

# Afektivni doživljaji i radna angažiranost socijalnih pedagoga tijekom prvog vala pandemije koronavirusa

---

**Posedi, Petra**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2021**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:272359>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-06**



*Repository / Repozitorij:*

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Afektivni doživljaji i radna angažiranost socijalnih pedagoga tijekom  
prvog vala pandemije koronavirusa

Petra Posedi

Zagreb, rujan 2021.

Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Afektivni doživljaji i radna angažiranost socijalnih pedagoga tijekom  
prvog vala pandemije koronavirusa

Studentica: Petra Posedi

Mentorica: doc.dr.sc. Ivana Maurović

Komentorica: doc.dr.sc. Miranda Novak

Zagreb, rujan 2021.

## Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad *Afektivni doživljaji i radna angažiranost socijalnih pedagoga tijekom prvog vala pandemije koronavirusa* i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Petra Posedi

Mjesto i datum: Zagreb, rujan 2021.

Naslov rada: Afektivni doživljaji i radna angažiranost socijalnih pedagoga tijekom prvog vala pandemije koronavirusa

Ime i prezime studentice: Petra Posedi

Ime i prezime mentorice: doc.dr.sc. Ivana Maurović

Ime i prezime komentorice: doc.dr.sc. Miranda Novak

Program/modul: Socijalna pedagogija/Djeca i mladi

#### SAŽETAK RADA:

Cilj ovog rada je utvrditi razinu ugodnih i neugodnih afekata, radne angažiranosti te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa te povezanost ovih konstrukata za vrijeme prvog vala pandemije koronavirusa na uzorku hrvatskih socijalnih pedagoga.

Podaci koji su korišteni u ovom radu prikupljeni su u sklopu istraživanja *Otpornost stručnjaka različitih profesija, online* putem Lime Survey-a tijekom svibnja, lipnja i srpnja 2020. godine. Obuhvaćen je uzorak od  $N=139$  socijalnih pedagoga. Za prikupljanje podataka korištena su 3 upitnika: prilagođena verzija PANAS-X skale (Watson i Clark, 1994) – Mjere afektivnih doživljaja, zatim skraćena verzija Utrecht skale radne angažiranosti (Schaufeli i Bakker, 2003) te Upitnik vezan uz životne i radne okolnosti te stres izazvan pandemijom koronavirusa i potresom (kreiran za potrebe ovog istraživanja). Pri obradi podataka korištene su metode deskriptivne statistike (aritmetička sredina, standardna devijacija, frekvencije odgovora) te Spearmanov koeficijent korelacije.

Rezultati pokazuju da su sudionici vrlo često doživljavali ugodne afekte te su najčešće bili zainteresirani (79,8%) i sretni (73,4%), a najrjeđe oduševljeni (30,7%). Što se tiče neugodnih afekata, oni su općenito doživljavani rjeđe nego ugodni afekti no najčešće su sudionici bili zabrinuti (43,6%) i nervozni (27,4%), a najrjeđe uplašeni (9,6%). Rezultati također pokazuju da su sudionici bili visoko radno angažirani te da su bili srednje do umjereno uznemireni različitim aspektima pandemije koronavirusa od čega su najviše (34,4%) bili uznemireni mogućnošću da se virusom COVID-19 zarazi njima netko blizak. Što se tiče međusobne povezanosti ovih konstrukata, utvrđena je statistički značajna umjerena pozitivna povezanost između radne angažiranosti i ugodnih afekata ( $r=.511$ ;  $p<0.05$ ) te statistički značajna umjerena negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnih afekata ( $r=-.318$ ;  $p<0.05$ ). Nadalje, utvrđene su statistički značajne niske negativne povezanosti između radne angažiranosti i: uznemirenosti uzrokovane ograničenjem kretanja zbog pandemije virusa COVID-19 ( $r=-.234$ ;  $p<0.05$ ), uznemirenosti uzrokovane ograničenjem druženja zbog pandemije COVID-19 ( $r=-.204$ ;  $p<0.05$ ), uznemirenosti radi mogućnosti gubitka posla ( $r=.202$ ;  $p<0.05$ ). Nadalje, utvrđena je statistički značajna umjerena negativna povezanost između ugodnih afekata i uznemirenosti ograničenjem kretanja ( $r=-.300$ ;  $p<0.01$ ) te statistički značajna niska negativna povezanost između ugodnih afekata i: uznemirenosti uzrokovane ograničenjem druženja ( $r=-.194$ ;  $p<0.05$ ), uznemirenosti radi mogućih financijskih poteškoća uzrokovanih pandemijom COVID-19 ( $r=-.228$ ;  $p<0.05$ ) te uznemirenosti radi mogućnosti povećanja poteškoća na poslu ( $r=-.192$ ;  $p<0.05$ ). Zaključno, rezultati pokazuju statistički značajne niske pozitivne povezanosti između neugodnih afekata i uznemirenosti ograničenjem kretanja ( $r=.217$ ;  $p<0.05$ ) te uznemirenosti zbog povećanja poteškoća na poslu ( $r=.218$ ;  $p<0.05$ ).

Ključne riječi: radna angažiranost, ugodni afekti, neugodni afekti, COVID-19 pandemija, socijalna pedagogija

Title of work: Affective experiences and work engagement of social pedagogues during the first wave of the Coronavirus pandemic

Name and surname of student: Petra Posedi

Mentor's name and surname: doc.dr.sc. Ivana Maurović

Name and surname of the commons: doc.dr.sc. Miranda Novak

Program/module: Social Pedagogy/Children and Youth

#### SUMMARY:

The main goal of this paper is to determine the level of positive and negative affect, work engagement and anxiety in various aspects of the coronavirus pandemic and the correlation between these constructs during the first wave of the coronavirus pandemic among Croatian social pedagogues.

The data obtained in this paper were collected as part of the research Resilience of professionals of various professions online, through Lime Survey during the May, June, and July of 2020. A sample of N=139 social pedagogues was included. The instrument consisted of three questionnaires: an adapted version of the PANAS-X scale (Watson and Clark, 1994) – Measures of affective experiences, then an abbreviated version of the Utrecht scale of work engagement (Schaufeli and Bakker, 2003) and a Questionnaire related to living and working conditions and stress caused by a coronavirus pandemic and earthquake (designed for the purpose of this research). Data were analyzed via descriptive statistics (arithmetic mean, standard deviation, response frequencies) and Spearman's correlation coefficient.

The results show that participants very often had positive affective experiences and were most often interested (79.8%) and happy (73.4%), and least often enthusiastic (30.7%). Regarding negative affects, they were generally experienced less often than positive affects, but most often the participants were worried (43.6%) and nervous (27.4%), and least often scared (9.6%). The results also show that participants were highly work engaged and were moderately disturbed by various aspects of the coronavirus pandemic, of which the most (34.4%) were anxious about the possibility of someone close to them being infected with the COVID-19 virus. Regarding the correlation of these constructs, a statistically significant moderate positive correlation between work engagement and positive affects ( $r = .511$ ;  $p < 0.05$ ) and a statistically significant moderate negative correlation between work engagement and negative affects were found ( $r = -.318$ ;  $p < 0.05$ ). Furthermore, a statistically significant low negative correlation was found between work engagement and: anxiety caused by restricted movement due to the COVID-19 pandemic ( $r = -.234$ ;  $p < 0.05$ ), anxiety caused by limited socializing due to the COVID-19 pandemic ( $r = -.204$ ;  $p < 0.05$ ), anxiety due to the possibility of losing a job ( $r = .202$ ;  $p < 0.05$ ). Furthermore, a statistically significant moderate negative correlation was found between positive affects and anxiety caused by restricted movement ( $r = -.300$ ;  $p < 0.01$ ) and a statistically significant low negative correlation between positive affects and: anxiety caused by limited socializing ( $r = -.194$ ;  $p < 0.05$ ), anxiety due to possible financial difficulties caused by the COVID-19 pandemic ( $r = -.228$ ;  $p < 0.05$ ) and anxiety due to the possibility of increasing difficulties at work ( $r = -.192$ ;  $p < 0.05$ ). Lastly, the results show a statistically significant low positive correlation between negative affects and anxiety caused by restricted movement ( $r = .217$ ;  $p < 0.05$ ) and anxiety caused by increased difficulties at work ( $r = .218$ ;  $p < 0.05$ ).

Key words: work engagement, positive affect, negative affect, COVID-19 pandemic, social pedagogy

## Sadržaj

1. Uvod .....	1
2. Afektivni doživljaji .....	2
3. Radna angažiranost .....	5
3.1. Modeli radne angažiranosti .....	10
3.1.1. Model zahtjeva i resursa .....	10
3.1.2. Model subjektivne dobrobiti na poslu .....	11
4. Odnos afektivnih doživljaja i radne angažiranosti .....	13
5. Kontekst prvog vala pandemije koronavirusa .....	14
6. Istraživanja o utjecaju pandemije na razinu afekata, radnu angažiranost te istraživanja odnosa ovih konstrukta .....	16
6.1. Istraživanja o utjecaju pandemije na afektivne doživljaje .....	16
6.2. Istraživanja radne angažiranosti .....	19
6.3. Istraživanja odnosa afektivnih doživljaja i radne angažiranosti .....	21
7. Metodološki okvir istraživanja.....	22
7.1. Cilj, problemi i hipoteze.....	22
7.2. Uzorak sudionika istraživanja .....	22
7.3. Instrumentarij.....	23
7.4. Način prikupljanja i metode obrade podataka .....	24
7.5. Etički aspekti istraživanja.....	25
8. Rezultati istraživanja .....	26
8.1. Ugodni i neugodni afekti .....	26
8.2. Radna angažiranost .....	28
8.3. Uznemirenost pandemijom koronavirusa .....	31
8.4. Povezanost radne angažiranosti, ugodnog i neugodnog afekta te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa kod socijalnih pedagoga. ....	35
9. Rasprava.....	39
10. Zaključak.....	46
11. Literatura:.....	48

## 1. Uvod

Afektivni doživljaji i radna angažiranost dio su konstrukta dobrobiti pojedinca, pri čemu afektivni doživljaji čine afektivnu komponentu subjektivne dobrobiti (Diener, Lucas i Oishi, 2009), dok je radna angažiranost dio profesionalne dobrobiti pojedinca (Chari i sur., 2018). Pojedinci s većom subjektivnom i profesionalnim dobrobiti pokazuju veću uspješnost u različitim životnim domenama (Galinec, 2018).

Dosadašnja istraživanja subjektivne i profesionalne dobrobiti socijalnih pedagoga fokusirala su se uglavnom na indikatore zadovoljstva životom (za subjektivnu dobrobit) (Kurtović, 2021) te profesionalnog sagorijevanja i zadovoljstva poslom (za profesionalnu dobrobit) (Hrženjak, 2019; Jambrečina, 2020; Vanjurek, 2020). Drugi, važni indikatori dobrobiti, do sada nisu razmatrani. Stoga je svrha ovog rada proširiti razumijevanje subjektivne i profesionalne dobrobiti socijalnih pedagoga analiziranjem razine ugodnih i neugodnih afekata te radne angažiranosti socijalnih pedagoga, kao i njihovog međusobnog odnosa i to u specifičnim okolnostima: tijekom prvog vala pandemije koronavirusa.

Afekti su doživljaji ili iskustva koji imaju kvalitetu ugone ili neugode (Beck, 2003), a za doživljavanje više razine dobrobiti važna je relativna prevlast ugodnih u odnosu na neugodne afekte (Larsen i Eid, 2008). Afekti utječu na pozornost, percepciju, razmišljanje, rasuđivanje, mentalnu stimulaciju i dosjećanje. Pri tome, ugodni afekti usmjeravaju pažnju pozitivnom materijalu, dok se neugodni afekti vežu uz negativni materijal (Russell, 2003). U stresnim uvjetima prioritet procesiranja informacija pomiče se s pozitivnih na one negativne (Križanić, Kardum i Knezović, 2014), te je u kontekstu pandemije koronavirusa, moguće očekivati i više neugodnih afektivnih stanja. Istraživanja su pokazala kako su neugodni afekti negativno povezani s radnom angažiranosti, a ugodni pozitivno (Bosman, Rothman i Buitendach, 2005; Updyaya, Vartiainen i Salmela-Aro, 2016). Pri tome se radna angažiranost definira kao pozitivno, ispunjavajuće afektivno i motivacijsko stanje koje uključuje energiju, predanost i zaokupljenost pri ispunjavanju svoje radne uloge (Bakker i Oerlemans, 2010). U ovom će radu biti istraženo koji je odnos ovih konstrukata u vrijeme pandemije koronavirusa te kako su povezani s uznemirenosti socijalnih pedagoga raznim aspektima pandemije koronavirusa.



## 2. Afektivni doživljaji

Afektivni doživljaji dio su afektivne komponente subjektivne dobrobiti. Naime, subjektivna dobrobit sastoji se od kognitivne komponente (globalne procjene zadovoljstva životom općenito ili pojedinim područjima života) i afektivne komponente (procjena opće razine sreće ili doživljenih ugodnih i neugodnih afekata) (Diener, Lucas i Oishi, 2006; Martin i Huebner, 2007; Sirgy, 2002; prema Galinha i Pais-Liberio, 2011). Navedene dimenzije (afektivna i kognitivna) i razine procjene subjektivne dobrobiti (opća i specifična) sistematizirano su predstavljene u Tablici 1. (po sistematizaciji Diener, Lucas i Oishi, 2006; Sirgy, 2002; prema Galinha i Pais-Liberio, 2011).

Tablica 1. Prikaz dimenzija i razina procjene subjektivne dobrobiti

Razine procjene subjektivne dobrobiti	Dimenzije subjektivne dobrobiti	
	Kognitivna	Afektivna
Opća	Opće zadovoljstvo životom	Opća razina sreće
Specifična	Zadovoljstvo pojedinim područjima života	<u>Ugodni afekti</u> <u>Neugodni afekti</u>

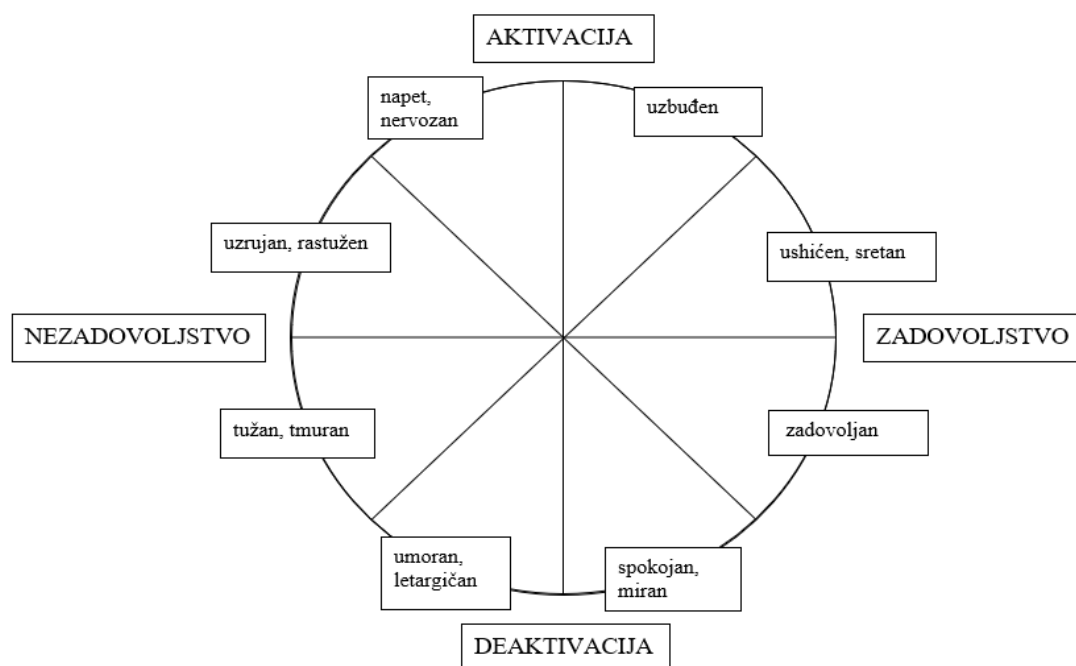
Afektivna komponenta subjektivne dobrobiti uključuje ugodne i neugodne afektivne doživljaje te se odnosi na kontinuiranu procjenu vlastitog stanja uzimajući u obzir vlastita raspoloženja i emocionalne reakcije na događaje i situacije (Galinec, 2018).

Afekti su doživljaji i iskustva koja imaju kvalitetu ugone ili neugode te se manifestiraju na 3 načina: kao temperament, raspoloženje i emocionalni doživljaji (Beck, 2003). Kardum (2002; prema Grbeša, 2016) navodi da sve veći broj autora razlikuje emocije i raspoloženja kao dva različita afektivna stanja te ih i treba istraživati na taj način. Larsen (2000) uspoređuje emocije i raspoloženja po tome što su oba pojma iskustvene naravi i dijele afektivnu komponentnu, odnosno ugodni ili neugodni ton emocija ili raspoloženja. Emocije i raspoloženja imaju zajedničku ekspresivnu osnovu, iako se promjene u emocijama prvenstveno očituju na licu, a promjene u raspoloženju se lakše mogu iščitati iz govora tijela, gesti ili tona glasa. Posljednji zajednički faktor emocijama i raspoloženjima je fiziologija, po tome što su oboje događaji koji utječu na tjelesne reakcije pojedinca. Međutim, raspoloženja su različita od

emocija po tome što dulje traju i što ne zahtijevaju specifičan razlog za njihov nastanak (Oatley i Jenkins, 2003). Smatra se da su raspoloženja pokazatelji unutarnjeg stanja i utječu na kogniciju, dok su emocije odraz okolinskih uvjeta i utječu na ponašanje (Larsen, 2000).

Russell (2003, str. 147) koristi termin „temeljni afekt“ te ga definira kao „neurofiziološko stanje koje je dostupno svijesti kao jednostavan osjećaj koji je spoj hedonističkih vrijednosti i stupnja pobuđenosti.“ Isti autor navodi kako se ovaj fenomen u literaturi može pronaći pod pojmom osjećaja (*feeling*), odnosno, manifestira se u vidu raspoloženja i emocija.

Russell (2003) temeljni afekt prikazuje grafički na slici 1.



Slika 1. Temeljni afekt prema Russellu (2003; prilagođeno prema Russell, 2003)

Prema tome, možemo vidjeti da se Russellova konceptualizacija sastoji od dimenzije hedonizma (zadovoljstvo-nezadovoljstvo) i dimenzije pobuđenosti (aktivacija-deaktivacija). Svako od afektivnog stanja sastoji se od kombinacije ove dvije dimenzije (Posner, Russell i Peterson, 2005). Na slici je također navedeno nekoliko primjera afekata. Russell (2003) također navodi i neke posljedice koje sa sobom povlači temeljni afekt pa tako navodi da utječe na pozornost, percepciju, razmišljanje, rasuđivanje, mentalnu stimulaciju i dosjećanje. Isto tako, radi razliku između ugodnih i neugodnih afekata te navodi da ugodni afekti usmjeravaju pažnju

pozitivnom materijalu, dok se neugodni afekti vežu uz negativni materijal. Nadalje, temeljni afekt utječe i na kvalitetu i vrstu kognitivnog procesiranja. Sukladno tome, postoji razlika između djelovanja pozitivnih i negativnih afekata (ugodnih i neugodnih). Sonnentag, Mojza, Binnewies i Scholl (2008) navode da ugodne afekte karakterizira visoka pozitivna aktivacija dok za neugodne afekte vrijedi visoka negativna aktivacija. Pa tako, ugodni afekti uključuju iskustva poput entuzijazma, uzbuđenja i budnosti, dok se neugodni afekti sastoje od osjećaja kao što su strah i nervoza. Reeve (2010; prema Grbeša, 2016) navodi da u osnovi, ugodni afekti odražavaju motivacijski sustav kojem su temelj nagrade i želje, dok neugodni afekti s druge strane odražavaju averzivni motivacijski sustav koji je vođen kaznom. Ferreira, Ferreira, Cooper i Oliveira (2019) isto tako navode da su neugodni afekti povezani sa smanjenom psihološkom dobrobiti kao što su na primjer depresivni simptomi.

