



UNIVERZITET U NOVOM SADU
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSEK ZA PSIHOLOGIJU

**ULOGA BAZIČNIH
PSIHOLOŠKIH POTREBA I
SAMOREGULACIJE U
PREVLADAVANJU PERCEPCIJE
NESTABILNOSTI ZAPOSLENJA**

DOKTORSKA DISERTACIJA

Mentor: Prof. dr Nebojša Majstorović

Kandidat: MA Jasmina Knežević Spec.

Novi Sad, 2015. godine

FILOZOFSKI FAKULTET
KLJUČNA DOKUMENTACIJSKA INFORMACIJA

Redni broj: RBR	
Identifikacioni broj: IBR	
Tip dokumentacije: TD	Monografska dokumentacija
Tip zapisa: TZ	Tekstualni štampani materijal
Vrsta rada (dipl., mag., dokt.): VR	Doktorska disertacija
Ime i prezime autora: AU	MA Jasmina Knežević, Spec.
Mentor (titula, ime, prezime, zvanje): MN	dr Nebojša Majstorović, vanredni profesor. Odsek za psihologiju u Novom Sadu
Naslov rada: NR	Uloga bazičnih psiholoških potreba i samoregulacije u prevladavanju percepcije nestabilnosti zaposlenja
Jezik publikacije: JP	Srpski jezik
Jezik izvoda: JI	srp. / eng.
Zemlja publikovanja: ZP	Srbija
Uže geografsko područje: UGP	AP Vojvodina
Godina: GO	2015.
Izdavač: IZ	autorski reprint
Mesto i adresa: MA	dr Zorana Đinđića 2. Novi Sad

Fizički opis rada: FO	(7 poglavlja / 222 stranica / 10 slika / 40 tabela / 4 grafikona / 363 reference / 2 priloga)
Naučna oblast: NO	Psihologija
Naučna disciplina: ND	Industrijsko/organizacijska psihologija
Predmetna odrednica, ključne reči: PO	Nestabilnost zaposlenja, bazične psihološke potrebe, samo-regulacija, stres
UDK	
Čuva se: ČU	Biblioteka Filozofskog fakulteta u Novom Sadu
Važna napomena: VN	Nema
Izvod: IZ	<p>Oblast rada i radnog angažovanja značajno se menja poslednjih decenija; promene se vide u povećanoj nezaposlenosti, promenljivim radnim okolnostima i povećanoj nestabilnosti posla, intenzivnijem stresu kod zaposlenih i novim izvorima stresa na radu (Sverke et al., 2004; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Burke (1998) ukazuje da je percepcija povećane nestabilnosti zaposlenja funkcija nezaposlenosti i velike zastupljenosti ugovora o radnom angažovanju na određeno vreme u svim granama industrije i mnogim zanimanjima. Neizvesnost i nekontrolišuća priroda samog događaja nestabilnosti zaposlenja potenciraju subjektivni doživljaj pretnje, dok je individualna spremnost da se percipira i odgovori na pretnju (prag pretnje) uslovljena različitim situacionim i individualnim faktorima. S obzirom na potvrđenu ulogu bazičnih psiholoških potreba i struktura selfa u percepciji stresa (pretnje), vrednovanju stresa i odgovoru na stres u različitim životnim domenima (Skinner & Edge, 2002; Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), pred istraživanje je postavljeno sledeće pitanje: kakva je povezanost zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu i stila samoregulacije svakodnevnog ponašanja sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja? Da bi se dao odgovor na ovo pitanje sprovedeno je istraživanje na uzorku od 310 zaposlenih oba pola, iz 24 organizacije različite po veličini, profilu, strukturi i karakteru vlasništva iz Severno-bačkog okruga AP Vojvodine. Konstrukt percepcije nestabilnosti zaposlenja je smešten u okvire teorije samodeterminacije (Self – Determination Theory), koju su razvili Deci i Rajan sa saradnicima (Deci & Ryan, 1985), prema kojoj nestabilnost zaposlenja predstavlja frustraciju osnovnih psiholoških potreba (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Koncept prevladavanja smešten je u okvire kibernetске teorije stresa i prevladavanja koju je formulisao Edwards (Edwards, 1992) u okviru koje</p>

se prevladavanje konceptualizuje kao pokušaj da se smanje i eliminišu negativni efekti stresa na psihološku dobrobit pojedinca. Percepcija nestabilnosti zaposlenja određena je kao dostupnost radne uloge za izvršioce u neko dogledno vreme, a čine je tri kvalitativno različite dimenzije: osećaj nemoći, jačina pretnje i verovatnoća gubitka posla. U istraživanju su korišćeni sledeći instrumenti: *Skala percepcije nestabilnosti zaposlenja* (Knežević i Majstorović, 2013), *Kibernetička skala prevladavanja* (Cybernetic coping scale; Edwards & Baglioni, 1993), Upitnik EFQ (*The Ego Functioning Questionnaire*; Majstorović, Green-Demers & Legault 2008), i *Skala zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu* (Mladenović, 2009). Rezultati istraživanja su pokazali da bazične psihološke potrebe ostvaruju moderatorski efekat na proces stresa koji je nastao usled nestabilnosti zaposlenja, moderirajući afektivni aspekt ovog doživljaja: sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba snižava se nivo pretnje unutar percepcije nestabilnosti zaposlenja i smanjuje osećaj nemoći zaposlenog u odnosu na pretnju. U predikciji afektivnog doživljaja pretnje izdvajaju se dve potrebe - potreba za autonomijom i kompetencijom. Zadovoljenost ove dve potrebe utiče i na aktivniji odnos prema stresnom događaju kakav je nestabilnost zaposlenja, odnosno, povećava upotrebu strategije promena situacije. Nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba povezan je sa kvalitetom samoregulatornih procesa - zadovoljenost potreba podstiče razvoj integrisanih self - struktura, dok, nezadovoljenost bazičnih potreba potencira razvoj impersonalnih self - struktura. Naglašena vulnerabilnost u situaciji nestabilnosti zaposlenja utvrđena je samo kod zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla, zaposlenih koji su slabijeg materijalnog stanja, zaposlenih koji imaju manju socijalnu podršku i zaposlenih koji su nižeg nivoa obrazovanja. Istraživanje je pokazalo da je kvalitet samo-regulacije povezan sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja: sa povećanjem integrisanosti samoregulacije smanjuje se doživljaj jačine pretnje, dok upotreba impersonalne samoregulacije povećava i doživljaj jačine pretnje i osećaj nemoći pred pretnjom. Takođe, povećana integrisanosti samoregulacije podstiče aktivan odnos prema stresu u situaciji nestabilnosti zaposlenja sa intencijom uspostavljanja kontrole nad situacijom. Rezultati istraživanja pružaju osnovu za kreiranje organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja i povećavaju uvid u specifičnosti radnog konteksta i fenomena nestabilnosti zaposlenja u Srbiji. Realizovano istraživanje je prvo istraživanje o percepciji nestabilnosti zaposlenja u Srbiji i kao takvo ono može imati značajne implikacije na teoriju i praksu istraživanja organizacijskog stresa i blagostanja zaposlenih u Srbiji. Ograničenja se tiču, pre svega, karakteristika transferzalnog istraživačkog nacrtu, kao i činjenice da su sve varijable merene iz istog izvora - samoprocene zaposlenih. Buduća istraživanja bi trebalo da

	uključite nove varijable kako bi se još bolje razumele interindividualne razlike u doživljaju nestabilnosti zaposlenja i mehanizmi koji leže u osnovi ovog fenomena (varijable ličnosti i druge motivacione varijable).
Datum prihvatanja teme od strane NN veća: DP	24.05.2014.
Datum odbrane: DO	
Članovi komisije: (ime i prezime / titula / zvanje / naziv organizacije / status) KO	predsednik: član: član:

University of Novi Sad

Faculty of Philosophy

Key word documentation

Accession number: ANO	
Identification number: INO	
Document type: DT	Monograph documentation
Type of record: TR	Textual printed material
Contents code: CC	Phd thesis
Author: AU	MA Jasmina Knezevic, Spec.
Mentor: MN	Nebojša Majstorović, Phd, associate professor
Title: TI	The role of basic psychological needs and self-regulation in coping with the job instability perception
Language of text: LT	Serbian language
Language of abstract: LA	eng. / srp.
Country of publication: CP	Republic of Serbia
Locality of publication: LP	Autonomous Province of Vojvodina
Publication year: PY	
Publisher: PU	Author reprint
Publication place: PP	dr Zorana Đinđića 2, Novi Sad
Physical description: PD	(7 chapters / 222 pages / 10 figures / 40 tables / 4 graphs / 363 references / 2 appendices)
Scientific field SF	psychology

Scientific discipline SD	Industrial/organizational psychology
Subject, Key words SKW	Job instability, basic psychological needs, self-regulation, stress
UC	
Holding data: HD	Library of Faculty of Philosophy of Novi Sad
Note: N	None
Abstract: AB	<p>The scope of work and work engagement has changed significantly in recent decades; these changes are seen in increased unemployment rates, changing working conditions and increased job instability, more intensive stress among employees as well as new sources of stress at work (Sverke et al., 2004; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Burke (1998) points out that the perception of increased job instability is dependent on unemployment and a high rate of fixed-term contracts in all areas of industry and in many professions. The uncertainty and inability to control the nature of the job instability event itself emphasize subjective threat experience while individual readiness to perceive and react to the threat (threshold for threat) is conditioned by various situational and individual factors. Considering the proven role of basic psychological needs and self-structures in the perception of stress (threat), stress evaluation and reaction to stress in various life domains (Skinner & Edge, 2002; Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), the following question has been posed before the research: what is the connection between satisfying basic psychological needs at work and the self-regulation style of everyday behaviour with the level of threat in the perception of job instability? In order to answer this question, the research has been conducted on a sample of 310 employees of both sexes, from 24 organizations different in size, profile, structure and character of ownership, all from North Bačka District of the Autonomous Province of Vojvodina. The construct of job instability perception is placed in the framework of self-determination theory developed by Deci, Ryan and associates (Deci & Ryan, 1985) according to which job instability is defined as frustration of basic psychological needs (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). The coping concept in the paper is placed within the framework of cybernetic theory of stress and coping formulated by Edwards (Edwards, 1992) according to which coping is conceptualized as an attempt to reduce and eliminate negative effects of stress on psychological well-being of an individual. The perception of job insecurity is determined as accessibility of working role for the employees for a certain time in the future, and it was made of three qualitatively different dimensions: the feeling of helplessness, the strength of the threat and the probability of job loss. The following instruments were used in the research: <i>the Scale of perception of job</i></p>

	<p><i>insecurity</i> (Knežević and Majstorović, 2013), <i>Cybernetic coping scale</i> (Edwards & Baglioni, 1993), <i>the Ego functioning questionnaire</i> (Majstorović, Green-Demers & Legault, 2008), and <i>the Scale of satisfaction of basic psychological needs at work</i> (Mladenović, 2009). The research revealed that basic psychological needs have a moderating effect on the stress process triggered by job insecurity in such a way that they moderate the affective aspect of this experience: the higher the level of basic psychological needs satisfaction the lower the level of threat within the perception of job insecurity as well as the feeling of powerlessness of the employee relative to the threat. In predicting affective threat experience, two needs single out – the need for autonomy and competence. Satisfying these two needs causes a more active relationship towards a stressful experience such as job insecurity; namely, it increases the use of strategy change of situation. The level of satisfaction of basic psychological needs is connected with the quality of self-regulatory processes – it encourages the development of integrated self-structures while not satisfying basic needs enhances the development of impersonal self-structures. Emphasized vulnerability in the situation of job instability was identified only in the employees who had previous experience with job loss, employees who were in a weaker financial situation, had poorer social support and the ones whose level of education was lower. The research demonstrated that self-regulatory quality is related to the threat level in the perception of job insecurity: with the increase of self-regulation integration the experience of threat strength lowers, whereas the use of impersonal self-regulation increases both the experience of threat strength and the feeling of powerlessness before the threat. Additionally, the increased integration of self-regulation encourages the development of active relationship towards stress in the situation of job insecurity with the intention of establishing control over the situation. The research results offer a basis for creating organizational interventions aimed at strengthening resilience to stress caused by the perception of job insecurity and increase the level of insight in the specificities of work context and the phenomenon of job instability in Serbia. The conducted research is the first research on the perception of job insecurity in Serbia and, as such, it can have more significant implications on the theory and practice of organizational stress and well-being of the workforce in Serbia. Limitations are mainly concerned with the characteristics of transversal research draft as well as the fact that all variables were measured from the same source – employees’ self-estimation. Future research should include new variables in order to improve the understanding of inter-individual differences in the experience of job insecurity and the mechanisms underlying this phenomenon (personal variables and other motivational variables).</p>
Accepted on	May 24th, 2014

Scientific Board on: AS	
Defended: DE	
Thesis Defend Board: DB	president: member: member:

Rezime

Oblast rada i radnog angažovanja značajno se menja poslednjih decenija; promene se vide u povećanoj nezaposlenosti, promenljivim radnim okolnostima i povećanoj nestabilnosti posla, intenzivnijem stresu kod zaposlenih i novim izvorima stresa na radu (Sverke et al., 2004; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Burke (1998) ukazuje da je percepcija povećane nestabilnosti zaposlenja funkcija nezaposlenosti i velike zastupljenosti ugovora o radnom angažovanju na određeno vreme u svim granama industrije i mnogim zanimanjima.

Neizvesnost i nekontrolišuća priroda samog događaja nestabilnosti zaposlenja potenciraju subjektivni doživljaj pretnje, dok je individualna spremnost da se percipira i odgovori na pretnju (prag pretnje) uslovljena različitim situacionim i individualnim faktorima. S obzirom na potvrđenu ulogu bazičnih psiholoških potreba i struktura selfa u percepciji stresa (pretnje), vrednovanju stresa i odgovoru na stres u različitim životnim domenima (Skinner & Edge, 2002; Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), pred istraživanje je postavljeno sledeće pitanje: kakva je povezanost zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu i stila samoregulacije svakodnevnog ponašanja sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja?

Da bi se dao odgovor na ovo pitanje sprovedeno je istraživanje na uzorku od 310 zaposlenih oba pola, iz 24 organizacije različite po veličini, profilu, strukturi i karakteru vlasništva iz Severno-bačkog okruga AP Vojvodine.

Konstrukt percepcije nestabilnosti zaposlenja je smešten u okvire teorije samodeterminacije (Self – Determination Theory), koju su razvili Deci i Rajan sa saradnicima (Deci & Ryan, 1985), prema kojoj nestabilnost zaposlenja predstavlja frustraciju osnovnih psiholoških potreba (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Koncept prevladavanja smešten je u radu u okvire kibernetičke teorije stresa i prevladavanja koju je formulisao Edvards (Edwards, 1992) u okviru koje se prevladavanje konceptualizuje kao pokušaj da se smanje i eliminišu negativni efekti stresa na psihološku dobrobit pojedinca. Percepcija nestabilnosti zaposlenja određena je kao dostupnost radne uloge za izvršioce u neko dogledno vreme, a čine je tri kvalitativno različite dimenzije: osećaj nemoći, jačina pretnje i verovatnoća gubitka posla.

U istraživanju su korišćeni sledeći instrumenti: *Skala percepcije nestabilnosti zaposlenja* (Knežević i Majstorović, 2013), *Kibernetička skala prevladavanja* (*Cybernetic coping scale*; Edwards & Baglioni, 1993), *Upitnik EFQ* (*The Ego Functioning Questionnaire*; Majstorović, Green-Demers, & Legault, 2008) i *Skala zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu* (Mladenović, 2009).

Istraživanje je pokazalo da bazične psihološke potrebe ostvaruju moderatorski efekat na proces stresa koji je nastao usled nestabilnosti zaposlenja, moderirajući afektivni aspekt ovog doživljaja: sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba snižava se nivo pretnje unutar percepcije nestabilnosti zaposlenja i smanjuje osećaj nemoći zaposlenog u odnosu na pretnju. U predikciji afektivnog doživljaja pretnje izdvajaju se dve potrebe - potreba za autonomijom i kompetencijom. Zadovoljenost ove dve potrebe utiče i na aktivniji odnos prema stresnom događaju kakav je nestabilnost zaposlenja, odnosno, povećava upotrebu strategije promena situacije. Nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba povezan je sa kvalitetom samoregulatornih procesa - zadovoljenost potreba podstiče razvoj integrisanih self - struktura, dok, nezadovoljenost bazičnih potreba potencira razvoj impersonalnih self - struktura.

Naglašena vulnerabilnost u situaciji nestabilnosti zaposlenja utvrđena je samo kod zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla, zaposlenih koji su slabijeg materijalnog stanja, zaposlenih koji imaju manju socijalnu podršku i zaposlenih koji su nižeg nivoa obrazovanja.

Istraživanje je pokazalo da je kvalitet samoregulacije povezan sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja: sa povećanjem integrisanosti samoregulacije smanjuje se doživljaj jačine pretnje, dok upotreba impersonalne samoregulacije povećava i doživljaj jačine pretnje i osećaj nemoći pred pretnjom. Takođe, povećana integrisanosti samoregulacije podstiče aktivan odnos prema stresu u situaciji nestabilnosti zaposlenja sa intencijom uspostavljanja kontrole nad situacijom.

Rezultati istraživanja pružaju osnovu za kreiranje organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja i povećavaju uvid u specifičnosti radnog konteksta i fenomena nestabilnosti zaposlenja u Srbiji.

Realizovano istraživanje je prvo istraživanje o percepciji nestabilnosti zaposlenja u Srbiji i kao takvo ono može imati značajne implikacije na teoriju i praksu istraživanja organizacijskog stresa i blagostanja zaposlenih u Srbiji. Ograničenja se tiču, pre svega, karakteristika

transferzalnog istraživačkog nacrtu, kao i činjenice da su sve varijable merene iz istog izvora - samoprocene zaposlenih. Buduća istraživanja bi trebala da uključe nove varijable kako bi se bolje razumele inter-individualne razlike u doživljaju nestabilnosti zaposlenja i mehanizmi koji leže u osnovi ovog fenomena (varijable ličnosti i druge motivacione varijable).

Ključne reči: nestabilnost zaposlenja, bazične psihološke potrebe, samoregulacija, stres.

Abstract

The scope of work and work engagement has changed significantly in recent decades; these changes are seen in increased unemployment rates, changing working conditions and increased job instability, more intensive stress among employees as well as new sources of stress at work (Sverke et al., 2004; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Burke (1998) points out that the perception of increased job instability is dependent on unemployment and a high rate of fixed-term contracts in all areas of industry and in many professions.

The uncertainty and inability to control the nature of the job instability event itself emphasize subjective threat experience while individual readiness to perceive and react to the threat (threshold for threat) is conditioned by various situational and individual factors. Considering the proven role of basic psychological needs and self-structures in the perception of stress (threat), stress evaluation and reaction to stress in various life domains (Skinner & Edge, 2002; Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), the following question has been posed before the research: what is the connection between satisfying basic psychological needs at work and the self-regulation style of everyday behaviour with the level of threat in the perception of job instability?

In order to answer this question, the research has been conducted on a sample of 310 employees of both sexes, from 24 organizations different in size, profile, structure and character of ownership, all from North Bačka District of the Autonomous Province of Vojvodina.

The construct of job instability perception is placed in the framework of self-determination theory developed by Deci, Ryan and associates (Deci & Ryan, 1985) according to which job instability is defined as frustration of basic psychological needs (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). The coping concept in the paper is placed within the framework of cybernetic theory of stress and coping formulated by Edwards (Edwards, 1992) according to which coping is conceptualized as an attempt to reduce and eliminate negative effects of stress on psychological well-being of an individual. The perception of job insecurity is determined as accessibility of working role for the employees for a certain time in the future, and it was made of three qualitatively different dimensions: the feeling of helplessness, the strength of the threat and the probability of job loss.

The following instruments were used in the research: *the Scale of perception of job insecurity* (Knežević and Majstorović, 2013), *Cybernetic coping scale* (Edwards & Baglioni, 1993), *the Ego functioning questionnaire* (Majstorović, Green-Demers & Legault & 2008), and *the Scale of satisfaction of basic psychological needs at work* (Mladenović, 2009).

The research revealed that basic psychological needs have a moderating effect on the stress process triggered by job insecurity in such a way that they moderate the affective aspect of this experience: the higher the level of basic psychological needs satisfaction the lower the level of threat within the perception of job insecurity as well as the feeling of powerlessness of the employee relative to the threat. In predicting affective threat experience, two needs single out – the need for autonomy and competence. Satisfying these two needs causes a more active relationship towards a stressful experience such as job insecurity; namely, it increases the use of strategy change of situation. The level of satisfaction of basic psychological needs is connected with the quality of self-regulatory processes – it encourages the development of integrated self-structures while not satisfying basic needs enhances the development of impersonal self-structures.

Emphasized vulnerability in the situation of job instability was identified only in the employees who had previous experience with job loss, employees who were in a weaker financial situation, had poorer social support and the ones whose level of education was lower.

The research demonstrated that self-regulatory quality is related to the threat level in the perception of job insecurity: with the increase of self-regulation integration the experience of threat strength lowers, whereas the use of impersonal self-regulation increases both the experience of threat strength and the feeling of powerlessness before the threat. Additionally, the increased integration of self-regulation encourages the development of active relationship towards stress in the situation of job insecurity with the intention of establishing control over the situation.

The research results offer a basis for creating organizational interventions aimed at strengthening resilience to stress caused by the perception of job insecurity and increase the level of insight in the specificities of work context and the phenomenon of job instability in Serbia.

The conducted research is the first research on the perception of job insecurity in Serbia and, as such, it can have more significant implications on the theory and practice of organizational stress and well-being of the workforce in Serbia. Limitations are mainly concerned

with the characteristics of transversal research draft as well as the fact that all variables were measured from the same source – employees' self-estimation. Future research should include new variables in order to improve the understanding of inter-individual differences in the experience of job insecurity and the mechanisms underlying this phenomenon (personal variables and other motivational variables).

Key words: job insecurity, basic psychological needs, self-regulation, stress.

SADRŽAJ

UVOD	
TEORIJSKI DEO	18
UVOD	19
1. Teorijski okvir istraživanja.....	22
1.1 Teorija samo-determinacije.....	23
1.2 Kibernetaska teorija stresa i prevladavanja.....	26
2. Nestabilnost zaposlenja kao psihološki konstrukt.....	28
2.1 Određenje konstrukta	28
2.2. Razvoj konstrukta.....	31
2.3 Operacionalizacija konstrukta	34
2.4 Nestabilnost zaposlenja u organizacijskom kontekstu	37
2.4.1 Nestabilnost zaposlenja u kontekstu izmenjenog psihološkog ugovora	40
2.4.2 Nestabilnost zaposlenja i gubitak posla	42
2.4.3 Ishodi do kojih dovodi nestabilnost zaposlenja.....	43
2.8 Percepcija nestabilnosti zaposlenja	46
2.9 Determinante percepcije nestabilnosti zaposlenja.....	49
2.9.1 Socio-ekonomski kontekst	49
2.9.2 Organizacijske promene	50
2.9.3 Organizacijska kultura.....	50
2.9.4 Sociodemografske karakteristike zaposlenih	51
2.9.5 Individualno-psihološki faktori	53
3 Stres i prevladavanje stresa	58
3.1 Stres u radnom okruženju.....	61
3.2 Nestabilnost zaposlenja kao organizacijski stresor	63
3.3 Prevladavanje stresa	66
3.4 Konceptualizacija procesa prevladavanja	68
3.4.1 Prevladavanje kao determinanta ličnosti.....	69
3.4.2 Situacioni pristup prevladavanju.....	70

3.4.3 Kognitivni pristup prevladavanju.....	71
3.4.4 Motivacioni pristup prevladavanju.....	72
3.5 Uloga dispozicionih faktora u prevladavanju percepcije nestabilnosti zaposlenja	72
3.5.1 Bazične psihološke potrebe i percepcija nestabilnosti zaposlenja	72
3.5.2 Samoregulacija i percepcija nestabilnosti zaposlenja	76
3.5.3 Motivaciona orijentacija i percepcija nestabilnosti zaposlenja	84
3.6 Odabir mehanizama prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja	86
3.6.1 Resursi prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja.....	88
3.6.2 Strategije prevladavanja nestabilnosti zaposlenja	91
3.7 Upravljanje nestabilnošću zaposlenja	94
3.8 Problem i cilj istraživanja.....	96
3.9 Hipoteze istraživanja i hipotetski istraživački model.....	96
EMPIRIJSKI DEO	104
4.1 Uzorak ispitanika i procedura	105
4.2 Uzorak varijabli.....	107
4.3 Instrumenti	109
4.4 Statistička obrada podataka	122
5 Rezultati	124
5.1 Deskriptivna statistika.....	124
5.2 Testiranje hipoteza	125
5.3 Testiranje strukturalnog modela.....	139
6 Diskusija.....	151
6.1 Generalna diskusija modela i praktične preporuke	172
7. Zaključci i završna razmatranja.....	189
LITERATURA.....	192
PRILOG 1	221
PRILOG 2 - TEST BATERIJA.....	232

TEORIJSKI DEO

UVOD

Nestabilnost zaposlenja postaje sveprisutan i široko rasprostranjen fenomen današnjice. Rasprostranjenosti nestabilnosti zaposlenja doprinose različiti faktori: naglašena kompetitivnost u domenu globalne ekonomije, sve veća zastupljenost tehnologije i stalni tehnološki napredak u procesu rada, procesi restrukturiranja, spajanje kompanija (engl., *mergers*), smanjenje obima radne snage (engl., *downsizing*) i druge aktivnosti koje organizacije sprovode kako bi obezbedile konkurentnost, maksimalizovale profit i smanjile troškove (Burchell, 2002).

U sličnom pravcu, evidentan štetan efekat stresa, generisan nestabilnošću zaposlenja, na psihološku dobrobit zaposlenih i organizacijsku učinkovitost, dovodi do toga da se nestabilnost zaposlenja procenjuje kao jedan od najznačajnijih stresora na radu (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Kuper i saradnici (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001) procenjuju da će nestabilnost zaposlenja biti jedan od najznačajnijih stresora u novom milenijumu, stresor koji će imati vidljive efekte na ljude na svim organizacijskim nivoima.

Nestabilnost zaposlenja postavlja nove izazove pred psihologiju kao nauku. Fokusiranje na subjektivno iskustvo zaposlenih (percipiranu nestabilnost zaposlenja), a ne na objektivni aspekt nestabilnosti zaposlenja, potencira nova pitanja i dileme oblikujući na taj način specifičnu istraživačku oblast u psihologiji koja sve više dobija na značaju. Konstrukt nestabilnosti zaposlenja, sam po sebi, nije do sada privukao veću pažnju organizacijskih psihologa, iako je, posmatrano sa razvojnog aspekta, on bio u fokusu interesovanja još od 40-tih godina prošlog veka. Uprkos velikoj nekonzistentnosti između tadašnjih konstrukata stabilnosti, tri istraživačka pravca su se izdvojila kao posebno uticajna u oblikovanju teorije i relevantnih istraživanja koncepta stabilnosti u organizaciji: radovi Maslova, Hercberga i Supera (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). U njima se potreba za sigurnošću i stabilnošću uključuje unutar konteksta bazičnih i egzistencijalnih ljudskih potreba (Maslow, 1970; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Super, 1957).

Analiza novije literature ukazuje na pet različitih konceptualnih određenja ovog konstrukta: nestabilnost zaposlenja kao percipirana verovatnoća gubitka posla (Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991); nestabilnost zaposlenja kao koncept koji uključuje objektivnu i subjektivnu nestabilnost (Jacobson, 1991); nestabilnost zaposlenja kao koncept koji

uključuje kognitivnu i afektivnu dimenziju (De Witte, 2000), kvantitativni i kvalitativni koncept nestabilnosti zaposlenja (Isaksson, Hellgren & Pettersson, 1998) i nestabilnost zaposlenja kao organizacijski stresor (Probst, 2002).

Zašto je važno proučavati nestabilnost zaposlenja kao psihološki konstrukt?

Istraživanje percepcije nestabilnosti zaposlenja važno je iz nekoliko razloga. Percepcija nestabilnosti radnog mesta negativno utiče na zaposlene, na njihovu fizičku i psihološku dobrobit (Bertaux & Queneau, 2002), kao i na njihovu lojalnost i privrženost organizaciji i zadovoljstvo poslom (DeWitte & Naswall, 2003), odnosno, u krajnjem ishodu, percepcija nestabilnosti zaposlenja negativno utiče na radnu performansu. Percepcija nestabilnosti zaposlenja može direktno uticati i na određene ekonomske ishode, kao što su potrošnja dobara i zapošljavanje, i može ugroziti pregovaračku moć zaposlenih u njihovim interakcijama sa poslodavcima (Benito, 2006). Sa druge strane, ona može podstaći lični i profesionalni razvoj zaposlenih, odnosno, motivisati ih da svoje vreme investiraju u obrazovanje i sticanje novih profesionalnih znanja i veština.

Ovo istraživanje je zasnovano na potrebi da se identifikuju rizični i protektivni faktori koji utiču na percepciju nestabilnosti zaposlenja, kao i da se poveća razumevanje i sagledavanje specifičnosti percepcije nestabilnosti zaposlenja u radnom kontekstu Republike Srbije. Istraživanje, takođe, treba da odgovori na aktuelne potrebe organizacija i zaposlenih koje su nastale u uslovima nestabilnog organizacijskog konteksta. Na nivou organizacije, reč je o potrebi efikasnog upravljanja organizacijskim ishodima uslovljenim nestabilnošću zaposlenja (privrženošću organizaciji, fluktuacijom, nivoom zajedništva u organizaciji, radnom performansom itd.) i potrebi podsticanja intrinzičke motivacije zaposlenih. Na individualnom nivou reč je o potrebi povećanja psihološke dobrobiti zaposlenih i povećanja njihove rezilijentnosti u uslovima naglašenog stresa i anticipacije stresnog događaja. Prema saznanjima autorke ovog rada, u Republici Srbiji do sada nije realizovano ni jedno istraživanje percepcije nestabilnosti zaposlenja, pa je ovo istraživanje prvo ovog tipa kod nas. Rezultati ovakvog istraživanja mogu imati značajne implikacije za teoriju i praksu istraživanja organizacijskog stresa i psihološke dobrobiti zaposlenih u Srbiji. Kao što je pomenuto, istraživanje prevladavanja nestabilnosti zaposlenja je relativno nova istraživačka oblast uopšte, pa rad time dobija na još većem i naučnom i praktičnom značaju.

Rad se bavi subjektivnom nestabilnošću zaposlenja, odnosno, percepcijom nestabilnosti zaposlenja koju determinišu različiti faktori. U fokusu istraživača je ispitivanje uticaja određenih dispozicionih faktora - bazičnih psiholoških potreba (potrebe za autonomijom, kompetencijom i povezanošću) i samoregulacije svakodnevnog ponašanja na percepciju nestabilnosti zaposlenja, kao i ispitivanje uticaja samoregulacije na odabir i primenu aktivnih i pasivnih strategija prevladavanja percepcije nestabilnosti zaposlenja. Kako su istraživanja potvrdila ulogu bazičnih psiholoških potreba i struktura selfa u percepciji stresa (pretnje), vrednovanju stresa i odgovoru na stres u različitim životnim domenima (Skinner & Edge, 2002; Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), značajno je ispitati da li postoji slična povezanost ovih konstrukata i sa percepcijom nestabilnosti zaposlenja koja je naglašen organizacijski stresor. U skladu sa vladajućim stavovima i shvatanjima u literaturi, za očekivati je da se povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i integrisanosti samoregulacije smanji doživljaj pretnje i umanji osećaj nemoći u odnosu na pretnju, kao i da se poveća upotreba aktivnih strategija prevladavanja stresa, odnosno, tendencije ka rešavanju problema nestabilnosti zaposlenja.

