

Moderacijski učinak autonomije na poslu i samoeфикаsnosti na povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije

Radić Car, Luka

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:600163>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-17**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**MODERACIJSKI UČINAK AUTONOMIJE NA POSLU I SAMOEFIKASNOSTI
NA POVEZANOST UČESTALOSTI RADA OD KUĆE I SAGORIJEVANJA KOD
ZAPOSLENIKA IT INDUSTRIJE**

Diplomski rad

Luka Radić Car

Mentor: dr. sc. Maja Parmač Kovačić

Zagreb, 2024.

IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradio samostalno te da u njemu nema kopiranih, prepisanih ili preuzetih dijelova teksta tuđih radova koji nisu propisno označeni kao citati s navedenim izvorom iz kojeg su preneseni.

U Zagrebu, 26. kolovoza 2024.

Luka Radić Car

Sadržaj

Uvod	1
<i>Sagorijevanje na poslu</i>	1
<i>Rad od kuće i IT industrija</i>	4
<i>Teorija zahtjeva i resursa posla</i>	7
Cilj istraživanja i istraživački problemi	10
Metoda	11
<i>Sudionici</i>	11
<i>Mjerni instrumenti</i>	12
<i>Postupak</i>	14
Rezultati	14
Rasprava	24
Zaključak	30
Literatura	31
Prilog	36

Moderacijski učinak autonomije na poslu i samoefikasnosti na povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije

The moderation effect of work autonomy and self-efficacy on the relation between the frequency of working from home and burnout in IT employees

Luka Radić Car

Sažetak: Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja na poslu te moderacijski efekt resursa autonomije i samoefikasnosti na tu povezanost kod zaposlenika u IT industriji. Istraživanje je provedeno online upitnikom te su u njemu sudjelovala 132 sudionika. U svrhu mjerenja razine sagorijevanja korišten je Burnout Assessment Tool (BAT), u svrhu mjerenja samoefikasnosti korištena je skala Occupational Self-Efficacy Scale (OCCSEFF), u svrhu mjerenja autonomije na poslu korištena je subskala autonomije na poslu skale Work Design Questionnaire (WDQ) dok je učestalost rada od kuće mjerena jednim pitanjem vezanim uz procjenu broja sati koje sudionici tjedno provode radeći od kuće. Dobiveni rezultati ukazuju kako učestalost rada od kuće nije značajno povezana s ukupnim sagorijevanjem zaposlenika IT industrije te kako autonomija na poslu i samoefikasnost nemaju značajan moderacijski učinak na tu povezanost. Dodatnom analizom dimenzija sagorijevanja koje mjeri BAT dobiven je značajan moderacijski efekt i autonomije na poslu i samoefikasnosti u povezanosti učestalosti rada od kuće i dimenzije narušenog emocionalnog funkcioniranja. Točnije, rezultati ukazuju da kod zaposlenika s ispodprosječnom razinom autonomije na poslu i zaposlenika s ispodprosječnom razinom samoefikasnosti češće dolazi do narušenog emocionalnog funkcioniranja što češće rade od kuće.

Ključne riječi: rad od kuće, sagorijevanje, autonomija na poslu, samoefikasnost, IT industrija

Abstract: The aim of this research was to examine the relation between the frequency of working from home and burnout as well as the moderation effect of work autonomy and self-efficacy as resources on this relationship among IT employees. The research was conducted via online survey with a sample of 132 participants. The Burnout Assessment Tool (BAT) was used as a measure of burnout levels, the Occupational Self-Efficacy Scale (OCCSEFF) was used as a measure of self-efficacy, the work autonomy subscale of the Work Design Questionnaire (WDQ) was used as a measure of work autonomy and the frequency of working from home was measured using a single-item scale consisting of a question that asked the participants to estimate the number of hours they spend working from home per week. The results indicate that work from home frequency and the total burnout in IT employees are not significantly correlated and that work autonomy and self-efficacy do not have a significant moderating effect on the relationship. Through additional analyses of specific dimensions of burnout as measured by the BAT a significant moderator effect of both work autonomy and self-efficacy on the emotional impairment dimension was discovered. Specifically, the results indicate that employees with lower levels of work autonomy and self-efficacy are more likely to be afflicted by emotional impairment the more they work from home.

Keywords: work from home, burnout, work autonomy, self-efficacy, IT industry

Uvod

Sagorijevanje na poslu

Pojam sagorijevanja (eng. *burnout*), osmislio je i prvi opisao Freudenberg (1974) te ga je definirao kao stanje psihičke i fizičke iscrpljenosti uzrokovano nečijim poslovnim životom. U svome radu opisao je stanje sagorijevanja kao „iscrpljenost izazvanu prekomjernim troškom energije, snage ili resursa“ (Freudenberg, 1974, str. 159). Izvorna istraživanja o sagorijevanju započela su 1970-ih, temeljena na iskustvima zaposlenika u uslužnim zanimanjima, odnosno zanimanjima koje karakteriziraju emocionalni i interpersonalni stresori. Time je stavljen naglasak na interpersonalni kontekst posla što znači da su istraživanja o sagorijevanju od samoga početka bila fokusirana na emocije pojedinca i njegove socijalne odnose. To uključuje odnose između davatelja i primatelja usluga, što je relevantno za pomagačka zanimanja, ali i obiteljske odnose pojedinca koji mogu biti istovremeno izvor stresa i resurs za nošenje sa stresom. Zbog tadašnje snažne zabrinutosti vezane uz rastući problem sagorijevanja u uslužnim zanimanjima, hitno su se tražila izravna rješenja pa je ta faza istraživanja sagorijevanja bila usmjerena na praktičnu primjenu i pomoć ljudima koji su patili od sagorijevanja. Nešto kasnije, 1980-ih, fokus se pomaknuo na empiriju te su se provodila kvantitativna istraživanja u svrhu razvoja mjera i upitnika za procjenu i dijagnozu sagorijevanja, poput skale Maslach Burnout Inventory (MBI) koja se koristi i danas. Tijekom 1990-ih, koncept sagorijevanja je proširen i počeo se primjenjivati u zanimanjima i industrijama izvan uslužnih zanimanja i obrazovanja (Maslach i sur., 2001).

Maslach (2006) definira sagorijevanje kao kronični psihološki sindrom koji se javlja kao kumulativna stresna reakcija na dugotrajne poslovne stresore. Sagorijevanje ima negativne posljedice i za pojedinca i za organizaciju, dovodeći ne samo do niže radne uspješnosti već i do apsentizma i napuštanja organizacije, te može dovesti do negativnih socijalnih interakcija na radnom mjestu. Štoviše, konflikti na radnome mjestu izazvani sagorijevanjem zaposlenika mogu dovesti do „zaraze“ sagorijevanjem među zaposlenicima. Osim toga, istraživanja ukazuju da sagorijevanje na poslu može negativno utjecati i na privatni život zaposlenika. Sagorijevanje ima značajan negativan utjecaj na mentalno

zdravlje pojedinaca, osobito dimenzija iscrpljenosti, te je povezano s anksioznošću, depresijom te nižim samopouzdanjem. Osim na mentalno zdravlje, ono negativno utječe i na fizičko zdravlje, posebno na bolesti krvožilnog sustava (Maslach, 2006).

Neki od važnih čimbenika radnog mjesta koji utječu na sagorijevanje zaposlenika uključuju radno opterećenje, sustav nagrađivanja, odnos s kolegama i nadređenima, percipiranu pravednost te zaposlenikovu autonomiju. Osim čimbenika posla, na razinu sagorijevanja utječu i karakteristike pojedinca: osobe s eksternim lokusom kontrole, manjom otpornošću na stres te izraženijim neuroticizmom prema pet-faktorskom modelu ličnosti podložnije su sagorijevanju (Schaufeli i Buunk, 2002; Maslach i Leiter, 2016). Nadalje dvosmislenost i konflikt uloga na poslu također povezani s dimenzijama sagorijevanja (Schaufeli i Buunk, 2002; Alarcon, 2011). Postoje podatci koji ukazuju na to da je viša dob povezana s nižom učestalosti sagorijevanja, no na te podatke utječu i drugi faktori poput većeg broja godina radnog staža te tzv. pristranosti preživljavanja – oni koji sudjeluju u tim istraživanjima zaposleni su te su samim time već „preživjeli“ rane stresore te još uvijek rade (Maslach i Leiter, 2016). Schaufeli i Buunk (2002) ističu kako sagorijevanje nije povezano s rodom zaposlenika te kako su oni koji žive sami izloženi većem riziku od sagorijevanja od zaposlenika koji žive s partnerom – manjak socijalne podrške povezan je sa sagorijevanjem.

Konstrukt sagorijevanja definiran je kroz tri dimenzije: osjećaj iscrpljenosti, depersonalizacija i cinizam vezan uz posao te osjećaj smanjenog postignuća (Maslach, 2006). Dimenzija iscrpljenosti odnosi se na osnovnu stresnu komponentu sagorijevanja, odnosno na osjećaj da je osoba iscrpila vlastite emocionalne i fizičke resurse. Zaposlenici se osjećaju umornima i potrošenima, s manjkom energije za suočavanje s postojećim i nadolazećim problemima. Najčešći je uzrok iscrpljenosti preopterećenost poslom. Dimenzija depersonalizacije i cinizma odnosi se na interpersonalnu komponentu sagorijevanja te podrazumijeva negativan i distanciran stav prema poslu, najčešće zbog emocionalne iscrpljenosti. Zaposlenici se osjećaju emocionalno distanciranima od vlastitog posla te znatno smanjuju količinu vremena i energije koje ulažu u posao, što dovodi do niže radne angažiranosti i niže radne uspješnosti. Dimenzija osjećaja smanjenog postignuća predstavlja samoevaluativnu dimenziju sagorijevanja, odnosno osjećaje niske samoefikasnosti te manjak

postignuća i produktivnosti na poslu. Zaposlenici sumnjaju u svoje sposobnosti te se pitaju je li njihov posao zaista prikladan za njih jer se za njega ne osjećaju dovoljno kompetentnima (Maslach, 2006).

Schaufeli, De Witte i suradnici (2020) reformulirali su koncept sagorijevanja u svrhu izrade skale sagorijevanja Burnout assesment tool (BAT). Glavni je razlog tome što autori smatraju da je konceptualizacija Maslachove (2006) zastarjela te uključuje dimenzije i konstrukte koji nisu sastavnice sagorijevanja, odnosno ne uključuje dimenzije i konstrukte koji jesu. Rekonceptualizacija sagorijevanja Schafuelija, Desartove i suradnika (2020) uključuje sedam dimenzija sagorijevanja, točnije četiri primarne dimenzije i tri sekundarne dimenzije. Prva je središnja dimenzija iscrpljenost koja se odnosi na psihološku i fizičku iscrpljenost te se podudara s iscrpljenošću u konceptualizaciji Maslachove (2006). Specifični simptomi uključuju manjak energije za rad, potpunu iscrpljenost nakon jednog radnog dana, brzo umaranje te nemogućnost opuštanja nakon posla. Druga je dimenzija narušeno emocionalno funkcioniranje koje se odnosi na intenzivne emocionalne reakcije i osjećaj preopterećenosti vlastitim emocijama. Specifični simptomi uključuju osjećaje frustracije i ljutnje prema poslu, iritabilnost, pretjerane emocionalne reakcije, osjećaj tuge bez očitog razloga te nemogućnost kontrole vlastitih emocija na poslu. To je novija dimenzija koja je proizašla iz stručnih intervjua i psihometrijske analize te se razlikuje od emocionalne iscrpljenosti u konceptualizaciji Maslachove (2006). Treća je dimenzija narušeno kognitivno funkcioniranje koje se odnosi na poteškoće s pamćenjem, koncentracijom i održavanjem pažnje. Ovo je također novija dimenzija jer MBI uopće nije uključivao kognitivni aspekt sagorijevanja što je i jedan od razloga zašto su Schaufeli, De Witte i sur. (2020) rekonceptualizirali sagorijevanje. Specifični simptomi uključuju poteškoće s razmišljanjem i učenjem novih stvari na poslu, zaboravljivost, rastresenost i neodlučnost, između ostalih. Četvrta je dimenzija psihološka distanciranost koja se odnosi na snažnu nevoljkost ili averziju prema poslu. Osoba se mentalno, a ponekad i fizički, povuče s posla te izbjegava kontakt s drugima (npr. kolegama, klijentima). Ovu dimenziju karakteriziraju ravnodušnost i cinizam prema poslu te gotovo potpun manjak entuzijazma. Pretpostavlja se da se zaposlenici zbog prve tri dimenzije (iscrpljenost, narušeno emocionalno te kognitivno

funkcioniranje), čiji je uzrok posao, distanciraju od posla. Ova konceptualizacija sagorijevanja ne uključuje osjećaj smanjenog postignuća jer Schaufeli i Taris (2005) ističu kako je prikladnije interpretirati ga kao uzrok ili posljedicu sagorijevanja, a ne sastavnu dimenziju. Kako su ova i druge navedene razlike u opisanim konceptualizacijama sagorijevanja uzrokovane pretežito time što je konceptualizacija koju opisuje Maslachova (2006) pomalo zastarjela (izvorni je rad iz 1982.) i javila su se nova saznanja u području, konceptualizacija Schaufeli, De Witte i sur. (2020) na kojoj je temeljen BAT, koji je korištena mjera sagorijevanja u ovome istraživanju, je odabrana teorijska podloga ovog istraživanja.

