

# Perfekcionizam i oporavak od posla kao prediktori subjektivne i emocionalne dobrobiti kod zaposlenika u IT sektoru

---

Glišić, Mirna

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, 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:131:436209>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-22**



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

**PERFEKCIONIZAM I OPORAVAK OD POSLA KAO PREDIKTORI  
SUBJEKTIVNE I EMOCIONALNE DOBROBITI  
KOD ZAPOSLENIKA U IT SEKTORU**

Diplomski rad

Mirna Glišić

Mentor: Doc. dr. sc. Anita Lauri Korajlija

Zagreb, 2019.

## SADRŽAJ

UVOD.....	1
Subjektivna dobrobit .....	1
Emocionalna dobrobit na poslu .....	3
Oporavak od posla .....	4
Perfekcionizam .....	6
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA .....	8
METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	9
Sudionici.....	9
Mjerni instrumenti .....	11
Postupak .....	13
REZULTATI .....	13
RASPRAVA.....	23
Metodološki nedostaci i praktične implikacije.....	27
ZAKLJUČAK.....	29
LITERATURA .....	30

## **Perfekcionizam i oporavak od posla kao prediktori subjektivne i emocionalne dobrobiti kod zaposlenika u IT sektoru**

### **Perfectionism and recovery from work as predictors of subjective and job-related affective well-being with employees in IT sector**

Mirna Glišić

#### **SAŽETAK**

IT sektor postao je najproduktivniji sektor, a programiranje jedno od najutjecajnijih zanimanja današnjice. Uz brojne različite vještine koje programeri moraju savladati, posao karakterizira i česti rad na više projekata odjednom, te stres zbog nerealnih rokova koje moraju ispuniti. Kakve će posljedice to imati na njihovu dobrobit na poslu i u životu može ovisiti o učestalosti korištenja strategija oporavka od posla. Uz programere se često, u negativnom kontekstu, veže i pojam perfekcionizam. Stoga je cilj ovoga rada utvrditi mogućnost predikcije emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti programera na temelju perfekcionizma i oporavka od posla. Istraživanje je provedeno na heterogenom uzorku programera ( $N = 304$ ), korištenjem Upitnika općih podataka o sudioniku, Upitnika perfekcionizma, Upitnika oporavka od posla, Upitnika emocionalne dobrobiti na poslu i Indeksa osobne dobrobiti. Rezultati istraživanja pokazuju da će više ugodnih emocija na poslu doživljavati osobe s djecom, osobe više na pozitivnom perfekcionizmu, te oni koji se oporavljaju od posla korištenjem strategija opuštanja, usvajanja vještina i kontrole. Neugodne emocije na poslu doživljavati će više muškarci, osobe višeg obrazovanja, osobe koje rade ukupno manje sati tjedno, osobe više na pozitivnom perfekcionizmu i osobe niže na negativnom perfekcionizmu. Višu subjektivnu dobrobit doživljavati će osobe višeg obrazovanja, osobe više na dimenziji pozitivnog perfekcionizma, osobe niže na dimenziji negativnog perfekcionizma, te osobe koje koriste kontrolu i opuštanje od strategija oporavka od posla.

*Ključne riječi;* IT sektor, perfekcionizam, oporavak od posla, subjektivna dobrobit, emocionalna dobrobit na poslu

#### **ABSTRACT**

The IT sector has become the most productive sector, and programming one of the most influential professions today. With many different skills developers need to master, the job is also characterized by working on multiple projects at once, and stressing over unrealistic deadlines they have to meet. The consequences that will affect their well-being at work and in life, may depend on how frequently they use recovery strategies from work. Developers are often associated, in negative context, with the term perfectionism. Therefore, the aim of this work is to determine the possibility of prediction of the subjective wellbeing and job-related affective well-being based on perfectionism and recovery from work. The study was conducted on a heterogeneous sample of developers ( $N= 304$ ), using Questionnaire of general data, Perfectionism Questionnaire, The recovery experience questionnaire, Job-related Affective Well-being Scale and Personal Wellbeing Index. The results of the study show that people with children, people with higher level of positive perfectionism, and those who recover from work using strategies of relaxation, skills acquisition and control experience more pleasant emotions at work. More unpleasant emotions at work will be experienced by men, people with higher education, people who work fewer hours a week overall, people high on positive perfectionism and people low on negative perfectionism. Higher subjective well-being will be experienced by people with higher education, people high on the dimension of positive perfectionism, people low on the dimension of negative perfectionism and people using control and relaxation as recovery strategies.

*Key words;* IT sector, perfectionism, recovery from work, subjective well-being, job-related affective well-being

## UVOD

Najproduktivniji sektor u većini organizacija postao je sektor informacijskih tehnologija (IT sektor). Zadnjih godina sve je veća potražnja za programerima, te je programiranje postalo jedno od utjecajnijih zanimanja današnjice. Organizacije nastoje omogućiti programerima što bolje uvjete rada, a raznolikost, autentičnost, autonomija, neposredne povratne informacije i visoka plaća samo su neki od tih uvjeta (Čabarkapa, 2015; Sultan, 2012; Hackman i Oldham, 2005). Područje se svakim danom sve više širi, pa su vještine nužne za uspješnost u tom području prije trideset godina, danas beskorisne i ne mogu se primijeniti. Programeri u prošlosti nisu morali imati razvijene socijalne vještine jer je posao zahtijevao minimalnu socijalnu interakciju. Danas su prilagodljivost, komunikacija i upravljanje stresom ključne vještine programera u razvoju software-a (Capretz i Ahmed, 2010). Posao od njih zahtjeva komunikaciju s klijentima i kolegama (Rutner, Hardgrave i McKnight, 2008), kao i poznavanje poslovanja čije posljedice su iscrpljenost i sagorijevanje (Moore, 2000). Iscrpljenost na poslu se definira kao trošenje emocionalnih, mentalnih i tjelesnih resursa koji vode do negativnih posljedica kao što je smanjeno zadovoljstvo poslom (Burke i Greenglass, 1995; prema Rutner, Hardgrave i McKnight, 2008). U samoj fazi programiranja, programeri moraju logično razmišljati, biti usredotočeni na detalje i biti u mogućnosti raditi samostalno. Posao često zahtjeva koncentraciju i samostalan rad mnogo sati. Faza testiranja proizvoda također zahtjeva fokus na detalje i samostalan rad. Često ju karakteriziraju veliki pritisak rokova i isporuke proizvoda, te frustracija, što je emocionalno izazovno. Kod odabira programera poželjne karakteristike su preciznost i red (Capretz i Ahmed, 2010). Iako je posao programera specifičan i postoji velika potražnja za njima, manjak je istraživanja u tom području. Zbog čestog rada na više projekata odjednom, stresa zbog rokova, više različitih vještina koje moraju utjeloviti, bitno je istražiti dobrobit programera, kako na poslu, tako i u životu.

### *Subjektivna dobrobit*

Zadnjih godina sve veća je popularnost pozitivne psihologije, u sklopu koje raste i znanstveni interes za istraživanjem subjektivne dobrobiti. Postoje razne definicije subjektivne dobrobiti, te je sam pojam složen i višedimenzionalan. Termin „subjektivna

dobrobit“ prvi je upotrijebio Diener 1984. godine u pokušaju razumijevanja ljudske evaluacije kvalitete života, uključujući kognitivne prosudbe i emocionalne reakcije (Diener, Suh i Oishi, 1997). Odsutnost istraživanja u tom području potakla je istraživače na analizu načina na koji ljudi procjenjuju svoj život. Procjene mogu biti afektivne i kognitivne prirode, pri čemu afektivne uključuju raspoloženje i emocionalne reakcije na događaje i situacije, a kognitivne podrazumijevaju zaključke o općem zadovoljstvu životom i pojedinim područjima života (Diener, Oishi i Lucas, 2003). Eger i Maridal (2015) navode kako se dobrobit, sreća, zadovoljstvo životom i prosperitet često koriste kao sinonimi, iako su brojim istraživanjima utvrđene razlike. Prema Diener (2006), subjektivna dobrobit odnosi se na različite vrste pozitivnih i negativnih kognitivnih evaluacija koje ljudi čine u svojim životima, te se sastoji od triju međusobno povezanih komponenata. Kognitivna komponenta, koja se odnosi na procjenu zadovoljstva vlastitim životom, te dvije emocionalne komponente, ugodne i neugodne emocije, pri čemu je subjektivna dobrobit povezana sa visokim razinama ugodnih emocija i niskim razinama neugodnih emocija. Dodge i suradnici (2012) definirali su dobrobit kao točku balansa između osobnih resursa (psiholoških, socijalnih i tjelesnih) i izazova (psiholoških, socijalnih i tjelesnih) s kojima se osoba suočava, smatrajući da ta definicija obuhvaća brojne prednosti kao što su jednostavnost, univerzalnost primjene, optimizam i osnova za mjerenje.

Najšira kategorizacija subjektivne dobrobiti, ovisno o vrsti indikatora koji su u središtu istraživanja, zasnovana je na objektivnom i subjektivnom pristupu. Prema Kaliterna Lipovčan i suradnicima (2012), objektivni pristup tradicionalniji je i usmjeren na identifikaciju vanjskih uvjeta koji vode poboljšanju života. Koristi različite događaje, okolinske uvjete i demografske čimbenike, odnosno na temelju karakteristika i uvjeta u kojima pojedinac živi zaključuje o subjektivnoj dobrobiti. S druge strane, subjektivni pristup zastupljeniji je u istraživanjima i polazi od pretpostavke da je važno imati uvid u kognitivne i afektivne reakcije pojedinaca na njihov vlastiti život u cjelini, ali i na pojedine aspekte kako bismo razumjeli subjektivnu dobrobit (Diener i Suh, 1997; prema Kaliterna Lipovčan i sur., 2012). To čini izravnim mjerenjem, odnosno samoprocjenom pojedinih komponenata i/ili cjelokupnog doživljaja subjektivne dobrobiti. Subjektivni pristup relevantniji je i korisniji jer sam pojedinac najbolje može odrediti koliko je zadovoljan određenim područjem u životu ili životom u cjelini. Uz mnoge prednosti

subjektivnog pristupa, postoje i razne pristranosti o kojima treba voditi računa. Na samoprocjenu subjektivne dobrobiti mogu utjecati trenutno raspoloženje ili kontekst (Kaüeman i Krueger, 2006), procesi pamćenja i dosjećanja (Krueger i sur., 2008; Robinson i Clore, 2002), te standardi usporedbe (Schwart i Starck, 1999; Siegrist, 2003; sve prema Kaliterna Lipovčan i sur., 2012).

