

Predviđanje bihevioralnih namjera studenata prema ostvarivanju karijere koja omogućuje rad na daljinu i digitalno nomadstvo

Grabar, Anamarija

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:131:322328>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-28**



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

**PREDVIĐANJE BIHEVIORALNIH NAMJERA STUDENATA PREMA
OSTVARIVANJU KARIJERE KOJA OMOGUĆUJE RAD NA DALJINU I
DIGITALNO NOMADSTVO**

Diplomski rad

Anamarija Grabar

Mentorica: dr.sc. Darja Maslić Seršić, red. prof.

Zagreb, 2024.

IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradila 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, 05.06.2024.

Anamarija Grabar

Zahvale

Želim izraziti duboku zahvalnost svima koji su doprinijeli nastanku ovog diplomskog rada. Prije svega, zahvaljujem svojoj mentorici, prof.dr.sc. Darji Maslić Seršić, na podršci, stručnom vodstvu i savjetima tijekom cijelog procesa izrade rada. Također zahvaljujem članovima komisije na njihovom vremenu i konstruktivnim povratnim informacijama.

Posebna zahvala ide mom partneru i kolegi Davidu, obitelji i prijateljima s kojima je bilo lakše prebroditi sve izazove. Hvala svima na suradnji i dijeljenju ideja koje su obogatile ovo istraživanje.

Najveće hvala mojim roditeljima koji su mi pružali neizmjernu podršku i bili uz mene kroz sve ove godine. Bez vaše pomoći, ovaj rad ne bi bio moguć.

Hvala svima od srca.

Sadržaj

Uvod	1
Rad na daljinu i digitalno nomadstvo	1
Radne vrijednosti	4
Međukulturna osjetljivost	6
Cilj, problem i hipoteze	8
Metoda	9
Postupak i uzorak	9
Mjerni instrumenti i varijable	10
Ljestvice bihevioralne namjere rada na daljinu i rada u statusu digitalnog nomada ..	10
Ljestvica međukulturne osjetljivosti	11
V upitnik	11
Rezultati	12
Deskriptivna statistika	12
Rezultati regresijskih analiza	15
Rasprava	17
Predviđanje namjere rada na daljinu	17
Predviđanje namjere rada u statusu digitalnog nomada	18
Usporedba regresijskih modela	18
Metodološki nedostaci istraživanja	22
Praktične implikacije istraživanja	24
Zaključak	24
Literatura	26
Prilozi	29

Naslov: Predviđanje bihevioralnih namjera studenata prema ostvarivanju karijere koja omogućuje rad na daljinu i digitalno nomadstvo

Title: Predicting students' behavioural intentions towards pursuing a career that enables remote work and digital nomadism

Anamarija Grabar

Sažetak: Cilj ovog istraživanja bio je ispitati sociodemografske karakteristike, radne vrijednosti i međukulturnu osjetljivost studenata koji iskazuju namjeru rada na daljinu i namjeru rada u statusu digitalnog nomada te utvrditi njihov doprinos u objašnjenju individualnih razlika u izraženosti ovih namjera. Istraživanje je provedeno na dostupnom uzorku 234 hrvatskih studenata (20.1% muškaraca). Varijable koje su uključene u istraživanje kao prediktori bile su rod, dob, socioekonomski status, područje studija, individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost. Kombinacijom svih navedenih varijabli u regresijskoj analizi objašnjeno je 18% ukupne varijance bihevioralne namjere rada na daljinu i 10% ukupne varijance bihevioralne namjere rada u statusu digitalnog nomada. Individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost imale su značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance u oba kriterija. Usto, značajni prediktori namjere rada na daljinu bili su i dob i područje studija. Svi navedeni prediktori bili su pozitivno povezani s oba kriterija. Socioekonomski status i rod nisu imali značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance nijednog od dvaju kriterija. Dobiveni rezultati pokazuju da postoji određeno preklapanje između karakteristika studenata koji iskazuju namjeru rada na daljinu i namjeru rada u statusu digitalnog nomada, ali veličina objašnjene varijance oba kriterija je relativno mala.

Ključne riječi: rad na daljinu, digitalno nomadstvo, bihevioralna namjera, radne vrijednosti, međukulturna osjetljivost, studenti

Abstract: The aim of this research was to examine the sociodemographic characteristics, work values, and intercultural sensitivity of students who express an intention to work remotely and an intention to work as digital nomads as well as to determine their contribution in explaining individual differences in the expression of these intentions. The research was conducted on a convenient sample of 234 Croatian students (20.1% male). The variables included in the research as predictors were gender, age, socioeconomic status, field of study, individualistic orientation, and intercultural sensitivity. By combining all these variables in a regression analysis, 18% of the total variance in behavioural intention to work remotely and 10% of the total variance in behavioural intention to work as a digital nomad were explained. Individualistic orientation and intercultural sensitivity had a significant independent contribution in explaining the variance in both criteria. Additionally, significant predictors of the intention to work remotely were age and field of study. All the mentioned predictors were positively associated with both criteria. Socioeconomic status and gender did not have a significant independent contribution in explaining the variance of either criterion. The results show that there is some overlap between the characteristics of students who express an intention to work remotely and those who express an intention to work as digital nomads, but the amount of explained variance in both criteria is relatively small.

Keywords: remote work, digital nomadism, behavioural intention, work values, intercultural sensitivity, students

Uvod

Rad na daljinu i digitalno nomadstvo

Socioekonomski napredak društva zadnjih 50-ak godina promijenio je način na koji gledamo posao i zaposlenje. Uz pomoć informacijskih i komunikacijskih tehnologija, ljudi danas mogu birati gdje i kako će raditi na svom poslu što im omogućava veću autonomiju nego prije (Gerdenitsch, 2017). Rad na daljinu je alternativni način rada u kojem zaposlenici umjesto na uobičajenom radnom mjestu (u uredu, poslovnicu i sl.), izvršavaju svoje zadatke na drugom mjestu, najčešće od kuće, a za komunikaciju s drugim ljudima unutar i izvan organizacije koriste se elektronički mediji (Gajendran i Harrison, 2007). Takav način rada može biti i samo djelomično prisutan tijekom radnog vremena (primjerice tri dana rada od kuće i dva dana u uredu). Prema jednom istraživanju, 82% američkih zaposlenika bi voljelo raditi na daljinu barem jedan dan u tjednu, a 19% ih želi u potpunosti raditi na daljinu (Global Workplace Analytics, 2020). Rad na daljinu pruža slobodu odabira mjesta rada omogućujući pojedincima da obavljaju poslove na raznim mjestima, ne samo u svom domu već primjerice u kafiću ili hotelu. Ekstreman primjer ove fleksibilnosti predstavljaju oni koji kombiniraju rad na daljinu s putovanjem diljem svijeta. Naziv „digitalni nomad“ opisuje ljude koji svoj posao obavljaju na bilo kojem mjestu na svijetu koristeći se pritom modernom tehnologijom, dok se njihov životni stil naziva digitalno nomadstvo (Hannonen, 2020). Stvaranje ovog pojma pripisuje se Makimotu i Mannersu (1997), koji su predvidjeli da će mobilne tehnologije i prijenosni uređaji stvoriti novi stil života, u kojem ljudi više nisu ograničeni vremenom i lokacijom. Ono što razlikuje digitalne nomade od drugih osoba koje putuju i rade je činjenica da oni sami određuju gdje će oputovati i kada, aktivno birajući ovaj životni stil u turističke svrhe, a ne zbog posla. Za razliku od, primjerice, stjuarda i stjuardesa, čija su putovanja određena poslodavcem, digitalni nomadi imaju potpunu kontrolu nad svojim putovanjima.

Kako je rad na daljinu postajao sve popularniji, tako je rastao i broj istraživanja na ovu temu. Budući da se radi o relativno novom načinu rada, istraživače je zanimalo kakve on učinke ima na pojedinca, njegovu okolinu i organizaciju za koju radi. Haines i suradnici (2002) pokazali su da radnici na daljinu koji su više orijentirani na samoupravljanje (samostalno upravljaju raspodjelom svog vremena i zadataka na poslu) pokazuju bolji radni učinak i zadovoljniji su s kvalitetom života u odnosu na period kad

su radili u uredu. Također su pronašli da osobe s nižom potrebom za afilijacijom imaju kvalitetniji radni život i zadovoljniji su s radom na daljinu. Athanasiadou i Theriou (2021) proveli su sistemsku analizu literature koja se bavi temom rada na daljinu. Kao što je i bilo očekivano, gotovo sva istraživanja bavila su se ljudima i organizacijama čiji zaposlenici već rade na daljinu. Iznimka su istraživanja tržišta koja su analizirala vjerojatnost da neka organizacija nudi ili krene nuditi opciju rada na daljinu. No, Clark i suradnici (2012) ističu kako je jednako važno istražiti kakve će osobe radije odabrati rad na daljinu, odnosno tko bi bio zainteresiran i zadovoljan s takvim načinom rada. Iako su prijašnja istraživanja u fokus stavljala situacijske faktore i posljedice koje rad na daljinu ima na radni učinak i ostale ishode, postoji mali broj istraživanja koja su se bavila ličnošću i individualnim razlikama koje bi mogle utjecati na stavove prema radu na daljinu (Clark i sur., 2012).

