

Rad na daljinu: odnos s konfliktom radne i obiteljske uloge, socijalnom podrškom i razinom depresije, anksioznosti i stresa¹

Izvorni znanstveni rad, DOI 10.22522/cmr202501104, primljeno 10. studeni 2024.
UDK: 613.86-042.3:331.101.36/.37

.....
Valentina Pucko, mag. psih. (alumna)

Fakultet hrvatskih studija, Sveučilište u Zagrebu (Zagreb, Hrvatska)
e-mail: valentina.pucko96@gmail.hr

doc. dr. sc. Iva Černja Rajter

Institut društvenih znanosti Ivo Pilar (Zagreb, Hrvatska)
e-mail: icernja@pilar.hr

izv. prof. dr. sc. Maša Tonković Grabovac

Fakultet hrvatskih studija, Sveučilište u Zagrebu (Zagreb, Hrvatska)
e-mail: mtonkovic@fhs.hr

.....
Sažetak

Rad na daljinu donosi brojne prednosti, ali i izazove, poput potencijalno povećanog konflikta radne i obiteljske uloge. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos između konflikta radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti zaposlenika te predikciju simptoma depresije, stresa i anksioznosti. U istraživanju je sudjelovalo 218 zaposlenika, od kojih je 127 radilo u uredu, a 91 na daljinu. Korišteni instrumenti uključuju Skalu konflikta radne i obiteljske uloge, Skalu socijalne podrške na poslu i u obitelji te Skalu depresije, anksioznosti i stresa (DASS). Rezultati pokazuju da zaposlenici na daljinu iskazuju više razine konflikta obitelj-rad, anksioznosti i stresa te niže razine podrške u obitelji, u odnosu na zaposlenike u uredima. Konflikt rad-obitelj i socijalna podrška na poslu ključni su prediktori psihološke dobrobiti. Zaključci naglašavaju potrebu za intervencijama koje će jačati socijalnu podršku i poticati ravnotežu obitelj-rad kako bi se smanjili negativni psihološki ishodi, osobito kod zaposlenika na daljinu.

Ključne riječi: rad na daljinu, konflikt radne i obiteljske uloge, socijalna podrška, stres, anksioznost, depresija

¹ Rad se temelji na diplomskom radu „Odnos konflikta radne i obiteljske uloge i socijalne podrške kod osoba koje rade na daljinu“ kojeg je uspješno izradila i obranila mag. psih. Valentina Pucko, pod mentorstvom izv. prof. dr. sc. Maše Tonković Grabovac i sumentorice doc. dr. sc. Ive Černje Rajter (u Zagrebu, 13. srpnja 2023.)

1. Uvod

Brz razvoj i napredak u informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji doveo je do brojnih promjena u radnom okruženju, a jedna od njih je i uvođenje novih načina rada. Novi načini rada uglavnom se odnose na povećanje fleksibilnosti na radnom mjestu, pri čemu se mogu razlikovati dva vida: prostorna fleksibilnost, odnosno fleksibilnost mjesta na kojem se radi, te vremenska fleksibilnost, odnosno u koje vrijeme se radi (Rau i Hyland, 2002). Rad na daljinu u posljednje je vrijeme postao sve prisutniji model rada, posebno potaknut razvojem tehnologije i promjenama u organizacijama koje omogućuju fleksibilnije radne uvjete (Rau i Hyland, 2002). Prema podacima Eurostata (2023) u 2019. godini 6% zaposlenika u Europskoj uniji radilo je isključivo na daljinu, dok je 2021. godine broj porastao na 14,9%. U podacima za Hrvatsku također je zabilježen porast, od 1,9% 2019. godine, do 4,6% 2021. godine. Također, porastao je i postotak ljudi koji povremeno ili uglavnom rade na daljinu te je u 2019. u Hrvatskoj iznosio 7%, dok je 2021. godine narastao na 15% (Eurostat, 2023). Osim smanjenih troškova i vremena putovanja, rad na daljinu donosi i izazove, od kojih je jedan od najvažnijih potencijalno povećani konflikt između radne i obiteljske uloge. Rezultati meta-analize Allena i sur. (2013) pokazuju da rad na daljinu može povećati konflikt između obiteljskih i radnih obaveza, posebno kada zaposlenici osjećaju otežano odvajanje poslovnih i privatnih obaveza. Istraživanje Ružojičića i suradnika (2020) provedeno u hrvatskom kontekstu pokazalo je da rad na daljinu, iako povećava fleksibilnost, može pridonijeti osjećaju socijalne izolacije i višim razinama stresa i anksioznosti, od standardnog načina mjesta rada. Rezultati također ukazuju na važnost strukturiranih radnih rutina i socijalne podrške u ublažavanju negativnih psiholoških posljedica rada na daljinu.

Rad na daljinu sa sobom nosi pozitivne aspekte poput povećane fleksibilnosti i radne angažiranosti. Primjerice, meta-analiza Gajendrana i Harrisona (2007) na uzorku od 28 studija pokazala je da rad na daljinu pozitivno korelira sa zadovoljstvom poslom i nižim razinama stresa u vezi radne uloge. Također, istraživanje Allena i suradnika (2015) pokazalo je da fleksibilnost u izboru radnog mjesta pozitivno utječe na odanost zaposlenika. Ipak, rad na daljinu može dovesti i do socijalne izolacije i slabije povezanosti s kolegama, što može utjecati na veću razinu stresa i poteškoće u uspostavljanju ravnoteže između radne i obiteljske uloge (Allen i sur., 2015; Hayes i sur., 2020). Slično tome, istraživanje provedeno u hrvatskom kontekstu ukazuje na značajan utjecaj poremećaja u dnevnim rutinama izazvanih pandemijom na mentalno zdravlje zaposlenika, posebno u vidu povećanja simptoma stresa i anksioznosti (Vukušić Rukavina i sur., 2021). Ovi nalazi dodatno potvrđuju važnost razumijevanja kako promjene u radnim uvjetima utječu na psihološku dobrobit i ravnotežu između posla i obitelji.

