

# Čini li rukovodeća uloga razliku u doživljavanju (ne)ugodnih emocija na poslu?

## Doprinos novih načina rada i konflikta radne na obiteljsku ulogu

Jelena Gerjević, Petra Klasić, Iva Černja, Maša Tonković Grabovac

kontakt: jelenagerjevic@gmail.com/petra.klasic206@gmail.com

Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu  
24. Dani Ramira i Zorana Bujasa, Zagreb, 2019



### 1. UVOD

S obzirom na to da rad zauzima mnogo vremena u životu pojedinca, ne iznenađuje činjenica da je u središtu mnogih istraživanja radna dobrobit zaposlenika, koja se može iskazati emocijama koje zaposlenici doživljavaju na poslu (tzv. afektivna radna dobrobit). Doživljavanje ugodnih emocija obostrana je korist, kako za pojedinca, tako i za organizaciju. Često doživljavanje ugodnih emocija povezano je s većom razinom kreativnosti, sposobnosti rješavanja problema i većom aktivnosti, te posljedično s povećanom produktivnosti (Lyubomirsky i sur., 2005).

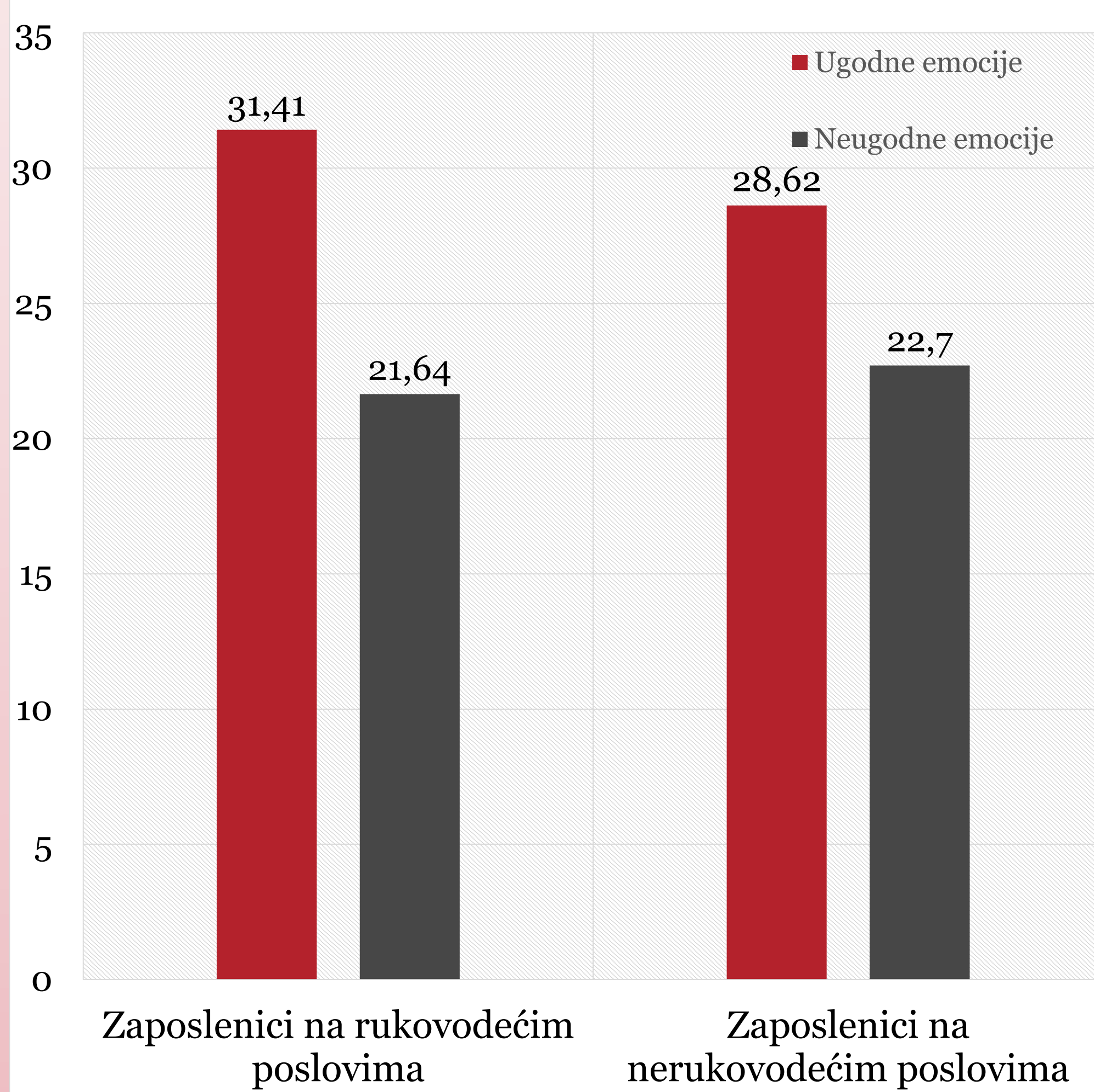
Sveprisutnost novih načina rada, koji uključuju autonomiju u oblikovanju mjesta i vremena rada uz odabir sredstva elektroničke komunikacije, postavlja pitanje mijenja li se usporedno i afektivna radna dobrobit zaposlenika na različitim poslovima. Dosadašnja istraživanja potvrđuju da novi načini rada dovode do pozitivnih posljedica u kontekstu radne dobrobiti, međutim ne postoje jasni nalazi o njihovom učinku na konflikt između radne i obiteljske uloge (Tonković Grabovac, Černja, Hanzec Marković i Delale, 2018), što ohrabruje buduća istraživanja da ispitaju njihove korelate u različitim grupama zaposlenika (Demerouti i sur., 2014). Istraživanja ukazuju na veću učestalost neugodnih emocija kod osoba koje imaju veće zahtjeve posla (Hurrell i sur., 1989), stoga se smatra relevantnim provjeravanje razlika u afektivnoj radnoj dobrobiti između zaposlenika na rukovodećim i nerukovodećim poslovima.

