

Prediktori radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika - kvantitativni i kvalitativni pristup

Hitil, Ivana

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:726017>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-11**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Ivana Hitić

**PREDIKTORI RADNE DOBROBITI NIŽE
KVALIFICIRANIH RADNIKA -
KVANTITATIVNI I KVALITATIVNI
PRISTUP**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

IVANA HITIL

**PREDIKTORI RADNE DOBROBITI NIŽE
KVALIFICIRANIH RADNIKA -
KVANTITATIVNI I KVALITATIVNI
PRISTUP**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc., Maša Tonković Grabovac

Zagreb, 2024.

Sažetak

Radna dobrobit ima brojne pozitivne učinke za zaposlenika i organizaciju kao što su veća radna uspješnost ili produktivnost. Radna dobrobit često se proučava u kontekstu emocija ili afekata doživljenih u vezi vlastitog posla, a može se ukratko definirati kao odsustvo stresa na poslu. Manjak je istraživanja koja se bave radnom dobrobiti niže kvalificiranih radnika stoga se ovaj rad usmjerio upravo na tu populaciju. Cilj istraživanja bio je ispitati koji su to prediktori koji predviđaju radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika kroz kvantitativni i kvalitativni pristup. U kvantitativnom dijelu sudjelovalo je 210 niže kvalificiranih radnika. Istraživanje je provedeno *online*, te su sudionici ispunili *Ljestvicu afektivne dobrobiti na poslu*, *Ljestvicu zadovoljstva poslom*, *Utrecht ljestvicu radne angažiranosti*, *Upitnik oporavka od posla*, *Ljestvicu konflikta radne i obiteljske uloge* i *Ljestvicu zadovoljstva životom*. Dodatno su pitani o socio-demografskim karakteristikama, karakteristikama zaposlenja te karakteristikama privatnog/obiteljskog života. Utvrđena je značajna pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti sa zadovoljstvom poslom, radnom angažiranošću, oporavkom od posla, konfliktom radne i obiteljske uloge te zadovoljstvom životom. S navedenim varijablama također je provedena hijerarhijska regresijska analiza u dva koraka. Svi prediktori, osim zadovoljstva životom, pokazali su se značajnima u predviđanju afektivne radne dobrobiti, a zajedno objašnjavaju ukupno 70,5% njene varijance. U kvalitativnom dijelu sudjelovalo je 6 sudionika. Provedenim kvalitativnim intervjuima pokazalo se da sudionici doživljavaju i ugodne i neugodne emocije u vezi posla, a njihove procjene ostalih varijabli u skladu su s kvantitativnim rezultatima. Te procjene sudionici povezuju sa zadovoljstvom različitim karakteristikama zaposlenja, radnim zahtjevima te radnim resursima. Ove nalaze moguće je iskoristiti u svrhu povećanja radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika i smanjenja doživljenog stresa, kako bi se onda povećala i uspješnost organizacija.

Ključne riječi: radna dobrobit, afektivna radna dobrobit, niže kvalificirani radnici, kvalitativna metodologija

Predictors of work-related well-being of lower-skilled workers - quantitative and qualitative approach

Abstract

Work-related well-being has numerous positive effects on both employees and organizations, such as higher work performance or higher productivity. Work-related well-being is often studied in the context of emotions experienced related to someone's work, and can be briefly defined as the absence of stress at work. There is a lack of research that deals with the work-related well-being of less-skilled workers, so this work is focused on this stated population. The aim of the research was to examine which predictors predict the work-related well-being of lower-skilled workers through a quantitative and qualitative approach. 210 lower qualified workers participated in the quantitative part. The research was conducted online, and the participants completed the Affective Well-being at Work Scale, the Job Satisfaction Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, the Work Recovery Questionnaire, the Work and Family Role Conflict Scale, and the Life Satisfaction Scale. They were additionally asked about socio-demographic characteristics, employment characteristics and characteristics of private/family life. There was found a significant positive correlation of affective work-related well-being with job satisfaction, work engagement, recovery from work, conflict between work and family roles, and life satisfaction. A two-step hierarchical regression analysis was also performed with the listed variables. All predictors, except life satisfaction, proved to be significant in predicting affective work-related well-being and, together, they explain a total of 70,5% of its variance. 6 participants took part in the qualitative part. In conducted qualitative interviews, it was shown that the participants experience both pleasant and unpleasant emotions about their work, and their assessments of other variables were in line with the quantitative results. The participants associated these assessments with satisfaction with different employment characteristics, work demands and work resources. These results can be used for the purpose of increasing the work-related well-being of lower-skilled workers and reducing the experienced stress in order to consequently increase the success of the organizations.

Key words: work-related well-being, work-related affective well-being, lower-skilled workers, qualitative methodology

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. <i>Afektivna radna dobrobit</i>	2
1.2. <i>Zadovoljstvo poslom</i>	4
1.3. <i>Radna angažiranost</i>	5
1.4. <i>Oporavak od posla</i>	5
1.5. <i>Konflikt radne i obiteljske uloge</i>	6
1.6. <i>Zadovoljstvo životom</i>	7
1.7. <i>Odnos radne dobrobiti i ostalih konstrukata</i>	8
2. Cilj i problemi	11
3. Metoda	13
3.1. <i>Kvantitativni pristup</i>	13
3.1.1. <i>Sudionici</i>	13
3.1.2. <i>Instrumenti</i>	14
3.1.2.1. <i>Ljestvica afektivne dobrobiti na poslu</i>	14
3.1.2.2. <i>Ljestvica zadovoljstva poslom</i>	14
3.1.2.3. <i>Utrecht ljestvica radne angažiranosti</i>	15
3.1.2.4. <i>Upitnik oporavka od posla</i>	15
3.1.2.5. <i>Ljestvica konflikta radne i obiteljske uloge</i>	16
3.1.2.6. <i>Ljestvica zadovoljstva životom</i>	16
3.1.3. <i>Postupak</i>	16
3.2. <i>Kvalitativni pristup</i>	17
3.2.1. <i>Sudionici</i>	17
3.2.2. <i>Vodič za intervju</i>	18
3.2.3. <i>Postupak</i>	19
4. Rezultati	19
4.1. <i>Rezultati dobiveni kvantitativnom metodologijom</i>	19
4.2. <i>Rezultati dobiveni kvalitativnom metodologijom</i>	25
5. Rasprava	30
5.1. <i>Ograničenja istraživanja i praktične implikacije</i>	35
6. Zaključak	37
7. Literatura	37
8. Prilog 1	50

9. Prilog 2	51
--------------------------	-----------

1. UVOD

Dobrobit pojedinca, kao stanje sreće i zadovoljstva s niskim razinama distresa i dobrim ukupnim zdravljem (APA, 2015), važan je psihološki koncept koji se, osim generalno, može proučavati u različitim životnim kontekstima. Pa tako je i dobrobit vezana uz posao već duži niz godina često istraživani konstrukt u području ljudskih resursa (Laguna i sur., 2017; Van Katwyk i sur., 2000; Warr, 1990). Ona se, između ostalog, može iskazati emocijama doživljenima oko vlastitog posla pa tako dolazimo do pojma afektivne radne dobrobiti koju ćemo istražiti u ovom radu. S obzirom da, prema Spectoru i Jexu (1998), stres može negativno utjecati na afektivnu radnu dobrobit, nju možemo definirati kao odsutnost stresa na poslu. Prema posljednjim podacima Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA, 2022) 27% ispitanika diljem Europe izjavilo je kako je u proteklih 12 mjeseci doživjelo stres, depresivnost ili anksioznost vezano uz posao, dok u Hrvatskoj isto izjavljuju 28% ispitanika. Prema istim podacima tek 42% ispitanika izjavilo je kako su im na radnom mjestu pružene informacije ili trening o očuvanju dobrobiti i suočavanju sa stresom, a takav trend je u Hrvatskoj dosta niži (32%). Radna dobrobit može imati snažan utjecaj na produktivnost zaposlenika (Vallasamy i sur., 2023), stopu fluktuacije zaposlenika (Cropanzano i Wright, 2001), izostajanje s posla (Basinska i sur., 2014) i njihovu radnu uspješnost (Wright i sur., 2007). S obzirom na navedeno, važno je da se istraživanje faktora koji doprinose radnoj dobrobiti nastavi kako bi se poboljšalo razumijevanje o ovoj temi te se isto upotrijebilo u praksi sa svrhom povećanja produktivnosti organizacije i zaposlenika (Cropanzano i Wright, 2001), u ovom slučaju onih niže kvalificiranih. Prethodna istraživanja uglavnom su se fokusirala na potrebe više kvalificiranih radnika (Jackson i Rothmann, 2005; Tesi i sur., 2019), no manjak je onih istraživanja koja su usmjerena na dobrobit radnika s nižim kvalifikacijama, osobito u Hrvatskoj. Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj danas postaje sve popularnije te se prema riječima Purete (2023) čak 70% djece koja završe osnovnu školu upiše u neku strukovnu školu. Trend povećanja broja učenika trogodišnjeg strukovnog obrazovanja vidljiv je od 2019. godine, a prema podacima Ministarstva znanosti i obrazovanja (2024) školske godine 2023./2024. postotak upisanih učenika u trogodišnje strukovne škole iznosio je 19,3% od ukupnog broja učenika svih srednjih škola. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022) izvjestio je kako najveći udio zapošljavanja imaju osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem, uključujući one s trogodišnjom srednjom školom (30,0%). S obzirom na ovaj trend, može se očekivati da će broj niže kvalificiranih radnika vjerojatno u

narednim godinama još rasti i stoga je važno da im se omoguće kvalitetniji radni uvjeti, uključujući i brigu o njihovoj radnoj dobrobiti koju je potrebno detaljnije istražiti.

Ovo istraživanje bavi se radnom dobrobiti zaposlenika sa završenom samo osnovnom ili srednjom trogodišnjom strukovnom školom, koje smo, radi lakše interpretacije, nazvali „niže kvalificiranim radnicima“ (u nastavku „NKV radnici“). U ovom će se radu istražiti neke socio-demografske karakteristike, karakteristike zaposlenja, karakteristike privatnog/obiteljskog života te stavovi prema poslu kao prediktori radne dobrobiti NKV radnika kroz kvantitativnu te kvalitativnu analizu.

1.1. Afektivna radna dobrobit

Dobrobit obuhvaća širok raspon pojmova koji se odnose na procjene pojedinaca o vlastitom životu i njihovom ukupnom psihološkom optimalnom funkcioniranju i zadovoljstvu. Obuhvaća i aspekt ugodnog osjećaja (hedonističko iskustvo) i dublji osjećaj ispunjenja i smisla (eudaimonijsko iskustvo) (Sonnentag, 2015). Eudaimonijski pristup poistovjećuje dobrobit sa življenjem kvalitetnog i smislenog života i naziva je psihološkom dobrobiti. Prema Ryff (1989) psihološku dobrobit određuje više dimenzija, a to su: životna svrha, autonomija, pozitivni odnosi s drugima, osobni rast, ovladavanje okolinom te samoprihvatanje. S druge strane, hedonistički pristup na dobrobit gleda kao na iskustvo zadovoljstva ili sreće i naziva je subjektivnom dobrobiti. Ona uključuje dvije temeljne procjene osobe o svom životu, a to su kognitivna te afektivna (Diener, 2006). Kognitivna procjena obuhvaća procjenu poput zadovoljstva vlastitim životom ili zadovoljstva poslom, dok se afektivna odnosi na procjenu pozitivnih i negativnih emocija koje osoba doživljava. U istraživanjima se često posvećuje pažnja upravo emocijama, i ugodnim i neugodnim, kao indikatorima radne dobrobiti zaposlenika. Prema Warru (1987) radna dobrobit može se definirati kao ukupna kvaliteta radnog iskustva i učinka zaposlenika.

Kada se radna dobrobit operacionalizira pomoću emocija doživljenih u vezi svog posla tada ju nazivamo afektivnom radnom dobrobiti. Nju možemo definirati kao subjektivni doživljaj osjećaja zaposlenika u vezi svog posla (Warr, 1987). Spector i Jex (1998) proučavali su radnu dobrobit u okviru doživljenog stresa na radnom mjestu ukazujući na to da se afektivna radna dobrobit može okarakterizirati i kao odsutnost stresa na poslu. Najveći doprinos istraživanju ovog konstrukta dao je Warr (1987; 1990; 1994) kroz svoju teoriju o afektivnoj dobrobiti. Prema Warru (1987), sve emocije koje zaposlenici doživljavaju u vezi svog posla mogu se odrediti s obzirom na njihov položaj u odnosu na dvije ortogonalne

dimenzije kružnog modela. Horizontalna dimenzija modela predstavlja stupanj doživljenog zadovoljstva ili užitka, a druga, vertikalna, dimenzija predstavlja stupanj uzbuđenja. S obzirom da se emocije različitog stupnja zadovoljstva i uzbuđenja raspodjeljuju po cijelom prostoru modela oko navedenih dimenzija, Warr (1987) je predložio postojanje triju ključnih osi afektivne radne dobrobiti. Prema tim osima može se opisati sadržaj i intenzitet nećijih emocija vezanih uz vlastiti posao (Laguna i sur., 2017), a one su: zadovoljstvo - nezadovoljstvo, anksioznost - zadovoljstvo (kasnije preimenovana u anksioznost - uroda) te depresivnost - entuzijazam (Warr, 1990). Osi anksioznost-zadovoljstvo i depresivnost-entuzijazam definirane su prisutnošću ugodnih emocija na njihovim pozitivnim krajevima, ali se razlikuju po razini uzbuđenja na njihovim negativnim krajevima. Anksioznost se odlikuje visokim stupnjem uzbuđenja i niskim stupnjem užitka, dok zadovoljstvo uključuje visok stupanj užitka i nizak stupanj uzbuđenja. Suprotno tome, depresivnost uključuje nizak stupanj užitka i uzbuđenja, dok entuzijazam karakteriziraju visoke razine oba (Wood i de Menezes, 2011). Pri analizi navedenih osi važno je kritički promisliti o definiciji afektivne radne dobrobiti kao stanju bez stresa. Postoje i situacije gdje stresan posao može rezultirati visokim stupnjem zadovoljstva, što se posebno primjećuje pri usporedbi poslova koji zahtijevaju različite razine kvalifikacija. Na primjer, osobe zaposlene na pozicijama koje zahtijevaju više kvalifikacije često izvještavaju o većem entuzijazmu prema svom poslu, ali istovremeno doživljavaju i veću anksioznost i stres. Green i Gallie (2002) objašnjavaju da viši stupanj odgovornosti i radnih zadaća kod visokokvalificiranih radnika vodi do većeg uzbuđenja, entuzijazma i sreće. Međutim, zbog povećanih zahtjeva posla, postoji veća vjerojatnost da će ovi radnici doživjeti stres. Drugi aspekti posla također utječu na percepciju stresa, jer su različito povezani s osima anksioznost-zadovoljstvo i depresivnost-entuzijazam. Na primjer, razina osobne kontrole ili korištenje vještina, jače je povezano s niskim uzbuđenjem, što se odražava u nižim vrijednostima na osi depresivnost-entuzijazam. S druge strane, postoje aspekti, poput radnog opterećenja, koji su snažnije negativno povezani s visokim uzbuđenjem i neugodnim emocijama na skali anksioznost-zadovoljstvo (Warr, 1990).

Način na koji zaposlenici doživljavaju karakteristike svog posla može utjecati na njihova emocionalna iskustva, a samim time i na njihovu razinu stresa te opću dobrobit (Van Katwyk i sur., 2000). Prema Warru (2002) emocije doživljene na poslu, uz one doživljene općenito u životu, pridonose općoj dobrobiti osobe. Istraživanja pokazuju kako zaposlenici koji se bolje osjećaju imaju bolji radni učinak (Wright i sur., 2007) te su više angažirani i motivirani za izvršavanje svakodnevnih, ali i novih izazovnih radnih zadataka (Isen i Reeve, 2005). S druge strane neugodne emocije imaju značajan utjecaj na pojavu sagorijevanja na

poslu te mogu imati negativan utjecaj na zdravlje zaposlenika (Basinska i sur., 2014). Isto pokazuju i podaci iz istraživanja de Freitas i suradnika (2016) koji kažu da je kod zaposlenika koji često doživljavaju više razine neugodnih emocija u vezi posla te niže razine ugodnih emocija, veća vjerojatnost da će im biti ugroženo zdravlje ili da će doći do izgaranja na poslu. Unatoč brojnim istraživanjima koja su se primarno usmjerila na doživljene neugodne emocije, prema Basinskoj i suradnicima (2014) zaposlenici čak češće doživljavaju ugodne nego neugodne emocije u vezi svog posla.