Konflikt radne i obiteljske uloge jedno je od ključnih područja istraživanja u organizacijskoj psihologiji. Greenhous i Beutell (1985) definiraju ga kao nesklad između obiteljskih i radnih uloga koji može imati različite uzroke: vremenski konflikt, konflikt naprežanja te konflikt ponašanja. Istraživanja ističu i važnost razlikovanja smjerova konflikta - konflikt rad-obitelj i konflikt obitelj-rad (Byron, 2005). Razlikujemo konflikt rad-obitelj koji se definira kao konflikt između uloga u kojem opći zahtjevi, posvećeno vrijeme i napetost stvorena poslom ometaju izvršavanje obiteljskih obaveza, te konflikt obitelj-rad koji se definira kao konflikt između uloga u kojem opći zahtjevi, posvećeno vrijeme i napetost stvorena u obitelji ometaju izvršavanje poslovnih odgovornosti. Rezultati ranijih istraživanja upućuju na to da konflikt obitelj-rad u većoj mjeri negativno djeluje na obiteljski život pojedinca, te dovodi do smanjenog zadovoljstva životom i povećanog broja konflikata unutar obitelji, dok konflikt rad-obitelj u većoj mjeri negativno djeluje na zadovoljstvo poslom (Boles i sur., 2001). Istraživanje Darouei i Pluut (2020) pokazuje da rad od kuće smanjuje razine konflikta obitelj-rad, ali istovremeno povećava konflikt rad-obitelj, koji je povezan s emocionalnom iscrpljenošću i smanjenim angažmanom na radnom mjestu sljedećeg radnog dana. Nadalje, prema rezultatima istraživanja Allena i sur. (2013) fleksibilnost radnog mjesta značajno je povezana s konfliktom radne i obiteljske uloge u oba smjera, no vidljiva je viša povezanost s konfliktom rad-obitelj. Kao mogući razlog tome navodi se teže određivanje granica između radne i obiteljske uloge (Allen i sur., 2013). Delanoeije i suradnici (2019) u svom su radu proučavali odnos rada od kuće s konfliktima rad-obitelj i obitelj-rad na uzorku od 81 zaposlenika, od kojih je njih 53 radilo od kuće, a 28 iz ureda. Rezultati njihovog istraživanja upućuju na to da zaposlenici, na dane koje rade na daljinu, osjećaju više razine konflikta rad-obitelj, dok se povezanost rada na daljinu s konfliktom obitelj-rad nije pokazala značajnom.

U moderno vrijeme, kada su radna mjesta sve dinamičnija i dolazi do čestih promjena u radnim zadacima, socijalna podrška koju dobivaju zaposlenici ključna je za stvaranje skladne integracije obiteljskog i poslovnog života. Rezultati istraživanja upućuju na to da socijalna podrška ima brojne pozitivne posljedice za zaposlenike, poput boljeg mentalnog zdravlja i opće dobrobiti zaposlenika (Adams i sur., 1996). Zaposlenici mogu dobiti socijalnu podršku iz različitih izvora. Kao dva glavna izvora socijalne podrške za zaposlenike mogu se izdvojiti socijalna podrška dobivena na poslu te ona dobivena iz obitelji, te se uglavnom javlja kao instrumentalna i emocionalna podrška (Beehr i McGrath, 1992). Ranija istraživanja su pokazala da obje vrste socijalne podrške, ona na poslu i ona dobivena od strane obitelji, imaju visoku povezanost s konfliktom radne i obiteljske uloge (Seiger i Wiese, 2009)

Michele i sur. (2010) u svojoj meta-analizi ukazuju na povezanost socijalne podrške sa smanjenjem konflikta rad-obitelj, dok podrška obitelji smanjuje konflikt obitelj-rad. Socijalna podrška može imati zaštitni učinak na mentalno zdravlje, posebno u radnom okruženju gdje su konflikt radnih i obiteljskih obaveza i stres izraženiji (Beehr i McGrath, 1992). Nadalje, Greenhous i Beutell (1985) predlažu da obje vrste socijalne podrške mogu djelovati na dva načina. Prvi se odnosi na to da socijalna podrška dovodi do smanjenja pritisaka određenih uloga, odnosno da djeluje kao prethodnik zabrinutosti oko uloga. Nadalje, drugi se odnosi na to da socijalna podrška može ublažiti odnos između visokih razina konflikta radne i obiteljske uloge i psihološke dobrobiti, odnosno može djelovati kao ublaživač u odnosu konflikta radne i obiteljske uloge i psihološkog distresa (Greenhous i Beutell, 1985).

Vjerujemo da rad na daljinu u konačnici djeluje i na psihološku dobrobit koja se odnosi na psihološko blagostanje u širem smislu, tj. na optimalno funkcioniranje osobe u individualnom i društvenom životu kroz kombinaciju pozitivnih afektivnih stanja, poput smislenosti i sreće, te kroz odsustvo negativnih afektivnih stanja (Ryan i Deci, 2001). Ovo istraživanje proučavat će psihološku dobrobit kroz odsustvo negativnih afektivnih stanja poput depresije, anksioznosti i stresa.

Zhang i sur. (2020) pronašli su da je viša razina konflikta rad-obitelj povezana s većom anksioznošću, dok podrška kolega i obitelji može ublažiti negativan utjecaj. Nadalje, meta-analiza Hammera i sur. (2005) sugerira da ravnoteža između radne i obiteljske uloge pozitivno djeluje na smanjenje depresivnosti kod zaposlenika, dok nedostatak podrške povećava rizik od depresije i stresa. Rezultati istraživanja provedenog na zaposlenicima u Hrvatskoj upućuju na to da osobe koje rade na daljinu često doživljavaju povećanu razinu stresa i sindrom izgaranja u odnosu na one koji rade iz ureda. Blekić (2022) u svom radu ističe kako socijalna podrška značajno djeluje na tu razinu stresa tako da ublažuje utjecaj stresora uzrokovanih radom na daljinu, čime dovodi do povećanja psihološke dobrobiti zaposlenika.