Konstrukt percepcije nestabilnosti zaposlenja je smešten u okvire teorije samodeterminacije (*Self – Determination Theory*), koju su razvili Deci i Rajan sa saradnicima (Deci & Ryan, 1985), prema kojoj nestabilnost zaposlenja predstavlja frustraciju osnovnih psiholoških potreba (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Sa aspekta teorije samodeterminacije, radno ponašanje koje pokreće i usmerava isključivo strah od gubitka posla (otkaza) i nemogućnost izbora, primer je eksterno regulisanog ponašanja, odnosno, ekstrinzične motivacije. Kako se aktivnosti zaposlenog pokreću i održavaju mehanizmima koji su izvan pojedinca, osnova motivacione regulacije zaposlenog počiva na nezadovoljenim bazičnim psihološkim potrebama. Teorija samodeterminacije pogodna je i zbog činjenice da integriše sadržajni i procesni pristup, a istovremeno pruža odgovore na neka vrlo aktuelna pitanja i potrebe zaposlenih u uslovima naglašenih promena sadržaja i forme rada i promenljivog organizacijskog konteksta (povećanje intrinzičke radne motivacije zaposlenih, njihove psihološke dobrobiti itd.). Koncept prevladavanja smešten je u radu u okvire kibernetičke teorije stresa i prevladavanja koju je formulisao Edwards (Edwards, 1992), u okviru koje se prevladavanje konceptualizuje kao pokušaj da se smanje i eliminišu negativni efekti stresa na psihološku dobrobit pojedinca.

Rad je koncipiran u nekoliko odeljaka. Na početku su predstavljeni teorijski okviri istraživanja (odjeljak 1), a potom sledi definisanje koncepta nestabilnosti zaposlenja u užem

smislu, kao psihološke varijable (odjeljak 2). Zatim se daje prikaz razvoja konstrukta nestabilnosti zaposlenja (odjeljak 2.2), opis dimenzija nestabilnosti zaposlenja i njegovog načina merenja, veza ovog konstrukta sa drugim psihološkim konstruktima i ukazuje na status nestabilnosti posla u psihološkoj nauci, kao i u aktuelnom organizacijskom kontekstu Republike Srbije i evropskih država (odjelci 2.3 i 2.4). Prikaz determinanti percepcije nestabilnosti zaposlenja sledi nakon toga, kao i glavnih dosadašnjih saznanja o prediktorima, ishodima i moderatorima nestabilnosti zaposlenja (odjeljak 2.6). Poslednji odeljci teorijskog dela rada odnose se na teorijska razmatranja o stresu i prevladavanju, prikaz odnosa dispozicionih varijabli (bazičnih psiholoških potreba i stila samoregulacije) i doživljaja pretnje koja je u osnovi subjektivne nestabilnosti zaposlenja i pregled relevantnih istraživanja o načinima i resursima prevladavanja nestabilnosti zaposlenja, kao i upravljanju nestabilnosti zaposlenja u organizacijama (odjelci 3.1- 3.7). Empirijski deo rada sadrži informacije o uzorku istraživanja, primenjenoj istraživačkoj proceduri, varijablama, instrumentima i statističkim metodama upotrebljenim za testiranje hipoteza i teorijskog modela odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja stresa i percepcije nestabilnosti zaposlenja. Diskusija rezultata sa praktičnim implikacijama istraživanja, značaju istraživanja, ograničenjima, ali i najvažnijim zaključcima na koje je ukazalo istraživanje, data je na samom kraju ovog rada.

1. Teorijski okvir istraživanja

Adekvatan teorijski okvir za istraživanje koncepta percepcije nestabilnosti zaposlenja daje teorija samodeterminacije (*Self – Determination Theory*), koju su razvili Deci i Rajan sa saradnicima (Deci & Ryan, 1985). Teorija samo-determinacije pruža osnovu za bolje razumevanje intrinzičke motivacije i dobrobiti zaposlenih koji su posebno značajni u kontekstu sveprisutne nestabilnosti zaposlenja u radnim organizacijama. Ova teorija motivaciju tumači kao personalnu dispoziciju, crtu ličnosti formiranu delom nasleđem, a delom učenjem od ranog detinjstva, čime jasno ukazuje na postojanje individualnih razlika u pogledu zastupljenosti unutrašnje i spoljašnje motivacije. Takođe, polazeći od stanovišta da spoljašnji uticaji imaju motivišuće dejstvo samo ukoliko su u skladu sa bazičnim psihološkim potrebama pojedinca,

teorija ukazuje i na individualne razlike u percepciji i interpretaciji ovih uticaja u čijoj osnovi stoje razvojno formirani stilovi regulacije ponašanja.

Koncept prevladavanja smešten je u okvire Kibernetске teorije stresa, prevladavanja i psihološke dobrobiti (Edwards, 1992). Edvardsova teorija usvaja percepciju kao ključni element stresa u radnom kontekstu - stres se tumači kao raskorak između percepcija i želja osobe, pod uslovom da se on procenjuje kao lično važan (Cummings & Cooper, 1979; Harrison, 1978; Schuler, 1980). Odnos prema stresu uslovljen je motivacionim faktorima: onim što individua svesno želi i onim što je individui važno, kao i funkcionisanjem samoregulatornih sistema individue tokom njene namere da prevlada nastale nepodudarnosti između percepcije i želje. Edvardsova teorija je pogodna i zbog toga što ukazuje na važnost kognitivne konstrukcije stvarnosti (percepcije) i značaj socijalnih informacija (ponašanja, verovanja i mišljenja) u oblikovanju realnosti u radnom kontekstu u nedovoljno jasnim situacijama.

1.1 Teorija samodeterminacije

Teorija samodeterminacije predstavlja makro-teoriju ili skup od šest sledećih mini-teorija: Teorija kognitivne evaluacije (Cognitive Evaluation Theory - CET) - koja objašnjava uticaj spoljašnjih faktora na intrinzičku motivaciju; Teorija organizmičke integracije (Organismic Integration Theory - OIT) - koja se bavi dinamikom internalizacije spoljašnje motivacije; Teorija kognitivne evaluacije (Cognitive Evaluation Theory - CET) - koja nastoji da objasni uticaj spoljašnjih faktora na unutrašnju motivaciju; Teorija kauzalne orijentacije (Causality Orientations Theory - COT) - koja opisuje individualne razlike u tendencijama ličnosti da se orijentišu ka sredini i regulišu svoje ponašanje na autonoman, kontrolišući ili impersonalni način, Teorija bazičnih psiholoških potreba (Basic Psychological Needs Theory - BPNT) na kojima počiva motivacija poput potreba za autonomijom, kompetencijama i odnosima s drugima, Teorija sadržaja cilja (Goal Contents Theory - GCT) koja objašnjava uticaj razlike između intrinzičkih i ekstrinzičkih ciljeva na motivaciju i blagostanje osobe i Teorija motivacije za odnose sa drugima (Relationships Motivation Theory - RMT) koja objašnjava značaj kvaliternih odnosa sa drugima na prilagođavanje i blagostanje osobe.

Teorija samodeterminacije integriše različite konstrukte i procese kao što su: razvoj ličnosti, univerzalne psihološke potrebe, samoregulacija, kognitivna evaluacija, životni ciljevi, aspiracije, uticaj sredinskih činilaca na motivaciju itd. (Deci & Ryan, 2008). Važna premisa teorije odnosi se na diferencirani pristup motivaciji. Naime, pojedinci se razlikuju ne samo u nivou motivacije (koliko motivacije), već i u orijentaciji te motivacije (koji tip motivacije) (Ryan & Deci, 2000).

Teorija samodeterminacije sugerše da spoljašnja i unutrašnja motivacija nisu diskretne kategorije, već tipovi motivacione orijentacije koji se raspoređuju duž motivacionog kontinuuma. Na jednom kraju tog kontinuuma nalazi se intrinzička motivacija kao najautonomniji i najviše samoodređen vid motivacije. Na suprotnom kraju kontinuuma je nemotivisanost koju odlikuje odsustvo svake sistematske težnje ka akciji. Između intrinzičke motivacije i nemotivisanosti raspoređene su različite forme spoljašnje motivacije koje se razlikuju prema stepenu relativne autonomije, odnosno, prema stepenu internalizacije razloga za akciju. Eksterna (spoljašnja) regulacija podrazumeva da osoba deluje u cilju izbegavanja kazne ili dobijanja nagrada i podstreka. Drugi tip spoljašnje motivacije je introjektovana (unesena) regulacija. To je relativno kontrolisana forma regulacije u kojoj se određeno ponašanje realizuje da bi se izbegao osećaj krivice ili anksioznosti, ili da bi se postigao osećaj koji osnažuje ego, kao što je ponos. Identifikovana (poistovećena) regulacija podrazumeva učestvovanje u aktivnostima koje se procenjuju kao važne i bitne za osobu („činim nešto, jer shvatam zašto je to važno, čak i kad u tome ne uživam“) (Hautamaki et al., 2002). Najautonomnija forma spoljašnje motivacije je integrisana (usvojena) regulacija koja se dešava kada osoba određenu aktivnost (vrednost) potpuno asimiluje, odnosno, usvoji i donekle usaglasi sa svojim drugim vrednostima.

Eksterna i introjektovana regulacija nazivaju se i kontrolisana motivacija, jer kontrola dolazi spolja, van osobe, dok se identifikovana i integrisana nazivaju autonomnom motivacijom, jer sama „osoba upravlja“ (Velki, 2011). Što su veće motivacija i odgovarajuća samoregulacija, odnosno, što je ponašanje više samoodređeno, to se one nalaze više na intrinzičkom delu kontinuuma (Goldin, 2007).

Bazične psihološke potrebe zauzimaju važno mesto u teoriji samodeterminacije. One predstavljaju energetske potencijale; ukoliko su potrebe zadovoljene, one doprinose mentalnom zdravlju, integraciji ličnosti i karakterističnom selfu, a ukoliko nisu zadovoljene, podstiču rizike za bolest i patologiju (Ryan & Deci, 2000). Autori govore o tri bazične psihološke potrebe:

potreba za autonomijom, potreba za kompetencijom i potreba za povezanošću. Kompetencija se odnosi na osećaj uspeha u optimalno izazovnim zadacima i na postizanje željenog ishoda (npr., Skinner, 1995; White, 1959); autonomija podrazumeva doživljaj izbora i osećaj da je osoba sama inicijator svog ponašanja i akcije (deCharms, 1968; Deci, 1975); potreba za povezanošću uključuje osećaj međusobnog poštovanja, brige i povezanosti/oslonca sa drugima (Baumeister & Leary, 1995; Harlow, 1958).

Koncept autonomije razrađen je na osnovi De Čarmsovog (deCharmes, 1983) koncepta lokusa uzročnosti, gde unutrašnja uzročnost postoji kod onih ponašanja koja nastaju u odsustvu spoljašnje kontrole, dok se spoljašnja uzročnost odnosi na spolja potkrepljena ponašanja. Na autonomiju se gleda kao na kontinuum, gde se na jednom polu nalazi spolja kontrolisano, a na drugom samoregulisano ponašanje, odnosno ponašanje koje podrazumeva slobodno upravljanje sobom i svojim akcijama. Međutim, ne mora svako ponašanje koje dolazi iz ličnosti da bude i autonomno. Ponašanje može biti ishod i određenog unutrašnjeg pritiska, npr. referentnog okvira, koji je rezultat želja i vrednosti nekog autoriteta. Samo akcije koje proizilaze iz istinskog, autentičnog selfa su autoregulisane.

Na bazi Vajtovog (White, 1959) koncepta kompetencije, Disi (Deci, 1995) dolazi do zaključka da je pored potrebe za autonomijom, važna i potreba za kompetencijom; ova potreba je važna za razvoj selfa i unapređenja mentalnog zdravlja. U kontekstu kompetencije važno je istaći da teorija samodeterminacije više stavlja akcenat na lični osećaj kompetencije nego na stvarnu kompetenciju. Ističe se da je za razvoj i integraciju ličnosti važan subjektivni doživljaj ličnih sposobnosti i veština, koji ne mora biti jednak realnoj situaciji.

Kroz istraživanja i radove drugih autora, Rajan i Disi (Ryan & Deci, 2000), osim potrebe za autonomijom i kompetencijom, prepoznaju još jednu značajnu potrebu - potrebu za povezanošću. Kako integrativna tendencija ljudskog bića ima dva aspekta - razvoj lične autonomije i povezivanje selfa sa drugim osobama - za psihološku dobrobit je veoma važan osećaj pripadnosti, uključenosti i povezanosti.

1.2 Kibernetika teorija stresa i prevladavanja

Kako je kibernetika teorija izvorno razvijena za opisivanje funkcionisanja samoregulacionih sistema u domenu stresa i prevladavanja, komponente kibernetikog modela prevedene su na perceptivne, kognitivne i ponašajne konstrukte. Svrha samoregulacionih sistema je smanjenje odstupanja i razlike između spoljašnjih sredinskih inputa i internih standarda osobe (njenih referentnih kriterijuma) koje se postiže putem negativne povratne sprege. Negativna povratna sprega ocenjuje razliku između spoljašnjeg, sredinskog inputa i internih standarda i pokušaja ličnosti da se te razlike smanje promenom okoline, prilagođavanjem standarda, ili primenom i jedne i druge strategije.

Ulazna funkcija (input) predstavlja percepciju spoljašnje sredine, dok se referentni kriterijumi odnose na želje, vrednosti ili ciljeve ličnosti. Element u okviru kibernetikog teorije koji upoređuje spoljašnje inpute sa internim standardima na nivou ljudskog ponašanja podrazumeva kognitivnu komparaciju percipirane sredine sa željama, vrednostima i ciljevima osobe. Izlazna funkcija odnosi se na pokušaje ličnosti, na nivou ponašanja, da ostvari uticaj na okolinu, dok se poremećaj odnosi na snage koje su izvan same osobe (npr, važne osobe iz referentne grupe, socijalna struktura itd.), a koje mogu da utiču na okolinu. Povratne sprege su raspoređene hijerarhijski, standardi na višim nivoima apstrakcije odnose se na nadređene ciljeve, dok standardi na niskim nivoima predstavljaju podređene ciljeve. Kroz ovu hijerarhiju, povratne sprege na višim nivoima deluju određivanjem standarda za jednu ili više povratnih sprege na nižim nivoima.

Kibernetika teorija je uporište integrativne teorije stresa, prevladavanja i psihološke dobrobiti u organizacijama koju je razvio Edvards (Edwards, 1992). Ova teorija posmatra stres, prevladavanje i dobrobit kao kritične elemente negativne povratne sprege u kojoj odstupanja između sredinskog inputa i internih standarda uzrokuju stres. Nastali stres narušava psihološku dobrobit i podstiče pokušaje prevladavanja, sa namerom da se razreše nastale nepodudarnosti.

Prema Edvardsovoj teoriji, stres predstavlja raskorak između percepcija i želja osobe, pod uslovom da se ovaj nesrazmer procenjuje kao lično važan (Cummings & Cooper, 1979; Harrison, 1978; Schuler, 1980). Ključni konstrukti Edvardsove teorije su: percepcija, želja, važnost uočene razlike, trajanje, psihološka dobrobit i prevladavanje. Percepcije su neevaluativne subjektivne reprezentacije događaja, situacija i uslova; one uključuju fizičko i društveno okruženje osobe i

sama svojstva ličnosti (npr, pol, socijalni status, kompetencije, fizički izgled). Percepcije se ne ograničavaju na sadašnjost; one mogu da za sobom povlače sećanja iz prošlosti ili anticipaciju budućnosti. Želje predstavljaju ciljeve, vrednosti i interesovanja koje ličnost svesno želi i očekuje. Važnost je stepen u kom se procenjuje nepodudarnost kao centralna za ukupnu dobrobit, dok se trajanje odnosi na dužinu vremena koju osoba posveti razmišljajući o nastalom raskoraku/diskrepanciji. Trajanje uključuje svest o razlikama kao neophodnom uslovu za iskustvo psihološkog stresa, a psihološka dobrobit se odnosi na psihičko i fizičko zdravlje. Psihološka dobrobit uključuje kratkoročne afektivne i fiziološke ishode i dugoročno mentalno i fizičko funkcionisanje. Prevladavanje se posmatra kao proces donošenja odluka u kom se biraju i implementiraju strategije prevladavanja. Ovaj proces se može kretati od pažljive generacije, evaluacije i odabira strategija suočavanja, do intuitivnih ili prešvesnih prevladavajućih odgovora (Edwards, 1988). Edwards govori o strategijama prevladavanja direktnog i indirektnog karaktera (1992). Naime, kada stres direktno aktivira prevladavanje, anticipiranjem potencijalne pretnje psihološkoj dobrobiti, reč je strategijama direktnog prevladavanja. Strategije prevladavanja mogu, međutim, biti aktivirane i indirektno - kada je psihološka dobit već narušena na neki način - i tada je reč o strategijama indirektnog prevladavanja.

Kibernetika ukazuje na postojanje individualnih želja i na odstupanje koje nastaje kada su želje sprečene/onemogućene. Diskrepancija se može minimizirati (ili kontrolisati) putem negativne povratne sprege. Negativna povratna sprega se definiše kao srž kibernetike teorije: stres ne samo da oštećuje zdravlje, nego i stimuliše prevladavanje, što zauzvrat utiče na determinante stresa (Edwards, 1992). Negativna povratna sprega u tom pravcu predstavlja metod samoregulacije; pomoću nje se mogu samoregulirati iskustva stresa, prevladavanja i psihološke dobrobiti pojedinca.

Značaj povratne sprege u okviru procesa stresa posebno ističu Karver i Šajer, naglašavajući da povratna sprega uključuje dva komplementarna sistema: sistem koji kontinuirano upoređuje, testira aktuelno i željeno (idealno) stanje i signalizira potreban operativni proces, koji potom implementira drugi sistem inicirajući promenu u pravcu željenog ishoda (Carver & Sheier, 1981).

2. Nestabilnost zaposlenja kao psihološki konstrukt

2.1 Određenje konstrukta

Istraživači različito definišu koncept nestabilnosti zaposlenja. Hartli i saradnici nestabilnost zaposlenja određuju kao diskrepanciju između nivoa sigurnosti koji ličnost aktuelno doživljava i nivoa sigurnosti koji preferira (Hartley et al., 1991); Dejvi, Kiniki i Šek definišu nestabilnost zaposlenja kroz očekivanja koja su vezana za kontinuitet radne situacije (Davy, Kinicki & Scheck, 1997), dok Van Vuren govori o nestabilnosti zaposlenja u kontekstu brige povezane sa kontinuitetom zaposlenja (Van Vuuren, 1990).

Jahoda navodi da nestabilnost zaposlenja predstavlja anticipaciju deprivacije, s obzirom da uključuje pretnju gubitka važnih aspekata života: strukture vremena, socijalnih kontakata, materijalnog dohotka, svrhe, ličnog rasta, statusa i identiteta, aktivacije itd. (Jahoda, 1982). Grinhag i Rozenblat ukazuju na pretnju koju nestabilnost zaposlenja nosi sa sobom, određujući nestabilnost zaposlenja kao "opaženu nemogućnost održanja željenog kontinuiteta u pretećoj radnoj situaciji" (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, p.438). Prema ovim autorima, nestabilnost zaposlenja zasnovana je na individualnoj percepciji i interpretaciji neposrednog radnog okruženja, što implicira da subjektivni doživljaj pretnje nastaje na osnovu objektivne pretnje kojoj se pridaje značenje putem individualnih perceptivnih i kognitivnih procesa. Prema Grinhagu i Rozenblatu, nestabilnost zaposlenja najbolje se može opisati u terminima pretnje samom poslu, važnosti koju posao ima, pretnje važnim odlikama posla, njihovoj važnosti i osećaju nemoći da se ove pretnje spreče.

Iz navedenog prikaza se može zaključiti da se određenja koncepta nestabilnosti posla međusobno razlikuju u odnosu na faktore koji se procenjuju kao inicijalni generatori doživljaja nestabilnosti posla.

U skladu sa navedenim, može se zaključiti da fenomen nestabilnosti posla uključuje dva fundamentalna aspekta: subjektivni i objektivni (Klandermans & Van Vuuren, 1999). Tzv. objektivni aspekt nestabilnosti zaposlenja uključuje organizacijsku uslovljenost ili širu kontekstualnu uslovljenost nestabilnosti zaposlenja. Objektivni aspekt nestabilnosti zaposlenja zasniva se na shvatanju da je nestabilnost zaposlenja kontekstualni fenomen koji ne zavisi od individualnog iskustva i interpretacije situacije. Tako npr. Pirs (Pearce, 1998) navodi da je zaposlenje na određeno vreme objektivnan tip nestabilnosti zaposlenja, dok neki drugi autori

govore o kompletnim organizacijama ili određenim radnim mestima koja su više ili manje nesigurna i nestabilna (npr. Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld, & Smith, 1998; Büssing, 1999; itd.). Objektivna nestabilnost najčešće podrazumeva postojanje određenog događaja koji prethodi radnoj situaciji. Dakle, prema ovom aspektu, nestabilnost zaposlenja je nezavisna od individualne percepcije.

Empirijski argumenti ukazuju, međutim, na potrebu drugačijeg pristupa i interpretacije nestabilnosti zaposlenja. Istraživanja Klandermansa i Van Vurena ukazuju da je u kontekstu nestabilnosti zaposlenja, kao i kod drugih karakteristika radnog konteksta, važna upravo individualna percepcija, odnosno doživljaj zaposlenog i njegovo iskustvo (ne)stabilnosti (Klandermans & Van Vuuren, 1999). Subjektivna nestabilnost zaposlenja, koja samo delimično zavisi od objektivnih okolnosti, povezana je sa neželjenim posledicama na individualnom i organizacijskom nivou. Ovaj psihološki fenomen odlikuje, pre svega, doživljaj neizvesnosti vezan za budućnost zaposlenja. U ovom doživljaju među zaposlenima u istoj organizaciji mogu postojati značajne razlike (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999). Subjektivnost ovog fenomena implicira ne samo razlike između individua koje su izložene istovetnoj objektivnoj situaciji, već i razlike u reakcijama zaposlenih na percepciju rizika zaposlenja.

Subjektivna nestabilnost posla zasnovana je, dakle, mnogo više na percepciji nego na stvarnom događaju. Kako je reč o perceptivnom fenomenu, nestabilnost zaposlenja najviše zavisi od perspektive samog zaposlenog, njegovog gledanja na samu situaciju i verovatnoće da tom situacijom bude negativno pogođen. Klandermans i Van Vuren (Klandermans & Van Vuuren, 1999) ističu da se ova dva aspekta - percepcija nestabilnosti zaposlenja i stvaran događaj - mogu međusobno odnositi i interferirati na različite načine. Takođe, s obzirom da individualni doživljaj nestabilnosti zaposlenja nastaje pod uticajem različitih faktora, ovi faktori su i generatori velikih individualnih razlika među zaposlenima u proceni iste organizacijske situacije. Značajni faktori doživljaja nestabilnosti zaposlenja uključuju procenu pojedinca da li će pretpostavljeni gubitak posla biti privremen ili trajan, evaluaciju akcije koja izaziva gubitak zaposlenja (otpuštanje ili neki drugi oblik promene radnog statusa - ovi subjektivno različiti oblici gubitka posla uključuju i drugačije obrasce atribucije događaja), od značaja je i karakter promene, odnosno, da li će predstojeća potencijalna promena predstavljati gubitak samog posla, ili je reč o gubitku određenih značajnih radnih karakteristika koje su važan, ali često i zanemaren aspekt nestabilnosti posla itd. (status, osećaj moći i sl.).

I određen broj istraživanja koji se odnosio na povezanost subjektivne nestabilnosti zaposlenja i negativnih promena psihofizičkog karaktera izdvaja percepciju nestabilnosti zaposlenja, a ne samu objektivnu nestabilnost, kao determinišući faktor kvaliteta i intenziteta doživljaja nestabilnosti zaposlenja (Drobnič, Beham, Präg, 2010; Larson, Wilson, Beley, 1994).

Sa namerom da ukažu na važnost razlike između potencijalnog gubitka posla i potencijalnog gubitka određenih radnih kvaliteta i karakteristika posla, Hellgren i saradnici (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999) diferenciraju kvalitativnu i kvantitativnu nestabilnosti zaposlenja. Kvantitativna nestabilnost se odnosi na brigu zaposlenog vezanu za budućnost zadržavanja sadašnjeg posla, a kvalitativna nestabilnost na percepciju potencijalnog gubitka različitih kvaliteta posla: mogućnost pogoršanja radnih uslova, profesionalna/radna degradacija zaposlenog, smanjenje prilika za razvoj karijere, opasnost od smanjenja plate i sl. Hellgren sa saradnicima (Hellgren et al., 1999) nalazi da je kvalitativna nestabilnost zaposlenja jače povezana sa stavovima prema radu, za razliku od kvantitativne nestabilnosti zaposlenja koja pokazuje jaču povezanost sa različitim aspektima pritužbi na zdravlje i problema povezanih sa zdravljem.

Kako doživljaj nestabilnosti zaposlenja uključuje različite emocije i razmišljanja zaposlenog, često se kao osnovni elementi nestabilnosti zaposlenja izdvajaju kognitivna i afektivna dimenzija. Afektivna dimenzija odnosi se na različite emocije koje prate neizvesnost oko stabilnosti zaposlenja; pre svega, ona uključuje strah ili brigu oko gubitka posla. Kognitivna dimenzija uključuje procenu i percipiranu verovatnoću da će se ta pretnja (gubitak posla) i ostvariti. Ukazujući na suštinsku razliku između kognitivnih i afektivnih dimenzija nestabilnosti zaposlenja, Anderson i Pontusson (Anderson & Pontusson, 2007) navode da je afektivna nestabilnost "determinisana" kognitivnom nestabilnošću.

Na osnovu izloženog, kao i analizom konceptualnih određenja nestabilnosti zaposlenja u literaturi, moguće je identifikovati pet različitih koncepata ovog fenomena: nestabilnost zaposlenja kao percipirana verovatnoća gubitka posla (Hartley et al., 1991); nestabilnost zaposlenja kao koncept koji uključuje objektivnu i subjektivnu nestabilnost (Jacobson, 1991); nestabilnost zaposlenja kao koncept koji uključuje kognitivnu i afektivnu dimenziju (De Witte, 2000); kvantitativni i kvalitativni koncept nestabilnosti zaposlenja (Isaksson, Hellgren & Pettersson, 1998); nestabilnost zaposlenja kao organizacijski stresor (Probst, 2002).

U skladu sa navedenim neslaganjima oko konceptualnog određenja nestabilnosti zaposlenja, važno je napomenuti da je saglasnost teoretičara uspostavljena samo oko jednog

aspekta nestabilnosti zaposlenja - reč je o opšte prihvaćenom stavu da nestabilnost zaposlenja nastaje samo u situacijama prisilnog (a ne dobrovoljnog) gubitka posla i/ili određenih radnih karakteristika (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.2. Razvoj konstrukta

Pregledom literature uočava se da je fenomen nestabilnosti zaposlenja istraživani u više naučnih disciplina. Tako, na primer, u okviru medicinskih istraživanja, problemu nestabilnosti zaposlenja pristupalo se, pre svega, kao strahu od gubitka posla koji je glavni psihosomatski uzrok mnogih hroničnih bolesti (Fournier & Roskies, 1988). U kliničkoj psihologiji, nestabilnost zaposlenja konceptualizuje se u okviru simptoma emocionalnog distresa (Farley, 1991), u psihijatriji se ovaj problem pojavljuje kao faktor u anamnezi pokušaja samoubistva (Chastang & Rioux, 1998), dok se u ekonomskim istraživanjima problem nestabilnosti zaposlenja tretira u kontekstu promena na tržištu rada.

Posmatrano iz ugla organizacijskih nauka, nestabilnost zaposlenja nije zadobila adekvatnu pažnju istraživača, uprkos povećanoj važnosti i aktuelnosti ovog fenomena. Značaj ovog konstrukta nisu prepoznali u adekvatnoj meri ni psiholozi koji se bave proučavanjem organizacije. Prva izučavanja nestabilnosti zaposlenja kao psihološke varijable beleže se 60-tih i 70-tih godina prošlog veka; nestabilnost zaposlenja najčešće je uključivana kao značajan faktor u okviru istraživanja koncepta zadovoljstva poslom (između ostalih, Hackman & Oldham, 1974). Takođe, veliki broj studija proučavao je relacije stabilnosti posla i drugih organizacijskih fenomena, poput organizacijske klime (Boss, Allhiser, & Voorhis, 1979), ispunjenja poslom (Fein, 1974), preuzimanja rizika (Williams, 1965) itd. Različitost ovih studija ukazuje, nesumnjivo, na postojanje zavidnog korpusa znanja o konstruktu nestabilnosti zaposlenja. Međutim, s obzirom na nedovoljnu sistematičnost postojećeg znanja, ostaje svakako potreba da se u budućnosti fenomen nestabilnosti zaposlenja adekvatnije konceptualizuje u širi teorijski okvir.

Iako konstrukt nestabilnosti zaposlenja, sam po sebi, nije privukao veću pažnju organizacijskih psihologa, posmatrano sa razvojnog aspekta, koncept stabilnosti/sigurnosti bio je

u fokusu interesovanja psihologa još od 40-tih godina prošlog veka. Teoretičari su se najpre fokusirali na stabilnost kao deo dualiteta između psihološkog pritiska i potrebe (Murray, 1938), potom je stabilnost uključivana u teorije ličnosti (Blatz, 1966; Sullivan, 1964) ili teorije motivacije (Maslow, 1954). Iako je među ovako definisanim konstruktima postojala velika nekonzistentnost, moguće je identifikovati tri istraživačka pravca koja su se izdvojila kao posebno uticajna u oblikovanju teorije i relevantnih istraživanja koncepta stabilnosti u organizaciji. Reč je o radovima Maslova, Hercberga i Supera (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Maslovljeva hijerarhija potreba nije konceptualizovana kao teorija ponašanja u organizacijskom kontekstu, međutim, sam Maslov je ukazivao na njenu primenljivost i u organizacijskoj sredini (Maslow, 1954). U okviru Maslovljeve hijerarhije ljudskih potreba (Maslow, 1970), sigurnost se posmatra kao motivator, a potrebe za sigurnošću (i stabilnošću) ulaze u osnovne potrebe drugog reda koje se zadovoljavaju odmah nakon egzistencijalnih, fizioloških potreba. Zadovoljenje potrebe za sigurnošću, kao i zadovoljenje ostalih osnovnih potreba, preduslov je za realizaciju viših psiholoških potreba - potrebe za poštovanjem i potrebe za samoaktualizacijom.

U Hercbergovoj teoriji radne motivacije (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) razlikuju se dve grupe faktora motivacije: intrinzički ili pravi motivatori i ekstrinzički, odnosno, higijenski faktori. Stabilnost zaposlenja ubraja se u higijenske faktore, koji su vezani uz radni kontekst i mogući su izvor (ne)zadovoljstva poslom. Govoreći o stabilnosti zaposlenja, Hercberg ukazuje da je ona faktor i prvog nivoa (vezana je za objektivni aspekt situacije koji se može iskustveno doživeti) i drugog nivoa (uključuje individualno značenje događaja koje je delimično određeno potrebama pojedinca). Prema Hercbergu, stabilnost zaposlenja se odnosi na radnu situaciju koja ukazuje na kontinuiranu zaposlenost unutar iste organizacije ili unutar iste vrste rada ili profesije. Osim što ukazuje na kontinuitet zaposlenja kao osnovnu suštinu stabilnosti zaposlenja, ovo određenje stabilnosti zaposlenja značajno je i po tome što razlikuje stabilnost zaposlenja vezanu za organizaciju i stabilnost zaposlenja unutar iste vrste zanimanja - tzv. profesionalnu stabilnost.

