

# Neki prediktori namjere napuštanja organizacije zaposlenika IT sektora u Hrvatskoj

---

**Pliško, Eleonora**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:423658>

*Rights / Prava:* [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-23**



**Sveučilište u Zadru**  
Universitas Studiorum  
Jadertina | 1396 | 2002 |

*Repository / Repozitorij:*

[University of Zadar Institutional Repository](#)



Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Sveučilišni diplomski studij  
Psihologija

**Eleonora Pliško**

**Neki prediktori namjere napuštanja organizacije  
zaposlenika IT sektora u Hrvatskoj**

**Diplomski rad**

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju

Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopedmetni)

Neki prediktori namjere napuštanja organizacije zaposlenika IT sektora u Hrvatskoj

Diplomski rad

Student/ica:

Eleonora Pliško

Mentor/ica:

doc. dr. sc. Ana Šimunić

Zadar, 2024.



## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Eleonora Pliško**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Neki prediktori namjere napuštanja organizacije zaposlenika IT sektora u Hrvatskoj** rezultat mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mogega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mogega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 2024.

Sadržaj	
Sažetak.....	1
Abstract .....	2
<b>1. Uvod.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Informacijski sektor.....</b>	<b>3</b>
1.1.1. Posljedice napuštanja organizacije.....	5
<b>1.2. Namjera napuštanja organizacije.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Zadovoljstvo poslom .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Profesionalno sagorijevanje.....</b>	<b>9</b>
<b>1.5. Kognitivni ishodi strasti prema poslu.....</b>	<b>11</b>
1.5.1. Zanesenost u poslu.....	12
1.5.2. Ruminacija vezana uz posao .....	15
<b>1.6. Teorijsko polazište istraživanja konstrukata .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Cilj.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Problemi i hipoteze .....</b>	<b>20</b>
<b>3. Metoda.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1. Sudionici.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2. Mjerni instrumenti.....</b>	<b>26</b>
3.2.1. <i>Upitnik općih podataka.....</i>	26
3.2.2. <i>Upitnik zanesenosti povezane s poslom (Work-related Flow Inventory (WOLF), Bakker, 2008).....</i>	26
3.2.3. <i>Skala ruminacije vezane uz posao (Work-related Rumination Scale (WRRS), Cropley i sur., 2012) .....</i>	27
3.2.4. <i>Upitnik zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985).....</i>	28
3.2.5. <i>Oldenburški upitnik sagorijevanja (The Oldenburg Burnout Inventory (OUS), Demerouti i Bakker, 2008; hrvatska verzija Burić i Slišković, 2018) .....</i>	29
3.2.6. <i>Skala namjere napuštanja organizacije (engl. Turnover Intentions Scale, Konovsky i Cropanzano, 1991).....</i>	30
<b>3.3. Postupak prikupljanja podataka.....</b>	<b>31</b>
<b>4. Rezultati .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1. Faktorska struktura Skale ruminacije vezane uz posao (Cropley i sur., 2012) .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2. Utvrđivanje povezanosti među varijablama .....</b>	<b>37</b>
<b>4.3. Analiza traga.....</b>	<b>42</b>
4.3.1. Preduvjeti za provođenje analize traga.....	42
4.3.2. Slaganje hipotetskog modela s podacima .....	48
4.3.3. Indirektni odnosi .....	49

<b>5. Rasprava .....</b>	<b>51</b>
<b>5.1. Faktorska struktura Skale ruminacije vezane uz posao .....</b>	<b>52</b>
<b>5.2. Povezanost među varijablama .....</b>	<b>54</b>
<b>5.3. Ispitivanje modela odnosa ruminacije i zanesenosti vezane uz posao s namjerom za napuštanjem organizacije, s profesionalnim sagorijevanjem i zadovoljstvom poslom u ulozi medijatora.....</b>	<b>63</b>
<b>5.4. Ograničenja i implikacije provedenog istraživanja .....</b>	<b>67</b>
<b>6. Zaključci.....</b>	<b>70</b>
<b>7. Literatura .....</b>	<b>72</b>
<b>8. Prilog .....</b>	<b>88</b>

## Sažetak

Jedan od najvećih izazova IT sektora je zadržavanje zaposlenika (McKnight i sur., 2009). S obzirom da se puno novaca ulaže u zaposlenike, rukovoditelji organizacija pokušavaju spriječiti ili smanjiti stopu napuštanja zaposlenika. Namjera napuštanja organizacije (NNO) smatra se dobrim prediktorom realnog napuštanja organizacije, a kao najznačajniji prediktori te namjere smatraju se zadovoljstvo poslom (ZP) i profesionalno sagorijevanje (PS). Prema Teoriji radnih zahtjeva i resursa (Demerouti i Bakker, 2011), ZP i PS nastaju kao produkti radnih zahtjeva i/ili resursa. Prilikom ispitivanja NNO bitno je zahvatiti i neke individualne faktore, kao što je strast prema poslu. Prema modelu Valleranda i suradnika (2010), kao kognitivni ishod harmonične strasti uzeta je zanesenost poslom, koja se ujedno smatra i osobnim resursom koji štiti od simptoma sagorijevanja i facilitira zadovoljstvo poslom. Nadalje, kao produkt opsesivne strasti prema poslu uzeta je ruminacija koja predstavlja strategiju suočavanja s radnim zahtjevima.

Prema tome, cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnose kognitivnih ishoda strasti (ruminacije i zanesenosti vezane uz posao), ZP, PS i NNO te ispitati model koji specificira njihove odnose. U *online* istraživanju sudjelovalo je 240 IT zaposlenika različitih područja rada unutar IT sektora, a ispunjavali su sljedeće mjerne instrumente: Upitnik općih podataka, Upitnik zanesenosti vezane uz posao (Bakker, 2008), Skalu ruminacije vezane uz posao (Cropley i sur., 2012), Upitnik zadovoljstva poslom (Spector, 1985), Oldenburški upitnik sagorijevanja (Demerouti i Bakker, 2008) te Skalu namjere napuštanja organizacije (Konovsky i Cropanzano, 1991). Potvrđeno je zadovoljavajuće pristajanje trofaktorske strukture Skale ruminacije vezane uz posao podacima kao i adekvatne psihometrijske karakteristike skale. Kad je riječ o povezanostima između ispitivanih varijabli utvrđeno je da su sve tri facete zanesenosti (apsorpcija, uživanje, intrinzična motivacija) pozitivno povezane s intrinzičnim i ekstrinzičnim ZP. Također, sve tri facete su negativno povezane s dimenzijama PS (otuđenost i emocionalna iscrpljenost) i s NNO. Kada je riječ o ruminaciji utvrđena je umjereno visoka i negativna povezanost afektivne ruminacije s intrinzičnim i ekstrinzičnim ZP, niska i pozitivna povezanost odvajanja s intrinzičnim i ekstrinzičnim ZP, dok nije utvrđena povezanost između razmišljanja o rješavanju problema i ZP. Nadalje, utvrđena je pozitivna povezanost afektivne ruminacije i dimenzija PS, dok je povezanost odvajanja s tim dimenzijama negativna, a razmišljanje o rješavanju problema je značajno povezano samo s emocionalnom iscrpljenošću, pri čemu je smjer te povezanosti negativan. Jedino je faceta afektivne ruminacije značajno povezana s NNO pri čemu se radi o niskoj i negativnoj korelaciji. Utvrđeno je i da je veće zadovoljstvo plaćom, potencijalnim nagradama, mogućnostima promaknuća, pogodnostima i prirodom posla povezano s manjom NNO. Veće razine emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti povezane su s većom NNO.

Osim korelacijskih analiza korištena je i analiza traga te je utvrđeno da veća razina afektivne ruminacije doprinosi većoj NNO putem povećanja razine PS, dok veća razina zanesenosti doprinosi manjoj NNO putem smanjenja razine PS. Veća razina zanesenosti doprinosi manjoj NNO putem povećanja razine ZP, dok nije utvrđena značajna medijacijska uloga ZP u povezanosti afektivne ruminacije i NNO. Veća razine ruminacije doprinosi povećanoj razini PS što dalje doprinosi smanjenoj razini ZP, a to doprinosi povećanju NNO. Nadalje, veća razina zanesenosti doprinosi smanjivanju razine PS, što dalje povećava ZP, a to doprinosi smanjenoj NNO.

Ovi rezultati naglašavaju vrijednost zanesenosti kao osobnog resursa, odnosno vrijednost načina suočavanja sa zahtjevima posla. Stoga se preporučuje daljnje ispitivanje i integracija istraživanja da bi se ostvario dodatan uvid u odnose promatranih varijabli.

**Ključne riječi:** IT sektor, namjera napuštanja organizacije, profesionalno sagorijevanje, zadovoljstvo poslom, zanesenost vezana uz posao, ruminacija vezana uz posao

### Abstract

One of the biggest challenges of the IT sector is employee retention (McKnight et al, 2009). Given that a lot of money is invested in employees, the managers of organizations try to prevent or reduce the rate of employee turnover. The intention to leave the organization (ILO) is considered a good predictor of actual leaving the organization, and job satisfaction (JS) and professional burnout (PB) are considered the most significant predictors of these intentions. According to the Theory of Work Demands and Resources (Demerouti and Bakker, 2011), JS and PB are created as products of work demands and/or resources. When examining ILO, it is important to capture some individual factors, such as passion for work. According to the model of Vallerand et al. (2010), work-related flow could be taken as the cognitive outcome of harmonious passion, which is also considered a personal resource that protects against symptoms of burnout and facilitates job satisfaction. Furthermore, work-related rumination is viewed as a product of obsessive passion for work, which represents a strategy for coping with work demands.

Therefore, the purpose of this research was to examine the relationships between the cognitive outcomes of passion (rumination and flow related to work), JS, PB and ILO, and to examine a model that specifies their relationships. A total of 240 IT employees from different areas of work within the IT sector participated in the online survey, and they filled out the following questionnaires: Questionnaire of general data, Work-related Flow Inventory (Bakker, 2008), Work-related Rumination Scale (Cropley et al., 2012), Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), The Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti & Bakker, 2008) and the Turnover Intentions Scale (Konovsky & Cropanzano, 1991). Confirmatory factor analysis showed that the three-factor structure of the Work-related Rumination Scale provided an adequate fit to the data and had good psychometric characteristics. Regarding the relationships between the examined variables, it was found that all three facets of flow (absorption, enjoyment, intrinsic motivation) were positively related to intrinsic and extrinsic JS. Also, all three facets were negatively related to the dimensions of PB (disengagement and emotional exhaustion) and to ILO. Furthermore, in the context of rumination, there was a moderately high negative correlation between affective rumination and intrinsic and extrinsic JS and low positive correlation of detachment with intrinsic and extrinsic JS, while no correlation was found between thinking about problem solving and JS. There was a positive relationship between affective rumination and the dimensions of PB, while the relationship between detachment and these dimensions was negative, and thinking about solving problems was significantly related only to emotional exhaustion, negatively. Only the facet of affective rumination was significantly related to ILO, and the correlation was low and negative. Furthermore, greater satisfaction with pay, potential rewards, promotion opportunities, benefits, and job nature were associated with lower ILO. Higher levels of emotional exhaustion and disengagement were associated with higher ILO.

In addition to the correlation analyses, a path analysis was also used and it was determined that a higher level of affective rumination contributes to a higher ILO through an increase in the level of PB, while a higher level of flow contributes to a lower ILO through a reduced level of PB. A higher level of flow contributes to lower ILO by increasing the level of JS, while a significant mediation role of JS in the connection between affective rumination and ILO was not determined. Higher levels of rumination contributes to increased levels of PB which further reduces JS, which contributes to increased ILO. Moreover, a higher level of flow contributes to an reduced level of PB, which further increases JS, and this contributes to reduced ILO.

These results emphasize the value of flow as an individual resource and ways of coping with job demands. Therefore, further examination and integration of research is recommended to gain additional insight into the relationships of the observed variables.

**Key words:** IT sector, intention to leave the organization, professional burnout, job satisfaction, work-related flow, work-related rumination



## 1. Uvod

### 1.1. Informacijski sektor

Brojni znanstvenici na 21. stoljeće gledaju kao na četvrtu industrijsku revoluciju - revoluciju informatičkih znanosti i njezinih postignuća. Prema tome, današnje društvo često se naziva informacijskim društvom, a globalizacija je omogućila prevlast informacijsko-komunikacijske tehnologije u svakodnevnim poslovnim i privatnim životima. Capretz i Ahmed (2010) definiraju informacijsku tehnologiju kao skup aktivnosti koji obuhvaća programiranje, dizajniranje, analiziranje, testiranje i održavanje informacijskih sustava. Upravo je sektor informacijske tehnologije (IT sektor) među vodećim velesilama u razvoju i održavanju industrije i ekonomije u svijetu. U Hrvatskoj je, također, taj sektor postao jedan od najproduktivnijih, čime je porasla potražnja za takvim zaposlenicima i težnja k optimalizaciji njihovih radnih uvjeta (Bulat, 2022).

Napredak informacijske tehnologije eksponencijalno raste i većina organizacija trudi se održati korak s tim brzim i dinamičnim promjenama (Holly, 2018). Shodno tome, organizacijski uspjeh u ovoj digitalnoj eri uvelike ovisi o stručnjacima informacijske tehnologije koji trebaju premostiti jaz između tehnoloških potencijala i njihovih praktičnih realizacija (Murphy, 2018). Posljedično, postoji značajan pritisak na IT stručnjake da efikasno i brzo rade na ostvarenju ne tako jednostavnog cilja (Anderson i Rainie, 2018). Osim toga, ti profesionalci imaju dodatna opterećenja nastala globalnim nedostatkom pojedinaca s adekvatnim IT vještinama (Brooks i sur., 2018) i visokim stopama fluktuacija među postojećim stručnjacima u području IT-a (Van Zyl i sur., 2021). Capretz i Ahmed (2010) naglašavaju da je posao programera jedan od najkompleksnijih i najizazovnijih poslova današnjice. Radi se o poslu koji je vrlo zahtjevan, naporan i teško ostvariv bez rada u timu stoga uspješan programer treba imati razvijene komunikacijske, interpersonalne, organizacijske i analitičke vještine te vještine potrebne za uspješno rješavanje problema. Vrednuje se još i njihova sposobnost visoke koncentracije, ažurnosti, samostalnosti, usmjerenosti na detalje i posvećenosti radu. Nadalje, u IT industriji prevladava među-organizacijska kompetitivnost pa se organizacije iznimno trude ostvariti i održavati svoje poslovanje (Večerin, 2021). Kako bi se navedeno postiglo, potrebno je da zaposlenici budu vrlo inovativni, kreativni, talentirani i da posjeduju maksimalne razine znanja i sposobnosti (Stijić, 2016). Opisano se može pripisati i generalnim zahtjevima njihove vrlo dinamične radne okoline koja zahtijeva brzo, adaptivno i kontinuirano usavršavanje

vještina (Lee, 2000). U kasnijim fazama rada (fazama testiranja) programeri često mogu biti izloženi pritisku vremenskih rokova i istovremenom radu na više projekata, a to može dovesti do visokih razina frustracije i stresa (Messersmith, 2007). Uzevši u obzir potrebne radne vještine, sposobnosti i znanja IT stručnjaka, obujam i sadržaj njihovih radnih zadataka te okolinske uvjete rada, ova profesija uvelike se razlikuje od ostalih profesija po svojoj specifičnosti i karakteristikama (Armstrong i sur., 2007; Beecham i suradnici, 2008).

Upravo zbog radnih zahtjeva tog tipa posla, posjedovanja specifičnog znanja i mogućnosti brzog pronalaska novog posla, zadržavanje zaposlenika veliki je problem i izazov današnjih informacijsko-tehnoloških organizacija (Peranović, 2020). IT stručnjaci, posjedujući iznimno znanje i kvalitete, češće i u kraćem vremenskom periodu prelaze iz jedne organizacije u drugu zbog olakšanih i brojnih alternativnih uvjeta zaposlenja (McKnight i sur, 2009). Ta pojava poznata je pod nazivom *job hopping* i karakteristična je za IT profesiju što dodatno otežava zadržavanje zaposlenika (Harden i sur., 2018; Tambe i Hitt, 2014). U skladu s time su i nalazi Loa (2015) o postojećoj većoj stopi napuštanja posla zaposlenika s područjem rada u IT sektoru u odnosu na zaposlenike zaposlene u drugim područjima rada. Pored toga, IT industrija je također poznata i po tzv. menadžmentu paradoksa u kojem organizacije, kako bi opstale, konstantno trebaju ulagati u certificiranje i educiranje svojih zaposlenika, čime ti zaposlenici stječu status visoko traženih zaposlenika, što istovremeno može rezultirati većom vjerojatnošću njihovog napuštanja trenutne organizacije i prihvaćanja mogućnosti zaposlenja u alternativnim organizacijama (Nelissen i sur., 2017; Philipaers i sur., 2017). Gooley (2001) navodi da su zaposlenici, koji su posjedovali tehnološke vještine u visoko traženim IT područjima, pokazali veću odanost vlastitoj karijeri i osobnom razvoju nego svojim organizacijama.

U Hrvatskoj je situacija slična kao i u svijetu te podaci i sugestije obrazovne politike RH konstatiraju nedovoljno zadovoljene potrebe tržišta u području elektrotehnike i računalstva (Gelenčir, 2023). Heckler (2005) navodi da se odlaskom kvalitetnih stručnjaka tržište rada drastično mijenja zbog kontinuiranog pada broja IT stručnjaka s fakultetskom diplomom, *baby boomera* koji se povlače iz IT radne snage, i eksponencijalnog rasta novih prijava na natječaj za posao. Rowe (2010) je predvidio da će u razdoblju od 2020. do 2030. godine, značajan dio IT radne snage otići u mirovinu, dok će istovremeno sve manje radnika ulaziti u to područje rada. Implikacije toga bile bi da organizacije moraju trošiti više na zapošljavanje zamjena, a da se od određenih zaposlenika očekuje da rade vremenski i količinski više kako bi nadoknadili predviđeni nedostatak radne snage. Takve okolnosti mogle bi dovesti do obostranog

nezadovoljstva organizacije i zaposlenika, stoga je možda najodrživiji način pokušaj ublažavanja smanjenja odlaska radne snage.

### 1.1.1. Posljedice napuštanja organizacije

S obzirom na to da se puno novaca ulaže u novačenje, privlačenje, zapošljavanje i razvoj zaposlenika, rukovoditelji organizacija pokušavaju spriječiti ili barem smanjiti stopu napuštanja zaposlenika jer njihov odlazak, prije svega, uzrokuje velike financijske gubitke (Heider i sur., 2015). Budući da IT stručnjaci imaju specijalizirane i teško zamjenjive vještine, organizacija koja je uložila u njihovo znanje i usavršavanje, a potom ih nije mogla zadržati, gubi otprilike dvostruko njihovim napuštanjem (Coombsa, 2009). Nadalje, razvoj tehnologije puno je brži od razvoja vještina neophodnih za uspješan rad, čime se još više naglašava značaj i doprinos svakog zaposlenika (Imran i sur., 2019). Osim toga, gubitak ključnih IT stručnjaka može značajno narušiti konkurentsku prednost organizacije i u konačnici ugroziti njezin opstanak (Calisir i sur., 2011; Parker i Skitmor, 2005).

U svrhu smanjenja stope zaposlenikovog napuštanja organizacije i posljedica koje njegov odlazak ima za organizaciju, ovaj rad posvetio se ispitivanju određenih konstrukata koji potencijalno mogu doprinijeti razumijevanju razloga napuštanja organizacije, odnosno ispitivanju konstrukata na osnovu kojih se odlazak može predvidjeti. Općenito postoji vrlo mali broj istraživanja u Republici Hrvatskoj u kojima se istražuje to područje rada, a još su rjeđa ona koja se bave jednim od glavnih, odnosno ključnih problema s kojima se susreće taj sektor – odlaskom zaposlenika. U skladu s navedenim i ozbiljnostima posljedica koje ima zaposlenikovo napuštanje organizacije, ovo istraživanje bavilo se ispitivanjem namjere napuštanja organizacije, konstruktom koji se smatra dobrim prediktorom realnog napuštanja organizacije u brojnim istraživanjima (npr. Ngo-Henha, 2017; Nissly i sur., 2005; Tett i Meyer, 1993).

### 1.2. Namjera napuštanja organizacije

Namjera napuštanja organizacije (u daljnjem tekstu: NNO) odnosi se na psihološki proces koji se događa kada zaposlenik počinje razmatrati druge alternative zaposlenja. Također se definira kao svjesna i konačna odluka o prekidanju trenutnog radnog odnosa ili odluka o potrazi

drugog posla nastala kao posljedica nezadovoljstva na trenutnom radnom mjestu (Tett i Meyer, 1993). Pojednostavljeno, na namjeru napuštanja organizacije može se gledati kao na zaposlenikovo dobrovoljno napuštanje organizacije unatoč tomu što je prisutna mogućnost ostanka u njoj (Lelono i Martdianty, 2013). Tendencija napuštanja organizacije smatra se postupnim procesom donošenja odluke (Kirschenbaum i Weisberg, 1994; Rosin i Korabik, 1995), a namjere se smatraju neposrednim prethodnikom ponašanja po glavnoj pretpostavci Teorije planiranog ponašanja (Ajzen, 1991). Stoga, nije neuobičajeno da zaposlenici započnu pasivni proces traženja posla, nakon čega slijedi odlučnija faza namjere napuštanja trenutnog posla, što u konačnici može rezultirati aktivnim traženjem posla i odlaskom. Krajnji rezultat tih etapa odlučivanja može se opisati kategorizacijom zaposlenika ovisno o vremenskom periodu njihovog planiranog napuštanja organizacije. Naime, Van Dam (2008) je u svojem istraživanju klasificirao zaposlenike u pet skupina: Hitni napuštelji (engl. *urgent leavers*) - imaju namjeru napustiti organizaciju u periodu od godinu dana; Odlučni napuštelji (engl. *determined leavers*) - imaju namjeru napustiti organizaciju u periodu od dvije do tri godine; Neodlučni napuštelji (engl. *undetermined leavers*) - imaju namjeru napustiti organizaciju, ali nisu još odlučili o vremenskom periodu ostvarivanja namjere; Napuštelji u dugom roku (engl. *long-term leavers*) - planiraju ostati u organizaciji duži period vremena, ali ne i zauvijek te Oni koji ostaju (engl. *Stayers*) - imaju namjeru ostati zaposlenikom trenutne organizacije.

Namjera napuštanja organizacije smatrala se dobrim prediktorom realnog napuštanja organizacije u brojnim istraživanjima, kao npr. u istraživanju Janse van Rensburga i suradnika (2017) provedenom na uzorku akademskih djelatnika. Suprotno tome, Ngoc Ha (2009) navodi da ponekad pojednostavljena odluka o namjeri napuštanja organizacije ne rezultira i realnim ishodom, primjerice kad se radi o impulzivnoj odluci (Kirschenbaum i Mano-Negrin, 1999, prema Ngoc Ha, 2009). Unatoč ovim kontradiktornim nalazima, većina autora ipak se slaže da namjera napuštanja organizacije visoko korespondira s aktualnom odlukom o napuštanju te se smatra njezinim najboljim prediktorom (Nissly i sur., 2005; Ngo-Henha, 2017; Tett i Meyer, 1993). Joseph i suradnici (2007) empirijskim istraživanjem zaključili su da je namjera napuštanja organizacije snažniji prediktor stvarnog napuštanja posla u usporedbi s drugim prediktorima poput zadovoljstva poslom. Nadalje, u meta-analizi autora Horna i suradnika (1992) koeficijent povezanosti između namjere napuštanja i stvarnog napuštanja organizacije iznosio je .36. Valjanost proučavanja namjere napuštanja radnog mjesta također se može potkrijepiti Sagerovim (1991) longitudinalnim istraživanjem u kojem je utvrđeno da je namjera

napuštanja organizacije učinkovito razlikovala one koji su napustili organizaciju i one koji su u njoj ostali.

Međutim, kao što je već prethodno navedeno, odluka za napuštanjem organizacije ne mora se uistinu i realizirati. Neke očite mjere koje mogu predviđati mogućnost napuštanja jesu: smanjena učinkovitost u radu, kontraproduktivna ponašanja, kašnjenje na posao, česti apsentizam itd. (Oluwafemi, 2013). Stoga, važno je pratiti radni učinak zaposlenika i njegovo ponašanje da bi se uspjelo na vrijeme intervenirati (Shahnawaz i Jafri, 2009). Ostalim prediktorima mogu se smatrati varijable poput zadovoljstva poslom, organizacijske predanosti, stresa i sagorijevanja na poslu, radne angažiranosti... (Rizwan i sur., 2014). Generalno, obuhvativši prethodne nalaze istraživanja provedenih na IT zaposlenicima, većina autora slaže se da se ipak među najznačajnijim prediktorima namjere napuštanja organizacije nalaze zadovoljstvo poslom i stres, operacionaliziran kao profesionalno sagorijevanje (Calisir i sur., 2009, Calisir i sur., 2011; Korunka i sur., 2008)

### 1.3. Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom (u daljnjem tekstu: ZP) definirano je kao ugodno emocionalno stanje koje proizlazi iz zaposlenikove procjene njegova posla (Toh i sur., 2012). Može se definirati i kao afektivni doživljaj pojedinca prema njegovom poslu i čitavoj radnoj situaciji (Šverko, 1991). Postoje dva osnovna pristupa mjerenju zadovoljstva poslom: globalni i analitički pristup. Globalnim pristupom na zadovoljstvo poslom gleda se kao na opći emocionalni stav pojedinca prema njegovom poslu i organizaciji, dok se analitičkim pristupom mjeri zadovoljstvo poslom u različitim aspektima posla (npr. stilom vodstva, materijalnim resursima) (Proroković i sur., 2009).

U istraživanjima provedenima na zaposlenicima u IT industriji kao glavni, ali ne i najvažniji, razlozi za napuštanje posla navode se nezadovoljstvo plaćom i nagrađivanjem (Ressler, 2006), dok je Smith (2015) utvrdio da su IT profesionalci poprilično zadovoljni visinom plaće i da unatoč tome skoro polovina njih navodi kako su otvoreni za nove poslovne prilike. Prema meta-analizi autora Ghapanchia i Auruma (2011) dvosmislenost i sukob uloga najčešće su citirane odrednice promjene organizacije rada IT zaposlenika, a slijede ih autonomija posla i percipirano radno opterećenje. U istom se istraživanju pokazalo da poticaji kao što su plaća, napredovanje i percipirana pravednost nagrade također utječu na odluku o

napuštanju. U istraživanju Westlunda i Hannona (2008) provedenom na *software developerima* utvrđene su značajne povezanosti između određenih faceta zadovoljstva poslom i namjere za promjenom posla. Naime, u spomenutom istraživanju korišten je Spectorov (1985) upitnik zadovoljstva poslom te je utvrđeno da postoji značajna povezanost između namjere promjene posla i svih devet faceta zadovoljstva poslom (zadovoljstvo plaćom, napredovanjem, nadređenima, nagrađivanjem, vrednovanjem, pravilima i procedurama, suradnicima, komunikacijom i prirodom posla).

Melnik i Maurer (2006) pokušali su pronaći prikladnu teoriju za objašnjavanje zadovoljstva poslom kod stručnjaka za razvoj *software-a*. Utvrdili su da postoje određeni faktori koji doprinose zadovoljstvu te su ih podijelili s obzirom na internalne, eksternalne i financijske aspekte. Primjerice, u internalne faktore svrstano je zadovoljstvo mogućnostima napredovanja, zadovoljstvo sudjelovanjem u projektima, zadovoljstvo mogućnostima značajnog doprinosa organizaciji te zadovoljstvo mogućnostima donošenja odluka. U kategoriju eksternalnih faktora spadalo je primjerice zadovoljstvo odnosima na poslu, dok se financijski aspekt odnosio na zadovoljstvo plaćom, sigurnošću i opterećenjem posla. Recentnija istraživanja koja su također provedena na stručnjacima za razvoj *software-a* temeljila su svoju teoriju na još jednom faktoru: socio-tehničkom, koji se odnosi na zadovoljstvo povratnim informacijama, mogućnostima održavanja ravnoteže privatnog i poslovnog života, zadovoljstvo organizacijskom kulturom, osjećajem smislenosti posla te važnosti doprinosa (Storey i sur., 2019). To je u skladu s taksonomijom predloženom u istraživačkom radu Ghapanchia i Auruma (2011) kojom se ispituje zaposlenikova namjera napuštanja IT organizacije objašnjavajući i uspoređujući potencijalne internalne i eksternalne razloge. Autori tumače da ponekad zaposlenik odluči napustiti organizaciju zbog internalnih razloga kao što su potreba za većim postignućem i profesionalnim razvojem ili pronalaženjem subjektivno zanimljivijeg posla. U nekim drugim slučajevima, IT zaposlenik odluči dati otkaz u organizaciji zbog eksternalnih razloga koji imaju negativan učinak na njega, a neki su od tih razloga negativna organizacijska kultura, konflikti na radnom mjestu, loši odnosi s rukovoditeljem itd. Takvi eksternalni razlozi obično djeluju na zaposlenikov osjećaj nezadovoljstva poslom i na povećane razine iscrpljenosti, a ti su doživljaji posljedično povezani s napuštanjem organizacije.

