



Što znači raditi fleksibilno? Novi načini rada u Hrvatskoj.

Nataša Cigula, Borna Lozo, Maša Tonković Grabovac

Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu

kontakt: natasa.cigula21@gmail.com

23. Dani Ramira i Zorana Bujasa, Zagreb, 2017



Uvod

Napredak tehnologije u zadnja dva desetljeća doveo je do promjene pristupa što ga organizacije imaju u oblikovanju posla. Sve se više organizacija prilagođava novim trendovima koji uključuju integriranje posla i tehnoloških inovacija, pri čemu se poseban naglasak stavlja na mogućnost fleksibilnosti u obavljanju posla.

Takav **fleksibilan pristup** poslu u kojem zaposlenik ima **određenu razinu slobode** u oblikovanju **mjesta i vremena rada** uz odabir sredstva **elektroničke komunikacije**, poznat je i pod nazivom **“novi načini rada (NNR)”**

(Demerouti i sur., 2014)

Tri ključne karakteristike NNR-a (Baarne i sur.,2010, prema Demerouti i sur.,2014):



Pozitivne posljedice NNR-a:

- vode učinkovitijim radnim procesima i **smanjenju organizacijskih troškova** (Rennecker i Godwin,2005)
- zaposlenici ostvaraju bolju **ravnotežu između privatnog i poslovnog života** jer mogu raspodijeliti vrijeme u kojem će obavljati posao kako njima najbolje odgovara (Parasuraman i Greenhaus, 2002)
- povećana **motivacija** zaposlenika, **zadovoljstvo** poslom i **produktivnost** (Kemp, 2013)

Negativne posljedice NNR-a:

→mogu dovesti do tri vrste preopterećenja (Derks i Bakker, 2010):

- 1) preopterećenje **informacijama**
- 2) preopterećenje **poslom**
- 3) **socijalno** preopterećenje

Kako su NNR povezani s dobrobiti hrvatskih zaposlenika, pitanje je koje tek treba istražiti!

Cilj istraživanja

Provjeriti učestalost NNR-a u Hrvatskoj te utvrditi njihovu povezanost s dobrobiti hrvatskih zaposlenika.