Uz kategorizaciju subjektivne dobrobiti prema vrsti indikatora, postoji i kategorizacija prema konceptualnom polazištu. Prema tome razlikujemo hedonistički i eudemonijski pristup. Hedonistički podrazumijeva da se dobrobit sastoji od ugone ili sreće, odnosno da se odnosi na doživljaj zadovoljstva životom i iskustvo ugodnih emocija i raspoloženja. Eudemonijski pristup dobrobit povezuje sa procesom samoaktualizacije, te ostvarenjem istinske prirode pojedinca (Tadić, 2010). Operacionalizira njezinih šest aspekata; autonomiju, osobni razvoj, samoprihvatanje, smisao života, kompetenciju i pozitivne odnose (Ryff i Singer, 1998; prema Tadić, 2010). Na temelju toga možemo zaključiti da doživljavanje sreće i zadovoljstva ne mora nužno ovisiti o ostvarivanju vlastitih mogućnosti i ispunjenju života (Tadić, 2010).

Pozitivni ishodi u životu često se povezuju sa subjektivnom dobrobiti, pa tako ljudi koji se procjenjuju visoko na subjektivnoj dobrobiti imaju bolje socijalne odnose, te imaju veću vjerojatnost da će stupiti u brak koji će ih ispunjavati. Neka istraživanja pokazuju da je subjektivna dobrobit povezana i sa zdravljem i dugovječnosti. Uz to, ljudi visoko na subjektivnoj dobrobiti kasnije imaju više prihode, bolji su na poslu, spremniji su pomoći kolegama, u odnosu na ljude koji se procjenjuju nisko (Diener i Seligman, 2004). Zbog korisnih posljedica koje subjektivna dobrobit ima, bitno ju je istraživati i pratiti.

### *Emocionalna dobrobit na poslu*

Većinu odraslog života provodimo na poslu, zbog čega je posao postao jedna od glavnih odrednica naše sreće i zdravlja. Sreća na radnom mjestu bitna je, kako za zaposlenika, tako i za poslodavca, tvrtku, zajednicu i društvo u kojem živimo (Warr, 2007). Emocije imaju ključnu ulogu u mislima, donošenju odluka i uspjehu pojedinca (Hosie i Sevastos, 2010). Zbog toga se zadnjih godina sve više istražuju u kontekstu predviđanja dobrobiti na poslu. Emocionalna dobrobit može se definirati kao često

doživljavanje ugodnih emocija i rijetko doživljavanje neugodnih emocija (Diener i Larsen, 1993; prema Morissy, Boman i Mergler, 2013). Može se odnositi na život općenito ili se veže uz specifično područje (Hosie i Sevastos, 2010). U radnom okruženju koristi se za mjerenje ugodnih i neugodnih emocija, na način da se emocionalna dobrobit na poslu definira kao osjećaj pojedinca o sebi u odnosu na svoj posao (Morissy i sur., 2013). Istraživanja pokazuju da su negativni i pozitivni afekt dva neovisna faktora, te da ugodne i neugodne emocije koreliraju s različitim prediktorskim varijablama (Tadić, 2010). Njihova neovisnost je bitna jer visoka korelacija pruža redundantne informacije koje čine mjeru emocionalne dobrobiti beskorisnom (Larsen, 2009).

Programeri koji percipiraju da su rokovi isporuke proizvoda i trud koji moraju uložiti nerealni, neće težiti kvalitetnim rješenjima i neće se posvetiti u potpunosti poslu (Glass, 1992; prema Linberg, 1999). Nerealni rokovi i podcijenjeni naponi koji se moraju uložiti dovode do velikih radnih opterećenja programera (Boehm, 1981; Brooks, 1995; prema Linberg, 1999). Prema Moore (2000), percipirano radno opterećenje dovodi do iscrpljenosti i posljedično do smanjenog zadovoljstva poslom. Istraživanja pokazuju da osobe koje doživljavaju više neugodnih emocija, izjavljuju da su uznemirene, nezadovoljne i da im je nelagodno, neovisno o okruženju u kojem se nalaze, dok su osobe koje doživljavaju više ugodnih emocija entuzijastične, te procjenjuju subjektivnu dobrobit visokom (Hosie i Sevastos, 2010).

### *Oporavak od posla*

Vrijeme koje provedemo na poslu i vrijeme kada nismo na poslu usko su povezani. Emocije koje doživljavamo kod kuće utječu na emocije i angažman na poslu (Sonnentag, Binnewies i Mojza, 2008). Brojna istraživanja pokazuju kako su stresne situacije na poslu, uključujući visoke zahtjeve i manjak kontrole, povezane sa lošijim zdravljem i subjektivnom dobrobiti pojedinca. Kako bi se nosili sa stresom, ljudi koriste razne metode opuštanja za vrijeme slobodnog vremena kako bi se oporavili od utjecaja stresa doživljenog na poslu (Sonnentag, 2001). Oporavak je proces u kojem se pojedini sustavi unutar pojedinca koji su bili aktivirani tijekom stresnog iskustva vraćaju na svoju prvobitnu razinu funkcioniranja prije doživljenog stresa (Meijman i Mulder, 1998; Sonnentag i Fritz, 2007). Kako bi bolje razumjeli proces oporavka i njegovu ulogu u



predviđanju subjektivne dobrobiti i zdravlja razvijena su dva modela (Sonnentag, 2001). Model napora i oporavka objašnjava da veliki napori i naprezanja za vrijeme rada dovode do specifičnih reakcija opterećenja koje uključuju psihološke, ponašajne i subjektivne odgovore pojedinca. U situacijama kada osoba više nije izložena naporima dolazi do procesa oporavka koji smanjuje umor i negativne posljedice stresa. Kada je osoba konstantno izložena naporima, ne dolazi do oporavka i javljaju se negativne posljedice po zdravlje i dobrobit osobe (Meijman i Mulder, 1998; prema Sonnentag, 2001). Teorija očuvanja resursa objašnjava kako ljudi teže dobivanju, zadržavanju i očuvanju svojih resursa. Ti resursi mogu biti predmeti, osobne karakteristike ili energija. Ukoliko su resursi ugroženi, izgubljeni ili osoba nije dobila ono što je uložila, javlja se stres koji negativno djeluje na subjektivnu dobrobit i zdravlje. Kako bi umanjila stres i vratila ono što je izgubljeno, prema teoriji, osoba mora steći dodatne resurse (Hobfoll, 1998; prema Sonnentag, 2001).

Ljudi se razlikuju u korištenju strategija oporavka od posla koje im pomažu u regulaciji vlastitog raspoloženja. Sonnentag i Fritz (2007) razvili su instrument kako bi izmjerili razinu oporavka od posla kod pojedinca. Kao strategije oporavka koristili su psihološki odmak, opuštanje, usvajanje vještina i kontrolu (Nezirević, Tonković Grabovac i Lauri Korajlija, 2017). Psihološki odmak definiran je kao "individualni osjećaj izbivanja iz radnog okruženja" (Etizon, Eden i Lapidot, 1998, p. 579). On podrazumijeva fizički odmak i mentalno odvajanje od posla (Etizon, Eden i Lapidot, 1998). Opuštanje se odnosi na aktivnosti koje ne zahtijevaju veće fizičke ili intelektualne napore kao meditacija, odmaranje, slušanje muzike i sl. Usavršavanje vještina se odnosi na aktivnosti koje se provode u slobodno vrijeme, a odvrćaju pažnju s posla, pružajući osobi izazovna iskustva i mogućnost učenja u drugim područjima kao što su učenje stranog jezika ili novog hobija. Kontrola se definira kao mogućnost osobe da izabere između dviju ili više opcija pri čemu ukoliko postoji odsutnost kontrole pri izboru, razina stresa se povećava i ne dolazi do oporavka (Nezirević i sur., 2017).

Ako se osoba ne oporavlja od posla, to može imati negativne posljedice na subjektivnu dobrobit, što se manifestira kroz depresivne simptome, emocionalnu iscrpljenost i veću potrebu za oporavkom (Sonnentag i Fritz, 2007). Osobe u IT sektoru često nemaju osmosatno radno vrijeme, već rade i prekovremeno, pod stresom su zbog rokova koji su nerealni, te je zbog toga opravdano pretpostaviti da postoji mogućnost

pogrešaka u pisanju kodova. Zato je bitno istražiti u kojoj mjeri koriste strategije oporavka od posla i kako to utječe na dobrobit na poslu i u životu. Prema Sonnentag (2003), oporavak od posla pozitivno utječe na subjektivnu dobrobit, zdravlje, zadovoljstvo životom i san, ali i na aspekte povezane s poslom kao što su proaktivno ponašanje i radni angažman.

### *Perfekcionizam*

U današnje vrijeme sve je veća kompeticija na poslu i organizacije imaju tendenciju zapošljavati pojedince sa specifičnim osobinama ličnosti (Khodarahimi, 2010). Posao u IT sektoru zahtjeva od pojedinca točnost, fokus na detalje, ustrajnost i strpljenje, pa često možemo čuti kako su programeri „perfekcionista“. Perfekcionizam se odnosi na ekstremnu ili opsesivnu težnju za savršenstvom u svim aspektima života, pa tako i na poslu. Uz težnju za savršenstvom, karakteriziraju ju i prekomjerno bavljenje aktivnostima i postavljanje pretjerano visokih standarda (Kantena i Yesiltas, 2014). Iako su raniji teoretičari na perfekcionizam gledali kao na jednodimenzionalan konstrukt, danas se smatra da je on puno složeniji, višedimenzionalni konstrukt koji ima i adaptivne i neadaptivne aspekte (Kantena i Yesiltas, 2014). Pozitivan perfekcionizam odnosi se na želju za osobnim rastom i razvojem, a obilježava ga težnja za postizanjem visokih, ali realnih i dostižnih ciljeva čije ostvarenje dovodi do zadovoljstva i povećane razine samopoštovanja (Hamachek, 1978; prema Greblo, 2012). Pozitivni perfekcionista zadatku pristupaju opušteno, te ga nastoje izvršiti ispravno, pažljivo i na vrijeme, prihvaćajući vlastite pogreške (Enns i Cox, 2002). Negativan perfekcionizam odnosi se na težnju za ostvarenjem nerealno visokih ciljeva, te osobe koje su visoko na toj dimenziji svoju osobnu vrijednost procjenjuju na temelju postignuća (Shafran i Mansell, 2001). Karakterizira ga samokritičnost, napetost, anksioznost i usmjerenost na izbjegavanje pogrešaka prilikom izvedbe, što često rezultira odgađanjem ili odustajanjem od aktivnosti (Antony i Swinson, 1998, prema Greblo, 2012).

