

Zašto (ne) obavljaš poslove u zadnji tren? Odnos dosade, radne angažiranosti i prokrastinacije na radnom mjestu

Mataja, Vedrana

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:719087>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-25**



Repository / Repozitorij:

[FFOS-repository - Repository of the Faculty of Humanities and Social Sciences Osijek](#)



Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**ZAŠTO (NE) OBAVLJAŠ POSLOVE U ZADNJI TREN?
ODNOS DOSADE, RADNE ANGAŽIRANOSTI I
PROKRASTINACIJE NA RADNOM MJESTU**

Diplomski rad

Vedrana Mataja

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2018.

Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Studij: Diplomski studij psihologije

Vedrana Mataja

**ZAŠTO (NE) OBAVLJAŠ POSLOVE U ZADNJI TREN?
ODNOS DOSADE, RADNE ANGAŽIRANOSTI I
PROKRASTINACIJE NA RADNOM MJESTU**

Diplomski rad

Društvene znanosti, polje psihologija, grana psihologija rada

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2018.

Sadržaj

Uvod	1
Prokrastinacija	1
Dosada	6
Radna angažiranost	7
Odnos prokrastinacije, dosade i radne angažiranosti	9
Cilj	10
Problem	10
Hipoteze	10
Metoda	10
Sudionici	10
Instrumenti	10
Postupak	11
Rezultati	12
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka	12
Faktorska analiza Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu	12
Deskriptivna statistika	14
Korelacije mjerenih varijabli	14
Doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu	15
Rasprava	18
Faktorska struktura Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu	18
Doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu	19
Doprinos rada, ograničenja, implikacije i prijedlozi za buduća istraživanja	22
Zaključak	24
Literatura	25

Zašto (ne) obavljaš poslove u zadnji tren? Odnos dosade, radne angažiranosti i prokrastinacije na radnom mjestu

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu. Osim toga, ovim se istraživanjem nastojala provjeriti faktorska struktura *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*. U istraživanju je sudjelovalo 168 zaposlenika iz četiri hrvatske organizacije, a korišteni su novokreirani *Sociodemografski upitnik*, *Upitnik dosade na radnom mjestu*, *Upitnik radne angažiranosti* i *Upitnik prokrastinacije na radnom mjestu*. Rezultati provedene eksploratorne faktorske analize potvrdili su dvofaktorsku strukturu *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu* (prokrastinacija na poslu i prokrastinacija putem moderne tehnologije). Rezultati provedenih hijerarhijskih regresijskih analiza upućuju na to da velik broj varijabli značajno doprinosi prokrastinaciji na radnom mjestu. Kad je riječ o prokrastinaciji na poslu, radna angažiranost i dosada pokazali su se značajnim pozitivnim prediktorima pri čemu se dosada pokazala snažnijim prediktorom. Dakle, radno angažiraniji zaposlenici i zaposlenici koji se dosađuju na poslu skloniji su prokrastinirati na poslu. Kad je riječ o prokrastinaciji putem moderne tehnologije, kontrolna varijabla koja provjerava razinu obrazovanja nalazi se na granici značajnosti, kontrolna varijabla koja provjerava postojanje profila na društvenim mrežama pokazala se značajnim negativnim prediktorom, a kontrolne varijable koje provjeravaju pristup internetu na radnom mjestu te uređaj za pristupanje internetu na radnom mjestu značajnim pozitivnim prediktorima. Osim toga, značajan je pozitivan prediktor prokrastinacije putem moderne tehnologije i dosada. Dakle, sudionici koji se na radnom mjestu više dosađuju, skloniji su prokrastinirati putem moderne tehnologije.

Ključne riječi: dosada, radna angažiranost, prokrastinacija, radno mjesto

Why you (don't) do everything last minute? The relationship between boredom, work engagement and procrastination in the workplace

The aim of this study was to determine the relationship between boredom, work engagement, and procrastination in the workplace. Furthermore, this study intended to validate the factor structure of the *Procrastination at Work Scale*. 168 employees from four Croatian organizations participated in the research. They filled out newly created *Sociodemographic Questionnaire*, *The Dutch Boredom Scale*, *Utrecht Work Engagement Scale – 9* and *Procrastination at Work Scale*. The results of exploratory factor analysis confirmed two-factor structure of *Procrastination at Work Scale* (soldiering and cyberslacking). The results of hierarchical regression analyses suggest that multiple variables affect procrastination at work. First, work engagement and boredom appear to be strong positive predictors of soldiering, with boredom being a stronger predictor, therefore, concluding that work engaged and bored employees more often procrastinate at work. Second, education is on the borderlines of significance, social network profiles are significant negative predictor, while internet access in the workplace and device for accessing internet in the workplace showed to be significant positive predictors of cyberslacking. Furthermore, boredom appeared to be a strong positive predictor of cyberslacking meaning that employees who are bored more often cyberslack in the workplace.

Keywords: boredom, work engagement, procrastination, workplace

Uvod

Prokrastinacija

Prokrastinacija se javlja kod ljudi svih dobi i zanimanja, stoga je sve češće predmet istraživanja psihologa, ekonomista i drugih stručnjaka. Istraživanje prokrastinacije predstavlja mlado, ali složeno područje humanističkih znanosti, koje je velik interes društva privuklo u posljednjih nekoliko desetljeća. Istraživanja su se uglavnom usmjeravala na definiranje različitih vrsta prokrastinacije, uzroke i posljedice prokrastinacije, karakteristike osoba koje prokrastiniraju te učestalost javljanja prokrastinacije.

Definicija prokrastinacije. Riječ prokrastinacija, tuđica općeprihvaćena u većini zemalja, tvorenica je od latinske riječi *pro*, koja znači naprijed, i *crastinus*, koja znači sutrašnji ili budući (Merriam-Webster, 2016). Strani rječnici pak kao sinonime za prokrastinaciju navode odgađanje obaveza, prolongiranje i produžavanje (Oxford Dictionaries, 2016) što upućuje na to da se radi o uglavnom nepoželjnom ponašanju. Milgram je još 1992. godine (prema Ferrari, Johnson i McCown, 1995) tvrdio da je prokrastinacija bolest modernog društva te da je njena pojava važna samo tehnološko naprednijim društvima u kojima je pridržavanje rasporeda nužno. Zbog toga ne čudi da je problem prokrastinacije prvo uočen u modernim i naprednim društvima te posljedično tamo i istraživan iako su se neki znanstvenici ponekad vraćali u prošlost pokušavajući pronaći začetke prokrastinacije. Proučavajući pojavu prokrastinacije u modernim i tradicionalnim društvima DeSimone (1993; prema Ferrari, Johnson i McCown, 1995) je zaključio da velik broj tradicionalnih društava uopće nema riječ za prokrastinaciju. Problem u istraživanju prokrastinacije, osim velikog broja definicija i nesuglasnosti istraživača oko toga što čini prokrastinaciju, a što ju razlikuje od sličnih pojava poput lijenosti ili kašnjenja, predstavlja i klasifikacija prokrastinacije. Prijašnja su istraživanja pod pojmom prokrastinacije podrazumijevala pasivnu prokrastinaciju, tj. svjesno odgađanje obavljanja obaveza i donošenja odluka. Prema psihologu Ferrariju, to je tzv. izbjegavajući tip prokrastinacije pri kojem osoba prokrastinira zbog straha od neuspjeha ili straha od uspjeha, ali je u oba slučaja pretjerano zabrinuta za mišljenje okoline, stoga bi radije da okolina smatra kako joj nedostaje volje, a ne sposobnosti (Marano, 2016). No istraživanje na studentskoj populaciji pokazalo je da, osim uobičajenog "pasivnog" prokrastiniranja, postoji i "aktivno" prokrastiniranje pri kojem osobe namjerno odgađaju svoje obveze jer uviđaju da lakše i bolje rade pod pritiskom (Chu i Choi, 2005; prema Hensley, 2016). Tako imaju vremena za sve željene aktivnosti, ali ostvare i sve potrebne zadatke u kratkom vremenu jer su izrazito usredotočeni na ono što rade. Psiholog

Ferrari navodi da je to tzv. uzbuđujući tip prokrastinacije pri kojem osoba prokrastinira u potrazi za uzbuđenjem pa čeka zadnji trenutak za izvršavanje obaveza kako bi osjetila nalet adrenalina (Marano, 2016). Osim ta dva tipa prokrastinacije, Ferrari smatra da postoji i treći, manje poznat, pri kojem osoba prokrastinira pri odlučivanju te takvo ponašanje pokazuje samo pri donošenju odluke jer nije spremna preuzeti odgovornost za moguće ishode. Zbog rjeđeg javljanja tog tipa prokrastinacije, postoji nedovoljan broj istraživanja na tu temu, stoga će u ovom radu naglasak biti stavljen na dvije osnovne vrste prokrastinacije – aktivnu i pasivnu. Psiholozi prokrastinaciju posebno istražuju u organizacijskom kontekstu gdje se javlja kao sve češći oblik nepoželjnog radnog ponašanja te ju definiraju kao svjesno ili nesvjesno odlaganje posla bez namjere da se nanese šteta dionicima organizacije, radnom mjestu ili klijentu. U tom kontekstu, zbog sve veće prisutnosti modernih tehnologija na radnom mjestu, nedavna istraživanja uvode novu konceptualizaciju prokrastinacije. Prema jednoj takvoj konceptualizaciji (Metin, Taris i Peeters, 2016) prokrastinacija na radnom mjestu ima dva faktora - prokrastinacija na poslu i prokrastinacija putem moderne tehnologije. Prokrastinacija na poslu odnosi se na, u prošlosti prevalentna, način odgađanja obaveza na poslu koji uključuje duge pauze za kavu, sanjarenje i druženje za vrijeme radnog vremena. Prokrastinacija putem moderne tehnologije odnosi se na, danas sve češću, pojavu korištenja različitih modernih tehnologija i interneta za odgađanje obaveza na radnom mjestu pa tako može biti riječi o dopisivanju putem društvenih mreža i čitanju literature koja nije povezana s poslom.

