

Angažiranost u sportu kao prediktor radne angažiranosti

Marciuš, Leon

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:103844>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-21**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci
Filozofski fakultet

Leon Marciuš

ANGAŽIRANOST U SPORTU KAO PREDIKTOR RADNE ANGAŽIRANOSTI

Diplomski rad

Rijeka, 2024.

Sveučilište u Rijeci
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

Leon Marciuš
0009080965

ANGAŽIRANOST U SPORTU KAO PREDIKTOR RADNE ANGAŽIRANOSTI

Diplomski rad

Diplomski sveučilišni studij Psihologija

Mentor: izv. prof. dr.sc. Petra Anić

Rijeka, 2024.

IZJAVA

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradio samostalno, znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Rijeci, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentora izv. prof. dr. sc. Petre Anić
Rijeka, studeni, 2024.

SAŽETAK

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost angažiranosti u sportu i radne angažiranosti k/od bivših i aktivnih sportaša, odnosno, ispitana je razlika u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i upravljanju vremenom s obzirom na vrstu sporta, spol i razinu natjecanja. Osim toga, ispitano je predviđa li angažiranost u sportu i upravljanje vremenom.

U istraživanju je sudjelovalo 369 ispitanika ($M = 29.62$, $SD = 11.03$), od kojih je 60.5 % ženskog ($N = 223$) i 39.3 % muškog spola ($N = 145$). Većina ispitanika bila je zaposlena ($N = 188$) ili su još uvijek studenti ($N = 130$), dok je 42 ispitanika imalo dualnu karijeru kao sportaši i zaposlenici. Upitnici korišteni u istraživanju su SES (angažiranost u sportu), UWES (radna angažiranost) i SUV (upravljanje vremenom). Istraživanje je provedeno online, a ispitanici su regrutirani putem društvenih mreža i sportskih organizacija.

Analizirani su podaci 368 ispitanika, od kojih se 344 bavilo sportom. Konfirmatorna faktorska analiza potvrdila je valjanost SES upitnika, uz visoke vrijednosti pouzdanosti samog upitnika i subskala (Cronbach's $\alpha > .70$). Hijerarhijska regresijska analiza pokazala je da angažiranost u sportu i vještine upravljanja vremenom značajno doprinose objašnjenju radne angažiranosti (objašnjeno je 24 % varijance). Nisu utvrđene značajne razlike u radnoj angažiranosti s obzirom na spol ili razinu natjecanja dok je dobivena značajna razlika u radnoj angažiranosti s obzirom na vrstu sporta (timski/individualni), pri čemu su sportaši u individualnim sportovima angažiraniji nego sportaši u ekipnim sportovima. Također, dobivena je značajna razlika u angažiranosti u sportu s obzirom na razinu natjecanja pri čemu su angažiraniji pojedinci koji su se natjecali na višim razinama natjecanja. Nije dobivena značajna razlika s obzirom na vrstu sporta i spol. Nadalje, dob se pokazala kao značajan prediktor radnoj angažiranosti pri čemu su stariji ispitanici bili angažiraniji.

Rezultati pokazuju da viša angažiranost u sportu i bolje vještine upravljanja vremenom značajno predviđaju radnu angažiranost. Istraživanje potvrđuje važnost sporta i upravljanja vremenom na radnu angažiranost te daje podlogu i početak budućim istraživanjima u ovom području.

Ključne riječi: sagorijevanje, radna angažiranost, angažiranost u sportu, upravljanje vremenom, razina natjecanja, vrsta sporta, fizička aktivnost

Sport engagement as a predictor of work engagement

ABSTRACT

The aim of the research was to examine the relationship between engagement in sports and work engagement among former and active athletes. Specifically, it examined the differences in work engagement, sports engagement, and time management based on the type of sport, gender, and level of competition. Additionally, it investigated whether sports engagement and time management could predict work engagement.

A total of 369 participants ($M = 29.62$, $SD = 11.03$) took part in the study, with 60.5 % female ($N = 223$) and 39.3 % male ($N = 145$). Most participants were employed ($N = 188$) or still students ($N = 130$), while 42 participants had dual careers as athletes and employees. The questionnaires used in the study were SES (sport engagement), UWES (work engagement), and SUV (time management). The study was conducted online, and participants were recruited through social networks and sports organizations.

Data from 368 participants were analyzed, of whom 344 were engaged in sports. A confirmatory factor analysis confirmed the validity of the SES questionnaire, with high reliability scores for the questionnaire and its subscales (Cronbach's alpha $> .70$). Hierarchical regression analysis showed that sports engagement and time management skills significantly contributed to explaining work engagement (accounting for 24 % of the variance). No significant differences in work engagement were found based on gender or competition level, while a significant difference was observed based on the type of sport (team/individual), with athletes in individual sports being more engaged than those in team sports. Additionally, a significant difference in sports engagement was found based on the level of competition, with individuals competing at higher levels being more engaged. No significant differences were found based on type of sport or gender. Furthermore, age was identified as a significant predictor of work engagement, with older participants being more engaged.

The results indicate that higher sports engagement and better time management skills significantly predict work engagement. The research confirms the importance of sports and time management for work engagement, providing a basis and starting point for future studies in this field.

Keywords: burnout, work engagement, sport engagement, time management, level of competition, type of sport, physical activity

SADRŽAJ

1.	UVOD	1
1.1.	Od sagorijevanja do angažiranosti	1
1.2.	Što je radna angažiranost i koji su njeni potencijalni prediktori?	2
1.3.	Radna angažiranost kao motivacijski konstrukt	4
1.4.	Angažiranost i zanesenost – sličnosti i razlike.....	5
1.5.	Ispitivanje radne angažiranosti - Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	5
1.6.	(Radna) angažiranost kod studenata	6
1.7.	Angažiranost u sportu i SES skala	7
1.8.	Sport i fizička aktivnost kao mogući prediktori radne angažiranosti.....	8
1.9.	Upravljanje vremenom i njegov utjecaj na angažiranost i produktivnost	9
2.	CILJ ISTRAŽIVANJA	11
3.	PROBLEMI I HIPOTEZE	11
3.1.	Problemi istraživanja	11
3.2.	Hipoteze.....	11
4.	METODA.....	12
4.1.	Ispitanici.....	12
4.2.	Mjerni instrumenti	12
4.3.	Postupak istraživanja	18
5.	REZULTATI.....	19
5.1.	Deskriptivni podaci	19
5.2.	Doprinos angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom u objašnjenju radne angažiranosti 21	
5.3.	Razlika u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i u upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja	23
5.4.	Spolne razlike u angažiranosti u sportu i radnoj angažiranosti	24
5.5.	Razlika u radnoj angažiranosti i angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta (timski/individualni)	25
6.	RASPRAVA.....	25
6.1.	Angažiranost u sportu i upravljanje vremenom kao prediktori radne angažiranosti	26
6.2.	Razlike u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja.....	27
6.3.	Spolne razlike u angažiranosti.....	28
6.4.	Razlika u angažiranosti s obzirom na vrstu sporta – individualni ili ekipni sport	28
6.5.	Nedostaci i implikacije te preporuke za buduća istraživanja	29

7. ZAKLJUČAK	30
8. LITERATURA	31

1. UVOD

1.1. Od sagorijevanja do angažiranosti

U današnjem poslovnom svijetu se često naglašavaju ciljevi, nadmetanje na tržištu i pobjeda konkurencije kao ultimativni cilj. Vrlo je važno da se ljudi u organizaciji što brže i efikasnije adaptiraju na nove zahtjeve jer upravo tako mogu nadvladati promjene i uspjeti (Allvin i sur., 2011). Naravno, postoje negativni segmenti ubrzanog ritma života i fokusiranja na ciljeve, a u literaturi se u posljednje vrijeme najčešće spominje sagorijevanje. Ono je negativno stanje pojedinca koje je popraćeno određenim ponašanjima, a proizlazi kao rezultat radoholičarstva, velikog broja obaveza, manjka poslovnih resursa i vremena (Korunka i sur., 2009; Schaufeli i Bakker, 2004).

Freudenberger (1974; prema Grisales, 2016) je bio prvi koji je konceptualizirao sindrom sagorijevanja kod zaposlenika kao negativnu i nepoželjnu transformaciju emocionalnog stanja i ponašanja koji rezultiraju umorom i iscrpljenošću pojedinca. Značajne promjene primijećene su kod osoba koje imaju učestale i svakodnevne interakcije s drugim ljudima, a fenomen se izričito mogao primijetiti kod zdravstvenih djelatnika koji rade kao pružatelji medicinske skrbi i na hitnom medicinskom odjelu. Osim zdravstvenih djelatnika, navedeno je primijećeno i kod profesora, socijalnih radnika i pravnih stručnjaka koji se bave obiteljskim pravom, pogotovo kod onih kojima su najčešće tematike nasilje u obitelji, zlostavljanje djece, razvodi i sl. (Grisales, 2016). Osim sagorijevanja, problem se javlja i na dubljoj razini budući da kod tih ljudi postoji negativan utjecaj posla na zdravlje, a također su nezadovoljni poslom i životom (Shimazu i sur., 2015). Osim kod radnika, sagorijevanje je primijećeno i kod relativno velikog broja studenata, što možemo pripisati zahtjevima akademskog obrazovanja koji su daleko veći nego ranije. U državama dalekog istoka poput Kine i Koreje, sagorijevanje se javlja kod učenika već tijekom osnovnoškolskog obrazovanja, a nerijetko prijavljuju visoku razinu stresa koji je rezultat velikog broja obaveza i strogih kriterija koji su, ipak, sasvim uobičajeni za njihovu kulturu (Grisales, 2016). Prema Maslach upitniku kojim se ispituje sagorijevanje (engl. „*Maslach Burnout Inventory*“, MBI), ono se sastoji od 3 faktora: iscrpljenost, cinizam i snižena učinkovitost (Maslach i Jackson, 1981).

Nasuprot istraživanja sagorijevanja i utjecaja stresa na pojedinca, u organizacijskoj psihologiji krajem 20. stoljeća dolazi do jačeg razvoja i popularizacije pozitivne psihologije te se javlja značajan interes za istraživanjem pozitivnih faktora koji mogu utjecati na ljudsko

ponašanje (Loscalzo i Giannini, 2018). Tijekom ranije spomenutog istraživanja u kojem su se ispitivale psihometrijske karakteristike MBI-a, znanstvenici su konceptualizirali angažiranost, pojam koji stoji nasuprot sagorijevanju te upravo tada dolazi do frekventnijeg istraživanja angažiranosti (Schaufeli i sur., 2002). Istraživanje angažiranosti smatra se dijelom tog trenda koji stavlja fokus na pozitivne i/ili jače strane ljudskog funkcioniranja u odnosu na slabosti i disfunkcije, a angažiranost kao takva je važan faktor pri prevenciji sagorijevanja (Seligman i Csikszentmihalyi, 2000).