U IT sektoru poslodavci smatraju da je perfekcionizam nepoželjna karakteristika jer je nesavršena, ali prihvatljiva verzija proizvoda isporučena na vrijeme, bolja od savršenog proizvoda nekoliko mjeseci ili godina kasnije. Potiče se kvaliteta, ali do točke prihvatljivosti, odnosno do faze u kojoj preostali nedostaci ne ugrožavaju korisnost

proizvoda na tržištu. Prelaskom točke prihvatljivosti, većina poslodavaca smatra da poboljšanje kvalitete donosi manje prihoda u odnosu na ulaganja koja se zahtijevaju (Meyer, 2003). Kvaliteta ne znači savršenstvo, jer postizanje savršenog proizvoda nije realno (Linberg, 1999). Iako perfekcionizam može biti štetan za ključne ciljeve firme, među kojima je i pravovremena isporuka prihvatljivog proizvoda, stav poslodavaca da je perfekcionizam osobina koja je nepoželjna, može štetiti programerima sa perfekcionističkim sklonostima. Kako bi se omogućili poboljšani uvjeti rada programera sa tim sklonostima, kod razvoja proizvoda uvedeno je ponovno korištenje već razvijenih različitih komponenata software-a visoke kvalitete. Na taj način, kod razvoja novog proizvoda, ne moraju kretati ispočetka što im daje dodatno vrijeme za fokus na detalje. Time se opravdava perfekcionizam kod programera i mijenja se stav da je bitnije imati proizvod isporučen na vrijeme, čak i ako je manje kvalitetan. (Meyer, 2003).

S obzirom na različite stavove o perfekcionizmu, bitno je istražiti njegovu povezanost s dobrobiti zaposlenika u IT sektoru. Na taj način moći ćemo vidjeti pridonosi li perfekcionizam osjećaju nezadovoljstva kod programera. Prema Kantena i Yesiltas (2014), osobe visoko na dimenziji negativnog perfekcionizma procjenjuju subjektivnu dobrobit nižom, manje su zadovoljni životom i poslom, te doživljavaju više razine stresa od osoba visoko na pozitivnom perfekcionizmu. Suprotno tome, osobe visoko na pozitivnom perfekcionizmu biti će više predane poslu, zadovoljnije životom i poslom, te će procjenjivati svoju subjektivnu dobrobit višom.

Ispitivanje subjektivne dobrobiti kod zaposlenih ljudi postaje sve popularnije i istraživanja se provode u raznim područjima rada, ali je i dalje manjak istraživanja na zaposlenicima IT sektora, područja koje se svakim danom sve više širi i postaje jedno od gospodarski najznačajnijih. Kako je za to područje karakteristična prisutnost visokih razina stresa, uz brojne varijable koje bi mogle doprinijeti objašnjenju subjektivne dobrobiti zaposlenika, postavlja se pitanje na koje načine se zaposlenici suočavaju sa stresom. Zadnjih godina interes se javlja za istraživanjem oporavka od posla kao novog oblika suočavanja sa stresom i očuvanja dobrobiti. Uz to, mnogo je istraživanja perfekcionizma koja su usmjerena na sportaše, studente i kliničke slučajeve, a tek nekoliko usmjerenih na zaposlenike (Stoeber, 2016). Većina ljudi u istraživanjima izjavljuje kako, od svih područja života, perfekcionizam najviše utječe na njihov posao (Stoeber i Stoeber, 2009; Stoeber, 2018). Uz to, perfekcionista više brinu oko posla, što

otežava isključivanje od posla i opuštanje nakon završetka radnog dana, te posljedično može negativno utjecati na subjektivnu dobrobit i zdravlje (Flaxman, Ménard, Bond, i Kinman, 2012; Stoeber, 2016). Na temelju navedenog možemo vidjeti nužnost istraživanja subjektivne dobrobiti na programerima, te doprinos perfekcionizma i oporavka od posla u objašnjenju iste.

## **CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA**

Cilj ovog istraživanja je utvrditi mogućnost predikcije emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti na temelju demografskih karakteristika sudionika (spol, dob, obrazovanje, broj djece, partnerski status), varijabli vezanih uz posao (razina trenutnog radnog mjesta, veličina organizacije, radni staž na trenutnom radnom mjestu, ukupan broj radnih sati tjedno), perfekcionizma i oporavka od posla.

### *Problemi*

1. Ispitati doprinos demografskih karakteristika, varijabli vezanih uz posao, dimenzija perfekcionizma (pozitivan i negativan perfekcionizam) i dimenzija oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola) u objašnjenju emocionalne dobrobiti na poslu (ljestvice ugodnih i neugodnih emocija).

2. Ispitati doprinos demografskih karakteristika, varijabli vezanih uz posao, dimenzija perfekcionizma (pozitivan i negativan perfekcionizam) i dimenzija oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina i kontrola) u objašnjenju subjektivne dobrobiti.

### *Hipoteze*

1. Na temelju dosadašnjih istraživanja očekujemo da će žene, osobe mlađe dobi, osobe s visokom stručnom spremom, s djecom i partnerom, osobe na višim radnim pozicijama, u manjim organizacijama, s manje staža na trenutnom radnom mjestu i manjim brojem ukupnih radnih sati tjedno izražavati više ugodnih emocija i manje neugodnih emocija na poslu.

Na temelju dosadašnjih istraživanja očekujemo da će osobe koje se procjenjuju visoko na pozitivnom perfekcionizmu, osobe nisko na negativnom perfekcionizmu i osobe visoko na svim dimenzijama oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina, kontrola) izražavati više ugodnih i manje neugodnih emocija.

Zbog nedostatka istraživanja, hipotezama o povezanosti partnerskog statusa, broja djece, varijabli vezanih uz posao sa ugodnim i neugodnim emocijama pristupamo eksploratorno.

2. Na temelju dosadašnjih istraživanja očekujemo da će žene, osobe mlađe dobi, osobe s visokom stručnom spremom, s djecom i partnerom, osobe na višim radnim pozicijama, u manjim organizacijama, s manje staža na trenutnom radnom mjestu i manjim brojem ukupnih radnih sati tjedno izražavati višu subjektivnu dobrobit.

Na temelju dosadašnjih istraživanja očekujemo da će osobe koje se procjenjuju visoko na pozitivnom perfekcionizmu, osobe nisko na negativnom perfekcionizmu i osobe visoko na svim dimenzijama oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina, kontrola) izražavati višu subjektivnu dobrobit.

Zbog nedostatka istraživanja, hipotezama o povezanosti broja djece, varijabli vezanih uz posao sa subjektivnom dobrobiti pristupamo eksploratorno.

## **METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA**

### *Sudionici*

U istraživanju je sudjelovao prigodan uzorak zaposlenika IT sektora. Pristupio je ukupno  $N = 421$  sudionik, a do kraja je ispunilo  $N = 304$  sudionika, od čega  $N = 268$  muškaraca (88.2%). Prosječna dob sudionika bila je 32 godine ( $SD = 7.43$ , raspon od 20 do 65 godina). Prosječan broj godina staža na trenutnom radnom mjestu iznosi  $M = 3.8$  ( $SD = 4.39$ ; raspon od 1 mjeseca do 25 godina), dok je prosječan broj godina ukupnog radnog staža  $M = 8.8$  ( $SD = 9.08$ ; raspon od 6 mjeseci do 39 godina). Ukupan broj radnih sati tjedno kreće se u rasponu od 20 do 96 sati ( $M = 42.4$ ,  $SD = 9.19$ ).

Ostale karakteristike uzorka poput obrazovanja, razine trenutnog radnog mjesta, veličine organizacije, vrste radnog ugovora, područja rada, partnerskog statusa i broja djece, prikazane su u Tablici 1. Možemo vidjeti kako najviše sudionika ima završenu visoku stručnu spremu, rade na poziciji zaposlenih bez podređenih, u organizaciji između 100 i 500 zaposlenih, na ugovor na neodređeno vrijeme. Kod većine sudionika posao se uglavnom odnosi na razvoj software-a. Većinom imaju partnera/icu, ali nemaju djecu.

Tablica 1

Postotak sudionika s obzirom na neke opće podatke prikupljene u istraživanju (N = 304).

Obrazovanje:	Osnovna škola	-
	Srednja škola	21.7%
	VŠS/ baccalaureus	33.2%
	VSS/mag. struke	42.8%
	Postdiplomski studij	2.3%
Razina trenutnog radnog mjesta:	Zaposlenik bez podređenih	44.1%
	Stručnjak/specijalist	34.9%
	Rukovodeća pozicija	10.9%
	Vlasnik tvrtke	10.2%
Veličina organizacije:	<10	16.1%
	10-50 zaposlenika	21.1%
	50-100	9.5%
	100-500	28.9%
	>500	24.3%
Vrsta radnog ugovora:	Ugovor na neodređeno vrijeme	80.3%
	Ugovor na određeno vrijeme	6.6%
	Ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje	0.3%
	Studentski ugovor	6.6%
	Nemam ugovor	6.3%
Područje rada:	Razvoj software-a	51.3%
	IT podrška	21.7%
	Razvoj web stranica	12.8%
	Umrežavanje	4.3%
	Testiranje	3.6%
	Cyber sigurnost	3.6%
	Razvoj hardware-a	1.6%
Razvoj igara	1.0%	
Partnerski status:	S partnerom/icom	69.4%
	Samac	30.6%
Broj djece:	Nema	71.7%
	Jedno	12.8%
	Dvoje	11.8%
	Troje	3.3%
	Četvero	0.3%

## Mjerni instrumenti

U istraživanju su korišteni upitnik kojemu je cilj bio prikupiti opće podatke o sudioniku, Upitnik perfekcionizma, Upitnik oporavka od posla, Upitnik emocionalne dobrobiti na poslu i Indeks osobne dobrobiti.

