

Ivana Kahlina¹

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet hrvatskih studija
Znanstveno-učilišni kampus „Borongaj“
Borongajska cesta 83d, 10000 Zagreb
ihital@hrstud.hr

Maša Tonković Grabovac

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet hrvatskih studija
Znanstveno-učilišni kampus „Borongaj“
Borongajska cesta 83d, 10000 Zagreb
mtonkovic@fhs.hr

Iva Černja Rajter

Institut društvenih znanosti Ivo Pilar
Marulićev trg 19, 10000 Zagreb
icernja@pilar.hr

Izvorni znanstveni rad

TEMELJNI STUPOVI RADNE SNAGE: PREDIKTORI RADNE DOBROBITI NIŽE KVALIFICIRANIH RADNIKA

SAŽETAK

Radna dobrobit pozitivno djeluje na zaposlenike i organizacije, doprinoseći njihovoj većoj radnoj uspješnosti i produktivnosti. Često se proučava kroz emocije povezane s poslom i definira kao odsustvo stresa na radnom mjestu. Istraživanja o radnoj dobrobiti hrvatskih zaposlenika mahom su provedena na uzorcima visokoobrazovanih sudionika, stoga se ovo istraživanje usmjerilo na radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. Konkretno, cilj istraživanja bio je ispitati koji su to prediktori koji predviđaju radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. U istraživanju je sudjelovalo je 210 radnika koji su ispunili *Ljestvicu afektivne dobrobiti na poslu*, *Ljestvicu zadovoljstva poslom*, *Utrecht ljestvicu radne angažiranosti*, *Upitnik oporavka od posla*, *Ljestvicu konflikta radne i obiteljske uloge* i *Ljestvicu zadovoljstva životom*. Rezultati pokazuju značajnu povezanost afektivne radne dobrobiti sa zadovoljstvom poslom, radnom angažiranošću, oporavkom od posla, konfliktom radne i obiteljske uloge te zadovoljstvom životom. Hijerarhijska regresijska analiza pokazala je da su svi prediktori, osim zadovoljstva životom, značajni za predviđanje afektivne radne dobrobiti, objašnjavajući 70,5% njene varijance. Ovo istraživanje pridonosi razumijevanju radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika, pružajući poslodavcima korisne informacije o čimbenicima koji mogu pospješiti mentalno zdravlje radnike, a potencijalno i povećati produktivnosti smanjiti fluktuaciju na poslu.

Ključne riječi: radna dobrobit, afektivna radna dobrobit, niže kvalificirani radnici, radna angažiranost, psihologija rada

¹ Rezultati prikazani u ovom radu dio su diplomskog rada prve autorice

UVOD

Dobrobit pojedinca, koja se odnosi na stanje sreće, zadovoljstva, niskih razina stresa i očuvanog općeg zdravlja, predstavlja važan psihološki koncept, dok je radna dobrobit već dugo u fokusu istraživanja u području ljudskih resursa (Laguna i sur., 2017; Van Katwyk i sur., 2000; Warr, 1990). Možemo je definirati kao sveukupno stanje fizičkog, psihološkog i socijalnog blagostanja zaposlenih, koje se odražava u njihovoj sposobnosti da učinkovito obavljaju posao, ali i u njihovoj općoj kvaliteti života (Danna i Griffin, 1999). Prema tome, radnu dobrobit možemo proučavati iz više aspekata: kao fizičku (Kivimäki i sur., 2006), socijalnu (Bakker i Demerouti, 2007), ekonomsku (Warr, 2002) i psihološku (Harter et al., 2003). Među ostalim, psihološka radna dobrobit očituje se kroz emocije povezane s vlastitim poslom, što nas dovodi do koncepta afektivne radne dobrobiti, koji je središnji predmet istraživanja ovog rada. Emocije pomažu ljudima da se prilagode svojoj okolini, potiču ih na djelovanje i usmjeravaju ih prema onome što je od velike važnosti za njihovu dobrobit (Spector i Goh, 2001). Glavni razlog zašto smo u ovom radu odabrali upravo afektivnu radnu dobrobit jest što se ona povezuje s odsutnošću stresa na poslu, koji predstavlja kombinaciju niskog zadovoljstva s visokim razinama uzbuđenja (Rothmann, 2008). Radna dobrobit povezana je i s radnom uspješnosti (Wright i sur., 2007) i produktivnosti zaposlenika (Vallasamy i sur., 2023), te nižim stopama fluktuacije (Cropanzano i Wright, 2001), izostajanja s posla (Basinska i sur., 2014). Takve povezanosti uglavnom su niskog efekta no konzistentnog efekta (Warr i Nielsen, 2018). Prethodna istraživanja uglavnom su se fokusirala na potrebe više kvalificiranih radnika (Jackson i Rothmann, 2005; Tesi i sur., 2019), no manjak je onih istraživanja koja su usmjerena na dobrobit radnika s nižim kvalifikacijama, osobito u Hrvatskoj.

Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj danas postaje sve popularnije. Trend povećanja broja učenika trogodišnjeg strukovnog obrazovanja vidljiv je od 2019. godine, kad je broj učenika upisanih u strukovne programe srednjih škola u

Hrvatskoj iznosio 100.293. Prema podacima Ministarstva znanosti i obrazovanja (2024) školske godine 2023./2024. postotak upisanih učenika u trogodišnje strukovne škole iznosio je 19,3% od ukupnog broja učenika svih srednjih škola. Kad se uz ovaj trend uzme u obzir činjenica da u Hrvatsku za rad u građevinskom, turističkom i ugostiteljskom sektoru stiže sve veći broj stranih radnika (Butković i sur., 2002), može se očekivati da će broj niže kvalificiranih radnika vjerojatno u narednim godinama još rasti. Stoga je važno da im se omoguće kvalitetniji radni uvjeti, uključujući i brigu o njihovoj radnoj dobrobiti koju je potrebno detaljnije istražiti.