#### 1.4. Profesionalno sagorijevanje

Sindrom sagorijevanja (engl. *burnout*) odnosi se na stanje fizičke, psihičke i emocionalne iscrpljenosti nastalo prevelikim, učestalim i dugotrajnim stresom. Najčešće se javlja kod osoba koje rade u interakciji s drugim ljudima, odnosno u tzv. pomagačkim zanimanjima (pr. učitelji, medicinski djelatnici), kao rezultat visokih očekivanja i prevelike razine stresa (Buljubašić, 2015). Danas je situacija drugačija i sve je veći broj simptoma sagorijevanja u raznim profesijama, a u skladu s time Schaufeli i suradnici (2002) navode da se radi o nespecifičnom sindromu koji se može manifestirati u svim zanimanjima.

Postoje razne definicije tog sindroma pa su tako Edelwich i Brodsky (1980) sagorijevanje smatrali progresivnim gubitkom energije, interesa, ciljeva i ideala povezanim s radnim uvjetima. Kronološki, Perlman i Hartman (1982) sagorijevanje su smatrali odgovorom na dugotrajni emocionalni stres koji se sastoji od triju općih dimenzija: fizičke i/ili emocionalne iscrpljenosti, niske produktivnosti na poslu i depersonalizacije. Kao što je prethodno navedeno, profesionalno sagorijevanje (u daljnjem tekstu: PS) najčešće se ispitalo kod djelatnika pomagačkih zanimanja pa su u skladu s time Johnson i Stone (1987) sagorijevanje definirali kao stanje iscrpljenosti koje se javlja u emocionalno složenim situacijama kao reakcija na povezanost klijenta i pomagača. Ipak, pojam sagorijevanje i njegovu definiciju najviše su popularizirali Maslach i Jackson (1981) koji su sagorijevanje smatrali višedimenzionalnim sindromom koji se sastoji od emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osjećaja smanjenog osobnog postignuća. Emocionalna iscrpljenost javlja se kada osoba procjenjuje da su njezine fizičke i emocionalne snage slabije, odnosno osiromašene i iscrpljene preko granica. Takva osoba opisuje sebe kao „emocionalno istrošenu“ i iscrpljenu zbog interakcija s drugima i nema osjećaj snage za daljnje „davanje“ u interakciji s drugima. Simptomi takvog stanja najčešće se očituju u obliku umora, boli, nesanicе, glavobolje, poremećaja apetita itd. Druga dimenzija, depersonalizacija pojavljuje se kad se kod osobe razvije osjećaj iscrpljenosti zbog kojeg se osoba udaljava od posla kako bi se na adekvatan način nosila sa zahtjevima rada. Uslijed toga osoba postaje cinična, negativna i bešćutna u odnosu s drugima te razvija negativan stav prema poslu i njegovim aspektima, a javlja se i osjećaj gubitka vlastitog identiteta. Neki od glavnih simptoma jesu gubitak interesa u održavanju/stvaranju odnosa s drugima i osjećaj pretjerane frustracije što može rezultirati napuštanjem radnog odnosa. Posljednja dimenzija, smanjenje osobnog postignuća, odnosi se na negativnu osobnu percepciju profesionalnih kompetencija i postignuća u radu. Simptomi se najčešće manifestiraju u obliku smanjene motivacije,

samopoštovanja i efikasnosti u radu, a nastaju kao posljedica kronične izloženosti prevelikim zahtjevima te lošim međuljudskim odnosima i cinizmu (Maslach i sur., 2001).

Autori recentnijih istraživanja (npr. Bakker i sur., 2004; Schaufeli i Bakker, 2004) skloniji su dvofaktorskom modelu sagorijevanja koji uključuje samo emocionalnu iscrpljenost i otuđenost jer smatraju da je osobno postignuće prikladnije smatrati faktorom osobnosti, a ne simptomom izgaranja. Oni definiraju iscrpljenost kao rezultat izrazitog fizičkog, emocionalnog i kognitivnog stresa te kao komponentu koja se sastoji od raznih vrsta osjećaja iscrpljenosti, a ne samo od emocionalne iscrpljenosti kako navode prethodni autori. Nadalje, došlo je do preinake i u definiranju dimenzije otuđenosti koja se smatra širim pojmom od dimenzije depersonalizacije. Naime, otuđenost, uz udaljšavanje od interakcija s drugima, uključuje i vlastitu udaljšenost od posla. Neke od posljedica doživljaja sagorijevanja uključuju zaposlenikovo nisko zadovoljštvo poslom i veću namjeru odlaska iz organizacije (Burke i Greenglass, 1995; Joseph i sur., 2007; Wolpin i sur., 1991). U korist tome idu i nalazi meta-analize koji sugeriraju da su emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija snažno povezane s namjerom promjene posla (Lee i Ashforth, 1996).

Tulili i suradnici (2022) proveli su sistematično mapiranje (engl. *Systematic Mapping Study* (SMS))<sup>1</sup> pri čemu je fokus bio na različitim aspektima i pristupima otkrivanju profesionalnog sagorijevanja kod programera i općenito IT stručnjaka. Istraživači su obuhvatili 92 relevantna istraživanja od kojih neka datiraju još iz ranih 1990-ih, međutim, veći je broj istraživanja provedenih u periodu od 2014. do 2022. godine. U radu su istraživali uzroke i posljedice sagorijevanja te su utvrdili da napetost na poslu, preopterećenost poslom i zahtjevi posla značajno doprinose riziku od sagorijevanja. Također, utvrdili su da emocionalna iscrpljenost radom uzrokuje fluktuaciju među IT programerima. Nadalje, rezultati istraživanja pokazali su da su još neki faktori povezani sa sagorijevanjem kod *software developer*/ IT profesionalaca, a to su: visoka kontrola na poslu (Rutner i sur., 2008; Shropshire i Kadlec, 2012), sukob uloga (Moore, 2000), specijalizacija posla (Hsieh i Chao, 2004) i zahtjevi posla (Pansini i sur., 2023). Osim toga, rezultati istraživanja provedenih na programerima za razvoj *software*-a pokazali su da komunikacijske prakse unutar razvojnog tima mogu uzrokovati sagorijevanje (Atouba i Lammers, 2020). Određena istraživanja otkrila su da produljeni stres može potaknuti programere na napuštanje svog tima ili projekta i na razmišljanje o trajnom napuštanju organizacije (Rutner i sur., 2008; Shropshire i Kadlec, 2012). Manji je broj

---

<sup>1</sup> Sistematično mapiranje odnosi se na proces identificiranja, kategoriziranja i analiziranja postojeće literature koja je relevantna za određenu istraživačku temu



istraživanja provedenih u IT industriji s tematikom vezanom uz posljedice sagorijevanja. Međutim, rijetki istraživači koji su se time bavili, većinom navode da je promjena radnog mjesta najočitija i najčešća posljedica sagorijevanja (Moore, 2000; Shih i sur., 2013; Shropshire i Kadlec, 2012). Dosad nije provedeno ni jedno istraživanje na hrvatskom uzorku IT stručnjaka u kojem se ispitivao odnos profesionalnog sagorijevanja i namjere napuštanja organizacije.

Prevalencija stresa i sagorijevanja u radnom kontekstu u dramatičnom je porastu posljednjih godina, a to iskustvo velik je društveni problem, koji iziskuje znatne troškove za organizacije (Paoli i Merllie', 2001). U skladu s time, važno je ispitati kontekstualne i individualne faktore koji dovode do toga. Autori dosadašnjih istraživanja koji su se bavili tim konstruktom (npr. Brun i Cooper, 2009; Fernet i sur., 2004; Maslach i sur., 2001; Schaufeli i Salanova, 2007) i dalje nisu donijeli zaključak zašto dva visoko uključena zaposlenika koji rade u istom radnom kontekstu imaju drugačije razine sagorijevanja. Stoga, ovo istraživanje bavilo se ispitivanjem individualnih faktora koji su povezani sa zaposlenikovim potencijalnim iskustvom sagorijevanja. Vallerand i suradnici (2003) navode da je strast prema poslu, i s njome povezani ishodi, važan individualni faktor koji utječe na iskustvo sagorijevanja.

### 1.5. Kognitivni ishodi strasti prema poslu

Dualni model strasti prema poslu (Vallerand i sur., 2003) predstavlja dvije komponente strasti (harmonična i opsesivna) koje su povezane s različitim determinantama, ishodima i psihološkim procesima vezanim uz radni kontekst. Harmonijska strast prilagodljiva je i navodi ljude da se slobodno bave poslom koji vole, dok je opsesivna strast manje prilagodljiva i uključuje nekontrolirani pritisak koji prisiljava pojedinca da se bavi poslom koji voli (Vallerand i sur., 2010). Rezultati prethodnih istraživanja pokazali su da je harmonična strast povezana s povoljnim ishodima te može smanjiti emocionalnu iscrpljenost i povećati zadovoljstvo poslom (Carbonneau i sur., 2008; Houliort i sur., 2014; Pollack i sur., 2020), kreativnost (Liu i sur., 2011), zanesenost poslom (Lavigne i sur., 2012) i smanjiti namjeru odlaska iz organizacije (Vallerand i sur., 2010). S druge strane, opsesivna strast obično se povezuje s neprilagodljivim ishodima, primjerice s povećanim razinama emocionalne iscrpljenosti (Fernet i sur., 2014; Lavigne i sur., 2012; Vallerand i sur., 2010), namjere promjene/napuštanja posla (Houliort i sur., 2014) te konfliktom obiteljske i radne domene (Caudroit i sur. 2011). Među najznačajnijim intrapersonalnim ishodima strasti Vallerand i suradnici (2003) naglašavaju rezultat koji upućuje na pozitivan odnos između harmonične

strasti i zanesenosti (Mageau i sur., 2005; Vallerand i sur., 2003) te rezultat koji upućuje na pozitivnu povezanost opsesivne strasti s ruminacijom (Vallerand i sur., 2003). Detaljnije, skladna strast potiče visoku emocionalnu energiju i ispunjenje na poslu te kao takva omogućuje zaposlenicima ispunjavanje zadataka na fleksibilan način zbog čega se često poistovjećuje s doživljajem veće usredotočenosti, apsorpcije i zanesenosti (Trépanier i sur., 2014). Nasuprot tome, opsesivna strast potiče nepoželjno ruminiranje izvan redovnog radnog vremena i time smanjuje iskustva oporavka što posljedično povećava šanse za doživljavanje emocionalne iscrpljenosti.

Ispitivanje strasti uglavnom se provodi samo na uzorku zaposlenika pomagačkih zanimanja pri čemu dominiraju istraživanja na uzorku medicinskih sestara i učitelja (Vallerand i sur., 2010). Osim toga, takva istraživanja više se provode u sportskim i umjetničkim domenama nego u radnom kontekstu. Curran i suradnici (2015), nakon provedene meta-analize, smatraju da bi bilo zanimljivo budućim istraživanjima utvrditi objašnjavaju li konstrukti povezani sa strasti na sličan način varijancu zadovoljstva poslom i profesionalno sagorijevanje kao i sama strast. Jednim od značajnih modela za ispitivanje tih odnosa smatra se model Valleranda i suradnika (2010). U skladu sa svime navedenim i preporukom Lavigne i suradnika (2012) da je ključno uzeti u obzir obje dimenzije strasti (i njihove ishode) da bi se razumio njihov doprinos u poslu, ovo istraživanje usredotočeno je na specifične kognitivne ishode strasti, odnosno na ruminaciju kao ishod opsesivne strasti i na zanesenost kao ishod harmonične strasti.

#### 1.5.1. Zanesenost u poslu

Zanesenost (engl. *flow*) se opisuje kao psihološko stanje potpune zaokupljenosti poslom prilikom kojeg je osoba u stanju visoke koncentracije i iznimne sreće (Csikszentmihalyi, 1990). Nadalje, isti autor govori da tom stanju ne doprinose ekstrinzični faktori, već se radi o specifičnom stanju svijesti koje je povezano s intrinzičnom motivacijom. Schaufeli i Bakker (2004) nadopunjuju prethodne definicije još jednom karakteristikom: u stanju zanesenosti pojedinac ima dojam da vrijeme „leti“ i poprilično mu je teško odmaknuti se i prestati s radom. Preciznije, zanesenost se sastoji od sljedećih devet karakteristika: ravnoteža između vještina i izazovnosti aktivnosti, jasnoća cilja, stapanje akcije i svjesnosti, konkretna povratna informacija, gubitak refleksne samosvjesnosti, transformacija vremena, osjećaj kontrole, visoka koncentracija na aktivnost i autoteličnost iskustva (Csikszentmihalyi, 1990). Bakker

(2008) navodi da se zanesenost odnosi na iskustvo apsorpcije (stanje potpune i iznimne koncentracije) te osjećaj intrinzične motiviranosti i istinskog uživanja u poslu. On opisuje apsorpciju kao potpunu posvećenost poslu koja se javlja kada se zaposlenici „daju“ u posao te imaju osjećaj da vrijeme „leti“. Nadalje, uživanje u radu konceptualizira kao zaposlenikovu pozitivnu, kognitivnu i emocionalnu evaluaciju kvalitete poslovnog života proizašlu iz njegovog zadovoljstva poslom. Posljednja faceta, intrinzična motivacija, javlja se kad osoba, bez vanjskih očekivanja i nagrada, obavlja svoj posao radi istinskog užitka (Bakker, 2008). Navedeni autor navodi da su zaposlenici s visokom intrinzičnom motivacijom konstantno zainteresirani za svoj posao i pokazuju želju za radom.

Zaposlenikov osjećaj zanesenosti u poslu (engl. *flow at work/ work-related flow*) važan je za organizacije. Naime, Moneta (2012) naglašava da je zanesenost bitna za razvoj kreativnih ideja i pri osmišljavanju korisnih i inovativnih projekata za organizaciju. Nadalje, zaposlenici se prilikom zanesenosti nalaze u pozitivnom raspoloženju koje proširuje i obogaćuje ponašanje zaposlenika. Primjerice, njihovo ponašanje može dovesti do razvoja novih resursa i vještina koje mogu povećati njihovu radnu učinkovitost, ali i omogućavati zaposlenicima veću otpornost kada se suoče s poteškoćama (Demerouti i sur., 2012).

Bryce i Haworth (2002) otkrili su da žene češće doživljavaju osjećaj zanesenosti na poslu kad se aktivnosti odnose na rješavanje problema, organizaciju zadataka i rad s osobljem, dok muškarci češće doživljaju osjećaj zanesenosti kad rade na nekom projektu, kad postoji vremenski rok za obavljanje zadatka i kad imaju mogućnost raditi i razne druge zadatke. Stoga, može se pretpostaviti da će IT zaposlenici doživljavati osjećaj zanesenosti s obzir na njihove radne zadatke i ciljeve koji su približni navedenim. Osim toga, posao programera zahtijeva kontinuirano usvajanje novih znanja i vještina, sukladno dinamičnom razvoju tehnologije, a to facilitira zanimljivost i izazovnost posla što također može utjecati na doživljaj zanesenosti.

Rezultati većine istraživanja upućuju na pozitivne efekte doživljaja zanesenosti. Na primjer, Zubair i Kamal (2015) povezuju osjećaj zanesenosti s kreativnošću, Fullagar i Kelloway (2009) s pozitivnim raspoloženjem, dok su Maeran i Cangiano (2013) utvrdili da je zanesenost dobar prediktor zadovoljstva poslom. Utvrđene su još i povezanosti zanesenosti s psihološkom dobrobiti (Debus i sur., 2014) te zanesenosti i osjećaja iscrpljenosti, odnosno energičnosti (Mosing i sur., 2018; Zito i sur., 2019). Ta poveznica između zanesenosti i sagorijevanja može se argumentirati na dva načina. Prvo, Fredrickson (2001) je navela da ugodne emocije proširuju trenutni repertoar ponašanja i misli pojedinca te grade njihovu

otpornost. Drugim riječima, zanesenost, kao ugodna emocija, ima dugotrajne prilagodbene koristi za pojedinca na način da kompenzira i/ili nadograđuje intelektualne, psihološke, socijalne i društvene resurse (Fredrickson, 2001). Drugo, ista autorica, zajedno sa suradnicima, upućuje na još jedno objašnjenje pozivajući se na Teoriju proširenja i izgradnje (engl. *Broaden-and-build theory*) kojom objašnjava kako ugodne (engl. *positive*) emocije imaju specifičnu sposobnost fiziološke regulacije neugodnih (engl. *negative*) emocija (Fredrickson i sur., 2000) i kao takve mogu aktivirati uzlazne spirale emocionalnog blagostanja (Fredrickson i Joiner, 2002). Na taj način zanesenost može pomoći u izgradnji otpornosti, olakšati uspješan oporavak od stresora i smanjiti iskustvo iscrpljenosti. U prilog ide i Teorija samoodređenja (engl. *Self-determination theory*, Deci i Ryan, 2000) prema kojoj se bavljenjem radnim zadacima koji su intrinzično motivirajući troši manje energetske resurse, a posljedično je manje i sagorijevanje. Takav angažman u zanimljivim i ugodnim aktivnostima potiče izgradnju i obnavljanje afektivnih resursa te stvara potencijal za iskustvo zanesenosti koje dovodi do manje iscrpljenosti.

S druge strane, rijetka su istraživanja u kojima su se istraživači bavili negativnim efektima zanesenosti (Ramsey i Lorenz, 2020). Dosadašnji negativni ishodi, za koje su psiholozi utvrdili da su povezani sa zanesenošću, mogu se pronaći u pretjeranom vježbanju, igranju video-igara i „surfanju“ internetom (Schüler, 2012). Pod pretpostavkom da bi zbog zahtjevnosti posla i obaveza IT stručnjaci mogli prekomjerno koristiti računalo u svrhu programiranja, možda se u takvoj situaciji javlja povećani osjećaj zanesenosti koji se može nepovoljno odraziti na zaposlenikovu dobrobit. Odnos sagorijevanja i zanesenosti može se objasniti Transakcijskim modelom stresa i zanesenosti (Peifer i Tan, 2021). Naime, zaposlenikova subjektivna procjena resursa i zahtjeva dovodi do različitih stanja pobuđenosti (Peifer i Tan, 2021). Ako zahtjevi premašuju resurse, zaposlenik se osjeća pod stresom (Peifer i Tan, 2021), što je povezano s povećanom fiziološkom pobuđenosti (Dusek i Benson, 2009). Suprotno tome, zaposlenik se osjeća opušteno čim resursi premašuju zahtjeve (Peifer i Tan, 2021), a njegova pobuđenost je tada niska (Dusek i Benson, 2009). Prema tome, zanesenost se može smatrati stanjem koje se nalazi između stanja stresa i opuštenosti, pri umjerenj razini pobuđenosti (Peifer i sur., 2014). Postoje dokazi da se zanesenost doživljava u relevantnim stresnim situacijama koje se percipiraju kao izazovne (Csikszentmihalyi, 2000; Mesurado i sur., 2016). Pozitivne povezanosti između tih dvaju konstrukta mogu sugerirati da iskustvo zanesenosti potencijalno stvara ovisnost i stoga može dovesti do oblika radoholizma, koji je pak pozitivno povezan sa simptomima sagorijevanja (Moyer i sur., 2017). Ramsey i Lorenz

(2020) ispitivali su negativne efekte zanesenosti u kompleksnom radnom kontekstu. Autori govore da je rad u dinamičnoj i složenoj okolini, okarakteriziran komponentama poput visoke autonomije na poslu, timskim radom, evaluacijom i slično, povezan s osjećajem zanesenosti. Štoviše, u takvoj radnoj okolini zanesenosti može djelovati kao nagrada, a taj mehanizam može dovesti do ovisnosti. Ovu „tamnu stranu“ zanesenosti tumači Schüler (2012) navodeći da želja za češćim iskustvom zanesenosti može dovesti do zanemarivanja ciljeva i vrijednosti drugih aktivnosti uslijed ruminacije vezane uz tu aktivnost.

S obzirom na to da se većina znanstvenika bavila samo pozitivnim učincima zanesenosti na poslu, zanemarujući potencijalni negativni aspekt, ovo istraživanje, između ostalog, fokusiralo se na objašnjavanju prethodnih kontradiktornih nalaza odnosa zanesenosti i sagorijevanja. Usto, općenito su rijetka istraživanja koja su se bavila zanesenošću poslom u kontekstu rada u IT sektoru, a pogotovo povezanošću tog konstrukta s namjerom za napuštanjem organizacije i njezinim potencijalnim prediktorima.

#### 1.5.2. Ruminacija vezana uz posao

Ruminacija je izraz koji se primarno koristi za opisivanje ponavljajućih i nenamjernih perseverativnih misli u nedostatku očitih vanjskih znakova (Martin i Tessier, 1996). Kada se odnosi na posao onda uključuje aktivno razmišljanje o stresorima, osjećajima i mislima koje ti stresori izazivaju i njihovim budućim implikacijama na obavljanje posla (Watkins, 2008). Budući da posao i poslovne obaveze zauzimaju više od trećine dana, očekuje se da će pojedinci razmišljati o poslovnim problemima tijekom radnog vremena, ali i u slobodno vrijeme (Cropley i Zijlstra, 2011). Dosadašnja istraživanja utvrdila su da pojedinci ruminiraju kada imaju potrebu razmišljati o nedovršenim zadacima i/ili problemu koji trebaju riješiti (Querstret i Cropley, 2012). Kako je rad u IT sektoru često determiniran brojnim projektima, fiksnim rokovima, timskim radom i fleksibilnim radnim vremenom pretpostavlja se da IT zaposlenici ponekad razmišljaju o poslu i poslovnim obavezama i van radnog vremena.

Korišten je niz različitih mjera za procjenu načina na koji se radnici mentalno opuštaju od posla. Na primjer, Warr (1990) je, kao dio većeg instrumenta za mjerenje blagostanja i mentalnog zdravlja, konstruirao podskalu s četirima česticama vezanim uz stres na poslu (primjer jedne čestice: „Nakon što sam napustio posao, nastavljam se brinuti o problemima na poslu“). Nadalje, Cropley i Millward Purvis (2003) razvili su mjerni instrument s trima

česticama s ciljem procjene kako se radnici „kognitivno isključuju“ nakon posla. Potom su Sonnentag i Fritz (2007) osmislili sveobuhvatniji teorijski prikaz procesa oporavka i predstavili Upitnik o iskustvu oporavka koji se sastojao od četiriju aspekata oporavka: psihološkog odvajanja od posla, opuštanja, ovladavanja i kontrole. Međutim, najnoviji instrumentarij 2012. godine su predstavili Cropley i suradnici. Radi se o mjernom instrumentu koji zahvaća kombiniranu mjeru ruminacije vezane za prošle događaje i ruminacije usmjerene na budućnost. Pored toga, tim instrumentom može se, osim „karakteristične“ emocionalne komponentne ruminacije, zahvatiti i njezina kognitivna značajka. Pozivajući se na to, autori navode da se ruminacija ne mora nužno vezati uz loše posljedice razmišljanja o poslu u slobodno vrijeme. Autori dijele stajalište da ljudi ne razmišljaju uvijek na negativan način o poslu u slobodno vrijeme, već da postoje i pozitivne konotacije takvog razmišljanja. Budući da se zalažu za to da promišljanje o poslovnim problemima može imati i pozitivne učinke, predlažu novi aspekt ruminacije - razmišljanje o rješavanju problema, koji zajedno s afektivnom ruminacijom i odvojenošću predstavlja trofaktorsku konceptualizaciju njihovog upitnika. U posljednje se vrijeme njihov mjerni instrument često upotrebljava u radovima koji se bave organizacijskom zdravstvenom psihologijom (npr. Kinnunen i sur., 2017; Vandevala i sur., 2017) i do sad je s engleskog jezika preveden na njemački (Syrek i sur., 2017), perzijski (Firoozabadi i sur., 2018), turski (Sulak Akyüz i Sulak, 2019) i španjolski jezik (Rosario-Hernández i sur., 2021). U nastavku su kratko opisane facete ruminacije navedene u opisanom upitniku.

Afektivna ruminacija kognitivno je stanje karakterizirano pojavom nametljivih i opetovanih misli o poslu, odnosno mislima koje su negativne u afektivnom smislu (Pravettoni i sur., 2007). Te misli, ako nisu kontrolirane, mogu postati toliko emocionalno i kognitivno nametljive da pojedinac ne može „isključiti“ misli vezane uz posao kad nije na poslu (Cropley i sur., 2012; Querstret i Cropley, 2012). Drugi aspekt ruminacije vezane uz posao jest razmišljanje o rješavanju problema ili razmišljanje koje je usmjereno na planiranje radnog dana i/ili razvijanje strategije za dovršetak radnog zadatka (Cropley i sur., 2012; Questret i Cropley, 2012). Konkretno, radi se o načinu razmišljanja koji je prouzročen dugotrajnim kognitivnim preispitivanjem i procjenjivanjem prethodnih problema na poslu u svrhu otkrivanja rješenja. U skladu s time, ta faceta ruminacije ne mora imati negativnu konotaciju, već bi mogla predstavljati koristan pristup suočavanju s poslovnim zahtjevima što potencijalno može rezultirati smanjenim negativnim ishodom (Querstret i sur., 2017). Naposljetku, odvojenost, kao treća faceta ruminacije vezane uz posao, se definira kao osjećaj odvojenosti od posla jer tada pojedinac ne razmišlja o njemu (Cropley i sur., 2012; Questret i Cropley, 2012). Taj

konstrukt uglavnom ima snažan obrnuti odnos s afektivnim ruminiranjem i razmišljanjem o rješavanju problema (Querstret i Copley, 2012).

Laboratorijskim istraživanjima otkrilo se da pojedinci koji pokazuju perseverativno razmišljanje kada su pod stresom, doživljavaju produljenu fiziološku pobuđenost i odgođeni oporavak (Roger i Jamieson, 1988). Stoga ne čudi da se u istraživanjima o stresu vezanom uz posao, ruminacija obično opisuje kao negativan fenomen sugerirajući da sprječava opuštanje nakon posla (pr. Copley i sur., 2012; Vahle-Hinz i sur., 2014). Primjerice, kada pojedinci ne završe svoj posao do kraja, oni mogu nastaviti razmišljati o svom poslu i povezanim problemima posljedično iscrpljujući svoju razinu energije nakon redovnog radnog vremena. Rezultati dosadašnjih istraživanja potvrđuju postojanje ruminacije kao psihološkog procesa uključenog u emocionalnu iscrpljenost (Copley i sur., 2006; Mullen i sur., 2020; Rook i Zijlstra, 2006; Sonnentag i sur., 2008; Vandevala i sur., 2017). Osim toga, Heatherton i Baumeister (1991) sugeriraju da ruminacija može biti povezana s izbjegavajućim ponašanjima i izostancima s posla kao reakcija na stres na poslu. Negativni učinci ruminacije temelje se na Teoriji perseverativne kognicije (engl. *Perseverative cognition theory*, Brosschot i sur., 2006). Prema toj teoriji, ruminacija se interpretira kao kognitivna reprezentacija stresora na radnom mjestu što dovodi do ponovnog, tj. produljenog proživljavanja stresne situacije. Takva manifestacija rezultira psihološkim ili fiziološkim reakcijama na stres i time sprječava oporavak (Brosschot i sur., 2006; Meijman i Mulder, 1998; Sonnentag i Fritz, 2015). Gledajući prethodna istraživanja, ruminacija vezana uz posao uglavnom je ispitivana u kontekstu stresa vezanog uz posao (npr. Querstret i Copley, 2012). Međutim, prema dostupnoj literaturi na IT uzorku nije još ispitivan njezin odnos s profesionalnim sagorijevanjem, kao ni sa zadovoljstvom poslom. Budući da se općenito radi o relativno novom i neistraženom fenomenu u organizacijskoj psihologiji i da trenutno ne postoji hrvatska verzija Skale ruminacije vezane uz posao, ovaj rad posvetit će se istraživanju ruminacije vezane uz posao kod IT zaposlenika u RH i ispitivanju odnosa ruminacije vezane uz posao sa zadovoljstvom poslom, profesionalnim sagorijevanjem i namjerom za napuštanjem organizacije.