U literaturi je dominantno viđenje prema kojem ugodni i neugodni afekt nisu dva pola jedne dimenzije, već predstavljaju dva odvojena kontinuuma (Ilies, Dimotakis i Watson, 2010 i Larson i Csikszentmihalyi, 1980; prema Bledow, Frese, Schmitt i Kuhnel, 2011). Istraživanja pokazuju da su ugodni i neugodni afekti dva nezavisna konstrukta koja često pokazuju slabu do umjereno negativnu povezanost (Deiner i sur., 2005; prema Galinec, 2018). Dakle, prisustvo ugodnih afekata ne znači nužno odsustvo neugodnih afekata i obrnuto. Prema tome, osobe mogu unutar istog vremenskog intervala doživljavati i ugodne i neugodne afekte. Vezu između ugodnih i neugodnih afekata pojašnjava i Dinamični model afekata, prema kojemu odnos ugodnih i neugodnih afektivnih doživljaja ovisi o stupnju složenosti procesiranja informacija u okolini. U stresnim uvjetima pažnja se fokusira na trenutne zahtjeve situacije, kapacitet za obradu informacija se umanjuje te procesiranje negativnih informacija dobiva prednost u odnosu na pozitivne (Križanić, Kardum i Knezović, 2014). Watson i Clark (1988; prema Fuček, 2007) su uz shvaćanje da su ugodni i neugodni afekti nezavisni, konstruirali i mjerni instrument koji procjenjuje raspoloženje i stabilne individualne karakteristike u afektivnom iskustvu (*PANAS-Positive and Negative Affect Schedule*), koji će biti korišten i u ovom istraživanju.

Bitno je još nadodati kako ne prihvaćaju svi znanstvenici objašnjeni dimenzionalni model već neki istraživači predstavljaju afekt kao jedan kontinuum na kojem su ugodni afekti na jednoj strani, a neugodni afekti na drugoj (Fuček, 2007). Sukladno potonjem, u pitanje se uzima i neovisnost ugodnih i neugodnih afekata, no ovaj rad u obzir uzima model i teoriju koje navode da su ugodni i neugodni afekti neovisni, odnosno da svaki konstrukt ima svoj kontinuum.

### 3. Radna angažiranost

Koncept radne angažiranosti dio je još većeg i šireg koncepta – profesionalne dobrobiti (eng. *Professional Well-Being*). Chari i sur. (2018) profesionalnu dobrobit definiraju kao koncept koji se sastoji od iskustva pozitivnih percepcija vezanih uz posao kao i postojanje konstruktivnih uvjeta na poslu koji zaposlenoj osobi omogućavaju da dosegne svoj puni potencijal. Isti autori navode da se profesionalna dobrobit odnosi na zadovoljstvo poslom, osobni značaj posla, angažiranost na poslu te doživljavanje visoke kvalitete poslovnog života.

Iako je radna angažiranost široko istraživani koncept, i dalje postoje nejasnoće i neslaganja oko toga što sve sadržava. Razni autori nude razna objašnjenja, shvaćanja i modele radne angažiranosti te će u ovom poglavlju biti predstavljeni neki od njih kao i koncepti koji se najčešće vežu uz pojam radne angažiranosti.

Konceptom radne angažiranosti prvi se počeo baviti Kahn (1990; Schaufeli i Bakker, 2010) još krajem prošlog stoljeća te on i prvi konceptualizira sam pojam. Kahn (1990; prema Bakker, Schaufeli, Leiter i Taris, 2008) navodi da je radna angažiranost manifestacija psihološke prisutnosti osobe koja radi. Kahn nadalje objašnjava da postoji posebna, dinamična veza između osobe koja ulaže vlastite resurse u radnu ulogu, tj. svoj posao i te radne uloge koja joj omogućava da se na taj način izrazi kao osoba. Točnije, vlastiti resursi se u ovom kontekstu odnose na fizičke, emocionalne, kognitivne i mentalne snage jedne osobe. Bakker i suradnici (2008) u objašnjavanju Kahnove perspektive navode da se pretpostavlja da radna angažiranost generira pozitivne ishode na individualnoj razini (osobni rast i razvoj) i na razini organizacije u kojoj je osoba zaposlena u vidu kvalitete obavljanja posla. Kahn (1992; prema Schaufeli i Bakker, 2010) diferencira fenomen radne angažiranosti od čiste psihološke prisutnosti odnosno iskustva „potpune prisutnosti“. Točnije, radna angažiranost se odnosi na ponašanje koje je manifestacija psihološke prisutnosti. Christian, Garza i Slaughter (2011) dalje navode da je radna angažiranost motivacijski koncept koji predstavlja alokaciju osobnih resursa u aktivnosti na poslu, odnosno u one aktivnosti koje se vežu uz poslovnu ulogu osobe. Leiter i Bakker (2010) o radnoj angažiranosti također govore kao o motivacijskom konceptu. Sukladno tome, kada je zaposlena osoba angažirana, nastoji savladati izazove koji joj se jave na poslu. Također, radna je angažiranost uvelike povezana s energijom koju zaposlenici donose na posao te je također karakteristično da tu energiju ne suzdržavaju već ju rado ulažu u radne zadatke.

Osim Kahna, važni autori na ovom području su i Bakker i Schaufeli s obzirom da se na njihove radove najviše nailazi pretragom literature te su vrlo često citirani od strane drugih

autora. Stoga, Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova i Bakker (2002) radnu angažiranost definiraju kao pozitivno i ispunjavajuće stanje uma koje je povezano s poslom te to stanje uma karakteriziraju energičnost, posvećenost i zaokupljenost. Nadalje, pod pojmom energičnosti navode visoke razine energije i mentalne otpornosti tijekom obavljanja posla. Schaufeli i Bakker (2010) još dodaju da se energičnost odnosi na spremnost osobe da uloži trud i upornost u svoj posao čak i kod suočavanja s izazovima. Posvećenost se odnosi na snažnu uključenost u posao te doživljavanje nekog oblika značajnosti, entuzijazma i izazovnosti u vezi s poslom. Naposljetku, zaokupljenost se odnosi na potpunu koncentraciju i veselje prilikom obavljanja posla na način da vrijeme na poslu osobi brzo prolazi te osoba ima problema s odvajanjem od svog posla. Pojednostavljeno, radno angažirana osoba je ona osoba koja uživa u svom poslu, posao joj daje energiju, nakon, ali i tijekom posla osoba nije iscrpljena odnosno, uživa radeći svoj posao.

Prilikom definiranja, Christian i sur. (2011) postavljaju pitanje o samom temelju radne angažiranosti, odnosno je li radna angažiranost stanje osobe ili pak njezina osobina. Autori nadalje navode kako se u literaturi radna angažiranost uglavnom definira kao relativno stabilno stanje koje varira od osobe do osobe. Sonnentag (2003; prema Christian i sur., 2011) navodi kako je radna angažiranost sklona mijenjanju tijekom dana što je sukladno i Kahnovim (1990; prema Christian i sur., 2011) postulatima koji navode da je radna angažiranost sklona promjeni između osoba, ali i unutar jedne osobe. Zaključno, Christian i sur. (2011) navode da je radna angažiranost stanje uma koje je poprilično izdržljivo, no može fluktuirati kroz vrijeme.

Što se tiče fluktuacije radne angažiranosti, Bakker i Albrecht (2018) raspravljaju o dnevnoj/tjednoj/epizodnoj fluktuaciji radne angažiranosti. Prema ovim autorima dnevna radna angažiranost je izomorfna što znači da se manifestira jednako bilo da se proučava kao generalni koncept ili kao koncept koji se mijenja i fluktuiraju. Bakker i Albrecht (2018) istodobno objašnjavaju da se dnevna radna angažiranost odnosi na promjene u energičnosti, zaokupljenosti i posvećenosti, odnosno u temeljnim dimenzijama radne angažiranosti. Promjene se događaju kao rezultat djelovanja različitih dnevnih zahtjeva, dostupnih resursa kao i proaktivnog ponašanja.

S obzirom da se radna angažiranost može smatrati i dinamičkim konstruktom, Schaufeli i Salanova (2011) razlikuju dvije vrste radne angažiranosti s obzirom na objekt angažiranosti. Uobičajeni angažman odnosi se općenito na posao dok se angažman za zadatak odnosi na određeni radni zadatak s kojim se osoba bavi trenutno.

O odnosu radne angažiranosti i sličnih ili istovjetnih koncepata pisali su Bakker i sur. (2008). Navode kako neki autori radnu angažiranost smatraju kao suprotnost sagorijevanju, dok drugi smatraju kako je riječ o nezavisnom konceptu. Najčešće konceptualizacije jesu radna angažiranost kao suprotnost sagorijevanju te radna angažiranost kao samostalan, nezavisan koncept (Bakker i sur., 2008; Schaufeli i Bakker, 2010). Isti autori navode već prije spomenutu definiciju radne angažiranosti te dodaju kako su energičnost i posvećenost direktne suprotnosti iscrpljenosti i cinizmu koji se smatraju temeljnim konceptima sagorijevanja. Nadalje, navode kako je kontinuum na kojem se nalaze s jedne strane iscrpljenost, a s druge energičnost nazvan „energija“ dok je kontinuum na kojem se nalaze cinizam i posvećenost nazvan „identifikacija“. Sukladno potonjem, Bakker i suradnici (2008) navode da su za radnu angažiranost karakteristične visoke razine energije i snažna identifikacija osobe s njezinim poslom dok je sagorijevanje karakterizirano niskom razinom energije te slabom identifikacijom osobe s njezinim poslom. Isto mišljenje zagovaraju i Maslach i Leiter (1997; prema Schaufeli i Bakker, 2010) koji radnu angažiranost smatraju pozitivnom antitezom sagorijevanja na poslu. Isti autori navode da je angažiranost karakterizirana energijom uključenosti i efikasnosti odnosno potpunim suprotnostima sagorijevanju. U prilog ovom mišljenju navode rezultate na Maslachovom upitniku sagorijevanja (*Maslach Burnout Inventory*) koji sadrži 3 ključne dimenzije, odnosno dimenzije sagorijevanja: iscrpljenost, cinizam i radnu efikasnost. Na tim dimenzijama, radna angažiranost definirana je visokim rezultatom na radnoj efikasnosti te niskim rezultatima na dimenzijama cinizma i iscrpljenosti. Sagorijevanje postiže dijametralno suprotne rezultate iz čega proizlazi zaključak da je radna angažiranost pozitivna suprotnost konceptu sagorijevanja.

Schaufeli (2012) pak navodi da bi suprotnost radnoj angažiranosti mogao biti drugi, manje istraživani koncept: dosada na poslu. Dosadu na poslu definira se kao stanje relativno niske pobuđenosti i nezadovoljstva koje se javlja kao posljedica nedovoljno stimulirajućeg radnog okruženja. Razlog razmišljanja da je dosada na poslu suprotnost radnoj angažiranosti je to što dosada spada u nezadovoljavajući-deaktivirajući afekt dok se radna angažiranost odnosi na zadovoljavajući-aktivirajući afekt. Povrh toga, dosada na poslu je obrnuto povezana s zahtjevima na poslu, poslovnim resursima, zadovoljstvom na poslu te organizacijskoj predanosti (Schaufeli, 2012).

S druge pak strane, Bakker, Albrecht i Leiter (2011a) u svom se radu o ključnim pitanjima vezanim za radnu angažiranost zalažu da se ovom konstruktu govori kao o jedinstvenom i nezavisnom psihološkom konstruktu koji se sastoji od dvije temeljne dimenzije

– energije i identifikacije. Autori također adresiraju kritike koje navode kako je koncept radne angažiranosti samo novo pakiranje već poznatih znanja, odnosno da već postoje konstrukti koji objašnjavaju pojam radne angažiranosti kao što su zadovoljstvo poslom ili predanost poslu. Navode kako postoji dovoljno dokaza o samostalnosti postojanja radne angažiranosti te da je prethodno navedene pojmove bolje konceptualizirati kao ishode radne angažiranosti, a ne njezine ekvivalente.

Važno je napomenuti da se za koncept radne angažiranosti također koristi pojam angažiranost zaposlenika te Schaufeli i Bakker (2010) navode kako se najčešće ova dva pojma koriste kao sinonimi. No, isti autori također navode kako pojmovi, odnosno koncepti nisu jednaki jer se radna angažiranost odnosi na odnos zaposlene osobe i njezinog rada dok angažiranost zaposlenika uključuje i dimenziju odnosa s organizacijom u kojoj je osoba zaposlena. Stoga se ova dva pojma ne bi smjela koristiti kao sinonimi.

Bitno je naglasiti razliku između radne angažiranosti i zadovoljstva poslom. Zadovoljstvo poslom odnosi se na pozitivno emocionalno stanje koje je rezultat procjene posla. Za razliku od radne angažiranosti koja se bavi s emocionalnim stanjima pojedinca na poslu, koncept zadovoljstva na poslu odnosi se na emocionalne reakcije, odnosno afekte *o/prema* poslu. Također, potonje ima više kognitivne konotacije. Christian i sur. (2011) navode da zadovoljstvo poslom uključuje evaluaciju obilježja ili uvjeta posla (npr. *Sviđa mi se moja plaća.*), dok se radna angažiranost odnosi na opis iskustva tijekom rada (npr. *Osjećam se snažno dok radim.*). Zaključno, radna se angažiranost odnosi na aktivaciju (entuzijizam, uzbuđenje, svjesnost i sl.), dok se zadovoljstvo poslom referira na zasićenje, odnosno na zadovoljstvo, mirnoću, opuštanje, spokoj i sl. (Schaufeli i Bakker, 2010). Bakker (2011) još nadodaje da se zadovoljstvo poslom smatra pasivnijim od radne angažiranosti.

Schaufeli (2012) navodi da se radna angažiranost obično proučava kao individualan koncept, no radna angažiranost može biti i kolektivna. Sukladno tome, tim, kao i individua, može imati određenu razinu energije, zaokupljenosti i posvećenosti. Kolektivna se radna angažiranost temelji na teoriji prijenosa emocionalnih stanja zbog kojih timovi bolje iskorištavaju resurse te su posljedično i angažiraniji, prema iskazima njihovih nadređenih (Schaufeli, 2012).

S obzirom da je u ovom radu bila korištena Utrecht skala radne angažiranosti čiji su autori Schaufeli i Bakker (2003), definicija radne angažiranosti koju su postavili isti autori također je temelj ovog rada. Odnosno, radna angažiranost je pozitivno i ispunjujuće stanje uma

koje je povezano s poslom te ga karakteriziraju energičnost, posvećenost i zaokupljenost (Schaufeli i sur., 2002).

Bakker, Albrecht i Leiter (2011a) navode da su radno angažirani zaposlenici osobe koje su vrlo energične i samoeфикаsne te preuzimaju kontrolu nad događajima u svome životu. Bakker i sur. (2008) radno angažiranu osobu opisuju kao onu koja je entuzijastično uključena u svoj posao. Uživaju radeći svoj posao jer ga smatraju zabavnim, za razliku od radoholičara koji rade jer se ne mogu oduprijeti unutrašnjem porivu. Isto tako, iako angažirani zaposlenici jesu umorni nakon posla, svoj umor opisuju kao ugodno stanje jer je povezano s pozitivnim dostignućima. Također, angažiranim osobama posao nije centar života već uživaju i u aktivnostima izvan svog posla (bavljenje sportom, kreativnim hobijima, volontiranjem). Schaufeli i Bakker (2010) angažiranog zaposlenika opisuju kao osobu koja se ne suzdržava, koja ne štedi svoju energiju za nešto važno već ju ulaže u svakodnevne zadatke. Objlašnjavaju da radno angažirani zaposlenik obraća pažnju na svoj posao, kolege i nadređene. Također obraćaju pažnju na važne detalje tijekom obavljanja radnih zadataka, vrlo često gube pojam o vremenu tijekom rada te se vrlo teško daju smesti. Isti autori još nadodaju da su angažirani zaposlenici proaktivni te su voljni učiniti i nešto više od onog što propisuje njihova radna uloga ako to pomaže razvijanju organizacije u kojoj rade. Schaufeli (2012) navodi da radno angažirani zaposlenici svoj posao doživljavaju izazovnim za razliku od osoba koje pate od sagorijevanja koje svoj posao smatraju stresnim i zahtjevnim. Isti autor tvrdi da angažirani zaposlenici imaju jako dobro mentalno i psihosomatsko zdravlje u usporedbi s radoholičarima. Nadalje, samoinicijativni su te posjeduju snažnu motivaciju za učenjem.

Bakker i Oerlemans (2010) te Bakker i Demerouti (2008) objašnjavaju zašto radno angažirani zaposlenici postižu bolje rezultate u poslu u odnosu na zaposlenike koji nisu angažirani. Navode tri razloga od kojih prvi govori da angažirane osobe često doživljavaju pozitivne emocije koje uključuju veselje i entuzijazam što može biti razlog veće produktivnosti na poslu. Bakker i Demerouti (2008) navode da su sretni ljudi otvoreniji za prilike na poslu, općenito su otvorenije naravi, pomažu drugima te su samopouzđani i optimistični. Sukladno tome, te emocije sadrže kapacitet za širenje vještina sposobnosti te motiviraju zaposlenike da konstantno rade na povećavanju vlastitih osobnih resursa. Na primjer, veselje potiče želju za kreativnošću dok zanimanje potiče želju za istraživanjem, asimilacijom novih informacija i iskustva te želju za rastom. Nadalje, angažirani zaposlenici boljeg su zdravlja što znači da se mogu bolje fokusirati te lakše uložiti vlastitu energiju u radne zadatke. Bakker i Demerouti (2008) navode da angažirani zaposlenici iskazuju manje psihosomatskih simptoma od svojih



neangažiranih kolega. Schaufeli i Bakker (2004; prema Bakker i Demerouti, 2008) su u istraživanju s nizozemskim sudionicima došli do zaključka da angažirani radnici manje pate od glavobolja, kardiovaskularnih problema i bolova u trbuhu. Kao treći razlog autori navode da angažirani zaposlenici sami stvaraju osobne i poslovne resurse što znači da traže feedback i pomoć od svojih kolega. Istraživanje Xanthopoulou i suradnika (2007; prema Bakker i Demerouti, 2008) je pokazalo da je radna angažiranost rezultirala u povećanju i poboljšanju osobnih resursa kao što su optimizam, samoeфикаsnost i samopouzdanje te u više poslovnih resursa – socijalna potpora od kolega, autonomnost, mentorstvo i sl.