Ovo istraživanje usmjereno je na radnu dobrobit zaposlenika sa završenom osnovnom školom ili trogodišnjim strukovnim obrazovanjem, poznatih kao niže kvalificirani radnici. Cilj je rada ispitati kako su socio-demografske karakteristike, obilježja zaposlenja, aspekti privatnog i obiteljskog života te stavovi prema poslu radnika povezani s njihovom radnom dobrobiti. Prethodna istraživanja pokazala su da produljeno radno vrijeme i veći broj djece povećavaju zahtjeve poslovnog i obiteljskog života, što dovodi do većeg konflikta među ulogama i smanjenja radne dobrobiti (Noor, 2004). Odnos suživota s partnerom i dobrobiti u prethodnim istraživanjima promatran je kao odnos bračnog statusa te subjektivne dobrobiti, a rezultati pokazuju kako osobe u braku pokazuju više razine subjektivne dobrobiti (Diener i sur., 2000). Iako je mogućnost rada prema fleksibilnom radnom vremenu rijetka kada govorimo o poslovima koji zahtijevaju niže kvalifikacije, prema Rayu i Pana-Cryan (2021) fleksibilnost u radnom vremenu ili lokaciji rada povezana je s višom radnom angažiranošću, višim zadovoljstvom poslom te boljim zdravljem i dobrobiti zaposlenika, i onih više i niže plaćenih. Također fleksibilnost rada pozitivno je povezana sa srećom (Ray i Pana-Cryan, 2021). Što se tiče radnih sati, istraživanja poput Honga i suradnika (2022) pokazuju kako su sati provedeni na poslu pozitivno povezani sa stresom na poslu te da imaju negativan efekt na radnu dobrobit zaposlenika. Isto tako u istraživanju Karimi i suradnika (2011) broj radnih

sati dao je značajan doprinos predviđanju (niže) radne dobrobiti.

Neka istraživanja proučavala su i odnos radne dobrobiti te nekih socio-demografskih karakteristika. Prema istraživanju Wilks i Neta (2013) stariji zaposlenici pokazali su nešto niže razine radne dobrobiti, ali i više razine zadovoljstva poslom. Isto tako žene su izvijestile o nižoj afektivnoj radnoj dobrobiti u odnosu na muške sudionike, iako se u kontekstu radne dobrobiti čini kako dob ima veću ulogu od roda. S druge strane, ako razlike promatramo u kontekstu doživljenog stresa na poslu, Cifre i suradnice (2015) kažu kako istraživanja pokazuju oprečne rezultate po pitanju doživljenog stresa na poslu između muškaraca i žena. Isto tako kažu kako na taj odnos između roda i radne dobrobiti mogu utjecati razni čimbenici, poput načina suočavanja sa stresom, samoučinkovitosti i zahtjeva posla, koji onda dovode do razlike u procjeni radne dobrobiti s obzirom na rod. Ukratko, žene su sklonije traženju socijalne podrške i suočavaju se s većim opterećenjem u kombinaciji s obiteljskim obvezama, dok muškarci imaju tendenciju koristiti strategije suočavanja usmjerene na problem i mogu se suočavati s većim stresom na poslu (Schmader, 2010; Tamres i sur., 2002).

Većina dosadašnjih istraživanja fokusirala se na dobrobit visoko kvalificiranih radnika, posebice u kontekstu afektivne radne dobrobiti. S obzirom na to da je cilj ovog rada istražiti populaciju niže kvalificiranih radnika, važno je istaknuti nalaze istraživanja provedenih na sličnim uzorcima. Primjerice, istraživanje Fenge i suradnika (2009) provedeno među radnicima jednog trgovačkog centra pokazalo je da stres i njegove negativne posljedice rastu s povećanjem broja godina provedenih na istom radnom mjestu, dok se istovremeno smanjuje zadovoljstvo poslom. Prema Rollero i suradnicima (2016) niža razina obrazovanja povezana je također s većim fizičkim stresom i nižim zadovoljstvom poslom. Prema istraživanju koje su proveli Berlin i suradnici (2011) niže kvalificirani radnici pokazuju manje osobnih resursa za suočavanje sa stresom, što ih čini osjetljivijima na negativne učinke različitih psihosocijalnih rizika, kao što

su u ovom slučaju povećani zahtjevi posla, slabija podrška kolega i nadređenih te manja kontrola nad radnim zadacima. Rezultati istraživanja Jurić (2019) pokazuju kako najnižu radnu kvalitetu života iskazuje upravo skupina niže kvalificiranih radnika, a problem predstavlja i to što se suočavaju s ograničenim mogućnostima za profesionalno osposobljavanje usmjereno na poboljšanje profesionalnog razvoja i promicanje zdravlja kao bitne komponente dobrobiti (Busch i sur., 2010). Kombinacija svega navedenog predstavlja povećani rizik za njihovo zdravlje, kao bitne odrednice dobrobiti, u odnosu na više kvalificirane radnike.

Osim sociodemografskih karakteristika i karakteristika posla vjerujemo da će i neki konstrukti često pručavani u području psihologije rada biti važni prediktori afektivne radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika. Zadovoljstvo poslom odnosi na stanje zadovoljstva ili ugodnih emocija koje proizlaze iz procjene nečijeg posla ili iskustava vezanih uz njega (Locke; 1976). U istraživanju Hussaina i suradnika (2022) tako je dobiveno da zadovoljstvo poslom značajno predviđa radnu dobrobit nastavnika, dok je u istraživanju Quynh i Dunga (2022) dobiveno da je zadovoljstvo poslom jedan od najsnažnijih prediktora psihološke radne dobrobiti.

Radna angažiranost može se definirati kao stupanj energičnosti, posvećenosti i zaokupljenosti koje zaposlenik doživljava u vezi svog posla (Schaufeli i sur., 2002). Radna angažiranost, u kontekstu rada i radne dobrobiti zaposlenika, smatra se suprotnošću izgaranja na poslu koje karakterizira iscrpljenost, cinizam i profesionalna neučinkovitost (Schaufeli i Bakker, 2004). Rezultati istraživanja Bosman i suradnika (2005) kažu kako će zaposlenici koji doživljavaju niže razine sreće na svom poslu biti manje angažirani. Sukladno tome, radni angažman ima značajnu vrijednost kao mjera dobrobiti na radnom mjestu, što za zaposlenike, a što za organizaciju. Isto tako Fairbrother i Warn (2003) navode kako je profesionalni stres negativno povezan i sa zadovoljstvom poslom, a kada je stres visok, a zadovoljstvo nisko, rizik od smanjene angažiranosti zaposlenika raste (Visser i sur., 2003).