Cilj ovog istraživanja bio je istražiti povezanost između konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u obitelji i na poslu kod osoba koje rade iz ureda i osoba koje rade na daljinu, te ispitati mogu li navedeni čimbenici predvidjeti psihološku dobrobit. Istraživanje pridonosi razumijevanju odnosa između rada na daljinu, konflikta radne i obiteljske uloge, socijalne podrške i psihološke dobrobiti, ispitujući ove odnose na uzorku hrvatskih zaposlenika.

Iako su ranija istraživanja pružila značajan uvid u djelovanje rada na daljinu na konflikt radne i obiteljske uloge, socijalnu podršku i psihološku dobrobit, većina ih se provodila na uzorcima u inozemstvu, dok su podaci za hrvatski kontekst još uvijek oskudni. Uz specifične radne i obiteljske strukture te kulturalne faktore prisutne u Hrvatskoj, potrebno je istražiti kako rad na daljinu djeluje na zaposlenike unutar ovog specifičnog konteksta. Postojeća domaća istraživanja provedena su mahom tijekom pandemije COVID-19, kada su dodatni stresori mogli utjecati na rezultate. Primjerice, istraživanje Ružojčića i suradnika (2020) pokazalo je da rad na daljinu tijekom pandemije može dovesti do promjena u svakodnevnim rutinama, što rezultira povećanjem razine stresa i anksioznosti kod zaposlenika. Slično tome, Vukušić Rukavina i suradnici (2021) naglašavaju kako poremećaji u dnevnim rutinama zbog pandemije mogu značajno utjecati na mentalno zdravlje zaposlenika, posebno u uvjetima rada na daljinu. Ovi nalazi ističu važnost istraživanja rada na daljinu u specifičnom kontekstu pandemije, kao i razumijevanja dodatnih izazova s kojima su se zaposlenici suočavali tijekom tog razdoblja.

Ovo istraživanje doprinosi boljem razumijevanju odnosa rada na daljinu i konflikta radne i obiteljske uloge u post-pandemijskom kontekstu, te pruža nove podatke o ulozi socijalne podrške u smanjenju stresa, anksioznosti i depresije, što su korelati rada na daljinu koji dosad nisu istraživani u hrvatskom kontekstu. Ispitujući ove faktore u hrvatskom okruženju, ovo istraživanje omogućuje usporedbu s dosadašnjim međunarodnim nalazima i potiče daljnji razvoj strategija za jačanje podrške hrvatskim zaposlenicima i unaprjeđenje njihove psihološke dobrobiti.

2. Metoda

2.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 218 zaposlenih građana Hrvatske, od čega 137 žena, prosječne dobi 33 godine. Što se tiče stupnja obrazovanja, 47 sudionika posjeduje višu stručnu spremu, 146 visoku stručnu spremu, njih 21 ima završen poslijediplomski specijalistički ili znanstveni studij te njih 4 posjeduje završen poslijediplomski sveučilišni.

127 sudionika radi iz ureda, dok 91 radi na daljinu. S obzirom na to da se za potrebe istraživanja nastojalo uskladiti zaposlenike koji rade iz ureda i one koje rade na daljinu s obzirom na zanimanje, navedeni podaci nalaze se u Tablici 1.

TABLICA 1. Prikaz sudionika s obzirom na način rada i zanimanje.

Zanimanje	Sudionici koji rade iz ureda (N=127)		Sudionici koji rade na daljinu (N=91)	
	f	%	f	%
Zanimanja tehničkog usmjerenja	36	28,35	38	41,76
Zanimanja ekonomskog usmjernja	28	22,05	31	34,07
Psiholog	27	21,26	12	13,19
Administrativna zanimanja	2	1,57	1	1,10
Novinar	2	1,57	1	1,10
Zanimanja pravnog usmjerenja	3	2,36	3	3,30
Zanimanja pomagačkog usmjerenja	3	2,36	0	0,00
Zdravstvena zanimanja (medicinski tehničar, radiolog)	3	2,36	0	0,00
Zanimanja u školstvu	8	6,30	1	1,10
Ostala zanimanja (konzultanti, biolozi, agronomi...)	15	11,81	4	4,40

Od ukupnog broja sudionika, njih 86,7% zaposleno je putem ugovora na neodređeno, 12,4% putem ugovora na određeno i 0,9% putem ugovora o djelu. Prosječno vrijeme provedeno u trenutnoj organizaciji je 4 godine i 10 mjeseci (uz SD=5,72).

2.2. Instrumenti

Za mjeru konflikta radne i obiteljske uloge koristili smo Skalu konflikta radne i obiteljske uloge (Netemeyer i sur., 1996). Skala se sastoji od dva seta po šest čestica koji se razlikuju po smjeru djelovanja konflikta. Prvi set čestica ispituje ometajući utjecaj posla na obiteljski život, odnosno usmjeren je na mjerenje konflikta rad-obitelj, dok se drugi set odnosi na ometajući utjecaj obitelji na posao, tj. konflikt obitelj-rad. Primjer čestice koja se odnosi na konflikt rad-obitelj je: *Zbog vremena koje mi oduzima posao nemam dovoljno vremena za sudjelovanje u obiteljskim aktivnostima*. Nastavno, primjer čestice koja se odnosi na konflikt obitelj-rad glasi: *Napor vezan uz moje obiteljske obaveze umanjuje moju sposobnost obavljanja zadataka na poslu*. Sudionici su svoje slaganje s tvrdnjama procjenjivali na skali od 1 do 7, pri čemu 1 označava *Uopće se ne slažem*, dok 7 označava *U potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat na svakoj subskali izračunava se kao prosječna procjena na pripadajućim česticama. Pouzdanosti obje subskale su zadovoljavajuće te za subskalu konflikta rad-obitelj Cronbach alpha iznosi 0,84, dok za subskalu konflikta obitelj-rad iznosi 0,92.