Uzroci prokrastinacije. U podlozi prokrastinacije nalaze se različiti emocionalni, kognitivni, biološki i društveni čimbenici (Burka i Yuen, 2008), a do pojave prokrastinacije može dovesti kombinacija više čimbenika ili prisutnost tek jednog čimbenika.

Emocionalni čimbenici. Emocionalne čimbenike čine skriveni osjećaji, strahovi, nade, sjećanja, snovi, sumnje i pritisci (Burka i Yuen, 2008). Ipak, mnogi prokrastinatori ne uviđaju razloge odgađanja obaveza jer upravo prokrastinacijom izbjegavaju suočavanje s navedenim negativnim čimbenicima, a napose sa strahom od neuspjeha i uvjerenjem da barem na neki način nisu društveno prihvatljivi.

Kognitivni čimbenici. Često se u podlozi prokrastinacije nalazi i kognitivni čimbenik u vidu složenog shvaćanja vremena i upravljanja istim (Burka i Yuen, 2008). Prokrastinatori smatraju kako vrijeme trebaju "nadmudriti" i tako što bolje iskoristiti, ali njihov subjektivni doživljaj vremena često nije sukladan objektivnom prolasku vremena, stoga ne uspijevaju predvidjeti koliko će im vremena za obavljanje obaveza trebati, nisu motivirani za ustrajanje u poslu te se ne drže rokova.

Biološki čimbenici. Biološki čimbenici prokrastinacije obuhvaćaju razne urođene predispozicije (Burka i Yuen, 2008). Istraživanja su pokazala da postoje spolne razlike kad je riječ o prokrastinaciji pa tako žene prokrastiniraju manje nego muškarci (Nguyen, Steel i Ferrari, 2013). Nadalje, Marano (2016) je u nedavnom istraživanju zaključio da starije osobe manje prokrastiniraju od mladih. Osim toga, neurološki procesi utječu na ono što osoba izbjegava, a ono što izbjegava povratno utječe na neurološke procese u mozgu (Doidge, 2007; prema Burka i Yuen, 2008). No, imajući na umu plastičnost mozga, očito je da prokrastinacija ne mora biti stalna značajka neke osobe već je na nju moguće utjecati. Isto tako, na prokrastinaciju utječu i urođene crte ličnosti pa je neuroticizam pozitivno povezan s prokrastinacijom, dok je savjesnost negativno povezana s prokrastinacijom (Steel, 2007; prema Gupta, Hershey i Gaur, 2012).

Društveni čimbenici. Društvene čimbenike čini obiteljska povijest, društveni odnosi i kultura (Burka i Yuen, 2008). Obiteljska dinamika utječe na pojedinca i nakon što se osamostali pa, ako je u obitelji prokrastinacija bila uobičajena, postoji veća vjerojatnost da će pojedinac prokrastinirati i kasnije u životu, a na sličan način na prokrastinaciju utječu i važni društveni odnosi. Društvene i kulturalne norme pak utječu na prokrastinaciju tako da određuju koliko je prokrastinacija uobičajena i prihvatljiva. Osim toga, na javljanje prokrastinacije mogu utjecati i trenutačni društveni i situacijski čimbenici pa tako inače uzoran zaposlenik može prokrastinirati zbog zdravstvenih ili obiteljskih problema (Lonergan i Maher, 2002; prema Gupta, Hershey i Gaur, 2012). Konačno, na javljanje prokrastinacije na radnom mjestu mogu utjecati i karakteristike samog zadatka kojeg zaposlenici obavljaju (Lay, 1990; Ferrari, 1992; Van Eerde, 2003; prema Gupta, Hershey i Gaur, 2012) te su istraživanja pokazala da zaposlenici češće prokrastiniraju kad trebaju obaviti težak zadatak u kojem vjerojatno neće biti uspješni i kad nemaju točno određen rok za obavljanje zadatka.

Karakteristike osoba koje prokrastiniraju. Sve aktualnija tematika prokrastinacije u današnjem društvu dovela je do velikog broja istraživanja kojima je cilj bio ispitati osnovne karakteristike prokrastinacije i osoba koje prokrastiniraju. Mnoga su istraživanja pokazala da je prokrastinacija povezana s nekim osobnim karakteristikama, dok s drugima nije (Burka i Yuen, 2008). Iako ne postoji povezanost prokrastinacije i inteligencije, postoji povezanost prokrastinacije i razine obrazovanja pa tako više obrazovani pojedinci prokrastiniraju manje od onih niže obrazovanih (Steel i Ferrari, 2012). Nadalje, istraživanja su pokazala da djelatnici bijelog ovratnika, kao što su pojedinci sa stručnim kvalifikacijama, prokrastiniraju statistički značajno više od djelatnika plavog ovratnika, kao što su fizički radnici (Hammer i Ferrari, 2003; prema Gupta, Hershey i Gaur, 2012). Osim toga, postoji povezanost prokrastinacije i spola tako

da muškarci prokrastiniraju nešto češće nego žene (Nguyen, Steel i Ferrari, 2013). Postoji povezanost i prokrastinacije i dobi tako da se prokrastinacija smanjuje sa starenjem. Prokrastinacija je pozitivno povezana i s upotrebom opijata pa su tako istraživanja pokazala da prokrastinatori piju više alkoholnih pića što se smatra posljedicom nedostatka samoregulacije (Marano, 2016). Suprotno popularnom uvjerenju, prokrastinatori nemaju nužno problema s upravljanjem vremenom, planiranjem ili procjenjivanjem preostalog vremena (iako su tu malo optimističniji od ostatka pa vjeruju da uvijek ima dovoljno vremena), već sa samoregulacijom koja im onemogućava započinjanje zadataka na vrijeme i pridržavanje postavljenih rokova čak i kad su ih sami postavili. Nadalje, pokazalo se i da osobe s više obaveza (npr. hobiji, briga za djecu ili obitelj) manje prokrastiniraju što se objašnjava činjenicom da će prokrastinacija kod njih dovesti do težih posljedica, stoga nastoje u potpunosti izbjeći prokrastiniranje (Ferrari, Johnson i McCown, 1995). Ako se prokrastinacija podijeli na tradicionalnu ili pasivnu prokrastinaciju i modernu ili aktivnu prokrastinaciju, istraživanja pokazuju da je pasivna prokrastinacija povezana s nedostatkom samoregulacije i nelagodnom pri donošenju odluka (Milgram i Tenne, 2000; prema Hensley, 2016), niskim samopouzdanjem i lošijim uspjehom (Corkin, Yu i Lindt, 2011; prema Hensley, 2016) te zaboravljivošću, neorganiziranošću, manjkom energije i želje za natjecanjem (Ferrari, 1992), dok je aktivna prokrastinacija povezana sa zadovoljstvom životom (Chu i Choi, 2005; prema Hensley, 2016) i emocionalnom stabilnošću (Choi i Morgan, 2009; prema Hensley, 2016), boljim uspjehom, samoreguliranim učenjem, ali i smanjenjem motivacije za učenjem (Corkin i sur., 2011; prema Hensley, 2016).

Posljedice prokrastinacije. Prokrastinaciju prate značajne unutarnje i vanjske posljedice koje mogu ozbiljno narušiti zaposlenikovu dobrobit, ali i uspješnost organizacije. Vanjske posljedice mogu biti psihološke (Burka i Yuen, 2008) i tjelesne (Marano, 2016). Važno je napomenuti i da su negativne posljedice jače izražene za pasivnu prokrastinaciju, nego za aktivnu prokrastinaciju pri kojoj se uopće ne moraju javiti. Konačno, s obzirom na temu rada nužno je razumjeti i kakve sve posljedice prokrastinacija može imati na organizacijsko okruženje.

Unutarnje posljedice. Unutarnje posljedice obuhvaćaju osjećaj nervoze, žaljenje, samoosuđivanje i očaj. Stres kao posljedica prokrastiniranja može dovesti i do psihološko disfunkcionalnog ponašanja i neprilagođenog ponašanja. Iako ljudi koji prokrastiniraju često izgledaju zadovoljni sami sobom, zapravo su frustrirani i ljuti jer ih prokrastinacija sprječava u obavljanju vlastitih obaveza.

Vanjske posljedice. Vanjske posljedice prokrastinacije vidljivije su i njima ljudi pridaju veću pažnju. Najuočljivija je posljedica prokrastiniranja neobavljanje zadatka, tj. nedonošenje

odluke i kašnjenje općenito. No, osim toga, vanjske posljedice obuhvaćaju čitav kontinuum od novčanih kazni, nazadovanja i otkaza pa do sukoba s bliskim osobama, koje prokrastinatore doživljavaju lijenima i neodgovornima. Nadalje, prokrastinatori većinom imaju niže prihode, zaposleni su na pola radnog vremena te su kraće vrijeme na jednom radnom mjestu. Što se tiče psiholoških posljedica, potrebno je više istraživanja koja bi ispitala na koji način prokrastinacija može dovesti do psiholoških poremećaja poput anksioznosti i depresije ili pak biti rezultat istih (Ferrari, Johnson i McCown, 1995). Konačno, prokrastinacija može dovesti i do tjelesnih posljedica negativno utječući na zdravlje prokrastinatora pa su tako istraživanja pokazala da studenti, koji prokrastiniraju, imaju slabiji imunitet, češće oboljevaju od gripe i prehlade, imaju više gastrointestinalnih problema te pate od problema s nespavanjem.

