

“Provjeravam svoj poslovni e-mail dok ne odem spavati” – konflikt radne i obiteljske uloge u digitalno doba

Lara Domović^a, Karla Ćuk^b, Maša Tonković Grabovac^b

a. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, b. Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu

24.GODIŠNJA KONFERENCIJA HRVATSKIH PSIHOLOGA, Opatija, 2016

1. UVOD

Konflikt radne i obiteljske uloge u posljednje je vrijeme često istraživana tema (Akdere, 2006; Ashforth, Keiner i Fugate, 2000; Yun, Kettinger i Lee, 2014), pogotovo nakon uvođenja tehnoloških inovacija koje omogućuju zaposlenicima neprestanu umreženost i dostupnost i time zamagljuju granice između poslovnog i privatnog života (Akdere, 2006). Sam konflikt postulira da se zahtjevi jedne uloge ne mogu uskladiti sa zahtjevima druge, upravo zato što sudjelovanje u jednoj ulozi otežava odgovaranje zahtjevima druge (Greenhaus i Bentell, 1985). Problem nastaje kada pojedinac više nije u mogućnosti skakati između uloga pogotovo onda kada su poslovni zahtjevi postavljeni u privatno i neočekivano vrijeme (Ashforth, Keiner i Fugate, 2000). Digitalno doba donijelo je nove koncepte u radnu okolinu koji olakšavaju poslovnu komunikaciju, ali također nalažu trenutnu dostupnost i mogućnost odgovaranja na radne zahtjeve. Pokazano je kako povećano radno opterećenje nastalo korištenjem pametnih telefona rezultira većim konfliktom radne i obiteljske uloge, ali i većom produktivnosti, te se smatra da takvi rezultati u produktivnosti mogu biti korišteni za modificiranje radnog opterećenja (Yun, Kettinger i Lee, 2014). Nadalje, umreženost mijenja koncept radnog vremena, te ono više nije fiksno, budući da zaposlenici uvijek imaju pristup poslovnim e-mailovima i zahtjevima, gdje je pronađena povezanost između korištenja pametnih telefona i psihičkog umora zaposlenika koji posredno može djelovati na obiteljske uloge (Shinmun, 2010; Orlikowski, 2007). Međutim, pronađeni su rezultati koji ukazuju da korištenje pametnih telefona u poslovne svrhe za vrijeme privatnog vremena daje zaposlenicima osjećaj kontrole nad svojim poslom (Tokuda i sur., 2009; prema Yun, Kettinger i Lee, 2014). Organizacijama se stoga preporučuje stvaranje i promoviranje organizacijske kulture koja podržava odvajanje poslovnih i obiteljskih uloga, te se trudi konflikt spomenutih uloga smanjiti na minimum (Yun, Kettinger i Lee, 2014).

2. CILJ

S obzirom na nedostatak istraživanja novih načina rada u hrvatskom kontekstu, cilj istraživanja bio je ispitati povezanost korištenja pametnih telefona u poslovne svrhe s konfliktom radne i obiteljske uloge te zadovoljstva životom hrvatskih zaposlenika.

4. REZULTATI

Dostupnost različitih modernih tehnologija zaposlenicima iz uzorka ovog istraživanja prikazana je na slikama. Službeni pametni telefon posjeduje otprilike četvrtina anketiranih sudionika. Korelacijske analize (Tablica 1) pokazale su da je učestalost korištenja pametnih telefona u slobodno vrijeme pozitivno povezano s konfliktom radne i obiteljske uloge, dok se korelacija sa zadovoljstvom životom nije pokazala značajnom.

Tablica 1. Matrica interkorelacija korištenih varijabli

<i>r</i>	Skala korištenja pametnih telefona u slobodno vrijeme	Skala zadovoljstva životom	Skala konflikta radne i obiteljske uloge
Skala korištenja pametnih telefona u slobodno vrijeme	1	-.018	.184**
Skala zadovoljstva životom		1	-.242**
Skala konflikta radne i obiteljske uloge			1