Nekoliko je istraživanja pokazalo da žene imaju pozitivnije stavove o radu na daljinu od muškaraca, a pogotovo kad se radi o radu od kuće (npr. Belanger, 1999; Iscan i Naktiyok, 2005). Ono čime se ovaj podatak najčešće objašnjava su različite rodne uloge žena i muškaraca. Rad od kuće nudi fleksibilnost i bolju ravnotežu između profesionalnog i privatnog života, a budući da žene obavljaju veći dio kućanskih poslova i brige o djeci, imat će više koristi od rada od kuće što rezultira pozitivnijim stavovima (Lim i Teo, 2000). Ako se odmaknemo od stavova, rad na daljinu se u literaturi jednako često povezuje i s visokoobrazovanim muškarcima koji su visokog socioekonomskog statusa i većinom se samozapošljavaju u području kreativnih industrija i usluga koje se zasnivaju na znanju i vještinama (López-Igual i Rodríguez-Modroño, 2020). Drašler i suradnici (2021) stoga naglašavaju kako je kod analize stavova ljudi, ishoda i općenito problematike rada na daljinu, važno uzeti u obzir status žena, odnosno muškaraca u tom društvu. Nažalost, ne postoje istraživanja koja su usporedila stavove muškaraca i žena prema digitalnom nomadstvu, a oni mogu odražavati društvene stavove i norme. Naime, od žena se češće očekuje da na prvo mjesto stave stabilnost i obiteljski život, dok za muškarce ne postoji toliki pritisak i mogu se osjećati slobodniji u odabiru stila života koji je više avanturistički. Osim toga, bitno je spomenuti da žene osjećaju veću brigu za svoju fizičku sigurnost na putovanjima, a pogotovo ako putuju same ili na izolirana mjesta. Istraživanja su pokazala da je i kod žena koje imaju izraženu želju za putovanjem, strah od opasnosti neproporcionalno visok u odnosu na muškarce, što može biti jedno od objašnjenja zašto

se žene nešto rjeđe odlučuju putovati, pogotovo same (Wilson i Little, 2008). U područjima vezanim za tehnologiju i ostalim industrijama koje su često povezane s digitalnim nomadstvom općenito su žene manje zastupljene što znači da više žena ima posao koji je nekompatibilan s ovim načinom života. Na temelju navedenog možemo pretpostaviti da je digitalno nomadstvo, za razliku od rada od kuće, privlačnije muškarcima nego ženama.

Računalne i informacijske tehnologije, marketing, računovodstvo i financije, ljudski resursi te korisnička podrška najzastupljenija su područja za rad na daljinu (Global Workplace Analytics, 2020). Moglo bi se reći da su to ujedno i područja u kojima je prelazak s tradicionalnog načina rada na rad na daljinu najjednostavniji i bez većih prepreka. Zbog većeg broja poslova u ovim područjima koji se obavljaju na daljinu možemo pretpostaviti da će studenti primjerice tehnoloških, ekonomskih te nekih društvenih smjerova više razmišljati i iskazivati namjeru rada na daljinu na svom budućem poslu. S druge strane, osobe koje su u procesu obrazovanja za zanimanja koja nije moguće obavljati na daljinu (uglavnom ona koja zahtijevaju kontakt uživo s korisnicima poput nekih poslova u zdravstvu, obrazovanju ili turizmu te ona koja zahtijevaju terenski rad ili rad sa strojevima, poput nekih poslova u proizvodnji, poljoprivredi ili graditeljstvu) neće razmišljati o ovoj mogućnosti.

Kao što je već spomenuto, prijašnja istraživanja pokazala su da osobe koje rade na daljinu često imaju visoka primanja te su visoko obrazovane. To je u skladu sa činjenicom da se radi uglavnom o ljudima na visokim, rukovodećim pozicijama i složenih nemanualnih zanimanja. Iako se taj trend i dalje nastavlja, u današnje vrijeme vidimo da se rad na daljinu sve više nudi i zaposlenicima na nižim pozicijama za koja nije potrebno visoko obrazovanje tj. jednostavnijim nemanualnim zanimanjima (López-Igual i Rodríguez-Modroño, 2020). Rad na daljinu, a pogotovo digitalno nomadstvo, donose sa sobom financijske izazove. Osobe višeg socioekonomskog statusa lakše će savladati ove izazove te će se stoga vjerojatno i češće odlučivati za ovu vrstu posla. Viši socioekonomski status omogućuje pristup mreži kontakata i resursima koji olakšavaju pronalaženje klijenata i poslovnih prilika na globalnom tržištu. Što se tiče digitalnog nomadstva, stalno putovanje zahtijeva značajna sredstva za smještaj i prijevoz. Usto, neizvjesnost prihoda, karakteristična za slobodna zanimanja (eng. *freelance*) kojima se digitalni nomadi najčešće bave, također može učiniti ovaj način rada posebno neprivlačan

osobama koje nemaju osiguran početni kapital, odnosno osobama koje nisu visokog socioekonomskog statusa.

Mancinelli (2020) je podijelila digitalne nomade u dvije grupe – oni koji su na početku svoje karijere (mlađi od 35 godina) i oni koji su na sredini karijere (35-49 godina). Naime, pokazalo se da se za ovaj životni stil odlučuju uglavnom mladi samci koji su tek započeli svoj karijerni put i motivirani su slobodom, željom za putovanjem i istraživanjem, dok osobe iz druge grupe putuju s partnerima i obitelji, često imaju i djecu te su također motivirani željom za putovanjem, ali ono što im je posebno važno je veća kontrola nad slobodnim vremenom i ravnoteža između privatnog i poslovnog života (Mancinelli, 2020). U naše su istraživanje uključeni studenti, dakle osobe mlađe od 35 godina. Velik broj studenata završnih godina pronalazi studentske poslove i kreće graditi svoj karijerni put. Oni će vjerojatno više razmišljati o budućnosti nakon fakulteta i vrsti posla kojim se žele baviti te već imaju iskustva s time koliko posao zadire u slobodno vrijeme. Možemo stoga reći da će oni vjerojatno više razmišljati o radu na daljinu i mogućnostima koje takav tip posla pruža, a pogotovo ako ih zanimaju česta putovanja.

Radne vrijednosti

Vrijednosti predstavljaju dinamički konstrukt, a odnose se na relativno trajne ciljeve koje pojedinac smatra važnima u svom životu. Ljudi imaju različite vrijednosti u raznim aspektima života pa tako možemo pričati i o vrijednostima u radnom kontekstu. Šverko (1987, str. 9) radne vrijednosti stoga operacionalizira kao „opće i relativno trajne ciljeve koje pojedinac nastoji ostvariti kroz svoju radnu ulogu“.

Kao takve, radne vrijednosti imaju važnu ulogu u razumijevanju razloga zbog kojih ljudi rade i kakvo značenje posao ima u našem životu. Velik broj istraživanja u raznim područjima psihologije uključuje vrijednosti zbog njihovog značajnog utjecaja na motivaciju i ljudsko ponašanje (Rounds i Jin, 2004). Radne vrijednosti predviđaju ne samo zadovoljstvo poslom i radni učinak već i interes za pojedina zanimanja i imaju važnu ulogu u odabiru karijere (Hansen i Leuty, 2012). Istraživanja su pokazala da ljudi češće biraju onaj posao, sektor ili organizaciju koja je u skladu s njihovim postojećim radnim vrijednostima (Lyons i sur., 2006, prema Choi, 2017). Upravo zbog toga su radne vrijednosti centralni dio u nekoliko teorija razvoja karijere poput Teorije prilagodbe radu

(Dawis i Lofquist, 1984) koja ističe da zadovoljstvo i produktivnost zaposlenika ovise o tome koliko su osobne potrebe i sposobnosti pojedinca usklađene sa zahtjevima i nagradama radnog mjesta.

Razvoj mjera radnih vrijednosti potaknut je primjenom ovih teorija na karijerno savjetovanje. Na taj se način klijentov sklop radnih vrijednosti može uspoređivati s potencijalnim zanimanjima. Osim toga, preklapanje radnih vrijednosti zaposlenika i uvjeta koje pruža određeno radno mjesto daje vrijedne informacije poslodavcu (Rounds i Jin, 2004). Jedna od često korištenih mjera radnih vrijednosti, u istraživanjima i u praksi, je Inventar radnih vrijednosti (V-upitnik) (Šverko i sur., 1995) koji je nastao u sklopu međunarodnog projekta „*Work importance study*“. U originalnoj verziji upitnik mjeri ukupno 20 radnih vrijednosti koje definiraju vrijednosne orijentacije kao faktore višeg reda. Tako je, osim analize rezultata na pojedinim vrijednostima, moguće rezultate interpretirati na razini vrijednosnih orijentacija. Rezultati se mogu prikazati i analizirati u obliku profila, tako što se ispituje relativna istaknutost pojedine vrijednosti ili orijentacije u odnosu na druge. Šverko i suradnici (1995) definirali su pet vrijednosnih orijentacija: utilitarna, samoaktualizirajuća, individualistička, socijalna i avanturistička. Utilitarna orijentacija opisuje se kao težnja ka postignuću i napredovanju te želja za dobrom zaradom i ugledom u društvu. Ljudi koji imaju istaknutu samoaktualizirajuću orijentaciju teže ka osobnom rastu i razvoju znanja i sposobnosti te imaju želju za ispunjavajućim, kreativnim i izazovnim poslom. Za individualističku orijentaciju karakteristična je težnja ka neovisnosti i samostalnosti, želja za sudjelovanjem u raznolikim aktivnostima i naglasak na izražavanje vlastitog životnog stila. Osobe sa socijalnom orijentacijom teže za dobrim međuljudskim odnosima, spremni su za timski rad i imaju želju za pomaganjem drugima. Avanturistička orijentacija se može opisati kao sklonost uzbuđenju koje proizlazi iz pomalo rizičnih aktivnosti s naglaskom na važnost fizičke aktivnosti.

Provedena su mnoga istraživanja koja proučavaju razlike u radnim vrijednostima pojedinaca različitih zanimanja ili kod osoba koje se obrazuju za različite struke. Tako su primjerice Šverko i suradnici (1995) prilikom validacije V-upitnika proveli nekoliko analiza uspoređujući vrijednosne profile hrvatskih srednjoškolaca i studenata. Pokazalo se da su kod tehničkih studija izražene utilitarne vrijednosti, kod studenata psihologije bila je izražena individualistička orijentacija, dok je utilitarna bila niska, studenti

medicinu imali su najviše naglašenu socijalnu i utilitarnu orijentaciju, a studenti arhitekture su pak visoko vrednovali samoaktualizaciju i individualizam. Što se tiče vrijednosnih profila zaposlene populacije, vjerojatno najopširniji podaci prikupljeni su u američkom projektu *Occupational Information Network* ili *O*NET* (Peterson i sur, 1999). Korišten je prilagođen model za procjenu potreba i vrijednosti koji je razvijen na temelju Teorije prilagodbe radu (Dawis i Lofquist, 1984) i pomoću njega stvoreni su vrijednosni profili za više od 1800 poslova i zanimanja, odnosno napravljena je sistematska procjena radnih vrijednosti prosječnog zaposlenika na način da je svako zanimanje povezano s prve tri najizraženije vrijednosne orijentacije.