Organizacijske posljedice. S obzirom na temu rada, važno je razumjeti kakve sve posljedice prokrastinacija može imati na organizacijsko okruženje. Istraživanje koje su D'Abate i Eddy (2007; prema Steel, 2011) proveli u Sjedinjenim Američkim Državama, pokazalo je da jedan prokrastinator godišnje organizaciju prosječno ošteti za 10 000 dolara. Osim novčanih gubitaka, prokrastinacija na radnom mjestu vodi do raznih kontraproduktivnih radnih ponašanja koja negativno utječu na poslovanje organizacije, ali i odnose i atmosferu unutar organizacije kao što su kašnjenje, apsentizam i agresivnost (Metin, Taris i Peeters, 2016).

Učestalost javljanja prokrastinacije. Kako bi uvidjeli stvarnu prevalenciju prokrastinacije u društvu, istraživači su krajem 20. stoljeća proveli veći broj istraživanja s tim ciljem. Najveći je broj istraživanja ispitivao pojavu prokrastinacije u studentskoj populaciji pa su tako McCown i Roberts (1994) proveli dotad najveće istraživanje prokrastinacije, koje je pokazalo da je prokrastinacija uobičajena pojava u studentskom životu jer 19% studenata prve godine, 22% studenata druge godine, 27% studenata treće i 31% studenata četvrte godine prokrastinira. Rezultate tog istraživanja učinila je zanimljivim spoznaja da čak 23% studenata prve godine, 27% studenata druge godine, 32% studenata treće i 37% studenata četvrte godine vjeruje da prokrastinacija šteti njihovom akademskom postignuću, ali ipak prokrastiniraju. Odmaknuvši se od studentske populacije McCown i Johnson (Ferrari, Johnson i McCown, 1995) proveli su 1989. godine istraživanje na odraslim osobama te zaključili da 25% sudionika prokrastiniranje vidi kao velik problem u životu, a čak je 40% sudionika reklo da im je prokrastiniranje prouzrokovalo značajan gubitak novaca no, kao i studentska populacija, i dalje su prokrastinirali. Psiholozi Ferrari i Pychyl (Moreno, 2016) u jednom intervjuu izjavili su da istraživanja pokazuju kako se u prosjeku čak 20% ljudi smatra kroničnim prokrastinatorima iako shvaćaju da prokrastinacija predstavlja neprilagođen stil života.

Dosada

Dosada na radnom mjestu karakterizirana je niskom razinom pobuđenosti i visokim nezadovoljstvom te je negativno povezana sa zahtjevima i resursima posla. Uzimajući u obzir uobičajenu organizaciju suvremenog radnog mjesta, istraživači su zaključili da su sposobnosti većine zaposlenika značajno veće od zahtjeva njihovog radnog mjesta (Mann, 2007; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) što doprinosi učestalom javljanju dosade na radnom mjestu, stoga je interes stručnjaka, ali i javnosti, za ovo područje sve veći. Prema tome, istraživanja su se uglavnom usmjerila na definiranje dosade te određivanje uzroka i posljedica dosade na radnom mjestu.

Definicija dosade. Merriam-Webster rječnik definira dosadu kao stanje umora i nemira zbog nedostatka interesa (Merriam-Webster, 2017). S obzirom na to da je riječ o prilično opširnoj definiciji, detaljnija konceptualizacija može se pronaći u brojnim znanstvenim radovima. U posljednjih nekoliko desetljeća broj istraživanja koja su se bavila proučavanjem dosade značajno je porastao te doveo do različitih konceptualizacija tog pojma. S jedne strane, dosada se može definirati kao stanje koje karakteriziraju kognitivni doživljaji ili motivacija za promjenom trenutnog stanja. Prema dijelu istraživača koji su se priklonili tom pristupu (Zuckerman, 1979; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) dosada je stanje neoptimalne razine pobuđenosti, prema drugima (Greenon, 1953; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) dosada je stanje neraspoloženosti za djelovanje, dok je prema trećima (Berlyne, 1960; Zuckerman, 1979; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) dosada stanje karakterizirano traženjem uzbuđenja i motivacijom za promjenom situacije u kojoj se pojedinac nalazi. Neovisno o postavljenoj definiciji, dosada se očituje na više područja – kako onom ponašajnom, tako i kognitivnom. Ponašajni znakovi dosade mogu biti smanjena aktivnost (Wallbott, 1998; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009), ali i opetovane aktivnosti poput grizanja noktiju ili lupkanja po stolu (Williams i sur., 2007; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009). Kognitivni znakovi dosade mogu biti smanjenje koncentracije i pažnje (Damrad-Frye i Laird, 1989; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) te misli nevezane za zadatak (Gardner i sur., 1989; McBain, 1970; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009). S druge strane, dosada se može konceptualizirati kao osjećaj pa je tada definirana prisutnošću neugodnih i deaktivacijskih osjećaja (Watson i Tellgen, 1985; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) te može nalikovati depresiji.

Uzroci dosade. Brojna su istraživanja pokazala da je dosada povezana s različitim karakteristikama pojedinca i organizacije. Kad je riječ o karakteristikama zaposlenika, rezultati istraživanja nisu dosljedni, stoga je donošenje generaliziranih zaključaka ograničeno, no

učestalo se pokazuje da ekstroverti dosada doživljavaju u jednostavnim zadacima, inteligentni pojedinci u previše jednostavnim ili previše teškim zadacima, dok ju pojedinci s izraženom potrebom za postignućem rijetko doživljavaju. Što se tiče karakteristika organizacije, istraživanja pokazuju da se na aktivnim radnim mjestima, u kojima su zahtjevi i resursi visoki rijetko javlja dosada, no zaposlenici s pasivnim poslovima na nju se često žale. Osim tih karakteristika radnog mjesta, dosada je negativno povezana i s autonomijom, opterećenjem, jasnoćom uloge i radnog mjesta te podrškom na radnom mjestu (Daniels, 2000; prema Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek i Ouweneel, 2013). Nadalje, dosada je pozitivno povezana s monotonijom radnog mjesta i repetitivnosti zadataka (Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009).

Posljedice dosade. Dosada ima brojne negativne posljedice za organizaciju pa tako dovodi do nezadovoljstva poslom, male posvećenosti organizaciji i snažnih namjera za napuštanjem organizacije (Kass i sur., 2001; Lee, 1986; prema Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek i Ouweneel, 2013), češćih izostanaka s posla (Dyer-Smith i Wesson, 1997; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) i ozljeda (Branton, 1970; Drory, 1982; Frone, 1998; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009), kontraproduktivnog radnog ponašanja (Spector i sur., 2006; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) i lošije izvedbe na radnom mjestu (Mackworth, 1969; O'Hanlon, 1981; Thackray i sur. 1977; Tickner i Poulton, 1973; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009). Osim negativnih posljedica za organizaciju, dosada ima i brojne negativne posljedice za pojedinca pa tako dovodi do smanjene kvalitete života (Watten i sur., 1995; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009), zloupotrebe alkohola i droge (Ames i Cunradi, 2004; Wiener i sur., 2005; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) te općeg stanja distresa karakteriziranog nezadovoljstvom i neprijateljskim ponašanjem (Schaufeli i Salanova, 2014).

Radna angažiranost

Radna angažiranost jedan je od aspekata stavova prema radu, koji utječe na ponašanje na radnom mjestu. S obzirom na sve veće razumijevanje utjecaja stavova prema radu na radna ponašanja u organizacijskom, ali i akademskom okruženju, velik se broj istraživanja bavio problemom definiranja radne angažiranosti te uzrocima i posljedicama radne angažiranosti.

Definicija radne angažiranosti. Radna angažiranost ne odnosi se na privremeno stanje, već na dosljedno i sveprožimajuće emocionalno i kognitivno stanje, koje nije usmjereno samo na jedan predmet, događaj, osobu ili ponašanje (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006), a definira

se kao pozitivno, ispunjavajuće stanje uma kojeg karakterizira energija, posvećenost i udubljenost prilikom obavljanja posla (Bakker i Oerlemans, 2011). Prema tome, radnu angažiranost sačinjavaju tri komponente - energija, posvećenost i udubljenost prilikom obavljanja posla (Bakker i Oerlemans, 2011). Energija je vidljiva u stalnim visokim razinama energije, snage i psihičke otpornosti za vrijeme rada, ulaganju truda u posao te ustrajnosti čak i u teškim uvjetima. Posvećenost je vidljiva u snažnoj uključenosti osobe u posao, doživljavanju osjećaja važnosti, entuzijazma, zanosa, ponosa i izazova. Udubljenost je vidljiva kad zaposlenicima vrijeme provedeno u radu brzo prolazi te im se teško odvojiti od posla.