** p<0.01

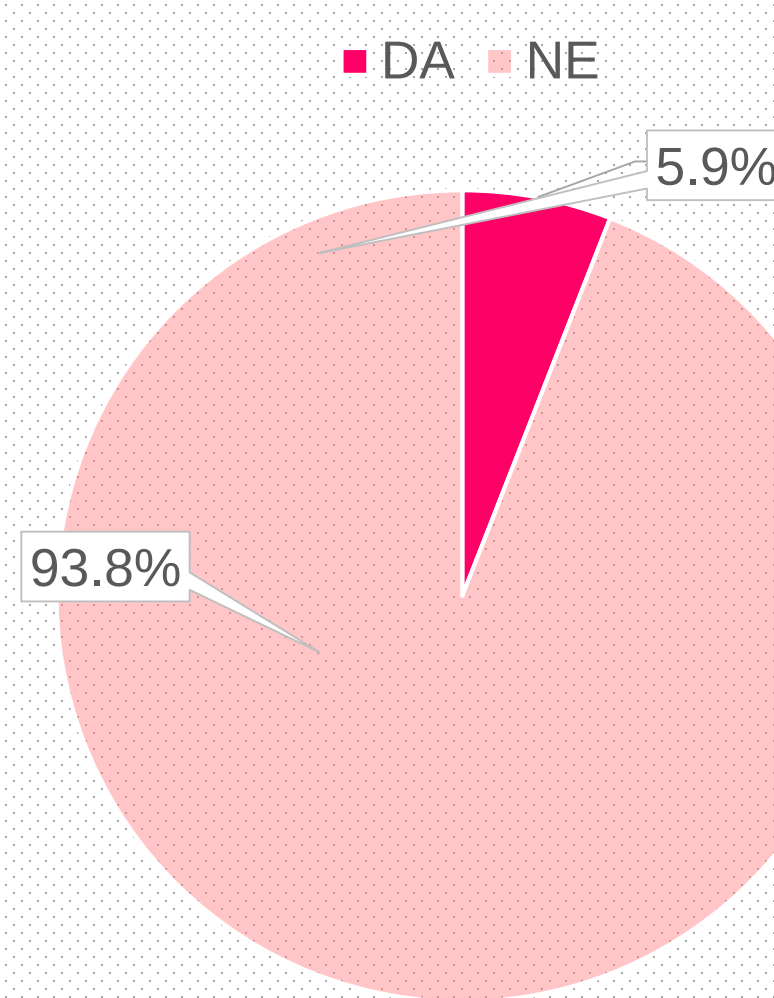
5. ZAKLJUČAK

Ovo pionirsko istraživanje korištenja pametnih telefona kod hrvatskih zaposlenika pokazalo je da pametni telefoni u hrvatskom radnom kontekstu još uvijek nisu norma, no da se njima u poslovne svrhe služi dovoljan broj zaposlenika koji opravdava istraživanje njihovih implikacija na zaposlenikovu dobrobit. Rezultati otvaraju pitanje korištenja pametnih telefona u poslovne svrhe nakon radnog vremena, naglašavaju njegovu povezanost s konfliktom radne i obiteljske uloge, te time predstavljaju polazišnu točku za daljnja istraživanja na ovu temu na hrvatskoj populaciji. Nalazi impliciraju važnost isticanja kako nove komunikacijske tehnologije u isto vrijeme mogu biti korisne za organizaciju no štetne za pojedinca i njegov život izvan ureda.