1.2. Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom jedno je od najviše istraženih tema u području organizacijske psihologije. (Judge i sur., 2001). Lockeova (1976) definicija zadovoljstva poslom široko je prihvaćena, a prema njoj se zadovoljstvo poslom odnosi na stanje zadovoljstva ili ugodnih emocija koje proizlaze iz procjene nečijeg posla ili iskustava vezanih uz njega. Globalno zadovoljstvo poslom odnosi se na sveukupno zadovoljstvo zaposlenika njihovim poslom, a kada se promatra kao višedimenzionalni konstrukt, zadovoljstvo poslom obuhvaća zadovoljstvo različitim pojedinačnim aspektima posla koji mogu biti intrinzični i ekstrinzični (Rothmann, 2008). Ti aspekti mogu uključivati plaću, suradnike, napredovanje, rukovođenje (Smith i sur., 1969, prema Judge i Klinger, 2008), priznanja, radne uvjete (Locke, 1976), autonomiju, fleksibilnost, međuljudske odnose, komunikaciju i slično (Jalagat, 2016). Prema Jalagatu (2016) zadovoljstvo poslom, radni učinak i motivacija zaposlenika međusobno su povezani, a Rue i Byars (2003, prema Aziri, 2011) zadovoljstvo poslom povezuju sa posvećenošću zaposlenika organizaciji. S druge strane nezadovoljstvo poslom povezuju s negativnom stopom fluktuacije zaposlenika, izostajanjem s posla, kašnjenjem, pritužbama i sličnim. Može se zaključiti da zadovoljstvo poslom dovodi do pozitivnog ponašanja zaposlenika, dok nezadovoljstvo poslom rezultira negativnim ponašanjem zaposlenika (Aziri, 2011).

Uloga emocija ili afekta temeljna je kada se definira zadovoljstvo poslom (Judge i Klinger, 2008), a Warr (2002) sugerira da je tradicionalni pristup proučavanju radne dobrobiti primarno usmjeren upravo na ispitivanje zadovoljstva zaposlenika njihovim poslom. Međutim, sam autor (Warr, 1987) tvrdi kako je afektivna radna dobrobit više od samog zadovoljstva poslom, a isto potvrđuju Judge i suradnici (2001) čije je istraživanje pokazalo da zadovoljstvo poslom nije jednako afektu vezanim uz posao. Autori nekih novijih radova smatraju da zadovoljstvo poslom obuhvaća dobrobit u širem smislu. U istraživanju Hussaina i

suradnika (2022) tako je dobiveno da zadovoljstvo poslom značajno predviđa radnu dobrobit nastavnika, dok je u istraživanju Quynh Anh i Anh Dunga (2022) dobiveno da je zadovoljstvo poslom jedan od najsnažnijih prediktora psihološke radne dobrobiti. U kontekstu afektivne radne dobrobiti, zadovoljstvo poslom posebno se odnosi na dimenziju zadovoljstva što ukazuje na pozitivnu povezanost s osima depresivnost-entuzijazam te anksioznost-ugoda. Međutim, samo zadovoljstvo poslom ne odražava u potpunosti razinu uzbuđenja koja se doživljava u radnom okruženju (Green, 2010).

1.3. Radna angažiranost

Radna angažiranost može se definirati kao stupanj energičnosti, posvećenosti i zaokupljenosti koje zaposlenik doživljava u vezi svog posla (Schaufeli i sur., 2002). Prema Schaufeliu i Bakkeru (2004) energičnost se odnosi na razinu energije tijekom obavljanja posla i spremnosti da zaposlenici ulože trud u postizanje svojih ciljeva i u tome budu uporni unatoč poteškoćama. Posvećenost obuhvaća stupanj uključenosti u posao zajedno s osjećajem entuzijazma, inspiracije i izazova za zaposlenika, dok zaokupljenost uključuje stupanj koncentracije i obuzetosti zaposlenika poslom toliko da mu je teško odvojiti se od posla gubeći osjećaj o prolasku vremena. Radna angažiranost, u kontekstu rada i radne dobrobiti zaposlenika, smatra se suprotnošću izgaranju na poslu koje karakterizira iscrpljenost, cinizam i profesionalna neučinkovitost (Schaufeli i Bakker, 2004). Točnije, niže vrijednosti iscrpljenosti i cinizma te više vrijednosti učinkovitosti odnose se upravo na radnu angažiranost. Kod angažiranih zaposlenika vidljiva je visoka razina energičnosti i povezanosti sa svojim radnim aktivnostima s čijim zahtjevima smatraju da se mogu nositi (Schaufeli i sur., 2002), kao i doživljavanje pozitivnih emocija poput radosti i entuzijazma (Bakker i Demerouti, 2008). Rezultati istraživanja Bosman i suradnika (2005) kažu kako će zaposlenici koji doživljavaju niže razine sreće na svom poslu biti manje angažirani. Sukladno tome, radni angažman ima značajnu vrijednost kao mjera dobrobiti na radnom mjestu, što za zaposlenike, a što za organizaciju.

1.4. Oporavak od posla

S obzirom na njegovu važnost u kontekstu doživljenog stresa na poslu i uklanjanju njegovih negativnih posljedica, oporavak od posla je isto tako često istraživani konstrukt. On se odnosi na niz koraka kojima se važni funkcionalni sustavi unutar pojedinca, a koji su

aktivirani pod utjecajem nekog stresnog događaja, vraćaju u svoje uobičajeno stanje kakvo je bilo prije stanja stresa (Meijman i Mulder, 1998, prema Sonnentag i Fritz, 2007). Tijekom procesa oporavka, kako bi se utjecalo na raspoloženje i sposobnost učinkovitog djelovanja osobe, ključne su sljedeće četiri strategije: psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina te kontrola (Sonnentag i Fritz, 2007). Psihološki odmak odnosi se na mentalnu odvojenost od posla, prestanak okupiranosti aktivnostima vezanih uz njega kao i prestanak razmišljanja o istome. Opuštanje obuhvaća sve one aktivnosti koje nisu izazovne i koje od osoba ne zahtijevaju veliki fizički ili mentalni napor u njihovo slobodno vrijeme, kao što su slušanje glazbe, čitanje knjiga, šetnja u prirodi i slično. S druge strane, usavršavanje vještina uključuje aktivnosti kojima pojedinci u slobodno vrijeme žele steći ili poboljšati svoje sposobnosti i vještine kako bi postali što stručniji i u drugim područjima. Te aktivnosti mogu uključivati učenje novog jezika, bavljenje različitim hobijima, volontiranje i slično. I na kraju, kontrolu možemo definirati kao mogućnost osobe da odabere između više danih opcija, odnosno u ovom slučaju, da odabere kada, kako i kojom aktivnošću će se baviti u svoje slobodno vrijeme (Sonnentag i Fritz, 2007). Oporavkom od posla ljudi nastoje očuvati svoje vlastite resurse poput energije ili raspoloženja, a ishod oporavka je ublažavanje iscrpljenosti i drugih štetnih posljedica koje proizlaze iz zahtjevnosti ili stresnosti situacije (Nezirević i sur., 2016). Ukoliko se osoba ne može u potpunosti oporaviti od te zahtjevnosti i stresnosti, to može dovesti do štetnih posljedica za njeno zdravlje i dobrobit. Svakodnevni kvalitetni oporavak od posla važan je za održavanje dobrobiti zaposlenika i može utjecati na njihov radni učinak (Demerouti i sur., 2009).

1.5. Konflikt radne i obiteljske uloge

S obzirom na to da svaki pojedinac u isto vrijeme obnaša više različitih uloga, s čijim se zahtjevima treba nositi, prema Greenhausu i Beutellu (1985) može se reći da konflikt između poslovnog i obiteljskog života nastaje kada se očekivanja i odgovornosti upravo nečije poslovne i obiteljske uloge sukobe, a što rezultira izazovima ili nemogućnostima u ispunjavanju zahtjeva obje uloge. Tri su glavna oblika konflikta ovih uloga, odnosno onaj koji se temelji na vremenu (kada osoba zbog nedostatka vremena ne može uskladiti dvije uloge), na napetosti (kada stanja poput umora ili napetosti u jednoj ulozi utječu na lošije funkcioniranje u drugoj ulozi) i na ponašanju (kada osoba ne uspijeva uskladiti različita ponašanja ovisno o ulozi) (Greenhaus i Beutell, 1985). Čudina-Obradović i Obradović (2001)

ističu da radni stres, koji proizlazi iz nepovoljnih aspekata posla, obiteljski stres, kao i osobine i ponašanje osobe, mogu doprinijeti intezitetu sukoba. S druge strane isti autori navode čimbenike koji mogu smanjiti utjecaj konflikta, a to su dobra organizacija rada, socijalna potpora na radnom mjestu i u obitelji, doživljaj autonomije u odlučivanju te također karakteristike i ponašanje pojedinca. Iako se konflikt ovih uloga može promatrati u dva smjera, proučavajući literaturu na ovu temu, vidljivo je kako su istraživanja više proučavala konflikt radne s obiteljskom ulogom, a ne obrnuto. Isto tako i u ovom ćemo se radu usmjeriti samo na utjecaj koji radna uloga ima na obiteljsku s obzirom da istraživanja (Noor, 2004) kažu kako konflikt radne s obiteljskom ulogom ima veći negativni učinak na dobrobit zaposlenika nego obrnuto. Konflikt radne s obiteljskom ulogom povezan je sa smanjenim zadovoljstvom poslom i životom te nižim razinama psihološke dobrobiti (Noor, 2004). S druge strane, negativne posljedice konflikta radne s obiteljskom ulogom mogu se očitovati u nižoj kvaliteti obiteljskog i bračnog života te nižem općem zadovoljstvu životom (Duxbury i Higgins, 1991, prema Čudina-Obradović i Obradović, 2001).

1.6. Zadovoljstvo životom

Različiti autori nude različite definicije zadovoljstva životom, no može se reći da ono predstavlja raspon emocija i stavova o vlastitome životu u određenom trenutku, a koji obuhvaća i pozitivne i negativne aspekte (Diener i sur., 1999). Zadovoljstvo životom često se povezuje s pojmovima kao što su dobrobit, sreća ili kvaliteta života (Penezić, 2006), a može se promatrati globalno, ali i kao zadovoljstvo pojedinim domenama života kao što su zdravlje, dobrobit, obitelj, slobodno vrijeme ili odnosi s drugima (Brkljačić i Kaliterna Lipovčan, 2010). U literaturi se spominju dva teorijska pristupa mjerenju zadovoljstva životom: “odozdo prema gore” i “odozgo prema dolje”. Prvi pristup sugerira da na cjelokupno životno zadovoljstvo pojedinaca uglavnom utječu njihovi životni uvjeti, trenutne okolnosti, raspoloživi resursi i specifična iskustva. Uz to, njihovo zadovoljstvo različitim specifičnim aspektima života, kao što su društveni odnosi, financije ili bračni status, doprinosi njihovoj ukupnoj razini zadovoljstva (Diener, 1984). Dakle pri procjeni zadovoljstva uspoređujemo ono pozitivno i negativno u određenim aspektima života i dolazimo do ukupne procjene zadovoljstva životom (Penezić, 2006). Suprotno tome, pristup “odozgo prema dolje” pretpostavlja da genetski čimbenici ili individualne osobine ličnosti igraju ulogu u određivanju ukupnog životnog zadovoljstva osobe, što zatim utječe na zadovoljstvo u određenim područjima života. Odnosno, vjeruje se da varijacije u globalnom zadovoljstvu

životom utječu na razine zadovoljstva u različitim životnim domenama (Brief i sur., 1993), što znači da ukupno zadovoljstvo životom može doprinijeti zadovoljstvu određenim aspektima i obrnuto. Više razine zadovoljstva životom imaju brojne pozitivne učinke u radnom kontekstu, uključujući smanjenje odsutnosti s posla i fluktuacije radne snage te povećanje produktivnosti zaposlenika (Unanue i sur., 2017, prema McDaniel i sur., 2021). U kontekstu dobrobiti, zadovoljstvo životom predstavlja opću dobrobit pojedinca (Medrano i Trógolo, 2018) te kognitivnu komponentu subjektivne dobrobiti (Penezić, 2006). Morrissy i suradnici (2013) kažu kako je radna dobrobit povezana sa zdravljem, fizičkim i psihičkim, te općim zadovoljstvom životom.

1.7. Odnos radne dobrobiti i ostalih konstrukata

Radna dobrobit zaposlenika može se proučavati kroz odnos s nekim socio-demografskim karakteristikama, karakteristikama zaposlenja, karakteristikama privatnog/obiteljskog života zaposlenika te stavovima prema poslu. U ovome radu radna dobrobit operacionalizirana je kroz izražene emocije koje zaposlenici osjećaju u vezi svog posla s obzirom na njihovu značajnu ulogu za zaposlenike i organizaciju. Emocije pomažu ljudima da se prilagode svojoj okolini, potiču ih na djelovanje i usmjeravaju ih prema onome što je od velike važnosti za njihovu dobrobit (Spector i Goh, 2001), uključujući i radnu dobrobit.

Kako je rečeno, afektivna radna dobrobit povezuje se s odsutnošću stresa na poslu koji predstavlja kombinaciju niskog zadovoljstva s visokim razinama uzbuđenja (Rothmann, 2008). Prethodno je obrazloženo kako neki poslovi, osobito oni koji zahtijevaju visoke kvalifikacije radnika, mogu u isto vrijeme biti stresni, ali i visoko pobuđujući, iako veliki dio nalaza pokazuje suprotno. Na temelju nalaza Hadadiana i Sayadpoura (2018), prethodnim istraživanjima dokazano je da postoji negativan odnos između stresa povezanog s poslom i afektivne dobrobiti. Istraživanja poput Netemeyera i suradnika (2004) sugeriraju kako vrlo snažan stres na poslu može biti povezan sa sukobom između posla i obitelji, a koji pak ima utjecaj na doživljaj ugodnih emocija, točnije sreće (Noor, 2002). Isto tako duže radno vrijeme te veći broj djece povezan je s povećanim zahtjevima obitelji i posla, što rezultira većim konfliktom i smanjenjem dobrobiti radnika (Noor, 2004). Odnos suživota s partnerom i dobrobiti u prethodnim istraživanjima promatran je kao odnos bračnog statusa te subjektivne dobrobiti, a rezultati pokazuju kako osobe u braku pokazuju više razine subjektivne dobrobiti (Diener i sur., 2000). Fairbrother i Warn (2003) kažu kako je profesionalni stres negativno

povezan i sa zadovoljstvom poslom, a kada je stres visok, a zadovoljstvo nisko, rizik od smanjene angažiranosti zaposlenika raste (Visser i sur., 2003). Isto tako rezultati istraživanja Tesia i suradnika (2019) pokazuju da, kada su zahtjevi posla visoki, psihološka dobrobit je snažno povezana s najnižim razinama radne angažiranosti. Međutim rezultati istraživanja o odnosu radne angažiranosti i stresa nisu konzistentni. Primjerice u istraživanju Schaufelia i Bakker (2004) dobiveno je da su neki zaposlenici visoko angažirani unatoč tome što su u nekim situacijama zahtjevi njihovog posla previsoki i uzrokuju stanje stresa. Što se tiče oporavka od posla, prema Sonnentag (2001) postoji više modela oporavka od posla prema kojima i procesi oporavka i opuštanja imaju značajnu ulogu u predviđanju dobrobiti i zdravlja ljudi. Zapravo se kroz proces oporavka smanjuje umor, a povećava dobrobit zaposlenika (Sonnentag i Zijlstra, 2006). Prema Medranu i Trógolu (2018) oni zaposlenici koji se mogu psihički odmaknuti od svog posla u slobodno vrijeme, zadovoljniji su svojim životom, a kada su zadovoljni to znači da je njihova dobrobit povezana s poslom na visokoj razini.

Prema Demerouti i suradnicima (2001) s dobrobiti zaposlenika povezane su specifične karakteristike rada. One se dijele na zahtjeve posla, poput preopterećenosti, velikog radnog pritiska, loših uvjeta iz okoline, prekovremenog rada, rada u smjenama i slično, te na radne resurse koji obuhvaćaju primjerice plaću, sigurnost posla, međuljudske odnose na poslu i organizaciju posla. U vezu s radnom dobrobiti dovedene su i karakteristike zaposlenja poput fleksibilnosti radnog vremena ili broja radnih sati. Iako je mogućnost rada prema fleksibilnom radnom vremenu rijetka kada govorimo o poslovima koji zahtijevaju niže kvalifikacije, prema Rayu i Pana-Cryan (2021) fleksibilnost u radnom vremenu ili lokaciji rada povezana je s višom radnom angažiranošću, višim zadovoljstvom poslom te boljim zdravljem i dobrobiti zaposlenika, i onih više i niže plaćenih. Također Golden (2008, prema Ray i Pana-Cryan, 2021) izvješćuje kako je fleksibilnost rada pozitivno povezana sa srećom. Što se tiče radnih sati, istraživanja poput Honga i suradnika (2022) pokazuju kako su sati provedeni na poslu pozitivno povezani sa stresom na poslu te da imaju negativan utjecaj na radnu dobrobit zaposlenika. Isto tako u istraživanju Karimi i suradnika (2011) broj radnih sati dao je značajan doprinos predviđanju radne dobrobiti. Neka istraživanja proučavala su i odnos radne dobrobiti te nekih socio-demografskih karakteristika. Prema istraživanju Wilks i Neta (2013) stariji zaposlenici pokazali su nešto niže razine radne dobrobiti, ali i više razine zadovoljstva poslom. Isto tako žene su izvijestile o nižoj afektivnoj radnoj dobrobiti u odnosu na muške sudionike, iako se u kontekstu radne dobrobiti čini kako dob ima veću ulogu od roda. S druge strane, ako razlike promatramo u kontekstu doživljenog stresa na poslu, Cifre i suradnice (2015) kažu kako istraživanja pokazuju oprečne rezultate po pitanju doživljenog stresa na

poslu između muškaraca i žena. Isto tako kažu kako na taj odnos između roda i radne dobrobiti mogu utjecati razni čimbenici, poput načina suočavanja sa stresom, samoučinkovitosti i zahtjeva posla, koji onda dovode do razlike u procjeni radne dobrobiti s obzirom na rod.