Kao mjera konstrukta socijalne podrške korištena je Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji (Šimunić i sur., 2016). Skala se sastoji od četiri seta s po devet čestica. Prvi set čestica ispituje socijalnu podršku na poslu dobivenu od strane nadređenog, a primjer čestice glasi: *Moj nadređeni čini sve što može da bi mi olakšao korektno obaviti posao*. Drugi set odnosi se na socijalnu podršku na poslu od strane kolega te je primjer čestice: *Moje radne kolege imaju realna očekivanja od mene na poslu*. Treći set odnosi se na socijalnu podršku bračnog partnera, a primjer čestice iz ove subskale je: *Moj bračni partner ima nerealistična očekivanja u vezi mogućnosti da mu se posvetim*. Posljednji set se odnosi na socijalnu podršku od članova obitelji i bliskih osoba te je primjer čestica: *Drugi članovi moje obitelji i bliske osobe me podržavaju i pomažu mi kad imam problem s izvršavanjem obiteljskih/kućanskih obaveza*. Svoje slaganje s navedenim tvrdnjama sudionici procjenjuju na skali od 1 do 7, pri čemu 1 označava *Uopće se ne slažem*, dok 7 označava *U potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat po subskalama izračunava se kao prosječna procjena na pripadajućim česticama. Cronbach alpha koeficijent unutarnje konzistencije za subskalu podrške od nadređene osobe iznosi 0,91, za subskalu podrške od kolega iznosi 0,88, za subskalu podrške od su-pružnika 0,89 te za subskalu podrške od članova ostale obitelji i bliskih osoba iznosi 0,86.

Za mjeru konstrukta psihološke dobrobiti korištena je Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS) (Lovibond i Lovibond, 1995). Psihološka dobrobit u ovom radu promatrat će se kao izostanak negativnih afektivnih stanja, odnosno kao izostanak simptoma depresivnosti, anksioznosti i stresa. Skala se sastoji od ukupno 42 čestice koje su sadržane u tri subskale. Primjer čestice iz subskale depresivnosti jest: *Teško se prisilim da nešto započnem raditi*. Nadalje, primjer čestice za subskalu anksioznosti je: *Strahujem da će me zateći neki banalan, ali nepoznat zadatak* te za subskalu stresa primjer čestice glasi: *Teško se umirim kada me nešto uzruja*. Sudionici odgovaraju na skali Likertovog tipa s četiri stupnja, pri čemu 0 označava *Uopće se odnosi na mene*, dok 3 označava *Potpuno se odnosi na mene*. Ukupan rezultat za svaku skalu izračunava se kao linearna kombinacija procjena po pojedinim subskalama, pri čemu viši rezultat označava viši intenzitet simptoma pojedine subskale. Pouzdanost ove skale pokazala se kao zadovoljavajuća, odnosno za subskalu depresivnosti Cronbach alpha iznosi 0,95, za subskalu anksioznosti 0,90, a za subskalu stresa 0,94.

2.3. Postupak

Istraživanje je provedeno *online* anketom tijekom travnja i svibnja 2023. godine. Putem društvenih mreža istraživača distribuiran je upitnik u *Google Forms* obrascu, koji je sadržavao opće informacije i pristanak na istraživanje, sociodemografska pitanja te ranije navedene skale. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno.

Obrada podataka provedena je u računalnom programu *SPSS*. Od statističkih analiza korištena je deskriptivna statistika, t-test za utvrđivanje razlika među skupinama, korelacijska analiza i hijerarhijska regresijska analiza. Na Skali socijalne podrške na poslu i u obitelji, u daljnjim analizama jednostavnom linearnom kombinacijom spojene su subskale podrške od strane nadređenih i podrške od strane kolega, kako bi se dobila jedinstvena skala socijalne podrške na poslu. Paralelno, na isti su način spojene subskala podrške od strane obitelji i bliskih osoba te subskala podrške od strane supružnika, s ciljem dobivanja jedinstvene skale podrške od obitelji, a sve u svrhu jednostavnije provjere cilja istraživanja.

3. Rezultati

U Tablici 2. prikazani su deskriptivni podaci s obzirom na dva načina rada sudionika te njihova usporedba t-testom po proučavanim varijablama.

TABLICA 2. Prikaz razlika na proučavanim konstruktima između osoba koje rade na daljinu i iz ureda.

		min	max	M	SD	skew.	t	df	p
Konflikt rad-obitelj	ured	1,00	7,00	3,824	0,973	0,043	0,902	793,437	0,368
	daljina	1,83	6,00	3,945	0,978	0,260			
Konflikt obitelj-rad	ured	1,00	7,00	1,810	1,022	2,341	7,700	150,059	0,000
	daljina	1,00	6,17	3,189	1,473	0,025			
Socijalna podrška na poslu	ured	2,50	6,94	5,218	1,078	0,628	1,761	178,315	0,080
	daljina	2,06	7,00	4,936	1,255	0,147			
Socijalna podrška u obitelji	ured	3,56	7,00	5,440	0,850	0,195	2,835	163,054	0,005
	daljina	1,72	6,89	5,051	1,225	0,631			
Depresija	ured	0,00	41,00	7,756	10,009	1,640	1,694	202,117	0,092
	daljina	0,00	35,00	9,989	9,259	1,112			
Anksioznost	ured	0,00	38,00	6,953	7,898	1,801	2,304	201,897	0,022
	daljina	0,00	30,00	9,352	7,346	0,751			
Stres	ured	0,00	39,00	12,906	10,788	0,068	2,634	198,789	0,009
	daljina	0,00	40,00	16,714	10,339	0,311			

Napomena: M = aritmetička sredina; SD = standardna devijacija; skew. = nakošenost distribucije; t = rezultat t-testa; df = broj stupnjeva slobode; p = razina značajnosti.

Rezultati t-testa pokazali su da nema statistički značajne razlike u konfliktu rad-obitelj između sudionika koji rade na daljinu i sudionika koji rade iz ureda. Sudionici koji rade na daljinu procjenjivali su konflikt obitelj-rad višim u odnosu na sudionike koji rade iz ureda. Nadalje, nema značajne razlike u percipiranoj socijalnoj podršci na poslu između sudionika koji rade iz ureda i onih koji rade na daljinu. Sudionici koji rade iz ureda procjenjuju socijalnu podršku od obitelji višom u odnosu na sudionike koji rade na daljinu.

