

Uloga rada na daljinu, osobnog radnog prostora i odanosti organizaciji u sagorijevanju na poslu informatičkih stručnjaka

Šoić, Vid

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:131:626054>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-10**



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

**ULOGA RADA NA DALJINU, OSOBNOG RADNOG PROSTORA I
ODANOSTI ORGANIZACIJI U SAGORIJEVANJU NA POSLU
INFORMATIČKIH STRUČNJAKA**

Diplomski rad

Vid Šoić

Mentor: *Prof. dr. sc. Darja Maslić-Seršić*

Zagreb, 2024.

IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradio/la 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, 27. 8. 2024.

Vid Šoić

Sadržaj

Uvod	1
<i>Odanost organizaciji</i>	1
<i>Važnost odanosti organizaciji u IT sektoru</i>	3
<i>Sagorijevanje</i>	4
<i>Model zahtjeva i resursa u radu (JD-R model)</i>	6
<i>Povezanost odanosti organizaciji i sagorijevanja</i>	7
<i>Suvremeni uvjeti rada</i>	8
Cilj, problemi i hipoteze	9
Metodologija	10
<i>Sudionici</i>	10
<i>Postupak</i>	11
Rezultati	13
<i>Deskriptivna statistika</i>	13
<i>Korelacije zahtjeva na poslu, odanosti i sagorijevanja</i>	14
<i>Moderacijski učinak odanosti organizaciji</i>	15
<i>Odnos rada na daljinu, osobnog radnog prostora, odanosti organizaciji i sagorijevanja</i>	17
Rasprava	18
<i>Ključni nalazi</i>	18
<i>Praktične implikacije</i>	21
<i>Metodološka ograničenja provedenog istraživanja</i>	22
Zaključak	23
Literatura	24
Prilozi	30

Uloga rada na daljinu, osobnog radnog prostora i odanosti organizaciji u sagorijevanju na poslu informatičkih stručnjaka

The role of remote work, personal workspace and organizational commitment in job burnout of IT experts

Vid Šoić

Sažetak: Odanost organizaciji postaje sve važnija, pogotovo u promjenjivom i dinamičnom IT sektoru. S druge strane, sve je više ljudi koji doživljavaju sagorijevanje na poslu, što je popraćeno i povećanim interesom za tu temu. Služeći se najnovijim saznanjima o sagorijevanju na poslu i odanosti organizaciji, glavni je cilj ovog istraživanja bio ispitati moderacijsku ulogu odanosti organizaciji u odnosu zahtjeva na poslu i sagorijevanja. Dodatno su istraživani suvremeni uvjeti rada: rad na daljinu i osobni radni prostor. Istraživanje je provedeno na dosad malo istraživanom uzorku zaposlenika u IT sektoru u Republici Hrvatskoj, njih 300. Za prikupljanje podataka stvoren je online upitnik koji je poslan brojnim IT organizacijama te postavljen na relevantne društvene mreže. Upitnik je sadržavao nedavno validiranu mjeru sagorijevanja Burnout Assessment Tool (BAT-12), facete Psychological Climate Questionnaire-a (PCQ) koje su mjerile zahtjeve na poslu te Skala afektivne odanosti (ACS). Rezultati su potvrdili značajan moderacijski učinak odanosti organizaciji koja ublažava učinak preopterećenosti radne uloge na sagorijevanje, dok za ostale zahtjeve na poslu ovaj učinak nije značajan. Rezultati su također pokazali da se na osjećaj osobnog radnog prostora može gledati kao na resurs u radu te da rad na daljinu nema značajnu korelaciju sa sagorijevanjem, no zaposlenici koji više rade na daljinu osjećaju manju odanost organizaciji. Navedene su praktične implikacije dobivenih rezultata i ograničenja istraživanja.

Glavne riječi: sagorijevanje, afektivna odanost, rad na daljinu, model zahtjeva i resursa na poslu

Abstract: Organizational commitment is becoming increasingly important, especially in the changing and dynamic IT sector. Burnout at work, on the other hand, has seen an increase in the experience of burnout, but also in research. Using the latest knowledge on job burnout and organizational commitment, the main goal of this study was to examine the moderating role of organizational commitment in relation to job demands and burnout. Additionally, modern working conditions such as remote work and personal territory were investigated. The study was conducted on a so far little-researched sample of employees in the IT sector in the Republic of Croatia, 300 of them. An online questionnaire was created to collect data, which was sent to numerous IT organizations and posted on relevant social networks. The questionnaire contained the recently validated Burnout Assessment Tool (BAT-12), facets of the Psychological Climate Questionnaire (PCQ) that measured job demands, and the Affective Commitment Scale (ACS). The results confirmed a significant moderation effect of organizational commitment, which buffers the effect of work role overload on burnout, while this effect was not significant for the other demands. The results also showed that the sense of personal territory can be viewed as a resource through the JD-R model and that remote work has no significant correlation with burnout, but an employee who works more remotely feel less loyal to the organization. The practical implications of the obtained results and limitations of the study are discussed.

Keywords: burnout, affective commitment, remote work, job demands-resources model

Uvod

Odanost organizaciji

U području organizacijske psihologije, koncept odanosti organizaciji privukao je značajnu pažnju među istraživačima, ali i organizacijama zbog svojih implikacija na učinkovitost i zadovoljstvo zaposlenika te uspjeh organizacije. Odanost organizaciji odnosi se na način i razinu posvećenosti i privrženosti zaposlenika organizacijama u kojima rade. Meyer i Allen (1991) odanost organizaciji definirali su kroz tri različite komponente: afektivnu, instrumentalnu, i normativnu. Prema njihovom modelu, razumijevanje ovih komponenti te odnosa među njima ključan je korak u razumijevanju odanosti zaposlenika nekoj organizaciji. Afektivnu odanost opisali su kao emocionalnu povezanost s organizacijom. Zaposlenici s visokom afektivnom odanošću osjećaju snažnu pripadnost organizaciji. Oni žele ostati u svojoj organizaciji, sama pripadnost pruža im osjećaj zadovoljstva, a pronađena je i pozitivna povezanost između afektivne odanosti i zadovoljstva poslom (Meyer i Allen, 1991). Instrumentalna odanost temelji se na percipiranim troškovima koje donosi napuštanje organizacije. To mogu biti stvarni ili percipirani gubitci poput gubitka zakonskih ili drugih benefita, radnog staža ili socijalnog statusa. Normativna odanost temelji se na osjećaju dužnosti ostanka u organizaciji zbog osobnih vrijednosti, uvjerenja i stavova o odanosti i lojalnosti. Zaposlenici s visokom normativnom odanošću osjećaju moralnu obavezu ostati jer smatraju da je to ispravno ponašanje.

Meyer i Allen (1991) istaknuli su da je prikladnije razmotriti afektivnu, instrumentalnu i normativnu odanost kao komponente, nego kao vrste odanosti, čime predstavljaju drugačije shvaćanje odanosti u odnosu na prijašnje pristupe. Razmatranja da postoje psihološka stanja koja karakteriziraju tri različite vrste odanosti implicira da su tri različite vrste odanosti međusobno isključive. Naprotiv, čini se razumnijim očekivati da zaposlenik može doživjeti sva tri oblika odanosti u različitim stupnjevima. Na primjer, jedan bi zaposlenik mogao osjećati jaku afektivnu i instrumentalnu odanost, ali manju normativnu odanost. Drugim riječima, osjećao bi izrazitu želju i potrebu za ostankom, no smanjenu obavezu da stvarno i ostane. Takvo razumijevanje afektivne, instrumentalne i normativne odanosti kao sastavnih dijelova odanosti organizaciji otvara pitanje kako različite razine tih komponenti utječu na ponašanje zaposlenika. S druge

strane, ako se pokaže da je samo jedna od tih komponenti povezana s određenim psihološkim konstruktom, isto shvaćanje daje nam mogućnost da svaku komponentu promatramo i analiziramo zasebno. Primjerice, najšire proučavan bihevioralni korelat odanosti je duljina ostanka u organizaciji, odnosno promjene u stopi fluktuacije zaposlenika. Fluktucija zaposlenika, odnosno dobrovoljni raskid radnih veza zaposlenika (Hom i Griffeth, 1995; prema Hom i sur., 2017) privlačila je pažnju znanstvenika i praktičara posljednjih stotinjak godina. U više studija koje mjere afektivnu i normativnu odanost potvrđena je postavljena hipoteza o negativnoj korelaciji između odanosti i fluktuacije ili namjere odlaska (Angle i Perry, 1981; Arnold i Feldman, 1982; Lee i Mowday, 1987; Steers, 1977). Meyer i suradnici (2002) opisali su povezanosti komponenta odanosti s različitim aspektima radnog ponašanja. Prema njima, afektivna odanost pozitivno je povezana s učinkom na poslu i odgovornim organizacijskim ponašanjem. Zaposlenici koji su afektivno odani organizaciji više se uključuju u ponašanja koja pozitivno pridonose organizaciji, poput ulaganja dodatnog truda, pomaganja kolegama i izlaženje i izvan opisa samog posla. Dodatno, takvi zaposlenici manje su skloni izostajati s posla. Instrumentalna odanost povezana je s namjerom odlaska, gdje zaposlenici osjećaju da su troškovi odlaska preveliki te će osjećati potrebu za ostajanjem. Normativnu odanost zaposlenici iskazuju kroz ponašanja poput zalaganja za organizaciju i obrane njenih interesa.

