnosti u regresijskom modelu.

Treći problem istraživanja odnosio se na predviđanje sukoba poslovnog i obiteljskog života pomoću uporabe mobilnih telefona, oporavka na poslu, stresa na poslu, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu. Varijable su se, kao i kod drugog problema istraživanja, uvrštavale u regresijsku analizu s obzirom na prethodno dobivene

korelacije pa su prediktori uvršteni u predviđanje sukoba poslovnog i obiteljskog života bili spol, postojanje maloljetne djece u kućanstvu, uporaba pametnih telefonartf5, oporavak od posla, stres na poslu te emocionalna stabilnost. Spol, uporaba pametnih telefona, oporavak od posla i stres na poslu pokazali su se značajnim prediktorima sukoba između poslovnog i obiteljskog života. Postojanje maloljetne djece u kućanstvu te emocionalna stabilnost nisu se pokazali značajnima. Rezultati su djelomično u skladu s istraživanjima. Istraživanja spolnih razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života, pokazuju nedosljedne rezultate. Meta-analiza koju je proveo Byron (2005), uzimajući u obzir 61 istraživanje, je pokazala da kod obitelji s djecom majke doživljavaju nešto veću količinu spomenutog sukoba. Također, u istraživanju Van Veldhoven i Beijer (2012), rezultati potvrđuju kako žene generalno izvještavaju o značajno većem sukobu poslovnog i obiteljskog života od muškaraca. Međutim, naši rezultati u skladu su s istraživanjem koje su proveli Eagle, Icenogle, Maes i Miles (1998), a koje je pokazalo kako muškarci doživljavaju veću količinu sukoba poslovnog i obiteljskog života, pogotovo kod obitelji s djecom, zbog sve većih očekivanja od muškaraca da sudjeluju u odgoju djece i obiteljskim obavezama. Muškarci mogu doživljavati veći sukob poslovnog i obiteljskog života zbog većih poslovnih očekivanja koja ima se nameću. Kada su jako posvećeni svojoj obitelji, šefovi i kolege ih mogu vidjeti kao slabije posvećenima poslu. Prema tome, muškarcima može biti teže uravnotežiti posao i obitelj zbog većih očekivanja koje organizacija na njih postavlja. Nadalje, uporaba pametnih telefona već se u prijašnjim istraživanjima pokazala značajno povezanom sa sukobom poslovnog i obiteljskog života (Golden i Geisler, 2007; Schieman i Young, 2013; Peters i sur., 2009; Derks i sur., 2016; Wajcman i sur., 2008; Boswel i Olson-Buchanan, 2007) pa je logično da značajno sudjeluje u njegovom predviđanju. Iako mobilni telefoni imaju potencijal doprinijeti ravnoteži poslovnog i obiteljskog života jer omogućuju fleksibilan rad, zakazivanja i planiranje zadataka na način koji osobi najviše odgovara, biranje lokacije rada i bolju povezanost s poslom izvan ureda, brojna istraživanja pokazala su upravo negativne posljedice uporabe mobilnih telefona na sukob obiteljskog i poslovnog života. Mobilni telefoni omogućuju prodiranje posla u vrijeme koje je namijenjeno za obitelj. Stalan kontakt s poslom briše granice između poslovnog i obiteljskog života što uzrokuje frustriranost ne samo zaposlenika, već i članova njihove obitelji. S obzirom da obiteljska i poslovna uloga podrazumijevaju različite zadatke i kvalitete, uporaba mobilnih telefona koja uzrokuje stalno prebacivanje s jedne uloge na drugu, samo povećava sukob poslovnog i obiteljskog života. Zaposlenici koji se susreću s tim konfliktom ne mogu provesti onoliko vremena sa svojom obitelji koliko bi htjeli. Negativna povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života i kvalitete izvedbe obiteljskih dužnosti te zadovoljstva u obiteljskom