Nadalje, u ovu konceptualizaciju autori uključuju tri skupine sekundarnih simptoma: psihološke smetnje, psihosomatske smetnje i depresivno raspoloženje. Psihološke smetnje obilježavaju simptomi poput anksioznosti, nesanice i pretjerane brige. Psihosomatske smetnje obilježavaju simptomi poput boli i lupanja u prsima, glavobolja i probavnih tegoba. Depresivno raspoloženje primarno se odnosi na sniženo raspoloženje i nemogućnost doživljavanja zadovoljstva (Schaufeli, De Witte i sur., 2020). Ove skale koriste se kao dopuna primarnim skalama te u svrhu dodatne dijagnostike.

Ovo će se istraživanje specifično baviti sagorijevanjem kod zaposlenika IT (information technology) industrije. Točnije, istraživat ćemo povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja zaposlenika IT industrije. Osim provjere je li sagorijevanje u IT industriji povezano s učestalosti rada od kuće, ovim ćemo istraživanjem ispitati i kakva je uloga određenih resursa posla i osobnih resursa, specifično autonomije na poslu i samoefikasnosti, u toj povezanosti.

Rad od kuće i IT industrija

Di Martino i Wirth (1990) rad od kuće definiraju kao fleksibilan oblik rada pri kojemu zaposlenici rade u vlastitome domu te nemaju direktni osobni kontakt s kolegama, ali s njima mogu komunicirati putem tehnologije. Fleksibilni oblici rada omogućuju zaposlenicima da svoj posao obavljaju kada i gdje im odgovara, čime se prilagođavaju preferencijama i potrebama zaposlenika (De Menezes i Kelliher, 2016). Kategorizacija fleksibilnih oblika rada nije univerzalna, već se može koncipirati na različite načine, ovisno o kriterijima koje

uzimamo u obzir. Kaźmierczyk i Chinalska (2018) predlažu podjelu temeljenu na stupnju fleksibilnosti: izrazito fleksibilni (npr. rad od kuće, vanjski suradnici), umjereno fleksibilni (npr. honorarni posao, najam radne snage) te djelomično fleksibilni (npr. ugovor na određeno vrijeme, sezonski rad). Što se tiče samog rada od kuće, Eurofound (2022) je u svrhu iscrpne statističke analize podijelio radnike u četiri kategorije, ovisno o učestalosti rada od kuće: zaposlenici koji od kuće rade puno radno vrijeme, zaposlenici koji često rade od kuće (gdje je često ugrubo definirano kao više od pola radnog vremena), zaposlenici koji rijetko rade od kuće (gdje je rijetko ugrubo definirano kao manje od pola radnog vremena) te zaposlenici koji rade puno radno vrijeme u prostorima poslodavca.

Globalizacija i tehnološki napredak doveli su do velikih promjena u svijetu rada te olakšali i popularizirali fleksibilne oblike rada. COVID-19 pandemija, od koje se svijet još oporavlja, također je značajno doprinijela širenju i popularizaciji fleksibilnih oblika rada, posebno rada od kuće (Austin-Egole i sur., 2022). Podaci pokazuju da je netom prije COVID-19 pandemije, 2019. godine, 11% zaposlenika u Europskoj uniji u nekoj mjeri radilo od kuće, dok je ta brojka narasla na 22% u 2021. godini. To ukazuje na direktan i snažan utjecaj pandemije na rasprostranjenost rada od kuće – prema projekcijama ta bi se brojka od 22% dostigla tek 2027. da nije bilo pandemije. Konkretno u Hrvatskoj, 2019. otprilike 5% zaposlenika je radilo od kuće, a ta je brojka narasla na otprilike 13% 2021. godine. Nadalje, zaposlenici s višom plaćom, višom razinom obrazovanja, zaposlenici u većim gradovima, zaposlenici u većim organizacijama te zaposlenici koji imaju djecu češće rade od kuće (Eurofound, 2022).

Na temelju mogućnosti uspješnog rada od kuće, Eurofound (2022) je podijelio poslove i njihove radne zadatke u tri kategorije. Prva su kategorija zadatci obrade informacija koji se općenito vrlo lako mogu obavljati od kuće bez negativnih posljedica na izvedbu i rezultate te su lako prepoznatljivi po tome što se obavljaju putem računala. Primjer su takvih zadataka kodiranje i računanje. Druga su kategorija zadatci socijalne interakcije koji ne zahtijevaju nužno obavljanje uživo, ali njihovo obavljanje od kuće može dovesti do određenih negativnih posljedica na izvedbu i rezultate. Primjer su takvih zadataka poučavanje i prodaja. Treća su kategorija fizički zadatci koji općenito nisu izvedivi od kuće

s postojećom tehnologijom te su time zaposlenici u ovoj kategoriji iznimno ograničeni što se tiče rada od kuće. Primjer su takvih zadataka rad na gradilištu i vodovodna instalacija. Prema procjenama, otprilike 38% radnih mjesta u Europskoj uniji pruža mogućnost rada od kuće. Ta mogućnost ovisi o industriji o kojoj se radi i konkretnim obilježjima samog radnog mjesta te je time industrija ključni faktor u predviđanju je li zaposlenik u mogućnosti raditi od kuće. Eurofound (2022) također ističe kako je najbrže rastući sektor u razdoblju netom prije i tijekom popularizacije rada od kuće zbog COVID-19 pandemije, konkretnije u periodu od 2018. do 2020., bila IT industrija. Ovo područje, koje obilježava rad na računalu, pripada prvoj kategoriji poslova i time je izuzetno pogodno za rad od kuće.

Zubak i suradnici (2022) definiraju IT industriju prema sljedećim razredima klasifikacije djelatnosti: izdavanje računalnih igara, izdavanje ostalog softvera, računalno programiranje, savjetovanje u vezi s računalima, upravljanje računalnom opremom i sustavom, ostale uslužne djelatnosti u vezi s informacijskom tehnologijom i računalima te obrada podataka, usluge poslužitelja i djelatnosti povezane s njima. U Hrvatskoj je 2022. godine zabilježen značajan rast u IT sektoru: broj IT poduzeća povećao se za 64%, broj zaposlenika porastao je za 55%, a poslovni prihodi skočili su za čak 80% u usporedbi s 2018. godinom. Prosječna neto plaća zaposlenika u IT industriji porasla je za 33% od 2018. do 2022. te je bila 68% veća od prosječne plaće u Hrvatskoj. Također, bruto dodana vrijednost (BDV) IT industrije, koja predstavlja doprinos IT sektora BDP-u Hrvatske, kontinuirano raste od 2018. godine, što ukazuje na brži razvoj u odnosu na ostatak hrvatskog gospodarstva (Hrvatska gospodarska komora, 2022). Svi ovi podatci ukazuju na nagli razvoj IT industrije u posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj te je ta činjenica, zajedno s ranije opisanim porastom u količini rada od kuće u Europskoj uniji, čine vrlo pogodnom i aktualnom industrijom za ovo istraživanje.

Sagorijevanje je velik i aktualan problem u IT industriji: oko 40% zaposlenih na puno radno vrijeme tijekom 2022.-2023. je iskusilo simptome sagorijevanja, uz navedene uzroke poput preopterećenosti, manjka podrške od strane nadređenih, manjka resursa i nerealističnih rokova. Od američkih zaposlenika koji su naveli da osjećaju visoke razine sagorijevanja njih je 42% izjavilo da planira napustiti posao u narednih šest mjeseci (White, 2023). Nadalje,

čak 62% IT zaposlenika osjeća fizičku i emocionalnu iscrpljenost (White, 2023), no moramo imati na umu da ovaj uzorak nije nužno reprezentativan. Talkspace (2024) sugerira kako je jedan od uzroka visoke proporcije sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije baš prevalentnost i učestalost rada od kuće u industriji i to pretežito zbog zamućenosti granica poslovnog i privatnog života. Rad od kuće svakako ima svojih prednosti poput veće autonomije, bolje ravnoteže poslovnog i privatnog života te eliminacije potrebe za putovanjem do posla što štedi vrijeme i novac, ali sadrži i negativne aspekte poput niže podrške kolega, nerealističnih očekivanja o dostupnosti od strane nadređenih ili kolega te zamućenih granica između poslovnog i privatnog života zbog činjenice da se posao obavlja na istome mjestu kao i osobni život (Shetty, 2023). S porastom rada od kuće, što je popularizirano pandemijom COVID-19, povećali su se zahtjevi i opterećenje na poslu u IT industriji, što pridonosi visokoj stopi sagorijevanja u IT industriji.

Navedene moguće uzroke visoke proporcije sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije možemo opisati kao određene zahtjeve posla s kojima se sreću zaposlenici IT industrije. Stoga nam za razumijevanje ovih pojava može pomoći teorija zahtjeva i resursa posla koja predlaže kako postoje određeni resursi koji mogu ublažiti utjecaj tih zahtjeva te time pomoći u sprječavanju sagorijevanja.

Teorija zahtjeva i resursa posla

Teorija zahtjeva i resursa posla objašnjava kako razni zahtjevi i resursi posla utječu na psihološku dobrobit zaposlenika te time i na njihov radni učinak te kako zaposlenici proaktivnim i reaktivnim ponašanjem utječu na svoju dobrobit i radni učinak. Koristeći sintezu više teorija u ovome području, teorija zahtjeva i resursa posla pruža sveobuhvatan pogled na psihološku dobrobit i radni učinak zaposlenika te omogućuje duboko razumijevanje istih (Bakker i sur., 2023). Konkretno, ključna je pretpostavka svih teorija ovoga područja da određeni fizički, socijalni i psihološki aspekti posla i poslovnog okruženja utječu na psihološku dobrobit zaposlenika te time i na njihovo psihičko i fizičko zdravlje, ponašanje te radni učinak. Primjer je teorija zahtjeva-kontrole, prema kojoj su zahtjevi posla izrazito stresni i štetni za zdravlje zaposlenika kad zaposlenik ima nižu kontrolu nad svojim

poslom i radnim zadacima (Karasek, 1979). Nadalje, prema modelu karakteristika posla zadovoljavanje pet specifičnih karakteristika posla (raznolikost vještina, identitet zadatka, značajnost zadatka, autonomija i povratna informacija) pozitivno utječe na motivacijski potencijal zaposlenika, a time i na radne ishode (Hackman i Oldham, 1976). Teorija zahtjeva i resursa uzima ove i druge perspektive u obzir te predlaže kako su sagorijevanje i radna angažiranost rezultati određenih karakteristika posla.

Radna angažiranost, koja se smatra antitezom sagorijevanja, obilježena je energičnošću, posvećenošću i zadubljenosti u posao. Radno angažirani zaposlenici identificiraju se sa svojim poslom te stoga u njega ulažu visoku razinu truda (Schaufeli i sur., 2002). Radna angažiranost procjenjuje se obratnim obrascem rezultata na dimenzijama sagorijevanja, odnosno nizak rezultat na dimenziji sagorijevanja ukazuje na viši rezultat na dimenziji radne angažiranosti (Maslach i Leiter, 2008). Ukratko, radnu angažiranost karakteriziraju visoka razina energije i identifikacije sa svojim poslom, dok sagorijevanje karakterizira niska razina energije i identifikacije sa svojim poslom (Gonzalez-Roma i sur., 2006).