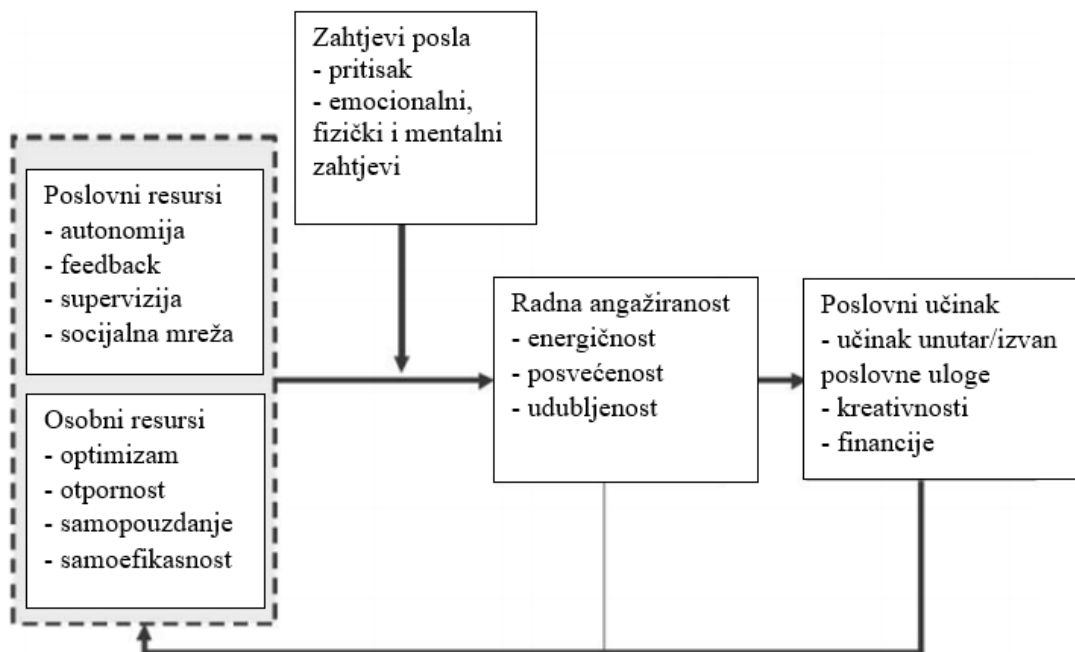
### 3.1. Modeli radne angažiranosti

Modela radne angažiranosti ima više, no za ovaj su rad odabrana dva koja su procijenjena najrelevantnijima – model zahtjeva i resursa i model subjektivne dobrobiti na poslu.

#### 3.1.1. Model zahtjeva i resursa

Model zahtjeva i resursa postavili su Bakker i Demerouti (2008) te se on odnosi na resurse koji su potrebni za obavljanje posla kao i zahtjeve s kojima se zaposlene osobe susreću na poslu. Autori navode da resursi za posao i osobni resursi, pojedinačno ili zajedno predviđaju radnu angažiranost. Prema ovom modelu, osobni i poslovni resursi postanu istaknutiji i ostvare svoj motivacijski potencijal kada se osoba susretne s visokim zahtjevima posla kao što su na primjer velika količina posla ili emocionalno zahtjevne interakcije s klijentima. No, također je bitno predstavljaju li ti visoki zahtjevi posla osobi izazov ili prepreku (Buitendach, Bobat, Muzvidziwa i Konengoni, 2016). Bakker i Demerouti (2008) nadalje navode da su neki resursi za posao autonomnost, feedback, socijalna potpora, supervizija te prilike za učenje. Nadalje, kao osobne resurse koji doprinose radnoj angažiranosti Hobfoll i sur. (2003; prema Bakker i Demerouti, 2008) navode: optimizam, samoučinkovitost, otpornost, samopouzdanje kao i aktivni način suočavanja. Isti autori navode da su prethodno spomenute vještine i osobine povezane s uspješnim postavljanjem ciljeva, motivacijom, učinkom te zadovoljstvom s poslom i životom što dokazuju i istraživanja Rothmanna i Storma (2003; prema Bakker i Demerouti, 2008) i Xanthopouloua i suradnika (2007; prema Bakker i Demerouti, 2008). Nadalje, model definira zahtjeve posla koji se lakše rješavaju pomoću prethodno navedenih resursa. Autori u ovu kategoriju ubrajaju radni pritisak, emocionalne, mentalne i fizičke zahtjeve i sl. Sukladno opisanome, radna angažiranost ima pozitivan efekt na radni učinak. Drugim riječima, radni

učinak je posljedica radne angažiranosti. Model zahtjeva i resursa nadopunjuju Xanthopoulou, Bakker, Demerouti i Schaufeli (2007) svojim istraživanjem koje pokazuje da su osobni i poslovni resursi međusobno povezani te da osobni resursi mogu biti samostalni prediktori radne angažiranosti. Model zahtjeva i resursa jedan je od najkorištenijih modela u objašnjavanju radne angažiranosti te se nalazi na slici 2.



Slika 2. Model zahtjeva i resursa prema Bakker i Demerouti (2007; prilagođeno prema Bakker i Demerouti, 2008)

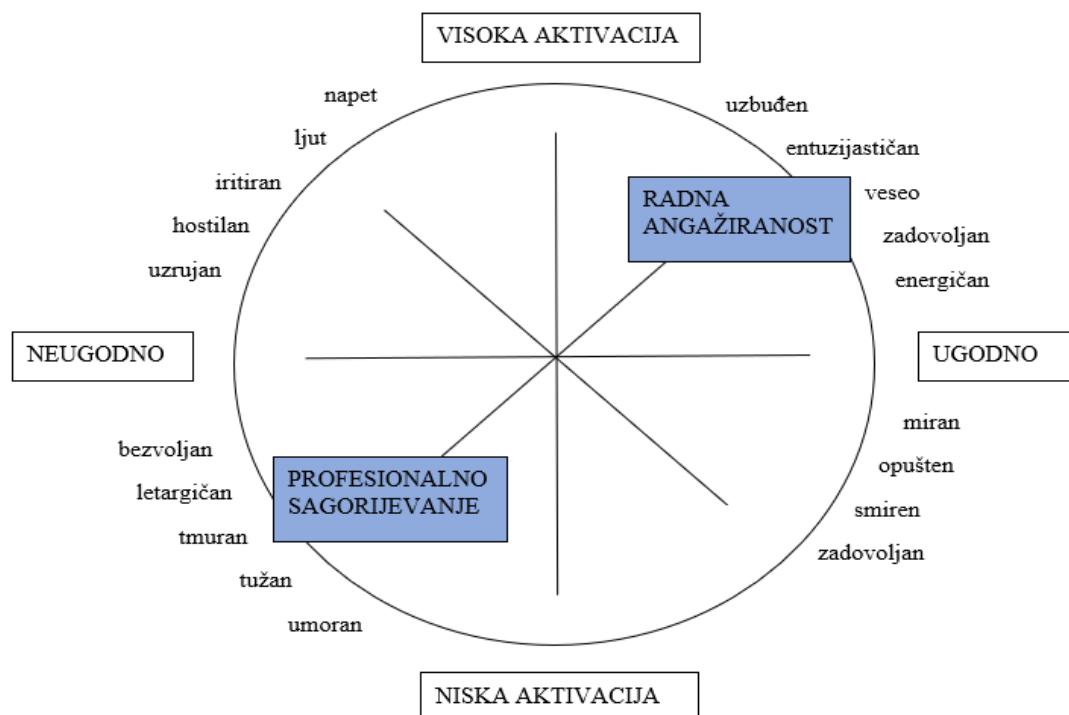
### 3.1.2. Model subjektivne dobrobiti na poslu

S obzirom na cilj ovog rada, model subjektivne dobrobiti na poslu uzima se kao važniji te je stoga i detaljnije opisan.

Kao jedan od modela u kojem radna angažiranost igra ključnu ulogu, Bakker i Oerlemans (2010) navode model subjektivne dobrobiti na poslu. Uz radnu angažiranost, pozitivne indikatore ovog modela čine sreća na poslu i zadovoljstvo poslom, dok su negativni indikatori radoholizam i sagorijevanje. Bakker i Oerlemans (2010) navode da se subjektivna dobrobit referira na način na koji ljudi procjenjuju svoj život. Isti autori nadalje navode da ovaj vid procjene može biti kognitivni i afektivni te osoba ima visoku subjektivnu dobrobit ukoliko je zadovoljna sa svojim životom i ako češće doživljava pozitivne (sreća i veselje) nego negativne emocije (tuga i ljutnja). U ovom radu, subjektivna dobrobit na poslu

konceptualizirana je kao profesionalna dobrobit. Osoba ima visoku subjektivnu dobrobit na poslu ukoliko je zadovoljna sa svojim poslom te češće doživljava pozitivne nego negativne emocije. U kontekstu posla, pozitivne emocije odnose se na one emocije koje doprinose angažiranosti, sreći i zadovoljstvu, dok negativne emocije pridonose većoj vjerojatnosti javljanja radoholizma i sagorijevanja.

Model subjektivne dobrobiti na poslu počiva na dvodimenzionalnom modelu koji je napravio Russell te se radna angažiranost pozicionira kao direktna suprotnost sagorijevanju što možemo vidjeti na slici 3. (Bakker, Albrecht i Leiter, 2011b). Dakle, kao što je već navedeno u tekstu koji se odnosi na afekte, dvije dimenzije koje Russell navodi jesu temeljni neurofiziološki sistemi, jedan koji je karakteriziran zadovoljstvo-nezadovoljstvo kontinuumom te drugi temeljen na uzbuđenju, aktivaciji i budnosti. Sukladno tome, svaka emocija se može definirati kombinacijom ove dvije dimenzije kao različiti stupnjevi zadovoljstva (x-os) i aktivacije (y-os) (Bakker, Albrecht i Leiter, 2011b). Isti autori nadalje navode kako emocije nisu samostalne i izolirane cjeline već su u međusobnom odnosu s prethodno navedenim sistemima – zadovoljstvom i aktivacijom. Na primjer, stupanj aktivacije tijekom doživljavanja pozitivnih odnosno ugodnih emocija varira na način da osjećaj mirnoće i zadovoljstva karakterizira niža razina aktivacije u odnosu na osjećaje veselja ili uzbuđenosti. Isto se događa i s negativnim emocijama; tijekom doživljavanja dosade ili tuge, aktivacija je niža u odnosu kada je osoba napeta ili uznemirena (Bakker, Albrecht i Leiter, 2011b). S obzirom da je radna angažiranost u ovom modelu pozicionirana kao suprotnost sagorijevanju, Bakker i Oerlemans (2010) navode da je dimenzija ispunjenja u radnoj angažiranosti kontrast prazninama zbog kojih se ljudi osjećaju ispraznima tijekom doživljavanja sagorijevanja.



Slika 3. Model subjektivne dobrobiti na poslu (prilagođeno prema Bakker, Albrecht i Leiter, 2011b)

#### 4. Odnos afektivnih doživljaja i radne angažiranosti

Postoji veliko teorijsko slaganje te empirijski dokazi prema kojima su motivacija za rad općenito i afekti vrlo blisko povezani (npr. Carver i Scheier, 1990; Ilies & Judge, 2005; prema Bledow i sur., 2011). Stanje visoke radne angažiranosti implicira postojanje pozitivnih osjećaja vezanih uz posao – poput sreće i entuzijazma (Kahn, 1990; Schaufeli i sur., 2002; prema Bledow i sur., 2011)

Bledow i sur. (2011) objašnjavaju funkcioniranje ugodnih afekata kroz teoriju samoregulacije. Ugodni afekt postoji u ulozi signala koji navodi da se djelovanje nastavi duž linije akcije (djelovanja). Kada su osobe u ugodnom afektu, postavljaju si izazovnije ciljeve te očekuju da će ih angažman u radnom zadatku dovesti do pozitivnih ishoda (Hakanen, Bakker i Schaufeli, 2006; prema Bledow i sur., 2011). No, teorija samoregulacije navodi da samo ugodni afekt ne dovodi do radne angažiranosti, već ulogu igra i neugodni afekt. Sukladno tome, Bledow i sur. (2011) predstavljaju model koji objašnjava na koji način neugodni afekti doprinose radnoj angažiranosti – Model pomaka u afektu u sklopu radne angažiranosti (*The affective shift model*

*of work engagement*). Isti autori navode da osobe tijekom neugodnih afekata analizi informacija pristupaju korak po korak, obraćaju više pažnje na detalje i nedosljednosti te se pokušavaju vratiti na put prema ostvarenju cilja. Sukladno tome, ovaj se model temelji na mobiliziranju takvih ponašanja u korist povećanja ugodnih afekata i smanjenja neugodnih te posljedično povećanje radne angažiranosti. Ono što je također bitno za područje ovog rada jesu događaji koji utječu na afektivnost. Bledow i sur. (2011), navode da se afekti mogu mijenjati djelovanjem nekih događaja – bilo na poslu, bilo privatno.

Prema tome, Weiss i Cropanzano (1996; prema Bledow i sur., 2011, str. 1248) predstavljaju Teoriju afektivnih događaja prema kojoj su takvi događaji definirani kao „značajna zbivanja koja izazivaju promjenu u okolnostima i generiraju emocionalnu reakciju ili promjenu raspoloženja u ljudima.“ Također, takvi događaji su situacijski antecedenti afekta te posljedično i radne angažiranosti. Isto tako, pozitivni događaji kao što je na primjer pohvala nadređenog izazivaju pozitivno raspoloženje te povećavaju radnu angažiranost dok se obrnuta situacija uočava prilikom doživljavanja negativnih događaja (Bledow i sur., 2011).

Nadalje, što se tiče ugodnih afekata, Russell (2003) daje primjer oduševljenosti koja je spoj visoke pobuđenosti i zadovoljstva. Osjećaj oduševljenosti daje osobi osjećaj optimizma kod biranja ciljeva i planova. Što se tiče područja rada i radne angažiranosti, osoba s ugodnim afektom birat će teže radne zadatke te će vrlo vjerojatno naporno raditi kako bi ostvarila svoje ciljeve. S druge pak strane, isti autor daje primjer osjećaja depresivnosti koji je spoj nezadovoljstva i niske pobuđenosti te navodi kako će osoba koja doživljava taj osjećaj vjerojatnije odabrati radni zadatak koji nije toliko izazovan pa sukladno tome, neće raditi toliko naporno koliko osoba iz prvog primjera.

Suprotno, zaposlenici s neugodnim afektom vrlo često iskazuju manju razinu samopouzdanja što dovodi do raznih nesigurnosti koje se zatim odražavaju i na razinu radne angažiranosti zaposlenika. Burić, Cvijetković i Macuka (2017) još dodaju da neugodni afekti uključuje razna averzivna raspoloženja, kao i ljutnju, krivnju, strah i nervozu.

## 5. Kontekst prvog vala pandemije koronavirusa

Istraživanje koje je u fokusu ovog rada provedeno je između 27. svibnja i 27. srpnja, a uputa sudionicima bila je da se usmjere na razdoblje od posljednjih mjesec dana. Stoga je važno imati na umu kako istraživanje uključuje i događaje iz mjeseca travnja 2020. godine. Sukladno

tome, bitno je dati kontekst stanja u društvu radi lakšeg i točnijeg razumijevanja dobivenih rezultata.

Svijet je 2020. godine poharala jedna od najvećih zdravstvenih kriza modernog doba – pandemija SARS-CoV-2 virusa odnosno pandemija koronavirusa. Prvi slučaj ove zaraze utvrđen je 31. prosinca 2019. u Kini te se rapidno počeo širiti svijetom (Peitl, Golubić Zatezalo i Karlović, 2020). Jedna od najpogođenijih zemalja Europe bila je i Italija iz koje se virus proširio i u Hrvatsku. Begić (2021) navodi kako je prvi slučaj zaraze u Hrvatskoj ovim virusom potvrđen 25. veljače 2020. godine, a tri tjedna nakon toga zabilježen je i prvi smrtni slučaj kao posljedica ove bolesti. Ono što je slijedilo nakon ovog početka, kasnije se pokazalo kao jedno od najizazovnijih razdoblja: osim vrlo restriktivnih mjera, Zagreb je 22. ožujka 2020. pogodio i snažan potres koji je, kao i pandemija, ostavio posljedice na ljudima.

Što se tiče mjera koje su bile na snazi, po uzoru na ostatak svijeta, ali i prema preporukama Svjetske zdravstvene organizacije, prva preporučena mjera bilo je održavanje fizičkog razmaka i dezinfekcija kao i obavezna dvotjedna samoizolacija osobe koja je bila u kontaktu sa zaraženom osobom. No, nakon masovnog kupovanja i pražnjenja trgovina, uslijedio je *lockdown* odnosno potpuno zatvaranje sredinom ožujka. Tijekom ovog razdoblja, građani su bili ograničeni u svome kretanju, uglavnom na svoju ili susjednu županiju putem tzv. propusnica koje je izdavao Stožer civilne zaštite i to samo u posebne svrhe: pomoć starijima i nemoćnima, obavljanje posla i neodgodivih zdravstvenih pregleda i sl. ([www.jutarnji.hr](http://www.jutarnji.hr)). Uz kampanju *#ostanimodoma*, nastava u školama i na fakultetima preuzela je online oblik, javni prijevoz u gradovima i među gradovima bio je zaustavljen te su mnoge organizacije i ustanove imale organiziran rad od kuće. Zatvoreni su ugostiteljski objekti te su otkazana i zabranjena javna okupljanja. Također, granice su bile zatvorene još otprije osim u posebnim slučajevima. Ono što se očekivalo da će trajati nekoliko tjedana, pretvorilo se u nekoliko mjeseci sve do popuštanja mjera prije početka turističke sezone (Begić, 2021). Mikac (2020) navodi kako je Hrvatska tijekom jednog trenutka u ožujku bila država s najrestriktivnijim epidemiološkim mjerama. Iako su mjere bile efektivne kod usporavanja širenja zaraze, ostavile su trag na ljudima. Svakodnevnica se u potpunosti promijenila, načini i mogućnosti komunikacije postali su drukčiji kao i načini i oblici rada i obavljanja posla. Mnogi u svijetu, ali i u Hrvatskoj ostali su bez posla i prihoda kao jedna od direktnih posljedica *lockdowna* (Bakić, 2021). Zbog povoljne epidemiološke situacije, neke mjere su popustile u travnju, no online škola i rad od kuće bili su još uveliko prisutni ([www.jutarnji.hr](http://www.jutarnji.hr)).

## 6. Istraživanja o utjecaju pandemije na razinu afekata, radnu angažiranost te istraživanja odnosa ovih konstrukta

### 6.1. Istraživanja o utjecaju pandemije na afektivne doživljaje

Rastući broj istraživanja o utjecaju pandemije koronavirusa na zdravlje ljudi, ukazuje na smanjeno mentalno zdravlje opće populacije, ali i pripadnika različitih profesija (Burdorf, Porru i Rugulies, 2020). Došlo je do povećanja simptoma anksioznosti, depresivnosti, poremećaja spavanja, akutne stresne reakcije te zlouporabe sredstava ovisnosti (Antičević, 2021).

Među istraživanim profesijama u svijetu i kod nas, velika pažnja usmjerena je prema zdravstvenim djelatnicima, što i ne čudi s obzirom da oni imaju jednu od ključnih uloga u borbi s pandemijom. Nema mnogo istraživanja o mentalnom zdravlju i subjektivnoj dobrobiti (posebice afektivnoj komponenti) pomagača u psihosocijalnom području, posebice socijalnih pedagoga, u vrijeme pandemije koronavirusa. Stoga će u nastavku biti predstavljeni rezultati istraživanja o mentalnom zdravlju/subjektivnoj dobrobiti zdravstvenih radnika, opće populacije, studenata za vrijeme pandemije u svijetu i u Hrvatskoj te jedno istraživanje kognitivne komponente subjektivne dobrobiti profesionalnih pomagača u Hrvatskoj.

Istraživanja iz svijeta ukazuju kako su zdravstveni djelatnici koji su brinuli o oboljelima od bolesti COVID-19 razvili izraženije simptome depresije, anksioznosti, uznemirenosti i nesanicu u odnosu na one koji nisu bili izravno uključeni u liječenje oboljelih (Lai, Ma, Wang i sur., 2020; Shanafelt, Ripp i Trockel, 2020; Sjoberg i sur., 2020). Nalazi o narušenom mentalnom zdravlju liječnika i opće populacije u Hrvatskoj, utvrđeni su u istraživanju Begić, Lauri Korajlija i Jokić-Begić (2020), koje je provedeno u ožujku i travnju 2020. Rezultati pokazuju da i liječnici i sudionici iz opće populacije imaju izraženiji distres (mjere depresije, anksioznosti i stresa) u odnosu na podatke prije pandemije, a nije bilo razlike u distresu između liječnika i pripadnika opće populacije.