## 1.6. Teorijsko polazište istraživanja konstrukata

Namjera napuštanja organizacije konstrukt je koji se često ispituje u brojnim istraživanjima i zanimanjima. Primjerice, Labrague i suradnici (2018) bavili su se tim konstruktom na uzorku medicinskih sestara, Knapp i suradnici (2017) na zaposlenicima neprofitnih organizacija, Yousaf i suradnici (2015) na zaposlenicima sveučilišta itd. Međutim, malobrojna su istraživanja koja su provedena na uzorku zaposlenika informacijsko-tehnoloških znanosti. Osim toga, vrlo je teško izvući zaključke iz istraživanja koja su se bavila drugim sektorima, s obzirom da je IT sektor vrlo specifičan i da se zaposlenici u tom sektoru susreću s drugačijim izazovima (Bigelow, 2012; Ramos i Joja, 2013). Još jedan razlog za ispitivanje tog konstrukta na IT uzorku jest što se radi o zanimanju koje je okarakterizirano rapidnim promjenama zbog načina djelovanja tehnologije na današnje društvo i njihove potrebe. Iz tog razloga postoji mogućnost dobivanja drugačijih rezultata u odnosu na neka starija istraživanja provedena na istom uzroku. Općenito govoreći, istraživanja ove tematike na hrvatskom uzorku poprilično su rijetka i relativno teorijski neistražena. Uzevši u obzir sve navedeno, u ovom radu istraženi su određeni prediktori namjere napuštanja organizacije koji mogu biti od važnosti za pojedinca, a i za menadžera koji je suočen s nedostatkom kontinuiteta zaposlenika, visokim troškovima vezanim uz obučavanje i edukaciju novog osoblja i pitanjima organizacijske produktivnosti. Iako je stvarno napuštanje posla primarno u fokusu organizacije, namjera da zaposlenik napusti tu organizaciju smatra se jakim srodnim pokazateljem za takvo ponašanje (Janse van Rensburg i sur., 2017). Zahtjevi posla, odnosno uzroci stresa i nedostatak zadovoljstva poslom među glavnim su čimbenicima koji pridonose namjeri ljudi da napuste organizaciju (Calisir i sur., 2011; Korunka i sur., 2008). Naime, što su zaposlenici zadovoljniji poslom, odnosno što manje doživljavaju profesionalno sagorijevanje, to je manja njihova namjera za napuštanjem organizacije (Rizwan i sur., 2014). Osim toga, istraživanja su pokazala da je ne/zadovoljstvo poslom posljedica profesionalnog sagorijevanja (npr. Burke i Greenglass, 1995; Iverson i sur., 1998; Wolpin i sur., 1991), a takav odnos pretpostavili su i autori prethodnih istraživanja na IT sektoru, smatrajući da sagorijevanje ima izravan učinak na namjeru napuštanja organizacije, ali i neizravan učinak putem zadovoljstva poslom (npr. Calisir i sur., 2011; Kim i Wright, 2007). Za razumijevanje povezanosti koje imaju sagorijevanje i zadovoljstvo poslom s NNO, poslužila je Teorija radnih zahtjeva i resursa (engl. *Job Demands-resources theory* (JD-R), Demerouti, i Bakker, 2011). Navedena teorija pretpostavlja da je u svakom zanimanju moguće razlikovati dvije vrste karakteristika povezanih s poslom – zahtjeve posla i resurse posla. Zahtjevi posla odražavaju fizičke, psihološke,



društvene ili organizacijske aspekte posla koji zahtijevaju stalni fizički ili mentalni napor (Demerouti i Bakker, 2011). Za IT zaposlenike to može uključivati preopterećenost poslom, manjak slobode u donošenju odluka, doživljavanje međuljudskih sukoba, visok radni pritisak itd. (Ahuja i sur. 2007; Moore, 2000). Takvi zahtjevi nisu nužno negativni, ali mogu se pretvoriti u stresore vezane uz posao ako zaposlenik treba ulagati više truda da ostvari ciljeve, a ne uspije ih uspješno ostvariti (Meijman i Mulder, 1998). Resursi posla odnose se na fizičke, socijalne ili organizacijske aspekte koji: a) su funkcionalni u postizanju radnih ciljeva, b) smanjuju zahtjeve posla (ili posljedice zahtjeva posla) c) potiču osobni rast i razvoj (Demerouti i Bakker, 2011). U IT organizaciji to može uključivati pozitivne odnose s kolegama, uvjerenja da se bave smislenim poslom i percepciju pravednosti (Ahuja i sur., 2007; Moore, 2000). Stoga se zadovoljstvo i sagorijevanje mogu promatrati kao proizvodi kombinacije zahtjeva posla i resursa posla. Naime, zahtjevi i resursi posla aktiviraju dva nezavisna i drugačija procesa: proces narušavanja zdravlja i motivacijski proces. Proces narušavanja zdravlja javlja se kad zahtjevi iscrpljuju zaposlenikove emocionalne, kognitivne i fizičke resurse. Kada se radi o visokim zahtjevima, radnik mora uložiti dodatan napor kako bi očuvao svoje resurse, a taj napor za održavanjem resursa može dovesti do iscrpljenosti i sagorijevanja. Drugi proces, motivacijski proces, predstavlja resurse kao glavne izvore motivacije koji dovode do ostvarivanja radnih ciljeva i većeg zadovoljstva poslom (Bakker i Demerouti, 2007; Bauer i sur., 2014). U taj teorijski okvir pokušao se integrirati Model dualne strasti prema poslu korišten u istraživanju Vallerand i suradnika (2010). Autori tog istraživanja ispitivali su povezanost zadovoljstva posla i profesionalnog sagorijevanja s dvjema vrstama strasti - harmoničnom i opsesivnom. Jedan od ishoda harmonične strasti jest zanesenost, dok je značajniji ishod opsesivne strasti ruminacija. Istovremeno, na navedene ishode može se gledati kao i na individualne resurse, smatrajući zanesenost osobnim resursom koji štiti od sagorijevanja te doprinosi većem uživanju u radu, dok ruminacija spada u osobni način suočavanja sa zahtjevima (Straume, 2008; Querstret i Cropley, 2012). Preciznije, zanesenost se smatra izvorom i/ili potencijalnim zaštitnikom resursa (Straume, 2008), čime se pretpostavlja da zanesenost može povećati zadovoljstvo poslom, odnosno smanjiti sagorijevanje zaposlenika. S druge strane, ruminacija je vezana uz zahtjeve posla te onemogućava osobi adekvatan odmor od posla, zbog čega se pretpostavlja da dovodi do osjećaja sagorijevanja i smanjuje zadovoljstvo poslom (Cropley i sur., 2006; Rook i Zijlstra, 2006; Sonnentag i sur., 2008). Trenutna saznanja pokazuju da na hrvatskom uzorku nema provedenih istraživanja u kojima se ispituju odnosi između individualnih resursa kognitivnih

ishoda strasti, zadovoljstva poslom, profesionalnog sagorijevanja i namjere napuštanja organizacije, a generalno je i vrlo mali broj istraživanja provedenih specifično na IT uzorku.

## 2. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

### 2.1. Cilj

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost kognitivnih ishoda strasti (ruminacije i zanesenosti vezane uz posao), zadovoljstva poslom, profesionalnog sagorijevanja i namjere napuštanja organizacije te ispitati model koji specificira njihove odnose. Osim toga, s obzirom da ne postoji hrvatska verzija Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS, Cropley i sur., 2012), dodatni cilj bio je provjeriti faktorsku strukturu i psihometrijske karakteristike tog mjernog instrumenta na hrvatskom uzorku.

### 2.2. Problemi i hipoteze

1. Provjeriti faktorsku strukturu i psihometrijske karakteristike Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS, Cropley i sur., 2012) na hrvatskom uzorku.

**Hipoteza 1:** U skladu s rezultatima ispitivanja faktorske strukture izvorne Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS, Cropley i sur., 2012) očekuje se potvrda trofaktorske strukture (faktori: afektivna ruminacija, razmišljanje o rješavanju problema i odvajanje) i zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike.

2. Ispitati povezanost dimenzija zanesenosti (apsorpcija, uživanje i intrinzična motivacija) i aspekata ruminacije (afektivna ruminacija, odvajanje i razmišljanje o rješavanju problema) vezanih uz posao sa zadovoljstvom poslom (intrinzično i ekstrinzično), dimenzijama profesionalnog sagorijevanja (otudenost i emocionalna iscrpljenost) i namjerom napuštanja organizacije. Također, ispitati povezanost faceta zadovoljstva poslom i dimenzija profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije.

**Hipoteza 2.1.:** S obzirom na rezultate istraživanja Cama (2021) i Kasa i suradnika (2018) pretpostavlja se da će apsorpcija, uživanje i intrinzična motivacija negativno korelirati s aspektima profesionalnog sagorijevanja, a pozitivno s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom. Nadalje, očekuje se da će sve tri dimenzije zanesenosti negativno korelirati s namjerom napuštanja organizacije.

**Hipoteza 2.2.:** Prema rezultatima istraživanja Mullena i suradnika (2020) očekuje se da će afektivna ruminacija biti pozitivno povezana s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja i namjerom napuštanja organizacije, dok će negativno biti povezana s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom. Nadalje, pretpostavlja se da će odvajanje negativno korelirati s dimenzijama sagorijevanja i namjerom napuštanja organizacije, a pozitivno s aspektima zadovoljstva poslom, dok se ne očekuje statistički značajna povezanost razmišljanja o rješavanju problema s profesionalnim sagorijevanjem, zadovoljstvom poslom i namjerom napuštanja organizacije.

**Hipoteza 2.3.:** Pretpostavlja se da će sve facete zadovoljstva poslom negativno korelirati s namjerom napuštanja organizacije, dok će otuđenost i emocionalna iscrpljenost biti pozitivno povezane s namjerom napuštanja organizacije.

3. Ispitati potencijalnu posredujuću ulogu zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u objašnjenju povezanosti zanesenosti i ruminacije vezane uz posao s namjerom za napuštanjem organizacije.

**Hipoteza 3.1.:** Očekuje se značajna medijacijska uloga zadovoljstva poslom u povezanosti zanesenosti vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Veća razina zanesenosti trebala bi doprinijeti manjoj namjeri za napuštanjem organizacije putem povećanja razine zadovoljstva poslom.

**Hipoteza 3.2.:** Očekuje se značajna medijacijska uloga profesionalnog sagorijevanja u povezanosti zanesenosti vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Veća razina zanesenosti trebala bi doprinijeti manjoj namjeri za napuštanjem organizacije putem smanjenja razine profesionalnog sagorijevanja.

**Hipoteza 3.3.:** Očekuje se značajna medijacijska uloga zadovoljstva poslom u odnosu između ruminacije vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Veća razina ruminacije trebala bi doprinijeti većoj namjeri za napuštanjem organizacije putem smanjenja razine zadovoljstva poslom.

**Hipoteza 3.4.:** Očekuje se značajna medijacijska uloga profesionalnog sagorijevanja u povezanosti ruminacije vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Veća razina ruminacije trebala bi doprinijeti većoj namjeri za napuštanjem organizacije putem povećanja razine profesionalnog sagorijevanja.

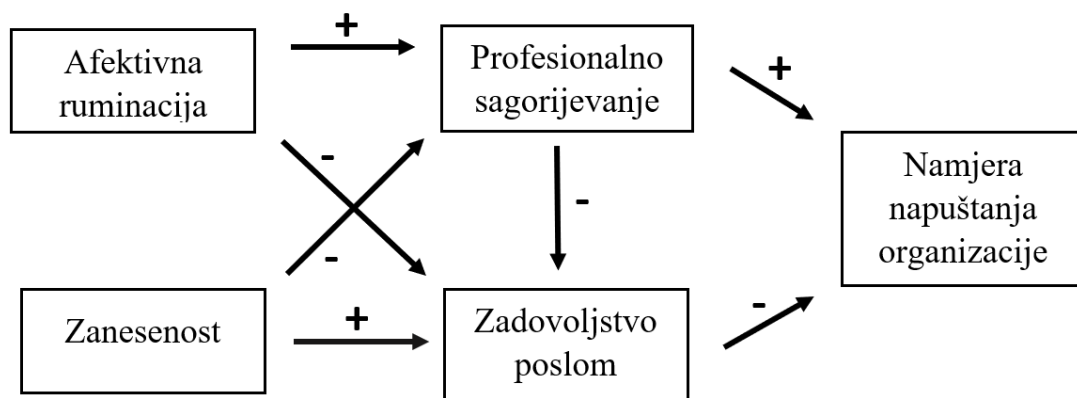
**Hipoteza 3.5.:** Očekuje se serijalna medijacija zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u odnosu između zanesenosti vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Konkretno, veća razina zanesenosti trebala bi doprinijeti smanjivanju razine profesionalnog sagorijevanja, što dalje povećava zadovoljstvo poslom, a to doprinosi smanjenoj namjeri za napuštanjem organizacije.

**Hipoteza 3.6.:** Očekuje se serijalna medijacija zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u odnosu između ruminacije vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Konkretno, veća razina ruminacije trebala bi doprinijeti povećanju razine profesionalnog sagorijevanja što dalje smanjuje zadovoljstvo poslom, a to doprinosi povećanju namjere za napuštanjem organizacije.

Hipotetski model navedenih međuodnosa nalazi se na Slici 1.

## Slika 1

Prikaz hipotetskog modela korištenog u istraživanju



### 3. Metoda

#### 3.1. Sudionici

Istraživanju je pristupilo 264 sudionika, međutim, dio sudionika nije bio uključen u konačan uzorak jer se radilo o zaposlenicima kvalitativno drugačijeg područja rada u odnosu na homogen uzorak programera/inženjera. U skladu s time, u konačan uzorak nisu bile uključene manje kategorije zaposlenika IT sektora koje se ne bave eksplicitno tehničkom strukom, a to su djelatnici: ljudskih resursa ( $N=8$ ), marketinga ( $N=5$ ), *business support-a* ( $N=1$ ), IT prodaje ( $N=3$ ) i područja komunikacije ( $N=1$ ). Šest sudionika eliminirano je zbog nezadovoljavanja kriterija da su (trenutno) zaposleni u nekoj IT organizaciji ili zbog neadekvatnog navođenja područja rada. Shodno tome, konačan uzorak sastojao se od 240 sudionika, pri čemu je bilo 185 muškaraca i 55 žena. Prosječna dob ispitanika iznosila je 33.6 godina ( $SD = 8.7$  godina), a raspon dobi kretao se od 21 do 56 godina. Najveći broj sudionika (37.5%) bio je u (izvan)bračnoj zajednici, odnosno u vezi (32.9%), dok je 26.7% sudionika slobodno, a 2.9% razvedeno. Najveći dio uzorka nije imao djecu (68.8%).

Ukupan prosječan radni staž sudionika (izražen u mjesecima) iznosio je 96.5 ( $SD=93.9$ ), dok je prosječan staž u trenutnoj organizaciji iznosio 34.6 mjeseci ( $SD=43.1$ ). 50.4% sudionika završilo je visoku stručnu spremu/diplomski studij. Nadalje, 71.1% sudionika radilo je u organizaciji koja ima sjedište u Hrvatskoj, dok je 28.9% njih radilo u organizaciji sa sjedištem u inozemstvu. Što se tiče područja rada, sudionici su najviše pokrivali sljedeća područja rada (pri čemu postoji mogućnost istovremenog rada na više područja): razvoj *software*-a ( $N=124$ ), IT podrška ( $N=66$ ), razvoj *web* stranica ( $N=53$ ), testiranje ( $N=44$ ), umrežavanje ( $N=28$ ), inženjer podataka ( $N=22$ ), *cyber* sigurnost ( $N=19$ ), razvoj igara ( $N=10$ ), razvoj *hardware*-a ( $N=5$ ), IT arhitekti ( $N=4$ ). Najveći broj njih imao je ugovor na neodređeno vrijeme (85%).

Prosječno ukupno odrade po 41.5 sati tjedno ( $SD=14.3$ ) te gotovo nikad ne rade prekovremeno, a kad rade prekovremeno ( $N=189$ ) odrade prosječno 4.33 sata tjedno ( $SD=7.03$ ). Najveći broj sudionika (90.4%) gotovo nikad ili rijetko odlazi na bolovanje. Što se tiče godišnjih odmora, najveći broj sudionika (57.5%) izjavio je da (gotovo) uvijek iskoristi redovan godišnji odmor u tekućoj godini. Nadalje, 52.1% sudionika (gotovo) nikad ne odgovara na pozive/poruke vezane uz posao tijekom godišnjeg odmora, blagdana ili bolovanja, 12.1% ponekad odgovara, a 35.8% (gotovo) uvijek odgovara. Najveći postotak sudionika (59.2%) imao je standardno (dnevno) radno vrijeme, dok je manji postotak imao fleksibilno radno vrijeme (36.3%). Manji postotak sudionika navodio je kako im posao (gotovo) nikad ne uključuje rad od kuće, dok je 25.4% sudionika navodilo kako im posao ponekad uključuje rad i od kuće, a 61.3% navodilo je da (skoro) uvijek obuhvaća rad od kuće. Na pitanje „Zahtijeva li Vaš posao stalnu dostupnost“ postotak odgovora bio je sljedeći: nikad (15.4%), gotovo nikad (22.1%), ponekad (27.9%), gotovo uvijek (21.7%), uvijek (12.9%).

Detaljniji prikaz strukture i karakteristika uzorka nalazi se u Tablici 1.

**Tablica 1***Struktura sudionika s obzirom na neke opće prikupljene podatke (N=240)*

Karakteristike sudionika	Frekvencija	Postotak
<b><i>Spol</i></b>		
Muškarci	185	77.1%
Žene	55	22.9%
<b><i>Stupanj obrazovanja</i></b>		
Srednja stručna sprema (SSS)	44	18.3%
Viša stručna sprema (VŠS)	69	28.7%
Visoka stručna sprema (VSS)	121	50.4%
Magisterij/Doktorat znanosti	6	2.5%
<b><i>Veličina organizacije (po broju zaposlenih (X))</i></b>		
Mikro poduzeće ( $\leq 10$ )	26	10.8%
Malo poduzeće ( $10 < x \leq 50$ )	51	21.3%
Srednje poduzeće ( $50 < x \leq 250$ )	30	12.5%
Veliko poduzeće ( $>250$ zaposlenih)	78	32.5%
Makro poduzeće ( $> 500$ )	55	22.9%
<b><i>Položaj u organizaciji</i></b>		
Zaposlenik bez podređenih	113	47.1%
Stručnjak/Specijalist	85	35.4%
Rukovodeća pozicija	42	17.5%

## 3.2. Mjerni instrumenti

### 3.2.1. *Upitnik općih podataka*

Prvi dio upitnika općih podataka sadržavao je informacije o dobi, spolu, stupnju obrazovanja i statusu veze. Potom su slijedila pitanja vezana uz radni kontekst, odnosno informacije vezane uz veličinu organizacije rada i njezino sjedište, zaposlenikovom položaju u organizaciji i području rada u IT domeni. Nakon tih pitanja slijedila su pitanja o radnom ugovoru, radnom vremenu te podaci o ukupnom radnom stažu i radnom stažu na trenutnom radnom mjestu. Posljednji dio ovog upitnika odnosio se na pitanja o broju tjedno odrađenih radnih sati te informacije vezane uz godišnje odmore, bolovanja, prekovremeni rad, dežurstva i mogućnosti rada od kuće.

### 3.2.2. *Upitnik zanesenosti povezane s poslom (Work-related Flow Inventory (WOLF), Bakker, 2008)*

Upitnik zanesenosti povezane s poslom (Bakker, 2008) specifičan je mjerni instrument namijenjen mjerenju zanesenosti isključivo vezane uz posao. Upitnik se sastoji od 13 čestica koje sadržajno obuhvaćaju tri dimenzije zanesenosti: apsorpciju (pr. čestice: *Kada radim, ne mislim ni na što drugo*), uživanje (pr. čestice: *Radim s puno uživanja*) i intrinzičnu motivaciju (pr. čestice: *Kada radim, radim zbog sebe*). Sudionici na skali od 1 („nikad“) do 7 („uvijek“) procjenjuju svoj stupanj slaganja s tvrdnjama na svim česticama. Zastupljenost, odnosno iskustvo zanesenosti povezano s poslom odnosi se na proteklih mjesec dana. Rezultat se može računati kao prosjek odgovora na pripadajućim podskalama i kao ukupan rezultat koji se dobiva kao prosjek odgovora na svih 13 čestica, pri čemu veći rezultat predstavlja veću zanesenost povezanu s poslom. U izvornom radu skala je pokazala dobru konstruktivnu i prediktivnu valjanost, a koeficijent Cronbach alfa iznosio je u prosjeku .90 za uživanje, .80 za apsorpciju i .75 za intrinzičnu motivaciju (Bakker, 2008). Na hrvatskom uzorku provjerena je faktorska struktura jedino modificirane verzije WOLF inventara, namijenjenog za mjerenje zanesenosti vezane uz učenje (WOLF-S) (Bakker i sur., 2017).

Stoga, u ovom istraživanju, provjerila se latentna struktura upitnika te rezultati konfirmatorne faktorske analize potvrđuju postojanje trofaktorske strukture ( $\chi^2=178$ ,  $df=62$ ,



$p < .001$ ,  $\chi^2/df = 2.87$ , CFI = .947, TLI = .933, RMSEA = .087, SRMR = .06). Vrijednost hi-kvadrata ovisi o veličini uzorka te je taj pokazatelj uglavnom statistički značajan kad se radi o velikom uzorku (Fischer i Karl, 2019). Svi drugi indeksi ukazuju na dobro i prihvatljivo pristajanje podacima, dok vrijednosti RMSEA ukazuje na osrednje pristajanje. Koeficijenti Cronbach alfa upućuju na zadovoljavajuće vrijednosti (.84 za apsorpciju, .93 za uživanje i .81 za intrinzičnu motivaciju). U skladu s navedenim, prihvaća se trofaktorska struktura. Nadalje, latentni faktori trofaktorske strukture međusobno su visoko pozitivno povezani, pri čemu koeficijenti variraju od .71 do .95 pa se testirala i prikladnost jednofaktorske strukture. Konfirmatornom analizom utvrđeni indeksi pristajanja iznose:  $\chi^2 = 315$ ,  $df = 65$ ,  $p < .001$ ,  $\chi^2/df = 4.85$ , CFI = .89, TLI = .86, SRMR = .07, RMSEA = .13 (95% C.I.: .11-.14). S obzirom da vrijednosti CFI, TLI i RMSEA ne ukazuju na dobro pristajanje pretpostavljenog jednofaktorskog modela podacima, izvršena je modifikacija na temelju rezidualnih kovarijanci. Modifikacijski indeksi implicirali su uvođenje rezidualnih kovarijanci između dvije sadržajno slične čestice („Kad radim, zaboravim na sve drugo oko mene“ i „Posve sam udubljen/a u posao“) te su nakon provedene modifikacije dobiveni sljedeći indeksi slaganja:  $\chi^2 = 315$ ,  $df = 65$ ,  $p < .001$ ,  $\chi^2/df = 4.84$ , CFI = .954, TLI = .941, RMSEA = .088, SRMR = .041. Navedeni statistički parametri ukazuju na jednofaktorsko rješenje, odnosno dobro pristajanje podataka modelu, uz iznimku značajnog hi-kvadrat testa (koji se može opravdati veličinom uzorka) i blago povišenom vrijednošću indeksa RMSEA, koja sugerira na osrednje pristajanje modela podacima (Fischer i Karl, 2019; Hu i Bentler, 1999). Zaključno, konfirmatorne analize u ovom istraživanju ukazuju na prikladnost trofaktorske i jednofaktorske strukture. Ovi rezultati u skladu su s analizama provedenih od strane Bakker (2008) i Schaufelija i suradnika (2002), koji navode kako je primjenom ove skale moguće dobiti i trofaktorsku i jednofaktorsku strukturu, premda se čini kako trofaktorska struktura bolje pristaje podacima od jednofaktorske. Na temelju toga, u ovom istraživanju korišten je rezultat izračunat kao prosjek odgovora na pojedinim subskalama zanesenosti, i ukupan rezultat dobiven uprosječivanjem odgovora na cijelom upitniku. Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije (Cronbach  $\alpha$ ), na uzorku ispitanika ovog istraživanja, za cijeli upitnik iznosi .93.

### 3.2.3. *Skala ruminacije vezane uz posao (Work-related Rumination Scale (WRRS), Cropley i sur., 2012)*

Skala ruminacije vezane uz posao sastoji se od 15 čestica na koje se odgovara Likertovom skalom od 5 stupnjeva, pri čemu 1 predstavlja „vrlo rijetko ili nikad“ a 5 „vrlo često ili uvijek“. Rezultati eksploratorne analize Cropleya i suradnika (2012) pokazuju da se

unutarnja struktura WRRS-a sastoji od tri faktora: afektivne ruminacije, razmišljanja o rješavanju problema i odvojenosti. Afektivna ruminacija označava emocionalno-kognitivna iskustva vezana uz posao (pr. čestice: „Postajete li napeti kada razmišljate o problemima vezanim uz posao u slobodno vrijeme?“). Razmišljanje o rješavanju problema definira se kao promišljanje o pitanjima/problemima vezanih uz posao (pr. čestice: „Pronalazim rješenja za poslovne probleme u svoje slobodno vrijeme“), dok se faktor Odvajanje/Odvojenost odnosi na sposobnost „isključivanja“/odvajanja od posla (pr. čestice: „Možete li se lako opustiti nakon posla?“). Izvorni autori skale izvijestili su o pouzdanosti faktora koristeći koeficijent Cronbach alfa koji je za afektivnu ruminaciju iznosio .90, za razmišljanje o rješavanju problema .82, a za odvojenost .86. Rezultat se računa kao zbroj odgovora na česticama svake subskale ili njihov prosjek, pri čemu veći rezultat označava veću razinu ruminacije.

Budući da ovaj mjerni instrument nije validiran na hrvatskom uzorku, u ovom istraživanju provedena je konfirmatorna faktorska analiza (utvrđeni rezultati prikazani su u poglavlju Rezultati). Prije prevođenja instrumenta na hrvatski jezik, zatraženo je dopuštenje od izvornog autora putem *e-maila*. Potom je skala prevedena na hrvatski jezik nezavisno od strane autorice i njezine mentorice. Nakon što je međusobni prijevod uspoređivan i finaliziran, obavljen je povratni prijevod na engleski jezik. Prije objavljivanja prevedenog upitnika, u svrhu jezične kompatibilnosti i razumljivosti, bile su konzultirane i još dvije profesorice s područjem rada usko vezanog uz organizacijsku psihologiju. Metrijske karakteristike skale utvrđene na ovom uzorku prikazane su u poglavlju Rezultati.

#### 3.2.4. *Upitnik zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985)*

Upitnik zadovoljstva poslom sastoji se od 36 čestica svrstanih u devet subskala kojima se mjeri zadovoljstvo plaćom, napredovanjem, nadređenima, nagrađivanjem, vrednovanjem, pravilima i procedurama, suradnicima, komunikacijom i prirodom posla. U istraživanju Kišak Gverić i suradnika (2015), na uzorku hrvatskih zaposlenika pomagačkih profesija u zatvorskom i bolničkom sustavu, provedbom faktorske strukture (metoda glavnih komponentni, varimax rotacija) utvrđena su četiri interpretabilna faktora. Ovisno o sadržaju čestica koje određeni faktori zasićuju, faktori se dijele na: a) Plaća, nagrade, pogodnosti, napredovanje, b) Nadređeni i suradnja, c) Priroda posla i c) Organizacija posla. U ovom istraživanju korištene su samo čestice čiji se sadržaj odnosi na zadovoljstvo plaćom, nagradama, pogodnostima, napredovanjima i prirodom posla. Primjeri određenih čestica

glase: „Smatram da sam pošteno plaćen/na za posao koji radim“, „Vrlo je malo mogućnosti napredovanja u mojem poslu“, „Kada dobro radim posao to je prepoznato i vrednovano“, „Ponekad osjećam da je moj posao besmislen“ itd. Ispitanici procjenjuju svoj stupanj slaganja s tvrdnjama od 1 do 5, pri čemu 1 označava „uopće se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“. Rezultat se može formirati kao zbroj ili prosjek odgovora na česticama za pojedinu facetu ili kao ukupan rezultat zbrajanjem/uprosječivanjem odgovora na svim česticama, odnosno svim facetama.

Latentna struktura provjerena je konfirmatornom faktorskom analizom te su dobiveni sljedeći indeksi pristajanja:  $\chi^2(160)=533$ ,  $p<.001$ ,  $\chi^2/df=3.33$ , CFI=.90, TLI=.88, SRMR=.06, RMSEA=.10 [90% C. I.: .09-.11]. Omjer  $\chi^2$  i stupnjeva slobode te vrijednost CFI ukazuju na dobro pristajanje pretpostavljenog modela podacima, dok vrijednost SRMR ukazuje na prihvatljivo slaganje. S druge strane, vrijednosti TLI i RMSEA ukazuju na loše slaganje. Provjereni su modifikacijski indeksi koji su sugerirali uvođenje četiri rezidualnih kovarijanci među sadržajno sličnim česticama ( „Smatram da sam pošteno plaćen/na za posao koji radim“- „Osjećam se nedovoljno cijenjenim/om kad pomislim na to koliko me plaćaju“ i „Ne osjećam kako se moj rad cijeni“- „Kada dobro radim posao to je prepoznato i vrednovano“). Nakon te provedbe svi indeksi slaganja pokazuju dobro pristajanje modela podacima, osim vrijednosti RMSEA koja ukazuje na osrednje pristajanje ( $\chi^2(158)=439$ ,  $p<.001$ ,  $\chi^2/df=2.79$ , CFI=.92, TLI=.91, RMSEA=.09 [90% C. I. .76 – .96] i SRMR=.06). Budući da postoje visoke korelacije među faktorima koji saturiraju čestice vezane uz ekstrinzično zadovoljstvo (zadovoljstvo plaćom, potencijalnim nagradama, napredovanjem i pogodnostima), a nešto niže korelacije tih faktora i faktora zadovoljstva prirodom posla provedena je i eksploratorna faktorska analiza s postavljanjem fiksnog broja faktora na dva. Tom analizom uz korištenje metode minimalne rezidualne ekstrakcije (engl. *Minimum residual extraction method*) u kombinaciji s oblimin rotacijom, ekstrahirana su dva faktora pri čemu prvi faktor zasićuje čestice koje se odnose na ekstrinzično zadovoljstvo poslom (zadovoljstvo potencijalnim nagradama, napredovanjima, pogodnostima i plaćom), a drugi zasićuje čestice koje mjere intrinzično zadovoljstvo poslom (priroda posla). Cronbach  $\alpha$  u ovom istraživanju iznosi .95 za cijelu skalu.