Metoda

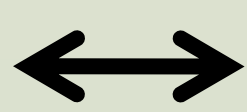
a) **Uzorak**

N=213 hrvatskih zaposlenika različitih tvrtki i zanimanja

Dob→ *min=20; max=61; M= 35,78; sd=11,73*

b) **Postupak**

on-line anketa



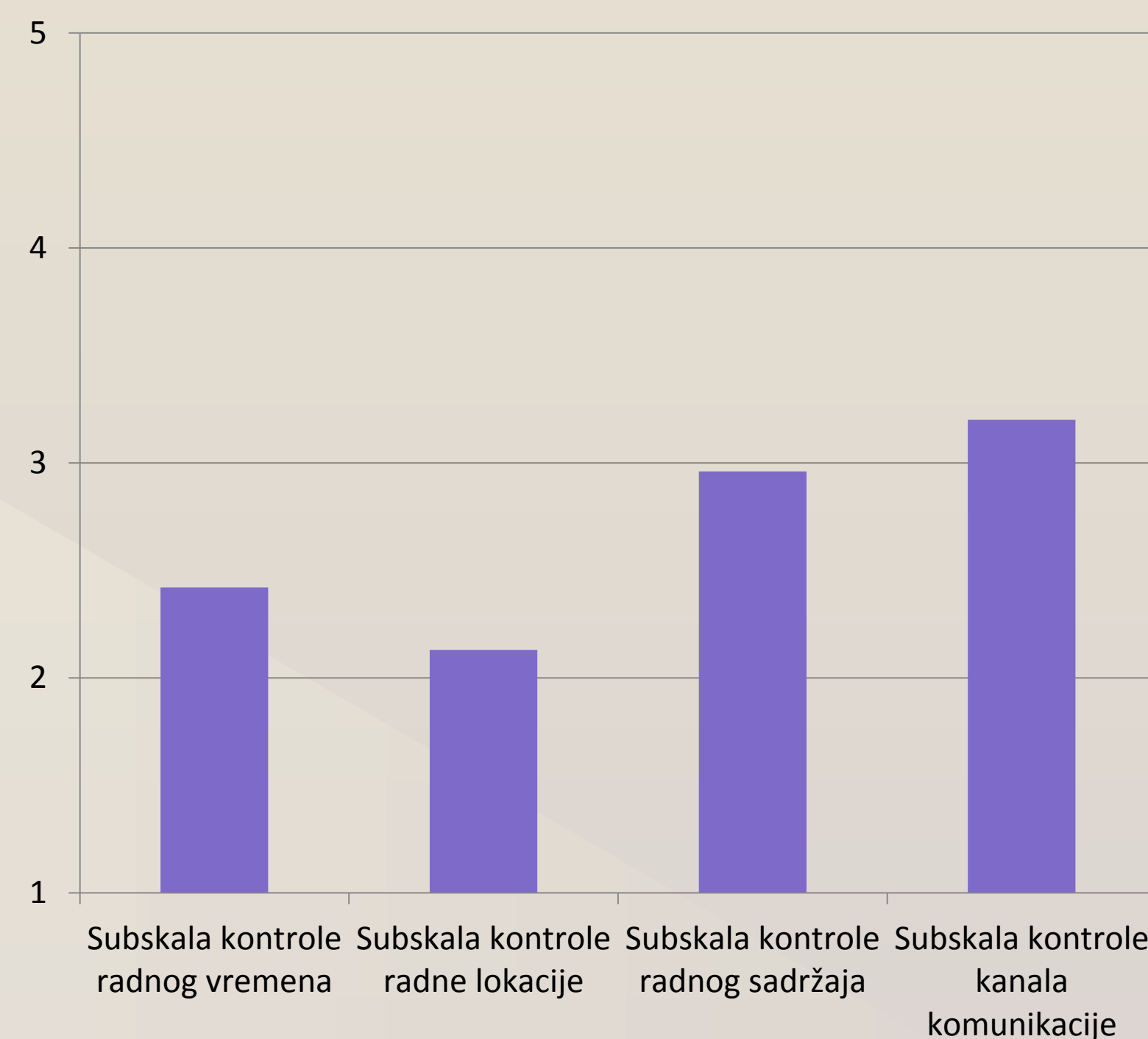
tehnika snježne grude

c) **Instrumenti**

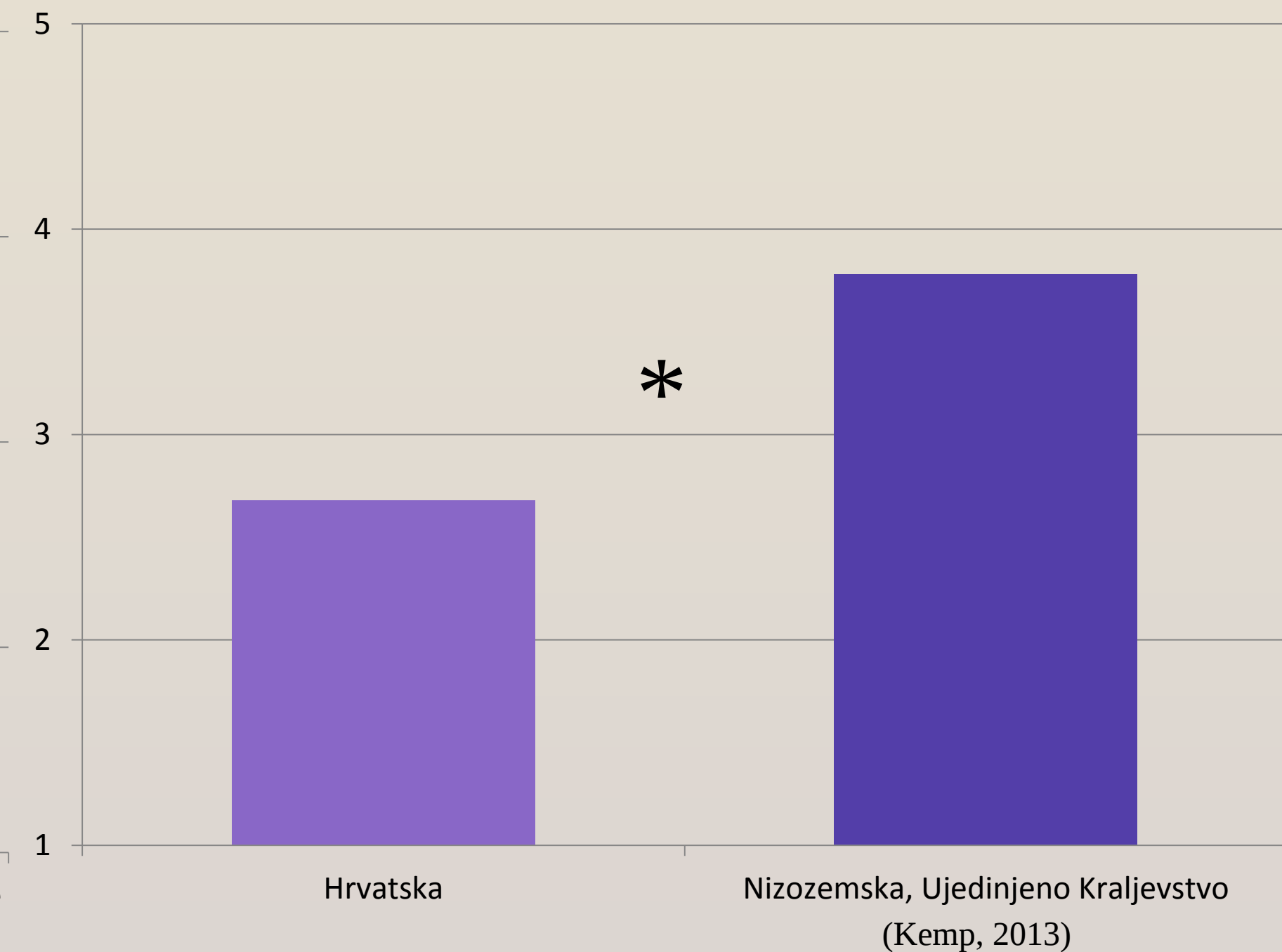
Mjerni instrumenti	Autori	k	primjeri čestica	α
Skala novih načina rada •Subskala kontrole sadržaja rada •Subskala kontrole mjesta rada •Subskala kontrole radnog vremena •Subskala kontrole kanala komunikacije	Ten Brum, 2011	4	Sam(a) odlučujem o sadržaju svog posla.	,805
		4	Sam(a) odlučujem gdje ću raditi.	,868
		4	Sam(a) odlučujem kada ću započeti radni dan.	,889
		4	Sam(a) odlučujem kada ću slati ili odgovarati na e-mailove.	,659
Skala afektivne dobrobiti na poslu • Subskala ugodnih emocija • Subskala neugodnih emocija	Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000	10	Zbog posla sam se osjećao/la NADAHNUTO.	,934
		10	Zbog posla sam se osjećao/la LJUTITO.	,886
Skala zadovoljstva životom	Diener, Enmons, Larsen i Griffin, 1985	5	Uvjeti mog života su izvrsni.	,860
Utrecht skala radne angažiranosti	Schaufeli i Bakker, 2013	9	Udubljen(a) sam u svoj posao.	,914
Skala oporavka od posla	Sonnentag i Fritz, 2007	16	(U slobodno vrijeme) Uzimam predah od zahtjeva posla.	,904
Skala konflikta radne i obiteljske uloge	Netemeyer, 1996	5	Zahtjevi mog posla ometaju moj privatni i obiteljski život.	,907