okruženju dokazana je u mnogim istraživanjima (Amstad i sur., 2011; Michel i Hargis, 2008). Nadalje, oporavak od posla, također se u prijašnjim istraživanjima pokazao povezanim sa sukobom poslovnog i obiteljskog života (Cropley i sur., 2006; Taris i sur., 2006; Sonnentag i Krueger, 2006; Moreno-Jimenez i sur., 2009, prema Derks i Bakker, 2014). Granice između posla i obitelji imaju važnu psihološku funkciju jer pomažu ljudima da stvore psihološki odmak između njih samih i posla, a kada se te granice zamagle ljudi se teže mogu udaljiti od zahtjeva koji im se nameću te stoga imaju poteškoća kod odvajanja od posla (Cropley i sur., 2006). Suočeni s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života, imaju manju sposobnost psihološkog odvajanja od posla. S obzirom da konflikt nastaje upravo zbog toga što osobe donose posao doma, logično je da vrijeme koje bi trebalo biti namijenjeno za oporavak takve osobe provedu razmišljajući o poslu. S druge strane, psihološki odmak i oporavak od posla vrlo su važni za nošenje s konfliktom između poslovnog i obiteljskog života. Empirijska istraživanja pokazala su da zaposlenici, koji se uspješno odvoje od posla nakon radnog vremena, pokazuju veće zadovoljstvo obiteljskim životom, jer se mogu u potpunosti posvetiti obavljanju obiteljskih zadataka, i veću subjektivnu dobrobit te su uspješniji na poslu jer na posao dolaze oporavljeni od prošlog radnog dana (Sonnentag i Fritz, 2007; Sonnentag, Binnewies i Mojza, 2010). S obzirom na navedeno, oporavak od posla i sukob poslovnog i obiteljskog života su vrlo povezani konstrukti. Zadnji značajan prediktor bio je stres na poslu što je također u skladu s prijašnjim istraživanjima, koja su dokazala njegovu snažnu povezanost sa sukobom poslovnog i obiteljskog života (Bacharach i sur., 1991; Derks i Bakker, 2014). Povezanost ova dva konstrukta već je obrazložena kod drugog problema istraživanja u kojem je sukob poslovnog i obiteljskog života bio značajan prediktor stresa na poslu. Time se još više dokazuje njihova pozitivna povezanost. Osobe koje doživljavaju posao i situacije s kojima se nose na poslu stresnima, vrlo vjerojatno će doma nastaviti razmišljati o poslu. Takva situacija onemogućavat će im potpuno posvećivanje vremena obitelji i obiteljskim zadacima, te će biti razapeti između balansiranja poslovne i obiteljske uloge, što uzrokuje sukob poslovnog i obiteljskog života. Također, sami sukob koji u takvoj situaciji nastaje, narušava opuštajuću i pozitivnu atmosferu kod kuće, koja je vrlo važna zaštita od stresa na poslu.

5.1. Metodološki nedostaci i prijedlozi za buduća istraživanja

Ovom istraživanju moguće je uputiti nekoliko prigovora. Prvo, uzorak sudionika bio je prigodan i neprobabilistički. Samim time, nije moguća generalizacija na opću populaciju.