### 3.2.5. Oldenburški upitnik sagorijevanja (*The Oldenburg Burnout Inventory (OUS)*, Demerouti i Bakker, 2008; hrvatska verzija Burić i Slišković, 2018)

Oldenburški upitnik sagorijevanja konstruiran je u svrhu mjerenja dviju dimenzija sagorijevanja na poslu: emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti. Upitnik se sveukupno sastoji

od 16 tvrdnji pri čemu se svaka subskala sastoji od osam tvrdnji. Detaljnije, skala iscrpljenosti obuhvaća četiri tvrdnje koje su prezentirane u pozitivnom smjeru (pr. čestice: *Kada radim, obično se osjećam pun/a energije*) i četiri u negativnom (pr. čestice: *Ima dana kada se osjećam umorno i prije nego što dođem na posao*). Skala otuđenosti koncipirana je na sličan način; četiri tvrdnje formulirane su u pozitivnom smjeru (pr. čestice: *Uvijek pronalazim nove i zanimljive aspekte u svom poslu*) i četiri tvrdnje formulirane su u negativnom smjeru (pr. čestice: *Sve češće se događa da o svom poslu pričam na negativan način*). Zadatak ispitanika je da procjenjuju svoj stupanj osjećaja i stavova prema poslu na ljestvici od 4 stupnja, pri čemu 1 označava potpuno neslaganje s tvrdnjom, a 4 potpuno slaganje s navedenim. Rezultati na obje skale izračunavaju se kao prosjeci rezultata na svim tvrdnjama koje se odnose na pojedinu skalu, pri čemu viši rezultat ukazuje na viši stupanj sagorijevanja na poslu, odnosno izraženiju iscrpljenost i otuđenost.

Upitnik su na hrvatskom uzorku validirale Burić i Slišković (2018) te su potvrdile dobru pouzdanost skale i dvofaktorsku strukturu. Međutim, u ovom istraživanju povezanost među faktorima bila je značajna i iznosila je visokih .80 što može upućivati na nejasnu divergentnu valjanost subskala. Na osnovu toga provedena je hijerarhijska faktorska analiza s ciljem provjere postojanja nadređenog faktora. Utvrđeno je postojanje nadređenog faktora (Tablica 1 u Prilogu) što implicira da je riječ o unitarnom konstrukt. Iz prethodno navedenog, opravdano je, osim računanja zasebnih rezultata na subskalama, računanje i ukupnog rezultata na cijeloj skali (prosječna vrijednost procjena na svih 16 čestica). Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije za cijelu skalu iznosi .90.

### 3.2.6. *Skala namjere napuštanja organizacije (engl. Turnover Intentions Scale, Konovsky i Cropanzano, 1991)*

Navedena skala služi za ispitivanje pojedinčeve namjere traženja posla izvan organizacije, njegovo planiranje ostanka u organizaciji te njegovo razmišljanje o davanju otkaza. Skala se sastoji od tri čestice, a primjer jedne zvuči: „U sljedećih godinu dana namjeravam potražiti posao izvan organizacije u kojoj sam trenutno zaposlen.“. Ispitanik procjenjuje svoj stupanj slaganja od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („potpuno se slažem“). Ukupan rezultat formira se zbrajanjem odgovora na pojedinim česticama ili računanjem njihova prosjeka, a veći rezultat predstavlja veću namjeru za napuštanjem organizacije.

Provedena je eksploratorna faktorska analiza, na ovom uzorku, kojom se potvrđuje jednofaktorsko rješenje (s karakterističnim korijenom 1.91 i 64% objašnjene varijance bruto

rezultata). Cronbach alfa koeficijentom utvrdila se zadovoljavajuća unutarnja pouzdanost skale ( $\alpha=.86$ ).

### 3.3. Postupak prikupljanja podataka

Podaci su se prikupljali *online* upitnikom (*Google Forms*) u razdoblju između srpnja i rujna 2023. godine. Obrazac je bio objavljen u raznim grupama na društvenim mrežama *Facebook* i na *subredditu Reddit* društvene mreže. Upitnik je distribuiran i putem društvene mreže *LinkedIn*, kontaktiranjem zaposlenika ljudskih resursa ciljanih kompanija. Također, zamolba za sudjelovanjem u istraživanju poslana je i velikom broju organizacija putem elektroničke pošte. Prilikom objavljivanja/slanja upitnika bilo je navedeno da je upitnik namijenjen svim zaposlenicima IT organizacija u Hrvatskoj. U samom upitniku bio je dostupan kratak opis istraživanja (naziv i svrha istraživanja), kao i informacije o anonimnosti i povjerljivosti podataka te dobrovoljnosti za sudjelovanje u istraživanju. Isto tako, sudionici su bili obaviješteni da će se rezultati obrađivati na grupnoj razini i koristiti isključivo u znanstveno-istraživačke svrhe te im je priložena i *e-mail* adresa istraživača kao kontakt. Pritiskom na tipku „Dalje“ sudionici su dali suglasnost za sudjelovanje u istraživanju. Upitnik se sastojao od šest odjeljka. Postojao je zasebni odjeljak za svaki mjerni instrument te je kronološki slijed njihovog ispunjavanja bio sljedeći: Upitnik općih podataka, Upitnik zanesenosti vezane uz posao, Upitnik ruminacije vezane uz posao, Upitnik zadovoljstva poslom, Oldenburški upitnik sagorijevanja te Skala namjere napuštanja organizacije. Na kraju upitnika nalazilo se pitanje otvorenog tipa i prostor u kojem su sudionici mogli napisati svoj komentar, odnosno dodatne informacije koje se smatrali relevantnima za dobivanje detaljnijeg uvida u rad u IT sektoru. Istraživanje i njegovu provedbu odobrilo je Etičko povjerenstvo Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru. Vrijeme potrebno za ispunjavanje upitnika bilo je između 7 i 10 minuta.

## 4. Rezultati

### 4.1. Faktorska struktura Skale ruminacije vezane uz posao (Cropley i sur., 2012)

U svrhu odgovora na prvi istraživački problem; provjeravanje ima li hrvatska adaptacija Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS) jednaku strukturu kao izvorna verzija skale na engleskom jeziku, provela se konfirmatorna faktorska analiza. Prije njezine provedbe, prema Ullmanu i Bentleru (2012) testirane su pretpostavke o ekstremnim (engl. *extreme values*) i nedostajućim vrijednostima (engl. *missing values*), multikolinearnosti te univarijatnoj i multivarijatnoj normalnosti distribucija čestica. Uz navedene kriterije, poželjno je da za provedbu konfirmatorne analize bude zadovoljen i uvjet veličine uzorka. Klein (2005) navodi kako bi omjer broja čestica skale i broja sudionika trebao biti najmanje 10:1, što je u ovom istraživanju zadovoljeno. Podaci su prikupljeni od strane 240 sudionika te su svi sudionici odgovorili na svaku česticu, odnosno nije bilo nedostajućih vrijednosti za analizu. Međutim, tri sudionika nudila su ekstremne odgovore te su iz tog razloga isključeni iz daljnjih analiza.

U cilju testiranja pretpostavke o multikolinearnosti, korišteni su VIF (engl. *variance inflation factor*) i indeks tolerancije (T). Dobivenim podacima utvrđeno je da je VIF vrijednost niža od 10, a T vrijednost različita od nule, stoga ti rezultati ukazuju na nepostojanje multikolinearnosti (Hair i sur., 2014).

Što se tiče normalnosti distribucije, univarijantna pretpostavka normalnosti testirana je korištenjem asimetričnih i kurtičnih vrijednosti te provjerom Shapiro-Wilk testom (Tablica 2). Rezultati Shapiro-Wilk testa pokazuju da distribucije rezultata svih čestica značajno odstupaju od normalne distribucije. Međutim, iz Tablice 2 vidljivo je da su vrijednosti asimetrije u rasponu od -0.569 do 0.498 i vrijednosti kurtičnosti u rasponu od -1.111 do -0.363, a Schumacker i Lomax (2004) navode da vrijednosti asimetričnosti i spljoštenosti između  $\pm 1,5$  ukazuju na normalno distribuiranje podataka.

**Tablica 2***Prikaz deskriptivnih podataka čestica Skale ruminacije vezane uz posao (N=237)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skew	SP	Kurt	SP	S-W	<i>p</i>
R1	2.80	1.17	0.1368	0.158	-0.910	0.315	0.910	<.001
R2	3.22	1.03	-0.3720	0.158	-0.389	0.315	0.900	<.001
R3	3.12	1.16	-0.1666	0.158	-0.943	0.315	0.904	<.001
R4	3.00	1.06	-0.0569	0.158	-0.649	0.315	0.913	<.001
R5	2.56	1.14	0.3608	0.158	-0.811	0.315	0.893	<.001
R6*	3.35	1.28	-0.2413	0.158	-1.079	0.315	0.895	<.001
R7	2.34	1.26	0.6047	0.158	-0.696	0.315	0.863	<.001
R8	2.71	1.10	0.1859	0.158	-0.698	0.315	0.911	<.001
R9	2.59	1.16	0.3498	0.158	-0.822	0.315	0.896	<.001
R10	3.31	1.15	-0.4415	0.158	-0.718	0.315	0.890	<.001
R11	2.63	1.17	0.2496	0.158	-0.768	0.315	0.906	<.001
R12	3.40	1.18	-0.2668	0.158	-0.886	0.315	0.902	<.001
R13	3.24	1.02	-0.1725	0.158	-0.664	0.315	0.903	<.001
R14	3.81	1.07	-0.6339	0.158	-0.355	0.315	0.867	<.001
R15	2.58	1.15	0.3592	0.158	-0.760	0.315	0.898	<.001

Legenda: Skew-asimetričnost, Kurt-kurtičnost SP-standardna pogreška asimetričnosti i kurtičnosti, S-W- Shapiro-Wilk test

(Napomena: čestica br. 6 je obrnuto bodovana)

Nadalje, testirana je multivarijatna normalnost pomoću vrijednosti Mardia koeficijenta asimetričnosti i kurtičnosti. Koeficijent asimetričnosti iznosi 2.18 ( $\chi^2=87.2$ ,  $df=20$ ,  $p<.001$ ), dok za kurtičnost iznosi 27.46 ( $z=3.87$ ,  $p<0.001$ ). Prema Cainu i suradnicima (2016) ako su  $p$  vrijednosti za asimetričnost i kurtičnost veće od 0.05 multivarijatna normalnost je zadovoljena. S obzirom na naveden kriterij i dobivene  $p$  vrijednosti za asimetričnost i kurtičnost niže od .001, implicira se kako podaci u ovom istraživanju nisu multivarijatno normalno distribuirani. Multivarijatna normalnost distribucija koja nije zadovoljena može dovesti do pristranih standardnih pogreška i neispravnih testova značajnosti (Brown, 2006). U situacijama u kojima je ova pretpostavka ozbiljno narušena i/ili su podaci ordinalni, metoda dijagonalno ponderiranih najmanjih kvadrata (DWLS) daje točnije procjene parametara (u odnosu na metodu maksimalne vjerojatnosti) (Mindrila, 2010).

Stoga, u svrhu provjere trofaktorske strukture WRRS mjernog instrumenta, primijenjena je konfirmatorna faktorska analiza uz DWLS metodu procjene parametra, u statističkom programu Jamovi 2.4.8. Modelom je pretpostavljeno postojanje tri latentna faktora: Afektivna ruminacija, Odvajanje i Razmišljanje o rješavanju problema.

Stupanj slaganja modela s podacima procijenjen je na temelju sljedećih pokazatelja: hi-kvadrata, omjer hi-kvadrata i broja stupnjeva slobode, CFI (engl. *Comparative Fit Index*), TLI (engl. *Tucker-Lewis Index*), SRMR (engl. *Standardized Root-Mean-Square Residual*) i RMSEA (engl. *Root-Mean-Square Error of Approximation*). Vrijednosti indeksa prikladnosti modela podacima koje se smatraju zadovoljavajućim jesu: vrijednosti veće ili jednake od .90 za CFI i TLI (Marsh i sur., 1988) i vrijednosti u rasponu od .05 do .10 za indekse SRMR i RMSEA (Brown i Cudeck, 1993). Hi-kvadrat test ( $\chi^2$ ) vrlo često bude statistički značajan kada u istraživanju sudjeluje velik broj sudionika što implicira na odbacivanje nul-hipoteze. Shodno tome, preporuča se uzeti u obzir omjer vrijednosti hi-kvadrat testa i broja stupnjeva slobode ( $\chi^2/df$ ) kao valjanijeg indikatora slaganja, a zadovoljavajući omjer predstavlja vrijednost u rasponu od 1-5 (Brown, 2006; Hu i Bentler, 1999; Tabachnick i Fidel, 2007). Rezultati indeksa pristajanja modela podacima nalaze se u Tablici 3.

### Tablica 3

*Prikaz pokazatelja slaganja trofaktorskog modela podacima za Skalu ruminacije vezane uz posao (N=437)*

Indeksi	$\chi^2$	Df	P	$\chi^2/df$	SRMR	RMSEA	[95% CI]	CFI	TLI
	422	87	<.001	4.85	.089	.127	[.115-.139]	.983	.979

Utvrđeno je da je omjer hi-kvadrat testa i broja stupnjeva slobode manji od 5 što ukazuje na prihvatljivo slaganje modela. Isto tako, indeksi SRMR, CFI i TLI ukazuju na prihvatljivo pristajanje, dok vrijednost RMSEA ne upućuje na dobro pristajanje trofaktorskog modela podacima (Tablica 2). Testirani su i dodatni pokazatelji koji također ukazuju na prihvatljivo slaganje s podacima (RFI=.974, IFI=.984, PNFI=.811).

U nastavku su prikazana zasićenja čestica pojedinim faktorima Skale ruminacije vezane uz posao, pri čemu je svakim faktorom zasićeno po pet čestica (Tablica 4).



**Tablica 4***Prikaz zasićenja čestica pojedinim faktorima Skale ruminacije vezane uz posao*

Latentni faktori	Čestice	Nestandardizirana faktorska zasićenja	Standardna pogreška	Standardizirana faktorska zasićenja	<i>p</i>
Afektivna ruminacija	R1	1.000	0.0000	0.858	
	R5	1.030	0.0301	0.884	< .001
	R7	1.031	0.0253	0.885	< .001
	R9	0.979	0.0282	0.840	< .001
	R15	1.047	0.0249	0.898	< .001
Razmišljanje o rješavanju problema	R2	1.000	0.0000	0.679	
	R4	1.347	0.0843	0.915	< .001
	R8	1.184	0.0643	0.804	< .001
	R11	0.671	0.0656	0.456	< .001
	R13	1.201	0.0690	0.816	< .001
Odvajanje	R3	1.000	0.0000	0.520	
	R6*	1.266	0.1980	0.513	< .001
	R10	1.439	0.1301	0.748	< .001
	R12	1.437	0.1195	0.747	< .001
	R14	1.663	0.1455	0.864	< .001

Iz Tablice 4 evidentno je da su sva faktorska zasićenja veća od .35 što predstavlja dobro zasićenje. Najmanje zasićenje faktorom ima čestica R11 (*Smatram da mi razmišljanje o poslu tijekom mog slobodnog vremena pomaže da budem kreativan/a*) u subskali Razmišljanje o rješavanju problema, dok najveće zasićenje ima čestica R4 (*U svoje slobodno vrijeme preispitujem/reevaluiram nešto što sam napravio/la na poslu*), koja je zasićena tim istim faktorom.

Sadržaj pojedinih čestica vidljiv je u Tablici 2 u Prilogu.

Nadalje, provjerene su korelacije među latentnim faktorima skale te su izračunati koeficijenti pouzdanosti (Tablica 5).

### Tablica 5

*Prikaz koeficijenta korelacija između latentnih faktora i koeficijenata pouzdanosti za svaki faktor*

	Afektivna ruminacija	Odvojenost	Razmišljanje o rješavanju problema
Afektivna ruminacija	-	-.71***	.50***
Odvojenost		-	-.59***
Cronbach $\alpha$	.92	.77	.84

\*\*\* $p < .001$

Uvidom u Tablicu 5 vidi se da postoje umjereno do visoke negativne povezanosti faktora Odvojenost s faktorima Afektivna ruminacija i Razmišljanje o rješavanju problema te da postoji umjereno visoka i pozitivna povezanost između faktora Afektivna ruminacija i Razmišljanje o rješavanju problema. Prema navedenom, izraženije korištenje strategije odvajanja od posla povezano je s nižim rezultatom na podljestvicama Afektivna ruminacija i Razmišljanje o rješavanju problema. S druge strane, veći rezultat na podljestvici Afektivna ruminacija povezan je s izraženijim korištenjem ruminacije kao strategije za rješavanje problema. Nadalje, sve podljestvice pokazuju zadovoljavajuće Cronbach alfa koeficijente pouzdanosti (Tablica 5). Utvrđeni koeficijenti pouzdanosti zajedno s utvrđenim prikladnim psihometrijskim karakteristikama upućuju da se ovako konstruiran mjerni instrument može

smatrati prihvatljivim za primjenu u ovom istraživanju, uzimajući u obzir da je RMSEA tek malo veći od prihvatljivog.

#### 4.2. Utvrđivanje povezanosti među varijablama

Prije provođenja analiza vezanih uz drugi istraživački problem, izračunati su deskriptivni parametri te indeksi asimetričnosti i spljoštenosti ispitivanih varijabli. Dobiveni rezultati prikazani su u Tablici 6.

##### **Tablica 6**

*Prikaz deskriptivnih parametara kontinuiranih varijabli korištenih u svrhu odgovora na drugi istraživački problem*

		<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	IA (S.P.)	IS (S.P.)	S-W	<i>p</i>
Zanesenost vezana uz posao	Apsorpcija	4.42	1.22	1.25	7.00	-0.17 (0.16)	-.043 (0.31)	.99	.04
	Uživanje	4.83	1.27	1.00	7.00	-0.54 (0.16)	-0.17 (0.31)	.97	<.001
	Intrinzična motivacija	3.99	1.26	1.00	6.80	-0.06 (0.16)	-0.53 (0.31)	.99	0.08
Ruminacija vezana uz posao	Afektivna ruminacija	2.55	1.03	1.00	5.00	0.37 (0.16)	-0.82 (0.31)	.96	<.001
	Razmišljanje o rješavanju problema	2.93	0.86	1.00	5.00	-0.13 (0.16)	-0.55 (0.31)	.98	.005
	Odvajanje	2.56	0.85	1.00	5.00	0.37 (0.16)	-0.13 (0.31)	.98	.001
Zadovoljstvo poslom	Zadovoljstvo plaćom	1.95	0.86	-0.25	3.50	-0.48 (0.16)	-0.74 (0.31)	.95	<.001
	Zadovoljstvo promaknućem	3.95	1.20	1.00	6.00	-0.44 (0.16)	-0.46 (0.31)	.97	<.001
	Zadovoljstvo nagradama	4.03	1.23	1.00	6.00	-0.33 (0.16)	-0.45 (0.31)	.97	<.001
Profesionalno sagorijevanje	Zadovoljstvo povlasticama	3.66	1.31	1.00	6.00	-0.20 (0.16)	-0.77 (0.31)	.97	<.001
	Zadovoljstvo prirodom posla	4.56	1.06	1.00	6.00	-0.89 (0.16)	0.68 (0.31)	.94	<.001
	Ekstrinzično zadovoljstvo poslom	3.40	1.02	0.94	5.25	-0.32 (0.16)	-0.52 (0.31)	.98	.002
Namjera napuštanja organizacije	Zadovoljstvo poslom (ukupno)	3.98	0.90	0.97	5.63	-0.43 (0.16)	-0.11 (0.31)	.98	.002
	Otuđenost	2.15	0.61	1.00	4.00	0.49 (0.16)	0.18 (0.31)	.98	<.001
	Emocionalna iscrpljenost	2.13	0.62	1.00	4.00	0.51 (0.16)	0.00 (0.31)	.97	<.001
	Profesionalno sagorijevanje (ukupno)	2.14	0.56	1.00	4.00	0.47 (0.16)	0.19 (0.31)	.98	.002
	Namjera napuštanja organizacije	3.13	1.74	1.00	7.00	0.48 (0.16)	-0.82 (0.31)	.93	<.001

Legenda: IA (S.P.) – indeks asimetričnosti (standardna pogreška), IS (S.P.) – indeks spljoštenosti (standardna pogreška), S-W= Shapiro Wilk test normalnosti distribucije

Iz Tablice 6 vidljivo je da rezultati Shapiro-Wilk testa ukazuju da distribucije rezultata svih kontinuiranih varijabli odstupaju značajno od normalne distribucije, osim varijable intrinzične motivacije (subskala u Skali zanesenosti vezane uz posao). Unatoč tome, osvrnuvši se na vrijednosti koeficijenata asimetričnosti i spljoštenosti (Tablica 6), vidljivo je da vrijednosti svih varijabli zadovoljavaju kriterij vrijednosti od -1.5 do +1.5 postavljen od strane Tabachnicka i suradnika (2013). Distribucije rezultata na subskalama Zanesenosti i Zadovoljstva poslom te na subskali Razmišljanje o rješavanju problema negativno su asimetrične, što znači da postoji tendencija grupiranja rezultata oko viših vrijednosti (Tablica 6). Među facetama zadovoljstva poslom, subskala Zadovoljstvo plaćom imala je nižu maksimalnu vrijednost u odnosu na ostale subskale, odnosno njezin dobiveni raspon bio je manji u odnosu na teorijski (1-7). S druge strane, distribucije rezultata na subskalama Afektivna ruminacija i Odvajanje te na subskalama Profesionalnog sagorijevanja pozitivno su asimetrične, što ukazuje na postojanje tendencije grupiranja rezultata oko nižih vrijednosti. Također, prosječne vrijednosti na varijabli Namjere napuštanja organizacije pomaknute su prema nižim vrijednostima (Tablica 6). U skladu s razumnim odstupanjem od normalne distribucije i zadovoljavajućim koeficijentima pouzdanosti na svim (sub)skalama, za daljnju obradu rezultata, korišteni su parametrijski statistički postupci.

Kako bi se ispitala povezanost faceta ruminacije i zanesenosti sa zadovoljstvom poslom, profesionalnim sagorijevanjem i namjerom napuštanjem organizacije, kao i povezanost faceta posla i dimenzija profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije, korišteni su Pearsonovi koeficijenti korelacije (Tablica 7).

### **Tablica 7**

*Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacija među facetama ruminacije, zanesenosti, zadovoljstva poslom, profesionalnog sagorijevanja i namjere napuštanja organizacije*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.Apsorpcija	-									
2. Uživaje	.64**	-								
3.Intrinzična motivacija	.65**	.82**	-							
4.Afektivna ruminacija	.10	-.26**	-.09	-						
5.Razmišlj. o rješavanju problema	.44**	.21**	.41**	.50**	-					
6.Odvajanje	-.25**	.10	-.08	-.71**	-.59**	-				
7.Intrin. zadovoljstvo poslom	.42**	.74**	.63**	-.32**	.11	.16*	-			
8.Ekstr. zadovoljstvo poslom	.18**	.33**	.32**	-.37**	-.04	.16*	.51**	-		
9.Otuđenost	-.48**	-.74**	-.63**	.42**	-.12	-.16*	-.78**	-.56**	-	
10.Emoc. iscrpljenost	-.18**	-.58**	-.39**	.72**	.24**	-.52**	-.56**	-.46**	.64**	-
11.Namjera napuštanja organizacije	-.28**	-.45**	-.44**	.28**	-.03	-.12	-.57***	-.63**	.65**	.41**

Legenda: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Provedenim korelacijskim analizama utvrđeno je da su sve tri facete zanesenosti (apsorpcija, uživanje, intrinzična motivacija) umjereno do visoko pozitivno povezane s intrinzičnim i nisko do umjereno pozitivno povezane s ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom (Tablica 7). Nadalje, sve tri facete negativno su povezane s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja (otuđenost i emocionalna iscrpljenost), pri čemu su utvrđene veće povezanosti s dimenzijom otuđenosti nego s dimenzijom emocionalne iscrpljenosti. Također, među facetama zanesenosti najnižu povezanost s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja imala je apsorpcija, dok su uživanje i intrinzična motivacija bili umjereno do visoko povezani s otuđenosti i emocionalnom iscrpljenosti. Nadalje, sve tri facete su nisko do umjereno negativno povezane s namjerom napuštanjem organizacije (Tablica 7).

Utvrđena je značajna umjerena i negativna povezanost afektivne ruminacije s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom te niska pozitivna povezanost odvajanja s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom, dok ne postoji značajna povezanost rezultata na subskali Razmišljanje o rješavanju problema s rezultatima na subskalama zadovoljstva poslom (Tablica 7). Utvrđena je statistički značajna umjerena i pozitivna povezanost afektivne ruminacije s dimenzijom otuđenosti i njezina visoka pozitivna povezanost s emocionalnom iscrpljenošću (Tablica 7). Nadalje, dobivena je niska negativna povezanost odvajanja s otuđenošću i umjerena negativna povezanost s emocionalnom iscrpljenošću, dok su rezultati na subskali Razmišljanje o rješavanju problema statistički značajno povezani samo s emocionalnom iscrpljenošću, pri čemu je ta povezanost niska i pozitivna (Tablica 7). Od faceta ruminacije, jedino je afektivna ruminacija povezana s namjerom napuštanja organizacije, pri čemu je ta povezanost niska i pozitivna (Tablica 7).

Kako bi se odgovorilo na drugi dio drugog problema također su korišteni Pearsonovi koeficijenti korelacije, a rezultati interkorelacija nalaze se u Tablici 8

### **Tablica 8**

*Prikaz Pearsonovih koeficijenta izračunatih između povezanosti faceta zadovoljstva poslom i dimenzija profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije*

	Zadovoljstvo poslom				Profesionalno sagorijevanje		
	Zad. plaćom	Zad. promak.	Zad. nagradama	Zad. povlast.	Zad. prirodom posla	Otuđenost	Emoc. iscrpljenost
Namjera napuštanja org.	-.474**	-.519**	-.638**	-.573**	-.573**	.647**	.409**

\*\*p<.01

Utvrđene su statistički značajne umjerene negativne povezanosti svih faceta zadovoljstva poslom s namjerom napuštanjem organizacije - što su zaposlenici više zadovoljni plaćom, mogućnostima promaknuća, potencijalnim nagradama, povlasticama i prirodom posla to je manja njihova namjera za napuštanjem organizacije (Tablica 8). Što se tiče povezanosti dimenzija profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije, utvrđene su značajne umjerene pozitivne povezanosti između obje dimenzije i namjere napuštanja organizacije - veće razine emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti povezane su s većom namjerom za napuštanjem organizacije (Tablica 8).