Maslach i suradnici (2001) te Schaufeli i suradnici (2002) tvrde kako su angažiranost i sagorijevanje doista 2 različita koncepta, međutim, oba pojma počivaju na identičnim temeljima, točnije, na 2 dimenzije – aktivacija i identifikacija. Aktivacija je prva dimenzija i nju tvori kontinuum od iscrpljenosti do energičnosti. Energičnost je pritom prvi faktor pri angažiranosti, a odnosi se na osjećaj samoispunjenja, razinu samopouzdanja i dozu energije dok je iscrpljenost prvi faktor kod sagorijevanja koji označava sniženu ili nedostatak mentalne i fizičke energije. Identifikacija je druga dimenzija čiji kontinuum s jedne strane polazi od cinizma, a na drugoj strani završava s posvećenošću. Posvećenost je ujedno idući faktor angažiranosti te kada kažemo da je osoba posvećena nekoj aktivnosti, tada želimo reći kako je ona uzbuđena prilikom obavljanja aktivnosti što se očituje u određenom pristupu. S druge pak strane, cinizam bi označavao suprotnost, odnosno, negativan stav prema aktivnosti (Maslach i sur., 2001). Treći faktor kod sagorijevanja bi bio nedostatak učinkovitosti dok bi kod angažiranosti to bila zadubljenost – vrijeme brzo prolazi, a osobu se ne može tako lako omesti tijekom obavljanja zadatka jer je vrlo koncentrirana (Langelaan i sur., 2006). Carmona-Hatly i suradnici (2019) izjavljuju kako je angažiranost pozitivno, ispunjavajuće i dugotrajno afektivno-motivacijsko stanje uma koje se pojavljuje tijekom bavljenja određenom aktivnošću, odnosno, ono je stabilan obrazac ponašanja koje u suštini ispunjava pojedinca i pruža mu zadovoljstvo.

1.2. Što je radna angažiranost i koji su njeni potencijalni prediktori?

Radna angažiranost kao konstrukt postoji već duži niz godina i najčešće se spominje unutar organizacijske psihologije (Kuok i sur., 2017). Smatra se kako je ono pozitivan indikator ponašanja zaposlenika (Kahn, 1990) i konstrukt koji opisuje uključenost u radne aktivnosti s bihevioralnom, kognitivnom i emocionalnom komponentom (Kuok i sur., 2017). Kahn je napravio uvod u razradu pojma angažiranosti budući da je tvrdio kako se zaposlenici trebaju osjećati zadovoljno te da bi trebali imati određenu razinu autonomije i odgovornosti kako bi odrađivali posao na optimalnoj razini (Perera i sur., 2018). Također, tvrdio je da bi se

uvođenjem novih članova u organizaciju te uvjeravanjem tih ljudi u njihove radne uloge moglo potaknuti zaposlenike da se poistovjete s ulogama, da se izražavaju kao dio određene organizacije te da se ponašaju u skladu s vlastitim ulogama i pravilima organizacije (Kahn, 1990). Tayama i suradnici (2018) su dali svoje stajalište i objašnjenje radne angažiranosti te tvrde kako je ono stabilno i pozitivno stanje povezano s poslom i u suštini pruža istinsko zadovoljstvo. Karakteriziraju ga 3 stanja – energičnost, posvećenost i zadubljenost. Energičnost bi, prema njima, podrazumijevala istaknutu razinu energije i mentalne otpornosti tijekom aktivnosti. Posvećenost bi označavala potpunu uključenost i predanost pojedinca u odrađivanju aktivnosti koje prati izražen osjećaj ponosa i određene razine značaja. Posljednje stanje, zadubljenost bi podrazumijevalo pojedinca koji je potpuno koncentriran i zadubljen u neku aktivnost. Strauser i suradnici (2012) tvrde kako je radna angažiranost relativno otporan konstrukt na svakodnevne izvore stresa na poslu, odnosno, da je ono stabilna karakteristika pojedinca koja nema velike varijacije u kratkom vremenskom periodu. Radna angažiranost svakako ima značajne implikacije na ponašanje, stavove, izvedbu, posvećenost i fokus na radnom mjestu (Kahn, 1990). Još prije 30-ak godina Kahn je tvrdio da je osim fizičke prisutnosti, važna i mentalna prisutnost zaposlenika na radnom mjestu jer je ona izvor energije i ideja. Drugim riječima, pojedinac bi trebao biti fizički i mentalno prisutan na radnom mjestu jer se na taj način produbljuje uloga u organizaciji, a osoba je istovremeno posvećena cilju, otvorena za savjete kolega i za nova iskustva te tako osoba biva angažiranija (Perera i sur., 2018).

Znanstvenici tvrde kako na temelju određenih prediktora možemo predvidjeti nečiju angažiranost. Adaptabilnost pojedinca je upravo jedan od prediktora angažiranosti budući da oni koji se brže prilagođavaju su ujedno i izdržljiviji. Upravo zato što će se brže i efikasnije prilagoditi na novonastale uvjete, bit će produktivniji i uspješniji u obavljanju posla jer će, neovisno o prisutnoj količini stresa, uspjeti ostvariti cilj (Lee i sur., 2013; Malik i Garg, 2017). Otpornost pojedinca drugi je prediktor angažiranosti. Otporniji se pojedinci upuštaju u nove izazove i aktivnosti, postaju samopouzdaniji nakon uspješno odrađenog zadatka te će na temelju stečenog samopouzdanja i novih znanja biti daleko uporniji i sigurniji u vlastite kompetencije. Upravo zbog navedenih osobina, angažiraniji, adaptabilniji i otporniji pojedinci su temelj pri građenju čvrste strukture organizacije. Jedno od pitanja koje se nameće jest hoće li pojedinac ispuniti vlastiti potencijal s obzirom da neke vještine nisu urođene već se razvijaju (Lee i sur., 2013).

Grant i Kinman (2012) naglasili su kako je vrlo važno imati otporne pojedince u organizaciji u kojoj se svakodnevno javljanju emocionalni izazovi jer razvijeni adaptivni

mehanizmi znače i nižu razinu stresa u emocionalno nabijenim situacijama. Malik i Garg (2017) tvrde kako bi primarni zadatak organizacije trebao biti poticanje i širenje pozitivnih emocija poput ljubavi i radosti jer one omogućuju preduvjete za pozitivnu organizacijsku klimu koja je potrebna da se kod zaposlenika razviju adaptabilnost, upornost i angažiranost. Bakker i suradnici (2007) također tvrde da su pozitivne emocije odličan alat pri kreiranju otpornih radnika i kod povećanja radne angažiranosti, a rezultati istraživanja izvješćuju o pozitivnoj korelaciji između pozitivnih emocija i radne angažiranosti. Velik broj objavljenih radova ukazuje na to kako su teme poput radne angažiranosti i izdržljivosti vrlo istražene, međutim, rijetko se dovode u vezu. Malik i Garg (2017) tvrde da bi razlog tome mogao biti taj da su autori dotadašnjih istraživanja smatrali kako su otpornost i izdržljivost samo kognitivne komponente angažiranosti, a ne samostalni i povezani konstrukti. Osim navedenog, prediktori angažiranosti su i količina resursa kojima raspolažemo, organizacijska klima, osnaživanje zaposlenika te samoeфикаsnost (Quinones i sur., 2013).

1.3. Radna angažiranost kao motivacijski konstrukt

Do sada smo naveli potencijalne prediktore angažiranosti i njene faktore, a važno je spomenuti još jedan relevantan konstrukt – motivaciju. Stolarski i suradnici (2020) smatraju da se angažiranost i motivacija preklapaju kada pričamo o njima u kontekstu sporta, no budući da je angažiranost jedan od prediktora optimalne izvedbe, Bakker (2011) navodi da radnu angažiranost možemo smatrati vrstom motivacijskog konstrukta jer podrazumijeva snažnu identifikaciju s odrađivanjem aktivnosti. U velikom broju radova se spominje intrinzična motivacija (Fishbach i Wolley, 2022; Kuvaas i Dysvik, 2009; Ryan i Deci, 2020) za koju se tvrdi da je relevantan konstrukt kada se govori o ustrajnosti. Intrinzično motiviranim osobama nisu potrebni vanjski podražaji poput materijalnih nagrada, tuđih vrednovanja njihove izvedbe ili bilo kojeg oblika motivacije različitog od vlastitog zadovoljstva i osjećaja samoispunjenja. Također, intrinzična motivacija čini pojedince sretnima i zadovoljnima za vrijeme aktivnosti koju vole raditi (Fishbach i Wolley, 2022). Oni pojedinci koji vlastite ciljeve poistovjećuju s ciljevima organizacije ili s ciljevima njihovog društva, bit će internalno motivirani, a ujedno i angažiraniji (Malik i Garg, 2017).

Nasuprot intrinzičnoj motivaciji stoji ekstrinzična motivacija koja se odnosi upravo na materijalne nagrade poput medalja, bonusa, plaće, novog automobila ili nagrade poput napredovanja na bolju poziciju, putovanja i slično. Strauser i suradnici (2012) pokušali su kategorizirati faktore koji utječu na radnu angažiranost i motivaciju pojedinca te prema njima postoje 2 vrste faktora – kognitivni i nekognitivni. Kognitivni faktori podrazumijevaju

mentalne aktivnosti koje dovode do zadubljenosti i posvećenosti pojedinca koji rezultiraju optimalnom izvedbom i postizanjem ciljeva. Nekognitivni faktori podrazumijevaju dvije podskupine: fizički faktor koji bi označavao količinu fizičkog napora koji pojedinac uloži u vremenskom periodu te emocionalni faktor koji označava količinu emocionalne energije koju je potrebno uložiti kako bi se ispunili emocionalni zahtjevi radne uloge. Angažiraniji zaposlenici su češće boljeg fizičkog i psihičkog zdravlja te češće izvješćuju o pozitivnim emocijama i mislima, a također oni prvi priskoče u pomoć kolegi koji naiđe na izazov ili se nađe u nevolji (Shuck i sur., 2016).

1.4. Angažiranost i zanesenost – sličnosti i razlike

Budući da radna angažiranost nije jedini pojam koji se odnosi na pozitivan aspekt ljudskog ponašanja, potrebno je razlikovati slične pojmove. Jedan od takvih je i tzv. stanje zanesenosti (eng. *flow*). Zanesenost bi predstavljala određenu razinu iskustva koju karakterizira usmjerenost pažnja i harmonija između uma i tijela, potpuno uživanje u procesu bez imalo ili minimalno analiziranja i mentalnog otpora, fokus s negativnih i nevažnih misli i emocija prelazi na samu aktivnost pri čemu se javlja zadubljenost u istu (Seligman i Csikszentmihalyi, 2000; Schaufeli i sur., 2002). Dok je radna angažiranost relativno stabilan obrazac ponašanja kroz duži vremenski period, zanesenost je također pozitivno stanje pojedinca, međutim, ono je kratkotrajno stanje tijekom kojeg se odrađuje zadatak na visokoj razini, a pojedinac je u tom kratkom vremenskom periodu u tzv. zoni (Schaufeli i Bakker, 2003). Zanesenost se vrlo često veže za sport i stanje u kojem se sportaši nalaze kada im je izvedba na vrhunskoj razini (Csikszentmihalyi i sur., 2005). Swann i suradnici (2017) tvrde kako angažiranost ima važnu ulogu u doživljavanju zanesenosti tijekom aktivnosti jer pozitivni osjećaji i pozitivne misli pojedinca, koji su karakteristični za povišenu razinu angažiranosti, su vrlo vjerojatno odgovorni za ovu povezanost. Angažiranost u sportu se može smatrati kao jedan od preduvjeta za optimalnu izvedbu jer to omogućuje pojedincu da uspije postići stanje 'zanesenosti' koja podrazumijeva visoku razinu mentalne uključenosti. Hodge i suradnici (2009) tvrde kako je angažiranost u sportu medijator između zadovoljavanja bazičnih psiholoških potreba i zanesenosti.

1.5. Ispitivanje radne angažiranosti - Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Na temelju ranije definiranih faktora, nastala je Skala radne angažiranosti (engl. „*Utrecht Work Engagement Scale*“, UWES), koja je razvijena radi što preciznije procjene

angažiranosti zaposlenika na radnom mjestu. Razvili su je Schaufeli i suradnici (2002) na temelju MBI-a, a primarna verzija UWES skale je imala 24 čestice. Nakon psihometrijske analize, autori su odlučili eliminirati 7 čestica te se upitnik sveo na ukupno 17 čestica pri čemu je 6 čestica tvorilo faktor 'energičnost', 5 je činilo faktor 'posvećenost' dok je preostalih 6 čestica obuhvaćeno faktorom 'zadubljenost'. Nakon određenog vremena korištenja, uklonjene su još 2 čestice te se u današnje vrijeme najčešće koristi upravo ta verzija s 15 čestica (Schaufeli i Bakker, 2004).