Super navodi da je stabilnost posla jedna od dominantnih potreba i jedan od osnovnih, principijelnih razloga za rad (Super, 1957). On navodi da se subjektivno značenje koje se vezuje uz pojam stabilnost razlikuje, ali da su osnovne komponente stabilnosti zaposlenja iste; one

uključuju vrstu (i važnost) pozicije koju pojedinac ima u organizaciji i stabilnost same organizacije u kojoj pojedinac radi.

Na osnovu navedenog se može zaključiti da se u pomenutim, tzv. sadržajnim teorijama opšte i radne motivacije (usmerene ka pitanju zašto čovek radi, koje potrebe ga pokreću na aktivnost), potrebe za sigurnošću, stabilnošću, predviđanjem i kontrolom okoline najčešće pominju u kontekstu bazičnih i egzistencijalnih ljudskih potreba.

U oblikovanju teorija i istraživanja relevantnih za sigurnost i stabilnost u organizaciji, osim pomenutih teoretičara, veliki uticaj ostvaren je i radovima Bluma i Rozenberga. Rozenberg (1957) je proučavajući radne vrednosti studenata zaključio da je procena stabilnosti određenog posla zasnovana na široj ekonomskoj orijentaciji. Njegovo gledište je konzistentno sa Superovim (1970) inventarom radnih/profesionalnih vrednosti, u kom se stabilnost vezuje za ekonomske promene i dešavanja. Blum (1960, prema Greenhalgh & Rossenblat, 1984) nastavlja ovaj pravac istraživanja ukazujući da je stabilnost određenog posla dominantan faktor profesionalnog izbora. Njegovi kasniji radovi (Blum, 1975, prema Greenhalgh & Rossenblat, 1984) podržavaju Superovu teoriju koja ukazuje na povezanost između tendencija stabilnosti i sigurnosti određenih poslova i radnih/profesionalnih orijentacija.

U svojoj teoriji Var (Warr, 1996) takođe govori o značaju stabilnosti posla. Var pravi analogiju između sredinskih faktora koji pozitivno utiču na mentalno zdravlje i vitamina koji na isti način imaju pozitivan uticaj na fizičko zdravlje ljudi. On navodi devet sredinskih faktora koji imaju pozitivan uticaj na pojedinca u organizaciji: mogućnost da se ima kontrola, prilike za korišćenje veština, smisleni ciljevi, raznovrsnost, jasnoća okoline, dostupnost novca, fizička sigurnost, prilika da se imaju interpersonalni kontakti i vrednovana društvena pozicija. Prema Varu (Warr, 1996), stabilnost posla se odnosi na posedovanje informacija o budućnosti i na nepostojanje (odsustvo) neizvesnosti vezane uz budućnost posla; ona ukazuje na određeni deo jasnoće okoline ili radnog konteksta i čini jednu od devet opštih karakteristika posla koje vitaminski deluju na dobrobit pojedinca.

U tzv. procesnim teorijama motivacije za rad (nazivaju se još i teorije očekivanja i kognitivne teorije), traga se za odgovorom na pitanje kako čovek donosi odluku da radi na određen način. U najznačajnije procesne teorije motivacije za rad ubrajaju se: Vrumova teorija očekivanja (Vroom, 1964), Lolerov model očekivanja (Lawler, 1971), teorija postavljanja ciljeva Edvina Loka (Locke, 1976) itd. U ovim teorijama koncept stabilnosti zaposlenja ugrađen je u

svesno razmatranje odnosa između potreba, želja i mogućnosti pojedinca da ostvari postavljeni cilj.

Na osnovu navedenog se može zaključiti da skoro sve teorije rada i radne motivacije navode posao kao važan izvor sigurnosti i stabilnosti pojedinca. Pri tome se sigurnost i stabilnost najčešće navode kao kontekstualne karakteristike posla i ekstrinzički faktori radne motivacije. Drugim rečima, čovek radi da bi ostvario finansijsku sigurnost, vezanu za sadašnjost i/ili budućnost, a na poslu on realizuje određena specifična ponašanja sa ciljem da zadrži i unapredi sigurnost posla, odnosno, da izbegne stanje opšte neizvesnosti i deprivacije koju sa sobom donosi nezaposlenost (Jahoda, 1982; Maslić Seršić, 2006). Sam konstrukt nestabilnosti zaposlenja razvojno se menjao u skladu sa promenama u organizacijskom kontekstu. Tokom 60-tih i 70-tih godina prošlog veka, konstrukt stabilnosti posla najčešće se proučavao kao deo radne klime u organizacijama i na njega se gledalo kao na organizacijski motivator. Sredinom 80-tih godina prošlog veka, istraživanja se sistematičnije fokusiraju na nestabilnost zaposlenja i značenje ovog konstrukta se menja, od statusa motivatora (stabilnost zaposlenja) do statusa značajnog organizacijskog stresora (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Promenama u značenju ovog konstrukta doprinela su svakako i kretanja na tržištu rada. Tržište rada se prilagođavalo socio-ekonomskim trendovima u okruženju (transformisanje strukture ekonomije, proces globalizacije, tranzicije i privatizacije itd), podstičući promene u samom konceptu rada i radnog angažovanja u pravcu promena vrste dominantnog ugovora o radu i usmeravanja ka ugovorima o privremenom radnom angažovanju (Gowing, Kraft, & Campbell Quick, 1998; Sverke et al., 2004), a time i interpretacije konstrukta nestabilnosti zaposlenja.

2.3 Operacionalizacija konstrukta

Kao što je već pomenuto, razvijen je mali broj instrumenata za ispitivanje samog konstrukta nestabilnosti zaposlenja. Značajno je pomenuti Kaplanovu skalu (Caplan, Cobb, French, van Harrison, & Pinneau, 1975) koja, iako je obuhvatala manji sadržajni deo konstrukta nestabilnosti zaposlenja i imala skroman psihometrijski razvoj i malu praktičnu upotrebu, predstavlja jedan od najboljih pokušaja merenja ovog konstrukta.

Osim ograničenja koje se odnose na dostupne tehnike merenja konstrukta nestabilnosti zaposlenja, značajno je pomenuti i ograničenja vezana za organizacijske uslove u kojima se najčešće merio uticaj nestabilnosti zaposlenja. Naime, zbog lakog pristupa i čestog organizovanja istraživanja u određenom tipu organizacija, istraživanja su najčešće realizovana u organizacijama koje su imale dobro upravljanje i zdravu organizacijsku klimu. U takvim organizacijama konstrukt nestabilnosti zaposlenja nije bio relevantan za zaposlene, te je on pokazivao i ograničenu varijabilnost.

Operacionalizacija nestabilnosti zaposlenja menjala se sa porastom interesovanja istraživača i upotpunjavanjem korpusa znanja o ovom konstrukt. Interesantno je zapaziti i to da je nestabilnost zaposlenja merena najpre inverzno, tj. kao stabilnost posla, kao i da je bila uključena u upitnike koji su merili zadovoljstvo poslom i organizacijsku klimu (Hackman & Oldham, 1974, prema Sverke et al., 2004). Stabilnost zaposlenja je predstavljala jedan od motivatora na radu.

Jedna od prvih studija koja se bavila nestabilnošću posla kao važnim faktorom zaposlenja bila je pomenuta studija Kaplana i saradnika (Sverke et al., 2004). Za razliku od prethodnih istraživanja koja su merila stabilnost posla kao jedan od radnih motiva, u Kaplanovom istraživanju je prvi put merena nestabilnost posla konceptualizovana kao stresor i ona je imala više stavki za razliku od prethodnih studija koje su uglavnom koristile samo jednu. Međutim, tek sa studijom Grinhaga i Rozenblata (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) nestabilnost posla postaje predmet sistematičnih istraživanja; razvijaju se merenja ovog konstrukta i jača njegova teorijska zasnovanost.

Postojeće operacionalizacije nestabilnosti zaposlenja mogu se svrstati u dve kategorije: jednodimenzionalne (opšte) operacionalizacije i multidimenzionalne. Jednodimenzionalni instrumenti procenjuju zabrinutost pojedinca da će izgubiti posao; sastoje se od jednog ili nekoliko ajtema kojima se najčešće meri ili percipirana verovatnoća gubitka posla (npr. Mohr, 2000; van Vuuren 1990; prema Sverke et al., 2004), ili strah od gubitka zaposlenja koji im preti (npr. Johnson et al., 1984, prema Sverke & Hellgren, 2002). Meta analize su pokazale da se merama sa jednom stavkom potcenjuje povezanost nestabilnosti posla i drugih varijabli.

Multidimenzionalni instrumenti konstruisani su tako da mere ne samo pretnju gubitka zaposlenja, nego i pretnju vezanu za gubitak vrednih karakteristika zaposlenja, potencijalnu profesionalnu/radnu degradaciju zaposlenog i nesigurnost vezanu za razvoj karijere. Jednu od

najpopularnijih multidimenzionalnih skala razvili su Ašford i saradnici (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Ona se sastoji od 57 stavki i meri pet dimenzija identifikovanih u definiciji nestabilnosti zaposlenja koju su predložili Grinhag i Rozenblat (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984): 1. jačina pretnje kontinuitetu zaposlenja ili nekim aspektima zaposlenja 2. relativna važnost značajnih odlika/aspekata posla 3. percepcija pretnje u vidu promena koje mogu negativno da utiču na ukupnu radnu situaciju zaposlenog 4. ukupna važnost navedenih promena i 5. nemoć koja se odnosi na nemogućnost zaposlenog da kontroliše pretnju opisanu u prethodnim dimenzijama.

Od postojećih instrumenata na srpskom jeziku značajno je pomenuti skalu koju je konstruisao Popov (*Nesigurnost zaposlenja*; Popov, 2011, prema Popov, 2013), koja predstavlja 5-ajtemsku skalu i meri percepciju zaposlenih koliko im je trenutni posao siguran, odnosno izvestan i *Skalu izvora stresa na radu* (IRSa) koja procenjuje stepen prisustva izvora stresa na radu i između ostalog, uključuje i 4 tvrdnje koje se odnose na procenu stepena prisustva izvora stresa na radu usled nesigurnosti zaposlenja (Popov & Popov, 2012, prema Popov, 2013).

U kontekstu subjektivne nestabilnosti zaposlenja, značajno je zapažanje Huanga sa saradnicima koji ukazuje da je višedimenzionalna priroda ovog konstrukta uglavnom bila zanemarivana od strane istraživača (Huang, Lee, Ashford, Chen, & Ren, 2010); većina studija posmatrala je ovaj fenomen kao jednu dimenziju i bavila se ili kognitivnim elementima (Erlinghagen, 2008) ili afektivnim aspektima nestabilnosti zaposlenja (Chung & van Oorschot, 2011). Uz konstataciju da percepcija pretnje i kvalitet doživljene pretnje nisu zadobili adekvatnu istraživačku pažnju, navodi se i trend previđanja činjenice da je reč o varijabli koja ima višestruki aspekt i koja se ne može procenjivati u kategoriji jedne opšte promenljive. Pomenuti teoretičari ukazuju i sugerišu da je tokom planiranja istraživanja ovog konstrukta neophodno da istraživači budu svesni razlika između kognitivnog i afektivnog aspekta nestabilnosti zaposlenja (Erlinghagen, 2008; Chung & van Oorschot, 2011). Nedavna istraživanja argumentovala su stav da su ove komponente odvojene i različite u odnosu na determinante koje ih određuju i u odnosu na posledice do kojih dovode (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Grinhag i Rozenblat ističu da se aspekti varijable nestabilnosti zaposlenja mogu grupisati u dve osnovne kvalitativne dimenzije: ozbiljnost pretnje koju zaposleni doživljava i osećaj nemoći zaposlenog da se suprotstavi pretnji (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Isti autori ističu

da se adekvatna sadržajna validnost instrumenta može postići samo ukoliko se u obzir uzmu oba faktora - i ozbiljnost pretnje i subjektivni osećaj nemoći da se spreči očekivani gubitak.

Grinhag i Rozenblat sugerišu da se nestabilnost zaposlenja može predstaviti na sledeći način:

$$\text{doživljena nestabilnost zaposlenja} = \text{percipirana ozbiljnost pretnje} \times \text{percipirana nemoć pojedinca da se odupre pretnji}$$

Isti autori napominju da ako je jedan od dva navedena faktora beznačajan, onda je i stepen doživljene nestabilnosti zaposlenja takođe beznačajan. Grinhag i Rozenblat predvode malu grupu istraživača koji ukazuju na značaj percepcije pretnje i kvaliteta njenog doživljaja u ukupnom doživljaju nestabilnosti zaposlenja.

2.4 Nestabilnost zaposlenja u organizacijskom kontekstu

U Republici Srbiji moguće je identifikovati nekoliko fenomena koji su uticali na aktuelnu nestabilnost zaposlenja u radnim organizacijama. Globalni proces restrukturiranja ekonomije i međunarodna pokretljivost kapitala podstakli su brojne dinamične promene u oblasti rada i ekonomije - pre svega - promenu industrijske strukture i smanjenje radne snage. U okviru promena industrijske strukture vidljiva je transformacija ranije preovlađujuće ekonomije manufakturnog tipa u servisnu ekonomiju, kao i transformacija dominantne bazične industrije u industriju visokih tehnologija. Početkom 90-ih godina XX veka Srbija je, poput ostalih socijalističkih zemalja, ušla u period tranzicije - proces prevođenja bivše socijalističke ekonomije u tržišnu ekonomiju, koji je kreirao novi poslovni ambijent i novu institucionalnu infrastrukturu i u kom se pitanje privatizacije preduzeća nametnulo kao osnovno (Cvijenović, Mihajlović i Simonović, 2009). Trend sve manjeg uticaja sindikata i aktuelno manjeg broja aktivnih sindikalnih organizacija dodatno je povećao vulnerabilnost radnika u odnosu na poslodavce i njihove odluke o otpuštanju i/ili promenama povezanih sa kontinuitetom radnih uloga.

Prilikom razmatranja intenziteta i posledica navedenih socio-ekonomskih promena ne treba zanemariti ni specifično socio-kulturno nasleđe Republike Srbije. Za Republiku Srbiju i države u regionu bio je karakterističan socijalistički egalitarizam i državni paternalizam

(pokroviteljski odnos države prema građanima), kao i specifična društvena struktura koja je procesima transformacije tržišta rada davala posebna obeležja u odnosu na zapadne zemlje. Upravo zbog ovih razloga, relativno nagli gubitak mnogih radnih privilegija tokom perioda tranzicije na koje su zaposleni bili naviknuti, rezultirao je njihovom nespremnošću i nesposobnošću za ulazak u liberalno tržište rada, koje je podrazumevalo fleksibilnije oblike i forme zapošljavanja, ali isto tako i lakše i neformalnije otpuštanje radnika.

Ovome u prilog ide istraživanje Probst i Loulera koje ukazuje da zaposleni kolektivističke kulturne orijentacije i vrednosti pokazuju tendenciju da ispoljavaju niže zadovoljstvo poslom, veći stres na radu i negativnija reagovanja na percipiranu nestabilnost zaposlenja u odnosu na zaposlene iz individualističkih kultura (Probst & Lawler, 2006; prema Cheng, 2013).

U sličnom pravcu, Maslić Seršić, Šverko i Galić ukazuju da su zemlje u tranziciji postale mesta najvećih i najbržih promena u domenu rada, jer je reč o zemljama koje su nekada važile za društva sa gotovo potpunom sigurnošću i stabilnošću zaposlenja, minimalnom profesionalnom mobilnošću i niskom stopom nezaposlenosti (Maslić Seršić i Šverko, 2000; Maslić Seršić, Šverko i Galić, 2005).

Analiza evropskog tržišta rada ukazuje da su na tržištu rada nastupile određene promene koje su vidljive, pre svega, u novim oblicima radnog angažovanja - reč je o fleksibilnim i vremenski ograničenim radnim ugovorima, povremenom (na određeno vreme) radnom angažovanju, radu od kuće, radu na crno i slično, ali i o promenjenom statusu zaposlenih koji podrazumeva izraženiju i lakšu mogućnost otpuštanja radnika, prevremeni odlazak u penziju itd. (Sverke et al., 2004). Sverke sa saradnicima naglašava da je manji uticaj sindikata i manji broj sindikalnih organizacija povećao vulnerabilnost zaposlenih u odnosu na gubitak posla i hroničnu nestabilnost zaposlenja i značajno izmenio očekivanja i pretpostavke mnogih zaposlenih o sigurnosti i stabilnosti njihovog zaposlenja (Sverke et al., 2004). Burke (1998) ukazuje na mogućnost da je percepcija povećane nestabilnosti zaposlenja funkcija nezaposlenosti i velike zastupljenosti ugovora o radnom angažovanju na određeno vreme u svim granama industrije i mnogim zanimanjima.

Navedene činjenice ukazuju na nove organizacijske okolnosti i na neophodnost novih istraživanja, pre svega, istraživanje radnog i karijernog iskustva zaposlenih u novonastalom okruženju, a posebno ispitivanje uticaja i efekata stresa uslovljenog nestabilnošću zaposlenja i

drugih novih radnih okolnosti na mentalno zdravlje i radno angažovanje zaposlenih (Gallagher 2002; Herr, Cramer & Niles 2004; Mayrhofer, Meyer & Steyrer, 2007).

Uprkos činjenici da nema podataka o istraživanjima nestabilnosti zaposlenja kod nas, navedene okolnosti i trend povećanja nestabilnosti zaposlenja nedvosmisleno ukazuju na porast važnosti fenomena nestabilnosti zaposlenja i na status stabilnosti zaposlenja kao jedne od aktuelno najpoželjnijih radnih i društvenih vrednosti. Ovome u prilog idu rezultati hrvatskih istraživanja koja ukazuju da stabilnost posla, koja se ranije nalazila na samom vrhu zadovoljenih radnih potreba, postaje sada sve važnija potreba zaposlenima. Naime, od 2000. godine stabilnost posla se sa dna hijerarhije radnih vrednosti premestila na sam vrh, što ukazuje da se ona procenjuje kao prioritet i jedna od najznačajnijih vrednosti zaposlenih (Maslić Seršić i sar., 2005).

Topolčić (1998) govori o promenama u novom socijalnom i ekonomskom okruženju i navodi da je najvažnija promena upravo nestabilnost zaposlenja i povećanje jaza u primanjima zaposlenih s obzirom na pripadanje izvršnoj ili upravljačkoj strukturi radne snage. Analizirajući sprovedena empirijska istraživanja radne motivacije i radnih vrednosti u Hrvatskoj od 1978. do 1996. godine, isti autor zaključuje da su se krajem 80-tih godina i tokom 90-tih godina prošlog veka desile određene promene u strukturi radnih vrednosti. Zapažene su male razlike u važnosti koja se pridaje pojedinim aspektima posla, uz relativan primat ekstrinzičke motivacije. Kao glavna obeležja zaposlenih u novijem razdoblju u Hrvatskoj (1993-1996), Topolčić navodi sledeće: 1) dobra plata je dominantna vrednost, a velika važnost se pridaje i pravednosti u raspodeli dohotka; 2) u odnosu na socijalistički period veliki skok u hijerarhiji vrednosti dogodio se u percepciji važnosti rukovodioca i dobrog upravljanja organizacijom; 3) stabilnost zaposlenja postala je zaposlenima značajno važna; 4) socijalni odnosi na poslu postali su važni i oni deluju kao određeni amortizer organizacijskih i životnih stresova; 5) motivacija za ispunjenje ličnih potencijala, za profesionalni razvoj i napredovanje je slabo izražena.

Povećan doživljaj nestabilnosti zaposlenja podstiče različite reakcije i ponašanja zaposlenih. Individualne reakcije zaposlenih na ove promenljive okolnosti zaposlenja i samog rada uslovljene su različitim faktorima: karakteristikama tržišta rada, mogućnostima zapošljavanja na tržištu rada, ličnim karakteristikama zaposlenih, porodičnim ulogama i nivoom odgovornosti u porodičnoj strukturi, polom, godinama starosti itd. Zaposleni koji su ekonomski odgovorni za svoju porodicu i koji smatraju da će imati teškoće u pronalaženju novog posla,

reagovaće negativnije na doživljaj nestabilnosti zaposlenja. Za razliku od njih, zaposleni koji imaju uverenje da će lako i brzo naći novi posao reagovaće manje negativno (ili čak i pozitivno) na izmenjen karakter rada i zaposlenja. Istraživanja pokazuju da će reakcije onih individua koje imaju iskustvo stabilnog i dugotrajnog zaposlenja biti najintenzivnije prilikom suočavanja sa nestabilnom radnom situacijom (Roskies & Louis-Guerin, 1990).

2.4.1 Nestabilnost zaposlenja u kontekstu izmenjenog psihološkog ugovora

Pad stabilnosti zaposlenja je jedna od najznačajnijih promena opšteg karaktera unutar organizacijskog konteksta koja je otpočela sredinom 80-tih godina prošlog veka. Ova promena je povećala rizik od nestabilnosti zaposlenja čak i među radnim pozicijama koje su tradicionalno bile zaštićene - administrativni radnici (službenici, tzv. beli okovratnici) i menadžerske pozicije, i podstakla je stvaranje nove vrste psihološkog ugovora između zaposlenih i poslodavaca.

Kapeli (Capelli, 1997) navodi da je do poslednje decenije dvadesetog veka većina organizacija opisivana kao hijerarhijska i birokratska, a radni odnos kao paternalistički. Organizacijska struktura i radna pozicija u njoj (aktuelna i buduća) bile su jasne i stabilne. U zamenu za lojalnost, odanost, posvećenost i prihvatljiv nivo radne performanse, zaposleni su dobijali sigurnost, redovnu mogućnost napredovanja, rast dohotka, širok dijapazon nagrada, dodatne benefite i ulaganje u njihovo obrazovanje i razvoj. Sa druge strane, poslodavci su u značajnoj meri bili uvereni da zaposleni neće ustupiti svoje radne veštine drugim organizacijama. U ovoj, tradicionalnoj radnoj paradigmi, psihološki ugovor je bio jednostavan i jasan i on je, pre svega, bio karakterističan za organizacije koje odlikuje stabilnost, predvidivost i rast (Sims, 1994). Međutim, promene koje su uvedene u kasnim 80-im i ranim 90-tim godinama prošlog veka, kao odgovor organizacija na spoljašnje pritiske, značajno su uzdrmale osnove na kojima je počivala ova paradigma (Pascale, 1995).

S obzirom da percepcija psihološkog ugovora značajno utiče na ponašanje i stavove zaposlenih u organizacijskom kontekstu, razumljivo je povećanje interesovanja istraživača za koncept psihološkog ugovora tokom poslednjih godina.

Psihološki ugovor u svojim radovima prvi pominje Argiris (Argyris, 1960) govoreći o odnosu između poslodavca i zaposlenog; on ističe da će zaposleni zadržati visoku produktivnost i da će imati mali broj pritužbi na menadžment organizacije ukoliko im se dopusti da posao rade sami, ukoliko njihov rad bude adekvatno plaćen i ako im se garantuje stabilnost posla. Tvorcem psihološkog ugovora kao psihološkog konstrukta smatra se Levinson sa saradnicima (1962), koji psihološki ugovor tumači kao nepisani ugovor koji čini zbir međusobnih očekivanja između organizacije i zaposlenog.

Koncept psihološkog ugovora razrađivao je i Šejn (Schein, 1965), koji ovaj konstrukt tumači kao implicitno, uzajamno razumevanje između poslodavca i zaposlenih, dok Ruso daje uže određenje psihološkog ugovora u pravcu percepcije zaposlenih o međusobnim obavezama zaposlenih i poslodavca (Rousseau, 1990).

U okviru istraživačkih radova, psihološkom ugovoru pristupa se najčešće kao mentalnom modelu ili shemi kojom se ličnost služi u interpretaciji okoline i za potrebe generisanja adekvatnog ponašanja u skladu sa interpretacijom (Rousseau, 1995). Sheme se razvijaju kroz iskustvo i one pružaju osnovu za interpretaciju informacija, događaja i akcija (Gioia & Sims, 1978, prema Sharpe, 2006). U kontekstu zapošljavanja, one se mogu shvatiti kao mentalne strukture individualnog karaktera koje sadrže očekivanja i uverenja: o tome šta će se desiti u organizaciji i šta se od zaposlenih očekuje. Kada je reč o stabilnom organizacijskom kontekstu, zaposleni se mogu osloniti na ove mentalne modele kao sredstva interpretacije i anticipacije organizacijskog konteksta i radnog odnosa.

Snaga psihološkog ugovora zavisi od uverenja zaposlenih o tome da li se i koliko organizacija ponaša fer i pravedno u ispunjavanju svojih obaveza (procena da li organizacija daje više ili manje u odnosu na obaveze propisane formalnim pisanim ugovorom o radu) (Guest, 1996). Ishod procene, zauzvrat, implicira i određuje posvećenost zaposlenih organizaciji, njihovu motivaciju, zadovoljstvo poslom i meru u kojoj se zaposleni osećaju sigurno i stabilno u svom poslu (Guest, 1996; Makin, Cooper & Cox, 1996).

Psihološki ugovor daje osećaj kontrole, osećaj da su zaposleni u mogućnosti da utiču na svoju sudbinu u organizaciji, jer predstavljaju jednu od strana u ugovornom odnosu, pa je jedna od primarnih funkcija psihološkog ugovora smanjenje nesigurnosti i pružanje većeg osećaja predvidljivosti, sigurnosti i kontrole (Rousseau, 1994). Istraživači su takođe saglasni da psihološki ugovor predstavlja recipročan ugovor implicitnog karaktera između radnika i

poslodavca i da uključuje odnos razmene. Prema teoriji socijalne razmene (Blau, 1964) učesnici u odnosu imaju tendenciju da zadrže ravnotežu/balans između inputa koji daju i nagrada koje primaju.

U novonastalom organizacijskom kontekstu koga odlikuje naglašena dinamičnost i pad stabilnosti zaposlenja, značajno je razumeti suštinu novog psihološkog ugovora. Paskal navodi da je zapošljivost ključno obeležje novog psihološkog ugovora koji nastaje između organizacije i zaposlenih i ukazuje da je reč o mehanizmu koji može da obnovi zdravu ravnotežu u razmeni poslodavca i zaposlenih (Pascale, 1995). Preciznije, reč je o organizaciji rada u kojoj postoji saglasnost obe strane (i zaposlenih i poslodavaca) oko prihvatanja okolnosti da rad više nije dugoročna perspektiva kao što je nekad bio. Takođe, to označava i pomeranje od paternalističke kulture ka kulturi performansi, od obezbeđenog zaposlenja u jednoj organizaciji tokom celog života do povećanja zapošljivosti svakog pojedinca za radno angažovanje u različitim organizacijama. U zamenu za visoki nivo radnih performansi i kratkoročnu posvećenosti organizaciji, zaposlenima se nudi veća zarada i ulaganje u njihov profesionalni razvoj, čime se obezbeđuje njihova bolja pozicioniranost na tržištu rada kada bude neophodno da se radno angažuju u drugoj organizaciji.

2.4.2 Nestabilnost zaposlenja i gubitak posla

Za razliku od stvarnog gubitka posla, nestabilnost zaposlenja podrazumeva anticipaciju stresnog događaja, i to tako da se priroda i kontinuirana egzistencija posla smatraju rizičnim (Sverke & Hellgren, 2002). U tom smislu, nestabilnost zaposlenja predstavlja stresor s potencijalno negativnim posledicama i za zaposlenog i za organizaciju i jedan je od najvažnijih izvora stresa na radu. Ovakvo uverenje proizilazi iz saznanja o stresu, kojim je utvrđeno da je anticipacija stresnih događaja jednako važan – ili, čak, još veći – izvor anksioznosti nego stvaran događaj, događaj koji se desio (Lazarus & Folkman, 1984).

Zaposleni koji već imaju saznanje da će izgubiti posao u prilici su da krenu da se suočavaju sa gubitkom posla; proces suočavanja im omogućuje da primene različite strategije prevladavanja stresne situacije i da krenu u akciju. Međutim, zaposleni kojima je budućnost sopstvenog zaposlenja nepoznata, teško predvidiva, ne mogu jasno da definišu dalje akcije kako

bi se "nosili" sa pretnjom gubitka posla, niti mogu da se na odgovarajući način pripreme za neprijatno iskustvo, s obzirom na činjenicu da još uvek ne znaju šta će se tačno dogoditi.

Hartli sa saradnicima (Hartley et al., 1991) razmatra razlike koje postoje između gubitka posla i nestabilnosti zaposlenja i navodi da nestabilnost zaposlenja predstavlja veći izvor anksioznosti u odnosu na gubitak posla. Ovaj autor suštinu razlike između ova dva fenomena vidi u načinu na koji se vrši tranzicija uloga. Kada je reč o gubitku posla, tranzicija dve uloge je vidljivija; pojedinac iz uloge zaposlene osobe prelazi u ulogu nezaposlene osobe; radi se o dve jasno odvojive i različite uloge. Nova uloga modifikuje socijalnu perspektivu pružajući nove mogućnosti i načine za povratak u grupu zaposlenih i stvara osnovu za jaku socijalnu podršku. Osoba koja doživljava nestabilnost zaposlenja nema ovu mogućnost, niti ovu vrstu socijalne podrške, jer aktuelno nije bez posla. Ona mora da se osloni na sopstvene resurse kako bi prevladala stresnu radnu situaciju. Vidljivost koju nosi uloga nestabilnog zaposlenja teško se može porediti sa vidljivošću uloge nezaposlene osobe, pa izostaje i socijalna podrška i briga institucija sistema.

Druga važna razlika između nestabilnosti zaposlenja i gubitka posla odnosi se na vrstu stresnog doživljaja koji ova dva fenomena uzrokuju. Gubitak posla označava momentalni gubitak različitih aspekata posla, poput finansijskog ili socijalnog aspekta i on, shodno tome, ima kvalitet akutnog stresnog događaja. Za razliku od njega, nestabilnost zaposlenja predstavlja anticipaciju gubitka, trajanje neizvesnosti vezane za budućnost i stres hroničnog karaktera.

2.4.3 Ishodi do kojih dovodi nestabilnost zaposlenja

Rezultati istraživanja ukazuju na široki spektar negativnih ishoda, kako na individualnom, tako i na organizacijskom nivou, sa kojima je povezan doživljaj nestabilnosti zaposlenja. Laslo ukazuje na vezu nestabilnosti zaposlenja i zdravstvenih problema (László et al., 2010), a Larson na povezanost percepcije nestabilnosti zaposlenja i velikog raspona ličnih i porodičnih problema (Larson et al., 1994). Nestabilnost zaposlenja utiče na samopouzdanje zaposlenih (Burke & Cooper, 2000), a pozitivno je povezana i sa distresom (Popov, Majstorović i Matanović, 2010).

Drobnič (Drobnič et al., 2010) i većina drugih istraživača ukazuju na povezanost percepcije nestabilnosti zaposlenja i umanjenog psihološkog blagostanja osobe. Kao najčešći simptomi nestabilnosti zaposlenja navode se: anksioznost (D Souza, Strazdins, Lim, Broom, & Rodgers, 2003), psihološki distres (De Witte, 1999), depresija (D Souza et al., 2003; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld, & Marmot, 2005; Hartley et al., 1991), fizički nemir (Hellgren et al., 1999), bolesti srca (Lee, Colditz, Berkman, & Kawachi, 2004) i nisko samopoštovanje (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003). Meta-analiza koju su realizovali Sverke i saradnici (2002) i Čeng i Čan (Cheng & Chan, 2007) potvrđuje ovakve nalaze i ukazuje da su posledice nestabilnosti zaposlenja brojne i da uključuju širok spektar bolesti.