Budući da su upitnici bili slani osobama do kojih se došlo preko poznanstava, došlo je u načelu do samoselekcije. Naime, sudionici su mogli odlučiti sudjelovati u istraživanju zbog vlastitih motiva sudjelovanja u istraživanju na ovu temu, što je moglo utjecati na rezultate. U budućim istraživanjima trebalo bi koristiti slučajni uzorak kako bi se rezultati mogli generalizirati i imati veći značaj za praktičnu primjenu. Drugi problem odnosi se na to da su se u istraživanju koristili samoprocjene što je moglo dovesti do društveno poželjnog odgovaranja i iskrivljavanja rezultata. Iako se taj problem djelomično pokušao riješiti garantiranjem anonimnosti sudionika, sudionici su svejedno mogli odlučiti prikazati se u boljem svjetlu. Ovaj problem bi se mogao u budućim istraživanjima riješiti korištenjem procjena od strane drugih. Upitnici se mogu davati članovima obitelji zaposlenika, koje bi se uspoređivalo s odgovorima samih sudionika, čime bi se moglo kontrolirati društveno poželjno odgovaranje. Isto tako, bliske osobe nekad mogu bolje procijeniti sudionike od njih samih, budući da sudionici mogu nesvjesno davati krive procjene, što bi omogućilo stvaranje realnije slike problema ovog istraživanja. Također, s obzirom da Sonnentag i Fritz (2007) tvrde da se ljudi razlikuju po tome koje aktivnosti tijekom slobodnog vremena smatraju oporavljajućim jer oporavak nije nešto što se automatski događa kada je osoba fizički odvojena od posla, buduća istraživanja mogla bi ispitati koje aktivnosti su te koje ljudi smatraju oporavljajućim, što bi pridonijelo razumijevanju povezanosti oporavka od posla i ostalih varijabli istraživanja. Svaka je osoba sama za sebe odgovorna za pokretanje aktivnosti koje joj pomažu da se oporavi. Pri tome nije nužno da aktivnost, sama za sebe, bude oporavljajuća, već mehanizmi u njezinoj pozadini, kao što su opuštanje i psihološko odvajanje od problema vezanih uz posao, koji pomažu ljudima da se oporave od napora doživljenih preko dana. Još jedan nedostatak ovog istraživanja je taj što se ispitivala općenita uporaba pametnih telefona, tj. nije bilo moguće razlikovati uporabu u poslovne svrhe i ostalu uporabu pametnih telefona. Za svrhu ovakvog istraživanja posebno bi bilo od koristi znati koliko sudionici koriste mobilne telefone isključivo u poslovne svrhe. Buduća istraživanja trebala bi razlikovati vrstu, odnosno svrhu korištenja mobilnih telefona nakon posla jer opća upotreba mobilnih telefona uzrokuje sukob uloga ukoliko ih sudionici koriste kao razbibrigu. Nadalje, uzorak je bio vrlo neujednačen po obrazovanju jer su sudionici bilo većinom visoko obrazovane osobe. Također, u budućim istraživanjima bilo bi zanimljivo ispitati razliku u sukobu poslovnog i obiteljskog života, oporavku od posla, stresu na poslu i uporabi pametnih telefona kod osoba na različitim pozicijama na poslu jer se pretpostavlja da bi postojala značajna razlika u tim varijablama kod osoba na višim i nižim pozicijama.

5.2. Praktične implikacije

Ovo istraživanje pokušalo je dati doprinos razumijevanju problema s kojima se suočavaju zaposlenici danas. Pokušali smo uključiti sve varijable za koje smo smatrali da bi mogle pridonijeti razumijevanju tog problema. Rezultati su pokazali povezanost stresa na poslu i uporabe mobilnih telefona, oporavka, sukoba poslovnog i obiteljskog života, postojanja maloljetne djece i spola. Iako se nisu sve varijable pokazale značajnima kod predviđanja stresa na poslu i sukoba poslovnog i obiteljskog života, sve te varijable bile su u značajnim korelacijama. Uzimajući to u obzir, ovo istraživanje daje važne implikacije za smanjivanje stresnog doživljavanja posla. Organizacije bi trebale uvažiti da povezanost s poslom nakon radnog vremena može imati negativne posljedice za zaposlenike. Takve posljedice ne bi se samo odražavale na osobni život zaposlenika nego i na njihovu efikasnost i poslovna postignuća. Sagledavajući navedeno poslodavac bi trebao prepoznati rizike za stres kod zaposlenika te moguće uzroke tog stresa i sagledati radi li dovoljno da ih zaštiti od stresa. Procjena je da posljedice stresa na poslu u Americi koštaju organizacije 300 milijuna dolara godišnje zbog bolovanja koje zaposlenici zbog toga uzimaju (Chapman, 2005 prema Boyd i sur., 2009). Prevencija stresa na poslu zahtjeva intervencije na razini cijele organizacije jer je upravo organizacija ta koja, svojim zahtjevima koje stavlja na zaposlenike te načinom ophođenja prema njima, kreira stres. Stres bi trebao biti viđen kao korisna informacija u planiranju i vođenju poslovanja, a ne kao slabost pojedinca. Jedan od načina rješavanja ovog problema je da se putem radionica pokuša poslodavce educirati o mogućnostima i važnosti odvajanja poslovnog i obiteljskog života. Važno je kod poslodavaca osvijestiti povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života, nemogućnosti oporavka od posla i uporabe pametnih telefona te kako ona može djelovati na efikasnost i financijsku dobrobit organizacije, ali i na zadovoljstvo zaposlenika. Uzimajući u obzir dobivenu povezanost sukoba poslovnog i obiteljskog života, uporabe pametnih telefona, stresa na poslu i oporavka od posla, organizacije bi mogle pomoći zaposlenicima formalnim ili neformalnim ograničavanjem uporabe tehnologije u poslovne svrhe nakon završetka radnog dana. Primjerice, organizacije bi mogle uvesti politiku ne čitanja emailova nakon radnog vremena, tijekom vikenda i godišnjeg odmora te onemogućiti zaposlenicima pristupanje emailu kad nisu na poslu. Pretpostavka je da bi takva politika, osim same financijske uštede u poslovanju zbog manje bolovanja, imala i sekundarnu dobit- osjećaj subjektivne dobrobiti pojedinca koji ne bi bio frustriran poslovnim obavezama i