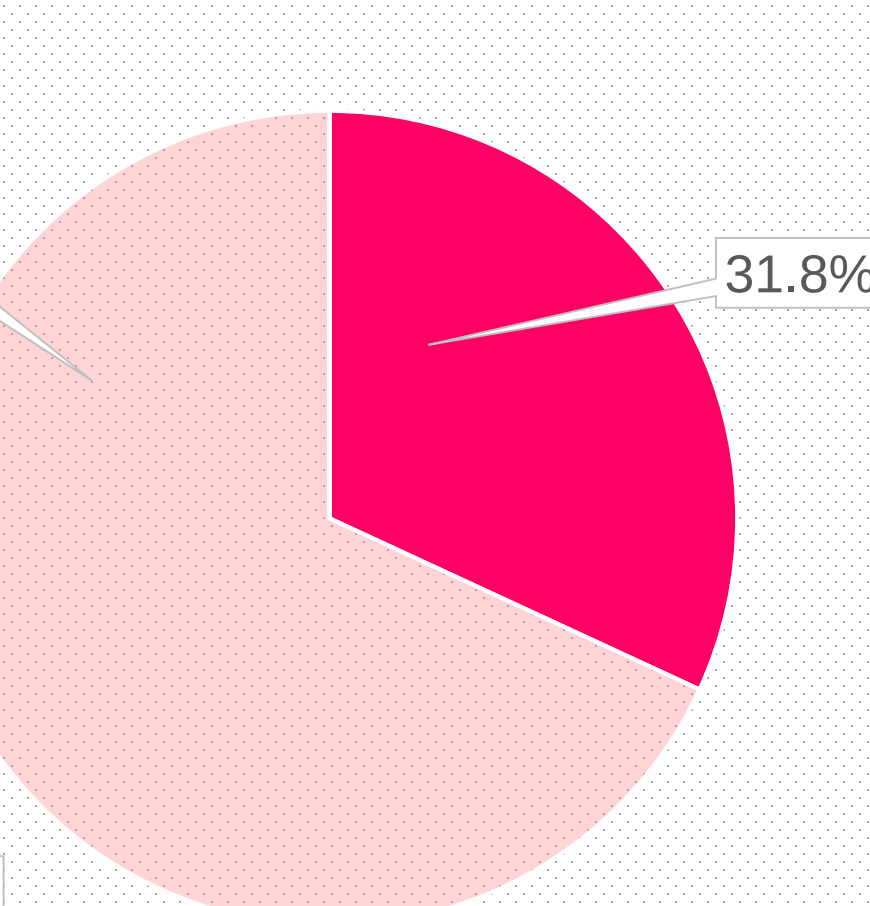
3. METODA

Istraživanje je provedeno online upitnikom na 268 hrvatskih zaposlenika, od toga 100 muškaraca i 168 žena dobnog raspona od 19. do 61. godine. Prosječna starosti sudionika je 35,87 godina, a s obzirom na stupanj obrazovanja, najviše je bilo onih sa srednjom stručnom spremom (N=111), zatim visokom (N=79) i višom stručnom spremom (N=55), a najmanje s nižom stručnom spremom te magistra znanosti i doktora znanosti. Sudionici su bili raznolikih profila i zaposleni u različitim tvrtkama. U uzorak su odabrani tehnikom snježne grude. Upitnik je sadržavao tri skale: Skalu konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996), Skalu korištenja pametnih telefona u slobodno vrijeme (Derks i Bakker, 2014), koja je za potrebe ovog istraživanja proširena dodatnim česticama, te Skalu zadovoljstva životom (Diener i sur., 1985). Usto, sudionici su odgovorili na socio-demografska pitanja i pitanja vezana uz njihove oblike rada.

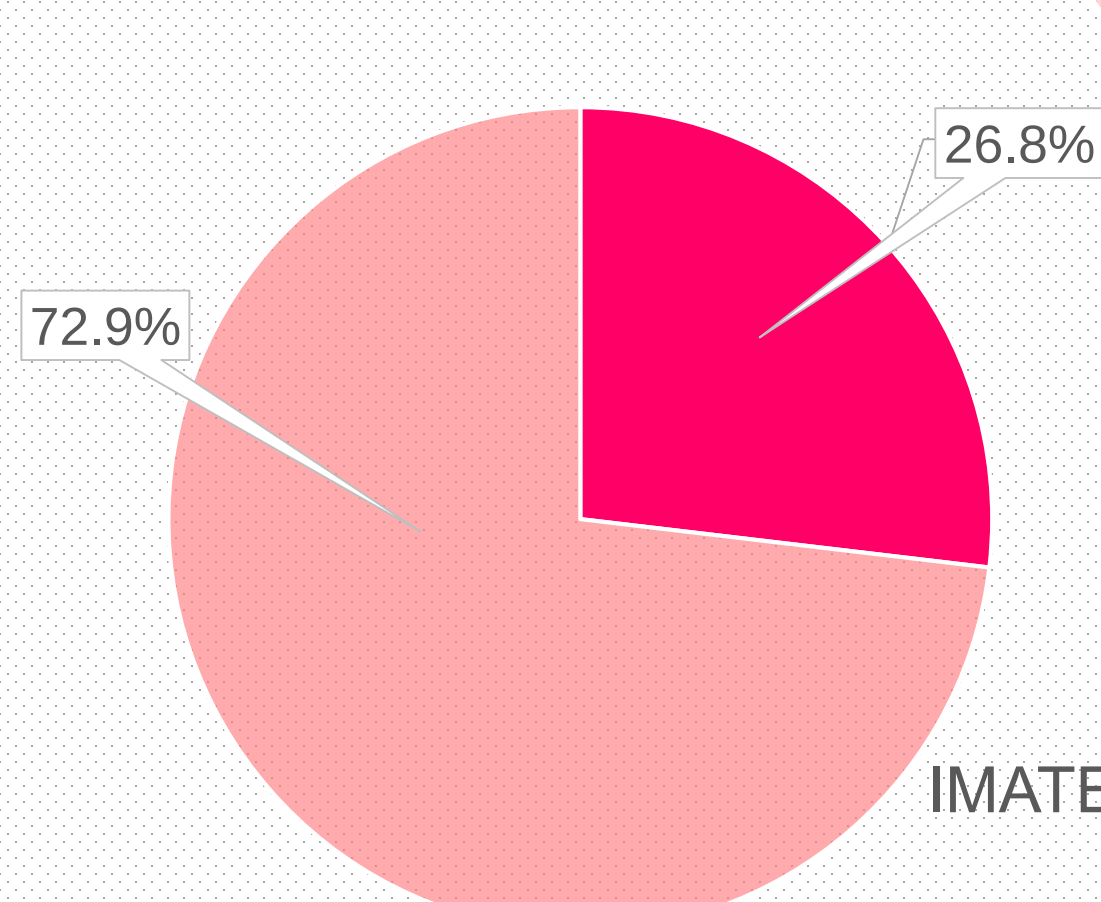
IMATE LI SLUŽBENI TABLET?