Istraživanje sa zaposlenima u Republici Srbiji koje su realizovali Popov, Majstorović i Matanović (2010), ukazuje da strah od gubitka posla povećava instrumentalnu privrženost organizaciji; u okolnostima nestabilnosti zaposlenja zaposleni ostaju u organizaciji, jer percipiraju da nemaju drugih alternativa.

Praveći jasnu distinkciju između afektivne i kognitivne dimenzije nestabilnosti zaposlenja, Huang sa saradnicima (Huang et al., 2010; Huang, Niu, Lee, & Ashford, 2012) ukazuje da je afektivna dimenzija nestabilnosti posla snažnije povezana sa psihološkim pritiskom, dok je kognitivna dimenzija jače povezana sa različitim ishodima na radu, poput posvećenosti organizaciji i zadovoljstva na radu. U skladu s ovim, Probst (2003) izveštava da je afektivna dimenzija nestabilnosti zaposlenja negativno povezana sa fizičkim i mentalnim zdravljem i sa stresom na poslu, za razliku od kognitivne koja sa tim ishodima nije povezana. Hartli sa saradnicima (Hartley et al., 1991) navodi da je kognitivna dimenzija jači prediktor ishoda vezanih uz rad u odnosu na afektivnu dimenziju. U longitudinalnoj studiji, Huang sa saradnicima (Huang et al., 2012) utvrđuje da su obe dimenzije nestabilnosti zaposlenja - i kognitivna i afektivna - znatno povezane sa narušenom psihološkom dobrobiti zaposlenih u razdoblju od šest meseci. Istraživači ističu i povezanost subjektivne nestabilnosti zaposlenja sa ponašanjima čiji se efekti odražavaju na domen privrede i ekonomije. Prema Benitu, subjektivna nestabilnost zaposlenja povezana je sa smanjenom aktivnošću potrošača i smanjenjem ukupne potrošnje domaćinstva (Benito, 2006).

Nestabilnost zaposlenja označava pretnju kontinuitetu radnog mesta u organizaciji i interpretira se kao kršenje psihološkog ugovora. Shodno tome, radnici se povlače iz organizacije, jer ne dobijaju ono što misle da im pripada i da zaslužuju. Povlačenje radnika može uključivati

različite vrste ponašanja; ono se može ogledati u smanjenoj predanosti i posvećenosti organizaciji, povećanoj nameri da se napusti posao, nižem nivou zajedništva koje se manifestuje u organizaciji, nižem interesu i posvećenosti radnim aktivnostima ili uopšteno, slabijoj radnoj performansi.

U situaciji nestabilnosti zaposlenja ugroženi su i osnovni aspekti na kojima se zasniva kvalitet rada zaposlenih - poverenje zaposlenih da će imati kontinuitet na radu i mogućnost da napreduju u okviru zaposlenja. Hartli sa saradnicima (Hartley et al., 1991) ukazuje da je nestabilnost posla negativno povezana sa organizacijskom produktivnošću, dok Roskis i Luis-Guerin (Roskies & Louis - Guerin, 1990) pronalaze povezanost između nestabilnosti radnog mesta i smanjenog truda i zalaganja na radu, samopouzdanja, zadovoljstva i optimizma radnika. Studija Probst (2005) pokazala je da je nestabilnost posla povezana ne samo sa manjim zadovoljstvom radnika, već i sa manjim zadovoljstvom saradnika na poslu, nižim zadovoljstvom supervizora i sa izraženijim namerama zaposlenog da napusti organizaciju.

Iz navedenog prikaza može se zaključiti da nestabilnost zaposlenja utiče ne samo na zaposlenog, već i na organizaciju u kojoj on realizuje svoju radnu ulogu, kao i da se nestabilnost zaposlenja negativno odnosi prema brojnim organizacijskim ishodima (Tabela 1).

Tabela1

Vrste ishoda do kojih dovodi nestabilnost zaposlenja (Sverke et al., 2002)

Fokus reakcije			
Vrsta reakcije		Individualni	Organizacijski
	Trenutna	Stav prema poslu	Stav prema organizaciji
	Dugoročna	Zdravlje	Ponašanja povezana sa poslom

2.8 Percepcija nestabilnosti zaposlenja

U situaciji nestabilnosti zaposlenja pretnja radnom mestu nije lako vidljiva, pa se zaposleni oslanjaju na izvore informacija kojima veruju, za koje smatraju da su relevantni i da ukazuju na objektivnu nesigurnost radnog mesta. Grinhag i Rozenblat (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) ukazuju na isključivu važnost informacija koje se odnose na neposredni organizacijski kontekst, smatrajući da ove informacije služe kao osnovni izvor procene zaposlenog. Istraživanje Erlinghagena proširuje ovo shvatanje isticanjem važnosti kontekstualnih faktora kao determinanti percepcije. Prema Erlinghagenu, zaposleni formiraju očekivanja o svojoj radnoj nesigurnosti na osnovu šireg konteksta u kome se nalaze i iz koga crpe informacije opštijeg karaktera (Erlinghagen, 2008).

Grinhag i Rozenblat (Greenhalgh & Rossenblat, 1984) ukazuju na tri osnovna izvora socijalnih informacija koji zaposlenima služe za donošenje procene o (ne)stabilnosti njihovog radnog mesta. Svaki od ovih izvora zahteva subjektivno tumačenje i interpretaciju. Prvi izvor su zvanična saopštenja koja dolaze iz organizacije, ova saopštenja su obično štura, skromnog su karaktera i nedovoljno česta u vreme promena u organizaciji (Jick & Greenhalgh, 1981). Saopštenja su dizajnirana sa namerom da oblikuju percepciju zaposlenih na način koji služi organizacijskim interesima. Postoji tendencija da se ona (ova saopštenja) od strane zaposlenih posmatraju i tumače kao retorička, pre nego činjenična. Drugi izvor informacija uključuje određene organizacijske strategije i poteze koji su vidljivi i jasni zaposlenima, a uključuju informacije koje nisu posredovane od strane menadžmenta organizacije. Na primer, smanjenje budžeta za održavanje zelenog parka unutar organizacije može se interpretirati kao indikator predstojećeg zatvaranja celog odeljenja ili pojedinačnih radnih mesta koja se bave ili su povezana sa ovom vrstom radne aktivnosti. Glasine su treći izvor podataka, one su intenzivne tokom organizacijskih promena, a posebno su naglašene u situacijama kada su zvanične poruke oskudne. Imajući u vidu obim objektivnih podataka na koje se zaposleni mogu osloniti, nije iznenađujuće da se zaposleni mnogo oslanjaju na glasine, kao i da variraju u svojoj proceni subjektivne pretnje.

Prema Grinhagu i Rozenblatu (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) važan aspekt nestabilnosti zaposlenja odnosi se na percipiranu snagu ili jačinu pretnje, koja, u kombinaciji sa individualnim osećajem nemoći, određuje nivo nestabilnosti. Procena da će pretnja imati teške posledice koje pojedinac ne može prevladati rezultiraće intenzivnim osećajima da je posao nesiguran i nestabilan.

Osećaj nemoći je važan element nestabilnosti zaposlenja, jer pogoršava doživljenu pretnju. Osećaj nemoći zaposlenog nastaje na osnovu četiri vrste procene. Prva uključuje procenu zaštite koju zaposleni može dobiti u radnom kontekstu. Procena zaštite može se kretati od nedovoljne, neadekvatne, do procene da zaštite nema, da ona potpuno izostaje. Okolnosti koje mogu pojačati osećaj (ne)moći pojedinca u nastojanju da se kontinuirano odupire pretnjama povezanim sa nestabilnošću zaposlenja uključuju zaštitu koju mogu pružiti sindikati, kolektiv zaposlenog, zaštitu koju zaposlenom daje dužina radnog staža, vrsta ugovora o radu i sl. Druga vrsta procene koja doprinosi osećaju nemoći zaposlenog odnosi se na očekivanja zaposlenog u vezi sa njegovim učinkom i radnom performansom (Porter & Lavler, 1968). Ukoliko kod zaposlenih postoje nejasna očekivanja, ukoliko je njihova procena situacije takva da zaposlenima nije jasno šta se zapravo od njih očekuje, koja vrsta učinka i kvaliteta rada, ova okolnost će svakako uticati na osećaj nemoći (npr, zaposleni mogu uočiti pretnju povezanu sa kontinuitetom svoga posla, ali istovremeno mogu osećati i nemoć usled nedostatka jasnih, tačnih informacija o tome kakva radna performansa je neophodna da bi se održao postojeći status u poslu i organizaciji). Nedostatak adekvatnog sistema procene radnog učinka u organizaciji takođe često potencira nejasnoće oko očekivanja vezanih za radno postignuće i generiše osećaj nemoći da se ispuni pretpostavljeno očekivanje. Osećaj nemoći nastaje i zbog činjenice da zaposleni često ne znaju koje korektivne mere treba da preduzmu kako bi uklonili navodnu pretnju svom zaposlenju.

Element koji se naglašava u većini određenja nestabilnosti zaposlenja je i budućnost. Nesigurnost i nemoć koju radnici podnose odnose se na buduću situaciju; zaposleni razmišljaju o budućim izgledima svog zaposlenja. Ova situacija može biti vrlo neizvesna; kada su zaposleni otpušteni ili kada su obavješteni da im uskoro sledi otkaz, oni mogu preduzeti određene korake i aktivnosti koje su usmerene u pravcu ublažavanja negativnih posledica otkaza. Nasuprot tome, nestabilnost posla podrazumeva nepostojanje jasne izvesnosti vezane za gubitak posla, s obzirom da se zaposleni nalazi između dve moguće pozicije - zadržavanje posla ili gubitak posla. Kao rezultat toga, prisutna je neizvesnost oko budućnosti koja se odnosi ne samo na zaposlenog i

njegovu radnu situaciju, već i na druge aspekte njegovog života, poput porodice, socijalnih odnosa, zdravlja i sl.

Aniticipacija gubitka kontinuiteta radne situacije potencira jačinu doživljene pretnje. Međutim, ono što pojedinac doživljava kao potencijalni gubitak kontinuiteta u radnoj situaciji obuhvata raspon od trajnog gubitka samog posla, do gubitka nekih subjektivno važnih funkcija i karakteristika posla. Nestabilnost posla se javlja samo u slučaju prisilnog gubitka, jer takav prekid zaposlenja uključuje osećaj nemoći pojedinca. Na primer, u situaciji kada pojedinac napusti posao po sopstvenom izboru, on može odustati od karakteristika posla koje ceni i koje su mu važne i može na taj način doživeti osećaj gubitka. Međutim, ovaj pojedinac neće biti nemoćan da održi kontinuitet, i stoga njegov doživljaj nestabilnosti posla neće biti kvalitativno isti u odnosu na zaposlenog koji je dobio otkaz.

Negativna procena vezana za napredak u karijeri važan je element subjektivne nestabilnosti zaposlenja. Napredak u karijeri percipira se kao ugrožen u situaciji kada zaposleni anticipira da će organizacijske promene postaviti nove limite vezane za unutarorganizacijsku vertikalnu mobilnost. Ovakva vrsta zaključka može za zaposlene predstavljati frustrirajući lični doživljaj, ali i kršenje psihološkog ugovora (Schein, 1965), jer očekivana organizacijska karijera postaje ograničena (Milkovich, Anderson, & Greenhalgh, 1967). Očekivani rast dohotka u organizaciji takođe može biti indikator nepoštovanja psihološkog ugovora između zaposlenog i organizacije. Gubitak može biti predstavljen putem aktuelnog umanjenja primanja, ili se on može ogledati u smanjenim očekivanjima zaposlenog vezanim za budući rast primanja. Fokus zaposlenog u percepciji nestabilnosti zaposlenja ponekad je na potencijalnom gubitku manje opipljivih karakteristika radnog mesta, poput gubitka profesionalnog statusa pojedinca, smanjenja autonomije u radu ili smanjenja resursa. Negativna procena aktuelne situacije i briga zaposlenih može biti vezana za gubitak radne zajednice ili siromašenje njenog kvaliteta koji nastaje u situaciji kada su organizacijske strategije usmerene ka parcijalizaciji radnih grupa, smanjenju broja zaposlenih ili kada je radna grupa psihološki izmenjena - npr. traumatizovana aktuelnim događajima u organizaciji.

2.9 Determinante percepcije nestabilnosti zaposlenja

Percepcija nestabilnosti zaposlenja je složen fenomen koga određuju brojne determinante. Determinante (antecedenti) nestabilnosti zaposlenja mogu se grupisati u okviru dva različita nivoa: varijable makro nivoa koje uključuju regionalne i organizacijske karakteristike (socio-ekonomski kontekst, organizacijske promene, organizacijska kultura) i varijable mikro nivoa koje podrazumevaju socio-demografske karakteristike zaposlenog i varijable dispozicionog karaktera (osobine ličnosti).

2.9.1 Socioekonomski kontekst

Na individualnu procenu nestabilnosti zaposlenja svakako utiče trenutno stanje na tržištu rada i stanje u oblasti državne socijalne brige i zaštite u domenu rada i radnih odnosa. Individualna procena nestabilnosti zaposlenja vrši se na osnovu događaja u neposrednoj socijalnoj okolini, pri čemu zaposlenima kao referenca služi njihovo prošlo iskustvo. Studija Erlinghagena (Erlinghagen, 2008), koji je pri proceni nestabilnosti zaposlenja uzeo u obzir i stopu nezaposlenosti, pokazala je da ljudi reaguju na uslove i situaciju na tržištu rada, procenjujući svoj radni status na osnovu trendova i situacije na tržištu rada. Fugate sa saradnicima govori o percepciji zapošljivosti koju određuje kao individualnu percepciju karakteristika koje omogućuju osobi da bude proaktivna i fleksibilna u svojoj karijeri (Fugate, Kinicki & Ashford, 2004). Isti autor ukazuje da percepcija zapošljivosti uključuje percepciju profesionalnih sposobnosti i percepciju kontekstualnih varijabli zapošljavanja, kao što su promene na tržištu rada, organizacijske promene i zahtevi određenog zanimanja (Fugate et al., 2004). Takođe, bilo koji oblik ekonomskog poboljšanja ili pada može se tumačiti kao indikator budućeg razvoja ili stagnacije i može služiti kao osnova za pretpostavku da će se sličan trend (koji će pojačati ili umanjiti doživljaj nestabilnosti zaposlenja) nastaviti u budućnosti (Anderson & Pontusson, 2007).

Kao faktor koji utiče na percepciju nestabilnosti zaposlenja treba pomenuti i kvalitet socijalne brige i zaštite i procenu efikasnosti zaštite u domenu radnih odnosa. Promena u

kvalitetu i obimu socijalne brige od strane države može generisati nesigurnost kod zaposlenih u situacijama kada oni nisu zadovoljni promenama ili kada nisu u mogućnosti da nastale promene procene. I na kraju, u percepciji nestabilnosti zaposlenja ne treba zanemariti ni efekte veličine organizacije i industrijskog sektora kome organizacija pripada. Zaposleni u velikim organizacijama imaju verovatno manji doživljaj nestabilnost zaposlenja zbog veće važnosti njihove organizacije u okviru internog tržišta rada. Takođe, kako male organizacije ne poseduju velike kapacitete za otpornost u razdobljima ekonomskih teškoća kao velike organizacije, subjektivna nestabilnost posla može opadati sa veličinom organizacije.

2.9.2 Organizacijske promene

Značajan indikator pretnje i opasnosti za zaposlenog predstavlja organizacijski pad koji se može manifestovati u smanjenom obimu poslovanja, broju usluga i sl. Zaposleni obično znaju kada je organizacija u padu i kada ona maladaptivno funkcioniše u odnosu na svoju osnovnu svrhu postojanja (Greenhalgh, 1983). Maladaptivnost često dovodi do organizacijskih poteza koji utiču na kontinuitet aktuelnih radnih mesta. Slični strahovi kod zaposlenih mogu biti izazvani i anticipiranjem reorganizacije radnih mesta unutar organizacije. Psihološke predstave zaposlenih vezane za anticipiranu reorganizaciju mogu se kretati od eliminacije radnih pozicija do reorganizacije radnih mesta unutar organizacije. Promene u tehnološkom nivou organizacije koje se doživljavaju kao smanjenje potrebe za određenim veštinama i znanjima zaposlenih, takođe proizvode subjektivnu pretnju. Pretnja se doživljava kao intenzivnija ukoliko organizacija zaposlenima ne nudi mogućnosti za prekvalifikaciju ili drugu vrstu odgovora na nove tehnološke zahteve (treninzi, kursevi).

2.9.3 Organizacijska kultura

Osim objektivnih organizacijskih promena i kultura organizacije utiče na intenzitet i kvalitet osećaja nemoći zaposlenog u nastojanju da se održi željeni radni kontinuitet. Osećaj nemoći kod zaposlenog biće pojačan ukoliko: (1) organizacija tokom svoje prošlosti nije ispoljavala adekvatne norme pravičnosti prema zaposlenima, (2) zaposleni nije imao mogućnost da učestvuje u odlukama i nije imao pravo da se žali na donesene odluke i (3) ako su nadređeni

viđeni kao proizvoljni u svojim procenama, ili čak i kapriciozni u svojim odlukama koje utiču na zaposlene (Sverke et al., 2004). Faktor koji takođe utiče na nemoć jesu i (4) uverenja zaposlenog o organizacijskim standardima vezanim za postupak otpuštanja radnika. U slučajevima otpuštanja, odsustvo organizacijske politike i/ili pravednog tretmana koji se odnosi na domen prekida radnog odnosa, može uticati da se zaposleni osećaju potpuno prepušteni na milost i nemilost svojih pretpostavljenih. Verovanja zaposlenih, izvedena iz poznavanja aktuelnih organizacijskih politika, zaključaka iz prakse, kao i iz posmatranja događaja u drugim organizacijama, takođe će uticati na intenzitet osećaja nemoći u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

2.9.4 Sociodemografske karakteristike zaposlenih

Pregledom literature može se zaključiti da su se od demografskih i statusnih varijabli povezanih sa percepcijom nestabilnosti zaposlenja najčešće istraživali: pol, godine starosti, nivo obrazovanja, dužina radnog staža i ranije iskustvo gubitka posla (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 2000; Kinnunen & Nätti, 1994).

Istraživanja pokazuju da stariji radnici percipiraju veći nivo nestabilnosti zaposlenja u odnosu na mlađe radnike (npr. Mohr, 2000; van Vuuren et al., 1991; prema Sverke et al., 2004). Veća procena nestabilnosti zaposlenja kod starijih radnika objašnjava se godinama starosti i mogućnostima koje u skladu sa tim postoje na tržištu rada. Naime, smatra se da stariji radnici procenjuju da im na raspolaganju stoji manji broj alternativa na tržištu rada u odnosu na mlađe osobe, s obzirom da organizacije vrednuju mladost i kompetentnost. Takođe, navodi se i mogućnost da stariji zaposleni doživljavaju veću nestabilnost zaposlenja zbog novih zahteva tržišta rada kojima se oni teže prilagođavaju: novih tehnologija, sve bržeg tempa rada i naglašene potrebe za kontinuiranim učenjem na poslu. Rezultati drugih istraživanja koja su ispitivala odnos godina starosti i percepcije nestabilnosti zaposlenja ukazuju na drugačije relacije (npr. Sverke et al., 2004). Fulerton i Valas (Fullerton & Wallace, 2007) zaključuju da je povezanost godina starosti i percepcije nestabilnosti zaposlenja u obliku slova U, gde mlađi i stariji radnici osećaju veću nestabilnost posla od radnika srednjih godina. Značajno je pomenuti da raste i broj istraživanja u kojima nije utvrđena razlika u percepciji nestabilnosti zaposlenja u odnosu na

godine starosti ispitanika (npr. Kinnunen i Nätti, 1994; Green, Campbell, Carruth, & Dickerson, 2001).

Istraživanja o odnosu pola i nestabilnosti posla takođe su kontradiktorna. Rusko istraživanje pokazuje da žene percipiraju veći nivo nestabilnosti zaposlenja nego muškarci, naročito žene mlađe od 40 godina (Clark & Sacks, 2004). Međutim, rezultati istraživanja realizovani na američkim i zapadnoevropskim uzorcima razlikuju se od ruskih istraživanja. Nasval i saradnici (Näswall et al., 2001, prema Sverke et al., 2004) ukazuju na snažniju povezanost percipirane nestabilnosti zaposlenja i negativnih posledica kod muškaraca nego kod žena, dok Erlinghagen (2007) ukazuje da nema polno specifičnih razlika u percepciji nestabilnosti zaposlenja.

Istraživanja u kojima je ispitivana veza između doživljaja nestabilnosti zaposlenja i porodične odgovornosti pokazuju da je osećaj nestabilnosti posla najintenzivniji kod samohranih roditelja i samaca. Lim (Lim, 1996) tvrdi da zaposleni koji žive sa partnerom ne zavise u tolikoj meri od svojih primanja, kao i da imaju dodatni benefit u vidu socijalne podrške koju im pružaju partneri, što je vrlo značajno u generisanju doživljaja nestabilnosti zaposlenja.

Socioekonomski status pojedinca može uticati na individualni doživljaj situacije nestabilnosti zaposlenja i može rezultirati određenom interpretacijom ozbiljnosti pretnje zaposlenju. Socioekonomski status takođe može uticati na procenu važnosti posla; on utiče na zavisnost koju individua gradi prema svom aktuelnom zaposlenju (Sverke et al., 2004). Mauno i Kinnunen (Mauno & Kinnunen, 2002) pronalaze da se percepcija nestabilnosti zaposlenja povećava ako se ekonomska situacija u domaćinstvu procenjuje kao teška.

Nivo obrazovanja se pokazao kao značajan prediktor percipirane nestabilnosti posla; veći stepen obrazovanja povezan je sa percepcijom manje nestabilnosti zaposlenja (Kinnunen & Natti, 1994; Dominitz & Manski, 1997). Kada je reč o odnosu pozicije u radnoj hijerarhiji i procene nestabilnosti zaposlenja, istraživanja pokazuju da zaposleni na nižem položaju u hijerarhiji percipiraju posao nestabilnijim (Kinnunen et al., 1999), jer više zavise od svog dohotka, odnosno, ovi zaposleni imaju lošije materijalne i nematerijalne uslove za suočavanje sa gubitkom posla.

Socijalna podrška, koja može poticati iz različitih izvora, navodi se kao mogući moderator percepcije stresa i značajan resurs prevladavanja (Lazarus & Folkman, 1984.) Naime, oni koji su u mogućnosti da koriste podršku drugih, izveštavaju o nižem nivou nestabilnosti radnog mesta (Armstrong-Stassen, 1993). Podrška koju pruža porodica, kao i prisutnost partnera, deluju kao

amortizeri nekih negativnih posledica nestabilnosti posla (Lim, 1996). Moderatorski efekat socijalne podrške potvrđen je u velikom broju istraživanja (Beehr, 1976; Blau, 1981; La-Rocco, House, & French, 1980; Seers, McGee, Serey, & Graen, 1983, svi prema Greenhalgh, & Rossenblat, 1984). Uticaj socijalne podrške razmatra se kao unapređenje ličnih potencijala individue u procesu prevladavanja stresne organizacijske situacije kroz zaštitu koju socijalna podrška pruža u ostalim oblastima života pojedinca (oblastima izvan organizacije).

2.9.5 Individualno-psihološki faktori

Individualno-psihološki faktori predstavljaju antecedente percepcije nestabilnosti zaposlenja i moderatore efekata nestabilnosti zaposlenja.

Kao što je pomenuto, Fugate govori o percepciji zapošljivosti i navodi je kao značajnu determinantu nestabilnosti zaposlenja, ukazujući da na nju pozitivno utiču percepcija prilagodljivosti (adaptibilnosti) zaposlenog, percepcija karijernog identiteta i humanog i socijalnog kapitala koji zaposleni poseduje (Fugate et al., 2004). Prilagodljivost se sastoji od karakteristika kao što su optimizam, motivacija za učenjem, otvorenost, interni lokus kontrole i samoeфикаsnost. Percepcija prilagodljivosti se odnosi, takođe, na individualnu percepciju kontrole nad karijerom, koja je povezana sa boljim prevladavanjem nestabilnosti zaposlenja (Silla et al., 2009). Karijerni identitet je psihološki konstrukt sastavljen od individualnih karakteristika kao što su: nada, ciljevi, vrednosti, uverenja i norme koje se odnose na karijeru (Fugate et al., 2004; McArdle & Waters, 2007). Zaposleni sa karijerno usmerenim konceptom karijere posmatraće svoju karijeru kao nezavisnu od organizacije (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007). Ovi pojedinci mogu biti uspešniji u prevladavanju percepcije nestabilnosti zaposlenja u odnosu na zaposlene koji imaju identitet karijere koji je fokusiran na samu organizaciju, s obzirom da percepcija nestabilnosti zaposlenja ne utiče direktno na njihov self-koncept karijere (McArdle & Waters, 2007; McArdle et al., 2007). Humani kapital obuhvata percepciju nivoa obrazovanja, radnog iskustva i kognitivnih sposobnosti stečenih i razvijenih od strane pojedinca tokom njegove radne karijere, dok socijalni kapital uključuje znanje stečeno kroz socijalne kontakte, mreže i socijalnu podršku (Fugate et al., 2004). Zaposleni koji imaju pozitivnu percepciju

humanog kapitala mogu uočavati više mogućnosti na tržištu rada i mogu se osećati samopouzdanije u pokušajima da promovišu sebe na tržištu rada (Fugate et al., 2004). Socijalni kapital se pokazao kao snažan prediktor sposobnosti prevladavanja u situacijama nestabilnosti radnog mesta i gubitka radnog mesta (Fugate et al., 2004). Procena resursa vrši se prema zahtevima same situacije koja izaziva stres i s obzirom na prepreke i ograničenja koje ograničavaju ili potpuno onemogućavaju upotrebu resursa.

Druga teorija koja objašnjava odnos između percepcije zapošljivosti i nestabilnosti radnog mesta je teorija procene (Lazarus & Folkman, 1984). Prema ovog teoriji, zaposleni koji imaju uverenje o svojoj zapošljivosti mogu pozitivno procenjivati savremeno tržište rada i turbulentnu ekonomsku situaciju, odnosno, njihova procena može se kretati u pravcu izazova, a ne pretnje, što bi moglo implicirati da će oni percipirati i manju nestabilnost radnog mesta. Za razliku od njih, zaposleni koji procenjuju manju zapošljivost mogu percipirati organizacijske turbulencije kao pretnje i pokazivati veći stepen nestabilnosti zaposlenja kao ishod (De Cuyper et al., 2008). Opseg u kom se zaposleni osećaju ranjivo u odnosu na potencijalnu opasnost koja im se može dogoditi, uticaće na to da li će neka situacija biti procenjena kao preteća ili izazovna (Averill, 1973; Lefcourt, 1976). U situaciji percepcije nestabilnosti zaposlenja verovanje da se drugi posao može lako naći (procena zapošljivosti), kao i osećaj direktne lične kontrole (uverenje osobe da poseduje dobre lične strategije koje povećavaju verovatnoću zadržavanja posla), svakako su značajni resursi prevladavanja i potencijalni moderatori objektivne percipirane nestabilnosti zaposlenja. Istraživanja ukazuju da percepcija kontrole i, naročito, percepcija radne kontrole (kontrola u organizacijskom kontekstu, kontrola nad poslom), utiču na smanjenje negativnih efekata preteće radne situacije (Brockner et al., 2004), ali ne i na negativno raspoloženje podstaknuto pretećom situacijom, niti na namere ka napuštanju organizacije ili organizacijsku posvećenost (Barling & Kelloway, 1996).

Psihološka srodnost prethodnog i aktuelnog iskustva značajno utiče na procenu stresne situacije i nestabilnosti zaposlenja. Naime, ako je nepovoljna situacija potpuno nova, ako nijedan aspekt situacije nije do sada bio psihološki (direktno ili indirektno) povezan sa povredom ili gubitkom, tada neprijatne okolnosti neće sadržavati procenu pretnje. Takođe, ako ni jedan aspekt situacije nije ranije bio povezan sa kontrolom ili ovladavanjem nekim područjem, znanjem ili dobitkom, tada neće doći ni do procene izazova. Ukoliko zaposleni nije imao ranijih, ni posrednih ni neposrednih iskustava sa zahtevima kojima je izložen u situaciji nestabilnosti zaposlenja, on

nije imao ni prilike da razvije neke posebne veštine suočavanja sa tim zahtevima; svesnost tog nedostatka takođe povećava pretnju. Istraživanja pokazuju da ranije iskustvo gubitka posla povećava doživljaj nestabilnosti zaposlenja, iako ova korelacija slabi sa protokom vremena. Što je iskustvo gubitka posla starije, korelacija sa doživljajem nestabilnosti zaposlenja je sve slabija (Green, 2003).

Neizbežnost događaja je takođe značajna komponenta procene nepovoljnosti situacije, a odnosi se na vremensku anticipaciju nekog događaja. U tom pravcu, što je bliži neki neizbežan događaj, to će procena tog događaja biti intenzivnija, pogotovo ako postoje znaci koji nagoveštavaju štetu, opasnost, nemogućnost ovladavanja situacijom i sl. Frenkel - Brunsvik ukazuje na prag tolerancije osobe na nejasnu situaciju (neizvesnost) kao važnu ličnu dispoziciju u doživljaju pretnje (Frenkel - Brunsvik, 1949). Prag pretnje određuju strukture selfa (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), ali i drugi faktori, među kojima su vrlo značajna opšta uverenja zaposlenog vezana za kontrolu nad situacijom (formirana uverenja pojedinca vezana za njegovu sposobnost da u određenom trenutku utiče na promenu u okolini u željenom smeru (Greenberger & Strasser, 1986). Ntoumanis i saradnici (Ntoumanis, Edmunds & Duda, 2009) navode da na procenu stresne situacije utiču samoregulatorni mehanizmi uslovljeni motivacionom orijentacijom ličnosti, ali i motivi koji se nalaze u osnovi njene usmerenosti ka postizanju specifičnog cilja (da li je ličnost visoko ili nisko samodeterminisana u odnosu na postizanje cilja u određenom kontekstu).

U oblikovanju procene i vrednovanju stresa, kao i načina njegovog prevladavanja, značajne su bazične psihološke potrebe (potreba za autonomijom, potreba za kompetencijom i potreba za povezanošću) (Deci & Ryan, 1985) - zadovoljenje osnovnih psiholoških potreba utiče na proces procene individue u zahtevnim psihološkim situacijama, tako što oblikuje "očiglednu stvarnost objektivnih događaja" (Skinner & Edge, 2002). Kako u psihološki nejasnim situacijama faktori ličnosti posebno dolaze do izražaja - oni su presudni u oblikovanju i razumevanju situacija koje su objektivno nejasne; interpretacija nestabilnosti zaposlenja biće u većoj meri funkcija osobe nego datih stimulusnih okolnosti (Lazarus, 1991).