Istraživanje s općom populacijom od 2857 sudionika u Hrvatskoj proveli su u travnju Margetić, Peraica, Stojanović i Ivanec (2021). Rezultati vezani uz mentalno zdravlje odnosno emocionalni distres, mjereni instrumentom DASS-21, ukazuju kako je 15,9% sudionika iskusilo ozbiljnu do ekstremnu depresiju, 10,7% ekstremne razinu anksioznosti, a 26,2% ekstremnu razinu stresa, što su rezultati koji su lošiji nego je bio slučaj u drugim istraživanjima

opće populacije u svijetu (Wang i sur., 2020 i Ozamiz-Etxebarria i sur., 2020; prema Margetić i sur., 2021). Ključni prediktori emocionalnog distresa bili su niska razina emocionalne stabilnosti, visoka razina ugodnosti, suočavanje izbjegavanjem, nedostatak aktivnog suočavanja i percipirana socijalna podrška. Nadalje, više razine psihološkog stresa korelirale su pozitivno s ženskim spolom te su bile u većoj mjeri prisutne kod sudionika mlađe dobi. Navedeni rezultati u skladu su s drugim istraživanjima (Costantini & Mazzotti, 2020; Elbay i sur., 2020; Moghanibashi-Mansourieh, 2020; Ozamiz-Etxebarria i sur., 2020; Xin i sur., 2020). Ovi podaci važni su i za ovaj rad jer je poznato kako snižena razina emocionalne stabilnosti indicira sklonost stresu i negativnim osjećajima (Schneider, 2004; Suls, Green i Hillis, 1998).

Svega nekoliko istraživanja u svijetu, provjeravalo je razinu ugodnih i neugodnih afekata opće populacije za vrijeme pandemije koronavirusa. Tako su Lades i sur. (2020), proveli istraživanje s 604 odrasle osobe u Irskoj, u ožujku 2020. godine kada je došlo do zatvaranja škola i svih poslova koji nisu od ključne važnosti. Ugodne afekte mjerili su uz pomoć tri tvrdnje o tome koliko sudionici osjećaju pojedini osjećaj (sreća, smirenost/opuštenost, energiziranost). Neugodni afekti provjeravani su uz pomoć 6 tvrdnji o tome koliko se sudionici osjećaju: tužno, dosadno, frustrirani/iritirano, usamljeno, zabrinuto, preplavljeno. Ispitanici su odgovarali na skali od 7 stupnjeva. Prosječni odgovori za ugodne afekte bili su 4,47, a za neugodne 2,76. Dakle, unatoč stresnoj situaciji, kod ovih sudionika ugodni afekti bili su u većoj mjeri izraženi od neugodnih afekata.

Duchlos - Bastias i sur. (2021) proveli su istraživanje s 254 studenta atletike u dobi između 18 i 31 godinu ( $M = 22,17$ ;  $SD = 2,76$ ) u rujnu i listopadu 2020. godine. Za određivanje razine ugodnih i neugodnih afekata koristili su instrument PANAS koji sadrži 10 čestica za svaki pojedini faktor (ugodni/neugodni afekti). Utvrdili su prosječnu razinu ugodnih afekata od  $M=3,1$  te neugodnih od  $M=2,95$ . U sklopu neugodnih afekata, najviše rezultate postigle su afekti: hostilnost i uplašenost, a u sklopu ugodnih uzbuđenost i aktivnost.

S obzirom da u Hrvatskoj nema istraživanja o razinama ugodnih i neugodnih afekata za vrijeme pandemije koronavirusa niti kod profesionalnih pomagača, niti kod opće populacije, na ovom mjestu predstaviti će se rezultati istraživanja o razinama afekata kod studenata prije pandemije koronavirusa. Križanić, Kardum i Knezović (2014) proveli su dva neovisna istraživanja, oba sa studentima, a korišten je instrument PANAS, u istom obliku kao i u ovom istraživanju. U prvom istraživanju sudjelovale su 102 studentice prosječne dobi 21,4 godine ( $SD = 1,96$ , raspon od 18 do 27) sa sedam fakulteta Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku. U oba istraživanja, sudionice su procjenjivale svoja trenutna afektivna stanja, bilježeći ih nekoliko



puta dnevno kroz sedam dana. U prvom istraživanju, utvrđena je prosječna razina ugodnih afekata  $M=3,42$  ( $SD=1,181$ ), a neugodnih afekata  $M=2,29$  ( $SD=1,227$ ). Prosječna razina stresa bila je  $M=2,51$  ( $SD=1,349$ ). U drugoj studiji sudjelovale su studentice 1. i 2. godine psihologije Filozofskoga fakulteta u Osijeku ( $N=57$ ), prosječne dobi od 20,4 godine ( $SD=2,291$ ; raspon između 18 i 30), koje su ispunjavale dnevnik u nešto stresnijim uvjetima (vrijeme ispitnih rokova). Utvrđena je razina ugodnih afekata ( $M=3,41$ ,  $SD=1,233$ ), neugodnih afekata ( $M=1,88$ ;  $SD=0,997$ ) te razina stresa  $M=2,38$  ( $SD=1,307$ ).

Kako među postojećim istraživanjima nije bilo moguće pronaći ona koja su se usmjerila na afektivnu komponentu subjektivne dobrobiti profesionalnih pomagača, pa tako niti socijalnih pedagoga, vrijedni su podaci i o drugim aspektima dobrobiti, poput razine zadovoljstva životom, posebice stoga što je u nekim istraživanjima utvrđena pozitivna povezanost između zadovoljstva životom i ugodnog afekta od 0,40 i 0,52 (Lucas i sur., 1996; prema Tadić, 2010). Naime, pokazalo se kako ljudi koriste afektivnu komponentu, ugodne i neugodne emocije ili raspoloženja, kao jednu od informacija prilikom procjenjivanja kognitivne komponente, odnosno zadovoljstva životom (Diener, Scollon i Lucas, 2003; prema Galinec, 2018). U istraživanju kojeg je ovaj rad dio (Kurtović, 2021), a koje je provedeno s cjelokupnim uzorkom profesionalnih pomagača ( $N=622$ ; psiholozi, pedagozi, socijalni pedagozi, socijalni radnici), u razdoblju pandemije koronavirusa, od kraja svibnja do kraja srpnja 2020., utvrđena je visoka razina zadovoljstva životom profesionalnih pomagača (na skali od 0 do 10, iznosila je  $M=7,93$ ;  $SD=1,27$ ). Izdvojeni rezultat za socijalne pedagoge je  $M=7,90$  ( $SD=1,247$ ) (Maurović, interni materijal).

Usporedbe radi, istraživanje o zadovoljstvu životom socijalnih pedagoga prije pandemije koronavirusa provela je Hrženjak (2019) koja je u pomoću Indeksa subjektivne dobrobiti (eng. *Personal Wellbeing Index*, PWI), ispitivala zadovoljstvo različitim domenama života. Utvrdila je kako su socijalni pedagozi najzadovoljniji odnosim s bližnjima, svojim osjećajem sigurnosti te pripadnošću okolini u kojoj žive. Najmanje su zadovoljni osjećajem sigurnosti u budućnosti. Kada se zbroje prosječni rezultati zadovoljstva životom i podijele s brojem ispitivanih područja (7), dobije se rezultat prema kojem su socijalni pedagozi s različitim područjima života zadovoljni s prosječnim rezultatom od  $M=65,31$  (na skali od 1-100). Usporede li se ovi rezultati s rezultatima dobivenim u istraživanju Kurtović (2021) i Maurović (interni materijal), moguće je utvrditi kako je razina zadovoljstva životom socijalnih pedagoga u istraživanju Hrženjak (2019), odnosno u razdoblju prije pandemije nešto manja od razine u vrijeme pandemije. No, ove rezultate nije moguće generalizirati s obzirom da su uzorci

u oba istraživanja relativno mali te da je zadovoljstvo životom mjereno različitim instrumentima.

## 6.2. Istraživanja radne angažiranosti

S obzirom da radna angažiranost kod socijalnih pedagoga do sada nije istraživana, u ovom poglavlju bit će navedena istraživanja radne angažiranosti srodnih struka te neki drugi aspekti profesionalne dobrobiti kod socijalnih pedagoga.

Jambrečina (2020) je u okviru svog diplomskog rada, na uzroku koji je i u fokusu ovog istraživanja, ispitala odnos zaštitnih čimbenika i profesionalnog sagorijevanja socijalnih pedagoga za vrijeme prvog vala pandemije koronavirusa. Na uzorku od 138 socijalnih pedagoga, od čega je 130 bilo ženskih, a 8 muških sudionika, utvrđena je prisutnost umjerene razine profesionalnog sagorijevanja, umjerene razine zadovoljstva organizacijskim aspektima posla te visoke razine zadovoljstva odnosima na poslu. Što se tiče profesionalnog sagorijevanja i doživljavanja stresa prije početka pandemije, Hrženjak (2019) navodi da na uzorku od 82 socijalna pedagoga, njih pola doživljava srednji intenzitet stresa, trećina sudionika iskazuje simptome početnog profesionalnog sagorijevanja, dok nešto manje od deset posto sudionika iskazuje visoku razinu sagorijevanja.

Što se tiče radne angažiranosti tijekom pandemije, Allande-Cusso i sur. (2021) proveli su istraživanja s medicinskim sestrama i tehničarima s područja Španjolske tijekom prvog vala pandemije koronavirusa. Za mjerenje radne angažiranosti korištena je Utrecht skala radne angažiranosti te su i definirani rasponi rezultata koji su sukladni vrlo niskoj, niskoj, srednjoj, visokoj i vrlo visokoj radnoj angažiranosti. Rezultati pokazuju da su sudionici ovog istraživanja bili visoko radno angažirani ( $M=4,6$ ,  $SD=1,35$ ) tijekom ovog vremenskog razdoblja. Također, na dimenziji energičnosti postignuti su najniži rezultati dok su najviši postignuti na dimenziji posvećenosti. Autori ovog istraživanja navode prijašnja istraživanja na ovoj populaciji te se vidi porast radne angažiranosti u odnosu na prijašnje godine. Iste nalaze možemo vidjeti i u istraživanju Gomez-Salgado i suradnika (2020) koji visoku razinu radne angažiranosti objašnjavaju činjenicom da su osobe koje se bave ovom vrstom posla intrinzično motivirane ili pak bi visoka razina radne angažiranosti mogla biti rezultat efektivnog i pozitivnog vodstva.

S obzirom da su istraživanja koja se bave razdobljem pandemije još u izradi te ih je dostupan vrlo mali broj, slijede nalazi istraživanja koja su provedena u razdoblju prije pandemije.

Ntsoane (2016) je istraživao radnu angažiranost i profesionalno sagorijevanje socijalnih radnika na području Južnoafričke Republike. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da socijalni radnici na ovom području postižu iznad prosječne rezultate na Utrecht skali radne angažiranosti što pokazuje da su visoko angažirani zaposlenici. Također, što se tiče dimenzija koje definiraju radnu angažiranost: energičnost, posvećenost i zaokupljenost; socijalni radnici najviše rezultate iskazuju na dimenziji posvećenosti.

Što se tiče hrvatskih učitelja, Slišković, Burić i Knežević (2016) istraživale su zadovoljstvo poslom, profesionalno sagorijevanje i radnu angažiranost ove populacije. Na uzorku od 1892 učitelja, razredne i predmetne nastave, rezultati pokazuju da su učitelji iz ovog uzorka iznadprosječno, odnosno visoko radno angažirani.

S obzirom na uvjete i načine rada tijekom prvog vala pandemije, rezultati istraživanja Belavić i suradnika (2020) pokazuju da su se organizacije vrlo brzo prebacile na online rad pa su tako neki ispitanici radili od kuće dok su neki i dalje odlazili u ured. Što se tiče razlike između ove dvije skupine sudionika, oni koji su radili u uredu pokazivali su više razine straha od zaraze od onih koji su radili od doma. Razlika u ovoj varijabli postoji i u odnosu na dob, tj. starije osobe iskazuju više razine straha od zaraze. Također, postojala je razlika između osoba koje rade od kuće koje imaju i one koje nemaju djecu. Sukladno tome, rezultati pokazuju da oni koji imaju djecu teže usklađuju poslovni i privatni život te im je i teže raditi od kuće. Što se tiče mentalnog zdravlja, muškarci su se pokazali kao manje emocionalno iscrpljeni u odnosu na žene. Zaključno, najbolje su se prilagodili novonastaloj situaciji oni zaposlenici koji su već i ranije imali priliku/naviku raditi od kuće. Ovim područjem bavila se i Križan (2020) koja se usredotočila na roditelje koji su prešli na novi način rada. Sukladno tome, rezultati pokazuju kako su se kod većine sudionika javljali neugodni doživljaji poput straha, tuge, neizvjesnosti, stresa i nesigurnosti. Također su zanimljivi podaci koji govore da je većini sudionika radna učinkovitost smanjena te vjeruju kako bi ona bila veća ukoliko bi sa svojim klijentima/korisnicima mogli komunicirati „licem u lice“.

Nadalje, istraživanje sa zdravstvenim radnicima u Švicarskoj pokazuje da je većina sudionika zabrinuta u vezi osobne zaraze dok su gotovo svi ispitanici zabrinuti u vezi mogućnosti zaraze članova obitelji ili prijatelja. Također, nešto manje od polovice sudionika osjećalo je veći stres nego prije pandemije, trećina njih bila je primorana raditi poslove koje inače ne rade dok je isti broj ispitanika radio više sati u odnosu na razdoblje prije pandemije. Odnosno, njih nešto više od 90% navelo je da je pandemija imala utjecaj na njihov profesionalni život (Riguzzi i Gashi, 2021).

### 6.3. Istraživanja odnosa afektivnih doživljaja i radne angažiranosti

Istraživanja koja su stavljala u odnos radnu angažiranost i afektivne doživljaje su malobrojna, pri čemu nedostaju ona koja su taj odnos provjeravala za vrijeme pandemije koronavirusa. Updyaya, Vartiainen i Salmela-Aro (2016) istraživali su radnu angažiranost, sagorijevanje, zadovoljstvo životom, depresivne simptome i zdravlje u odnosu na posao u okviru Modela poslovnih zahtjeva i resursa. Što se tiče rezultata ovog istraživanja, pokazalo se da su depresivni simptomi, između ostalog, povezani sa smanjenom radnom angažiranošću. Moguće objašnjenje koje daju autori jest da su zaposlenici suočeni sa smanjenim resursima za obavljanje poslova što znači da su zahtjevi posla još izraženiji i teže dosežani.

Nadalje, jedno od značajnijih istraživanja u ovom području napravili su Bosman i sur. (2005) čiji rezultati pokazuju da je sklonost doživljavanju neugodnih afekata povezana sa smanjenom radnom angažiranošću, dok su ugodni afekti povezani s višom razinom radne angažiranosti. Isti autori navode da su osobe koje su iskazivale nisku razinu neugodnih afekata također pokazivale veću razinu radne angažiranost u odnosu na osobe koje su pokazale visoke rezultate u području neugodnih afekata. Isti slučaj je i kod ugodnih afekata; odnosno, osobe koje su pokazivale visoku razinu ugodnih afekata također su pokazivale i višu razinu radne angažiranosti u odnosu na osobe koje su iskazale nižu razinu ugodnih afekata. Također, osobe koje pokazuju nisku razinu ugodnih afekata i visoku razinu neugodnih afekata iskazuju i nisku razinu radne angažiranosti.

Što se tiče istraživanja u Hrvatskoj, Burić, Cvijetković i Macuka (2017) proveli su istraživanje o radnoj angažiranosti i zadovoljstvu poslom u odnosu na razočaranost u obrazovni sustav s nastavnicima razredne i predmetne nastave. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da razočaranost u obrazovni sustav ima potpuno medijacijsku ulogu u odnosu otpornosti nastavnika na stres i zadovoljstva poslom/radne angažiranosti dok djelomičnu medijacijsku ulogu ima u odnosu dispozicijske afektivnosti sa zadovoljstvom poslom i radnom angažiranosti. Potonje znači da više razine ugodnih afekata, a manje razine negativnih afekata doprinose manjoj razočaranosti u obrazovni sustav što posljedično znači i višu razinu radne angažiranosti.

## 7. Metodološki okvir istraživanja

### 7.1. Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog rada jest utvrditi razinu ugodnih i neugodnih afekata, radne angažiranosti te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa te povezanost ovih konstrukata kod socijalnih pedagoga.

Sukladno navedenom cilju, problemi i hipoteze istraživanja navedeni su u nastavku.

#### **P1. Utvrditi razinu ugodnih i neugodnih afekata, radne angažiranosti te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa.**

H1. Socijalni pedagozi imat će višu razinu ugodnih afekata nego neugodnih afekata te visoku razinu radne angažiranosti.

H2. Razina uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa eksplorativne je prirode te će se na nju odgovoriti istraživanjem.

#### **P2. Ispitati povezanost radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa kod socijalnih pedagoga.**

H3. Očekuje se statistički značajna, pozitivna povezanost između radne angažiranosti i ugodnih afekata te negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnih afekata.

H4. Očekuje se statistički značajna, negativna povezanost različitih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa, ugodnih afekata i radne angažiranosti.

H5. Očekuje se statistički značajna, pozitivna povezanost različitih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa i neugodnih afekata.

### 7.2. Uzorak sudionika istraživanja

Istraživanjem je obuhvaćen prigodan uzorak od 139 socijalnih pedagoga iz cijele Hrvatske koji su dobili informacije o provedbi istraživanja te su imali pristup internetu, vlastitu adresu e-pošte i dobrovoljno su odlučili sudjelovati.

U uzorku je bilo 8 sudionika muškog spola (5,8%) i 131 ženskog spola (94,2%). Ovakva distribucija po spolu je očekivana s obzirom da je karakteristična za profesiju socijalne pedagogije. Također, ovakva raspodjela po spolu karakteristična je i za online istraživanja u kojima češće sudjeluju žene. Prosječna dob sudionika istraživanja bila je 40,61 godina

(SD=11,9) s tim da je najmlađi sudionik imao 24 godine, a najstariji 69. Prema području rada, najviše sudionika je zaposleno u području školstva (42,1%) i socijalne skrbi (22,2 %) odnosno u nevladinom resoru (7,1%), pravosuđu (6,3%), zdravstvu (4,8%) i visokom obrazovanju (4,8%) dok samo jedan sudionik radi u području ljudskih resursa (0,8%), a 8 njih u nekom drugom području (6,3%). Prosječna godina radnog staža sudionika je 14,87 godina (SD=11,73) s tim da neki ispitanici još nemaju radni staž, dok je maksimalan broj godina radnog staža 42 godine. Što se tiče radnog staža na sadašnjem radnom mjestu, prosječno je to 9,14 godina (SD=8,9; Min=0, Max=39). S obzirom da je pandemija, kao i mjere koje su bile na snazi u vrijeme provođenja istraživanja utjecale na način rada, sudionike se također pitalo koji je njihov trenutni radni status. Većina njih (70,6%) je u vrijeme istraživanja odlazila na posao dok je njih 18,5% radilo od kuće. Zamjetno manji broj sudionika nije bio zaposlen još od prije javljanja pandemije, odnosno bili su na bolovanju, godišnjem odmoru ili prisilnom godišnjem odmoru.