Na subskalama depresije, anksioznosti i stresa obje skupine sudionika postigle su rezultate koji se nalaze u donjoj polovici teorijskih raspodjela navedenih skala, odnosno procjenjivali su niže razine depresije, anksioznosti i stresa. Također, iz rezultata je vidljivo kako su sudionici koji rade na daljinu postizali značajno više rezultate na subskalama anksioznosti i stresa u odnosu na sudionike koji rade iz ureda.

TABLICA 3. Matrica Pearsonovog koeficijenta korelacije između promatranih varijabli na uzorku sudionika koji rade iz ureda (N=127) i na daljinu (N=91).

		1	2	3	4	5	6	7
1	Konflikt rad - obitelj	1	0,211*	-0,322**	-0,190*	0,405**	0,419**	0,433**
2	Konflikt obitelj - rad	0,399**	1	-0,220*	-0,367**	0,182*	0,090	0,086
3	Socijalna podrška na poslu	-0,528**	-0,446**	1	0,396**	-0,355**	-0,247**	-0,249**
4	Socijalna podrška u obitelji	-0,303**	-0,485**	0,601**	1	-0,258**	-0,073	-0,170
5	Depresija	0,188	0,137	0,490**	-0,519**	1	0,704**	0,785**
6	Anksioznost	0,321**	0,230*	0,563**	-0,444**	0,778**	1	0,794**
7	Stres	0,326**	0,241*	0,545**	-0,462**	0,681**	0,738**	1

*Napomena: Iznad dijagonale prikazani su rezultati sudionika koji rade iz ureda, a ispod onih koji rade na daljinu; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$*

Rezultati u Tablici 3. pokazuju pozitivnu povezanost između konflikta rad-obitelj i obitelj-rad kod sudionika koji rade iz ureda. Sudionici koji osjećaju ometanje posla u obiteljskim obavezama procjenjuju više razine konflikta u obitelj-rad odnosu i obrnuto. Sve korelacije između konflikta radne i obiteljske uloge i socijalne podrške su značajne, a

najviša povezanost je između konflikta rad-obitelj i podrške na poslu te konflikta obitelj-rad i podrške u obitelji. Negativna povezanost između ovih konstrukata sugerira da sudionici s višim razinama konflikta percipiraju niže razine socijalne podrške.

Kod sudionika iz ureda, konflikt rad-obitelj značajno je povezan s depresijom, anksioznošću i stresom, pri čemu više razine konflikta prate više razine simptoma. Konflikt obitelj-rad pokazuje značajnu povezanost samo s depresijom. Veća podrška na poslu povezana je s nižim razinama depresije, anksioznosti i stresa, dok podrška u obitelji pokazuje značajnu povezanost samo sa stresom. Povezani su depresija, anksioznost i stres, pri čemu sudionici s višim razinama depresije pokazuju i više razine anksioznosti i stresa.

Kod sudionika koji rade na daljinu, postoji značajna povezanost između oba konflikta uloga. Korelacije su također negativne između konflikta uloga i socijalne podrške, pri čemu sudionici s višim razinama konflikta procjenjuju niže razine socijalne podrške. Nije nađena značajna povezanost između depresije i konflikta, ali konflikt rad-obitelj povezan je s anksioznošću i stresom, kao i konflikt obitelj-rad. Sudionici s višim razinama socijalne podrške na poslu i u obitelji procjenjuju niže razine depresije, anksioznosti i stresa.

TABLICA 5. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize predviđanja depresivnosti, anksioznosti i stresa (N=218).

Prediktori	Psihološka dobrobit								
	Depresija			Anksioznost			Stres		
	Standardizirani koeficijenti (β)								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Rad na daljinu	0,113	0,058	0,071	0,153*	0,107	0,116	0,175*	0,127	0,137*
Konflikt rad - obitelj		0,297**	0,189**		0,363**	0,027**		0,370**	0,283**
Konflikt obitelj - rad		0,076	-0,098		0,050	-0,047		0,052	-0,073
Podrška na poslu			-0,224**			-0,247**			-0,198**
Podrška u obitelji			-0,256**			-0,069			-0,163*
R	0,113	0,341**	0,490**	0,153*	0,407**	0,476**	0,175*	0,423**	0,500**
R²	0,013	0,117**	0,240**	0,023*	0,166**	0,227**	0,031*	0,179**	0,250**
R²prilagođeni	0,008	0,104**	0,223**	0,019*	0,154**	0,208**	0,026*	0,168**	0,232**
ΔR²		0,104**	0,124**		0,142**	0,061**		0,149**	0,070**

Napomena: R = koeficijent multiple korelacije; R² = koeficijent determinacije; ΔR² = razlika u koeficijentima determinacije između blokova hijerarhijske regresijske analize *p<0,05, **p<0,01

Provedene su tri hijerarhijske regresijske analize s depresijom, anksioznosti i stresom kao kriterijima. Dobiveno je da način rada samostalno objašnjava 0,8% varijance depresije, što nije statistički značajno. Povrh načina rada, konflikt rad-obitelj dodatno je objasnio 10,4% varijance depresije, dok se konflikt obitelj-rad nije pokazao kao značajan prediktor. U posljednjem bloku socijalna podrška na poslu i u obitelji dodatno su objasnile 12,4% depresije te su se obje pokazale značajnim prediktorima. Ovim modelom objašnjeno je ukupno 22,3% varijance depresije.