Proučavajući literaturu vidljivo je kako se većina istraživanja usmjerila na proučavanje dobrobiti više kvalificiranih radnika, osobito u području afektivne radne dobrobiti. Međutim, s obzirom na to da se ovaj rad bavi populacijom NKV radnika, potrebno je istaknuti nalaze onih istraživanja čiji je uzorak sličan uzorku ovog istraživanja. Primjerice, rezultati istraživanja Fenge i suradnika (2009) na uzorku radnika u jednom trgovačkom centru pokazali su kako stres te njegove posljedice na radnike rastu kako se povećava broj godina rada na tom radnom mjestu, a isto je i sa zadovoljstvom poslom. Prema Rollero i suradnicima (2016) niža razina obrazovanja povezana je također s većim fizičkim stresom i nižim zadovoljstvom poslom. Prema istraživanju koje su proveli Berlin i suradnici (2011) NKV radnici pokazuju manje osobnih resursa za suočavanje sa stresom, što ih čini osjetljivijima na negativne učinke različitih psihosocijalnih rizika, kao što su u ovom slučaju povećani zahtjevi posla, slabija podrška kolega i nadređenih te manja kontrola nad radnim zadacima.

Kao jedan od mogućih izvora stresa na radnom mjestu koji se najčešće spominje u istraživanjima su loši radni uvjeti (Nezirević, 2015). U odnosu na više kvalificirane radnike, čiji su poslovi u većoj mjeri kognitivno zahtjevniji, NKV radnici češće obavljaju poslove koje karakteriziraju teži fizički uvjeti rada. Berlin i suradnici (2011) navode kako su NKV radnici češće izloženi buci, visokim i niskim temperaturama ili različitim štetnim tvarima koje mogu utjecati na njihovo zdravlje. Također, ovi se radnici često nalaze u neugodnim fizičkim položajima tijekom rada ili obavljaju poslove koji zahtijevaju ponavljajuće pokrete. Prema Busch i suradnicima (2010) niže kvalificirani radnici često se bave pasivnim poslovima, koji podrazumijevaju smanjene kognitivne zahtjeve i ograničenu kontrolu. Ipak, ova zanimanja nameću značajna fizička i psihosocijalna opterećenja za radnike, poput smjenskog rada ili monotonosti. Rezultati istraživanja Melameda i suradnika (1995) pokazali su da je upravo monotonost rada kod djelatnika "plavog ovratnika" povezana s nižim zadovoljstvom poslom te stanjem distresa. Međutim, potrebno je istaknuti kako monotonost ovisi o nizu čimbenika poput prirode posla ili područja rada. Veća je vjerojatnost da, primjerice, radnik u industriji ili proizvodnji, čiji posao uključuje ponavljanje istih ili vrlo sličnih zadataka tijekom dužeg vremenskog perioda, svoj posao doživi monotonim nego, na primjer, frizer ili automehaničar, čiji poslovi uključuju kreativnost ili izazovnost. Istraživanje Yana i suradnika (2022) pokazalo je kako radnici s nižim stupnjem obrazovanja i duljim radnim vremenom također doživljavaju

više razine stresa na poslu. Što se tiče radnih resursa, radnik na radnom mjestu koje zahtijeva niže kvalifikacije obično ima nižu plaću od onog radnika na radnom mjestu koje zahtijeva više kvalifikacije (Lyly-Yrjänäinen, 2009). Prema podacima na portalu MojaPlaća.hr (2023) veliki broj strukovnih zanimanja, poput zanimanja frizera, trgovca ili krojača, karakterizira mala visina plaća radnika. Međutim, s obzirom na to da je potražnja za radnicima određenih strukovnih deficitarnih zanimanja velika, radnici poput instalatera grijanja i klimatizacije, zidara ili soboslikara nerijetko imaju plaću i višu od državnog prosjeka. Upravo je visina plaće, koja je pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom, ono što ima ključnu ulogu u radnim ishodima poput motivacije za rad ili radnog učinka (Young i sur., 2014). Rezultati istraživanja Jurić (2019) pokazuju kako najnižu radnu kvalitetu života iskazuje upravo skupina NKV radnika, a problem predstavlja i to što se suočavaju s ograničenim mogućnostima za profesionalno osposobljavanje usmjereno na poboljšanje profesionalnog razvoja i promicanje zdravlja kao bitne komponente dobrobiti (Busch i sur., 2010). Kombinacija svega navedenog predstavlja povećani rizik za njihovo zdravlje, kao bitne odrednice dobrobiti, u odnosu na više kvalificirane radnike.

Zbog prethodno opisane važnosti koju pojedini aspekti posla i života imaju na radnu dobrobit, kao i zbog uloge koju radna dobrobit ima na zaposlenike, ovo istraživanje usmjereno je na otkrivanje onih aspekata koji mogu predvidjeti radnu dobrobit NKV radnika. Ukoliko se ti aspekti adekvatno prepoznaju, moguće je strateški primijeniti dobivene spoznaje kako bi se povećala sposobnost funkcioniranja na poslu i privatnom životu, smanjio doživljeni stres na poslu te u konačnici povećala radna dobrobit NKV radnika. Ti aspekti koji će se istražiti u ovom radu podijeljeni su u četiri područja, a to su socio-demografske karakteristike (rod i dob), karakteristike zaposlenja (fleksibilnost radnog vremena i sati rada tjedno), karakteristike privatnog/obiteljskog života (suživot s partnerom, broj djece, oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge, zadovoljstvo životom) te stavovi prema poslu (zadovoljstvo poslom i radna angažiranost). Zahtjevi posla i radni resursi NKV zaposlenika detaljnije će se istražiti u kvalitativnom dijelu istraživanja.

2. CILJ I PROBLEMI

Glavni je cilj ovog istraživanja ispitati koji su to prediktori koji predviđaju radnu dobrobit NKV radnika. Specifičnije, želimo provjeriti može li se, i u kojoj mjeri, afektivna radna dobrobit NKV radnika predvidjeti na temelju roda, dobi, fleksibilnosti radnog vremena, sati rada tjedno, suživota s partnerom, broja djece, oporavka od posla, konflikta radne i

obiteljske uloge, zadovoljstva životom, zadovoljstva poslom i radne angažiranosti. Također se želi ispitati povezanost afektivne radne dobrobiti i ostalih navedenih konstrukata sa svrhom boljeg razumijevanja njihovog odnosa. Kvalitativnim dijelom istraživanja želi se dobiti detaljniji uvid u povezanost mogućih prediktora i afektivne radne dobrobiti, koji nije moguće dobiti samo kvantitativnom analizom. Isto tako želi se proučiti kako NKV zaposlenici procjenjuju neke karakteristike svog privatnog/obiteljskog života te stavove prema poslu. Dodatno se žele razmotriti poteškoće s kojima se NKV radnici nose na svom poslu i koje bi željeli promijeniti, a koje mogu biti povezane s radnom dobrobiti. U skladu s prethodnim teorijskim nalazima i ciljevima ovog istraživanja formirani su problemi i hipoteze.

Kvantitativni dio istraživanja:

Problem 1: Ispitati postoji li statistički značajna povezanost afektivne radne dobrobiti NKV radnika s nekim socio-demografskim karakteristikama, karakteristikama zaposlenja, karakteristikama privatnog/obiteljskog života te stavovima prema poslu.

S obzirom da nalazi istraživanja o odnosu afektivne radne dobrobiti i roda nisu konzistentni, ali se on želi provjeriti, o njemu će se postaviti nul-hipoteze.

H0: Očekuje se da ne postoji statistički značajna povezanost afektivne radne dobrobiti s rodom.

H1: Očekuje se statistički značajna negativna povezanost afektivne radne dobrobiti s dobi, satima rada tjedno, brojem djece te konfliktom radne i obiteljske uloge.

H2: Očekuje se statistički značajna pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti s fleksibilnošću radnog vremena, suživotom s partnerom, oporavkom od posla, zadovoljstvom životom, zadovoljstvom poslom te radnom angažiranošću.

Problem 2: Ispitati mogućnost predviđanja radne dobrobiti NKV radnika na temelju nekih karakteristika zaposlenja, socio-demografskih karakteristika, karakteristika obiteljskog života te stavova prema poslu.

H3: Očekuje se da će skup varijabli koje se odnose na neke socio-demografske karakteristike, karakteristike zaposlenja, karakteristike privatnog/obiteljskog života te stavove prema poslu predvidjeti statistički značajni dio varijance afektivne radne dobrobiti.

Kvalitativni dio istraživanja:

Istraživačko pitanje 1: Ispitati kako niže kvalificirani radnici percipiraju svoju afektivnu radnu dobrobit, kao i zadovoljstvo poslom, radnu angažiranost, oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge te zadovoljstvo životom.

Istraživačko pitanje 2: Ispitati percepciju odnosa afektivne radne dobrobiti NKV zaposlenika i ostalih karakteristika njihovog privatnog/obiteljskog i poslovnog života.

3. METODA

3.1. Kvantitativni pristup

3.1.1. Sudionici

U kvantitativnom dijelu uzorak je prikupljen metodom snježne grude. Sudionici su u ovo istraživanje uključeni na temelju navedenog zanimanja, odnosno odabrani su oni sudionici koji su završili samo osnovnu školu ili srednju strukovnu školu. Zbog lakše interpretacije sudionici su nazvani niže kvalificiranim radnicima u odnosu na one s višim stupnjem obrazovanja koje onda možemo nazvati više kvalificiranim radnicima i koji su izbačeni iz analize.

Ukupan broj sudionika u kvantitativnom dijelu istraživanja iznosi 210, od čega je njih 105 ženskog, te njih 105 muškog roda. Raspon dobi sudionika kreće se od 19 do 64, a prosječna dob iznosi 38,31 godinu ($SD=12,82$). 66,2% njih živi s partnerom u braku ili izvanbračnoj zajednici, a više od polovice njih (57,6%) ima djecu. Što se tiče zanimanja, najviše je prodavača-trgovaca (27,6%), konobara (9,5%) te kuhara (9%), dok je zastupljenost ostalih zanimanja, poput mesara, autolakirera ili frizera, izrazito niska (od 0,5% do 3,8%). Većina njih (71,7%) ima fiksno radno vrijeme u jednoj ili više smjena, najviše njih (45,5%) radi samo danju bez smjena, njih 83,3% radi u privatnim tvrtkama, a 49% njih obavezno radi i vikendom.

3.1.2. Instrumenti

U kvantitativnom dijelu istraživanja korišteno je ukupno šest instrumenata koji su namijenjeni za ispitivanje afektivne radne dobrobiti, radne angažiranosti, oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge, zadovoljstva poslom te zadovoljstva životom. Dodatno su postavljena pitanja o socio-demografskim podacima, karakteristikama zaposlenja te karakteristikama privatnog/obiteljskog života. Zbog mogućnosti razumijevanja rezultata, treba napomenuti kako je fleksibilnost radnog vremena mjerena tako da vrijednost 1 označava fiksno radno vrijeme u jednoj ili više smjena, dok vrijednost 2 označava fleksibilno radno vrijeme. Što se tiče suživota s partnerom, vrijednost 0 odnosi se na život bez partnera, dok se vrijednost 1 odnosi na suživot s partnerom u braku ili izvanbračnoj zajednici. Rod je označen tako što se vrijednost 1 odnosi na muški rod, dok se vrijednost 2 odnosi na ženski rod.

3.1.2.1. Ljestvica afektivne dobrobiti na poslu

Za procjenu afektivne dobrobiti na poslu korištena je Ljestvica afektivne dobrobiti na poslu (eng. *Job-related affective well-being scale, JAWS*; Van Katwyk i sur., 2000). Ona se sastoji od ukupno 20 čestica od kojih se njih 10 odnosi na ugodne, a 10 na neugodne emocije doživljene zbog posla u posljednjih 30 dana. Sudionici procjenjuju svoje slaganje s tvrdnjama zaokruživanjem broja na ljestvici od 1 („*Nikad*“) do 5 („*Izrazito često*“). Primjer čestice koja se odnosi na ugodne emocije je: „*Zbog posla sam se osjećao ZADOVOLJNO*“. S druge strane, primjer čestice za doživljene neugodne emocije je: „*Zbog posla sam se osjećao TJESKOBNO*“. Ukupan rezultat inače je moguće formirati na tri načina. U ovom istraživanju ukupni rezultat predstavlja ukupan zbroj svih čestica pri čemu je prije zbrajanja potrebno obrnuto vrednovati one čestice koje se odnose na neugodne emocije. U tom slučaju mogući raspon rezultata kreće se između 20 i 100 pri čemu viši ukupni rezultat ukazuje na viši stupanj afektivne radne dobrobiti. Pouzdanost ove ljestvice iznosi $\alpha=.89$ za ugodne emocije, $\alpha=.91$ za neugodne emocije te $\alpha=.95$ za ukupan rezultat (Van Katwyk i sur., 2000). Na našem uzorku dobivena pouzdanost za cijelu ljestvicu iznosi $\alpha=.91$.

3.1.2.2. Ljestvica zadovoljstva poslom

Korištena Ljestvica zadovoljstva poslom (eng. *Job Satisfaction Scale*; Judge i sur., 2001) mjeri koliko ljudi svoj posao smatraju zadovoljavajućim. Ona se sastoji od 5 čestica s kojima sudionici procjenjuju svoje slaganje na ljestvici od 1 („*Uopće se ne slažem*“) do 7 („*U potpunosti se slažem*“). Primjeri čestice je: „*Prilično sam zadovoljan sa sadašnjim poslom*“.

Ukupan rezultat dobiva se zbrajanjem rezultata na svim česticama pri čemu je potrebno obrnuto vrednovati treću i petu česticu. Mogući raspon ukupnog rezultata je od 5 do 35 pri čemu viši rezultat upućuje na veće zadovoljstvo poslom. Pouzdanost ljestvice iznosi $\alpha=.80$ ili više, dok je na našem uzorku dobivena pouzdanost $\alpha=.86$.

3.1.2.3. Utrecht ljestvica radne angažiranosti

Radna angažiranost mjerena je skraćenom Utrecht ljestvicom radne angažiranosti (eng. *Utrecht Work Engagement Scale*, UWES-9; Schaufeli i Bakker, 2003). Ljestvica se sastoji od 9 čestica, a sudionici procjenjuju svoje slaganje s njima na ljestvici od 0 („*Nikad*“) do 6 („*Uvijek*“). Pri tome veća vrijednost označava višu razinu radne angažiranosti. Ovu ljestvicu sačinjavaju tri podljestvice, svaka sa po tri čestice, koje mjere tri temeljne dimenzije radne angažiranosti, a to su energičnost, posvećenost i zaokupljenost. Primjeri čestica iz ljestvice su: „*Kad se ujutro probudim, ide mi se na posao*“ (energičnost), „*Ponosim se onime što radim*“ (posvećenost) i „*Dok radim, zaboravljam na sve ostalo oko sebe*“ (zaokupljenost). Ukupan rezultat na ljestvici predstavlja zbroj rezultata na svim pojedinačnim česticama i kreće se u rasponu od 0 do 63 pri čemu viši ukupan rezultat upućuje na višu razinu radne angažiranosti. Pouzdanost ove ljestvice kreće se u rasponu između $\alpha=.89$ i $\alpha=.97$ (Schaufeli i Bakker, 2003), dok na hrvatskom uzorku ona iznosi $\alpha=.95$ (Tadić, 2014). Na našem uzorku pouzdanost iznosi $\alpha=.89$.