Trodimenzionalni model afektivne, instrumentalne i normativne odanosti (Meyer i Allen, 1991) preko više od 15 godina predstavljao je vodeći pristup istraživanju. Cohen (2007) je uveo novi model odanosti organizaciji u kojem predlaže promjene ključnih postulata i reviziju tadašnjih koncepata. Model koji je predložio predstavlja nekoliko ključnih preinaka u odnosu na originalnu teoriju. Prvo, predložio je stvaranje distinkcije između odanosti organizaciji prije ulaska u organizaciju i odanosti koja se razvija nakon ulaska, koju su Meyer i Allen (1991) nazvali normativnom odanošću i smatrali je situacijskim stavom. Cohen (2007) je ovdje uveo novu varijablu koju naziva sklonost odanosti organizaciji koju definira kao odraz individualnih razlika između zaposlenika. Drugo, uveo je distinkciju između instrumentalne i afektivne odanosti koja pomiče usredotočenost s troška odlaska iz organizacije prema koristima ostanka u organizaciji. Ove distinkcije rješavaju dva glavna problema koja su isticali istraživači odanosti. Visoka korelacija afektivne i normativne odanosti u Meyer-Allenovom modelu (Meyer i sur.,

2002) potaknula je pitanje doprinosa normativne odanosti u konceptualizaciji odanosti organizaciji. Prema Cohenu (2007), normativna je odanost zapravo općenita sklonost odanosti organizaciji, te se kao takva treba ispitati prije ulaska u organizaciju, a ne nakon njega. Također, predložena instrumentalna odanost predstavlja moguće rješenje dotadašnje problematike mjerenja tog konstrukta (Ko i sur, 1997).

Oba pristupa naglašavaju važnost razumijevanja odanosti organizaciji za predviđanje stavova i ponašanja zaposlenika, poput zadovoljstva poslom i namjera odlaska (Ramalho Luz i sur., 2018). Meta-analiza Meyer i suradnika (2002) pronašla je nekoliko važnih razloga zbog kojih afektivna odanost ima veću prediktivnu snagu od ostalih komponenata te je najčešće proučavana u istraživanjima. Po prirodi konstrukta, afektivnu odanost karakterizira emocionalna vezanost i identifikacija s organizacijom. Ova emocionalna veza temelj je za razvoj osjećaja pripadanja i odanosti, te dovodi do ponašanja koja pridonose organizaciji, poput dodatnog truda i zalaganja, doprinosa organizacijskim ciljevima i visokog radnog učinka. Isto tako, afektivna je odanost povezana s različitim pozitivnim aspektima radnog ponašanja, poput odgovornog organizacijskog ponašanja, viših razina stabilnosti i zadovoljstva poslom, te nižom razinom namjere odlaska. Nadalje, afektivnu odanost relativno je lako mjeriti procjenom emocionalnih reakcija i osjećaja privrženosti, što se može napraviti validiranom mjerom poput Organizational Commitment Questionnaire-a (OCQ). Procjena afektivne odanosti ima i stratešku vrijednost za organizacije u razumijevanju angažmana zaposlenika i uspjeha organizacije. Razvojem afektivne odanosti, organizacije mogu djelovati na stvaranje pozitivne radne atmosfere, podizanje morala i poboljšanje ukupnog učinka i produktivnosti zaposlenika. Upravo zbog opisanog značajnog utjecaja afektivne odanosti na različita ponašanja zaposlenika te ishode organizacije, ovo će se istraživanje baviti afektivnom odanosti.

Važnost odanosti organizaciji u IT sektoru

IT stručnjaci često se bave kompleksnim tehnologijama i projektima koji zahtijevaju usko specijalizirane vještine i znanje. Zaposlenici s visokom odanošću skloniji su ulaganju dodatnog vremena i truda u razvoj svojih vještina, što je ključno u brzom razvoju unutar IT-a. Ključna je i inovativnost i kreativnost, gdje afektivna odanost utječe na osjećaj ponosa u ostvarenjima organizacije, pa se zaposlenici potiču da doprinose svojim idejama i rješenjima. Visoka potražnja za IT stručnjacima brine mnoge

organizacije, a upravo one koje ulažu u odanost zaposlenika mogu sniziti fluktuaciju. Lewis i Sorongon (2022) predstavili su podatke prikupljene kroz poslovnu društvenu mrežu LinkedIn, prema kojima stopa fluktuacije u IT sektoru čak 12.9%, što je druga najviša stopa fluktuacije od svih industrija, dok je prosjek svih industrija 10.6%. Stopa fluktuacije računa se kao proporcija zaposlenika koji su otišli iz organizacije u odnosu na prosječan broj zaposlenika tijekom istog vremenskog perioda, pomnožen sa 100. Drugim riječima, veći iznos fluktuacije znači i veći broj odlazaka zaposlenika iz organizacije. S druge strane, odani zaposlenici skloniji su ostanku, što smanjuje i troškove zapošljavanja i edukacije povezane s fluktuacijom. Niža fluktuacija znači i veća organizacijska, kao i individualna produktivnost, bolje raspoloženje među zaposlenicima te kontinuiranost projekata. Osim što su skloniji ostanku, odani stručnjaci pružaju i odličnu uslugu i podršku klijentima, što dovodi do zadržavanja i odanosti klijenata.

Sagorijevanje

Sagorijevanje (*eng. burnout*) odnosi se na stanje psihičke iscrpljenosti. Pojam se prvi put pojavio u Sjedinjenim Američkim Državama 70-ih godina prošlog stoljeća (Maslach i sur., 2001) kao termin za opisivanje iscrpljenosti uzrokovane psihosocijalnim zahtjevima modernog poslovnog života. Konstruktivo sličan neurasteniji, psihičkom poremećaju pretjerane stimulacije živčanog sustava koji remeti radnu sposobnost (Schaufeli, 2017), sagorijevanje je rastući i sve više istraživani problem, koji čak i neke europske države prepoznaju kao poremećaj povezan s radom (Lastovkova i sur., 2017).

Sagorijevanje se u počecima proučavalo kao poremećaj koji se javlja među zaposlenicima kontaktnih profesija, primjerice u društvenom radu, zdravstvu i obrazovnom sustavu. Prema Schaufeli i suradnicima (2009), psihička iscrpljenost može se javiti nakupljanjem interpersonalnog stresa uz nedostatak adekvatnog odmora. Rad s ljudima emocionalno je zahtjevan i traži dodatno ulaganje truda i energije te visoke razine pažnje i empatije. Dugotrajna izloženost visokim radnim zahtjevima bez odgovarajuće podrške i bez dovoljno resursa za upravljanje stresom može dovesti do sagorijevanja (Maslach i sur., 2001). Novije istraživanje Schaufeli i suradnika (2020) pokazalo je kako su najbolji prediktori, odnosno visoki radni zahtjevi koji mogu dovesti do sagorijevanja, nejasnoća radne uloge i konflikt radne uloge. Maslach i Jackson (1981) opisali su sagorijevanje kao sindrom emocionalne iscrpljenosti i cinizma koji se javlja kod pojedinaca koji rade s ljudima. Prema njihovoj teoriji sagorijevanje čine 3 faktora:

emocionalna iscrpljenost, negativan, ciničan stav prema okolini i smanjeno osobno postignuće (ili sklonost negativnoj samoprocjeni u kontaktu s kolegama na poslu). Maslach i suradnici (2001) dodatno su opisali negativne posljedice sagorijevanja. Pojedinci se na poslu osjećaju iscrpljeno te osjećaju nemogućnost davanja sebe što dovodi do smanjenja energije i povećane razdražljivosti. Razvijaju ciničan stav prema poslu i osobama s kojima rade, što može dovesti do otuđenja i smanjenja kvalitete međuljudskih odnosa. Narušeni odnosi s kolegama, nadređenima ili klijentima mogu dodatno pogoršati radno okruženje. Smanjen osjećaj osobnih postignuća očituje se u smanjenju osjećaja kompetentnosti i uspješnosti u radu, što može smanjiti samopouzdanje i motivaciju. Sagorijevanje može utjecati i na produktivnost, povećati odsutnost s posla i povećati rizik od grešaka. Pojedinci mogu doživljavati i fizičke simptome poput glavobolje, probavnih problema, poteškoća sa spavanjem. Maslach i suradnici (2001) također su istaknuli kako je doživljaj sagorijevanja povezan i s povećanim rizikom od psihičkih poremećaja poput depresije i anksioznosti.

Istraživanja sindroma sagorijevanja su u porastu. Karuna i suradnici (2022) zaključili su kako su istraživanja raširenosti sagorijevanja kompleksna te da rezultati različitih meta-analiza variraju, no svejedno su na globalnom uzorku pronašli da prevalencije različitih dimenzija sagorijevanja iznose i do 33% među liječnicima opće prakse. Shanafelt i suradnici (2012) pronašli su da nešto manje od polovine liječnika u SAD-u doživljava sagorijevanje. Određena istraživanja procijenila su da je prevalencija sagorijevanja u općoj radnoj populaciji između 20 i 50% (Bianchi i suradnici, 2015). Istraživanje Scheinbenbogen i suradnika (2017) pokazalo je kako 44% opće populacije u Austriji barem djelomično doživljava sagorijevanje, dok je u Njemačkoj prevalencija među radnom populacijom 10% za muškarce, a 11% za žene (Rose i sur., 2016).

Problem navedenih rezultata je neusporedivost rezultata različitih istraživanja zbog različitih metoda, instrumenata, pa i definicije sagorijevanja (Eurofound, 2018). Unatoč tome, rezultati dokazuju kako sagorijevanje predstavlja ozbiljnu problematiku među zaposlenicima općenito. Što se tiče IT sektora, u ovom trenutku ne postoji sveobuhvatan prikaz prevalencije sagorijevanja. Znanstvena istraživanja su rijetka, a s obzirom na dinamičnost i napredak sektora, rezultati su moguće i zastarjeli. Od novijih istraživanja, 44% zaposlenika u IT sektoru doživljava sagorijevanje (Frank, prema White,

2023), no taj podatak prikupljen je neznanstvenom metodom javne ankete, nije objavljen istraživački rad te se rezultat treba uzeti s oprezom.

Schaufeli i suradnici (2020) opisali su novu konceptualizaciju sagorijevanja, koja ističe 4 glavna aspekta sagorijevanja: iscrpljenost, psihološku distanciranost, narušeno kognitivno funkcioniranje i narušeno emocionalno funkcioniranje. Na temelju toga, razvijaju i novu mjeru za ispitivanje sagorijevanja: Burnout Assessment Tool (BAT).