Kamejer-Muler sa saradnicima ukazuje na vezu superiornih bazičnih self-evaluacija u percepciji i prevladavanju organizacijskog stresa (Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009); ove evaluacije mogu podstaći vrhunske sposobnosti za prevladavanje tranzicija u organizacijskom kontekstu i, uopšteno, doprineti doživljaju manjeg psihološkog stresa. Ovi

nalazi objašnjavaju se sklonošću osoba sa pozitivnim self-evaluacijama da tumače svoju okolinu kao manje negativnu, tendencijom da pretnje posmatraju kao izazove i njihovom sklonošću da koriste delotvornije strategije prevladavanja. U tom pravcu može se reći da je prilagodljivost zaposlenih na organizacijske promene facilitirana pozitivnim self-konceptom (Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999). Istraživanja ukazuju i na povezanost pozitivnih bazičnih self-evaluacija i procena koje se odnose na radno okruženje; osobe sa višim nivoima bazičnih self-evaluacija percipiraju manje prepreka u svom radnom okruženju (Best, Stapleton, & Downey, 2005). Ove osobe pokazuju sklonost da budu bez sumnji i briga i da optimistično reaguju (visoka emocionalna stabilnost), procenjuju sebe pozitivno u različitim situacijama i pristupaju socijalnom kontekstu na samopozdan, samouveren način, verujući da su sposobne da reše probleme (visoka samoefikasnost), da su dostojne poštovanja i obzira drugih (visoko samopoštovanje), da imaju kontrolu i da su odgovorne za ono što im se događa (interni lokus kontrole) (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002).

U organizacijskom kontekstu značajno je pomenuti i nivo psihološke osnaženosti zaposlenih, kao faktor koji utiče na procenu i ublažavanje stresne situacije. Psihološka osnaženost određuje intrinzičku motivaciju zaposlenog koja odražava njegovu orijentaciju ka radnoj ulozi, a manifestuje se saznanjima o postojanju smisla (osećaj svrhe ili lične vezanosti za posao), kompetencije (uverenje osobe da poseduje potrebna znanja i sposobnosti da kvalitetno obavi posao), samodeterminacije (osećaj slobode vezan za način obavljanja posla) i uticaja (uverenje osobe da može uticati na sistem u kom se nalazi) (Spreitzer, 1995). Gresli, Briman, Prajs, Soetano i King (Greasley, Bryman, Price, Soetano & King, 2005) ukazuju na manji stepen emocionalnog opterećenja u situaciji nestabilnosti zaposlenja kod zaposlenih koji su izveštavali da su psihološki osnaženi. Psihološka osnaženost pozitivno je povezana sa radnim angažovanjem zaposlenih, a negativno sa emocionalnom iscrpljenošću; zaposleni koji nisu bili psihološki osnaženi ulagali su dodatne napore, energiju i vreme kako bi se adaptirali na pritisak povezan sa nestabilnošću zaposlenja (Cho, Laschinger & Wong, 2006).

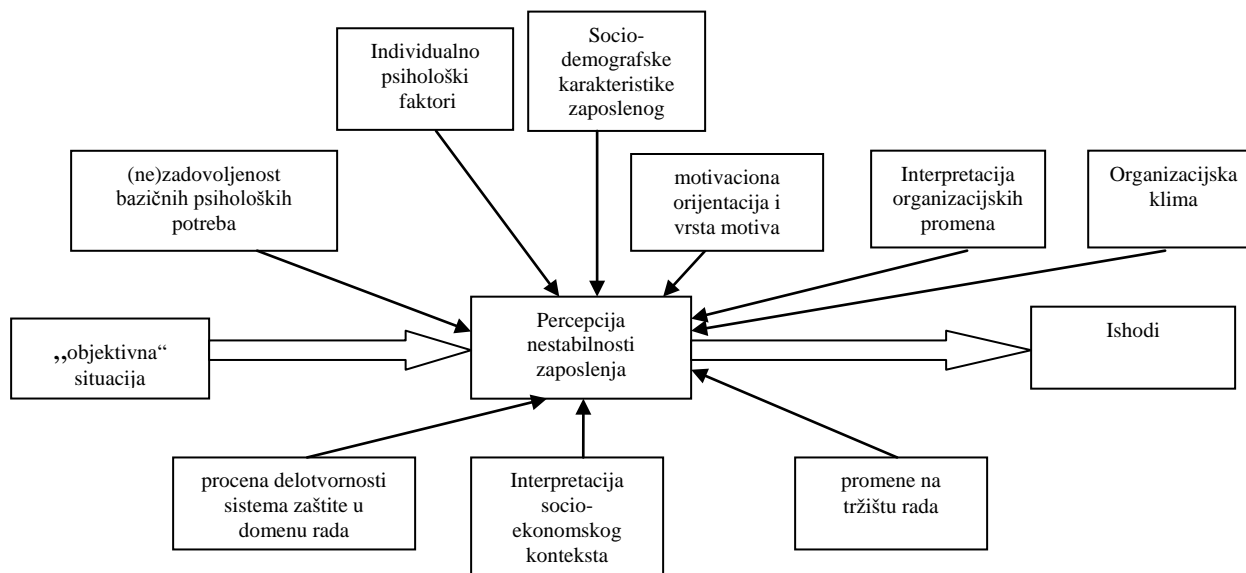
Važan srodan faktor ličnosti koji deluje na procenu (ne)povoljnosti stresne situacije i na efekte nestabilnosti posla jeste i posvećenost radu (manifestuje se kroz centralnost rada i nivo radne uključenosti). Posvećenost odražava ono što je važno, ona je u osnovi izbora koji ljudi čine i ima snažnu motivacionu komponentu. Posvećenost deluje preko povećane osetljivosti na određene znake i nagoveštaje u okviru situacije koje bi za pojedinca mogle biti važne (korisne ili

štetne/ugrožavajuće). Posvećenost deluje i preko ranjivosti - što je veća posvećenost određenom objektu, veći je doživljaj potencijalne pretnje ili izazova koji je povezan sa pomenutim objektom ili situacijom. Centralnost rada se odnosi na važnost koju zaposleni pridaje radu u doživljavanju sopstvenog selfa (McKee-Ryan, Song, Wamberg, & Kinicki, 2005), a manifestuje se kao uključenost u rad, predanost profesiji i vrednovanje stanja zaposlenosti (Majstorović, 2011). Ova motivaciona komponenta, kao i drugi radni motivacioni faktori, mogu biti značajni resursi zaposlenih; u susretu sa stresnom situacijom zaposleni uključuju motivacione faktore i oni im služe kao mehanizmi koji unapređuju ili ograničavaju proces prevladavanja.

Ovome u prilog idu istraživanja Stiglbauera sa saradnicima koja ukazuju da nivo radne uključenosti (koji odražava posvećenost radu) kratkoročno moderira negativne efekte nestabilnosti zaposlenja na psihološku dobrobit zaposlenog (kognitivni aspekt), ali ne i negativne efekte unutar afektivnog aspekta psihološke dobrobiti (Stiglbauer, Selenko, Batinic, & Jodlbauer, 2012). Čeng (Cheng, 2013) daje pregled relevantnih istraživanja koncepta nestabilnosti zaposlenja i obimnu listu moderatora stresa u transakciji zaposlenog sa nestabilnošću zaposlenja, među kojima su: vrsta primenjenog načina prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja (Armstrong-Stassen, 1994; Mantler et al., 2005), očekivanja vezana za sigurnost posla (Bernhard-Oettel et al., 2011), optimizam i samopouzdanje (Mäkikangas & Kinnunen, 2003), samopouzdanje i lokus kontrole (Orpen, 1994), kulturne vrednosti i orijentacija zaposlenih (Probst & Lawler, 2006), zapošljivost (Berntson et al., 2010; Kalyal et al., 2010), socijalna podrška i percipirana kontrola (Bussing, 1999), fleksibilnost (Otto et al., 2010) itd.

Novija istraživanja o nestabilnosti zaposlenja usmerena su ka intervenišućim varijablama dispozicionog karaktera koje bi mogle ublažiti i smanjiti negativne efekte nestabilnosti zaposlenja: negativan afekt (Mak & Mueller, 2000), samopouzdanje i optimizam (Makikangas & Kinnunen, 2003), emocionalna inteligencija (Jordan, Ashkanasy & Hartel, 2002) itd. Varijablu pozitivna/negativna afektivnost u kontekstu nestabilnosti zaposlenja ispitala je Roskis sa saradnicima (Roskies, Louis-Guerin, & Fournier, 1993), koja je pronašla da je u situaciji percepcije akutne nestabilnosti posla negativna afektivnost najjači prediktor stresa i nakon kontrole demografskih varijabli, resursa i strategija suočavanja. Ličnosti sa visoko izraženim negativnim afektivitetom imaju tendenciju da nepovoljnije procenjuju svet oko sebe, dok su individue sa visokom pozitivnom afektivnošću (okarakterisane kao energične i entuzijastične), spremnije za pozitivno prevladavanje neizvesnosti.

Navedene determinante percepcije nestabilnosti zaposlenja moguće je grafički prikazati (Slika 1).



Slika 1. Shematski prikaz najznačajnijih determinanti percepcije nestabilnosti zaposlenja

3 Stres i prevladavanje stresa

Jedan od pionira istraživanja stresa, Hans Seli (Hans Selye), bio je usmeren na ispitivanje prilagođavanja ljudskog tela pretnjama u okolini, nezavisno od karaktera izvora pretnje. U skladu sa tim, Seli je stres definisao kao fiziološku reakciju tela na preteće događaje (Selye, 1956). Kasnija istraživanja usmerila su se na to šta životne događaje čini pretećim. Holms i Re (Holmes & Rahe, 1967) predlažu određenje stresa kao stepena u kom ljudi moraju da menjaju i prilagođavaju sopstveni život kao reakciju na spoljašnji događaj; što se zahteva veća promena, veći je doživljeni stres. Lazarus u svojim radovima ukazuje da subjektivni, a ne objektivni stres, uzrokuje probleme (Lazarus, 1966). Događaj je za ljude stresan samo ako ga oni procene i interpretiraju stresnim; drugim rečima, stres čine negativna osećanja i verovanja koja se javljaju

uvek kada ljudi procene da se ne mogu suočiti sa zahtevima svoje okoline (Lazarus & Folkman, 1984).

Prema Ivančeviću i Matesonu, stres je adaptivni odgovor, posredovan individualnim razlikama i/ili psihološkim procesima, nastao kao posledica neke akcije iz okoline, situacije ili događaja koji postavlja preterane, neuobičajene psihološke i/ili fizičke zahteve (Ivancevich & Mateson, 1990, prema Bahtijarević-Šiber, 1999). Iz navedene definicije proizilaze i tri bitne komponente stresa: 1) objektivne okolnosti koje postavljaju posebne zahteve i izazivaju stres, 2) pojedinac i njegove karakteristike koje uslovljavaju različite percepcije i doživljaje i posreduju u načinu reagovanja i 3) reakcija koja je adaptivan odgovor na izazove okoline.

Razvojni put teorijskih modela stresa započeo je redukcionističkim modelom koji je tumačio stres kao fiziološki odgovor organizma na izmenjene uslove sredine čiji je cilj prilagođavanje – održavanje unutrašnje ravnoteže (homeostaze). Redukcionista su smatrali da je stresna reakcija uvek jedna ista, bez obzira na činioce koji je izazivaju i bez obzira na karakteristike osobe koja je doživljava. Psihoanalitičari 19. veka prvi su ukazali da kvalitet i intenzitet stresne reakcije zavisi od osobe i njenih karakteristika – sklopa psihofizičkih osobina. U tom pravcu, psihoanalitičari su uticali na proširenje redukcionističkog modela. Kvalitativno novi zaokret u tumačenju stresa doneo je interakcionistički model koji je naglašavao da su karakteristike okoline i karakteristike osobe koja doživljava stres zasebni izvori uticaja koji utiču na oblikovanje stresne reakcije. Iako je interakcionistički model stresa bio napredniji u odnosu na redukcionistički, ovaj model je previđao važnost interakcije koja se odvija između ova dva relevantna činioca. Ovaj nedostatak prevazišao je transakcionistički model stresa koji naglašava kontinuiranu, recipročnu prirodu interakcije između osobe i okoline, pri čemu se kao najvažnije komponente stresa navode: (a) određeni događaj ili situacija u spoljašnjoj sredini; (b) karakteristična subjektivna procena događaja; (c) izmene u psihološkom funkcionisanju; (d) fiziološke promene i (e) doživljaj celokupnog procesa. Dakle, na stres se gleda kao na proces koji je iniciran i održavan preko ličnih kognitivnih procena zahteva situacije i resursa za suočavanje. Psihološki stres se definiše kao specifičan odnos između osobe i okoline koji osoba procenjuje previše zahtevnim u odnosu na njene adaptivne resurse i ugrožavajućim za njenu dobrobit (Lazarus, 1993). Naglašava se kontinuirana, recipročna priroda interakcije između osobe i okoline, u okviru koga osoba procenjuje da neki aspekt okoline uključuje pretnju, gubitak ili izazov za njene snage, pri čemu se javljaju karakteristične promene psihofiziološke ravnoteže.

U okviru transakcionističke teorije stresa naglašava se da je stres proces u kome učestvuju mnogobrojni faktori, kako iz domena spoljašnje sredine, tako i iz domena ličnosti i ponašanja pojedinca koji doživljava stres. U osnovi stresnog iskustva je poseban odnos između osobe i njenog okruženja koji se uspostavlja putem kognitivne procene zbivanja u okolini. Kognitivna procena situacije uključuje primarnu i sekundarnu procenu. Tokom primarne procene procenjuje se relevantnost situacije, odnosno, značaj njenog uticaja na psihološku dobrobit. Većina teoretičara sugerše da je reč o relevantnosti koja se procenjuje u odnosu na ciljeve i vrednosti individue (Lazarus, 1991; Frijda, 1993). Situacija može biti procenjena kao irelevantna, benigno pozitivna ili stresna. Irelevantna procena situacije implicira da nema potrebe za reagovanjem niti potrebe za angažovanjem resursa. Benigno pozitivna procena situacije upućuje na pozitivne ishode koji se očekuju u transakciji osoba-okolina, dok procena događaja kao stresnog, implicira potencijalnu pretnju za psihološku dobrobit i, shodno tome, nameće potrebu dalje evaluacije samog stresnog događaja. Tokom dublje evaluacije prirode stresnog događaja moguće su tri vrste procene. Procenjen stresni događaj može sadržavati 1) gubitak i štetu - reč je o proceni pojedinca da se stresna situacija već desila, da je ona uključila neku vrstu povrede i da nema mogućnosti da se na nju utiče. Priroda stresne situacije može se proceniti i u pravcu 2) izazova - kada situacija sadrži elemente potencijalne dobiti za pojedinca, ili u pravcu 3) pretnje - kada procena uključuje anticipaciju budućeg gubitka ili štete.

Sekundarna kognitivna procena uključuje procenu opcija prevladavanja stresa koje osoba može da koristi i koje joj stoje na raspolaganju, kao i procenu resursa koje može koristiti. Osoba procenjuje svoje kompetencije, socijalnu podršku koju ima, kao i materijalne i druge resurse kako bi se ponovo adaptirala na novonastale okolnosti i uspostavila odnos ravnoteže prema zahtevima okoline. Lazarus i Folkman navode da se tokom sekundarne procene vrši procena resursa i strategija prevladavanja u skladu sa željenim ishodom situacije (Lazarus & Folkman, 1984), odnosno, zaključak o adekvatnosti resursa i strategija prevladavanja stresne transakcije osoba - okolina, kompatibilan je sa iščekivanjem željenog ishoda ove transakcije. Primarna (procena zahteva) i sekundarna procena (procena resursa) su međusobno uslovljene, a često se odvijaju i u isto vreme. Obe procene zavise od osobina ličnosti pojedinca, perioda u okviru životnog ciklusa u kom se on aktuelno nalazi, konstalacije njegovih socijalnih uloga, verovanja i ubeđenja, socijalnih i drugih resursa koje ima na raspolaganju itd. (Aldwin, 1994).

Šerer (Scherer, 2001) ukazuje da procena stresnog događaja podrazumeva kontinuirani proces evaluacije koji se dopunjuje i unapređuje konstantnim dotokom informacija iz okruženja. Kako proces procene događaja implicira subjektivnu selekciju relevantnih informacija koje služe kao osnova za procenu samog aktuelnog događaja, evaluacija događaja više zavisi od doživljaja samog događaja koji individua iskustveno formira, nego od samog objektivnog događaja. Lazarus i Folkman ukazuju da je proces procene fleksibilnog i dinamičnog karaktera i da se odvija kontinuirano; sa svakom novom internom ili eksternom informacijom nastaje i nova procena situacije, pa se ista stresna situacija može percipirati različito tokom vremena (Lazarus & Folkman, 1984). U svom kasnijem radu Lazarus ističe značaj emocija u okviru procesa stresa i povezuje emocije sa motivacijom u odabiru određenog načina prevladavanja. Prema kognitivno-motivaciono-relacionoj teoriji prevladavanja koju Lazarus kasnije postulira (Lazarus, 1999), emocije koje nastaju tokom procesa prevladavanja nastaju kao reakcija ličnosti na procenu vezanu za njeno napredovanje ka postavljenom cilju.

3.1 Stres u radnom okruženju

Stres na radu može uključivati različite zahteve koji su fizičkog, socijalnog ili psihološkog karaktera. U tom pravcu, stresori na radu mogu podrazumevati sledeće faktore i situacije: opterećenje koje nosi radna uloga; brzinu rada; opasne ili toksične radne uslove; neadekvatno i nepodsticajno radno okruženje; neskladne interpersonalne odnose sa nadređenima, zaposlenima, saradnicima ili klijentima; diskriminaciju po osnovu nacionalnosti ili pola, frustracije vezane za socijalnu organizaciju na radnom mestu itd. (Hepburn, Loughlin, & Barling, 1996). Tokom proteklih decenija saznanja o vrstama i posledicama stresa na radu značajno su unapređena. Neki istraživači usmeravali su se ka ispitivanju stresa u određenim vrstama zanimanja, poput Rozea koji je istraživao stres kod kontrolora leta (Rose, 1978), dok su drugi ispitivali stres šireg obima, odnosno, povezanost stresa sa radnom ulogom. Parks je ispitivao efekte stresa kod zaposlenih uzrokovanih radom u smenama (Parkes, 2002), Karer je sa saradnicima istraživao stres koji nastaje kao rezultat interakcije zaposlenog i okruženja u kome on obavlja svoju radnu ulogu (Carrere, Evans, Palsane & Rivas, 1991), dok na našim prostorima Popov (2013) ispituje stres na radu uvodeći iracionalna i racionalna uverenja – konstrukte

preuzete iz teorije Racionalno-emotivno bihevioralne terapije, kao personološke medijatorske varijable.

Središnji konstrukt u literaturi posvećenj stresu na radu jeste kontrola. Desetogodišnje istraživanje stresa generisanog uslovima na radu koje je realizovala Frankenhauzer (Frankenhauer, 1980) na zaposlenima koji su radili na pokretnoj traci, jasno je ukazalo da opterećenje poslom ne predstavlja problem niti stres za zaposlene u meri u kojoj to čini nemogućnost da zaposleni kontrolišu tempo i brzinu svog rada. Radnici, kojima je tokom istraživanja stvorena iluzija da imaju kontrolu nad svojim radom, imali su niže nivoe štetnih urinarnih kateholamina u poređenju sa onima koji su radili istim tempom, ali sa verovanjem da nemaju kontrolu nad tempom rada na pokretnoj traci.

Dobar primer pokušaja da se generalizuju različite teorije stresa na radnom mestu predstavljaju radovi Karašeka i Teorela (Karasek & Theorell, 1990) zasnovani na studiji o kontroli. Karašek i Teorel su postavili hipotezu da iskustvo stresa na radnom mestu nastaje usled interakcije dva činioca - odgovornosti i kontrole. U odnosu na međusobni odnos ovih činilaca, moguće je razlikovati četiri kategorije stresnih poslova: 1) visoko zahtevni poslovi su poslovi u kojima pojedinac ima veliku odgovornost, ali malo kontrole nad načinom na koji se zadaci unutar posla obavljaju (sekretarice, konobari, radnici u fabrikama itd), 2) aktivni poslovi su vrlo zahtevni, ali oni omogućuju i veliki stepen kontrole (lekari, advokati, rukovodioci i sl), 3) zanimanja sa visokom kontrolom, ali relativno malim zahtevima uključuju naučnike, servisere i arhitekte, dok 4) tzv. pasivni poslovi pružaju određene mogućnosti kontrole, ali istovremeno uključuju zanimanja koja pred radnike postavljaju niske psihološke zahteve (poslovi stražara, domara). Karašek i njegove kolege realizuju nekoliko longitudinalnih studija koje nedvosmisleno ukazuju na to da zaposleni na poslovima visoke odgovornosti, a niske kontrole, češće razvijaju koronarne bolesti srca od kojih češće umiru u odnosu na zaposlene na drugim radnim mestima (Karasek & Theorell, 1990).

Rolinson (Rollinson, 2005) definiše stres na radnom mestu kao uslove koji inhibiraju zaposlene da svoj posao adekvatno obavljaju. Ovi uslovi nastaju interakcijom zaposlenih i njihovih radnih pozicija, a karakterišu ih psihološke promene zaposlenih koje ih prisiljavaju da odstupaju od svog uobičajenog radnog funkcionisanja. Izvori stresa na radu mogu se grupisati u okviru tri nivoa: individualni, grupni i organizacijski (Bahtijarević-Šiber, 1999). Individualni stresori su vezani za posao koji pojedinac obavlja, uloge koje ima u organizaciji i njegovu

karijeru, grupni se u najširem određenju odnose na interpersonalne odnose, dok se pod organizacijskim stresorima podrazumevaju: organizacijska struktura, dizajn posla, stil upravljanja, participacija zaposlenih, organizacijska kultura i klima, upravljanje ljudskim potencijalima itd. U ovoj klasifikaciji stresora, nestabilnost zaposlenja se određuje kao stresor individualnog karaktera (Bahtijarević-Šiber, 1999).

Nestabilnost zaposlenja predstavlja intenzivan stres, intenzivniji u odnosu na stres izazvan gubitkom posla (Hartley et al., 1991). Rezultati longitudinalnog praćenja (Dekker & Schaufeli, 1995) stavova i psihološke dobrobiti zaposlenih u jednoj organizaciji u razdoblju drastičnih organizacijskih promena i restrukturiranja, pokazuju da percipirana pretnja vezana uz gubitak posla ili gubitak značajnih odlika/aspekata posla nepovoljnije utiče na psihofizičko zdravlje ljudi u odnosu na stvarni gubitak posla ili pozicije u organizaciji. Ovo istraživanje je ukazalo da se doživljaj nesigurnosti i nestabilnosti, i sa njim povezane negativne posledice, smanjio u grupi zaposlenih koji su proglašeni viškom i koji su bili delimično raspoređeni unutar organizacije, dok je u kontrolnoj grupi stalno zaposlenih čiji se radni status nije menjao, doživljaj nestabilnosti zaposlenja, kao i njegove posledice, rastao. Slične rezultate o efektima nestabilnosti zaposlenja i efektima gubitka posla dobili su i drugi istraživači (Latack & Dozier, 1986).

Ber i Njuman ukazuju na veliku opasnost koju sa sobom nosi intenzivan stres i navode kako zaposleni po svaku cenu pokušavaju da ovaj stres izbegnu (Beehr & Newman, 1978). Alvin upozorava na sve veću zastupljenost tehnologije u radnom okruženju koja podstiče gubljenje granica između posla i drugih životnih oblasti i povećavanje rizika da se radi stalno i svuda (Allvin, 2008). U tom smislu, stres na poslu se lako prenosi na druge domene života i zaposlenima je teško da se od njega distanciraju i oporave.

3.2 Nestabilnost zaposlenja kao organizacijski stresor

Kao što je pomenuto, nestabilnost zaposlenja predstavlja stresor koji ima negativne posledice i za zaposlenog i za organizaciju. Elementi koji nestabilnosti zaposlenja daju karakter snažnog stresa su nesigurnost samog događaja i njegov nekontrolišući karakter (Cheng & Chan, 2007). Grinhag i Rozenblat navode da nepredvidive i nekontrolisane situacije izazivaju napetost

"same po sebi" (Greenalgh & Rosenblatt, 1984). Radnici nisu sigurni u svoju budućnost u organizaciji, oni nemaju jasnu ideju o tome šta će se dogoditi, kao ni to da li će biti negativno pogođeni eventualnim promenama u strukturi radnih mesta i uslova rada. U tom pravcu, ne postoji mogućnost da se pripreme za posledice do kojih će doći u organizaciji; oni se nalaze u vrlo "nestabilnoj" situaciji. U suočavanju sa nestabilnom situacijom radnik nema mogućnost da napravi izbor, pri čemu gubi skoro svaku mogućnost kontrole nad budućnošću svoga rada.

U okviru subjektivne nestabilnosti zaposlenja, psihološki stres zasnovan je, pre svega, na individualnoj proceni situacije kao preteće. Prema Lazarusovoj teoriji, subjektivni faktori imaju veću ulogu i značaj u situacijama koje nisu jasno određene, odnosno, u onima u kojima izostaju jasni objektivni pokazatelji uslova i okolnosti. Kada se pretnja nestabilnosti posla samo naslućuje, kada u vezi sa njom postoje tek određene, neznatne naznake, faktori ličnosti dolaze do izražaja u percepciji i interpretaciji pretnje. Lazarus (1999) navodi da individue nakon procenjenog značenja i značaja stresne situacije i time potenciranog emocionalnog odgovora, donose odluku šta treba da urade kako bi prevladali stresnu situaciju. U sličnom pravcu, Džekobson (Jacobson, 1987) postavlja hipotezu da je iščekivanje gubitka posla okidač kognitivnog procesa koji uključuje procenu verovatnoće događaja, vremena i sadržaja, ali i procenu sposobnosti pogođenog pojedinca da odgovori na pretnju. Prema ovoj hipotezi, kognitivna komponenta nestabilnosti zaposlenja najverovatnije nastaje nakon primarne procene pretnje, kako sugerišu Lazarus i Folkman (1984). Afektivna komponenta nestabilnost radnog mesta mogla bi biti posledica sekundarne procene pretnje, u kojoj osoba ponovno procenjuje potencijalno stresan događaj u svetlu sopstvenih raspoloživih resursa kojima će se suprotstaviti potencijalnoj pretnji.

Skiner i Edž su ukazali da psihološke potrebe utiču na oblikovanje procene i vrednovanje stresa (Skiner & Edge, 2002). U skladu sa transakcionističkim shvatanjem, može se reći da zadovoljenje psiholoških potreba utiče, kako na primarnu, tako i na sekundarnu procenu u okviru stresne situacije. Ntoumanis i saradnici su svojim istraživanjima pokazali da zadovoljenje potrebe za autonomijom i kompetencijom promoviše sekundarnu procenu kontrole nad situacijom, jer pojedinci imaju osećaj efikasnosti i vlasništva nad ciljevima koji su im važni i ka kojima streme. Nadalje, osećaj povezanosti podseća pojedince da postoji društvena mreža na koju se mogu osloniti za emocionalnu podršku i instrumentalnu pomoć (Ntoumanis et al., 2009).

Teorijska objašnjenja intenzivnog stresnog potencijala koji ima nestabilnost zaposlenja i izraženih negativnih ishoda do kojih dovodi, nalaze svoja uporišta u okvirima tri teorijske perspektive (De Witte, 2005). Nestabilnost zaposlenja implicira negativnu percepciju zaposlenog da može izgubiti aktuelni posao i time važne komponente socijalne integracije i socijalne participacije, što je kongruentno osnovnim postavkama deprivacionog modela koji daje Jahoda (Jahoda, 1982). Jahoda navodi da nestabilnost zaposlenja predstavlja anticipaciju deprivacije, odnosno, uključuje anticipiranu pretnju resursima i frustraciju egzistencijalnih potreba (ekonomske potrebe, socijalne, strukturisanje vremena - latentni faktori rada - Jahoda, 1982), što potencira intenzitet stresa i objašnjava negativne posledice nestabilnosti zaposlenja. Drugo teorijsko uporište potiče iz istraživanja o stresu na radu i odnosi se na odsustvo dve osnovne komponente - predvidivosti i kontrolabilnosti u transakciji zaposlenog sa nestabilnošću zaposlenja, čime se naglašava intenzivnost ovog stresora (Furda & Meijman, 1992). Var u svom "vitaminskom modelu" navodi devet aspekata radne situacije koji utiču na psihološku dobrobit pojedinca i ukazuje da nedostatak jasnoće u socijalnom kontekstu umanjuje psihološku dobrobit (Warr, 1987). I drugi autori govore o nedostatku kontrole i o doživljaju osećaja nemoći zaposlenog u suprotstavljanju pretnji kao najdubljoj suštini koncepta nestabilnosti zaposlenja (između ostalih, Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Teorija psihološkog ugovora takođe se smatra relevantnom u objašnjenju negativnih posledica nestabilnosti zaposlenja (Sverke et al., 2004; Van Vuuren, 1990). Naime, kada zaposleni ulazi u odnos sa poslodavcem, postoje obaveze koje obe strane treba da ispune (Sverke et al., 2002) i one su često deo određene vrste ugovora. Formalni ugovor je pisani sporazum koga potpisuju obe strane; tzv. implicitni ugovor se sastoji od normi koje su utvrđene tokom interakcije zaposlenog i poslodavca, dok je psihološki ugovor iz perspektive nestabilnosti zaposlenja najvažniji. Psihološki ugovor uključuje sve obaveze i očekivanja zaposlenih vezane za odnos sa poslodavcem (De Cuyper & De Witte, 2006; De Cuyper & De Witte, 2007). Suština psihološkog ugovora je prećutno obećanje koje radnici daju poslodavcu, obećanje da će biti lojalni i njemu i organizaciji u zamenu za sigurnost i stabilnost na poslu (Rousseau, 1989). Ako pod bilo kojim okolnostima radnici zaključe da dobijaju manje nego što je očekivano ili obećano, oni će opaziti da je njihov psihološki ugovor prekršen.

U proceni intenziteta stresa i emocionalnog stanja zaposlenih u situaciji nestabilnosti zaposlenja, vrlo je važno uzeti u obzir ciljeve zaposlenog, odnosno, ono što zaposleni želi da postigne u organizacijskom kontekstu. U skladu sa Lazarusovim određenjem relevantnosti

događaja - procenom kongruentnosti cilja i stresnog događaja u okviru primarne kognitivne procene - značajno je istaći da zaposleni u organizacijskom kontekstu mogu imati različite ciljeve. Takođe, za procenu intenziteta stresa i emocionalnog stanja zaposlenih u situaciji nestabilnosti zaposlenja, relevantni su i različiti aspekti ciljeva: ono čemu zaposleni streme, okolnosti koje žele da izbegnu, okolnosti za koje se nadaju da će se održati u organizacijskom okruženju, očekivanja - ono što žele da vide da se desilo itd. (Cropanzano, James & Konovsky, 1993). Ciljevi su organizovani hijerarhijski, važnost svakog cilja određena je njegovom specifičnom pozicijom unutar ciljne hijerarhije i prirodom njegovog instrumentalnog odnosa sa drugim ciljevima (Weiss & Cropanzano, 1996).

Iz perspektive teorije samodeterminacije, ljudsko ponašanje i iskustvo može se razumeti sa aspekta značenja određenog događaja koji on ima za ličnost i sa aspekta značenja socijalnog događaja u kontekstu zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba. Kada su potrebe zadovoljene, dešavaju se rast i integracija ličnosti; kada nisu zadovoljene, slede mnogi neadaptivni ishodi - anksioznost, hostilnost, bes i sl. kao centralno iskustvo ličnosti. U situaciji nestabilnosti zaposlenja koja uključuje brojne nejasne elemente, zaposleni neće imati prilike da se osećaju kompetentno, autonomno niti povezano, pa se može zaključiti da nestabilnost zaposlenja sama po sebi predstavlja deprivaciju bazičnih psiholoških potreba.