Za afektivnu dobrobit na poslu svakako bi trebao biti važan i oporavak od posla. Tijekom procesa oporavka, kako bi se utjecalo na raspoloženje i sposobnost učinkovitog djelovanja osobe, ključne su sljedeće četiri strategije: psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina te kontrola (Sonntag i Fritz, 2007). Oporavkom od posla ljudi nastoje očuvati svoje vlastite resurse poput energije ili raspoloženja, a ishod oporavka je ublažavanje iscrpljenosti i drugih štetnih posljedica koje proizlaze iz zahtjevnosti ili stresnosti situacije. Redovit i kvalitetan oporavak ključan je za održavanje dugoročne radne dobrobiti, jer omogućuje zaposlenicima da se suoče s novim izazovima bez narušavanja mentalnog i fizičkog zdravlja.

Također konflikt radne s obiteljskom ulogom povezan je sa smanjenim zadovoljstvom poslom i životom te nižim razinama psihološke dobrobiti (Noor, 2004). Prema Greenhausu i Beutellu (1985) može se reći da konflikt između poslovnog i obiteljskog života nastaje kada se očekivanja i odgovornosti nečije poslovne i obiteljske uloge sukobe, a što rezultira izazovima ili nemogućnostima u ispunjavanju zahtjeva obje uloge. Istraživanja poput onog Netemeyera i suradnika (2004) sugeriraju kako vrlo snažan stres na poslu može biti povezan sa sukobom između posla i obitelji, a koji pak ima negativan utjecaj na afektivnu radnu dobrobit (Noor, 2002).

Zbog prethodno opisane važnosti koju pojedini aspekti posla i života imaju na radnu dobrobit, kao i zbog uloge koju radna dobrobit ima na zaposlenike, ovo istraživanje usmjereno je na otkrivanje onih aspekata koji mogu predvidjeti radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. Glavni je cilj ovog istraživanja ispitati koji su to prediktori koji predviđaju njihovu radnu dobrobit. Specifičnije, želimo provjeriti može li se, i u kojoj mjeri, afektivna radna dobrobit niže kvalificiranih radnika predvidjeti na temelju socio-demografskih karakteristika (rod i dob), karakteristika zaposlenja (fleksibilnost radnog vremena i sati rada tjedno), karakteristika privatnog/obiteljskog života (suživot s partnerom, broj djece, oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge, zadovoljstvo životom) te stavova prema poslu (zadovoljstvo poslom i radna

angažiranost). Na temelju pregleda literature, postavili smo sljedeće probleme i pripadajuće potvrđne direktivne hipoteze. S obzirom na to da nalazi istraživanja o odnosu afektivne radne dobrobiti i roda nisu konzistentni, o njemu smo postavili nul-hipotezu.

Problem 1: Ispitati postoji li statistički značajna povezanost afektivne radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika s nekim socio-demografskim karakteristikama, karakteristikama zaposlenja, karakteristikama privatnog/obiteljskog života te stavovima prema poslu.

H0: Očekujemo da ne postoji statistički značajna povezanost afektivne radne dobrobiti s rodom.

H1: Očekujemo statistički značajnu negativna povezanost afektivne radne dobrobiti s dobi.

H2: Očekujemo statistički značajnu pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti s fleksibilnošću radnog vremena.

H3: Očekujemo statistički značajnu negativna povezanost afektivne radne dobrobiti sa satima rada tjedno.

H4: Očekujemo statistički značajnu negativna povezanost afektivne radne dobrobiti s brojem djece.

H5: Očekujemo statistički značajnu pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti sa suživotom s partnerom.

H6: Očekujemo statistički značajnu pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti s oporavkom od posla te zadovoljstvom životom.

H7: Očekujemo statistički značajnu negativna povezanost afektivne radne dobrobiti s konfliktom radne i obiteljske uloge.

H8: Očekujemo statistički značajnu pozitivna povezanost afektivne radne dobrobiti sa zadovoljstvom poslom te radnom angažiranošću.

Problem 2: Ispitati mogućnost predviđanja radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika na temelju nekih karakteristika zaposlenja, socio-demografskih karakteristika, karakteristika obiteljskog života te stavova prema poslu.

H9: Očekujemo da će skup varijabli koje se odnose na neke socio-demografske karakteristike, karakteristike zaposlenja, karakteristike privatnog/obiteljskog života te stavove prema poslu predvidjeti statistički značajni dio varijance afektivne radne dobrobiti.

METODA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 210 radnika koji su završili samo osnovnu ili srednju strukovnu školu, od čega je bilo 105 žena. U istraživanju su sudjelovali samo hrvatski radnici. Raspon dobi sudionika kreće se od 19 do 64, a prosječna dob iznosi 38,31 godinu ($SD=12,82$). 66,2% njih živi s partnerom u braku ili izvanbračnoj zajednici, a više od polovice njih (57,6%) ima djecu. Što se tiče zanimanja, najviše je prodavača-trgovaca (27,6%), konobara (9,5%) te kuhara (9%), dok je zastupljenost ostalih zanimanja, poput mesara, autolakirera ili frizera, izrazito niska (od 0,5% do 3,8%). Većina njih (71,7%) ima fiksno radno vrijeme u jednoj ili više smjena, najviše njih (45,5%) radi samo danju bez smjena, njih 83,3% radi u privatnim tvrtkama, a 49% njih radi i vikendom.

Postupak

Istraživanje je provedeno online metodom, prije vremena pandemije COVID-19. U okviru većeg istraživanja mentalnog zdravlja hrvatskih zaposlenika na Fakultetu hrvatskih studija, studenti psihologije regrutirali su sudionike koji su zadovoljavali kriterij da rade barem 20 sati tjedno. Sudionici su dobili poveznicu na anketu postavljenu na platformi LimeSurvey, čije je ispunjavanje trajalo oko 20 minuta. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Za potrebe ovog rada odabran je dio primijenjenih upitnika te uzorak relativno niže kvalificiranih radnika.