UWES preveden je na 21 jezik te postoji međunarodna baza podataka u kojoj su rezultati od 60 000 ispitanika/zaposlenika diljem svijeta. Prediktivna valjanost je potvrđena kroz istraživanja u Kini (Yi-Wen i Yi-Qun, 2005), Finskoj (Seppala i sur., 2009), Portugalu (Schaufeli i sur., 2002), Španjolskoj (Salanova i sur., 2005), Južnoafričkoj Republici (Storm i Rothmann, 2003), Švedskoj (Hallberg i Schaufeli, 2006), Nizozemskoj (Schaufeli i Bakker, 2004), Japanu (Tayama i sur., 2018) i Srbiji (Petrović i sur., 2017). Trofaktorska struktura upitnika u navedenim istraživanjima je također potvrđena dok se korelacije među faktorima vrlo malo razlikuju od istraživanja do istraživanja (Schaufeli i Bakker, 2010).

Neovisno o verziji, konačan rezultat se dobiva zbrajanjem rezultata na svim česticama, a viši rezultat označava višu razinu angažiranosti. Iako postoji još nekoliko vrsta upitnika koji se temelje na drugačijoj podjeli angažiranosti, za potrebu ovog istraživanja i diplomskog rada, odabran je UWES kao način mjerenja radne angažiranosti budući da je najčešće korišteni upitnik za istraživanja radne angažiranosti (Bakker i Demerouti, 2017). Drugi razlog odabira upravo ovog instrumenta za provedbu istraživanja je što postoji verzija UWES-a koja ispituje angažiranost u sportu (SES; Guillen i Martinez-Alvarado, 2014) te je lakša usporedba faktora i rezultata na upitnicima.

1.6. (Radna) angažiranost kod studenata

Studenti i radnici se po mnogočemu razlikuju, međutim, kada pričamo o uvjetima i obavezama, imaju štošta zajedničkog budući da zaposlenici imaju radne obaveze, a studenti imaju studentske obaveze. Na temelju navedenog, studiranje bi se moglo shvatiti kao jedna vrsta posla. Studiranje je također strukturirano ponašanje koje ima svoju svrhu i cilj, a pod studentske obaveze, osim učenja, spadaju i odlasci na predavanja, pisanje seminara, izrađivanje i održavanje prezentacija te odlazak na praksu i vježbe. Studenti su, kao i radnici, pripadnici neke organizacije koja ima više razina pri čemu je student dio vlastite skupine s obzirom na godinu studiranja, usmjerenje, odsjek, vrstu fakulteta i sveučilišta (Capri i sur., 2017). Nastavno na sličnosti koje povezuju studiranje i posao, Schaufeli i suradnici (2002) su odlučili provesti

istraživanje na studentima pri čemu se moglo jasno primijetiti kako i studenti doživljavaju sagorijevanje te oni također mogu biti više ili manje angažirani. Uskoro se krenulo frekventnije istraživati angažiranost u školama i na fakultetima. Snižena razina motivacije, nedovoljno ulaganja vremena i truda na koncu dovodi do dužeg studiranja ili čak odustajanja i naučene bespomoćnosti, a svakako postoji mogućnost sagorijevanja (Tayama i sur., 2018). Kod istraživanja angažiranosti na studentima se koristi UWES-S koji je razvijen u skladu s primarnom verzijom UWES upitnika, međutim, neke čestice su promijenjene kako bi upitnik imao smisao za studente.

1.7. Angažiranost u sportu i SES skala

Nakon istraživanja angažiranosti na radnicima i studentima, krenula su se provoditi istraživanja na sportašima. Viša razina fizičke aktivnosti može dovesti do više razine samopoštovanja koja može rezultirati ispunjavanjem akademskih obaveza i višom razinom angažiranosti (Tubić i sur., 2015). Angažiranost u sportu se definira kao veza između sportaša i sportskih aktivnosti, a počiva na pozitivnim stavovima, određenoj razini kognicije i emocionalnim stavovima koji rezultiraju osjećajem uključenosti i angažiranosti u sportske aktivnosti (Martinez-Alvarado i sur., 2016). Angažiranost u sportu se također dijeli na 3 faktora – energičnost, posvećenost i zadubljenost. Energичnost označava visoku razinu mentalne otpornosti i energije tijekom sportske aktivnosti dok sportaš pokušava imati najbolju moguću izvedbu u tom trenutku. Posvećenost se odnosi na snažnu uključenost pojedinca te osjećaj uzbuđenosti, entuzijazma, inspiracije i ponosa radi izazova koji je pred sportašem. Zadubljenost označava potpunu koncentraciju sportaša na zadatak, poistovjećivanje sa zadatkom pri čemu postoji subjektivan doživljaj kako vrijeme brzo prolazi (Guillen i Martinez-Alvarado, 2014). Prema navedenom, angažiranost možemo smatrati kao optimalno stanje koje doprinosi dobrobiti pojedinca tijekom bavljenja sportskom aktivnošću.

Guillen i Martinez-Alvarado (2014) proveli su istraživanje na 240 španjolskih nogometaša, starosti između 15 i 38 godina u kojemu su za svrhe istraživanja modificirali UWES za kontekst sporta i nazvali ga 'Skala angažiranosti u sportu (engl. *Sport Engagement Scale*, SES). Upitnik se sastojao od 15 čestica s odgovorima na skali od 7 stupnjeva te se pokazao kao valjan i pouzdan instrument za istraživanje angažiranosti (Dunn i sur., 2005; Stolarski i sur., 2020).

Lonsdale i suradnici (2007) su proveli istraživanje na 15 elitnih sportaša na Novom Zelandu, a cilj im je bio identificirati komponente koje utječu na angažiranost sportaša. Na temelju rezultata su zaključili kako se angažiranost u sportu sastoji od 3 faktora:

samopouzdanje, posvećenost i energičnost. Samopouzdanje je vjera u sebe i vlastite sposobnosti koje sportašu omogućuju izvedbu na najvišoj mogućoj razini i ostvarenje ciljeva (Kuokkanen i sur., 2021; Tubić i sur., 2015). Posvećenost je sportaševa želja za ulaganjem napora i vremena ka postizanju relevantnih ciljeva, dok bi energičnost označavala fizičku, mentalnu i emocionalnu energiju koju sportaš posjeduje. Dobiven je koncenzus da je angažiranost u sportu potpuna suprotnost sagorijevanju, neovisno o mjeri kojom se ispituju (Lonsdale i sur., 2007).

Sportaši su tijekom vlastitih sportskih aktivnosti izloženi situacijama koje mogu izazvati osjećaj neugodnosti i/ili uznemirenosti što naposljetku može rezultirati gubitkom interesa za sport. S druge strane, pozitivno iskustvo im može biti dodatna motivacija te će sportaš ulagati još više vremena, energije i resursa. U navedenom istraživanju se spominjala negativna korelacija između angažiranosti i sagorijevanja u sportu dok mnoga druga istraživanja sportaševu izvedbu povezuju s količinom samopouzdanja i motivacijom (Guillen i Martinez-Alvarado, 2014).

1.8. Sport i fizička aktivnost kao mogući prediktori radne angažiranosti

Iako sportaši nisu uobičajeni radnici/zaposlenici neke tvrtke, sport se može smatrati jednom vrstom posla jer sportaš treba posjedovati određeni set vještina, znanja i sposobnosti, razinu snage i energije, izdržljivost i određene kompetencije koje se usavršavaju (Radulović i sur., 2012). Sport se uvelike povezuje s visokim postignućima, visokom razinom motivacije, produktivnošću, kreativnošću, inovativnošću i rješavanjem problema, a sve navedene vještine u radnom kontekstu poslodavci traže kod svojih radnika. Drugim riječima, psihološki faktori i kognitivne vještine u kombinaciji s motoričkim sposobnostima su vrlo važni pri postizanju izvrsnosti u sportu i na poslu (Van Yperen, 2009). Proveden je velik broj istraživanja koja pokušavaju ispitati i definirati potencijalne utjecaje bavljenja sportom i fizičke aktivnosti na karijeru u radnom kontekstu pa tako Griffiths i suradnici (2017) tvrde kako bavljenje sportom i određena razina angažiranosti mogu biti indikatori uspješnog zaposlenja i visine prihoda sportaša u odnosu na one koji nisu stekli vještine tijekom sportske karijere jer se nisu bavili sportom. Eide i Ronan (2001) tvrde kako postoji korelacija između bavljenja sportom i količine zarade, dok Jindo i suradnici (2019) nalaze da fizička aktivnost upravo na radnom mjestu (prije radnog vremena ili u toku pauze) povećava angažiranost zaposlenika jer oni koji su fizički aktivniji su češće energičniji na poslu. Kod profesionalnih i poluprofesionalnih sportaša je prisutna viša razina angažiranosti nego kod rekreativaca i amatera, a viša razina angažiranosti je povezana s razinom natjecanja i uspjehom (Stolarski i sur., 2020). Osim u radnom okruženju,

dobivena je i pozitivna korelacija između angažiranosti u sportu i akademskog uspjeha, a autori tvrde kako se kroz sport razvijaju određene osobine ličnosti poput emocionalne stabilnosti, motivacije za uspjehom, savjesnosti i preuzimanja odgovornosti (Tubić i sur., 2015).

I kod dječaka i kod djevojčica je primjećeno kako bavljenje sportom podiže razinu angažiranost i poboljšava akademski uspjeh, a najveća razlika je između sportaša i nesportaša. S obzirom na vrstu sporta, sportaši koji se bave individualnim sportovima pokazuju višu razinu angažiranosti i akademskog uspjeha od sportaša koji se bave grupnim sportovima (Bradley i sur., 2013). Objašnjenje se krije u različitim osobinama ličnosti koje karakteriziraju sportaše u grupnim i individualnim sportovima, a navedeno se reflektira i na akademski uspjeh (Tubić, 2015). Navedeno potvrđuju Kuokkanena i suradnici (2022) čiji rezultati istraživanja impliciraju da sportaši u individualnim sportovima te sportaši koji se natječu na višim razinama natjecanja i posvećuju više vremena sportu su angažiraniji nego oni sportaši koji se bave timskim sportovima te natječu na nižim razinama natjecanja i provode manje vremena na treningu i natjecanju. Isto istraživanje navodi i socijalnu podršku roditelja, trenera i vršnjaka kao važan faktor pri uspjehu u sportu.

Sportaši koji se bave sportom duži niz godina postižu bolji akademski uspjeh i uspješniji su kasnije u životu (Etnier i sur., 1997), a angažiranost se u tom slučaju manifestira i u količini vremena koju pojedinac provede na treningu pa tako veća količina vremena provedenog na treningu može biti prediktor višoj razini angažiranosti (Stolarski i sur., 2020).

1.9. Upravljanje vremenom i njegov utjecaj na angažiranost i produktivnost

Znanstvenici ističu da aktivno bavljenje sportom ima i negativnu stranu, a jedna od glavnih je nedostatak vremena za druge aktivnosti. Studenti sportaši moraju prisustvovati predavanjima, pisati seminare, pripremati prezentacije, učiti novo gradivo i sudjelovati u izvannatavnim aktivnostima (Črnjar i sur., 2019) te se zbog mnogobrojnih akademskih obaveza i preklapanja istih suočavaju s nedostatkom vremena koje rezultira visokom razinom stresa (Macan i sur., 1990). Sportaši koji su u radnom odnosu odlaze na posao i rade u smjenama jer se od njih očekuje da su uvijek dostupni i spremni na rad zbog povećane potražnje za proizvodima i pružanjem usluga (Claessens i sur., 2007). Drugim riječima, sportaši bi trebali pronaći ravnotežu između privatnog i sportskog života te organizirati i uskladiti sve obaveze uz jasan plan i program rada (Tubić i sur., 2015). Svi oni žele imati i ponešto slobodnog vremena, žele se družiti s obitelji i prijateljima te imati dovoljno vremena za kvalitetan odmor. Kako bi navedenim problemima priskočili u pomoć, znanstvenici već posljednjih 20 godina naglašavaju

relevantnost upravljanja vremenom, koja se ponajviše spominje u istraživanjima unutar organizacijske psihologije (Claessens i sur., 2007).