Uzroci radne angažiranosti. Na angažiranost zaposlenika utječe velik broj čimbenika poput fizičkog radnog okruženja, ravnoteže radnog i privatnog života, radne aktivnosti, osjećaja postignuća, poslovnih resursa i procesa, politike i prakse organizacije, raznovrsnosti i reputacije organizacije, kolega, rukovoditelja, ali i klijenata na poslu (Aon Hewitt, 2013). Konačno, na javljanje radne angažiranosti pozitivno djeluju i nagrade poput plaće, povlastica i priznanja, ali i mogućnosti za napredovanje u karijeri, obuku i razvoj. Istraživanje Schaufeli, Bakker i Salanova (2006) pokazalo je da se radna angažiranost povećava s dobi te da su muškarci i žene podjednako radno angažirani. No rezultati su pokazali i da su djelatnici plavog ovratnika manje radno angažirani od djelatnika bijelog ovratnika što se može objasniti činjenicom da djelatnici plavog ovratnika imaju manji pristup raznim resursima na poslu koji povećavaju radnu angažiranost. Nadalje, postoji i slaba pozitivna povezanost između radne angažiranosti i stresnih, ali zaposlenicima privlačnih, zahtjeva posla poput odgovornosti, opterećenja, kognitivnih zahtjeva i vremenskih rokova. Konačno, resursi na poslu i osobni resursi dosljedno se pokazuju prethodnicima radne angažiranosti. Resursi na poslu odnose se na fizičke, socijalne i organizacijske aspekte posla, koji mogu smanjiti zahtjeve radnog mjesta, tjelesne i psihološke gubitke, olakšati ostvarivanje ciljeva i poticati osoban rast, razvoj i učenje (Bakker i Demerouti, 2008; prema Schaufeli, 2012). Takvi se resursi mogu razlikovati u različitim organizacijama, ali uglavnom obuhvaćaju mogućnost za razvoj, dobivanje povratne informacije, autonomiju, raznolikost vještina, transformacijsko vodstvo, pravednost i društvenu podršku. Osobni resursi odnose se na pozitivnu samoprocjenu te uvjerenje u vlastitu otpornost i mogućnost kontroliranja okoline (Hobfoll, Johnson, Ennis i Jackson, 2003; prema Schaufeli, 2012). Ti se resursi razlikuju od osobe do osobe, ali uglavnom podrazumijevaju samoefikasnost, nadu, optimizam, samopouzdanje i emocionalnu inteligenciju.

Posljedice radne angažiranosti. S obzirom na to da radno angažirani pojedinci ulažu dodatan trud, predani su poslu, smatraju ga smislenim i vide dijelom svog identiteta, radna angažiranost zaposlenika ima pozitivne posljedice i za pojedinca i za organizaciju (Aon Hewitt,

2013; Schaufeli, 2012). Na razini pojedinca dolazi do većeg zadovoljstva poslom pa tako i životom u cjelini, strasti i entuzijazma za posao, motiviranosti i raznih pozitivnih osjećaja poput osjećaja ponosa ili pripadanja. Osim toga, povezana je i s boljim zdravljem, većom dobrobiti i boljom izvedbom na radnom mjestu. Na razini organizacije povećana radna angažiranost zaposlenika dovodi do veće učinkovitosti organizacije jer njeni zaposlenici ulažu maksimalan napor u obavljanje radnih zadataka. Radno angažirani zaposlenici osjećaju veću povezanost s organizacijom, manje izostaju i ne namjeravaju napuštati organizaciju, pokazuju veću inicijativu u obavljanju poslova i motivaciju za učenjem, češće su dobro raspoloženi te su dobrog mentalnog zdravlja. Nadalje, radna angažiranost povezana je i s duljim ostajanjem na poslu, posvećenošću poslu, društvenim odnosima i zdravljem (Schaufeli i sur., 2008; prema Costa, Passos i Bakker, 2016), proaktivnošću u poslovnom i privatnom životu, energičnim životom i optimističnim razmišljanjem (Bakker, 2009; prema Costa, Passos i Bakker, 2016).

Odnos prokrastinacije, dosade i radne angažiranosti

Nekoliko je prethodnih istraživanja nastojalo ispitati odnos prokrastinacije i pojmova poput dosade i radne angažiranosti. Za mjerenje prokrastinacije korišteni su različiti upitnici, a odnedavno i *Upitnik prokrastinacije na radnom mjestu*, čija je faktorska struktura ispitivana u ovom istraživanju. Rezultati nedavno provedenog istraživanja (Metin, Taris i Peeters, 2016) utvrdili su pozitivnu povezanost osjećaja dosade na radnom mjestu, prokrastinacije i nedovoljno stimulirajuće radne okoline. Nadalje, nešto starije istraživanje Spectora i suradnika (2006; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) pokazalo je da dosada vodi različitim kontraproduktivnim ponašanjima pa tako i prokrastinaciji. Konačno, u istraživanju na studentima s kraja 20. stoljeća (Blunt i Pychyl, 1998) utvrđeno je da je javljanje dosade kod studenata pozitivno povezano s prokrastinacijom i općom strategijom izbjegavanja. No istraživanja radne angažiranosti i prokrastinacije nisu toliko učestala, stoga izvođenje zaključaka o povezanosti nije toliko pouzdano. Pri validaciji *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*, čija je faktorska struktura ispitivana i u ovom istraživanju, provjeravan je i odnos s radnom angažiranosti te su rezultati pokazali blagu negativnu povezanost prokrastinacije na radnom mjestu i radne angažiranosti (Metin, Taris i Peeters, 2016). Izuzev navedenog, do dana završetka ovog rada nisu pronađeni radovi koji su eksplicitno ispitivali odnos prokrastinacije i radne angažiranosti, no negativna povezanost ovih pojmova može se očekivati i na temelju samih definicija konstrukata prokrastinacije i radne angažiranosti predstavljenih u uvodu.

Cilj

Cilj je ovog istraživanja ispitati stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu.

Problem

- P1. Provjeriti faktorsku strukturu *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*.
- P2. Provjeriti stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu.

Hipoteze

- H1. Očekuje se dvofaktorska struktura *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu* (prokrastinacija na poslu i prokrastinacija putem moderne tehnologije).
- H2a. Dosada značajno pozitivno doprinosi objema dimenzijama prokrastinacije na radnom mjestu.
- H2b. Radna angažiranost značajno negativno doprinosi objema dimenzijama prokrastinacije na radnom mjestu.

Metoda

Sudionici

U istraživanju su sudjelovali zaposlenici četiri organizacije u Republici Hrvatskoj (distributer informatičke opreme i softvera, prijevozničko poduzeće, agencija za posredovanje pri kupoprodaji nekretnina i banka) te tri grada (Vinkovci, Zagreb, Split). Uzorak je bio prigodan, a ukupno je prikupljeno 168 sudionika. Uzorak je sačinjavao podjednak broj muškaraca ($N = 85$) i žena ($N = 79$) s rasponom dobi od 22 do 63 godine ($M = 40.57$ godina, $SD = 10.94$).

Instrumenti

Za utvrđivanje sociodemografskih karakteristika sudionika korišten je *Sociodemografski upitnik* s pitanjima o spolu, dobi, stupnju obrazovanja, profilima na društvenim mrežama, pristupu internetu te uređaju za pristupanje internetu na radnom mjestu.

Za utvrđivanje dosade na radnom mjestu korišten je *Upitnik dosade na radnom mjestu* (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek i Ouweneel, 2013). Jednofaktorski se upitnik sastoji od šest čestica te ima zadovoljavajuću pouzdanost ($\alpha = .80$). Neke od čestica bile su „Na poslu mi je dosadno.“ ili „Na poslu mi vrijeme vrlo sporo prolazi.“. Sudionici su tvrdnje procjenjivali na ljestvici Likertovog tipa od sedam stupnjeva, gdje je 0 označavalo „nikad“, a 6 „svakodnevno“. Ukupni rezultat upitnika formira se kao prosječna vrijednost procjena na svim česticama. Viši rezultat ukazuje na višu razinu dosade na radnom mjestu.

Za utvrđivanje radne angažiranosti zaposlenih korišten je *Upitnik radne angažiranosti*, Utrecht Work Engagement Scale - 9 (UWES-9; Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006), koji je preveden na hrvatski jezik u svrhu ovog istraživanja. Upitnik se sastoji od devet čestica podijeljenih u tri subskale - energija, posvećenost i udubljenost. Pouzdanost originalnog upitnika iznosi $\alpha = .92$, a pouzdanosti sve tri subskale su zadovoljavajuće (energija $\alpha = .77$; posvećenost $\alpha = .85$; udubljenost $\alpha = .78$). Neke od čestica bile su „Na poslu se osjećam snažno i energično.“ ili „Kad se ujutro probudim, ide mi se na posao.“. Sudionici su tvrdnje procjenjivali na ljestvici Likertovog tipa od sedam stupnjeva, gdje je 0 označavalo „nikad“, a 6 „svakodnevno“. Ukupni rezultat pojedine subskale formira se kao prosječna vrijednost procjena na svim česticama pripadajuće subskale, a ukupni rezultat upitnika kao prosječna vrijednost svih subskala. U istraživanju je korišten ukupni rezultat upitnika, a viši rezultat ukazuje na višu razinu radne angažiranosti na radnom mjestu.

Za utvrđivanje prokrastinacije na radnom mjestu korišten je *Upitnik prokrastinacije na radnom mjestu*, hrvatski prijevod upitnika *Procrastination at Work Scale* (PAWS; Metin, Taris i Peeters, 2016). Upitnik se sastoji od 12 čestica podijeljenih u dvije subskale - osam čestica ispituje prokrastinaciju na poslu, a četiri čestice prokrastinaciju putem moderne tehnologije. Pouzdanost subskale koja mjeri prokrastinaciju na poslu iznosi $\alpha = .84$, a pouzdanost subskale koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije $\alpha = .69$. Sudionici su tvrdnje procjenjivali na ljestvici Likertovog tipa od sedam stupnjeva, gdje je 0 označavalo „nikad“, a 6 „svakodnevno“. Ukupni rezultat pojedine subskale formira se kao prosječna vrijednost procjena na svim česticama pripadajuće subskale, a ukupni rezultat upitnika kao prosječna vrijednost obje subskale. Viši rezultat ukazuje na višu razinu prokrastinacije na radnom mjestu.

