

# Dobrobit zaposlenika i interakcija radne i obiteljske uloge u uvjetima novih načina rada: rodne razlike



GKHP26

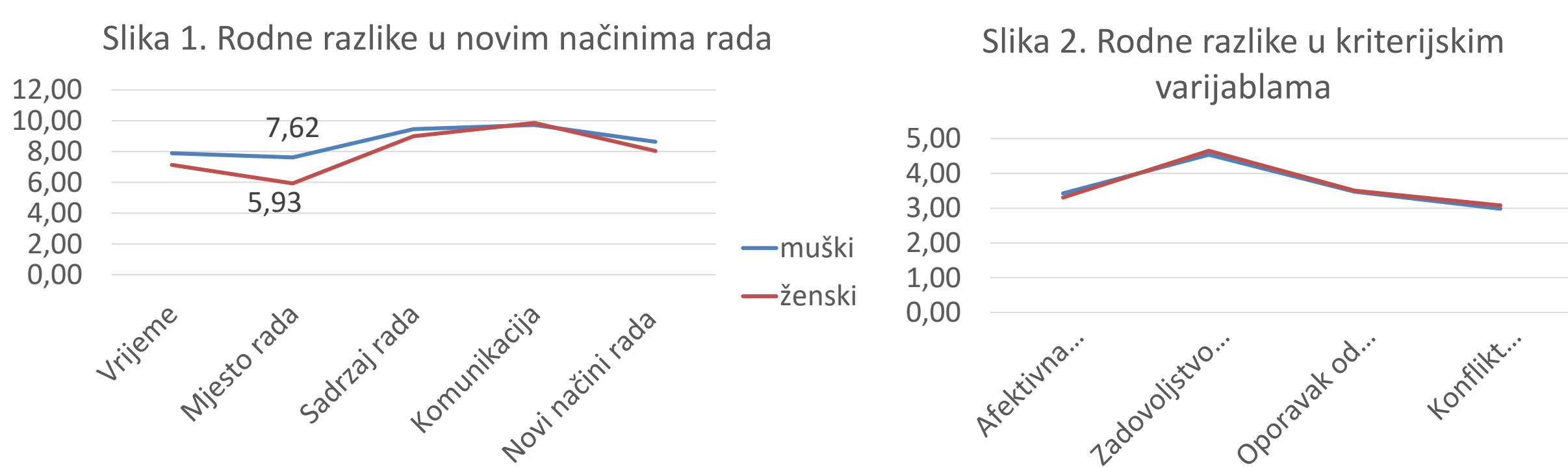
Maša Tonković Grabovac<sup>1</sup>, Iva Černja<sup>1</sup>, Ivana Hanzec Marković<sup>1</sup>, Eva Anđela Delale<sup>1,2</sup>  
<sup>1</sup>Sveučilište u Zagrebu – Hrvatski studiji, Odsjek za psihologiju; <sup>2</sup>Institut za antropologiju, Zagreb  
 Kontakt: [masa.tonkovic.grabovac@hrstud.hr](mailto:masa.tonkovic.grabovac@hrstud.hr)

## Uvod i cilj istraživanja

U današnje vrijeme rad ima važno i višestruko značenje u životima pojedinaca (Šverko, 1991). Osim ekonomske funkcije rada, ljudi rade kako bi ostvarili nove socijalne interakcije, postigli određeni društveni status te ispunili svoje kreativne potencijale i dodatno izgradili svoj identitet. Stoga možemo zaključiti da je radna uloga važan čimbenik kvalitete života ne samo zaposlenika, već i njihovih obitelji. Zahvaljujući digitalizaciji, zaposlenicima je danas u radu omogućena određena fleksibilnost, npr. da odaberu kada, gdje i kojim sredstvima komunikacije će obavljati svoj posao, što je u literaturi poznato pod nazivom novi načini rada (NNR). Ovakva fleksibilna organizacija rada obećava, a već i pokazuje, pozitivne učinke na radnu učinkovitost, ali i na dobrobit zaposlenika. Mogli bismo pretpostavili da će fleksibilnost rada povoljno utjecati na kvalitetu života cijele obitelji, no dosadašnji rezultati vezani uz doprinos NNR interakciji radne i obiteljske uloge nisu jednoznačni, što upućuje na potrebu za daljnjim istraživanjem posljedica NNR za ljude različitih individualnih karakteristika (Demerouti et al., 2014). Budući da i strana i domaća istraživanja pokazuju da žene, uz radne obaveze, i dalje u pravilu obavljaju više svakodnevnih kućanskih poslova te preuzimaju brigu za djecu i starije članove obitelji (Giddens, 2007; Kamenov i Galić, 2011), u uvjetima novih načina rada posebno se važnim čini ispitati rodne razlike. Cilj ovog istraživanja bio je stoga istražiti rodne razlike u dobrobiti zaposlenika i interakciji radne i obiteljske uloge u uvjetima novih načina rada.