Upravljanje vremenom je ponašanje koje je dosta istraživano na različitim populacijama, a ono se definira kao ponašanja kojima je cilj efikasno iskoristiti vrijeme dok izvodimo aktivnosti orijentirane prema cilju (Claessens i sur., 2007). Macan i suradnici (1990) su u svom istraživanju tvrdili kako je upravljanje vremenom važan faktor pri smanjenju stresa i postizanju uspjeha, a Eilam i Aharon (2003) tvrde kako je upravljanje vremenom sinonim za kontroliranje i praćenje vremena i aktivnosti koje odrađujemo u određenom vremenskom periodu.

Črnjar i suradnici (2019) su proveli istraživanje kojemu je cilj bio vidjeti ako postoji razlika u upravljanju vremenom između hrvatskih i kineskih studenata. Rezultati pokazuju kako su hrvatski studenti uspješniji u vještinama postavljanja ciljeva, određivanja prioriteta i odrađivanja zadataka prema listi prioriteta dok kineski studenti pokazuju bolje vještine pri delegiranju zadataka i eliminiranju nevažnih aktivnosti koje oduzimaju vrijeme. Hrvatski studenti puno više vremena provode upravo na tim nesvrhsihodnim aktivnostima (npr. surfanje po internetu ili odlazak na kavu i neformalna druženja) dok je kod kineskih studenata primjećeno kako imaju previše sastanaka koji traju predugo te su iz tog razloga sastanci neefikasni, a studenti neproduktivni. Na temelju rezultata se može zaključiti kako upravljanje vremenom daje mogućnost pojedincu da svjesno odluči i kontrolira količinu vremena koju će provesti u nekoj aktivnosti s ciljem produktivnosti i efikasnosti, a samo upravljanje vremenom se može podijeliti na planiranje i prioritiziranje zadataka, zapisivanje svih aktivnosti i reduciranje onih koji nisu relevantni (Črnjar i sur., 2019).

Iako MacCann i suradnici (2012) izjavljuju kako nije posve jasna veza između upravljanja vremenom i ishoda učenja, Douglas i suradnici (2015) tvrde kako se na temelju rezultata njihovog istraživanja može zaključiti da su studenti koji planiraju svoje aktivnosti češće produktivniji te postižu bolje rezultate i ocjene u odnosu na one koji ne planiraju svoje aktivnosti. Meng i Heijke (2005) vještine upravljanja vremenom kod studenata povezuju sa stjecanjem discipline i općenitijih kompetencija koje kasnije mogu pomoći u poslovnoj karijeri.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati angažiranost u sportu kod bivših i aktivnih sportaša te njihovu radnu angažiranost. Ispitana je razlika u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i upravljanju vremenom s obzirom na vrstu sporta, spol i razinu natjecanja. Također, cilj je bio predvidjeti radnu angažiranost na temelju angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom.

Radna angažiranost i angažiranost u sportu predstavljaju slične konstrukte u različitim kontekstima, pri čemu sportaši i zaposlenici dijele određene osobine. Budući da postoje istraživanja koja povezuju uspjeh u sportu s vjerojatnošću zaposlenja i uspjehom na poslu, cilj ovog istraživanja bio je ispitati može li angažiranost u sportu biti prediktor radne angažiranosti.

3. PROBLEMI I HIPOTEZE

3.1. Problemi istraživanja

1. Predvidjeti radnu angažiranost na temelju angažiranosti u sportu i uspješnosti upravljanja vremenom
2. Ispitati postoji li razlika u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja na kojoj se ispitanici natječu/su se natjecali
3. Ispitati postoji li razlika u angažiranost u sportu i radnoj angažiranost s obzirom na spol te na vrstu sporta – individualni i timski sport

3.2. Hipoteze

1. Očekuje se da će ispitanici koji su angažiraniji u sportu i uspješniji u upravljanju vremenom biti radno angažiraniji
2. Očekuje se da će ispitanici koji su se natjecali/se natječu na višim razinama natjecanja biti radno angažiraniji, angažiraniji u sportu i uspješniji u upravljanju vremenom u odnos na ispitanike koji su se natjecali na nižim razinama natjecanja
3. Ne očekuje se značajna razlika u angažiranosti u sportu i radnoj angažiranosti s obzirom na spol, ali očekuje se značajna razlika s obzirom na vrstu sporta pri čemu će sportaši iz individualnih sportova biti angažiraniji u sportu i radno angažiraniji nego sportaši iz timskih sportova.

4. METODA

4.1. Ispitanici

U ovom istraživanju je sudjelovalo 369 ispitanika u rasponu dobi od 15 do 66 godina ($M = 29.62$, $SD = 11.03$). U istraživanju je 223 (60.5 %) ispitanika bilo ženskog, 145 (39.3 %) muškog spola dok se jedan ispitanik nije izjasnio. Većina ispitanika je kao završen stupanj obrazovanja navela završenu srednju školu ($N = 160$) ili diplomski studij ($N = 97$) dok je njih 84 navelo da je završilo preddiplomski studij. Najveći broj ispitanika je označilo da je u radnom odnosu ($N = 188$) ili da je još uvijek student/ica ($N = 130$). Njih 42 je označilo da imaju dualnu karijeru tj. da su istovremeno u radnom odnosu i aktivni sportaš. Većina ispitanika navodi kako im je posao primarni izvor prihoda i financiranja ($N = 249$), a također većini njih su posao/fakultet na višem mjestu prioriteta ($N = 303$) u odnosu na sport ($N = 66$). Od ukupno (369) ispitanika, njih 24 je označilo da se nikada nisu bavili sportom na amaterskoj, profesionalnoj ili rekreativnoj razini dok se njih 345 bavilo sportom na određenoj razini u nekom periodu života. Najveći dio ispitanika se bavio individualnim sportom ($N = 181$).

4.2. Mjerni instrumenti

Upitnik radne angažiranosti (UWES – Utrecht Work Engagement Scale, Petrović i sur., 2017; Schaufeli i sur., 2006).

Za ispitivanje radne angažiranosti koristila se Utrecht skala radne angažiranosti (UWES, engl. *Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufeli i sur., 2006), mjera koja se sastoji od 17 čestica i razvijena je za utvrđivanje radne angažiranosti zaposlenika. Mjera sadrži tri podljestvice: Energičnost (6 čestica) („*Na radnom mjestu se osjećam snažno i energično.*“), Posvećenost (5 čestica) („*Oduševljen sam svojim poslom.*“) i Zadubljenost (6 čestica) („*Osjećam se sretno dok intenzivno radim.*“). Ispitanici procjenjuju tvrdnje na skali od 7 stupnjeva, gdje 0 označava „*nikad*“, a 6 „*uvijek*“. Ukupni se rezultat upitnika dobiva zbrajanjem bodova na svakoj od čestica, pri čemu viši rezultat ukazuje na višu razinu radne angažiranosti na radnom mjestu. Pouzdanost upitnika je .90, a pouzdanost podljestvica: .79 (energija), .88 (posvećenosti) i .75 (zadubljenost) (Schaufeli i Bakker, 2004). U našem istraživanju, pouzdanost upitnika iznosi .96, a pouzdanost subskala: .89 (Energičnost), .91 (Posvećenost), .89 (Zadubljenost). Za potrebe našeg istraživanja koristila se hrvatska verzija UWES-a po uzoru na istraživanje Petrović i suradnika (2017) u kojem su se ispitivale psihometrijske karakteristike UWES upitnika pri čemu je dobivena pouzdanost cijelog upitnika

.92, a subskale su bile .90 (Energičnost), .84 (Posvećenost) i .65 (Zadubljenost) te je navedena skala korištena

Deskriptivni podaci za subskale Upitnika radne angažiranosti se nalaze u Tablici 1.

Tablica 1.

Aritmetičke sredine, standardne devijacije, Cronbach alpha koeficijenti pouzdanosti, simetričnost i spljoštenost za subskale Upitnika radne angažiranosti

Subskale	Broj čestica	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Simetričnost	Spljoštenost
Energičnost	6	3.86	1.14	.89	-0.62	0.59
Posvećenost	5	4.12	1.30	.91	-0.83	0.45
Zadubljenost	6	3.66	1.24	.89	-0.59	0.16

Napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija, α = Cronbach's alpha

Upitnik angažiranosti u sportu (SES – Sport Engagement Scale, Guillen i Martinez Alvarado, 2014).

Za ispitivanje angažiranosti u sportu koristio se Upitnik angažiranosti u sportu (SES, engl. „*Sport Engagement Scale*“, Guillen i Martinez – Alvarado, 2014), mjera od 15 čestica koja je razvijena za utvrđivanje angažiranosti u sportu. SES je adaptacija UWES skale, a sadrži tri podljestvice: Energičnost (5 čestica) („*Osjećam se snažno i energično tijekom sportske aktivnosti.*“), Posvećenost (5 čestica) („*Ponosan sam na posao koji radim.*“) i Zadubljenost (5 čestica) („*Uubljen/a sam u vlastitu sportsku aktivnost i zaboravim na sve oko sebe.*“). Upitnik je preveden s engleskog na hrvatski jezik korištenjem metode dvostruko slijepog prijevoda. Ispitanici su procjenjivali tvrdnje na skali od 7 stupnjeva, gdje je 0 označavala „*nikad*“, a 6 „*uvijek*“. Ukupan rezultat upitnika se dobiva zbrajanjem bodova na svakoj od čestica, pri čemu viši rezultat ukazuje na višu razinu angažiranosti u sportu. Pouzdanost upitnika u originalnom istraživanju je bila .90, a pouzdanost podljestvica: .75 (energija), .75 (posvećenosti) i .74 (zadubljenost) (Guillen i Martinez-Alvarado, 2014). U ovom istraživanju, pouzdanost cijelog upitnika iznosi .94, a pouzdanosti subskala su: .87 (Energičnost), .82 (Posvećenost), .88 (Zadubljenost).

Deskriptivni podaci subskala SES upitnika se mogu vidjeti u Tablici 2. dok su u Tablici 3 prikazane povezanosti među česticama.

Tablica 2.

Aritmetičke sredine, standardne devijacije, Cronbach alpha koeficijenti pouzdanosti, simetričnost i spljoštenost za subskale Upitnika angažiranosti u sportu.