### 4.3. Analiza traga

#### 4.3.1. Preduvjeti za provođenje analize traga

U svrhu odgovora na treći problem: ispitivanje hipotetskog modela medijacija (Slika 1), u kojem su zanesenost i ruminacija nezavisne (egzogene) varijable, zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje medijatori, a namjera napuštanja organizacije zavisna (endogena) varijabla, korištena je analiza traga (engl. *path analysis*). Radi se o tehnici koja je dio šireg statističkog pristupa - modeliranje strukturalnim jednadžbama (engl. *Structural Equation Modeling* – SEM) (Kline, 2023). SEM je tehnika prikladna za istovremenu analizu serija zavisnih odnosa, a temelji se na multivarijatnoj metodi višestruke regresijske analize (Hair i sur., 2014). Usto, SEM se zasniva i na konfirmatornoj faktorskoj analizi teorijskog modela pa se obradom podatka mogu ponuditi valjanije i smislenije interpretacije rezultata u odnosu na alternativne metode (Kline, 1998). U priloženi hipotetski model uključene su jednofaktorske strukture svih manifestnih varijabli osim Afektivne ruminacije. Razlog tome je što se Skala ruminacije vezane uz posao sastoji od faceta koje su distinktivno različite po pitanju vrste opuštanja od posla pa unatoč tome što dijele određenu zajedničku varijancu, najbolje je zasebno ispitivati njihov doprinos (Cropley i sur., 2011). Nadalje, prethodnim analizama utvrđeno je da



je faceta Afektivna ruminacija značajno povezana sa svim ostalim varijablama korištenim u modelu i da je njezina povezanost snažnija u odnosu na facetu Odvojenost, koja je također povezana s gotovo svim varijablama (Tablica 7). Također, i neki prethodni istraživači koristili su samo navedenu facetu u svrhu zahvaćanja ruminacije vezane uz posao (npr. Copley i Collis, 2020; Van Leathem i sur., 2019). Teorijsko polazište za model može se pronaći u Teoriji radnih zahtjeva i resursa (Demerouti, i Bakker, 2011). Spomenuta teorija sugerira da se određeni zahtjevi posla mogu smatrati stresorima i doprinijeti profesionalnom sagorijevanju te smanjenju zadovoljstva poslom. S druge strane, radni resursi mogu smanjiti osjećaj radnih zahtjeva i/ili njihovih posljedica te poticati osobni rast i razvoj. U skladu s time, resursi često održavaju ili povećavaju zaposlenikovo zadovoljstvo poslom te smanjuju osjećaj emocionalne iscrpljenosti. Generalno, na zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje može se gledati kao na produkte kombinacije zahtjeva i resursa posla (Demerouti i Bakker, 2011). Ta dva konstrukta uglavnom se ispituju kada se istražuje namjera napuštanja posla jer se smatraju bitnijim prediktorima za objašnjavanje te namjere (Calisir, 2011; Kim i sur., 2007). Pomoću tih konstrukta moguće je donekle dobiti uvid u kontekst rada za određeno područje, odnosno dobiti dojam o zadovoljstvu određenim facetama posla i o izraženosti sagorijevanja u tom području, a te procjene uvelike ovise o resursima i zahtjevima koje nudi organizacija. U relativno novijoj literaturi (Gong i sur., 2020; Pitts i sur., 2011) namjera napuštanja je konceptualizirana kao rezultat organizacijskih i individualnih čimbenika, a kao individualni čimbenici uglavnom su korištene demografske varijable (Barak i sur., 2001; Iverson i Currivan, 2003). U ovom istraživanju, u model su se pokušali uklopiti individualni ishodi strasti prema poslu kao osobne karakteristike. Detaljnije, u model se integrirala zaposlenikova tendencija doživljavanja zanesenosti i njegova sklonost ruminiranju. Shodno svemu navedenom, model predstavlja zanesenost i ruminaciju kao potencijalne osobne resurse, odnosno zahtjeve koji preko zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja doprinose smanjivanju ili povećavanju namjere napuštanja organizacije. U model je također uključena i serijalna medijacija budući da neka prethodna istraživanja pokazuju da je profesionalno sagorijevanje antecedent zadovoljstva poslom (npr. Iverson i sur., 1998). Smjer tog odnosa testiran je i u određenim modelima namjere napuštanja organizacije (npr. Calisir i sur., 2011).

Prije provedbe strukturalnog modeliranja (SEM), u cilju procjene slaganja teorijski pretpostavljenog modela s podacima, provedena je predanaliza bivarijatnih Pearsonovih korelacija među manifestnim varijablama (Tablica 9) te su testirani preduvjeti za provođenje SEM-a.

Prema Fieldu (2009), Klineu (2023) i Streineru (2005) preduvjeti se mogu kategorizirati u tri skupine: temeljna obilježja varijabli, odnos među varijablama i preduvjeti koji se odnose na rezidualne. Temeljna obilježja varijabli zahtijevaju da su sve prediktorske/endogene varijable intervalne, kontinuirane i da nemaju nultu varijancu, da ne postoje ekstremne vrijednosti i podaci koji nedostaju te da se uspostavljeni odnosi temelje na teoriji. Odnosi među varijablama odnose se na zadovoljavanje linearnog odnosa među varijablama, na pogodan omjer varijance, zadovoljenu multivarijatnu normalnost te na nepostojanje interakcije među varijablama kao ni multikolinearnosti. Preduvjeti vezani uz rezidualne opisuju neznčajne korelacije reziduala među prediktorskim varijablama, normalnu distribuciju reziduala i zadovoljen uvjet homoscedasticiteta.

Kako bi se vidjelo jesu li zadovoljeni preduvjeti temeljnih obilježja varijabli, izračunati su deskriptivni podaci i interkorelacije analiziranih varijabli (Tablica 9, Tablica 10)

### Tablica 9

*Tablica interkorelacija (Pearsonov r) varijabli korištenih u analizi traga*

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Zanesenost	—				
2. Afektivna ruminacija	-.096	—			
3. Zadovoljstvo poslom	.567 **	-.397 **	—		
4. Profesionalno sagorijevanje	-.617 **	.629 **	-.746 **	—	
5. Namjera napuštanja organizacije	-.438 **	.282 **	-.690 **	.581 **	—

\*\* p < .01

**Tablica 10***Prikaz deskriptivnih podataka varijabli korištenih u analizi traga*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	IA(S.P.)	IS(S.P)	S-W
Zanesenost	4.42	1.12	1.17	6.87	-0.12 (0.16)	-0.12 (0.31)	.99
Afektivna ruminacija	2.55	1.03	1.00	5.00	0.34 (0.16)	-0.82 (0.31)	.96**
Zadovoljstvo poslom	3.98	0.90	0.97	5.63	-0.43 (0.16)	-0.11 (0.31)	.98**
Profesionalno sagorijevanje	2.14	0.56	1.00	4.00	0.47 (0.16)	0.19 (0.31)	.98**
Namjera napuštanja organizacije	3.13	1.74	1.00	7.00	0.48 (0.16)	-0.82 (0.31)	.93**

Legenda: IA (S.P.) – indeks asimetričnosti (standardna pogreška), IS (S.P.) – indeks spljoštenosti (standardna pogreška), \*\* $p < 0.01$

Iz Tablice 9 uočljivo je da su sve varijable međusobno značajno povezane. Prema Shapiro-Wilk testu sve varijable statistički značajno odstupaju od normalne distribucije, osim varijable Zanesenosti (Tablica 10). Međutim, uzevši u obzir vrijednosti asimetričnosti i kurtičnosti, kao alternativne pokazatelje normalnosti distribucije (Kline, 2005), vidljivo je da se njihove vrijednosti nalaze u povoljnom rasponu (od -1.5 do +1.5), stoga je uvjet normalnosti distribucije svih varijabli ipak zadovoljen (Hair i sur., 2019; Tabachnick i sur., 2013). Što se tiče vrijednosti ekstrema, uvidom u rezultate ispitanika na pojedinačnim skalama, vidljivo je da pojedini ispitanici odstupaju na nekim skalama, ali na drugim skalama postižu rezultat blizu prosječnog rezultata uzorka pa se može smatrati da je iz tog razloga zadovoljen i taj testiran preduvjet.

Nadalje, kad je riječ o preduvjetima vezanim uz odnose varijabla, iz Tablice 11 može se vidjeti da pripadajući indikatori ne ukazuju na postojanje multikolinearnosti. Svaka varijabla ima zadovoljavajuću VIF vrijednost i vrijednost Tolerancije (Hair i sur., 2014). Ovaj preduvjet testirao se na način da se u regresijsku analizu kao kriterij uvrstila namjera za napuštanjem organizacije, a prediktore su predstavljale ostale ispitane varijable. Vezano uz multivarijatnu normalnost, izračunato je da je  $p$  vrijednost multivarijatne simetričnosti i kurtičnosti veća je od .05 ( $p$  za simetričnost iznosi .087, a za kurtičnost .209) što prema kriteriju, kojeg navodi Byrne (2016), ukazuje da je uvjet multivarijatne normalnosti zadovoljen.

## Tablica 11

*Indikatori multikolinearnosti među korištenim varijablama*

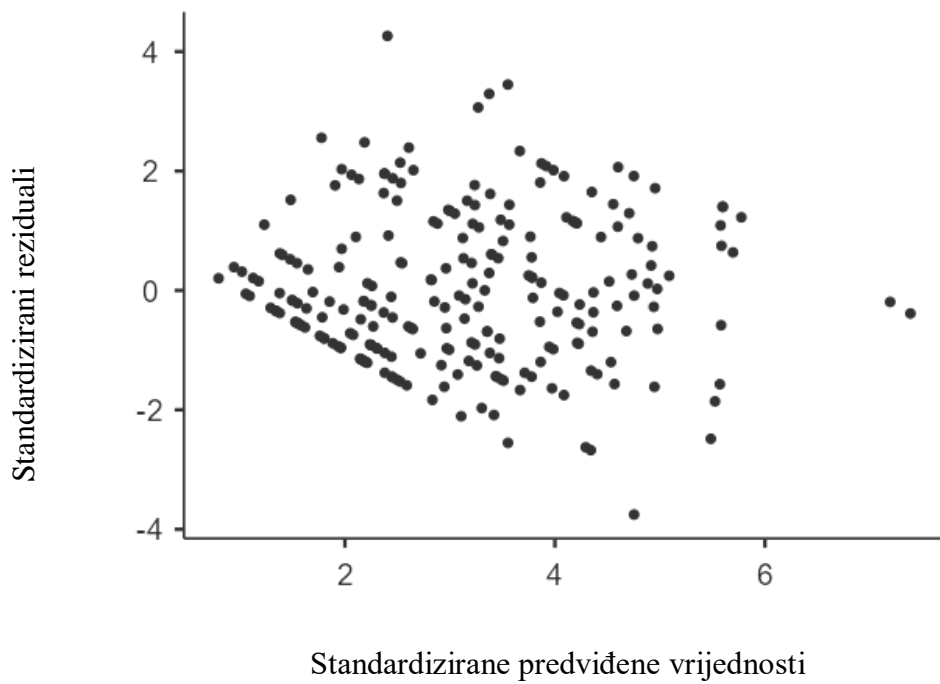
	VIF	Tolerancija
Zanesenost	2.44	0.41
Profesionalno sagorijevanje	4.04	0.25
Zadovoljstvo poslom	2.36	0.42
Afektivna ruminacija	1.85	0.54

Legenda: VIF = Variance Inflation Factor

U svrhu zadovoljavanja treće kategorije preduvjeta, izračunat je Durbin-Watson koeficijent koji prema navedenoj regresijskoj analizi iznosi 1.97. Dobiveni iznos nalazi se unutar raspona koji pretpostavlja nepostojanje korelacija između reziduala (Savin i White, 1977). Zatim, pomoću q-q plot-ova (Slika 2, Slika 3) utvrđeno je da distribucija reziduala ne odstupa previše od normalne distribucije, odnosno da postoje tek neka manja odstupanja u homoscedasticitetu, ali postojeći reziduali niti rastu niti padaju s varijacijama u predviđenim vrijednostima. Iz dijagrama raspršenja može se percipirati i zadovoljen uvjet linearne povezanosti prediktora s kriterijem pomoću LOESS metode, lokalne regresije koja aproksimira horizontalni pravac (Slika 2).

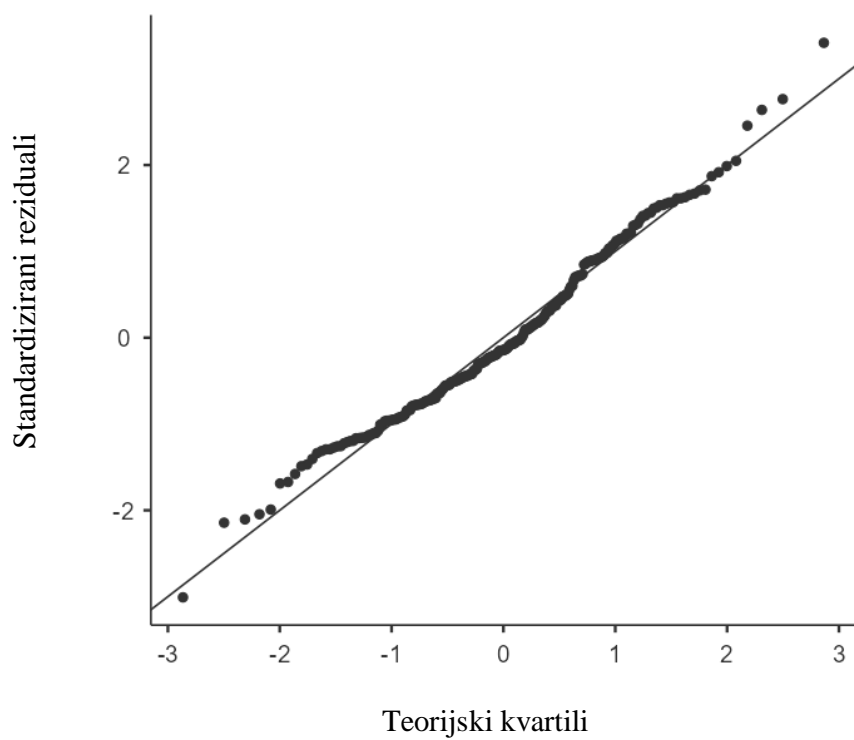
### Slika 2

*Scatter-plot standardiziranih reziduala regresijske analize s namjerom napuštanja organizacije kao kriterijem*



**Slika 3**

*Prikaz odnosa standardiziranih reziduala i teorijskih kvartila za namjeru napuštanja organizacije kao kriterijem*



Zaključno, svi preduvjeti za provođenje analize traga su zadovoljeni, uz neka manja odstupanja. Shodno tome, u nastavku je testiran hipotetski model te su prikazni dobiveni rezultati.

#### 4.3.2. Slaganje hipotetskog modela s podacima

U svrhu provođenja analize traga korišten je program Jamovi 2.4.8., uz korištenje metode maksimalne vjerojatnosti (ML) prilikom procjene parametara u modelu. Stupanj slaganja modela s podacima procijenjen je na temelju sljedećih parametara: omjera hi kvadrata testa i stupnjeva slobode, inkrementalnih indeksa slaganja (CFI (engl. *Comparative Fit Index*) i TLI (engl. *Tucker-Lewis Index*)) te pomoću indeksa SRMR (engl. *Standardized Root-Mean-Square Residual*) i RMSEA (engl. *Root-Mean-Square Error of Approximation*). Navedeni indeksi prikladnosti baziraju se na odnosu odstupanja opaženih kovarijanci i kovarijanci predviđenih modelom (Jöreskog i Sörbom, 1988). Hu i Bentler (1999) navode da vrijednosti  $\chi^2/df$  manje od 3, vrijednosti CFI i TLI veće od .90 te vrijednosti RMSEA i SRMR manje od .10 upućuju na prihvatljivo slaganje modela s podacima.

Analiza traga provedena je prema hipotetskom modelu sa Slike 1 te se u Tablici 12 nalazi prikaz vrijednosti provjerenih indeksa pristajanja modela s prikupljenim podacima.

#### Tablica 12

*Indeksi pristajanja postavljenog modela s prikupljenim podacima*

$\chi^2$	<i>P</i>	<i>df</i>	$\chi^2/df$	SRMR	RMSEA (95% C.I.)	CFI	TLI	GFI
1.43	.490	2	0.715	0.010	0.00 (0.00-0.12)	1.000	1.004	1.000

Legenda:  $\chi^2$  = Hi-kvadrat test; SRMR = *Standardised Root Mean Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*, CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; GFI = *Goodness of Fit Index*

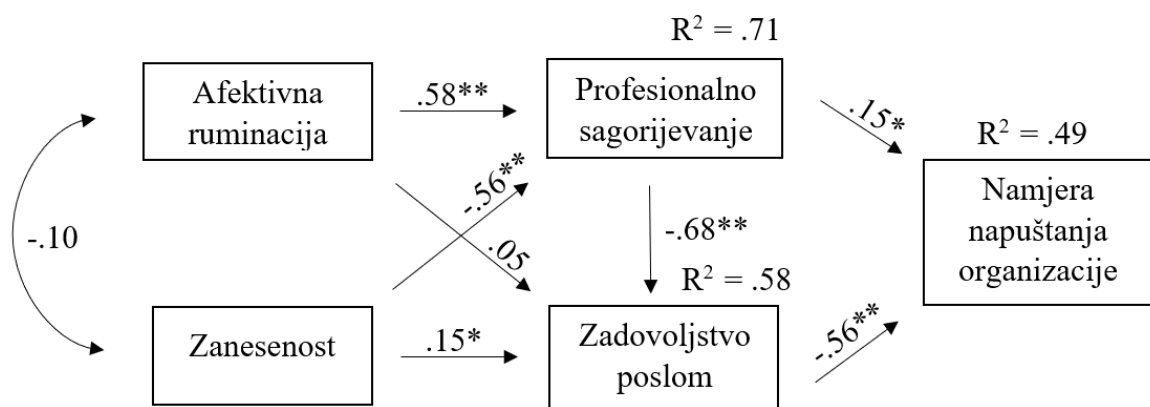
S obzirom na kriterije razrađene od strane Hu i Bentler (1999), postavljeni model vrlo dobro pristaje podacima (Tablica 12) te su u nastavku ispitivani indirektni odnosi (Slika 4, Tablica 14).

#### 4.3.3. Indirektni odnosi

Na Slici 4 prikazani su standardizirani iznosi koeficijenta direktnih veza (njihove visine i značajnosti) unutar hipotetskog modela. Ovim modelom objašnjeno je 48.6% varijance namjere za napuštanjem organizacije, dok ruminacija i zanesenost objašnjavaju 57.6% varijance zadovoljstva poslom i 70.8% varijance profesionalnog sagorijevanja kod IT zaposlenika.

#### Slika 4

*Analiza traga za model odnosa ruminacije i zanesenosti vezane uz posao s namjerom za napuštanjem organizacije, s profesionalnim sagorijevanjem i zadovoljstvom poslom u ulozi medijatora (uz prikazane standardizirane regresijske koeficijente)*



Legenda:  $*p < .05$ ;  $**p < .01$

Sa Slike 4 uočava se da su gotovo svi koeficijenti traga statistički značajni. Direktna povezanost nije utvrđena jedino između afektivne ruminacije i zadovoljstva poslom, dok je utvrđena povezanost afektivne ruminacije i profesionalnog sagorijevanja. Nadalje, utvrđene su značajne direktne veze zanesenosti s profesionalnim sagorijevanjem i zadovoljstvom poslom, pri čemu je ostvaren veći direktni efekt zanesenosti na profesionalno sagorijevanje nego na zadovoljstvo poslom ( $p < .01$ ). Također, utvrđene su i značajne direktne veze zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije kod IT stručnjaka,

pri čemu profesionalno sagorijevanje ostvaruje tri puta manji direktni efekt od zadovoljstva posla ( $p < .01$ ). U Tablici 14 prikazane su procjene medijacijske uloge zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja pretpostavljene prema priloženom modelu sa Slike 4.

**Tablica 14**

*Standardizirane procjene indirektnih veza pojedinih hipotetskih puteva iskazane beta koeficijentom*

Prediktor	Medijator	Kriterij	Iznos efekta	95% I.P. Donji	95% I.P. Gornji	Hipoteza
ZAN	ZP	NNO	-.09*	-.25	-.03	H3.1
ZAN	PS	NNO	-.08*	-.25	-.01	H3.2
RUM	ZP	NNO	-.03	-.16	.07	H3.3
RUM	PS	NNO	.09*	.01	.28	H3.4
ZAN	PS, ZP	NNO	-.22**	-.46	-.26	H3.5
RUM	PS, ZP	NNO	.23**	.25	.52	H3.6

Legenda: I.P.-interval pouzdanosti, RUM- afektivna ruminacija, ZP-zadovoljstvo poslom, PS-profesionalno sagorijevanje, ZAN-zanesenost, NNO-namjera napuštanja organizacije, \*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ ,

U Tablici 14 navedeni su rezultati testiranja pojedinih indirektnih veza kojima je utvrđeno da su skoro svi odnosi statistički značajni te je njihov predznak jednak očekivanom, jedino nije utvrđena statistički značajna medijacijska uloga zadovoljstva poslom u odnosu ruminacije i namjere napuštanja organizacije. Detaljnije, postoji niska značajna veza između zanesenosti i namjere napuštanja organizacije putem zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja, dok je statistički značajna veza između ruminacije i namjere napuštanja organizacije utvrđena samo putem profesionalnog sagorijevanja. Veće razine zanesenosti predviđaju i niže razine profesionalnog sagorijevanja te veće razine zadovoljstva poslom što pak znači i manju namjeru za napuštanjem organizaciju. S druge strane, veća razina ruminacije znači i veću razinu profesionalnog sagorijevanja što pak znači i veću namjeru za napuštanjem organizacije. Nadalje, utvrđene su dvije serijalne medijacije - indirektni povezanosti ruminacije i zanesenosti s namjerom napuštanja organizacije putem profesionalnog sagorijevanja i zadovoljstva poslom. Konkretno, veća razina zanesenosti znači i nižu razinu profesionalnog sagorijevanja, a time i veću razinu zadovoljstva poslom, što pak predstavlja i manju namjeru za napuštanjem organizacije. Nadalje, veća razina ruminacije znači i veću razinu profesionalnog sagorijevanja, a time i nižu razinu zadovoljstva poslom, što pak



predstavlja i veću namjeru za napuštanjem organizacije. Indirektne veze s dva medijatora bile su veće od indirektnih veza sa samo profesionalnim sagorijevanjem ili zadovoljstvom poslom kao medijatorom.

## **5. Rasprava**

Cilj ovog rada bio je provjeriti faktorsku strukturu i psihometrijske karakteristike Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS, Cropley i sur., 2012) na hrvatskom uzorku te ispitati povezanost kognitivnih ishoda strasti (ruminacije i zanesenosti vezane uz posao), zadovoljstva poslom, profesionalnog sagorijevanja i namjere napuštanja organizacije kao i model koji specificira njihove odnose.

Skala ruminacije vezane uz posao (WRRS), u svrhu ovog istraživanja na hrvatskom uzorku, prevedena je na hrvatski jezik kako bi se mogla ispitati povezanost ruminacije s ostalim varijablama u istraživanju. Radi se o relativno novom mjernom instrumentu koji je dosad preveden na tek nekoliko jezika, ali je u svakom dosadašnjem korištenju potvrđena njegova dobra valjanost i pouzdanost. Ovaj mjerni instrument služi za ispitivanje ruminacije koja se specifično veže uz posao. Usto, ovim instrumentarijem, osim što je omogućeno analiziranje ruminacije vezane uz prošle događaje, može se analizirati i ruminacija vezana uz buduće događaje/probleme (Flaxman i sur., 2012). Još jedna posebnost ovog upitnika, u odnosu na druge upitnike za ispitivanje ruminacije, može se pronaći u tome što se ovaj upitnik sastoji i od kognitivne dimenzije ruminacije (razmišljanje o rješavanju problema) čime autor Cropley i suradnici (2012) naglašavaju da ruminacija ne mora uvijek imati negativnu konotaciju, odnosno nepovoljne posljedice za pojedinca.

Drugi dio cilja odnosio se na ispitivanje odnosa između prediktora namjere napuštanja organizacije i povezanosti tih prediktora s NNO. Napuštanje organizacije je aktualni problem s kojim se suočavaju menadžeri IT organizacija. Prema prethodnim istraživanjima, razlozi za napuštanje organizacije su vrlo različiti i ovise o brojnim faktorima, ali među najznačajnijim antecedentima smatraju se profesionalno sagorijevanje i zadovoljstvo poslom (Calisir i sur., 2009; Korunka i sur., 2008). U ovom radu u taj model napuštanja organizacije pokušao se ukomponirati i Model dualne strasti. Naime, ishodima dualne strasti pokušale se ispitati zanesenost i ruminacija gledajući na njih kao na prediktore vezane uz objašnjavanje zadovoljstva poslom, profesionalnog sagorijevanja i NNO. Kao teorijska perspektiva za spajanje ovih konstrukata u jedan model poslužio je Model radnih zahtjeva i resursa

(Demerouti, i Bakker, 2011) tako što se na ishode strasti gledalo kao na izvore resursa/zahtjeva koji doprinose objašnjavanju NNO preko zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja. Drugim riječima, zanesenost može funkcionirati kao osobni resurs koji doprinosi zadovoljstvu poslom i štiti od simptoma sagorijevanja (Straume, 2008), dok način odvajanja od posla i njegovih zahtjeva predstavlja osobni resurs suočavanja sa zahtjevima posla (Cropley i sur., 2006). Nadalje, na ZP i na PS može se gledati kao na produkte radnih resursa i zahtjeva koji posreduju u odnosu između ruminacije i zanesenosti vezane uz posao i namjere za napuštanje tog posla, odnosno organizacije. Na ovaj način u modelu su obuhvaćeni osobni čimbenici (zanesenost i ruminacija) i čimbenici više vezani uz organizaciju (zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje), a smjer odnosa u pretpostavljenom modelu sličan je postavljenim smjerovima odnosa u modelima Valleranda i suradnika (2010) i Gongga i suradnika (2020).

### 5.1. Faktorska struktura Skale ruminacije vezane uz posao

Prvi problem ovog istraživanja bio je ispitati faktorsku strukturu i psihometrijske karakteristike Skale ruminacije vezane uz posao (Cropley i sur., 2012) jer trenutno ne postoji hrvatska adaptacija tog mjernog instrumenta. Prilikom pregleda preduvjeta, nije zadovoljena pretpostavka o multivarijantnoj normalnosti, stoga je korištena konfirmatorna faktorska analiza uz metodu dijagonalno ponderiranih najmanjih kvadrata (DWLS). Ova metoda procjena parametra također je korištena i u njemačkoj verziji skale (Weigelt i sur., 2019), dok je u određenim istraživanjima korištena metoda (robustne) maksimalne vjerojatnosti (pr. Kinnunen i sur., 2019; Sulak Akyuz i Sulak, 2019). Konfirmatornom analizom model je pokazao zadovoljavajuće pristajanje podacima, uz iznimku blago povišene vrijednosti RMSEA. U skladu s time, potvrđena je trofaktorska struktura izvorne Skale ruminacije vezane uz posao (Cropley i sur., 2012), odnosno potvrđeni su sljedeći faktori: Afektivna ruminacija, Razmišljanje o rješavanju problema i Odvojenost. Faktorska struktura konzistentna je i s njemačkom (Syrek i sur., 2017), turskom (Sulak Akyuz i Sulak, 2019) i španjolskom adaptacijom skale (Rosario-Hernández i sur., 2021).

Što se tiče povezanosti među faktorima, utvrđeno je da je faktor Afektivna ruminacija umjereno pozitivno povezan s faktorom Razmišljanje o rješavanju problema, dok je faktor Odvojenost umjereno negativno povezan s faktorima Afektivna ruminacija i Razmišljanje o rješavanju problema. Smjer ovih povezanosti u skladu je s izvornom verzijom skale (Cropley i sur., 2012) i ostalim adaptiranim verzijama (Dunn i Sensky, 2018; Sulak Akyuz i Sulak, 2019;

Vandevala i sur., 2017; Weigelt i sur., 2019). Vezano uz visine povezanosti faktora, povezanost faktora Odvojenosti s ostalim faktorima veća je u odnosu na izvornu verziju Cropleya i suradnika (2012), dok je povezanost Afektivne ruminacije i Razmišljanja o rješavanju problema nešto niža. Generalno, veći rezultat na subskali Afektivne ruminacije povezan je s većim rezultatom na subskali Razmišljanje o rješavanju problema, dok je veći rezultat na subskali Odvojenosti povezan s nižim rezultatom na subskali Afektivna ruminacija i Razmišljanje o rješavanju problema.

Nadalje, ispitivanjem psihometrijskih karakteristika WRRS mjernog instrumenta, utvrđeno je da sve tri subskale pokazuju zadovoljavajuće Cronbach alfa koeficijente pouzdanosti. U odnosu na izvornu verziju (Cropley i sur., 2012), vrijednosti koeficijenata pouzdanosti za subskale Razmišljanje o rješavanju problema i Odvojenost bile su ponešto niže, dok je vrijednost koeficijenta pouzdanosti za subskalu Afektivna ruminacija bila nešto viša. S druge strane, vrijednosti tih koeficijenata bile su veće u odnosu na vrijednosti koeficijenta pouzdanosti dobivenih od strane nekih drugih autora adaptiranih verzija WRRS-a, za sve subskale (npr. Sulak Akyuz i Sulak, 2019; Vandevala i sur., 2019). Nadalje, uvidom u minimalne i maksimalne vrijednosti rezultata, utvrđeno je da sve tri subskale pokazuju maksimalni raspon rezultata te se time smatraju zadovoljavajuće osjetljivima.

Također, zadovoljena je pretpostavka o nepostojanju multikolinearnosti kao i pretpostavka o univarijatnosti normalnosti distribucije čestica. Osim toga, ispitala su se i faktorska zasićenja te je dobiveno da sve čestice imaju zadovoljavajuće zasićenje faktorom, pri čemu čestica R11 (*Smatram da mi razmišljanje o poslu tijekom mog slobodnog vremena pomaže da budem kreativan/a*) ima najniže zasićenje, a čestica R4 (*U svoje slobodno vrijeme preispitujem/reevaluiram nešto što sam napravio/la na poslu*) najviše.