No potpuno isti posao može se obavljati na vrlo različite načine, pa tako isti poslovi ili zanimanja mogu zadovoljavati različite potrebe, odnosno odgovarati različitim profilima radnih vrijednosti. Uzmimo za primjer osobu koja radi kao menadžer društvenih mreža. To je jedno od fleksibilnih zanimanja u kojem neki menadžeri društvenih mreža svoj posao obavljaju svaki dan iz ureda, dok neki rade od kuće (jedan dio vremena ili svaki dan), a u konačnici, vođenje društvenih mreža i digitalni marketing vrlo je popularno zanimanje i među digitalnim nomadima. Možemo vidjeti kako, iako se radi o istom opisu posla, različiti načini rada zadovoljavaju različite potrebe. Primjerice, ljudi koji rade u uredu imaju priliku češće ulaziti u socijalne interakcije, dok osobe koje rade od kuće imaju veću privatnost i slobodu organiziranja vlastitog vremena. Dakle, iako imamo istraživanja koja su pronašla prosječan profil menadžera društvenih mreža, hoće li on vrijediti i za ljude koji rade na daljinu ili one koji putuju i žive kao digitalni nomadi? Pitanje koje se postavlja je imaju li ljudi koji preferiraju jedan od ova dva načina rada drugačije radne vrijednosti koje su specifične za njih bez obzira na zanimanje. Iako nema istraživanja na ovu temu, prema definiciji samih vrijednosnih orijentacija, možemo pretpostaviti da bi kod takvih osoba individualistička orijentacija bila izražena.

Međukulturna osjetljivost

Kao posljedica globalizacije i sve veće međunarodne povezanosti, kompetentna komunikacija i razumijevanje u međukulturnom kontekstu postaju sve važniji u suvremenom društvu. Život u „globalnom selu“ zahtijeva od nas međukulturnu osjetljivost, odnosno sposobnost prepoznavanja i razumijevanja raznolikosti među

različitim kulturama. Ovaj koncept često obuhvaća i druge elemente poput znatiželje za upoznavanjem drugih kultura i mijenjanja vlastitog ponašanja iz poštovanja prema drugoj kulturi (Wang i Zhou, 2016). Iako međukulturna osjetljivost sadrži i druge aspekte poput kognicije i ponašanja, najviše se ipak povezuje s emocijama što je vidljivo iz definicije Chena i Staroste (1997). Prema njima se međukulturna osjetljivost odnosi na „pozitivne emocije prema razumijevanju i uvažavanju kulturnih raznolikosti, s ciljem poticanja prikladnog i učinkovitog ponašanja u komunikaciji s osobama različitih kultura“ (Chen i Starosta, 1997; str. 5).

Osobe koje su međukulturno osjetljive prepoznaju da različita iskustva, stavovi, vrijednosti, vjera i jezik mogu utjecati na percepciju osobe druge kulture. To je još jedan razlog zašto su takve osobe efikasnije i uspješnije u komunikaciji s ljudima različite kulture, a ta činjenica podržana je i u istraživanjima (Altan, 2018). Teorija očekivanja i vrijednosti (Eccles i sur., 1983) govori o tome kako su ljudi više motivirani za upuštanje u neku aktivnost ako smatraju da su uspješni u njoj. Dakle, osobe koje imaju izraženu međukulturnu osjetljivost bit će motivirane za komunikaciju s osobama iz drugih kultura i za pronalazak novih situacija gdje će biti u dodiru s novim kulturama. Također, već je spomenuto kako sam pojam međukulturne osjetljivosti sadrži komponentu znatiželje o drugim kulturama, a ta znatiželja dodatno povećava i motivaciju.

Mnogi poslodavci zapošljavaju radnike iz različitih dijelova svijeta jer omogućuju rad na daljinu. Primjerice, u IT sektoru se često sav posao odvija *online*, što uključuje i sastanke i komunikaciju između članova radnog kolektiva, između podređenih i nadređenih te između različitih odjela. I u ovoj vrsti komunikacije bitno je biti osjetljiv na kulturne razlike kako bismo bili što efikasniji i uspješniji, a moglo bi se reći kako je to posebno važno kad se radi o digitalnoj komunikaciji budući da je tu veća šansa da dođe do nesporazuma nego u komunikaciji uživo. Posao digitalnog nomada po definiciji uključuje putovanje u različite zemlje i dijelove svijeta koji imaju svoju kulturu i običaje, više ili manje različite od kulture osobe koja je doputovala u stranu zemlju. Stoga je ovaj način rada i putovanja vjerojatno privlačan osobama s vrlo visokom motivacijom i znatiželjom za upoznavanje novih kultura i različitih ljudi.

Cilj, problem i hipoteze

Cilj ovog istraživanja je ispitati sociodemografske karakteristike, radne vrijednosti i međukulturnu osjetljivost studenata te utvrditi njihov doprinos u objašnjenju individualnih razlika u izraženosti namjere rada na daljinu i karijere digitalnog nomada.

Problem: Ispitati ulogu sociodemografskih značajki, radnih vrijednosti i međukulturne osjetljivosti u objašnjenju individualnih razlika u namjeri rada na daljinu te ostvarivanja statusa digitalnog nomada hrvatskih studenata.

Hipoteza 1: Dob, rod, socioekonomski status, područje studija te samoprocijenjena razina individualističke orijentacije i međukulturne osjetljivosti imat će značajan doprinos u objašnjenju varijance iskazane bihevioralne namjere za traženjem zaposlenja koje omogućuje rad na daljinu, pri čemu će svi navedeni prediktori imati značajan samostalni doprinos.

H1a: Dob će biti pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada na daljinu.

H1b: Žene će značajno više iskazivati namjeru rada na daljinu od muškaraca.

H1c: Materijalni status će biti pozitivno povezan s bihevioralnom namjerom za rad na daljinu.

H1d: Studenti studija u području društvenih i humanističkih znanosti te prirodnih i tehničkih znanosti iskazivat će značajno viši rezultat na kriteriju u odnosu na studente čiji su studiji u području zdravstva i biomedicine te interdisciplinarnog¹ i umjetničkog područja.

H1e: Individualistička orijentacija bit će pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada na daljinu.

H1f: Međukulturna osjetljivost bit će pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada na daljinu.

¹ Definicija interdisciplinarnog područja i smjerova koje ono uključuje preuzeta je s Hrčak portala hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa. Primjeri takvih područja uključuju kognitivnu znanost, geografiju, kroatologiju, rodne studije i projektni menadžment.

Hipoteza 2: Dob, rod, socioekonomski status, područje studija te samoprocijenjena razina individualističke orijentacije i međukulturne osjetljivosti imat će značajan doprinos u objašnjenju varijance iskazane bihevioralne namjere za traženjem zaposlenja koje omogućuje rad u statusu digitalnog nomada, pri čemu će sve varijable imati značajan samostalni doprinos.

H2a: Dob će biti pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada kao digitalni nomad.

H2b: Muškarci će značajno više iskazivati namjeru rada kao digitalni nomad od žena.

H2c: Materijalni status bit će pozitivno povezan s bihevioralnom namjerom rada kao digitalni nomad.

H2d: Studenti studija u području društvenih i humanističkih znanosti te prirodnih i tehničkih znanosti iskazivat će značajno viši rezultat na kriteriju u odnosu na studente čiji su studiji u području zdravstva i biomedicine te interdisciplinarnog i umjetničkog područja

H2e: Individualistička orijentacija bit će pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada kao digitalni nomad.

H2f: Međukulturna osjetljivost bit će pozitivno povezana sa samoprocjenom bihevioralne namjere rada kao digitalni nomad.

Metoda

Postupak i uzorak

Podaci za ovo istraživanje prikupljeni su online putem. Upitnik je sastavljen na platformi *Google obrasci* i poveznica koji vodi na upitnik objavljena je u studentskim grupama na društvenim mrežama, zajedno s pozivom na sudjelovanje u istraživanju. Prva strana upitnika sadržavala je kratki opis istraživanja, informacije o korištenju podataka, anonimnosti sudionika, mogućnosti odustajanja u bilo kojem trenutku i informacije za kontaktiranje u slučaju da sudionici imaju pitanja, komentare ili žele vidjeti rezultate istraživanja. Upitnik je bio aktivan od lipnja do listopada 2023. godine. Nakon prikupljanja podataka, obradili smo ih koristeći program za statistiku *Jamovi 2.3.28*.

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 234 studenata, od kojih je 79.9% bilo žena i 20.1% muškaraca. Raspon dobi kretao se od 18 do 30 godina, s prosječnom dobi od 22.6 godina (SD = 2.47). Najviše sudionika, njih 48 (20.5%), bilo je treće godine studija, dok je najmanje bilo studenata šeste ili absolventske godine - njih 32, što čini 13.7%. Malo više od toga bilo je studenata druge godine, njih 33 (14.1%). Otprilike jednak broj studenata, njih 40 (17.1%), pohađalo je prvu godinu, četvrtu - 39 (16.7%), i petu godinu - 42 (17.9%) u trenutku ispunjavanja upitnika. Možemo zaključiti da su sudionici bili prilično ravnomjerno raspoređeni prema godinama studija.