*Upitnik općih podataka o sudioniku* sadržavao je pitanja o spolu, dobi, stupnju obrazovanja, razini radnog mjesta, veličini organizacije, vrsti radnog ugovora, području rada, radnom stažu (ukupnom i na trenutnom radnom mjestu), ukupnom broju radnih sati tjedno, partnerskom statusu, te broju djece.

*Upitnik perfekcionizma (Perfectionism Questionnaire, PQ: Rhéaume, Freeston, i Bouchard, 1995; prijevod na hrvatski Lauri Korajlija, Jelić i Kirigin, 2017)* sastoji se od ukupno 34 čestica, od kojih prvih 10 mjeri pozitivan perfekcionizam („Sve što odlučim uraditi, nastojim napraviti najbolje što mogu.“), a idućih 24 mjeri negativan perfekcionizam („Moje težnje ka perfekcionizmu ponekad mi stvaraju dodatan stres.“). Sudionici su stupanj slaganja s navedenim tvrdnjama izražavali na ljestvici od pet stupnjeva (pri čemu 1 znači „uopće se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“). Ukupan rezultat formirao se zbrojem odgovora na česticama, dok se na pojedinim podljestvicama formirao zbrojem odgovora na česticama pripadajućih podljestvica. Veći rezultat ukazuje na veću izraženost perfekcionizma. Totalni raspon rezultata na podljestvici pozitivnog perfekcionizma je od 10 do 50, a na podljestvici negativnog perfekcionizma od 24 do 120. Cronbach alpha koeficijent iznosio je:  $\alpha = .83$  za pozitivan perfekcionizam, a  $\alpha = .96$  za negativan perfekcionizam. To je u skladu s istraživanjima Lauri Korajlije i suradnika (2017), u kojemu je cronbach alpha koeficijent iznosio:  $\alpha = .79$  za pozitivan perfekcionizam, a  $\alpha = .95$  za negativan perfekcionizam.

*Upitnik oporavka od posla (The recovery experience questionnaire; Sonnentag i Fritz, 2007; prijevod na hrvatski Tonković Grabovac i Salkičević, 2013)* sastoji se od ukupno 16 čestica (četiri čestice po podljestvici). Prve četiri čestice mjere psihološki odmak („Zaboravim na posao.“), idućih četiri opuštanje („Radim stvari koje me opuštaju.“), zatim četiri mjere usavršavanje vještina („Učim nove stvari.“), a posljednjih četiri kontrolu („Sam određujem kao ću provesti svoje vrijeme.“). Sudionici su na ljestvici od pet stupnjeva (pri čemu 1 znači „uopće se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“) označili u kojoj mjeri se opisana situacija odnosi na vrijeme kada nisu na poslu.

Ukupan rezultat dobiva se zbrajanjem odgovora svih čestica pri čemu veći rezultat ukazuje na viši stupanj oporavka od posla. Moguće je izračunati i rezultat sudionika na pojedinoj podljestvici tako što se zbroje svi odgovori na pripadajućoj ljestvici, pri čemu je totalni raspon rezultata na podljestvici od 4 do 20. Cronbach alpha koeficijent izračunat na našem uzorku iznosio je:  $\alpha = .90$  za psihološki odmak,  $\alpha = .91$  za opuštanje,  $\alpha = .87$  za usavršavanje vještina, te  $\alpha = .89$  za kontrolu, dok su se koeficijenti u istraživanju Sonnentaga i Fritza (2007) za pojedine ljestvice kretali od .79 do .85, izračunatih na dva uzorka.

*Upitnik emocionalne dobrobiti na poslu (Job-related Affective Well-being Scale, JAWS; Van Katwyk i sur., 2000; prijevod na hrvatski Nezirević, 2015)* sastoji se od ukupno 20 čestica (10 čestica po ljestvici) koje mjere emocionalnu dobrobit na poslu. Prvih 10 čestica mjere ugodne emocije („*Zbog posla sam se osjećao/la uzbuđeno.*“), a drugih 10 mjere neugodne emocije („*Zbog posla sam se osjećao/la depresivno.*“). Sudionici su odgovarali koliko su se često, na ljestvici od pet stupnjeva (1 = „nikad“, 2 = „rijetko“, 3 = „povremeno“, 4 = „često“ i 5 = „jako često“), tako osjećali na poslu u posljednjih 30 dana. Rezultat je moguće formirati posebno za ugodne i neugodne emocije, gdje se za svaku podljestvicu zbrajaju odgovore na pripadajućoj čestici, pri čemu je totalni raspon rezultata na podljestvici od 10 do 50. Moguće je formirati i ukupan rezultat koji se dobiva zbrajanjem odgovora svih čestica. Pri formiranju rezultata potrebno je obrnuto bodovati čestice koje predstavljaju neugodne emocije. Veći rezultat na ljestvici ukazuje na veći stupanj emocionalne dobrobiti na poslu. Cronbach alpha koeficijent, izračunat na našem uzorku, iznosio je:  $\alpha = .83$  za ugodne emocije, te  $\alpha = .89$  za neugodne emocije, a u istraživanju Van Katwyka i suradnika (2000) iznosio je:  $\alpha = .89$  za ugodne emocije, te  $\alpha = .91$  za neugodne emocije.

*Indeks osobne dobrobiti (Personal Wellbeing Index, PWI; Kaliterna Lipovčan i sur., 2012)* sastoji se od sedam čestica i mjeri subjektivnu dobrobit. Sudionici su, koristeći ocjene od 0 (nimalo nisam zadovoljan) do 10 (u potpunosti sam zadovoljan), procjenjivali koliko su zadovoljni svojim životnim standardom, zdravljem, onim što postižu u životu, odnosima s bližnjima, osjećajem sigurnosti, pripadnošću okolini u kojoj žive i osjećajem sigurnosti u budućnost. Ukupan rezultat na ljestvici dobiva se zbrajanjem odgovora na svim česticama, a veći rezultat ukazuje na veći stupanj subjektivne dobrobiti. Totalni raspon rezultata na ljestvici je od 0 do 70. Cronbach alpha koeficijent iznosio je  $\alpha = .90$ .



To je u skladu s istraživanjem Kaliterne Lipovčan i suradnika (2012) u kojem je dobiveni koeficijent  $\alpha = .87$ .

### *Postupak*

Podaci su prikupljeni online upitnikom kreiranim na serveru SurveyMonkey putem društvenih mreža i e-maila. Istraživanje se provodilo tijekom svibnja 2019. godine. Sudionici su pristupali istraživanju putem linka koji im je poslan uz kratko pojašnjenje teme istraživanja i uvjeta koji mora biti zadovoljen. Kako bi sudjelovali u istraživanju sudionici su morali zadovoljiti uvjet da njihov posao obuhvaća barem jedno od navedenih područja; razvoj software-a, hardware-a, igara, web stranica, umrežavanje, IT podrška, cyber sigurnost, testiranje. Istraživanje je bilo u potpunosti anonimno i dobrovoljno, u trajanju oko 10 minuta. Sudionici su u svakom trenutku mogli odustati od istraživanja bez ikakvih posljedica, što im je bilo navedeno i u općoj uputi na samom početku upitnika. Ispunjavanjem upitnika sudionici su pristali sudjelovati u istraživanju. Sudionici su ispunjavali opće podatke o sebi, PQ, Upitnik oporavka od posla, JAWS i PWI. Redoslijed ispunjavanja upitnika bio je slučajan, a prije svakog upitnika postojala je detaljnija uputa za ispunjavanje.

## **REZULTATI**

Za provedbu parametrijskih analiza osnovna pretpostavka je da su distribucije rezultata normalne, pa smo prije odgovora na probleme istraživanja provjerili zadovoljavaju li naše distribucije tu pretpostavku. U tu svrhu proveli smo Kolmogorov – Smirnov test čiji rezultati ukazuju na statistički značajno odstupanje distribucija rezultata od normalnih krivulja za sve korištene mjere (Tablica 2). S obzirom da koeficijenti asimetričnosti nisu veći od tri, a koeficijenti izduženosti ne prelaze vrijednost deset, distribucije svih varijabli ne odstupaju ekstremno, te prema Klineu (2011) zadovoljavaju uvjete za korištenje parametrijske statistike. Stoga je u našem slučaju opravdano korištenje parametrijske statistike za obradu dobivenih podataka.

Kako bi odgovorili na probleme našeg istraživanja provedene su korelacijske i hijerarhijske regresijske analize.

*Tablica 2*  
Deskriptivni podaci, normalnost, spljoštenost i asimetričnost distribucije korištenih varijabli u istraživanju ( $N = 304$ ).

Ljestvica	Dimenzije	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Raspon</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>K-S Z</i>	<i>Spljoštenost /</i>	<i>Asimetričnost</i>
PQ	Pozitivan perfekcionizam	36.9	6.48	10-50	14	50	.09**	.13	-.51
	Negativan perfekcionizam	59.4	21.51	24-120	24	120	.06**	-.51	.41
Oporavak od posla	Psihološki odmak	11.5	4.21	4-20	4	20	.07**	-.66	.09
	Opuštanje	15.6	3.63	4-20	4	20	.13**	.24	-.69
	Usavršavanje vještina	15.0	3.45	4-20	5	20	.09**	-.45	-.33
	Kontrola	15.7	3.63	4-20	5	20	.14**	-.30	-.65
JAWS	Ljestvica ugodnih emocija	33.9	3.45	10-50	10	50	.05*	.08	-.04
	Ljestvica neugodnih emocija	37.2	7.47	10-50	11	50	.10**	.86	-.95
PWI		54.0	13.99	0-70	0	70	.10**	.15	-.71

*Legenda:* \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ ; K-S Z – Kolmogorov-Smirnov test.

U Tablici 2 prikazani su deskriptivni podaci za perfekcionizam, oporavak od posla, emocionalnu dobrobit na poslu i subjektivnu dobrobit. Iz podataka možemo vidjeti kako sudionici postižu visoke rezultate na pozitivnom perfekcionizmu, dok na negativnom postižu umjerene rezultate. Kao tehnike oporavka od posla, sudionici

najčešće koriste opuštanje, kontrolu i usavršavanje vještina, a najmanje psihološki odmak. Sudionici postižu visoke rezultate na obje ljestvice emocija na poslu, ali neugodne emocije doživljavaju nešto više u odnosu na ugodne emocije. Što se tiče subjektivne dobrobiti, sudionici postižu nešto niže rezultate u odnosu na istraživanje subjektivne dobrobiti Kaliterne Lipovčan i suradnika (2012) na reprezentativnom uzorku hrvatskih građana ( $M = 68, SD = 17.7$ ).