S obzirom na navedene rezultate analiza, odnosno zadovoljavajuća psihometrijska svojstva, Skala ruminacije vezane uz posao (WRRS) može se smatrati valjanim mjernim instrumentom za ispitivanje ruminacije vezane uz posao. Ovaj mjerni instrument primijenjen je samo na IT zaposlenicima pa možda nije reprezentativan i za hrvatske zaposlenike s drugim područjem rada. Zbog navedenog razloga, bilo bi poželjno da se psihometrijske karakteristike provjere i na drugim uzorcima zaposlenika u Hrvatskoj.

Budući da dosad nije postojala hrvatska verzija WRRS-a, nije istraživana povezanost konstrukta ruminacije vezane uz posao s drugim konstruktima na hrvatskom uzorku. Stoga, u nastavku se daje uvid u taj konstrukt, odnosno razmatraju se povezanosti tri facete ruminacije

(afektivna ruminacija, razmišljanje o rješavanju problema i odvojenost) sa zadovoljstvom poslom, profesionalnim sagorijevanjem i namjerom napuštanja IT organizacije.

## 5.2. Povezanost među varijablama

U svrhu odgovora na drugi istraživački problem ispitane su povezanosti dimenzija zanesenosti (apsorpcija, uživanje i intrinzična motivacija) i aspekta ruminacije (afektivna ruminacija, odvajanje, razmišljanje o rješavanju problema) vezane uz posao s aspektima zadovoljstva poslom (intrinzično i ekstrinzično), dimenzijama profesionalnog sagorijevanja (otuđenost i emocionalna iscrpljenost) i namjerom napuštanja organizacije. Također, u svrhu odgovora na isti problem ispitana je povezanost faceta zadovoljstva poslom i dimenzija profesionalnog sagorijevanja s namjerom napuštanja organizacije.

Utvrđeno je da su sve tri facete zanesenosti (apsorpcija, uživanje i intrinzična motivacija) pozitivno povezane s intrinzičnim i ekstrinzičnim ZP, a negativno s otuđenošću i emocionalnom iscrpljenošću te NNO. Naime, teorija zanesenosti poslom zasniva se na balansu između (kompleksnosti) izazova i sposobnosti (Nakamura i Csikszentmihalyi, 2009). Kada se radi o uravnoteženom odnosu izazova i vještina, i kada su njihove razine povišene javlja se stanje zanesenosti. Budući da se tehnologija užurbano razvija i da su zaposlenici u IT sektoru primorani adaptirati se na novonastale promjene i konstantno učiti, zbog te dinamike u poslu očekivalo se da će programeri doživljavati veće razine zanesenosti od prosječne vrijednosti, što se i potvrdilo u ovom istraživanju. Budući da se zanesenost smatra ugodnom emocijom, takve emocije mogu povećati zadovoljstvo na radnom mjestu (Maeran i Cangiano, 2013). Osjećaj zanesenosti može djelovati kao resurs *per se* te doprinijeti osjećaju radosti prilikom bavljenja aktivnostima koje izazivaju taj osjećaj (Lavigne i sur., 2012). U skladu s time, što zaposlenici više osjećaju zanesenost radom to je veće i njihovo zadovoljstvo tim radom. Utvrđeno je da su veće razine zanesenosti kod zaposlenika povezane s većim razinama intrinzičnog ZP, tj. prirodom posla, i ekstrinzičnim ZP. Uvidom u koeficijente povezanosti vidljivo je da postoji snažnija povezanost zanesenosti s intrinzičnim nego s ekstrinzičnim ZP. Testiranjem značajnosti razlike između Pearsonovih koeficijenata korelacije za povezanost između (sve tri dimenzije) zanesenosti i intrinzičnog i ekstrinzičnog zadovoljstva poslom utvrđeno je da je povezanost između svih dimenzija zanesenosti i intrinzičnog ZP značajno viša u odnosu na povezanost između tih dimenzija i ekstrinzičnog ZP ( $p < .01$ ). Ovo ne čudi s

obzirom da Csikszentmihalyi (1990; 1993) zagovara da se teorija zanesenosti može smatrati jednom od teorija intrinzičnih motivacija.

Nadalje, utvrđena je negativna povezanost faceta zanesenosti s obje dimenzije profesionalnog sagorijevanja, pri čemu su snažnije povezanosti s dimenzijom otuđenosti ( $p < .01$ ). Naime, zahtjevi na radnom mjestu mogu predstavljati izvor stresa, koji dugoročno gledajući može dovesti do sagorijevanja, a dosad su rijetka istraživanja ispitivala značaj zanesenosti kao osobnog resursa u objašnjavanju sagorijevanja. Prethodna istraživanja ukazala su na postojanje ovog doživljaja kod IT zaposlenika, a u ovom istraživanju prosječne vrijednosti emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti pomaknute su prema nešto nižim vrijednostima.

Bakker i Demerouti (2007) navode da zanesenost kao osobni resurs pomaže pojedincima da se na učinkovit i otporniji način suočavaju sa stresom i negativnim aspektima posla. Detaljnije, zanesenost osigurava zaposleniku visoku razinu motivacije na poslu te sprječava iscrpljivanje i pomaže mu u obnovi njegovih energetskih resursa (Fredrickson i sur., 2000). Utvrđeno je da sve tri facete zanesenosti objašnjavaju veći postotak varijance otuđenosti nego varijance emocionalne iscrpljenosti. Shodno tome, može se pretpostaviti da zanesenost više djeluje kao osjećaj koji doprinosi povezanosti s poslom, nego što djeluje kao zaštitni čimbenik od osjećaja iscrpljenosti.

Nadalje, pretpostavljalo se da će sve tri facete zanesenosti biti negativno povezane s namjerom napuštanja organizacije što je i utvrđeno. Kao što je prethodno navedeno, zanesenost se smatra jednim od važnijih ugodnih emocionalnih stanja, koje je povezano s čitavim repertoarom ponašanja (Fredrickson, 2001). Taj osjećaj pruža potpunu udubljenost u rad te istinski, intrinzični motivirajući užitak koji kao takav djeluje pozitivno te se atribuiraju ostalim radnim ponašanjima. Drugim riječima, navedeni osjećaj u radu prenosi i na stavove i ponašanja vezana uz taj rad. U skladu s time, što je kod zaposlenika više izražen osjećaj zanesenosti, to je manja njihova NNO. Generalno, uživanje i intrinzična motivacija objašnjavaju veći postotak varijance aspekta ZP, PS i NNO u odnosu na apsorpciju, koja je najsnažnije povezana s intrinzičnim ZP i otuđenosti, u odnosu na ostale varijable.

Drugom hipotezom pretpostavljalo se da je afektivna ruminacija pozitivno povezana s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja i namjerom napuštanja organizacije, a negativno povezana s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom. Također, pretpostavljalo se da odvajanje negativno korelira s dimenzijama sagorijevanja i namjerom napuštanja organizacije, a pozitivno s aspektima zadovoljstva poslom, dok se nije očekivala značajna povezanost

razmišljanja o rješavanju problema s profesionalnim sagorijevanjem, zadovoljstvom poslom i namjerom napuštanja organizacije.

Utvrđena je negativna povezanost afektivne ruminacije s intrinzičnim i ekstrinzičnim ZP te pozitivna povezanost odvajanja s tim istim kriterijima, dok nije utvrđena značajna povezanost rezultata na subskali Razmišljanje o rješavanju problema s rezultatima na subskalama zadovoljstva poslom. Naime, rad u IT sektoru atribuiran je raznim vremenski ograničenim projektima, timskim radom, fleksibilnim radnim vremenom, radom od kuće, dinamičnim protokom novih informacija i konstantnom edukacijom. Navedeno se može odraziti na neefikasno opuštanje i odvajanje od posla nakon završetka radnog dana. Afektivna ruminacija smatra se procesom koji može spriječiti sposobnost oporavka ili opuštanja od stresnih radnih zahtjeva (Cropley i sur., 2006; Rook i Zijlstra, 2006; Sonnentag i sur., 2008) jer predstavlja ponavljajuće misli o poslu u slobodno vrijeme, odnosno aktivno razmišljanje o stresorima i osjećajima, koji ti stresori izazivaju, te kakve su njihove buduće implikacije za taj posao (Martin i Tesser, 1996; Querstret i Cropley, 2012; Querstret i sur., 2017; Watkins, 2008). Osim toga, ova faceta ruminacije vezana je uz osjećaje razočarenja, tuge i ljutnje povezane s poslom te nemogućnosti isključivanja misli vezanih uz posao, koje izazivaju takve osjećaje pa je moguće da zaposlenici te osjećaje prenose i generaliziraju i na zadovoljstvo poslom (Cropley i sur., 2012; Querstret i Cropley, 2012). Navedenim argumentima može se objasniti povezanost viših razina afektivne ruminacije s nižim razinama zadovoljstvom poslom.

Zatim, utvrđeno je da su veće razine odvojenosti povezane s većim razinama zadovoljstva poslom, odnosno da je veće korištenje strategije suočavanja koja se temelji na uspješnom odvajanju od posla povezano s većim ZP. Ova vrsta ruminacije smatra se adaptivnom jer omogućuje osobi da ne razmišlja o poslu izvan radnog vremena i da se opusti (Cropley i sur., 2012; Querstret i Cropley, 2012) pa osoba može biti zadovoljna svojim poslom ne baveći se poslovnim problemima i zadacima u slobodno vrijeme. U prilog tome ide i negativan odnos utvrđeni između afektivne ruminacije i odvajanja aludirajući kako se radi o dvije suprotne strategije oporavka od posla. Rezultati na subskalama Afektivna ruminacija i Odvajanje bili su značajno povezani s rezultatima intrinzičnog i ekstrinzičnog ZP što bi značilo da (ne)postojeće misli u slobodno vrijeme mogu doprinijeti (ne)zadovoljstvu prirodom posla ili (ne)zadovoljstvu nekim vanjskim aspektom posla (pr. zadovoljstvo nagradama ili napredovanjima na radnom mjestu). S obzirom da se radilo o korelacijskim analizama, nije moguće zaključivati o uzročno-posljedičnim vezama, pa jednako tako postoji mogućnost da

što su osobe zadovoljnije poslom to imaju malu ili nikakvu potrebu za ruminiranjem o poslu u slobodno vrijeme, odnosno što su nezadovoljnije to imaju veću tendenciju ruminirati.

Neznačajna povezanost između razmišljanja o rješavanju problema i zadovoljstva poslom u skladu je s rezultatima istraživanja Mullena i suradnika (2020). Radi se o razmišljanju koje je usmjereno na razvijanje strategije za rješavanje nekog radnog zadatka, koji treba biti obavljen, te na planiranje radnog dana (Cropley i sur., 2012; Questret i Cropley, 2012). Razmišljanje o rješavanju problema vezanih uz posao je kognitivna faceta ruminacije i moguće je da pojedinac ne vidi tu vrstu ruminacije kao nešto što bi se moglo odraziti na njegovo ZP. Nadalje, moguće je da bi ta faceta imala veću povezanost s nekim konstruktima vezanim uz obavljanje posla, poput radne angažiranosti, produktivnosti ili kreativnosti. S druge strane, možda postoji neki medijator koji bi mogao posredovati u ovom odnosu, poput nekih crta ličnosti (npr. savjesnost). Zaključno, s obzirom da se radi o još nedovoljno istraženom konstrukt, potrebna su daljnja istraživanja kako bi se dobio dublji uvid u odnos ova dva konstrukta.

Utvrđene su i značajne pozitivne povezanosti afektivne ruminacije i negativne povezanosti odvajanja s obje dimenzije profesionalnog sagorijevanja, dok su rezultati na subskali Razmišljanje o rješavanju problema statistički značajno povezani samo s emocionalnom iscrpljenošću. Misli o poslu u slobodno vrijeme kao i nesposobnost odvajanja od radnih zahtjeva utječu na način na koji se ljudi oporavljaju od posla (Cropley i sur., 2006). Košir i suradnici (2015) opisali su ruminaciju kao "neprilagodljivu strategiju emocionalne regulacije" koja uglavnom rezultira negativnim utjecajem na pojedinca. Shodno navedenom, gledajući na ruminaciju kao na neadaptivno suočavanje sa stresorima, može se objasniti smjer povezanosti afektivne ruminacije i odvajanja s PS. Preciznije, pojedinci koji više ruminiraju o poslovnim problemima, i poslu općenito, više ugrožavaju svoj oporavak od radnog dana dovodeći se do doživljaja većih razina sagorijevanja (Querstret i Cropley, 2012; Sonnentag i Fritz, 2015). S druge strane, izraženije korištenje strategije odvajanja od posla, tj. odvrćanja pažnje od posla u slobodno vrijeme povezano je s manjim doživljajem emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti od posla, a ovaj rezultat može se potkrijepiti i značajnom, negativnom povezanošću između afektivne ruminacije i odvajanja.

Dobiveno je da razmišljanje o rješavanju problema nisko pozitivno korelira s emocionalnom iscrpljenošću te da ne korelira s otuđenošću. Pretpostavljalo se da ova faceta ruminacije ne korelira značajno ni s jednom dimenzijom PS. Razlog tome je što se ova faceta

odnosi na puko ponovno razmatranje problema vezanih uz posao u slobodno vrijeme koje ne uključuje emocionalni proces koji održava fiziološku pobuđenost vezanu uz posao, kao što je situacija kod afektivnog ruminiranja (Zoupanou i sur., 2013). U prethodnim istraživanjima smatralo se da afektivna ruminacija uzrokuje produljenu psihofiziološku aktivaciju koja ima opterećujuće učinke na organizam, dok razmišljanje o rješavanju problema ima tek kratkotrajne psihofiziološke učinke (Firoozabadi i sur., 2018). Međutim, kako IT zaposlenici često rade na nekom projektu, koji je uglavnom striktno vremenski definiran, moguće je da kod kuće ruminiraju o problemima na koje naiđu na poslu, a koje ne mogu riješiti ili poboljšati. U skladu s time moguće je da radne zahtjeve prenose na kvalitetu korištenja slobodnog vremena zbog čega osjećaju veće razine emocionalne iscrpljenosti. Detaljnije, promišljanje o rješavanju problema podrazumijeva da zaposlenici u slobodno vrijeme dolaze s novim idejama i rješenjima problema, stoga taj kognitivni zahtjev iziskuje energiju koja se može povezati s osjećajem emocionalne iscrpljenosti (Cropley i Zijlstra, 2011). Međutim, brojna istraživanja su ukazala na neznačajnu ili negativnu povezanost razmišljanja o rješavanju problema sa sagorijevanjem ili dobrobiti (npr. Firoozabadi i sur., 2018; Querstreta i sur., 2017; Seo i sur., 2004). Autori tih istraživanja smatrali su da razmišljanje o rješavanju problema nema negativnu konotaciju ruminacije, već se smatra korisnim pristupom suočavanja sa zahtjevima posla jer se tijekom vremena za oporavak oslanja na kognitivne sposobnosti pojedinca. Na taj način smatrali su da opisana faceta ruminacije djeluje kao iskustvo koje pruža resurs tako što dovodi do pozitivnih učinaka odnosno rješenja problema. Prema Nolen-Hoeksema (1996), ključna značajka u određivanju učinkovitosti rješavanja problema odnosi se na to smatra li pojedinac da je došao do napretka (rješenja) u razumnom vremenskom periodu. Stoga, iako su prethodna istraživanja pretpostavljala da ruminiranje o rješavanju problema olakšava proces oporavka izazivajući pozitivan učinak putem povećavanja vjerojatnosti dolaska do rješenja, taj aspekt ruminacije može djelovati i obrnuto. Taj aspekt može spriječiti proces oporavka kada zaposlenici neprestano razmišljaju o svojim radnim problemima bez ikakvog napretka u pronalaženju rješenja. S obzirom na ovaj donekle kontradiktoran nalaz, potrebna su daljnja istraživanja kako bi se utvrdile okolnosti pod kojima razmišljanje o rješavanju problema olakšava ili otežava proces oporavka tijekom slobodnog vremena, a bilo bi zanimljivo da se ispita i uloga samoefikasnosti u tom odnosu.

Nadalje, ruminacija povezana s poslom prepreka je oporavku od posla koja može rezultirati dugoročnim negativnim učincima (Querstret i Cropley, 2012). U ovom istraživanju, osim profesionalnog sagorijevanja kao negativnog efekta, ispitala se i povezanost ruminacije



sa zaposlenikovom namjerom napuštanja organizacije. Utvrđena je značajna povezanost između afektivne ruminacije i namjere za napuštanjem. Afektivna ruminacija obuhvaća misli koje stvaraju razne, najčešće negativne, osjećaje prema poslu. U skladu s time, kada je kod osobe visoko izražena ta vrsta ruminacije ona teži pronalasku načina da si umanja ili u potpunosti ukloni te misli. Kako su nepovoljne misli vezane uz posao, kao logičan ishod bilo bi razmišljanje o napuštanju tog posla. Nadalje, distrakcija odvajanja od posla je efikasan način suočavanja sa zahtjevima posla koja u ovom istraživanju, nije povezana s NNO. Kao što je prethodno navedeno, ova faceta povezana je sa stavovima (zadovoljstvom) prema poslu te zdravstvenim stanjem (emocionalna iscrpljenost), ali nije povezana s namjerom napuštanja organizacije, koja se može smatrati konstruktom s ipak nešto dugotrajnijim i kompleksnijim posljedicama od osjećaja sagorijevanja i zadovoljstva poslom. Neutvrđena povezanost razmišljanja o rješavanju problema s NNO može se objasniti time što ionako nije utvrđena povezanost ovog konstrukta sa zadovoljstvom poslom i otuđenošću, dok je povezanost s emocionalnom iscrpljenošću niska, a na ZP i PS može se gledati kao na prediktore namjere napuštanja organizacije.

Trećom hipotezom, vezanom uz drugi istraživački problem, očekivalo se da će zadovoljstvo plaćom, nagradama, povlasticama, napredovanjima i prirodom posla negativno korelirati s namjerom napuštanja organizacije, dok će otuđenost i emocionalna iscrpljenost pozitivno korelirati s namjerom napuštanja organizacije. Obradom podataka povezanosti među ovim varijablama bile su značajne i njihov smjer bio je jednak pretpostavljenom stoga se hipoteza potvrđuje. Rezultati brojnih prethodnih istraživanja upućuju na negativnu povezanost intrinzičnog i ekstrinzičnog ZP s namjerom o napuštanju radne organizacije (npr. istraživanje Nanjamarija, 2013; Resslera, 2006; Westlunda i Hannonna, 2008). U ovom istraživanju utvrđeno je da su zaposlenici IT sektora najmanje zadovoljni plaćom, a najviše prirodom posla (Tablica 4 u Prilogu). Budući da je ovo područje rada trenutno jedno od najprofitabilnijih i najdinamičnijih, logično je za pretpostaviti da zaposlenici visoko vrednuju zadovoljstvo plaćom kao čimbenik ukupnog zadovoljstva posla. U skladu s time, ako nisu zadovoljni svojom plaćom i ako misle da imaju vještine koje su u trenutnoj organizaciji podcijenjene, a koje će u nekoj drugoj organizaciji biti više cijenjene i plaćene, zaposlenici mogu početi razmišljati o napuštanju trenutne organizacije. Utvrđeni rezultati idu u prilog rezultatima istraživanja Maslić-Seršić i Šverko (2000), provedenog na uzorku zaposlenika u Republici Hrvatskoj, kojima se pokazalo da se plaća, definirana kao zadovoljavajuća materijalna kompenzacija, nalazi na vrhu hijerarhije motiva. Iako su u ovom istraživanju prosječni rezultati na razini

uzorka pomaknuti prema nižim vrijednostima kod zadovoljstva plaćom, povezanost te facete zadovoljstva poslom i NNO bila je nešto niža u odnosu na povezanosti ostalih aspekta zadovoljstva poslom i namjere za napuštanjem.

Najveća je povezanost zadovoljstva potencijalnim nagradama (pohvalama i priznanjima) s NNO. Naime, s psihološkog stajališta, za egzistenciju zaposlenika, nagrade su jednako bitne kao i plaća jer se smatraju dodatnom zaslugom dobivenom zbog prepoznatog truda i ulaganja (Kolak, 2020). Ako zaposlenik percipira da zaslužuje nagradu i da je puno vremena i truda uložio u rad, a da to nije vrednovano, odnosno nagrađivano, on može razviti negativan stav prema poslodavcu, ali i prema samoj organizaciji čime može doći do potencijalnog razmišljanja o napuštanju te organizacije. Nadalje, ako zaposlenik nema osjećaj da je njegov rad viđen, cijenjen i priznat, on može razmišljati o odlasku u drugu organizaciju koja će prepoznati njegovu vrijednost i nagraditi ju. Usto, bitna je i veličina te nagrade, a ne sama činjenica da organizacija nudi potencijalne pogodnosti u ovisnosti o izvedbi. U prilog tome ide Teorija jednakosti (engl. *The equity theory*) kojom se objašnjava kako ljudi procjenjuju pravednost socijalne razmjene (Adams, 1965, prema Robinson i Judge, 2010). Glavna teza ove teorije objašnjava da ljudi imaju potrebu da se prema njima postupa pravedno i da u skladu s time budu nagrađeni te uspoređuju tu pravednost postupanja u odnosu na druge. Ako u takvoj usporedbi zaključe da drugi zaposlenici, koji ulažu istu ili sličnu razinu truda i doprinosa, primaju isti ili sličan ishod (pr. novčanu kompenzaciju, pohvalu ili priznanje od poslodavca), situaciju će percipirati pravednom (Robinson i Judge, 2010). Međutim, ako taj omjer nije jednak javlja se tenzija i motivacija za ponovnim vraćanjem percipirane nepravednosti u ravnotežu te ako ne uspije u tome, krajnji ishod odnosi se na traženje posla koji mu pruža pravedniji odnos (Ngo-Henha, 2017; Robinson i Judge, 2010).

Povezanost između zadovoljstva potencijalnim nagradama i plaćom te namjere za napuštanjem organizacije može se objasniti i Teorijom organizacijske ravnoteže (engl. *The theory of organizational equilibrium; TOE*) autora Marcha i Simona (1993), odnosno prvom teorijom koja se bavila faktorima koji potiču na razmišljanje o ostanku/napušanju organizacije. Teorija objašnjava ravnotežu između zaposlenikove percepcije doprinosa organizaciji i doprinosa od strane organizacije koja utječe na zaposlenikovu želju za potencijalnim napuštanjem organizacije (Holtom i sur., 2008). Zaposlenik odlučuje hoće li ostati u organizaciji ili ne na temelju balansa između tih poticaja, odnosno odlučuje se za napuštanje organizacije ako su poticaji od strane organizacije manji od njegovih uložених poticaja za organizaciju (Ngo-Henha, 2017).

Nadalje, utvrđena je i povezanost između zadovoljstva povlasticama i NNO. Mjerenjem zadovoljstva povlasticama ispituje se i zadovoljstvo sustavom nagrađivanja koji se uspoređuje sa sustavom u drugim organizacijama. Teorija očekivanja (engl. *The expectancy-confirmation theory*, Vroom, 1964, prema Robinson i Judge, 2010) objašnjava da će zaposlenik više usmjeravati i održavati svoje ponašanje, odnosno rad ako: vjeruje da uloženi napor može dovesti do uspjeha (pr. osoba smatra da ima potrebne sposobnosti, vještine, razinu obučavanja), vjeruje da će željeno ponašanje dovesti do poželjnog ishoda (pr. povećanja plaće) i ako je percipirana vrijednost ishoda relevantna za osobu. Primjerice, ako osoba ima adekvatne vještine za rad, ali nije zadovoljna normativima organizacije i načinom njihove primjene na ishod, bit će manje motivirana za rad, a time i nezadovoljnija. Ovo može natjerati osobu da razmotri prednosti i nedostatke trenutnog zaposlenja u odnosu na alternativna te da donese stav o napuštanju aktualnog radnog mjesta (Robinson i Judge, 2010). Također, povlastice se mogu odnositi i na specifične aspekte rada u određenoj organizaciji jer ne nude sve IT organizacije jednake povlastice. IT organizacije često prakticiraju nagrađivanje u nenovčanom, materijalnom obliku koji se može pretvoriti u novac i koji ih diferencira od drugih organizacija. Takve beneficije često dolaze s osjećajem pripadnosti, što onda čini njihovu organizaciju privlačnijom od drugih na tržištu rada pa zaposlenici kontempliraju i o tom aspektu prije prekidanja radnog odnosa (Lisica, 2023).

Nadalje, NNO je pozitivno povezana s mogućnošću napredovanja koje predstavlja porast na ljestvici socijalnog statusa te osobni razvoj i rast (Spector, 2008; prema Mirković i Čekrlja, 2015). Priroda posla u IT sektoru vrlo je izazovna i dinamična te kao takva omogućava zaposlenicima da rastu i napreduju na hijerarhijski višu poziciju. Stoga, zaposlenicima je bitno da organizacija omogućava edukacije, odnosno da im nudi usavršavanja, a time i osobni rast. U skladu s time, ako im trenutna organizacija ne nudi promaknuće ili ako nisu zadovoljni tom mogućnošću, veća je vjerojatnost da će razmišljati o napuštanju organizacije rada i pronalasku druge koja će im to moći ponuditi.

Utvrđena je umjerena negativna povezanost zadovoljstva prirodom posla i NNO. Zadovoljstvo prirodom posla odnosi se na intrinzično ZP te ako zaposlenik ne osjeća zadovoljstvo pri samom radu, u trenutnoj organizaciji rada, vjerojatno će razmišljati o uvjetima rada u drugim organizacijama, odnosno radi li se o jednakoj prirodi rada i u drugim organizacijama. Ovaj osjećaj bitan je za pojedinca, ali i za organizaciju. Naime, ako zaposlenik nije zadovoljan sadržajem svog rada, njegov doprinos u radu može biti slabiji i manje

kvalitetan, a pogotovo ako posao odrađuju samo zbog ekstrinzičnih motivirajućih faktora (Kolak, 2020).

Prethodna istraživanja ukazala su da su IT stručnjaci osjetljivi na sagorijevanje (Armstrong i Riemenschneider, 2011; Carayon i sur., 2006; Kim i Wright, 2007; Moore, 2000; Rigas, 2009), međutim, istraživanja u kojima se ispitivao odnos sagorijevanja i NNO nisu brojna i uglavnom se fokusiraju samo na dimenziju iscrpljenosti (pr. Armstrong i Riemenschneider, 2011; Kim i Wright, 2007; Moore, 2000). U ovom istraživanju utvrđeno je da zaposlenici doživljavaju umjerene razine emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti i da su navedene dimenzije pozitivno povezane s NNO što je u skladu s ostalim istraživanjima provedenima na IT uzorku (npr. Armstrong i Riemenschneider, 2011; Mendes i Queirós, 2020; Moore, 2000). Zaposlenici koji se osjećaju iscrpljeno i preopterećeno svojim poslom te osjećaju umor, stres i tjeskobu povezanu s poslom, mogu početi razmatrati napuštanje takvog posla. Također, ako osjećaju veće razine emocionalne i kognitivne distance od posla, veća će biti i njihova razina namjere napuštanja tog posla (Demerouti i sur., 2001). IT stručnjaci u ovom istraživanju doživljaju gotovo jednake razine emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti, međutim, snažnija je povezanost otuđenosti s namjerom napuštanja nego emocionalne iscrpljenosti ( $p < .01$ ). Stupnjevitom regresijom analizom, čiji se rezultati nalaze u Prilogu (Tablica 3) utvrđeno je da je iscrpljenost značajan prediktor NNO i samostalno objašnjava 16,7% varijance namjere napuštanja. Uvođenjem otuđenosti u drugom koraku, emocionalna iscrpljenost više ne predstavlja značajni prediktor, već je samo otuđenost značajni prediktor te se varijanca povećava za 25,2%, a sve skupa je objašnjeno 41,9% varijance namjere napuštanja. Ovi rezultati ukazuju da otuđenost više objašnjava namjeru napuštanja od emocionalne iscrpljenosti te da se doprinos emocionalne iscrpljenosti gubi pored otuđenosti. Navedeni rezultati u skladu su s rezultatima istraživanja Forda i suradnika (2013) provedenog na IT zaposlenicima te ova provedena regresijska analiza podupire njihove argumente o potencijalnom temporalnom procesu - iscrpljenost može dovesti do otuđenosti nakon čega zaposlenici razmišljaju o odlasku iz radne organizacije (Leiter i Maslach, 1998; Moore, 2000; Schaufeli i sur., 2009). U prilog tome ide i utvrđena umjerena korelacija između te dvije dimenzije sagorijevanja ( $r = .64$ ), odnosno kako se 41% objašnjene varijance otuđenosti može objasniti emocionalnom iscrpljenošću. Osim toga, korelacija među ta dva aspekta sagorijevanja, ponešto je veća u odnosu na dobivenu korelaciju u drugim istraživanjima, na neprogramerskim uzorcima, u kojima je ona iznosila manje od .40 (npr. u istraživanju Bakker i sur., 2004 i Demeroutija i sur., 2001).