### 7.3. Instrumentarij

#### **Mjere afektivnih doživljaja (PANAS-X, Watson i Clark, 1994)**

**Mjere afektivnih doživljaja** formirane su polazeći od instrumenta PANAS-X (Watson i Clark, 1994), tj. podskupa čestica tog instrumenta koje su se kroz nekoliko preliminarnih studija na našem govornom području pokazale kao najbolji markeri pojedinih skala, uz najmanje pogrešaka u razumijevanju ili interpretaciji kod sudionika (Križanić, 2013). Zadržano je 16 čestica usmjerenih na ugodna i neugodna afektivna stanja različite razine aktivacije. Čestice se mogu grupirati u mjere: neugodnog temeljnog afekta (8 čestica;  $\alpha = .83-.85$ ) te ugodnog temeljnog afekta (8 čestica;  $\alpha = .84-.86$ ), a skalni se rezultati formiraju kao prosjek odgovora na pripadajuće čestice (prema Križanić, Kardum i Knezović, 2014). Sudionik kraj svake od navedenih čestica odgovara na verziju pitanja "U kojoj mjeri se osjećate/ste se osjećali ovako \_\_\_?", pri čemu zadnji dio pitanja ovisi o planiranoj vremenskoj uputi (npr. upravo sada, tijekom današnjeg dana, u proteklih tjedan dana itd.; Watson i Clark, 1994). U ovom istraživanju vremenska uputa usmjerena je na period od proteklih mjesec dana. Kraj svake čestice sudionik označava odgovor na skali od 7 stupnjeva (1=uopće ne ili vrlo malo; 7=stalno ili gotovo stalno). U instrumentarij su uključene i 4 dodatne čestice: "umorno", "pod stresom", "dosadno" i "smireno", kao potencijalno korisne kontrolne čestice. U ovom istraživanju utvrđena je sljedeća pouzdanost skala: neugodni afekti ( $\alpha=.85$ ) te ugodni afekti ( $\alpha=.87$ ).

**Utrecht skala radne angažiranosti** (Utrecht Work Engagement Scale; UWES-9, Schaufeli i Bakker, 2003).

Originalno se sastoji od 17 čestica. U ovom istraživanju korištena je skraćena verzija, odnosno skala od 9 čestica (slično kao kod Tadić, 2014; Kovač, 2018). Tih 9 čestica raspoređeno je u tri subskale kojima se mjere tri temeljne dimenzije radne angažiranosti: Energičnost („Na svom poslu osjećam snagu i energičnost“), Posvećenost („Sretan/na sam kad intenzivno radim“) i Zaokupljenost („Znam se potpuno zadubiti u svoj posao“). Sudionici procjenjuju svoje slaganje s tvrdnjama navedenim u česticama na skali od 1 (Nikad) do 7 (Uvijek) pri čemu veća vrijednost označava veću razinu radne angažiranosti. Sudionici su dobili uputu da se usmjere na razdoblje od proteklih mjesec dana. Prema Schaufeli i Bakker (2003) pouzdanost UWES-9 skale kreće se u rasponu od  $\alpha = .89$  do  $\alpha = .97$ , dok Tadić (2014) izvještava o pouzdanosti skale na hrvatskom uzorku  $\alpha = .95$ , a Ivić (2017) o pouzdanost ukupne skale,  $\alpha = .91$ , i pouzdanost subskala: Energičnosti,  $\alpha = .89$ ; Posvećenosti  $\alpha = .86$  i Zaokupljenosti  $\alpha = .73$ . Pouzdanost cjelokupne skale na ovom uzorku je  $\alpha = .91$ ; a subskala: Energičnost ( $\alpha = .90$ ); Posvećenost ( $\alpha = .81$ ) i Zaokupljenost ( $\alpha = .82$ ).

### **Upitnik vezan uz životne i radne okolnosti te stres izazvan pandemijom koronavirusa i potresom**

Ovaj upitnik sastoji se od 26 pitanja kojima se nastoji steći uvid u trenutne okolnosti kojima su izloženi sudionici istraživanja u odnosu na profesionalne i privatne okolnosti, nastale uslijed pandemije COVID-a 19 i potresa u Zagrebu. Kad je riječ o profesionalnim okolnostima, pitanja se odnose na promjene vezane uz trenutni radni status, količinu posla i način obavljanja posla, izravni rad s korisnicima te uznemirenosti zbog navedenih okolnosti. Kada je riječ o privatnim okolnostima, pitanja se odnose na uznemirenost zbog mogućnosti zaraze COVID-om 19 (osobne ili bliske osobe), ponovnog potresa i slično.

#### 7.4. Način prikupljanja i metode obrade podataka

Podaci dobiveni u ovom istraživanju prikupljeni su u sklopu istraživanja *Otpornost stručnjaka različitih profesija*. Riječ je o istraživanju nastalom u sklopu institucionalnog projekta na Edukacijsko – rehabilitacijskom fakultetu u suradnji s istraživačima i stručnjacima s nekoliko drugih institucija. Provedba istraživanja planirana je u tri vremenske točke. Podaci dobiveni u ovom istraživanju prikupljeni su u prvoj vremenskoj točki u razdoblju od 27. svibnja 2020. godine do 27. srpnja 2020. godine online putem Lime Survey-a. Važno je istaknuti kako

je riječ o vremenskom razdoblju koje je bilo obilježeno mjerama ograničenja kretanja zbog pandemije izazvane virusom COVID-19. Poziv za sudjelovanjem u istraživanju sudionicima je poslan preko web stranica strukovnih udruženja (web stranica Hrvatske udruge socijalnih pedagoga (HUSP), Facebook stranica HUSP-a i sl.), obavještavanjem poslodavaca i molbom za prosljeđivanjem poziva zaposlenicima kao i putem privatnih kontakata. U Informativnom listu za sudionike istraživanja, potencijalnim sudionicima ukratko su opisani ciljevi i svrha istraživanja, kao i načini čuvanja i korištenja dobivenih podataka te je zatražen podatak o e-mail adresi na koju je slana izravna poveznica na on-line upitnik. Za popunjavanje upitnika u prosjeku je bilo potrebno 20-25 minuta.

Što se tiče obrade podataka, koristile su se metode deskriptivne statistike (aritmetička sredina, standardna devijacija, frekvencije odgovora) te Spearmanov koeficijent korelacije.

#### 7.5. Etički aspekti istraživanja

Prije provedbe istraživanja dobivena je suglasnost Etičkog povjerenstva Edukacijsko – rehabilitacijskog fakulteta, čime je potvrđeno da istraživanje zadovoljava etičke standarde. S obzirom na to da je provedba istraživanja planirana u tri vremenske točke, u Informativnom listu za sudionike istraživanja pojašnjeno je kako je za provedbu takvog istraživanja potrebno ostaviti svoje e-mail adrese. Za potrebe provedbe istraživanja u drugim vremenskim točkama, sudionicima će pozivi biti slani na e-mail adrese. Sudionici su informirani kako je sudjelovanje u istraživanju potpuno povjerljivo, odnosno da se podaci o sudionicima i odgovori na upitniku drže na različitim mjestima te istraživači imaju pristup samo anonimiziranim odgovorima. Istaknuto je kako je istraživanje dobrovoljno. S obzirom na to da su se istraživanjem ispitivala prošla i sadašnja potencijalno neugodna iskustva, u Informativnom listu sudionici su upozoreni kako im razmišljanje o teškim životnim iskustvima i procesima može biti uznemirujuće te da, ako osjete veću razinu neugode, u svakom trenutku mogu odustati od daljnjeg ispunjavanja upitnika. Isto tako, na kraju upitnika sudionici su dobili informacije o mogućim formalnim izvorima podrške u slučaju neugodnih osjećaja. Sudionici su informirani i da će rezultati biti prikazani isključivo u skupnom obliku.



## 8. Rezultati istraživanja

### 8.1. Ugodni i neugodni afekti

Ugodni i neugodni afekti ispitivali su se PANAS-X skalom koja sadrži 16 čestica, 8 koje mjere ugodne afekte i 8 koji mjere neugodne afekte. Sudionici istraživanja mogli su odgovoriti na skali od 1 do 7, pri čemu 1 znači uopće ne ili vrlo malo dok 7 označava stalno ili gotovo stalno.

Što se tiče ugodnih afekata, provedenim Kolmogorov Smirnovljevim testom utvrđeno je da distribucija statistički značajno odstupa od Gaussove distribucije ( $Z=0.022$ ,  $p<0.05$ ). Distribucija je negativno asimetrična, što ukazuje pomak rezultata udesno, prema višim vrijednostima. U Tablici 2. prikazane su deskriptivne vrijednosti za pozitivne afekte. Sukladno tome, prosječna vrijednost iznosi  $M=4,67$ , standardna devijacija  $SD=0,939$  dok je mod  $D=5,50$ , a medijan  $C=4,75$ . Minimalna vrijednost koja se postiže je 1,75 dok je maksimalna 6,75.

Tablica 2. Deskriptivne vrijednosti za varijablu Pozitivni afekti

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Pozitivni afekti</b>	4,67	0,939	5,50	4,75	1,75	6,75

Napomena: M=aritmetička sredina; SD= standardna devijacija; D= mod; C=medijan; Min=najmanji rezultat; Max=najveći rezultat

Rezultati ugodnih afekata prikazani su u Tablici 3. Prikazan je postotak odabira pojedinog stupnja odgovora kao i zbroj postotaka odgovora stupnjem 5, 6 i 7.

Tablica 3. Postoci odabira za svaki stupanj za svaku varijablu te zbroj stupnjeva 5, 6 i 7

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5+6+7</b>
<b>Sretno</b>	0,8	3,2	6,5	16,1	33,1	35,5	4,8	<b>73,4</b>
<b>Fokusirano</b>	0	4,0	6,5	22,6	28,2	31,5	7,3	<b>67,0</b>
<b>Zainteresirano</b>	0	1,6	4,0	14,5	26,6	42,7	10,5	<b>79,8</b>
<b>Opušteno</b>	3,2	4,8	12,9	19,4	26,6	29,0	4,0	<b>59,6</b>
<b>Uzbuđeno</b>	2,4	8,1	9,7	23,4	33,9	19,4	3,2	<b>56,5</b>
<b>Veselo</b>	0	4,8	6,5	16,1	29,8	35,5	7,3	<b>72,6</b>
<b>Oduševljeno</b>	4,8	18,5	19,4	26,6	19,4	10,5	0,8	<b>30,7</b>

<b>Smireno</b>	1,6	8,9	16,1	16,1	25,0	27,4	4,8	<b>57,2</b>
----------------	-----	-----	------	------	------	------	-----	-------------

Prema rezultatima iz Tablice 2., rezultati su iznimno pozitivni, odnosno sudionici su vrlo često doživljavali navedene ugodne afekte. Što se tiče afekta *sretno*, 73,4% sudionika odgovorilo je stupnjem 5, 6 ili 7 što znači da su često odnosno gotovo stalno u posljednjih mjesec dana bili sretni. Nadalje, 67% ispitanika odabralo je stupanj 5, 6 ili 7 u odnosu na fokusiranost što znači da su često ili gotovo stalno bili fokusirani. Zainteresirano je stalno ili gotovo uvijek bilo 79,8% sudionika dok je njih 59,6% bilo često ili gotovo uvijek opušteno. Nešto više od polovice sudionika (56,5%) je često ili gotovo stalno u posljednjih mjesec dana bilo uzbuđeno te je sličan slučaj i kod smirenosti (57,2%). Njih 72,6% najviše vremena bilo je veselo dok je oduševljeno često ili gotovo stalno bilo samo 30,7% sudionika.

Što se tiče neugodnih afekata, provedenim Kolmogorov Smirnovljevim testom utvrđeno je da distribucija statistički značajno ne odstupa od Gaussove distribucije ( $Z=0.200$ ,  $p>0.05$ ). U Tablici 4. prikazane su deskriptivne vrijednosti (aritmetička sredina, standardna devijacija, mode, medijan te najmanji i najveći rezultat) za neugodne afekte. Pa tako prosječna vrijednost iznosi  $M=3,09$  dok standardna devijacija iznosi  $SD=1,066$ . Mod iznosi  $D=2,00$  dok je medijan  $C=3,00$ . Minimalna vrijednost koja se postiže je 1,00 dok je maksimalna 6,00.

Tablica 4. Deskriptivne vrijednosti za varijablu Negativni afekti

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Negativni afekti</b>	3,09	1,066	2,00	3,00	1,00	6,00

Napomena: M=aritmetička sredina; SD= standardna devijacija; D= mod; C=medijan; Min=najmanji rezultat; Max=najveći rezultat

Što se tiče rezultata po pojedinačnim neugodnim afektima, oni su prikazani u Tablici 5. Navedeni su postoci sudionika koji su odabrali određeni stupanj odgovora kao i zbrojeni postoci za stupnjeve 5, 6 i 7.

Tablica 5. Postoci odabira za svaki stupanj za svaku varijablu te zbroj stupnjeva 5, 6 i 7

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5+6+7</b>
<b>Tužno</b>	11,3	29,0	29,0	13,7	13,7	2,4	0,8	<b>16,9</b>
<b>Zabrinuto</b>	4,8	16,1	14,5	21,0	31,5	9,7	2,4	<b>43,6</b>

<b>Usamljeno</b>	34,7	19,4	12,1	12,9	12,9	4,0	4,0	<b>20,9</b>
<b>Uplašeno</b>	29,0	31,5	14,5	15,3	4,0	4,0	1,6	<b>9,6</b>
<b>Nervozno</b>	8,1	21,8	19,4	23,4	18,5	7,3	1,6	<b>27,4</b>
<b>Uznemireno</b>	13,7	32,3	12,9	15,3	16,1	8,9	0,8	<b>25,8</b>
<b>Ljutito</b>	18,5	33,9	18,5	12,9	12,9	2,4	0,8	<b>16,1</b>
<b>Razdražljivo</b>	19,4	23,4	18,5	18,5	12,9	6,5	0,8	<b>20,2</b>

S obzirom na neugodne afekte, socijalni pedagozi koji su sudjelovali u istraživanju nisu ih često doživljavali. Najčešće su bili zabrinuti (43,6% često ili gotovo stalno) dok su najmanje bili uplašeni (9,6% često ili gotovo stalno). Sudionici su usamljeni bili rijetko (20,9% često ili gotovo stalno), a još i rjeđe tužni (16,9% često ili gotovo stalno). Što se tiče nervoze, ona je bila prisutna tijekom velike količine vremena s obzirom da je njih 27,4% bilo nervozno često ili gotovo stalno. Uznemirenost je bila prisutna, ali ne u većini vremena (25,8% zaokružuje često ili gotovo uvijek). Što se tiče ljutnje, ona je često ili gotovo stalno bila prisutna kod 16,1% sudionika. Nešto više sudionika, njih 20,2% navodi da su razdražljivi bili često ili gotovo stalno. Sudeći prema navedenim podacima, možemo zaključiti da je **prvi dio H1 hipoteze potvrđen: *Socijalni pedagozi imat će višu razinu ugodnih afekata nego neugodnih afekata te visoku razinu radne angažiranosti.***

Utvrđeno je da ugodni afekti značajno odstupaju od Gaussove distribucije, odnosno, distribucija je negativno asimetrična tj. pomaknuta prema višim vrijednostima. Sukladno tome, najčešći odgovor koji su ispitanici dali bio je 5,50 dok je kod neugodnih afekata mod 2,00.

Drugi dio ove hipoteze provjerava se u sljedećem poglavlju.

## 8.2. Radna angažiranost

Radna angažiranost ispitivala se Utrecht skalom radne angažiranosti (Utrecht Work Engagement Scale; UWES-9, Schaufeli i Bakker, 2003). Originalno se sastoji od 17 čestica. U ovom istraživanju korištena je skraćena verzija, odnosno skala od 9 čestica (slično kao kod Tadić, 2014; Kovač, 2018). Tih 9 čestica raspoređeno je u tri subskale kojima se mjere tri temeljne dimenzije radne angažiranosti: Energičnost („Na svom poslu osjećam snagu i energičnost“), Posvećenost („Sretan/na sam kad intenzivno radim“) i Zaokupljenost („Znam se potpuno zadubiti u svoj posao“). Sudionici procjenjuju svoje slaganje s tvrdnjama navedenim

u česticama na skali od 1 (Nikad) do 7 (Uvijek) pri čemu veća vrijednost označava veću razinu radne angažiranosti.

Provedenim Kolmogorov Smirnovljevim testom utvrđeno je da distribucija statistički značajno odstupa od Gaussove distribucije ( $Z=0.001$ ,  $p<0.05$ ). Distribucija je negativno asimetrična, što ukazuje pomak rezultata udesno, prema višim vrijednostima. U Tablici 6. prikazane su deskriptivne vrijednosti (aritmetička sredina, standardna devijacija, mode, medijan te najmanji i najveći rezultat) za radnu angažiranost. Prema tome prosječni rezultat iznosi  $M=5,06$ , medijan  $C=5,33$ , mod  $D=5,56$  dok je standardna devijacija  $SD=0,994$ . Minimalni rezultat koji se postiže je 2,22 dok je maksimalni 6,89.

Tablica 6. Deskriptivne vrijednosti za varijablu Radna angažiranost.

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Radna angažiranost</b>	5,06	0,994	5,56	5,33	2,22	6,89

Napomena: M=aritmetička sredina; SD= standardna devijacija; D= mod; C=medijan; Min=najmanji rezultat; Max=najveći rezultat

U Tablici 7. prikazani su postoci odabira svakog stupnja za svaku varijablu koja ispituje radnu angažiranost te zbrojeni postoci za stupnjeve 5, 6 i 7. Varijable su grupirane u kategorije kojima se definira radna angažiranost: energičnost, posvećenost i zaokupljenost.

Tablica 7. Postoci odabira za svaki stupanj za svaku varijablu te zbroj stupnjeva 5, 6 i 7

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5+6+7</b>
<b>Energičnost</b>								
Osjećam se kao da prštim od energije na svome poslu.	2,6	6,9	18,1	30,2	19,8	20,7	1,7	<b>42,2</b>
Osjećam snagu i energičnost dok obavljam posao.	0	6,0	14,7	22,4	28,4	24,1	4,3	<b>56,8</b>
Osjećam entuzijazam vezan uz svoj posao.	1,7	6,0	14,7	9,5	31,0	25,0	12,1	<b>68,1</b>
<b>Posvećenost</b>								
Moj me posao inspirira.	0	10,3	6,0	12,9	25,9	31,9	12,9	<b>70,7</b>
Kada se ujutro probudim, obavlja mi se moj posao.	2,6	6,9	9,5	21,6	29,3	25,0	5,2	<b>59,5</b>

Sretan/sretna sam kada intenzivno radim.	1,7	3,4	5,2	12,1	23,3	43,1	11,2	<b>77,6</b>
<b>Zaokupljenost</b>								
Ponosan/ponosna sam na posao koji radim.	0	3,4	0	8,6	14,7	45,7	27,6	<b>88,0</b>
Znam se potpuno zadubiti u svoj posao.	0	2,6	0,9	9,5	21,6	46,6	19,0	<b>87,2</b>
Zanesem se kada radim.	0	4,3	1,7	7,8	26,7	47,4	12,1	<b>86,2</b>

Što se tiče radne angažiranosti socijalnih pedagoga, ona dosta visoka s obzirom da su najčešće davani odgovori bili 5 i 6. Drugim riječima tvrdnje su se često ili vrlo često odnosile na sudionike u razdoblju mjesec dana prije sudjelovanja istraživanja. Sudionici najniže rezultate postižu na tvrdnji *Osjećam se kao da prštim od energije na svome poslu* gdje je najčešći odgovor bio 4, odnosno nešto više od 40% sudionika navelo je da često, vrlo često i uvijek pršte od energije na poslu. Nadalje, nešto više od polovice sudionika (56,8%) navodi da često, vrlo često ili uvijek *osjeća snagu i energičnost tijekom obavljanja svoga posla*. Više od dvije trećine sudionika (68,1%) navodi da često, vrlo često ili uvijek osjeća *entuzijazam prilikom obavljanja svoga posla*. 70,7 % sudionika navodi da ih *njihov posao često, vrlo često ili uvijek inspirira* dok nema ni jedne osobe koja je označila da ju posao nikada ne inspirira. Njih 59,5% navodi da im se često, vrlo često ili uvijek obavlja njihov posao dok se ujutro probode. Također je ohrabrujuće vidjeti da 77,6 % sudionika navodi da su često, vrlo često ili uvijek *sretni kada intenzivno rade*. Često, vrlo često ili uvijek je 88% sudionika *ponosno na posao koji radi* dok se njih 87,2% često, vrlo često ili uvijek *zna potpuno zadubiti u svoj posao*. Nešto niži postotak, njih 86,2% navodi da se često, vrlo često ili uvijek *zanese kada radi*.