Cilj je ovog istraživanja bio usporediti afektivnu radnu dobrobit kod zaposlenika na rukovodećim i nerukovodećim poslovima. Ispitala se i mogućnost predviđanja ugodnih i neugodnih emocija na poslu temeljem novih načina rada i konflikta radne na obiteljsku ulogu, zasebno na rukovoditeljima i nerukovoditeljima.

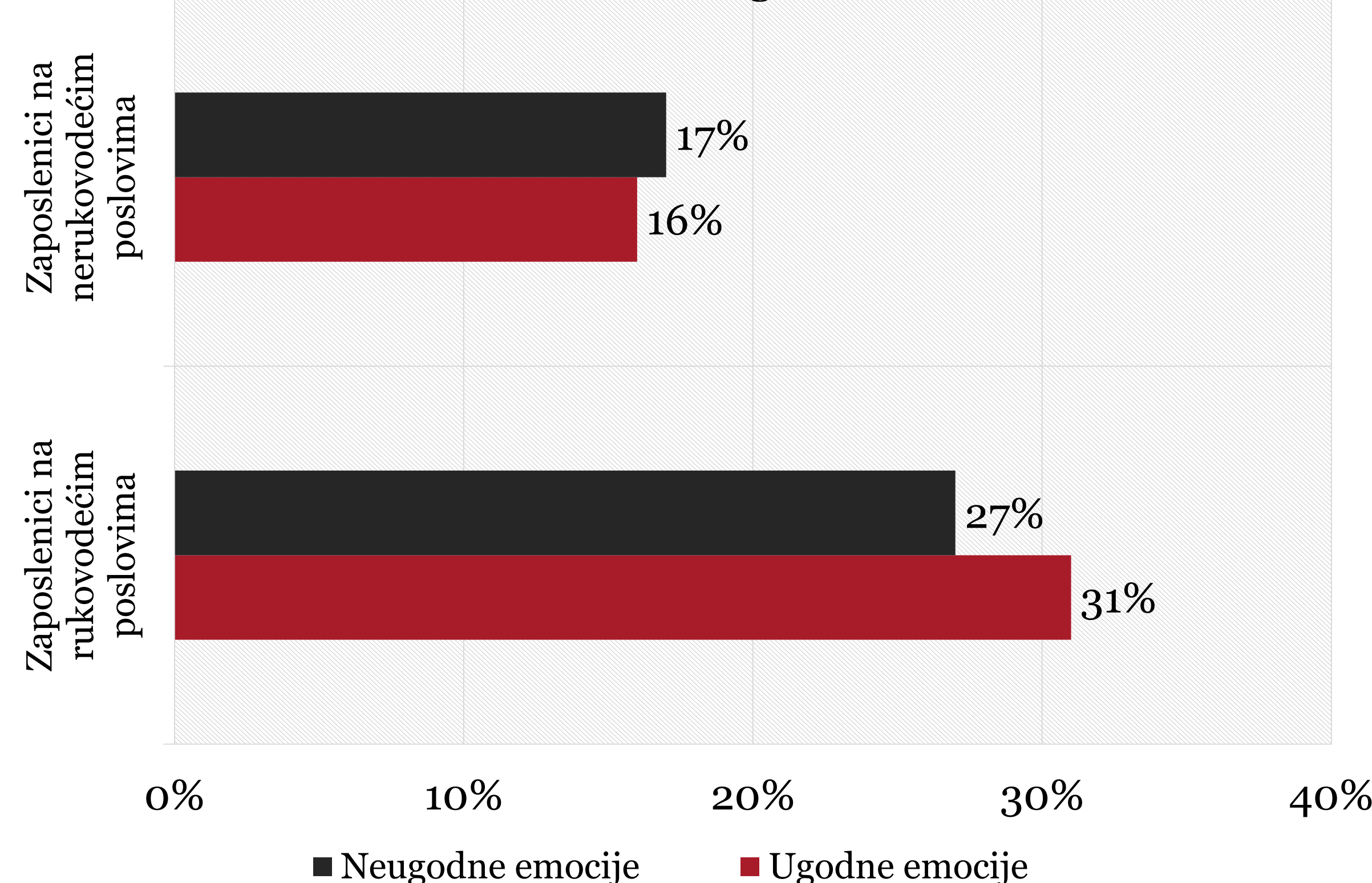
### 3. REZULTATI

Zaposlenici na rukovodećim poslovima, u odnosu na one na nerukovodećim poslovima, češće doživljavaju ugodne emocije na poslu ( $t=4,323$ ,  $df=682$ ,  $p<,01$ ), dok za neugodne emocije nije nađena razlika između ove dvije grupe ( $t=-1,798$ ,  $df=682$ ,  $p>,05$ ) (Slika 1).

Slika 1. Razlike u doživljavanju ugodnih i neugodnih emocija



Slika 2. Postotak varijance afektivne dobrobiti objašnjen pomoću novih načina rada i konflikta radne na obiteljsku ulogu



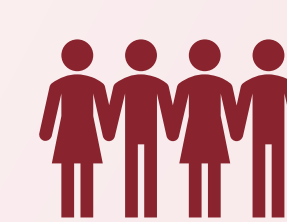
### 4. ZAKLJUČAK

Rezultati upućuju na to da se zaposlenici na rukovodećim poslovima i oni na nerukovodećim ne razlikuju međusobno u doživljavanju neugodnih emocija na poslu. No, rukovodeći nešto češće doživljavaju ugodne emocije. Također, bitno je istaknuti da obje skupine na poslu u prosjeku češće doživljavaju ugodne emocije nego neugodne.

Regresijskom analizom objašnjen je mnogo veći postotak afektivne radne dobrobiti kod zaposlenika na rukovodećim poslovima, pri čemu veliku važnost imaju veća kontrola sadržaja rada i manji konflikt radne na obiteljsku ulogu. Moguće objašnjenje je da je kompleksna pozicija rukovoditelja olakšana novim načinima rada i samim time imaju veću ulogu u afektivnoj dobrobiti. S obzirom na značajnost konflikta radne na obiteljsku ulogu u predviđanju neugodnih emocija, ističe se potreba za uspješnijim balansiranjem karijere i obitelji u uvjetima novih načina rada. Praktično govoreći, navedeni rezultati pružaju temelje za uvođenje više fleksibilnosti i slobode zaposlenicima u organiziranju svakodnevnog rada, neovisno o tome je li njihov posao rukovodeći ili nije.