Mjerni instrumenti i varijable

Upitnik se sastojao od nekoliko dijelova. Jedan dio pitanja odnosio se na sociodemografske varijable (rod, dob, socioekonomski status, godina i područje studija). Socioekonomski status ispitan je tvrdnjom u kojoj su sudionici procijenili svoj materijalni status (pet opcija koje su glasile: 1 - „znatno ispodprosječan“, 2 - „ispodprosječan“, 3 - „prosječan“, 4 - „iznadprosječan“ i 5 - „znatno iznadprosječan“). Područje studija određeno je na temelju odgovora sudionika na pitanja otvorenog tipa koja su se odnosila na puni naziv fakulteta i studija kojeg u trenutku ispunjavanja upitnika pohađaju. Kategorije u koje su pojedini studiji svrstani bile su: 1 - "Društvene i humanističke znanosti", 2 - "Prirodne i tehničke znanosti", 3 - "Zdravstvo i biomedicina" i 4 - "Interdisciplinarno i umjetničko područje". Osim toga korišteni su i sljedeći instrumenti:

Ljestvice bihevioralne namjere rada na daljinu i rada u statusu digitalnog nomada

Za potrebe ovog istraživanja konstruirane su dvije ljestvice bihevioralne namjere. Jedna se odnosila na namjeru rada na daljinu, a druga na namjeru rada u statusu digitalnog nomada. Obje ljestvice sastoje se od po 5 čestica i konstruirane su po uzoru na Ljestvicu postupne promjene ponašanja prema prestanku pušenja (*eng. Incremental Behavior Change toward Smoking cessation (IBC-S)*, Flocke i sur., 2017). Nismo koristili dihotomne čestice, a od ostalih čestica odabrane su one koje su se mogle prilagoditi temi ovog istraživanja. Sudionici su odgovarali na ljestvici od 1 – *Nikad* do 4 – *Često*. Primjeri čestica su „Razmišljao/la sam o karijeri koja bi mi omogućila da radim na daljinu/kao digitalni nomad.“ i „Razgovarao/la sam s nekim tko radi na daljinu/kao digitalni nomad.“

Izračunata je pouzdanost izražena pomoću koeficijenta unutarnje konzistencije, Cronbachov α za upitnik bihevioralne namjere rada na daljinu iznosio je 0.89, a za upitnik bihevioralne namjere za digitalnim nomadstvom $\alpha = 0.94$.

Ljestvica međukulturne osjetljivosti

Međukulturna osjetljivost se operacionalizira kao sposobnost prepoznavanja, razumijevanja i cijenjenja kulturnih razlika koja promiče primjerenu i učinkovitu interakciju s pojedincima različitih kulturnih podrijetla (Chen i Starosta, 2000). Za mjerenje kulturne osjetljivosti koristili smo kraću verziju Ljestvice međukulturne osjetljivosti (*eng. Intercultural Sensitivity Scale (ISS-15)*, Wang i Zhou, 2016) koja se sastoji od 15 čestica. Sadrži pet podljestvica (angažman u interakciji, poštivanje kulturnih razlika, povjerenje u interakciji, uživanje u interakciji i pažljivost u interakciji), od kojih svaka obuhvaća tri čestice. Sudionici su odgovore na čestice odabrali na ljestvici od 1 – *Izrazito se ne slažem* do 5 – *U potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat računa se kao zbroj svih odgovora i viši rezultat upućuje na veću međukulturnu osjetljivost. Pouzdanost izražena Cronbachovim α iznosila je 0.85.

V upitnik

Inventar radnih vrijednosti (V-upitnik) nastao je u sklopu međunarodnog projekta "Work Importance Study" (Šverko i sur., 1995). Originalno se V-upitnik sastoji od 100 čestica koje mjere 20 vrijednosti. Mi smo koristili skraćenu verziju koja se sastoji od 55 čestica i mjeri 11 vrijednosti, svaka vrijednost sastoji se od 5 čestica. Skraćena verzija i dalje mjeri pet općenitih vrijednosnih kategorija odnosno vrijednosnih orijentacija (samoaktualizirajuća, utilitaristička, individualistička, socijalna i avanturistička). Pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije za pojedine podskale koje mjere vrijednosne orijentacije u ovom istraživanju bile su redom: utilitarna ($\alpha = 0.91$), socijalna ($\alpha = 0.90$) samoaktualizirajuća ($\alpha = 0.89$), avanturistička orijentacija ($\alpha = 0.87$) i individualistička orijentacija ($\alpha = 0.85$).

Rezultati

Deskriptivna statistika

Na početku obrade podataka izračunata je deskriptivna statistika svih prediktorskih i obje kriterijske varijable (tablica 1 i tablica 2). 80% sudionika bilo je ženskog roda kao što je već spomenuto. Gotovo 2/3 sudionika prosječnog je socioekonomskog statusa, a od ostatka dvostruko je više sudionika imalo iznadprosječni (23%) od ispodprosječnog socioekonomskog statusa (11%). Što se tiče studijskog smjera, najviše su zastupljene društvene i humanističke znanosti te prirodne i tehničke znanosti, dok mnogo manji broj sudionika čine studenti iz područja zdravstva i biomedicine te interdisciplinarnog i umjetničkog područja.

Tablica 2 prikazuje deskriptivnu statistiku za kontinuirane varijable. Analizom indeksa asimetričnosti i spljoštenosti možemo primijetiti da distribucija namjere rada kao digitalni nomad pokazuje veće odstupanje tj. asimetričnost, dok su individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost lagano asimetrične. S druge strane, vrijednosti indeksa spljoštenosti nalaze se u rasponu od -3.41 do 3.64 što ne ukazuje na preveliko odstupanje (u prilogu su prikazane distribucije rezultata ovih prediktora i oba kriterija). Možemo vidjeti da je kod studenata namjera rada kao digitalni nomad relativno slabo izražena u odnosu na namjeru rada na daljinu koja je normalno distribuirana. Ipak, s obzirom na veličinu uzorka i činjenicu da većina varijabli ne pokazuje prevelika odstupanja, nastavili smo s parametrijskim statističkim analizama.

U Tablici 3 prikazana je deskriptivna statistika bihevioralne namjere rada na daljinu i namjere rada kao digitalni nomad prema području studija. Možemo primijetiti da studenti prirodnih i tehničkih znanosti u prosjeku iskazuju najveću namjeru rada na daljinu, dok studenti interdisciplinarnog i umjetničkog područja imaju u prosjeku najveću namjeru rada kao digitalni nomad. Studenti zdravstva i biomedicine imali su u prosjeku najmanje izražene obje vrste bihevioralne namjere. Vidimo da su općenito prosječni rezultati na bihevioralnim namjerama manji za namjeru rada kao digitalni nomad.

Tablica 1

Prikaz frekvencija za kategorijalne prediktore (N=234).

	<i>N</i>	<i>postotak</i>
Rod		
muškarac	47	20.1%
žena	187	79.9%
Socioekonomski status		
ispodprosječan	26	11.1%
prosječan	154	65.8%
iznadprosječan	54	23.1%
Studijski smjer		
zdravstvo i biomedicina	15	6.8%
prirodne i tehničke znanosti	90	40.7%
društvene i humanističke znanosti	101	45.7%
interdisciplinarno i umjetničko područje	15	6.8%

Legenda. *N* – broj sudionika

Tablica 2

Deskriptivni podaci varijabli u istraživanju (N=234).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>A</i>	<i>S</i>
Namjera rada na daljinu	2.44	0.85	1	4	0.25	-3.41
Namjera digitalnog nomadstva	1.85	0.86	1	4	5.43	-1.24
Individualistička orijentacija	3.31	0.50	1.90	4	-3.97	-0.06
Međukulturna osjetljivost	4.03	0.53	2.13	5	-3.18	0.07
Dob	22.58	2.47	18	30	2.68	-0.37

Legenda. *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *min* – najniži opaženi rezultat, *max* – najviši opaženi rezultat, *A* – indeks asimetričnosti, *S* – indeks spljoštenosti

Tablica 3

Deskriptivna statistika bihevioralne namjere rada na daljinu i namjere rada kao digitalni nomad prema području studija (N=234).

Područje studija	Namjera rada na daljinu		Namjera rada kao digitalni nomad	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Zdravstvo i biomedicina	1.90	0.77	1.50	0.49
Prirodne i tehničke znanosti	2.56	0.86	1.89	0.94
Društvene i humanističke znanosti	2.38	0.82	1.81	0.80
Interdisciplinarno i umjetničko područje	2.37	0.86	2.10	0.88

Legenda. *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija

U tablici 4 nalaze se međusobne korelacije svih varijabli i možemo primijetiti da su dva istraživana kriterija, namjera rada na daljinu i namjera rada kao digitalni nomad, u međusobnoj umjereno visokoj korelaciji ($r = .61$). Osim toga, jasno je i da polovica prediktora nije u korelaciji s kriterijima. S namjerom za rad na daljinu najveću korelaciju ima dob, a zatim individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost, dok su korelacije ostalih prediktora neznačajne. Individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost jedini su prediktori koji su u korelaciji s namjerom rada kao digitalni nomad. Što se tiče korelacija među prediktorima, oni slabo ili uopće ne koreliraju što znači da nijedan par prediktora nije u značajnoj visokoj korelaciji ($>.60$) što bi upućivalo na problem multikolinearnosti. Na temelju svega odlučili smo provesti dvije regresijske analize.

Tablica 4

Korelacijska matrica kriterija i prediktora uključenih u istraživanje (N=234).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Namjera rada na daljinu	—					
2. Namjera digitalnog nomadstva	0.61***	—				
3. Individualistička orijentacija	0.19**	0.21**	—			
4. Međukulturna osjetljivost	0.18**	0.21**	0.09	—		
5. Dob	0.25***	0.04	0.07	0.05	—	
6. Rod	-0.04	-0.05	-0.10	-0.15*	-0.05	—
7. Socioekonomski status	0.08	0.07	0.14*	0.02	-0.03	0.05

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

Rezultati regresijskih analiza

Na početku je provedena analiza distribucije reziduala i statistička analiza multikolinearnosti. Oba uvjeta bila su zadovoljena u slučaju kad je kriterij namjera rada na daljinu kao i za kriterij namjere rada kao digitalni nomad.