3.3 Prevladavanje stresa

Prevladavanje se odnosi na kognicije i ponašanja koje ljudi primenjuju sa ciljem da regulišu nastalu situaciju distresa (Folkman & Moskowitz, 2000), odnosno, prevladavanje čine akcije kognitivnog i bihevioralnog karaktera čiji je cilj regulisanje internih i eksternih zahteva doživljenih tokom stresne situacije (Lazarus & Folkman, 1984). Osnovu za istraživanje procesa prevladavanja čini postojanje velikih individualnih razlika u reakcijama na stres i u činjenici da slični stresori mogu imati varirajuće efekte na različite ljude. U tom pravcu, istraživanja strategija prevladavanja sprovode se sa ciljem da se stekne razumevanje o razlozima zbog kojih se ljudi toliko razlikuju u svojim odgovorima na stres i načinima na koji su različite reakcije na stres povezane sa psihološkom dobrobiti pojedinca.

Prevladavanje se može opisati sa aspekata kognicija i ponašanja, a termini koji su najčešće u upotrebi su stilovi i strategije prevladavanja. *Stilovi prevladavanja stresa* su opšte dispozicije za određeni način ponašanja u (potencijalno) stresnim situacijama i imaju uticaj na različite faze i aspekte stresnog procesa (na procenu događaja, očuvanje emocionalne ravnoteže, prihvatanje realnosti, očuvanje samopoštovanja, itd). *Strategije prevladavanja stresa* se odnose na specifičniji nivo analize čiji je cilj razumevanje ljudskog ponašanja u uslovima stresa. Kuper (Cooper et al., 2001) ukazuje da u okviru stresnog procesa prevladavanje može imati funkciju i moderatora i medijatora u zavisnosti od toga da li se o prevladavanju govori kao o stilu ili strategiji. Prema ovom teoretičaru, stil prevladavanja podrazumeva stabilne dispozicije ili sredinske faktore koji se "unose" u transakciju osoba - okolina i ublažavaju efekte stresa, dok su strategije prevladavanja faktori koji su generisani unutar stresne transakcije i vrše medijatorsku ulogu unutar stresnog procesa.

U pokušajima da se strukturalno i hijerarhijski uredi obilje različitih vrsta prevladavanja, istraživači su bili skloni da primenjuju različite taksonomije prevladavanja: kognitivne ili bihevioralne, usmerene ka problemu ili od problema (Holahan, Moos & Schaefer, 1996), da klasifikuju prevladavanje prema metodama koje se koriste u redukovanju stresa (Lazarus & Folkman, 1984) itd. Kako je prevladavanje kontekstualno specifično, delotvornost instrumentalnih strategija (na problem usmerenih, pristupajućih) zasnovana je na percepciji mogućnosti kontrole stresora (Compas, Malcarne, & Fondacaro, 1988). Tomson sa saradnicima ukazuje da će adaptivnost odabranog prevladavanja biti uslovljena sposobnošću razlikovanja situacija koje se mogu kontrolisati u odnosu na one koje se ne mogu kontrolisati (Thompson, Bundeck, & Sobolew Shubin, 1990).

Analizirajući široki spektar različitih procena prevladavanja koje koriste istraživači stresa, Skinner, Edž, Altman i Šervud (Skinner, Edge, Altman & Sherwood, 2003) ukazuju na primenu različitih kriterijuma u klasifikovanju koping strategija (različitost s obzirom na karakter, strukturu, opštost itd). Zaključujući da je struktura svake koping strategije heterogena, da su koping strategije višedimenzionalne i multifunkcionalne po svojoj prirodi, Skinnerova i saradnici razvijaju model multifunkcionalnih koping porodica, hijerarhijski organizovanih u kom se, kao kriterijum klasifikacije, primenjuje akcija, odnosno, "akciona shema" (Brandtstaedter, 1998, prema Skinner et al., 2003). Iako semantički srodan pojam, akcija je kompleksniji konstrukt u odnosu na ponašanje; ona uključuje ponašanje, ali zahteva i istovremeno razmatranje emocija,

pažnje i ciljeva individue (ibid). Prema modelu Skinnerove i saradnika, prva grupa koping porodica u okviru modela (engl. *coping families*) organizovana je oko izazova i pretnji potrebi za kompetencijom i uključuje procenu mogućnosti (ili pretnji) koje se odnose na kontrolu. Druga grupa je organizovana oko izazova i pretnji usmerenih ka potrebi za povezanošću i uključuje procenu dostupnosti (ili odsustva) drugih individua (onih kojima se veruje i koji su bliski). Treća grupa koping porodica organizovana je oko izazova i pretnji autonomiji i uključuje procenu mogućnosti/prilika (i pretnji) za realizovanje samodeterminisanih akcija. Unutar svake grupe - oblasti brige (izazova ili pretnje) dalje se identifikuju četiri koping porodice na osnovu razlikovanja vrste koping podsticaja i usmerenosti koping procesa: a) koping podstaknut procenom izazova ili procenom pretnje i b) koping usmeren ka selfu ili usmeren ka socijalnom kontekstu. Svaki obrazac procene podstiče kvalitativno različitu akciju u osnovi, koja korespondira sa određenim obrascima emocija, želja, ponašanja i orijentacije. Krajnji ishod ovakvog pristupa i analize koping procesa je taksonomija koja sadrži 12 koping porodica visokog hijerarhijskog nivoa, organizovanih u tri grupe/oblasti od po 4 podvrste, imenovanih u skladu sa opštim akcijama koje se preduzimaju u okviru koping procesa.

Osim pitanja klasifikovanja i strukturalne uređenosti strategija i stilova prevladavanja, saglasnost teoretičara nije uspostavljena ni oko odnosa između osnovnih konstrukata unutar procesa prevladavanja: kognitivne procene, emocija i strategija prevladavanja, kao ni oko samog koncepta procesa prevladavanja.

3.4 Konceptualizacija procesa prevladavanja

S obzirom da koncept prevladavanja nije homogen koncept, u literaturi se mogu naći različite konceptualizacije procesa prevladavanja. U tekstu koji sledi biće dat kratak pregled najvažnijih koncepata prevladavanja (Aldwin, 2007): prevladavanje kao determinanta ličnosti, situacioni pristup prevladavanju, kognitivni pristup prevladavanju i motivacioni pristup prevladavanju.

3.4.1 Prevladavanje kao determinanta ličnosti

Prevladavanje kao determinanta ličnosti ističe karakteristike ličnosti kao primarne faktore u prevladavanju stresa i temelji se na pretpostavci da se ljudi ponašaju na ustaljeni, određeni način u svim okolnostima. Ovakva konceptualizacija prevladavanja uključuje: psihoanalitički pristup, pristup zasnovan na crtama ličnosti i pristup zasnovan na perceptivnom stilu.

Psihoanalitički pristup prevladavanju stresa razvijen je na psihoanalitičkim opisima odbrambenih mehanizama. Prema Ani Frojd (Freud, 1966), odbrambeni mehanizmi su načini na koji se ego brani od anksioznosti nastale usled unutrašnjeg konflikta između ida i superega, odnosno, odbrambeni mehanizmi su načini na koji ego uspostavlja kontrolu nad impulsivnim ponašanjem. Ana Frojd (Freud, 1966) identifikuje nekoliko tipova odbrambenih mehanizama: supresiju, poricanje, projekciju, reakcionu formaciju, histeriju, opsesivno-kompulsivno ponašanje i sublimaciju. Određivanjem prevladavanja na ovaj način fokus se usmerava ka regulisanju emocija tokom procesa prevladavanja, odnosno, redukovanju anksioznosti; prevladavanje se ne dovodi mnogo u vezu niti sa spoljašnjim stimulusom, niti sa pokušajima koje individua čini kako bi rešila problem. Vaillant (Vaillant, 1977) redefiniše odbrambene mehanizme u pravcu adaptivnih stilova, eksplicitno pretpostavljajući da neki od odbrambenih mehanizama mogu biti psihološki zdravi i adaptivni. Han (Haan, 1977) zadržava shvatanje po kom su odbrambeni mehanizmi inherentno patološki i konstruiše hijerarhiju adaptacije na stresni događaj koja se temelji na upotrebi svesnih i nesvesnih procesa. Han ukazuje na postojanje deset bazičnih, generičkih ego procesa koji se mogu ispoljiti na tri načina, odnosno, u formi prevladavanja (svesnog su karaktera, fleksibilni su i dozvoljavaju ekspresiju emocija), odbrane (rigidnog su karaktera i usmereni su ka regulisanju anksioznosti, pre nego ka problemu) ili fragmentacije (ego neuspeh - iracionalni proces koji dovodi do distorzije intersubjektivne realnosti).

Prevladavanje kao crta ličnosti

Literatura beleži brojne pokušaje istraživača vezane za grupisanje reakcija individua na stresne događaje i njihovo svrstavanje u različite adaptacione tipove ili stilove prevladavanja. Tako, npr, Rajhard, Livson i Peterson (Reichard, Livson & Peterson, 1962) istražuju različite načine prevladavanja penzionisanja i zaključuju da se prevladavanja mogu svrstati u pet grupa:

tzv. „ljudi u stolici za ljuljanje“, „oklopni ljudi“, „besni ljudi“, „ljudi koji mrze sebe“ i tzv. „zreli ljudi“. U sličnom pravcu Vortman i Silver (Wortman & Silver, 1989) ukazuju na četiri stabilna stila prevladavanja u situaciji ožalošćenosti i tuge: osobe koje ne ispoljavaju ožalošćenost, osobe čija je tuga akutna, osobe sa hroničnim tugovanjem i oni koji pokazuju zakasnelu reakciju tugovanja. Milon (Millon, 1982) opisuje načine na koji individue pristupaju zdravstvenim problemima i grupiše ih u osam stilova prevladavanja itd.

Prevladavanje kao perceptivni stil

Određenje prevladavanja kao perceptivnog stila fokusira se manje na način na koji individua reguliše svoje emocije u susretu sa stresnim iskustvom, a više na način na koji ona pristupa informacijama. Najranija tipologija ove vrste bila je Birneova (Byrne, 1964) *represija - senzitivizacija* i uključivala je podelu na individue koje izbegavaju ili potiskuju informacije i individue koje traže informacije u susretu sa stresnim iskustvom. Prema Oldvinovoj (Aldwin, 2007), ova dihotomija zastupljena je u literaturi u različitim oblicima: *vigilno – nevigilno* (Averill & Rosenn, 1972), *selektivna nepažnja – selektivna pažnja* (Kahneman, 1973), *odbijanje – pažnja* (Mullen & Suls, 1982) itd, a najčešće korišćen izraz je prevladavanje usmereno ka problemu i prevladavanje izbegavanjem (Roth & Cohen, 1986).

Prema Kronu (Krohne, 1993), može se govoriti o dve superstrategije prevladavanja: *usmeravanje pažnje i kognitivno izbegavanje*. *Usmeravanje pažnje* uključuje strategije koje se odlikuju intenzivnim prikupljanjem i obradom informacija vezanih za stresni događaj. *Kognitivno izbegavanje* podrazumeva odvratanje pažnje od stresnog događaja i svega što podseća na njega. Ove superstrategije su ortogonalne dimenzije orijentacije pažnje i mogu biti shvaćene kao dimenzije ličnosti.

3.4.2 Situacioni pristup prevladavanju

Prema ovom pristupu, primena strategija u suočavanju sa problemom zavisi od zahteva u spoljašnjoj sredini. Drugim rečima, specifičnosti i karakteristike samog stresa uslovljavaju primenu različitih rešenja i načina prevladavanja. Oldvin (Aldwin 2007) navodi da se u okviru ovog pristupa ističu radovi Valasa (Wallace, 1956) koji je opisivao psihološke odgovore na

tornado, Liftona (1968), Eriksona (1976) itd. S obzirom na značajno bogat korpus istraživanja koja potvrđuju različitost u reagovanju individua na različite vrste stresora (Folkman & Moskowitz, 2004), naponi teoretičara bili su usmereni ka pokušajima da se kategorišu stresne situacije. U tom pravcu, jedan od načina bilo je određivanje da li je stresna situacija već ispoljila štetne efekte, da li ona nosi potencijalno buduću štetu ili ispoljava potencijalno pozitivne ishode (Brown & Harris, 1978; McCrae, 1984). Kategorisanje stresora moguće je i po vrsti sadržaja koji uključuje stresor, pa je moguće razlikovati bolest, smrt, interpersonalne probleme ili manje neprijatnosti (Billings & Moos, 1984; Folkman & Lazarus, 1980). Pirlin i Šoler (Pearlin & Schooler, 1978) kategorišu stresore prema osnovnim socijalnim ulogama: posao, brak, roditeljstvo, vođenje domaćinstva i briga o zdravlju. Ovi autori se vode idejom da je, npr. strategija disciplinovanja deteta, koja je inače vrlo primenljiva u prevladavanju roditeljskih problema, neadekvatna u drugim socijalnim ulogama; odnosno, da čak i slične strategije mogu imati različite efekte ukoliko se primenjuju u različitim situacijama.

3.4.3 Kognitivni pristup prevladavanju

Kognitivni pristup prevladavanju zasniva se na četiri pretpostavke (Aldwin, 2007). Prva pretpostavka je da je individualno prevladavanje u velikoj meri zasnovano na proceni situacije – kognitivnom tumačenju situacije i donošenju zaključaka o njenom karakteru. Situacija može biti procenjena kao benigna, preteća, može sadržavati povredu ili gubitak, ili predstavljati izazov (Lazarus & Folkman, 1984). Druga pretpostavka kognitivnog pristupa uključuje stav po kom su individue fleksibilne u svom izboru strategija prevladavanja i sklone da modifikuju odabrane strategije prema zahtevima koje postavlja sam problem, odnosno sama specifičnost situacije. Prema trećoj pretpostavci, pokušaji prevladavanja nisu hijerarhijski organizovani, oni podjednako uključuju i strategije usmerene ka problemu i strategije usmerene ka regulisanju emocija. Putem strategija prevladavanja self osobe aktivno i svesno pokušava da upravlja i organizuje i interne i eksterne procese. Prema četvrtoj pretpostavci, u odabiru vrste adaptacije primenljiviji je empirijski pristup u odnosu na hijerarhijski. Naglašava se da je ključno utvrđivanje strategija koje su upotrebljene u određenim, specifičnim situacijama, kao i uslova pod kojima one promovišu/ ne promovišu pozitivnu adaptaciju. Lazarus i Folkman (1984) razlikuju dve glavne strategije prevladavanja - pokušaj da se promeni odnos između stresora i pojedinca (na problem fokusirano

prevladavanje) i napore usmerene ka regulisanju emocionalnog distresa (na emocije usmereno prevladavanje).

3.4.4 Motivacioni pristup prevladavanju

Skinner i Velborn (Skinner & Wellborn, 1994) zastupaju motivacioni pristup stresu i prevladavanju. Prema ovom pristupu, stres nastaje kao odgovor na pretnju usmerenu prema osnovnim, bazičnim psihološkim potrebama za povezanošću, autonomijom i kompetencijom. Prevladavanje se određuje kao organizacioni konstrukt koji opisuje način na koji ljudi regulišu svoje ponašanje, emocije i motivacionu orijentaciju u uslovima psihološkog distresa. Prema istim autorima, prevladavanje uključuje napore individua da održe, povećaju ili obnove zadovoljenost bazičnih potreba. Motivacioni pristup prevladavanju je po svojoj suštini razvojne prirode i uključuje ishode prevladavanja kratkoročnog i dugoročnog karaktera. Ishodi kratkoročnog karaktera odnose se na prevladavanje usmereno ka upravljanju individue (i upravljanju njene angažovanosti) u odnosu sa sredinom, dok se ishodi dugoročnog karaktera odnose na razvoj individue u socijalnom i kognitivnom domenu, kao i u domenu ličnosti.

3.5 Uloga dispozicionih faktora u prevladavanju percepcije nestabilnosti zaposlenja

S obzirom na problem kojim se rad bavi, u nastavku će biti dat detaljan prikaz relevantnih koncepata: bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije i strategija prevladavanja, kao i njihovih odnosa prema percepciji nestabilnosti zaposlenja.

3.5.1 Bazične psihološke potrebe i percepcija nestabilnosti zaposlenja

Prema Disiju i Rajanu, bazične psihološke potrebe imaju nekoliko funkcija (Deci & Ryan, 2011). Prvo, one objašnjavaju šta ljude pokreće. Potrebe daju energiju i pravac ljudima da se uključe u aktivnosti koje će zadovoljiti te potrebe. Ako, međutim, ljudi ne mogu da zadovolje osnovne potrebe, oni će se verovatno angažovati u aktivnostima koje zadovoljavaju ono što se u

teoriji samodeterminacije zove supstitucija potrebe. Supstitucija potrebe ne pruža istinsko zadovoljstvo; ona daje određeno zadovoljstvo koje može biti aktuelno najbolje moguće zadovoljstvo u određenom trenutku. Na primer, pojedinci mogu imati jaku potrebu da se povežu i uspostave kontakt sa drugim ljudima na poslu, ali se mogu osećati nesposobnim da to učine. U tom pravcu, oni mogu zadovoljiti svoju potrebu za povezanošću putem gledanja televizijskog programa i uspostavljanjem određenog surogat odnosa sa likom na televiziji ili glumcem koji igra određeni lik (npr., Derrick, Gabriel, & Hugenberg, 2009). Iako se ne može sa sigurnošću tvrditi da gledanje televizijskog programa zaista zadovoljava potrebu za povezanošću, niti da podstiče psihološku dobrobit, tv gledalac se ipak može dobro osećati, jer gledanje televizije služi kao supstitucija za povezanost; ono je izvedeno iz nemogućnosti zadovoljavanja realne potrebe za povezanošću.

Psihološke potrebe pružaju osnovu za procenu psihološkog napretka i stagnacije/nazadovanja osobe. Posmatranjem konteksta u kom osoba živi i radi i saznanjem da osoba doživljava zadovoljenje osnovnih psiholoških potreba, pouzdano se može predvideti da će osoba imati iskustvo zdravog razvoja i dobrobiti. Sa druge strane, saznanje da ljudi doživljavaju zapostavljanje i zanemarivanje svojih potreba, može biti pouzdan prediktor određene patologije ili neadekvatnog funkcionisanja. Poznavanje i razumevanje funkcionisanja osnovnih potreba daje mogućnost menadžerima da procene koji su to aspekti društvenog konteksta koji mogu značajno poboljšati uključenost i uspešnost pojedinca u sredini u kojoj radi, u odnosu na one aspekte koji onemogućavaju i sprečavaju angažman pojedinaca i njegovu delotvornost. Bazične psihološke potrebe su univerzalne (Hayamizu, 1997; Chirkov & Ryan, 2001); one su neophodne za formiranje selfa i uspostavljanje integriteta i smatraju se urođenim svojstvima čoveka (Deci & Ryan, 2000). Samim tim, one postoje nezavisno od uzrasta i kulturološkog okvira, ali način njihovog zadovoljenja i manifestacije zavisi od podsticaja i podrške iz okruženja.

Zadovoljenje psiholoških potreba može biti podsticano ili osujećivano različitim aspektima društvenog okruženja. U okviru literature o samodeterminaciji, pominju se tri glavna afirmativno adaptivna aspekta društvenog okruženja. Prvi je podrška autonomiji koja se odnosi na pružanje izbora i smislenog objašnjenja od strane onih koji su na poziciji autoriteta, priznavanje perspektive drugih sa kojima su u interakciji i minimiziranje pritiska u vidu kontrole ili jakih, nametnutih očekivanja (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994). Drugi adaptivni aspekt

okoline naziva se struktura i odnosi se na to da li oni koji su na poziciji autoriteta jasno daju i verbalizuju očekivanja, da li pružaju optimalne izazove i daju konstruktivne povratne informacije (Reeve, 2002). Treći adaptivni aspekt društvenog okruženja naziva se međuljudski angažman, a odnosi se na spremnost onih na poziciji autoriteta da posvete psihološke resurse, kao što su vreme, energija i ljubav, onima sa kojima su u interakciji (Deci & Ryan, 1991). S obzirom da, tokom razvoja i sazrevanja osobe, socijalni kontekst može podsticati ili otežavati zadovoljenje bazičnih potreba, uticaj stepena zadovoljenosti potreba svakako je značajan i na polju razvoja individualnih razlika, poput kauzalnih orijentacija (Deci & Ryan, 1985). U sličnom pravcu, ljudi koji su tokom svog razvoja, a naročito tokom najznačajnijih razvojnih perioda, imali u većoj meri iskustvo podrške i podsticaja razvoja svojih bazičnih potreba, biće skloni da ispoljavaju intrinzičke aspiracije (Kasser & Ryan, 1996). Ekstrinzičke aspiracije - usmerenost ka upotrebi spoljašnjih indikatora za vrednovanje i procenu sebe i drugih - odražavaće osećaj unutrašnje nesigurnosti koji je nastao usled nedovoljnog zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba. Rajan i Deci (Ryan & Deci, 2000) naglašavaju kako ljudska bića mogu biti (a) *proaktivna* i uključena, ili alternativno, (b) *pasivna* i otuđena, većinom u zavisnosti od socijalnih uslova u kojima se razvijaju i u kojima funkcionišu, odnosno, u zavisnosti od nivoa zadovoljenosti bazičnih potreba.

Bazične psihološke potrebe su medijatori uticaja socijalnih odnosa i / ili kulture na razvoj individualnih razlika. Socijalni kontekst i individualne razlike imaju svoju ulogu u razvoju selfa, s obzirom da i socijalni kontekst i individualne razlike utiču na zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba (Deci & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2003). Takođe, zadovoljenost osnovnih psiholoških potreba je medijator uticaja socijalnog konteksta i individualnih razlika u njihovom odnosu prema ishodima - poput performanse ili psihološke dobrobiti pojedinca (npr., Baard, Deci, & Ryan, 2004). Drugim rečima, bazične psihološke potrebe su vrlo značajne kako za razvoj sva tri važna podnivoa ličnosti (individualne razlike, motivacija i self), tako i za posredovanje u generisanju efekata ova tri podnivoa i drugih viših nivoa na širok opseg ponašanja i ishoda vezanih za psihološku dobrobit.

Kasser i Rajan (Kasser & Ryan, 1996) ističu da će ljudi imati jaču intrinzičku aspiraciju i da će je smatrati važnijom za svoje lično funkcionisanje u onoj meri u kojoj su doživeli podržavanje svojih potreba tokom važnih razvojnih perioda. Suprotno tome, ekstrinzičke aspiracije koje su usmerene ka eksternim indikatorima vrednovanja i koje predstavljaju substitute

istinskih potreba, reflektuju osećaj nesigurnosti nastao osujećenjem osnovnih psiholoških potreba tokom značajnih razvojnih perioda.

Odnos bazičnih psiholoških potreba i prevladavanja

Ljudi se razlikuju po količini i načinima korišćenja svojih energetske rezervi i po dominantnim načinima prevladavanja koje koriste u različitim stresnim situacijama. Stil prevladavanja zavisi od osobina ličnosti kao što su samokontrola, optimizam-pesimizam, emocionalna stabilnost, nezavisnost mišljenja, aktivno-pasivno suočavanje s problemima, spremnost da se prihvati socijalna podrška, uverenost da događaji mogu da se kontrolišu, sposobnost da se razreše ambivalentna osećanja i slično (Dragojević, 2007). Istraživanja pokazuju da bazične psihološke potrebe predviđaju emocionalne reakcije povezane sa stresom na radnom mestu i u akademskom okruženju; zadovoljene psihološke potrebe negativno su povezane sa anksioznim odgovorima (Baard et al., 2004; Black & Deci, 2000; Deci et al., 2001). Već je pomenuto tumačenje Skinnera i Edža po kome su osnovne psihološke potrebe centralne u oblikovanju procene i vrednovanju stresa, kao i načina njegovog prevladavanja (Skinner & Edge, 2002). Ovi autori navode da se u skladu sa nivoom zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba stresna situacija procenjuje u pravcu izazova ili pretnje. U sličnom pravcu, Miljaskaja sa saradnicima (Milyavskaya et al., 2009) sugeriše da su adolescenti koji su postigli balans u zadovoljenju bazičnih psiholoških potreba u važnim životnim kontekstima - u školi, kod kuće, sa prijateljima, u honorarnim poslovima itd - izveštavali o većem psihološkom blagostanju i boljoj adaptaciji na školu. Ni i Zakerman (Knee & Zuckerman, 1998) ukazuju na značajnu vezu između samodeterminisanih oblika motivacije i opštih stilova prevladavanja kod studenata, a Amiot i saradnici (Amiot, Gaudreau, & Blanchard, 2004) potvrđuju ulogu koju samodeterminacija ima u predviđanju stilova prevladavanja kod studenata. Ni, Patrik, Vietor, Nanajakara i Neibors (Knee, Patrick, Vietor, Nanayakkara i Neighbors, 2002) ponavljaju ove rezultate ispitujući povezanost između samodeterminacije i strategija prevladavanja. Slični rezultati dobijeni su u studiji sprovedenoj u kontekstu stresnog sportskog takmičenja (Amiot et al., 2004). Manje samodeterminisani oblici motivacije su povezani sa manje adaptivnim oblicima prevladavanja (Amiot et al., 2004; Knee & Zuckerman, 1998; Knee et al., 2002). Kvested sa saradnicima

(Quested et al., 2011) ukazuje na važnost zadovoljenosti osnovnih psiholoških potreba u kognitivnoj proceni plesača i za hormonske i emocionalne reakcije koje prate stres vezan za njihov nastup. U sličnom pravcu, Ni i Zakerman nalaze da samodeterminisane individue ispoljavaju manje defanzivan pristup i da pokazuju manji broj samohendikepirajućih ponašanja u suočavanju sa stresnim iskustvom (Knee & Zuckerman, 1998).

Navedeni prikazi upućuju na stav da će individue koje su samodeterminisane, orijentisane u pravcu sopstvenih interesovanja, učenja i rasta i sa ponašanjem koje nije regulisano pritiscima, koristiti manje izbegavajuće i odbrambene strategije prevladavanja u suočavanju sa negativnim događajima. Takođe, stepen zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba usloviće individualnu osetljivost zaposlenih na podložnost uticaju emocija i fizioloških reakcija koje su sastavni deo reagovanja na stres. Može se pretpostaviti da će zaposleni čije su bazične psihološke potrebe na radu zadovoljene ispoljavati manji nivo osetljivosti i manju podložnost efektima stresa u psihološki zahtevnim situacijama, odnosno, u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

3.5.2 Samoregulacija i percepcija nestabilnosti zaposlenja

Sposobnost kontrole i obuzdavanja automatskih impulsa i navika u svrhu postizanja postavljenog cilja često se navodi kao suština samoregulacije (Miyake et al., 2000), ali se samoregulacija, opšte posmatrano, odnosi na mnoge procese koje individua koristi za upravljanje ponašanja, misli i emocija (Fujita, 2011). Samoregulacija je opšti naziv koji se odnosi na procese ličnosti koji uključuju samousmerenu motivaciju ponašanja. Izraz samoregulacija upućuje na sposobnost individue da motiviše samu sebe i reguliše sopstveno ponašanje (postavi lične ciljeve, isplanira strategiju postizanja tih ciljeva, vrednuje i modifikuje ponašanje itd). Samoregulacija uključuje ne samo usmerenost ka ciljevima koji se žele postići, već i izbegavanje ometanja iz okoline i kontrolu emocionalnih impulsa koji bi mogli otežati napredovanje individue ka ciljevima.

Samoregulacija podrazumeva sposobnost regulacije sopstvenog emocionalnog i socijalnog ponašanja (Ryan, Deci & Grolnick, 1995; Ryan, La Guardia, Solky-Butzel, Chirkov & Kim, 2005). Istraživanja ukazuju da su eksternalna i introjektovana samoregulacija (kontrolisana motivacija) i identifikovana i integrisana samoregulacija (autonomna motivacija) različito

povezane sa strukturama selfa i sa nivoom samopoštovanja. Autonomna motivacija je praćena integrisanim i stabilnim selfom, dok kontrolisana motivacija uključuje egoinvestirajuće funkcionisanje selfa i samopouzdanje koje je nestabilno, ranjivo i krhko (Decy & Ryan, 1995; Kernis, Paradise, Whitaker, Wheatman, & Goldman, 2000; Ryan, 1991). U sličnom pravcu idu i istraživanja Hodžinsa, Libeskinda, Vajnštajna i drugih, koja pokazuju da su autonomno motivisane individue manje odbrambene i egoprotektivne i da su sklone tendenciji da otvoreno prihvate negativne uticaje, kritike i lične nedostatke (Hodgins & Liebeskind, 2003; Weinstein, Deci & Ryan, 2011). Autonomija je takođe pozitivno povezana sa samoevaluacijom, samosvešću, samoaktualizacijom i razvojem ega (Deci & Ryan, 1985); konzistentnošću u stavovima, crtama i ponašanjima (Koestner, Bernieri, & Zuckerman, 1992); i odsustvom samohendikepirajućih ponašanja (Knee & Zuckerman, 1996). Sa druge strane, kontrolisana motivacija je povezana sa povećanom odbranom i sa poricanjima u suočavanju sa pretnjom koja sadrži relevantne informacije za osobu (Hodgins et al., 2010). Rezultati istraživanja ukazuju da se autonomna motivacija pojačava kada socijalni kontekst podržava autonomiju pojedinca nudeći izbor i podstičući njegove interese; pojačana autonomna motivacija dovodi do pojačane kognitivne kontrole, poboljšane misaone supresije i odlaganja zadovoljstva (Muraven, Gagne & Rosman, 2008), kao i povećane koncentracije (Bernier, Carlson, & Whipple, 2010; Muraven et al., 2008), i superiorne inhibicije implicitnih predrasuda (Legault, Green-Demers, Grant, & Chung, 2007). Ove studije su važne jer pokazuju da autonomna motivacija (i njeno podržavanje) po svemu sudeći, podstiče i kognitivno i bihevioralno funkcionisanje od značaja za percepciju nesigurnosti zaposlenja i promoviše adaptivne odgovore u stresnim okolnostima.

U razumevanju nervnog mehanizma samoregulacije, izvor motivacije (tj. autonomna vs kontrolisana) predstavlja važan faktor. Rezultati istraživanja (Legault & Inzlicht, 2013) podržavaju ideju da je kvalitet motivacije (a ne samo količina motivacije) značajan činilac koji može ukazati na neuspešno funkcionisanje samoregulacije (ali ne neizostavno i na uspešno funkcionisanje). Isti autori sugerišu da autonomna samoregulacija predviđa bolju i ažurniju svesnost i bolje prihvatanje negativnog afekta i pretnje. Na taj način povećava se kvalitet spontanog prevladavanja stresnih situacija i vrši se istovremeno dinamično prilagođavanje odgovora pojedinca, što može dodatno poboljšati samoregulaciju (Teper & Inzlicht, 2012). Ističe se da autonomna motivacija povećava osnovne samoregulacione procese tako što povećava pažnju i pojačava emocionalne reakcije prema greškama koje nastaju tokom performansi

individue. Zbog toga što kontrolisana motivacija ne izaziva ovakav neuroafektivni efekat, autori ukazuju da je suština neuralnih razlika vezanih za samoregulaciju sadržana u kvalitetu, a ne u količini motivacije (Legault & Inzlicht, 2013).

Odnos samoregulacije i stresa je recipročnog karaktera. Samoregulacija je često presudan faktor u uspešnom prevladavanju stresa; sa druge strane, percepcija stresa može da podriva uspešnu samoregulaciju. S obzirom da situacija nestabilnosti zaposlenja zahteva efikasne samoregulatorne procese koji omogućuju visok nivo usmerenosti pažnje i regulisanje kognitivnog napora, brižljivu samorefleksiju, praćenje i procenu realizovanih napora i akcija, može se pretpostaviti da će samo osobe sa kvalitetnim samoregulatornim procesima ispoljiti potencijal da uspešno funkcionišu u stresnoj situaciji kakva je nestabilnost zaposlenja.