U drugoj analizi kriterijsku varijablu predstavljala je anksioznost. Način rada pokazao se značajnim prediktorom te je objasnio 1,9% varijance anksioznosti. Uvođenjem konflikta rad-obitelj i obitelj-rad u analizu varijabla načina rada izgubila je svoju značajnost. Kao jedini značajni prediktor pokazao se konflikt rad-obitelj, dok se konflikt obitelj-rad nije pokazao značajnim prediktorom. Uvođenjem drugog bloka varijabli objašnjeno je dodatnih 14,2% varijance anksioznosti. Uvođenjem socijalne podrške na poslu i u obitelji objašnjeno je dodatnih 6,1% varijance kriterija. Socijalna podrška na poslu pokazala se značajnim prediktorom, dok socijalna podrška u obitelji nije značajan prediktor anksioznosti. Modelom je ukupno objašnjeno 20,8% varijance anksioznosti.

U posljednjoj analizi korišten je isti skup prediktorskih varijabli, dok kriterijsku varijablu predstavlja stres. Uvođenjem načina rada u analizu objašnjeno je 2,6% varijance stresa te se način rada pokazao značajnim prediktorom. U drugom bloku objašnjeno je dodatnih 14,9% varijance stresa te se konflikt rad-obitelj ističe kao značajni prediktor, nasuprot konflikta obitelj-rad koji se nije pokazao značajnim. Uvođenjem konflikata rad-obitelj i obitelj-rad, način rada prestaje biti značajan prediktor. Nadalje, socijalnom podrškom na poslu i onom dobivenom od strane obitelji objašnjeno je dodatnih 7% varijance stresa. Način rada ponovno postaje značajnim te konflikt rad-obitelj ostaje značajnim prediktorom u ovom modelu. Dodatnom analizom utvrđeno je da su varijable socijalne podrške na poslu i u obitelji djelovale supresijski na način rada. Ovim modelom objašnjeno je ukupno 23,2% varijance stresa.

4. Rasprava

Cilj ovog istraživanja je istražiti povezanost između konflikta radne i obiteljske uloge te socijalne podrške u obitelji i na poslu, kod osoba koje rade iz ureda i osoba koje rade na daljinu, te ispitati mogu li navedeni čimbenici predvidjeti psihološku dobrobit u vidu niskih razina depresije, anksioznosti i stresa.

Dobiveni rezultati upućuju na to da nema razlike u izraženosti konflikta rad-obitelj između sudionika koji rade na daljinu i onih koji rade iz ureda. Ovakav rezultat nije u skladu s početnim pretpostavkama. U svojem istraživanju, Golden i suradnici (2006) usmjerili su se

na proučavanje mogućih razloga dvojakog djelovanja rada na daljinu na konflikt rad-obi-
telj. Njihovi rezultati sugeriraju da zaposlenici koji dulje primjenjuju način rada na daljinu
izražavaju manje razine konflikta rad-obitelj, no veće razine konflikta obitelj-rad, stoga
je moguće da je duljina primjene ovog načina rada mogla djelovati i na sudionike u ovom
istraživanju. Također, kao još jedan od mogućih razloga dobivenih rezultata ističe se mo-
gućnost da zaposlenici jednako ozbiljno shvaćaju rad iz ureda i na daljinu, stoga osjećaju
iste razine konflikta rad-obitelj u oba slučaja. Osim toga, brojni kontekstualni čimbenici
na poslu, kao što su industrija i vrsta posla, razina autonomije na radnom mjestu i flek-
sibilnost rasporeda, te kontekstualni čimbenici u obitelji poput veličine kućanstva i broja
djece, mogli su utjecati na ovaj rezultat (Golden i sur, 2006).

Zaposlenici koji rade na daljinu izražavaju više razine konflikta obitelj-rad u odnosu na
zaposlenike koji rade iz ureda, što je u skladu s početnim očekivanjima. Zaposlenici koji
rade iz ureda imaju manje ometajućih čimbenika u radu od strane obitelji, u odnosu na
zaposlenike koji rade na daljinu (Frone i sur., 1992). Također, zaposlenici koji rade na da-
ljinu teže određuju granice između radne i obiteljske uloge te se one tijekom radnog dana
češće izmjenjuju (Fonner i Stache, 2012).

Zaposlenici koji rade na daljinu percipiraju socijalnu podršku dobivenu na poslu i od stra-
ne obitelji nižom od zaposlenika koji rade iz ureda, no ta razlika se pokazala statistički
značajnom samo kod socijalne podrške dobivene od strane obitelji. Moguće je da zaposle-
nici tijekom dana ostaju u redovnom kontaktu s nadređenim i radnim kolegama, stoga ne
dolazi do pogoršanja odnosa unutar tima. Collins i suradnici (2016) su kvalitativnim istra-
živanjem nastojali ispitati razinu socijalne podrške na radnom mjestu kod osoba koje rade
na daljinu i onih koje rade iz ureda. Rezultati su pokazali da, u situacijama u kojima su
komunikacijski kanali unaprijed utemeljeni, zaposlenici koji rade na daljinu imaju prilike
razviti konstruktivne socijalne odnose sa svojim kolegama, a imaju se prilike i distancirati
od negativnih socijalnih odnosa.

Prilikom razmatranja rezultata na skali depresije, anksioznosti i stresa svi sudionici su
izražavali niske razine konstrukata. Ipak, na subskalama anksioznosti i stresa značajno
viši rezultat postižu sudionici koji rade na daljinu, no na skali depresije razlika ne postoji.
Depresija je teži psihički poremećaj i povezana je s brojnim čimbenicima koji nisu veza-
ni isključivo uz posao, stoga je moguće da je navedeno utjecalo na dobivene rezultate.
Razlike u anksioznosti potvrđuju i ranija istraživanja (Zhang i sur., 2020). Mendonca i
suradnici (2022) ističu kako su pred zaposlenike koji rade na daljinu postavljeni visoki
zahtjevi vezani uz održavanje odnosa i dostupnost tijekom radnog vremena što može
dovesti do povećanja anksioznosti i stresa kod zaposlenika. Točnije, zaposlenici koji rade

na daljinu imaju konstantan pritisak da moraju odgovoriti na upite kolega i nadređene osobe, imaju percipirane visoke razine nadzora i značajno ovise o tehnologiji, što dovodi do pojave stresa i anksioznih simptoma. Ovi podaci dodatno su potvrđeni i rezultatima u ovom istraživanju, koji upućuju na to da je socijalna podrška na poslu značajno negativno povezana s razinom anksioznosti i stresa kod zaposlenika koji rade na daljinu. No, postoji mogućnost i obrnutog smjera djelovanja: zaposlenici koji osjećaju više razine anksioznosti upravo zbog toga odabiru rad na daljinu, a ne rad iz ureda.