Kompletna regresijska analiza u kojoj je kriterij bila namjera rada na daljinu pokazala je da kombinacija odabranih prediktora objašnjava značajan udio varijance u kriteriju ($F(8,212) = 5.80$; $p < .001$) pri čemu je $R = 0.424$, dakle objašnjeno je 18% varijance ($R^2 = 0.18$). Iz tablice 5 vidimo da su se četiri od šest prediktora pokazala značajnim u objašnjavanju varijance namjere rada na daljinu kod studenata, dob ($\beta = 0.270$, $p < .001$), individualistička orijentacija ($\beta = 0.196$, $p = .003$) i međukulturna osjetljivost ($\beta = 0.146$, $p = .022$), dok je prediktor područje studija značajan kad uspoređujemo prirodne i tehničke znanosti naspram tri ostala područja studija. Dakle, studenti prirodnih i tehničkih znanosti više su skloni radu na daljinu od studenata zdravstva i biomedicine, društvenih i humanističkih znanosti te interdisciplinarnog i umjetničkog područja.

Namjera rada kao digitalni nomad uključena je u kompletnu regresijsku analizu kao kriterij zajedno s istim prediktorima. Rezultati su pokazali značajan doprinos prediktora u objašnjavanju varijance u kriteriju ($F(8,212) = 2.96$; $p < .01$), pri čemu je $R = 0.317$, a $R^2 = 0.10$, što znači da je objašnjeno samo 10% varijance. Ostali rezultati regresijske analize također su prikazani u tablici 5 iz koje vidimo da su samo dva prediktora značajno doprinijeli objašnjenju varijance u kriteriju namjere rada kao digitalni nomad, individualistička orijentacija ($\beta = 0.236$, $p < .001$) i međukulturna osjetljivost ($\beta = 0.153$, $p = .022$).

Tablica 5

Regresijski koeficijenti i rezultati regresijske analize za kriterije bihevioralna namjera rada na daljinu i bihevioralna namjera rada u statusu digitalnog nomada ($N=234$).

	Namjera rada na daljinu				Namjera rada kao digitalni nomad				
	<i>b</i>	β	<i>pogreška</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	β	<i>pogreška</i>	<i>p</i>	
Rod:									
Žena – Muškarac	0.153	0.181	0.144	0.289	0.086	0.101	0.152	0.573	
Dob	0.092	0.270	0.022	< .001	-0.001	-0.004	0.023	0.955	
Socioekonomski status	0.033	0.024	0.089	0.710	0.001	0.000	0.093	0.995	
Područje studija:									
Prirodne i tehničke znanosti – Zdravstvo i biomedicina	0.623	0.738	0.227	0.007	-0.305	-0.359	0.239	0.204	
Prirodne i tehničke znanosti – Društvene i humanističke znanosti	0.395	0.468	0.125	0.002	-0.214	-0.251	0.132	0.107	
Prirodne i tehničke znanosti – Interdisciplinarno i umjetničko područje	0.462	0.547	0.226	0.042	0.062	0.073	0.238	0.795	
Društvene i humanističke znanosti – Zdravstvo i biomedicina	0.228	0.270	0.223	0.308	-0.092	-0.108	0.235	0.696	
Društvene i humanističke znanosti – Interdisciplinarno i umjetničko područje	0.067	0.079	0.217	0.759	0.275	0.324	0.228	0.229	
Individualistička orijentacija	0.331	0.196	0.110	0.003	0.401	0.236	0.116	< .001	
Međukulturna osjetljivost	0.233	0.146	0.101	0.022	0.247	0.153	0.107	0.022	
	<i>R</i>	0.424		<i>p</i>	< .001	0.317		<i>p</i>	0.004
	<i>R</i> ²	0.180				0.100			

Legenda: *b* – nestandardizirani koeficijent, β – standardizirani koeficijent, *p* – vjerojatnost, *R* – koeficijent multiple korelacije, *R*² – koeficijent determinacije

Rasprava

Ovim istraživanjem nastojali smo predvidjeti namjeru rada na daljinu i namjeru rada u statusu digitalnog nomada kod hrvatskih studenata. Prediktori koje smo odlučili uključiti u istraživanje bili su odabrani na temelju analize literature i prijašnjih istraživanja kojih nije bilo mnogo. Stoga odabrani prediktori čine prvi korak u pokušaju kvantitativne analize osobina ljudi koji biraju raditi na daljinu ili kao digitalni nomadi. Prediktori koji su uključeni u ovo istraživanje su dob, rod, socioekonomski status, područje studija, individualistička orijentacija (radnih vrijednosti) i međukulturna osjetljivost. Svi su prediktori bili povezani s namjerom za rad na daljinu i namjerom za rad kao digitalni u očekivanom smjeru te smo regresijskom analizom dobili da taj skup prediktora objašnjava značajan dio ukupne varijance u individualnim razlikama u oba kriterija.

Predviđanje namjere rada na daljinu

Prvi istraživački problem odnosio se na predviđanje namjere rada na daljinu. Iako odabrana kombinacija prediktora značajno predviđa namjeru rada na daljinu, pokazalo se da rod i socioekonomski status nemaju značajan samostalni doprinos. Dakle, nismo potvrdili hipotezu o značajnom samostalnom doprinosu svih šest prediktora. Potvrđene su hipoteze H1a, H1e i H1f jer dob, međukulturna osjetljivost i individualistička orijentacija imaju značajan samostalni doprinos i pozitivno su povezani s kriterijem, što je očekivan smjer. Pritom najveći samostalni doprinos ima dob, zatim individualistička orijentacija, pa međukulturna osjetljivost. Područje studija pokazalo se značajnim u predviđanju bihevioralne namjere rada na daljinu jer studenti prirodnih i tehničkih znanosti imaju značajno viši rezultat na kriteriju u odnosu na studente svih drugih područja, odnosno samostalni doprinos ovog prediktora je značajan kad uspoređujemo studente prirodnih i tehničkih znanosti s ostalima. Pretpostavili smo da ćemo istu razliku pronaći i za studente društvenih i humanističkih znanosti, no ne samo da je razlika između njih i studenata s područja zdravstva i biomedicine te interdisciplinarnog i umjetničkog područja bila neznačajna, već su imali i značajno manje rezultate u namjeri rada na daljinu od studenata prirodnih i tehničkih znanosti, što nismo očekivali. Budući da većina prediktora nije dobro predviđala namjeru rada na daljinu, pokazalo se da smo uspjeli objasniti samo 18% varijance.

Predviđanje namjere rada u statusu digitalnog nomada

Drugi problem bavi se predviđanjem namjere rada kao digitalni nomad. Iako odabrana kombinacija prediktora značajno predviđa namjeru rada kao digitalni nomad, pokazalo se da samo individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost imaju značajan samostalni doprinos. Dakle, nismo potvrdili svoju hipotezu o značajnom samostalnom doprinosu svih šest prediktora. Samo hipoteze H2e i H2f su potvrđene, jer su već spomenuta dva prediktora značajno povezani s kriterijem u očekivanom smjeru (pozitivna povezanost).

Usporedba regresijskih modela

Odabrani prediktori su se pokazali boljima u predviđanju bihevioralne namjere rada na daljinu nego u predviđanju bihevioralne namjere rada kao digitalni nomad (prvim modelom je objašnjeno 18%, a drugim 10% varijance), ali moramo uzeti u obzir da je količina objašnjenja varijance u oba modela bila niska. Kao što je već spomenuto, distribucija rezultata namjere rada kao digitalni nomad bila je pozitivno asimetrična što znači da su rezultati težili nižim vrijednostima i distribucija je značajno odstupala od normalne. Takva restrikcija raspona rezultata je vjerojatno rezultirala navedenim nižim korelacijama između prediktora i namjere rada kao digitalni nomad. Iz ovoga se može zaključiti da je digitalno nomadstvo prilično nepopularan oblik zaposlenja kod ispitanih studenata, odnosno većina sudionika nema nikakvu ili vrlo malo izraženu namjeru za odabirom ovog načina rada. Ova činjenica nije toliko iznenađujuća s obzirom da je digitalno nomadstvo općenito, a pogotovo u Hrvatskoj, i dalje vrlo rijetko. Iako je teško znati koliko ukupno ima digitalnih nomada u svijetu, njihov je broj procijenjen na 40 milijuna u 2024. godini i pritom je digitalno nomadstvo više zastupljeno u Americi (oko 18 milijuna digitalnih nomada) u odnosu na druge države (Richards, 2023).

Rod sudionika kao varijabla u našem istraživanju nije bila značajno povezana ni s jednim od kriterija pa zato ne čudi da rod nije imao značajan samostalni doprinos u regresijskim modelima. Činjenica da su sudionici u ovom istraživanju bile uglavnom žene (muškaraca je bilo samo 47, u odnosu na 187 žena) predstavlja glavni problem u analizi rezultata s obzirom na rodne razlike i predviđanje namjere rada na daljinu ili digitalnog nomadstva. Budući da uzorak nije bio reprezentativan u omjeru žena i muškaraca nismo mogli kvalitetno odgovoriti na ovo istraživačko pitanje i to je vjerojatno razlog zbog kojeg

nismo pronašli povezanost između roda i kriterija. Usto, moguće objašnjenje zašto rod nije bio presudan u namjeri studenata da odaberu jedan od dva istraživana načina rada može biti u tome da u ovoj populaciji rodne norme ne igraju preveliku ulogu. Istraživači objašnjavaju pozitivnije stavove žena prema radu na daljinu odnosno radu od kuće pomoću različitih rodnih uloga žena i muškaraca što znači da će žene radije raditi od kuće jer tako imaju veću kontrolu nad slobodnim vremenom, manje vremena troše putujući na posao i istovremeno mogu za vrijeme radnog vremena biti prisutne za osobe koje ovise o njima (Lim i Teo, 2000). Iako i dalje u našem društvu žene obavljaju veći dio kućanskih poslova te više vremena ulažu u brigu o obitelji (Maslić Seršić i Kurtović, 2020), naše je istraživanje provedeno na uzorku studenata za koje možemo pretpostaviti da imaju manje izražene tradicionalne rodne uloge i stavove te zbog toga nismo pronašli razlike u namjeri rada na daljinu među studentima.