Što se tiče H1:

*Socijalni pedagozi imat će višu razinu ugodnih afekata nego neugodnih afekata te visoku razinu radne angažiranosti.*

sukladno iznesenim rezultatima i **drugi dio hipoteze je potvrđen**. S obzirom da rezultati na radnoj angažiranosti nisu distribuirani prema Gaussovoj distribuciji, već su pomaknuti prema višim vrijednostima, možemo reći da je radna angažiranost socijalnih pedagoga visoka. U prilog tome ide i kategorizacija Allande-Cussoa i suradnika (2021) koji navode da rezultat između 5 i 6 (rezultat aritmetičke sredine) na Utrecht skali radne angažiranosti odražava vrlo visoku radnu angažiranost sudionika. U ovom istraživanju, aritmetička sredina bila je  $M=5,06$  dok je mod bio  $D=5,56$  te standardna devijacija  $SD=0,994$ .

### 8.3. Uznemirenost pandemijom koronavirusa

Uznemirenost različitim aspektima pandemije mjerila se upitnikom od 26 pitanja kojima se nastoji steći uvid u trenutne okolnosti kojima su izloženi sudionici istraživanja u odnosu na profesionalne i privatne okolnosti, nastale uslijed pandemije COVID-a 19 i potresa u Zagrebu. Kad je riječ o profesionalnim okolnostima, pitanja se odnose na promjene vezane uz trenutni radni status, količinu posla i način obavljanja posla, izravni rad s korisnicima te uznemirenosti zbog navedenih okolnosti. Kada je riječ o privatnim okolnostima, pitanja se odnose na uznemirenost zbog mogućnosti zaraze (osobne ili bliske osobe) COVID-om 19, ponovnog potresa i slično.

*Tablica 8.* Postoci odabira stupnjeva koji su sukladni razini promjene s obzirom na tvrdnje o poslu sudionika

	uvelike se smanjio		bez promjene		uvelike se povećao		
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Broj sati koji radite tjedno	5,7	2,8	8,5	54,7	9,4	6,6	12,3
Vaša plaća ili dohodak	0,9	4,7	18,9	69,8	4,7	0,9	0
Količina utjecaja koju imate nad svojim radom	2,8	12,3	9,4	53,8	12,3	9,4	0
Vaši radni zadaci i obveze	4,7	5,7	11,3	31,1	18,9	20,8	7,5

Prema podacima iz Tablice 8., više od polovice ispitanika (54,7%) navodi da se broj sati koje rade tjedno nije mijenjao dok njih 12,3% navode da se broj radnih sati u tjednu uvelike povećao. Što se tiče promjene plaće ili dohotka, više od dvije trećine sudionika (69,8%) navodi da nema promjena dok njih 18,9 % navodi da vide blago smanjenje plaće/dohotka. Više od polovice ispitanika (53,8%) navodi da nema promjena u odnosu na količinu utjecaja koju imaju nad svojim radom dok je ostatak sudionika podjednako raspoređen na odgovorima da se količina utjecaja smanjila odnosno povećala. Što pak se tiče radnih zadataka i obaveza, 31,1% sudionika navodi da u ovom području ne vide promjene dok je njih 47,2% izjavilo da su se njihovi radni zadaci i obveze u nekoj količini povećale.

Tablica 9. Način rada s klijentima/korisnicima/učenicima

	Ne	Da, online	Da, telefonski	Da, licem u lice	Drugi način	
Radite li s klijentima / korisnicima/učenicima tijekom pandemije virusa COVID-19?	11,3	63,2	48,7	56,6	1,4	
	Do 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81- 100%	Ne radim s korisnicima
Koji postotak radnog vremena provodite u psihosocijalnom radu s korisnicima/klijentima?	17,0	19,8	26,4	8,5	11,3	17,0

Kada je riječ o načinu rada s klijentima/korisnicima/učenicima, u razdoblju od mjesec dana prije sudjelovanja u istraživanju, Tablica 9. pokazuje da njih 11,3% nije ni na koji način radilo s korisnicima/klijentima/učenicima, njih 63,2% je radilo on-line, 48,1% sudionika istraživanja radilo je telefonski, nešto više od pola socijalnih pedagoga (56,6%) sa svojim korisnicima/klijentima/učenicima radilo je izravno odnosno licem u lice dok je jedna osoba radila preko e-maila. Na ovom pitanju sudionici su mogli odabrati više odgovora. Što se tiče količine radnog vremena koju sudionici utroše za psihosocijalni rad s korisnicima/klijentima, najviše njih (26,4%) je trošilo od 41 do 60% svog radnog vremena, najmanje (8,5%) 61 do 80% vremena dok njih 17% nije radilo s korisnicima/klijentima.

Tablica 10. Utjecaj promjena uzrokovanih pandemijom virusa COVID-19 na različite aspekte života/posla

	izrazito negativno			nisu utjecale			izrazito pozitivno	
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Način obavljanja posla	2,8	15,1	28,3	29,2	15,1	4,7	4,7	
Fizički uvjeti za obavljanje posla	1,9	17,0	31,1	27,4	13,2	3,8	5,7	
Ravnoteža između privatnog i poslovnog života	2,8	6,6	20,8	38,7	17,9	8,5	4,7	

Kada smo sudionike pitali kako su promjene uzrokovane pandemijom utjecale na neka područja njihovog života, sudionici u najvećoj mjeri (29,2%) odgovaraju da promjene nisu utjecale na njihov način obavljanja posla, no ipak, njih 46,2% navodi da su ove promjene u nekom stupnju negativno utjecale na njihov način rada. 24,5 % sudionika navodi da su promjene u nekom stupnju pozitivno utjecale na njihov način rada. Što se tiče fizičkih uvjeta za obavljanje posla, odnosno radnog okruženja, njih 27,4% navodi da promjene uzrokovane pandemijom nisu uopće utjecale na radno okruženje dok ipak veše njih (50%) navodi da su u nekom stupnju negativno utjecale. Najveća raznolikost odgovora u ovom području vidimo kod pitanja o utjecaju promjena uzrokovanih pandemijom na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. 38,7% ispitanika odgovara da promjene nisu utjecale, 20,8% njih navodi da su utjecale blago negativno dok njih 6,6% odnosno 2,8% navodi da su utjecale umjereno do izrazito negativno. No, čak 17,9 % sudionika navodi da su promjene u ovom području bile blago pozitivne dok su za njih 8,5 % odnosno 4,7% promjene bile umjereno tj. izrazito pozitivne.

S obzirom na samu bolest COVID-19, svi sudionici navode da još nisu imali iskustvo zaraze te da u trenutku ispunjavanja upitnika također nisu pozitivni na COVID-19. Sukladno tome, nitko nije imao iskustvo hospitalizacije zbog ove bolesti. Što se tiče mjera samoizolacije, njih 3,3% imali su to iskustvo te navode da su time bili malo uznemireni (50%), prilično (25%) i izrazito jako (25%). Što se tiče zaraze članova obitelji ili bliskih prijatelja, njih 7,4% imalo je to iskustvo te su bili prilično zabrinuti (44,4%), malo (33,3%) te jako i izrazito jako (oboje 11,1%).

Nadalje, sudionike se ispitivalo koliko su uznemireni određenom tvrdnjom pa su se tako stupnjevi kretali od niti malo do izrazito jako. Provedenim Kolmogorov Smirnovljevim testom utvrđeno je da distribucija za svaku tvrdnju uznemirenosti statistički značajno odstupa od Gaussove distribucije što je i prikazano u Tablici 11. zajedno s postocima odabira pojedinog stupnja za svaku tvrdnju.

*Tablica 11.* Postoci stupnja uznemirenosti za sve tvrdnje

	<b>Z, p&lt;0.05</b>	<b>niti malo</b>	<b>malo</b>	<b>prilično</b>	<b>jako</b>	<b>izrazito jako</b>
Mogućnost da se zarazite virusom COVID-19		16,4	54,1	23,0	5,7	0,8
Mogućnost da se vama netko blizak zarazi virusom COVID-19		3,3	24,6	37,7	22,1	12,3



Ograničeno kretanje zbog pandemije virusa COVID-19	0.000	12,3	32,8	33,6	15,6	5,7
Ograničeno druženje zbog pandemije virusa COVID-19		8,2	33,6	23,8	31,1	3,3
Moguće financijske poteškoće zbog posljedica uzrokovanih pandemijom virusa COVID-19		4,9	32,0	32,8	20,5	9,8
Mogući gubitak posla zbog posljedica izazvanih pandemijom virusa COVID-19		36,8	30,2	14,2	12,3	6,6
Povećanje poteškoća na poslu		17,0	43,4	28,3	8,5	2,8
Moguće povećanje konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih s pandemijom virusa COVID-19		47,5	38,5	8,2	4,1	1,6

Prema podacima iz Tablice 11., 70,5% sudionika nije nimalo ili je malo uznemireno mogućnosti da se zarazi virusom COVID-19 dok je njih 6,5% jako ili izrazito jako uznemireno mogućnošću zaraze. Poprilično je uznemireno njih 23%. Podaci su nešto drugačiji kada je u pitanju mogućnost zaraze bliske osobe u kojem je slučaju 34,4% sudionika jako ili izrazito jako uznemireno tom mogućnošću dok 27,9% sudionika navodi kako nisu nimalo ili su malo uznemireni tom situacijom. 37,7% sudionika navodi da su poprilično uznemireni mogućnošću da se zarazi njima netko blizak. 45,1% sudionika nije nimalo ili je malo uznemireno činjenicom da im je kretanje ograničeno, 33,6% sudionika navodi da su poprilično uznemireni dok njih 21,3% navodi da su jako ili izrazito jako uznemireni ograničenjem kretanja. Slična situacija je i kod tvrdnje o ograničenju druženja koja se ipak pokazala nešto više uznemirujuća nego ograničenje kretanja. Sukladno tome, 34,4% sudionika navodi da ih ograničenje druženja jako ili izrazito jako uznemirava, 23,8% sudionika navodi da su poprilično uznemireni dok 41,8% sudionika navodi da nisu nimalo ili su malo uznemireni ovom situacijom. Što se tiče mogućih financijskih poteškoća radi pandemije, 36,9% sudionika izjavilo je da ih ta mogućnost nimalo ili malo uznemirava dok njih 30,3% izjavljuje da ih ta mogućnost jako ili izrazito jako uznemirava. Poprilično je ovom mogućnošću uznemireno 32,8% sudionika. Također je postojala i mogućnost gubitka posla zbog posljedica izazvanih pandemijom COVID-19 pa tako 67% sudionika navodi da ih to nimalo ili malo uznemirava, 14,2% sudionika je poprilično uznemireno dok je 18,9% sudionika jako ili izrazito jako uznemireno ovom mogućnosti. Činjenicom da je moguće da će doći do povećanja poteškoća na poslu jako ili izrazito jako uznemireno je 11,3% sudionika, njih 28,3% je poprilično dok najveći postotak sudionika, njih 60,4% navodi da nisu nimalo ili su malo uznemireni ovom tvrdnjom. Zaključno, 86% sudionika

navodi da nije nimalo ili je malo uznemireno mogućnošću povećanja konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih s pandemijom COVID-19, 8,2% navodi da su poprilično uznemireni te 5,7% sudionika navodi da su jako ili izrazito jako uznemireni ovom mogućnošću.

Iz navedenog, može se iščitati odgovor na:

H2. *Razina uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa eksplorativne je prirode te će se na nju odgovoriti istraživanjem.*

Možemo reći da je razina uznemirenosti različitim aspektima pandemije mala do srednja, ovisno o pojedinom aspektu. Najviša razina uznemirenosti je na tvrdnji *Mogućnost da se netko vama blizak zarazi virusom COVID-19* gdje M iznosi 3,16 dok je najniža (M=1,74) na tvrdnji o *mogućnosti povećanja konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih pandemijom*. Također je zanimljivo primijetiti da su sudionici više zabrinuti mogućnošću da se zarazi njima netko blizak, nego oni sami (M=3,16 odnosno M=2,20). Što se tiče ograničenja kretanja i druženja, sudionike u višoj mjeri uznemirava ograničenje druženja (M=2,88) u odnosu na ograničenje kretanja (M=2,70). Sudionici su u srednjim vrijednostima uznemireni mogućim financijskim teškoćama (M=2,98) dok su nešto manje uznemireni mogućnošću gubitka posla (M=2,22). Ipak, nešto su više uznemireni radi mogućnosti povećanja poteškoća na poslu (M=2,37).

#### 8.4. Povezanost radne angažiranosti, ugodnog i neugodnog afekta te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa kod socijalnih pedagoga.

S obzirom da su rezultati na području ugodnih afekata i radne angažiranosti značajno odstupali od Gaussove krivulje, za izračunavanje povezanosti korišten je Spearmanov koeficijent korelacije te su korelacije između radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata prikazane u Tablici 12.

Tablica 12. Prikaz povezanosti radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata

	<b>Radna angažiranost</b>	<b>Neugodni afekt</b>	<b>Ugodni afekt</b>
<b>Radna angažiranost</b>	1.000		
<b>Neugodni afekti</b>	<b>-.318**</b>	1.000	

<b>Ugodni afekti</b>	<b>.511**</b>	<b>-.561**</b>	1.000
----------------------	---------------	----------------	-------

Napomena: \*\*p < 0.01

Kao što je vidljivo iz tablice, utvrđena je statistički značajna umjerena pozitivna povezanost između radne angažiranosti i ugodnih afekta ( $r = .511^{**}$ ;  $p < 0.05$ ). Viša razina radne angažiranosti povezana je s višom razinom ugodnog afekta.

Također je utvrđena je statistički značajna umjerena negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnih afekata ( $r = -.318^{**}$ ;  $p < 0.05$ ). Viša razina radne angažiranosti povezana je s nižom razinom neugodnog afekta.

S obzirom na dobivene rezultate, može se zaključiti da je:

*H3. Očekuje se statistički značajna, pozitivna povezanost između radne angažiranosti i ugodnog afekta te negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnog afekta u potpunosti potvrđena* jer postoji pozitivna povezanost između radne angažiranosti i ugodnog afekta ( $r = .511^{**}$ ) odnosno negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnog afekta ( $r = -.318$ ).

S obzirom da su rezultati na području ugodnih afekata, radne angažiranosti i uznemirenosti različitim aspektima koronavirusa značajno odstupali od Gaussove krivulje, za izračunavanje povezanosti korišten je Spearmanov koeficijent korelacije te su korelacije između radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata te aspektima uznemirenosti pandemijom prikazane u Tablici 13.

*Tablica 13.* Prikaz povezanosti radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata i aspekata uznemirenosti pandemijom

	Radna angažiranost	Neugodni afekti	Ugodni afekti
Mogućnost da se zarazite COVID-19?	.045	.082	-.087
Mogućnost da se netko vama blizak zarazi COVID-19?	-.085	.163	-.173
Ograničeno kretanje zbog pandemije virusa COVID-19	<b>-.234*</b>	<b>.217*</b>	<b>-.300**</b>
Ograničeno druženje zbog pandemije COVID-19	<b>-.204*</b>	.156	<b>-.194*</b>
Moguće financijske poteškoće zbog posljedica uzrokovanih COVID-19	.053	.144	<b>-.228*</b>

Mogući gubitak posla zbog posljedica uzrokovanih COVID-19	<b>.202*</b>	-.006	-.010
Povećanje poteškoća na poslu	-.046	<b>.218*</b>	<b>-.192*</b>
Mogućnost povećanja konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih pandemijom COVID-19	.012	.157	-.159

Napomena: \*\*p < 0.01; \*p < 0.05

Prema podacima iz tablice možemo vidjeti statistički značajne niske negativne povezanosti između radne angažiranosti i: uznemirenosti uzrokovane ograničenjem kretanja zbog pandemije virusa COVID-19 te uznemirenosti uzrokovane ograničenim druženjem zbog pandemije COVID-19. Dakle, viša razina uznemirenosti radi ograničenja kretanja povezana je s nižom razinom radne angažiranosti te također, viša razina uznemirenosti radi ograničenog druženja povezana je s nižom razinom radne angažiranosti. Isto tako, postoji statistički značajna niska pozitivna povezanost između radne angažiranosti i uznemirenosti radi mogućnosti gubitka posla. Viša razina uznemirenosti mogućnosti gubitka posla povezana je s višom razinom radne angažiranosti.

Nadalje, iz tablice možemo vidjeti statistički značajnu umjerenu negativnu povezanost između ugodnih afekata i uznemirenosti zbog ograničenja kretanja. Viša razina uznemirenosti radi ograničenja kretanja povezana je s nižom razinom ugodnog afekta. Nadalje, utvrđena je statistički značajna niska negativna povezanost između ugodnih afekata i: uznemirenosti uzrokovane ograničenjem druženja, uznemirenosti radi mogućnih financijski poteškoća uzrokovanih pandemijom COVID-19 te uznemirenosti radi mogućnosti povećanja poteškoća na poslu. Dakle, viša razina uznemirenosti radi ograničenja druženja povezana je s nižom razinom ugodnog afekta, viša razina uznemirenosti radi mogućih financijskih poteškoća povezana je s nižom razinom ugodnog afekta te viša razina poteškoća na poslu povezana je s nižom razinom ugodnog afekta.

S obzirom na opisano, možemo zaključiti da je:

*H4. Očekuje se statistički značajna, negativna povezanost različitih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa, ugodnog afekta i radne angažiranosti **djelomično potvrđena.***

Naime, nisu nađene statistički značajne negativne povezanosti svih aspekata uznemirenosti i radne angažiranosti i ugodnog afekta, već samo kod djela njih. Također,

pronađena je i statistički pozitivna povezanost između radne angažiranosti i jednog aspekta uznemirenosti.

Iz tablice također možemo iščitati postojanje statistički značajne niske pozitivne povezanosti između neugodnog afekta i uznemirenosti ograničenjem kretanjem. Viša razina uznemirenosti ograničenjem kretanja povezana je s višom razinom neugodnog afekta. Također je utvrđena statistički značajna niska pozitivna povezanost između neugodnog afekta i povećanja poteškoća na poslu. Viša razina uznemirenosti radi povećanja poteškoća na poslu povezana je s višom razinom neugodnog afekta.