Subskale	Broj čestica	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Simetričnost	Spljoštenost
Energičnost	5	4.45	1.04	.87	-0.90	1.13
Posvećenost	5	4.72	0.96	.82	-0.85	0.69
Zadubljenost	5	4.43	1.13	.88	-0.68	0.20

Napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija, α = Cronbach's alpha

Tablica 3.*Interkorelacije čestica Upitnika angažiranosti u sportu*

Čestice	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	-														
2	.71	-													
3	.52	.63	-												
4	.69	.72	.60	-											
5	.33	.40	.32	.38	-										
6	.56	.57	.50	.61	.45	-									
7	.52	.59	.47	.66	.28	.61	-								
8	.51	.48	.33	.58	.31	.66	.61	-							
9	.50	.55	.49	.64	.37	.59	.58	.65	-						
10	.41	.52	.43	.50	.27	.53	.47	.48	.49	-					
11	.40	.46	.38	.51	.26	.46	.46	.48	.52	.73	-				
12	.42	.52	.40	.64	.32	.56	.59	.64	.61	.52	.63	-			
13	.27	.41	.43	.40	.19	.40	.42	.39	.39	.64	.54	.53	-		
14	.37	.52	.46	.49	.22	.51	.53	.41	.44	.66	.55	.51	.70	-	
15	.43	.46	.36	.52	.28	.56	.56	.60	.60	.48	.46	.59	.56	.52	-

Napomena: sve interkorelacije su značajne na razini $p < .01$

S ciljem provjere prikladnosti korelacijskih matrica čestica za provedbu faktorske analize, napravljen je Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test te Bartlettov test sfericiteta. Rezultati su pokazali da su zadovoljeni preduvjeti za provedbu faktorske analize (KMO = .93, $\chi^2(105) = 3395,84$, $p < .01$).

Konstrukna valjanost Upitnika angažiranosti u sportu provjerena je konfirmatornom faktorskom analizom kroz obradu podataka u IBM SPSS verziji 23 i JASP 0.18.3. Ciljevi provedbe konfirmatorne faktorske analize su bili provjera psihometrijskih karakteristika Upitnika angažiranosti u sportu i pronalazak prikladnog modela hrvatske verzije navedenog upitnika. S ciljem procjene kriterija podobnosti modela korištene su metoda maksimalne

vjerojatnosti (engl. *maximum likelihood*) i sljedeći indeksi: CFI (engl. *Comparative fit index*), GFI (engl. *Goodness-of-fit index*), RMSA (engl. *Root Mean Square Error of Approximation*) i SRMR (engl. *Standardized Root Mean Square*). Indeksi pristajanja prikazani su u Tablici 4.

Tablica 4.

Indeksi pristajanja modela hrvatske verzije Upitnika angažiranosti u sportu (SES)

χ^2	Df	χ^2/Df	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
515.57**	87	5.93	0.87	0.96	0.11	0.06

** $p < .001$.

Rezultati konfirmatorne faktorske analize iz Tablice 4. pokazuju kako je model u skladu s većinom kriterija. Model je u skladu s GFI i SMR indeksima dok su relativni hi-kvadrat (χ^2/Df), CFI i RMSEA nešto lošiji, no i dalje prihvatljivi za potrebe ovog istraživanja. Razlog nezadovoljavanja svih indeksa može biti relativno mali broj ispitanika ($N = 368$). Uz naznaku o manjem broju ispitanika u istraživanju, vrijednost RMSEA može biti veća od poželjne, međutim, tada bi model trebao biti u skladu s ostalim kriterijima (Brown, 2015).

Kako bi kriteriji za dobar model bili zadovoljeni, vrijednost relativnog hi-kvadrata bi trebala biti manja od 3, ali u praksi se prihvaćaju vrijednosti do oko 5.00 (Mueller 1996; prema Šram, 2014). Također, CFI vrijednost bi trebala biti jednaka ili veća od .90, GFI bi trebao biti veći ili jednak .85 (Bentler 1992; prema Šram, 2014) dok bi RMSEA i SRMR vrijednosti trebale biti od .05 do .10 (Hooper i sur., 2008). Dobivena vrijednost 0.11 je prihvatljiva za potrebe ovog istraživanja, međutim, za buduća istraživanja je ipak potrebna daljna provjera psihometrijskih karakteristika prevedenog upitnika kako bi se ustanovilo odgovara li njegova struktura originalnoj.

Skala upravljanja vremenom (SUV) (Time management behaviour scale – TMBS, Đirlić, 2022; Macan i sur., 1990)

Za ispitivanje vještina upravljanja vremenom korišten je Upitnik skala upravljanja vremenom (SUV, engl *Time Management Behaviour Scale*, TMBS, Macan i sur., 1990), mjera od 34 čestica koja je razvijena za utvrđivanje uspješnosti upravljanja vremenom. Ova mjera sadrži 4 podljestvice: Postavljanje ciljeva i prioriteta (CIP, 10 čestica) („*Preispitujem svoje ciljeve kako bih odredio/la treba li ih izmijeniti*“), Mehanike upravljanja vremenom (MUV, 11

čestica) („Zakazujem si aktivnosti barem tjedana dana unaprijed“), Preferencija za organizacijom (PZO, 8 čestica) („Na kraju radno dana, ostavljam čist i organiziran radni prostor“) i Percipirana kontrola vremena (PKV, 5 čestica) („Odgađam obavljanje zadataka koji mi se ne sviđaju, ali se moraju obaviti“). Kao hrvatska inačica upitnika koja je odabrana za potrebe ovog istraživanja je verzija korištena u istraživanju Đirlić (2022). Ispitanici su procjenjivali tvrdnje na skali od 5 stupnjeva gdje 1 označava „*nikad*“, a 5 „*vrlo često*“. Čestice 2, 3, 12, 15, 16, 19, 20, 23, 26, 29 i 30 su negativne orijentirane čestice te su obrnuto kodirane pri računanju ukupnog rezultata. Ukupni rezultat se dobiva zbrajanjem bodova na svakoj od čestica, osim na onima koje su obrnuto kodirane pri čemu je odabrani odgovor na čestici obrnuto proporcionalan broju bodova. Viši ukupan rezultat ukazuje na višu razinu uspješnosti upravljanja vremenom. Pouzdanost upitnika je .68, a pouzdanost podljestvica: .83 (Postavljanje ciljeva i prioriteta), .62 (Mehanike upravljanja vremenom), .69 (Preferencija za organizacijom), .60 (Percipirana kontrola vremena) (Macan i sur., 1990). U ovom istraživanju pouzdanost Upitnika je .85 dok je pouzdanost subskala: .73 (Postavljanje ciljeva i prioriteta), .75 (Preferencija za organizacijom), .82 (Mehanika upravljanja vremenom), .67 (Percipirana kontrola vremena).

Deskriptivni podaci za subskale Upitnika upravljanja vremenom se nalaze u Tablici 5.

Tablica 5.

Aritmetičke sredine, standardne devijacije, Cronbach alpha koeficijenti pouzdanosti, simetričnost i spljoštenost za subskale Upitnika upravljanja vremenom

Subskale	Broj čestica	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Simetričnost	Spljoštenost
Postavljanje ciljeva	10	3.51	0.57	.73	-0.04	0.37
Preferencija za organizacijom	8	3.55	0.72	.74	-0.30	-0.31
Mehanike upravljanja vremenom	11	3.14	0.74	.82	0.07	-0.48
Percipirana kontrola vremena	5	3.23	0.75	.67	-0.10	-0.09

Napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija, α = Cronbach's alpha

Kroz izračun Cronbach alpha koeficijenata provjerene su homogenosti dimenzija pomoću kojih su se dobile informacije o pouzdanosti pojedinih supskala.

Na temelju dobivenih vrijednosti, vidljivo je kako 3 od 4 faktora ima zadovoljavajuću pouzdanost ($\alpha > .70$), a pouzdanost cijelog upitnika iznosi $\alpha = .85$. U istraživanju s ciljem pisanja diplomskog rada, Đirlić (2022) je dobila sljedeće vrijednosti: CIP ($\alpha = .76$), MUV ($\alpha = .79$), PZO ($\alpha = .75$), PKV ($\alpha = .73$). U istraživanju Bajeca (2019) na slovenskom uzorku, dobivene su vrijednosti: CIP ($\alpha = .80$), MUV ($\alpha = .85$), PZO ($\alpha = .74$), PKV ($\alpha = .60$).

U Tablici 6. su prikazane korelacije angažiranosti u sportu, radne angažiranosti i upravljanja vremenom.

Tablica 6.

Korelacije Angažiranosti u sportu (SES), Radne angažiranosti (UWES) i Upravljanja vremenom (SUV)

	SES	UWES	SUV
SES	-		
UWES	.29**	-	
SUV	.22**	.36**	-

** $p < .01$

4.3. Postupak istraživanja

Istraživanje se provodilo putem online upitnika (google forms), a ispitanici su pristupali upitniku putem web-poveznice (<https://forms.gle/rayWf6C8hAUMdC8V7>). Ispitanici su regrutirani putem društvenih mreža, najviše kroz Instagram objave i Facebook grupe čija populacija odgovara ciljanoj populaciji, a upitnik se također slao direktno u klubove, sportska društva, kondicijskim trenerima i sportskim psiholozima koji su zatim upitnik prosljedili vlastitim sportašima ili su ga podijelili na vlastitim društvenim mrežama i službenim stranicama. Pristup istraživanju je bio moguć putem računala ili mobilnog uređaja. Upitnik je riješilo 369 ispitanika pri čemu je isključen jedan ispitanik jer nije u potpunosti naveo sve demografske podatke. Na kraju se uzorak sastojao od 368 ispitanika. Ispitanici su najprije trebali popuniti demografske podatke – spol, dob, obrazovanje, trenutni status (student, sportaš, u radnom odnosu ili zaposlenik i sportaš), izvor prihoda (sportske stipendije i nagrade, studentska stipendija, plaća na poslu ili roditelji) te što im je više na mjestu prioriteta (sport ili

posao/fakultet). Zatim su ispitanici trebali označiti jesu li se ikada bavili sportom na amaterskoj, profesionalnoj ili rekreativnoj razini. Ukoliko su označili da su se bavili sportom u nekom periodu života, tada su trebali ispuniti kojom vrstom sporta su se bavili (individualni ili timski), imenovati sport, imenovati najvišu razinu na kojoj su se natjecali te koliko često su odlazili na treninge i natjecanja/utakmice. Zatim je uslijedilo ispunjavanje SES upitnika koji je ispitivao angažiranost u sportu, UWES upitnika koji je ispitivao radnu angažiranost te potom SUV upitnika koji je ispitivao vještine upravljanja vremenom. Ukoliko se nikada nisu bavili sportom tada ih je online obrazac prebacio na rješavanje UWES-a i SUV-a, odnosno, preskočila su se pitanja vezano za sport i angažiranost u sportu. Odgovori kod SES i UWES upitnika su bili na skalama od 7 stupnjeva dok su odgovori kod SUV upitnika bili na skali od 5 stupnjeva. Na kraju online obrasca je bila poruka zahvale za sudjelovanje te je bio naveden email studenta koji provodi istraživanje u slučaju dodatnih pitanja. Nakon što se skupio dovoljan broj ispitanika, prihvaćanje odgovora je zaustavljeno i odgovori se više nisu prihvaćali već se krenulo u pregled, kodiranje i statističku obradu podataka. Za rješavanje upitnika bilo je potrebno oko 10 minuta.

5. REZULTATI

Provedeno je istraživanje s ciljem ispitivanja angažiranost u sportu, radne angažiranosti i vještina upravljanja vremenom kod bivših i aktivnih sportaša. Nakon što je završila faza prikupljenja odgovora, podaci su obrađeni u IBM SPSS verziji 23 i JASP 0.18.3. U analizi podataka su zadržani odgovori 386 ispitanika. Kako bi se dali odgovori na postavljene probleme ovog istraživanja, koristile su se deskriptivne analize, konfirmatorna faktorska analiza, hijerarhijska regresijska analiza te analiza varijance.

5.1. Deskriptivni podaci

Provedena je deskriptivna analiza podataka prikupljenih u istraživanju te su u nastavku prikazani deskriptivni podaci – broj ispitanika po kategorijama varijabli, aritmetičke sredine, standardne devijacije te indeksi simetričnosti i spljoštenosti, u Tablici 7.

Tablica 7.