3.1.2.4. Upitnik oporavka od posla

Za mjerenje oporavka od posla korišten je Upitnik oporavka od posla (eng. *The recovery experience questionnaire*; Sonnentag i Fritz, 2007). Njega čini 16 čestica s kojima sudionici procjenjuju svoje slaganje na ljestvici od 1 („*Uopće se ne slažem*“) do 5 („*U potpunosti se slažem*“). Upitnik se sastoji od četiri podljestvice, koje čine po četiri čestice, a koje mjere psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina te kontrolu. Primjeri čestica za svaku podljestvicu su: „*Uzimam predah od zahtjeva posla*“ (psihološki odmak), „*Koristim vrijeme za razbibrigu*“ (opuštanje), „*Tražim intelektualne izazove*“ (usavršavanje vještina) i „*Sam određujem kako ću provesti svoje vrijeme*“ (kontrola). Ukupan rezultat može predstavljati zbroj odgovora unutar svake podljestvice ili kao zbroj odgovora na svim česticama u upitniku gdje ukupan rezultat može iznositi od 16 do 80. Pri tome viši rezultat ukazuje na viši stupanj oporavka. Prema Sonnentag i Fritz (2007) pouzdanost se za pojedine podljestvice kreće od $\alpha=.79$ do $\alpha=.85$, dok na hrvatskom uzorku iznosi od $\alpha=.90$ do $\alpha=.91$

(Tonković Grabovac i Salkičević, 2013). Na našem uzorku izračunata je pouzdanost za ukupnu ljestvicu i iznosi $\alpha=.91$.

3.1.2.5. Ljestvica konflikta radne i obiteljske uloge

Korištena Ljestvica konflikta radne i obiteljske uloge (eng. *Work–Family Conflict Scale*; Netemeyer i sur., 1996) sastoji se od ukupno 12 čestica, a sudionici procjenjuju svoje slaganje s njima na ljestvici od 1 („*Uopće se ne slažem*“) do 7 („*U potpunosti se slažem*“) pri čemu veći stupanj slaganja označava veći stupanj konflikta. Čestice se mogu podijeliti u dva seta po šest čestica gdje prvi set mjeri utjecaj poslovnih obveza na obiteljski život (konflikt posao-obiljež), a drugi set ometanje posla zbog obiteljskih obveza (konflikt obitelj-posao). Za potrebe ovog istraživanja koristit će se samo pet čestica, prevedenih za potrebe istraživanja, a koje se odnose na ometajući utjecaj poslovne na obiteljsku ulogu, odnosno na konflikt posao-obiljež. Primjer čestice vezane uz konflikt radne i obiteljske uloge je: „*Stvari koje želim napraviti kod kuće ne napravim zbog zahtjeva svog posla*“. Ukupni rezultat na ovoj podljestvici predstavlja prosjek procjena na pripadajućim česticama i kreće se između 1 i 7, pri čemu viši rezultat znači veći konflikt radne s obiteljskom ulogom. Pouzdanost ove podljestvice iznosi prosječno $\alpha=.88$, dok na našem uzorku iznosi $\alpha=.92$.

3.1.2.6. Ljestvica zadovoljstva životom

Ljestvica zadovoljstva životom (eng. *Satisfaction With Life Scale-SWLS*; Diener i sur., 1985) sastoji se od 5 čestica kojima se mjere globalne kognitivne procjene zadovoljstva vlastitim životom. Sudionici procjenjuju svoje slaganje s česticama na ljestvici od 1 („*Uopće se ne slažem*“) do 7 („*U potpunosti se slažem*“), a primjer čestice je: „*U više aspekata moj je život blizak idealnom*“. Ukupan rezultat predstavlja zbroj procjena odgovora na svih pet čestica te se kreće od 5 do 35, pri čemu viši rezultat upućuje na višu razinu zadovoljstva životom. Na hrvatskom uzorku dobivena je pouzdanost $\alpha=.87$ (Komšo i Burić, 2016), dok na našem uzorku pouzdanost iznosi $\alpha=.89$.

3.3. Postupak

Podaci iz kvantitativnog dijela istraživanja prikupljeni su tijekom većeg *online* istraživanja. Sudionike u istraživanju regrutirali su istraživačice, nastavnice na studiju psihologije, i studenti psihologije Sveučilišta u Zagrebu tako što su *online* upitnik distribuirali putem društvenih mreža (dijeljenjem poveznice na istraživanje direktnim porukama i preko

korisničkih grupa). Kriterij za odabir sudionika uključivao je njihov rad od minimalno 30 radnih sati tjedno. Sudionici su prije početka ispunjavanja upitnika putem pisane upute bili informirani o njegovoj svrsi, osigurana im je anonimnost te mogućnost odustajanja od sudjelovanja u istraživanju u bilo kojem trenutku bez posljedica. Također, obaviješteni su da će se podaci dobiveni istraživanjem koristiti isključivo u svrhu istraživanja te da će biti obrađeni isključivo na grupnoj razini. Isto tako sudionicima je dana mogućnost da se za bilo kakve upite o istraživanju i rezultatima jave glavnim istraživačicama na naznačenu adresu elektroničke pošte.

3.2. Kvalitativni pristup

3.2.1. Sudionici

S obzirom da se ovo istraživanje sastoji od dva dijela, u njemu su sudjelovale dvije skupine sudionika. Naime, oni sudionici koji su sudjelovali u kvantitativnom dijelu istraživanja nisu imali mogućnost sudjelovati u kvalitativnom dijelu. U kvalitativnom dijelu istraživanja korišten je prigodan uzorak temeljen na poznanstvu iz socijalnog kruga istraživačice, a sudionici su također regrutirani na temelju zanimanja. U tablici 1 prikazane su njihove socio-demografske karakteristike, karakteristike zaposlenja te karakteristike obiteljskog života.

Tablica 1. *Prikaz socio-demografskih karakteristika, karakteristika zaposlenja i karakteristika obiteljskog života sudionika kvalitativnog dijela istraživanja (N=6)*

Pseudonim	Rod	Dob	Zanimanje	Trenutno radno mjesto	Vlasništvo firme	Sati rada tjedno	Fleksibilnost radnog vremena	Brak	Broj djece
Dino	M	25	Elektroinst-alater	Poštar opće dostave	Državno	40	Ne	Ne	0
Nikolina	Ž	43	Frizer	Servirka/spremačica	Državno	40	Ne	Da	2
Danijel	M	45	Mesar	Vozač kamiona	Privatno	40-45	Da	Da	2
Mateja	Ž	36	Trgovac	Prodavač/mesar	Privatno	40	Ne	Da	2
Dario	M	45	Soboslikar-ličilac	Soboslikar-ličilac	Vlasnik	40	Da	Da	2
Katarina	Ž	47	Krojač	Radnik u drvno-prerađivačkoj industriji	Privatno	47-56	Ne	Da	1

U kvalitativnom dijelu istraživanja sudjelovalo je ukupno šest osoba, od čega tri ženskog i tri muškog roda u dobi od 25 do 48 godina. Oni se međusobno razlikuju po zanimanju i po trenutnom radnom mjestu, kao i po nekim drugim karakteristikama zaposlenja. Prema podacima iz tablice 1, većina sudionika je u braku i ima djecu. Troje njih radi u privatnoj firmi, dvoje u državnoj, a jedan sudionik je vlasnik firme u kojoj radi. Većina njih radi 40 sati tjedno, dok neki rade i više sati. Također, većina ih ima fiksno radno vrijeme u jednoj smjeni.

3.2.2. Vodič za intervju

Pitanja za intervju korištena za kvalitativni dio istraživanja pretežno su otvorenog tipa i konstruirana su tako da sudionici mogu opisno odgovoriti na njih. Intervju se sastojao od 15 pitanja s potpitanjima na koja se od sudionika zahtijevao što opširniji odgovor (primjerice: “Možete li opisati kakve emocije, bilo one ugodne ili neugodne, u Vama pobuđuje Vaš posao?”). Pitanja su u intervjuu bila poredana prema sljedećim područjima: radna dobrobit, zadovoljstvo poslom, radna angažiranost, oporavak od posla, konflikt radne s obiteljskom

ulogom te zadovoljstvo životom. Zadnje pitanje tražilo je od sudionika promišljanje i nešto otvoreniji odgovor. Ova pitanja u cijelosti su prikazana u *Prilogu 1*. Na početku intervjua sudionici su također odgovorili na nekoliko uvodnih kratkih pitanja kojima su prikupljeni podaci o nekim socio-demografskim karakteristikama, karakteristikama zaposlenja te strukturi obitelji navedenima u tablici 1.

3.2.3. Postupak

Kvalitativno istraživanje provedeno je pomoću polustrukturiranog intervjua. Intervju je proveden s NKV radnicima koji nisu prethodno sudjelovali u kvantitativnom dijelu istraživanja. Intervju je proveden na način da su sudionicima bila postavljena pitanja o radnoj dobrobiti i drugim aspektima posla i privatnog života. Intervjui su u prosjeku trajali između 10 i 20 minuta, ovisno o tome koliko su sudionici bili voljni odgovarati na pitanja i koliko su davali novih i značajnih informacija za istraživanje. Svi intervjui provedeni su uživo u kućanstvima sudionika. Prije početka intervjua sudionici su kroz pisanu formu upute obaviješteni o temi intervjua te o tome da će se intervju snimati. Svi intervjui su zvučno snimljeni za što su sudionici, uz pristanak na samo sudjelovanje, također morali dati svoj pristanak. Isto tako, kao i u kvantitativnom dijelu, sudionicima je rečeno koja je svrha intervjua, zagarantirana im je anonimnost te mogućnost odustajanja od sudjelovanja u intervjuu. Rečeno im je da će se podaci voditi pod identifikacijskim brojem i da se nigdje ne traži ime firme u kojoj rade. Na kraju intervjua im je ponuđena mogućnost da se za bilo kakve upite o istraživanju ili rezultatima jave elektroničkom poštom istraživačici ili mentorici.

4. REZULTATI

4.1. Rezultati dobiveni kvantitativnom metodologijom

U ovom dijelu prikazani su deskriptivni podaci svake promatrane varijable (radna dobrobit, rod, dob, fleksibilnost radnog vremena, sati rada tjedno, suživot s partnerom, broj djece, oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge, zadovoljstvo životom, zadovoljstvo poslom, radna angažiranost) te njihove međusobne korelacije. U istraživanju je od analiza korištena hijerarhijska regresijska analiza za predviđanje radne dobrobiti NKV radnika.

Tablica 2. Prikaz deskriptivnih statističkih pokazatelja promatranih varijabli na uzorku NKV radnika

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Zakrivljenost	Spljoštenost	<i>KSz</i>
Afektivna radna dobrobit	210	27	91	64.67	11.957	-.182	-.256	.054
Dob	203	19	64	38.31	12.822	-.033	-1.426	.134**
Fleksibilnost radnog vremena	204	1	2	1.28	.450	.991	-1.029	.453**
Sati rada tjedno	208	30	77	44.28	7.412	1.258	2.220	.281**
Broj djece	205	0	7	1.28	1.443	1.310	2.359	.246**
Oporavak od posla	121	16	80	55.13	12.345	-.751	.817	.099**
Konflikt posao- obitelj	210	1	7	3.29	1.656	.250	-.958	.098**
Zadovoljstvo životom	210	5	35	22.13	6.751	-.488	-.316	.089**
Zadovoljstvo poslom	183	5	35	23.58	6.913	-.592	-.289	.096**
Radna angažiranost	210	0	53	29.51	11.179	-.373	-.188	.064*

Napomena: ** $p < .01$, * $p < .05$; *N*=broj sudionika, *Min*=minimalna vrijednost, *Max*=maksimalna vrijednost, *M*=aritmetička sredina, *SD*=standardna devijacija, *KS*=Kolmogorov Smirnovljevi test normalnosti distribucije

Na temelju rezultata deskriptivne analize vidljivo je kako NKV radnici procjenjuju karakteristike svog privatnog/obiteljskog života te posla i stavova prema njemu. Prethodno u tekstu rečeno je kako ne postoji razlika u broju sudionika po rodu već je broj izjednačen. Što se tiče karakteristika zaposlenja, podaci iz tablice 2 pokazuju kako više sudionika radi prema fiksnom radnom vremenu nego prema fleksibilnom, a što se tiče prosječnih sati rada tjedno, oni se kreću u dosta širokom rasponu. Nadalje, većina sudionika živi sa svojim partnerom u braku ili izvanbračnoj zajednici, a broj djece kreće se u rasponu od nijednog djeteta pa do

sedmero djece po sudioniku. Najviše sudionika ima dvoje djece ($N=56$), dok ih slijede oni s jednim djetetom, a najmanje sudionika ima sedmero djece ($N=3$). S obzirom na rezultate na mjeri oporavka od posla može se reći kako sudionici doživljavaju u prosjeku viši stupanj oporavka u odnosu na teorijsku sredinu ljestvice. Isto tako je vidljivo da konflikt radne i obiteljske uloge u prosjeku procjenjuju nešto nižim vrijednostima, a također su i nešto više zadovoljni svojim životom. Nadalje, rezultati ukazuju na to da su sudionici u prosjeku zadovoljni svojim poslom, dok im je radna angažiranost prosječno nešto viša od teorijske sredine ljestvice. Što se tiče ukupne afektivne radne dobrobiti, vidljivo je kako sudionici u prosjeku nešto više doživljavaju ugodne nego neugodne emocije u vezi svog posla. Kao zanimljivost može se istaknuti da su neki sudionici svoje zadovoljstvo poslom, oporavak od posla, zadovoljstvo životom, ali i konflikt radne i obiteljske uloge procijenili maksimalnim vrijednostima. S druge strane, neki sudionici su te iste konstrukte procijenili najnižim mogućim vrijednostima. Kolmogorov Smirnovljev test, za testiranje normalnosti raspodjele, pokazuje kako korištene varijable, uz iznimku ukupne afektivne radne dobrobiti i granične značajnosti kod radne angažiranosti, odstupaju značajno od normalne raspodjele, no takve distribucije nisu neočekivane s obzirom na prirodu konstrukata i na prethodna istraživanja.

S ciljem boljeg razumijevanja odnosa između istraživačkih varijabli provedena je analiza povezanosti među njima i iskazana je pomoću Pearsonovog koeficijenta korelacije.

Tablica 3. Prikaz koeficijenata korelacije između promatranih varijabli na uzorku NKV radnika

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Afektivna radna dobrobit	1	-.04	-.08	.04	.003	.02	.01	.49**	-.40**	.48**	.75**	.70**
2. Rod		1	.11	-.22**	-.05	.15*	.16*	.16	.09	-.10	.03	.09
3. Dob			1	-.01	-.07	.63**	.68**	-.04	.07	.02	-.02	.08
4. Fleksibilnost radnog vremena				1	.04	-.06	.08	-.18	.06	.09	.08	-.01
5. Sati rada tjedno					1	-.13	-.07	-.16	.23**	-.03	.02	.06
6. Suživot s partnerom						1	.56**	.03	.05	.16*	.07	.09
7. Broj djece							1	-.07	.10	.06	.07	.09
8. Oporavak od posla								1	-.15	.41**	.30**	.35**
9. Konflikt posao-obitelj									1	-.25**	-.38*	-.19*
10. Zadovoljstvo životom										1	.41**	.31**
11. Zadovoljstvo poslom											1	.72**
12. Radna angažiranost												1

Napomena: **p < .01, * p < .05

Temeljem tablice 3 možemo zaključiti kako postoji statistički značajna visoka pozitivna povezanost između afektivne radne dobrobiti i zadovoljstva poslom, radne angažiranosti, oporavka od posla te zadovoljstva životom. To znači da s višom procjenom navedenih konstrukata raste i procjena afektivne radne dobrobiti. S druge strane vidljiva je statistički značajna umjerena negativna povezanost afektivne radne dobrobiti i konflikta radne i obiteljske uloge. Takav rezultat ukazuje da se s višom procjenom konflikta smanjuje procjena afektivne radne dobrobiti, odnosno sudionici doživljavaju više neugodnih i manje ugodnih emocija u vezi posla. Naj snažnija statistički značajna povezanost između afektivne radne dobrobiti i ostalih konstrukata vidljiva je kod povezanosti sa zadovoljstvom poslom ($r=.75$; $p<.01$), a najslabija kod konflikta radne s obiteljskom ulogom ($r=-.40$; $p<.01$). Također, dobiveno je da afektivna radna dobrobit nije statistički značajno povezana s niti jednom socio-demografskom varijablom niti karakteristikama posla. Od ostalih značajnih povezanosti korisno je spomenuti dobivenu pozitivnu povezanost između sati rada tjedno te konflikta radne i obiteljske uloge, kao i pozitivnu povezanost suživota s partnerom i zadovoljstva životom. Isto tako oporavak od posla pozitivno je povezan sa zadovoljstvom životom i poslom te radnom angažiranošću. S istim konstruktima značajno je povezan i konflikt radne i obiteljske uloge, ali ne pozitivno već negativno. Zadovoljstvo životom je također pozitivno povezano sa zadovoljstvom poslom te radnom angažiranošću, a zadovoljstvo poslom isto tako je pozitivno povezano s radnom angažiranošću.