S obzirom na opisano, možemo zaključiti da je:

*H5. Očekuje se statistički značajna, pozitivna povezanost različitih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa i neugodnog afekta **djelomično potvrđena** jer nisu nađene povezanosti između svih aspekata uznemirenosti i neugodnog afekta već samo kod dva.*

## 9. Rasprava

Kao što je već navedeno, istraživanja subjektivne dobrobiti na poslu kod pomagača u psihosocijalnom području su rijetka, a ona koja uključuju i afektivnu komponentu – još i rjeđa. Kada u jednadžbu dodamo i pandemiju koronavirusa koja je brzinom munje zahvatila i uzdrmala cijeli svijet, istraživanja u ovom području i na ovom uzorku gotovo su nepostojeća. Sukladno navedenom, ovo je prvo istraživanje na području Hrvatske na uzorku socijalnih pedagoga koje se bavilo njihovom dobrobiti na poslu koja se nije proučavala kroz profesionalno sagorijevanje, što je slučaj kod većine postojećih istraživanja. Odnosno, ovo je prvo istraživanje na ovom uzorku koje se bavilo radnom angažiranosti i afektivnom komponentom subjektivne dobrobiti na poslu te jesu li i na koji način ova dva konstrukta povezana. Također, istraživanje pruža vrijedne spoznaje o razini radne angažiranosti, afektivnih doživljaja i uznemirenosti raznim aspektima pandemije. Isto tako, daje uvid u utjecaj pandemije na radni život socijalnih pedagoga tijekom samih početaka ovog izazovnog razdoblja.

Prvi problem ovog rada bio je utvrditi razinu ugodnih i neugodnih afekata, radne angažiranosti te uznemirenosti različitim aspektima pandemije koronavirusa. Podaci pokazuju kako je na obuhvaćenom uzorku od 139 socijalnih pedagoga razina radne angažiranosti vrlo visoka. Radna je angažiranost mjerena Utrecht skalom radne angažiranosti čiji su odgovori bili mogući na skali od 7 stupnjeva. Sukladno tome, sudionici postižu prosječni rezultat od  $M=5,06$  uz standardnu devijaciju od  $SD=0,994$ . Uvjerljivo najviši rezultati postizani su u dimenziji *zaokupljenost* gdje 88% sudionika navodi da je često, vrlo često ili uvijek ponosno na posao koji radi, njih 87,2% navodi da se često, vrlo često ili uvijek znaju potpuno zadubiti u svoj posao dok njih 86,2% navodi da se često, vrlo često ili uvijek zanesu kada rade. Iste nalaze prikazuju i Allande-Cusso i suradnici (2021) koji navode da su medicinske sestre i tehničari s područja Španjolske tijekom prvog vala pandemije koronavirusa bili visoko angažirani ( $M=4,6$ ,  $SD=1,35$ ). Autori navode da se vidi porast radne angažiranosti u odnosu na prijašnje točke mjerenja. Što se tiče razdoblja prije pandemije, ovi nalazi sukladni su istraživanju koje je napravio Ntsoane (2016) čiji rezultati pokazuju da su socijalni radnici u Južnoafričkoj Republici također visoko angažirani. No, u njegovom istraživanju najviši se rezultati postižu na dimenziji *posvećenosti*, za razliku od ovog istraživanja gdje su najviši rezultati vidljivi na dimenziji *zaokupljenosti*. Ono što pomalo čudi jest koliko je zapravo radna angažiranost visoka kod naših socijalnih pedagoga. Logično bi bilo očekivati da usred stresnog i izazovnog vremena kakvo je

vrijeme globalne pandemije, radna angažiranost padne. Iako nemamo podatke prije pandemije na ovom uzorku s kojima bismo mogli usporediti podatke, imamo podatke o radnoj angažiranosti učitelja prije pandemije. Pa su tako hrvatski učitelji prije pandemije bili iznadprosječno odnosno visoko radno angažirani (Slišković, Burić i Knežević, 2016). Pojavu visoke radne angažiranosti tijekom pandemije mogli bismo objasniti uz pomoć pojašnjenja koje daje Schaufeli (2012) koji navodi načine za povećanje radne angažiranosti. Između ostalog, Schaufeli (2012) navodi da se radna angažiranost može poboljšati mijenjanjem radnih zadataka jer se na taj način zaposlenici susreću s novim izazovima što povećava njihovu motivaciju, a posljedično i stimulira učenje i profesionalni razvoj. Možemo reći kako je mijenjanje načina obavljanja radnih zadataka, ali i samih radnih zadataka nusprodukt ove pandemije pa je stoga moguće da su sudionici našeg istraživanja bili primorani promijeniti radne zadatke što je moguće povezano s visokom radnom angažiranosti. Isto navode i Bakker i Albrecht (2018) koji govore o tzv. samostalnoj izradi posla odnosno *eng. job craftingu*. Prema ovim autorima, izrada posla odnosi se na fizičke i kognitivne promjene koje zaposlenici rade u odnosu na svoje radne zadatke. Detaljnije, fizičke se promjene odnose na oblik, opseg i broj radnih zadataka dok se kognitivne promjene odnose na zaposlenikovu promjenu percepcije posla. Iako nismo ispitivali percepciju posla socijalnih pedagoga, dio ovog istraživanja odnosio se na promjene uzorkovane pojavom pandemije. Pa tako sudionici navode da im se način rada s korisnicima/klijentima promijenio pa sada psihosocijalni rad, uz rad licem u lice (56,6%), obavljaju i online (63,2%), telefonski (48,7%) ili e-mailom (1,4%). Isto tako, navode da su promjene uzrokovane pandemijom virusa COVID-19 negativno utjecale na njihov način obavljanja posla (46,2%) kao i na fizičke uvjete za obavljanje posla (50%). Također, njih 17% navodi da se broj radnih sati tjedno smanjio dok njih 28,3% navodi da se povećao. Nešto više promjena doživjeli su njihovi radni zadaci i obveze gdje njih 47,2% navodi da su se povećali. Sukladno navedenom, moguće je da je visoka radna angažiranost nastala kao „slučajna“ pojava usred svih promjena povezanih s pandemijom koronavirusa. Isto tako, s obzirom da je razdoblje prvog vala pandemije bilo poprilično neizvjesno; kretanje, kao i socijalne interakcije bile su ograničene i pod kontrolom državne vlasti, moguće da su sudionici smatrali da imaju veću kontrolu nad svojim poslom pa su se poslu i više posvetili, posljedično i povećali svoju radnu angažiranost.

Što se tiče razine ugodnih afekata, distribucija rezultata statistički značajno odstupa od Gaussove distribucije i to na način da je negativno asimetrična odnosno rezultati su pomaknuti udesno, prema višim vrijednostima. Sukladno tome, rezultati su iznimno pozitivni što je neočekivano za doba tijekom kojeg je provedeno istraživanje (pandemija koronavirusa). Što se

tiče deskriptivnih vrijednosti, najbitniji nam je najčešći rezultat koji je bio 5,5 (mod) na skali od 1 do 7. Što se tiče samih ugodnih afekata, sudionici istraživanja najčešće su bili zainteresirani, sretni i veseli, zatim fokusirani, opušteni, smireni i uzbuđeni te vidno rjeđe – oduševljeni.

Socijalni pedagozi iz našeg uzorka puno su rjeđe doživljavali neugodne afekte u odnosu na ugodne. Daleko najčešće bili su zabrinuti, zatim nervozni, uznemireni, usamljeni i razdražljivi te najrjeđe tužni, ljuti i uplašeni. S obzirom na negativne afekte, distribucija odgovora bila je normalna, no s obzirom da to nije bio slučaj kod ugodnih afekata, za usporedbu je uzet mod umjesto klasične aritmetičke sredini. Sukladno tome, najčešći odgovor kod ugodnih afekata bio je 5,50 dok je kod neugodnih bio 2,00. Prema potonjem i prema rezultatima o razini radne angažiranosti, hipoteza da će socijalni pedagozi imati višu razinu ugodnih afekata nego neugodnih afekata te visoku razinu radne angažiranosti je potvrđena.

Rezultati dobiveni u ovom istraživanju sukladni su istraživanju Lades i sur. (2020) koji navode da su odrasle osobe u Irskoj tijekom početka pandemije također iskazivale više ugodnih nego neugodnih afekata ( $M=4,47$ ;  $M=2,76$ ). Ista je pojava vidljiva i u istraživanju Duchlos-Bastias i sur. (2021) koje pokazuje da su studenti tijekom rujana i listopada 2020. godine doživljavali više ugodnih nego neugodnih afekata ( $M=3,1$ ;  $M=2,95$ ). No, u potonjem slučaju razlika između ugodnih i neugodnih afekata nije toliko velika kao u prije navedenim istraživanjima. U odnosu na vrijeme prije pandemije, Križanić i sur. (2014) proveli su dva neovisna istraživanja sa studentima u kojem se mjerila razina afektivnih stanja pa tako rezultati pokazuju da su sudionici u višoj mjeri iskazivali ugodne nego neugodne afektivne doživljaje ( $M=3,42$ ;  $M=2,29$ ) te je ista pojava zabilježena i u drugom istraživanju (ugodni afekti  $M=3,41$ ; neugodni afekti  $M=1,88$ ). Ipak, rezultati iznenađuju s obzirom da brojna istraživanja koja su uključivala razdoblje pandemije navode da je mentalno zdravlje ljudi bilo narušeno te raspoloženje sniženo. Sukladno tome, Cao i sur. (2020) navode da su studenti u Kini u najviše slučajeva iskazivali blage simptome anksioznosti dok ni teški i umjereni simptomi nisu izostajali. Mihaljević (2021) navodi rezultate istraživanja raspoloženja tijekom pandemije SARS-a koja se mogu koristiti za usporedbu s današnjom pandemijom. Iako pandemija SARS-a nije bila toliko raširena te nije zahvaćala ni približno broj ljudi koje zahvaća pandemija koronavirusa trenutno, ipak je dio ljudi bio u karanteni te doživljavao ono što danas doživljava cijeli svijet. Sukladno tome, istraživanja iz tog doba pokazuju visoku prevalenciju lošeg raspoloženja u odnosu na pozitivne osjećaje. Pa su tako loša raspoloženja uključivala tugu, nervozu, zabrinutost, osjećaj krivnje, zbunjenost, strah, bijes kao i posttraumatske simptome te



u puno manjoj mjeri osjećaje poput sreće ili olakšanja. Terry, Parsons-Smith i Terry (2020) također navode da je kod opće populacije u Australiji tijekom razdoblja od travnja do lipnja 2020. godine moguće vidjeti iznadprosječne razine napetosti, depresivnosti, ljutnje, zbunjenosti i umora. Ipak, možemo vidjeti da afekti koji su se pokazali kao najčešće doživljavani u našem istraživanju – zabrinutost i nervoza - jesu u skladu s postojećim istraživanjima. Istraživanje koje su proveli Fernandez-Abascal i Martin-Diaz (2021) u Španjolskoj na uzorku zdravstvenih radnika tijekom ožujka 2020. pokazuje slične rezultate kao trenutno istraživanje. Istraživali su razine ugodnog i neugodnog afekta, razine depresivnosti i subjektivne dobrobiti tijekom 3 vremenske točke. Prije početka *lockdowna*, tijekom i pri kraju *lockdowna*. Za afekte koristili su PANAS skalu koje pokazuje više razine ugodnih afekata nego neugodnih te što se tiče mijenjanja kroz ove tri točke mjerenja – neugodni je afekt relativno stabilan dok se ugodni smanjuje.

Prvi je problem uključivao i razinu uznemirenosti različitim aspektima pandemije pa tako rezultati pokazuju da sudionike najviše uznemiruje mogućnost da se njima netko blizak zarazi COVID-19 virusom (34,4% odgovara jako ili izrazito jako) dok je uznemirenost mogućnosti osobne zaraze puno manja (6,5% odgovara jako ili izrazito jako uznemirujuće). Budući da su zbog pandemije bile implementirane razne mjere koje su bile kreirane za sprječavanje zaraze, sudionike smo pitali za razinu uznemirenosti ograničenjem kretanja i ograničenjem druženja. Tako je 21,3% sudionika navelo je da je jako ili izrazito jako uznemireno ograničenjem kretanja dok nešto više, njih 34,4% navodi da je jako ili izrazito jako uznemireno ograničenjem druženja zbog pandemije virusa COVID-19. Možemo reći da je cijeli svijet stavljen na stanku zbog pandemije, pa je logično očekivati i poteškoće na poslu kao i s osobnim financijama s obzirom na promjene u svjetskoj ekonomiji. Sukladno tome, 30,3% sudionika jako je ili izrazito jako uznemireno mogućnošću pojave financijskih poteškoća, njih 18,9% je u istoj mjeri uznemireno mogućnošću gubitka posla dok nešto manje, njih 11,3% iskazuje jako uznemirenost mogućim povećanjem poteškoća na poslu. Najmanji dio uzorka, njih 5,7% jako je uznemireno da je moguće da će doći do povećanja konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih s pandemijom COVID-19.

Roy i sur. (2020) istraživali su, između ostalog, stavove prema COVID-19 pandemiji, razine anksioznosti, probleme sa spavanjem, paranoju o mogućnosti zaraze i sl. tijekom mjeseca ožujka na uzorku indijske opće populacije. Podaci pokazuju kako je više od 80% sudionika zabrinuto u vezi pandemije te je osjećalo potrebu za pomoći stručnjaka u vezi psiholoških i emocionalnih problema. Nadalje, njih 37,8% bilo paranoidno u vezi ideje osobne zaraze novim

koronavirusom. Možemo vidjeti da su sudionici u ovom istraživanju bili u puno manjoj mjeri zabrinuti u vezi mogućnosti vlastite zaraze. Jedan od razloga mogao bi biti što je pandemija tek počinjala te iako smo dnevno imali velike brojeve zaraze, ona još nije bila toliko raširena koliko je to danas. Stoga, malo ljudi je osobno poznavalo nekoga tko je zaražen što je moglo doprinijeti i manjoj uznemirenosti/zbrinutosti u vezi zaraze. U prilog tome idu i podaci da nitko iz našeg uzorka nije bio zaražen pa stoga ni hospitaliziran zbog virusa COVID-19. Što se tiče veće uznemirenosti moguće zaraze bliskih ljudi, rezultati ovog istraživanja u skladu su s istraživanjem sa zdravstvenim radnicima u Švicarskoj koje pokazuje da je većina sudionika zabrinuta zbog mogućnosti vlastite zaraze dok su gotovo svi sudionici bili zabrinuti u vezi mogućnosti zaraze nekog člana obitelji ili prijatelja (Riguzzi i Gashi, 2021). Moguće objašnjene ove pojave jest da su ljudi općenito zabrinuti i uznemireni mogućnošću gubitka ili oboljenja nekoga njima bliskog pa se to vidi i u ovom slučaju. Vrlo dobar uvid u percepciju rizika i uznemirenosti također nam pruža i istraživanje Gerholda (2021) provedeno na 1242 pripadnika opće populacije Njemačke. Rezultati pokazuju da sudionici smatraju da je izglednije da se zarazi netko njima blizak u odnosu na njih te smatraju da postoji velika mogućnost zaraze COVID-om općenito. Rezultati također pokazuju da sudionici smatraju da pandemija poprilično utječe na njih te da predstavlja velik rizik budućim generacijama. Njih 62,1% navodi da su jako zabrinuti pandemijom dok njih 28,2% navodi da ih je strah da se ne zaraze. U odnosu na potonje, uočene su razlike između muškaraca i žena na način da žene iskazuju više razine zabrinutosti u oba slučaja.

S obzirom na moguće financijske poteškoće ili mogućnost gubitka posla zbog posljedica izazvanih pandemijom COVID-19, Alzueta i sur. (2020) u svom globalnom istraživanju navode da su mnoge posljedice kao npr. financijske poteškoće, konflikti kod kuće ili na poslu, nemogućnost pristupa hrani – povezane s lošijim mentalnim zdravljem.

Što se tiče raznih mjera i restrikcija koje su bile na snazi tijekom početaka pandemije, sudionici su više uznemireni ograničenjem druženja nego ograničenjem kretanja što ukazuje na veliku potrebu za socijalnom podrškom. Također, možemo reći i da je mjera ograničenja kretanja u neku ruku bila povezana i s mjerom ograničenja druženja no, druženje licem u lice brzo se prebacilo u online kontekst s obzirom na već veliko korištenje društvenih mreža.

Drugi problem ovog istraživanja odnosio se na povezanosti između tri istraživana konstrukta te je potvrđena hipoteza povezanosti između radne angažiranosti i ugodnih i neugodnih afekata. Radna angažiranost bila je pozitivno povezana s ugodnim afektima te neugodno povezana s neugodnim afektima. Ovi nalazi su u skladu s teorijskim saznanjima koja

dokazuju upravo potonju povezanost (Bosman i sur., 2005; Upadyaya, Vartiainen i Salmela-Aro, 2016). Također, Bakker, Albrecht i Leiter (2011a) visoko radno angažirane osobe opisuju kao vrlo energične, entuzijastične sretne osobe, osobe koje vole svoj posao i s veseljem ga rade te osobe koje imaju jako dobro mentalno i psihosomatsko zdravlje. Sve navedeno upućuje na prisustvo ugodnih afekata kod radno angažiranih zaposlenika stoga je i pozitivna povezanost između ova dva konstrukta kao i negativna povezanost između radne angažiranosti i neugodnih afekata očekivana i u skladu s literaturom. U koristi ovome govore i Bledow i sur. (2011) koji navode da teorije samoregulacije povezanost radne angažiranosti i ugodnih afekata objašnjavaju na način da ugodni afekti funkcioniraju kao signal za započinjanje i nastavljanje započete akcije. Stoga, kada ljudi doživljavaju ugodne afekte, postavljaju si visoke ciljeve te očekuju pozitivne ishode. Također, tijekom procesa postavljanja visokih ciljeva, ugodni afekti podupiru način razmišljanja koji je karakterističan za radnu angažiranost: ugodni afekti šire misaono polje zaposlenika koje mu onda omogućava potpunu zakupljenost radnim zadatkom što je i jedna od tri dimenzije radne angažiranosti.

Nadalje, drugi je problem uključivao i hipoteze o povezanosti radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata i aspekta uznemirenosti. Prva hipoteza odnosila se na negativnu povezanost različitih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa, ugodnih afekata i radne angažiranosti. Ova hipoteza djelomično je potvrđena jer nisu svi aspekti bili povezani s ugodnim afektima i radnom angažiranosti te je uočena i jedna pozitivna povezanost. Dakle, od svih istraživanih aspekata pandemije koronavirusa, radna angažiranost bila je negativno povezana s uznemirenošću radi ograničenja kretanja i radi ograničenja druženja dok je bila pozitivno povezana s uznemirenošću radi mogućeg gubitka posla zbog posljedica uzrokovanih pandemijom koronavirusa. Utvrđena je veća negativna povezanost radne angažiranosti s ograničenim kretanjem nego s ograničenim druženjem što začuđuje jer se ograničeno druženje pokazalo u višoj mjeri uznemirujuće nego ograničeno kretanje. Što se tiče jedine pozitivne povezanosti, moguće objašnjenje jest da su ljudi bili svjesni mogućnosti gubitka posla pa su ulagali veće napore da se dokažu i pokažu da su zaslužili ostati zaposleni pa se tako i radna angažiranost povećala, radi straha od gubitka posla. Strah ubrajamo u neugodne afekte pa tako i ovaj rezultat ukazuje na ulogu neugodnog afekta u postizanju radne angažiranosti (Bledow i sur., 2011). Isto tako, kao što je već i gore navedeno, moguće je da su sudionici smatrali da imaju veću kontrolu nad svojim poslom nego bilo kojim drugim područjem života, pa su se njemu i više posvetili.

Što se tiče ugodnih afekata i aspekta uznemirenosti, statistički značajna negativna povezanost uočena je s ograničenjem kretanja, ograničenjem druženja, mogućim financijskim poteškoćama te s povećanjem poteškoća na poslu.

Očekivana pozitivna povezanost između neugodnih afekata i raznih aspekata uznemirenosti pandemijom koronavirusa ostvarena je samo djelomično pa je tako i hipoteza djelomično potvrđena. Dakle, pozitivna povezanost s neugodnim afektima utvrđena je kod uznemirenosti radi ograničenja kretanja i uznemirenosti radi povećanja poteškoća na poslu.