Postupak

Uprava organizacije dala je pristanak za sudjelovanje zaposlenika u istraživanju. Sudionicima je prije početka istraživanja naglašeno da je istraživanje dobrovoljno te da u bilo kojem trenutku mogu odustati od sudjelovanja. Osim toga, sudionicima je prije početka

istraživanja naglašeno i da je istraživanje u potpunosti povjerljivo te da će se dobiveni podaci koristiti isključivo na grupnoj razini i u istraživačke svrhe. Sudionici su ispunjavali papir-olovka upitnik u trajanju od najviše 10 minuta. Na početku se nalazio *Sociodemografski upitnik*, a potom su čestice svih mjerenih varijabli po slučaju raspoređene tako da formiraju jedinstven upitnik. Podaci su obrađeni statističkim programom IBM SPSS Statistics 22.

Rezultati

Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka

Nakon što su prikupljeni podaci za obradu ispitan je normalitet mjerenih varijabli. Kolmogorov-Smirnovljevim testom utvrđeno je statistički značajno odstupanje distribucije rezultata od normalne distribucije na svim varijablama u istraživanju (K-S vrijednosti kreću se od .079 do .10; $p < .05$). Vrijednosti indeksa asimetričnosti kreću se od 0.364 do 0.525, a indeksa zakrivljenosti od -0.918 do 0.347 čime odstupaju od nultih vrijednosti karakterističnih za normalnu distribuciju (Field, 2009). Unatoč tome navedene vrijednosti nalaze se unutar okvira prihvatljivih vrijednosti, koji prema Klineu (2005) iznose <3 za indeks asimetričnosti te <8 za indeks zakrivljenosti. Nadalje, Field (2009) preporučuje i vizualnu inspekciju distribucije rezultata. Uvidom u histograme utvrđeno je da rezultati imaju tendenciju normalne distribucije. Na temelju svega navedenog može se pretpostaviti da odstupanja neće značajno utjecati na obradu rezultata (Howell, 2010), stoga su u daljnjoj obradi korišteni parametrijski postupci.

Faktorska analiza Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu

Kako bi se odgovorilo na prvi problem istraživanja, tj. provjerilo faktorsku strukturu *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*, provedena je eksploratorna faktorska analiza. Prvo su provjereni preduvjeti za korištenje faktorske analize. Pri tome je vrijednost Kaiser-Meyer-Olkin testa iznosila 0.836, čime je zadovoljen kriterij da Kaiser-Meyer-Olkin test bude iznad 0.5 (Field, 2009). Nadalje, Bartlettov je test sfericiteta statistički značajan ($\chi^2(66) = 741.635$; $p < 0.05$), što pokazuje da se korelacijska matrica statistički značajno razlikuje od matrice identiteta pa je i taj uvjet za provedbu faktorske analize zadovoljen (Field, 2009).

Za ekstrakciju je korištena metoda glavnih komponenata, koja se općenito smatra boljom zato što se u analizi fokusira isključivo na komunalitet. Za rotaciju faktorskih osi korištena je ortogonalna rotacija (Varimax). Prema Kaiser-Guttmanovom kriteriju, izdvojena su dva faktora koja imaju vrijednosti karakterističnih korijena veću od jedan. Njima je objašnjeno 54.54% ukupne varijance rezultata *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*.

Tablica 1. Faktorska opterećenja za eksploratornu faktorsku analizu metodom glavnih komponenata uz ortogonalnu rotaciju s pripadajućim Eigen vrijednostima, postotkom objašnjene varijance i koeficijentima unutarnje konzistencije faktora *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu* (N = 168)

Čestica	Faktor	
	Prokrastinacija na poslu	Prokrastinacija putem moderne tehnologije
Odgađam započeti posao koji trebam napraviti.	.80	
Kad imam previše posla za napraviti, izbjegavam planirati svoje zadatke i onda se uhvatim da radim nešto potpuno nebitno.	.77	
Kad je radni zadatak zamoran, često se uhvatim kako ugodno sanjarim umjesto da se usredotočim.	.72	
Odgađam neke zadatke samo zato jer ne uživam radeći ih.	.72	
Na poslu žudim za ugodnom razbibrigom tako jako da mi je teško držati se zacrtanog plana.	.71	
Dajem prioritet manjim zadacima, čak i ako postoji nešto važno što trebam uraditi na poslu.	.69	
Dok radim, čak i kada donesem odluku, odgađam djelovanje na temelju te odluke.	.67	
Uzimam duge pauze za kavu.	.35	.44
Provodim više od pola sata dnevno na društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter itd.) na poslu radi razonode.		.84
Čitam vijesti na internetu dok sam na poslu.		.79
Koristim programe za instant dopisivanje (npr. WhatsApp, Skype, Viber...) na poslu za osobnu uporabu.		.77
Kupujem putem interneta za vrijeme radnog vremena.		.62
Eigen vrijednosti	4.36	2.18
% objašnjene varijance	36.35	18.19
α	.84	.76

Kao što je vidljivo iz Tablice 1., većina se čestica distribuirala na faktore kojima su teorijski pripadale te su samo na tom faktoru imale faktorsko opterećenje veće od 0.30. Iznimka je jedino čestica „Uzimam duge pauze za kavu.“, no unatoč zasićenju na drugom faktoru, koji mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije, čestica sadržajno pripada prvom faktoru koji mjeri prokrastinaciju na poslu.

Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti za pojedine subskale oblikovane prema faktorima s česticama koje mu originalno pripadaju zadovoljavajući je te iznosi $\alpha = .836$ za skalu koja mjeri prokrastinaciju na poslu i $\alpha = .755$ za skalu koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije.

Korelacija između faktora koji mjeri prokrastinaciju na poslu i prokrastinaciju putem moderne tehnologije umjerena je ($r = .262$) što pokazuje da faktori mjere dva različita konstrukta i opravdava razmatranje faktora kao odvojenih subskala.

Pri provjeri normaliteta distribucija dva faktora Kolmogorov-Smirnovljevi test pokazao je statistički značajno odstupanje distribucije rezultata od normalne za oba faktora. Indeksi asimetričnosti (0.513) i zakrivljenosti (-0.43) za faktor prokrastinacije na poslu ukazuju na pozitivno asimetričnu i spljoštenu distribuciju, što znači da je većina rezultata ispodprosječne vrijednosti ($M = 2.73$; $SD = 1.004$). Indeksi asimetričnosti (0.409) i zakrivljenosti (-0.918) za faktor prokrastinacije putem moderne tehnologije također ukazuju na pozitivno asimetričnu i spljoštenu distribuciju, što znači da je većina rezultata ispodprosječne vrijednosti ($M = 3.05$; $SD = 1.554$).

Deskriptivna statistika

U sljedećoj tablici (Tablica 2.) prikazane su prosječne vrijednosti, standardne devijacije, Cronbach alfa koeficijenti unutarnje konzistencije te teorijski i empirijski rasponi upitnika.

Tablica 2. Deskriptivna statistika i koeficijenti unutarnje konzistencije

Varijabla	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Raspon	
				Teorijski	Empirijski
ProkrastinacijaP	2.73	1.004	.84	0-6	0-6
ProkrastinacijaI	3.05	1.554	.76	0-6	0-6
Angažiranost	2.88	0.909	.80	0-6	0-6
Dosada	2.91	0.984	.70	0-6	0-6

Napomena. $N = 168$; ProkrastinacijaP = prokrastinacija na poslu; ProkrastinacijaI = prokrastinacija putem moderne tehnologije; Angažiranost = radna angažiranost; Dosada = dosada na radnom mjestu.

Korelacije mjerenih varijabli

Kako bi se odgovorilo na drugi problem istraživanja, tj. provjerilo stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu, provjerene su interkorelacije između svih mjerenih varijabli (Tablica 3.).

Tablica 3. Interkorelacije svih mjerenih varijabli u istraživanju

Varijabla	1	2	3	4
1. Prokrastinacija na poslu	-	.262**	.236**	.665*
2. Prokrastinacija putem moderne tehnologije		-	-.116	.428*
3. Radna angažiranost			-	.150
4. Dosada				-

Rezultati pokazuju da ne postoji statistički značajna povezanost dosade i radne angažiranosti. Nadalje, statistički su značajno pozitivno povezane i varijable prokrastinacije putem moderne tehnologije i prokrastinacije na poslu pa su tako zaposlenici koji prokrastiniraju na poslu skloniji prokrastinirati putem moderne tehnologije i obrnuto. Osim toga, postoji statistički značajna pozitivna povezanost prokrastinacije na radnom mjestu i prokrastinacije putem moderne tehnologije s dosadom tako da su zaposlenici, koji se dosađuju na radnom mjestu, skloniji u većoj mjeri prokrastinirati na poslu i prokrastinirati putem moderne tehnologije. Konačno, postoji statistički značajna pozitivna povezanost prokrastinacije na poslu i radne angažiranosti tako da su radno angažiraniji zaposlenici skloniji prokrastinirati na poslu.

Doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu

Radi utvrđivanja doprinosa dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu, provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize. Pri tome su, kao kriteriji, uključene dimenzije prokrastinacije (prokrastinacija na poslu i prokrastinacija putem moderne tehnologije). U prvom koraku analize, kao kontrolne varijable, uključeni su spol, dob, stupanj obrazovanja, profili na društvenim mrežama, pristup internetu na radnom mjestu te uređaj za pristupanje internetu na radnom mjestu, a u drugom su koraku analize, kao prediktori, uključene radna angažiranost i dosada.