Na temelju same korelacijske matrice ne možemo zaključiti o tome koje su varijable najbolji prediktori afektivne radne dobrobiti. Stoga je provedena hijerarhijska regresijska analiza kojom se afektivna radna dobrobit predviđa na temelju onih varijabli s kojima je statistički značajno bivarijatno povezana. Prediktorske varijable sadržajno su grupirane u dva bloka tako što prvi blok čine varijable vezane uz posao, a drugi blok varijable vezane uz privatni život. U prvom koraku analize uključene su varijable zadovoljstvo poslom te radna angažiranost dok su u drugom koraku uključene varijable oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge te zadovoljstvo životom. Bitno je spomenuti da je u analizi korištena *pairwise* metoda s obzirom da nisu svi sudionici imali rezultate na svim korištenim mjerama. Rezultati hijerarhijske regresijske analize vidljivi su u tablici 4.

Tablica 4. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize s afektivnom radnom dobrobiti kao kriterijem (N=210)

	1. korak	2. korak
	β	β
Zadovoljstvo poslom	.514**	.382**
Radna angažiranost	.333**	.293**
Oporavak od posla		.207**
Konflikt posao-obitelj		-.137**
Zadovoljstvo životom		.115
<i>R</i>	.788	.840
R^2	.621**	.705**
ΔR^2	.621	.084
<i>F</i>	74.600	8.346

Napomena: ** $p < .05$; β = standardizirani koeficijent multiple regresije, *R* = koeficijent multiple korelacije, R^2 = koeficijent multiple determinacije, *F* = Fisherov F-statistik

Rezultati hijerarhijske regresijske analize iz tablice 4 pokazuju kako je koeficijent multiple korelacije *R* statistički značajan na populacijskoj razini u oba koraka analize. U prvom koraku varijable zadovoljstvo poslom te radna angažiranost zajedno su objasnile 62,1% varijance afektivne radne dobrobiti. Pri tome se zadovoljstvo poslom pokazalo kao nešto statistički značajniji prediktor u odnosu na radnu angažiranost. U drugom koraku analize, uvođenjem varijabli oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge te zadovoljstva životom, postotak objašnjene varijance afektivne radne dobrobiti statistički se značajno povećao za 8.4%. Može se primijetiti da se uvođenjem varijabli u drugom koraku analize smanjio prediktivni doprinos zadovoljstva poslom i radne angažiranosti iz prvog koraka, ali je doprinos zadovoljstva poslom i dalje ostao najznačajniji u predviđanju afektivne radne dobrobiti. Po značajnosti nakon zadovoljstva poslom slijedi doprinos radne angažiranosti, oporavka od posla te konflikta radne i obiteljske uloge. Zadovoljstvo životom nije se pokazalo kao statistički značajan prediktor afektivne radne dobrobiti. Utvrđeno je da se korištenim skupom varijabli može objasniti ukupno 70.5% varijance afektivne radne dobrobiti

pri čemu su svi prediktori, osim zadovoljstva životom, statistički značajni. Koeficijent multiple korelacije ($R=.840$) pokazuje kako je optimalna kombinacija prediktora s afektivnom radnom dobrobiti NKV radnika visoko pozitivno povezana.

4.2. Rezultati dobiveni kvalitativnom metodologijom

Provedeni intervjui sastojao se od 15 pitanja (Prilog 1) koja su se odnosila na afektivnu radnu dobrobit NKV zaposlenika i druge povezane varijable, odnosno zadovoljstvo poslom i životom, radnu angažiranost, konflikt između radne i obiteljske uloge te oporavak od posla. Kvalitativnom analizom rezultata došli smo do kategorija odgovora sudionika. Glavne kategorije područja označene su pripadajućim abecednim slovom, a potkategorije glavnih kategorija navedene su u Tablicama 5, 6 i 7 koje se nalaze u Prilogu 2.

Prikaz područja i glavnih kategorija istraživanja:

Emocije povezane s poslom (a) i Stres povezan s poslom (a) - područje afektivne radne dobrobiti

Zadovoljstvo poslom (b) i Nezadovoljstvo poslom (b) - područje zadovoljstva poslom

Visoka angažiranost (c) i Niska angažiranost (c) - područje radne angažiranosti

Kako odmoriti od posla (d), Psihički odmak od posla (d) i (Ne)dostatnost oporavka - područje oporavka od posla

Usklađenost obiteljske i radne uloge (e), Postojanje konflikta uloga (e) i Organizacija kao zaštitni faktor (e)- područje konflikta radne s obiteljskom ulogom

Zadovoljstvo životom (f) i Nezadovoljstvo životom (f) - područje zadovoljstva životom

Željene promjene (g) - otvoreno pitanje

Na temelju datih izjava u području afektivnosti, vidljivo je kako intervjuirani sudionici doživljavaju različite emocije prema svom poslu ovisno o različitim čimbenicima. Kao što je vidljivo u tablici 5, upravo tu ovisnost spominje Mateja (36) koja radi kao mesar ističući sljedeće čimbenike: *“Sve ovisi o količini posla i kvalitetnoj organizaciji radnog vremena...”*, dok Danijel (45), koji radi kao vozač u privatnoj građevinskoj firmi, to opisuje ovako: *“Može biti ujutro pozitivno, na kraju dana može biti negativno, sve u svemu dobro je”*. Najizraženija negativna afektivnost primijećena je kod najmlađeg sudionika, Dine (25), koji obavlja posao poštaru opće dostave. Kao što se vidi u tablici 5, on isključivo doživljava neugodne emocije u

vezi sa svojim poslom. Ostali sudionici navode da doživljavaju uglavnom pozitivne emocije poput sreće i zadovoljstva. Vrijedno je spomenuti da Nikolina (43), zaposlena kao servirka i spremačica u bolnici, istovremeno doživljava i ugodne i neugodne emocije navodeći: *“Umor, sažaljenje, ljutnju”*, ali ujedno i: *“radost”*. Intervjuirani sudionici navode da emocije koje osjećaju prema svom poslu, bilo da su ugodne ili neugodne, proizlaze iz različitih izvora, uključujući plaću, radno vrijeme, organizaciju posla, nadređene i kolege. Katarina (47), radnica na pilani, ističe se svojim odgovorom: *“Mene raduju sitnice kao na primjer proslave rođendana, domjenci, ugodni razgovori na gablecu i slično”*, čime se ukazuje na važnost društvenog aspekta rada za zaposlenike i njihove emocije. Izjave sudionika o iskustvima sa stresom na poslu znatno variraju. Dok neki izjavljuju kako ne osjećaju stres, drugi ističu da se češće suočavaju s njim navodeći različite razloge. Iz tablice 5 vidljivo je da Danijel (45), koji ima četiri godine iskustva kao vozač, svoj nedostatak stresa na poslu pripisuje upravo tom iskustvu, a Dario (45), koji radi u vlastitoj firmi, također kaže: *“Svoj posao uopće ne smatram stresnim, to je posao koji sam oduvijek htio raditi”*. S druge strane Mateja (36), koja kao mesar na poslu ujedno radi i na blagajni, svoj posao smatra stresnim zbog odgovornosti same pozicije na kojoj radi jer svakodnevno odgovara za zarađeni novac u blagajni. Među ostalim sudionicima, stres na poslu pripisuje se radu s ljudima i strahu od mogućih propusta. Iako bi se moglo pretpostaviti da će Dino (25), koji je izrazio isključivo neugodne emocije povezane sa svojim poslom, opisati svoje radno mjesto kao izvor stresa, on navodi: *“...nemam neki stres osim ako si ga sam ne stvorim čemu sam sklon”*.

Na području zadovoljstva poslom sudionici navode kako su uglavnom zadovoljni na svom radnom mjestu. U tablici 5 je istaknuto što kaže Dario (45) koji je izrazito zadovoljan svojim poslom te općenito poslovanjem vlastite firme, ali napominje da mu nedostaje radnika koji bi zajedno s njime obavljali sav posao koji mu se nudi. Među aspektima s kojima su sudionici zadovoljni na poslu, ističu se odnosi s kolegama i određene karakteristike zaposlenja. Katarina (47) ponovno naglašava pozitivan društveni aspekt rada i odnose s kolegama, a isti stav dijeli i Nikolina (43) koja kaže: *“Zadovoljna sam sa kolegicama, kolegijalnošću, radom s njima”*. Uočljivo je da su neki sudionici zadovoljni sa specifičnim karakteristikama svojeg posla, kao što su radno vrijeme, broj sati rada i plaća. Iz tablice 5 vidljivo je da je to slučaj s vozačem Danijelom (45), koji radi na neodređeno u tvrtki privatnog vlasništva, gdje postoji fleksibilnost u dogovoru oko navedenih karakteristika. Zadovoljna je također i Mateja (36) koja kao mesar-prodavač ima uobičajeno radno vrijeme za navedeno radno mjesto. Jedini sudionik koji navodi izrazito nezadovoljstvo svojim poslom je poštar Dino (25) koji svoje razloge nezadovoljstva obrazlaže kroz prijedloge za poboljšanje

rada: *“Apsolutno moraju podići plaće, moraju podići, tj. trebali bi smanjiti opseg posla i smanjiti normu nad nama i međuljudske odnose popraviti”*. Ostali sudionici svoje nezadovoljstvo pronalaze uglavnom u nedostatku radne snage kao što je vidljivo u tablici 5. Taj problem najviše je izražen kod Daria (45) koji, kao vlasnik firme, ima problem s pronalaskom radnika. Slična situacija je i na Matejinom (36) radnom mjestu mesaroprodavača koja kaže: *“(...)nezadovoljstvo u principu stvara to šta nema radnika i u principu tu se stvara taj stres”*. Isto tako sudionici spominju i rad vikendom (uglavnom subotom) kao nešto što bi, kada bi se ukinulo, povećalo njihovo zadovoljstvo poslom kao što je iz tablice 5 vidljivo kod vozača Danijela (45) te industrijske radnice Katarine (47), koja od svih sudionika ima najveći broj radnih sati tjedno. Katarina (47) ujedno svoj angažman na poslu opisuje jednakim kao kod drugih kolega, ali kao što i sama kaže, na temelju riječi ostalih kolega može se zaključiti da je njen angažman na visokom nivou. Neki svoju angažiranost povezuju i sa svojom pozicijom i odgovornošću na poslu pa je procjenjuju višom u usporedbi s angažiranošću drugih zaposlenika. To je vidljivo kod Mateje (36) koja radi kao poslovođa te, kao što je već spomenuto, ima veliku odgovornost za novac, ali naravno i kod Daria (45) koji, kao vlasnik firme, obavlja i dodatne poslove koje od njega zahtjeva rukovodeće mjesto. Međutim, upravo ta njegova visoka angažiranost ono je što mu donosi dobar osjećaj jer zna da svojim doprinosom čini svoju firmu boljim mjestom za rad. Drugi pak navode da nisu osobito angažirani ili zainteresirani za svoj posao, kao na primjer Danijel (45), koji se ograničava samo na svoje dužnosti vozača za koje prima plaću, te Dino (25) koji izričito kaže: *“Ponašam se k'o da me nije briga za posao, totalno sam nezainteresiran za išta (...)”*.

Intervjuirani sudionici iznose raznolike metode oporavka koje primjenjuju na dnevnoj, ali i godišnjoj bazi. Na dnevnoj razini spavanje se navodi kao najučestaliji oblik odmora, dok se na godišnjoj razini najčešće spominje odlazak na more tijekom godišnjeg odmora. Servirka-spremačica Nikolina (43), kao što je vidljivo u tablici 6, navodi razne načine oporavljanja od posla tijekom dana, a koji njoj osobno omogućuju i da se psihički odmakne od posla jer navodi: *“čim izađem iz svojeg kruga bolnice više ne mislim na posao”*. Ona isto tako ističe oporavak na godišnjoj razini, tijekom kojeg putuje na različite destinacije s mužem i svoje dvoje djece. Zanimljivo je napomenuti da Dino (25), unatoč raznim opuštajućim aktivnostima kojima se bavi kako bi se odmorio od posla, navodi još jedan oblik rada - poljoprivredu - kao svoj način opuštanja. Izjave sudionika često naglašavaju važnost društvenog aspekta oporavka, odnosno vremena provedenog s obitelji i prijateljima. On je posebno vidljiv kod Katarine (47) koja navodi: *“Najviše me opušta plesanje u KUD-u i druženje s prijateljima”*, te kod Mateje (36) koja, slično Nikolini (43), provodi slobodno

vrijeme s mužem i djecom kako bi se opustila od poslovnih obaveza. Međutim, kako je vidljivo u tablici 6, Mateja (36) ističe kako se, zbog svoje uloge poslovođe trgovine, ne može uvijek u potpunosti psihički odmaknuti od svog posla, ali joj to uglavnom polazi za rukom. Ostali ispitanici također su izjavili da se uspijevaju mentalno distancirati od svojih poslovnih obaveza u slobodno vrijeme, kao što je slučaj s vozačem Danijelom (45) koji prestaje razmišljati o poslu čim ga napusti. Međutim, kada govori o zadovoljstvu vremenom koje je dostupno za odmor, on se osvrće na već spomenuti problem rada vikendom o kojem ovisi dostatnost njegovog oporavka od posla. S nedostatnošću vremena za oporavak slaže se i Mateja (36) koja kaže: *“Pokušavamo se zadovoljiti s tim vremenom koje imamo za odmor, ali u principu trebalo bi ga još”*.

Iz izjava se može uočiti kako kod nekih sudionika ne postoji mogućnost kvalitetnog odmora kod kuće zbog posla u kući i oko kuće. Poštar Dino (25) već je ranije spomenuo poljoprivredu kao nešto što ga opušta nakon dolaska s posla. Međutim, ponekad se kod kuće suočava s toliko poslovnih obaveza da se može zaključiti kako mu je ograničena mogućnost za stvarni fizički odmor. Isto je i kod Danijela (45), koji također zbog poljoprivrede i stočarstva kojim se bavi, kaže: *“Moj prosječni dan kad dođem s posla...idem ponovno na posao (smijeh) (...) Znači s posla idem na posao”*. Intervjuirani sudionici uglavnom izjavljuju kako njihova radna uloga ne utječe na njihovu obiteljsku ulogu, već kao što kaže poštar Dino (25), kojem posao ne utječe na aktivnosti u obitelji i izvan nje: *“Ono što je na poslu ostaje na poslu”*. Dario (45) također tvrdi kako zahtjevi njegovog posla ne ometaju njegovu uključenost u obiteljske aktivnosti s njegovom suprugom i njihovo dvoje djece. Ono što je zanimljivo za istaknuti kao primjer dobre prakse je njegov odnos, kao vlasnika firme, prema njegovim radnicima i njihovom slobodnom vremenu: *“Mislim da moj posao omogućuje moje sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima jer se trudim da za blagdane, praznike i nedjeljama ne radimo kako bih mogao i ja i moji zaposlenici provesti te bitne događaje i dane sa svojim obiteljima (...)”*. Ukoliko dođe do sukoba obiteljske i radne uloge, on se ogleda u činjenici da poslovne obaveze sprečavaju sudionike da prisustvuju nekim privatnim i obiteljskim događanjima. Tablica 6 prikazuje dva srodna primjera gdje određene značajke posla, poput radnog vremena, ponekad dovode do pojave sukoba uloga. U slučaju Mateje (36), budući da radi u trgovini, postoji mogućnost da će je zahvatiti smjena tijekom blagdana, što zahtijeva prilagodbu obiteljskih aktivnosti njenom radnom rasporedu. Slično je i kod Nikoline (43), koja radi u smjenama, uključujući noćni rad i vikende, što također zahtijeva prilagodbu njenih privatnih obaveza. Kao rezultat sukoba uloga, neki sudionici doživljavaju neugodne emocije, poput vozača Danijela (45), koji, kako je već napomenuto, ima puno posla kod kuće i

ponekad radi subotom, zbog čega obiteljske obveze mora ispunjavati nedjeljom, što izaziva neugodne emocije kod svih članova obitelji. Katarina (47) ističe da sukob uloga kod nje izaziva stres, opisujući konflikt kao dvosmjerni proces u kojem posao utječe na njen obiteljski život, ali i obrnuto: *“Konflikt između posla i privatnog života pridonosi puno stresu i emocijama na poslu. Ponekad zbog stvari koje nisam stigla ili neću moć' obaviti doma zbog posla u meni stvaraju nervozu i mnogo puta nisam koncentrirana na posao u potpunosti”*. Jedan od faktora koji se ističe kao zaštitni mehanizam protiv sukoba između poslovne i obiteljske uloge je dobra organizacija vremena i aktivnosti izvan posla. To se posebno vidi na primjeru Nikoline (43), koja radi u različitim smjenama i preko vikenda, te na osnovu toga planira svoje ostale aktivnosti.