Model zahtjeva i resursa u radu (JD-R model)

Demerouti i suradnici (2001) su po prvi put uveli teorijski model koji opisuje proces razvoja sindroma sagorijevanja. Njihov Model zahtjeva i resursa u radu, odnosno JD-R model (*eng. Job demands-resources model*) definira dvije skupine prediktora povezanih sa sagorijevanjem. Nakon više od 15 godina istraživanja, Bakker i Demerouti (2016) zaključili su da povećani zahtjevi (demands) poput preopterećenosti, emocionalnih i fizičkih zahtjeva posla, dovode do simptoma sagorijevanja, poput iscrpljenosti i ciničnosti. Zahtjevi na poslu izazivaju napor, a dugoročno izlaganje naporu dovodi do sagorijevanja. S druge strane, prisustvo resursa (resources) poput autonomije na poslu, socijalne podrške, kvalitetnog odnosa s nadređenim i povratnih informacija o učinku može smanjiti doživljaj sagorijevanja (Bakker i Demerouti, 2016). Bakker i suradnici (2023) također zaključuju u da resursi moderiraju odnos zahtjeva i sagorijevanja. Zaposlenici koji imaju pristup visokim razinama resursa lakše upravljaju visokim zahtjevima, što smanjuje vjerojatnost sagorijevanja, povećava angažiranost i poboljšava učinkovitost (Bakker i sur., 2023).

Sagorijevanje se, dakle, razvija kao posljedica neravnoteže zahtjeva i resursa na poslu. Drugim riječima, povećani zahtjevi i/ili nedovoljno resursa dovode do sagorijevanja. Bakker i suradnici (2023) naglasili su važnost osiguravanja adekvatnih resursa kako bi se zaposlenici mogli nositi s radnim zahtjevima čime bi organizacije smanjile rizik od sagorijevanja svojih zaposlenika.

Među istraživanim zahtjevima na poslu, konflikt radne uloge pokazao se najznačajnijim prediktorom sagorijevanja (Schaufeli i sur., 2020). Konflikt radne uloge podrazumijeva postojanje proturječnih zahtjeva koji zaposlenicima onemogućavaju ispravno obavljanje zadataka svoje radne uloge. Isto tako, ako opisani zadaci nisu jasno definirani, a očekivanja i odgovornosti zaposlenika ostanu nejasne, postoji veći rizik od sagorijevanja. Drugim riječima, percipirana nejasnoća radne uloge također predviđa

sagorijevanje. Istraživanje Schaufeli i suradnika (2020) također je pokazalo da je preopterećenost radne uloge važan prediktor sagorijevanja. Zaposlenici su preopterećeni u slučaju da u dostupnom vremenu ne mogu obaviti posao u cijelom opsegu i/ili zadovoljavajući postavljene standarde kvalitete. Prema tome, visoke razine radne opterećenosti povećavaju rizik od sagorijevanja, te se postavlja pitanje postoji li rizik od sagorijevanja i u niskoj, odnosno nedovoljnoj radnoj opterećenosti. Ako zaposlenik percipira da je njegovo opterećenje prenisko, može doživjeti i dosađivanje na poslu. Prema Reijseger i sur. (2013), dosađivanje na poslu negativno je psihološko stanje karakterizirano niskom aktivacijom i visokim nezadovoljstvom, a javlja se u okruženjima koja su nestimulirajuća i nezahitljiva. Dakle, dosađivanje na poslu može se javiti kao posljedica nedovoljnog radnog opterećenja, što je u kontrastu sa sagorijevanjem, koje je povezano s previše radnog opterećenja. Ipak, za oba doživljaja karakteristična je smanjenje aktivnosti, što je i razlog zašto su dosađivanje i sagorijevanje pozitivno povezani (Reijseger i sur., 2013). Stoga bi i nedovoljna radna opterećenost mogla biti prediktor sagorijevanja.

Povezanost odanosti organizaciji i sagorijevanja

Prema navedenim teorijama, i odanost organizaciji i sagorijevanje imaju ključnu ulogu u razumijevanju odnosa između zaposlenika i organizacija u kojima rade. Nalazi koji bi mogli pružiti uvid u taj odnos, donijeli bi važne informacije kako poslodavcima, tako i samim zaposlenicima. El Gareh i suradnici (2023), u istraživanju na medicinskim sestrama, pronašli su da su odsutnost resursa i prisutnost zahtjeva na poslu negativno povezane s odanošću organizaciji i sagorijevanjem. S druge strane, odanost organizaciji ima i moderacijski učinak na povezanost zahtjeva posla i sagorijevanja (Meyer i sur., 2002). Zaposlenici koji su emocionalno povezani s organizacijom u kojoj rade (afektivna odanost) otporniji su u suočavanju sa zahtjevima na poslu. Emocionalna veza stvara doživljaj svrhovitosti i predanosti, koji mogu ublažiti efekte zahtjeva na psihološko blagostanje. Zaposlenici koji su odani također su i motiviraniji, odnosno skloniji rješavanju problema ili strategijama nošenja sa stresom. Oni će zahtjeve percipirati kao izazove, što dovodi do adaptivnih odgovora i nižih razina sagorijevanja. Isto tako će svoje resurse bolje koristiti za nošenje sa zahtjevima. Afektivna odanost često uključuje i jake interpersonalne veze unutar organizacije. Drugim riječima, odani zaposlenici imat će veću socijalnu podršku kolega i nadređenih, također smanjujući sagorijevanje. King i

Sethi (2007), na uzorku stručnjaka za informacijske sustave, otkrili su da afektivna odanost uistinu moderira odnos između dvaju zahtjeva na poslu (nejasnoće uloge i konflikta uloge) i sagorijevanja – njihovo je istraživanje pokazalo da kod zaposlenika s visokom afektivnom odanošću, zahtjevi na poslu imali su manji utjecaj na sagorijevanje. Glazer i Kruse (2008) pokazali su da i afektivna i instrumentalna odanost moderiraju odnos anksioznosti povezane s poslom i intencije da napuste organizaciju među medicinskim osobljem. Ovo će se istraživanje usredotočiti na utvrđivanje odnosa odanosti organizaciji i sagorijevanja, promatranog iz perspektive JD-R modela.

Suvremeni uvjeti rada

Globalna pandemija COVID-19 prisilila je mnoge organizacije na prebacivanje u „online“ način rada, odnosno omogućila je zaposlenicima da posao obavljaju od kuće ili s izdvojenog mjesta rada. Malobrojna istraživanja učinka rada na daljinu na različite aspekte radnog ponašanja ukazuju i na prednosti i na nedostatke takvog načina obavljanja posla. Na primjer, Abrams (2019) je istaknuo da rad na daljinu može povećati fleksibilnost i zadovoljstvo poslom, ali također može dovesti do osjećaja izoliranosti i smanjenja granica između privatnog i profesionalnog života. Mnoge organizacije, pogotovo unutar IT sektora, takozvani „hibridni“ model, odnosno kombinaciju rada iz ureda i rada s izdvojenog mjesta rada, nude svojim zaposlenicima još uvijek istražujući karakteristike samog modela. Rozentals (2022) je napomenuo da takav model omogućuje bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, što može povećati zadovoljstvo zaposlenika i smanjiti fluktuaciju. Ranije opisani JD-R model pretpostavlja da postoje određeni zahtjevi posla koji predviđaju razvoj sagorijevanja te da postoje određeni resursi koji zaposlenicima pomažu, odnosno umanjuju vjerojatnost pojave tog sindroma. U kontekstu tog modela, ovo će istraživanje ispitati ulogu rada na daljinu, tj. ispitati je li rad na daljinu zahtjev ili resurs. Na primjer, Bakker i Demerouti (2007) sugerirali su da rad na daljinu može biti resurs ako povećava autonomiju i fleksibilnost, ali može postati zahtjev ako dovodi do preopterećenja radnim zadacima ili osjećaja izoliranosti. S obzirom na dinamičan IT sektor i veliku količinu radnih zadataka, moguće je da stručnjacima u tom području rad na daljinu predstavlja zahtjev, a ne resurs. Ukoliko povezanost u bilo kojem smjeru postoji, ispitat će se i moderacijska uloga odanosti organizaciji na povezanost rada od kuće i sagorijevanja. Ranija istraživanja pokazuju da visoka razina

odanosti organizaciji može smanjiti negativne učinke stresa i sagorijevanja povezanih s radom na daljinu (Abdelmoteleb, 2019).

Još jedan način rada karakterističan za organizacije u IT sektoru je takozvani „*open-space*“ ili „*otvoreni-plan*“. Ovaj pojam odnosi se na urede s više zaposlenika, između čijih stolova ne postoji pregrada ili zid, što može poticati suradnju i komunikaciju među zaposlenicima, ali i povećati distrakcije i smanjiti privatnost (James i sur., 2021). Neke su organizacije, u nastojanju smanjenja troškova ureda u kojima zaposlenici rade na daljinu, uvele takozvanu „*shared-desk*“ politiku, odnosno postavili su stolove bez vlasnika. Tako svi pojedinci unutar organizacije mogu zauzeti to mjesto. S druge strane, takvim odlukama gubi se ne samo vlastiti ured, već i osjećaj autonomije koji bi mogao biti važan za ukupan doprinos odanosti organizaciji (Bodjrenou i sur., 2019). Gubitkom osobnog radnog prostora može se smanjiti osjećaj pripadnosti i zadovoljstva poslom, što može negativno utjecati na odanost organizaciji. Ovo će se istraživanje baviti i pitanjem osobnog radnog prostora, odnosno ispitat će može li se osobni radni prostor promatrati kao zahtjev ili resurs u sklopu JD-R modela. Kao i za varijablu rada na daljinu, ispitat će se i moderacijska uloga odanosti organizaciji na tu povezanost.

Cilj, problemi i hipoteze

Cilj je ovog istraživanja ispitati povezanost različitih zahtjeva na poslu i sagorijevanja te ispitati ulogu odanosti organizaciji u toj povezanosti. Osim toga, cilj je i ispitati ulogu suvremenih uvjeta rada – rada na daljinu i osobnog radnog prostora unutar okvira Modela zahtjeva i resursa u radu.

