

Povezanost rada od kuće i psihičke dobrobiti: medijacijska uloga latentnih funkcija zaposlenja

Jelinčić, Ivona

Master's thesis / Diplomski rad

2021

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:131:337017>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-02-21**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**POVEZANOST RADA OD KUĆE I PSIHIČKE DOBROBITI: MEDIJACIJSKA
ULOGA LATENTNIH FUNKCIJA ZAPOSLENJA**

Diplomski rad

Ivona Jelinčić

Mentorica: Dr. sc. Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2021.

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, 13.5.2021.

Ivona Jelinčić

Sadržaj

<i>Pandemija i rad od kuće</i>	1
<i>Teorija latentne deprivacije</i>	2
<i>Definicija rada na daljinu</i>	4
<i>Rad od kuće i psihička dobrobit - pregled istraživanja</i>	7
<i>Aktualno istraživanje</i>	11
Cilj, problem i hipoteze istraživanja	13
Metoda	15
<i>Sudionici</i>	15
<i>Postupak</i>	15
<i>Mjerni instrumenti</i>	16
<i>Preliminarne analize</i>	18
<i>Razlike u psihičkoj dobrobiti i ostvarenosti latentnih funkcija ovisno o uvjetima rada</i>	18
<i>Dimenzije latentne dobrobiti kao medijatori povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti</i>	20
Rasprava	23
<i>Metodološka ograničenja</i>	28
<i>Praktične implikacije</i>	29
Zaključak	30
Literatura	31
Prilozi	36

Povezanost rada od kuće i psihičke dobrobiti: medijacijska uloga latentnih funkcija zaposlenja / The relation between work from home and psychological well-being: mediation role of the latent functions of employment

SAŽETAK

Pandemija COVID-19 suočila je svijet s globalnom krizom i brojnim promjenama. Za milijune ljudi diljem svijeta rad od kuće je preko noći postao svakodnevnica. Cilj našeg istraživanja bio je doprinijeti istraživačkim spoznajama povezanosti rada od kuće i psihičke dobrobiti, odnosno ispitati teoriju Latentne deprivacije Marie Jahode (1984) u kontekstu trenutno aktualnih uvjeta rada i utvrditi postoji li razlika u ostvarenju latentnih funkcija zaposlenja (*vremenska struktura dana, socijalni kontakti, kolektivni smisao, razina aktivnosti i društveni identitet*) i psihičkoj dobrobiti između zaposlenih osoba koje rade od kuće i zaposlenih osoba koje rade na uobičajenom radnom mjestu te ispitati predstavljaju li latentne funkcije zaposlenja mehanizam u podlozi pretpostavljene povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti. U istraživanju su sudjelovale 442 zaposlene osobe (120 radi od kuće, 322 radi na uobičajenom radnom mjestu). Kao mjera psihičke dobrobiti korišten je Upitnik općeg zdravlja (GHQ-12), a kao mjera ostvarenosti latentnih funkcija korištena je Skala latentnih i manifestnih dobrobiti (LAMB). Rezultati su pokazali da sudionici koji rade od kuće iskazuju slabiju psihičku dobrobit, manje socijalnih kontakata te manji doživljaj kolektivnog smisla i društvenog identiteta u odnosu na sudionike koji rade na uobičajenom radnom mjestu, dok se navedene skupine ne razlikuju u vremenskoj strukturi dana i razini aktivnosti. Nadalje, socijalni kontakti i kolektivni smisao predstavljaju medijatore povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti, dok vremenska struktura dana, razina aktivnosti i društveni identitet nisu značajni medijatori navedene povezanosti. Također, utvrđena je i pozitivna povezanost sa psihičkom dobrobiti svih latentnih funkcija, osim razine aktivnosti. Ovakvi rezultati ukazuju na važnost latentnih funkcija zaposlenja za psihičku dobrobit zaposlenika te kako ostvarenost latentnih funkcija može patiti u okolnostima rada od kuće pa naši nalazi predstavljaju i temelj za prilagodbu rada od kuće na način koji može pogodovati psihičkoj dobrobiti zaposlenika.

Ključne riječi: rad od kuće, psihička dobrobit, latentne funkcije zaposlenja, pandemija koronavirusa

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has faced the world with a global crisis and numerous changes. For millions of people around the world, working from home has overnight become an everyday occurrence. The aim of our research was to contribute to the research knowledge of the relation between work from home and psychological well-being, i.e. to examine the Latent Deprivation theory by Maria Jahoda (1984) in the current context and to determine whether there is a difference in access to the latent benefits of employment (time structure, social contacts, collective purpose, activity level and social identity/status) and mental well-being, between participants working at the usual workplace and participants working from home; and to determine whether latent benefits are the underlying mechanism of the assumed relation between working conditions and psychological well-being. The survey involved 442 employees (120 working from home, 322 working at the usual workplace). The General Health Questionnaire (GHQ-12) was used as a measure of psychological well-being and the Latent and Manifest Benefits Scale (LAMB) was used as a measure of access to the latent benefits of employment. The results showed that participants working from home show poorer psychological well-being, less social contacts and less experience of collective purpose and social identity compared to participants working at the usual workplace, while these groups do not differ in the time structure of the day and level of activity. Furthermore, social contacts and collective purpose represent mediators of the relation between working conditions and psychological well-being, while time structure of the day, social identity and level of activity didn't prove to be significant mediators of this connection. Also, a positive correlation was found between the psychological well-being and all of the latent benefits, except the level of activity. These results indicate the importance of latent employment benefits for the psychological well-being of employees and how access to the latent functions may suffer in the circumstances of work from home, so our findings can be used as the basis for adjusting work from home in a way that is conducive to employee's mental well-being.

Key words: work from home, psychological well-being, latent benefits of employment, coronavirus pandemic

Uvod

Pandemija i rad od kuće

Pandemija koronavirusa (COVID-19) dovela je do globalne krize s dalekosežnim posljedicama u zdravstvu, ekonomiji i društvu (Holmes, 2020, prema Moreira i sur., 2021). Promijenila je način na koji ljudi žive te donijela brojne promjene u svijet rada, od kojih je jedna od najvećih, a možda i najveća, rad od kuće (Brynjolfsson i sur. 2020; Goldfarb i sur., 2021). Tijekom kasne zime i proljeća 2020., s prvim slučajevima zaraze koronavirusom, vlade diljem svijeta donijele su odluke o obveznom radu od kuće, s ciljem zaštite zdravlja ljudi zaustavljanjem širenja virusa, kao i očuvanja gospodarstva. U rekordnom roku milijuni ljudi „prebacili su” svoje urede u svoj dom (Hernandez, 2020). Rad od kuće koji je prije bio, ili je barem smatran, luksuzom pojedinaca, sad je postao stvarnost milijuna ljudi, istovremeno dovodeći u pitanje predstavlja li poboljšanje radnih uvjeta za zaposlene ili ne (Wang i sur., 2021). Vrlo naglo i neočekivano ljudi su bili suočeni s kombiniranjem posla i brige o djeci, blagovaonice su postale zajedničke radne sobe različitih članova obitelji, a kuhinjski stolovi radni stolovi (Toniolo-Barrios i Pitt, 2021) - rad od kuće preko noći je postao još jedan aspekt „novog normalnog”. U narednim mjesecima, s fluktuacijom u incidenciji COVID-19 bolesti, događale su se promjene u uvjetima rada. U nekim su se poduzećima zaposlenici vratili u svoje urede, a određena poduzeća usvojila su razne kombinacije rada od kuće i rada na radnom mjestu (poput smjenskog rada, u kojem zaposlenici po timovima rade jedan tjedan od kuće, a jedan tjedan u uredu) (Pirzadeh i Lingard, 2021). Godinu dana nakon početka pandemije, i dalje velik broj ljudi radi od kuće te je na snazi preporuka Stožera civilne zaštite poslodavcima o obaveznom uvođenju rada od kuće, kad god to narav posla dopušta (NN 14/21, 2021). Rad od kuće realnost je milijuna ljudi diljem svijeta, a brojni istraživači (npr. Hern, 2020, prema Wang i sur., 2021) smatraju da je takav oblik rada i budućnost te kako će nakon pandemije određeni poslovi zauvijek ostati *na daljinu* (Sytch i Greer, 2020, prema Wang i sur., 2021).

Rad na daljinu već dugo predstavlja predmet interesa istraživača pa su tijekom godina identificirane brojne potencijalne koristi, poput povećane produktivnosti (Martin i MacDonnell, 2012, prema Green i sur., 2020), kao i potencijalne negativne strane, primjerice

osjećaj usamljenosti uslijed smanjenja socijalnih kontakata (Mann i Holdsworth, 2003). Ipak, važno je naglasiti kako je nalaze ranijih istraživanja nužno interpretirati s oprezom jer im može nedostajati kontekstualne relevantnosti u trenutnoj situaciji obveznog i/ili učestalog rada od kuće uslijed pandemije (Wang i sur., 2021). Nadalje, treba uzeti u obzir i kako je rad od kuće prije pandemije u Hrvatskoj bio izuzetno rijedak. Prema podacima Eurostata (2020, prema Ružojčić i sur., 2020) samo je 1.9% Hrvata u 2019. redovito prakticiralo rad od kuće, a 5% ponekad, dok je na razini Europske unije 5.3% radnika redovito radilo od kuće, a 10.8% ponekad. Stoga većini hrvatskih zaposlenika rad od kuće predstavlja sasvim novi oblik rada pa možemo pretpostaviti da za njih ovakva iznenadna prilagodba može biti još izazovnija (Ružojčić i sur., 2020).

Uzevši u obzir trenutne okolnosti i promjene u trendovima zastupljenosti različitih oblika rada, dolazimo do zaključka da su spoznaje o tome kako optimalno organizirati rad od kuće za dobrobit i zaposlenika i organizacije važnije nego ikad. Drugim riječima, nužna su daljnja istraživanja odnosa različitih organizacijskih, okolinskih i psihosocijalnih čimbenika, tjelesnog i psihičkog zdravlja pojedinaca, kao i organizacijskih ishoda, da bi se na temelju nalaza tih istraživanja razvile smjernice o prilagodbi rada od kuće u svrhu zaštite dobrobiti zaposlenika. U skladu s tim, u ovom istraživanju ćemo se, u kontekstu rada od kuće za vrijeme pandemije COVID-19, baviti Teorijom latentne deprivacije koja se pokazala iznimno važnom u istraživanjima povezanosti posla i psihičkog zdravlja (Jahoda, 1982, prema Creed i Watson, 2003).

Teorija latentne deprivacije

Prema Teoriji latentne deprivacije, osim manifestne funkcije, odnosno zarade novca, zaposlenje ima i pet latentnih (neizravnih) funkcija - posao osigurava redovite socijalne kontakte izvan nuklearne obitelji, pruža osjećaj kolektivnog smisla, definira društveni status i identitet pojedinca te osigurava vremensku strukturu i redovitu aktivnost. Teorija se bazira na pretpostavci da ljudi imaju duboko ukorijenjene psihološke potrebe za zadovoljenjem navedenih latentnih funkcija i da se te potrebe najbolje mogu ostvariti zaposlenjem. Stoga kad osobe izgube posao, ne samo da izgube izvor prihoda (manifestnu funkciju zaposlenja),

već gube i izvor latentnih dobrobiti, pri čemu je gubitak latentnih funkcija ključan za psihičku dobrobit nezaposlenih osoba (Jahoda, 1984).