Rezultati

Graf 1. Grafički prikaz aritmetičkih sredina na subskalama NNR-a



Graf 2. Grafički prikaz aritmetičkih sredina na skali NNR-a ($t=10,88$; $df=325$; $p<0,01$)



1= *uopće se ne slažem*; 2= *uglavnom se ne slažem*, 3= *niti se slažem niti ne slažem*, 4= *uglavnom se slažem*; 5= *u potpunosti se slažem*

Tablica 1. Tablica korelacija svih varijabli

	Ugodne emocije	Neugodne emocije	Konflikt radne i obiteljske uloge	Radna angažiranost	Zadovoljstvo životom	Oporavak od posla
Kontrola radnog vremena	,415**	-,203**	-,076	,357**	,211**	,150*
Kontrola kanala komunikacije	,254**	-,157*	-,014	,291**	,153*	,233**
Kontrola radne lokacije	,300**	-,168*	,029	,255**	,138*	,054
Kontrola radnog sadržaja	,462**	-,222**	-,077	,405**	,226**	,225**
Novi načini rada	,452**	-,236**	-,044	,409**	,228**	,197**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Zaključak

Rezultati upućuju na to da prisutnost NNR-a u hrvatskom kontekstu slijedi trend zapadno-europskih zemalja, pri čemu se najfleksibilniji aspekt rada hrvatskih zaposlenika odnosi na odabir kanala komunikacije. Novi načini rada pozitivno su povezani sa ugodnim emocijama koje ljudi doživljavaju u vezi posla, radnom angažiranosti, zadovoljstvom životom i oporavkom od posla, dok su negativno povezani s neugodnim emocijama koje ljudi doživljavaju u vezi posla. Sa svim mjerama radne dobrobiti najviše je bila povezana subskala kontrole radnog sadržaja. NNR nisu se pokazali povezanima s konfliktom radne i obiteljske uloge. Rezultati ukazuju na to da su poslovi hrvatskih zaposlenika ipak u manjoj mjeri fleksibilni od poslova u zapadno-europskim zemljama, što ukazuje na važnost daljnjeg istraživanja u hrvatskom kontekstu. Povezanost NNR-a s dobrobiti hrvatskih zaposlenika ohrabruje njihovo poticanje u praksi upravljanja ljudskim potencijalima.

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. In C. Korunka i P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Netherlands.
- Derks, D. i Bakker, A. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), članak 4. Dostupno iz <https://journals.muni.cz/cyberpsychology/article/view/4233/3277>
- Kemp, F.O.M. (2013). *New Ways of Working and Organizational outcomes: The role of Psychological Capital* (Master thesis). Dostupno iz http://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/o.2013.mthese.kemp_.pdf
- Rennecker, J. i Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: a self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15, 247–266.
- Parasuraman, S. i Greenhaus, J.H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299–312.