Problemi:

1. Ispitati moderacijsku ulogu odanosti organizaciji u odnosu zahtjeva na poslu i sagorijevanja.
2. Ispitati imaju li rad na daljinu i osobni radni prostor u organizaciji ulogu resursa u radu.

Hipoteze:

H1: Percipirana nejasnoća radne uloge, konflikt radne uloge, preopterećenost radne uloge i nedovoljna radna opterećenost bit će značajno pozitivno povezane sa sagorijevanjem.

H2: Odanost organizaciji imat će moderacijski učinak, odnosno ublažavat će pozitivnu povezanost zahtjeva na poslu i sagorijevanja – kod sudionika s višom odanosti organizaciji pozitivna povezanost zahtjeva na poslu i sagorijevanja bit će značajno niža.

H3: Rad na daljinu bit će značajno povezan sa sagorijevanjem. Sudionici koji češće obavljaju posao od kuće ili s izdvojenog mjesta rada više će doživljavati sagorijevanje.

H4: Osobni radni prostor bit će značajno negativno povezan sa sagorijevanjem. Sudionici koji imaju veći osjećaj osobnog radnog prostora na poslu manje će doživljavati sagorijevanje.

Metodologija

Sudionici

Početni uzorak sastojao se od 349 zaposlenika različitih organizacija koje pripadaju IT sektoru u Hrvatskoj. S obzirom na duljinu instrumentarija, isti je sadržavao dvije čestice provjere pažljivog čitanja (npr. „Ovo je pitanje za provjeru pažljivog čitanja, molimo označite odgovor *Ne slažem se.*“). Iz uzorka su isključeni ispitanici čiji su odgovori na te čestice bili pogrešni, njih 7. Postavljena su i 2 pitanja u svrhu kontrole uzorka. Svi ispitanici koji, na prvo kontrolno pitanje o tipu organizacije u kojoj rade, nisu odgovorili s „Radim u IT organizaciji“, ukupno njih 38, izbačeni su iz obrade podataka i konačnog uzorka. Drugo kontrolno pitanje odnosio se na tip ugovora, gdje su svi koji su zaposleni na studentski ugovor, njih 8, također isključeni iz uzorka. Konačan uzorak činilo je 300 sudionika. Ukupno je 151 sudionik (50%) bio muškog spola, 144 (48%) ženskog spola, a ostatak (2%) se nije želio izjasniti. Srednju školu završilo je 25 sudionika (8%), preddiplomski studij njih 59 (20%), diplomski studij njih 204 (68%), a poslijediplomski studij njih 12 (4%). Prosječna starost iznosila je $M = 33.3$, $SD = 8.59$ godina. Prema klasifikaciji Zakona o računovodstvu, 142 (47%) sudionika radi u velikim poduzećima (250 i više zaposlenih), 124 (41%) ispitanika radi u srednjim poduzećima (od 50 do 249 zaposlenih), 28 (9%) sudionika radi u malim poduzećima (od 10 do 49 zaposlenih), dok 6 (2%) zaposlenika radi u mikro poduzećima (do 10 zaposlenih).

Postupak

Prikupljanje podataka odvijalo se u travnju i svibnju 2023. godine. Izrađen je online upitnik putem platforme *Jotform*. Poveznica s online upitnikom objavljena je na različitim društvenim mrežama u zajednicama IT stručnjaka u Hrvatskoj (Facebook grupe, LinkedIn objave, Instagram objave). Upitnik je direktno slan stručnjacima u IT sektoru putem privatnih kontakata i poruka uz zamolbu da ispune upitnik i prosljede ga svojim kolegama. Upitnik je također slan direktno odjelima ljudskih resursa/ljudskih potencijala/kadrovske u IT organizacijama uz zamolbu za prosljeđivanje kolegama i zaposlenicima.

Naslovna stranica upitnika sadržavala je informacije o svrsi istraživanja i ciljnoj skupini. Ispitanici su bili obaviješteni o mogućnosti uvida u rezultate na grupnoj razini, vremenu potrebnom za ispunjavanje (10 do 15 minuta) te korištenju podataka u istraživačke svrhe. Također je naglašena zajamčena anonimnost odgovora te ograničenost pristupa podacima isključivo na istraživače. Ispitanicima je najavljeno i da razina stresa i/ili neugode u istraživanju nije veća od uobičajenih, ali i da imaju mogućnost dobrovoljnog odustajanja bez ikakvih posljedica. Radi dodatne motivacije, ispitanicima je omogućen uvid u vlastiti, individualni rezultat na BAT-12 upitniku sagorijevanja. U tom slučaju, tražila ih se e-mail adresa koja je korištena isključivo u svrhu pružanja povratne informacije o sagorijevanju. U slučaju primjedbi ili pitanja, ispitanici su se mogli javiti na kontakt e-mail adresu istraživača i/ili mentora.

Instrumenti

Upitnik psihološke klime (*eng. Psychological Climate Questionnaire - PCQ*)

Resursi i zahtjevi na poslu mjereni su pripadajućim podskalama PCQ upitnika. Tomas i sur. (2019) su za potrebe istraživanja na hrvatskom uzorku preveli adaptirani PCQ upitnik na hrvatski jezik, te se ova verzija upitnika na hrvatskom jeziku koristila i u ovom istraživanju.

Cjeloviti upitnik sadrži 44 čestice koje ispituju 4 konstrukta te ukupno 9 faceta. Za potrebe ispitivanja zahtjeva na poslu, korištene su skale koje ispituju konstrukt *Radna uloga*, odnosno skale *Konflikt radne uloge* (npr. „Puno toga što radim na svom poslu kosi se s mojim stavovima.“), *Nejasnoća radne uloge* (npr. „Često mi nije jasno tko ima autoritet donositi odluke koje se tiču mojeg posla.“) i *Preopterećenost radne uloge* (npr.

„Imam toliko posla da ga ne stignem obaviti tijekom radnog vremena.“). Pojedinu facetu ispituje po 5 čestica. Sve čestice napisane su u formi izjava, a zadatak je ispitanika procijeniti kako doživljavaju radnu okolinu procjenjujući stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na ljestvici s 5 stupnjeva (uopće se ne slažem, ne slažem se, niti se slažem, niti se ne slažem, slažem se, u potpunosti se slažem). Pouzdanost skale za ispitivanje konflikta radne uloge iznosila je $\alpha = .85$, skale za ispitivanje nejasnoće radne uloge $\alpha = .84$, a skale za ispitivanje preopterećenosti radne uloge $\alpha = .94$. Dodatno je konstruirana čestica za ispitivanje nedovoljne radne opterećenosti, gdje su sudionici na skali Likertovog tipa s 5 stupnjeva procjenjivali slaganje s tvrdnjom „Na svom poslu nemam puno toga za raditi.“

Upitnik sagorijevanja na poslu (*eng. Burnout Assessment Tool - BAT*)

Upitnik sagorijevanja na poslu (BAT) nova je mjera sagorijevanja, koju su razvili Schaufeli i suradnici (2020). Kraća verzija upitnika (BAT-12) sastoji se od 12 čestica te je prikladna za mjerenje općenite razine sagorijevanja (Schaufeli i sur., 2020). BAT-12 sadrži po 3 čestice za svaki od 4 glavna aspekta sagorijevanja: *iscrpljenost* (npr. „Na svom se poslu osjećam psihički iscrpljeno“), *psihološku distanciranost* (npr. „Teško mi je pronaći bilo kakav entuzijizam za posao.“), *narušeno kognitivno funkcioniranje* (npr. „Teško mi je zadržati koncentraciju na poslu.“) i *narušeno emocionalno funkcioniranje* (npr. „Na poslu imam poteškoća s kontrolom emocija.“). Sudionici procjenjuju koliko se često svaka izjava odnosi na njih, na skali od 5 stupnjeva (nikada, rijetko, ponekad, često, uvijek). Ukupan rezultat računa se kao prosječna vrijednost odgovora na svih 12 čestica. Pouzdanost BAT-12 u ovom istraživanju iznosila je $\alpha = .90$. Prijevod na hrvatski jezik i validaciju kraće verzije BAT-12 na hrvatskom uzorku proveli su Tomas i suradnici (2023).

Upitnik odanosti organizaciji – Skala afektivne odanosti

Meyer i Allen (1990) predstavili su novi i rekonceptualizirani pristup mjerenju odanosti, gdje se različite komponente (afektivna, instrumentalna i normativna) mjere pripadajućim različitim skalama. Time nastaje i Skala afektivne odanosti (Affective Commitment Scale (ACS)), koju je Maslić Seršić (2000) prevela i prilagodila na hrvatski jezik, potvrđujući zadovoljavajuće metrijske karakteristike na hrvatskom uzorku. Hrvatska verzija skale sastoji se od 6 čestica koje ispituju afektivnu odanost koju osoba

osjeća prema organizaciji u kojoj radi. Čestice su napisane u obliku tvrdnji (npr. „Veoma bi me veselilo ostatak karijere provesti baš u ovoj organizaciji.“), a ispitanik procjenjuje stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na skali od 1 („Uopće se ne slažem“) do 7 („U potpunosti se slažem“). Pouzdanost Skale afektivne odanosti u ovom istraživanju iznosila je $\alpha = .84$.

Ispitivanje rada na daljinu i osobnog radnog prostora

U svrhu prikupljanja podataka o radu na daljinu, postavljeno je pitanje „Koja situacija vas najbolje opisuje?“, a mogući su odgovori bili: „Redovito odlazim na posao (radim isključivo iz ureda)“, „Radim hibridno, ali većinu vremena radim iz ureda.“, „Radim hibridno, podjednako vremena iz ureda i od kuće/s izdvojenog mjesta rada.“, „Radim hibridno, ali većinu vremena radim od kuće/s izdvojenog mjesta rada.“, „Radim isključivo od kuće/s izdvojenog mjesta rada.“ Odgovori na ovo pitanje rekodirani su na skalu od 1 do 5 gdje je veća vrijednost predstavljala više rada na daljinu.