Prva pretpostavka teorije zahtjeva i resursa posla je da se sve karakteristike posla mogu podijeliti u dvije zasebne kategorije – zahtjeve posla i resurse posla. Zahtjevi posla obuhvaćaju sve fizičke, psihološke, socijalne i organizacijske aspekte posla koji zahtijevaju kontinuirani fizički, kognitivni i/ili emocionalni napor te su time povezani s određenim psihološkim i fiziološkim troškovima (Demerouti i sur., 2001). Nasuprot zahtjevima posla, resursi posla obuhvaćaju sve fizičke, psihološke, socijalne i organizacijske aspekte posla koji sadrže motivacijski potencijal, pomažu u postizanju radnih ciljeva i osobnome rastu i razvoju zaposlenika te reguliraju utjecaj zahtjeva posla (Bakker i Demerouti, 2017). Bakker i sur. (2023) također ističu kako, iako je određen broj zahtjeva i resursa posla (npr. opterećenost poslom ili socijalna podrška) sastavni dio gotovo svake radne industrije, neki su zahtjevi i resursi specifičniji i prisutni su samo u određenim industrijama, dok su neki prisutni u većoj ili manjoj mjeri ovisno o industriji. Na primjer, fizički zahtjevi prisutniji su u poslu vatrogasca ili rudara, dok su kognitivni zahtjevi prisutniji u poslu programera ili fizičara.

Nadalje, teorija pretpostavlja da zahtjevi i resursi posla imaju multiplikativan učinak na psihološku dobrobit zaposlenika. Točnije, pretpostavlja dvije hipoteze (koje nisu suprotstavljene, nego mogu istovremeno biti točne): prva je hipoteza da resursi posla umanjuju učinak zahtjeva posla na stres, a druga da zahtjevi posla uvećavaju učinak resursa posla na radnu angažiranost i motivaciju. Nekoliko dosadašnjih istraživanja podržava prvu hipotezu, pokazujući da resursi posla poput raznolikosti vještina, povratne informacije i prilika za oporavak umanjuju negativan učinak raznih zahtjeva posla poput preopterećenosti poslom te kognitivnih i emocionalnih zahtjeva (Bakker i sur., 2005; De Jonge i Huter, 2021; Lavoie-Tremblay i sur., 2014). Istraživanja također potvrđuju drugu hipotezu, otkrivajući da se zaposlenici suočeni sa zahtjevima posla mogu lakše nositi s njima uz pomoć treninga, autonomije i povratnih informacija te socijalnih resursa poput socijalne podrške kolega (Bakker i sur., 2007; Breevaart & Bakker, 2018; prema Bakker i sur., 2023). Ukratko, resursi posla postaju salijentniji kad su zahtjevi posla viši (Bakker i sur., 2023).

Hackman i Oldham (1975) u sklopu modela karakteristika posla definiraju autonomiju na poslu kao stupanj u kojemu posao zaposleniku nudi znatnu slobodu, samostalnost i diskreciju u upravljanju vlastitim poslom te organiziranju vremena i radnih zadataka. Također ističu kako je veća razina autonomije na poslu povezana s većim osjećajem odgovornosti za radne ishode zaposlenika. Autonomija na poslu je resurs posla koji je više istraživanja identificiralo kao jedan od glavnih prediktora radne angažiranosti (Christian i sur., 2011; Halbesleben, 2010). Upravo je ovo i najviše istraživani resurs posla te stoga imamo vrlo pouzdane informacije o njegovoj pozitivnoj vezi s radnom angažiranošću (Lesener i sur., 2020). Nadalje, pokazano je kako autonomija na poslu umanjuje utjecaj radne opterećenosti na iscrpljenost zaposlenika (Bakker i Demerouti, 2023).

Osim resursa posla, resursi mogu biti i osobni. Osobni resursi predstavljaju pozitivne samoevaluacije koje se odnose na uspješnu mogućnost kontrole i utjecaja zaposlenika na njihovu okolinu (Hobfoll i sur., 2003). Pretpostavka teorije zahtjeva i resursa je da osobni resursi (poput optimizma, samoeфикаsnosti i otpornosti) imaju recipročnu vezu s resursima posla, odnosno da će zaposlenici koji imaju pristup većem broju osobnih resursa imati pristup i većem broju resursa posla i obratno (Bakker i sur., 2023). Xanthopoulou i suradnici (2009)

su u svom longitudinalnom istraživanju utvrdili da se kod zaposlenika s višom razinom samoeфикаsnosti i optimizma (osobni resursi) tijekom vremena javio porast u razinama autonomije, povratnih informacija i prilika za rast i razvoj. Nadalje, resursi posla su imali odgođen pozitivan učinak na osobne resurse, odnosno pristup većem broju resursa posla tijekom vremena je doveo do pristupa većem broju osobnih resursa. Bakker i suradnici (2023) ističu kako osobni resursi, poput resursa posla, također mogu moderirati utjecaj zahtjeva posla na psihološku dobrobit zaposlenika. Bakker i Sanz Vergel (2013) utvrdili su kako su emocionalni zahtjevi posla pozitivno povezani s radnom angažiranošću kod zaposlenika s visokom razinom samoeфикаsnosti i optimizma, dok su negativno povezani s radnom angažiranošću kod zaposlenika s niskom razinom samoeфикаsnosti i optimizma.

Koncept samoeфикаsnosti definiran je kao pojedinčev skup vjerovanja u vlastite sposobnosti i mogućnosti uspjeha u određenim situacijama (Bandura, 1977). Samoeфикаsnost je osobni resurs koji je, kao i autonomija, prediktor radne angažiranosti (Halbesleben 2010). Mazzetti i suradnici (2021) opisuju istraživanje koje je pokazalo kako osobni resursi poput otpornosti, samoeфикаsnosti, optimizma i proaktivnosti imaju snažniji učinak na radnu angažiranost od resursa posla. Nadalje, radionice samoeфикаsnosti također imaju pozitivan učinak na radnu angažiranost zaposlenika (Knight i sur., 2017).

Kao što je opisano, autonomija na poslu i samoeфикаsnost vjerojatno su do sada najtemeljnije istraženi resursi u kontekstu ove teorije i imamo značajne podatke o njihovoj negativnoj povezanosti sa sagorijevanjem te su stoga odabrani kao resursi koje ćemo uključiti u ovo istraživanje.

Cilj istraživanja i istraživački problemi

Cilj ovog istraživanja je ispitati povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja na poslu te moderacijski efekt resursa samoeфикаsnosti i autonomije na poslu na tu povezanost kod zaposlenika u IT industriji. U skladu s ovim ciljem formulirani su sljedeći istraživački problemi i hipoteze:

Prvi istraživački problem je ispitati povezanost rada od kuće i sagorijevanja na poslu kod zaposlenika u IT industriji.

H1: Učestalost rada od kuće bit će pozitivno povezana sa sagorijevanjem na poslu kod zaposlenika u IT industriji. Zaposlenici koji češće rade od kuće imat će više razine sagorijevanja na poslu.

Drugi je istraživački problem ispitati moderacijski učinak osobnog resursa samoeфикаsnosti i resursa posla autonomije na povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika u IT industriji.

H2: Autonomija na poslu će biti značajan moderator povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja. Pozitivna povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja bit će značajno niža kod zaposlenika s višom autonomijom na poslu.

H3: Samoeфикаsnost će biti značajan moderator povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja. Pozitivna povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja bit će značajno niža kod zaposlenika s višom samoeфикаsnošću.

Metoda

Sudionici

U istraživanju su sudjelovala 132 zaposlenika u IT industriji u Republici Hrvatskoj. U istraživanju je sudjelovalo 78 sudionika muškog roda (59.1%) i 54 sudionice ženskog roda (40.9%). Dob sudionika se kretala od 23 do 63 godine, s prosječnom dobi od 39.2 godina ($SD = 10.6$), uz napomenu da su dva sudionika isključena iz dobne statistike zbog nevažjećeg odgovora na pitanje o dobi. Što se tiče najvišeg završenog stupnja obrazovanja, najviše je sudionika, njih 78 (59.1%), završilo diplomski studij. Ukupno 25 je sudionika završilo preddiplomski studij ili višu školu (18.9%), 16 je sudionika završilo poslijediplomski studij, doktorat ili specijalistički studij (12.1%), dok je 13 sudionika završilo srednju školu (9.8%).

Mjerni instrumenti

Sudionicima su prvo postavljena tri *sociodemografska pitanja*. Prvo je pitanje bilo vezano uz rod sudionika te su sudionici imali tri ponuđena odgovora: muško, žensko i drugo. Sljedeće je bilo pitanje o najvišem završenom stupnju obrazovanja s ponuđenim odgovorima osnovna škola, srednja škola, preddiplomski studij ili viša škola, diplomski studij te poslijediplomski studij, doktorat ili specijalistički studij. U posljednjem pitanju sudionici su u prazno polje upisivali svoju dob.

Nakon toga slijedilo je jedno *pitanje vezano uz varijablu učestalosti rada od kuće*. Pitanje je glasilo: „Procijenite koliko sati tjedno u prosjeku radite od kuće“ te su sudionici sami u prazno polje upisivali svoju procjenu. Ovo je pitanje ovako formulirano kako bismo najbolje moguće mogli razlikovati sudionike budući da je ova varijabla ključna u istraživanju, a druga bi forma pitanja, poput ponuđenih odgovora s unaprijed određenim rasponima sati, umanjila tu mogućnost razlikovanja. Stoga je varijabla rad od kuće operacionalizirana kao procjena broja sati koje zaposlenik tjedno radi od kuće.

Burnout Assesment Tool (BAT) upitnik je koji je u ovome istraživanju korišten u svrhu procjene razine sagorijevanja sudionika. Razvijen je jer su autori uočili određene teorijske, psihometrijske i praktične nedostatke vrlo popularne skale sagorijevanja Maslach Burnout Inventory (Schaufeli, Desart i sur., 2020). Skala se sastoji od ukupno 33 čestice od kojih se 23 odnosi na četiri primarne dimenzije sagorijevanja prema konceptualizaciji Schaufeli, De Witte i sur. (2020), a 10 čestica na dvije sekundarne dimenzije. Ukupni se rezultat u ovome istraživanju računao na temelju četiriju skala koje mjere primarne dimenzije sagorijevanja jer sekundarne dimenzije služe tek dodatnoj dijagnostici (Schaufeli, De Witte i sur., 2020). Nadalje, dimenzija iscrpljenosti sadrži osam čestica, a dimenzije psihološke distanciranosti te narušenog emocionalnog i kognitivnog funkcioniranja po pet čestica svaka. Svaka čestica je bila popraćena skalom odgovaranja s pet uporišnih točaka (1 – *Nikada*, 2 – *Rijetko*, 3 – *Ponekad*, 4 – *Često*, 5 – *Uvijek*). U ovom instrumentu nema obrnuto kodiranih čestica (Schaufeli i sur., 2019). U ovome je istraživanju korišten validirani prijevod BAT-a na hrvatski jezik autora Maslić Seršičeve i sur. (2024). Koeficijenti unutarnje konzistencije za

skalu primarnih dimenzija izračunati su na uzorcima iz Nizozemske i Flandrije (za oba je $N = 1500$). Cronbachov alfa koeficijent iznosio je $\alpha = .96$ za flamanski uzorak i $\alpha = .97$ za nizozemski uzorak (Schaufeli, De Witte i sur., 2020). U ovome je istraživanju Cronbachov alfa koeficijent jednak $\alpha = .93$.

U svrhu procjene razine autonomije na poslu u ovome istraživanju smo koristili *subskalu autonomija na poslu skale Work Design Questionnaire (WDQ)* autora Morgeson i Humphrey (2006). Korišten je prijevod na hrvatski jezik Divković (2019). Ta se subskala sastoji od ukupno devet čestica, po tri čestice za svaku dimenziju autonomije na poslu (autonomija pri terminiranju posla, autonomija odlučivanja i autonomnost metoda rada). Svaka je čestica praćena skalom odgovaranja s pet uporišnih točaka (1 – *Uopće se ne slažem*, 2 – *Uglavnom se ne slažem*, 3 – *Niti se slažem, niti se ne slažem*, 4 – *Uglavnom se slažem*, 5 – *U potpunosti se slažem*). U ovoj skali nema obrnuto kodiranih čestica. Dobiveni Cronbachovi alfa koeficijenti unutarnje konzistencije za subskale autonomije na poslu u istraživanju Morgesona i Humphreyja (2006) su sljedeći: za subskalu autonomija pri terminiranju posla $\alpha = .85$, za subskalu autonomija odlučivanja $\alpha = .85$ te za subskalu autonomnost metoda rada $\alpha = .88$. Rezultat korišten u ovome istraživanju ukupan je rezultat subskale koji uključuje sve tri dimenzije autonomije na poslu te je pouzdanost tipa unutarnje konzistencije u ovome istraživanju jednaka $\alpha = .94$.