Nadalje, sudionici zadovoljstvo svojim životom procjenjuje dosta visoko, pri čemu se kao ključni faktori za takvu procjenu najčešće navode zdravlje i obiteljski život. Mateja (36) navodi upravo obitelj kao izvor zadovoljstva svojim životom, dok Danijel (45) u istom kontekstu stavlja naglasak na zdravlje: *“Zdravlje je na prvom mjestu, za sad smo svi zdravi i mogu reć da sam zadovoljan s tim”*. Gledajući odnos posla i zadovoljstva životom može se primijetiti kako sudionici spominju visinu plaće kao aspekt posla koji izrazito utječe na njihovo zadovoljstvo životom. Dok Nikolina, 43-godišnja servirka i spremačica, izražava nezadovoljstvo tvrdeći da njena plaća nije dostatna za ostvarenje svega što bi željela u životu za potpuno zadovoljstvo, Mateja, 36-godišnja mesarica i trgovkinja, s druge strane ističe kako visina njene plaće, zajedno s njenim radnim vremenom, pozitivno doprinosi njenom zadovoljstvu životom. Najmlađi sudionik, poštar Dino (25), koji još nije u braku te nema djecu, ali kome bi, kao mladoj osobi, novac dobro došao za ostvarivanje nekih životnih planova, izražava svoje nezadovoljstvo ističući: *“Pa utječe dosta baš samo zato šta su male plaće i s time se ne možeš zadovoljiti, ne možeš ostvarit neke stvari koje bi htio i zato nisam zadovoljan”*.

Obrnuto gledano, za zadovoljstvo životom sudionici kažu kako ne utječe, ili utječe pozitivno, na njihovo obavljanje posla i emocije koje osjećaju u vezi njega. O tom pozitivnom utjecaju govori privatnik Dario (45) kao što je vidljivo u tablici 7, dok Dino (25) govori kako zadovoljstvo njegovim privatnim životom ne utječe na njegovo zadovoljstvo poslom: *“Pa moj privatni život nikako ne utječe na posao jer kad dođem tamo ja sam jedan čovjek, doma sam drugi čovjek i tako da nemaju neke dodirne točke osim toga šta moram radit da bi živio”*. Dino (25) je i jedini sudionik iz čije izjave bi se moglo zaključiti kako nije u potpunosti zadovoljan svojim životom iz razloga što, kao što je već spomenuto, njegova visina plaće kao poštara za njega nije zadovoljavajuća.

Posljednje područje koje se intervjuom ispitalo bile su željene promjene na poslu s ciljem smanjenja stresa radnika i poticanja pozitivne afektivnosti. Kao što je iz tablice 7 vidljivo, te promjene uglavnom su usmjerene prema povećanju plaća, povećanju broja radnika, više slobodnog vremena i vremena za odmor, neradnim vikendima i općenito boljim uvjetima rada. U ovom kontekstu ponovno se može istaknuti praksa privatnika Daria (45) u radu s njegovim zaposlenicima, a koja može biti primjer načina za smanjenje stresa kod zaposlenika: *“Da smanjim stres radnika na poslu, dajem im slobodne dane, dajem im stimulaciju kada dobro odrade posao, petkom skratim radno vrijeme i gledam na to što im na poslu ide najbolje pa i rade na toj poziciji”*. Sudionici misle da bi tim promjenama doprinijeli tome da se zaposlenici dobro osjećaju i na taj način ih dovode u vezu s povećanjem njihove afektivne radne dobrobiti.

5. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos afektivne radne dobrobiti NKV radnika te roda, dobi, fleksibilnosti radnog vremena, broja sati rada tjedno, suživota s partnerom, broja djece, oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge, zadovoljstva životom, zadovoljstva poslom i radne angažiranosti. Glavni cilj bio je provjeriti može li se, i u kojoj mjeri, na temelju navedenih karakteristika i stavova predvidjeti afektivna radna dobrobit NKV radnika. Dodatno smo željeli dobiti bolji uvid u odnos afektivne radne dobrobiti i ostalih karakteristika i stavova kroz kvalitativni dio istraživanja. Provedenim intervjuima produbile su se spoznaje o tom odnosu te o aspektima posla koje NKV radnici opisuju kao negativne ili pozitivne u vezi svog posla.

U okviru prvog postavljenog istraživačkog problema promatrana je povezanost afektivne radne dobrobiti i ostalih konstrukata. Prethodna istraživanja (Rollero i sur., 2016; Wilks i Neto, 2013) pokazala su nekonzistentnost oko toga izvještavaju li žene ili muškarci o višim razinama radne dobrobiti. Iz tog razloga očekivalo se da u ovom istraživanju neće biti dobivena značajna povezanost afektivne radne dobrobiti i roda, a što je na kraju i potvrđeno. S time se slažu i rezultati istraživanja Meyers i van Woerkom (2017) gdje rod nije bio statistički značajno povezan ni sa jednim pokazateljem radne dobrobiti koji su uključivali i doživljavanje pozitivnih afekata. Očekivanja u vezi dobi bazirala su se na istraživanjima poput Wilks i Neta (2013) ili Hsu (2018), gdje je dobivena negativna povezanost dobi i radne dobrobiti, ali, suprotno očekivanjima, u ovom istraživanju povezanost afektivne radne dobrobiti s dobi NKV radnika nije se pokazala statistički značajnom. Međutim, iako ne

statistički značajno, kao i u drugim navedenim istraživanjima može se primijetiti trend da stariji sudionici doživljavaju niže razine afektivne radne dobrobiti. Što se tiče NKV radnika, i prema Hsu (2018), manja je vjerojatnost da će, zbog posljedica rada na njihovo zdravlje, u dobi od 65 godina nastaviti raditi upravo djelatnici „plavog ovratnika”, odnosno takozvana radnička klasa, nego oni višeg stupnja obrazovanja. Što se tiče fleksibilnosti radnog vremena, primjerice, istraživanje Ferdous i suradnika (2021) pokazalo je da su različite uvedene prakse koje se odnose na fleksibilnost rada povezane s višom dobrobiti radnika. Međutim, na našem uzorku, suprotno očekivanjima, ta povezanost nije značajna. Istraživanja, poput Lee i suradnika (2013), kažu kako duže radno vrijeme, a samim time i ukupan broj sati rada tjedno, nepovoljno utječe na emocionalnu dobrobit ljudi. Suprotno takvim nalazima te našim očekivanjima, ni sati rada tjedno u ovom istraživanju nisu se pokazali statistički značajno povezani s afektivnom radnom dobrobiti.

Ovim istraživanjem želio se provjeriti i odnos radne dobrobiti te suživota s partnerom i brojem djece. Dobiveni rezultati nisu u potpunosti potvrdili postavljene hipoteze s obzirom da je dobiveno kako navedeni konstrukti nisu značajno povezani s afektivnom radnom dobrobiti. S obzirom da istraživanja, na kojima su se temeljila naša očekivanja, nisu uključivala u potpunosti istu varijablu suživota s partnerom kao naše istraživanje, ovaj bi odnos trebalo i dalje proučavati. Nadalje, dobiveno je da oni NKV zaposlenici koji izvještavaju o višim razinama oporavka u slobodno vrijeme doživljavaju više ugodnih emocija u vezi svog posla. Ovaj je nalaz bio očekivan s obzirom da su prema Kinnunen i Mäkikangas (2023) neki čimbenici oporavka u slobodno vrijeme, poput psihičkog odmaka od posla, kvalitete sna ili fizičke aktivnosti, pozitivno povezani s nekim pokazateljima subjektivne i psihološke dobrobiti. Naši rezultati se također slažu s rezultatima Sonnentag (2018) koji ukazuju na to da zaposlenici koji izvještavaju o višim razinama oporavka od posla izvještavaju i o višim razinama radne dobrobiti. Što se tiče zadovoljstva životom i odnosa s afektivnom radnom dobrobiti, očekivanja su se temeljila na činjenici da je zadovoljstvo životom, prema Morrissy i suradnicima (2013), povezano s radnom dobrobiti. Naše istraživanje potvrdilo je da oni NKV zaposlenici koji su zadovoljniji svojim životom doživljavaju više ugodnih i manje neugodnih emocija u vezi posla, u odnosu na one koji su manje zadovoljni svojim životom. Ukoliko afektivnu radnu dobrobit promatramo kao odsustvo stresa, prema Parasuraman i Simmers (2001), o višim razinama stresa izvještavaju oni zaposlenici koji doživljavaju više razine konflikta između radne i obiteljske uloge. Isti nalaz dobiven je i u našem istraživanju, odnosno zaposlenici su izvještavali o češćem doživljavanju neugodnih emocija u vezi svog posla ukoliko u većoj mjeri nisu uspjeli uskladiti poslovni i obiteljski život. Rezultati su

pokazali i kako oni NKV zaposlenici koji su zadovoljniji svojim poslom te više angažirani na poslu izvještavaju o višim razinama afektivne radne dobrobiti. Ako ove rezultate usporedimo s rezultatima istraživanja Farrokhia i Ahmadrada (2020), koji su pokazali značajnu povezanost afektivne radne dobrobiti i zadovoljstva poslom, možemo uočiti njihovu sličnost. Ahsan i suradnici (2009) su isto tako u svom istraživanju dobili da oni zaposlenici koji doživljavaju više razine stresa na poslu su ujedno i manje zadovoljni svojim poslom. Također, sličnost u rezultatima vidljiva je i u kontekstu radne angažiranosti. Istraživanja poput onog Othmana i suradnika (2018) pokazala su isto što i naše, odnosno da su oni zaposlenici koji doživljavaju više ugodnih emocija na poslu i više angažirani za svoj posao.

Drugi problem ovog istraživanja bio je ispitati mogućnost predviđanja afektivne radne dobrobiti NKV radnika na temelju seta prediktora koji su statistički značajno povezani s kriterijem afektivne radne dobrobiti. S obzirom da je značajna povezanost dobivena samo s oporavkom od posla, konfliktom radne i obiteljske uloge, zadovoljstvom životom, zadovoljstvom poslom i radnom angažiranošću, te su varijable korištene kao prediktori afektivne radne dobrobiti. Time je samo djelomično potvrđena postavljena hipoteza s obzirom da se očekivalo da će većina proučavanih konstrukata biti povezana s afektivnom radnom dobrobiti i da će se time moći provjeriti koliko posto njene varijance oni objašnjavaju. Analiza je pokazala kako sve navedene varijable, osim zadovoljstva životom, koje su korištene kao prediktori, statistički značajno predviđaju afektivnu radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. Pri tome je najveći doprinos u predviđanju dalo zadovoljstvo poslom s kojim je afektivna radna dobrobit i najsnažnije povezana. Takav nalaz nije iznenađujući s obzirom da su i prethodno navedena istraživanja pokazala da postoji statistički značajna pozitivna povezanost zadovoljstva poslom i afektivne radne dobrobiti (Warr, 2002).

Kvalitativnim dijelom istraživanja nastojalo se dodatno doprinijeti analizi kvantitativnih podataka. Također se željelo upoznati s problemima s kojima se NKV radnici suočavaju u vezi svog posla i kako procjenjuju pojedina područja posla i života. Iz rezultata se može primijetiti da je samo jedan sudionik izrazio doživljavanje isključivo neugodnih emocija u vezi svog posla. Doživljavanje neugodnih emocija, točnije ljutnje i mržnje, posebno je štetno za dobrobit pojedinca jer može ozbiljno narušiti i fizičko i psihičko zdravlje (Spector i Goh, 2001). S obzirom na navedene štetne posljedice može se reći da je donekle pozitivno što sudionici podjednako navode doživljavanje i ugodnih i neugodnih emocija u vezi svog posla. S procjenama afektivne radne dobrobiti u skladu su i procjene doživljenog stresa na poslu. Iako neki sudionici ne izjavljuju o stresu vezanom uz posao, kod onih zaposlenika koji ga doživljavaju, to je često zbog pozicije i osjećaja odgovornosti. Prema Schmitt i suradnicima

(2015) odgovornost koju zaposlenici imaju može i pozitivno i negativno utjecati na njihovu radnu dobrobit, a u ovom slučaju ta odgovornost kod nekih sudionika izaziva stres. To se može objasniti time što sama svijest o tome da neke pogreške mogu dovesti do velikog materijalnog gubitka može kod zaposlenika dovesti do emocionalne iscrpljenosti i naštetiti njihovoj dobrobiti (Schmitt i sur., 2015). Nadalje, iz izjava sudionika moguće je uočiti kako su oni relativno zadovoljni poslom, što je u skladu i s kvantitativnim nalazima. S obzirom na navedena područja zadovoljstva poslom, primjetno je kako sudionici spominju zadovoljstvo svojim radnim kolegama. Prema istraživanju Carayona i suradnika (2006) upravo je ta grupna kohezivnost radnih kolega pozitivno povezana sa zdravljem i nekim aspektima dobrobiti. Razlika između sudionika dobivena je i u procjeni radne angažiranosti, ali sudionici, kada je njihova angažiranost na višoj razini, uglavnom doživljavaju ugodna emocionalna iskustva. S obzirom na to, možemo potkrijepiti nalaz o pozitivnoj povezanosti afektivne radne dobrobiti i radne angažiranosti dobivenoj kvantitativnom analizom. Već spomenuta visoka razina odgovornosti u kontekstu doživljenog stresa, ali i visoke angažiranosti, a koja dovodi do emocionalne iscrpljenosti, zahtjeva i veću potrebu za oporavkom (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Intervjuirani sudionici naveli su različite načine oporavka na godišnjoj i dnevnoj razini. Prema Sonnentag (2001) oporavak na dnevnoj razini i tijekom vikenda nešto je ipak važniji za dobrobit i zdravlje zaposlenika od oporavka tijekom godišnjeg odmora. Od velike je važnosti što se iz izjava sudionika može vidjeti kako se nastoje svakodnevno odmoriti nakon posla i ne razmišljati o poslu. Nalaz da sudionici kao najčešći način odmora spominju spavanje u skladu je i s nalazima istraživanja koja pokazuju kako spavanje ima važnu ulogu u procesu oporavka od posla (Zijlstra i Sonnentag, 2006). Spomenuti društveni aspekt oporavka također je važan za dobrobit zaposlenika s obzirom da socijalna podrška smanjuje negativni učinak nekih zahtjeva posla na dobrobit (Bakker i sur., 2005). Isti učinak na dobrobit ima i fizička aktivnost (Demerouti i sur., 2009) koju neki sudionici spominju. Nadalje, to što kod nekih sudionika, zbog privatnih i obiteljskih obveza, ne postoji mogućnost kvalitetnog odmora kod kuće, ne mora značiti da će ti zahtjevi kod kuće imati loš utjecaj na dobrobit zaposlenika. To se može objasniti time što, kako kažu Zijlstra i Sonnentag (2006), i sama promjena radnih aktivnosti različitih zahtjeva ima sličan utjecaj kao i odmor. Pozitivno je i što su svi intervjuirani sudionici izjavili kako se uspijevaju psihički odmaknuti od posla u svoje slobodno vrijeme. Zanimljivo je što, kao i u kvantitativnom dijelu, uglavnom izjavljuju kako njihova radna uloga ne utječe na njihovu obiteljsku ulogu. U tom kontekstu, kao određeni zaštitni faktor utjecaja radne na obiteljsku ulogu, koji se spominje, može se izdvojiti dobra organizacija s drugim članovima obitelji. Baš ta potpora drugih članova obitelji koji se angažiraju i

preuzimaju razne obiteljske dužnosti na sebe u literaturi se spominje kao čimbenik koji smanjuje utjecaj sukoba između posla i obitelji (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Obitelj i brak se, uz zdravlje, spominju i kao područja života s kojima su zaposlenici najviše zadovoljni. Ovakvi nalazi u skladu su s istraživanjem Hong i suradnica (2019) u kojem je dobivena povezanost između zadovoljstva životom te bračnog statusa i odsustva kroničnih bolesti. Intervjuirani sudionici zadovoljstvo svojim životom procjenju dosta visoko, što je u skladu i s kvantitativnim rezultatima. Mount i suradnici (2006) u svom su istraživanju dobili nalaz da oni zaposlenici, koji su zadovoljni aktivnostima u životu van posla, su ujedno zadovoljni i aktivnostima na poslu. S time se mogu složiti i izjave naših sudionika o tome da zadovoljstvo životom pozitivno utječe na njihovo obavljanje posla i doživljavanje emocija u vezi njega. Intervjuirani sudionici mogu se usporediti i po nekim karakteristikama posla i obiteljskog života. Primjerice, uočljivo je kako su oni zaposlenici čija je tvrtka u državnom vlasništvu izvještavali o većem nezadovoljstvu plaćom te velikom radnom opterećenju u odnosu na one koji rade za nekog privatnika. Isto tako sudionik koji je samozaposlen izvijestio je o visokim razinama zadovoljstva na svim ispitanim područjima što bi se, u odnosu na karakteristike zaposlenja drugih sudionika, moglo dovesti u odnos s većom autonomijom i kontrolom u radu, a koja može pozitivno utjecati na emocije doživljene u vezi njegovog posla. S obzirom da se zaposlenici nisu značajno razlikovali po pitanju ostalih ispitanih karakteristika, kao što je vrsta ugovora, bračni status ili broj djece, ne možemo ih ni uspoređivati na temelju navedenog. Zaposlenici svoju dobrobit često povezuju sa zadovoljstvom različitim radnim zahtjevima i resursima (Demerouti i sur., 2001) te je stoga očekivano da su njihovi odgovori usmjereni upravo prema tim aspektima kada ih se pita što bi na poslu promijenili kako bi se osjećali bolje. Naši sudionici također navode željene promjene u području radnih zahtjeva i resursa, u smislu povećanja plaće, boljih uvjeta rada, fleksibilnijeg radnog vremena i slično, te ih dovode u vezu s povećanjem njihove afektivne radne dobrobiti.