U svrhu prikupljanja podataka o osobnom radnom prostoru postavljeno je pitanje „Mjesto na kojem radim, doživljam kao svoj osobni prostor.“ te je ponuđena skala Likertovog tipa s 5 stupnjeva. Na ovo su pitanje odgovarali samo ispitanici koji barem dio vremena provode u uredu, odnosno ne rade isključivo od kuće/s izdvojenog mjesta rada.

Demografske čestice

Na kraju samog upitnika ispitanici su odgovorili na nekoliko sociodemografskih pitanja. U svrhu opisivanja uzorka ispitanici su pitani o spolu, dobi, najvišem završenom stupnju obrazovanja i veličini organizacije u kojoj rade.

Rezultati

Deskriptivna statistika

Dobiveni rezultati obrađeni su u računalnom programu Jamovi. Tablica 1 prikazuje deskriptivnu statistiku, odnosno aritmetičke sredine, standardne devijacije, minimalne i maksimalne izmjerene rezultate za mjerene varijable sagorijevanja i odanosti organizaciji. Tablica 1 također prikazuje rezultate testa normaliteta distribucija za obje

varijable te vrijednosti asimetričnosti distribucija. Sama distribucija rezultata prikazana je na slikama u prilogu A. Za testiranje normaliteta distribucije korišten je Shapiro-Wilkov test. Iako je dobivena vjerojatnost statistički značajno odstupala od normalne distribucije, vrijednosti asimetričnosti nalaze se u dopuštenom rasponu. Zadovoljavajući oblici distribucija te dovoljno veliki uzorak ispitanika zadovoljili su preduvjete korištenja parametrijskih analiza na podacima.

Tablica 1

Deskriptivni podaci mjerenih varijabli u istraživanju odanosti organizaciji i sagorijevanja na poslu (N=300)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>S-W W</i>	<i>S-W p</i>	<i>Skew</i>
Sagorijevanje na poslu	2.29	0.61	1.17	4.83	0.961	< 0.001	0.774
Afektivna odanost organizaciji	4.32	1.40	1.00	7.00	0.979	< 0.001	-0.206
Nejasnoća radne uloge	2.39	0.73	1.00	4.80	0.968	< 0.001	0.555
Konflikt radne uloge	2.33	0.80	1.00	4.40	0.973	< 0.001	0.321
Preopterećenost radne uloge	2.92	1.01	1.00	5.00	0.966	< 0.001	0.362
Nedovoljna radna opterećenost	1.73	0.83	1.00	5.00	0.786	< 0.001	0.955
Rad na daljinu	2.76	1.35	1.00	5.00	0.863	< 0.001	0.286
Osobni radni prostor	3.58	1.27	1.00	5.00	0.861	< 0.001	-0.667

Legenda: M – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, Min – najniži izmjereni rezultat, Max – najviši izmjereni rezultat, S-W W – iznos Shapiro-Wilk testa normaliteta distribucije, S-W p – vjerojatnost normaliteta distribucije, Skew – iznos asimetričnosti distribucije

Korelacije zahtjeva na poslu, odanosti i sagorijevanja

Tablica 2 prikazuje korelacije sagorijevanja na poslu, odanosti organizaciji i različitih zahtjeva na poslu. Dobivene korelacije zahtjeva na poslu i sagorijevanja na poslu djelomično su očekivane. Zahtjevi na poslu: nejasnoća radne uloge, konflikt radne uloge i preopterećenost radne uloge značajno pozitivno koreliraju sa sagorijevanjem na poslu. Drugim riječima, zaposlenici koji svoju ulogu percipiraju nejasnom, čija je radna uloga u konfliktu te koji se osjećaju preopterećeni poslom, više doživljavaju sagorijevanje na poslu. Ovim nalazom djelomično je potvrđena prva hipoteza (H1) ovog istraživanja. Ipak, nedovoljna radna opterećenost nije se pokazala značajno povezanom sa sagorijevanjem, ali zato jest s odanošću organizaciji.

Tablica 2

Korelacijska matrica različitih zahtjeva na poslu, odanosti organizaciji i sagorijevanja na poslu (N=300).

	Sagorijevanje	Odanost	Nejasnoća radne uloge	Konflikt radne uloge	Pre-opterećenost radne uloge	Nedovoljna radna opterećenost
Sagorijevanje	-					
Odanost	-0.412***	-				
Nejasnoća radne uloge	0.581***	-0.314***	-			
Konflikt radne uloge	0.625***	-0.379***	0.601***	-		
Preopterećenost radne uloge	0.470***	-0.134*	0.366***	0.413***	-	
Nedovoljna radna opterećenost	0.020	-0.210***	0.074	0.044	-0.493***	-

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

Moderacijski učinak odanosti organizaciji

Tablica 3

Analiza moderacijskog učinka odanosti organizaciji na odnos zahtjeva na poslu i sagorijevanja (N=300)

Interakcija	$b3$	p
Konflikt radne uloge * Odanost	-0.010	0.680
Nejasnoća radne uloge * Odanost	-0.009	0.715
Preopterećenost radne uloge * Odanost	-0.045	0.018
Nedovoljna radna opterećenost * Odanost	0.025	0.371

Legenda: $b3$ – vrijednost interakcije; p – statistička značajnost interakcije

Tablica 4

Analiza jednostavnih nagiba u analizi moderacijskog učinka odanosti organizaciji na odnos preopterećenosti radne uloge i sagorijevanja (N=300)

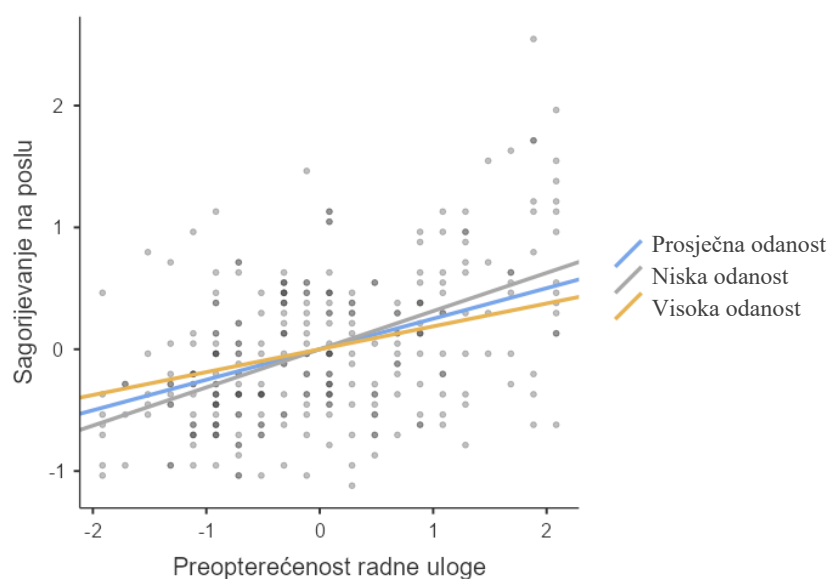
Interakcija	$b3$	p	Analiza jednostavnih nagiba	
Preopterećenost radne uloge * Odanost	-0.045	0.018	Prosječna odanost	$p < .001$
			Niska odanost (-1SD)	$p < .001$
			Visoka odanost (+1SD)	$p < .001$

Legenda: $b3$ – vrijednost interakcije; p – statistička značajnost interakcije

U Tablici 3 sumirani su rezultati analiza moderacijskog učinka odanosti organizaciji na odnos pojedinih zahtjeva na poslu sa sagorijevanjem na poslu. Pri interpretaciji moderacijskog učinka, važno je promatrati tri parametra koji potvrđuju da moderacijski efekt uistinu postoji: statističku značajnost interakcije, analizu jednostavnih nagiba i grafički prikaz interakcije. Prvo, gledajući statističku značajnost interakcije pojedinih zahtjeva s poslom i odanosti, iz Tablice 3 vidljivo je kako je statistički značajna interakcija varijable preopterećenost radne uloge i odanosti. Interakcije ostalih zahtjeva na poslu i odanosti nisu statistički značajne. Promatrajući analize jednostavnih nagiba, u Tablici 4 vidljivo je da uz sve tri razine odanosti organizaciji (prosječnu, nisku i visoku) preopterećenost radne uloge značajno pozitivno korelira sa sagorijevanjem na poslu. Pritom je ta povezanost to niža što je niži stupanj odanosti organizaciji. Drugim riječima, odanost organizaciji ublažava pozitivnu povezanost između radnog opterećenja i sagorijevanja. Zaposlenici koji doživljavaju preopterećenost na poslu, osjećaju manje sagorijevanje kad je razina odanosti organizaciji viša. Isto tako, zaposlenici koji doživljavaju preopterećenost na poslu, osjećaju više sagorijevanje kad je razina odanosti niža. Slika 3 sadrži grafički prikaz koji vizualno pojednostavljuje ove nalaze.

Slika 1

Grafički prikaz analize jednostavnih nagiba različitih razina odanosti organizaciji u odnosu preopterećenosti radne uloge i sagorijevanja na poslu (N=300)



Dobiveni nalaz djelomično potvrđuje drugu hipotezu (H2) ovog istraživanja. Zanimljivo je da je statistički značajan moderacijski efekt dobiven za odnos preopterećenosti radne uloge i sagorijevanje. Podaci pokazuju kako za ostale zahtjeve na poslu (nejasnoća radne uloge, konflikt radne uloge i nedovoljna radna opterećenost) razina odanosti organizaciji ne mijenja pozitivnu povezanost tih zahtjeva sa sagorijevanjem, odnosno veća odanost nema ublažavajući efekt na te povezanosti.

Odnos rada na daljinu, osobnog radnog prostora, odanosti organizaciji i sagorijevanja

Posljednje dvije hipoteze ovog istraživanja bavile su se radom na daljinu i osobnim radnim prostorom kao novim potencijalnim resursima ili zahtjevima. Tablica 5 prikazuje odnose tih varijabli sa sagorijevanjem na poslu i odanosti organizaciji. Način kodiranja varijable rad na daljinu detaljnije je opisan u poglavlju Metodologija, no veće vrijednosti predstavljaju više rada na daljinu.