Odnos samoregulacije i prevladavanja stresa

Istražujući stres, Oldvin (Aldwin, 2007) analizira različite razvojne sheme procesa samoregulacije i ukazuje na njihove zajedničke elemente. Kao zajednički elementi svakog samoregulatornog mehanizma navode se: a) razvijena samosvest ličnosti (sposobnost osobe da prati svoje misli, osećanja i ponašanja); b) sposobnost ličnosti da svesno usmerava i održava pažnju (u pravcu problema kako bi se pronašlo rešenje ili upravljalo problemom, ili od problema, npr, pokušaji da se smanje neprijatna razmišljanja ili da se obezbedi emocionalno rasterećenje od stresa); c) sposobnost da se usmeri pažnja ka najvažnijim aspektima problema, a ne da se osoba okupira manje relevantnim detaljima; d) sposobnost ličnosti da prati svoje ponašanje (monitoring), da bude svesna njegovog uticaja na druge u okruženju i sposobnost da modifikuje ponašanje, kako bi postigla željeni cilj; e) sposobnost ličnosti da proceni kvalitet ulaganih napora i sposobnost da ih menja u skladu sa procenom (Eccles & Wigfield, 2002; Eisenberg, Fabes, & Guthrie, 1997).

Prema teoriji samodeterminacije, tri motivacione orijentacije stoje u osnovi tri različite samoregulacije: autonomne, kontrolisane i amotivacione. Hodžins i saradnici (Hodgins, Yacko, & Gottlieb, 2006) navode da je autonomna orijentacija povezana sa jezgrom selfa, sa bazičnim potrebama i vrednostima individue; ova vrsta povezanosti stvara autentično samopouzdanje, niži nivo osetljivosti (vulnerabilnost) i viši prag za pretnju. U skladu sa tim, aktivirana autonomna

orijentacija uticaće na prihvatanje aktuelnog doživljaja od strane individue i integrisanje iskustva, uz relativno malo odbrana i bez izbegavanja. Za razliku od nje, aktivirana kontrolisana orijentacija rezultiraće odbranom od iskustva, dok će amotivaciona orijentacija dovesti do najvećih odbrana. Odbrane smanjuju i ograničavaju percepciju (Balcetis & Dunning, 2006) i zbog toga isključuju potencijalno korisne informacije. Takođe, negativno uzbuđenje koje prati odgovor na pretnju smanjuje kapacitet za prevladavanje (Blascovich & Tomaka, 1996) i iscrpljuje kognitivne resurse individue. Dakle, autonomna i kontrolisana motivaciona orijentacija, opisane od strane teorije samodeterminacije (Deci & Ryan, 2000), značajno predviđaju pristup pretnji u bilo kom životnom domenu (Hodgins, 2008; Hodgins & Knee, 2002).

Hodgins i Knee (2002) ukazuju da podrška iz socijalnog okruženja utiče na prirodu egofunkcionisanja. Podržavajući socijalni kontekst, pruža uslove da self razvije otvorenost ka iskustvu i da realizuje autonomnu regulaciju ponašanja. Kvalitet egofunkcionisanja tada postaje zavisan od toga koliko uspešno sistem integriše spoljašnja i unutrašnja iskustva u postojeće strukture, kao i od toga koliko su te strukture adaptivne kada su suočene sa novim informacijama. Drugim rečima, podrška iz socijalnog okruženja utiče na prirodu egofunkcionisanja tako što ga usmerava i čini manje ili više otvorenim ka životnim iskustvima, i više ili manje samodeterminisanim u regulaciji ponašanja. Prema ovim autorima (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008), strukture selfa utiču na prag pretnje. Kada je u pitanju autonomna motivacija, ona uzrokuje viši prag pretnje u odnosu na kontrolisanu motivaciju. Integrisan self koji je u osnovi autonomne motivacije "oprema" individuu sa manje odbrana i omogućuje integraciju novih i protivrečnih informacija. Nasuprot tome, u osnovi kontrolisane motivacije nalazi se krhko samovrednovanje koje uzrokuje hipervigilnu spremnost da se percipira i odgovori na socijalnu pretnju. Najmanje integrisana orijentacija je impersonalna i karakteriše je neefektivnost, visoko negativan afekt i najveći nivo odbrane. Hodgins i saradnici (Hodgins et al., 2010) ukazuju da u situaciji stresnog intervjua ispitanici sa autonomnom motivacijom pokazuju umanjen nivo odgovora na pretnju, smanjeno reagovanje na nivou kardiovaskularnog sistema i povećanu veštinu govora i nastupa na intervjuu. Samodeterminacija je povezana i sa manjom odbranom u interpersonalnim odnosima, odnosno, nađen je viši prag pretnje za "očuvanje obraza" kod individua koje su autonomno motivisane (Hodgins & Liebeskind, 2003).

Prema teoriji stresa, pretnja nagoveštava povrede ili gubitke koji se još nisu dogodili, ali se mogu anticipirati. Osećaj pretnje postoji i kada se povreda ili gubitak dogodi, jer je svaki

gubitak opterećen negativnim implikacijama za budućnost. Iako svaka individua opaža pretnju i na nju odgovara onda kada ona dostigne kritičan nivo, mnogi situacioni i individualni faktori određuju prag pretnje i utiču na spremnost individue da opazi i reaguje na pretnju: vrsta afektivne vezanosti (Hart, Shaver, & Goldenberg, 2005), odbrambeno samopoštovanje (Jordan et al., 2003), autentičnost i svesnost (Lakey et al., 2008). Šonbah na osnovu većeg broja istraživanja (Baxter, 1984; Cupach, Metts, & Hazleton, 1986; Gonzales, Pederson, Manning, & Wetter, 1990, svi prema Schonbach, 1990) donosi zaključak o višem nivou odbrane kod muškaraca (Schonbach, 1990), a Hodžins svojim istraživanjima potvrđuje niži prag pretnje u suočavanju sa pretnjom kod osoba muškog pola (Hodgins et al., 1996).

Pretnja vrši višestruki uticaj na ličnost i izaziva reagovanje različitih sistema ličnosti. Odgovor na pretnju uslovljen je mnogobrojnim faktorima i on odražava povezanost različitih sistema reagovanja (kognitivnog, fiziološkog, motivacionog). Neka ponašanja koja su povezana sa pretnjom jednim delom su svesno kontrolisana (verbalni sadržaj, facijalna ekspresija - osmehivanje), dok su druga više automatskog karaktera i manje su podložna kontroli (paralingvistički signali, vokalna akustika, kardiovaskularni odgovori). Međutim, u veoma pretećim situacijama, negativno uzbuđenje može biti toliko jako i intenzivno za sisteme regulacije, pa se može desiti da se odgovori na pretnju odraze ("iscure") i na ponašanje. Kada osoba percipira pretnju, pokreću se protektivni odgovori sa više nivoa; različiti sistemi se aktiviraju kako bi zaštitili self (verbalni, paralingvistički odgovori, osmehivanje kao deo neverbalnog odgovora, vokalno akustični i fiziološki odgovori itd). Istraživanja pokazuju da pretnja na nivou verbalnog kanala podriva verbalnu efikasnost kod psihoterapeuta (Paar & Seeman, 1973) i verbalnu inicijativu kod studenata (Peters, 1978). Odgovori na pretnju evidentni su i na nivou neverbalnog ponašanja. Zaštita selfa na paralingvističkom nivou odvija se putem povećanja latencije odgovora (Vrij, Edward, & Bull, 2001) i smanjenja dužine odgovora (DePaulo, 1994), što sve ukazuje na pojavu "opreznog razmišljanja" u situaciji pretnje (Ekman et al., 2005).

Uloga selfa u percepciji i prevladavanju pretnje

Teorijski pristupi self konceptu su mnogobrojni, međutim, ono što je zajedničko svim pristupima jeste shvatanje da je self koncept subjektivni fenomen, produkt socijalne interakcije

koji utiče na mišljenje, emocije i ponašanja osobe u odnosu na ostale iskustvene objekte (Rosenberg & Kaplan, 1982). Self (samopoimanje) je sastavni deo svake interakcije individue i utiče na njene emocije i ponašanje.

U istoriji psihologije, istraživanja koncepta pojma o sebi bila su relativno dugo zanemarena. Tradicionalne psihoanalitičare mnogo su više zanimali procesi *ida* nego *ego* procesi, a bihevioristi nisu uključivali pojam o sebi u svoje pokušaje da objasne ponašanje. Takođe, ni jedna središnja varijabla u teorijama osobina ličnosti (osim Olportove teorije) nije se direktno ticala aspekata koncepta pojma o sebi. Sa razvojem Rodžersove fenomenološke teorije, koncept pojma o sebi dobija na značaju, a nakon 1977. godine, kada je određeni broj naučnika nezavisno jedan od drugoga objavio sadržajne i podsticajne naučne članke u kojima su isticali aspekti koncepta pojma o sebi, započinju brojna i sistematična istraživanja ovog koncepta. Bandura (1977), u okviru teorije samoeфикаsnosti, ukazuje da se informacije relevantne za pojam o sebi bolje pamte nego druge vrste informacija, dok Markus (1997) navodi da ljudi razvijaju različite sheme o pojmu o sebi i da stvaraju kognitivne generalizacije o pojmu o sebi na isti način na koji formiraju sazajne generalizacije o drugim stvarima; ovi elementi znanja o pojmu o sebi vode i organizuju obradu informacija u susretu sa novim situacijama.

I savremena istraživanja o socijalnoj kogniciji i konceptu pojma o sebi sugerišu da ljudi obično poseduju višestruke sheme pojma o sebi. Sheme pojma o sebi ne daju samo informacije koje se upotrebljavaju u mišljenju, već i motivišu ljude na obradu informacija na određeni način. Stoga su motivacijski procesi često zasnovani na pojmu o sebi (Banaji & Prentice, 1994). Pojam o sebi izvršava određene važne funkcije. Funkcija organizacije podrazumeva delovanje pojma o sebi kao vrlo važne sheme koja pomaže u tumačenju i prisećanju informacija o sebi i socijalnom svetu (Dunning & Hayes, 1996; Markus, 1977); informacije koje se uočavaju, o kojima se razmišlja i koje se pamte organizovane su kroz to kako osoba doživljava samu sebe. Pojam o sebi ima emocionalnu funkciju – pomaže da pojedinac odredi svoje emocionalne reakcije (Campbell, 1990; Pelham, 1991). Higin (Higgins, 1987) pretpostavlja da ljudi često razmišljaju o tome kakvi su zaista (aktuelni pojam o sebi), upoređuju se sa onim kakvi bi želeli da budu (idealni pojam o sebi) i onim kakvi misle da bi trebalo da budu (očekivani pojam o sebi). Kada ljudi osećaju da njihov aktuelni pojam o sebi zaostaje za idealnim, depresivni su, a kada osećaju da aktuelni pojam o sebi zaostaje za očekivanim, postaju uznemireni. Pojam o sebi ima i izvršnu funkciju – upravlja ponašanjem, donosi odluke i planira budućnost.

Prema procesnim modelima selfa, ličnost kontinuirano koristi i obrađuje informacije u cilju izgradnje, elaboracije i održanja osećaja identiteta. Na osnovu svog iskustva i onoga što je viđeno ranije, ljudi brzo stvaraju pretpostavke - kognitivne strukturisane celine (sheme) koje teže da primene i testiraju u suočavanju sa novim događajem ili situacijom. Sheme utiču na selekciju informacija u procesu percepcije, misaonom procesu i procesu pamćenja, odnosno, sheme određuju šta će ljudi uočiti, o čemu će razmišljati i šta će pamtiti (Markus, 1977; Taylor & Crocker, 1981). Markus (1977) ukazuje da je pojam shema vrlo širok i da uključuje naše pretpostavke i znanje o nama samima, drugim ljudima, socijalnim ulogama, određenim događajima itd. Sheme su naročito značajne u susretu sa informacijama koje se mogu tumačiti na više načina i u situacijama koje su naglašeno nejasne. U skladu sa ovim, kognitivne sheme koje sadrže prošlo iskustvo nestabilnosti zaposlenja koje se završilo gubitkom posla, uticaće na tumačenje i razumevanje aktuelne situacije nestabilnosti posla i pojačaće doživljaj nestabilnosti.

U sličnom pravcu idu i nalazi Meklina i saradnika (McLean, Pasupathi, & Pals, 2007) koji navode da self koristi radne pretpostavke o događajima koji su se desili, pomoću kojih se interpretira socijalno okruženje i reaguje na njega. Ljudi pokazuju tendenciju da integrišu iskustvo u postojeće reprezentacije sebe i sveta. Proces integracije iskustva facilitiran je i uslovljen niskim nivoom odbrane od iskustva. Iskustva protiv kojih se osoba brani ne mogu se integrisati; informacije koje su protivrečne selfu prekidaju tok događaja koji obrađuje self. Ukoliko je nova informacija integrisana, individua će optimalnije reagovati na događaj u okruženju (Showers & Zeigler - Hill, 2007). Šovers i Zajgler-Hil navode da se diskrepantne informacije češće percipiraju kao preteće, a ne kao potencijalno korisne informacije, te se na njih najčešće reaguje defanzivno. Teoretičari kognitivističke orijentacije, analizirajući odnos između self – koncepta (deskriptivnog aspekta sebe) i samopoštovanja (evaluativnog aspekta), ukazuju da self-koncept kontroliše procesiranje informacija relevantnih za „ja”, dok se uloga samopoštovanja u strukturi self-koncepta ogleda u suočavanju „ja” sa spoljašnjim informacijama.

U skladu sa teorijom samodeterminacije, Hodgins i Knee (2002) ukazuju na to da ljudska bića poseduju nasleđeni organizmički self, koji se sastoji od glavnog motivacionog aparata i kognitivnih razvojnih dispozicija. Razvojni proces iniciran je trima osnovnim psihološkim potrebama: potrebom za povezanošću, kompetencijom i autonomijom. Međutim, socijalno okruženje može da podstakne ili omete prirodnu sklonost selfa da u potpunosti realizuje svoj

potencijal. Prema ovim autorima kvalitet ego funkcionisanja postaje direktno zavisano od toga koliko uspešno sistem integriše spoljašnja i unutrašnja iskustva u postojeće strukture, kao i od adaptivnosti struktura u situaciji kada su one suočene sa dolazećim novim iskustvima (prvenstveno ugrožavajućeg karaktera). Polazeći od dominacije nekog od stilova samoregulacije, isti autori (Hodgins & Knee, 2002) opisuju tri tipa selfa: integrisani self, egoinvestirajući i impersonalni self. Integrisani self se odnosi na harmonizovan self sistem; on nastaje kod individua koje su tokom svog razvoja dobile potrebnu socijalnu podršku u svojim nastojanjima da u potpunosti zadovolje svoje tri bazične psihološke potrebe. Individue sa integrisanim selfom uspevaju da nauče da vrednuju sebe i ono što zapravo jesu, prepoznaju važnost sopstvenih autentičnih unutrašnjih impulsa i razvijaju bezuslovno samovrednovanje. U obavljanju većina svojih aktivnosti, ovi pojedinci su intrinzički motivisani; uživaju u socijalnim kontaktima i spontani su u svojim reakcijama. Njihov self sistem je otvoren za promene i novine i spreman za istraživanje i iskustveno primanje sadržaja i iz unutrašnje i iz spoljašnje realnosti. U odnosu na druge tipove ego funkcionisanja, integrisani self pruža mogućnost objektivnije i ažurnije percepcije. Integrisani self se može nazvati "istinskim" selfom i osobe koje ga poseduju imaju puno osećanje slobode - prirodan dar koji uključuje slobodu da se vidi i čuje (percipira) ono što je ovde i sada, a ne ono što je bilo, što će biti ili bi trebalo da bude.

Egoinvestirajući self se razvija u okolnostima odsustva podrške autonomiji (Hodgins & Knee, 2002). Kada se to desi, internalizovan socijalni pritisak i ograničenja podstiču razvoj samovrednovanja baziranog na konstruisanoj (lažnoj) slici o sebi, koja se zasniva na pribavljanju odobravanja od drugih, umesto autentičnog samopotvrđivanja. Kao rezultat toga, individue su energetski podstaknute ekstrinzičkim ciljevima poput novca, slave i moći; ponašaju se rigidno, njihova percepcija realnosti je selektivna i željni su dobijanja potvrda i priznanja za svoje akcije i ponašanja. Usmerenost ka samopromociji u ovoj meri odraz je nezrelosti ličnosti, a s obzirom da je aktualizacija ovih individua iznuđenog, a ne autentičnog kvaliteta, postignut uspeh ne dovodi do ispunjenosti osećajem samovrednovanja. Kada aktuelna iskustva osobe nisu u skladu sa lažnom slikom koja je stvorena, pojedinac nastoji da kroz izbegavanje, poricanje, iskrivljavanje događaja i informacija, očuva postojeću sliku o sebi kako bi zadržao osećanje vrednosti sopstvenog bića. Dakle, ljudi koji funkcionišu na ovaj kontrolisani način prihvataju realnost do stepena do kog se ona podudara sa njihovim egoinvestiranim aspektima, a poriču, izbegavaju ili iskrivljuju realnost do stepena do kog se ona razlikuje od njihovog lažnog selfa.

Impersonalni self predstavlja najniži nivo samoregulacije. Ovaj tip selfa nastaje tokom razvoja individue i uključuje lično iskustvo u kom su tri bazične psihološke potrebe bile u velikoj (kritičnoj) meri nezadovoljene (Hodgins & Knee, 2002). Vitalnost ovih individua je niska i ona ukazuje na opšte odsustvo motivacije. Ove individue ispoljavaju odsustvo intencije u reagovanju, a kada je i pokažu, imaju želju da akciju okončaju što je brže moguće; lako se uzbuđuju, često su zatrpani informacijama i preplavljeni negativnim mislima i osećanjima. Kao posledica toga, ove individue se povlače iz novih iskustava, okreću se rutinama i repetitivnim aktivnostima i angažuju u socijalnoj autoizolaciji, kako bi zaštitili sopstveno nestabilno funkcionisanje, imaju osećaj nemogućnosti kontrole nad svim što im se dešava i nisu sposobne da izađu na kraj sa promenama. Impersonalni self, kao i egoinvestirani, poseduje određene odbrambene mehanizme, ali ih koristi neefikasno i nepovezano.

Nekoliko studija realizovanih tokom 90 - tih godina indirektno su potvrdile specifične manifestacije pomenuta tri ego-sistema. Kasser i Rajan (Kasser & Ryan, 1993, 1996) nalaze da su intrinzičke aspiracije pozitivno povezane sa samoaktualizacijom i vitalnošću, a negativno sa depresijom, narcizmom i fizičkim simptomima. Ni i Zakerman (Knee & Zuckerman, 1996, 1998) ispitujući moderatorski efekat kauzalnih orijentacija na samohendikepirajuća ponašanja, ukazuju na odsustvo ove vrste ponašanja kod ispitanika koji su pokazivali veću autonomnu orijentaciju (i prisustvo samohendikepirajućih ponašanja kod ispitanika kontrolne orijentacije), što se može tumačiti kao karakteristika integrisanog selfa. Hodžins, Kostner i Dankan (Hodgins et al., 1996) nalaze da kontrolisano funkcionisanje vodi ka većim odbranama u socijalnom ponašanju. Majstorović (2008) nalazi da samo jedan od tri tipa selfa (integrisani self) razvija autentičan vrednosni sistem i aktivno koristi taj sistem u zadovoljenju bazičnih psiholoških potreba, kao i u regulaciji svakodnevnog ponašanja.

3.5.3 Motivaciona orijentacija i percepcija nestabilnosti zaposlenja

Teorija samodeterminacije opisuje tri motivacione orijentacije: autonomnu, kontrolisanu i impersonalnu. Ljudi poseduju obe orijentacije - i autonomnu i kontrolisanu, a individualne razlike u stepenu samodeterminacije motivisanog ponašanja nastaju kao funkcija različitih intenziteta ovih dveju orijentacija (Deci & Ryan, 1985, 2002). Najviši nivo samodeterminacije

dešava se kada postoji visoka autonomna i niska kontrolisana orijentacija, dok ostale kombinacije (visoka-visoka, niska-visoka i niska-niska) reprezentuju niže nivoe samodeterminacije.

Autonomna orijentacija je empirijski pozitivno povezana sa samoevaluacijom, samosvešću, samoaktualizacijom, ego razvojem (Deci & Ryan, 1985), visokim moralnim rezonovanjem i manjom verovatnoćom da individua manipuliše u interpersonalnim odnosima (Lonky & Reihman, 1990). Autonomna orijentacija omogućuje otvorenost ka iskustvu - ka događajima koji su internog (emocije, percepcija, kognicija) ili eksternog karaktera (interpersonalne informacije, povratne informacije vezane za izvođenje/realizaciju određene aktivnosti itd). Ponašanje koje je inicirano i regulisano autonomno, doživljava se kao spontano, slobodno, puno uživanja za individuu; ono je odraz autentične ekspresije selfa. Ova vrsta ponašanja nastaje kao rezultat potpune samosvesti o ličnim potrebama, osećanjima i mislima, i razlikuje se u odnosu na ponašanje koje je kontrolisano i koje nastaje kao rezultat intrapsihičkog pritiska ili kontrole iz okruženja. S obzirom na paralelni odnos autonomije i samosvesti, autonomno ponašanje je pozitivno povezano sa višim nivoima razvoja ega i većim znanjem o selfu (Deci & Ryan, 1985; Loevinger, 1976). Bober i Grolnik nalaze da je autonomno ponašanje povezano sa većom stabilnošću self - koncepta (većom konzistentnošću između različitih self shema) i ukazuju na uticaj različitih dispozicionih i situacionih faktora u stvaranju individualnih razlika vezanih za nivo konzistentnosti i samosvesti u procesiranju informacija o sebi (Bober & Grolnick, 1995).

Kontrolisana motivaciona orijentacija je povezana sa smanjenom samosvešću (Deci & Ryan, 1985) i regulacijom socijalnog ponašanja prema eksternim vrednostima (Zuckerman, Gioioso, & Tellini, 1988). Impersonalna orijentacija kao najmanje integrisana, potencira najveće odbrane, iako ne dovodi do uspostavljanja osećaja vrednosti. Empirijski, impersonalna orijentacija je povezana sa socijalnom anksioznošću, eksternim lokusom kontrole, samoderogacijom itd. (Deci & Ryan, 1985). Iako je impersonalna orijentacija motivaciono stanje, odlikuje je osećaj neefikasnosti i lošeg funkcionisanja.

Hodžins i saradnici (Hodgins et al., 2006) ukazuju na individualnu različitost u pristupu aktuelnom iskustvu. Naime, individua može pristupiti otvoreno ka aktuelnom iskustvu i angažovati se u njemu potpuno, na način kakvo ono zaista i jeste, ili se može braniti od događaja u svom iskustvu izbegavanjem (informacija, emocija ili implikacija događaja) ili menjanjem bar

dela iskustva, odnosno, distorzijom događaja. Prema istim autorima, sposobnost doživljavanja događaja bez odbrana jednim delom je i funkcija motivacionih procesa.

Hodžins i Ni (Hodgins & Knee, 2002) sugerišu da su autonomna, kontrolisana i amotivaciona orijentacija važni faktori koji determinišu način na koji će individua pristupiti svom iskustvu - bez odbrana, sa relativno malo distorzije ili potpuno odbrambeno, pokušavajući da izbegne iskustvo. Individue koje događaje doživljavaju otvoreno, autentično i u potpunosti, imaju na raspolaganju sve informacije koje pruža aktuelna iskustvena situacija i mogu ih koristiti u budućem donošenju odluka i pravljenju izbora vezanih za alternative u ponašanju. Bolje razumevanje tekuće situacije, njenih uzroka i posledica, omogućuje individui da reaguje optimalno, a ne protektivno, štiteći self, i vodi je ka opštem boljem ličnom funkcionisanju.

Sa aspekta percepcije nestabilnosti zaposlenja, pristupanje bez odbrana omogućuje obuhvatniju kognitivnu procenu situacije, veću psihološku spremnost zaposlenog i širi repertoar ponašanja i akcija u procesu prevladavanja, dok defanzivno pristupanje podstiče deficite, kako u kognitivnom i emocionalnom funkcionisanju, tako i na ponašajnom planu.

3.6 Odabir mehanizama prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja

Kao što je pomenuto, o procesu prevladavanja i odabiru mehanizama prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja malo se zna. Samo par studija se bavilo istraživanjem procesa prevladavanja percepcije nestabilnosti zaposlenja. Studija koju je realizovala Armstrong- Stassen (Armstrong - Stassen, 1994), vezana za ispitivanje performanse zaposlenih koji su iskustveno prošli kroz proces smanjenja obima radne snage u organizaciji (engl. *downsizing*) i njihovih namera napuštanja organizacije, pokazala je da je prevladavanje koje je uključivalo elemente kontrole - tzv. kontrol koping - bilo u interakciji sa smanjenjem percepcije pretnje gubitka posla.

Situacija nestabilnosti zaposlenja sadrži neizvesnost vezanu za budućnost, sa izvorom pretnje koji uglavnom nije jasno određen. Ova činjenica implicira i nejasnoću strategija prevladavanja i resursa koje treba upotrebiti u ovoj situaciji. Kako su osnovne funkcije prevladavanja "nošenje" sa problemom koji uzrokuje stres (upravljanje, minimiziranje ili otklanjanje problema) i regulisanje nastalih emocija, moguće individualne strategije prevladavanja mogu uključiti traženje novog posla, ulaganje većeg truda i napora u obavljanje

postojećeg posla, sticanje novih znanja i veština kako bi se povećala kompetentnost zaposlenih, razgovore sa nadređenima u pravcu sticanja novih informacija i/ili razuveravanja itd. Grupne (kolektivne) strategije prevladavanja nestabilnosti zaposlenja mogu uključiti učlanjenje zaposlenih u sindikalne organizacije, učestvovanje u sindikalnim aktivnostima i sl.

Istraživanja ukazuju da na izbor mehanizama prevladavanja značajno utiče percepcija o dostupnosti najboljih opcija (Folkman & Lazarus, 1988). Perevea i Zelars (Perrewea & Zellars, 1999) smatraju da percepcija dostupnosti najboljih opcija u suočavanju sa stresnom situacijom bar jednim delom zavisi od procene zaposlenog o dimenzijama izvora njegovog stresa. Isti autori ukazuju da će se zaposleni koji doživljavaju anksioznost ili osećaju stres na poslu angažovati u kauzalnom pravcu, odnosno, njihovi pokušaji biće usmereni ka utvrđivanju da li nastali stres proizilazi iz unutrašnjih ili spoljašnjih izvora (navedeni izvori stresa su u skladu sa Vajnerovim (Weiner, 1986) lokusom kauzalnih dimenzija: interni nasuprot eksternom izvoru). Suls i Mullen ukazuju da pronalaženje uzroka zašto se nešto dogodilo može podstaći delotvorno prevladavanje i napominju da ljudi imaju tendenciju da ocenjuju nekontrolisani događaj kao više uznemiravajući nego kontrolisan, čak i onda kada zapravo ne čine ništa kako bi na njega uticali (Suls & Mullen, 1981). Istraživanja takođe ukazuju da kauzalne atribucije postaju vrlo značajne kada pojedinac shvati da mogućnost uspešnog prevladavanja stresa zavisi od kompatibilnosti dve njegove procene: procene stresora i procene najadekvatnijeg načina odgovaranja na stres (Forsythe & Compas, 1987). Lazarus (1991) ukazuje da istraživanja koja se bave prevladavanjem stresa treba da uključe i motivacione antecedente koji utiču na selekciju određenih modela prevladavanja; drugim rečima, kako će osoba prevladati stresnu situaciju ne zavisi samo od njenih mogućnosti prevladavanja i njihove procene, već i od toga šta ona želi da postigne u susretu sa stresnom situacijom (Lazarus, 1991). Markus i Kitajama govore o uticaju kulturnog konteksta na individualnu procenu i odabir strategija prevladavanja, ukazujući da kultura utiče na to kako individua određuje sebe u relaciji prema socijalnom kontekstu (Markus & Kitayama, 1991). U tom pravcu, aktivne strategije prevladavanja, one koje se konfrontiraju stresoru i modifikuju stresore eksternog karaktera, tipičnije su za individualističku nego za kolektivističku kulturu (ibid).

U kontekstu odabira mehanizama prevladavanja u nestabilnosti zaposlenja značajno je pomenuti teoriju kognitivnog prilagođavanja na preteće događaje, koju je formulisao Tejlor (Taylor, 1983). Ova teorija ukazuje da je proces adaptacije na preteće događaje centriran oko tri

teme: traženje smisla u stresnom iskustvu, pokušaj da se obnovi vladanje nad događajem i ponovno uspostavi kontrola - kako nad konkretnim, specifičnim događajem, tako i nad životom uopšteno - i pokušaj da se obnovi samopoštovanje i ojača self. Iako ove tri dimenzije imaju različite funkcije, opšte posmatrano, reč je o kognitivno-adaptivnim naporima usmerenim ka vraćanju individue na prethodni nivo funkcionisanja ili prevazilaženju i postizanju višeg nivoa psihološkog funkcionisanja u odnosu na raniji nivo.

Na osnovu izloženog može se zaključiti da će široki spektar zahteva i ograničenja, kao i stepen raspoloživosti resursa (npr. prethodno iskustvo), podstaći različite procene stresa, kao i različite ishode stresa u odnosu na percepciju nestabilnosti zaposlenja. Štaufenbil i Kunig (Staufenbiel & König, 2010) navode da je nestabilnost zaposlenja istovremeno stresor koji preti i ograničava i stresor koji nosi izazov. U skladu sa tim, zaposleni koji imaju nisko samopouzdanje biće skloni da nestabilnost zaposlenja procenjuju kao pretnju, što može usloviti njihovo povlačenje sa radnog mesta ili iz organizacije (Sverke et al., 2002). Zaposleni sa unutrašnjim lokusom kontrole mogu se fokusirati na izazovni aspekt stresora; ova procena će podstaći zaposlenog da radi više i napornije kako bi prevazišao postojeće prepreke i potencijalne opasnosti.

3.6.1 Resursi prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja

S obzirom na činjenicu da čak i relativno blagi stresori mogu oslabiti imunološki sistem, Kacioppo je (Cacioppo, 1998) podstakao istraživače ka pitanju šta tačno ljude navodi da određenu situaciju percipiraju kao stresnu. Istraživanja 80-tih godina prošlog veka na hroničnim bolesnicima ukazala su da postoji povezanost između percipirane kontrole i zdravlja. Kasnija istraživanja pokazala su da je visoki stepen percipirane kontrole, definisane kao verovanje da se može uticati na svoju okolinu i određivati da li će se doživeti pozitivni ili negativni ishodi, povezan sa dobrim fizičkim i psihičkim zdravljem (Averill, 1973; Skinner, 1995; Thompson, 1999). Prema Banduri, verovanje da se ima kontrola nad sopstvenim životom nije dovoljno, osim njega, neophodno je i samopouzdanje - verovanje da se mogu izvesti određena ponašanja koja će individui pribaviti ono što želi (Bandura, 1999). Lazarus i Folkman navode da u suočavanju sa stresom, uopšteno posmatrano, individui na raspolaganju stoje brojni resursi koji se mogu podeliti u tri kategorije (Lazarus & Folkman, 2004): fizički, psihološki i socijalni. Fizički resursi

uključuju dobro zdravlje i energiju koji su relevantni za suočavanje sa skoro svim stresnim situacijama. Dobro zdravlje i energija se posebno ističu u situacijama naglašenih stresnih transakcija ili imaju naglašen stresni kontinuitet (dugo trajanje).