Ovaj rezultat može se pokušati objasniti Teorijom poslovne uklopljenosti (engl. *The Job Embeddedness Theory*) prema kojoj ako zaposlenik nije kognitivno i emocionalno vezan uz posao, odnosno ako nema osjećaj povezanosti s organizacijom, bit će mu lakše prekinuti radni odnos s tom organizacijom. Naime kada se zaposlenik osjeća kao da nema dovoljno energije za rad, kada je preopterećen zahtjevima posla i u nemogućnosti da ostvari radne zahtjeve, on počinje osjećati iscrpljenost koja dovodi do otuđenosti. U takvim situacijama udaljava se od posla kako bi se na adaptivan i uspješan način nosio sa svim radnim zahtjevima te se počinje izolirati od kolega i drugih aspekata rada. Primjerice, otuđenost se može manifestirati u nesudjelovanjima u relevantnim projektima i smanjenoj sposobnosti i želji za obavljanjem kvalitetnog rada što može navesti osobu na razmišljanje o napuštanju organizacije (Holtom i sur., 2006; Schaufeli i sur., 2009).

### 5.3. Ispitivanje modela odnosa ruminacije i zanesenosti vezane uz posao s namjerom za napuštanjem organizacije, s profesionalnim sagorijevanjem i zadovoljstvom poslom u uloji medijatora

U svrhu odgovora na treći problem, ispitivanje potencijalne posredujuće uloge zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u objašnjenju povezanosti zanesenosti i ruminacije vezane uz posao s namjerom za napuštanjem organizacije, provedena je analiza traga. Model je pokazao vrlo dobro pristajanje podacima, odnosno svi indeksi pristajanja jako su dobro zadovoljavali kriterije. Potencijalni razlog ovog vrlo dobrog slaganja modela s podacima može se objasniti ispitivanjem gotovo svih veza među varijablama u modelu.

Model radnih zahtjeva i resursa (Demerouti, i Bakker, 2011) služio je kao teorijsko polazište za ovu analizu traga, a integrirao se s Modelom strasti vezane uz posao (Vallerand i sur., 2010). Prema tim modelima zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje uzeti su kao jedni od značajnih prediktora namjere napuštanja organizacije. Teorija radnih zahtjeva i resursa korištena je kao teorijska podloga budući da se na zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje može gledati kao na posljedice zahtjeva i resursa (Demerouti i Bakker, 2011). Nadalje, u model su uključeni i individualni čimbenici, odnosno kognitivni ishodi strasti prema poslu, a sukladno modelu Valleranda i suradnika (2010) oni se smatraju prediktorima zadovoljstva posla i profesionalnog sagorijevanja. Nastavno na to, Gong i suradnici (2020) su u svojem modelu, predstavili opsesivnu i harmonijsku strast kao prediktore koji objašnjavaju varijancu namjere napuštanje organizacije putem subjektivne dobrobiti. S obzirom da se

zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje mogu smatrati obilježjima subjektivne dobrobiti, a da su zanesenost i ruminacija kognitivni ishodi strasti prema poslu, ovaj model je nastao kao kombinacija navedenih prethodnih modela sa sličnim teorijskim uporištem. Razlog zbog kojeg je u model uzeta baš ruminacija kao ishod strasti prema poslu može se objasniti time da su prethodna istraživanja pokazala kako su programeri često nezadovoljni ravnotežom privatnog i poslovnog života, a proces oporavka znatno je pod utjecajem mjere u kojoj se ljudi uspijevaju odvojiti (ili isključiti) od radnih zahtjeva i povezanih misli (Cropley i sur., 2006; Rook i Zijlstra, 2006; Sonnentag i Zijlstra, 2006; Sonnentag i sur., 2008). Prema tome, u ovom istraživanju korišten je proces za koji se predlaže da ometa uspješno opuštanje od posla i postizanje ravnoteže, a to je upravo ruminacija (Cropley i sur. 2006). Nadalje, razlog zbog kojih je uzeta baš zanesenost kao ishod harmonijske strasti može se objasniti time što se pretpostavljalo da su IT zaposlenici stimulirani dinamičnim razvojem tehnologije i radnim zahtjevima i resursima koji facilitiraju zadovoljstvo, zanimljivost i izazovnost poslom odnosno mogu poticati osjećaj zanesenosti poslom. U skladu sa svime navedenim, gledalo se na zanesenost kao na adekvatni resurs i zaštitni faktor od stresa, doživljajem kojeg se može povećati radna motivacija, zadovoljstvo poslom i radni učinak zaposlenika (Straume, 2008).

S druge strane, na ruminaciju se gledalo kao na neadekvatni način suočavanja sa stresom, a ruminiranje se javlja kada se osoba suoči sa zahtjevnom radnom situacijom (Kinnunen i sur., 2017). Prema tome, pretpostavljalo se da će osobni resurs (zanesenost) i strategija suočavanja s poslom (afektivna ruminacija) biti povezani s NNO putem zadovoljstva posla i profesionalnog sagorijevanja.

Očekivala se medijacijska uloga zadovoljstva poslom u povezanosti zanesenosti vezane uz posao i NNO na način da bi veća razina zanesenosti trebala doprinijeti manjoj namjeri za napuštanjem organizacije putem povećanja razine zadovoljstva poslom. Csikszentmihalyi i LeFevre (1989) navode da su određeni situacijski facilitatori poput jasnoće ciljeva, izravne povratne informacije, kontrole i ravnoteže između sposobnosti pojedinca i zahtjevnosti njegova posla, povezani s doživljajem zanesenosti. U skladu s time za očekivati je bilo da bi zanesenost trebala biti dobar prediktor zadovoljstva poslom što je i dobiveno u određenim istraživanjima (npr. istraživanje Maerana i Cangianoa, 2013). Dapače, zanesenost je utvrđena kao bolji prediktor za ispitivanje zadovoljstva posla u odnosu na faktore korištene u modelu Hackmana i Oldmana (1975) poput odgovornosti na poslu i značajnosti samog posla. Stoga, što zaposlenici doživljavaju veću zanesenost poslom to je veće i njihovo zadovoljstvo poslom, a time se smanjuje njihova namjera za napuštanjem posla koji im pruža taj osjećaj. Ovaj rezultat

u skladu je s navodima Çama (2021) koji kategorizirajući zanesenost u ugodne emocije sugerira da zanesenost može doprinosti povećanju zadovoljstva poslom i općenitog osjećaja sreće. Također, pozitivni aspekt zanesenosti odnosi se i na pružanje novih mogućnosti razmišljanja, rješavanja problema i djelovanja (Fredrickson, 1998) što može biti povezano sa zadovoljstvom poslom, a time i sa smanjenom namjerom za odlaskom iz organizacije u kojoj je zaposlenik zadovoljan poslom.

Potom, očekivala se medijacijska uloga profesionalnog sagorijevanja u povezanosti zanesenosti vezane uz posao i NNO. Pretpostavljalo se da bi veća razina zanesenosti trebala doprinijeti manjoj namjeri za napuštanjem organizacije putem smanjenja razine profesionalnog sagorijevanja. Obradom podataka ova pretpostavka je potvrđena. Dobiveni rezultat u skladu je s mišljenjem Fredricksona (2000), Lavigne i suradnika (2012) i Mosinga i suradnika (2018) koji smatraju da osjećaj zanesenosti pruža osobni resurs za zaposlenike tako što jača njihovu otpornost u učinkovitom suočavanju sa stresom. Istovremeno zanesenost osigurava visoku razinu motivacije na radnom mjestu pa i na taj način sprječava iscrpljivanje energetske resursa pojedinaca te pomaže u obnovi njihovih emocionalnih resursa (Fredrickson, 2000). Slijedom toga, niske razine osjećaja sagorijevanja doprinose niskoj namjeri za napuštanjem trenutnog posla.

Pretpostavljala se i medijacijska uloga profesionalnog sagorijevanja u odnosu između ruminacije vezane uz posao i namjere napuštanja posla, odnosno da bi veća razina ruminacije trebala doprinijeti većoj namjeri za napuštanjem organizacije putem povećanja razine profesionalnog sagorijevanja. Obradom rezultata ova hipoteza je potvrđena. Naime, ruminiranje o poslu u slobodno vrijeme smatra se nepovoljnim načinom suočavanja s poslovnim zahtjevima čime može dovesti do povećanog osjećaja sagorijevanja, a time i veće namjere za napuštanje posla u određenoj organizaciji. Ovaj rezultat u skladu je s Modelom dualne strasti prema poslu (Vallerand i sur., 2010), a može se povezati i s navodima Heathertona i Baumeistera (1991) koji sugeriraju da ruminacija može biti povezana s eskapističkim ponašanjem, kao reakcija na stres vezan uz posao.

Pretpostavljala se medijacijska uloga zadovoljstva poslom u odnosu između ruminacije vezane uz posao i namjere napuštanja posla. Teorijsko polazište i dalje se temeljilo na Teoriji radnih zahtjeva i resursa (Demerouti, i Bakker, 2011) pa se time očekivalo da će ruminacija, kao odgovor na neadekvatno nošenje s radnim zahtjevima, dovesti do smanjenog zadovoljstva poslom čime će zaposlenici više razmatrati napuštanje posla. Obradom podataka nije utvrđena

navedena medijacijska uloga, stoga se hipoteza odbacuje. Bivarijatnom korelacijskom analizom utvrđena je povezanost između afektivne ruminacije i zadovoljstva poslom, ali u analizi traga nije utvrđena direktna veza afektivne ruminacije i zadovoljstva poslom. Analiza traga odnosi se na složenije postupke pa je moguće da ovaj teorijski okvir ne objašnjava dovoljno pouzdano pretpostavljenu medijacijsku ulogu. Shodno tome, moguće je da je pretpostavljeni indirektan put pogrešno specificiran, odnosno da ne reprezentira na dobar način odnose među navedenim varijablama. Dosad ni jedno istraživanje nije ispitivalo odnos ovih varijabli postavivši ih u ovakav odnos, međutim, teorijski oslonac za ovu pretpostavku bazirao se na Modelu radnih zahtjeva i resursa (Demerouti, i Bakker, 2011), ali ne i na Modelu dualne strasti korištenog u istraživanju Valleranda i suradnika (2010). Naime, prema analizi traga Valleranda i suradnika (2010), opsesivna strast nije bila povezana sa zadovoljstvom poslom pa je moguće da nije dovoljno objašnjenje pretpostavljene indirektno veze teorijsko gledanje na ruminaciju kao na posljedicu zahtjeva. Stoga, ova neutvrđena veza može se objasniti time da su odnosi u modelu složeniji od onog što se u početku pretpostavljalo, tj. da je moguće da postoje neke dodatne posredničke varijable koje utječu na neizravni put. U skladu s time, u modelu se ispitivala i serijalna medijacija, tako što je osim zadovoljstva poslom, kao medijator služilo i profesionalno sagorijevanje. Razlog tome je što su neka prethodna istraživanja ukazala da je profesionalno sagorijevanje prediktor zadovoljstva poslom, a takav odnos pretpostavili su i kada su u analizama traga ispitivali namjeru napuštanja organizacije (npr. Calisir i sur., 2011; Kim i Wright, 2007). Konkretnije, ovi autori smatrali su da je niže zadovoljstvo poslom prediktor doživljavanja viših razina profesionalnog sagorijevanja, a takav odnos postavili su i u modelima ispitivanja odnosa između radnih zahtjeva/stresora i zaposlenikove namjere za odlaskom iz organizacije. Nakon dodavanja profesionalnog sagorijevanja kao dodatnog medijatora, statističkom analizom pokazalo se da veća razina ruminacije doprinosi povećanju razine profesionalnog sagorijevanja što dalje smanjuje zadovoljstvo poslom što pak predstavlja i veću namjeru za napuštanjem organizacije. Time je potvrđena peta hipoteza.

Nadalje, ispitivala se i serijalna medijacijska uloga zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u odnosu između zanesenosti vezane uz posao i namjere napuštanja organizacije. Utvrđeno je da veća razina zanesenosti doprinosi smanjivanju razine profesionalnog sagorijevanja, što dalje povećava zadovoljstvo poslom, a to doprinosi smanjenoj namjeri za napuštanjem organizacije. Ovaj rezultat u skladu je s Modelom radnih zahtjeva i resursa, kao i s Dualnim modelom strasti. Detaljnije, autori poput Calisira i suradnika (2011) i Kim i Wrighta (2007) u svojim analizama traga ispitivali su serijalnu posredujuću



ulogu zadovoljstva poslom i profesionalnog sagorijevanja u odnosu radnih resursa i namjere napuštanja organizacije. Dobiveni rezultati u skladu su s njihovim rezultatima uzimajući u obzir da se zanesenost može smatrati dobrim osobnim resursom. Također, rezultati su u skladu s Modelom dualne strasti, u kojem su Valerrand i suradnici (2010) utvrdili da veća razina harmonične strasti doprinosi povećanju zadovoljstva poslom putem smanjenja razine profesionalnog sagorijevanja. Vezano uz navedene serijalne medijacije, utvrđeni su značajni i veći koeficijenti indirektnih veza posredstvom serijalnog odnosa zadovoljstva poslom i profesionalnim sagorijevanjem nego koristeći medijaciju samo zadovoljstva poslom ili profesionalnog sagorijevanja u ispitivanju odnosa između zanesenosti/ruminacije i namjere napuštanja organizacije.

Sagledavši sve rezultate, generalno se može zaključiti da unatoč tome što su indirektni odnosi statistički značajni, njihovi koeficijenti su iznimno niski. Prema tome, ovaj model može poslužiti kao inicijalni model za daljnje ispitivanje odnosa među navedenim varijablama, ali sugerira se i korištenje adekvatnijih mjera kako bi se ispitala namjera napuštanja organizacije. Ovim modelom i Pearsonovim korelacijama pokazalo se da zanesenost i ruminacija objašnjavaju varijancu namjere odlaska iz organizacije, međutim kako bi se bolje zahvatio konstrukt namjere napuštanja trebalo bi u model uključiti još neke radne zahtjeve/resurse, odnosno i druge prediktore namjere napuštanja organizacije. Zaključno, iako se radi o vrlo niskim efektima, oni su i dalje značajni stoga može se reći da osobni čimbenici (zanesenost i ruminacija) posredstvom osjećaja zadovoljstva poslom i/ili sagorijevanja doprinose namjeri za napuštanjem organizacije.

#### 5.4. Ograničenja i implikacije provedenog istraživanja

Jedno od ograničenja ovog istraživanja može se pronaći u načinu prikupljanja podataka. Sudionici su *online* rješavali upitnik i unatoč tome što je bilo napisano da je sudjelovanje u potpunosti anonimno te da su podaci povjerljivi, moguće je da su njihovi odgovori i dalje bili neiskreni zbog osjetljivosti prirode pitanja. Naime ispitanici su općenito imali različite uvjete za ispunjavanje upitnika, a oni su ovisili i o načinu distribuiranja upitnika. Moguće je da su ispitanici iskrenije odgovarali na pitanja kad je upitnik bio objavljen na *Reddit*-u i *Facebook*-u nego kad im je upitnik bio poslan od strane djelatnika ljudskih resursa u njihovoj organizaciji rada što je moglo potaknuti njihov skepticizam o anonimnosti odgovora. Nadalje, određeni sudionici su u otvorenom prostoru za odgovore, na kraju upitnika, pisali kako im poneka pitanja slično zvuče, odnosno da imaju dojam da se više puta ponavljaju i ispituju iste tvrdnje. Iako se

pazilo da redosljed korištenih skala ima smisla i da su čestice u podskalama međusobno ispremišane, moguće je da je taj doživljaj ponavljanja u sličnosti pitanja doveo da zamora i da se nepovoljno odrazio na rezultate istraživanja.

U istraživanju je sudjelovalo nešto malo više od 20% žena, što je u skladu s činjenicom da muškarci generalno češće pohađaju fakultete STEM područja i nakon toga biraju zaposlenje unutar tih područja. Dobiveni omjer muškaraca i žena u uzroku približan je omjeru uzorka i u nekim prethodnim istraživanjima koja su se bavila IT zaposlenicima (pr. Calisir 2011; Kim i sur., 2007), stoga radi se o reprezentativnom omjeru za uzorak IT zaposlenika. Međutim, buduća istraživanja mogla bi malo uravnotežiti taj omjer ako bi se usmjeravali i na spolne razlike u NNO i njezinim prediktorima. Nadalje, u Prilogu (Tablica 5) dodatno su testirane povezanosti između demografskih podataka i (prediktora) namjere napuštanja organizacije. Prema tim podacima, buduća istraživanja mogla bi se više fokusirati na doprinos dobnih razlika, odnosno ispitivanju razlika između tzv. generacija X, Y i Z u namjeri napuštanja organizacije i ostalim povezanim varijablama korištenim u istraživanju. Usto, buduća istraživanja mogla bi se posvetiti i ispitivanju doprinosa duljine (ukupnog) radnog staža i broju tjedno odrađenih radnih sati. Implikacija ovog istraživanja može se pronaći i u upotrebi JSS instrumenta, koji je jedan od najčešće korištenih instrumenata za ispitivanje zadovoljstva poslom i koji ima potvrđenu visoku pouzdanost i valjanost u brojnim istraživanjima. Premda je prigodan za ispitivanje zadovoljstva poslom u svim organizacijama rada, rad u ovoj organizaciji nešto je drugačiji i posebniji od ostalih, stoga bi se buduća istraživanja mogla posvetiti ispitivanju zadovoljstva specifičnih aspekata rada, koja su od važnosti za programere, i time konstruirati instrument posebno za IT sektor. Kreiranje takvog upitnika olakšalo bi organizaciji da na vrijeme uoči određena nezadovoljstva zaposlenika i intervenira, a u svrhu konstruiranja takvog instrumenta bilo bi dobro da se koristi kombinirana metodologija, odnosno da se trianguliraju kvalitativni i kvantitativni podaci. Također, buduća istraživanja mogla bi u model uključiti i interakciju ukorijenjenosti u posao i lakoće pronalaska drugog posla. Osim toga, kako se radi o vrlo dinamičnom sektoru koje ovisi o razvoju tehnologije, bilo bi dobro ispitati i osjećaj nesigurnosti koji pruža posao budući da je utjecaj umjetne inteligencije sve veći, a odražava se uvelike na rad i zaposlenost IT zaposlenika. Nadalje, sudionici su na kraju upitnika imali slobodan prostor da napišu relevantne informacije za dobivanje dubljeg uvida u rad u IT sektoru. Njihovi odgovori sugerirali su da su još neki aspekti rada vrijedni ispitivanja, poput zadovoljstva: *team building*-om, ergonomijom na radnom mjestu, nadređenima i suradnicima, radom u timu i agilnim metodama.

Na kraju je potrebno navesti neke doprinose provedenog istraživanja. Za početak, ovo istraživanje ističe se kao jedno od rijetkih koje se bavilo ovom tematikom na IT zaposlenicima u Republici Hrvatskoj, a prvo koje se bavilo modelom navedenih odnosa između korištenih varijabli, koristeći Teoriju radnih zahtjeva i resursa i Dualni model strasti kao polazište. Nadalje, Skala ruminacije vezane uz posao dosad nije bila adaptirana na hrvatski jezik te se nakon provedenih analiza u ovom istraživanju, pokazalo da se radi o u valjanom mjernom instrumentu za daljnju uporabu na hrvatskom uzorku. Ovaj mjerni instrument ima specifičan doprinos jer mjeri ruminaciju povezanu s poslom koja ima značajke i tradicionalne ruminacije (korištene u kliničkoj psihologiji) zbog fokusiranja na prošlost kao i značajke zabrinutosti zbog fokusiranja na buduće događaje/probleme (Flaxman i sur., 2012). Ovim istraživanjem povećalo se razumijevanje procesa povezanih s opuštanjem nakon posla, budući da su veće razine afektivne ruminacije i niže razine odvajanja povezane s većim razinama sagorijevanja i namjere za napuštanjem, dok je razmišljanje o rješavanju problema pozitivno povezano s emocionalnom iscrpljenošću. Sukladno istaknutom, organizacije mogu intervenirati kako bi smanjile negativna stanja povezana s poslom koja otežavaju oporavak nakon posla. To se može postići na način da organizacije potiču i održavaju zdravu organizacijsku kulturu i klimu koja pruža podršku (Du Plessis i De Beer, 2022). Osim toga, afektivna ruminacija i razmišljanje o rješavanju problema mogu biti povezani s dežurstvima i vremenskim pritiskom vezanim uz projekte, obilježjima koje su i sami sudionici spominjali u posljednjem (kvalitativnom) dijelu upitnika. Budući da je upravljanje informacijskom tehnologijom fizički i emocionalno zahtjevno, prema preporuci Tanga i Tsenga (2004) najbolje i najizvedivije „rješenje“ za sprječavanje i izbjegavanje ruminacije i sagorijevanja je jasno razjašnjavanje granice između poslovne i osobne domene. Promicanje dobrobiti zaposlenika može se ostvariti i poduzimanjem preventivnih radnji u prepoznavanju ranih simptoma sagorijevanja i resursa, odnosno strategija suočavanja u borbi protiv tih simptoma. Primjerice, organizacija može organizirati ili nuditi preporuke za program intervencije koji se temelji na kognitivno-bihevioralnoj terapiji, radionice za uspješno upravljanje stresom te trening svjesnosti. Također, pružanje autonomije i povećanje razine poticajne okoline i socijalne podrške može pomoći u zaštiti pojedinaca od sagorijevanja (Awa i sur., 2010). Kako bi intervencije bile uspješne vrlo je bitno da se one odvijaju na organizacijskoj i individualnoj razini jer je takav pristup najefikasniji (West i sur., 2016). Osim toga, za adekvatno upravljanje zahtjevima posla zaposlenici mogu koristiti i vlastite resurse, a utvrđeno je da zanesenost djeluje kao resurs koji ima važnu ulogu za mentalno zdravlje zaposlenika i štiti od simptoma sagorijevanja (Bakker i Schaufeli, 2008). Nadalje, ovim istraživanjem utvrđeno je da su programeri vrlo zadovoljni

prirodom posla, a općenito je mišljenje da su zaposlenici u ovom sektoru visoko intrinzično motivirani za obavljanjem svojeg posla što se povezuje i s nalazima prethodnih istraživanja koja upućuju da je veća njihova predanost struci nego li organizaciji u kojoj rade (Gooley, 2001). S obzirom na navedeno, organizacije bi trebale omogućavati zaposlenicima da doživljavaju visoke razine zanesenosti i omogućiti im održavanje zadovoljstva prirodom posla. Nadalje, ovim istraživanjem rasvijetlio se odnos sagorijevanja i zanesenosti tako što se utvrdilo da su ta dva konstrukta negativno povezana na ovom uzorku. Ovo se može smatrati još jednim doprinosom ovog rada budući da se tek mali broj istraživanja bavio takvim odnosom, a nalazi tih istraživanja su vrlo kontradiktorni; od toga da zanesenost može biti zaštitni faktor od sagorijevanja do toga da zanesenost dovodi do povećanog sagorijevanja jer stvara ovisnost i dovodi do radoholizma (Aleksić, 2016). Pored toga, zanesenost kao osobni resurs pozitivno je povezana sa zadovoljstvom poslom, odnosno veće razine tog doživljaja preko povećavanja zadovoljstva poslom smanjuju namjeru napuštanja organizacije. Zaključno, iako su rezultati ovog istraživanja pokazali da zaposlenici imaju nisku namjeru za napuštanjem organizacije u kojoj rade, rezultati utvrđenih povezanosti i model korišten u ovom istraživanju mogu pomoći IT menadžerima da identificiraju zaposlenike koji su u većem riziku od odlaska te da pripreme odgovarajuće strategije za njihovo zadržavanje.

## **6. Zaključci**

1. Potvrđena je trofaktorska struktura Skale ruminacije vezane uz posao, a faktori koji je čine su: Afektivna ruminacija, Odvajanje i Razmišljanje o rješavanju problema. Utvrđeno je da skala ima zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike.
2. Apsorpcija, uživanje, intrinzična motivacija (facete zanesenosti) umjereno do visoko pozitivno su povezane s intrinzičnim i nisko do umjereno pozitivno s ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom. Nadalje, utvrđena je negativna umjereno do visoka povezanost svih triju faceta zanesenosti s otuđenošću i njihova niska do umjerena negativna povezanost s emocionalnom iscrpljenošću. Također, utvrđena je niska do umjerena negativna povezanost između sve tri facete zanesenosti i namjere napuštanja organizacije.

Utvrđena je umjereno visoka i negativna povezanost afektivne ruminacije s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom te niska i pozitivna povezanost odvajanja s intrinzičnim i ekstrinzičnim zadovoljstvom poslom. Nije utvrđena značajna povezanost između razmišljanja o rješavanju problema i zadovoljstva poslom. Nadalje, utvrđena je značajna umjereno visoka i pozitivna povezanost afektivne ruminacije i otuđenosti te visoka pozitivna povezanost afektivne ruminacije i emocionalne iscrpljenosti. Također, postoji niska negativna povezanost odvajanja s otuđenosti i umjerena negativna povezanost odvajanja s emocionalnom iscrpljenosti. Razmišljanje o rješavanju problema je nisko pozitivno povezano s dimenzijom emocionalne iscrpljenosti, dok nije značajno povezano s dimenzijom otuđenosti. Od faceta ruminacije, jedino je afektivna ruminacija nisko i pozitivno povezana s namjerom napuštanja organizacije.

Veće zadovoljstvo plaćom, potencijalnim nagradama, mogućnostima promaknuća, pogodnostima i prirodom posla povezano je s manjom namjerom za napuštanjem organizacije. Veće razine emocionalne iscrpljenosti i otuđenosti povezane su s većom namjerom za napuštanjem organizacije.

3. Veća razina zanesenosti doprinosi manjoj namjeri napuštanja organizacije putem smanjene razine profesionalnog sagorijevanja, dok veća razina afektivne ruminacije doprinosi većoj namjeri napuštanja organizacije putem povećanja razine profesionalnog sagorijevanja. Također, veća razina zanesenosti doprinosi manjoj namjeri za napuštanjem organizacije putem povećanja razine zadovoljstva poslom, dok nije utvrđena značajna medijacijska uloga zadovoljstva poslom u povezanosti afektivne ruminacije i namjere napuštanja organizacije. Veća razina zanesenosti predviđa smanjenu razinu profesionalnog sagorijevanja, što dalje doprinosi većoj razini zadovoljstva poslom, a to doprinosi smanjenoj namjeri za napuštanjem organizacije. Nadalje, veća razina ruminacije doprinosi povećanju razine profesionalnog sagorijevanja što dalje smanjuje zadovoljstvo poslom i povećava namjeru napuštanja organizacije.

## 7. Literatura

- Agarwal, R. i Ferratt, T. W. (2001). Crafting an HR strategy to meet the need for IT workers. *Communications of the ACM*, 44(7), 58-64.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H. i George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, 1, 1-17.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. i Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 1-33.
- Akyuz, B. S. i Sulak, S. (2019). Adaptation of work-related rumination scale into Turkish. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(4), 422-434.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562.
- Aleksić, D. (2016). The negative aspects of flow: examining relationships between flow and unethical behavior. *EDAMBA Journal*, 15, 45-60.
- Anderson, J. i Rainie, L. (2018). Stories from experts about the impact of digital life. Preuzeto s <https://www.pewresearch.org/internet/2018/07/03/stories-from-experts-about-the-impact-of-digital-life/>
- Armstrong, D. i Riemenschneider, C. (2011). The influence of demands and resources on emotional exhaustion with the information systems profession.
- Atouba, Y. C. i Lammers, J. C. (2020). Examining the relationships between participative organisational communication practices and burnout among IT professionals. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(7-8), 814-828.
- Awa, W. L., Plaumann, M. i Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184-190.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A., Ljubin Golub, T. i Rijavec, M. (2017). Validation of the study-related flow inventory (WOLF-S). *Croatian Journal of Education*, 19(1), 147-173.
- Bakker, A. B. i van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1), 47-65.

- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B. i Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. U: *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (str.43-68.). Springer.
- Barak, M. E., Nissly, J. A., i Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metaanalysis. *Social service review*, 75(4), 625-661.
- Beecham, S., Baddoo, N., Hall, T., Robinson, H. i Sharp, H. (2008). Motivation in Software Engineering: A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 50(9-10), 860-878.
- Beer, J. i Beer, J. (1992). Burnout and stress, depression and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71(3), 1331-1336.
- Bigelow, S. J. (2012). Employment survey says IT job satisfaction is all about the work. Search Data Center. Preuzeto s <http://searchdatacenter.techtarget.com/feature/employment-survey-says-it-job-satisfaction-is-all-about-the-work>
- Brooks, N. G., Greer, T. H. i Morris, S. A. (2018). Information systems security job advertisement analysis: Skills review and implications for information systems curriculum. *Journal of Education for Business*, 93(5), 213-221.
- Brosschot, J. F., Gerin, W. i Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113-124.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Brun, J. P. i Cooper, C. L. (2009). *Missing pieces: 7 ways to improve employee well-being and organizational effectiveness*. Palgrave Macmillan.
- Bryce, J. i Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21(3), 249-263.
- Bulat, P. (2022). *Status, problemi i strategije razvoja IT proizvodnje u uvjetima gospodarstva Hrvatske na temelju analize financijskih izvještaja*. (Nebjavljeni diplomski rad). Katedra za računovodstvo Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska.
- Buljubašić, A. (2015). *Sindrom sagorijevanja među zdravstvenim djelatnicima*. (Nebjavljeni diplomski rad). Odjel zdravstvenih studija Sveučilišta u Splitu, Split, Hrvatska.
- Burke, R. J. i Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187-202.
- Burke, R. J. i Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257-263.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.