Posao omogućuje *vremensku strukturu dana*, koja se odnosi na potrebu za ispunjavanjem dana konkretnim, planiranim aktivnostima (Jahoda, 1982, prema Creed i Watson, 2003). U suvremenom svijetu vrijeme strukturiraju socijalne institucije, poput škole i posla, stoga osobe koje nisu zaposlene češće imaju manje jasnu vremensku strukturu dana i tjedna, a dosađivanje i nekvalitetno iskorištavanje vremena postaju im svakodnevnica, što se nepovoljno odražava na njihovu psihičku dobrobit. Nadalje, zaposlenje pruža doživljaj *kolektivnog smisla* ili društvene korisnosti - osjećaj da si potreban drugim ljudima te doživljaj vlastitog utjecaja i koristi svijetu oko sebe. S druge strane nalazi se deprivacija doživljaja kolektivnog smisla koja dovodi do osjećaja besmislenosti. Treća latentna funkcija su *socijalni kontakti izvan vlastite obitelji*. Ona ukazuje na potrebu ljudi za redovitim kontaktima i razmjenom iskustava s ljudima izvan svoje nuklearne obitelji. Navedena potreba nije nadoknadiva povećanjem kontakata s članovima obitelji jer interakcije s drugim ljudima proširuju socijalne horizonte i daju priliku upoznavanja s većim varijabilitetom stavova, vrijednosti i načina življenja. Nadalje, posao omogućuje stjecanje *društvenog statusa i identiteta*, koji je izuzetno važan za izgradnju vlastitog identiteta jer ljudi mogu imati tendenciju vidjeti sebe onako kako ih drugi vide. Peta neizravna funkcija zaposlenja je *razina aktivnosti*. Prema Teoriji latentne deprivacije redovita fizička i mentalna aktivnost je izuzetno važan faktor psihičke dobrobiti, a čak je i aktivnost uzrokovana vanjskim poticajima (poput odlaska na posao zbog potrebe za zaradom) bolja za pojedinca nego neaktivnost (Jahoda, 1982, prema Paul i Batinic, 2010).

Istraživanja usmjerena na provjeru Teorije latentne deprivacije imaju za zadatak odgovoriti na dva pitanja - vodi li manja ostvarenost latentnih funkcija ka narušenoj psihičkoj dobrobiti te utječe li status zaposlenja preko latentnih funkcija na psihičku dobrobit. Većina provedenih istraživanja potvrđuje da nezaposlene osobe ostvaruju manje latentnih funkcija zaposlenja te potvrđuju negativnu povezanost između latentne deprivacije i psihičke dobrobiti (npr. Paul i Batinic, 2010). No malo istraživanja se bavilo uzročno posljedičnom vezom, odnosno pitanjem imaju li nezaposlene osobe narušeniju psihičku dobrobit zbog

manjeg zadovoljenja latentnih funkcija zaposlenja. Istraživanja uglavnom upućuju da je to vjerojatniji smjer kauzalnosti (Creed i sur., 2001), a Selenko i sur. (2011) bavili su se upravo tim pitanjem. U svom longitudinalnom istraživanju pratili su zaposlene osobe, nezaposlene osobe te osobe koje su „izvan“ svijeta rada (eng. *out of labor force*; npr. kućanice, studenti, umirovljenici) u 4 točke mjerenja. Potvrdili su da nezaposlene osobe u prosjeku postižu najmanju ostvarenost latentnih funkcija u odnosu na zaposlene osobe i osobe izvan svijeta rada. Nadalje, njihovi rezultati upućuju na to da deprivacija latentnih funkcija vodi do pogoršanja psihičke dobrobiti – osobe koje u jednoj točki mjerenja pokazuju deprivaciju latentnih funkcija u idućoj točki mjerenja u pravilu ostvaruju pogoršanje na mjeri psihičke dobrobiti.

U nastavku ćemo se osvrnuti na konceptualizaciju rada na daljinu te na dosadašnja istraživanja o karakteristikama i ishodima rada na daljinu.

Definicija rada na daljinu

Termin *rad na daljinu* (eng. *telecommuting*) formulirao je NASA-in inženjer Jack Nilles 1973. godine i definirao ga kao korištenje tehnologije u svrhu rada na daljinu (Makwana i Dave, 2020). Gotovo 50 godina kasnije, brojni pojmovi koriste se kao sinonimi (iako to nužno nisu), poput *teleposao* (eng. *telework*), *udaljeni rad* (eng. *distance working*), *virtualni rad* (eng. *virtual workplace*), *fleksibilni radni uvjeti* (eng. *flexible work arrangement*), *kombiniranje različitih radnih uvjeta* (eng. *distributed work arrangement*), *rad od kuće* (eng. *work from home*), itd. Koncipirane su i različite definicije i taksonomije rada na daljinu, no ne postoji općeprihvaćena, standardna definicija ni taksonomija (Garret i Danziger, 2007). Sullivan (2003) navodi dvije odrednice rada na daljinu koje su zajedničke većini definicija, a to su lokacija na kojoj se rad odvija i korištenje suvremene tehnologije. U skladu s tim je i definicija Međunarodne organizacije rada, koja rad na daljinu definira kao *korištenje informacijske i komunikacijske tehnologije, poput pametnih mobilnih telefona, tableta i/ili računala, u svrhu rada koji se obavlja izvan prostorija poduzeća* (Eurofound i ILO, 2017). Što se tiče različitih taksonomija, izdvojit ćemo taksonomiju Péreza i sur. (2002), zbog njene sličnosti s drugim taksonomijama (npr. Higa i Wijayanayake, 1998). Prema

navedenoj taksonomiji postoje tri vrste rada na daljinu: *rad od kuće* (eng. *home-based telework*), kao što i sam naziv govori, zaposlenici koji prakticiraju ovaj tip rada na daljinu - rade iz svog doma; *satelitni uredi* (eng. *satellite offices*) čija je svrha prvenstveno ušteda vremena za dolazak do ureda pa zaposlenici rade u odvojenom (bližem) uredu, koji nije centralni ured u kojem radi većina zaposlenika njihove organizacije; *mobilni rad* (eng. *mobile working*) u kojem je naglasak na korištenju tehnologije te redovitim promjenama lokacije rada (poput hotela, vlastite kuće, prijevoznih sredstava).

Koncept rada na daljinu već nekoliko desetljeća privlači pažnju istraživača u različitim znanostima, primjerice psihologiji, ekonomiji, sociologiji i medicini, što je rezultiralo brojnim istraživanjima. No unatoč tome što postoje brojni nalazi o radu na daljinu, ne postoji slaganje istraživača ima li rad na daljinu generalno dobre ili loše posljedice za zaposlenike, odnosno donosi li više štete ili koristi u odnosu na uobičajene uvjete rada (Gajendran i Harrison, 2007). Garrett i Danziger (2007) navode kako su upravo različite definicije i taksonomije doprinijele opisanom izostanku suglasnosti istraživača o koristima rada na daljinu. Objašnjavajući kako se često isti pojmovi koriste za bliske, no različite koncepte pa različite definicije mogu dovesti do nekonzistentnih, kontradiktornih zaključaka istraživača koji ispituju isto pitanje (npr. Koliko je čest rad na daljinu?). Dodatan izazov u interpretaciji predstavlja brz razvoj tehnologije pa tako rad na daljinu danas i prije 20 godina sasvim sigurno ne izgleda jednako zbog čega možemo pretpostaviti da za zaposlenike donosi različite koristi, ali i otežavajuće okolnosti.

Trenutne okolnosti predstavljaju novi izazov u interpretaciji ranijih nalaza o radu na daljinu. Brojni istraživači (npr. Wang i sur., 2021) ističu da pandemija predstavlja sasvim novu i izvanrednu situaciju općenito pa i u svijetu rada, stoga je generabilnost ranijih nalaza upitna. Wang i sur. (2021) navode kako postoje barem dvije promjene u radu na daljinu koje čine trenutne okolnosti drukčijima u odnosu na razdoblje prije pandemije. Prvo, dio je ljudi zbog pandemije u potpunosti ili gotovo u potpunosti zamijenio svoj ured radom od kuće. S druge strane, prethodna istraživanja provedena su većinom na zaposlenicima koji samo ponekad, neredovito prakticiraju rad od kuće, a kako Bailey i Kurtlan (2002, prema Wang i sur., 2021) ističu, izgledno je da postoji razlika u ishodima rada na daljinu, ovisno o njegovoj

učestalosti. Drugi razlog odnosi se na mogućnost odabira oblika rada. Dosadašnja istraživanja provedena su većinom na zaposlenicima koji su sami izabrali rad na daljinu, što može dovesti do problema selekcijske pristranosti (Lapierre i sur., 2016, prema Wang i sur., 2021). Stoga su ranije pronađene koristi rada na daljinu potencijalno točne isključivo, ili posebice, za one koji su zainteresirani ili u mogućnosti raditi na daljinu (Kadut i sur., 2019, prema Wang i sur., 2021). Pandemija pak nije pružila mogućnost izbora te je naročito u prvom valu pandemije rad od kuće bio jedina opcija za mnoge zaposlenike. Iako se zbog popuštanja epidemioloških mjera u trenutku provedbe ovog istraživanja povećao udio zaposlenika koji imaju mogućnost odabira uvjeta rada u odnosu na prvi val pandemije, pretpostavljamo da mogućnost izbora u okolnostima pandemije smrtonosnog virusa nije jednaka mogućnosti odabira uvjeta rada u uobičajenim, predpandemijskim okolnostima.

Osim ograničenja u generalizaciji nalaza ranijih istraživanja, opisane razlike ukazuju i na to da su nužne promjene u pristupu istraživanja rada na daljinu. Wang i sur. (2021) opisuju tri pristupa u dosadašnjim istraživanjima rada na daljinu. Prvi i drugi pristup usmjereni su na identifikaciju vrsta poslova i karakteristika zaposlenika kod kojih je rad na daljinu povezan s pozitivnim ishodom, odnosno koji su prikladni za rad na daljinu. Treći pristup je usmjeren na različite karakteristike rada na daljinu te na način na koji one dovode do različitih ishoda za zaposlenike. Prva dva pristupa pružaju organizacijama korisne informacije o tome kome pružiti mogućnost rada na daljinu, no u trenutnim okolnostima u kojima rad na daljinu više nije izbor pojedinca ili organizacije, pitanje nije implementirati rad na daljinu ili ne, već kako izvući najbolje iz njega. Stoga je treći pristup, koji je u dosadašnjim istraživanjima najmanje zastupljen, u trenutnim okolnostima najprikladniji jer pruža informacije o tome kako organizirati rad na daljinu da bi on imao pozitivne ishode i za zaposlenike i za organizaciju (Wang i sur., 2021). Imajući to na umu, u nastavku ćemo se osvrnuti na nalaze dosadašnjih istraživanja rada na daljinu.

Rad od kuće i psihička dobrobit - pregled istraživanja

Kao što je ranije spomenuto, postoji veliki interes istraživača za rad na daljinu koji je trenutno u porastu uslijed povećanja učestalosti takvog oblika rada. Ipak, dosadašnje spoznaje treba pažljivo interpretirati s obzirom na kontekst u kojem je istraživanje provedeno (npr. prije ili tijekom pandemije koronavirusa) te vrstu i karakteristike rada na daljinu (npr. rad od kuće ili mobilan rad; dobrovoljan ili obavezan rad na daljinu; povremen, djelomičan ili stalan rad na daljinu). Za potrebe ovog istraživanja, bit će prikazani nalazi istraživanja koja su ispitivala povezanost rada od kuće i psihičke dobrobiti. Za početak će biti opisana dva istraživanja koja su ispitivala navedeni odnos tijekom COVID-19 pandemije.