Ono što iznenađuje jest da aspekt mogućnosti osobne zaraze, zaraze bliske osobe te mogućnost povećanja konflikta u obitelji nije povezano ni s ugodnim/neugodnim afektima ni s radnom angažiranosti.

Iz svega navedenog vidi se da su socijalni pedagozi bili visoko angažirani te su doživljavali znatno više ugodnih afektivnih doživljaja u odnosu na neugodne. Također, bili su malo do umjereno uznemireni raznim aspektima pandemije koronavirusa te su ti aspekti u manjoj mjeri pozitivno ili negativno povezani s radnom angažiranosti i ugodnim i neugodnim afektima.

Ovo je istraživanje bilo ograničeno zbog nešto manjeg uzorka (N=139), no to je i očekivano s obzirom da je broj stručnjaka socijalnopedagoškog profila dosta malen. Također, moguće je da su istraživanju pristupili oni socijalni pedagozi koji su u tom trenutku imali višu razinu subjektivne i profesionalne dobrobiti pa su iz tog razloga bili motivirani sudjelovati u istraživanju. Što se tiče daljnjih istraživanja, korisno bi bilo vidjeti razliku u angažiranosti te ugodnih i neugodnih afekata između muškaraca i žena, ali i između raznih dobnih skupina socijalnih pedagoga s obzirom da mnoga inozemna istraživanja pokazuju ovu razliku. Također, korisno bi bilo vidjeti razliku u radnoj angažiranosti, ali i ugodnim i neugodnim afektima u odnosu na mjesto rada, ali i radni staž, kao i u odnosu na uvjete rada. Zanimljivo bi također bilo vidjeti razliku u ovim konstruktima između socijalnih pedagoga i drugih pomagačkih profesija kao što su npr. socijalni radnici ili psiholozi.

## 10. Zaključak

Tijekom prošle godine, svijet je zahvatila zdravstvena kriza neviđenih razmjera – pandemija virusa COVID-19, u Hrvatskoj popularno zvana *Koronakriza*. Tijekom proljeća 2020. godine pandemija je uzela maha pa su se tako svakodnevica svih ljudi promijenile; od raznih mjera koje su bile propisane od strane države pa posljedično sve do promjena u načinu obavljanja posla. S obzirom na vrlo neizvjesno stanje koje je bitno utjecalo na ljude, cilj ovog rada bio je utvrditi razine radne angažiranosti, ugodnih i neugodnih afekata te razine uznemirenosti pojedinim aspektima pandemije na uzorku od 139 socijalnih pedagoga za vrijeme prvog vala pandemije koronavirusa. Također, cilj je bio istražiti povezanosti između ovih konstrukata.

Gotovo općeprihvaćenu definiciju radne angažiranosti dali su Bakker i Oerlemans (2010) koji su radnu angažiranost definirali kao pozitivno, ispunjavajuće afektivno i motivacijsko stanje koje uključuje energiju, predanost i zaokupljenost s obzirom na svoju radnu ulogu. Odnosno, radno angažirana osoba je ona koja uživa u svome poslu te joj posao daje energiju. Radna angažiranost, zajedno s afektivnim doživljajima dio su konstrukta subjektivne i profesionalne dobrobiti pojedinca. Pri tome se afekti definiraju kao doživljaji ili iskustva koja imaju kvalitetu ugone ili neugode (Beck, 2003) te je za doživljavanje više razine dobrobiti bitna relativna prevlast ugodnih u odnosu na neugodne afekte (Larsen i Eid, 2008).

Radna angažiranost našeg uzorka pokazala se vrlo visokom kao i razina ugodnih afekata. Također, razina ugodnih afekata bila je viša od razine neugodnih afekata što znači da su ljudi češće doživljavali ugodne afekte nego neugodne. Što se tiče uznemirenosti pojedinim aspektima pandemije, sveukupno gledajući, sudionici su bili malo do umjereno uznemireni raznim aspektima od kojih su najviše bili uznemireni mogućnosti da se virusom zarazi njima netko blizak dok su u najmanje slučajeva bili uznemireni mogućnošću povećanja konflikta u obitelji zbog ograničenja povezanih s pandemijom virusa COVID-19. Što se tiče povezanosti ovih konstrukata, pozitivna povezanost uočena je kod radne angažiranosti i ugodnih afekata kao i radne angažiranosti i jednog aspekta uznemirenosti pandemijom te neugodnih afekata i nekoliko aspekata uznemirenosti pandemijom. Negativna je povezanost uočena između radne angažiranosti i neugodnih afekata te između ugodnih afekata i nekoliko aspekata uznemirenosti pandemijom virusa COVID-19.

Sve u svemu, moguće je zaključiti kako su se sudionici našeg istraživanja jako dobro nosili s raznim uznemirujućim aspektima prvog vala pandemije koronavirusa te su stoga bili i visoko angažirani na poslu što je vrlo bitno zbog posla koji obavljaju. Znamo da je svaki aspekt našeg života primio bolan udarac u vrijeme pandemije, a jedna od najpogođenijih skupina bila su djeca i njihovo školovanje. S obzirom da je više od polovice naših sudionika zaposleno u području školstva i visokog obrazovanja, možemo reći da su oni bili jedna od glavnih karika u pružanju podrške ne samo djeci, već i kolegama, kako bi njihovo mentalno zdravlje što manje patilo. Socijalni pedagozi profesionalni su pomagači te je ohrabrujuće vidjeti da tijekom početaka pandemije nisu izgubili motivaciju i želju za pomaganjem drugim ljudima, kojima je pomoć u to vrijeme bila i više nego potrebna. Upravo suprotno, spremno su prihvatili svoju ulogu obrambenih igrača na prvoj crti borbe s pandemijom te su tako ispunili svoj profesionalni poziv i dužnost.

## 11. Literatura:

1. Allande-Cusso, R., Garcia-Iglesias, Ruiz-Frutos, C., Dominguez-Salas, S., Rodriguez-Dominguez, C. i Gomez-Salgado, J. (2021). Work engagement in nurses during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study. *Healthcare*, 253(9).
2. Alzueta, E., Perrin, P., Baker, F., Caffarra, S., Ramos-Usuga, D., Yuksel, D. i Arango-Lasprilla, JC. (2020). How the COVID-19 pandemic has changed our lives: A study of psychological correlates across 59 countries. *Journal of Clinical Psychology*, 77, 556-570.
3. Antičević, V. (2021). Učinci pandemija na mentalno zdravlje. *Društvena istraživanja*, 30(2), 423-444.
4. Bakić, N. (2021). Kratka povijest pandemije u Hrvatskoj. <https://pandemijskirealizam.net/povijest-pandemije> Posjećeno 22. kolovoza 2021.
5. Bakker, A. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
6. Bakker, A. i Albrecht, S. (2018). Latest on work engagement. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
7. Bakker, A i Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
8. Bakker, A. i Oerlemans, W. (2010). Subjective well-being in organizations. U K. Cameron i G. Spreitzer (ur.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (1-31). Oxford: Oxford University Press.
9. Bakker, A., Albrecht, S. i Leiter, M. (2011a). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1), 4-28.
10. Bakker, A., Albrecht, S. i Leiter, M. (2011b). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
11. Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, P. i Taris, T. (2008.) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
12. Beck, R. C. (2003). *Motivacija: Teorija i načela*. Jastrebarsko: Naklada Slap

13. Begić, D. (2021). Psihičko zdravlje liječnika u pandemiji i nakon potresa. U D. Marčinko (ur.), *Stres u kliničkoj medicini – biologijski, psihodinamski i socijalni faktori* (str. 128-149). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Medicinski fakultet.
14. Begić, D., Lauri Korajlija, A. i Jokić-Begić, N. (2020). Psihičko zdravlje liječnika u Hrvatskoj za vrijeme pandemije COVID-19. *Liječnički Vjesnik*, 142(7-8), 189–198.
15. Belavić, M., Bilokapić, B., Guć, K., Jakovljević, D., Sedak, I i Serhatlić, A. (2020). Prilagodba zaposlenika hrvatskih poduzeća na rad od kuće u uvjetima krize izazvane koronavirusom. U I. Burić, B. Banai, I. Macuka, N. Šimić, A. Tokić i M. Vidaković (ur.). *22. dani psihologije u Zadru*, (str. 17), Zadar: Naklada Slap.
16. Bledow, R., Frese, M., Schmitt, A. i Kuhnel, J. (2011). The Affective Shift Model of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257.
17. Bosman, J., Rothman, S. i Buitendach, J. (2005). Job security, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56.
18. Buitendach, J., Bobat, S., Muzvidzwa, R. i Kanengoni, H. (2016). Work Engagement and Its Relationship with Various Dimensions of Work-related Well-being in the Public Transport Industry. *Psychology and Developing Societies*, 28(1), 50-72.
19. Burdorf, A., Porru, F., i Rugulies, R. (2020). The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 229-230. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3893>.
20. Burić, I., Cvijetković, J. i Macuka, I. (2017). Ličnost, radna angažiranost i zadovoljstvo poslom – posredujuća uloga razočaranosti u obrazovni sustav. *Suvremena psihologija*, 20 (1), 7-22.
21. Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J. i Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287.
22. Chari, R., Chang, C., Sauter, S., Sayers, E., Cerully, J., Schulte, P., Schill, A. i Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the paradigm of occupational safety and health: A new framework for worker well-being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(7), 589-593.



23. Christian, M., Garza, A. i Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
24. Costantini, A., & Mazzotti, E. (2020). Italian validation of CoViD-19 Peritraumatic Distress Index and preliminary data in a sample of general population. *Rivista di psichiatria*, 55(3), 145–151. <https://doi.org/10.1708/3382.33570>
25. Diener, E., Lucas, R.E. i Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and Life Satisfaction. U Snyder C. R. i Lopez, S. J. (ur.), *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press. 63-73. Preuzeto s: [http://greatergood.berkeley.edu/images/application\\_uploads/Diener-Subjective\\_Well-Being.pdf](http://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf) 10.08.2021.
26. Duclos-Bastías, D., Vallejo-Reyes, F., Giakoni-Ramírez, F. i Parra-Camacho, D. (2021). Impact of COVID-19 on Sustainable University Sports: Analysis of Physical Activity and Positive and Negative Affects in Athletes. *Sustainability*, 13(11).
27. Elbay, R. Y., Kurtulmuş, A., Arpacıoğlu, S., & Karadere, E. (2020). Depression, anxiety, stress levels of physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. *Psychiatry research*, 290, 113130. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113130>
28. Fernández-Abascal, E. G. i Martín-Díaz, M. D. (2021). Longitudinal study on affect, psychological well-being, depression, mental and physical health, prior to and during the COVID-19 pandemic in Spain. *Personality and Individual Differences*, 172.
29. Ferreira, A., Ferreira, P., Copper, C. i Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion corelates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26, 261-271.
30. Fuček, I. (2007). Odnos strukture afekta i multidimenzionalne anksioznosti (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Filozofski fakultet, Zagreb.
31. Galinec, V. (2018): Kognitivni procesi i subjektivna dobrobit (Završni rad). Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku: Filozofski fakultet u Osijeku, Osijek.
32. Galinha, I. i Pais-Ribeiro, J. L. (2011): Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2 (1). 34–53.
33. Gerhold, L. (2020). COVID-19: Risk perception and Coping strategies. <https://doi.org/10.31234/osf.io/xmpk4>

34. Gomez-Salgado, J., Romero-Martin, M., Coronado-Vasquez, V., Ruiz-Frutos, C., Dominguez-Salas, S. i Romero, A. (2020). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29, 1016-1025.
35. Grbeša, M. (2016). Regulacija emocija i raspoloženja (Završni rad). Sveučilište J. J. Strossmayera Osijek: Filozofski fakultet Osijek, Osijek.
36. Hrženjak, K. (2019). Profesionalni stres i kvaliteta mentalnog zdravlja socijalnih pedagoga (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Zagreb.
37. Ivić, A. (2017). Koliko su medicinske sestre sretne na poslu? Uloga proaktivne ličnosti I samostalnog dorađivanja posla (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Hrvatski studiji, Zagreb.
38. Jambrečina, D. (2020). Odnos zaštitnih čimbenika i profesionalnog sagorijevanja socijalnih pedagoga (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Zagreb.
39. Kovač, D. (2018). Karakteristike posla i proaktivna ličnost kao čimbenici subjektivne dobrobiti na poslu (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Hrvatski studiji, Zagreb.
40. Križan, M. (2020). Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije COVID-19 (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Filozofski fakultet, Zagreb.
41. Križanić, V. (2013). Temperament i odnos pozitivnih i negativnih temeljnih afekata u kontekstu dinamičkog modela afekta (Doktorska disertacija). Sveučilište u Zagrebu: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, Zagreb.
42. Križanić, V., Kardum, I. i Knezović, Z. (2014). Stres u svakodnevnom životu i temeljni afekt: provjera dinamičkog modela afekta. *Društvena istraživanja*, 23 (3), 469-488.
43. Kurtović, S. (2021): Odnos nepovoljnih iskustava u djetinjstvu, prorade tih iskustava savjetovanjem/psihoterapijom i zadovoljstva životom kod profesionalnih pomagača (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Edukacijsko – rehabilitacijski fakultet, Zagreb.
44. Lades, K.L., Laffan, K., Daly, M. i Delaney, L. (2020). Daily Emotional Wellbeing during the COVID 19 pandemic *British Journal of Health Psychology*, 25(4), 902-911.

45. Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z. i Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*, 3(3), e203976-e203976.
46. Larsen, R. (2000). Toward a science of mood regulation. *Psychological Inquiry*, 11(3), 129-141.
47. Larsen, R. i Eid., M. (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press.
48. Leiter, M. i Bakker, A. (2010). *Work engagement: Introduction*. U A. Bakker i M. Leiter (ur.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1-9). New York: Psychology Press. Preuzeto s [https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=the+push+and+pull+factors:the+differences+between+work+engagement+and+workaholism&ots=N0NF5Gmg6P&sig=jbAA1sKGiXWqUEdTEEhmGiV6IKs&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=the+push+and+pull+factors:the+differences+between+work+engagement+and+workaholism&ots=N0NF5Gmg6P&sig=jbAA1sKGiXWqUEdTEEhmGiV6IKs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true) 9. lipnja 2021.
49. Margetić, B., Peraica, T., Stojanović, K. i Ivanec, D. (2021). Predictors of emotional distress during the COVID- 19 pandemic: a Croatian study. *Personality and individual differences*, 175 (8).
50. Martin, K. I Huebner, E. (2007). Peer victimization and prosocial experiences and emotional well-being of middle school students. *Psychology in the Schools*, 44(2), 199–208.
51. Mihaljević, A. (2021). Utjecaj dobi i spola na promjene ponašanja, raspoloženja, navika spavanja te stavove o cijepljenju tijekom pandemije uzrokovane virusom SARS-COV-2. (Diplomski rad). Sveučilište u Splitu: Medicinski fakultet, Split.
52. Mikac, R. (2020). Covid-19 pandemic and crisis management in the Republic of Croatia. *Anali Hrvatskog politološkog društva*, 17 (1), 31-55.
53. Moghanibashi-Mansourieh A. (2020). Assessing the anxiety level of Iranian general population during COVID-19 outbreak. *Asian journal of psychiatry*, 51, 102076. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102076>
54. Ntsoane, D. (2016). *Occupational stress, burnout, and work engagement of social workers in the Limpopo Province* (Doktorska disertacija). North-West University, Potchefstroom.

55. Oatley, K. i Jenkins, J. M. (2003). Razumijevanje emocija. Jastrebarsko: Naklada Slap.
56. Ozamis-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M. i Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in population sample in the northern Spain. *Cadernos de saude publica*, 36(4), e00054020. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
57. Peitl, V., Golubić Zatezalo, V. i Karlović, D. (2020). Mental health issues and psychological crisis interventions during the COVID-19 pandemic and earthquakes in Croatia. *Archives of Psychiatry Research*, 56 (2), 193-198.
58. Posner, J., Russell, J. i Peterson, B. (2005). The circumplex model of affect: An integrative approach to affective neuroscience, cognitive development, and psychopathology. *Development and Psychopathology*, 17, 715-734.
59. Riguzzi, M. i Gashi, S. (2021). Lessons from the first wave of COVID-19: Work-related consequences, clinical knowledge, emotional distress, and safety-conscious behavior in healthcare workers in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 12.
60. Roy, D., Tripathy, S., Kar, S.K., Sharma, N., Verma, S.K., i Kaushal, V. (2020). Study of knowledge, attitude, anxiety & perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 51.
61. Russell, J. (2003). Core Affect and the Psychological Construction of Emotions. *Psychological Review*, 110 (1), 145-172.
62. Schaufeli, W. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
63. Schaufeli, W. i Bakker, A. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
64. Schaufeli, W. i Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. U A. Bakker i M. Leiter (ur.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (10-24). New York: Psychology Press. Preuzeto s [https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=the+push+and+pull+factors:the+differences+between+work+engagement+and+workaholism&ots=N0NF5Gmg6P&sig=jbAA1sKGiXWqUEdTEEhmGiV6IKs&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=the+push+and+pull+factors:the+differences+between+work+engagement+and+workaholism&ots=N0NF5Gmg6P&sig=jbAA1sKGiXWqUEdTEEhmGiV6IKs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true) 9. lipanja 2021.

65. Schaufeli, W. i Salanova, M. (2011). Work engagement. On how to better catch a slippery concept. *European Journal for Work & Organizational Psychology*, 20, 39-46.
66. Schaufeli, W., Martínez, I., Pinto, A., Salanova, M. i Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
67. Schneider, T. (2004). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(6), 795-804.
68. Shanafelt, T., Ripp, J. i Trockel, M. (2020). Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *JAMA*, 323(21), 2133-2134.
69. Sjöberg, A., Pettersson-Strömbäck, A., Sahlén, K., Lindholm, L. i Norstrom, F. (2020). The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 747–764.
70. Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371-392.
71. Sonnentag, S., Mojza, E., 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.
72. Suls, J., Green, P. i Hillis S. (1998). Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 127–136.
73. Tadić, M. (2010). Pregled nekih istraživanja u kontekstu subjektivne dobrobiti. *Društvena istraživanja*, 1-2 (105-106), 117-136.
74. Tadić, M. (2014). Studying work-related well-being on a day-to-day basis: An expanded JDR theory approach (Doktorska disertacija). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
75. Terry, P., Parsons-Smith, R. i Terry, V. (2020). Mood responses associated with COVID-19 restrictions. *Frontiers in Psychology*, 11.

76. Upadyaya, K., Vartiainen, M. i Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
77. Vanjurek, M. (2020). Odnos profesionalnog sagorijevanja, nepovoljnih iskustava u djetinjstvu i nekih sociodemografskih obilježja socijalnih pedagoga (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu: Edukacijsko rehabilitacijski fakultet, Zagreb.
78. Watson, D. i Clark, L. (1994). The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect Schedule – expanded form. Ames: The University of Iowa.
79. Xanthopoulou, D, Bakker, A, Demerouti, E. i Schaufeli, W. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
80. Xin, M., Luo, S., She, R., Yu, Y., Li, L., Wang, S., Ma, L., Tao, F., Zhang, J., Zhao, J., Li, L., Hu, D., Zhang, G., Gu, J., Lin, D., Wang, H., Cai, Y., Wang, Z., You, H., Hu, G. i Lau, J. (2020). Negative cognitive and psychological correlates of mandatory quarantine during the initial COVID-19 outbreak in China. *American Psychologist*, 75(5), 607–617. <https://doi.org/10.1037/amp0000692>

#### MREŽNI IZVORI

81. <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/prije-godinu-dana-zabiljezen-je-prvi-slucaj-koronavirusa-u-hrvatskoj-evo-sto-smo-sve-prosli-15053306> Pristupljeno 22. kolovoza 2021.