Dodatno, ranija istraživanja upućuju na to da zaposlenici koji rade na daljinu osjećaju više razine stresa od zaposlenika koji rade iz ureda (Blekić, 2022; Foy i sur., 2019; Song i Gao, 2019;), što je u skladu s rezultatima ovog istraživanja. Weinert i suradnici (2014) navode da na zaposlenike koji rade na daljinu djeluje veći broj stresora od onih koji rade iz ureda.

U tri hijerarhijske regresijske analize istraženi su prediktori depresije, anksioznosti i stresa kod zaposlenika, uz usporedbu s dosadašnjim istraživanjima i objašnjenje neočekivanih rezultata. Prva analiza pokazala je da način rada, konflikti između radne i obiteljske uloge te socijalna podrška zajedno objašnjavaju 22,3% varijance depresije, no sam način rada nije bio statistički značajan prediktor depresije. Ovaj nalaz je neočekivan, budući da se pretpostavljalo da rad na daljinu značajno utječe na depresivne simptome, no dobiveni rezultat sugerira da utjecaj načina rada može biti posredovan drugim čimbenicima. Senturk i suradnici (2021) ističu spol kao važan faktor depresije kod zaposlenika na daljinu, što ukazuje na potrebu za dodatnim istraživanjem kako bi se jasnije razumio ovaj odnos.

Druga analiza pokazala je da proučavani konstrukti objašnjavaju 20,8% varijance anksioznosti, pri čemu su konflikt rad-obitelj i socijalna podrška na poslu značajni prediktori. Iako su ranija istraživanja naglašavala ulogu konflikta obitelj-rad u psihološkoj dobrobiti, ovaj se konstrukt ovdje nije pokazao značajnim za anksioznost. Moguće je da konflikt obitelj-rad ima izraženiji učinak na radne ishode nego na anksioznost, što je u skladu s objašnjenjem O'Driscolla i suradnika (2004), koji naglašavaju da konflikt obitelj-rad češće utječe na profesionalne rezultate nego na emocionalne ishode.

Treća analiza pokazala je da zaposlenici koji rade na daljinu iskazuju više razine stresa, što je u skladu s ranijim istraživanjima (Blekić, 2022; Weinert i sur., 2014). Neočekivano je, međutim, da konflikt obitelj-rad nije značajno predviđao niti jedan od proučavanih psiholoških konstrukata, unatoč svojoj povezanosti s negativnim ishodima. Ovaj nalaz sugerira da konflikt rad-obitelj ima veći utjecaj na osobne i obiteljske ishode, dok kon-

flikt obitelj-rad može imati manje izražen emocionalni učinak u uvjetima rada na daljinu. Zaključno, konflikt rad-obaitelj i socijalna podrška na poslu ključni su prediktori psihološke dobrobiti zaposlenika, dok je utjecaj načina rada na depresiju, anksioznost i stres slab, što ukazuje na važnost posrednih čimbenika.

Prilikom interpretacije rezultata ovog istraživanja važno je uzeti u obzir njegova metodološka ograničenja. Veći dio metodoloških ograničenja odnosi se na prikupljeni uzorak sudionika. U istraživanju je korišten prigodan uzorak te je moglo doći i do samoselekcije sudionika, odnosno postoji mogućnost da su istraživanje ispunili upravo oni sudionici koji su pod stresom, osjećaju više razine anksioznosti i sl. U ovom istraživanju nastojale su se uskladiti dvije skupine sudionika s obzirom na zanimanje. Iz podataka o zanimanju sudionika (Tablica 1) vidljivo je kako to nije u potpunosti postignuto. S obzirom na to, postoji mogućnost da je neujednačenost sudionika po zanimanju mogla ugroziti unutar-nju valjanost ovog istraživanja, odnosno rezultati u razlikama između ove dvije skupine sudionika mogu se pripisati određenim razlikama u zanimanjima, a ne isključivo načinu rada. S druge strane, u nekim zanimanjima uistinu je teško, a ponekad i nemoguće, raditi na daljinu. Stoga uzorak u ovom istraživanju, premda prigodan, može donekle ukazivati na te razlike u populaciji.

Osim toga, s obzirom da broj osoba u kućanstvu te količina i dob djece, mogu značajno utjecati na obiteljsku ulogu pojedinca kao i njegovu percipiranu razinu socijalne podrške dobivene od strane obitelji (Delanoeije i sur., 2019), buduća istraživanja mogla bi dodatno proučiti odnose između tih čimbenika te rada na daljinu, konflikata radne i obiteljske uloge i socijalne podrške.

Ovo istraživanje pružilo je uvid u povezanost rada na daljinu, konflikata rad-obaitelj i obitelj-rad te socijalne podrške na psihološku dobrobit zaposlenika u Hrvatskoj, uključujući depresiju, stres i anksioznost. Većina prethodnih istraživanja usredotočila su se na druge, mahom pozitivne, aspekte dobrobiti ili su provedena tijekom pandemije COVID-19.

S obzirom na porast rada na daljinu, koji je postao važan uvjet za mnoge zaposlenike, ključno je proučiti i njegove prednosti i izazove za mentalno zdravlje. Rezultati ovog istraživanja također pokazuju da, suprotno prijašnjim istraživanjima, zaposlenici u Hrvatskoj ne percipiraju smanjenu socijalnu podršku na poslu kod rada na daljinu, što može biti posljedica modernih komunikacijskih kanala. Stručnjaci iz područja upravljanja ljudskim potencijalima trebali bi posvetiti pažnju razvoju tih kanala kako bi dodatno smanjili rizike loše percipirane podrške te nepovoljne ishode na radnom mjestu.