Istraživanje Escudero-Castilla i suradnika (2021) provedeno je u Španjolskoj tijekom travnja i svibnja 2020. godine. Cilj istraživanja bio je ispitati kako su promjene u statusu zaposlenja uslijed pandemije utjecale na psihičku dobrobit, a na temelju Teorije latentne deprivacije pretpostavljeno je da je zaposlenje zaštitni čimbenik psihičke dobrobiti. Istraživanje je potvrdilo navedenu pretpostavku te su rezultati pokazali kako osobe koje su izgubile posao uslijed COVID-19 krize imaju značajno nižu psihičku dobrobit u odnosu na osobe koje su zadržale posao (bilo da rade na radnom mjestu ili od kuće). U tom smislu, rezultati ne iznenađuju i sukladni su općenitim spoznajama o značenju rada za psihičko zdravlje ljudi. Prema našem saznanju, radi se o jedinom istraživanju u kojem su zaposlenici koji rade od kuće i zaposlenici koji rade na uobičajenom radnom mjestu uspoređivani prema psihičkoj dobrobiti. Rezultati pokazuju da zaposlenici koji rade od kuće iskazuju značajno nižu psihičku dobrobit u odnosu na zaposlenike koji rade na uobičajenom radnom mjestu. Dakle, oblik rada pokazao se značajnom determinantom dobrobiti zaposlenika.

Istraživanje Wanga i suradnika (2021) provedeno je u Kini tijekom prvog vala pandemije. U prvom dijelu svog istraživanja, koristeći se kvalitativnom metodologijom, autori su identificirali glavne izazove s kojima se zaposlenici susreću (prokrastinacija, neefikasna komunikacija, konflikt posao-obitelj i usamljenost), ključne karakteristike rada od kuće (socijalna podrška, autonomija u poslu, nadziranje od strane nadređenog i radna opterećenost) te jednu individualnu karakteristiku (samodisciplina). U drugom, kvantitativnom dijelu istraživanja potvrdili su svoje hipoteze da navedeni izazovi nepovoljno

utječu na ishode poput produktivnosti i dobrobiti zaposlenika, pri čemu karakteristike posla i samodisciplina imaju moderatorski učinak. Pritom, u skladu s modelom zahtjeva i resursa na poslu (eng. *Job-Demand-Resources model*; Demerouti i sur., 2001, prema Wang i sur., 2021), socijalna podrška i autonomija djeluju kao resursi te olakšavaju zaposlenicima nošenje s izazovima rada od kuće te su stoga povezani s većom produktivnosti i psihičkom dobrobiti zaposlenika. S druge strane, opterećenost poslom i nadgledanje djeluju kao zahtjevi te su povezani s većim konfliktom posao-obitelj i nižom dobrobiti zaposlenika. Dodatno, suprotno dosadašnjim nalazima (npr. Gajendran i Harrison, 2007) da rad na daljinu može dovesti do smanjenja konflikta rad-obitelj, ističu kako je to bio najučestaliji izazov s kojim su se njihovi sudionici susretali pri radu od kuće. Istraživanje ima važne praktične implikacije jer ukazuje na izazove koje rad od kuće stavlja pred zaposlenike, ali i na to kako pod različitim okolnostima (odnosno karakteristikama organizacije posla) ishodi (razina produktivnosti i psihička dobrobit) mogu biti više ili manje povoljni za zaposlenike.

U nastavku ćemo se usmjeriti na karakteristike rada na daljinu koje su najčešće spominjane u radovima prije i tijekom pandemije COVID-19 u kontekstu njihove povezanosti s različitim pokazateljima psihičke dobrobiti.

Kao pozitivne odlike rada na daljinu najčešće se spominju veća fleksibilnost (npr. Eurofound i ILO, 2017; Belzunegui-Eraso i Erro-Garcés, 2020; Dongaewar i sur., 2020; Green i sur., 2020; Grant i sur., 2013, prema Mostafa, 2021; Wang i sur., 2021) i autonomija (npr. Gajendran i Harrison, 2007; Eurofound i ILO, 2017; Sardeshmukh i sur, 2012, prema Pirzadeh i Lingard, 2021). U odnosu na rad u uredu, rad na daljinu u pravilu pruža zaposlenicima veću mogućnost izbora kad (odnosno veću fleksibilnost) i na koji način mogu izvršavati svoje radne obveze i odgovornosti (drugim riječima, više autonomije), čime im omogućuje bolju i lakšu prilagodbu preostalim obvezama i aktivnostima. Istraživanja su pokazala da efekt rada na daljinu na dobrobit zaposlenika ovisi o stupnju autonomije i fleksibilnosti (Golden i Veiga, 2005; Golden i sur., 2006; Perry i sur., 2018, prema Wang i sur., 2021). Primjerice, ako rad na daljinu karakterizira nizak stupanj fleksibilnosti, može doći do nepovoljnih ishoda za zaposlenike, poput konflikta obiteljske i poslovne uloge (Wang i sur., 2021). Istraživanje Golden i sur. (2006) pokazalo je da je fleksibilnost

značajan moderator negativne povezanosti učestalosti rada na daljinu i konflikta posao-obitelj. Za sudionike koji ostvaruju viši stupanj fleksibilnosti u radu, intenzivniji rad na daljinu ima povoljniji učinak na smanjenje konflikta posao-obitelj, u odnosu na sudionike koji iskazuju manje fleksibilnosti u radu. Nadalje, smanjeno vrijeme putovanja na posao je često spominjana specifičnost rada od kuće koja ima pozitivne ishode na dobrobit zaposlenika (npr. Pérez i Sánchez, 2002; Mann i Holdsworth, 2003). Kao glavna prednost ističe se ušteda vremena pa rad od kuće pruža zaposlenicima više vremena u danu za posvećivanje privatnim obvezama i tako omogućuje bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života (Montreuil i Lippel, 2003, prema Pirzadeh i Lingard, 2021). Osim toga, istraživanja (Hobbs i Armstrong, 1998, prema Mann i Holdsworth, 2003) su pokazala da putovanje na posao može biti izvor neugodnih emocija i stresa (npr. frustriranost zbog izgubljenog vremena ili strah od kašnjenja na posao) pa izostankom putovanja na posao, izostaju i navedene neugodne emocije.

S druge strane, najčešće spominjane „nuspojave”, odnosno negativni učinci rada na daljinu na (psihičku) dobrobit zaposlenika su socijalna izoliranost (npr. Mann i Holdsworth, 2003; Gajendran i Harrison, 2007; Eurofound i ILO, 2017; Hamouche, 2020; Buomprisco i sur., 2021; Pirzadeh i Lingard, 2021), gubitak ili nejasnoća granice između posla i privatnog života (npr. Mann i Holdsworth, 2002; Eurofound i ILO, 2017) te povećana opterećenost radnim zadacima (npr. Eurofound i ILO, 2017; Bentley i sur., 2016, prema Green i sur., 2020; Buomprisco, 2021; Charalampous i sur., 2019, prema Mostafa, 2021; Wang i sur., 2021). Rad od kuće po svojoj prirodi dovodi do smanjenja kontakata te je prema Eurofoundovom izvještaju *Novi oblici rada* (2015, prema Eurofound i ILO, 2017) upravo to najproblematičniji aspekt rada na daljinu. Smanjenje kontakata može dovesti do socijalne izoliranosti - gubitka osjećaja pripadnosti kolektivu, manjka poslovne i privatne socijalne podrške i osjećaja usamljenosti, a sve navedeno može imati negativan učinak na psihičku dobrobit ljudi (Eurofound i ILO, 2017; Green i sur., 2020; Hamouche, 2020; Montreuil i Lippel, 2003, prema Pirzadeh i Lingard, 2021). Što se tiče nejasnoće granica, istraživači navode kako nepostojanje prostorne razdvojenosti posla i privatnog života može otežati mentalno odvajanje od posla i dovesti do stalnog razmišljanja o poslu izvan radnog vremena,

što dovodi do povećanog stresa te ima nepovoljan učinak na dobrobit zaposlenika (Gajendran i Harrison, 2007; Oakman i sur., 2020). Navedeno je povezano i s preopterećenošću poslom jer zbog nejasnih granica zaposlenici koji rade na daljinu često rade prekovremeno (Gajendran i Harrison, 2007) i intenzivnije od zaposlenika na uobičajenom radnom mjestu (EWCS 2015, prema Eurofound i ILO, 2017).

Navedene karakteristike, prvenstveno fleksibilnost i autonomija, intenzitet posla i nejasne granice između posla i privatnog života, povezane su s još jednim često istraživanim korelatom rada na daljinu – ravnotežom radnog i privatnog života (eng. *work-life balance*), uključujući konflikt obitelj-rad (kad obiteljski zahtjevi nepovoljno utječu na radnu ulogu) i konflikt rad-obaitelj (kad zahtjevi posla ometaju obiteljsku ulogu). Nalazi o utjecaju rada na daljinu na ravnotežu radnog i privatnog života su dvojaki te ne postoji slaganje među istraživačima. Primjerice, meta-analiza Gajendrana i Harrisona (2007) pokazala je da je rad na daljinu negativno povezan s konfliktom rad-obaitelj. Ovakve nalaze moguće je objasniti povećanom fleksibilnosti koju rad na daljinu u pravilu pruža za izvršavanje poslovnih obveza, kao i većom dostupnošću za obiteljske dužnosti zaposlenika koji rade od kuće, što olakšava usklađivanje privatnih i poslovnih obveza. S druge strane, istraživanje Eddlestonea i Mulki (2017) pokazalo je da je rad na daljinu (uključujući i rad od kuće) povezan s većim konfliktom obitelj-rad i rad-obaitelj. Takve nalaze istraživači interpretiraju gubitkom granica između privatnog života i posla te s tim povezanim povećanim intenzitetom rada, a oboje je povezano s povećanim stresom i negativnim posljedicama po zdravlje zaposlenika (Eddlestone i Mulki, 2017; Eurofound i ILO, 2017). Ravnoteža radnog i privatnog života u kontekstu rada od kuće uslijed pandemije predstavlja važno istraživačko pitanje. Razlog su uvjeti rada od kuće koji se tijekom pandemije razlikuju u odnosu na okolnosti prije pandemije jer pred zaposlenike stavljaju sasvim nove izazove, poput kombiniranja poslovnih zadataka s brigom o djeci za vrijeme prvog vala pandemije kada su vrtići bili zatvoreni. Ranije spomenuto istraživanje Wang i suradnika (2021) pokazalo je da je održavanje ravnoteže privatnog i poslovnog života najčešći izazov s kojim su se sudionici njihovog istraživanja susretali prilikom rada od kuće tijekom COVID-19 pandemije.

Aktualno istraživanje

Model latentnih funkcija zaposlenja prvenstveno je koncipiran kao model povezanosti nezaposlenosti i psihičke dobrobiti, no Selenko i sur. (2011) sugeriraju kako ga se može gledati kao općeniti model psihološkog značenja zaposlenja, odnosno važnosti posla za psihičku dobrobit ljudi. Krenuvši od toga, čini nam se važnim ispitati model latentne deprivacije u kontekstu trenutnih promjena u svijetu rada. Preciznije, željeli smo ispitati pružaju li okolnosti rada od kuće jednako ostvarenje latentnih funkcija zaposlenja kao i uobičajeni uvjeti rada, što prema našem saznanju do sada nije ispitivano. U skladu s tim, cilj nam je i doprinijeti istraživanju karakteristika posla koje dovode do ispunjenja njegovih latentnih funkcija.

S obzirom na to da rad od kuće karakterizira fizička odvojenost od kolega pa stoga i manje socijalnih interakcija i suradnje, naša je pretpostavka da rad od kuće, u odnosu na uobičajene uvjete rada, omogućuje manje ostvarenje latentne funkcije *socijalni kontakti van nuklearne obitelji*, koja se odnosi upravo na učestalost uključivanja u društvene aktivnosti. Nadalje, pretpostavljamo da zbog socijalne izolacije rad od kuće u manjoj mjeri omogućuje ostvarenje *kolektivnog smisla i društvenog identiteta*. S obzirom na to da obje funkcije počivaju na socijalnoj razmjeni, naša pretpostavka je da manje socijalnih interakcija dovodi i do manje mogućnosti da se osoba osjeća dijelom zajednice kojoj doprinosi (kolektivni smisao) i manje mogućnosti utjecaja na mišljenje okoline o sebi (društveni identitet).