U svrhu procjene razine samoefikasnosti koristili smo *skalu radne samoefikasnosti Occupational Self-efficacy Scale (OCCSEFF)* autora Schynsove i von Collanija (2002). Točnije, koristili smo dulju verziju skale s 20 čestica s obzirom na to da je samoefikasnost ključna varijabla u istraživanju. Svaka je čestica praćena skalom odgovaranja s pet uporišnih točaka (1 – *Uopće se ne slažem*, 2 – *Uglavnom se ne slažem*, 3 – *Niti se slažem, niti se ne slažem*, 4 – *Uglavnom se slažem*, 5 – *U potpunosti se slažem*), a sudionici su trebali odabrati odgovor koji najbolje odražava njihov stupanj slaganja s tvrdnjom. Sedam se čestica u ovoj skali obrnuto kodira. Cronbach alfa koeficijent unutarnje konzistencije na uzorku $N = 150$ u istraživanju Schynsove i von Collanija (2002) iznosio je $\alpha = .92$. Skala OCCSEFF nema službeni prijevod na hrvatski jezik te je stoga u svrhu ovoga istraživanja izrađen prijevod

skale na hrvatski jezik. U ovome je istraživanju pouzdanost tipa unutarnje konzistencije ove skale jednaka $\alpha = .92$.

Sve se korištene skale u ovom istraživanju nalaze u Prilogu.

Postupak

Prikupljanje podataka za ovo istraživanje trajalo je otprilike mjesec dana (od 10. lipnja 2024. do 8. srpnja 2024.). Sudionici su ispunjavali online upitnik sastavljen od ranije opisanih skala putem platforme Google Forms. Prikupljanje sudionika odvijalo se primarno metodom snježne grude, točnije na način da smo poveznicu za upitnik na početku podijelili poznanicima zaposlenima u IT industriji koje smo potakli da je prosljede svojim kolegama. Poveznicu smo objavili i na nekim društvenim mrežama poput LinkedIna, ali i na internim mrežama nekih organizacija u IT industriji zahvaljujući određenim sudionicima koji su odlučili podijeliti poveznicu na taj način. U uputi na samome početku upitnika jasno je bilo istaknuto kako sudionici mogu biti samo ljudi trenutno zaposleni na IT poziciji kako bismo se što je moguće bolje osigurali da uzorak čini isključivo ciljane populacija. Osim toga i verbalne upute sudionicima koji su prvi zaprimili poveznicu nije postojalo dodatnih mjera osiguravanja da u istraživanju sudjeluje samo ciljane populacija jer smo odlučili kako je to dovoljno. Nadalje, u uputi je istaknuto i kako je sudjelovanje u potpunosti dobrovoljno i anonimno te kako ispunjavanje traje 10-15 minuta. Na početku svake je skale također pisala uputa o ispunjavanju kako bismo sudionicima maksimalno olakšali ispunjavanje.

Rezultati

Podatci prikupljeni u ovome istraživanju obrađeni su i analizirani putem programa Excel i Jamovi.

U Tablici 1 prikazana je deskriptivna statistika varijabli korištenih u istraživanju. Točnije, prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije, minimalne i maksimalne

vrijednosti, indeksi asimetričnosti i spljoštenosti te Shapiro-Wilk test normaliteta distribucije za svaku varijablu.

Tablica 1

Prikaz deskriptivne statistike za varijable uključene u istraživanje (N = 132)

	M	SD	Min. – Max.	IA	IS	Shapiro-Wilk	
						W	p
Rad od kuće	23.97	15.454	0 - 80	0.880	1.188	0.937	< .001
Sagorijevanje	2.28	0.535	1.26 – 3.61	0.587	-0.406	0.957	< .001
Autonomija	3.82	0.659	1.89 – 5.00	-0.809	0.539	0.943	< .001
Samoeфикаsnost	4.01	0.502	2.65 – 4.95	-0.537	0.024	0.968	< .01

IA – indeks asimetričnosti, IS – indeks spljoštenosti

Deskriptivna statistika ukazuje kako sudionici u prosjeku rade 24 ($M = 23.97$) sata tjedno od kuće što čini otprilike 60% uobičajenog 40-satnog radnog vremena (Tablica 1). Dakle, sudionici većinu radnog vremena rade od kuće, što je prema ranije opisanim podacima i teoriji očekivano s obzirom na industriju. Nadalje, prosječan je rezultat na skali sagorijevanja $M = 2.29$, što je prema normama skale u granicama rezultata koji ukazuje na prosječnu razinu sagorijevanja (rezultat 1.56 – 2.79 na BAT-u ukazuje na prosječnu razinu sagorijevanja prema normama baziranim na nizozemskome uzorku, a rezultat 1.71 – 2.75 prema normama baziranim na flamanskome uzorku; Schaufeli, De Witte i sur., 2020). Prosječan rezultat $M = 3.82$ na skali autonomije na poslu također ukazuje na relativno prosječan rezultat u usporedbi s normama skale, iako je nešto niži – prosječan je rezultat na skali autonomije prema istraživanju autora skale $M = 4.01$ (Morgeson i Humphrey, 2006). Skala OCCSEFF nažalost nema dostupne norme tako da ne možemo usporediti prosječan rezultat sudionika $M = 4.01$ s općom populacijom, ali možemo pretpostaviti kako se radi o barem prosječnome, ako ne i relativno visokome rezultatu, s obzirom na to da se radi o skali s teorijskim rasponom od 1 do 5.

Distribucije varijabli testirali smo Shapiro-Wilk testom normaliteta distribucije, koji je pokazao kako se sve četiri korištene varijable ne distribuiraju normalno. Kako bismo provjerili je li moguće nastaviti s parametrijskom analizom, provjerili smo indekse

asimetričnosti i spljoštenosti. Distribucija varijable sagorijevanje asimetrična je i platikurtična ($IA = 0.587, SE = 0.211; IS = -0.406, SE = 0.419$), dok su distribucije varijabli rad od kuće ($IA = 0.880, SE = 0.211; IS = 1.188, SE = 0.419$) i autonomija na poslu ($IA = -0.809, SE = 0.211; IS = 0.539, SE = 0.419$) asimetrične i leptokurtične. Distribucija varijable samoefikasnost asimetrična je i približno mezokurtična ($IA = -0.537, SE = 0.211; IS = 0.024, SE = 0.419$). Prema Hairu i suradnicima (2010) distribucija s indeksom asimetričnosti između -2 i 2 dovoljno je slična normalnoj, a prihvatljiva je i distribucija s indeksom spljoštenosti između -7 i 7 (Byrne, 2010), što znači da su ove distribucije zadovoljavajuće. Stoga je prihvatljivo koristiti parametrijsku analizu.

Kako bismo dali odgovor na prvi problem, odnosno utvrdili povezanost rada od kuće i sagorijevanja na poslu kod zaposlenika u IT industriji, izračunali smo Pearsonov koeficijent korelacije između ovih varijabli. Dodatno, izračunali smo i Pearsonov koeficijent korelacije između potencijalnih moderatorskih varijabli (autonomije na poslu i samoefikasnosti) s učestalosti rada od kuće i sagorijevanja na poslu. Dobiveni su rezultati prikazani u Tablici 2.

Tablica 2

Prikaz korelacijske matrice varijabli uključenih u istraživanje (N = 132)

	Rad od kuće	Sagorijevanje	Autonomija
Rad od kuće	-		
Sagorijevanje	-.119	-	
Autonomija	.185*	-.398***	-
Samoefikasnost	.291***	-.579***	.482***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

U korelacijskoj matrici nije pronađena statistički značajna povezanost prediktora rad od kuće i kriterija sagorijevanje ($r = -.100, p = .253$). Ova povezanost ukazuje na to da prva hipoteza nije potvrđena, odnosno da zaposlenici IT industrije podjednako sagorijevaju neovisno o tome koliko često rade od kuće. Statistički značajna pozitivna interkorelacija moderatora samoefikasnosti i autonomije na poslu ($r = .482, p < .001$) odgovara teorijskoj pretpostavci teorije zahtjeva i resursa posla koja kaže da su resursi posla i osobni resursi

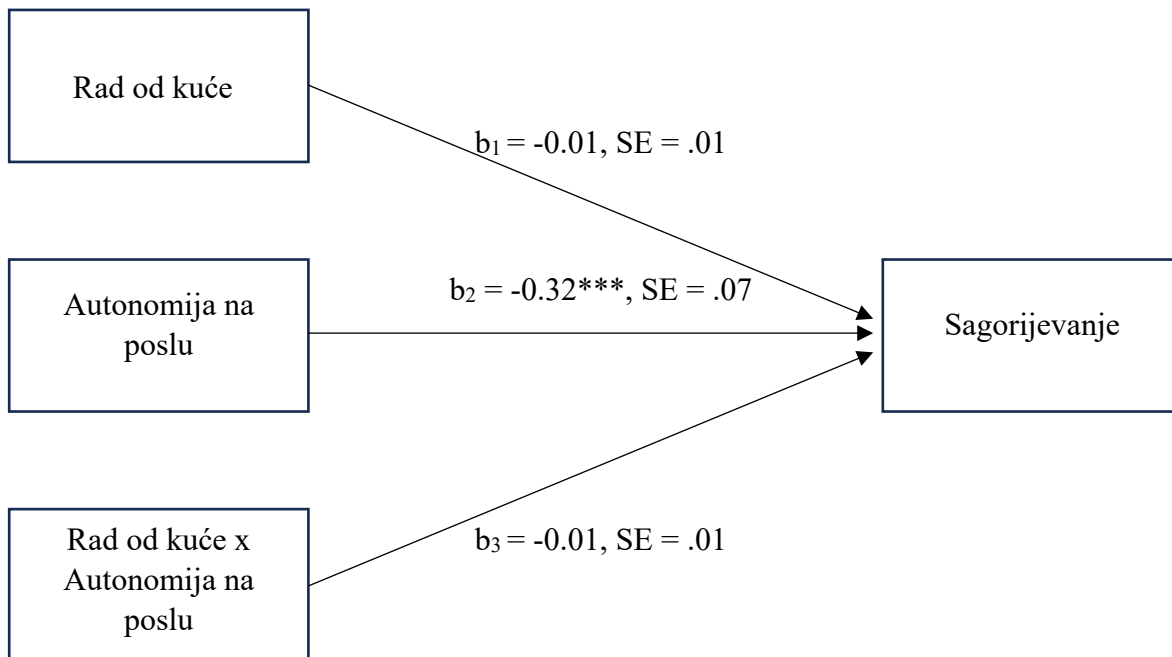
recipročno povezani, odnosno da zaposlenici koji imaju pristup većem broju osobnih resursa imaju pristup i većem broju resursa posla i obratno.

Ono što predstavlja moguću prepreku provođenju moderacijske analize s ovim varijablama je činjenica da je pronađena statistički značajna povezanost oba moderatora s prediktorom i kriterijem, a Baron i Kenny (1986) ističu kako je poželjno da moderatorske varijable nisu značajno povezane niti s prediktorom niti s kriterijem kako bismo mogli jasno interpretirati interakcijski efekt. Točnije, pronađena je statistički značajna pozitivna povezanost moderatora autonomija i prediktora rad od kuće ($r = .185, p = .033$) te moderatora samoefikasnost i prediktora rad od kuće ($r = .291, p < .001$), i statistički značajna negativna povezanost moderatora autonomija i kriterija sagorijevanje ($r = -.392, p < .001$) te moderatora samoefikasnost i kriterija sagorijevanje ($r = -.554, p < .001$). Valja naglasiti kako su negativne povezanosti oba moderatora s kriterijem u potpunosti teorijski očekivane budući da je pretpostavka da osobni resursi i resursi posla pozitivno utječu na radnu angažiranost zaposlenika, a samim time negativno utječu na sagorijevanje, ključna pretpostavka teorije zahtjeva i resursa (Bakker i sur., 2023). Osim toga, Cheung i sur. (2023) ističu kako u slučaju korelacija nižih od $r = .7$ i viših od $r = -.7$ ne bi trebalo biti sumnje u diskriminantnu valjanost jer u tome slučaju varijable dijele manje od 50% zajedničke varijance, a u slučaju korelacija viših od $r = .8$ ili nižih od $r = -.8$ se javljaju razlozi za brigu. Kako se može vidjeti u Tablici 2, dobivene korelacije ne premašuju ove brojke te stoga smatramo kako je opravdano provesti moderacijsku analizu.