5. Zaključak

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost konflikta radne i obiteljske uloge sa socijalnom podrškom u obitelji i na poslu kod zaposlenika u uredu i na daljinu te utvrditi razlike među njima. Rezultati na uzorku od 127 uredskih i 91 zaposlenika na daljinu pokazali su da radnici na daljinu imaju više razine konflikta, niže razine socijalne podrške te više simptome depresije, anksioznosti i stresa u usporedbi s onima koji rade u uredu, pri čemu su razlike značajne u konfliktu obitelj-rad, podršci u obitelji, stresu i anksioznosti. Ovi rezultati djelomično su potvrdili početne hipoteze. Zaposlenici koji rade na daljinu izražavali su značajno niže razine konflikta obitelj-rad, anksioznosti i stresa te su percipirali značajno niže razine podrške u obitelji. Neočekivano, nisu potvrđene hipoteze koje se odnose na odnos između načina rada, konflikta rad-obaitelj, socijalne podrške na poslu i depresije. Odnosno, zaposlenici koji rade na daljinu ne izražavaju značajno višu razinu ometanja obiteljskih obaveza od strane zahtjeva na radnom mjestu i izraženost depresivnih simptoma, u odnosu na zaposlenike koji rade iz ureda. Također, zaposlenici koji rade na daljinu nisu izrazili ni značajno nižu razinu podrške na poslu od zaposlenika koji rade iz ureda, što nije u skladu s rezultatima ranijih istraživanja.

Dodatno, istraživanje je analiziralo može li način rada, konflikt uloga i socijalna podrška predvidjeti depresiju, anksioznost i stres. Način rada nije se pokazao značajnim prediktorom depresije, ali jest za anksioznost i stres, iako slabo. Konflikt rad-obaitelj i podrška na poslu bili su značajni prediktori za sva tri konstrukta, dok je podrška u obitelji bila značajna za depresiju i stres. Modelom je objašnjeno do 23,2% varijance psihološke dobrobiti.

Istraživanje doprinosi razumijevanju ovih odnosa u hrvatskom post-pandemijskom kontekstu i može pomoći stručnjacima u razvoju intervencija za poboljšanje psihološke dobrobiti zaposlenika na daljinu.

Literatura

- Adams, G. A., King, L. A. i King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.4.411>
- Allen, T. D., Golden, T. D. i Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., i Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Beehr, T. A. i McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 5(1), 7-19. <https://doi.org/10.1080/10615809208250484>
- Blekić, F. (2022). Odnos rada na daljinu sa sagorijevanjem, socijalnom podrškom i suočavanjem sa stresom. [Neobjavljeni diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija]. Dabar.
- Boles, J. S., Howard, W. G. i Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Menagerial Issues*, 8(3), 376-390.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Collins, A. M., Hislop, D. i Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-176. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
- Darouei, M. i Plut, H. (2020). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees start of the next workday. *Stress and Health*, 1-14. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>
- Eurostat (2023). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. Pribavljeno 10.3.2023. s adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en
- Fonner, K. L. i Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment* 27(3), 242-258. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00290.x>
- Foy, T., Dwyer, R.J., Nafarrete, R., Hammoud, M.S.S. i Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2017-0061>
- Frone, M. R., Russel, M. i Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. i Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B. i sur. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N. i Ray, H. E. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. Analytics & Data Science Institute: Kennesaw State University. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkw4>
- Lovibond, S. H. i Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Sydney: Psychology Foundation.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. i McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.4.400>

- O'Driscoll, M. P., Brough, P. i Kalliath, T. J., (2004). Work/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1-2), 36-56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
- Rau, B. L. i Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personell Psychology*, 55, 111-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ružojčić, M., Bubić, A. i Mejovšek, M. (2020). Work from home during the COVID-19 pandemic: Exploring changes to daily routines and their potential impact on mental health. *Stress and Health*, 36(4), 578-586.
- Seiger, C. P. i Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Senturk, E., Sagaltici, E., Genis, B. i Toker, O. G. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work*, 70(1), 41-51.
- Song, Y. i Gao, J. (2019). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal Of Happiness Studies*, 21, 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Šimunić, A., Gregov, Lj. i Proroković, A. (2016). Skala socijalne podrške na poslu i u obitelji. U: Burić, I., Čubela Adorić, V., Penezić, Z., Proroković, A., Slišković, A., Tucak (Ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika 8* (str. 45-53). Sveučilište u Zadru.
- Vukušić Rukavina, T., Kalinić, M., Koić, E. i Novak, M. (2021). Occupational disruption during the COVID-19 pandemic: Exploring changes to daily routines and their potential impact on mental health. *Annals of Leisure Research*, 24(3), 331-349.
- Weinert, C., Laumer, S., Maier, C. & Weitzel, T. (2014). Does Teleworking Negatively Influence IT Professionals? An Empirical Analysis of IT Personnel's Telework-enabled Stress. *Association for Computing Machinery*, 52, 139-147. <https://doi.org/10.1145/2599990.2600011>
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., Zhang, Q., Qiao, G. & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC Psychiatry*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02673-2>

Teleworking: Relationship with Work-Family Role Conflict, Social Support, and Levels of Depression, Anxiety, and Stress

.....

Abstract

Teleworking brings numerous benefits, but also challenges, such as potentially increased work-family role conflict. The aim of this study was to examine the relationship between work-family role conflict, social support, and employees' psychological well-being, and to predict symptoms of depression, stress, and anxiety. The study included 218 employees, 127 of whom worked in the office and 91 worked remotely. The instruments used included the Work-Family Role Conflict Scale, the Work and Family Social Support Scale, and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS). The results showed that teleworkers reported higher levels of family-work conflict, anxiety, and stress, and lower levels of family support, compared to office-based employees. Work-family conflict and social support at work were key predictors of psychological well-being. The findings highlighted the need for interventions that strengthen social support and promote work-family balance to reduce negative psychological outcomes, particularly among remote workers.

Key words: remote work, work-family role conflict, social support, stress, anxiety, depression