Tablica 5

Korelacijska matrica rada na daljinu, osobnog radnog prostora, odanosti organizaciji i sagorijevanja na poslu (N=263)

	Sagorijevanje	Odanost	Rad na daljinu	Osobni radni prostor
Sagorijevanje	-			
Odanost	-0.412***	-		
Rad na daljinu	0.042	-0.164***	-	
Osobni radni prostor	-0.285***	0.395***	-0.161***	-

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

Nije utvrđena statistički značajna povezanost rada na daljinu i sagorijevanja. Ovaj nalaz ide u prilog tome da organizacije i zaposlenici na mogućnost rada na daljinu gledaju kao na resurs, odnosno na korist. Ipak, rad na daljinu značajno je negativno povezan s odanošću. Iako je korelacija niska, ipak ukazuje da zaposlenici koji više rade na daljinu osjećaju manju odanost organizaciji u kojoj rade. Osobni radni prostor značajno je negativno povezan sa sagorijevanjem, odnosno zaposlenici koji imaju veći osjećaj osobnog radnog prostora u uredu doživljavaju manje sagorijevanja. Osobni radni prostor, s druge je strane, značajno pozitivno povezan s odanosti organizaciji, odnosno zaposlenici koji imaju veći osjećaj osobnog radnog prostora ujedno su i više odani organizaciji. Ovaj

nalaz pokazuje da je osobni radni prostor neupitan resurs na poslu. Dodatna zanimljivost ove analize je, iako mala, značajna negativna povezanost rada na daljinu i osobnog radnog prostora. Zaposlenici koji više rade na daljinu (a da prilikom toga barem neko vrijeme ipak provode u uredu), imaju manji osjećaj osobnog radnog prostora. Zaključno, treća hipoteza (H3) nije potvrđena. Rad na daljinu nije negativno povezan sa sagorijevanjem, dok je osobni radni prostor značajno negativno povezan sa sagorijevanjem, što je u skladu s četvrtom hipotezom (H4).

Rasprava

Ključni nalazi

Povijesno, mijenjanje poslova ili karijera predstavljalo je neuspjeh, dok u modernom IT svijetu ono predstavlja mogućnost dodatnog razvoja te je ponekad čak i poželjno. Zaposlenici u IT-u često mijenjaju poslove i rijetki su primjeri zaposlenika koji cijelu karijeru provedu u jednoj IT organizaciji. Sve više organizacija pokušava, kako ekstrinzičnim, tako i intrinzičnim motivatorima i resursima, zadržati svoje zaposlenike. Stoga je odanost organizaciji postala važna varijabla u upravljanju učinkovitosti i zadovoljstva zaposlenika te općenito uspjehu organizacije. S druge strane, sagorijevanje je u porastu i sve je više istraživani fenomen u području organizacijske psihologije. Teorijska objašnjenja počivaju na utemeljenom Modelu zahtjeva i resursa na poslu (JD-R model) koji govori da su određeni zahtjevi na poslu prediktori sagorijevanja na poslu, ali i da djelovanje određenih resursa koje pojedinac posjeduje može ublažiti djelovanje zahtjeva (Bakker i sur., 2023).

Glavni cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost i prirodu povezanosti različitih zahtjeva na poslu sa sagorijevanjem na poslu te ispitati ulogu odanosti organizaciji u odnosu zahtjeva na poslu i sagorijevanja. Ovo istraživanje također se bavilo suvremenim uvjetima rada – radom na daljinu i osobnim radnim prostorom istražujući njihovo uklapanje u JD-R model. Ovi suvremeni uvjeti rada karakteristični su za trenutne uvjete rada u IT sektoru, a istraživanja u ovom području još uvijek su malobrojna, te se bave specifičnim temama. U Hrvatskoj ne postoje sveobuhvatna istraživanja koja bi povezivala JD-R model i IT sektor, stoga je ovo istraživanje tim značajnije.

Rezultati deskriptivne statistike već su ponudili nekoliko zanimljivih nalaza. Za početak, sagorijevanje na poslu u uzorku ovog istraživanja distribuirano je pozitivno

asimetrično. Većina sudionika ne doživljava sagorijevanje na poslu, ili ga doživljava u manjoj mjeri. S druge strane, odanost organizaciji blago je negativno asimetrično distribuirana, što znači da su zaposlenici većinom odani organizacijama u kojima rade.

Dobivena je značajna negativna korelacija zahtjeva na poslu (nejasnoća radne uloge, konflikt radne uloge i preopterećenost radne uloge) i sagorijevanja na poslu, čime je potvrđena prva hipoteza ovog istraživanja. Pozitivna povezanost zahtjeva na poslu i sagorijevanja dokazana je u brojnim empirijskim istraživanjima (Crawford i sur., 2010; Bakker i sur., 2023; Bakker i Demerouti, 2016). Značajni prediktori sagorijevanja neupitno su preopterećenost i emocionalni i fizički zahtjevi posla, što dovodi do iscrpljenosti i ciničnosti. Sagorijevanje na poslu više doživljavaju zaposlenici kojima je vlastita radna uloga nejasna, koji doživljavaju konflikt radne uloge te koji se osjećaju preopterećeni svojim poslom. Ipak, varijabla nedovoljne radne opterećenosti nije povezana sa sagorijevanjem ni u kojem smjeru. Izostanak pozitivne povezanosti ukazuje na to da postoji određena radna opterećenost koja mora biti postignuta da bi osoba doživjela sagorijevanje. S druge strane, nedovoljna radna opterećenost nije ni negativno povezana sa sagorijevanjem, što indicira da zaposlenicima ne olakšava ako nisu dovoljno radno opterećeni. Druga istraživanja, poput Mahudin i Zaabar (2021) pokazala su jasnu pozitivnu povezanost radnog opterećenja i sagorijevanja. Harju i suradnici (2016) istraživali su koncept dosađivanja na poslu, te ustanovili kako dosađivanje snižava angažman te povećava simptome povezane sa sagorijevanjem. Na temelju toga, potrebno je dublje analizirati kakvu vezu različiti konstrukti, ili varijable radne opterećenosti, radne preopterećenosti ili nedovoljne radne opterećenosti imaju sa sagorijevanjem. Ipak, zbog metodoloških nedostataka ispitivanja nedovoljne radne opterećenosti u ovom istraživanju nije moguće donositi konkretne zaključke.

Odanost organizaciji uključuje posvećivanje ciljevima i vrijednostima organizacije, pružajući osjećaj stabilnosti i svrhe unutar radnog mjesta. Na temelju prijašnjih istraživanja odnosa odanosti organizaciji sa sagorijevanjem, postavljeno je pitanje hoće li za specifičan uzorak zaposlenika u IT organizacijama u Hrvatskoj vrijediti hipoteza da odanost organizaciji moderira odnos zahtjeva na poslu i sagorijevanja, odnosno da predstavlja resurs. Herrera i De Las Heras-Rosas (2021) istaknuli su kako zaposlenici razvijaju odanost organizaciji kad percipiraju pošten i ispunjavajući psihološki ugovor, te da razvijena odanost organizaciji može služiti kao ublaživač protiv

stresora koji doprinose sagorijevanju. S druge strane, ako je taj psihološki ugovor prekršen, to jest ako je odanost organizaciji ugrožena, može se pojaviti osjećaj nepravde i nesigurnosti, što povećava rizik od sagorijevanja (Herrera i De Las Heras-Rosas, 2021). Rezultati su djelomično potvrdili hipotezu, s obzirom na to da je pronađen značajan moderacijski efekt za jedan zahtjev na poslu: preopterećenost radne uloge. Zaposlenici koji su na poslu preopterećeni, odnosno imaju osjećaj da im je previše radnih zadataka za njihov kapacitet, doživljavaju manje sagorijevanja ako su više emocionalno privrženi svojim organizacijama. Isti ti zaposlenici, osjećaju više sagorijevanja ako je razina afektivne odanosti organizaciji niža. Iz ovog se nalaza može izvući nekoliko zanimljivih zaključaka i postaviti nekoliko hipoteza za buduća istraživanja. Prvo, s obzirom na to da za ostale zahtjeve nije pronađen značajan moderacijski efekt, izgleda da odanost organizaciji moderira odnos zahtjeva na poslu i sagorijevanja ovisno o prirodi zahtjeva na poslu. Drugo, odanost ima moderacijsku ulogu kad je u pitanju radna preopterećenost, no ne i nedovoljna radna opterećenost te bi se buduća istraživanja mogla usmjeriti na pitanje postoji li minimalna radna opterećenost koja mora biti postignuta da bi odanost organizaciji imala utjecaj na odnos sa sagorijevanjem.

Iako je u ranijim istraživanjima pronađena povezanost dosađivanja na poslu i sagorijevanja, čini se da isto ne vrijedi i za samu nedovoljnu radnu opterećenost (Reijseger i sur., 2013). S obzirom na prirodu i definiciju sagorijevanja, nije neočekivano da nedovoljno radno opterećenje nije povezano sa samim sagorijevanjem. S druge strane, ovaj nalaz mogao bi imati praktične implikacije jer se čini da zaposlenici čiji ih poslodavci ne opterećuju dovoljno, ne osjećaju odanost prema organizaciji. Zanimljivo bi bilo istražiti varijablu „Optimalna radna opterećenost“ koja bi mogla biti pozitivno povezana s odanošću, a negativno sa sagorijevanjem. Dodatno, istraživanja koja su se dosad bavila ovim problemom, pružila su više rezultata u smjeru moderacijskog učinka za sve, ili za većinu zahtjeva, što otvara prostor za raspravu i moguće razloge drugačijih rezultata u ovom istraživanju (Meyer i sur., 2002; King i Sethi, 2007).