njihovim sukobom s obiteljskim obavezama. Drugi korak u očuvanju dobrobiti zaposlenika bila bi pomoć zaposlenicima da oni sami uvide povezanost uporabe pametnih telefona nakon završetka radnog vremena i sukoba poslovnog i obiteljskog života te da uvide važnost i nužnost oporavka nakon završetka radnog vremena. Također, poslodavci trebaju prihvatiti da postoji radno vrijeme u kojem zaposlenici mogu odraditi određenu količinu posla na kvalitetan način, a daljim opterećivanjem može se samo postići suprotan efekt jer se gubi motivacija zaposlenika. Ukoliko je potrebno, treba se smanjiti radno opterećenje poslom, a ne očekivati od zaposlenika da nastave s radom nakon radnog vremena, narušavajući time vrijeme koje je namijenjeno za provođenje s obitelji. Cilj dobrog poslodavca su dobri rezultati i efikasnost zaposlenika, koji su nužno povezani sa njihovim zadovoljstvom.

6. Zaključak

1. Ispitana je razlika u količini sukoba poslovnog i obiteljskog života, doživljenom stresu na poslu, uporabi mobilnih telefona, oporavku od posla te u osobinama ličnosti kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Utvrđena je statistički značajna razlika u sukobu poslovnog i obiteljskog života, oporavku od posla te stresu na poslu, kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu. Osobe koje imaju maloljetnu djecu u kućanstvu doživljavali su veći sukob poslovnog i obiteljskog života i veći stres na poslu te su teže postizale oporavak od posla. Za uporabu pametnih telefona i osobine ličnosti nije pronađena statistički značajna razlika kod osoba sa i bez maloljetne djece u kućanstvu.

2. Ispitan je doprinos uporabe mobilnih telefona, sukoba poslovnog i obiteljskog života, oporavka od posla, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu u predviđanju stresa na poslu. Varijable koje su na temelju korelacija uvrštene u regresijsku analizu bile su: postojanje maloljetne djece u kućanstvu, uporaba pametnih telefona, sukob poslovnog i obiteljskog života, oporavak od posla i emocionalna stabilnost. Sukob poslovnog i obiteljskog života i emocionalna stabilnost pokazali su se značajnim prediktorima stresa na poslu. Postojanje maloljetne djece, uporaba pametnih telefona i oporavak od posla nisu značajno doprinijeli objašnjenju varijance stresa na poslu.

3. Ispitan je doprinos uporabe mobilnih telefona, oporavka na poslu, stresa na poslu, osobina ličnosti, spola i dobi sudionika te imanja maloljetne djece u kućanstvu u predviđanju sukoba poslovnog i obiteljskog života. Varijable koje su na temelju korelacija uvrštene u regresijsku

analizu bile su: spol, postojanje maloljetne djece u kućanstvu, uporaba pametnih telefona, oporavak od posla, stres na poslu i emocionalna stabilnost. Spol, uporaba pametnih telefona, oporavak od posla i stres na poslu pokazali su se značajnim prediktorima sukoba poslovnog i obiteljskog života. Postojanje maloljetne djece u kućanstvu i emocionalna stabilnost nisu značajno pridonijeli objašnjenju varijance sukoba poslovnog i obiteljskog života.