Deskriptivni podaci osnovnih sociodemografskih podataka, uspješnosti upravljanja vremenom te radne i sportske angažiranosti

Varijable	Kategorije	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Simetričnost	Spljoštenost
Dob (u godinama)	-	368	29.56	10.98	1.11	0.22
Stupanj obrazovanja	1-Osnovna škola	10				
	2-Srednja škola	160				
	3-Preddiplomski studij	84	-	-	-	-
	4-Diplomski studij	96				
	5-Postdiplomski studij	18				
Trenutni status	1 – student	130				
	2 – radnik	187				
	3 – sportaš	9	-	-	-	-
	4 – dualna karijera	42				
Izvor prihoda	1 – posao	248				
	2 – studentska stipendija	21	-	-	-	-
	3 – roditelji	73				
	4 – sportska stipendija	26				
Prioritet	1 - Sport	66	-	-	-	-
	2 - Posao/fakultet	302				
Bavljenje sportom	1 – da	344	-	-	-	-
	2 - ne	24				
Vrsta sporta	1 – individualni	162				
	2 – timski	158	-	-	-	-
	3 – timski - zamjena	24				

Razina natjecanja	1 – županijska	69	-	-	-	-
	2 – regionalna	57				
	3 – državna	85				
	4 – međunarodna	48				
	5 – europska	24				
	6 – svjetska	61				
Odlazak na trening	1-2x tjedno	23				
	3-4x tjedno	169	-	-	-	-
	5-7x tjedno	119				
	Više od 7x tjedno	33				
Odlazak na natjecanja/utakmice	1x mjesečno	113				
	2-3x mjesečno	80	-	-	-	-
	Svaki tjedan/vikend	142				
	5 i više puta mjesečno	9				

Napomena: N = broj ispitanika, M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija

Iz deskriptivne obrade podataka, može se vidjeti kako je najveći dio ispitanika završio srednju školu, preddiplomski i diplomski studij. Najviše njih je navelo da su u radnom odnosu te im je glavni izvor prihoda posao kojim se bave, odnosno plaća koju primaju, dok je čak 302 ispitanika, od ukupno 368, izjavilo da su im posao ili fakultet na višem mjestu prioriteta nego aktivno bavljenje sportom. Većina studenata je navela kako su im roditelji ili studentske stipendije izvor prihoda. Što se tiče bavljenja sportom, 344 ispitanika je navelo da se bavilo sportom u nekom periodu života, a većina njih se bavila individualnim sportom. Njih 48 je izjavilo kako se natjecalo na međunarodnim natjecanjima, 24 je sudjelovalo na europskoj, 61 na svjetskoj razini, no ipak, većini ispitanika je državna razina natjecanja bila najviša. Od ukupno 344 koji su se baili sportom, 169 ispitanika je odlazilo na trening barem 3–4 puta tjedno, a njih 119 treniralo je 5–7 puta tjedno. Većina ispitanika je sudjelovala na natjecanjima/utakmicama relativno često, svaki tjedan ili vikend, dok je trećina njih odlazila na utakmice i natjecanja samo jednom mjesečno.

Njih 24 je izjavilo da se nikada nije bavilo sportom na niti ijednoj razini te ti ispitanici nisu rješavali SES upitnik kao ni čestice koje su ispitivale bavljenje sportom.

5.2. Doprinos angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom u objašnjenju radne angažiranosti

Kako bi se provjerilo koliki je doprinos angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom u objašnjenju radne angažiranosti, provedena je hijerarhijska regresijska analiza u kojoj je radna angažiranost bila kriterijska varijabla. Dob i spol ispitanika su stavljene u prvi korak dok su

angažiranost u sportu i upravljanje vremenom kao prediktori stavljeni u drugi korak. Rezultati analize varijance nam pokazuju kako su oba modela statistički značajna. Navedeno možemo vidjeti u tablici 8.

Tablica 8.

Doprinos angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom u objašnjenju radne angažiranosti

	Radna angažiranost	
	1. korak	2. korak
	β	β
Spol	.04	.05
Dob	.22**	.22**
Upravljanje vremenom		.31**
Angažiranost u sportu		.24**
<i>R</i>	.26	.49
<i>R</i> ²	.05**	.24**
ΔR^2		.19
<i>F</i>	9.07**	26.15**

***p* < .01

Spol nije značajno pridonio objašnjenju radne angažiranosti dok se pokazalo da dob značajno doprinosi objašnjenju radne angažiranosti te su spol i dob u prvom koraku zajedno objasnili ukupno 5 % varijance. Na temelju rezultata vidljivo je da su stariji ispitanici radno angažiraniji nego mlađi. U drugom koraku se može vidjeti kako su angažiranost u sportu i upravljanje vremenom zajedno dodatno objasnili 19 % varijance, što sveukupno čini 24 %. Ispitanici koji su izvjestili o višoj razini angažiranosti u sportu i izraženijem korištenju vještina upravljanja vremenom su radno angažiraniji. U drugom koraku, dob, upravljanje vremenom i angažiranost u sportu su značajno pridonijeli objašnjenju radne angažiranosti dok je spol i dalje neznačajan prediktor radne angažiranosti.

5.3. Razlika u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i u upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja

Cilj je bio provjeriti razlike u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i u upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja te je provedena analiza varijance. Provedene su 3 analize varijance pri čemu je radna angažiranost bila zavisna varijabla u prvoj analizi varijance, angažiranost u sportu u drugoj, a upravljanje vremenom je bila zavisna u posljednjoj, dok je u sve tri razina natjecanja bila faktor. U Tablici 9. su prikazani rezultati analize varijance za razlike u radnoj angažiranosti i upravljanju vremenom.

Tablica 9.

Razlike u radnoj angažiranosti i vještinama upravljanja vremena s obzirom na razinu natjecanja

	Grupa	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i> (4, 339)
Radna angažiranost	županijska	69	3.78	1.22	1.71
	regionalna	57	3.69	1.05	
	državna	85	3.77	1.29	
	međunarodna	48	4.01	0.95	
	europska i svjetska	85	4.11	1.05	
Angažiranost u sportu	županijska	69	4.09	1.17	11.39**
	regionalna	57	4.23	0.86	
	državna	85	4.54	0.85	
	međunarodna	48	4.91	0.69	
	europska i svjetska	85	4.89	0.81	
Upravljanje vremenom	županijska	69	3.36	0.49	0.80
	regionalna	57	3.33	0.47	
	državna	85	3.34	0.45	
	međunarodna	48	3.48	0.49	

europska i svjetska	85	3.39	0.48	
------------------------	----	------	------	--

****** $p < .01$

Napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija

Rezultati pokazuju značajnu razliku u angažiranosti u sportu s obzirom na razinu natjecanja. Bonferroni post-hoc testom utvrđeno je da su pojedinci koji se natječu na županijskoj ($M = 4.09$, $SD = 1.17$) i regionalnoj razini ($M = 4.23$, $SD = 0.86$) značajno manje angažirani u odnosu na pojedince koji se natječu na državnoj ($M = 4.54$, $SD = 0.85$), međunarodnoj ($M = 4.91$, $SD = 0.69$) i europskoj/svjetskoj razini ($M = 4.89$, $SD = 0.81$). Nije dobivena značajna razlika u radnoj angažiranosti niti u vještinama upravljanja vremenom s obzirom na razinu natjecanja.

5.4. Spolne razlike u angažiranosti u sportu i radnoj angažiranosti

Provedene su još dva t-testa s ciljem provjeravanja razlike u angažiranosti u sportu i radnoj angažiranosti s obzirom na spol, a rezultati su prikazani u tablici 10.

Tablica 10.

Spolne razlike u angažiranosti u sportu i radnoj angažiranosti

	Grupa	N	M	SD	t	Df
Radna angažiranost	M	223	3.80	1.19	-1.40	1, 366
	Ž	145	3.97	1.07		
Angažiranost u sportu	M	199	4.47	0.98	-1.47	1, 342
	Ž	145	4.54	0.90		

Napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija

Rezultati pokazuju da nema značajne razlike između muških i ženskih ispitanika u radnoj angažiranosti i angažiranosti u sportu.

5.5. Razlika u radnoj angažiranosti i angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta (timski/individualni)

Kako bi se ispitao s posljednji postavljeni problem, provedena su još dva *t*-testa kojima je cilj bio ispitati razlike u radnoj angažiranosti i angažiranosti u sportu ovisno o vrsti sporta. Dobiveni rezultati se nalaze u Tablici 11.

Tablica.11.

Razlike u radnoj angažiranosti i angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta

	Grupa	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> (1, 342)
Radna angažiranost	individualni	162	4.03	1.09	2.36*
	ekipni	182	3.74	1.16	
Angažiranost u sportu	individualni	162	4.63	0.97	1.70
	ekipni	182	4.45	0.92	

* $p < .05$

napomena: M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija

Dobivena je statistički značajna razlika u radnoj angažiranosti s obzirom na vrstu sporta pri čemu su ispitanici koji se bave/su se bavili individualnim sportom postigli bolji rezultat nego oni koji su se bavili/se bave ekipnim sportom. Ne postoji razlika u angažiranosti u sportu između sportaša koji se bave/su se bavili individualnim i sportaša koji se bave/su se bavili ekipnim sportom.

6. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos angažiranosti u sportu, upravljanja vremenom i radne angažiranosti, a ispitivale su se i razlike u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i u upravljanju vremenom s obzirom na spol, vrstu sporta i razinu natjecanja. Na temelju dosadašnjih spoznaja u području pretpostavljeno je da će angažiranost u sportu i upravljanje

vremenom biti značajni prediktori radne angažiranosti. Također, pretpostavilo se da će ispitanici koji su se natjecali/se natječu na višim razinama natjecanja biti radno angažiraniji, angažiraniji u sportu i uspješniji u upravljanju vremenom u usporedbi s onima koji su se natjecali/se natječu na nižim razinama natjecanja. Nije se očekivala značajna razlika u radnoj i sportskoj angažiranosti s obzirom na spol, ali se očekivala značajna razlika s obzirom na vrstu sporta pri čemu je pretpostavljeno da će ispitanici koji su se bavili/se bave individualnim sportovima biti angažiraniji u sportu i radno angažiraniji u odnosu na ispitanike koji su se bavili/se bave timskih sportovima

6.1. Angažiranost u sportu i upravljanje vremenom kao prediktori radne angažiranosti

Rezultati ovog istraživanja ukazuju kako na temelju angažiranosti u sportu i upravljanja vremenom doista možemo predvidjeti radnu angažiranost što bi značilo da pojedinci koji su angažiraniji u sportu i uspješniji u upravljanju vremenom su ujedno i radno angažiraniji.

Važnost angažiranosti u sportu za radnu angažiranost poznata je iz istraživanja Jinda i suradnika (2019) pri čemu se navodi da je fizička aktivnost u pozitivnoj korelaciji s radnom angažiranosti. Zapravo ikakva razina sportske ili fizičke aktivnosti povećava razinu angažiranosti na poslu, a navedeno potvrđuju istraživanja Michishita i suradnika (2017) i Strijka i suradnika (2013) jer se u oba istraživanja tijekom radnog vremena prakticirala neka vrsta fizičke aktivnosti pri čemu su ispitanici izvještavali o višoj razini energije u kontekstu radne angažiranosti. Benefiti fizičke aktivnosti su dodatno objašnjeni u istraživanju Pedersena i suradnika (2016) u kojem su korisnici doma za starije imali redovitu fizičku aktivnost te se ista pokazala kao alat za poboljšanje fizičkog stanja i mentalnog zdravlja te povećanje kvalitete života budući da su nakon fizičke aktivnosti ispitanici izvještavali o nižim razinama depresije i anksioznosti nego prije početka iste. Osim mogućnosti predikcije radne angažiranosti na temelju angažiranosti u sportu, Eide i Ronan (2001), Stolarski i suradnici (2020) te Tubić i suradnici (2015) zaključuju kako bavljenje sportom te određena razina sportske angažiranosti imaju pozitivne učinke i na akademski uspjeh, karijerni uspjeh te na buduću zaradu, a objašnjenje se nalazi u razvoju osobina ličnosti kroz sport poput emocionalne stabilnosti, motivacije za uspjehom, savjesnosti i preuzimanja odgovornosti. Bavljenje sportom na višoj razini (poluprofesionalno ili profesionalno) te viša razina angažiranosti u sportu povećavaju razinu samopoštovanja, što može utjecati i potaknuti pojedinca na višu razinu radne angažiranosti i ispunjavanje akademskih obaveza (Tubić i sur., 2015). Rezultati dosadašnjih

istraživanja, zajedno s našim istraživanjem, ukazuju na važnost fizičke aktivnosti jer osim što povećava radnu angažiranost, podiže kvalitetu i zadovoljstvo životom i dobrobit čovjeka te možemo reći kako smo potvrdili prvu hipotezu.