Ukoliko usporedimo rezultate kvantitativne i kvalitativne analize, možemo uočiti kako su sudionici davali donekle slične procjene svoje afektivne radne dobrobiti i ostalih istraživanih konstrukata. Iako je u kvalitativnom dijelu istraživanja sudjelovao izrazito mali broj sudionika, produbilo se razumijevanje nalaza dobivenih kvantitativnom analizom. Kvantitativni rezultati ukazali su na trendove u procjenjivanju emocija doživljenih u vezi posla te ostalih karakteristika obiteljskog i poslovnog života, dok su se kvalitativnim pristupom dodatno utvrdile percipirane poteškoće zaposlenika u vidu karakteristika zaposlenja te radnih zahtjeva i resursa. Također, provedenim intervjuima dobivene su neke

konkretne i praktične spoznaje koje nije moguće dobiti iz kvantitativnih rezultata. Primjerice, iako su u kvantitativnom dijelu istraživanja dobivene srednje vrijednosti zadovoljstva poslom ili životom, bez spoznaja iz kvalitativnog dijela istraživanja nije moguće znati s čime su to NKV radnici konkretno zadovoljni te se ne bi mogle odrediti praktične implikacije ovih rezultata.

5.1. Ograničenja istraživanja i praktične implikacije

U ovom istraživanju NKV radnici svoju afektivnu radnu dobrobit procijenili su nešto višom od teorijskog prosjeka, no zbog ograničenja istraživanja, ne možemo sa sigurnošću govoriti o reprezentativnosti ovih rezultata. Naime, kvantitativni dio istraživanja proveden je na relativno malom uzorku, a s obzirom da su sudionici davali vlastite procjene proučavanih konstrukata moguće je da su na nekim mjerama imali tendenciju iskrivljavanja svojih odgovora. Takav način odgovaranja mogao je utjecati na procjene sudionika o svom poslu i obiteljskom životu tako što su mogli davati više ili niže procjene nego što je to u stvarnosti tako. Neki su možda željeli svoj posao prezentirati teškim ili pak lakim, a isto je i s procjenom obiteljskog života ili radne angažiranosti gdje bi se moglo očekivati da će sudionici zbog socijalne poželjnosti nastojati prikazati navedeno boljim nego što jest. Navedeno bi, zbog prirode intervjua kao metode istraživanja, posebno moglo biti prisutno u kvalitativnom dijelu istraživanja. Ograničenje kvalitativnog dijela istraživanja je i što ga karakterizira izrazito mali uzorak od svega 6 intervjuiranih sudionika. Provedeni bi intervjui također trebali biti dubinski te dužeg vremenskog trajanja nego što su bili, a s ciljem dublje spoznaje sudionikovih stavova, osjećaja, iskustava, i slično, povezanih s njihovom radnom afektivnošću. U tom bi se slučaju možda mogle uočiti i razlike u afektivnoj radnoj dobrobiti s obzirom na zanimanje i navedene karakteristike.

Ova bi se tema zbog svoje važnosti trebala istraživati i dalje, ali na što većem uzorku u oba dijela istraživanja na kojem je moguće dobiti drugačije rezultate. Važno je istaknuti kako su određene kategorije zaposlenika (primjerice, po zanimanju, satima rada, fizičkoj zahtjevnosti posla, karakteristikama obiteljskog života, i druge) u ovom istraživanju bile manje ili više uključene u odnosu na druge. Stoga bi u daljnjim istraživanjima na ovu temu trebalo odabrati uzorak koji je po svojim obilježjima reprezentativniji za promatranu populaciju. Također, u pitanje bi trebalo dovesti i odnos afektivne radne dobrobiti te nekih drugih konstrukata poput visine plaća, koju su sudionici u intervjuu često spominjali, ili odnosa s kolegama na poslu, kao i konflikta obiteljske na radnu ulogu. Longitudinalno

istraživanje isto je jedno od prijedloga za buduća istraživanja. Na taj način mogle bi se pratiti promjene afektivne radne dobrobiti zaposlenika ovisno o nekim uvjetima rada ili privatnog/obiteljskog života. Dakako, prije svega važno je da se ova tema, kao i u ovom istraživanju, i dalje proučava kroz kvalitativni pristup. Međutim, istraživanje bi trebalo provesti na većem broju niže kvalificiranih radnika, različitih zanimanja i karakteristika poslovnog i privatnog života pri čemu bi detaljnije trebalo ući u temu razlika među populacijom NKV radnika. Kao što je već rečeno, radnici se razlikuju po tome na kojem radnom mjestu rade, po težini ili fizičkoj zahtjevnosti posla, s obzirom na vlasništvo tvrtke u kojoj rade i slično. Stoga, postoji značajna razlika između biti samozaposleni frizer ili soboslikar, s uglavnom fleksibilnim radnim vremenom i različitim radnim zadacima, i raditi kao radnik na proizvodnoj traci u privatnoj tvornici, gdje je posao fizički zahtjevan zbog ponavljajućih pokreta i potrebe za održavanjem iste tjelesne pozicije duži vremenski period. Štoviše, zanimljivo bi bilo intervjuirati sudionike iz kvantitativnog dijela istraživanja kako bi se njihovi kvantitativni rezultati mogli dodatno pojasniti, odnosno kako bi se poboljšala dubina i širina razumijevanja ove istraživačke teme.

Dobivenim rezultatima ovog istraživanja pružene su informacije o odnosu afektivne radne dobrobiti NKV radnika i nekih socio-demografskih karakteristika, karakteristika zaposlenja, karakteristika privatnog/obiteljskog života te stavova prema poslu. Brojne su praktične implikacije koje mogu proizaći iz ovih nalaza, a koje poslodavci mogu iskoristiti kako bi poboljšali dobrobit svojih zaposlenika, a posljedično i njihovu produktivnost te uspjeh same organizacije. Ono na što ukazuju sudionici iz istraživanja, a što smatraju problematičnim u vezi svog posla, uglavnom se odnosi na nezadovoljstvo karakteristikama zaposlenja, radnim uvjetima i resursima. Ukazuju na potrebu za povećanjem plaće, za smanjenjem opsega posla, za boljim rasporedom radnog vremena bez rada vikendom, i slično. To su područja na koja bi poslodavci mogli utjecati ukoliko bi im se predstavila važnost ovih navedenih problema, a koje naši sudionici dovode izravno u vezu s osjećajima u vezi posla, s doživljenim stresom i nezadovoljstvom. Također, sudionici su se u kvalitativnom dijelu istraživanja dosta razlikovali po pitanju svoje angažiranosti na poslu koja bi se mogla povećati ukoliko bi se zadovoljile potrebe zaposlenika. Moguće je djelovati i preventivno, u sklopu određenih kampanja na državnoj razini, sa svrhom prepoznavanja stresora povezanih s poslom i njihovih štetnih učinaka na dobrobit NKV radnika te pravovremenim reagiranjem da se ti učinci smanje.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati koji su to prediktori koji predviđaju radnu dobrobit NKV radnika. Kako bi se što bolje doprinijelo analizi ovih konstrukata, istraživanje je, osim na kvantitativnoj, provedeno i na kvalitativnoj razini putem intervjua. Kod kvantitativnog pristupa pažnja je više bila usmjerena na otkrivanje onih navedenih karakteristika i stavova koji su značajno povezani s afektivnom radnom dobrobiti i koji je mogu značajno predvidjeti. Dobiveno je da je afektivna radna dobrobit očekivano značajno pozitivno povezana s oporavkom od posla, zadovoljstvom životom, zadovoljstvom poslom te radnom angažiranošću, a negativno povezana s konfliktom radne s obiteljskom ulogom. Provedena je hijerarhijska regresijska analiza u dva koraka s navedenim značajno povezanim konstruktima kojom je dobiveno da su svi prediktori, osim zadovoljstva životom, statistički značajni u predviđanju afektivne radne dobrobiti NKV radnika. Navedeni prediktori zajedno objašnjavaju ukupno 70,5% varijance afektivne radne dobrobiti, a kao najznačajniji prediktor pokazalo se zadovoljstvo poslom ($\beta=.382, p<.05$). U kvalitativnom dijelu istraživanja dobiveno je kako NKV radnici svoju afektivnu radnu dobrobit procjenjuju kao srednje visoku, kao i zadovoljstvo životom, zadovoljstvo poslom te oporavak od posla. Također, konflikt između radne i obiteljske uloge nije ozbiljnije izražen, dok su rezultati oprečni što se tiče radne angažiranosti. Neke spoznaje o temi afektivne radne dobrobiti ovim su istraživanjem proširene, ponajviše zbog dodatne kvalitativne analize. Zbog važnosti koju dobrobit i ostale karakteristike povezane s njom imaju za zaposlenike i organizaciju, potrebna su i daljnja proučavanja ovog područja, osobito kod NKV radnika kao što je to u ovom istraživanju.

7. LITERATURA

Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G. i Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.

American Psychological Association (APA). (2015). *APA Dictionary of Psychology* (drugo izdanje).

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.

- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. DOI:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. DOI:1037/1076-8998.10.2.170
- Basinska, B. A., Wiciak, I. i Dąderman, A. M. (2014). Fatigue and burnout in police officers: The mediating role of emotions. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 37(3), 665-680. DOI:10.1108/PIJPSM-10-2013-0105
- Berlin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. i Graveling, R. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. *Europski parlament*. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOP-EMPL_ET\(2011\)464436](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOP-EMPL_ET(2011)464436)
- Bosman, J., Rothmann, S. i Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56. DOI:10.4102/sajip.v31i4.199
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M. i Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646–653. DOI:10.1037/0022-3514.64.4.646
- Brkljačić, T. i Kaliterna Lipovčan, Lj. (2010). Zadovoljstvo životom i osjećaj sreće kod studenata. *Suvremena psihologija*, 13(2), 189-201. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/83032>
- Busch, C., Staar, H., Aborg, C., Roscher, S. i Ducki, A. (2010). The Neglected Employees. U J. Houdmont i S. Leka (ur.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research, education, and practice, Vol. 1* (str. 98-123). Wiley Blackwell. DOI:10.1002/9780470661550.ch6
- Carayon, P., Haims, M. C., Hoonakker, P. L. T. i Swanson, N. G. (2006). Teamwork and musculoskeletal health in the context of work organization interventions in office and

- computer work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(1), 39-69.
DOI:10.1080/14639220512331335151
- Cifre, E., Vera, M. i Signani, F. (2015). Women and man at work: Analyzing occupational stress and well-being from a gender perspective. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 172–191.
- Cropanzano, R. i Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal*, 53(3), 182–199. DOI:10.1037/1061-4087.53.3.182
- Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 10(4-5), 791-819. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/20004>
- De Freitas, C. P. P., da Silva, C. S. C., Damásio, B. F., Koller, S. H. i Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout. *Paidéia*, 26(63), 45-52. DOI:10.1590/1982-43272663201606
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. i Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 7, 85-123. DOI:10.1108/S1479-3555(2009)0000007006
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. DOI:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. DOI:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 7(4), 397–404. DOI:10.1007/s11482-006-9007-x

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. i Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. DOI:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E. i Oishi, S. (2000). Similarity and the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419-436. DOI:10.1177/0022022100031004001.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. i Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. DOI:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). (2022). *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. Dostupno na: Doi:10.2802/478476
- Fairbrother, K. i Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8–21. DOI:10.1108/02683940310459565
- Farrokhi, N. i Ahmadrad, F. (2020). The relationship of job related affective well-being and job stress with job satisfaction: the mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300. DOI:10.22055/jiops.2020.33360.1181
- Fenga, C., Di Nola, C., Maviglia, P., Cacciola, A. i Nardella, C. (2009). Assessment of occupational stress among shopping centre employees. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia*, 31(3), B56-63.
- Ferdous, T., Ali, M. i French, E. (2021). Use of flexible work practices and employee outcomes: The role of work–life balance and employee age. *Journal of Management and Organization*, 1-21. DOI:10.1111/1744-7941.12275
- Green, F. (2010). Well-being, Job Satisfaction and Labour Mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903. DOI:10.1016/j.labeco.2010.04.002

- Green, F. i Gallie, D. (2002). *High skills and high anxiety: skills, hard work and mental well-being*. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE).
- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI:10.2307/258214
- Hadadian, Z. i Sayadpour, Z. (2018). Relationship between Toxic Leadership and Job Related Affective Well-Being: The Mediating Role of Job Stress. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(1), 137-145. DOI:10.1515/sbe-2016-0037
- Hong, J. H., Charles, S. T., Lee, S. i Lachman, M. E. (2019). Perceived changes in life satisfaction from the past, present and to the future: a comparison of U.S. and Japan. *Psychology and Aging*, 34(3), 317-329. DOI:10.1037/pag0000345
- Hong, Y., Zhang, Y., Xue, P., Fang, X., Zhou, L., Wei, F., Lou, X. i Zou, H. (2022). The Influence of Long Working Hours, Occupational Stress, and Well-Being on Depression Among Couriers in Zhejiang, China. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI:10.3389/fpsyg.2022.928928
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022). <https://www.hzz.hr/>. Pristupljeno 13.05.2023.
- Hsu, H. C. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1):50. DOI:10.3390%2Fijerph16010050
- Hussain, S., us Saba, N., Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A. i Khan, A. (2022). Job Satisfaction as a Predictor of Wellbeing Among Secondary School Teachers. *SAGE Open*, 12(4), 1-9. DOI: 10.1177/21582440221138726
- Isen, A. M. i Reeve, J. (2005). The Influence of Positive Affect on Intrinsic and Extrinsic Motivation: Facilitating Enjoyment of Play, Responsible Work Behavior, and Self-Control. *Motivation and Emotion*, 29(4), 297–325. DOI:10.1007/s11031-006-9019-8

- Jackson, L. i Rothmann, S. (2005). Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspectives in Education*, 23(3), 107-122.
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6), 36-43.
- Judge, T. A., Parker, S.K., Colbert, A.E., Heller, D.K. i Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. U N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil i C. Viswesvaran (ur.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Vol. 2. Organizational psychology* (str. 25-52). Sage Publications, Inc. DOI:10.4135/9781848608368.N3
- Judge, T. A. i Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. J. Larsen (ur.), *The science of subjective well-being* (str. 393-413). The Guilford Press.
- Jurić, E. (2019). *Uvoz radne snage i turizmu i ugostiteljstvu* [Neobjavljeni diplomski rad, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet].
- Karimi, L., Karimi, H. i Nouri, A. (2011). Predicting employees' well-being using work-family conflict and job strain models. *Stress Health*, 27(2), 111-122. DOI:10.1002/smi.1323
- Kinnunen, U. i Mäkikangas, A. (2023). Longitudinal Profiles of Recovery-Enhancing Processes: Job-Related Antecedents and Well-Being Outcomes. *International Journal of Environmental Research in Public Health*, 20:5382. DOI:10.3390/ijerph20075382
- Komšo, T. i Burić, I. (2016). Dienerove skale subjektivne dobrobiti: Skala zadovoljstva životom, Skala prosperiteta i Skala pozitivnih i negativnih iskustava. U I. Tucak Junaković, I. Burić, V. Čubela Adorić, A. Proroković i A. Slišković (ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika - svezak 8* (str. 7-15). Sveučilište u Zadru.
- Laguna, M., Mielniczuk, E., Razmus, W., Moriano, J. A. i Gorgievski, M. J. (2017). Cross-culture and gender invariance of the Warr (1990) job-related well-being measure.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90, 117-125.
DOI:10.1111/joop.12166

Lee, K. H., Kim, J. E., Kim, Y. K., Kang, D. M., Yun, M. J., Park, S. G., Song, J. S. i Lee, S. G. (2013). Long Working Hours and Emotional Well-Being in Korean Manufacturing Industry Employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25(1), 38. DOI:10.1186/2052-4374-25-38

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. U M. D. Dunnette (ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (str. 1297-1343). Rand McNally.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2009). *Who needs up-skilling?: Low-skilled and low-qualified workers in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities.
Dostupno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/97/en/1/EF0897EN.pdf>

McDaniel, B. T., O'Conner, K. i Drouin, M. (2021). Work-related technoferece at home and feelings of work spillover, overload, life satisfaction and job satisfaction. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 526-541. DOI:10.1108/IJWHM-11-2020-0197

Medrano, L. A. i Trógolo, M. A. (2018). Employee Well-being and Life Satisfaction in Argentina: The Contribution of Psychological Detachment from Work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 69-81. DOI:10.5093/jwop2018a9

Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J. i Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29-42. DOI:10.1037/0021-9010.80.4.538

Meyers, M. C. i van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 18(3), 671–689. DOI:10.1007/s10902-016-9745-x

Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2024). <https://mzo.gov.hr/> Pristupljeno 15. veljače 2024.