### 2. METODA

1. Sudionici: zaposlenici različitih organizacija i razolikih radnih i socio-demografskih karakteristika



N=713

Dob: min=19 max=65 M=36

Zaposlenici na rukovodećim poslovima  
N=170

Zaposlenici na nerukovodećim poslovima  
N=543

2. Postupak



on-line anketa



regrutacija sudionika putem društvene mreže istraživačica i pomoćnih istraživača, studenata psihologije

• sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno

3. Instrumenti

64% Ž  
36% M

| Mjerni instrumenti                       | Autori                                   | k  | Primjeri čestica  | $\alpha$ |
|--|--|----|---|----------|
| Skala afektivne dobrobiti na poslu       | Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000 | 10 | Zbog posla sam se osjećao/la entuzijastično.                | ,92      |
| • Subskala ugodnih emocija               |  | 10 | Zbog posla sam se osjećao/la obeshrabreno.                  | ,88      |
| Skala novih načina rada                  |  |    | Sam(a) odlučujem o sadržaju svoga posla.                    | ,81      |
| •Subskala kontrole sadržaja rada         |  | 4  | Sam(a) odlučujem gdje ću raditi.                            | ,84      |
| •Subskala kontrole mjesta rada           | Ten Brum, 2011                           | 4  | Sam(a) odlučujem kada ću započeti radni dan.                | ,89      |
| •Subskala kontrole radnog vremena        |  | 4  | Sam(a) odlučujem kada ću slati ili odgovarati na e-mailove. | ,67      |
| •Subskala kontrole kanala komunikacije   |  |    |   |          |
| Skala konflikta radne i obiteljske uloge | Netemeyer, 1996                          | 5  | Zahtjevi mog posla ometaju moj privatni i obiteljski život. | ,93      |

Regresijskim analizama provjerili smo možemo li radnu dobrobit ne/rukovoditelja predvidjeti temeljem novih načina rada i konflikta radne na obiteljsku ulogu. Regresijske analize provedene zasebno za svaki kriterij (ne/ugodne emocije) i poduzorak (ne/rukovoditelji) pokazale su da su novi načini rada i konflikt radne na obiteljsku ulogu najuspješnije predvidjeli ugodne emocije kod zaposlenika na rukovodećim poslovima.

Najbolji prediktori ugodnih emocija na poslu kod rukovoditelja bili su kontrola sadržaja rada ( $\beta=.302$ ) te konflikt radne na obiteljsku ulogu ( $\beta=-.164$ ), a kod zaposlenika na nerukovodećim poslovima i kontrola kanala komunikacije ( $\beta=.193$ ). Jedinim značajnim prediktorom neugodnih emocija kod rukovoditelja pokazao se konflikt radne na obiteljsku ulogu ( $\beta=.474$ ), a kod nerukovodećih, uz konflikt ( $\beta=.364$ ) i kontrola sadržaja rada ( $\beta=-.130$ ).



### 5. LITERATURA:

- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L. i Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. U C. Korunka i P. Hoonakker (Ur.), *The impact of ICT on quality of working life*, 123-141. Springer Netherlands.
- Grabovac Tonković, M., Černja, I., Hanzec Marković, I. I Delale, E.A. (2018). *Dobrobit zaposlenika i interakcija radne i obiteljske uloge u uvjetima novih načina rada: rodne razlike*. U A. Brajša Žganec, Z. Penezić i M. Tadić Vujčić (Ur.) *Kvaliteta života kroz životni vijek: izazovi i preporuke*, (str. 252-252). Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Hurrell, J.J. i McLaney, M.A. (1989). Control, job demands, and job satisfaction. U S.L. Sauter, J.J. Hurrell, i C.L. Cooper (Ur.), *Job Control and Worker Health*, 97-103. Chichester: Wiley.
- Lyubomirsky, S., King, L. i Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.