Suvremeni uvjeti rada kojima je ovo istraživanje pristupilo eksploratorno na temelju praktičnih iskustava i trenutnih trendova u IT industriji, pokazali su zanimljive odnose sa sagorijevanjem, djelomično potvrđujući posljednje dvije hipoteze ovog istraživanja. Osjećaj osobnog radnog prostora negativno je povezan sa sagorijevanjem. Nalaz koji potvrđuje da zaposlenici koji imaju osjećaj vlastitog osobnog radnog prostora

na poslu manje doživljavaju sagorijevanje mogao bi biti važan za organizacije koje razmišljaju o strukturi ureda i načinu rada. Ovaj nalaz postavlja pitanje učinka popularnih „open-space“ ureda i „shared-desk“ politika, koji eliminiraju vlastiti stol zaposlenika. Uzimajući u obzir i pronađenu pozitivnu korelaciju osobnog radnog prostora i odanosti organizaciji, ovo istraživanje pokazuje da se na osobni radni prostor može gledati kao na resurs iz perspektive Modela zahtjeva i resursa na radu. Rad na daljinu nije se pokazao značajno povezan sa sagorijevanjem te je moguće da ne utječe negativno na povećanje sagorijevanja. Gledano iz perspektive samih zaposlenika, prema podacima Hrvatske gospodarske komore, većina zaposlenika unutar IT sektora u Hrvatskoj ne smatra da hibridni oblici rada imaju utjecaj na uključenost, produktivnost i motivaciju zaposlenika (Zubak i Mirošević, 2021). Stoga ne čudi kako rad na daljinu nije povezan sa subjektivnom procjenom sagorijevanja u ovom istraživanju. Ipak, rad na daljinu negativno je povezan s odanošću, odnosno zaposlenici koji više rade na daljinu osjećaju manju odanost organizaciji u kojoj rade. U IT sektoru, gdje je visoka stopa fluktuacije, ovaj bi nalaz mogao biti važan organizacijama koje žele uvesti strategije jačanja odanosti organizaciji.

Praktične implikacije

Prilikom kontaktiranja različitih IT organizacija u svrhu prikupljanja podataka, mnoge su organizacije na mogućnost sudjelovanja reagirale vrlo pozitivno, prepoznajući potencijalnu važnost i praktične implikacije ovog istraživanja.

U kontekstu doprinosa znanstvenoj zajednici, ovo istraživanje jedno je od prvih u Hrvatskoj koje je koristilo novi instrument za mjerenje sagorijevanja na poslu, Burnout Assessment Tool (BAT). Schaufeli i sur. (2020) naglasili su kako BAT-12 obuhvaća 4 ključne dimenzije sagorijevanja u usporedbi s MBI koji se usredotočuje na emocionalnu iscrpljenost. Također, upitnik predstavlja koncizan, ali efikasan način procjene sagorijevanja te je široko primjenjiv u različitim kulturama i organizacijama (Schaufeli i sur., 2020). BAT-12 ima i odlične psihometrijske karakteristike te je validiran na različitim uzorcima. Nadalje, IT sektor u Hrvatskoj najbrže je rastući sektor po pitanju broja organizacija, financijske dobiti i broja zaposlenih (Harča, 2023), no u području organizacijske psihologije malo se istraživanja bavi ovim uzorkom, stoga je svaki nalaz od velike važnosti. Po pitanju psiholoških konstrukata, rezultati su potvrdili Model zahtjeva i resursa za konflikt, nejasnoću i preopterećenost radne uloge (Bakker i

Demerouti, 2016), no ne i za nedovoljnu radnu opterećenost koja se ne uklapa u model te nije pronađena nikakva povezanost sa sagorijevanjem. Izgleda da IT sektor, kao ni drugi istraživani sektori, nije imun na doprinos zahtjeva na poslu sagorijevanju. Odnos organizaciji pokazala se kao varijabla koja može moderirati odnos zahtjeva i sagorijevanja, no ovaj odnos nije univerzalan te ovisi o prirodi zahtjeva. Suvremeni uvjeti rada specifični za IT sektor rad na daljinu i osobni radni prostor pokazali su se važnima u razumijevanju odanosti organizaciji i sagorijevanja te otvaraju pitanje za njihovo uklapanje u Model zahtjeva i resursa u radu.

U kontekstu koristi za organizacije, ove informacije mogle bi biti značajne prilikom oblikovanja kulture organizacije, identificiranja zahtjeva na poslu koji stoje pred zaposlenicima i odlučivanja o načinu obavljanja rada i organizaciji ureda na poslu. Na temelju ovog istraživanja, organizacijama je važno znati kako rad na daljinu utječe na percepciju njihovih zaposlenika, što uz objektivne pokazatelje uspjeha može utjecati na odluke koje će donositi u ograničavanju ili dopuštanju rada od kuće. Isto tako, ako se pokaže da su „open-space“ uredi bez vlastitog mjesta povezani s osjećajem osobnog radnog prostora, važan je nalaz da će zaposlenici s većim osjećajem osobnog radnog prostora ne samo biti više odani organizaciji, već i manje doživljavati sagorijevanje.

Metodološka ograničenja provedenog istraživanja

Nekoliko je ograničenja ovog istraživanja koja bi buduća istraživanja trebala izbjeći. Za početak, distribucije varijabli sagorijevanja i odanosti, iako očekivane, nisu normalne te postoji mogućnost da je uzorak bio pristran. Ako je osoba pod velikim stresom i u trenutku ispunjavanja upitnika doživljava sagorijevanje, moguće je da neće htjeti ispuniti sami upitnik. S druge strane, većina sudionika prikupljena je putem samih organizacija. Zaposlenici koji nisu toliko odani svojim organizacijama možda nisu bili ni motivirani ispuniti upitnik. Buduća istraživanja trebala bi, dakle, uključiti više sudionika s većim rezultatima na sagorijevanju, te razmisliti o drugim načinima prikupljanja podataka. Nadalje, varijable rad na daljinu i osobni radni prostor i dalje ostaju neistražene i, iako imaju određene praktične implikacije, nalazi tih varijabli nisu dovoljno potkrijepljeni teorijama ili modelima. Varijabla nedovoljne radne opterećenosti nije mjerena validiranom mjerom već samo jednom česticom, te je pitanje koji je konstrukt zapravo ta čestica mjerila. Sam uzorak nije slučajna, već prigodan što potiče pitanje mogućnosti generalizacije rezultata na cijelu IT industriju ili druge populacije. Ovo je

istraživanje korelacijsko i ne pokazuje smjer povezanosti, a buduća bi se istraživanja mogla provesti i longitudinalno, kako bi se utvrdili prediktori i ishodi.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati postoji li moderacijski učinak odanosti organizaciji na odnos zahtjeva na poslu i sagorijevanja na poslu. Rezultati su pokazali da je moderacijski učinak značajan za preopterećenost radne uloge. Zaposlenici koji se osjećaju preopterećeno na poslu, doživljavaju manje sagorijevanja ako su više odani organizaciji, dok u situaciji manje odanosti organizaciji doživljavaju više sagorijevanja. Za ostale zahtjeve na poslu konflikt radne uloge, nejasnoću radne uloge i nedovoljnu radnu opterećenost moderacijski učinak nije se pokazao značajnim. Nedovoljna radna opterećenost nije se pokazala statistički značajnim prediktorom sagorijevanja, no negativno je povezana s odanosti.

Ovo istraživanje bavilo se i suvremenim uvjetima rada. Osobni radni prostor, na temelju pozitivne korelacije s odanosti i negativne korelacije sa sagorijevanjem, čini se resursom na poslu u okviru Modela zahtjeva i resursa na poslu, pri čemu rezultati jasno ukazuju da zaposlenici koji imaju veći osjećaj osobnog radnog prostora u samoj organizaciji osjećaju i veću odanost prema organizaciji te doživljavaju manje sagorijevanje na poslu.

Literatura

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34, 321-336. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Abrams, Z. (2019, 1. listopada). *The future of remote work*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- Allen, N. J. i Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Angle, H. L. i Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14. <https://doi.org/10.2307/2392596>.
- Arnold, H. J. i Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.350>.
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. i Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28-41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>

- Bodjrenou, K., Xu, M. i Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(05), 276. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. i Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834. <https://doi.org/10.1037/a0019364>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- El Gareh, F., Hattabou, A., Oulamine, A. i Alourhzal, H. (2023). The relationship between „burnout“ and „organizational commitment, job demands and resources“ among hospital staff in Morocco. *African Scientific Journal*, 3(18). 428. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8134050>.
- Eurofound (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2806/957351>
- Glazer, S. i Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329. <https://doi.org/10.1037/a0013135>.
- Harča, V. (2023, 11. studenog). *ICT sektor je motor razvoja gospodarstva koji bi mogao doseći 13 posto hrvatskog BDP-a*. Financije.hr. <https://financije.hr/ict-sektor-je-motor-razvoja-gospodarstva-koji-bi-mogao-doseci-13-posto-hrvatskog-bdp-a/>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J. i Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>

- Herrera, J. i De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. i Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>.
- James, O., Delfabbro, P. i King, D. L. (2021). A comparison of psychological and work outcomes in open-plan and cellular office designs: A systematic review. *Sage Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020988869>.
- Karuna, C., Palmer, V., Scott, A. i Gunn, J. (2022). Prevalence of burnout among GPs: a systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice*, 72(718), e316-e324. <https://doi.org/10.3399/BJGP.2021.0441>
- King, R. C. i Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6, 86-96. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000259>.
- Ko, J. W., Price, J. L. i Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>.
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L. i sur. (2017). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial Health*, 56, 160-165. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>.
- Lee, T. W. i Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743. <https://doi.org/10.5465/256157>.
- Lewis, G. i Sorongon, J. (2022, 11. kolovoza). *Industries with the Highest (and Lowest) Turnover Rates*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/industries-with-the-highest-turnover-rates>

- Mahudin, N. D. i Zaabar, N. I. (2021). Workload, burnout, emotional states, and job performance of government employees: An exploratory investigation from the third wave of COVID-19. *Human Factors and Ergonomics Journal*, 6(2), 34-48. <https://hfej.hfem.org/wp-content/uploads/2021/12/Paper-3-HFEJ.pdf>
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B., i Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Maslić Seršić, D. (2000). Što je odanost i kako je možemo mjeriti?. *Suvremena psihologija*, 3(1-2). <https://hrcak.srce.hr/3199>
- Meyer, J. P. i Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. i Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S. i de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W. van Beek I. i Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry: validation of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26, 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rose, U., Müller, G., Burr, H., Schulz, A. i Freude, G. (2016). Arbeit und Mentale Gesundheit. Ergebnisse aus einer Repräsentativitätserhebung der Erwerbstätigen in Deutschland. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund, Berlin and Dresden. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160805>

- Rozentals, A. (2022, 18. ožujka). *In-Office Vs. Remote Vs. Hybrid Work Two Years Later: The Impact On Employee Efficiency*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/18/in-office-vs-remote-vs-hybrid-work-two-years-later-the-impact-on-employee-efficiency/?sh=152438f32a25>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. i Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
<https://doi.org/10.1109/EMR.2010.5645750>
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction*, 105-127.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. i Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Scheibenbogen, O., Andorfer, U., Kuderer, M. i Musalek, M. (2017). Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich. Verlaufsformen und relevante Präventionsund Behandlungsstrategien. *Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*, Vienna.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... i Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377-1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>.
- Tomas, J., Maslić Seršić, D. i De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360-380.
<https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>.
- Tomas, J., Maslić Seršić, D., Mikac, U., Rebernjak, B., Buško, V. i De Witte, H. (2023). Validation of the Croatian version of the short form of the Burnout Assessment Tool: Findings from a nationally representative sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(1), 40-53. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12447>.