MojaPlaća.hr (2023). <https://www.mojaplaca.hr/> Pristupljeno 25. svibnja 2023.

Morrissy, L., Boman, P. i Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: An examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 34(3), 158–168. DOI:10.3109/01612840.2012.740767

Mount, M. K., Ilies, R. i Johnson, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622. DOI:10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. DOI:10.1037/0021-9010.81.4.400

Netemeyer, R. G., Brashear, A. T. i Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work-role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 49-60. DOI:10.1177/0092070303259128

Nezirević, E. (2015). Work stress: Coping, recovery and affective well-being [Neobjavljeni diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet].

Nezirević, E., Tonković Grabovac, M. i Lauri Korajlija, A. (2016). Recovery from work - Is it yet another name for work-stress coping strategies?. U K.A. Moore i P. Buchwald (ur.), *Stress and anxiety - Coping and Resilience* (str. 69-78). Logos Verlag Berlin GmbH. DOI:10.13140/RG.2.2.12811.49442

Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142, 645-653. DOI:10.1080/00224540209603924

- Noor, N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405. DOI:10.3200/SOCP.144.4.389-406
- Othman, A. K., Mahmud, Z., Noranee, S. i Noordin, F. (2018). Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. U Lokman, A., Yamanaka, T., Lévy, P., Chen, K. i Koyama, S. (ur.), *Proceedings of the 7th International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research* (str. 863-869). Springer. DOI:10.1007/978-981-10-8612-0_90
- Parasuraman, S. i Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. DOI:10.1002/job.102
- Penezić, Z. (2006). Zadovoljstvo životom u adolescentnoj i odrasloj dobi. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 15(4-5), 643-669. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/10864>
- Pureta, I. (2023). Intervju. U: Newsroom. TV, N1 televizija. 20. 04. 2023.
- Quynh Anh, N. i Anh Dung, T. (2022). Understanding the Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of Preventive Medicine Workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15, 1-10. DOI:10.2174/18749445-v15-e2204180
- Ray, T. K. i Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. DOI:10.3390/ijerph18063254
- Rollero, C., Fedi, A. i De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: What counts more for well-being at work? *Social Indicators Research*, 128(2), 467-480. DOI:10.1007/s11205-015-1039-x

- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. DOI:10.4102/sajip.v34i3.424
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. DOI:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. DOI:10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. DOI:10.1002/job.248
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N. i Belschak, F. D. (2015). Is Outcome Responsibility at Work Emotionally Exhausting? Investigating Employee Proactivity as a Moderator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 491-500. DOI:10.1037/a0039011
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. DOI:10.1037/1076-8998.6.3.196
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347

- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. DOI:10.1016/j.riob.2018.11.002
- 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. DOI:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S. i Zijlstra, F. R. H. (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350. DOI:10.1037/0021-9010.91.2.330
- Spector, P. E. i Goh, A. (2001). The role of emotions in the occupational stress process. U P. L. Perrewé i D. C. Ganster (ur.), *Research in Occupational Stress and Well-Being, (Volume 1): Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives* (str. 195-232). Greenwich, CT: JAI. DOI:10.1016/S1479-3555(01)01013-7
- Spector, P. E. i Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367. DOI:10.1037/1076-8998.3.4.356
- Tadić, M. (2014). *Studying work-related well-being on a day-to-day basis: An expanded JDR theory approach* [Neobjavljena doktorska disertacija, Erasmus Universiteit Rotterdam].
- Tesi, A., Aiello, A. i Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. DOI:10.1177/1468017318757397
- Tonković Grabovac, M. i Salkičević, S. (2013). *Prijevod upitnika Recovery Experience Questionnaire autora S. Sonnentag i C. Fritz*. Zagreb: Odsjek za psihologiju.

- Vallasamy, S. K., Muhadi, S. U. i Retnam, S. K. V. (2023). Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1239-1250. DOI:10.6007/IJARBSS/v13-i5/16906
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. i Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. DOI:10.1037//1076-8998.5.2.219
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J. i deHaes, C. J. M. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal*, 168, 271– 276.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97. DOI:10.1080/02678379408259982
- Warr, P. (2002). The Study of Well-being, Behaviour and Attitudes. U P. Warr (ur.), *Psychology at work* (str. 1-25). Penguin Press.
- Wilks, D. C. i Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the ‘Double Jeopardy’ Effect. *Social Indicators Research*, 114, 875-890. DOI:10.1007/s11205-012-0177-7
- Wood, S. i de Menezes, L. M. (2011). High Involvement Management, High Performance Work Systems and Well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1586-1610. DOI: 10.1080/09585192.2011.561967

- Wright, T. A., Cropanzano, R. i Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. DOI:10.1037/1076-8998.12.2.93
- Yan, T., Ji, F., Bi, M., Wang, H., Cui, X., Liu, B., Niu, D., Li, L., Lan, T., Xie, T., Wu, J., Li, J. i Ding, X. (2022). Occupational stress and associated risk factors among 13,867 industrial workers in China. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-9. DOI:10.3389/fpubh.2022.945902
- Young, L., Milner, M., Edmunds, D., Pentsil, G. i Broman, M.J. (2014). The tenuous relationship between salary and satisfaction. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 7, 1-9.
- Zijlstra, F. R. H. 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. DOI:10.1080/13594320500513855

8. PRILOG 1

Pitanja za intervju:

1. Možete li opisati kakve emocije, bilo one ugodne ili neugodne, u Vama pobuđuje Vaš posao? Koji aspekti Vašeg posla najviše utječu na te emocije?
2. U kojoj mjeri svoj posao smatrate stresnim? Osjećate li da ste pod stresom dok obavljate svoj posao?
3. Kako biste generalno procijenili zadovoljstvo svojim sadašnjim poslom?
4. S čime ste na poslu zadovoljni, a što biste promijenili kako biste bili zadovoljniji?
5. U odnosu na druge zaposlenike, kako biste procijenili svoju angažiranost na poslu?
6. Možete li opisati kako se osjećate kada je Vaša angažiranost na poslu na višoj razini?
7. Opišite mi kako izgleda jedan Vaš prosječan dan nakon dolaska s posla.
8. Opišite mi na koje se sve načine oporavljate od posla.
9. Uspijevate li se i na koje načine u svoje slobodno vrijeme psihički odmaknuti od Vašeg posla?
10. Smatrate li da Vaš posao onemogućuje Vaše sudjelovanje u različitim obiteljskim aktivnostima? Kako to utječe na Vas i na Vaš odnos s drugim članovima obitelji?
11. Možete li procijeniti koliko konflikt između posla i privatnog života pridonosi stresu i emocijama koje osjećate u vezi Vašeg posla?
12. Kako biste generalno procijenili zadovoljstvo svojim trenutnim životom?
13. Možete li procijeniti u kojoj mjeri Vaš trenutni posao utječe na Vaš doživljaj zadovoljstva vlastitim životom?
14. Možete li procijeniti u kojoj mjeri Vaše zadovoljstvo vlastitim životom utječe na Vaš posao, njegovo obavljanje i emocije koje u Vama pobuđuje?
15. Kada biste imali tu priliku, što biste poduzeli kako bi se smanjio stres radnika na Vašem radnom mjestu i kako bi se utjecalo na to da se oni bolje osjećaju

9. PRILOG 2

Tablica 5. Prikaz kvalitativnih nalaza: kategorije a-c (N=6)

Područje, kategorije/potkategorije	Primjer citata
Emocije povezane s poslom	“Moj posao u meni pobuđuje ponekad pozitivne ponekad negativne emocije, to ovisi o više čimbenika.” (Mateja, 36)
Pozitivna afektivnost	“U svakom slučaju emocije su svakako pozitivne zato što volim raditi taj posao i zato što volim svakodnevno komunicirati s ljudima.” (Mateja, 36)
Negativna afektivnost	“Ljutnju, mržnju, te dvije pretežito.” (Dino, 25)
Stres povezan s poslom (a)	“Ovaj posao smatram stresnim zbog toga što sam svakodnevno odgovorna za veliku materijalnu vrijednost.” (Mateja, 36)
Rad bez stresa	“Ne. Nema stresa na poslu. (...) iskusan sam vozač tako da nema stresova.” (Danijel, 45)
Zadovoljstvo poslom (b)	“Jako sam zadovoljan sa svime u vezi sa svojim poslom.” (Dario, 45)
Radni kolege kao izvor zadovoljstva	“Dobra smo ekipa i možemo razgovarat' o svemu i biti podrška jedni drugima.” (Katarina, 47)
Zadovoljstvo karakteristikama zaposlenja	“Ja osobno, zadovoljan sam. Svojim radnim vremenom, sa svojim slobodnim danima, sa svojom satnicom dogovorenom za moj rad,

	ajmo reć' da je pozitivno.” (Danijel, 45)
	“Pa u principu radno vrijeme je oke, tih 40 sati, mi kao trgovci uvijek radimo 40 sati tjedno.” (Mateja, 36)
Nezadovoljstvo poslom (b)	“Nisam zadovoljan sa svojim poslom i ne osjećam se dobro.” (Dino, 25)
Nedostatak radne snage	“(…) trenutno imamo puno više ponuda za posao nego što možemo prihvatiti, ali nažalost sve je teže pronaći kvalitetnog radnika.” (Dario, 45)
Problem rada vikendom	“Izbacio bi radnu subotu definitivno.” (Danijel, 45)
	“Bila bi zadovoljnija da radim 8 sati dnevno bez subota.” (Katarina, 47)
Visoka angažiranost (c)	“Ja odskačem od drugih po tom što imam puno više pitanja i možda više pazim na sitnice od drugih. Nekoliko kolega mi je reklo da mene šefica voli više nego njih.” (Katarina, 47)
Angažman zbog pozicije	“Pa svoju angažiranost na poslu u odnosu na druge zaposlenike procijenila bih znatno većom zbog moje trenutne pozicije poslovođe.” (Mateja, 36)
	“Svoju angažiranost na poslu ne mogu uspoređivati s drugim djelatnicima jer sam ja vlasnik firme i obavljam dodatno poslove koje oni ne mogu (...)” (Dario, 45)

Dobar osjećaj kao posljedica angažmana	“Kada je moja angažiranost na poslu na visokoj razini osjećam se ispunjeno jer znam da radim za napredak firme i iz dana u dan vidim kako ista napreduje.” (Dario, 45)
Niska angažiranost (c)	“Pa nisam preangažiran. Odrađujem posao za koji sam prijavljen. Ne želim radit' na lopati, ne želim radit' na tačkama, ne zanima me to. Zaposlen sam kao profesionalni šofer i radim samo to.” (Danijel, 45)

Tablica 6. *Prikaz kvalitativnih nalaza: kategorije d-e (N=6)*

Područje, kategorije/potkategorije	Primjer citata
Kako odmoriti od posla (d)	<p>“Spavanje, sviranje, nogomet, vožnja motocikla, igra sa psom i pa moglo bi se čak reći i fizički rad nakon posla, na poljoprivredi.” (Dino, 25)</p> <p>“Pa tako da ponekad odem na izlet s djecom, pa odemo na more, odemo nekada u toplice (...) Na dnevnoj bazi se odmaram tako da idem u šetnju sa psom, malo si odmorim, spavam, pročitam koju knjigu, pogledam koji film.” (Nikolina, 43)</p>
Društveni aspekt oporavka	“Pa od posla se oporavljam na način da vrijeme provodim s obitelji i prijateljima. Aktivno sudjelujem u životu društvene zajednice i svim aktivnostima za dobrobit iste.” (Mateja, 36)

Psihički odmak od posla (d)

“U svoje slobodno vrijeme uspijevam se psihički odmoriti od svog posla, ali nije to uvijek jednostavno, zato šta već spomenuta moja odgovornost često zahtjeva angažman u slobodno vrijeme, najčešće u vidu telefonskih poziva.” (Mateja, 36)

“Čim završim s poslom, zaključam kamion, ja više nisam u kamionu i više o kamionu ne razmišljam. Šta se tiče psihičkog odmora, definitivno sam odmoren od kamiona i od vožnje.” (Danijel, 45)

(Ne)dostatnost oporavka od posla (d)

“Ako mi je neradna subota, dovoljno mi je, ako mi je radna subota onda mi nedjelja samo nije dovoljna za odmor ni za posao ni za familiju ni za privatno doma, poljoprivredu.” (Danijel, 45)

"Dupla smjena"

“Pa zavisi, ima raznih dana. Ima dana kad dođem doma da nemam nikakvih obaveza kod kuće pa legnem i odmorim, a ima dana kada odradim duplu smjenu još i doma što se tiče posla.” (Dino, 25)“

Usklađenost obiteljske i radne uloge (e)

"Konflikt između mog posla i privatnog života ne postoji jer stižem obavljati obaveze i za jedno i za drugo i trudim se maksimalno posvetiti i jednom i drugom kako bih sve uspijevao." (Dario, 45)

Postojanje konflikta uloga (e)

"(...) onih dana kada zbog radnog vremena nisam u potpunosti prisutna u obiteljskim aktivnostima, u vrijeme blagdana. Evo na primjer na taj Badnjak kada bi svi trebali biti skupa ja najčešće dolazim s posla u popodnevnim satima, onda u principu krećemo skupa kititi bor i slične stvari."
(Mateja, 36)

" (...) nekada radim noćnu pa ne mogu negdje otići sa svojom obitelji, nekada radim preko dana cijeli dan pa ne mogu otići, vikendom isto radim (...)" (Nikolina, 43)

Neugodne emocije kao posljedica konflikta

"Uvijek ima posla doma, ne samo za mene nego za cijelu obitelj. I onda to uvijek ispadne da nedjeljom se nešto mora raditi. I onda smo nezadovoljni, onda smo ljuti (...)"
(Danijel, 45)

Organizacija kao zaštitni faktor (e)

"Pa dobro, naučili smo se već sad da radim vikendom pa onda planiramo sve nešta kad nije vikend." (Nikolina, 43)

Tablica 7. Prikaz kvalitativnih nalaza: kategorije f-g (N=6)

Područje, kategorije/potkategorije	Primjer citata
Zadovoljstvo životom (f)	"Zadovoljstvo svojim trenutnim životom procijenila bih vrlo zadovoljavajućim. Pa ta procjena se temelji na tome da imam posloženu obitelj, dobrog muža, stalan posao." (Mateja, 36)
Zadovoljstvo posao-život	"Zadovoljna sam, ali bi željela da je plaća veća kako bi mogla ostvariti svoje životne ciljeve." (Nikolina, 43) "Moj trenutni posao izvrsno utječe na moj doživljaj vlastitog života. Pa zato jer kao što sam već spomenula, radno vrijeme od 40 sati tjedno mogu uskladiti s time da mogu biti dostupna svojoj djeci u slučaju da ih moram odvest', dovest', pokupit' i slično. Plaća je zadovoljavajuća i s time možemo normalno živjet' i to je u principu to." (Mateja, 36)
Zadovoljstvo život-posao	"Moje zadovoljstvo vlastitim životom odlično utječe na obavljanje mog posla i na emocije koje prevladavaju jer kada sam sretan i raspoložen zbog stvari i uspjeha u privatnom životu, sve je lakše pa tako i raditi na poslu." (Dario, 45)
Nezadovoljstvo životom (f)	"Može i bolje. Pa zato šta nisam dovoljno financijski jak da ostvarim nešta šta bi htio." (Dino, 25)

Željene promjene (g)

"Pa da se bolje osjećamo svi, treba nam veća plaća i bolji uvjeti rada i više radnika koji bi obavljali posao koji obavljam ja jedna, trebalo bi barem dvije. Trebalo bi i fleksibilno radno vrijeme da bi bilo više slobodnoga vremena." (Nikolina, 43)

"Ljudima fali slobodnog vremena i ljudima fali odmora. Da sam vlasnik dao bi više slobodnog vremena da ljudi odmore, da ljudi imaju svoj privatni život. Tak da dolazimo ponedjeljkom odmorni na posao (...) Subote i nedjelje bi bile ljudima za privatni život. Mislim da bi ljudi bili zadovoljniji na poslu i bolje i kvalitetnije odrađivali svoj posao." (Danijel, 45)