Kao što smo pretpostavili, dob je bila pozitivno povezana s namjerom rada na daljinu kod studenata, što znači da su stariji studenti tj. oni na višim godinama pokazivali veću namjeru rada na daljinu. Kao što je već spomenuto, to možemo objasniti činjenicom da su stariji studenti bliže točki u svom životu kad će tražiti stalni posao nakon studija. Stoga je za očekivati da oni više razmišljaju o traženju posla i svom karijernom putu te intenzivnije rade planove za budućnost. Osim toga, velik broj studenata krajem studija imalo je barem jedan studentski posao pa imaju više radnog iskustva i općenito dodira s profesionalnim svijetom te bi ih to moglo potaknuti na razmišljanje o prednostima rada na daljinu na temelju vlastitih iskustava što bi naravno rezultiralo i većim rezultatima na bihevoralnoj mjeri namjere rada na daljinu. S druge strane, dob se nije pokazala dobrim prediktorom namjere rada kao digitalni nomad. Iako smo pretpostavili da će stariji studenti pokazivati veću namjeru rada kao digitalni nomad, uz slično objašnjenje kao i kod prethodnog problema, nije bilo razlike između starijih i mlađih studenata. Ono što izdvaja digitalno nomadstvo od ostalih vrsta rada na daljinu je komponenta putovanja svijetom i vjerojatno je to ono što je presudno kod odabira ovog životnog stila. Moguće je da nismo pronašli razliku u odnosu na dob studenata upravo zbog toga što studentima ne trebaju određena životna iskustva kako bi krenuli istraživati i interesirati se za život digitalnih nomada već ih nešto drugo potiče na to, primjerice ljubav prema drugim kulturama i putovanju.

Socioekonomski status također nije dobar prediktor namjere rada na daljinu ni namjere rada kao digitalni nomad. Ova činjenica je iznenađujuća, posebno za digitalno nomadstvo, budući da ono podrazumijeva putovanje u turističke svrhe, često na daleke krajeve svijeta. Pretpostavka je bila da bi ovakav životni stil lakše započeo i financirao netko višeg socioekonomskog statusa i da ćemo zbog toga vidjeti više rezultate na bihevioralnoj mjeri namjere rada kao digitalni nomad kod njih. Kod rada na daljinu situacija nije toliko jednostavna. S jedne strane znamo da su osobe koje rade na daljinu često zaposlene na visokim pozicijama i rade u visoko unosnim industrijama (López-Igual i Rodríguez-Modroño, 2020), no naše istraživanje bavilo se studentima. Velik broj poslova koji se obavljaju na daljinu jesu slobodna zanimanja (eng. *freelance*) koja sa sobom donose razne izazove koji uključuju nestabilne izvore prihoda, nedostatak sigurnosti posla i brige o budućnosti. Stoga bi se nekim ljudima odluka o takvom zaposlenju mogla činiti riskantnom. Osim toga, za efikasan rad od kuće bitno je imati dobre uvjete rada. Zbog ovih činjenica bi ljudima s visokim socioekonomskim statusom bilo lakše odlučiti se na rad na daljinu. Razlog zašto to nismo uspjeli potvrditi u našem istraživanju može biti u tome da studenti jesu populacija koja je privilegirana samim time što su trenutno u procesu postizanja visokog obrazovanja. Moguće je da za ovu populaciju financijsko stanje ne utječe na namjeru o radu na daljinu jer očekuju da će njihov socioekonomski status biti visok ili to već je. Osim toga, slično kao kod muških sudionika, u istraživanju je bila podzastupljena populacija studenata niskog socioekonomskog statusa što je također moglo rezultirati time da nismo pronašli povezanost između ovog prediktora i namjere rada na daljinu odnosno namjere rada kao digitalni nomad. Također, kad gledamo povezanost bilo koje varijable s namjerom rada kao digitalni nomad, uvijek postoji problem asimetričnosti u ovom kriteriju koji može utjecati na manju korelaciju.

Kod postavljanja hipoteza o povezanosti područja studija s namjerom rada na daljinu odnosno radom kao digitalni nomad vodili smo se statističkim podacima o zanimanjima koja prevladavaju kod ovih načina rada. Kao što je i bilo očekivano, studenti studija s prirodnog i tehničkog područja su iskazivali veću namjeru rada na daljinu. To ne čudi budući da u ovu skupinu studija pripadaju studenti područja računalnih i informacijskih tehnologija koje su najzastupljenije kod radnika na daljinu. No, isto se nije pokazalo kod predviđanja namjere rada kao digitalni nomad. Razlike između ostalih

područja studija nisu bile povezane ni s namjerom za rad na daljinu ni s namjerom rada kao digitalni nomad. Najčešća zanimanja zaposlenika koji rade na daljinu i digitalnih nomada naravno ne predstavljaju sva moguća zanimanja kojima se ovi ljudi mogu baviti. Također, moguće je da studenti koji žele postati digitalni nomadi ne planiraju raditi u struci.

Pretpostavili smo da će radne vrijednosti značajno predviđati namjeru rada na daljinu i rada kao digitalni nomad i pokazalo se da je individualistička orijentacija pozitivni prediktor za oba načina rada. Osobe kod kojih je najviše istaknuta individualistička orijentacija izrazito cijene fleksibilnost u radu i često teže samostalnosti, osobnom uspjehu i ostvarenju vlastitih ciljeva, preferirajući radne okoline koje im omogućuju autonomiju, kreativnost i osobni napredak (Šverko i sur., 1995). Jasnije je da su rad na daljinu i digitalno nomadstvo načini rada koji omogućuju fleksibilnost u organizaciji vremena i radnog okruženja, što osobama s individualističkom orijentacijom omogućuje da prilagode radne uvjete svojim preferencijama. Također, rad na daljinu može eliminirati potrebu za neposrednom interakcijom s drugim kolegama ili nadređenima, što odgovara osobama koje preferiraju samostalni rad i neovisnost u donošenju odluka. S druge strane, zbog napretka komunikacijske tehnologije, u današnje vrijeme moguće je raditi na daljinu, ali i dalje biti u kontaktu s drugim ljudima preko računala i raditi u timu. Svatko može birati svoje radno okruženje u nekoj mjeri ovisno o osobnoj preferenciji, nekim ljudima više odgovara samostalan rad, a drugima suradnja i timski rad. Ovo je jedan od razloga zašto socijalna orijentacija nije bila uključena kao prediktor. Drugi razlog odnosi se na činjenicu da socijalna orijentacija uključuje i potrebu za dobrim međuljudskim odnosima i želju za pomaganjem drugima, a rad na daljinu može i dalje zadovoljavati ove potrebe. U prilogu se nalaze korelacije svih vrijednosnih orijentacija s oba kriterija, a možemo napomenuti da se pokazalo da nema povezanosti između socijalne orijentacije i namjere rada na daljinu, dok je s namjerom rada kao digitalni nomad socijalna orijentacija u slaboj pozitivnoj korelaciji ($r = .14$). Važno je još napomenuti da su istraživanja pokazala kako su radne vrijednosti najnestabilnije upravo kod studenata (od 18 do 22 godine) jer u tom periodu ljudi najviše razmišljaju o odabiru buduće karijere i istražuju mogućnosti. Većina studenata nakon 22 godine ima bar nekakvog iskustva s radom pa se razina stabilnosti radnih vrijednosti povećava i dostigne svoj plato u ranoj odrasloj dobi (Rounds i Jin, 2004). Budući da smo imali sudionike

mlađe od 22 godine, moguće je da će se njihove radne vrijednosti mijenjati kroz studij, no istraživanja su pokazala da je rang poredak visoko konzistentan što znači da će studenti prve godine s visokim rezultatom na određenoj orijentaciji imati visok rezultat i na zadnjoj godini studija kad se uspoređuju sa svojim kolegama. Stoga možemo zaključiti da ova upitna stabilnost kod mlađih sudionika ne bi trebala previše utjecati na rezultate istraživanja, ali moguće je da je smanjila prediktivnu moć ove varijable. Iako ovdje govorimo o relativnoj istaknutosti individualističke orijentacije u odnosu na druge orijentacije, bitno je naglasiti da smo u ovom istraživanju ispitivali apsolutnu izraženost.

Kao prediktor, međukulturna osjetljivost je imala značajan samostalni doprinos u predviđanju namjere rada kao digitalni nomad i namjere rada na daljinu. Što se tiče korelacija između ovog prediktora i oba kriterija, važno je napomenuti da se radi o niskoj pozitivnoj povezanosti slične razine i da se razlika u korelacijama pokazala statistički neznačajnom. Općenito možemo reći da su studenti koji su osjetljiviji u komunikaciji s osobama drugih kultura u prosjeku iskazivali veću namjeru rada na daljinu kao i veću namjeru rada kao digitalni nomad. Ljudi s visoko razvijenom međukulturnom osjetljivošću pokazuju i veću zainteresiranost za druge kulture, različita i drugačija mjesta i ljude, a usto su i efikasniji i uspješniji u komunikaciji s osobama iz kultura koje se razlikuju od njihove vlastite (Altan, 2018). Sama znatiželja povećavat će motivaciju i želju pojedinca da se uključi u aktivnosti u kojima može biti u kontaktu s različitim ljudima, a budući da su zbog svojih kompetencija dosadašnje interakcije vjerojatno bile ugodne i uspješne, osobe s visokom međukulturnom osjetljivošću nastojat će tražiti nove takve situacije. Oni s izrazito velikom željom za putovanjem i potpunom kontrolom nad odabirom svog životnog stila će se naravno češće odlučivati za digitalno nomadstvo, ali kod rada na daljinu također imamo mnogo prilika stupiti u kontakt i surađivati ljudima iz raznih dijelova svijeta zbog razvoja tehnologije i globalizacije.

Metodološki nedostaci istraživanja

Zbog toga što se ovdje radi o korelacijskom istraživanju, glavni nedostatak ovog istraživanja je nemogućnost zaključivanja o kauzalnosti. Ne možemo reći da prisutnost istraživanih osobina utječe na odabir vrste posla. Primjerice, moguće je i obrnuti redoslijed, da je osoba prvo bila zainteresirana raditi kao digitalni nomad iz drugih razloga pa je onda postala zainteresirana za druge kulture i s vremenom radila na svojoj

međukulturnoj osjetljivosti. No kao što je spomenuto, ovakve i slične poveznice ne možemo raditi te bi bilo poželjno u sljedećem istraživanju u ovom području pratiti sudionike longitudinalno i koristiti nacrt koji omogućuje snažniju potporu kauzalnosti. Osim toga, već spomenuta restrikcija raspona rezultata na mjeri bihevioralne namjere rada kao digitalni nomad utjecala je na sve korelacije s ovom varijablom te smo ih interpretirali s oprezom uz napomenu da su korelacije u stvarnosti vjerojatno veće, no to ne možemo sa sigurnošću tvrditi.