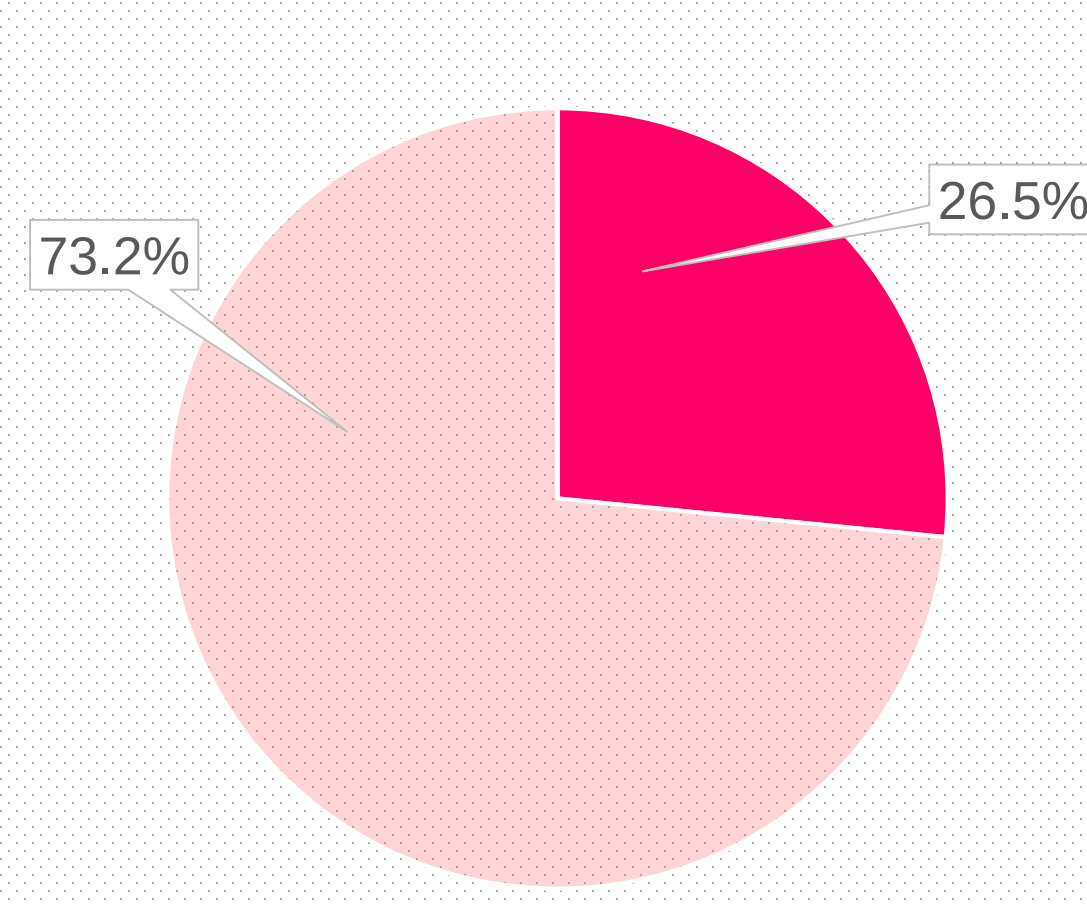
IMATE LI SLUŽBENI MOBILTEL?



IMATE LI SLUŽBENO PRIJENOSNO RAČUNALO?



IMATE LI SLUŽBENI PAMETNI TELEFON?



Skala konflikta radne i obiteljske uloge

- Primjer čestice: „Posao mi stvara pritisak zbog kojeg teško ispunjavam obiteljske obaveze.”
- $k = 5$
- $\alpha = .906$

Skala korištenja pametnih telefona u slobodno vrijeme

- Primjer čestice: „Provjeravam svoj poslovni e-mail dok ne odem spavati.”
- $k = 8$
- $\alpha = .901$

Skala zadovoljstva životom

- Primjer čestice: „U više aspekata moj je život blizak idealnom.”
- $k = 5$
- $\alpha = .859$

LITERATURA

1. Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work-Life: Implications For Human Resources. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 173-177
2. Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organization perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
3. Ashforth, B.E., Keiner, G.E. i Fugate, M. (2000). All In A Day's Work: Boundaries And Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
4. Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500.
5. Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
6. Orlikowski, W.J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies*, 28(9), 1435-1448.
7. Yun, H., Kettinger, W. J. i Lee, C. C. (2014). A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-151.