Kako bismo dobili odgovor na drugi istraživački problem, odnosno na pitanje moderiraju li resursi autonomija na poslu i samoefikasnost povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije, proveli smo dvije moderacijske analize. U oba je modela prediktor učestalost rada od kuće te kriterij sagorijevanje, razlika je u tome što je u prvome modelu moderator autonomija na poslu, a u drugome samoefikasnost. Varijable smo centrirali kako bismo umanjili multikolinearnost i olakšali interpretaciju rezultata. Na Slici 1 prikazan je moderacijski model s autonomijom na poslu u ulozi moderatora, učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora i sagorijevanjem u ulozi kriterija.

Slika 1

Grafički prikaz moderacijskog modela u kojemu je učestalost rada od kuće prediktor, sagorijevanje kriterij te autonomija na poslu moderator

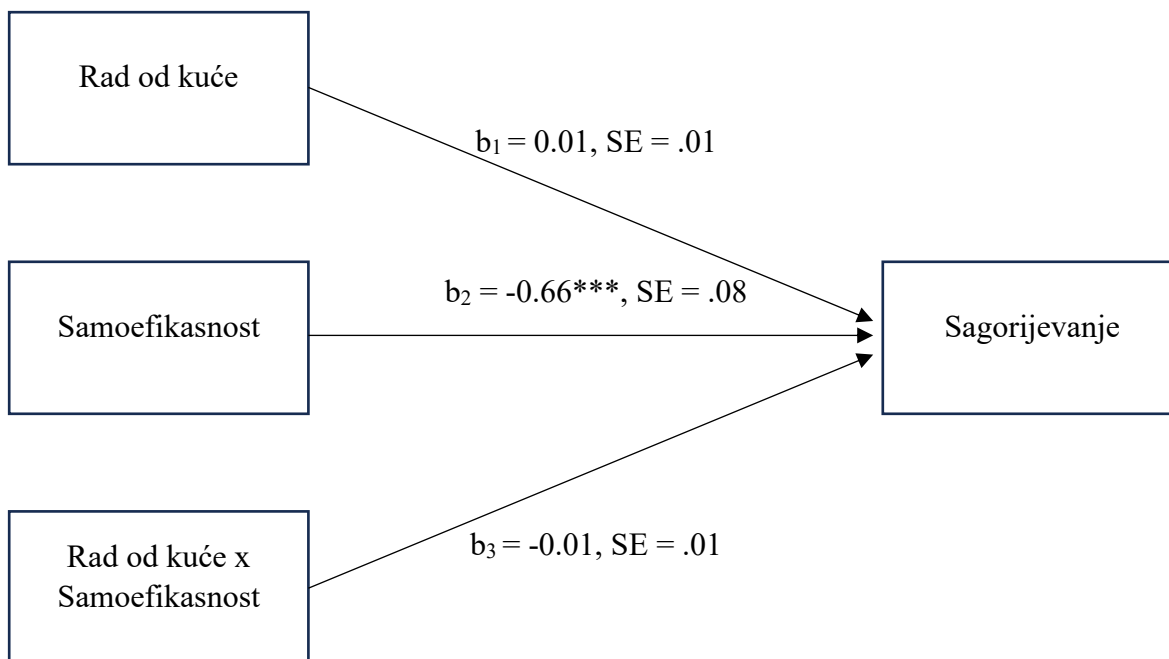


* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Analizom moderacijskog modela nismo utvrdili statistički značajan moderacijski učinak autonomije na povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja ($b = -0.01$, $p = .775$). Glavni efekt prediktora učestalosti rada od kuće također nije statistički značajan ($b = 0.01$, $p = .556$). Nadalje, dobiven je statistički značajan negativan glavni efekt autonomije na poslu na sagorijevanje ($b = -0.31$, $p < .001$). Ukratko, nije potvrđena druga hipoteza te prema ovim rezultatima ne možemo reći da je autonomija na poslu moderator u povezanosti rada od kuće i razine sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije.

Slika 2

Grafički prikaz moderacijskog modela u kojemu je učestalost rada od kuće prediktor, sagorijevanje kriterij te samoefikasnost moderator



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Na Slici 2 prikazan je moderacijski model sa samoefikasnosti u ulozi moderatora, učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora i sagorijevanjem u ulozi kriterija. Kao i kod prijašnjeg modela, analizom moderacijskog modela nismo dobili statistički značajan moderacijski učinak samoefikasnosti na povezanost između učestalosti rada od kuće i sagorijevanja ($b = -0.01, p = .266$). Također, glavni efekt prediktora učestalosti rada od kuće nije se pokazao statistički značajnim ($b = 0.01, p = .372$). Međutim, pronašli smo statistički značajan negativan glavni efekt samoefikasnosti na sagorijevanje ($b = -0.66, p < .001$). Ukratko, nije potvrđena druga hipoteza te prema ovim rezultatima ne možemo reći da je samoefikasnost moderator u povezanosti rada od kuće i razine sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije.

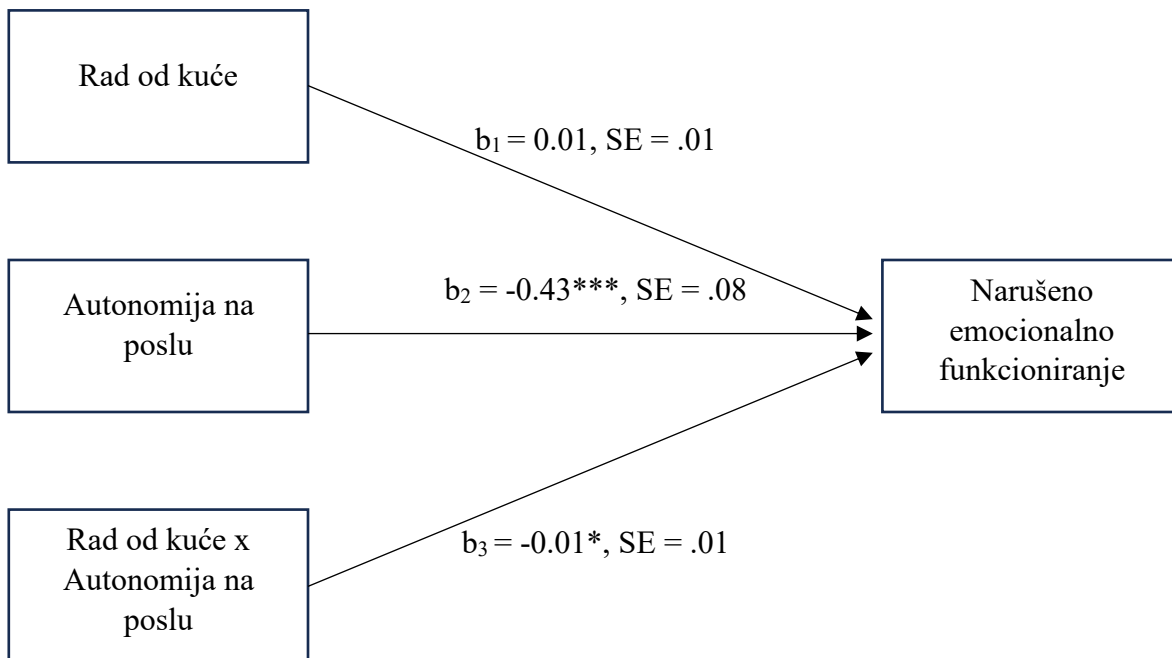
Budući da nismo utvrdili značajnu moderacijsku ulogu samoefikasnosti i autonomije na poslu u vezi između učestalosti rada od kuće i ukupnog sagorijevanja na poslu, proveli

smo dodatne moderacijske analize koristeći rezultate na podskalama sagorijevanja, kako bismo provjerili moguću moderacijsku ulogu samoeфикаsnosti i autonomije u povezanosti učestalosti rada od kuće i četiri zasebne primarne dimenzije sagorijevanja te dvije sekundarne koje mjeri BAT. Cilj je bio otkriti moderiraju li te varijable povezanost učestalosti rada od kuće s bilo kojom od dimenzija sagorijevanja. Provedene analize potvrdile su moderacijski efekt oba moderatora na povezanost učestalosti rada od kuće i jedne komponente sagorijevanja na poslu - narušenog emocionalnog funkcioniranja. Važno je spomenuti i kako je svaka zasebna dimenzija sagorijevanja značajno negativno povezana s oba moderatora što je u skladu s teorijom zahtjeva i resursa posla te značajno pozitivno povezana sa sagorijevanjem što ukazuje da je instrument u ovome istraživanju funkcionirao kako bi trebao (uspješno zahvaća različite dimenzije sagorijevanja). Nadalje, dobivena je značajna negativna povezanost učestalosti rada od kuće i dimenzije narušenog kognitivnog funkcioniranja ($r = -.236, p < .01$) što ukazuje da kod zaposlenika koji češće rade od kuće rjeđe dolazi do narušenog kognitivnog funkcioniranja.

Korelacije rada od kuće, sagorijevanja i oba moderatora sa zasebnim dimenzijama sagorijevanja koje mjeri BAT mogu se naći u Tablici A u Prilogu. U prilogu se također mogu naći Tablica B, Tablica C, Tablica D i Tablica E koje prikazuju količine objašnjene varijance svakog efekta u svakome od modela. Na Slici 3 prikazan je moderacijski model s autonomijom na poslu u ulozi moderatora u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja, dok je na Slici 4 prikazan graf analize jednostavnih nagiba provedene na ovome modelu. Na Slici 5 prikazan je moderacijski model sa samoeфикаsnosti u ulozi moderatora u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja, dok je na Slici 6 prikazan je graf analize jednostavnih nagiba provedene na ovome modelu

Slika 3

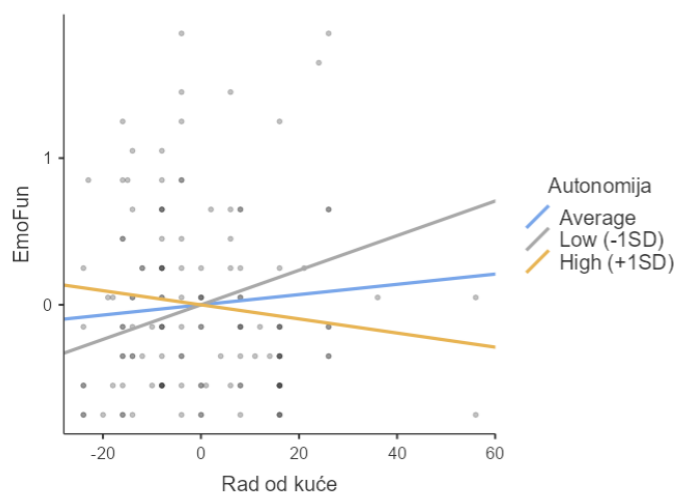
Grafički prikaz moderacijskog modela u kojemu je učestalost rada od kuće prediktor, narušeno emocionalno funkcioniranje kriterij te autonomija na poslu moderator