Dotatnom provjerom modela utvrđeno je da nema multikolinearnosti (vrijednosti faktora povećanja varijance VIF kretale su se u rasponu od 1.015 do 1.565, a vrijednosti Tolerance u rasponu od 0.639 do 1.985) te da postoji nezavisnost reziduala (vrijednosti Durbin-Watsonova testa kretale su se u rasponu od 1.51 do 1.847). Sve se navedene vrijednosti nalaze u okvirima preporučenih, dakle VIF je manji od 10 (Myers, 1990), Tolerance je veći od 0.2 (Menard, 1995), a Durbin-Watsonov test nalazi se između 1 i 3 (Field, 2009). Rezultati provedenih regresijskih analiza prikazani su u Tablici 4 i Tablici 5..

Tablica 4. Hijerarhijska regresijska analiza doprinosa dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na poslu

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i>	β
ProkrastinacijaP					
1. korak	.252	.064	.023	1.585	
Spol					-.095
Dob					.032
Stupanj obrazovanja					-.134
Imate li profil na nekoj društvenoj mreži?					-.169
Imate li pristup internetu na radnom mjestu?					-.034
Ukoliko koristite internet na radnom mjestu, radite li to preko službenog ili vlastitog uređaja?					.110
2. korak	.671	.450	.418	48.405	
Spol					-.084
Dob					.116
Stupanj obrazovanja					-.051
Imate li profil na nekoj društvenoj mreži?					-.136
Imate li pristup internetu na radnom mjestu?					-.063
Ukoliko koristite internet na radnom mjestu, radite li to preko službenog ili vlastitog uređaja?					.008
Angažiranost					.149*
Dosada					.618**

Iz rezultata prikazanih u Tablici 4. vidljivo je da varijable objašnjavaju ukupno 45% varijance kriterija prokrastinacije na poslu. Kontrolne varijable nisu se pokazale statistički značajnim prediktorima prokrastinacije na poslu. Nadalje, radna angažiranost i dosada pokazale su se statistički značajnim pozitivnim prediktorima prokrastinacije na poslu pri čemu se dosada pokazala snažnijim prediktorom. Dakle, radno angažiraniji zaposlenici i zaposlenici koji se dosađuju na radnom mjestu skloniji su prokrastinirati na poslu.

Tablica 5. Hijerarhijska regresijska analiza doprinosa dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije putem moderne tehnologije

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i>	β
ProkrastinacijaI					
1. korak	.552	.305	.305	10.249	
Spol					-.051
Dob					-.107
Stupanj obrazovanja					-.182*
Imate li profil na nekoj društvenoj mreži?					-.275**
Imate li pristup internetu na radnom mjestu?					.276**
Ukoliko koristite internet na radnom mjestu, radite li to preko službenog ili vlastitog uređaja?					.237**
2. korak	.720	.519	.213	30.587	
Spol					-.016
Dob					-.070
Stupanj obrazovanja					-.126*
Imate li profil na nekoj društvenoj mreži?					-.247**
Imate li pristup internetu na radnom mjestu?					.247**
Ukoliko koristite internet na radnom mjestu, radite li to preko službenog ili vlastitog uređaja?					.145*
Angažiranost					-.110
Dosada					.476**

Iz rezultata prikazanih u Tablici 5. vidljivo je da varijable objašnjavaju ukupno 52% varijance kriterija prokrastinacije putem moderne tehnologije. Kontrolne varijable spol i dob nisu statistički značajne, dok se obrazovanje nalazi na granici značajnosti. Kontrolna varijabla koja provjerava postojanje profila na društvenim mrežama statistički je značajan negativan prediktor prokrastinacije putem moderne tehnologije, dok su kontrolne varijable koje provjeravaju pristup internetu na radnom mjestu i uređaj za pristupanje internetu na radnom mjestu statistički značajni pozitivni prediktori prokrastinacije putem moderne tehnologije. Dodatnim analizama utvrđeno je da sudionici koji imaju profil na društvenim mrežama u

prosjeku postižu više rezultate ($M = 3.62$, $SD = 1.512$) u odnosu na sudionike koji nemaju profil na društvenim mrežama ($M = 2.16$, $SD = 1.192$) na skali koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije [$t(167) = 43.495$, $p < 0.01$]. Dakle, sudionici koji imaju profil na društvenim mrežama u prosjeku više prokrastiniraju putem moderne tehnologije. Nadalje, sudionici s neograničenim pristupom internetu na radnom mjestu u prosjeku postižu više rezultate ($M = 3.46$, $SD = 1.573$) u odnosu na sudionike s ograničenim pristupom internetu na radnom mjestu ($M = 2.71$, $SD = 1.232$), dok sudionici koji nemaju pristup internetu na radnom mjestu u prosjeku postižu najniže rezultate ($M = 1.97$, $SD = 1.282$) na skali koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije [$t(167) = 13.01$, $p < 0.01$]. Dakle, sudionici koji imaju neograničen pristup internetu u prosjeku najviše prokrastiniraju putem moderne tehnologije, a sudionici koji nemaju pristup internetu na radnom mjestu u prosjeku najmanje prokrastiniraju putem moderne tehnologije. Isto tako, sudionici koji internetu pristupaju putem službenog i vlastitog mobitela u prosjeku postižu više rezultate ($M = 3.78$, $SD = 1.392$) u odnosu na sudionike koji internetu pristupaju putem vlastitog mobitela ($M = 3.22$, $SD = 1.777$), dok sudionici koji internetu pristupaju putem službenog mobitela postižu najniže rezultate ($M = 2.55$, $SD = 1.135$) na skali koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije [$t(151) = 9.272$, $p < 0.01$]. Dakle, sudionici koji internetu pristupaju putem službenog i vlastitog mobitela u prosjeku najviše prokrastiniraju putem moderne tehnologije, a sudionici koji internetu pristupaju putem službenog mobitela u prosjeku najmanje prokrastiniraju putem moderne tehnologije. Konačno, radna angažiranost nije se pokazala značajnim prediktorom, ali dosada je. Dakle, sudionici koji se na radnom mjestu više dosađuju, skloniji su prokrastinirati putem moderne tehnologije.

Time je druga hipoteza dodatno potvrđena, a treća u potpunosti odbačena.

Rasprava

Cilj ovog rada bio je ispitati stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu. U ovom će dijelu rezultati biti sažeto interpretirani te teorijski potkrijepljeni. Potom će biti dan pregled ograničenja rada, doprinos a te implikacija i prijedloga za buduća istraživanja.

Faktorska struktura Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu

Prvi problem bio je provjeriti faktorsku strukturu *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*. Faktorskom analizom rezultata potvrđena je prva hipoteza, tj. potvrđena je dvofaktorska

struktura *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*. Upitnik se sastoji od dvanaest čestica od kojih osam čestica mjeri faktor prokrastinaciju na poslu, a preostale četiri čestice mjere faktor prokrastinaciju putem moderne tehnologije čime je potvrđena postojeća dvofaktorska struktura izvornog istraživanja (Metin, Taris i Peeters, 2016). S obzirom na to da je riječ o novijem upitniku, do dana pisanja ovog rada nisu postojala istraživanja koja su dodatno validirala upitnik, stoga rezultati mogu biti uspoređeni jedino s originalnim istraživanjem.

Pouzdanost subskale koja mjeri prokrastinaciju na poslu jednaka je pouzdanosti subskale u izvornom istraživanju te iznosi $\alpha = .84$, dok je pouzdanost subskale koja mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije nešto viša nego u izvornom istraživanju te iznosi $\alpha = .76$. Većina čestica imala je zadovoljavajuće zasićenje na jednom faktoru (veće od 0.30), a izuzetak je bila jedino čestica „Uzimam duge pauze za kavu.“, koja je bila zasićena na oba faktora. Unatoč zasićenju na drugom faktoru koji mjeri prokrastinaciju putem moderne tehnologije, čestica sadržajno pripada prvom faktoru koji mjeri prokrastinaciju na poslu te je posljedično toj subskali i pridružena kako bi se očuvala faktorska struktura dobivena u originalnoj skali i omogućila usporedba rezultata dobivenih u ovom, ali i budućim istraživanjima.

S obzirom na zadovoljavajuće koeficijente pouzdanosti i faktorsku čistoću većine čestica, dozvoljeno je zaključiti da je riječ o dobrim indikatorima u podlozi svake subskale, a to pak govori o konvergentnoj valjanosti konstrukta prokrastinacije na poslu (Kline, 2005). S obzirom na umjerenu korelaciju između dva faktora ($r = .262$) i značajnu zasićenost čestica samo na jednom faktoru, može se zaključiti i o zadovoljavajućoj diskriminantnoj valjanosti (Kline, 2005).

Doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu

Drugi problem bio je provjeriti stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu. Statističkom obradom potvrđena je druga hipoteza da dosada značajno pozitivno doprinosi objema dimenzijama prokrastinacije na radnom mjestu, a odbačena je treća hipoteza da radna angažiranost značajno negativno doprinosi objema dimenzijama prokrastinacije na radnom mjestu. Kad je riječ o prokrastinaciji na poslu, rezultati su pokazali da radno angažiraniji zaposlenici, kao i zaposlenici koji se više dosađuju, češće prokrastiniraju. Kad je riječ o prokrastinaciji putem moderne tehnologije, rezultati su pokazali da su sudionici, koji se na radnom mjestu više dosađuju, skloniji prokrastinirati.