7. Literatura:

Adkins, C. L. i Premeaux, S. A. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 82-100.

Alarcon, G., Eschleman, K. J. i Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, 23(3), 244-263.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. i Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

Allen, D. K. i Shoard, M. (2005). Spreading the load: Mobile information and communications technologies and their effect on information overload. *Information Research: An International Electronic Journal*, 10(2), n2.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., i Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Ayyagari, R., Grover, V. i Purvis, R. (2011). Technostress: technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 35(4), 831-858.

- Bacharach, S. B., Bamberger, P. i Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Beutell, N. J., i Greenhaus, J. H. (1980). Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- Bianchi, A. i Phillips, J. G. (2005). Psychological predictors of problem mobile phone use. *CyberPsychology i Behavior*, 8(1), 39-51.
- Bittman, M., Brown, J. E. i Wajcman, J. (2009). The mobile phone, perpetual contact and time pressure. *Work, Employment and Society*, 23(4), 673-691.
- Boswell, W. R. i Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610.
- Boyd, N. G., Lewin, J. E. i Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 197-211.
- Brown, S. P. i Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of marketing research*, 30(1), 63-77.
- Bruck, C. S. i Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Burgess, L., Irvine, F. i Wallymahmed, A. (2010). Personality, stress and coping in intensive care nurses: a descriptive exploratory study. *Nursing in Critical Care*, 15(3), 129-140.

- Butt, S. i Phillips, J. G. (2008). Personality and self reported mobile phone use. *Computers in Human Behavior*, 24(2), 346-360.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Chen, Y. P., Shaffer, M., Westman, M., Chen, S., Lazarova, M. i Reiche, S. (2014). Family role performance: Scale development and validation. *Applied Psychology*, 63(1), 190-218.
- Crompton, R., Lyonette, C. (2006): Work-life balance in Europe, *Acta Sociologica*. 49 (4). 379-393.
- Cropley, M., Dijk, D. J. i Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 181-196.
- Čudina-Obradović, M., & Obradović, J. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145.
- Dex, S. i Bond, S. (2005). Measuring work–life balance and its covariates. *Work, employment and society*, 19 (3), 627–637.
- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L. i Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In The impact of ICT on quality of working life. *Springer Netherlands*, 123-141.
- Derks, D. i Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P. i Van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human relations*, 69(5), 1045-1068.

- Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D. i Bakker, A. B. (2014). Switching on and off...: does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C., Peterson, J. B., & Gray, J. R. (2014). Openness to experience, intellect, and cognitive ability. *Journal of personality assessment*, 96(1), 46-52.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., i Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- Ehrenberg, A., Juckes, S., White, K. M. i Walsh, S. P. (2008). Personality and self-esteem as predictors of young people's technology use. *Cyberpsychology and Behavior*, 11(6), 739-741.
- Eysenck, H. J. (1953). *The structure of human personality*. New York: Wiley.
- Gajendran, R. S. i Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Galinsky, E., Kim, S. S. i Bond, J. T. (2001). *Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much*. New York: Families and Work Institute.
- Garbarino, S., Chiorri, C. i Magnavita, N. (2014). Personality traits of the five-factor model are associated with work-related stress in special force police officers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 295-306.
- Golden, A. G. i Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519-551.
- Grant, S. i Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 20-33.

- Green, F. i McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308.
- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hill, E. J., Ferris, M. i Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hill, J.E., Yang, C., Hawkins, A. J. i Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66 (5), 1300-1316.
- Hsiao, K. L., Lee, C. H., Chiang, H. S. i Wang, J. Y. (2016). Exploring the Antecedents of Technostress and Compulsive Mobile Application Usage: Personality Perspectives. In *International Conference on Human Aspects of IT for the Aged Population*, 320-328. Springer International Publishing.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. i Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- Jackson, S. E. i Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63-77.
- Jacobs, M. (2016). *The impact of positive psychological capital on employee work stress over time* (Master's thesis).
- Jarvenpaa, S. L. i Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management*, 22(4), 7-23.