Kao što je ranije spomenuto, rad od kuće povezan je s većom fleksibilnosti vremena kada se posao obavlja, s manjom jasnoćom granica između posla i privatnog života, odnosno radnog i slobodnog vremena te s učestalijom prokrastinacijom (Mann i Holdsworth, 2003). Na temelju toga pretpostavljamo da su dani zaposlenika koji rade od kuće manje organizirani i strukturirani, odnosno da rad od kuće omogućuje manje ostvarenje *vremenske strukture*.

Što se tiče *razine aktivnosti*, Teorija latentne deprivacije počiva na pretpostavci da gubitkom posla ljudi gube i glavni izvor obveza, zbog čega kod nezaposlenih osoba dolazi do pada razine aktivnosti (Jahoda, 1982, prema Paul, 2005). S druge strane, rad od kuće dovodi do promjena (npr. fizičkog neodlaska na posao) koje možemo povezati sa smanjenjem

aktivnosti, no u pravilu ne dovodi do kvantitativnog smanjenja obujma dužnosti. Dapače, istraživanja pokazuju kako je rad od kuće povezan s povećanim intenzitetom posla i većom opterećenošću poslom (npr. Bentley i sur., 2016, prema Green i sur., 2020). Imajući to na umu, nemamo razloga očekivati da će doći do deprivacije navedene funkcije.

S obzirom na to da je model latentne deprivacije medijacijski model, naša je pretpostavka da su upravo latentne funkcije zaposlenja mehanizam u podlozi (pretpostavljene) povezanosti između uvjeta rada i psihičke dobrobiti te da će zaposlenici koji rade od kuće imati nižu psihičku dobrobit u odnosu na zaposlenike koji rade na uobičajenom radnom mjestu.

Cilj, problem i hipoteze istraživanja

Cilj

Ispitati Teoriju latentne deprivacije u kontekstu trenutno aktualnih uvjeta rada u kojima je uslijed pandemije COVID-19 rad od kuće postao uvriježeni oblik rada za brojne zaposlenike. Odnosno utvrditi postoji li razlika u ostvarenju latentnih funkcija zaposlenja i psihičkoj dobrobiti između osoba koje rade od kuće i onih koje rade na uobičajenom radnom mjestu. Nadalje, cilj je provjeriti predstavljaju li latentne funkcije zaposlenja mehanizam u podlozi pretpostavljene povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti. Temeljem toga, postavili smo sljedeći problem i hipoteze.

Problem

Ispitati razlikuju li se zaposlene osobe u ostvarivanju latentnih funkcija posla i psihičkoj dobrobiti ovisno o uvjetima rada (rad od kuće ili rad na radnom mjestu) te provjeriti posreduje li dostupnost latentnih funkcija zaposlenja povezanost između ovakvih uvjeta rada i psihičke dobrobiti.

Hipoteza 1

Postojat će značajna razlika u psihičkoj dobrobiti ovisno o uvjetima rada - sudionici koji minimalno 80% svog radnog vremena rade od kuće u prosjeku će postizati značajno niže rezultate na Upitniku općeg zdravlja (GHQ-12), odnosno iskazivat će značajno slabiju psihičku dobrobit u odnosu na sudionike koji su u istom periodu minimalno 80% radnog vremena radili na radnom mjestu.

Hipoteza 2

Postojat će značajna razlika u prosječnoj ostvarenosti latentnih funkcija *socijalni kontakti, kolektivni smisao, društveni identitet i vremenska struktura* ovisno o uvjetima rada - sudionici koji su u trenutku prikupljanja podataka minimalno 80% svog radnog vremena radili od kuće u prosjeku će postizati niže rezultate na subskalama Skale latentnih dobrobiti (LAMB) - *socijalni kontakti izvan vlastite obitelji* (H_{2a}), *kolektivni smisao* (H_{2b}), *društveni*

identitet (H_{2c}) i vremenska struktura dana (H_{2d}), u odnosu na sudionike koji su u istom periodu minimalno 80% radnog vremena radili na radnom mjestu.

Hipoteza 3

Ostvarivanje latentnih funkcija *socijalni kontakti izvan vlastite obitelji, kolektivni smisao, društveni identitet i vremenska struktura* posredovat će povezanost između uvjeta rada (od kuće ili na radnom mjestu) i psihičke dobrobiti. Osobe koje rade od kuće u značajno manjoj mjeri će ostvarivati latentne funkcije zaposlenja koje se odnose na učestalost socijalnih kontakata izvan vlastite obitelji (H_{3a}), doživljaj kolektivnog smisla (H_{3b}), doživljaj društvenog identiteta (H_{3c}) i vremensku strukturu dana (H_{3d}) (izvještavat će o značajno većoj latentnoj deprivaciji na navedenim dimenzijama) pa će njihova psihička dobrobit biti narušena.

Metoda

Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom dostupnom uzorku koji čine punoljetne osobe (N=625). Za potrebe ovog rada u analizu su uzeti odgovori sudionika koji su zaposleni te trenutno rade na uobičajenom radnom mjestu (u uredu ili na terenu; n=322) ili od kuće (n=120) minimalno 80% radnog vremena pa je ukupni broj sudionika čiji su podaci analizirani 442. Odnosno, iz analize su izuzeti sudionici koji su nezaposleni ili su zaposleni, ali trenutno ne rade zbog pandemije i sudionici koji su zaposleni, ali rade dio radnog vremena od kuće, a dio na radnom mjestu (od kuće manje od 80% radnog vremena, ostatak u uredu ili na terenu).

Prosječna dob sudionika iznosila je $M=33.74$ ($SD=10.178$), u rasponu od 20 do 63 godina. Većinu uzorka čine žene (78.5%). Završen fakultet, stručni studij ili visoku školu ima 63.1% sudionika, srednju školu 17.9%, višu stručnu školu ili preddiplomski studij 15.4%, poslijediplomski studij 2.9%, dok je za 0.7% sudionika osnovna škola najviši završeni stupanj obrazovanja. 50% sudionika stanuje u velikom gradu (više od 500 tisuća stanovnika), 26.3% stanuje u manjem gradu, a 23.7% u manjem mjestu ili selu. Većina sudionika živi u kućanstvu bez djece (66.7%). Detaljniji pregled sociodemografskih karakteristika nalazi se u Prilogu A.

Postupak

Istraživanje je provedeno *online* u razdoblju od 10. veljače do 3. ožujka 2021. godine, putem platforme *Google Forms*. Za vrijeme prikupljanja podataka na snazi su bile epidemiološke mjere u svrhu sprječavanja prijenosa bolesti COVID-19, poput zabrane javnih događanja na kojima je prisutno iznad 25 osoba, ograničenja privatnih okupljanja na maksimalno 10 osoba iz 2 različita kućanstva i obustave rada ugostiteljskih objekata (NN 14/21, 2021). Sudionici su regrutirani uz pomoć prijatelja, poznanika i putem društvenih mreža (Facebook, Instagram i LinkedIn) metodom snježne grude. Sudjelovanjem u istraživanju sudionici su imali mogućnost osvojiti poklon bon za DM trgovinu u iznosu od 50 kn, a ukupno je bilo 12 nagrada. Na kraju upitnika nalazio se link na zaseban *Google*

Forms obrazac na kojem su sudionici mogli ostaviti svoj kontakt (e-mail ili broj telefona), ako su htjeli sudjelovati u nagradnom izvlačenju. Na taj način je osigurana anonimnost podataka. Na početku upitnika nalazila se uputa koja je sadržavala okvirnu temu i svrhu istraživanja, informaciju o potrebnim uvjetima za sudjelovanje, predviđeno trajanje ispunjavanja (10 minuta), kontakt istraživača i etičkog povjerenstva, napomenu da je riječ o anonimnom upitniku čiji će se rezultati obrađivati isključivo na grupnoj razini, da je sudjelovanje dobrovoljno te da imaju mogućnost odustati u bilo kojem trenutku, poziv na iskreno davanje odgovora i zahvalu na sudjelovanju. Dodatno, na početku svakog upitnika nalazila se uputa o načinu davanja odgovora.

Mjerni instrumenti

Sudionici su ispunjavali Upitnik demografskih karakteristika, Upitnik općeg zdravlja (GHQ-12), Skalu latentnih i manifestnih dobrobiti (LAMB), Petofaktorski upitnik ličnosti (BFI; skale *neuroticizam* i *ekstraverzija*) i Upitnik o konfliktu obiteljske i radne uloge. Za potrebe ovog rada analizirani su podaci prikupljeni Upitnikom demografskih karakteristika, GHQ-12 i LAMB te su stoga navedeni upitnici opisani u nastavku.

Upitnik demografskih karakteristika konstruiran je za potrebe ovog istraživanja, a sadržavao je pitanja o rodu, dobi, stupnju obrazovanja, iskustvu s potresom (koji je pogodio središnju Hrvatsku u prosincu 2020. godine), mjestu stanovanja, kućanstvu, radnom statusu i trenutnim uvjetima rada i financijskoj situaciji. Sadržaj Upitnika demografskih karakteristika nalazi se u Prilogu B.

Upitnik općeg zdravlja (GHQ-12; Goldberg, 1988) korišten je kao mjera psihičke dobrobiti. Sastoji se od 12 čestica na kojima sudionici trebaju označiti kako su se osjećali posljednjih nekoliko tjedana, na česticama poput „Jeste li u posljednjih nekoliko tjedana razmišljali o sebi kao o bezvrijednoj osobi?“, pritom svoje odgovore daju na skali od 1 (uopće ne) do 4 (znatno više nego inače). Zbog lakše interpretacije za potrebe ovog rada su rezultati obrnuto bodovani pa niži rezultat ukazuje na nižu psihičku dobrobit. Upitnik je često korištena mjera općeg psihičkog zdravlja prilikom testiranja Teorije latentne deprivacije, pritom se Cronbach-alfa koeficijent kreće u rasponu od .85 do .91 (Creed i Evans, 2002;

Creed i Watson, 2003; Selenko i sur., 2011). Upitnik je i ranije korišten na hrvatskom uzorku te je Cronbach-alfa koeficijent iznosio .87 (Maslić Seršić i Kurtović, 2020). Koeficijent unutarnje konzistencije u ovom istraživanju iznosi $\alpha=.90$.

Skala latentnih i manifestnih dobrobiti (eng. *Latent and manifest benefit scale* (LAMB); Muller i sur., 2005, prema Caha, 2021) korištena je kao mjera latentnih funkcija zaposlenja, sukladno Teorije latentne deprivacije Marie Jahode. Sastoji se od 6 subskala, pri čemu svaku subskalu čini 6 čestica koje ispituju ostvarenost određene funkcije zaposlenja. Tvrdnje su koncipirane kao suprotni polovi te se odgovori daju na skali sa 7 uporišnih točaka. Primjer čestice za subskalu *razina aktivnosti* glasi „Obično imam previše slobodnog vremena u danu.” - „Rijetko imam previše slobodnog vremena u danu.”, za subskalu *socijalni kontakti* „Rijetko izlazim i susrećem se s drugima.” - „Često izlazim i susrećem se s drugima.”, za subskalu *kolektivni smisao* „Rijetko se osjećam kao dio svoje zajednice.” - „Često se osjećam kao dio svoje zajednice.”, za subskalu *vremenska struktura dana* „Rijetko obavim sve što moram.” - „Obično izvršim sve svoje obveze.” za subskalu *društveni identitet* „Ljudi iz mog okruženja rijetko me cijene.” - „Ljudi iz mog okruženja me često cijene.”, a za subskalu *financijska dobrobit* „Od mojih primanja mi često ostane novaca za štednju.” - „Od mojih primanja rijetko mi ostane novaca za štednju.” (Selenko i sur., 2011). Na subskalama koje mjere latentne funkcije zaposlenja viši rezultat ukazuje na višu ostvarenost funkcija zaposlenja. Na subskali manifestne dobrobiti viši rezultat ukazuje na lošiju financijsku situaciju, no zbog lakše interpretacije za potrebe ovog istraživanja čestice su rekodirane pa viši rezultat ukazuje na bolju financijsku situaciju. Upitnik je prevela i na hrvatskom uzorku validirala Caha (2021). U validacijskom istraživanju faktorska analiza je potvrdila postojanje 6 faktora, sukladno navedenim subskalama. Unutarnja konzistencija subskala je adekvatna, varira od .75 do .90 - za subskalu *vremenska struktura dana* iznosi .88, *socijalni kontakti* .90, *razina aktivnosti* .80, *kolektivni smisao* .87, *društveni identitet* .85 i *financijska dobrobit* .75 (Caha, 2021). U ovom istraživanju unutarnja konzistencija pojedinih subskala je zadovoljavajuća te iznosi .83 za subskalu *vremenska struktura*, .92 *socijalni kontakti*, .92 *kolektivni smisao*, .85 *razina aktivnosti*, .87 *društveni identitet* i .93 za subskalu *financijska dobrobit*.