*Tablica 3*

Pearsonovi koeficijenti korelacije kao pokazatelji povezanosti između dimenzija perfekcionizma, dimenzija oporavka od posla, dimenzija emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti ( $N = 304$ ).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Pozitivan perfekcionizam	--								
2. Negativan perfekcionizam	<b>.51**</b>	--							
3. Psihološki odmak	<b>-.18**</b>	<b>-.19**</b>	--						
4. Opuštanje	-.11	<b>-.31**</b>	<b>.50**</b>	--					
5. Usvajanje vještina	<b>.30**</b>	-.08	-.09	.06	--				
6. Kontrola	.07	<b>-.20**</b>	<b>.27**</b>	<b>.44**</b>	<b>.14*</b>	--			
7. Ugodne emocije	<b>.19**</b>	<b>-.14**</b>	-.01	<b>.25**</b>	<b>.34**</b>	<b>.28**</b>	--		
8. Neugodne emocije	-.10	<b>-.47**</b>	<b>.15**</b>	<b>.27**</b>	.07	<b>.24**</b>	<b>.34**</b>	--	
9. Subjektivna dobrobit	.03	<b>-.40**</b>	<b>.20**</b>	<b>.39**</b>	<b>.20**</b>	<b>.38**</b>	<b>.40**</b>	<b>.55**</b>	--

*Legenda:* \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

U Tablici 3 prikazane su povezanosti između dimenzija perfekcionizma, dimenzija oporavka od posla, dimenzija emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti. Možemo vidjeti kako su pozitivan perfekcionizam, opuštanje, usvajanje vještina i kontrola nisko pozitivno povezani sa ugodnim emocijama, dok je negativan

perfekcionizam nisko negativno povezan sa ugodnim emocijama. Viši rezultat na pozitivnom perfekcionizmu, učestalije korištenje opuštanja, usvajanja vještina i kontrole kao strategija oporavka od posla, te niži rezultat na negativnom perfekcionizmu biti će povezani sa višim izražavanjem ugodnih emocija. Sa neugodnim emocijama postoji niska negativna povezanost negativnog perfekcionizma. Psihološki odmak, opuštanje i kontrola su nisko pozitivno povezani s neugodnim emocijama. Odnosno, izražavanje više neugodnih emocija biti će povezano sa nižim rezultatom na negativnom perfekcionizmu, te učestalijim korištenjem psihološkog odmaka, opuštanja i kontrole. Subjektivna dobrobit je nisko negativno povezana sa negativnim perfekcionizmom, a nisko pozitivno sa psihološkim odmakom, opuštanjem, usvajanjem vještina i kontrolom. Više izražavanje subjektivne dobrobiti biti će povezano sa učestalijim korištenjem psihološkog odmaka, opuštanja, kontrole i usvajanja vještina, te s nižim rezultatom na negativnom perfekcionizmu. Uz to, pokazalo se da većina demografskih karakteristika nije značajno povezana s kriterijima, uz izuzetak spola, obrazovanja i ukupnih radnih sati tjedno. Varijabla ukupnih radnih sati tjedno je nisko negativno povezana sa neugodnim emocijama i subjektivnom dobrobiti, spol je nisko negativno povezan sa neugodnim emocijama i obrazovanje je nisko pozitivno povezano sa subjektivnom dobrobiti. Oni koji rade više sati u tjednu izražavaju manje neugodnih emocija, ali i manju subjektivnu dobrobit, muškarci izražavaju više neugodnih emocija, a obrazovaniji ljudi izražavaju višu subjektivnu dobrobit. Rezultati ove korelacijske analize nalaze se u Tablici 4.

Tablica 4

Pearsonovi koeficijenti korelacije kao pokazatelji povezanosti između demografskih karakteristika, varijabli vezanih uz posao, dimenzija emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti ( $N = 304$ ).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Spol	--											
2. Dob	-.10	--										
3. Obrazovanje	<b>.20**</b>	.03	--									
4. Razina trenutnog radnog statusa	<b>-.14**</b>	<b>.28**</b>	-.05	--								
5. Veličina organizacije	.05	.07	<b>.14*</b>	<b>-.38**</b>	--							
6. Radni staž na trenutnom radnom mjestu	-.11	<b>.59**</b>	.07	<b>.25*</b>	.06	--						
7. Ukupan broj radnih sati tjedno	-.10	<b>.12**</b>	-.03	<b>.30**</b>	<b>-.15**</b>	<b>.19**</b>	--					
8. Broj djece	-.06	<b>.54**</b>	-.02	<b>.21**</b>	-.07	<b>.42**</b>	.08	--				
9. Partnerski status	-.02	<b>.24**</b>	-.05	.09	.01	<b>.21**</b>	.02	<b>.31**</b>	--			
10. Ugodne emocije	-.04	-.08	-.03	.09	-.09	-.11	-.05	.03	.11	--		
11. Neugodne emocije	<b>-.17**</b>	.02	.09	-.01	.06	-.06	<b>-.22**</b>	-.02	.09	<b>.34**</b>	--	
12. Subjektivna dobrobit	-.02	-.06	<b>.16**</b>	.06	-.01	-.02	<b>-.14*</b>	-.01	.07	<b>.40**</b>	<b>.55**</b>	--

Legenda: \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Uz korelacijske analize, provedene su tri hijerarhijske regresijske analize - posebno za svaku dimenziju emocionalne dobrobiti na poslu (Ljestvica ugodnih emocija i Ljestvica neugodnih emocija) i za subjektivnu dobrobit. Hijerarhijska regresijska analiza omogućava nam provjeru doprinosa demografskih karakteristika, varijabli vezanih uz posao, dimenzija perfekcionizma i dimenzija oporavka od posla u objašnjavanju varijance kriterija.

Iako određene varijable korištene u analizi nisu značajno povezane sa kriterijima, koristili smo ih u hijerarhijskoj analizi zbog mogućnosti da u kombinaciji jedna s drugom ipak pridonese u objašnjavanju varijance kriterijske varijable, supresirajući varijancu koja nije povezana s kriterijem. Regresijsku analizu smo proveli u pet koraka. U prvom koraku smo uvrstili spol, dob i obrazovanje, zatim smo u drugom koraku uvrstili partnerski status i broj djece. U trećem koraku uvrstili smo razinu trenutnog radnog mjesta, veličinu organizacije, radni staž na trenutnom radnom mjestu i ukupan broj radnih sati tjedno. U četvrtom koraku uvrstili smo dimenzije perfekcionizma (pozitivan i negativan perfekcionizam), dok smo u posljednjem, petom koraku uvrstili dimenzije oporavka od posla (psihološki odmak, opuštanje, usvajanje vještina, kontrola). U svakom koraku kojeg smo uveli cilj nam je bio provjeriti koliko objašnjava dodatne varijance kriterija u odnosu na prethodne korake. Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza prikazani su u Tablici 5.

U hijerarhijskoj analizi u kojoj je kriterijska varijabla bila ljestvica ugodnih emocija, varijable demografskih karakteristika i onih vezanih uz posao nisu se pokazale značajnim prediktorima ugodnih emocija. Međutim, drugi korak, u kojem su uvršteni partnerski status i broj djece, samostalno je objasnio 2% varijance kriterija. Kada smo u četvrtom koraku uvrstili pozitivan i negativan perfekcionizam, oni su se pokazali kao statistički značajni prediktori, pri čemu je beta koeficijent pozitivnog perfekcionizma pozitivan, a negativnog perfekcionizma negativan. Taj korak samostalno je objasnio 8.1% varijance kriterija. U posljednjem koraku dodali smo prediktore vezane uz oporavak posla i oni samostalno objašnjavaju 11% varijance kriterija. U posljednjem koraku analize statistički značajnim prediktorima pokazali su se broj djece, pozitivan perfekcionizam, te opuštanje, usvajanje vještina i kontrola od dimenzija oporavka od posla, čiji su beta koeficijenti pozitivnog predznaka. Osobe s djecom, osobe koje su više na pozitivnom perfekcionizmu, te oni koji se oporavljaju od posla korištenjem strategija opuštanja, usvajanja vještina i kontrole doživljavati će više ugodnih emocija na poslu. Ukupno je pomoću svih prediktora objašnjeno 24.9% varijance kriterija ( $F = 6.235, p < .01$ ).

Kada je kao kriterij uvrštena ljestvica neugodnih emocija, spol i obrazovanje pokazali su se kao značajni prediktori u svim koracima analize, pri čemu je beta koeficijent spola bio negativnog predznaka, a obrazovanja pozitivnog. U prva dva koraka, osim spola i obrazovanja, niti jedan drugi prediktor se nije pokazao značajnim. Prvi korak

samostalno je objasnio 4.3% varijance kriterija. U trećem koraku, kao značajan prediktor, uz spol i obrazovanje, pokazao se i ukupan broj radnih sati tjedno, čiji je beta koeficijent negativnog predznaka. Taj korak samostalno je objasnio 6.5% varijance kriterija. U četvrtom koraku, uz navedena tri značajna prediktora, i pozitivan i negativan perfekcionizam pokazali su se značajnima, pri čemu je beta koeficijent pozitivnog perfekcionizma pozitivnog predznaka, a negativnog perfekcionizma negativnog predznaka. Četvrti korak samostalno je objasnio 21.9% varijance kriterija. U zadnjem koraku, varijable vezane uz oporavak posla nemaju samostalan značajan doprinos u objašnjenju varijance kriterija. Ukupno smo objasnili 34.5% varijance kriterija ( $F = 9.892, p < .01$ ), pri čemu su značajni prediktori spol, obrazovanje, ukupan broj radnih sati tjedno, pozitivan i negativan perfekcionizam. Analizom smo dobili da će muškarci, osobe višeg obrazovanja, osobe koje rade ukupno manje sati tjedno, osobe više na pozitivnom perfekcionizmu i osobe niže na negativnom perfekcionizmu doživljavati više neugodnih emocija.