Instrumenti

Za procjenu afektivne dobrobiti na poslu korištena je skraćena verzija Ljestvice afektivne dobrobiti na poslu (eng. *Job-related affective well-*

being scale, JAWS; Van Katwyk i sur., 2000). Ona se sastoji od ukupno 20 čestica od kojih se njih 10 odnosi na ugodne, a 10 na neugodne emocije doživljene zbog posla u posljednjih 30 dana. Sudionici procjenjuju svoje slaganje s tvrdnjama zaokruživanjem broja na ljestvici od 1 („*Nikad*“) do 5 („*Izrazito često*“). Primjer čestice koja se odnosi na ugodne emocije je: „*Zbog posla sam se osjećao ZADOVOLJNO*“. Primjer čestice za doživljene neugodne emocije je: „*Zbog posla sam se osjećao TJESKOBNO*“. Prema originalnom bodovanju, ukupni rezultat predstavlja ukupan zbroj svih čestica pri čemu je prije zbrajanja potrebno obrnuto vrednovati one čestice koje se odnose na neugodne emocije. Mogući raspon rezultata kreće se između 20 i 100 pri čemu viši ukupni rezultat ukazuje na viši stupanj afektivne radne dobrobiti. Pouzdanost za cijelu ljestvicu iznosi $\alpha=.91$.

Ljestvica zadovoljstva poslom (eng. *Job Satisfaction Scale*; Judge i sur., 2001) mjeri koliko ljudi svoj posao smatraju zadovoljavajućim. Ona se sastoji od 5 čestica s kojima sudionici procjenjuju svoje slaganje na ljestvici od 1 („*Uopće se ne slažem*“) do 7 („*U potpunosti se slažem*“). Primjeri čestice je: „*Prilično sam zadovoljan sa sadašnjim poslom*“. Ukupan rezultat dobiva se zbrajanjem rezultata na svim česticama pri čemu je potrebno obrnuto vrednovati treću i petu česticu. Mogući raspon ukupnog rezultata je od 5 do 35 pri čemu viši rezultat upućuje na veće zadovoljstvo poslom. Pouzdanost unutar-nje konzistencije iznosi $\alpha=.86$.

Radna angažiranost mjerena je skraćenom Utrecht ljestvicom radne angažiranosti (eng. *Utrecht Work Engagement Scale*, UWES-9; Schaufeli i Bakker, 2003). Ljestvica se sastoji od 9 čestica, a sudionici procjenjuju svoje slaganje s njima na ljestvici od 0 („*Nikad*“) do 6 („*Uvijek*“). Pri tome veća vrijednost označava višu razinu radne angažiranosti. Ovu ljestvicu sačinjavaju tri podljestvice, svaka sa po tri čestice, koje mjere tri temeljne dimenzije radne angažiranosti, a to su energičnost, posvećenost i zaokupljenost. Primjeri čestica iz ljestvice su: „*Kad se jutro probudim, ide mi se na posao*“ (energičnost), „*Ponosim se onime što radim*“ (posvećenost) i „*Dok radim, zaboravljam na sve ostalo oko sebe*“

(zaokupljenost). Ukupan rezultat na ljestvici predstavlja zbroj rezultata na svim pojedinačnim česticama i kreće se u rasponu od 0 do 63 pri čemu viši ukupan rezultat upućuje na višu razinu radne angažiranosti. Na našem uzorku pouzdanost iznosi $\alpha = .89$.

Za mjerenje oporavka od posla korišten je Upitnik oporavka od posla (eng. *The recovery experience questionnaire*; Sonnentag i Fritz, 2007). Njega čini 16 čestica s kojima sudionici procjenjuju svoje slaganje na ljestvici od 1 („Uopće se ne slažem“) do 5 („U potpunosti se slažem“). Upitnik se sastoji od četiri podljestvice, koje čine po četiri čestice, a koje mjere psihološki odmak, opuštanje, usavršavanje vještina te kontrolu. Primjeri čestica za svaku podljestvicu su: „Uzimam predah od zahtjeva posla“ (psihološki odmak), „Koristim vrijeme za razbibrigu“ (opuštanje), „Tražim intelektualne izazove“ (usavršavanje vještina) i „Sam određujem kako ću provesti svoje vrijeme“ (kontrola). Ukupan rezultat može predstavljati zbroj odgovora unutar svake podljestvice ili kao zbroj odgovora na svim česticama u upitniku gdje ukupan rezultat može iznositi od 16 do 80. Pri tome viši rezultat ukazuje na viši stupanj oporavka. Na našem uzorku izračunata je pouzdanost za ukupnu ljestvicu i iznosi $\alpha = .91$.

Korištena Ljestvica konflikta radne i obiteljske uloge (eng. *Work-Family Conflict Scale*; Netemeyer i sur., 1996) sastoji se od ukupno 12 čestica, a sudionici procjenjuju svoje slaganje s njima na ljestvici od 1 („Uopće se ne slažem“) do 7 („U potpunosti se slažem“) pri čemu veći stupanj slaganja označava veći stupanj konflikta. Čestice se mogu podijeliti u dva seta po šest čestica gdje prvi set mjeri utjecaj poslovnih obveza na obiteljski život (konflikt posao-obiljež), a drugi set ometanje posla zbog obiteljskih obveza (konflikt obitelj-posao). Za potrebe ovog istraživanja koristit će se samo pet čestica, a koje se odnose na ometajući utjecaj poslovne na obiteljsku ulogu, odnosno na konflikt posao-obiljež. Primjer čestice vezane uz konflikt radne i obiteljske uloge je: „Stvari koje želim napraviti kod kuće ne napravim zbog zahtjeva svog posla“.

Ukupni rezultat na ovoj podljestvici predstavlja prosjek procjena na pripadajućim česticama i kreće se između 1 i 7, pri čemu viši rezultat znači veći konflikt radne s obiteljskom ulogom. Pouzdanost ove podljestvice iznosi $\alpha = .92$.

Ljestvica zadovoljstva životom (eng. *Satisfaction With Life Scale-SWLS*; Diener i sur., 1985) sastoji se od 5 čestica kojima se mjere globalne kognitivne procjene zadovoljstva vlastitim životom. Sudionici procjenjuju svoje slaganje s česticama na ljestvici od 1 („Uopće se ne slažem“) do 7 („U potpunosti se slažem“), a primjer čestice je: „U više aspekata moj je život blizak idealnom“. Ukupan rezultat predstavlja zbroj procjena odgovora na svih pet čestica te se kreće od 5 do 35, pri čemu viši rezultat upućuje na višu razinu zadovoljstva životom. Na našem uzorku pouzdanost iznosi $\alpha = .89$.