## Rezultati

T-testovi za nezavisne uzorke ukazali su na statistički značajne rodne razlike samo na subskali fleksibilnosti mjesta rada, koja je bila izraženija kod muških zaposlenika (Slika 1), dok rodni razlika nije bilo niti na jednoj mjeri osobne niti radne dobrobiti (Slika 2). Rezultati korelacijskih (Tablica 2) i regresijskih analiza (Slike 3 i 4) ukazali su na zanimljive rodne razlike u dobrobiti zaposlenika/ica i interakciji radne i obiteljske uloge u uvjetima novih načina rada.

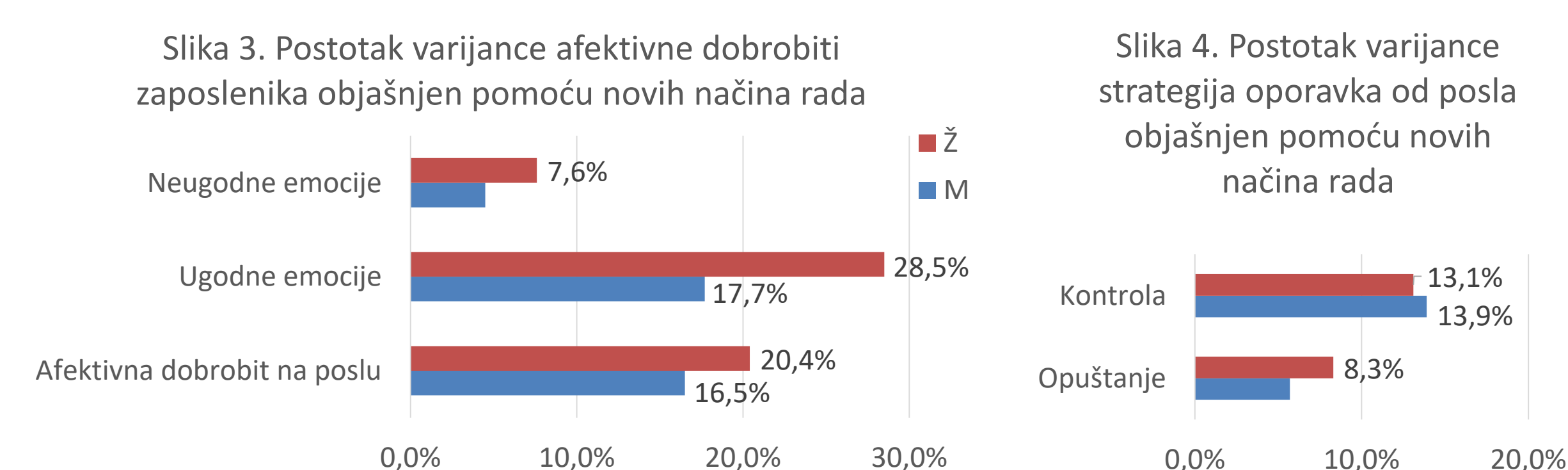


Tablica 2. Korelacijska matrica svih korištenih varijabli

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Fleksibilnost vremena	1	,72**	,57**	,52**	,88**	,29**		,25*	,25*	-,21*			,23*		
2. Fleksibilnost mjesta	,64**	1	,52**	,49**	,85**				,26*	-,22*			,23*		
3. Fleksibilnost sadržaja	,56**	,47**	1	,60**	,80**	,33**	-,22*	,35**					,34**	,20*	
4. Fleksibilnost kanala komunikacije	,34**	,19*	,49**	1	,76**				,22*			,23*	,31**	,24*	
5. Novi načini rada	,86**	,79**	,81**	,61**	1	,27**		,25*	,28**				,32**		
6. Ugodne emocije	,43**	,29**	,46**	,26**	,46**	1	-,34**	,88**	,43**		,27**	,45**	,25*	,28**	
7. Neugodne emocije	-,22**	-,17*	-,21**	-,18*	-,24**	-,57**	1	-,75**	-,43**		-,22*	-,28**	-,26**	-,33**	,31**
8. Afektivna dobrobit na poslu	,37**	,27**	,38**	,25**	,40**	,90**	-,87**	1	,52**		,30**	,46**	,31**	,36**	
9. Zadovoljstvo životom			,16*			,41**	-,40**	,46**	1		,24*	,39**	,30**	,32**	
10. Psihološki odmak										1	,45**		,28**	,68**	
11. Opuštanje						,15*	-,22**	,21**	,24**	,63**	1	,35**	,54**	,83**	
12. Usavršavanje vještina	,19*		,21**	,17*	,22**	,29**	-,31**	,34**		,15*	,35**	1	,29**	,56**	
13. Kontrola slobodnog vremena	,22**	,19*	,32**	,25**	,30**	,26**	-,37**	,35**	,24**	,42**	,61**	,43**	1	,74**	