Statistički značajan pozitivan učinak dosade na prokrastinaciju na radnom mjestu dodatno potvrđuje zaključke prijašnjih istraživanja. Već su istraživanja provedena na studentima krajem 20. stoljeća potvrdila pozitivnu povezanost prokrastinacije i dosade (Blunt i Pychyl, 1998), a sve češće to rade i istraživanja u radnoj okolini. Tako je nedavno provedeno istraživanje (Metin, Taris i Peeters, 2016) pokazalo da je nedovoljno stimulirajuća radna okolina povezana s osjećajem dosade na radnom mjestu, koji vodi do prokrastiniranja. Osim toga, istraživanje Spectora i suradnika pokazalo je da dosada dovodi do različitih kontraproduktivnih radnih ponašanja (2006; prema Loukidou, Loan-Clarke i Daniels, 2009) pa tako i do prokrastinacije na radnom mjestu. U tom kontekstu prokrastinacija se smatra kontraproduktivnim radnim ponašanjem jer negativno utječe na poslovanje organizacija te odnose i atmosferu unutar organizacije (Metin, Taris i Peeters, 2016), a kod zaposlenika dovodi do osjećaja nervoze, žaljenja, samoosušivanja, očajja i stresa (Burka i Yuen, 2008).

Statistički značajna pozitivna povezanost radne angažiranosti i prokrastinacije na poslu u suprotnosti je s velikim brojem prijašnjih istraživanja. Naime, iz same definicije koja radnu angažiranost opisuje kao pozitivno, ispunjavajuće stanje uma kojeg karakterizira energija, posvećenost i udubljenost prilikom obavljanja posla (Bakker i Oerlemans, 2011) očekuje se da će radna angažiranost biti negativno povezana s prokrastinacijom na radnom mjestu. Nadalje, rezultati brojnih prijašnjih istraživanja vode do zaključka da će radna angažiranost biti negativno povezana s prokrastinacijom na radnom mjestu. Na primjer, istraživanje Schaufelija i suradnika iz 2008. godine (prema Costa, Passos i Bakker, 2016) pokazuje da je radna angažiranost povezana s duljim ostajanjem na poslu i posvećenošću poslu, dok istraživanje Bakker iz 2009. godine (prema Costa, Passos i Bakker, 2016) pokazuje da je radna angažiranost povezana s proaktivnošću u poslovnom i privatnom životu. Osim toga, konzultantska organizacija iz područja organizacijske psihologije u pregledu istraživanja radne angažiranosti (Aon Hewitt, 2013) navodi kako radna angažiranost vodi do strasti i entuzijazma za posao, motiviranosti i raznih pozitivnih osjećaja poput osjećaja ponosa ili pripadanja na radnom mjestu, a na razini organizacije povećana radna angažiranost zaposlenika dovodi do veće učinkovitosti organizacije jer njeni zaposlenici ulažu maksimalan napor u obavljanje radnih zadataka. Pri validaciji *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*, čija je faktorska struktura ispitivana u ovom istraživanju, provjeravan je i odnos s radnom angažiranosti te su rezultati pokazali blagu negativnu povezanost (Metin, Taris i Peeters, 2016). Osim toga, do dana završetka ovog rada nisu pronađeni radovi koji su eksplicitno ispitivali odnos prokrastinacije i radne angažiranosti.

Unatoč svim navedenim zaključcima prijašnjih istraživanja, objašnjenje dobivenih rezultata u ovom istraživanju može se pronaći u konceptualizaciji pojma prokrastinacije. Naime, istraživanje na studentskoj populaciji pokazalo je da, osim uobičajenog "pasivnog" prokrastiniranja, postoji i "aktivno" prokrastiniranje pri kojem studenti namjerno prokrastiniraju jer uviđaju da lakše i bolje rade pod pritiskom (Chu i Choi, 2005). Tako imaju vremena za sve željene aktivnosti, ali i odrade sve potrebne zadatke u kratkom vremenu jer su izrazito usredotočeni na ono što rade. Tradicionalna "pasivna" prokrastinacija povezana je s nedostatkom samoregulacije i nelagodnom donošenju odluka (Milgram i Tenne, 2000) te niskim samopouzdanjem i lošijim uspjehom (Corkin, Yu i Lindt, 2011), dok je "aktivna" prokrastinacija povezana sa zadovoljstvom životom (Chu i Choi, 2005) i emocionalnom stabilnošću (Choi i Morgan, 2009), boljim uspjehom, samoregulirajućim učenjem, ali i smanjenjem motivacije za učenjem (Corkin, Yu i Lindt, 2011). U ovom istraživanju nije postojala razlika između pasivne i aktivne prokrastinacije, stoga je moguće da je pozitivna povezanost radne angažiranosti i prokrastinacije na poslu rezultat sudjelovanja aktivnih prokrastinatora u istraživanju. Dakle, zaposlenika koji prokrastiniraju jer bolje rade pod pritiskom i jer znaju da će sve obaveze stići napraviti do zadanog roka (jer su radno angažirani) te zbog toga imaju dovoljno vremena za ugodnu razbibrigu poput dugih pauza za kavu.

Dodatnom statističkom obradom ispitan je i učinak mjerenih kontrolnih varijabli na prokrastinaciju na radnom mjestu, a provjeren je i smjer učinka.

Kontrolne varijable nisu se pokazale statistički značajnim prediktorima prokrastinacije na poslu. Kad je riječ o sociodemografskim varijablama, rezultati nisu potvrdili prethodna istraživanja u kojima su starije osobe prokrastinirale manje nego mladi (Marano, 2016), žene manje nego muškarci (Nguyen, Steel i Ferrari, 2013), a visoko obrazovani manje od nisko obrazovanih (Steel i Ferrari, 2012). Do tog je učinka moglo doći zbog manjeg uzorka u ovom istraživanju ili kulturoloških utjecaja drugačije sredine u kojoj je ovo istraživanje provedeno. Kad je riječ o varijablama koje su mjerile aspekte uporabe interneta (poput pristupa društvenim mrežama i profila na društvenim mrežama), rezultati su očekivani jer se taj set pitanja odnosio na prokrastinaciju putem moderne tehnologije.

Dio kontrolnih varijabli statistički je značajan prediktor prokrastinacije putem moderne tehnologije. Kad je riječ o sociodemografskim varijablama koje mjere spol i dob, rezultati nisu potvrdili prethodna istraživanja u kojima su starije osobe prokrastinirale manje nego mladi (Marano, 2016), a žene manje nego muškarci (Nguyen, Steel i Ferrari, 2013). Do tog je učinka moglo doći zbog manjeg uzorka u ovom istraživanju ili kulturoloških utjecaja drugačije sredine u kojoj je ovo istraživanje provedeno. No sociodemografska varijabla koja mjeri obrazovanje

nalazi se na granici značajnosti i negativno je povezana s prokrastinacijom putem moderne tehnologije, dakle obrazovaniji zaposlenici manje prokrastiniraju putem moderne tehnologije što je u skladu s prethodno provedenim istraživanjima (Steel i Ferrari, 2012). Nadalje, kontrolne varijable koje provjeravaju postojanje profila na društvenim mrežama, pristup internetu na radnom mjestu te uređaj za pristupanje internetu na radnom mjestu statistički su značajni prediktori prokrastinacije putem moderne tehnologije. Dodatnim analizama utvrđeno je da zaposlenici koji imaju profil na društvenim mrežama u prosjeku više prokrastiniraju putem moderne tehnologije od zaposlenika koji nemaju profil na društvenim mrežama. Nadalje, zaposlenici koji nemaju pristup internetu na radnom mjestu u prosjeku prokrastiniraju manje od zaposlenika s ograničenim pristupom internetu na radnom mjestu, dok zaposlenici s neograničenim pristupom internetu na radnom mjestu najviše prokrastiniraju putem moderne tehnologije. Konačno, zaposlenici koji internetu pristupaju putem službenog i vlastitog mobitela u prosjeku prokrastiniraju više putem moderne tehnologije od zaposlenika koji internetu pristupaju putem vlastitog mobitela, dok zaposlenici koji internetu pristupaju samo putem službenog mobitela najmanje prokrastiniraju putem moderne tehnologije. Takva je povezanost i očekivana jer su prijašnja istraživanja pokazala (Gouveia, 2012; prema Hartijasti i Fathonah, 2015) da zaposlenici internet ne koriste samo za obavljanje radnih zadataka, već se na internetu družu, traže informacije, novosti i vijesti, skidaju video isječke, pjesme i slike, šalju privatnu e-poštu, igraju igrice te pristupaju raznim društvenim mrežama, poput Facebooka, Googlea i Twittera, a to im društveni profili, pristup internetu na radnom mjestu i vlastiti uređaj dodatno omogućavaju i olakšavaju te ih čine predisponiranim za prokrastiniranje na radnom mjestu.

Doprinos rada, ograničenja, implikacije i prijedlozi za buduća istraživanja

Važan doprinos ovog rada vidljiv je u validaciji novog upitnika prokrastinacije te prvom validiranju hrvatske inačice *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*. Nadalje, riječ je i o jednom od rijetkih istraživanja odrednica prokrastinacije u različitim aspektima radne okoline u više gradova u Republici Hrvatskoj. Istraživanje je i među prvima eksplicitno mjerilo povezanost radne angažiranosti i prokrastinacije na radnom mjestu. Osim toga, istraživanje je stavilo naglasak i na sve prisutniju prokrastinaciju putem moderne tehnologije o kojoj još uvijek ne postoji velik broj istraživanja. Konačno, istraživanje je dovelo do važnih zaključaka o povezanosti radne angažiranosti, dosade i prokrastinacije na radnom mjestu te do novih zaključaka o povezanosti različitih sociodemografskih i okolinskih varijabli s prokrastinacijom na radnom mjestu.