Dodatno su postavljena pitanja o socio-demografskim podacima, karakteristikama zaposlenja te karakteristikama privatnog/obiteljskog života. Fleksibilnost radnog vremena mjerena tako da vrijednost 1 označava fiksno radno vrijeme u jednoj ili više smjena, dok vrijednost 2 označava fleksibilno radno vrijeme. Što se tiče suživota s partnerom, vrijednost 0 odnosi se na život bez partnera, dok se vrijednost 1 odnosi na suživot s partnerom u braku ili izvanbračnoj zajednici. Rod je označen tako što se vrijednost 1 odnosi na muški rod, dok se vrijednost 2 odnosi na ženski rod.

REZULTATI

Podaci pokazuju da većina sudionika radi prema fiksnom radnom vremenu, dok manji dio uživa fleksibilnost u radnim uvjetima. Prosječan broj radnih sati tjedno značajno varira među sudionicima. Većina sudionika živi s partnerom, bilo u braku ili izvanbračnoj zajednici, a broj djece kreće se od nijednog do čak sedmero, pri čemu je najčešći broj djece dvoje ($N=56$), dok najmanji broj sudionika ima sedmero djece ($N=3$). Ostali deskriptivni pokazatelji iskazani su u *Tablici 1*. Raspodjele rezultata na svim ispitivanim varijablama teže simetriji.

Tablica 1. Prikaz deskriptivnih statističkih pokazatelja promatranih varijabli na uzorku niže kvalificiranih radnika (N=210).

	Min	Max	M	SD	Zakrivljenost	Spljoštenost	KSz
Afektivna radna dobrobit	27	91	64.67	11.957	-.182	-.256	.054
Dob	19	64	38.31	12.822	-.033	-1.426	.134**
Fleksibilnost radnog vremena	1	2	1.28	.450	.991	-1.029	.453**
Sati rada tjedno	30	77	44.28	7.412	1.258	2.220	.281**
Broj djece	0	7	1.28	1.443	1.310	2.359	.246**
Oporavak od posla	16	80	55.13	12.345	-.751	.817	.099**
Konflikt posao-obitelj	1	7	3.29	1.656	.250	-.958	.098**
Zadovoljstvo životom	5	35	22.13	6.751	-.488	-.316	.089**
Zadovoljstvo poslom	5	35	23.58	6.913	-.592	-.289	.096**
Radna angažiranost	0	53	29.51	11.179	-.373	-.188	.064*

M=aritmetička sredina, SD=standardna devijacija, KS=Kolmogorov Smirnovljev test normalnosti distribucije, **p < .01, * p < .05

Tablica 2. Prikaz koeficijenta korelacije između promatranih varijabli (N=210)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Afektivna radna dobrobit	1	-.04	-.08	.04	.003	.02	.01	.49**	-.40**	.48**	.75**	.70**
2. Rod		1	.11	-.22**	-.05	.15*	.16*	.16	.09	-.10	.03	.09
3. Dob			1	-.01	-.07	.63**	.68**	-.04	.07	.02	-.02	.08
4. Fleksibilnost radnog vremena				1	.04	-.06	.08	-.18	.06	.09	.08	-.01
5. Sati rada tjedno					1	-.13	-.07	-.16	.23**	-.03	.02	.06
6. Suživot s partnerom						1	.56**	.03	.05	.16*	.07	.09
7. Broj djece							1	-.07	.10	.06	.07	.09
8. Oporavak od posla								1	-.15	.41**	.30**	.35**
9. Konflikt posao-obitelj									1	-.25**	-.38*	-.19*
10. Zadovoljstvo životom										1	.41**	.31**
11. Zadovoljstvo poslom											1	.72**
12. Radna angažiranost												1

Napomena: **p < .01, * p < .05

Temeljem Tablice 2 možemo zaključiti kako postoji statistički značajna visoka pozitivna povezanost između afektivne radne dobrobiti i zadovoljstva poslom, radne angažiranosti, oporavka od posla te zadovoljstva životom. To znači da, u skladu s hipotezama H6 i H8, s višom procjenom navedenih konstrukata raste i procjena afektivne radne dobrobiti. Nadalje, sukladno hipotezi

H7, vidljiva je statistički značajna umjerena negativna povezanost afektivne radne dobrobiti i konflikta radne i obiteljske uloge. Takav rezultat ukazuje da se s višom procjenom konflikta smanjuje procjena afektivne radne dobrobiti, odnosno sudionici doživljavaju više neugodnih i manje ugodnih emocija u vezi posla. Naj snažnija statistički značajna povezanost s afektivnom

radnom dobrobiti vidljiva je kod zadovoljstvom poslom, a najslabija kod konflikta radne s obiteljskom ulogom. Također, suprotno hipotezama H1-H5), nije nadena povezanost afektivne radne dobrobiti sa socio-demografskim varijablama niti s karakteristikama posla. Time doduše jesmo potvrdili i hipotezu H0, kojom smo pretpostavili da ne postoji statistički značajna povezanost afektivne radne dobrobiti s rodom.

U okviru odgovora na 2. problem, provedena je i hijerarhijska regresijska analiza kojom se

afektivna radna dobrobit predviđa na temelju onih varijabli s kojima je statistički značajno bivarijatno povezana. Prediktorske varijable sadržajno smo grupirali u dva bloka tako što prvi blok čine varijable vezane uz posao, a drugi blok varijable vezane uz privatni život. U prvom koraku analize uključili smo varijable zadovoljstvo poslom te radna angažiranost dok su u drugom koraku uključene varijable oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge te zadovoljstvo životom.

Tablica 3. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize s afektivnom radnom dobrobiti kao kriterijem (N=210)

	1. korak	2. korak
	β	β
Zadovoljstvo poslom	.514**	.382**
Radna angažiranost	.333**	.293**
Oporavak od posla		.207**
Konflikt posao-obitelj		-.137**
Zadovoljstvo životom		.115
R	.788	.840
	.621**	.705**
Δ	.621	.084
F	74.600	8.346

Napomena: Napomena: **p<.05; β = standardizirani koeficijent multiple regresije, R=koeficijent multiple korelacije, R^2 =koeficijent multiple regresije, F=Fisherov F-statistik, **p < .01, * p < .05

U prvom koraku varijable zadovoljstvo poslom te radna angažiranost zajedno su objasnile 62,1% varijance afektivne radne dobrobiti, čime smo potvrdili hipotezu H9. Pri tome se zadovoljstvo poslom pokazalo kao važniji prediktor u odnosu na radnu angažiranost. U drugom koraku analize, uvođenjem varijabli oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge te zadovoljstva životom, postotak objašnjene varijance afektivne radne dobrobiti statistički se značajno povećao za 8.4%. Može se primijetiti da se uvođenjem varijabli u drugom koraku analize smanjio prediktivni doprinos zadovoljstva poslom i radne angažiranosti iz prvog koraka, ali je doprinos zadovoljstva poslom i dalje ostao najznačajniji u predviđanju afektivne radne dobrobiti. U ovoj kombinaciji prediktora zadovoljstvo životom nije se pokazalo kao statistički značajan prediktor afektivne radne dobrobiti.

RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos afektivne radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika te roda, dobi, fleksibilnosti radnog vremena, broja sati rada tjedno, suživota s partnerom, broja djece, oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge, zadovoljstva životom, zadovoljstva poslom i radne angažiranosti.

U okviru prvog postavljenog istraživačkog problema promatrana je povezanost afektivne radne dobrobiti i ostalih konstrukata. Prethodna istraživanja (Rollero i sur., 2016; Wilks i Neto, 2013) pokazala su nekonzistentnost oko toga izvještavaju li žene ili muškarci o višim razinama radne dobrobiti. Iz tog razloga očekivalo se da u ovom istraživanju neće biti dobivena značajna povezanost afektivne radne dobrobiti i roda, a što je na kraju i potvrđeno. S time se slažu i rezultati istraživanja Meyers i van Woerkom (2017) gdje rod

nije bio statistički značajno povezan ni sa jednim pokazateljem radne dobrobiti koji su uključivali i doživljavanje pozitivnih afekata. Očekivanja u vezi dobi bazirala su se na istraživanjima poput Wilks i Neta (2013) ili Hsu (2018), gdje je dobivena negativna povezanost dobi i radne dobrobiti, dok se u ovom istraživanju povezanost afektivne radne dobrobiti s dobi niže kvalificiranih radnika nije se pokazala statistički značajnom. Međutim, iako ne statistički značajno, kao i u drugim navedenim istraživanjima može se primijetiti trend da stariji sudionici doživljavaju niže razine afektivne radne dobrobiti ($r = -.08$). Što se tiče niže kvalificiranih radnika, i prema Hsu (2018), manja je vjerojatnost da će, zbog posljedica rada na njihovo zdravlje, u dobi od 65 godina nastaviti raditi upravo djelatnici „plavog ovratnika”, odnosno takozvana radnička klasa, nego oni višeg stupnja obrazovanja. Što se tiče fleksibilnosti radnog vremena, primjerice, istraživanje Ferdous i suradnika (2021) pokazalo je da su različite uvedene prakse koje se odnose na fleksibilnost rada povezane s višom dobrobiti radnika. Međutim, na našem uzorku, ta povezanost nije značajna. Istraživanja, poput Lee i suradnika (2013), kažu kako duže radno vrijeme, a samim time i ukupan broj sati rada tjedno, nepovoljno utječe na emocionalnu dobrobit ljudi. Unatoč takvim nalazima te našim očekivanjima, ni sati rada tjedno u ovom istraživanju nisu se pokazali statistički značajno povezani s afektivnom radnom dobrobiti.

Ovim istraživanjem želio se provjeriti i odnos radne dobrobiti te suživota s partnerom i brojem djece. Dobiveni rezultati nisu u potpunosti potvrdili očekivanja s obzirom da je dobiveno kako navedeni konstrukti nisu značajno povezani s afektivnom radnom dobrobiti. S obzirom da istraživanja, na kojima su se temeljila naša očekivanja, nisu uključivala u potpunosti istu varijablu suživota s partnerom kao naše istraživanje, ovaj bi odnos trebalo i dalje proučavati. Također, individualni čimbenici poput kvalitete odnosa s partnerom ili osobnih preferencija mogli su imati veći utjecaj na radnu dobrobit nego sam status suživota.

Nadalje, dobiveno je da oni zaposlenici koji izvještavaju o višim razinama oporavka u slobodno vrijeme doživljavaju više ugodnih emocija u vezi svog posla. Ovaj je nalaz bio očekivan s obzirom da su prema Kinnunen i Mäkikangas (2023)

neki čimbenici oporavka u slobodno vrijeme, poput psihičkog odmaka od posla, kvalitete sna ili fizičke aktivnosti, pozitivno povezani s nekim pokazateljima subjektivne i psihološke dobrobiti. Naši rezultati se također slažu s rezultatima Sonnentag (2018) koji ukazuju na to da zaposlenici koji izvještavaju o višim razinama oporavka od posla izvještavaju i o višim razinama radne dobrobiti. Što se tiče zadovoljstva životom i odnosa s afektivnom radnom dobrobiti, očekivanja su se temeljila na činjenici da je zadovoljstvo životom, prema Morrissy i suradnicima (2013), povezano s radnom dobrobiti. Naše istraživanje potvrdilo je da oni zaposlenici koji su zadovoljniji svojim životom doživljavaju više ugodnih i manje neugodnih emocija u vezi posla, u odnosu na one koji su manje zadovoljni svojim životom. Ukoliko afektivnu radnu dobrobit promatramo kao odsustvo stresa, prema Parasuraman i Simmers (2001), o višim razinama stresa izvještavaju oni zaposlenici koji doživljavaju više razine konflikta između radne i obiteljske uloge. Isti nalaz dobiven je i u našem istraživanju, odnosno zaposlenici su izvještavali o češćem doživljavanju neugodnih emocija u vezi svog posla ukoliko u većoj mjeri nisu uspjeli uskladiti poslovni i obiteljski život. Rezultati su pokazali i kako oni niže kvalificirani zaposlenici koji su zadovoljniji svojim poslom te više angažirani na poslu izvještavaju o višim razinama afektivne radne dobrobiti. Ako ove rezultate usporedimo s rezultatima istraživanja Farrokha i Ahmadrada (2020), koji su pokazali značajnu povezanost afektivne radne dobrobiti i zadovoljstva poslom, možemo uočiti njihovu sličnost. Ahsan i suradnici (2009) su isto tako u svom istraživanju dobili da oni zaposlenici koji doživljavaju više razine stresa na poslu su ujedno i manje zadovoljni svojim poslom. Također, sličnost u rezultatima vidljiva je i u kontekstu radne angažiranosti. Istraživanja poput onog Othmana i suradnika (2018) pokazala su isto što i naše, odnosno da su oni zaposlenici koji doživljavaju više ugodnih emocija na poslu i više angažirani za svoj posao.