Naše istraživanje je također ustanovilo važnost vještina upravljanja vremenom s ciljem povećanja razine radne angažiranosti, a Ganguly i suradnici (2017) potvrđuju da je upravljanje vremenom konstrukt koji se povezuje s akademskim uspjehom. Nadalje, oni ispitanici koji su bili uspješniji u upravljanju vremenom su imali višu razinu radne angažiranosti, a navedeno ide u prilog istraživanju Barling i suradnika (1996) koji tvrde da upravljanje vremenom doista može biti prediktor radne angažiranosti i radne učinkovitosti jer motivacija za postignućem i planiranje aktivnosti rezultiraju uspjehom na poslu. Vještine upravljanja vremenom povezuju se s osobinama ličnosti, a istraživanja su pokazala da ljudi koji planiraju vlastite aktivnosti imaju višu razinu samopoštovanja, osjećaju se korisno, imaju jače izražen optimizam kada ih se ispituje za planove u budućnosti te imaju efikasne i izražene navike učenja i brige o zdravlju (Wolters i sur., 2017). Osobe koje koriste mehanizme i vještine upravljanja vremenom rjeđe kasne te imaju izraženu preferenciju organizaciji i planiranju (Macan i sur., 1990). Cilj upravljanja vremenom je postizanje produktivnosti kroz učinkovito korištenje vremena, a rezultati našeg istraživanja idu u prilog tome. Na temelju navedenog, može se zaključiti da planiranje vlastitih aktivnosti ima pozitivne učinke na angažiranost te da upravljanje vremenom povećava radnu angažiranost te možemo reći kako smo potvrdili prvu hipotezu.

6.2. Razlike u radnoj angažiranosti, angažiranosti u sportu i upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja

Rezultati našeg istraživanja djelomično idu u prilog dosadašnjim istraživanjima. Dobivena je značajna razlika u angažiranosti u sportu s obzirom na razinu natjecanja pri čemu su angažiraniji oni sportaši koji se natječu na višim razinama natjecanja. Dobiveni rezultati su u skladu s istraživanjem Kuokkanena i suradnika (2022) u kojem je dobiveno kako sportaši koji se natječu na višim razinama natjecanja posvećuju više vremena i ulažu više truda te su angažiraniji nego oni koji se natječu na nižim razinama. Vrhunski sport, naporni treninzi i sudjelovanje na natjecanjima najviše razine vrlo su zahtjevni za sportaše, što utječe na njihovu dobrobit i zdravlje (Gustafsson i sur., 2007), no uspije li se sportaš adaptirati na mentalne i fizičke zahtjeve, ishod će biti viša razina angažiranosti i bolji rezultati u sportu (Maslach i Leiter, 2008). Sportaši koji se natječu na najvišim razinama natjecanja trebaju imati vrlo visoku dozu predanosti i odlučnosti kako bi ostvarili cilj (Van Yperen, 2009), dok Baker i Cote (2003) smatraju da je predanost najvažniji segment pri postizanju uspjeha i izvrsnosti u sportu. Nakon

intervjuiranja velikog broja trenera i sportaša, zaključuje se kako su posvećenost, predanost, spremnost na žrtvu i vrlo jaki unutarnji porivi potrebni za ostvarivanje uspjeha (Dunn i sur., 2005).

S druge strane, nije dobivena značajna razlika u radnoj angažiranosti i upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja što nije u skladu s dosadašnjim istraživanjima u ovom području. Očekivalo se da će ispitanici koji se natječu na višim razinama natjecanja biti radno angažiraniji i uspješniji u upravljanju vremenom s obzirom da se radna okolina i sport razlikuju po mnogočemu, ali im je zajednički relativno veliki broj stresora (Eklund i Cresswell, 2007). Potencijalno objašnjenje dobivenih rezultata nalazi se u velikom broju sportskih obaveza i ulaganju vremena u sportske aktivnosti te nedostatku vremena i energije za druge obaveze i aktivnosti. Količina energije i vremena koju sportaš ulaže u određenu aktivnost ovisi o njegovim prioritetima (Tubić, 2015). Van Yperen (2009) tvrdi kako je sportašima najvažniji uspjeh u sportu te im je iz tog razloga sport visoko na listi prioriteta i zanemaruju druge obaveze i aktivnosti nevezane uz sport. Ukoliko sportaš troši vrijeme i energiju na aktivnosti vezane uz sport, tada mu ponestaje vremena i energije za aktivnosti nevezane uz sport, odnosno, javlja se iscrpljenost i sagorijevanje koje rezultiraju prokrastinacijom obaveza radi prijeko potrebnog odmora (Van Yperen, 2009). Još jedno potencijalno objašnjenje odnosi se na činjenicu da sportaši osvajanjem odličja i nagrada dobivaju na popularnosti, podiže im se samopouzdanje, prihvaćeni su u društvu što im daje dodatnu motivaciju da se još više fokusiraju samo na sport i nove uspjehe kako bi održali status, a zanemaruju građenje poslovne karijere koja slijedi nakon sportske (Tubić, 2015).

6.3. Spolne razlike u angažiranosti

U našem istraživanju nisu dobivene značajne razlike u angažiranosti u sportu i u radnoj angažiranosti s obzirom na spol. Također, ni u dosadašnjim istraživanjima u ovom području nisu dobivene spolne razlike s obzirom na radnu i sportsku angažiranost i uspješnost upravljanja vremenom (Kuokkanen i sur., 2022; Tubić i sur., 2015)

6.4. Razlika u angažiranosti s obzirom na vrstu sporta – individualni ili ekipni sport

Iako literatura podržava razlike u osobinama ličnosti i angažiranosti sportaša u individualnim i ekipnim sportovima, u našem istraživanju nije dobivena značajna razlika u angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta, no dobivena je značajna razlika u radnoj angažiranosti s obzirom na vrstu sporta. Bradley i suradnici (2013) te Kuokkanen i suradnici (2022) izvješćuju o razlikama u angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta pri čemu

sportaši koji se bave individualnim sportom pokazuju višu razinu angažiranosti nego sportaši koji se bave ekipnim sportom. Kuokkanen i suradnici (2022) su otišli korak dalje i tvrde kako sportaši u individualnim sportovima provode više vremena na treninzima te su afektivno i kognitivno angažiraniji nego sportaši u ekipnim sportovima dok Kajbafnezhada i suradnici (2011) nude objašnjenje – sportaš u individualnom sportu ovisi o samome sebi i potrebno mu je pouzdati se u vlastita znanja i vještine dok u ekipnim sportovima postoji mogućnost zamjene te rezultat ovisi o izvedbi cijele ekipe, a ne samo jednog sportaša. Cox i Liu (1993) također tvrde kako sportaši u individualnim sportovima ulažu više vremena i energije u pripremu za natjecanja jer nisu u mogućnosti osloniti se na suigrače. Upravo zbog izraženije motivacije za uspjehom, sportaši u individualnim sportovima ulažu u pripremu za natjecanja, imaju jače razvijene mentalne vještine i naposljetku bivaju angažiraniji u sportu (Kajbafnezhada i sur., 2011). Kod sportaša u individualnom sportu vrlo su izraženi intrinzična motivacija i postavljanje ciljeva, dok je kod ekipnih sportova izraženije uživanje i socijalna interakcija (Pluhar i sur., 2019). Tubić (2015) navodi kako razlike s obzirom na vrstu sporta proizlaze zbog različitih osobnosti koje karakteriziraju sportaše u individualnom i grupnom sportu.

Na kraju, važno je napomenuti da je ovo prva upotreba prijevoda SES skale u Hrvatskoj. S obzirom da nisu svi indeksi pristajanja skale bili u potpunosti zadovoljavajući, moguće je da su neki rezultati produkt upravo nešto lošijih karakteristika skale.

6.5. Nedostaci i implikacije te preporuke za buduća istraživanja

Budući da su rezultati djelomično u skladu s literaturom, treba spomenuti potencijalne razloge i metodološke nedostatke. Prvi metodološki nedostatak se odnosi na relativno mali broj ispitanika i nemogućnost kontrole odgovora s obzirom da postoji mogućnost davanja socijalno poželjnih odgovora. Nadalje, istraživanju se pristupalo putem računala, laptopa ili mobitela, a postoji mogućnost da neki stariji ispitanici nisu toliko vješti u korištenju računala/laptopa/mobitela i interneta. Također, bavljenje sportom u prošlosti (npr. prije 30 ili 40 godina) nije identično kao danas budući da je sport napredovao te su se promijenili načini treniranja, dostupnost sporta, mogućnost napredovanja, uvjeti, količina ulaganja vremena i resursa u sport što bi značilo da klubovi u današnje doba lakše financiraju odlazak sportaša na međunarodna natjecanja nego nekad – sve navedeno može raditi razliku u angažiranosti između mlađeg i starijeg sportaša.

Jedna od prednosti ovog istraživanja je da sada postoji instrument kojim možemo ispitivati angažiranost u sportu na hrvatskom govornom području, a naše istraživanje može biti

inspiracija budućim istraživanjima koja će ispitivati povezanost angažiranosti u sportu i nekih drugih konstrukata. Također, istraživanje se provodilo online pa se moglo relativno lako doprijeti do velikog broja sportaša putem dijeljenja poveznice na društvenim mrežama.

Ovo istraživanje je pokušalo staviti naglasak na važnost sporta te implicira da redovita fizička aktivnost i sport imaju značajan utjecaj na svakodnevno funkcioniranje, angažiranost, zdravlje i kvalitetu života s ciljem postizanja dobrobiti pojedinca. Rezultati pokazuju kako osobe koje su fizički aktivne su ujedno i radno angažiranije, produktivnije i zadovoljnije životom. Starije osobe koje provode fizičku aktivnost su samostalnije u određenim radnjama, izvješćuju o nižoj razini fizičkih i mentalnih bolesti te se osjećaju vitalnije, a slično se javlja i kod mladih. Mladi koji se bave sportom imaju razvijene osobine poput savjesnosti, emocionalne stabilnosti i uspješnije se nose sa stresom. Ovo je svakako prvo istraživanje na hrvatskom uzorku koje je dovelo u odnos angažiranost u sportu, radnu angažiranost i upravljanje vremenom, a također je općenito jedno od prvih istraživanja koje je pokušalo na temelju sportske angažiranosti predvidjeti radnu angažiranost.

U budućim istraživanjima mogla bi se dodatno ispitati socijalna podrška, emocionalna potpora i količine resursa. Resurse bi svakako trebalo uzeti u obzir pri idućim istraživanjima jer igraju dosta važnu ulogu prilikom sportske karijere s obzirom da su potrebna velika ulaganja kako bi se osigurali adekvatni uvjeti. U našem istraživanju, većina ispitanika je posao navela kao prioritet i glavni izvor prihoda, ali isto tako, većina njih je označila da se aktivno bavi sportom. Navedeno pokazuje da se ljudi žele baviti sportom, međutim, važno im je imati stabilan izvor prihoda kojim će financirati vlastite sportske aktivnosti.