White, S. K. (2023, 3. studenog). *Burnout: An IT epidemic in the making*. CIO.
<https://www.cio.com/article/657960/burnout-an-it-epidemic-in-the-making.html>

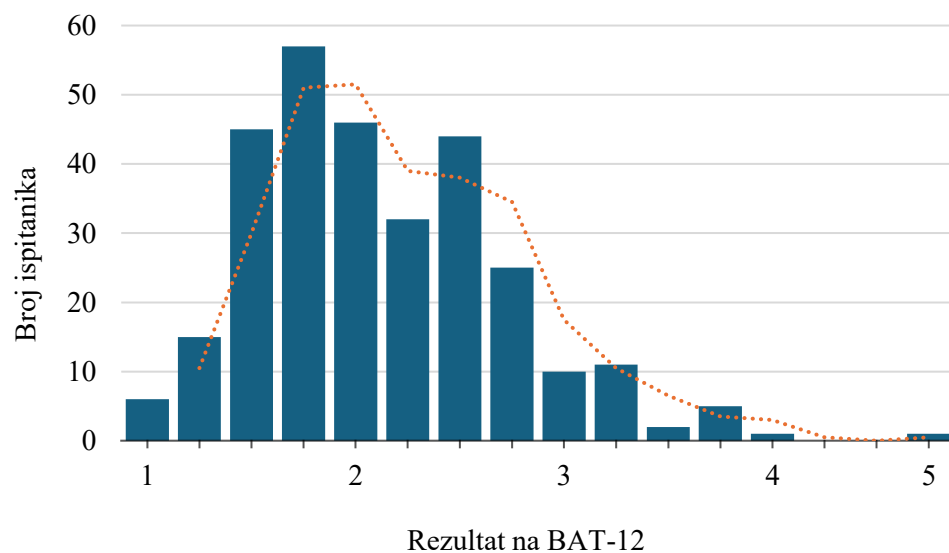
Zubak, D. i Mirošević, H. (2022). *Pregled stanja hrvatske IT industrije*. Hrvatska
gospodarska komora.

Prilozi

Prilog A

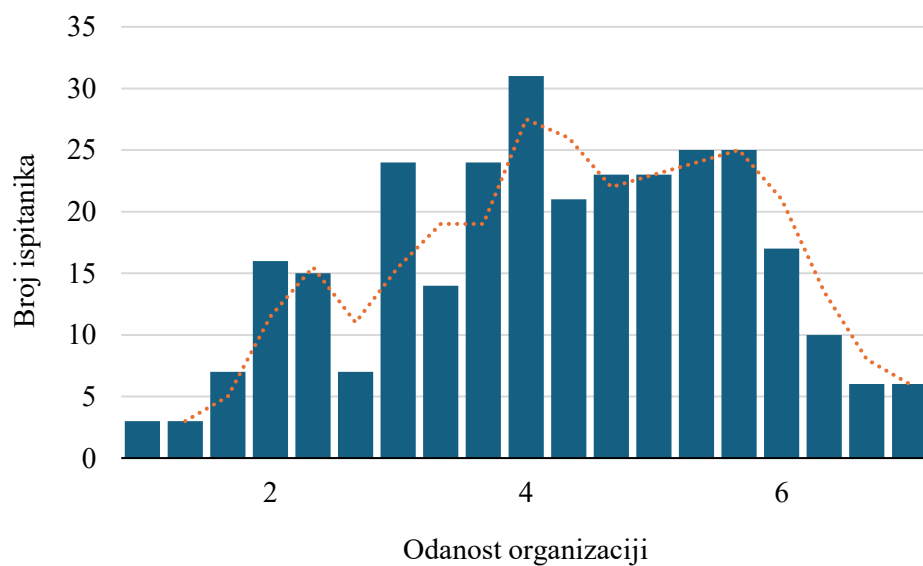
Slika 2

Grafički prikaz distribucije rezultata na varijabli Sagorijevanje na poslu (N=300)



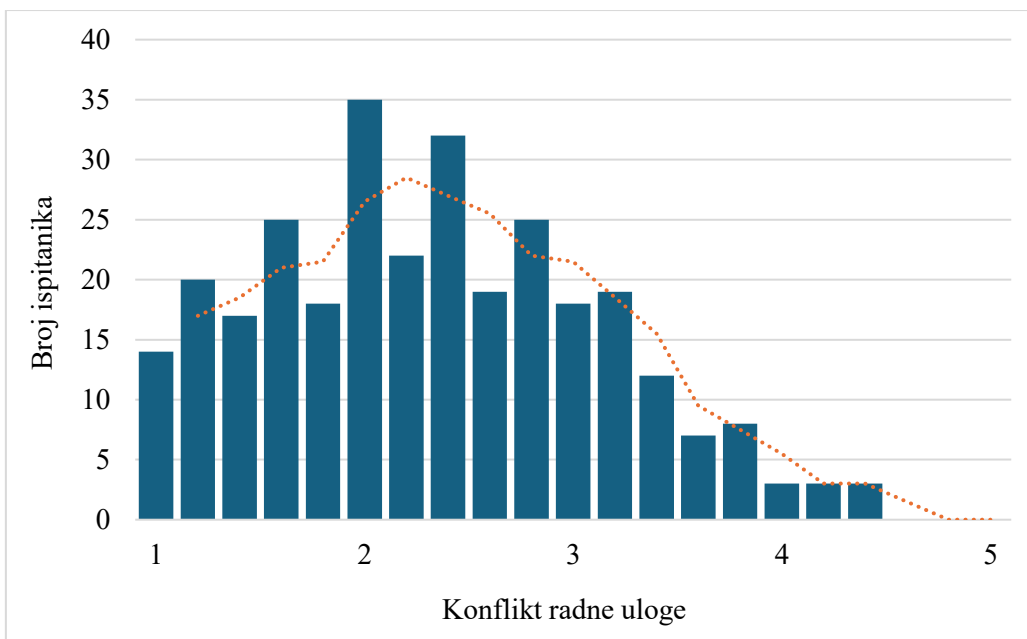
Slika 3

Grafički prikaz distribucije rezultata na varijabli Odanost organizaciji (N=300)



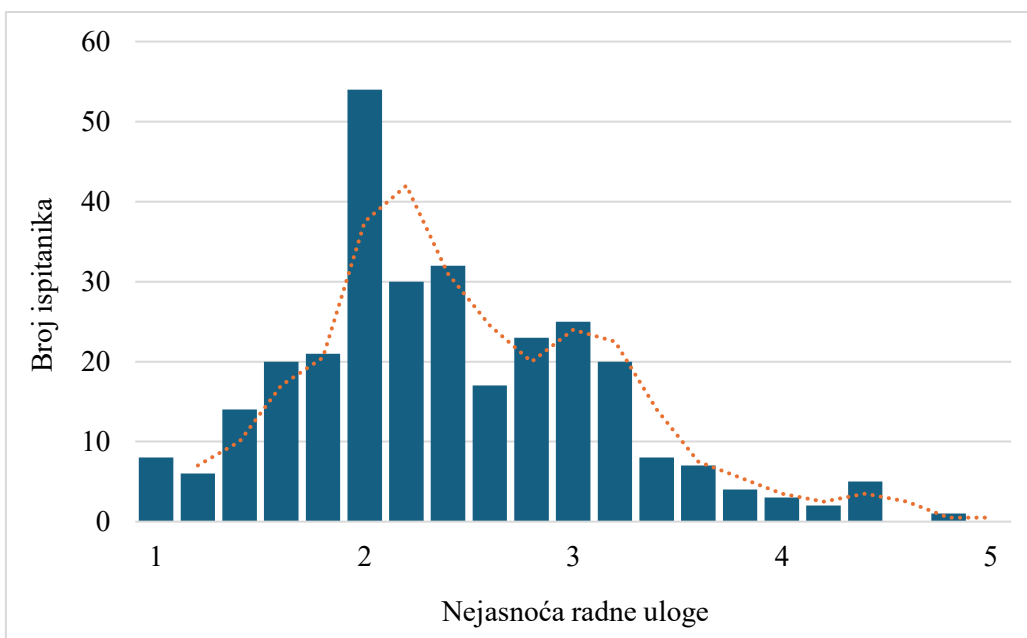
Slika 4

Grafički prikaz distribucije rezultata na varijabli Konflikt radne uloge (N=300)



Slika 5

Grafički prikaz distribucije rezultata na varijabli Nejasnoća radne uloge (N=300)



Slika 6

Grafički prikaz distribucije rezultata na varijabli Preopterećenost radne uloge (N=300)