- Kouzman, A. i Korac-Kakabadse, N. (2000). Mapping institutional impacts of lean communication in lean agencies: information technology illiteracy and leadership failure. *Administration and Society*, 32(1), 29-69.
- Lawal, A. M., & Idemudia, E. S. (2017). The role of emotional intelligence and organisational support on work stress of nurses in Ibadan, Nigeria. *Curationis*, 40(1), 1-8.
- Lee, J. (2016). Does stress from cell phone use increase negative emotions at work?. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(5), 705-715.
- Locke, P. R. (2005). *A tool for accessing corporate intranets to increase the productivity of mobile knowledge workers: An evaluation of a handheld wireless device*. Doktorska dizertacija. Minnesota: Capella University.
- Meijman, T. F. i Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. P. J. D. Drenth, T, Thierry i C. J. De Volff (ur.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, str. 5-28. Hove: Psychology Press.
- Michel, J. S., Clark, M. A. i Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203.
- Michel, J. S. i Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509-522.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72.
- Mlačić, B., i Goldberg, L. R. (2007). An analysis of a cross-cultural personality inventory: the IPIP Big-Five factor markers in Croatia. *Journal of personality assessment*, 88(2), 168-177.
- Nordenmark, M. (2004). Balancing work and family demands: Do increasing demands increase strain? A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 32(6), 450-455.

- Nusbaum, E. C., & Silvia, P. J. (2011). Are openness and intellect distinct aspects of openness to experience? A test of the O/I model. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 571-574.
- Peters, P., Den Dulk, L. i Van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work and Family*, 12(3), 279-297.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- Poredoš, D. i Kovač, M. (2006). Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*, 12(2), 333-346.
- Renaud, K., Ramsay, J. i Hair, M. (2006). " You've got e-mail!"... shall I deal with it now? Electronic mail from the recipient's perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 21(3), 313-332.
- Rennecker, J. i Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3), 247-266.
- Repetti, R. L. (1994). Short-term and long-term processes linking job stressors to father-child interaction. *Social development*, 3(1), 1-15.
- Saxbe, D. E., Repetti, R. L., i Graesch, A. P. (2011). Time spent in housework and leisure: links with parents' physiological recovery from work. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 271-281.
- Schieman, S. i Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work and Stress*, 27(3), 244-261.

- Sluiter, J. K., De Croon, E. M., Meijman, T. F. i Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental medicine*, 60(1), 62-70.
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H., Van der Beek, A. J. i Meijman, T. F. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *Journal of Psychosomatic Research*, 50(1), 29-37.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. i Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Sonnentag, S. i Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K. i Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 1-16.
- Taris, T. W., Beckers, D. G., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A., Kompier, M. A. i Van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157.

- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J. i Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- The Merlin Company i American Institute of Stress. (2009). The Workplace Stress Scale: Attitudes in the American Workplace VII. *The Seventh Annual Labor Day Survey*.
- Tonković Grabovac, M. i Salkičević, S. (2013). Prijevod upitnika Recovery Experience Questionnaire autora S. Sonnentag i C. Fritz (neobjavljeni rad). Zagreb: Odsjek za psihologiju.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 29(3), 171-188.
- Van der Lippe, T., Jager, A. i Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49 (3). 303-319.
- Van Veldhoven, M. J., i Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683.
- Von Thiele Schwarz, U. (2011). Inability to withdraw from work as related to poor next-day recovery and fatigue among women. *Applied Psychology*, 60(3), 377-396.
- Wajcman, J., Bittman, M. i Brown, J. E. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, 42(4), 635-652.
- Wayne, J. H., Musisca, N. i Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Westman, M. i Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health*, 16(5), 595-606.

- Westman, M., Etzion, D. i Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467-481.
- Westman, M. i Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction?. *Human relations*, 51(2), 137-156.
- Wille, B., De Fruyt, F. i Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-Year longitudinal study on employability and Work–Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156.
- Zijlstra, F. R. i Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138.