U posljednjoj hijerarhijskoj analizi kao kriterij je uvrštena subjektivna dobrobit. Obrazovanje se pokazalo kao značajni prediktor u svim koracima analize, sa beta koeficijentom pozitivnog predznaka. Prvi korak samostalno je objasnio 3.6% varijance kriterija. Uz obrazovanje, u trećem koraku se kao značajan prediktor pokazao i ukupan broj radnih sati tjedno, sa beta koeficijentom negativnog predznaka. Taj korak samostalno je objasnio 3.2% varijance kriterija. U četvrtom koraku, uz obrazovanje i ukupan broj radnih sati tjedno, kao značajni prediktori pokazali su se i pozitivan i negativan perfekcionizam, pri čemu je beta koeficijent pozitivnog perfekcionizma pozitivan, a negativnog perfekcionizma negativan. Četvrti korak u analizi samostalno je objasnio 21.5% varijance kriterija. U posljednjem koraku analize, uz obrazovanje i pozitivan i negativan perfekcionizam, značajnim prediktorima pokazali su se opuštanje i kontrola, čiji su beta koeficijenti pozitivnog predznaka. Posljednji korak samostalno je objasnio 9% varijance kriterija. Ukupno je objašnjeno 38.1% varijance kriterija subjektivne dobrobiti ( $F = 11.574, p < .01$ ). Osobe višeg obrazovanja, osobe više na dimenziji pozitivnog perfekcionizma, osobe niže na dimenziji negativnog perfekcionizma, te osobe koje koriste kontrolu i opuštanje kao strategije oporavka od posla doživljavati će višu subjektivnu dobrobit.

Tablica 5

Rezultati hijerarhijske regresijske analize prediktorskih varijabli osobnih podataka o sudioniku, dimenzija perfekcionizma, dimenzija oporavka od posla i kriterija ljestvice ugodnih emocija, ljestvice neugodnih emocija i subjektivne dobrobiti ( $N = 304$ ).

Prediktori	Ljestvica ugodnih emocija									
	1. korak		2. korak		3. korak		4. korak		5. korak	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
Spol	-.05	.45	-.05	.43	-.05	.42	-.02	.78	-.03	.56
Dob	-.07	.22	-.14	.04	-.09	.28	-.07	.37	-.10	.17
Obrazovanje	-.02	.73	-.01	.83	.01	.92	.00	.97	.01	.87
Partnerski status			.12	.05	.12	.04	.07	.22	.08	.16
Broj djece			.08	.28	.08	.25	.07	.34	<b>.14</b>	<b>.03</b>
Razina trenutnog radnog statusa					.12	.07	.06	.34	.04	.56
Veličina organizacije					-.04	.56	-.05	.46	-.03	.56
Radni staž na trenutnom radnom mjestu					-.14	.06	-.11	.14	-.06	.38
Ukupan broj radnih sati tjedno					-.07	.28	-.06	.31	.01	.96
Pozitivan perfekcionizam							<b>.31</b>	<b>.001</b>	<b>.15</b>	<b>.03</b>
Negativan perfekcionizam							<b>-.29</b>	<b>.001</b>	-.11	.11
Psihološki odmak									-.12	.06
Opuštanje									<b>.23</b>	<b>.001</b>
Usvajanje vještina									<b>.21</b>	<b>.001</b>
Kontrola									<b>.16</b>	<b>.02</b>
$R^2$	.01		.03		.06		.14		.25	
$\Delta R^2$			<b>.02*</b>		.03		<b>.08**</b>		<b>.11**</b>	
$F$									<b>6.24**</b>	



Prediktori	Ljestvica neugodnih emocija									
	1. korak		2. korak		3. korak		4. korak		5. korak	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
Spol	<b>-.19</b>	<b>.001</b>	<b>-.19</b>	<b>.001</b>	<b>-.22</b>	<b>.001</b>	<b>-.20</b>	<b>.001</b>	<b>-.20</b>	<b>.001</b>
Dob	.01	.89	.01	.89	.08	.33	.07	.30	.07	.31
Obrazovanje	<b>.13</b>	<b>.03</b>	<b>.13</b>	<b>.03</b>	<b>.13</b>	<b>.02</b>	<b>.11</b>	<b>.03</b>	<b>.10</b>	<b>.04</b>
Partnerski status			.10	.09	.11	.07	.03	.54	.04	.50
Broj djece			-.05	.47	-.03	.68	-.02	.74	.01	.92
Razina trenutnog radnog statusa					.06	.36	-.03	.58	-.03	.60
Veličina organizacije					.03	.61	.01	.91	.01	.91
Radni staž na trenutnom radnom mjestu					-.12	.09	-.10	.10	-.10	.10
Ukupan broj radnih sati tjedno					<b>-.23</b>	<b>.001</b>	<b>-.21</b>	<b>.001</b>	<b>-.19</b>	<b>.001</b>
Pozitivan perfekcionizam							<b>.18</b>	<b>.002</b>	<b>.18</b>	<b>.01</b>
Negativan perfekcionizam							<b>-.55</b>	<b>.001</b>	<b>-.52</b>	<b>.001</b>
Psihološki odmak									.01	.95
Opuštanje									.06	.33
Usvajanje vještina									-.04	.42
Kontrola									.05	.42
$R^2$	<b>.04**</b>		.05		.12		.34		.35	
$\Delta R^2$			.01		<b>.07**</b>		<b>.22**</b>		.01	
$F$									<b>9.89**</b>	

Prediktori	Subjektivna dobrobit									
	1. korak		2. korak		3. korak		4. korak		5. korak	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
Spol	-.06	.33	-.06	.32	-.06	.32	-.03	.61	-.04	.44
Dob	-.06	.34	-.08	.24	-.08	.29	-.08	.27	-.09	.17
Obrazovanje	<b>.19</b>	<b>.002</b>	<b>.19</b>	<b>.001</b>	<b>.20</b>	<b>.001</b>	<b>.18</b>	<b>.001</b>	<b>.16</b>	<b>.001</b>
Partnerski status			.09	.13	.09	.14	.01	.91	.01	.82
Broj djece			.01	.93	.001	.99	-.00	.95	.09	.13
Razina trenutnog radnog statusa					.12	.07	.02	.73	.01	.82
Veličina organizacije					-.02	.79	-.04	.49	-.04	.50
Radni staž na trenutnom radnom mjestu					-.01	.88	.02	.75	.05	.39
Ukupan broj radnih sati tjedno					<b>-.17</b>	<b>.01</b>	<b>-.15</b>	<b>.01</b>	-.08	.14
Pozitivan perfekcionizam							<b>.32</b>	<b>.001</b>	<b>.22</b>	<b>.001</b>
Negativan perfekcionizam							<b>-.56</b>	<b>.001</b>	<b>-.40</b>	<b>.001</b>
Psihološki odmak									.02	.79
Opuštanje									<b>.20</b>	<b>.001</b>
Usvajanje vještina									.01	.29
Kontrola									<b>.19</b>	<b>.001</b>
$R^2$	<b>.04**</b>		.04		.08		.29		.38	
$\Delta R^2$			.01		<b>.03*</b>		<b>.22**</b>		<b>.09**</b>	
$F$									<b>11.57**</b>	

*Legenda:*  $\beta$  – standardizirani koeficijent u multiploj regresiji;  $R^2$  – koeficijent multiple determinacije;  $\Delta R^2$  – promjena u postotku objašnjene varijance;  $F$  –  $F$  omjer;  $p$  – razina statističke značajnosti; \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

## RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi mogućnost predikcije subjektivne dobrobiti i emocionalne dobrobiti na poslu u IT sektoru na temelju demografskih karakteristika, varijabli vezanih uz posao, perfekcionizma i oporavka od posla. Nalazi istraživanja pokazuju da će ugodne emocije na poslu u većoj mjeri doživljavati osobe s djecom, osobe s višim rezultatom na pozitivnom perfekcionizmu, te oni koji se oporavljaju od posla korištenjem strategija opuštanja, usvajanja vještina i kontrole. Neugodne emocije na poslu doživljavati će više muškarci, osobe višeg obrazovanja, osobe koje rade ukupno manje sati tjedno, osobe s višim rezultatom na pozitivnom perfekcionizmu i osobe s nižim rezultatom na negativnom perfekcionizmu. Višu subjektivnu dobrobit doživljavati će osobe višeg obrazovanja, osobe više na dimenziji pozitivnog perfekcionizma, osobe niže na dimenziji negativnog perfekcionizma, te osobe koje koriste kontrolu i opuštanje kao strategije oporavka od posla. Ovakvi rezultati su djelomično u skladu s našim polaznim hipotezama.

Kada smo u hijerarhijsku analizu kao kriterij uvrstili ugodne emocije na poslu, pozitivan perfekcionizam se pokazao kao značajan prediktor u objašnjenju varijance kriterija. Osobe koje se procjenjuju više na dimenziji pozitivnog perfekcionizma doživljavati će više ugodnih emocija. To je u skladu s prijašnjim istraživanjima, prema kojima su osobe visoko na dimenziji pozitivnog perfekcionizma zadovoljnije poslom i više su mu predane (Kantena i Yesiltas, 2014). Ti pojedinci velikim trudom pokušavaju ostvariti što bolji uradak prilagođavajući standarde postignuća specifičnim zahtjevima određene situacije, ali i vlastitim mogućnostima (Enns i Cox, 2002). Značajan samostalni doprinos negativnog perfekcionizma gubi se u posljednjem koraku kada smo kao prediktore uvrstili strategije oporavka od posla. To možemo objasniti time da je doprinos negativnog perfekcionizma posredan, preko strategija oporavka od posla. Hipoteza je da što više sudionici koriste strategije oporavka od posla, vjerojatnije se „ublažava“ neadaptivan i štetan učinak negativnog perfekcionizma. Od strategija oporavka od posla, kao značajni prediktori pokazali su se opuštanje, usvajanje vještina i kontrola, na način da osobe koje više koriste te strategije oporavka doživljavaju više ugodnih emocija na poslu. To je u skladu s očekivanjima, jer korištenje strategija oporavka od posla pozitivno utječe na aspekte povezane s poslom (Sonnetag, 2003) što će dovesti i do doživljavanja

ugodnih emocija i mogućnosti oporavka od stresa doživljenog na poslu. Psihološki odmak nije se pokazao kao značajni prediktor doživljavanja ugodnih emocija na poslu, što nije u skladu s očekivanjima. To nam pokazuje da su za doživljavanje ugodnih emocija na poslu bitnije aktivnosti koje opuštaju, koje omogućuju učenje novih vještina i mogućnost kontrole koju pojedinci imaju pri odabiru aktivnosti. Kao što možemo vidjeti u Tablici 3, psihološki odmak ne korelira s ugodnim emocijama, ali unatoč tome, vrši „supresiju“ dijela varijance prediktorske varijable broja djece, koji je irelevantan za predviđanje kriterija. Što dovodi do toga da u posljednjem koraku broj djece postaje značajan prediktor ugodnih emocija na poslu, u smjeru da osobe s više djece doživljavaju više ugodnih emocija na poslu. Na taj način psihološki odmak, posredno ostvaruje značajan doprinos u objašnjenju varijance ugodnih emocija.