Što se tiče ograničenja, u ovom ih istraživanju ima nekoliko. Prvo, uzorak nije dovoljno reprezentativan zbog čega nije omogućena generalizacija rezultata, a uz to je i prigodan zbog čega je mogućnost generalizacije rezultata dodatno smanjena. Osim toga, pri interpretaciji rezultata treba voditi računa i o tome da su u istraživanju sudjelovali samo zainteresirani sudionici te su se na svim skalama sami procjenjivali, stoga su, osim davanja iskrivljenih i socijalno poželjnih odgovora, mogli davati i subjektivne odgovore. Nadalje, istraživanje je korelacijsko zbog čega nije opravdano donositi uzročno-posljedične zaključke o konstruktima u istraživanju. Konačno, u istraživanju nije postojala konceptualna razlika između pasivne i aktivne prokrastinacije što je moglo utjecati na dobivenu povezanost radne angažiranosti i prokrastinacije.

Zaključci doneseni u ovom radu mogu organizacijama omogućiti stvaranje uspješnije radne okoline u kojoj zaposlenici neće biti vanjskim čimbenicima dodatno potaknuti na prokrastinaciju pa tako mogu kontrolirati različite čimbenike radne okoline poput monotonije radnog mjesta, pristupanja internetu i uređaja za pristupanje internetu. Ako je riječ o radnim mjestima na kojima zaposlenici nemaju pristup internetu, najučinkovitije bi bilo poraditi na prevenciji dosade na radnom mjestu čime bi se direktno smanjilo i prokrastiniranje što se može postići na brojne načine. Prvo, strategija rotacije posla omogućila bi dodjeljivanje privremenih alternativnih poslova zaposleniku što bi zaposlenika kontinuirano upoznavalo s različitim aspektima organizacije u kojoj radi, a posao činilo zanimljivim (Aamodt, 2010; Jex, 2002). Drugo, strategija obogaćivanja posla omogućila bi povećanje zaposlenikove odgovornosti kroz vertikalna opterećenja čime bi zaposlenik uviđao sve veći vlastiti doprinos radu organizacije, a uz to i kontinuirano imao nove i zanimljive obaveze (Aamodt, 2010; Jex, 2002). Konačno, strukturalnim i psihološkim osnaživanjem zaposlenika može se pozitivno utjecati na motivaciju zaposlenika te samim time smanjiti pojava dosade na radnom mjestu (Aamodt, 2010; Boonstra, 2004). Ako je riječ o radnim mjestima na kojima zaposlenici imaju pristup internetu, najučinkovitije bi bilo, osim praćenja gore navedenih smjernica za smanjenje dosade na radnom mjestu, promijeniti mogućnosti pristupa internetu na radnom mjestu. S obzirom na to da zaposlenici s neograničenim pristupom internetu na radnom mjestu najviše prokrastiniraju, bilo bi učinkovito da zaposlenici imaju ograničen pristup internetu jer će tako prokrastinirati manje nego zaposlenici s neograničenim pristupom internetu, a opet će moći odrađivati sav potreban posao.

Buduća bi istraživanja trebala dodatno ispitati konstrukte iz ovog istraživanja, prvenstveno odnos aktivne i pasivne prokrastinacije i radne angažiranosti. Nadalje, bilo bi korisno konstruirati upitnik koji bi pravio razliku između aktivne i pasivne prokrastinacije jer

bi takav instrument uvelike olakšao daljnja istraživanja te zaključke o povezanosti prokrastinacije s drugim organizacijskim ponašanjima učinio jasnijima. Konačno, bilo bi korisno i detaljnije ispitati prednosti i nedostatke sveprisutnije uporabe interneta na radnom mjestu kako bi se u organizacijama mogla odrediti optimalna razina slobode na internetu.

Zaključak

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati stupanj povezanosti i doprinos dosade i radne angažiranosti objašnjenju prokrastinacije na radnom mjestu. Osim toga, provjerena je i faktorska struktura *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu*. U istraživanju je sudjelovalo 168 zaposlenika iz četiri hrvatske organizacije, a korišteni su novokreirani *Sociodemografski upitnik*, *Upitnik dosade na radnom mjestu*, *Upitnik radne angažiranosti* i *Upitnik prokrastinacije na radnom mjestu*.

Rezultati provedene eksploratorne faktorske analize potvrdili su dvofaktorsku strukturu *Upitnika prokrastinacije na radnom mjestu* (prokrastinacija na poslu i prokrastinacija putem moderne tehnologije). Rezultati provedenih hijerarhijskih regresijskih analiza upućuju na to da velik broj varijabli utječe na prokrastinaciju na radnom mjestu. Kad je riječ o prokrastinaciji na poslu, radna angažiranost i dosada pokazale su se značajnim prediktorima pri čemu se dosada pokazala snažnijim prediktorom. Dakle, radno angažiraniji zaposlenici i zaposlenici koji se dosađuju na radnom mjestu skloniji su prokrastinirati na poslu. Kad je riječ o prokrastinaciji putem moderne tehnologije, kontrolne varijable koje provjeravaju razinu obrazovanja, postojanje profila na društvenim mrežama, pristup internetu na radnom mjestu te uređaj za pristupanje internetu na radnom mjestu pokazali su se značajnim prediktorima. Osim toga, značajan je prediktor prokrastinacije putem moderne tehnologije i dosada. Dakle, zaposlenici koji se na radnom mjestu dosađuju, skloniji su prokrastinirati putem moderne tehnologije.

Imajući na umu navedene doprinose i ograničenja, buduća bi istraživanja trebala detaljnije ispitati koncepte iz ovog istraživanja što bi moglo doprinijeti stvaranju ugodnije radne okoline u kojoj bi učinkovitost zaposlenika bila optimalna, a zadovoljstvo povećano.

Literatura

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA : Wadsworth.
- Aon Hewitt (2013). *Angažiranost zaposlenika: Većim radnim učinkom do većih prihoda*. Preuzeto 19. listopada 2016. godine s <http://www.aon.hr/angažiranost-zaposlenika-60-no58>.
- Bakker, A. B. i Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. U Cameron, K. S. i Spreitzer, G. M., *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Blunt, A. i Pychyl, T. A. (1998). Volitional action and inaction in the lives of undergraduate students: State orientation, procrastination and proneness to boredom. *Personality Individual Difference*, 24, 837-846.
- Boonstra, J. J. (2004). *Dynamics of Organizational Change and Learning*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Burka, J. B. i Yuen, L. M. (2008). *Procrastination: Why You Do It, What to Do About It Now*. Boston: Da Capo Press.
- Chu, A. H. C. i Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 14, 245-264.
- Choi, J. N. i Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *Journal of Social Psychology*, 149, 195–211.
- Corkin, D. M., Yu, S. L. i Lindt, S. F. (2011). Comparing Active Delay and Procrastination from a Self-Regulated Learning Perspective. *Learning and Individual Differences*, 21 (5), 602-606.
- Costa, P. L., Passos, A. M. i Bakker, A. B. (2016). The work engagement grid: predicting engagement from two core dimensions. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (4), 774-789.
- Ferrari, J. R. (1992). Procrastination in the workplace: Attributions for failure among individuals with similar behavioral tendencies. *Personality and Individual Differences*, 13 (3), 315-319.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L. i McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*. New York: Plenum Press.

- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss (and sex and drugs and rock'n'roll)*. London, California, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Gupta, R., Hershey, D. A. i Gaur, J. (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current Psychology*, 31, 195-211.
- Hartijasti, Y. i Fathonah, N. (2015). The importance of internet policies socialization on cyberloafing in Indonesian workplace. *Asian Journal of Information and Communications*, 7 (2), 68-80.
- Hensley, L. C. (2016). The Draws and Drawbacks of College Students' Active Procrastination. *Journal of College Student Development*, 57 (4), 465-471.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical methods for psychology*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J. i Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11 (4), 381-405.
- Marano, H. E. (2016). *Procrastination: Ten Things To Know*. Preuzeto 10. kolovoza 2016. godine s <https://www.psychologytoday.com/articles/200308/procrastination-ten-things-know>.
- McCown, W. G. i Roberts, R. (1994). A study of academic and work-related dysfunctioning relevant to the college version of an indirect measure of impulsive behavior. *Integra Technical Paper*, 94-98.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Merriam-Webster (2016). *Boredom*. Preuzeto 19. lipnja 2017. godine s <http://www.merriam-webster.com/>.
- Merriam-Webster (2016). *Procrastinate*. Preuzeto 25. srpnja 2016. godine s <http://www.merriam-webster.com/>.
- Metin, U. B., Taris, T. W. i Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Milgram, N. i Tenne, R. (2000). Personality correlates of desicional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14 (2), 141-156
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications (2nd ed.)*. Boston, MA: Duxbury.

- Nguyen, B., Steel, P. i Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21 (4), 388-399.
- Oxford Dictionaries (2016). *Definition of procrastinate in English*. Preuzeto 25. srpnja 2016. godine s <http://www.oxforddictionaries.com/>.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I. i Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, & Coping*, 26 (5), 508-525.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. i Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. i Salanova, M. (2014). *Burnout, boredom and engagement at the workplace*. John Wiley and Sons, Inc.
- Steel, P. (2011). *The procrastination equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff Done*. Toronto: Random House.
- Steel, P. i Ferrari, J. R. (2013). Sex, Education and Procrastination: An Epidemiological Study of Procrastinators' Characteristics from a Global Sample. *European Journal of Personality*, 10.1002/per.1851.