14. Oporavak od posla	,16*		,17*	,21*	,17*	,18*	-,32**	,28**	,23**	,76**	,86**	,61**	,80**	1	
15. Konflikt radne na obiteljsku ulogu						-,23**	,39**	-,35**	-,31**	-,36**	-,38**		-,30**	-,38**	1

Napomena: Iznad dijagonale su korelacije za muške sudionike (N=100), ispod za ženske sudionike (N=168). Prikazane su samo značajne korelacije, \*p < ,05; \*\*p < ,01

Regresijskim analizama provjerili smo rodne razlike u predviđanju indikatora osobne i radne obiteljske dobrobiti zaposlenika pomoću četiri aspekta novih načina rada. Na slikama 3 i 4 grafički su prikazani postoci objašnjene varijance kriterija kojima su novi načini rada objasnili značajni dio varijance: ugodne i neugodne emocije (samo u poduzorku žena), opću afektivnu dobrobit na poslu, te strategije oporavka kontrolu nad slobodnim vremenom i opuštanje (samo u poduzorku žena). Općenito, veći postotak kriterija objašnjen je regresijskim analizama provedenim u ženskom poduzorku.



## Metoda

### Sudionici:

- prigodni uzorak 168 žena i 100 muškaraca, u dobi od 19 do 61 godine (M=36 godina), zaposleni u različitim organizacijama u Hrvatskoj, u različitim sektorima i na različitim poslovima (prosječno rade 41 sat tjedno)
- 57,6% ima barem višu stručnu spremu/diplomu prvostupnika
- 51,4% živi s partnerom u braku/izvanbračnoj zajednici; 44,8% ima djecu (u prosjeku jedno dijete)

### Instrumenti:

- skale i njihove karakteristike prikazani su u Tablici 1.

### Postupak:

- dio većeg on-line istraživanja; regrutacija sudionika putem društvene mreže istraživačica i pomoćnih istraživača, studenata psihologije
- sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno

Tablica 1. Psihometrijske karakteristike primijenjenih skala (N=268).