Kada smo u hijerarhijsku analizu kao kriterij uvrstili neugodne emocije, od demografskih karakteristika spol i obrazovanje pokazali su se kao značajni prediktori. Muškarci i osobe višeg obrazovanja će doživljavati više neugodnih emocija. Jedno od objašnjenja rodnih razlika može biti ta da muškarci i žene imaju različite radne orijentacije, odnosno procjenjuju važnost različitih nagrada na poslu različito (Zou, 2015). Iz toga proizlazi da su žene zadovoljnije poslom zbog većeg podudaranja između onoga što žele i onoga što im posao pruža, dok je kod muškaraca manje podudaranje i to dovodi do nezadovoljstva poslom (Zou, 2015) i do neugodnih emocija povezanih s njim. U skladu s rezultatima Ilies i suradnika (2019), očekivali smo da će osobe s nižom stručnom spremom doživljavati više neugodnih emocija jer su osobe s višim obrazovanjem češće na boljim pozicijama, na poslovima koji im odgovaraju, imaju veće prihode, zbog čega doživljavaju veće zadovoljstvo poslom, te zbog toga ovaj nalaz nije u skladu s očekivanjima. Moguće objašnjenje je to da su obrazovaniji ljudi u IT sektoru na pozicijama koje traže veću odgovornost za ono što rade i za ljude kojima su nadređeni, što dovodi do većeg radnog pritiska i stresa, te posljedično do izražavanja neugodnih emocija. Od varijabli povezanih s poslom, ukupan broj radnih sati tjedno pokazao se kao značajan prediktor u objašnjenju neugodnih emocija. Rezultati nisu u skladu s očekivanjima, jer smo očekivali da će osobe koje rade ukupno više sati tjedno doživljavati više neugodnih emocija. Istraživanjima u kojima su sudjelovale medicinske sestre pokazano je kako dulje radno vrijeme dovodi do nepovoljnih ishoda, a jedan od njih je sagorijevanje na radu (Dall'Ora, 2015), što možemo povezati s učestalijim doživljavanjem

neugodnih emocija. Moguće objašnjenje naših rezultata je to da programeri koji rade manje sati tjedno, imaju manje obaveza na poslu, manju mogućnost za rastom i razvojem i dokazivanjem, posljedično i manje prihoda, zbog čega su nezadovoljni i doživljavaju više neugodnih emocija. Kod perfekcionizma je dobiven rezultat da osobe visoko na pozitivnom perfekcionizmu i osobe nisko na negativnom perfekcionizmu doživljavaju više neugodnih emocija što nije u skladu s očekivanjima. Prema Kantena i Yesiltas (2014), osobe visoko na pozitivnom perfekcionizmu pozitivnog su raspoloženja, visokog samopoštovanja i samopouzdanja, te procjenjuju subjektivnu dobrobit visokom kada postignu svoje standarde. Moguće je da se s obzirom na prednosti pozitivnog perfekcionizma, programerima koji su mu skloniji, daje više zadataka i projekata, jer poštuju rokove i postavljaju ciljeve koji su dostižni. Zbog čega je moguća posljedica preopterećenost i veliki opseg zadataka koje moraju izvršiti što se može povezati sa neugodnim emocijama koje doživljavaju na poslu. Ovo objašnjenje mogli bi povezati i sa negativnim perfekcionizmom kojeg karakterizira strah od neuspjeha, pogrešaka, visoke razine stresa i anksioznosti, što može dovesti do nemogućnosti dovršavanja projekata na vrijeme. Zbog toga im se možda daje manje zadataka kako ih se ne bi opteretilo i kako bi uspjeli na vrijeme izvršiti svoje obveze, što dovodi do smanjenog doživljavanja neugodnih emocija na poslu. Ove je nalaze i potencijalna objašnjenja svakako potrebno provjeriti u budućim istraživanjima. Uz to, strategije oporavka od posla nisu prediktori neugodnih emocija, što također nije u skladu s očekivanjima. Prema Sonnentag (2012), ljudi koji više doživljavaju neugodne emocije manje koriste strategije oporavka od posla, a najvažniji prediktori ne korištenja psihološkog odmaka su radno opterećenje i pritisak vremenskih rokova. U našem istraživanju dobiveno je da doživljavanje neugodnih emocija na poslu nije povezano sa korištenjem, odnosno ne korištenjem strategija oporavka od posla. To nam pokazuje da programeri mogu koristiti strategije oporavka od posla jer im pomažu u doživljavanju ugodnih emocija na poslu, ali im neće pomoći kod doživljavanja neugodnih emocija. Mogući razlog takvih nalaza je specifičnost posla programera kojeg karakterizira konstantan pritisak i radno opterećenje. Bez obzira na strategije oporavka od posla, dolaskom na posao ponovno ih čeka stresna situacija koja dovodi do neugodnih emocija.

Kada smo u hijerarhijsku analizu kao kriterij uvrstili subjektivnu dobrobit, od demografskih karakteristika samo se obrazovanje pokazalo kao značajan prediktor. U

skladu s očekivanjima, osobe sa visokom stručnom spremom procjenjivale su svoju subjektivnu dobrobit višom. Prema Witter i suradnicima (1984; prema Ilies i sur., 2019), obrazovanje je pozitivan prediktor subjektivne dobrobiti pojedinca. Osobe koje su višeg obrazovanja žive bolje jer su bolje informirani i zbog toga donose bolje odluke u životu, na boljim su radnim mjestima i zbog toga imaju više prihode. Kada smo uvrstili varijable povezane s poslom, samo se varijabla ukupan broj radnih sati tjedno pokazala značajnom na način da će osobe s manjim brojem ukupnih radnih sati tjedno izražavati višu subjektivnu dobrobit. Međutim, u posljednjem koraku, kada smo uvrstili strategije oporavka od posla, ukupan broj radnih sati tjedno prestaje biti značajan prediktor subjektivne dobrobiti. To možemo objasniti time da je doprinos varijable ukupan broj radnih sati tjedno posredovan strategijama oporavka od posla. Hipoteza je da učestalije korištenje strategija oporavka od posla „ublažava“ štetan učinak broja radnih sati tjedno na subjektivnu dobrobit pojedinca. Što se tiče perfekcionizma, rezultati su u skladu s očekivanjima. Osobe koje se procjenjuju visoko na pozitivnom perfekcionizmu i osobe nisko na negativnom perfekcionizmu izražavati će višu subjektivnu dobrobit. Te osobe zadovoljnije su životom i doživljavaju niže razine stresa od osoba visoko na negativnom perfekcionizmu, zbog čega procjenjuju subjektivnu dobrobit višom (Kantena i Yesiltas, 2014). Od strategija oporavka od posla, sudionici koji procjenjuju subjektivnu dobrobit visokom koriste opuštanje i kontrolu. Iako smo očekivali da će koristiti sve strategije, moguće da sudionici na kojima smo mi radili istraživanje radije koriste aktivnosti koje su usmjerene na opuštanje tijela i uma i ne zahtijevaju veće napore, te aktivnosti za koje sami mogu birati kada i kako će ih izvesti. Prema Fritz i Sonnentag (2005) ne korištenje psihološkog odmaka kao strategije oporavka od posla može imati prednosti kod doživljavanja ugodnih emocija u životu. Kao primjer može biti pronalaženje rješenja problema kojeg osoba ima na poslu ili reflektiranje pozitivnog događaja koji se dogodio na poslu.

Zaključno možemo reći kako različiti čimbenici predviđaju doživljavanje ugodnih i neugodnih emocija. Perfekcionizam i oporavak od posla su dobri prediktori u objašnjavanju emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti. Možemo primijetiti kako je oporavak od posla bitniji za objašnjenje ugodnih emocija povezanih s poslom, dok je perfekcionizam bitniji kod objašnjenja neugodnih emocija povezanih s poslom i subjektivne dobrobiti. S obzirom na to da smo objasnili tek manji dio varijance

naših kriterija, očito je da postoje i drugi faktori koji predviđaju ugodne i neugodne emocije na poslu, kao i subjektivnu dobrobit, što bi se trebalo uzeti u obzir u budućim istraživanjima. Uz to, zbog neočekivane povezanosti između perfekcionizma i neugodnih emocija, bitno je u budućim istraživanjima istražiti je li uzrok tih rezultata preopterećenost i veliki opseg zadataka dan kao objašnjenje u našem istraživanju.