Ovim istraživanjem ispitivala se i mogućnost predviđanja afektivne radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika na temelju oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge, zadovoljstva životom, poslom i radnom angažiranošću. Sve navedene varijable, osim zadovoljstva živo-

tom, predviđaju afektivnu radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. Pri tome je najveći doprinos u predviđanju dalo zadovoljstvo poslom s kojim je afektivna radna dobrobit i najsnažnije povezana. Takav nalaz nije iznenađujući s obzirom da su i prethodno navedena istraživanja pokazala da postoji statistički značajna pozitivna povezanost zadovoljstva poslom i afektivne radne dobrobiti (Warr, 2002).

Ova bi se tema zbog svoje važnosti trebala istraživati i dalje, ali na što većem uzorku. Važno je istaknuti kako su određene kategorije zaposlenika (primjerice, po zanimanju, satima rada, fizičkoj zahtjevnosti posla, karakteristikama obiteljskog života, i druge) u ovom istraživanju bile manje ili više uključene u odnosu na druge. Stoga bi u daljnjim istraživanjima na ovu temu trebalo odabrati uzorak koji je po svojim obilježjima reprezentativniji za promatranu populaciju. Jedno od ograničenja ovog istraživanja odnosi se na visoki postotak objašnjene varijance afektivne radne dobrobiti (70,5%), što može ukazivati na sličnost nekih prediktorskih varijabli s kriterijskim konstruktom. Naime, prediktori poput zadovoljstva poslom, radne angažiranosti i oporavka od posla konceptualno su povezani s afektivnom radnom dobrobiti, jer svi uključuju procjene emocionalnog stanja ili zadovoljstva vezanog uz posao. Ovo potencijalno preklapanje među konstrukcijama moglo je dovesti do precjenjivanja njihove individualne važnosti u objašnjavanju kriterijske varijable.

Buduća istraživanja trebala bi se usmjeriti na uključivanje šireg spektra prediktora koji nisu izravno povezani s emocionalnim aspektima posla, poput specifičnih organizacijskih uvjeta, razine plaće, fizičke zahtjevnosti posla ili aspekata radnog okruženja. Time bi se omogućila preciznija analiza doprinosa pojedinih varijabli u objašnjavanju afektivne radne dobrobiti. Također, u budućim istraživanjima potrebno je i radnu dobrobit izmjeriti nekim drugim aspektima, a ne samo putem afektivne radne dobrobiti. Teorijski i praktični doprinosi ovog istraživanja su višestruki. S teorijskog aspekta, istraživanje doprinosi proširenju razumijevanja radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika, populacije koja je često zanemarena u dosadašnjim istraži-

vanjima, dok se veći fokus stavljao na više kvalificirane radnike. Time se popunjava značajan istraživački jaz u ovom području. Nadalje, istraživanje povezuje radnu dobrobit s nizom važnih konstrukata, uključujući socio-demografske karakteristike, karakteristike posla i privatnog života te stavove prema poslu, omogućujući dublje razumijevanje odnosa među tim varijablama. Osim toga, istraživanje naglašava značaj nekih manje istraživanih prediktora, poput oporavka od posla, konflikta radne i obiteljske uloge te radne angažiranosti, čime doprinosi razvoju teorijskog okvira u ovom području.

S praktične strane, nalazi pružaju korisne informacije poslodavcima o faktorima koji mogu utjecati na radnu dobrobit njihovih zaposlenika. Ove spoznaje mogu poslužiti kao osnova za osmišljavanje strategija i intervencija usmjerenih na povećanje radne dobrobiti, primjerice kroz bolje upravljanje konfliktom radne i obiteljske uloge, poticanje oporavka od posla ili povećanje zadovoljstva poslom. Primjena tih intervencija može doprinijeti većoj produktivnosti radnika, smanjenju stresa na radnom mjestu i općenito poboljšanju radnih uvjeta niže kvalificiranih radnika, što pozitivno utječe na uspješnost organizacije.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati koji su to prediktori koji predviđaju radnu dobrobit niže kvalificiranih radnika. Afektivna radna dobrobit očekivano je značajno pozitivno povezana s oporavkom od posla, zadovoljstvom životom, zadovoljstvom poslom te radnom angažiranošću, a negativno povezana s konfliktom radne s obiteljskom ulogom. U ovom istraživanju afektivna radna dobrobit nije bila statistički značajno povezana niti s jednom socio-demografskom varijablom niti s karakteristikama posla.

Svi su bivarijatno značajno povezani konstrukti, osim zadovoljstva životom, bili statistički značajni i u multivarijatnom predviđanju afektivne radne dobrobiti niže kvalificiranih radnika. Navedeni prediktori zajedno objašnjavaju ukupno 70,5% varijance afektivne radne dobrobiti, a kao najznačajniji prediktor pokazalo se zadovoljstvo poslom.

LITERATURA

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G. i Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Basinska, B. A., Wiciak, I. i Dłderman, A. M. (2014). Fatigue and burnout in police officers: The mediating role of emotions. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 37(3), 665-680. DOI:10.1108/PIJPSM-10-2013-0105
- Berlin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. i Graveling, R. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. *Europski parlament*. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL-EMPL_ET(2011)464436)
- Bosman, J., Rothmann, S. i Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56. DOI:10.4102/sajip.v31i4.199
- Busch, C., Staar, H., Aborg, C., Roscher, S. i Ducki, A. (2010). The Neglected Employees. UJ. Houdmont i S. Leka (ur.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research, education, and practice, Vol. 1* (str. 98-123). Wiley Blackwell. DOI:10.1002/9780470661550.ch6
- Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: Izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO).
- Cifre, E., Vera, M. i Signani, F. (2015). Women and man at work: Analyzing occupational stress and well-being from a gender perspective. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 172-191.
- Cropanzano, R. i Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal*, 53(3), 182-199. DOI:10.1037/1061-4087.53.3.182
- Danna, K. i Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 467-484.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. i Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. DOI:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E. i Oishi, S. (2000). Similarity and the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419-436. DOI:10.1177/0022022100031004001.
- Fairbrother, K. i Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8-21. DOI:10.1108/02683940310459565
- Farrokhi, N. i Ahmadrad, F. (2020). The relationship of job related affective well-being and job stress with job satisfaction: the mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300. DOI:10.22055/jiops.2020.33360.1181
- Fenga, C., Di Nola, C., Maviglia, P., Cacciola, A. i Nardella, C. (2009). Assessment of occupational stress among shopping centre employees. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia*, 31(3), B56-63.
- Ferdous, T., Ali, M. i French, E. (2021). Use of flexible work practices and employee outcomes: The role of work-life balance and employee age. *Journal of Management and Organization*, 1-21. DOI:10.1111/1744-7941.12275

- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI:10.2307/258214
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2003). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 268-279.
- Hong, Y., Zhang, Y., Xue, P., Fang, X., Zhou, L., Wei, F., Lou, X. i Zou, H. (2022). The Influence of Long Working Hours, Occupational Stress, and Well-Being on Depression Among Couriers in Zhejiang, China. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI:10.3389/fpsyg.2022.928928
- Hsu, H. C. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1):50. DOI:10.3390%2Fijerph16010050
- Jackson, L. i Rothmann, S. (2005). Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspectives in Education*, 23(3), 107-122.
- Judge, T. A., Parker, S.K., Colbert, A.E., Heller, D.K. i Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. U N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil i C. Viswesvaran (ur.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, Vol. 2. *Organizational psychology* (str. 25-52). Sage Publications, Inc. DOI:10.4135/9781848608368.N3
- Jurić, E. (2019). *Uvoz radne snage i turizmu i ugostiteljstvu* [Neobjavljeni diplomski rad, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet].
- Karimi, L., Karimi, H. i Nouri, A. (2011). Predicting employees' well-being using work-family conflict and job strain models. *Stress Health*, 27(2), 111-122. DOI:10.1002/smi.1323
- Kinnunen, U. i Mäkikangas, A. (2023). Longitudinal Profiles of Recovery-Enhancing Processes: Job-Related Antecedents and Well-Being Outcomes. *International Journal of Environmental Research in Public Health*, 20:5382. DOI:10.3390/ijerph20075382
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäi, H., Vahtera, J. i Kirjonen, J. (2006). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 111-114.
- Laguna, M., Mielniczuk, E., Razmus, W., Moriano, J. A. i Gorgievski, M. J. (2017). Cross-culture and gender invariance of the Warr (1990) job-related well-being measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 117-125. DOI:10.1111/joop.12166
- Lee, K. H., Kim, J. E., Kim, Y. K., Kang, D. M., Yun, M. J., Park, S. G., Song, J. S. i Lee, S. G. (2013). Long Working Hours and Emotional Well-Being in Korean Manufacturing Industry Employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25(1), 38. DOI:10.1186/2052-4374-25-38
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. U M. D. Dunnette (ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (str. 1297-1343). Rand McNally.
- Meyers, M. C. i van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 18(3), 671-689. DOI:10.1007/s10902-016-9745-x
- Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2024). <https://mzo.gov.hr/> Pristupljeno 15. veljače 2024.
- Morrissy, L., Boman, P. i Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: An examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 34(3), 158-168. DOI:10.3109/01612840.2012.740767

- Netemeyer, R. G., Brashear, A. T. i Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work-role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 49-60. DOI:10.1177/0092070303259128
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142, 645-653. DOI:10.1080/00224540209603924
- Parasuraman, S. i Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. DOI:10.1002/job.102
- Ray, T. K. i Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. DOI:10.3390/ijerph18063254
- Rollero, C., Fedi, A. i De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: What counts more for well-being at work? *Social Indicators Research*, 128(2), 467-480. DOI:10.1007/s11205-015-1039-x
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. DOI:10.4102/sajip.v34i3.424
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. DOI:10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. DOI:10.1002/job.248
- Schmader, T. (2010). Stereotype threat and women's math performance: A review of the research. *Psychology of Women Quarterly*, 34(1), 1-8.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. DOI:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Spector, P. E. i Goh, A. (2001). The role of emotions in the occupational stress process. U P. L. Perrewé i D. C. Ganster (ur.), *Research in Occupational Stress and Well-Being, (Volume 1): Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives* (str. 195-232). Greenwich, CT: JAI. DOI:10.1016/S1479-3555(01)01013-7
- Tamres, L. K., Janicki, D. i Helgeson, V. S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.
- Tesi, A., Aiello, A. i Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. DOI:10.1177/1468017318757397
- Vallasamy, S. K., Muhadi, S. U. i Retnam, S. K. V. (2023). Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1239-1250. DOI:10.6007/IJARBS/v13-i5/16906
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. i Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. DOI:10.1037//1076-8998.5.2.219
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J. i deHaes, C. J. M. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal*, 168, 271- 276.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- Warr, P. (2002). The study of well-being, behavior and attitudes. U P. Warr (Ur.), *Well-being and Work* (str. 3-15). Psychology Press.
- Warr, P. i Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. U E. Diener, S. Oishi, i L. Tay (Ur.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Wilks, D. C. i Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Social Indicators Research*, 114, 875-890. DOI:10.1007/s11205-012-0177-7
- Wright, T. A., Cropanzano, R. i Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104. DOI:10.1037/1076-8998.12.2

THE FUNDAMENTAL PILLARS OF THE WORKFORCE: PREDICTORS OF WORK-RELATED WELLBEING IN LOW-SKILLED WORKERS

ABSTRACT

Work-related well-being has a positive impact on employees and organizations, contributing to their higher work performance and productivity. It is often studied through work-related emotions and is defined as the absence of stress in the workplace. Research on the work-related well-being of Croatian employees has mostly been conducted on samples of highly educated participants, therefore this research focused on examining the predictors of work-related well-being in low-skilled workers. Specifically, the aim of the research was to examine which predictors explain the work-related well-being of low-skilled workers. The study involved 210 workers who completed the Job Affective Well-being Scale, the Job Satisfaction Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, the Work Recovery Questionnaire, the Work-Family Role Conflict Scale, and the Life Satisfaction Scale. The results showed a significant association of affective work well-being with job satisfaction, work engagement, work recovery, work-family role conflict, and life satisfaction. Hierarchical regression analysis showed that all predictors, except life satisfaction, were significant for predicting affective work-related well-being, explaining 70.5% of its variance. This research contributes to the understanding of work-related well-being of lower-skilled workers, providing employers with useful information about factors that can improve workers' mental health, and potentially increase productivity and reduce turnover.

Keywords: work-related well-being, affective work-related well-being, lower-skilled workers, work engagement, work psychology