Rezultati

Preliminarne analize

Prvi korak u analizi rezultata bila je provjera pretpostavki za korištenje parametrijskih statističkih postupaka. Testiranje normaliteta distribucija provedeno je Kolmogorov-Smirnovljevim testom koji je pokazao statistički značajna odstupanja distribucija od normalnih. No navedeni test je osjetljiv na veličinu uzorka pa se kod velikih uzoraka pokazuju statistički značajnima i manja odstupanja od normaliteta (Ghasemi i Zahediasl, 2012), stoga je provedena i analiza koeficijenta asimetričnosti i spljoštenosti. Ryu (2011) navodi da je distribucije čiji su indeksi spljoštenosti manji od 7, a indeksi asimetričnosti manji od 2 opravdano smatrati dovoljno sličnima normalnoj distribuciji. Uzevši u obzir taj kriterij, distribucije rezultata na varijablama zadovoljavaju uvjete za provedbu parametrijske statistike (detaljniji pregled dobivenih rezultata nalazi se u Prilogu C).

Testiranje razlika među skupinama je pokazalo kako u odnosu na sudionike koji rade na uobičajenom radnom mjestu, sudionici koji rade od kuće u prosjeku postižu više rezultate na subskali financijske dobrobiti (LAMB skale) ($t(440)=3.757, p<0.01$), imaju snažnije iskustvo s potresom koji se dogodio na području središnje Hrvatske u prosincu 2020. godine ($t(440)=4.61; p<0.01$) te su češće visoko obrazovani (imaju završen fakultet, stručni studij, visoku školu ili poslijediplomski studij) ($\chi^2(1, N=442)=3.883; p<.05$). Dodatno, sudionicima koji rade od kuće trenutni uvjeti rada češće su vlastiti izbor, a ne obveza, za razliku od zaposlenika koji rade na radnom mjestu kojima su trenutni uvjeti rada češće obveza ($\chi^2(1, N=442)=57.610; p<.01$). Navedene skupine statistički značajno se ne razlikuju u rodu ($\chi^2(1, N=442) = 0.003; p>.05$), prosječnoj dobi ($t(440)=-0.8; p>.05$) i dijeljenju kućanstva s djecom ($\chi^2(1, N=442) = 2.46; p>.05$).

Razlike u psihičkoj dobrobiti i ostvarenosti latentnih funkcija ovisno o uvjetima rada

Za testiranje prve i druge hipoteze korišten je studentov t-test za nezavisne uzorke. Rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika u psihičkoj dobrobiti među sudionicima ovisno o uvjetima rada ($t(440)=-2.030, p<0.05$). Sudionici koji rade od kuće postižu statistički značajno niže rezultate na Upitniku općeg zdravlja (GHQ-12), odnosno

imaju nižu psihičku dobrobit u odnosu na sudionike koji rade na radnom mjestu. Rezultati potvrđuju postavljenu hipotezu, no pokazuju i kako veličina učinka nije velika. Prema Cohenovoj (1992) preporuci o graničnim vrijednostima (od 0.2 do 0.5 - mali efekt, od 0.5 do 0.8 - srednji efekt, od 0.8 - veliki efekt) veličina učinka spada u kategoriju malih učinaka. Rezultati t-testova i veličine učinaka prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1

Prikaz deskriptivnih podataka dviju skupina i rezultata t-testa te Cohenovog d (N=442, n¹=120, n²=322)

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Df</i>	<i>t</i>	<i>d</i>
Socijalni kontakti	Rad od kuće	19.34	8.54			
	Rad na r. mjestu	22.86	8.91	440	-3.729**	.40
Kolektivni smisao	Rad od kuće	23.66	7.87			
	Rad na r. mjestu	26.65	7.93	440	-3.531**	.38
Društveni identitet	Rad od kuće	32.47	6.85			
	Rad na r. mjestu	34.11	5.57	440	-2.579**	.28
Vremenska struktura	Rad od kuće	32.38	6.98			
	Rad na r. mjestu	33.46	6.32	440	-1.571	.17
Razina aktivnosti	Rad od kuće	31.78	7.75			
	Rad na r. mjestu	32.87	7.16	440	-1.391	.14
Psihička dobrobit	Rad od kuće	32.58	7.36			
	Rad na r. mjestu	34.06	6.56	440	-2.030*	.28

Legenda: ¹ – sudionici koji rade od kuće; ² – sudionici koji rade na radnom mjestu; * - $p < .05$; ** - $p < .01$

Što se tiče razlika na dimenzijama latentne dobrobiti, rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika između sudionika koji rade od kuće i sudionika koji rade na uobičajenom radnom mjestu u ostvarenosti latentnih funkcija *socijalni kontakti* ($t(440) = -3.729, p < .01$), *kolektivni smisao* ($t(440) = -3.531, p < .01$) i *društveni identitet* ($t(440) = -2.579, p = .01$). Na svim navedenim dimenzijama razlika ide u smjeru da sudionici koji rade na radnom mjestu u prosjeku postižu više rezultate u odnosu na sudionike koji rade od kuće, odnosno ostvaruju više socijalnih kontakata van nuklearne obitelji te doživljavaju više kolektivnog smisla i društvenog identiteta. Nadalje, sudionici koji rade od kuće i koji rade na

radnom mjestu se ne razlikuju po ostvarenosti funkcija *vremenska struktura* ($t(440)=-1.391$, $p>.05$) i *razina aktivnosti* ($t(440)=-1.571$, $p>.05$), odnosno ne postoji statistički značajna razlika u vremenskoj strukturi dana i razini aktivnosti ovisno o uvjetima rada. Veličine učinka izražene Cohenovim d prikazane su u Tablici 1 te pokazuju kako sve razlike spadaju u kategoriju malih efekata.

Dimenzije latentne dobrobiti kao medijatori povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti

U Prilogu F nalazi se korelacijska matrica svih uključenih varijabli. Na temelju graničnih vrijednosti koje navode Petz i sur. (2012) primjećujemo niske i umjerene povezanosti među ispitivanim varijablama. Pritom primjećujemo nisku visinu povezanosti uvjeta rada (prediktorske varijable) s preostalim varijablama, što se jednim dijelom može objasniti time što je riječ o dihotomnoj varijabli pa je smanjen varijabilitet rezultata. Vidljivo je kako su korelacije socijalnih kontakata, kolektivnog smisla i društvenog identiteta (medijacijskih varijabli) sa psihičkom dobrobiti (kriterijskom varijablom) niske, no statistički značajne. Vremenska struktura nije statistički značajno povezana ni s uvjetima rada ni sa psihičkom dobrobiti. Također, ne postoji statistički značajna povezanost između razine aktivnosti i uvjeta rada.

S obzirom na to da je testiranje razlika među skupinama pokazalo kako postoje razlike među skupinama osim razlike u uvjetima rada, u idućem koraku proveli smo hijerarhijsku regresijsku analizu kako bismo provjerili predviđaju li uvjeti rada psihičku dobrobit povrh kontrolnih varijabli. U prvom koraku hijerarhijske analize uključene su kontrolne varijable: rod, dob, visoko obrazovanje, iskustvo s potresom, suživot s djecom i financijska dobrobit. Pritom su varijable koje se odnose na broj djece u kućanstvu i stupanj obrazovanja pretvorene u dihotomne varijable. Varijabla *Broj djece u kućanstvu* rekodirana je u varijablu *Suživot s djecom* (da ili ne), a varijabla *Najviši završeni stupanj obrazovanja* u *Visoko obrazovanje* (imaju li završen fakultet, stručni studij, visoku školu ili poslijediplomski studij). Regresijska analiza pokazala je kako kontrolne varijable zajedno objašnjavaju 11.0% varijance psihičke dobrobiti ($p<.01$). Pritom su statistički značajan samostalni doprinos ostvarile varijable – *iskustvo s potresom* ($\beta=-0.148$, $p<0.01$), *rod* ($\beta=-0.134$, $p<0.01$) i *financijska dobrobit*

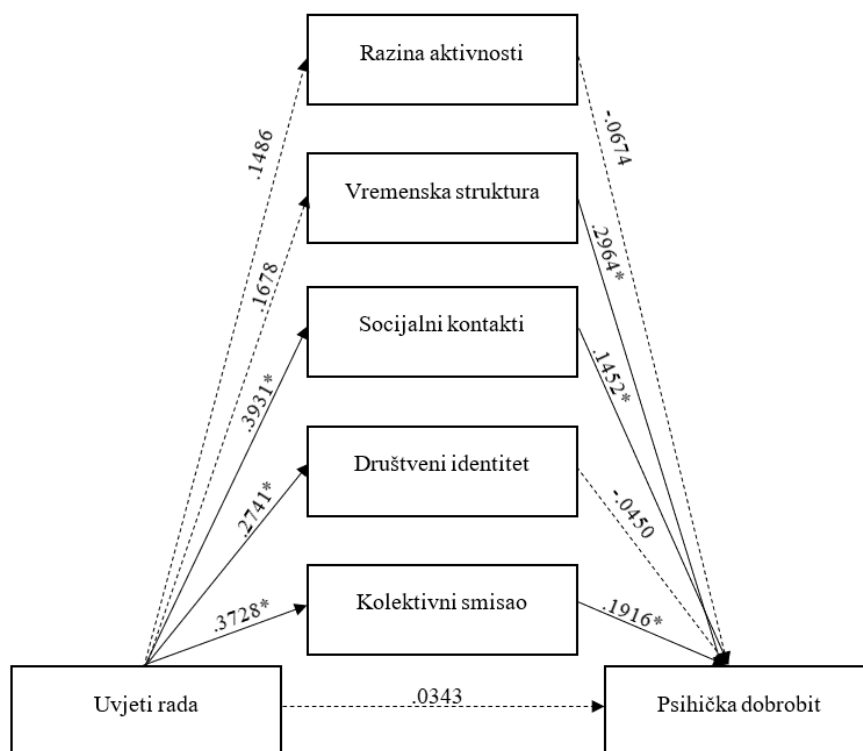
($\beta=0.245$, $p<.01$). U drugom koraku analize uključena je prediktorska varijabla *uvjeti rada*. Njenim uvrštavanjem došlo je do male, ali statistički značajne promjene u veličini objašnjene varijance psihičke dobrobiti ($\Delta R=0.01$, $p<.05$). Hijerarhijska analiza je pokazala kako uvjeti rada imaju statistički značajan samostalni doprinos pa je opravdano nastaviti s analizom medijacijskih efekata.