7. ZAKLJUČAK

Nakon provedene regresijske analize, dobiveni rezultati su pokazali kako su angažiranost u sportu i upravljanje vremenom značajni prediktori radne angažiranosti, pri čemu viša razina angažiranosti u sportu i bolje vještine upravljanja vremenom znače i višu razinu radne angažiranosti. Spol nije bio značajan prediktor, no dob se pokazala kao značajan prediktor radne angažiranosti pri čemu su stariji ispitanici angažiraniji nego mlađi.

Dobivena je razlika u radnoj angažiranosti s obzirom na vrstu sporta pri čemu su angažiraniji bili oni ispitanici koji su se bavili individualnim sportovima u odnosu na one koji su se bavili timskim sportovima, no nije dobivena razlika s obzirom na spol i razinu natjecanja.

Nije dobivena razlika u angažiranosti u sportu s obzirom na vrstu sporta i spol, no

dobivena je značajna razlika u angažiranosti u sportu s obzirom na razinu natjecanja pri čemu su angažiraniji bili oni ispitanici koji su se natjecali na višim razinama natjecanja.

Nije dobivena razlika u upravljanju vremenom s obzirom na razinu natjecanja.

Ovo istraživanje je pokušalo staviti naglasak na važnost sporta te implicira da redovita fizička aktivnost i sport imaju značajan utjecaj na svakodnevno funkcioniranje, angažiranost, zdravlje i kvalitetu života s ciljem postizanja dobrobiti pojedinca.

8. LITERATURA

1. Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. i Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119991236>
2. Baker, J. i Côté, J. (2003). Resources and commitment as critical factors in the development of 'gifted' athletes. *High Ability Studies*, 14, 139–140
3. Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
4. Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. i Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
5. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
6. Barling, J., Kelloway, E. K. i Cheung, D. (1996). Time management and achievement striving interact to predict car sales performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 821–826. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.821>
7. Bradley, J. L., Keane, F. i Crawford, S. (2013). School sport and academic achievement. *The Journal of School Health*, 83(1), 8–13. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:205912440>
8. Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford publications.
9. Çapri, B., Gündüz, B. i Akbay, S. E. (2017). Utrecht work engagement scale – student forms' (UWES-SF) adaptation to turkish, validity and reliability studies, and the mediator role of work engagement between academic procrastination and academic

- responsibility. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(2), 411-435.
<https://doi.org/10.12738/estp.2017.2.0518>
10. Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S. i Schaufeli, W. B. (2019). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 40(6), 2938–2947. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00227-8>
 11. Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G. i Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
 12. Cox, R. H. i Liu, Z. (1993) Psychological Skills: A Cross Cultural Investigation. *International Journal of Sport Psychology*, 24, 326-334
 13. Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S. i Nakamura, J. (2005). Flow. A. J. Elliot i C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 598–608). Guilford Publications.
 14. Črnjar, K; Čikeš, V i Ferenčak, K. (2019). The assessment of time management skills in Chinese and Croatian students; Procjenjivanje vještina upravljanja vremenom kineskih i hrvatskih studenata; *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 7(1), 83–94. doi:10.31784/zvr.7.1.3
 15. Douglas, H. E., Bore, M. i Munro, D. (2015). Coping with university education: The relationships of time management behaviour and work engagement with the five factor model aspects. *Learning and Individual Differences*, 45, 268–274. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.12.004>
 16. Dunn, J. G., Gotwals, J. K. i Dunn, J. C. (2005). An examination of the domain specificity of perfectionism among intercollegiate student athletes. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1439–1448. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.009>.
 17. Đirlić, D. (2022). Odnos upravljanja vremenom, sklonost kašnjenju i procjena vremena [Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu]. ODRAZ. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:471151>
 18. Eide, E. R. i Ronan, N. (2001). Is participation in high school athletics an investment or a consumption good?: Evidence from high school and beyond. *Economics of Education Review*, 20, 5. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(00\)00033-9](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(00)00033-9)

19. Eilam, B. i Aharon, I. (2003). Students' planning in the process of self-regulated learning. *Contemporary Educational Psychology*, 28(3), 304–334. [https://doi.org/10.1016/S0361-476X\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0361-476X(02)00042-5)
20. Eklund, R. C. i Cresswell, S. L. (2007). Athlete burnout. G. Tenenbaum i R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology (3rd ed)*, 621-641. John Wiley & Sons, Inc..
21. Etnier, J. L., Salazar, W., Landers, D. M., Petruzzello, S. J., Han, M., i Nowell, P. (1997). The influence of physical fitness and exercise upon cognitive functioning: A meta-analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19, 249-277.
22. Fishbach, A. i Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
23. Ganguly, S., Kulkarni, M. i Gupta, M. (2017). Predictors of academic performance among Indian students. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 20(1), 139–157. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9345-y>
24. Grant, L. i Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education*, 31(5), 605–621. <https://doi.org/10.1080/02615479.2011.590931>
25. Griffiths, K., Bullough, S., Shibli, S. i Wilson, J. (2017) The impact of engagement in sport on graduate employability: Implications for higher education policy and practice. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), 431-451 <https://doi.org/10.1080/19406940.2017.1359648>
26. Grisales, H., Muñoz, Y., Osorio, D. i Robles, E. (2016). Burnout syndrome in nursing personnel of a referral hospital in Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, 15, 258–271.
27. Guillen, F. i Martínez-Alvarado, J. R. (2014). The sport engagement scale: An adaptation of the Utrecht work engagement scale (UWES) for the sports environment. *Universitas Psychologica*, 13, 975–984. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13'3.sesa>
28. Gustafsson, H., Kenttä, G., Hassmén, P., Lundqvist, C. i Durand-Bush, N. (2007). The process of burnout: A multiple case study of three elite endurance athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 38, 388-416.
29. Hallberg, U. E. i Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>

30. Hodge, K., Lonsdale, C. i Jackson, S. (2009). Athlete engagement in elite sport: An exploratory investigation of antecedents and consequences. *Sport Psychologist*, 23. <https://doi.org/10.1123/tsp.23.2.186>
31. Hooper, D., Coughlan, J. i Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
32. Jindo, T., Kai, Y., Kitano, N., Tsunoda, K., Nagamatsu, T. i Arao, T. (2019). Relationship of workplace exercise with work engagement and psychological distress in employees: A cross-sectional study from the MYLS study. *Preventive medicine reports*, 17, 101030. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2019.101030>
33. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
34. Kajbafnezhad, H., Ahadi, H., Heidarie, A., Askari, P. i Enayati, M. (2011). Difference between team and individual sports with respect to psychological skills, overall emotional intelligence and athletic success motivation in Shiraz city athletes. *Journal of Physical Education and Sport*, 11, 249-254.
35. Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B. i Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243–255. <https://doi.org/10.1080/17439760902879976>
36. Kuvaas, B. i Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217–236. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x>
37. Kuok, C. H. A. i Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.
38. Kuokkanen, J., Virtanen, T., Hirvensalo, M. i Romar, J.-E. (2022). The reliability and validity of the sport engagement instrument in the finnish dual career context. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2021.1979074>
39. Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P. i Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>

40. Lee, A. V., Vargo, J. i Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29–41. <https://doi.org/10.1002/joe.21985>
41. Loscalzo, Y. i Giannini, M. (2018). Study engagement in Italian university students: A confirmatory factor analysis of the Utrecht work engagement scale—student version. *Social Indicators Research*, 142(2), 845–854. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1943-y>
42. Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L. i Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.4.760>
43. Malik, P. i Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071–1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
44. Martinez-Alvarado, J., Guillén, F. i Feltz, D. (2016). Athletes' motivational needs regarding burnout and engagement. *Revista de Psicología Del Deporte*, 25(1), 65-71.
45. Maslach, C. i Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Organizational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi:10.1002/job.4030020205>
46. Maslach, C. i Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
47. Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
48. MacCann, C., Fogarty, G. i Roberts, R. (2012). Strategies for success in education: Time management is more important for part-time than full-time community college students. *Learning and Individual Differences*, 22, 618–623. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.09.015>
49. Meng, C. M. i Heijke, J. A. M. (2005). *Student time allocation, the learning environment and the acquisition of competencies*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University Library
50. Michishita, R., Jiang, Y., Ariyoshi, D., Yoshida, M., Moriyama, H., Obata, Y., Nagata, M., Nagata, T., Mori, K. i Yamato, H. (2017). The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among

- Workers: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140–1147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001121>
51. Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H. i McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.006>
52. Petrović, I. B., Vukelić, M. i Čizmić, S. (2017). Work engagement in Serbia: Psychometric properties of the Serbian version of the Utrecht work engagement scale (UWES). *Frontiers in Psychology*, 8, 1799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01799>
53. Pluhar, E., McCracken, C., Griffith, K. L., Christiano, M. A., Sugimoto, D. i Meehan, W.P. (2019) Team sport athletes may be less likely to suffer anxiety or depression than individual sport athletes. *Journal of Sport Science and Medicine*, 18, 490-496.
54. Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61 <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
55. Salanova, M., Agut, S. i Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
56. Schaufeli, W. i Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
57. Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
58. Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. A. B. Bakker i M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10–24. Psychology Press.
59. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. i Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi:10.1177/0013164405282471>
60. Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M. i Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal*

of *Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
<https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>

61. Seligman, M. E. P. i Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
62. Seppälä, P. i Schaufeli, W. B. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
63. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. i Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23 <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01820-6>
64. Shuck, B., Adelson, J. L. i Reio, T. G. (2016). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
65. Stolarski, M., Pruszcak, D. i Waleriańczyk, W. (2020). Vigorous, dedicated, and absorbed: Factor structure, reliability, and validity of the Polish version of the Sport Engagement Scale. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(2), 911–923. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00607-5>
66. Storm, K. i Rothmann, I. (2003). A psychometric analysis of the Utrecht work engagement scale in the South African police service. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 62–70s
67. Strauser, D., O'Sullivan, D. i Wong, A. (2012). Work personality, work engagement, and academic effort in a group of college students. *Journal of Employment Counseling*, 49, 50-61. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00006.x>
68. Swann, C., Crust, L., Jackman, P., Vella, S. A., Allen, M. S. i Keegan, R. (2017). Psychological states underlying excellent performance in sport: Toward an integrated model of flow and clutch states. *Journal of Applied Sport Psychology*, 29(4), 375–401. <https://doi.org/10.1080/10413200.2016.1272650>
69. Šram, Z. (2014). Eksplorativna i konfirmatorna faktorska analiza skale nacionalističkog sindroma (sns-1). *Političke perspektive*, 4(10), 7-30.
70. Tabachnick, B.G. i Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson Education

71. Tayama, J., Schaufeli, W., Shimazu, A., Tanaka, M. i Takahama, A. (2018). Validation of a Japanese version of the work engagement scale for students. *Japanese Psychological Research*. doi:10.1111/jpr.12229
72. Tubić, T., Djordjić, V., Milić, M., i Protić-Gava, B. (2015). Relationship between academic achievement and sports engagement: Are athletes better Than Non-Athletes In Terms of academic achievement?
73. Quinones, M., Van den Broeck, A. i De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 127–134.
74. Yi-Wen, Z. i Yi-Qun, C. (2005). The Chinese version of the Utrecht work engagement scale: An examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 13, 268–270.
<https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2005.03.005>
75. Van Yperen, N. W. (2009). Why some make it and others do not: Identifying psychological factors that predict career success in professional adult soccer. *The Sport Psychologist*, 23(3), 317–329.
76. Wolters, C. A., Won, S. i Hussain, M. (2017). Examining the relations of time management and procrastination within a model of self-regulated learning. *Metacognition and Learning*, 12(3), 381–399. <https://doi.org/10.1007/s11409-017-9174-1>