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .00$

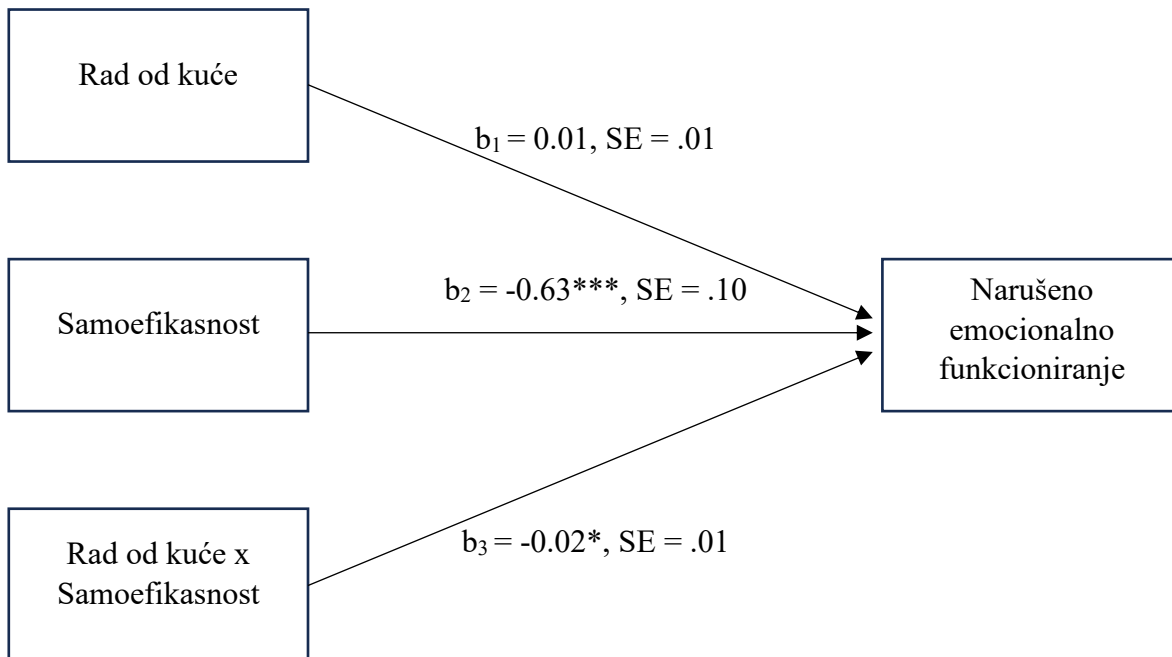
Slika 4

Grafički prikaz nagiba pravaca koji opisuju povezanost učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja na 3 razine moderatora autonomije na poslu ($N = 132$)



Slika 5

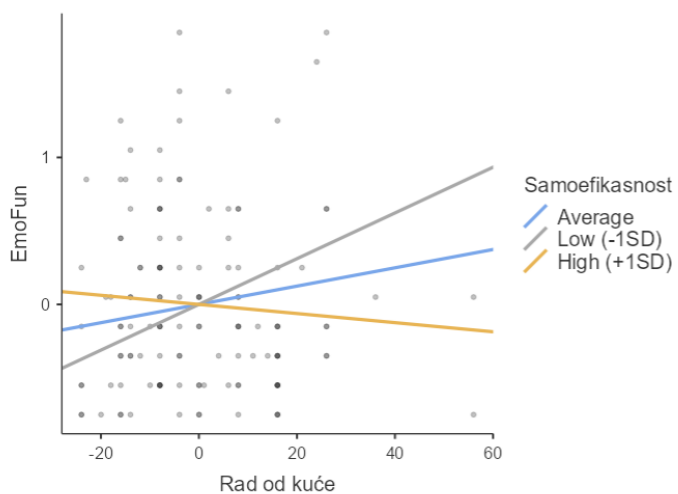
Grafički prikaz moderacijskog modela u kojemu je učestalost rada od kuće prediktor, narušeno emocionalno funkcioniranje kriterij te samoefikasnost moderator



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Slika 6

Grafički prikaz nagiba pravaca koji opisuju povezanost učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja na 3 razine moderatora samoefikasnosti ($N = 132$)



Autonomija na poslu se pokazala statistički značajnim moderatorom u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja ($b = -0.01, p = .02$). Provedenom analizom jednostavnih nagiba (Slika 4) otkriveno je kako kod zaposlenika s ispodprosječnom razinom autonomije na poslu češće dolazi do narušenog emocionalnog funkcioniranja što više rade od kuće ($b = 0.01, p = .03$), dok kod zaposlenika s prosječnom razinom autonomije na poslu ($b = 0.01, p = .314$) te iznadprosječnom razinom autonomije na poslu ($b = -0.01, p = .241$) nije pronađen značajan efekt. Ukratko, kod zaposlenika s prosječnom i iznadprosječnom razinom autonomije na poslu češći rad od kuće ne vodi do narušenog emocionalnog funkcioniranja.

Samoeфикаsnost se također pokazala statistički značajnim moderatorom u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja uz razinu rizika od 5% ($b = -0.02, p = .01$). Analiza jednostavnih nagiba (Slika 6) pružila je slične rezultate kao i u modelu u kojemu je autonomija na poslu moderator ove povezanosti. Pokazalo se kako se statistički značajna moderacijska uloga samoeфикаsnosti javlja na jednoj razini moderatora, a to je na najnižoj razini ($b = 0.02, p = .01$). Ovakvi rezultati ukazuju na to da kod zaposlenika s ispodprosječnom razinom samoeфикаsnosti češće dolazi do narušenog emocionalnog funkcioniranja što više rade od kuće. Kod zaposlenika s prosječnom samoeфикасношću ($b = -0.01, p = .09$) i zaposlenika s iznadprosječnom samoeфикасношću ($b = -0.01, p = .418$) nije pronađen značajan efekt, odnosno analiza jednostavnih nagiba ukazuje kako kod te dvije skupine zaposlenika učestaliji rad od kuće ne vodi do narušenog emocionalnog funkcioniranja.

Za primarne dimenzije iscrpljenosti (autonomija na poslu: $b = 0.01, p = .772$; samoeфикаsnost: $b = -0.01, p = .439$), psihološke distanciranosti (autonomija na poslu: $b = -0.01, p = .873$; samoeфикаsnost: $b = -0.01, p = .139$) i narušenog kognitivnog funkcioniranja (autonomija na poslu: $b = 0.01, p = .315$; samoeфикаsnost: $b = 0.01, p = .315$) autonomija na poslu i samoeфикаsnost nisu se pokazali značajnim moderatorima, odnosno ne moderiraju povezanost učestalosti rada od kuće i tih dimenzija sagorijevanja. Autonomija i samoeфикаsnost također ne moderiraju povezanost učestalosti rada od kuće i sekundarnih dimenzija psiholoških smetnji (autonomija na poslu: $b = -0.01, p = .363$; samoeфикаsnost: b

= 0.01, $p = .593$) i psihosomatskih smetnji (autonomija na poslu: $b = 0.01$, $p = .986$; samoefikasnost: $b = -0.01$, $p = .158$).

Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost između učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika u IT industriji, kao i moderacijske efekte autonomije na poslu i samoefikasnosti na tu povezanost. S obzirom na nagli porast rada od kuće u Europskoj uniji (Eurofound, 2022), te nagli razvoj IT industrije u Hrvatskoj (Zubak i sur., 2022), koja se smatra idealnom za rad od kuće, odlučili smo provesti ovo istraživanje. Smatramo da će ispitivanje povezanosti između učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije donijeti vrijedna nova saznanja u području organizacijske psihologije.

Budući da nema dosadašnjih istraživanja o specifičnim uzrocima prekomjerne učestalosti sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije, na koju ukazuje Whiteova (2023), u svrhu ovog istraživanja postavljena je hipoteza da će češći rad od kuće biti značajno povezan s povećanim sagorijevanjem na poslu. Ova hipoteza nije potvrđena, odnosno nije dobivena značajna povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja (Tablica 2). Rad od kuće relativno je kompleksan konstrukt jer ima pozitivne karakteristike poput manjeg troška vremena i novca na putovanje te općenite fleksibilnosti i praktičnosti, ali i negativne karakteristike poput manjka direktnog socijalnog kontakta s kolegama i zamućivanja granica poslovnog i osobnog života (Church, 2015). Postoji mogućnost da su određene negativne karakteristike rada od kuće zaista povezane sa sagorijevanjem, ali pozitivne karakteristike djeluju kao zaštitni faktor i ublažuju taj negativan utjecaj. Churchova (2015) opisuje pozitivnu povezanost rada od kuće i zadovoljstva poslom koje je prema Bakker i sur. (2023) pozitivno povezano s radnom angažiranošću, odnosno negativno povezano sa sagorijevanjem. Stoga postoji mogućnost da su i neke druge pozitivne karakteristike rada od kuće negativno povezane, a određene njegove negativne karakteristike pozitivno povezane, sa sagorijevanjem. Ovo ne možemo znati zbog opisane kompleksnosti konstrukta stoga smatramo kako bi bilo korisno dublje istražiti prirodu povezanosti rada od kuće i

sagorijevanja. Osim toga, važno je naglasiti i moguću ulogu industrije u ovoj povezanosti – prema Eurofoundu (2022) poslovi IT industrije najprilagodljiviji su za uspješan rad od kuće te je stoga sasvim moguće da je rad od kuće pozitivno povezan sa sagorijevanjem kod zaposlenika industrija druge kategorije kojima je zahtjevnije obavljati radne zadatke od kuće (npr. profesori).

Nadalje, kao moderatori u ovome istraživanju odabrani su po jedan resurs posla (autonomija na poslu) i osobni resurs (samoefikasnost) u skladu s teorijom zahtjeva i resursa koja pretpostavlja da su resursi posla i osobni resursi pozitivno povezani s radnom angažiranošću, odnosno negativno povezani s sagorijevanjem (Bakker i sur., 2023) što je potvrđeno u ovome istraživanju (Tablica 2). Niti moderacijski efekt autonomije na poslu ($b = -.01, p = .775$) niti samoefikasnosti ($b = -.01, p = .266$) nije bio statistički značajan što znači da druga i treća hipoteza također nisu potvrđene, odnosno da autonomija na poslu i samoefikasnost ne igraju ulogu u povezanosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije. Oba su moderatora pozitivno povezana s učestalosti rada od kuće (Tablica 2) te iako ne možemo donositi zaključke o uzročno-posljedičnim vezama u pozadini ovih povezanosti jedna je moguća pretpostavka da rad od kuće pruža zaposlenicima pristup višim razinama ovih resursa. Usprkos tome, nemaju ulogu moderatora u povezanosti rada od kuće i sagorijevanja (ne mijenjaju povezanost u negativnu) što je suprotno očekivanjima te se može interpretirati na više načina. Bakker i sur. (2023) spominju zaštitnu ulogu obiteljskih resursa od utjecaja zahtjeva posla u kontekstu rada od kuće, no istovremeno se obiteljski život i poslovni život mogu međusobno ometati zbog ranije spomenutog zamućivanja granica između njih. Stoga je jedna mogućnost da autonomija i samoefikasnost zaista umanjuju utjecaj češćeg rada od kuće na sagorijevanje, ali se istovremeno javljaju drugi efekti povezani s radom od kuće koji djeluju u suprotnome smjeru. U ovome slučaju ponovno prepreku lakoj interpretaciji efekata predstavlja kompleksnost konstrukta rada od kuće te velik broj efekata povezanih s njime koji mogu istovremeno djelovati koje opisuje Churchova (2015). Stoga preporučujemo da buduća istraživanja pokušaju ispitati i specifične efekte izazvane ili povezane s radom od kuće poput zamućenosti uloga ili zadovoljstva poslom kako bi se dobio bolji uvid u prirodu povezanosti rada od kuće i sagorijevanja.

Dodatnom analizom koja se fokusirala na povezanost učestalosti rada od kuće s četiri različite dimenzije sagorijevanja koje mjeri BAT te moderacijsku ulogu autonomije na poslu i samoeфикаsnosti u tim povezanostima dobiveni su određeni statistički značajni efekti. Točnije, pokazalo se kako su autonomija na poslu ($b = -.01, p < .05$) i samoeфикаsnost ($b = -.02, p < .05$) značajni moderatori povezanosti učestalosti rada od kuće i dimenzije narušenog emocionalnog funkcioniranja. Daljnje analize jednostavnih nagiba ukazale su na istovrsnu prirodu oba moderacijska efekta: kod zaposlenika s ispodprosječnom razinom samoeфикаsnosti ($b = .02, p < .05$) te zaposlenika s ispodprosječnom razinom autonomije na poslu ($b = .01, p < .05$) više dolazi do narušenog emocionalnog funkcioniranja što češće rade od kuće. Dodatno, ovim su istraživanjem potvrđene pretpostavke teorije zahtjeva i resursa posla jer su i autonomija na poslu ($r = -.398, p < .001$) i samoeфикаsnost ($r = -.579, p < .001$) kao resursi značajno negativno povezani sa sagorijevanjem što je u skladu s teorijom (Bakker i sur., 2023).