U svrhu ispitivanja medijacijskog učinka dimenzija latentne dobrobiti (socijalni kontakti, kolektivni smisao, društveni identitet, vremenska povezanost i razina aktivnosti) na povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti, korišten je PROCESS macro za SPSS (Hayes, 2013). Provedeno je testiranje paralelnog medijacijskog modela s 5 navedenih medijatora. Prednost paralelne medijacijske analize u odnosu na jednostavnu medijacijsku analizu je što govori o specifičnom indirektnom efektu svakog medijatora uz kontrolu preostalih medijatora. Rezultati su pokazali da model ukupno objašnjava 19.87% varijance psihičke dobrobiti. Ukupan indirektni efekt ($\sum(a_i*b_i)$) iznosi .0884 i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od 0.0304 do 0.1529. Specifičan indirektni efekt socijalnih kontakata iznosi .0324 i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od .0085 do .0653, što nam govori da postoji medijacijski efekt doživljaja socijalnih kontakata, uz 5% rizika. Efekt uvjeta rada na učestalost socijalnih kontakata je pozitivan i značajan ($a=0.586$, $p<.01$). Rad od kuće povezan je s nižom učestalošću socijalnih kontakata. Efekt socijalnih kontakata na psihičku dobrobit je također pozitivan i značajan ($b=0.0553$, $p<.01$). Sudionici koji ostvaruju više rezultate na dimenziji *socijalni kontakti* ostvaruju više psihičke dobrobiti. Specifičan indirektni efekt kolektivnog smisla iznosi .0405 i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od .0127 do .0703, što nam govori da postoji medijacijski efekt doživljaja kolektivnog smisla, uz 5% rizika. Efekt uvjeta rada na kolektivni smisao bio je pozitivan i značajan ($a=0.3728$, $p<.01$). Rad od kuće povezan je s nižim ostvarenjem kolektivnog smisla. Efekt doživljaja kolektivnog smisla na psihičku dobrobit bio je također pozitivan i značajan ($b=0.1916$, $p<.01$), odnosno sudionici koji postižu više rezultate na dimenziji *kolektivni smisao* ostvaruju više psihičke dobrobiti. Specifičan indirektni efekt društvenog identiteta iznosi (-.0070) i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od (-.0309) do .0150. S obzirom na to da raspon obuhvaća nulu zaključujemo da ne postoji statistički značajan medijacijski efekt doživljaja društvenog identiteta, uz 5%

rizika. Specifičan indirektni efekt razine aktivnosti iznosi (-.0057) i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od (-.0235) do .0046. Ne postoji statistički značajan medijacijski efekt ostvarenosti razine aktivnosti, uz 5% rizika. Specifičan indirektni efekt vremenske strukture iznosi .0282 i uz 95% sigurnosti se nalazi u rasponu od (-.0081) do .0703. Ne postoji statistički značajan medijacijski efekt ostvarenosti vremenske strukture, uz 5% rizika. Direktni efekt ($C' = 0.0343$, $p > 0.05$) je statistički neznačajan, što znači da je riječ o potpunoj medijaciji, odnosno povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti u potpunosti je posredovana učestalošću socijalnih kontakata i doživljajem kolektivnog smisla. Rezultati su pokazali statistički značajne medijacijske efekte učestalosti socijalnih kontakata i doživljaja kolektivnog smisla na povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti, dok ne postoje statistički značajni medijacijski efekti društvenog identiteta, vremenske strukture i razine aktivnosti.

Slika 1. Grafički prikaz paralelnog medijacijskog modela i odgovarajući standardizirani regresijski koeficijenti dobiveni metodom ponovnog uzorkovanja (bootstrap) ($N=442$)

Legenda: * - $p < .05$; ... - $p > .05$



Rasprava

Svrha ovog istraživanja bila je doprinijeti istraživačkim saznanjima povezanosti rada od kuće i psihičke dobrobiti. U skladu s tim, u ovom istraživanju bavili smo se Teorijom latentne deprivacije Marie Jahode koja povezuje zaposlenje i psihičku dobrobit (Jahoda 1982, prema Selenko, 2011). Htjeli smo ispitati imaju li sudionici koji rade od kuće slabiju psihičku dobrobit i postižu li manje ostvarenje latentnih funkcija od sudionika koji rade na radnom mjestu te posreduju li latentne funkcije povezanost između uvjeta rada i psihičke dobrobiti.

Dobiveni rezultati pokazuju da sudionici koji rade od kuće imaju nižu psihičku dobrobit od sudionika koji rade na radnom mjestu, čime je potvrđena prva hipoteza ovog istraživanja. Ovakav nalaz je u skladu i s nalazima ranije spomenutog istraživanja Escudero-Castilla i sur. (2021). Nadalje, iako je efekt utvrđene razlike skroman, smatramo ovaj nalaz izuzetno važnim. Prvenstveno jer je riječ o izrazito važnom konstrukt, stoga i male razlike u praksi mogu imati dalekosežne efekte. Dodatno, za dublje shvaćanje pronađene razlike čini nam se bitnim sagledati odnos psihičke dobrobiti, latentnih funkcija i financijske dobrobiti (vidi Prilog F). Sudionici koji rade od kuće u prosjeku imaju bolju financijsku situaciju, slabiju psihičku dobrobit i manju ili jednaku ostvarenost latentnih funkcija kao sudionici koji rade na radnom mjestu. Latentna deprivacija povezana je s nižom psihičkom dobrobiti, a bolja financijska situacija s višom psihičkom dobrobiti, stoga je moguće da bi opažena razlika u psihičkoj dobrobiti bila još veća kada se skupine ne bi razlikovale u financijskoj dobrobiti, odnosno kad financijska dobrobit ne bi „štitila” psihičku dobrobit zaposlenika koji rade od kuće. Drugim riječima, pronađena razlika je posebno značajna jer unatoč tome što zaposlenici koji rade od kuće imaju veću financijsku dobrobit koja ih stavlja u „bolju poziciju” glede psihičke dobrobiti, pokazuju značajno slabiju psihičku dobrobit.

S obzirom na to da je riječ o korelacijskom istraživanju navedeni, ali i ostali prikupljeni podaci, nam ne govore dovode li upravo uvjeti rada do takvih razlika, no kako bismo zagrebli dublje u procese u podlozi povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti u nastavku ćemo se osvrnuti na nalaze dobivene ispitivanjem druge i treće hipoteze.

Rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika u učestalosti socijalnih kontakata, odnosno sudionici koji rade na radnom mjestu ostvaruju više socijalnih interakcija izvan svoje obitelji u odnosu na zaposlenike koji rade od kuće te je time potvrđena hipoteza 2_a. Ovakvi nalazi su u skladu s dosadašnjim nalazima koji govore kako su socijalna izolacija, usamljenost i izostanak podrške jedni od najvećih izazova s kojima se zaposlenici koji rade od kuće susreću (Wang i sur., 2021). Nadalje, kako bismo produbili spoznaje o odnosu rada od kuće, psihičke dobrobiti i učestalosti socijalnih kontakata, hipotezom 3_a smo pretpostavili da je učestalost socijalnih kontakata mehanizam u podlozi povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti te rezultati potvrđuju našu hipotezu. Drugim riječima, upućuju na to da je rad od kuće preko sniženih socijalnih kontakata povezan s nižom psihičkom dobrobiti. Opisani nalaz je u skladu s Teorijom latentne deprivacije, ali i s prethodnim istraživanjima rada na daljinu koji govore kako je socijalna izolacija problematičan aspekt rada od kuće upravo zbog njenog negativnog utjecaja na dobrobit i produktivnost zaposlenika (Eurofound i ILO, 2017; Gajendran i Harrison, 2007). Negativna povezanost psihičke dobrobiti i socijalne izoliranosti potvrđena je u raznim istraživanjima, ali i u slučajevima prethodnih pandemija (npr. ebole) (Brooks i sur., 2020, prema Pirzadeh i Lingard, 2021)

Štoviše, s obzirom na ograničenja druženja i okupljanja zbog suzbijanja širenja zaraze COVID-19 bolesti možemo pretpostaviti da su socijalni kontakti na poslu trenutno važniji nego u uobičajenim okolnostima, jer su mogućnosti nadoknade kontakata ograničene. Pritom je vrijedno spomenuti i kako je jedno od rijetkih istraživanja koje se bavilo radom od kuće koji je uslijedio kao odgovor na krizu (konkretno, uslijed potresa na Novom Zelandu, 2011. godine) pokazalo kako rad od kuće dovodi do izoliranosti čak i kad ne postoje ograničenja socijalnih okupljanja kao u trenutnoj situaciji (Green 2014, prema Green, 2020). Sve navedeno upućuje na važnost intervencija u svrhu smanjenja socijalne izoliranosti i usamljenosti zaposlenika koji intenzivno rade od kuće.

U nastavku ćemo se osvrnuti na rezultate dobivene za latentne funkcije *kolektivni smisao* i *društveni identitet*, uz napomenu da ćemo ih analizirati zajedno zbog pretpostavljenog zajedničkog objašnjenja dobivenih nalaza. U skladu s postavljenim hipotezama 2_b i 2_c, naši rezultati pokazuju da sudionici koji rade od kuće doživljavaju manji

osjećaj kolektivnog smisla i svoj društveni identitet doživljavaju lošijim u odnosu na sudionike koji rade na radnom mjestu. Naša pretpostavka je bila da će kod sudionika koji rade od kuće doći do manje ostvarenosti navedenih funkcija zbog socijalne izolacije koja karakterizira rad od kuće, a time i pruža zaposlenicima manje mogućnosti za doprinos zajednici i izgradnju društvenog identiteta. Jedno od objašnjenja može biti i da zaposlenici koji u trenutnim okolnostima rade od kuće doživljavaju da manje doprinose okolini i društvu jer ne spadaju u kategoriju „ključnih djelatnika” u borbi protiv koronavirusa (poput zdravstvenih radnika). Prema našem saznanju do sada nisu provedena istraživanja koja su se bavila doživljajem kolektivnog smisla i društvenog identiteta u kontekstu rada od kuće, stoga bi u budućim istraživanjima svakako bilo zanimljivo i korisno testirati naše pretpostavke. Primjerice, koristeći se longitudinalnom metodologijom ispitati postoji li kauzalni odnos uvjeta rada na socijalne kontakte te socijalnih kontakata na kolektivni smisao, odnosno društveni identitet. Odnosno ispitati ostvaruju li zaposlenici koji rade od kuće manje osjećaja kolektivnog smisla i društvenog identiteta zbog smanjene učestalosti socijalnih kontakata izvan nuklearne obitelji. Što se tiče medijacijskih efekata, rezultati su pokazali da ostvarenje osjećaja kolektivnog smisla posreduje povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti, dok je medijacijska analiza pokazala da doživljaj društvenog identiteta ne posreduje povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti.

Dosadašnja istraživanja, npr. metaanaliza Gajendrana i Harrisona (2007), ukazuju da rad od kuće karakterizira veća fleksibilnost, odnosno veći stupanj slobode pri organizaciji radnog dana, što može dovesti do veće prokrastinacije i manje jasnoće granica između slobodnog i radnog vremena. Na temelju toga pretpostavili smo da će sudionicima koji rade od kuće radni dani biti slabije organizirani, odnosno da će ostvarivati manje vremenske strukture u odnosu na sudionike koji rade na radnom mjestu. Suprotno našim pretpostavkama rezultati su pokazali kako ne postoji razlika u vremenskoj strukturi dana ovisno o uvjetima rada, a u skladu s tim je i nalaz da vremenska struktura ne posreduje povezanost uvjeta rada i psihičke dobrobiti, čime hipoteze 2_d i 3_d nisu potvrđene. Jedno od objašnjenja ovakvih nalaza možda leži u tome što je većina naših sudionika (62%) sama odabrala rad od kuće. Odnosno, treba uzeti u obzir da su podaci prikupljeni u trenutku kada su preporuke Stožera

civilne zaštite pružale poslodavcima (i zaposlenicima) više slobode u izboru uvjeta rada, u odnosu na prvi val pandemije (NN 14/20, 2021). O razlozima odabira rada od kuće možemo samo pretpostavljati, no postoji mogućnost da zaposlenici odabiru rad od kuće jer im organiziranje radnog dana u takvim uvjetima ne predstavlja izazov. Dodatno, većina sudionika (70%) koji rade od kuće, rade u navedenim uvjetima gotovo cijelo vrijeme trajanja pandemije (malo manje od godinu dana) te je stoga moguće da su već unaprijedili svoje vještine samodiscipline i organizacije. Nadalje, istraživanje Wanga i sur. (2021) pokazalo je kako je jedna od ključnih karakteristika rada od kuće za vrijeme COVID-19 pandemije *nadgledanje od strane nadređene osobe* te postoji mogućnost da upravo nadgledanje predstavlja još jedno objašnjenje naših nalaza. Treba imati na umu da je rad od kuće za većinu menadžera novina, nemaju ni iskustvo rukovođenja na daljinu, ni adekvatnu obuku, a dosadašnje metode kontrole kvalitete rada svojih zaposlenika potencijalno nisu primjenjive u trenutnim okolnostima pa rješenje pronalaze u većem nadziranju svojih zaposlenika, čime im zapravo pružaju manje fleksibilnosti i autonomije, a osiguravaju vremensku strukturu.