Još jedan nedostatak ovog istraživanja je uzorak koji je bio prigodan. Za početak, većinu uzorka su činile žene, što nije reprezentativno za populaciju studenata u Hrvatskoj, ali to je bilo očekivano s obzirom da je poznato kako se žene češće odazivaju na poziv za ispunjavanje anketa. Osim toga, imali smo malo sudionika koji studiraju na nekom od studija sa zdravstvenog područja ili umjetničkog i interdisciplinarnog područja, što dodatno ograničava generalizaciju zaključaka. Ovaj smo problem mogli riješiti izborom drugačijeg načina odabira sudionika. Primjerice, određivanjem kvota temeljenih na proporcijama različitih podskupina u populaciji studenata (rod, područje studija, i sl.). Nakon toga bismo nastavili s prikupljanjem sudionika sve dok ne ispunimo postavljene kvote.

Što se tiče samih mjernih instrumenata koji su korišteni u istraživanju, ljestvice bihevioralne namjere rada na daljinu i rada kao digitalni nomad su konstruirane za potrebe ovog istraživanja na temelju općenitih smjernica za konstrukciju ljestvica bihevioralne namjere. Iako pokazuju odličnu pouzdanost tipa unutarne konzistencije, bilo bi dobro istražiti i vanjsku valjanost ovih varijabli. Nažalost nemamo već validiranih ljestvica bihevioralne namjere rada na daljinu i rada kao digitalni nomad koje bismo mogli primijeniti i istražiti povezanost s rezultatima na našoj ljestvici, pa bi bilo korisno primijeniti ljestvice iz ovog istraživanja na širu populaciju te pratiti sudionike kroz longitudinalno istraživanje u kojem bismo ispitali jesu li sudionici s izraženom namjerom rada na daljinu ili kao digitalni nomad kasnije zaposleni na poziciji u kojoj rade na daljinu ili kao digitalni nomad.

Praktične implikacije istraživanja

Rad na daljinu, a pogotovo digitalno nomadstvo relativno su novi pojmovi u našem društvu i malo se istraživanja bavi ovom temom iako sve više i više ljudi želi i bira raditi na takav način. Unazad nekoliko godina pojavila se potreba i prilika za radom od kuće i samim time se od već postojećih zaposlenika koji su navikli raditi uživo, tražilo da rade na daljinu, no nisu svi bili jednako zainteresirani i zadovoljni s time. Iako je u tom slučaju odluka za rad na daljinu bila iz zdravstvenih razloga, danas se taj način rada održao zbog svoje fleksibilnosti. Stoga bi bilo vrlo korisno, iz perspektive poslodavca koji traži zaposlenika za poziciju na kojoj se radi na daljinu, znati kakve osobe će biti zainteresirane za to i samim time vjerojatno zadovoljnije i efikasnije u svom poslu.

Što se tiče digitalnog nomadstva, Hrvatska kao turistička zemlja nudi pregršt sadržaja za ljude koji žele ovdje živjeti, istraživati kulturu i ljepote naše zemlje te istovremeno raditi na daljinu. Opisivanje osobina digitalnih nomada i njihovo bolje razumijevanje ključno je za strateški pristup u privlačenju i zadržavanju ove rastuće demografske skupine. Rezultati ovog i budućih istraživanja na ovu temu mogli bi biti od koristi u stvaranju efikasnih marketinških kampanja i prilagodbi ponude koja bi zadovoljavala specifične potrebe ove populacije.

Za daljnja istraživanja preporuka je da se u istraživanje uključe druge varijable koje bi uz individualističku orijentaciju i međukulturnu osjetljivost bolje predviđale namjeru rada na daljinu odnosno namjeru rada u statusu digitalnog nomada. Jedan mogući smjer mogao bi biti istraživanje povezanosti osobina ličnosti (otvorenost ka iskustvima, ekstraverzija) s namjerom rada na daljinu ili kao digitalni nomad. Također, bilo bi korisno provesti istraživanje na puno široj populaciji od studenata i uključiti veći broj sudionika u istraživanje.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati predviđaju li dob, rod, socioekonomski status, područje studija, individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost namjeru rada na daljinu i namjeru rada u statusu digitalnog nomada te usporediti prediktivnu valjanost ovih varijabli za ova dva kriterija.

Pokazalo se da odabrani prediktori objašnjavaju mali, ali značajan dio varijance oba kriterija, 18% varijance namjere rada na daljinu i 10% varijance namjere rada kao digitalni nomad. Individualistička orijentacija i međukulturna osjetljivost imale su značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance u oba kriterija. To su bili ujedno i jedini značajni prediktori namjere rada u statusu digitalnog nomada, a značajni prediktori namjere rada na daljinu bili su uz njih i dob i područje studija. Svi su navedeni prediktori bili pozitivno povezani s oba kriterija. Socioekonomski status i rod nisu bili statistički značajni u objašnjenju ukupne varijance nijednog od dvaju kriterija.

Literatura

- Altan, M. Z. (2018). Intercultural sensitivity. *Journal of Intercultural Communication*, 46(1), 1-17.
- Athanasiadou, C. i Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), 1-18.
- Belanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: an empirical study. *Information and Management*, 35(3), 139-53.
- Chen, G. M. i Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *Human Communication*, 3, 1–15.
- Chen, G. M. i W. J. Starosta (1997). A review of the concept of intercultural sensitivity. *Human Communication* 1(1), 1–16.
- Choi, Y. (2017). Work values, job characteristics, and career choice decisions: Evidence from longitudinal data. *The American Review of Public Administration*, 47(7), 779-796.
- Clark, L. A., Karau, S. J. i Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting attitudes and the 'Big Five' personality dimensions. *Journal of management Policy and Practice*, 13(3), 31-46.
- Dawis, R. V., i Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.
- Drašler, V., Bertoneclj, J., Korošec, M., Pajk Žontar, T., Poklar Ulrih, N. i Cigić, B. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the University of Ljubljana towards work from home and online education: Lessons from COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(9), 5118.
- Eccles J. S., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L. i Midgley, C. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. U Spence, J. T. (Ur.), *Achievement and achievement motivation* (str. 75–146). W. H. Freeman.
- Flocke, S. A., Step, M. M., Lawson, P. J., Smith, S. i Zyzanski, S. J. (2017). Development of a measure of incremental behavior change toward smoking cessation. *Nicotine and Tobacco Research*, 20(1), 73-80.
- Gajendran, R. S. i Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gerdenitsch, C. (2017). New ways of working and satisfaction of psychological needs. U Korunka C. i Kubicek B. (Ur.), *Job demands in a changing world of work: Impact*

on workers' wealth and performance and implications for research and practice. (str. 91-109). Springer International Publishing.

Global Workplace Analytics. (2020). *Global work-from-home experience survey.* <https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2020/05/Global-Work-from-Home-Experience-Survey-Report-FINAL.pdf>

Haines, V. Y., St-Onge, S. i Archambault, M. (2002). Environmental and person antecedents of telecommuting outcomes. *Journal of Organizational and End User Computing*, 14(3), 32-50.

Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology i Tourism*, 22, 335-353.

Hansen, J. I. C. i Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.

Iscan, O. F. i Naktiyok, A. (2005). Attitudes towards telecommuting: the Turkish case. *Journal of Information Technology*, 20(1), 52-63.

López-Igual, P. i Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.

Makimoto, T. i Manners, D. (1997). *Digital nomad*. Wiley.

Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information technology & tourism*, 22(3), 417-437.

Maslić Seršić, D., i Kurtović, I. (2020). Radni sati, konflikt radne i obiteljske uloge i psihofizičko zdravlje zaposlenih roditelja - postoje li razlike između žena i muškaraca? *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 29(1), 113-134.

Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P. i Fleishman, E. A. (1999). *An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET*. American Psychological Association.

Richards, G. (2023). *WYSE Travel Confederation: Growth and developments in the digital nomad market since COVID-19.* <https://www.wysetc.org/2023/01/growth-and-developments-in-the-digital-nomad-market-since-covid-19/>.

Rounds, J. i Jin, J. (2004). Nature, Importance, and Assessment of Needs and Values. U Brown, S. D. i Lent, R. W. (Ur.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* (str. 417-448). John Wiley & Sons.

Šverko, B. (1987). *Priručnik za upitnik vrijednosti (V-upitnik)*. Savez samoupravnih zajednica za zapošljavanje Hrvatske.

- Šverko, B., Jernei ,  ., Kulenovi , A. i Vizek-Vidovi , V. (1995). Life Roles and Values in Croatia: Some Results of the Work Importance Study. U Super, D. E. i Šverko, B. (Ur.): *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*. (str. 128-146). Jossey-Bass Publishers.
- Wang, W. i Zhou, M. (2016). Validation of the short form of the intercultural sensitivity scale (ISS-15). *International Journal of Intercultural Relations*, 55, 1-7.
- Wilson, E. i Little, D. E. (2008). The solo female travel experience: Exploring the ‘geography of women's fear’. *Current Issues in Tourism*, 11(2), 167-186.

Prilozi

Prilog A

Mjera bihevioralne namjere rada na daljinu.

Tvrdnja:

1. Razmišljao/la sam o karijeri koja bi mi omogućila da radim na daljinu.
2. Tražio/la sam informacije o uvjetima rada i mogućnostima koje pruža rad na daljinu.
3. Razgovarao/la sam s nekim tko radi na daljinu.
4. Razmatrao/la sam opcije u mojoj struci koje omogućuje rad na daljinu.
5. Pričao/la sam sa svojom obitelji i prijateljima o radu na daljinu.
6. Analizirao/la sam strategije koje bi mi pomogle da radim na daljinu.
7. Aktivno sam radio/la na tome da radim na daljinu.