- Cain, M. K., Zhang, Z. i Yuan, K. H. (2017). Univariate and multivariate skewness and kurtosis for measuring nonnormality: Prevalence, influence and estimation. *Behavior Research Methods*, 49, 1716-1735.
- Calisir, F., Gumussoy, C. A. i Iskin, I. (2009, Prosinac). Factors affecting intention to quit among IT professionals. U: *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (str. 49-53). IEEE.
- Calisir, F., Gumussoy, C. A. i Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514–533.
- Çam, Z. (2021). Validation of the Turkish Version of Work-Related Flow Inventory (WOLF) and Its Relationship with Burnout and Job Satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(1), 505-524.
- Capretz, L. F. i Ahmed, F. (2010). Why do we need personality diversity in software engineering?. *ACM SIGSOFT Software Engineering Notes*, 35(2), 1-11.
- Carayon, P., Schoepke, J., Hoonakker, P. L. T., Haims, M. C. i Brunette, M. (2006). Evaluating causes and consequences of turnover intention among IT workers: The development of a questionnaire survey. *Behaviour & Information Technology*, 25(5), 381–397.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. i Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977.
- Caudroit, J., Boiche, J., Stephan, Y., Le Scanff, C. i Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 326-344.
- Coombs, C. R. (2009). Improving retention strategies for IT professionals working in the public sector. *Information & Management*, 46(4), 233-240.
- Cropley, M. i Millward Purvis, L. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), 195-207.
- Cropley, M., Dijk, D. J. i Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 181- 196.
- Cropley, M. i Zijlstra, F.R.H (2011). Work and rumination. U: *Handbook of Stress in the Occupations*; Langan-Fox, J. i Cooper, C.L. (Ur.) Edward Elgar Publishing.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G. i Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
- Cropley, M. i Collis, H. (2020). The association between work-related rumination and executive function using the behavior rating inventory of executive function. *Frontiers in Psychology*, 11, 821.
- Csikszentmihalyi, M. i LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815.



- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). *The evolving self*. Harpermasli and Row.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-bass.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J. i Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 631-655.
- Debus, M. E., Sonnentag, S., Deutsch, W. i Nussbeck, F. W. (2014). Making flow happen: the effects of being recovered on work-related flow between and within days. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 713-722.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, 65(7), 1-25.
- Demerouti, E., Mostert, K. i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-09.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. i Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Du Plessis, A. S. S. i De Beer, L. T. (2022). The Relationships Between Work-Related Rumination, Employee Voice and Silence, Turnover Intention, and Job Satisfaction. *Mrev Management Revue*, 33(3), 335-355.
- Dunn, J. M. i Sensky, T. (2018). Psychological processes in chronic embitterment: The potential contribution of rumination. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 10(1), 7-13.
- Dusek, J. A. i Benson, H. (2009). Mind-body medicine: a model of the comparative clinical impact of the acute stress and relaxation responses. *Minnesota Medicine*, 92(5), 47.
- Edelwich, J. i Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.
- Fernet, C., Guay, F. i Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 39-56.
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. i Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE Publications.

- Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S. i Zijlstra, F. R. (2018). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 278-288.
- Fischer, R. i Karl, J. A. (2019). A primer to (cross-cultural) multi-group invariance testing possibilities in R. *Frontiers in Psychology*, 1507.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W. i Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854-865.
- Ford, V. F., Swayze, S. i Burley, D. L. (2013). An Exploratory Investigation of the Relationship between Disengagement, Exhaustion and Turnover Intention among IT Professionals Employed at a University. *Information Resources Management Journal*, 26(3), 55–68.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131-142.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C. i Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24, 237-258.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. i Joiner, T. (2018). Reflections on positive emotions and upward spirals. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 194-199.
- Fullagar, C. J. i Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595-615.
- Gelenčir, M. (2023, 3. siječnja) *Koja su zanimanja deficitarna? HZZ objavio za koje srednje i fakseve treba povećati, a gdje smanjiti kvote u 2023*. Srednja. HR. <https://www.srednja.hr/novosti/koja-su-zanimanja-deficitarna-hzz-objavio-za-koje-srednje-i-fakseve-treba-povecati-a-gdje-smanjiti-kvote-u-2023/>
- Ghapanchi, A. H. i Aurum, A. (2011). Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review. *Journal of Systems and Software*, 84(2), 238–249.
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y. i Zhao, Y. (2020). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 502-518.
- Gooley, T. B. (2001). How to keep good people. *Logistics Management and Distribution Report Radnor*, 40, 55-60.
- Hackman, J.R. i Oldham, G.R. (1974). The job diagnostic: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, 148-155.

- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A. i Tariq, F. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 63-69.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. i Tatham, R. L. (2014). Pearson new international edition. U: *Multivariate data analysis, Seventh Edition*. Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. i Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage LEarning.
- Harden, G., Boakye, K. G. i Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291-300.
- Heatherston, T. F. i Baumeister, R. F. (1991). Binge eating as escape from self-awareness. *Psychological Bulletin*, 110(1), 86-92.
- Heckler, D. E. (2005). High-technology employment: a NAICS-based update. *Monthly Lab. Rev.*, 128, 57-72.
- Holly, K.Z. (2018). The most important tech trend of 2018 won't be a technology. <https://www.forbes.com/sites/krisztinaholly/2018/01/26/techtrends-2018-amazon>
- Holly, K.Z. (2018). The most important tech trend of 2018 won't be a technology. <https://www.forbes.com/sites/krisztinaholly/2018/01/26/techtrends-2018-amazon/#1c291c784054>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R. i Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316–331.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. i Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. i Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Houliort, N., Vallerand, R. J. i Laframboise, A. (2014). The Role of Passion. U: I. Harpaz i R. Snir (Ur.), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions* (str. 47-48). Routledge.
- Hsieh, A. T. i Chao, H. Y. (2004). A reassessment of the relationship between job specialization, job rotation and job burnout: example of Taiwan's high-technology industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1108-1123.
- Hu, L. T. i Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Imran, M., Salisu, I., Aslam, H. D., Iqbal, J. i Hameed, I. (2019). Resource and information access for SME sustainability in the era of IR 4.0: The mediating and moderating roles of innovation capability and management commitment. *Processes*, 7(4), 211.

- Iverson, R. D. i Currivan, D. B. (2003). Union participation, job satisfaction, and employee turnover: An event-history analysis of the exit-voice hypothesis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(1), 101-105.
- Iverson, R. D., Olekalns, M. i Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1-23.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. i Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-641.
- Janse van Rensburg, C., Rothmann, S. S. i Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10.
- Johnson, M. i Stone, G. L. (1987). Social workers and burnout: A psychological description. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 67-80.
- Joseph, D., Ng, K. Y., Koh, C. i Ang, S. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS Quarterly*, 31(3), 547-577.
- Kasa, M., Hassan, Z. i Yatim, A. (2018). Does Flow Experience Really Matter among Hotel Employees in Sarawak. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(3), 11-14.
- Kim, S. i Wright, B. E. (2007). IT employee work exhaustion: Toward an integrated model of antecedents and consequences. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2), 147-170.
- Kinnunen, U., Feldt, T., De Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K. i Geurts, S. (2017). Linking boundary crossing from work to nonwork to work-related rumination across time: A variable-and person-oriented approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 467-480.
- Kinnunen, U., Feldt, T. i de Bloom, J. (2019). Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(3), 645-670.
- Kirschenbaum, A. i Weisberg, J. (1994). Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 17-31.
- Kišak Gverić, N., Doležal, D., Mikšaj-Todorović, L. i Habazin, I. (2015). Zadovoljstvo poslom pomagačkih profesija u bolničkom i zatvorskom sustavu. *Kriminologija & Socijalna Integracija: Časopis za Kriminologiju, Penologiju i Poremećaje u Ponašanju*, 23(1), 1-15.
- Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 16(4), 343-364.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.

- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Knapp, J. R., Smith, B. R. i Sprinkle, T. A. (2017). Is it the job or the support? Examining structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 652-671.
- Kolak, M. (2020). *Zadovoljstvo poslom i kvaliteta života osoba zaposlenih u IT sektoru* (Nebjavljeni diplomski rad). Odsjek za psihologiju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, Hrvatska.
- Konovsky, M. A. i Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698.
- Korunka, C., Hoonakker, P. i Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18(4), 409-423.
- Košir, K., Tement, S., Licardo, M. i Habe, K. (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 47, 131-141.
- Kumar, A. A. i Mathimaran, K. B. (2017). Employee retention strategies: An empirical research. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(1), 1-7.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P. i Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53(3), 339-347.
- Lavigne, G. L., Forest, J. i Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- Lee, R. T. i Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lee, P. C. B. (2000). Turnover of information technology professionals: a contextual model. *Accounting, Management and Information Technologies*, 10(2), 101-124.
- Leiter, M. P. i Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Lelono, A. i Martdianty, F. (2013). The effect of employer brand on voluntary turnover intention with mediating effect of organizational commitment and job satisfaction. *Universitas Indonesia, Graduate School of Management Research Paper*, 1, 13-66.
- Lisica, A. (2023). *Motivacija u funkciji zadovoljstva zaposlenika u IT industriji* (Neobjavljeni diplomski rad). Odjel za ekonomiju Sveučilišta u Zadru, Zadar, Hrvatska.
- Liu, D., Chen, X.-P. i Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294-309.

- Lo, J. (2015). The information technology workforce: A review and assessment of voluntary turnover research. *Information Systems Frontiers*, 17(2), 387–411.
- Maeran, R. i Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F. i Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the Divergent affective and cognitive consequences of gambling 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(1), 100-118.
- Pansini, M., Buonomo, I., De Vicenzi, C., Ferrara, B. i Benevene, P. (2023). Positioning Technostress in the JD-R Model Perspective: A Systematic Literature Review. *Healthcare*, 11(3), 446.
- March, J. G. i Simon, H. A. (1993). *Organizations*. John Wiley & Sons.
- Martin, L. L. i Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. U: R. S. Wyer, Jr. (Ur.), *Advances in social cognition* (str. 1-47). Lawrence Erlbaum Associates.
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslić Seršić, D. (2000). Što je odanost i kako je možemo mjeriti?. *Suvremena Psihologija*, 3(1),1-2.
- Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 39(2), 363-376.
- Massimini, F., Csikszentmihalyi, M. i Fave, A. D. (1988). Flow and biocultural evolution. U: M. Csikszentmihalyi i I. S. Csikszentmihalyi (Ur.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (str. 60–81). Cambridge University Press.
- McCann, R. (2008). *Entwining the Body and the World: Architectural Design and Experience in the Light of 'Eye and Mind'*. SUNY Press.
- McKnight, D.H., Philips, B. i Hardgrave, B.C. (2009), “Which reduces IT turnover intention the most: workplace characteristics or job characteristics?”. *Information & Management*, 46(3), 167-74.
- Meijman, T. i Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. U: P. J. D, Drenth, H. Thierry i C.J. de Wolff (Ur.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (str. 5-33). Taylor & Francis.
- Melnik, G. i Maurer, F. (2006). Comparative analysis of job satisfaction in agile and nonagile software development teams. U: *International conference on extreme programming and agile processes in software engineering* (str. 32-42). Springer Berlin Heidelberg.
- Mendes, J. i Queirós, C. (2020). It's Crunch Time: Burnout, Job Demands and Job Resources in Game Developers. U: *International Conference on Videogame Sciences and Arts* (str. 46-58). Springer International Publishing.

- Messersmith, J. (2007). Managing work-life conflict among information technology workers. *Human Resource Management. John Wiley & Sons*, 46(3), 429-451.
- Mesurado, B., Cristina Richaud, M. i José Mateo, N. (2016). Engagement, flow, self-efficacy, and eustress of university students: A cross-national comparison between the Philippines and Argentina. *The Journal of Psychology*, 150(3), 281-299.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. i Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 538-551.
- Mindrila, D. (2010). Maximum likelihood (ML) and diagonally weighted least squares (DWLS) estimation procedures: A comparison of estimation bias with ordinal and multivariate non-normal data. *International Journal of Digital Society*, 1(1), 60-66.
- Mirković, B. i Čekrija, Đ. (2015). Karakteristike ličnosti zaposlenih i zadovoljstvo poslom. *Radovi - Časopis za Humanističke i Društvene Nauke*, 1(22), 101-122.
- Moneta, G. B. (2012). Opportunity for creativity in the job as a moderator of the relation between trait intrinsic motivation and flow in work. *Motivation and Emotion*, 36(4), 491-503.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168.
- Mor, S., Day, H. I., Flett, G. L. i Hewitt, P. L. (1995). Perfectionism, control, and components of performance anxiety in professional artists. *Cognitive Therapy and Research*, 19, 207-225.
- Mosing, M. A., Butkovic, A. i Ullen, F. (2018). Can flow experiences be protective of work-related depressive symptoms and burnout? A genetically informative approach. *Journal of Affective Disorders*, 226, 6-11.
- Moyer, F., Aziz, S. i Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227.
- Mullen, P. R., Backer, A., Chae, N. i Li, H. (2020). School counselors' work-related rumination as a predictor of burnout, turnover intentions, job satisfaction, and work engagement. *Professional School Counseling*, 24(1), 1-10.
- Murphy, J. (2018). *Four essential skills for workplace success: In the 21st century digital economy*. <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2018/04/27/four-essential-skills-for-workplace-success-in-the-21st-century-digital-economy/>
- Nakamura, J. i Csíkszentmihályi, M. (2009). Flow theory and research. U: C. R. Snyder i S. J. Lopez (Ur.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (str. 195–206). Oxford University Press.
- Nanjamari, K. (2013). Job Satisfaction amongst Information Technology (IT) Employees in Bangalore City-A Sociological Approach. *Journal of Humanities and Social Science*, 6(6), 35-40.
- Nelissen, J., Forrier, A. i Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: Testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152-168.

- Ngo- Henha, P. E. (2017), A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2751- 2758.
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M. i Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79-100.
- Nolen-Hoeksema, S. (1996). Chewing the cud and other ruminations. U: R. S. Wyer (Ur.), *Advances in social cognition* (str. 135-144). Erlbaum.
- Oluwafemi, O. J. (2013.). Predictors of turnover intention among employees in Nigeria's oil industry, *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4(2), 42- 63.
- Paoli, P. i Merllié, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Eurofound. Ireland. <https://policycommons.net/artifacts/1830735/third-european-survey-on-working-conditions-2000/2571485/>
- Parker, S. K. i Skitmore, M. (2005). Project management turnover: causes and effects on project performance. *International Journal of Project Management*, 23(3), 205-214.
- Peifer, C., Schulz, A., Schächinger, H., Baumann, N. i Antoni, C. H. (2014). The relation of flow-experience and physiological arousal under stress—can u shape it?. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53, 62-69.
- Peifer, C. i Tan, J. (2021). *The psychophysiology of flow experience*. Springer International Publishing.
- Peranović, M. (2020). *Doprinos organizacijske kulture uspješnosti IT poduzeća* (Nebjavljeni diplomski rad). Fakultet organizacije i informatike, Zagreb, Hrvatska.
- Perlman, B. i Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Petak, L. (2019). *Povezanost konflikta na poslu s osobinama ličnosti i namjerom napuštanja organizacije*. (Neobjavljen diplomski rad). Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska.
- Philippaers, K., De Cuyper, N. i Forrier, A. (2017). Employable, committed, and thus well-performing: A matter of interdependent forward-looking social exchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 755-767.
- Pitts, D., Marvel, J. i Fernandez, S. (2011). So hard to say goodbye? Turnover intention among US federal employees. *Public Administration Review*, 71(5), 751-760.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H. i Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N. i Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940.



- Proroković, A., Miliša, Z. i Knez, A. (2009). Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke sociodemografske značajke. *Acta Iadertina*, 6(1), 3-17.
- Querstret, D. i Copley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-371.
- Querstret, D., Copley, M. i Fife-Schaw, C. (2017). Internet-based instructor-led mindfulness for work-related rumination, fatigue, and sleep: Assessing facets of mindfulness as mechanisms of change. A randomized waitlist control trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 153-160.
- Ramos, E. i Joja, L. A. (2013). An investigation into turn-away among information technology professionals in Brazil. *The Journal of High Technology Management Research*, 24(1), 30-41.
- Ramsey, J. R. i Lorenz, M. P. (2020). Every flow has its ebb: The impact of flow on work–family conflict and adjustment in global careers. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 441-460.
- Ressler, S. (2006). Recruiting and retaining young IT leaders. *Public Manager*, 35(1), 49.
- Rigas, P. P. (2009). A model of turnover intention among technically-oriented information systems professionals. *Information Resources Management Journal*, 22(1), 1–23.
- Rizwan, M., Arshad, M., Munir, H. M. A., Iqbal, F. i Hussain, A. (2014.). Determinants of employees intention to leave: A study from Pakistan. *International Journal of Human Resources Study*, 4(3), 1-18.
- Roger, D. i Jamieson, J. (1988). Individual differences in delayed heart-rate recovery following stress: The role of extraversion, neuroticism and emotional control. *Personality and Individual Differences*, 9(4), 721-726.
- Rook, J. i Zijlstra, F.R.H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 218-240.
- Rosario-Hernández, E., Pla, L. D., Franceschini, J. A. S., Berrios, X. A., Pacheco, E. S., Vicente, L. B., Hernández Martínez, L., Rovira Millan, L.V., Colondres, C.S. i Irizarry, A. R. (2016). Las demandas laborales y su relación con el bienestar psicológico y físico: El papel mediador de la rumiación sobre el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 69-95.
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L. V. i Merino-Soto, C. (2021). Review of the internal structure, psychometric properties, and measurement invariance of the work-related rumination scale–Spanish version. *Frontiers in Psychology*, 12, 774472.
- Rosin, H. i Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Rowe, K. A. (2010). *Managing across generations*. ASTD Press.
- Rutner, P. S., Hardgrave, B. C. i McKnight, D. H. (2008). Emotional dissonance and the information technology professional. *Mis Quarterly*, 32(3), 635-652.

- Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-92.
- Sager, J. K. (1991). A longitudinal assessment of change in sales force turnover. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(1), 25-36.
- Savin, N. E. i White, K. J. (1977). The Durbin-Watson test for serial correlation with extreme sample sizes or many regressors. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 45(8), 1989-1996.
- 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(1), 71-92.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., i Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. i Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schüler, J. (2012). The dark side of the moon. U: S. Engeser (Ur.), *Advances in flow research* (str. 123–137). Springer.
- Schumacker, R. E. i Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. i Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Seo, M. G., Barrett, L. F. i Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 423-439.
- Sethi, V., Barrier, T. i King, R. C. (1999). An examination of the correlates of burnout in information systems professionals. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 12(3), 5-13.
- Shahnawaz, M. G. i Jafri, M. H. (2009). Job attitudes as predictor of employee turnover among stayers and leavers/hoppers. *Journal of Management Research*, 9(3), 156-159.
- Shih, S. P., Jiang, J. J., Klein, G. i Wang, E. (2013). Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. *Information & Management*, 50(7), 582-589.

- Shropshire, J. i Kadlec, C. (2012). I'm leaving the IT field: The impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 2(1), 6-16.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L. i Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 233-247.
- Siniša, B. (2022, 21. studenoga). *Hrvatske informatičke tvrtke konkuriraju globalnim igračima*. DW: Made for minds. <https://www.dw.com/hr/hrvatske-informati%C4%8Dke-tvrtke-konkuriraju-globalnim-igra%C4%8Dima/a-63825630>
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T. i Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena Istraživanja: Časopis za Opća Društvena Pitanja*, 25(3), 371-392.
- 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, 204-221.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C. i Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.
- Sonnentag, S. i Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Stijić, M. (2016). *Neki prediktori i ishodi radne angažiranosti kod zaposlenih u visokom obrazovanju*. (Nebjavljeni diplomski rad). Odjel za psihologiju Sveučilišta u Zadru, Zadar, Hrvatska.
- Storey, M. A., Zimmermann, T., Bird, C., Czerwonka, J., Murphy, B. i Kalliamvakou, E. (2019). Towards a theory of software developer job satisfaction and perceived productivity. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 47(10), 2125-2142.
- Straume, L. V. (2008). *Flow as a resource: A contribution to organizational psychology*. Tapir Academic Press.
- Streiner, D. L. (2005). Finding our way: an introduction to path analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50(2), 115-122.
- Sulak Akyüz, B. i Sulak, S. (2019). Adaptation of work-related rumination scale into Turkish. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(4), 422-434.

- Syrek, C. J., Weigelt, O., Peifer, C. i Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's sleepless nights: How unfinished tasks at the end of the week impair employee sleep on the weekend through rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 225-238.
- Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje. U: Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B. (Ur.), *Uvod u Psihologiju* (str. 17-56). Prosvjeta.
- Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301.
- Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Thomson/Brooks/Cole.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. i Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tambe, P. i Hitt, L. M. (2014). Job hopping, information technology spillovers, and productivity growth. *Management Science*, 60(2), 338-355.
- Tang, K. K. i Tseng, Y. P. (2004). Industry-specific human capital, knowledge labour, and industry wage structure in Taiwan. *Applied Economics*, 36(2), 155-164.
- Tett, R. P. i Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Toh, S. G., Ang, E. i Devi, M. K. (2012). Systematic review on the relationship between the nursing shortage and job satisfaction, stress and burnout levels among nurses in oncology/haematology settings. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 10(2), 126-141.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. i Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38, 353-366.
- Tulili, T. R., Capiluppi, A. i Rastogi, A. (2022). Burnout in software engineering: A systematic mapping study. *Information and Software Technology*, 1, 107116.
- Ullman, J. B. i Bentler, P. M. (2012). Structural equation modeling. U: *Handbook of Psychology, Second Edition*, 2. John Wiley & Sons.
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J. i Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work & Stress*, 31(4), 315-337.
- Vallerand, R. J., Houliort, N. i Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging Perspectives on Values in Organizations*, 6(8), 175-204.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. i Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
- Van Dam, K. (2008). Time frames for leaving: An explorative study of employees' intentions to leave the organization in the future. *Career Development International*, 13(6), 560-571.

- Van Laethem, M., Beckers, D. G., de Bloom, J., Sianoja, M. i Kinnunen, U. (2019). Challenge and hindrance demands in relation to self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 225-254.
- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S. i Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012-4023.
- Vandevala, T., Pavey, L., Chelidoni, O., Chang, N. F., Creagh-Brown, B. i Cox, A. (2017). Psychological rumination and recovery from work in intensive care professionals: associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care*, 5(16), 1-8.
- Večerín, V. (2021). *Uloga brenda poslodavca u zadovoljstvu poslom, organizacijskoj predanosti i namjeri napuštanja organizacije zaposlenika u IT sektoru* (Neobjavljeni diplomski rad). Odsjek za psihologiju Fakulteta hrvatskih studija, Zagreb, Hrvatska.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Watkins, E.R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163-206.
- Weigelt, O., Gierer, P. i Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime—towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 2987.
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J. i Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272-2281.
- Westlund, S. G. i Hannon, J. C. (2008). Retaining talent: Assessing job satisfaction facets most significantly related to software developer turnover intentions. *Journal of Information Technology Management*, 19(4), 1-15.
- Wingreen, S. C., LeRouge, C. M. i Nelson, A. C. (2017). Managing IT employee attitudes that lead to turnover: Integrating a person-job fit perspective. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 8(1), 25-41.
- Wolpin, J., Burke, R. J. i Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?. *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Yousaf, A., Sanders, K. i Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/ occupational turnover intentions: A happy marriage? *Personnel Review*, 44(4), 470-491.
- Zoupanou, Z., Cropley, M. i Rydstedt, L. W. (2013). Recovery after work: The role of work beliefs in the unwinding process. *PLoS One*, 8(12), 312-333.
- Zubair, A. i Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*, 60(3), 321-33.

## 8. Prilog

**Tablica 1**

*Prikaz rezultata hijerarhijske faktorske analize za Oldenburški upitnik sagorijevanja (N=240)*

Čestice	S1	P1	P2
B1*	.53	-.10	.48
B2	.44	.28	.03
B3	.67	.26	.22
B4	.59	.46	-.05
B5*	.57	.51	-.10
B6	.40	-.17	.45
B7*	.66	.08	.39
B8	.63	.41	.03
B9	.50	.03	.33
B10*	.51	.46	-.09
B11	.65	.35	.11
B12	.56	.50	-.11
B13*	.33	-.02	.26
B14*	.43	.35	-.05
B15*	.54	.04	.34
B16*	.67	.16	.31

**Tablica 2**

*Tvrđnje Skale ruminacije vezane uz posao (WRRS) (Cropley i sur., 2012)*

1. Postanete li napeti kad razmišljate o problemima vezanim uz posao tijekom svog slobodnog vremena?
2. Pronalazim rješenja za poslovne probleme u svoje slobodno vrijeme.
3. „Isključim se“/ Natjeram se da ne mislim na posao čim ga napustim.
4. U svoje slobodno vrijeme preispitujem/reevaluiram nešto što sam napravio/la na poslu.

5. Jeste li uznemireni/ ometeni poslovnim problemima kad niste na poslu?
6. Osjećate li da se ne možete „isključiti“/odvojiti od posla? \*
7. Postanete li iscrpljeni zbog razmišljanja o poslu tijekom slobodnog vremena?
8. Nakon posla nastojim razmišljati o tome kako mogu poboljšati izvedbu na poslu.
9. Jeste li iritirani problemima vezanim uz posao kad niste na poslu?
10. Mogu prestati razmišljati o problemima vezanih uz posao u svoje slobodno vrijeme.
11. Smatram da mi razmišljanje o poslu tijekom mog slobodnog vremena pomaže da budem kreativan/a.
12. Ostavljate li svoje poslovne probleme na poslu kad idete kući?
13. Razmišljate li o zadacima s posla koji trebaju biti obavljeni idući dan?
14. Možete li se lako opustiti nakon posla?
15. Jeste li uznemireni kada razmišljate o problemima vezanim uz posao kada niste na poslu?

### Tablica 3

*Prikaz rezultata stupnjevite regresijske analize s emocionalnom iscrpljenošću i otuđenošću kao prediktorima i namjerom napuštanja organizacije kao kriterijem (N=240)*

Prediktori	Namjera napuštanja organizacije			
	1. korak		2. korak	
	$\beta$	p	$\beta$	p
Emocionalna iscrpljenost	.17	<.001	.181	.837
Otuđenost			.184	<.001
	R=.409		R=.647	
	R <sup>2</sup> =.167		R <sup>2</sup> =.419	
			F (1,237)=103***	
			$\Delta R^2$ =.252	

**Tablica 4**

*Prikaz rezultata t-testa za velike zavisne uzorke u svrhu ispitivanja razlike u zadovoljstvu različitim aspektima posla (zadovoljstvo plaćom, promaknućem, nagradama, povlasticama, prirodom poslom), uz Bonferroni korekciju (N=240)*

	M	SD	t	Df	p
Plaća vs	1.95	0.86	-29.14	239	<.001
Promaknuća	3.95	1.20			
Plaća vs	1.95	0.86	-39.90	239	<.001
Nagrade	4.03	1.23			
Plaća vs	1.95	0.86	-27.82	239	<.001
Povlastice	3.75	1.31			
Plaća vs	1.95	0.86	-35.20	239	<.001
priroda posla	4.56	1.06			
Promaknuće vs	3.95	1.20	-1.34	239	.182
Nagrade	4.03	1.26			
Promaknuće vs	3.95	1.20	4.84	239	<.001
povlastice	3.66	1.31			
Promaknuće vs priroda	3.95	1.20	-8.42	239	<.001
posla	4.56	1.06			
Nagrade vs	4.03	1.23	7.91	239	<.001
Povlastice	3.66	1.31			
Nagrade vs priroda	4.03	1.23	-7.19	239	<.001
posla	4.56	1.06			
Priroda posla vs	4.56	1.06	10.94	239	<.001
povlastice	3.66	1.31			



**Tablica 5**

*Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacije u svrhu ispitivanja povezanosti između određenih demografskih varijabli i (prediktora) namjere napuštanja organizacije*

	Zanesenost	Afektivna ruminacija	Zadovoljstvo poslom	Profesionalno sagorijevanje	Namjera napuštanja organizacije
Uk. radni staž	.18**	.02	.11	-.11	-.05
Rad. staž na aktualnom poslu	.07	.06	.03	.02	.02
Tj. prosjek rad.sati	-.12	.25**	-.16*	.24**	.12
Dob	.26**	.19*	.08	-.08	-.07
Spol	-.03	-.15*	.04	-.06	-.00

Napomena:  $\bar{Z}=0$ ,  $M=1$ , \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$