Što se tiče razine aktivnosti, naša pretpostavka je bila da će smanjenje aktivnosti uslijed fizičkog neodlaska na posao i povećanje aktivnosti zbog intenzifikacije posla (na koju upućuju ranija istraživanja rada na daljinu (npr. Eurofound i ILO, 2017)) rezultirati jednakom razinom aktivnosti kod različitih uvjeta rada. Rezultati su potvrdili naše pretpostavke te pokazali da se sudionici koji rade od kuće ne razlikuju u tome koliko im je dan ispunjen u odnosu za sudionike koji rade na radnom mjestu, kao i da razina aktivnost ne predstavlja medijator povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti.

Važno je osvrnuti se i na povezanost latentnih funkcija i psihičke dobrobiti. Rezultati pokazuju da su sve latentne dimenzije osim razine aktivnosti u značajnoj pozitivnoj povezanosti sa psihičkom dobrobiti. Osobe koje ostvaruju više socijalnih kontakata, bolju vremensku strukturu, više osjećaja kolektivnog smisla i doživljaja društvenog identiteta, ostvaruju i višu psihičku dobrobit. Navedeni nalazi su u skladu s pretpostavkama Teorije latentne deprivacije i potvrđuju povezanost latentnih funkcija i psihičke dobrobiti. Odnosno upućuje na to da neovisno o uvjetima rada zaposlenicima treba omogućiti ostvarenje latentnih funkcija. Suprotno očekivanom, rezultati pokazuju kako razina aktivnosti nije značajan

prediktor psihičke dobrobiti. Moguće objašnjenje takvih nalaza je psihofizička iscrpljenost uslijed godinu dana života u pandemijskim okolnostima. Moguće je da se ljudi osjećaju preplavljeno i umorno te da nekim ljudima odgovara imati manje obveza nego u uobičajenim, pred-COVID okolnostima. S druge strane, moguće da neki ljudi preferiraju aktivne i ispunjene dane jer im različite obveze skreću pažnju od trenutnih okolnosti. Svakako bi bilo zanimljivo dodatno istražiti pronađenu nepovezanost.

Metodološka ograničenja

Prilikom interpretacije rezultata važno je imati na umu metodološka ograničenja koja mogu imati utjecaj na valjanost podataka. Jedno od glavnih ograničenja ovog istraživanja je korelacijski nacrt istraživanja, zbog čega je onemogućeno donošenje uzročno-posljedičnih zaključaka. Iako rezultati upućuju na povezanost rada od kuće s nižom psihičkom dobrobiti, kao i na medijacijski efekt učestalosti socijalnih kontakata i doživljaja kolektivnog smisla, ne možemo znati što je uzrok, a što posljedica. Primjerice, postoji mogućnost da ljudi zbog narušene psihičke dobrobiti izbjegavaju socijalne kontakte pa stoga i biraju rad od kuće. Za utvrđivanje uzročno-posljedičnih veza ispitivanih varijabli, odnosno medijacijskog modela, nužna je provedba eksperimentalnog nacrta ili longitudinalnog nacrta s minimalno 3 točke mjerenja. Pritom u longitudinalnom nacrtu za dokazivanje kauzaliteta prediktor u prvoj točki mjerenja (T_1) mora predviđati medijator u T_2 , koji predviđa kriterij u T_3 . S obzirom na to da je naš nacrt transverzalna, ne omogućuje donošenje kauzalnih zaključaka. Iduće ograničenje odnosi se na način prikupljanja podataka. Podaci su prikupljeni online, metodom snježne grude te je uzorak prigodan i stoga podložan različitim pristranostima. Jedna od pristranosti svakako je samoselekcija, odnosno sudionici nisu nasumično odabrani, već su iz različitih razloga sami odlučili sudjelovati u istraživanju. Dodatno, u uzorku prevladavaju sudionici koji rade na uobičajenom radnom mjestu (61.3%; 22.9% od kuće; 15.8% kombinirano), a s obzirom na to da, prema našem saznanju, ne postoje podaci o učestalosti pojedinog oblika rada u trenutku prikupljanja podataka, nemoguće je reći reprezentira li naš uzorak stvarno stanje. Sve navedeno ograničava unutarnju i vanjsku valjanost naših nalaza. Pri generalizaciji rezultata treba imati na umu i ranije navedena ograničenja vezana za različiti intenzitet i različite vrste rada na daljinu. Osim toga, naši podaci su prikupljeni za vrijeme pandemije, što predstavlja dodatan izazov u generalizaciji dobivenih nalaza o radu od kuće jer u vrijeme pandemije i rad od kuće i rad na radnom mjestu donose različite koristi i ograničenja u usporedbi s uobičajenim okolnostima. Primjerice, razlozi dobrovoljnog rada od kuće vjerojatno se razlikuju u razdoblju prije pandemije i tijekom pandemije. Možemo pretpostaviti da su prije pandemije zaposlenici bili skloniji birati rad od kuće zbog veće fleksibilnosti, a u okolnostima pandemije kako bi smanjili mogućnost zaraze. Nadalje, podaci su prikupljeni metodom samoizvještaja, koja je podložna iskrivljavanju - namjernom

(socijalno poželjno odgovaranje) i nenamjernom (samozavaravanje). Također, pri interpretaciji rezultata treba imati na umu da su dobivene razlike i efekti mali, stoga su potrebna dodatna istraživanja i provjere utvrđenih razlika i povezanosti. Jedno od ograničenja je korištenje dihotomne prediktorske varijable, zbog čega je varijabilitet rezultata manji pa je moguće da su dobivene korelacije i medijacijski efekti podcijenjeni. U budućim istraživanjima bilo bi zanimljivo kao prediktor koristiti kontinuiranu varijablu koja će se odnositi na učestalost rada od kuće, odnosno ispitati efekte različitog intenziteta rada od kuće.

Praktične implikacije

Naši nalazi imaju važne praktične implikacije jer ukazuju na funkcije posla o kojima treba voditi računa pri oblikovanju uvjeta rada kako bi se očuvala psihička dobrobit zaposlenika općenito, ali posebice tijekom rada od kuće, s obzirom na to da rezultati pokazuju kako ostvarivanje latentnih funkcija posla može patiti u okolnostima rada od kuće. Stoga naši rezultati mogu služiti kao osnova pri oblikovanju karakteristika rada od kuće, s ciljem optimizacije osobnih i organizacijskih ishoda takvog načina rada. Primjerice, povećanjem učestalosti zajedničkih projekata i suradnji, kako bi se smanjila socijalna izolacija zaposlenika koji rade od kuće ili omogućavanjem zaposlenicima rada na društveno korisnim projektima kako bi ostvarili doživljaj kolektivnog smisla (npr. u IT sektoru može biti riječ o programiranju aplikacije koja može pomoći u borbi s pandemijom). Dodatno, naši nalazi mogu služiti i kao osnova za intervencije u vidu radionica koje će zaposlenicima omogućiti unaprjeđenje (poslovnih) vještina i na taj način im olakšati prilagodbu rada od kuće. Primjer takve intervencije bile bi radionice upravljanja vremenom, na kojima bi zaposlenici imali priliku unaprijediti svoje organizacijske vještine i na taj način ostvarivati bolju vremensku strukturu dana.

Zaključak

Pandemija COVID-19 predstavlja situaciju bez presedana u mnogočemu pa tako i u svijetu rada. Rukovoditelji i zaposlenici naglo su suočeni s radom od kuće, a pritom im nerijetko nedostaje iskustva kako upravljati ljudima na daljinu, odnosno kako obavljati svoje radne obveze daleko od ureda i kolega. Opisana situacija potaknula je brojna istraživanja kojima je cilj utvrditi izazove s koji se zaposlenici suočavaju i pružiti rukovoditeljima i zaposlenicima smjernice za optimizaciju radnih karakteristika i ishoda. U našem istraživanju ispitivali smo razlikuju li se zaposlenici u psihičkoj dobrobiti i ostvarenosti latentnih funkcija zaposlenja ovisno o uvjetima rada te objašnjavaju li latentne funkcije odnos između uvjeta rada i psihičke dobrobiti. Utvrdili smo da zaposlenici koji rade od kuće u prosjeku ostvaruju nižu psihičku dobrobit, manje socijalnih kontakata te manji doživljaj kolektivnog smisla i društvenog identiteta u odnosu na zaposlenike koji rade na uobičajenom radnom mjestu, dok se navedene skupine ne razlikuju u vremenskoj strukturi dana i razini aktivnosti. Nadalje, učestalost socijalnih kontakata i doživljaj kolektivnog smisla predstavljaju medijatore povezanosti uvjeta rada i psihičke dobrobiti. Utvrđena je i pozitivna povezanost svih latentnih funkcija sa psihičkom dobrobiti, osim razine aktivnosti. Naši rezultati pokazuju kako ostvarenje latentnih funkcija može biti otežano u okolnostima rada od kuće, što može imati nepovoljan učinak na psihičku dobrobit zaposlenika. Zbog toga naši nalazi imaju važne praktične implikacije jer mogu služiti kao polazišna točka za intervencije čija će svrha biti očuvanje psihičke dobrobiti zaposlenika koji rade od kuće.

Literatura

- Belzunegui-Eraso, A., i Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., i De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073.
- Caha, D. (2021). *Utjecaj društvenokorisnoga rada na mentalno zdravlje korisnika socijalne pomoći*. Doktorska disertacija. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Creed, P. A., Muller, J., i Machin, M. A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and individual differences*, 30(3), 435-447.
- Creed, P. A., i Evans, B. M. (2002). Personality, well-being and deprivation theory. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1045-1054.
- Creed, P. A., i Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95-103.
- Dongarwar, D., Yusuf, K. K., Maiyegun, S. O., Ibrahim, S., Ikedionwu, C., i Salihu, H. M. (2020). Covid-19 and neuro-behavioral economics: A conceptual framework to improve physical and mental health among remote workers. *International Journal of Maternal and Child Health and AIDS*, 9(3), 360.
- Eddleston, K. A., i Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.

- Escudero-Castillo, I., Mato-Díaz, F., i Rodriguez-Alvarez, A. (2021). Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2898.
- Eurofound, I. L. O. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Luxembourg, Geneva*.
- 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.
- Garrett, R. K., i Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27-47.
- Ghasemi, A., i Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International journal of endocrinology and metabolism*, 10(2), 486.
- Golden, T.D., Veiga, J.F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–1350.
- Goldberg, D. P. (1988). User's guide to the General Health Questionnaire. *Windsor*.
- Goldfarb, Y., Gal, E., i Golan, O. (2021). Implications of Employment Changes Caused by COVID-19 on Mental Health and Work-Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees: A Mixed-Methods Longitudinal Study. *Journal of autism and developmental disorders*, 1-14.
- Green, N., Tappin, D., i Bentley, T. (2020). Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2), 5-16.

- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2.
- Hayes, A.F.(2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Hernandez, Y. A. T. (2020). Remote Workers During the COVID-19 Lockdown. What Are We Missing and Why Is Important. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), e669-e672.
- Higa, K., i Wijayanayake, J. (1998, January). Telework in Japan: perceptions and implementation. In *Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences* (Vol. 4, pp. 169-177). IEEE.
- Jahoda, M. (1984). Social institutions and human needs: A comment on Fryer and Payne. *Leisure studies*, 3(3), 297-299.
- Makwana, K., i Dave, D. (2020). Work From Home: Experiences and Future Challenges- Indian Perspectives from Pandemic Coronavirus and Consequent Lockdown. *Gurukul Business Review (GBR)*, 16, 76-91.
- Mann, S., i Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- 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.
- Mostafa, B. A. (2021). The Effect of Remote Working on Employees Wellbeing and Work-Life Integration during Pandemic in Egypt. *International Business Research*, 14(3), 1-41.
- Narodne novine (2021). Odluka o nužnim epidemiološkim mjerama kojima se ograničavaju

okupljanja i uvode druge nužne epidemiološke mjere i preporuke radi sprječavanja prijenosa bolesti COVID-19 putem okupljanja. Stožer civilne zaštite Republike Hrvatske. Zagreb: *Narodne novine d.d.*, br. 14/21.

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., i Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1-13.

Paul, K. I. (2005). The negative mental health effect of unemployment: Meta-analyses of cross-sectional and longitudinal data.

Paul, K. I., i Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45-64.

Pérez, M. P., Sánchez, A. M., i de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775-783.

Pirzadeh, P., i Lingard, H. (2021). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Health and Well-Being of Project-Based Construction Workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(6), 04021048.

Ružojčić, M., Galic, Z., Palanović, A., Kovačić, M. P., i Žnidar, K. (2020). Structuring of Time is Key for Job Performance and Well-being: The Case of Croatians Working from Home During COVID-19 Pandemic.

Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior Research Methods*, 43(4), 1066-1074.

- Selenko, E., Batinic, B., i Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 723-740.
- Silva Moreira, P., Ferreira, S., Couto, B., Machado-Sousa, M., Fernández, M., Raposo-Lima, C., ... i Morgado, P. (2021). Protective elements of mental health status during the COVID-19 outbreak in the Portuguese population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1910.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Toniolo-Barrios, M., i Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, 64(2), 189-197.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., i Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.

Prilozi

Prilog A

Tablica A
Prikaz demografske strukture uzorka sudionika u postotcima (ukupni N=442).

Demografski podatak		Ukupno (%)
Najviši stupanj obrazovanja	OŠ	0.7
	SSS	17.9
	VŠS	15.4
	VSS	63.1
	doktorat/specijalizacija	2.9
Mjesto stanovanja	Selo	9.0
	Manje mjesto (do 10 000 stanovnika)	14.7
	Manji grad (do 100 000 stanovnika)	13.6
	Grad (do 500 000 stanovnika)	12.7
	Veliki grad (više od 500 000 stanovnika)	50.0
Iskustvo s potresom u prosincu	Nisam iz područja zahvaćenog potresom	29.0
	Nisam osjetio/la potres	3.4
	Osjetio/la sam blago podrhtavanje tla	9.0
	Osjetio/la sam snažno podrhtavanje tla	58.6
Kućanstvo	Bračna ili nevjenčana zajednica bez djece	30.3
	Bračna ili nevjenčana zajednica s djecom	26.9
	Živim sam/a bez djece	13.1
	Živim sam/a s djecom	2.3
	Živim s roditeljima, članovima obitelji ili cimerima	27.4
Broj djece u kućanstvu	0	66.8
	1	17.0
	2	12.9
	3	2.9
	4	0.2
	12	0.2

	Manje od pola godine	22.2
Radni vijek u trenutnoj organizaciji	Od 6 do 12 mjeseci	9.5
	Od 12 do 24 mjeseca	17.4
	Više od 2 godine	50.9
Mogućnost izbora lokacije (uvjeta) rada	Vlastiti izbor	33.7
	Obveza od strane poslodavca	66.3

Prilog B

Upitnik demografskih karakteristika

1. Kojeg ste spola?
 - M
 - Ž
2. Koliko imate godina? ____
3. Koji je Vaš najviši završeni stupanj obrazovanja?
 - osnovna škola
 - završena trogodišnja ili četverogodišnja srednja škola
 - završena viša stručna škola ili preddiplomski studij (viša stručna sprema ili univ. bacc.)
 - završen fakultet, stručni studij ili visoka škola (mag. struke ili stručni specijalist)
 - poslijediplomski znanstveni ili specijalistički studij (doktor znanosti, specijalist)
4. Što najbolje opisuje Vaše trenutno mjesto stanovanja?
 - Selo
 - Manje mjesto (do 10 000 stanovnika)
 - Manji grad (do 100 000 stanovnika)
 - Grad (do 500 000 stanovnika)
 - Veliki grad (više od 500 000 stanovnika)
5. Koje je Vaše iskustvo s potresom koji se dogodio za vrijeme pandemije?
 - Nisam iz područja koje je bilo zahvaćeno potresom
 - Osjetio/la sam snažno podrhtavanje tla
 - Osjetio/la sam blago podrhtavanje tla
 - Nisam osjetio/la potres
6. Što najbolje opisuje Vaše kućanstvo?
 - Živim u bračnoj ili nevjenčanoj zajednici bez djece
 - Živim u bračnoj ili nevjenčanoj zajednici s djecom

- Živim sam/a bez djece
- Živim sam/a s djecom
- Živim s roditeljima, članovima obitelji ili cimerima

7. Opišite svoj trenutni radni status:

- a. Zaposlen/a na puno radno vrijeme
- b. Zaposlen/a na dio radnog vremena ili na povremenim poslovima
- c. Nezaposlen/a
- d. Zaposlen/a, ali trenutno ne radim zbog pandemije

8. Koliko djece živi s Vama u kućanstvu? ____

9. Koliko godina ima najmlađe dijete? ____

Ukoliko je odgovor na 7. pitanje *a* ili *b*:

10. Koliko dugo radite na u sadašnjoj organizaciji?

- Manje od pola godine
- Od 6 do 12 mjeseci
- Od 12 do 24 mjeseca
- Više od dvije godine

11. Što najbolje opisuje Vaše trenutne uvjete rada? U ovom istraživanju rad od kuće se definira kao situacija u kojoj se minimalno 80% rada odvija od kuće (odnosno minimalno 32 radna sata u tjednu).

- a. Radim od kuće
- b. Radim na radnom mjestu (u ured/na terenu)
- c. Radim kombinirano, odnosno radim od doma manje od 80% radnog vremena, ostatak radim u uredu/na terenu

12. U ovom trenutku, je li lokacija obavljanja posla Vaš izbor ili obveza koju je odredio poslodavac?

- Moj izbor (ako želim mogu raditi i u uredu, odnosno kući)
- Obveza (nemam opciju rada u uredu, odnosno kući)

13. Koliko često osjećate da zahtjevi posla utječu na Vaš obiteljski život?

Skala od 1 (nikad) do 5 (uvijek)

14. Koliko često osjećate da obiteljski zahtjevi utječu na Vaš posao?

Skala od 1 (nikad) do 5 (uvijek)

Ukoliko je odgovor na 11. pitanje *a*:

15. Što najbolje opisuje trajanje rada od kuće?

- Radim od kuće gotovo cijelo vrijeme trajanja pandemije u Hrvatskoj
- Radim od kuće više od 2 mjeseca
- Radim od kuće manje od 2 mjeseca

Ukoliko je odgovor na 11. pitanje *b*:

16. Što najbolje opisuje trajanje djelomičnog rada od kuće?

- Radim djelomično od kuće gotovo cijelo vrijeme trajanja pandemije u Hrvatskoj
- Radim djelomično od kuće više od 2 mjeseca
- Radim djelomično od kuće manje od 2 mjeseca

Ukoliko je odgovor na 11. pitanje *c*:

17. Što najbolje opisuje trajanje rada na radnom mjestu (u uredu/na terenu)?

- Radim na svom uobičajenom radnom mjestu cijelo vrijeme trajanja pandemije u Hrvatskoj
- Radim na svom uobičajenom radnom mjestu više od 2 mjeseca
- Radim na svom uobičajenom radnom mjestu manje od 2 mjeseca

Ukoliko je odgovor na 7. pitanje *d*:

18. Što najbolje opisuje trajanje prestanka rada zbog pandemije?

- Ne radim cijelo ili gotovo cijelo vrijeme trajanja pandemije u Hrvatskoj
- Ne radim više od 2 mjeseca
- Ne radim manje od 2 mjeseca

Ukoliko je odgovor na 7. pitanje *c*:

19. Koliko dugo ste nezaposlen/a? (u mjesecima) ____

Prilog C

Tablica C

Prikaz deskriptivnih podataka i rezultata testova normaliteta distribucija (N=442)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min-max</i>	<i>KS</i>	<i>A</i>	<i>S</i>
Socijalni kontakti	21.90	8.94	6-42	.074**	0.22	-0.75
Kolektivni smisao	25.84	8.02	6-42	.061**	-0.25	-0.42
Društveni identitet	33.66	5.98	9-42	.118**	-1.08	1.52
Vremenska struktura	33.16	33.16	6-42	.117**	-1.10	1.44
Razina aktivnosti	32.58	7.33	7-42	.100**	-0.93	0.62
Psihička dobrobit	33.66	6.81	12-48	.130**	-0.87	0.44

Legenda: *min-max* – najniži i najviši postignuti rezultat; *KS* – Kolmogorov-Smirnovljeva z-vrijednost; *A* – indeks asimetričnosti; *S* – indeks spljoštenosti; ** - $p < .01$

Prilog D

Tablica D

Rezultati hijerarhijske regresijske analize pri predviđanju psihičke dobrobiti (N=442)

		<i>β</i> koeficijenti	
Prediktori		1.korak	2.korak
1.korak	Rod	-.134**	-.132**
	Dob	.035	.035
	Visoko obrazovanje	-.066	-.064
	Iskustvo s potresom	-.148**	-.127**
	Suživot s djecom	.057	.057
	Financijska dobrobit	.245**	.262**
2.korak	Uvjeti rada		.104*
	R^2	.110**	.120**
	Korigirani R^2	.097**	.105**
	ΔR^2		.010*

Legenda: * - $p < .05$; ** - $p < .01$

Tablica E
Pearsonovi koeficijenti korelacije uključenih varijabli (N=442)

	SK	KS	DI	VS	RA	FD	PD	UR	Rod	Dob	Pot.	Dj.	Ob.
SK	1	.41**	.38**	.23**	.038	.04	.28*	.18**	.04	.03	-.08	-.06	.04
KS		1	.50**	.30**	.16**	.18**	.31**	.17**	-.04	-.01	-.13*	.11*	.08
DI			1	.42**	-.27**	.05	.22**	.12*	.10*	-.04	-.03	.02	.03
VS				1	.16**	.09	.36**	.08	.00	-.02	-.08	.06	-.03
RA					1	-.02	.00	.07	.07	.03	.02	.21**	.02
FD						1	.23**	-.18**	-.16**	-.07	.07	-.14	.30*
PD							1	.10*	-.18**	.04	-.16**	.07	-.03
UR								1	.00	.04	-.22**	.08	-.10*
Rod									1	.02	.03	.03	.02
Dob										1	-.09	.11*	-.08
Pot.											1	-.21**	.11*
Dj.												1	-.20**
Ob.													1

*Legenda: * - p < .05, ** - p < .01, SK – socijalni kontakti, KS – kolektivni smisao, DI – društveni identitet, VS – vremenska struktura, RA – razina aktivnosti, FD – financijska dobrobit, PD – psihička dobrobit, UR – uvjeti rada, Pot. – iskustvo s potresom, Dj. - suživot s djecom, OB. – visoko obrazovanje*