Instrument	k	Primjer čestice	Raspon odgovora	$\alpha$	M (SD)
Skala novih načina rada (Ten Brum, 2011)	4	Sam(a) odlučujem o sadržaju svog posla.	1 (uopće se ne slažem) – 5 (u potpunosti se slažem)	,90	2,75(0,99)
	4	Sam(a) biram na kojoj ću lokaciji raditi.		,81	2,49 (1,38)
	4	Sam(a) odlučujem u kojim ću terminima raditi.		,87	2,23 (1,35)
	4	Sam(a) odlučujem kada ću slati ili odgovarati na e-mailove.		,89	3,26 (1,00)
	4	Sam(a) odlučujem kada ću slati ili odgovarati na e-mailove.		,66	3,03 (1,14)
Skala afektivne dobrobiti na poslu (Van Katwyk i sur., 2000)	10	Zbog posla sam se osjećao/la SMIRENO.	1 (nikada) – 5 (izrazito često)	,93	3,33 (0,64)
	10	Zbog posla sam se osjećao/la LJUTITO.		,93	2,90 (0,78)
	10	Zbog posla sam se osjećao/la LJUTITO.		,89	2,23 (0,67)
Skala zadovoljstva životom (Diener, Enmons, Larsen i Griffin, 1985)	5	U više aspekata moj je život blizak idealnom.	1 (uopće se ne slažem) – 7 (u potpunosti se slažem)	,86	4,57 (1,31)
Skala oporavka od posla (Sonntag i Fritz, 2007)	16	(U slobodno vrijeme) Uzimam predah od zahtjeva posla.	1 (uopće se ne slažem) – 5 (u potpunosti se slažem)	,90	3,47 (0,72)
Skala konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996)	5	Posao mi stvara pritisak zbog kojeg teško ispunjavam obiteljske obaveze.	1 (uopće se ne slažem) – 7 (u potpunosti se slažem)	,91	3,05 (1,52)

NNR imaju izraženije pozitivne veze s afektivnom radnom dobrobiti žena nego muškaraca, pri čemu je kod oba roda veličina efekta veća za doživljavanje ugodnih (u odnosu na neugodne) emocije na poslu. Što se tiče povezanosti NNR sa strategijama oporavka od posla, niska pozitivna povezanost s iskustvom usavršavanja vještina također je izraženija kod žena, dok je povezanost s kontrolom slobodnog vremena većeg efekta te utvrđena kod zaposlenika oba roda. Muškarci koji imaju fleksibilniji posao u smislu kontrole vremena i mjesta rada manje se uspijevaju psihički odmaknuti od posla u svoje slobodno vrijeme, dok kod žena nije nađena veza između novih načina rada i ove dvije strategije oporavka od posla. No, istovremeno su NNR samo kod muškaraca, ali ne i kod žena (uz iznimku niske korelacije subskale kontrole sadržaja rada), pozitivno povezani s njihovim zadovoljstvom životom. Što se tiče interakcije radne i obiteljske uloge, korelacija s NNR nađena je samo u (relativno malom) poduzorku muškaraca s djecom, kod kojih je mogućnost fleksibilnog rada, npr. od doma, bila povezana s većim konfliktom uloga ( $r = -,36$ ,  $p < ,05$ ;  $N = 31$ ).

## Zaključak

Uzimajući u obzir sve rezultate korelacijskih i regresijskih analiza, mogli bismo zaključiti da novim načinima rada više profitiraju žene, u odnosu na svoje muške kolege. Moguće objašnjenje je da ženama fleksibilnost posla u većoj mjeri podiže kvalitetu života jer tako lakše usklađuju radne obaveze s kućanskim poslovima koje, sukladno tradicionalnim rodnom ulogama, još uvijek preuzimaju u većoj mjeri od muškaraca. Iako nacrt provedenog istraživanja ne omogućava kauzalne interpretacije, na osnovu dobivenih rezultata moguće je predložiti određene praktične smjernice za poticanje NNR i povećanje dobrobiti zaposlenika. Općenito govoreći, pozitivna povezanost NNR s dobrobiti hrvatskih zaposlenika i zaposlenika ohrabruje njihovo omogućavanje u praksi upravljanja ljudskim potencijalima. Međutim, različit obrazac korelacija u poduzorku muškaraca i žena, zajedno s pojedinim negativnim povezanostima NNR i kriterija u poduzorku muškaraca, upućuje na to da je pri kreiranju praktičnih intervencija s ciljem podizanja kvalitete života hrvatskih zaposlenika novim načinima rada važno uzeti u obzir i rodne razlike.