### *Metodološki nedostaci i praktične implikacije*

Naše istraživanje obilježeno je određenim nedostacima i ograničenjima. Kako je istraživanje korelacijskog tipa nismo u mogućnosti donositi zaključke o uzročno-posljedičnim odnosima korištenih varijabla. Koristili smo mjere samoprocjene jer smo na taj način od sudionika dobili informacije o njihovom doživljavanju, koje nisu dostupne drugima. Uz navedenu prednost, postoje i nedostaci. Kada pitamo ljude o njima samima, ponekad nisu iskreni ili se ne poznaju dovoljno, odnosno nemaju uvid u vlastitu ličnost. Postoji i mogućnost socijalno poželjnog odgovaranja. U istraživanju je 117 osoba odustalo u određenom trenutku, te nisu uključeni u završnu obradu u kojoj su korišteni rezultati sudionika koji su odgovorili na sva pitanja,  $N = 304$ . Većina sudionika koji su odustali, to su učinili na Upitniku perfekcionizma. Mnogi sudionici su, kao povratnu informaciju na istraživanje, komentirali kako ne postoji perfekcionizam u IT sektoru i kako oni nisu perfekcionista. Deskriptivni podaci (Tablica 2) pokazuju kako na podljestvici pozitivnog perfekcionizma sudionici postižu više rezultate, dok na podljestvici negativnog perfekcionizma postižu umjerene rezultate što nam pokazuje da postoji u određenoj mjeri perfekcionizam kod sudionika. Moguće je da se sudionici ne poznaju dovoljno, te smatraju da nemaju perfekcionistačke sklonosti što je dovelo do odbijanja odgovaranja na te čestice i odustajanje od istraživanja. U istraživanju je korištena metoda *online* prikupljanja podataka. Uz brojne prednosti kao što su ekonomičnost, veća iskrenost, anonimnost, lakši pristup određenim društvenim skupinama, i druge, postoje i nedostaci. Teško je motivirati sudionike za sudjelovanje u istraživanju, te ukoliko imaju određenih poteškoća u razumijevanju čestica ili dodatna pitanja, nisu u mogućnosti postaviti ista. Reprezentativnost samog uzorka i njegove generalizacije na populaciju je isto upitna, te je prisutna samoselekcija osoba koje sudjeluju u istraživanju s obzirom na određene karakteristike kao što su spol, dob,

obrazovanje, korištenje interneta, i druge. U istraživanjima češće sudjeluju žene, osobe mlađe dobi, obrazovanije osobe i oni koji koriste internet. Što se tiče pravog identiteta sudionika, ne možemo ga provjeriti, a da ne narušimo anonimnost. Kvaliteta odgovora sudionika isto se dovodi u pitanje kod takvog tipa istraživanja, jer često na odgovaranje mogu djelovati faktori kao što su umor, nezainteresiranost, smanjena koncentracija i drugi, što utječe na kvalitetu podataka i njihovu valjanost. Kako bi podaci bili što kvalitetnije prikupljeni, sudionici su se pronalazili na temelju preporuka i poznanstava, te su bili u mogućnosti u svakom trenutku kontaktirati ukoliko su imali određenih nejasnoća i pitanja vezanih za istraživanje, što je povećalo motivaciju sudionika za sudjelovanje. Mislim da je, s obzirom na uvjete istraživanja, a to je da moraju biti programeri, *online* metoda prikupljanja podataka prigodna. Svi programeri se služe internetom, pa im se na taj način najlakše moglo pristupiti, a i to je bio najbrži način prikupljanja. Broj sudionika s obzirom na spol, dob, obrazovanje i ostale karakteristike nije podjednako zastupljen, te je moguće da su sudjelovali samo oni koji su bili dostupniji istraživanju, pa ne možemo tvrditi da uzorak reprezentira populaciju programera. Istraživanje bi trebalo ponoviti na većem i heterogenijem uzorku.

Praktične implikacije dobivenih rezultata pokazuju nam važnost perfekcionizma i strategija oporavka od posla u objašnjavanju subjektivne dobrobiti i emocionalne dobrobiti na poslu kod programera. Bitno je poticati korištenje strategija oporavka od posla jer one pomažu pojedincu u doživljavanju ugodnih emocija kako na poslu, tako i u životu. Zbog shvaćanja perfekcionizma kao velikog problema u IT sektoru, te štetnim za firmu i učinkovit rad pojedinca, važno je istaknuti kako su pozitivan i negativan perfekcionizam konstrukti koji u podlozi imaju različite procese. U redu je poticati izvrsnost kod programera, dokle god potičemo pozitivne aspekte, a izbjegavamo poticanje negativnih. Kako je pojedinac ključan za uspjeh organizacije, i samoj organizaciji je bitna emocionalna dobrobit zaposlenika na poslu. Ona utječe na efikasnost u obavljanju radnih zadataka, stoga je važno da pojedinci osjećaju ugodne emocije na poslu kako ne bi došlo do velikih gubitaka za organizaciju. Uz to, važno je naglasiti kako je ovo prvo istraživanje koje se bavilo emocionalnom dobrobiti na poslu kod programera, i istraživanje koje je na temelju perfekcionizma i strategija oporavka od posla pokušalo predvidjeti istu, što predstavlja značajan iskorak u proučavanju dobrobiti zaposlenika.



## ZAKLJUČAK

Cilj rada bio je utvrditi mogućnost predikcije emocionalne dobrobiti na poslu i subjektivne dobrobiti na temelju demografskih karakteristika sudionika, varijabli vezanih uz posao, perfekcionizma i oporavka od posla. Dobiveni rezultati provedenog istraživanja pokazuju nam da će osobe s djecom, osobe više na pozitivnom perfekcionizmu i osobe koje koriste opuštanje, kontrolu i usvajanje vještina kao strategije oporavka od posla izražavati više ugodnih emocija. Učestalije doživljavanje neugodnih emocija povezano je sa muškarcima, osobama višeg obrazovanja, osobama koje rade ukupno manje sati tjedno, osobama više na pozitivnom perfekcionizmu i osobama niže na negativnom perfekcionizmu. Strategije oporavka od posla ne pridonose statistički značajno objašnjenju neugodnih emocija na poslu, što je suprotno očekivanjima. Osobe višeg obrazovanja, osobe više na pozitivnom perfekcionizmu, osobe niže na negativnom perfekcionizmu i oni koji se oporavljaju od posla korištenjem strategija opuštanja i kontrole doživljavati će višu subjektivnu dobrobit. Ovakvi rezultati djelomično potvrđuju naše hipoteze.

## LITERATURA

- Capretz, L. F., i Ahmed, F. (2010). Why do we need personality diversity in software engineering?. *ACM SIGSOFT Software Engineering Notes*, 35 (2), 1-11.
- Čabarkapa, M. (2015). Stres, dobrobit i kvalitet života zaposlenih u savremenom radnom okruženju (187-225) u Mirosava Đurišić-Bojanoić (ur.) Novi pogledi i perspektive u psihologiji rada i organizacije. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju Društva psihologa Srbije.
- Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., i Aiken, L. H. (2015). Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ open*, 5(9).
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404.
- Diener, E., i Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Diener, E., Oishi, S., i Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., i Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Dodge, R., Daly, A.P., Huyton, J., i Sanders, L.D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2 (3), 222-235.
- Eger, R.J., i Maridal, J.H. (2015). A statistical meta-analysis of the wellbeing literature. *Journal of Wellbeing*, 5 (2), 45-74.
- Enns, M.W. i Cox, B.J. (2002). The nature and assesment of perfectionism: A critical analysis. U: G.L. Flett i P.L. Hewitt (Ur.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (str. 33-62). Washington, DC: APA.
- Etizon, D., Eden, D. i Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., i Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854.
- Fritz, C. i Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 187-199.

- Greblo, Z. (2012). Što se skriva iza pojma „perfekcionizam“? Povijest proučavanja i pregled različitih konceptualizacija perfekcionizma. *Psihologijske teme*, 21 (1), 195-212.
- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (2005). How Job Characteristics Theory Happened. The Oxford Handbook of Management Theory: The process of theory development, 151-170.
- Hosie, P. J. i Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *Management Revue: The International Review of Management Studies*, 21, 406-436.
- Ilies, R., Yao, J., Curseu, P. L., i Liang, A. X. (2019). Educated and Happy: A Four-Year Study Explaining the Links Between Education, Job Fit, and Life Satisfaction. *Applied Psychology*, 68(1), 150-176.
- Kaliterna Lipovčan, LJ., Burušić, J., i Tadić, M. (2012). „Indikatori kvalitete življenja“ u: Božičević, V., Brlas, S., Gulin, M.. Psihologija u zaštiti mentalnog zdravlja. *Priručnik za psihološku djelatnost i promicanju mentalnog zdravlja*, 437-444.
- Kanten, P., i Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Khodarahimi, S. (2010). Perfectionism and five-big model of personality in an Iranian sample. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2 (4), 72-79.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Larsen, R. (2009). The Contributions of Positive and Negative Affect to Emotional Well-Being. *Psychological Topics* 18, 247-266.
- Lauri Korajlija, A., Jelic, M., i Kirigin, D. (2017). Differences in self-presentation and self-esteem between positive and negative perfectionists. *Primenjena psihologija*, 10 (2), 281-290.
- Linberg, K. R. (1999). Software developer perceptions about software project failure: a case study. *Journal of Systems and Software*, 49 (2-3), 177-192.
- Meyer, B. (2003). The grand challenge of trusted components. In *Proceedings of the 25th International Conference on Software Engineering*. IEEE Computer Society, 660-667.
- Meijman, TF, i Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth i H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol 2: Work psychology, 5-33). Hove, England: Psychology Press.

- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS quarterly*, 141-168.
- Morissy, 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. *Mental Health Nursing*, 34, 158–168.
- Nezirević, E. (2015). *Stres na poslu: strategije suočavanja, oporavak i emocionalna dobrobit*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Nezirević, E., i Tonković Grabovac, M. i Lauri Korajlija, A. (2017). Recovery from work—Is it yet another name for work-stress coping strategies? / Moore, K.A. i Buchwald, P. (ur.). *Stress and anxiety—Coping and Resilience*, 69-78.
- Rheume, J., Freeston, M. H., i Ladouceur, R. (1995). *Functional and dysfunctional perfectionism: Construct validity of a new instrument*. Paper presented at the 15th Annual Convention of the WCBCT, Copenhagen, Denmark.
- Rutner, P. S., Hardgrave, B. C., i McKnight, D. H. (2008). Emotional dissonance and the information technology professional. *Mis Quarterly*, 635-652.
- Shafran, R. i Mansell, W. (2001). Perfectionism and psychopathology: *A review of research and treatment*. *Clinical Psychology Review*, 21(6), 879-906.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 3, 114-118.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 3, 518-528.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A dairy study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- 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, 204-221.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. i Mojza, E. J. (2008). “Did you have a nice evening?” A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 3, 674-684.
- Stoeber, J. (2018). *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications* (pp. 343–344). New York, NY : Routledge.

- Stoeber, J., i Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In F. M. Sirois i D. S. Molnar (Eds.), *Perfectionism, health, and well-being* (pp. 265-283). New York: Springer.
- Stoeber, J., i Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Sultan, S. (2012). Examining the Job Characteristics: A Matter of Employees' WorkMotivation and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2), 13-25.
- Tadić, M. (2010). Pregled nekih istraživanja u kontekstu subjektivne dobrobiti. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, (1-2), 117-136.
- Tonković Grabovac, M. i Salkičević, S. (2013). Prijevod upitnika Recovery Experience Questionnaire autora S. Sonnentag i C. Fritz. Zagreb: Odsjek za psihologiju.
- 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, 219-230.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahway, NJ: Earlbaum.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, employment and society*, 29(1), 3-22.