Prilog B

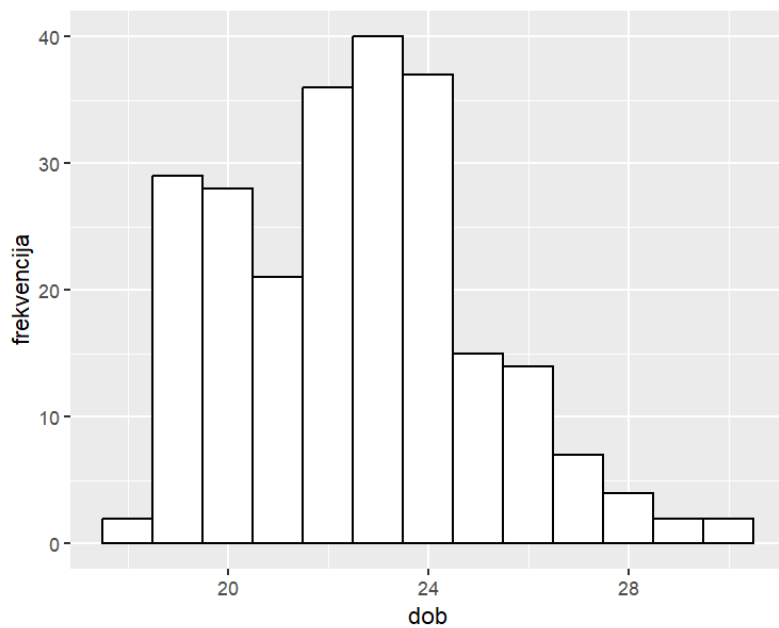
Mjera bihevioralne namjere rada u statusu digitalnog nomada.

Tvrdnja:

1. Razmišljao/la sam o karijeri koja bi mi omogućila da radim kao digitalni nomad.
2. Tražio/la sam informacije o uvjetima rada i mogućnostima koje pruža digitalno nomadstvo.
3. Razgovarao/la sam s nekim tko radi kao digitalni nomad.
4. Razmatrao/la sam opcije u mojoj struci koje omogućuju digitalno nomadstvo.
5. Pričao/la sam sa svojom obitelji i prijateljima o digitalnom nomadstvu.
6. Analizirao/la sam strategije koje bi mi pomogle da radim kao digitalni nomad.
7. Aktivno sam radio/la na tome da postanem digitalni nomad.

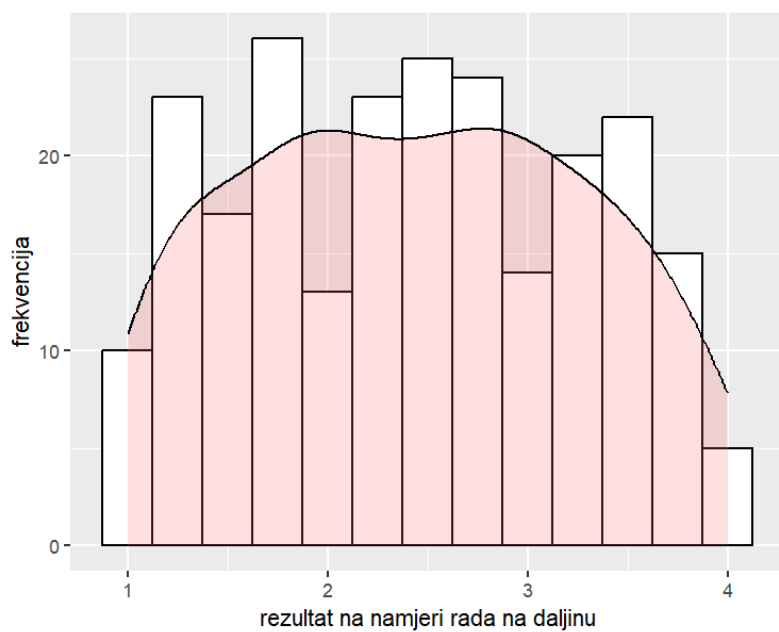
Prilog C

Histogram raspodjele sudionika prema dobi (N=234).



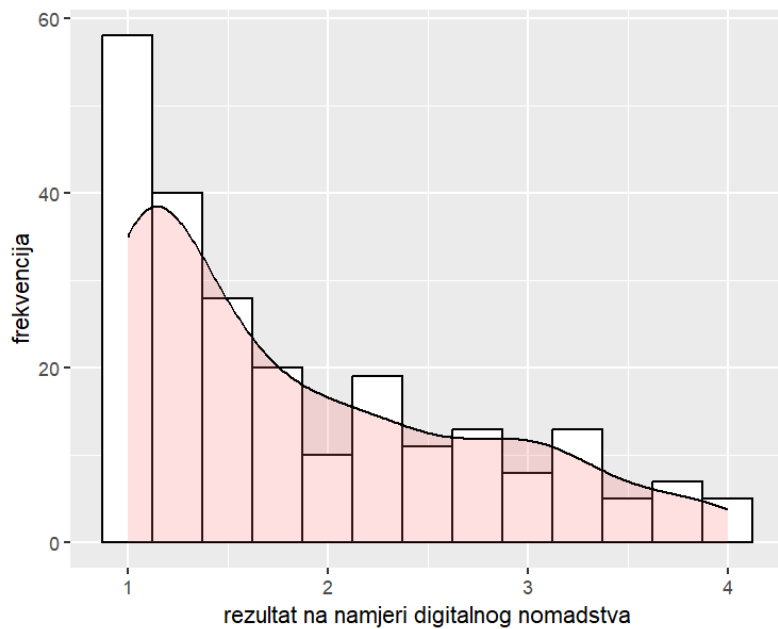
Prilog D

Grafički prikaz distribucije rezultata na upitniku bihevioralne namjere rada na daljinu (N=234).



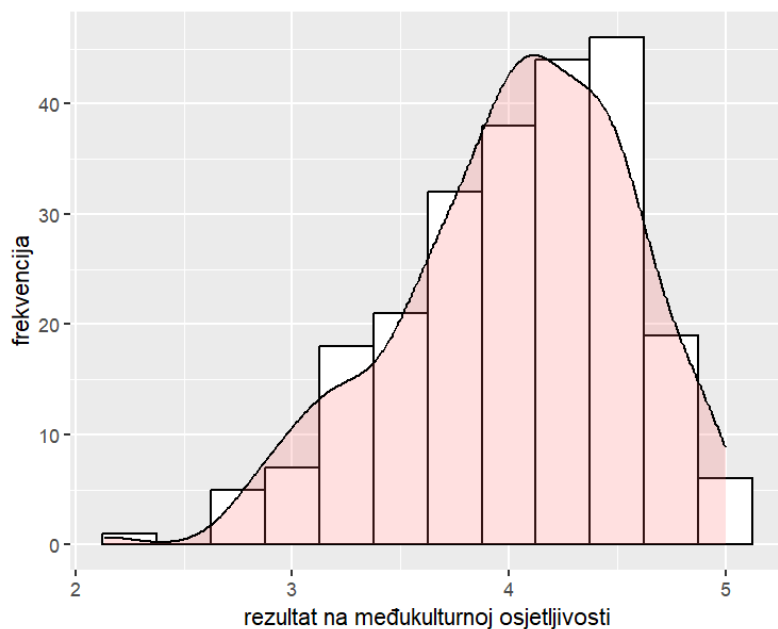
Prilog E

Grafički prikaz distribucije rezultata na upitniku bihevioralne namjere digitalnog nomadstva (N=234).



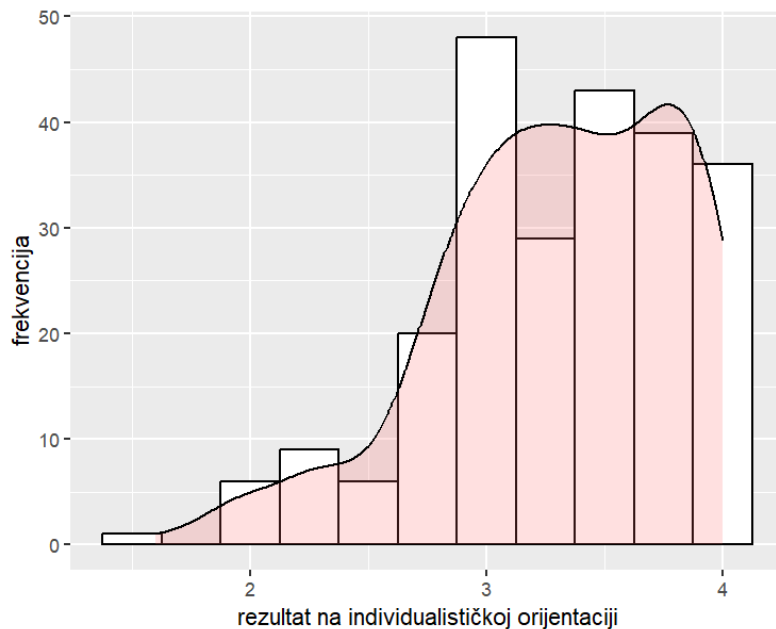
Prilog F

Grafički prikaz distribucije rezultata na upitniku međukulturne osjetljivosti (N=234).



Prilog G

Grafički prikaz distribucije rezultata na upitniku individualističke vrijednosne orijentacije (N=234).



Prilog H

Korelacijska tablica pet vrijednosnih orijentacija, biheviornalne namjere rada na daljinu i biheviornalne namjere rada kao digitalni nomad (N=234).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Namjera rada na daljinu	—					
2. Namjera digitalnog nomadstva	0.612***	—				
3. Individualistička orijentacija	0.192**	0.213**	—			
4. Socijalna orijentacija	0.001	0.139*	0.434***	—		
5. Samoaktualizirajuća orijentacija	0.034	0.023	0.536***	0.480***	—	
6. Utilitarna orijentacija	0.107	0.042	0.601***	0.392***	0.761***	—
7. Avanturistička orijentacija	0.087	0.179**	0.567***	0.670***	0.516***	0.577***

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