Iako hipoteze postavljene u okviru istraživanja nisu potvrđene, rezultati o značajnoj moderacijskoj ulozi autonomije na poslu i samoeфикаsnosti, kao i potencijalnom značaju drugih resursa u prevenciji narušenog emocionalnog funkcioniranja kod zaposlenika koji često rade od kuće, svakako su korisni i zaslužuju daljnje istraživanje. Santarpia i suradnici (2024) opisuju kako je konstrukt socijalne samoeфикаsnosti (uvjerenje osobe o vlastitoj sposobnosti uspostavljanja i njegovanja kvalitetnih socijalnih odnosa) najснаžnije negativno povezan s narušenim emocionalnim funkcioniranjem od četiriju primarnih dimenzija sagorijevanja koje mjeri BAT. Nemamo podatke o tome te stoga ne možemo zaključivati, ali mogli bismo pretpostaviti kako je moguće objašnjenje nalaza dobivenog dodatnom analizom mogućnost da zaposlenici s nižom socijalnom samoeфикасношću više nastoje izbjegavati socijalni kontakt s kolegama te stoga češće rade od kuće, a njihova je niža socijalna samoeфикаsnost povezana s narušenim emocionalnim funkcioniranjem prema Santarpia i sur. (2024). Osim toga, Alessandri i sur. (2021) ističu kako je socijalna samoeфикаsnost značajno pozitivno povezana s radnom samoeфикасношću mjerenom u ovom istraživanju te je stoga vjerojatno da su sudionici s nižom razinom samoeфикаsnosti imali i niže razine socijalne samoeфикаsnosti. Valja spomenuti i nalaz o značajnoj negativnoj povezanosti rada od kuće i

narušenog kognitivnog funkcioniranja (Tablica A) koji zvuči pomalo kontraintuitivno – potencijalno bismo očekivali da veća količina distraktora kod rada od kuće dovodi do više razine narušenog kognitivnog funkcioniranja. Moguće je objašnjenje ovog nalaza potencijalna tendencija zaposlenika da češće rade pauze i time se nakratko odmore kad rade od kuće, no nema baš pouzdanih podataka na ovu temu te bismo svakako preporučili daljnje istraživanje ove povezanosti.

Smatramo da se podatak o moderacijskoj ulozi ovih dvaju resursa može iskoristiti u praksi. Menadžeri bi mogli provoditi intervencije, poput pružanja većih razina autonomije zaposlenicima ili organiziranja radionica usmjerenih na razvijanje samoefikasnosti, čime bi se umanjila vjerojatnost narušenog emocionalnog funkcioniranja kod zaposlenika koji često rade od kuće, a imaju nisku samoefikasnost i nemaju pristup dovoljnoj autonomiji na poslu. Nadalje, s obzirom na značajnost tih efekata smatramo kako bi bilo prikladno provesti još istraživanja u kojima bi se drugi osobni resursi i resursi posla, poput optimizma ili povratne informacije, ispitivali kao potencijalni moderatori. Kad bi se i drugi resursi pokazali značajnim moderatorima ove povezanosti, to bi mogao biti vrlo bitan dodatak teoriji zahtjeva i resursa. Naime, činjenica da je češći rad od kuće povezan s višim razinama narušenog emocionalnog funkcioniranja kod zaposlenika IT industrije koji imaju ispodprosječne razine resursa posla i osobnih resursa mogla bi imati veliki značaj, kao i činjenica da je rad od kuće negativno povezan s narušenim kognitivnim funkcioniranjem. Osim toga, isti bi se moderacijski efekti trebali ispitati i u kontekstu drugih industrija kako bismo dobili bolji uvid u prirodu tih efekata. Razlog tome je što zasad ne možemo generalizirati ovu ulogu autonomije na poslu i samoefikasnosti u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja na zaposlenike drugih industrija – uzorak ovog istraživanja bili su isključivo zaposlenici IT industrije.

Naši rezultati pokazuju kako sudionici istraživanja postižu prosječne rezultate na skali sagorijevanja. Međutim, detaljnijom analizom centila distribucije rezultata na skali sagorijevanja uočeno je kako otprilike 20% sudionika u ovome istraživanju zadovoljava uvjete za visoku, odnosno iznadprosječnu razinu sagorijevanja, što prema normama BAT-a ukazuje na moguću dijagnozu sagorijevanja (Schaufeli, De Witte i sur., 2020). Ovaj podatak

nije sasvim u skladu s podacima koje objavljuje Whiteova (2023) prema kojima je 40% ispitanih zaposlenika IT industrije 2023. godine iskusilo simptome sagorijevanja. Smatramo da je važno istražiti uzroke ove razlike i identificirati glavne uzroke sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije. Svakako treba uzeti u obzir da su rezultati Whiteove (2023) predstavljeni na vrlo sažet način, s obzirom na to da je cilj istraživanja bio pružiti opći uvid u proporciju zaposlenika IT industrije koji izjavljuju o simptomima sagorijevanja. Ne postoje podaci niti o tome kojom je skalom mjereno sagorijevanje niti zadovoljavaju li tih 40% zaposlenika uvjete za dijagnozu sagorijevanja ili su tek iskusili određene simptome – možda bi postotak njih koji zaista sagorijevaju mogao bliži postotku dobivenome u ovom istraživanju.

Nadalje, predlažemo i međukulturalna istraživanja kako bi se usporedili uzroci i razine sagorijevanja npr. američkih i europskih zaposlenika IT industrije. Razlog tome je što je istraživanje koje opisuje Whiteova (2023) provedeno na američkome uzorku, dok je ovo istraživanje provedeno na europskome, točnije hrvatskome, uzorku. Maslach (2001) navodi kako europski zaposlenici postižu u prosjeku niže razine iscrpljenosti i cinizma u usporedbi s američkim zaposlenicima te je taj podatak mogući razlog razlike u razinama sagorijevanja ovog istraživanja i onog koje opisuje Whiteova (2023). Stoga smatramo da bi istraživanja kojima je cilj dobivanje uvida u međukulturalne specifičnosti i razlike u razinama i uzrocima sagorijevanja također znatno doprinijela ovome, ne baš duboko istraženome području.

Valja naglasiti i određene nedostatke provedenog istraživanja, koji su možda doprinijeli rezultatima koji nisu potvrdili postavljene hipoteze. S obzirom na postupak uzorkovanja sasvim je moguće da je velik broj sudionika zaposlen u istim organizacijama. Razlog tome je što su sudionici prikupljeni metodom snježne grude te je vrlo vjerojatno da su oni prosljeđivali upitnik svojim kolegama budući da je naglašeno da sudionici mogu biti samo osobe trenutno zaposlene na IT pozicijama. Važno je ovdje spomenuti i podatke Hrvatske gospodarske komore (2022) prema kojima je u Hrvatskoj 2022. godine bilo 6179 IT poduzeća, a s obzirom na ranije opisan rast industrije u Hrvatskoj mogli bismo pretpostaviti kako je ta brojka još i veća u 2024. godini. Stoga je vrlo vjerojatno da je ovim istraživanjem obuhvaćen vrlo malen udio tih organizacija te postoji mogućnost da su rezultati

istraživanja odraz stanja i organizacijske kulture u tim organizacijama, a ne nužno stanja u industriji općenito.

Upitnik korišten u ovome istraživanju temeljen je na samoprocjenama sudionika te stoga postoji mogućnost da su se zbog toga javile neke pogreške jer samoprocjene nisu nužno uvijek točne ili sasvim precizne. Samoprocjene su same po sebi pristrane – može se javiti nekoliko različitih pogrešaka koje mogu iskriviti podatke. Primjeri pogrešaka su socijalno poželjno odgovaranje, negativno lažiranje, stalno odgovaranje „da“, stalno odgovaranje „ne“, nekonzistentnost, neopreznost itd. (Furnham i Henderson, 1982). Moguće je da su se sudionici netočno procijenili u određenim dijelovima upitnika (npr. netočna percepcija razine autonomije koju dobiva na poslu) te stoga ne možemo biti maksimalno sigurni u točnost rezultata.

Nadalje, varijabla učestalosti rada od kuće operacionalizirana je kao procjena broja sati koje zaposlenik tjedno provodi radeći od kuće. S obzirom na tu operacionalizaciju zanemaren je jedan aspekt varijable učestalosti rada od kuće koji je mogao doprinijeti tome da rad od kuće nije značajno korelirao sa sagorijevanjem, a to je stupanj adaptacije zaposlenika na rad od kuće. Kako je ranije spomenuto, rad od kuće postao je znatno češći i rasprostranjeniji od početka COVID-19 pandemije koja je počela u proljeće 2020. (Eurofound, 2022) te je time lako pretpostaviti da je većina sudionika istraživanja u vrijeme istraživanja (ljetno 2024.) imala barem četiri godine iskustva rada od kuće. Stoga je moguće da su se oni naviknuli na taj način rada te su razvili određene psihološke mehanizme koji im olakšavaju taj način rada. U prilog ovoj pretpostavci govori Tablica 2 prema kojoj je samoeфикаsnost značajno pozitivno povezana s učestalosti rada od kuće.

Ovu povezanost možemo interpretirati na više načina – moguće je da iskusniji i time vjerojatno samoeфикаsniji zaposlenici jednostavno češće imaju priliku raditi od kuće, ali moguće je i da rad od kuće ima određen utjecaj na razinu samoeфикаsnosti zaposlenika. Kako ne možemo donositi zaključke o uzročno-posljedičnoj vezi u pozadini ove povezanosti, smatramo kako bi bilo korisno dublje i detaljnije istražiti njenu prirodu i potencijalno prirode povezanosti drugih osobnih resursa s učestalošću rada od kuće. Ovo nije ispitano istraživanjem te to time naravno ne možemo znati, ali moguće je da su se zaposlenici tijekom

posljednje četiri godine (a neki su možda i prije pandemije radili hibridno) učenjem kako što bolje balansirati profesionalni i privatni život ili učenjem određenih navika i drugačijih rutina adaptirali na nov i nepoznat način rada. Sasvim je moguće da bi rezultati istraživanja bili drugačiji da je provedeno 2020. ili 2021. godine kad su se radnici općenito još privikavali na rad od kuće. Osim toga, mlađi sudionici (najmlađi su imali 23 godine) koji su tek nedavno započeli s karijerom vrlo su vjerojatno odmah u početku radili dio vremena od kuće te je njima hibridni način rada možda i jedini način rada s kojim su se u karijeri susreli. Ukratko, postoji mogućnost da stupanj adaptacije na rad od kuće moderira povezanost učestalosti rada od kuće i sagorijevanja.

Zaključak

Ovim istraživanjem smo ispitali povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja kod zaposlenika IT industrije te moderacijsku ulogu samoeфикаsnosti i autonomije na poslu u toj povezanosti. Nije potvrđena naša prva hipoteza o značajnoj pozitivnoj povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja. Suprotno očekivanjima, pokazalo se kako učestalost rada od kuće i sagorijevanje nisu značajno povezani kod zaposlenika IT industrije. Nismo potvrdili niti treću hipotezu o moderacijskoj ulozi samoeфикаsnosti u povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja. Konačno, nije potvrđena niti treća hipoteza o moderacijskoj ulozi autonomije na poslu u povezanosti učestalosti rada od kuće i sagorijevanja. Dodatnom analizom moderacijske uloge oba moderatora u povezanosti učestalosti rada od kuće i četiri primarne dimenzije sagorijevanja koje mjeri Burnout Assessment Tool (BAT) pokazano je kako samoeфикаsnost i autonomija na poslu imaju značajan moderacijski utjecaj u povezanosti učestalosti rada od kuće i narušenog emocionalnog funkcioniranja. Točnije, pokazano je kako kod zaposlenika s ispodprosječnom razinom samoeфикаsnosti te zaposlenika s ispodprosječnom razinom autonomije na poslu češće dolazi do emocionalnog funkcioniranja što češće rade od kuće, dok kod ostalih nisu povezani.

Literatura

- Austin-Egole, I.S., Iheriohanma, E.B.J & Iheanacho, J.I. (2022). Flexible Working Arrangements (FWAs) and Organizational Performance: An Empirical Comparative Analysis of Production Companies. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 4(4), 131–146. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v4i4.341>.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alessandri, G., Filosa, L., Eisenberg, N., & Caprara, G. V. (2021). Within-individual relations of emotional, social, and work self-efficacy beliefs to organizational citizenship behaviors. *Journal of Research in Personality*, 91, 104073. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104073>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/0268394071073311>.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>.

- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management, 41*(2), 745-783. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: a Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>.
- Church, N. F. (2015). Gauging Perceived Benefits from „Working from Home“ as a Job Benefit. *International Journal of Business and Economic Development, 3*(3), 81-89.
- De Jonge, J., & Huter, F. F. (2021). Does match really matter? The moderating role of resources in the relation between demands, vigor and fatigue in academic life. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 155*(6), 548–570. <https://doi.org/10.1080/00223980.2021.1924603>.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management, 56*(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>.
- Di Martino, V. & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review, 129*(5), 529–554. <https://doi.org/10.1177/102425890100700208>.
- Divković, I. (2019). *Dizajn posla kao strategija motiviranja zaposlenika u uslužnom sektoru*. [Neobjavljeni diplomski rad]. Ekonomski fakultet u Zagrebu.
- Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications office of the European Union, Luxembourg. <https://ddd.uab.cat/pub/l1ibres/2022/272996/ef22005en.pdf>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Furnham, A., & Henderson, M. (1982). The good, the bad and the mad: Response bias in self-report measures. *Personality and Individual Differences, 3*(3), 311-320. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(82\)90051-4](https://doi.org/10.1016/0191-8869(82)90051-4)

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance, 16*(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Hair, J. F., Black, W., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. U: A. B. Bakker (Ur.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (str. 102–117). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Kaźmierczyk, J. & Chinalska, A. (2018). Flexible forms of employment, an opportunity or a curse for the modern economy? Case study: banks in Poland. *Entrepreneurship and Sustainability Issues 6*(2): 782-798. [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2\(21\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2(21)).
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior, 38*(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>.
- Lavoie-Tremblay, M., Trépanier, S. G., Fernet, C., & Bonneville-Roussy, A. (2014). Testing and extending the triple match principle in the nursing profession: a generational perspective on job demands, job resources and strain at work. *Journal of advanced nursing, 70*(2), 310–322. <https://doi.org/10.1111/jan.12188>.
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress, 34*(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>.

- Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. U: Rossi, A. M., Perrewe. P. & Sauter, S. (Ur.), *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health* (str. 37-51). Information Age Publishing.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslić Seršić, D., Rebernjak, B., Mikac, U., Buško, V., Tomas, J. (2024). Measuring burnout syndrome in Croatia using the BAT-23: Validation study and statistical norms. *Osobna korespondencija*.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2002). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. U: Shabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (Ur.), *The Handbook of Work and Health Psychology, Second Edition* (str. 383–425). Wiley. <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19>
- Santarpia, F. P., Consiglio, C., & Borgogni, L. (2024). On the roots of interpersonal strain at work: The role of burnout and social self-efficacy. *Personality and Individual Differences, 231*, 112825. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112825>
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 356-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). *Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual*. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)— Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>.
- Shetty, L. (2023). Remote Work Culture: Physical and Mental Well-being of IT Workers. *NIU International Journal of Human Rights, 10*(6), 991-1001.

- Talkspace (2024). *Tech burnout: An ongoing mental health crisis in the industry*. Talkspace. <https://business.talkspace.com/articles/tech-burnout-an-ongoing-mental-health-crisis-in-the-industry>
- White, S. K. (2023, 3. studenoga). *Burnout: An IT Epidemic in the Making*. CIO. <https://www.cio.com/article/657960/burnout-an-it-epidemic-in-the-making.html>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908x285633>.
- Zubak, D., Mirošević, H. & Šaravanja, G. (2022, prosinac). *Pregled stanja hrvatske IT industrije*. Hrvatska gospodarska komora. <https://www.hgk.hr/documents/pregled-stanja-hrvatske-it-industrije-u-2021638a05d188c2f.pdf>

Prilog

Burnout Assessment Tool (BAT)

Uputa: Sljedeće tvrdnje odnose se na Vašu radnu situaciju i način na koji je doživljavate. Molimo Vas da za svaku tvrdnju procijenite koliko se ona često odnosi na Vas.

Skala odgovaranja: 1 – *Nikada*, 2 – *Rijetko*, 3 – *Ponekad*, 4 – *Često*, 5 – *Uvijek*

Primarni simptomi

Iscrpljenost

1. Na svom se poslu osjećam psihički iscrpljeno.
2. Na poslu mi je sve naporno.
3. Nakon radnog dana teško mi je obnoviti energiju.
4. Na svom se poslu osjećam fizički iscrpljeno.
5. Kada se ujutro probudim, nedostaje mi energije za započeti novi radni dan.
6. Želim biti aktivan/na na poslu, ali nisam u stanju to i provesti.
7. Kad se trudim na poslu, brzo se umorim.
8. Nakon radnog dana osjećam se potpuno psihički iscrpljeno.

Psihološka distanciranost

9. Teško mi je pronaći bilo kakav entuzijazam za posao.
10. Na poslu ne razmišljam puno o tome što radim, već zadatke izvršavam automatski.
11. Osjećam snažnu odbojnost prema svom poslu.
12. Ravnodušan/na sam prema poslu koji radim.

13. Sumnjam da moj posao drugima išta znači.

Narušeno kognitivno funkcioniranje

14. Teško mi je zadržati koncentraciju na poslu.

15. Na poslu mi je teško zadržati jasan tok misli.

16. Na poslu sam zaboravan/na i lako izgubim koncentraciju.

17. Teško se koncentriram na posao.

18. Na poslu radim greške jer mi je pažnja usmjerena na druge stvari.

Narušeno emocionalno funkcioniranje

19. Na poslu imam poteškoća s kontrolom emocija.

20. Kada na poslu reagiram emocionalno, ne mogu prepoznati samog/u sebe.

21. Postajem razdražljiv/a kada stvari na poslu ne idu onako kako sam isplanirao/la.

22. Na poslu se uzrujam ili rastužim, a da ni sam/a ne znam zašto.

23. Dogodi se da na poslu nekontrolirano dramtiziram.

Sekundarni simptomi

Psihološke smetnje

1. Imam poteškoće sa spavanjem.

2. Sklon/a sam brizi.

3. Osjećam se napeto i pod stresom.

4. Osjećam se tjeskobno i/ili doživljavam napade panike.

5. Smetaju mi buka i gužve.

Psihosomatske smetnje

6. Imam poteškoće s lupanjem srca ili boli u prsima.

7. Imam želučane i/ili druge probavne tegobe
8. Muče me glavobolje.
9. Imam poteškoće s bolovima u mišićima (npr. u vratu, ramenima ili leđima).
10. Često se razbolim.

Work Design Questionnaire (WDQ): skala autonomije na poslu

Uputa: Sljedeće tvrdnje odnose se na Vašu radnu situaciju i način na koji je doživljavate. Molimo Vas da za svaku tvrdnju procijenite u kojoj se ona mjeri odnosi na Vas.

Skala odgovaranja: 1 - *Uopće se ne slažem*, 2 - *Uglavnom se ne slažem*, 3 - *Niti se slažem, niti se ne slažem*, 4 - *Uglavnom se slažem*, 5 - *U potpunosti se slažem*

Autonomija pri terminiranju posla

1. Posao mi dozvoljava da samostalno donosim odluke o rasporedu obavljanja posla.
2. Posao mi dozvoljava odlučiti o redosljedju kojim će se obavljati stvari na poslu.
3. Posao mi dozvoljava planirati kako ću obavljati moj posao.

Autonomija odlučivanja

4. Posao mi daje priliku da preuzmem inicijativu ili procijenim kako ću obavljati posao.
5. Posao mi dozvoljava da puno odluka donosim samostalno.
6. Posao mi omogućava značajnu autonomnost pri odlučivanju.

Autonomnost metoda rada

7. Posao mi dozvoljava donositi odluke koje ću metode rada koristiti kako bih ga završio/završila.
8. Imam veliku samostalnost i slobodu pri obavljanju posla.
9. Posao mi dozvoljava da samostalno odlučujem kako obaviti posao.

Hrvatski prijevod skale OCCSEFF

Uputa: Sljedeće tvrdnje odnose se na Vašu radnu situaciju i način na koji je doživljavate. Molimo Vas da za svaku tvrdnju procijenite u kojoj se ona mjeri odnosi na Vas.

Skala odgovaranja: 1 - *Uopće se ne slažem*, 2 - *Uglavnom se ne slažem*, 3 - *Niti se slažem, niti se ne slažem*, 4 - *Uglavnom se slažem*, 5 - *U potpunosti se slažem*

1. Kad stvaram planove vezane uz svoju poslovnu budućnost vjerujem da ih mogu ostvariti.
2. Jedan je od mojih problema taj što ne mogu prionuti na posao kad bih trebao/la. (R)
3. Kada si postavim poslovne ciljeve, rijetko ih ostvarim. (R)
4. Kad se u mome poslu jave neočekivani problemi ne rješavam ih najbolje. (R)
5. Izbjegavam učiti nove stvari na poslu kad mi se čini da su za mene preteške. (R)
6. Kada mi u poslu odmah nešto ne uspije, ulažem u to još više truda.
7. Osjećam se nesigurnim/nesigurnom u svoje poslovne sposobnosti. (R)
8. Po pitanju mog posla ja sam prilično samostalna osoba.
9. Kad mi nešto ne ide u poslu lako odustanem. (R)
10. Ne osjećam se sposobnim/sposobnom za nošenje s većinom problema koji se javljaju u mome poslu. (R)
11. Uvijek mogu riješiti teške probleme u svom poslu ako se dovoljno potrudim.
12. Zahvaljujući svojoj snalažljivosti, znam se nositi s nepredviđenim situacijama u svom poslu.
13. Ako imam problema u svom poslu obično mogu smisliti što ću učiniti.

14. Mogu ostati smiren/smirena kada se suočim s poteškoćama u svom poslu jer se mogu osloniti na svoje sposobnosti.
15. Kada se suočim s problemom u svom poslu, obično mogu pronaći nekoliko rješenja.
16. Uvjeren(a) sam da bih se mogao/mogla učinkovito nositi s neočekivanim događajima u svom poslu.
17. Bez obzira na sve što mi se dogodi u poslu, uglavnom sam se sposoban/sposobna s time nositi.
18. Prošla su me iskustva u mome poslu dobro pripremila za moju poslovnu budućnost.
19. Postižem poslovne ciljeve koje si postavljam.
20. Spreman/Spremna sam zadovoljiti većinu zahtjeva u svom poslu.

*R – čestica se obrnuto kodira

Tablica A

Prikaz korelacija učestalosti rada od kuće, sagorijevanja i oba moderatora sa zasebnim dimenzijama sagorijevanja koje mjeri BAT

	Iscrpljenost	Psihološka distanciranost	Narušeno kognitivno funkcioniranje	Narušeno emocionalno funkcioniranje
Rad od kuće	-.043	-.127	-.236**	-.007
Sagorijevanje	.868***	.824***	.821***	.730***
Autonomija	-.283**	-.395***	-.245**	-.406***
Samoefikasnost	-.383***	-.558***	-.571***	-.431***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablica B

Prikaz količine objašnjene varijance svakog efekta u modelu s učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora, autonomijom na poslu u ulozi moderatora i sagorijevanjem u ulozi kriterija

	R^2	ΔR^2
Rad od kuće	.0014	.0014
Autonomija	.1604***	.146***
Rad od kuće x Autonomija	.1611***	.0007

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; R^2 - ukupni doprinos objašnjennoj varijanci; ΔR^2 - promjena u ukupnom doprinosu objašnjennoj varijanci

Tablica C

Prikaz količine objašnjene varijance svakog efekta u modelu s učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora, samoeфикасношću u ulozi moderatora i sagorijevanjem u ulozi kriterija

	R^2	ΔR^2
Rad od kuće	.0142	.0142
Samoeфикасноst	.3383***	.3241***
Rad od kuće x Samoeфикасноst	.3445***	.0006

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; R^2 - ukupni doprinos objašnjennoj varijanci; ΔR^2 - promjena u ukupnom doprinosu objašnjennoj varijanci

Tablica D

Prikaz količine objašnjene varijance svakog efekta u modelu s učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora, autonomijom na poslu u ulozi moderatora i narušenim emocionalnim funkcioniranjem u ulozi kriterija

	R^2	ΔR^2
Rad od kuće	.0001	.0001
Autonomija	.1700***	.1700***
Rad od kuće x Autonomija	.2090***	.0388*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; R^2 - ukupni doprinos objašnjennoj varijanci; ΔR^2 - promjena u ukupnom doprinosu objašnjennoj varijanci

Tablica E

Prikaz količine objašnjene varijance svakog efekta u modelu s učestalosti rada od kuće u ulozi prediktora, samoeфикасношću u ulozi moderatora i narušenim emocionalnim funkcioniranjem u ulozi kriterija

	R^2	ΔR^2
Rad od kuće	.0001	.0001
Samoeфикасност	.2010***	.2010***
Rad od kuće x Samoeфикасност	.2400***	.0384*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; R^2 - ukupni doprinos objašnjennoj varijanci; ΔR^2 - promjena u ukupnom doprinosu objašnjennoj varijanci