Psihološki resursi uključuju sposobnosti i osobine ličnosti koje mogu imati višestruki uticaj u situaciji nestabilnosti zaposlenja. Varijable ličnosti mogu direktno uticati na percepciju, pri čemu će psihološki resursi (unutrašnji lokus kontrole, samopoštovanje i sl) biti povezani sa nižim nivoima percipirane nestabilnosti. Takođe, varijable ličnosti mogu imati moderatorski efekat na povezanost percepcije nestabilnosti zaposlenja i posledica (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), pri čemu će pojedinci manjih psiholoških resursa ispoljavati snažnije reakcije na percipiranu nestabilnost. Od psiholoških resursa prevladavanja stresa u organizacijskom kontekstu pominju se: bazične psihološke potrebe (Deci & Ryan, 1985), superiorne bazične self-evaluacije (Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009), percepcija zapošljivosti - omogućuje zaposlenom da on bude proaktivan i fleksibilan u svojoj karijeri, usmeren u pravcu novih karijernih mogućnosti (Fugate et al., 2004), percepcija kontrole i, naročito, percepcija radne kontrole (Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper, & Weinberg, 2004) Anderson (1977) ukazuje da lokus kontrole utiče na suočavanje sa stresom: osobe unutrašnjeg lokusa kontrole sklonije su da koriste suočavanja usmerena ka rešavanju problema, dok su osobe eksternog lokusa kontrole sklonije da koriste suočavanja usmerena ka emocijama.

Veštine rešavanja problema su važan resurs suočavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja. One uključuju sposobnosti traženja informacija i njihove analize, sposobnost identifikovanja problema, formulisanja alternativa u rešavanju problema, temeljno planiranje koraka u rešavanju problema, uspešno donošenje odluka i sl. Socijalne veštine se odnose na sposobnost komunikacije, sposobnost uspostavljanja i održavanja dobrih odnosa sa drugima, dobre procene socijalnih situacija i sl. Izgrađene socijalne veštine omogućavaju lakše rešavanje situacije nestabilnosti zaposlenja, dobru saradnju i pridobijanje podrške od strane drugih, veću kontrolu nad društvenom interakcijom i sl. Socijalne veštine unapređuju resurse socijalnog karaktera koji uključuju socijalnu mrežu zaposlenog, pre svega, supružnike, porodicu i prijatelje. Socijalna mreža može pružiti značajnu emocionalnu podršku u situaciji nestabilnosti posla, ali može imati i instrumentalni karakter u procesu prevladavanja - u pravcu obezbeđivanja informacija, saveta, drugih socijalnih kontakata, novog posla i sl.

U ovom kontekstu ne treba zapostaviti ni materijalne resurse - novac, različita dobra i usluge koji se mogu kupiti novcem, a koji u velikoj meri mogu olakšati suočavanje osobe sa nepovoljnim okolnostima i mogu podstaći uspešno prevladavanje istih. U situaciji nestabilnosti zaposlenja, dobra materijalna situacija doprinosi manjoj finansijskoj zavisnosti zaposlenog od aktuelnog zaposlenja, novac pruža osećaj sigurnosti, kontrole i moći i ima instrumentalnu svrhu u pravcu pribavljanja novih resursa (novac kao sredstvo za razvoj novih znanja i veština, aktivnije traženje posla, psihološko savetovanje itd.).

Hobfoll (Hobfoll, 1989) govori o dispozicionim i kontekstualnim resursima prevladavanja koji mogu podstaći otpornost na stres. Dispozicioni resursi prevladavanja odnose se na resurse ličnosti za koje pojedinci pokazuju tendenciju da ih koriste u različitim životnim domenima. Ovi resursi su razvijeni tokom života individue i uključuju velike interindividualne razlike. Nasuprot tome, kontekstualni resursi prevladavanja su izvedeni iz različitih konteksta (npr. posao, porodica) i zavise od okoline za koju je pojedinac iskustveno vezan (Mauno & Rantanen, 2013). Ovi resursi imaju potencijal da ublaže (smanje) efekat gubitka ostalih resursa.

U suočavanju sa nepovoljnim okolnostima, nije značajno samo posedovanje resursa, već i njihova konkretna raspoloživost. Raspoloživost resursa mogu otežavati i ometati brojne prepreke (Lazarus & Folkman, 2004). Lične prepreke koje ometaju raspoloživost resursa mogu se odnositi na internalizovane kulturološke vrednosti i verovanja koja propisuju određene akcije ili određena osećanja, kao i na određene psihološke nedostatke koji su rezultat jedinstvenog razvoja osobe (npr. osećaj krivice tokom određenog ponašanja koji je najverovatnije rezultat procesa socijalizacije osobe). Prepreke lične prirode mogu znatno ograničiti ili potpuno onemogućiti upotrebu određenih značajnih resursa. Primer koji dobro ilustruje ovaj stav jeste važnost socijalne podrške koju ljudi u situaciji nestabilnosti zaposlenja mogu imati na raspolaganju, a koja, usled ličnih uverenja i predrasuda, može ostati potpuno neiskorišćena. Lična uverenja i predrasude mogu uključivati uverenje da bi korišćenje podrške značilo sopstvenu bespomoćnost, da bi uključivalo, za uzvrat, obavezu i vraćanje usluge; podrazumevalo sumnjive motive utkane u socijalnu podršku itd. Lične prepreke koje ograničavaju upotrebu resursa mogu uključivati i toleranciju neizvesnosti kao dispoziciju ličnosti. Netolerancija neizvesnosti može biti definisana kao tendencija da se na neizvesne situacije ili događaje reaguje negativno na emotivnom, kognitivnom i bihevioralnom nivou (Dugas, Buhr, & Ladouceur, 2004). Osobe koje su netolerantne na neizvesnost smatraju da je neizvesnost stresna i uznemiravajuća, veruju da je

neizvesnost negativna i da je treba izbeći i imaju poteškoća da funkcionišu u neizvesnoj situaciji (Buhr & Dugas, 2002). Osobe koje imaju nisku toleranciju na neizvesnost i nejasnoću odlikuju se preuranjenim reagovanjem i ishitrenim donošenjem odluka, što ozbiljno može suziti opseg u kom osoba koristi svoje resurse. Pojedinci koji su netolerantni prema dvosmislenim situacijama opisuju se kao oni koji nisu skloni da razmišljaju u okvirima verovatnoće (Frenkel-Brunswik, 1949) i koji rešavaju probleme bez posedovanja odgovarajućih informacija (Millon, 1957). Hofstede navodi da društva koja pokazuju nisku toleranciju na neizvesnost vrednuju pojednostavljen pogled na svet, ona se značajnije rukovode procedurama i zakonima u svom funkcionisanju, a kod građana ovih društava preovlađuje osećaj da su događaji ionako van njihove kontrole (Hofstede, 2001). U kontekstu niske tolerancije na neizvesnost mogu se objasniti i najčešće reakcije zaposlenih na nestabilnost posla u Republici Srbiji: strah, bespomoćnost, prepuštanje situaciji i preterano prilagođavanje zahtevima poslodavaca do nivoa uspostavljanja potpune dominacije poslodavaca nad zaposlenima.

U ovom kontekstu ne treba prevideti ni uticaj drugih faktora ličnosti poput: straha od uspeha, straha od neuspeha, potrebe da se osoba osloni na druge, potrebe da se izbegnu autoriteti (problem sa autoritetom) i slično (Lazarus & Folkman, 2004).

Situacione prepreke podrazumevaju različite prepreke i teškoće koje mogu postojati u spoljašnjoj sredini, a koje mogu značajno ograničiti ili otežati upotrebu resursa u prevladavanju percepcije nesigurnosti zaposlenja. Ova vrsta prepreka može uključivati materijalnu situaciju, socijalne reakcije iz okoline - reakcije koje mogu poništiti efekat već primenjenih strategija, socijalni položaj pojedinca itd.

3.6.2 Strategije prevladavanja nestabilnosti zaposlenja

Iako proces prevladavanja nestabilnosti zaposlenja nije do sada zaokupio veću pažnju teoretičara, u okviru skromne postojeće literature mogu se naći primeri kako bihevioralno angažovanih sistema prevladavanja, tako i bihevioralnih sistema povlačenja u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Hartli sa saradnicima govori o pasivnim strategijama prevladavanja koje zaposleni primenjuju kako bi smanjili negativan uticaj nestabilnosti zaposlenja na mentalno zdravlje (Hartley et al., 1991). Kao jedna od najčešćih strategija prevladavanja pominje se tzv. sindrom neuključivanja (Greenhalgh & Jick, 1979). Naime, anticipacija mogućeg gubitka radne pozicije

podstiče kod zaposlenih nameru da se umanje psihološki efekti i negativne posledice eventualnog gubitka i u tom pravcu rezultira psihološkim povlačenjem zaposlenih sa radnog mesta ili iz organizacije kao celine. Neuključivanje ili psihološko povlačenje zaposlenih zabeleženo je u velikom broju studija (Greenhalgh & Jick, 1979; Brockner et al., 1986; Hartley et al., 1991). Validnost ovih nalaza svakako je upitna danas u savremenim okolnostima nestabilnosti zaposlenja. Psihološko povlačenje zaposlenih kao reakcija na nestabilnost zaposlenja 70-tih i 80-tih godina XX veka može se objasniti širim socio-ekonomskim i nacionalnim kontekstom država u kojima su ova istraživanja realizovana (nivo privrednog rasta i razvijenosti industrije) i tadašnjim tržištem rada koje se odlikovalo većom ponudom poslova i manjom disproporcijom ponude i potražnje. U takvim okolnostima, psihološko povlačenje i neuključivanje zaposlenih imalo je adaptivnu funkciju u pravcu očuvanja mentalnog zdravlja, a bilo koji ishod situacije nestabilnosti zaposlenja (pa i gubitak posla) nosio je manji intenzitet stresa u odnosu na današnju nestabilnost posla.

Ber i Njuman ukazuju da se izbegavanje stresa izazvanog nestabilnošću zaposlenja može vršiti prekidom psihološkog ili fizičkog odnosa sa poslom, pri čemu psihološki prekid podrazumeva nezainteresovanost za posao, nedostatak uključenosti u posao i sl, dok fizički prekid odnosa sa poslom uključuje kašnjenja na posao, izostanke, lenjost... ili napuštanje posla u celini (Beehr & Newman, 1978). Fugate, Kinicki i Prusia navode da postoje dva osnovna načina prevladavanja organizacijskih promena bilo kog karaktera: prevladavanje putem kontrole (tzv. kontrol koping) i prevladavanje izbegavanjem (eng. avoidance coping) (Fugate, Kinicki, Prussia, 2008). Prevladavanje putem kontrole je pozitivno i proaktivno - zaposleni odbijaju da se osećaju kao žrtve promena, umesto toga, oni čine sve što mogu kako bi bili deo rešenja, uključujući tu i upravljanje svojim emocijama. Prevladavanje izbegavanjem, kako mu i sam naziv govori, temelji se na izbegavanju. Zaposleni doživljava određene misli i emocije tokom organizacijske promene, ili preduzima određene radnje, koje će mu pomoći da izbegne poteškoće koje nosi promena. O tendenciji zaposlenih da u situaciji nestabilnosti zaposlenja primenjuju bihejvioralne strategije angažovanja (tzv. kontrol koping) govori istraživanje koje je realizovao Huang sa saradnicima, koji pokazuje da zaposleni pribegavaju upravljanju utiskom u situaciji nestabilnosti zaposlenja kako bi ukazali na svoju konkurentnost i smisao (važnost) ostanka u organizaciji (Huang, Zhao, Niu, Ashford, & Lee, 2013). Ovo istraživanje realizovano na kineskim radnicima, ukazalo je da zaposleni koji doživljavaju nesigurnost radnog mesta izveštavaju o upotrebi različitih taktika

kako bi impresionirali svoje rukovodioce; ove taktike utiču na smanjenje afekta povezanog sa nesigurnošću radnog mesta i poboljšanje ocene rukovodioca o radnoj performansi zaposlenog (ibid). Dve najčešće strategije kojima zaposleni pribegavaju odnose se na ulaganje većih radnih napora tokom obavljanja posla (Van Vuuren et al., 1991a) i povećanje broja radnih sati (Fischer et al., 2005; De Cuyper & de Witte, 2008).

Van Vuuren, Klandermans, Džakobsen i Hartli (Van Vuuren, Klandermans, Jacobsen & Hartley, 1991) su obavili istraživanje na više od 500 zaposlenih u Izraelu i Holandiji o percepciji zaštitnih mera protiv gubitka posla. Zaposleni iz obe zemlje su izrazili verovanje da je postizanje visokih radnih ishoda najbolja zaštita od nestabilnosti zaposlenja. Tumačeći ove nalaze iz perspektive teorije stresa, Kavanaf navodi da je nestabilnost posla stresor koji ima karakter izazova koji podstiče aktivno prevladavanje putem rešavanja problema (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000). Gilboa sa saradnicima (Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008) nudi još jedan način tumačenja nestabilnosti radnog mesta kao izazova. On tvrdi da nestabilnost posla može rezultirati povećanim radnim naporima ukoliko zaposleni veruju da će bolja pojedinačna radna performansa poboljšati uspeh cele organizacije, a time i sigurnost svojih članova. Istraživanje koje su realizovali Štaufenbil i Kunig potvrđuje da nestabilnost zaposlenja povećava negativnost stavova prema radu, što opet dovodi do smanjenja radne performanse, povećanja namere za napuštanje organizacije i veće stope apsentizma. Međutim, isti autori nalaze da istovremeno nestabilnost radnog mesta podstiče zaposlene ka povećanju radne performanse, ređem odsustvu sa posla i manjem razmišljanju o napuštanju posla (Staufenbiel & König, 2010). Ovi nalazi idu u prilog malobrojnim, ali konzistentnim empirijskim nalazima, koji ukazuju da nestabilnost posla ima karakter izazova, kao i da rezultuje pozitivnim ishodima u radnom ponašanju: nestabilnost zaposlenja povezana je sa dužim radnim satima (Fischer et al., 2005; De Cuyper et al., 2008) i povećanom produktivnošću na radu (Probst, 2002; Probst, Stewart, Gruys, & Tierney, 2007). Probst (2006) nalazi korelaciju između nestabilnosti zaposlenja i manjeg broja nesreća na radu i tvrdi da je ta korelacija povezana sa motivacijom zaposlenih da zadrže posao, s obzirom da se nesreće uglavnom nepovoljno procenjuju od strane poslodavaca.

Čini se da aktivni napori koje zaposleni preduzimaju u prevladavanju nestabilnosti zaposlenja imaju određene pozitivne psiho-emocionalne ishode, bez obzira na stepen njihove delotvornosti u odnosu na nestabilnost zaposlenja. Folkman i Moskovic (Folkman & Moskowitz, 2000) sugerišu da su strategije prevladavanja usmerene na problem povezane sa pronalaženjem

smisla u stresnoj situaciji. Prevladavanje usmereno na problem podstiče osećaje efikasnosti, učinkovitosti i tzv. situaciono majstorstvo - vladanje situacijom. Isti autori navode iskustvo negovatelja teških bolesnika koji su gotovo svi lako mogli da izveštavaju o pozitivnim događajima tokom dugog, hroničnog stresa. Većina tih događaja bili su zapravo događaji običnog karaktera, ali su negovatelji o njima ipak izveštavali pozitivno. Folkman i Moskovic zaključuju da su tokom hronično stresne situacije obična iskustva prožeta pozitivnim smislom („male pobeđe“) vrlo važna i da ona služe kao izduvni ventili koji doprinose pozitivnom afektu (ibid). Karver i Šajer izvedu sličan zaključak iz obrazovnog domena i navode da su studenti koji su primenjivali strategije prevladavanja orijentisane na problem izveštavali o pozitivnim emocijama nakon ispita, bez obzira na ispitno postignuće (Carver & Scheier, 1994). U skladu sa navedenim, može se pretpostaviti da aktivno prevladavanje u situaciji nestabilnosti zaposlenja takođe potencira određene psihološke dobiti povezane, pre svega, sa ublažavanjem emocionalne iscrpljenosti generisane stresnom situacijom.

3.7 Upravljanje nestabilnošću zaposlenja

U literaturi postoji konsenzus da nekontrolabilnost i nepredvidljivost radne situacije osobe čine suštinu njenog doživljaja nestabilnosti posla. U tom smislu, svaki pokušaj smanjenja stepena nestabilnosti radnih mesta treba da bude usmeren ka percepciji i osećanjima koja su povezana sa ovim iskustvom. Ono što se često previđa, međutim, jeste činjenica da stabilnost, osim predvidljivosti, sigurnosti i kontrole, podrazumeva i druge komponente unutar radnog konteksta, među kojima su najvažnije: jasnoća radnih ciljeva, znanje o tome šta se očekuje u radnom kontekstu i šta se dobija za uzvrat, razumevanje i poverenje/sigurnost u sopstvenu radnu poziciju, posedovanje uticaja i kontrole nad događajima koji utiču na posao, osećaj sigurnosti vezan za nivo uticaja/ovlašćenja u organizaciji i sposobnost da se spreče negativne stvari i okolnosti koje utiču na radnu poziciju (Sharpe, 2001).

Teoretičari predlažu različite forme preventivnih aktivnosti i intervencija usmerenih ka poboljšanju kontrole i predvidljivosti u organizacijskom kontekstu. De Witte (2005) ukazuje na tri moguće vrste uticaja na nepredvidljivost i nekontrolabilnost: a) povećanjem kvaliteta i intenziteta komunikacije u organizaciji, b) participacijom zaposlenih u donošenju odluka i c)

povećanjem organizacijske pravednosti. Povećanje kvaliteta i intenziteta komunikacije uključuje eksplicitnu, pravovremenu, otvorenu i iskrenu komunikaciju o organizacijskim promenama. Istraživanja pokazuju da ova vrsta komunikacije povećava predvidivost i kontrolabilnost nad budućim događajima (Schweiger & DeNisi, 1991, prema De Witte, 2005). Participacija zaposlenog u donošenju odluka povezanih sa organizacijskom budućnošću umanjuje nestabilnost i nesigurnost, s obzirom da zaposleni participacijom imaju veći osećaj moći i kontrole nad situacijom. Poštovanje propisane procedure (proceduralna pravda ili organizacijska pravda), takođe dovodi do unapređenja predvidivosti procesa organizacijskih promena i njihovih ishoda. I Vander Elst i saradnici ukazuju na potrebu unapređenja komunikacije u organizaciji (otvorena, jasna, iskrena, pravovremena, lična) i većeg učešća zaposlenih u procesu donošenja odluka (utiče na ponovno uspostavljanje kontrole i na bolje prihvatanje preduzetih akcija na organizacijskom nivou) (Vander Elst, Baillien, De Cuyper & De Witte, 2010), dok Sila sa saradnicima navodi važnost povećanja zapošljivosti zaposlenih kroz unapređenje radnih kompetencija i interpersonalnih veština (nošenje sa promenama npr) (Silla et al., 2009). Kets de Vries i Balaž ukazuju na važnost tačnih informacija koje se daju zaposlenima u situaciji nestabilnosti zaposlenja i naglašavaju značaj unapređene komunikacije u organizaciji, neophodnost edukacija za zaposlene o suočavanju sa stresom i važnost mogućnosti osposobljavanja zaposlenih za alternativna zanimanja (Kets de Vries & Balazs, 1997). Smitson i Luis (Smithson & Lewis, 2000) preporučuju poslodavcima da visoku nestabilnost posla kompenzuju pružanjem prilike za obrazovanje i lični razvoj, ukazivanjem većeg stepena poštovanja zaposlenima i davanjem većeg dohotka. Sverke i saradnici (2004) naglašavaju sve važniju ulogu sindikalnih organizacija u vremenu povećane objektivne nestabilnosti posla. Sindikati su važan izvor socijalne podrške i kolektivne zaštite zaposlenih, ali sve češće nude i organizovano obrazovanje i profesionalno osposobljavanje svojih članova. Sverke i Helgren ukazuju da spoljašnji resursi poput socijalne podrške (Lim, 1996), percepcije procesa rada i kontrole rada (Barling & Kelloway, 1996), kao i određeni aspekti rukovođenja - učestvovanje u procesima donošenja odluka (Parker, Chimel & Wall, 1997), pravičnost načina na koji se radnici tretiraju u organizaciji i organizacijska pravda - utiču na stavove na radu (poput zadovoljstva i posvećenost) i na psihološku dobrobit, i na taj način mogu moderirati efekte nestabilnosti zaposlenja (Sverke & Hellgren, 2002).

I drugi autori ukazuju na važnost suportativnog stila rukovođenja u ublažavanju stresa kod zaposlenih izazvanog nestabilnošću zaposlenja. Naime, određena istraživanja stresa u

edukativnom okruženju ukazuju na značaj i važnost autoriteta i njegovog stila podučavanja u zadovoljavanju ili osujećivanju bazičnih psiholoških potreba (Quested & Duda, 2009a, 2009b, 2010). Blek i Disi u svojim istraživanjima nalaze da je percepcija autonomno suportativnog podučavanja povezana sa smanjenjem studentske anksioznosti tokom semestra (Black & Deci, 2000). U svetlu ovih rezultata, razumno je pretpostaviti da menadžeri/rukovodioci mogu da pomognu zaposlenima da oni budu manje osetljivi na stres ukoliko svoje napore i organizacijske aktivnosti usmere ka zadovoljenju bazičnih psiholoških potreba zaposlenih.

3.8 Problem i cilj istraživanja

Problem istraživanja formulisan je u pitanju: kakva je povezanost zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu i stila samoregulacije svakodnevnog ponašanja sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja?

Ciljevi istraživanja su sledeći:

1. Razumevanje uloge bazičnih psiholoških potreba i strukture selfa u doživljaju nestabilnosti zaposlenja.
2. Razumevanje uloge bazičnih potreba i strukture selfa u rezilijentnosti zaposlenih prema stresu izazvanog smanjenom stabilnošću zaposlenja.
3. Razmatranje mogućnosti kreiranja organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja.

3.9 Hipoteze istraživanja i hipotetski istraživački model

U radu je testirano pet grupa hipoteza formulisanih na osnovu prethodnih istraživanja i teorijskih razmatranja modela odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja stresa i percepcije nestabilnosti zaposlenja.

Hipoteze u vezi odnosa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i percepcije nestabilnosti zaposlenja

- H1.1 Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu smanji osećaj nemoći u odnosu na pretnju generisanu nestabilnošću zaposlenja (Black & Deci, 2000; Deci et al., 2001; Baard et al., 2004).
- H1.2 Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu smanji doživljaj jačine pretnje po stabilnost zaposlenja (Black & Deci, 2000; Deci et al., 2001; Baard et al., 2004).

Obrazloženje:

Rezultati istraživanja Blaskovica sa saradnicima ukazuju da je proces kognitivne procene stresne situacije u velikoj meri usmeravan procenom samog stresnog zahteva i resursa koji su osobi na raspolaganju u susretu sa predstojećim zahtevom (Blascovich, Mendes, Tomaka, Salomon, & Seery, 2003). Ovo istraživanje pokazuje da zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba može podstaći vredne psihološke resurse koji facilitiraju procenu psihološkog stanja osobe u stresnoj transakciji. Ako je ličnost sklona da sebe procenjuje kao kompetentnu, procenjivaće i da poseduje potrebne fizičke i tehničke veštine u stresnoj transakciji. Ako se ličnost, uz to, uopšteno oseća podržano i osnaženo od strane drugih, ako ima autentičnu želju i osećaj kontrole u odnosu na aktivnost koju treba da izvede, ona će verovatno osetiti da kontroliše situaciju, da je poštovana i dostojna pažnje i da je sposobna za izvođenje planirane aktivnosti. Sa ovakvim psihološkim resursima, odnos prema stresoru psihološki će se oblikovati u pravcu doživljaja izazova, a ne pretnje. Sa druge strane, kada se ličnost oseća manje kompetentno, manje povezano sa drugima i manje autonomno u svom ponašanju, postojaće sklonost da se lični resursi procene kao neadekvatni, a realizacija aktivnosti u odnosu prema stresoru biće povezana sa osećajem pritiska, straha i sa doživljajem pretnje.

Istraživanja ukazuju da su karakteristike stresora (percipirana kontrola nad stresorom, pretnja samopouzdanju i socijalnom selfu) povezane sa lučenjem kortizola (Dickerson & Kemeny, 2004), kao i da se kortizol (i kortikosteron) oslobađaju u situacijama koje su nepredvidive i nekontrolisane (Mason, 1968). Ispitujući nivo kortizola kod plesnih umetnika u simuliranim okolnostima, Roleder je sa saradnicima zaključio da su povišeni profili lučenog nivoa kortizola tokom posmatrane vremenske studije bili psihološki, a ne fiziološki stimulisani

(Rohleder, Beulen, Chen, Wolf & Kirschbaum, 2007). Saglasno ovim nalazima, procenjuje se da zadovoljenost potrebe za autonomijom, kompetencijom i povezanošću može biti osnova relevantnih psiholoških individualnih razlika koje se odnose na biološki uticaj stresa na izvođenje plesa pred publikom. Kuested sa saradnicima ukazuje da je središnji psihološki mehanizam u ovom biološkom odgovoru na stres, izazvan javnim plesnim nastupom, upravo nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba (Quested et al., 2011).

Iz navedenog se može zaključiti da zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba podstiče važne psihološke resurse i facilitira stresnu transakciju transformišući doživljaj ličnosti u pozitivnom pravcu - uz osećaj manje pretnje i manje nemoći.

Hipoteza u vezi odnosa zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba i strategije prevladavanja stresa

- H2. Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu poveća upotreba aktivnih strategija prevladavanja stresa (Skinner & Edge, 2002; Milyavskaya et al., 2009).

Obrazloženje:

Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba predstavlja važan psihološki resurs ličnosti i značajan energent, kako za postizanje psihološke dobrobiti, tako i za postignuće i opštu performansu ličnosti (Moller, Deci, & Ryan, 2006). Kako je situacija nestabilnosti zaposlenja zahtevna i psiho-fizički iscrpljujuća, u njoj je neophodna snažna energetska komponenta ličnosti koja prevenira emocionalno iscrpljivanje i podstiče mentalnu aktivnost. Baumajster u svom modelu samo-regulacije navodi da se izvršna funkcija selfa koja je odgovorna za aktivnu inicijativu, pravljenje izbora i odabir strategija, donošenje odluka i sl., oslanja na resurse ograničenog karaktera (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice, 1998). Na osnovu navedenog može se zaključiti da je zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba neophodan preduslov uspešne kognitivne i emocionalne regulacije u situaciji nestabilnosti zaposlenja i osnova za odabir aktivnih strategija prevladavanja.

Hipoteze u vezi odnosa integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja

- H3.1 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja smanji osećaj nemoći u odnosu na pretnju generisanu nestabilnošću zaposlenja (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, Yacko, & Gottlieb, 2006; Hodgins, 2008).
- H3.2 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja smanji doživljaj jačine pretnje nastale usled nestabilnosti zaposlenja (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, Yacko, & Gottlieb, 2006; Hodgins, 2008).

Obrazloženje:

Hodžins i Ni (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008) navode da strukture selfa utiču na prag pretnje; integrisani self se odlikuje višim pragom pretnje, manjim odbranama i autentičnim samopouzdanjem i samim tim, on omogućuje integraciju novih i protivrečnih informacija. Ukoliko je nova informacija integrisana, individua će optimalnije reagovati na događaj u okruženju (Showers & Zeigler - Hill, 2007).

Navedeni rezultati istraživanja sugerišu da se sa povećanjem samoregulacije povećava i vitalnost ego funkcionisanja i uspešnost integracije spoljašnjih i unutrašnjih iskustava u postojeće strukture selfa. S obzirom na ovakvu sposobnost i psihološki potencijal sa kojim je ličnost opremljena, situacija nestabilnosti zaposlenja će se pozitivnije kognitivno procenjivati i shodno tome, rezultiraće manje negativnim emocionalnim doživljajem - osećajem manje pretnje i nemoći.

Hipoteze u vezi odnosa integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i strategija prevladavanja stresa

- H4.1 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja poveća upotreba aktivnih strategija prevladavanja (Ryan & Connell, 1989; Amiot et al., 2004).
- H4.2 Očekuje se da se sa smanjenjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja poveća upotreba pasivnih strategija prevladavanja (Ryan & Connell, 1989; Amiot et al., 2004).

Obrazloženje:

Rezultati istraživanja ukazuju da je identifikovana regulacija pozitivan prediktor, a amotivacija negativan prediktor na-problem fokusiranih strategija prevladavanja (Doron, Stephan, Maiano, & Le Scanff, 2011). Takođe, potvrđeno je da su samodeterminisane vrste motivacije pozitivno povezane sa aktivnijim oblicima prevladavanja (Amiot et al., 2004; Knee & Zuckerman, 1998; Knee et al., 2002). Identifikovana regulacija omogućuje osobi da bude istrajna u usmerenosti ka ciljevima koji su joj dugoročno važni; ona podstiče osobu da bude uporna i u obavljanju onih aktivnosti koje joj nisu aktuelno zanimljive, ali koje su joj važne u postizanju cilja (Doron et al., 2011). Identifikovana regulacija je uopšteno, povezana sa pozitivnim ishodima u akademskom okruženju, poput, zalaganja, psihološkog prilagođavanja školi, upornosti i koncentracije (Koestner, Losier, Vallerand, & Carducci, 1996; Reeve, 2002). Koestner i saradnici (Koestner et al., 1996) u svojim istraživanjima ukazuju da razlozi koji su identifikovane prirode podstiču aktivnu uključenost pojedinaca koja se može beležiti posmatranjem i interpretacijom emocija, kognicije i ponašanja, dok Barton i saradnici naglašavaju da visok nivo identifikovane regulacije može podstaći fleksibilnost u prilagođavanju na široku lepezu situacija (Burton, Lydon, D'Alessandro, Koestner, 2006).

U sličnom pravcu, Rajan i Konel (Ryan & Connell, 1989) govore o odnosu introjektovane regulacije i prevladavanja; oni ukazuju da je introjektovana regulacija povezana sa anksioznošću i sa oskudnijim prevladavajućim odgovorima. Analizirajući ove rezultate u akademskom kontekstu, Doron sa saradnicima objašnjava da introjektovana regulacija i amotivacija ne dovode do konstruktivnog angažovanja selfa, već do podsticanja negativnog emocionalnog iskustva koje potom rezultira manje adaptivnim oblicima prevladavanja (Doron et al., 2011). Isti autori naglašavaju da su razlike u prevladavanju povezane sa različitim vrstama ekstrinzične motivacije - što su učenici više ekstrinzično regulisani, njihovi oblici prevladavanja su manje aktivni i adaptivni. Vallerand sa saradnicima zaključuje da se odnos negativnog karaktera koji je uočen između amotivacije i prevladavanja usmerenog ka problemu, može objasniti karakterom amotivacije; amotivacija reflektuje relativno odsustvo samodeterminacije, a istraživanja potvrđuju njenu povezanost sa pasivnošću, distresom i lošom adaptacijom (Vallerand et al., 1993).

Navedeni rezultati istraživanja govore u prilog pretpostavljenom odnosu između integrisanosti samoregulacije i vrste prevladavanja - povećanje integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja uticaće na motivacioni odnos prema stresoru (pravac, intenzitet i postojanost motivacije) i shodno tome, na oblik prevladavanja koji će zaposleni primeniti u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Hipoteze u vezi odnosa sociodemografskih karakteristika zaposlenih i percepcije nestabilnosti zaposlenja

- H5.1 Osećaj veće nemoći usled nestabilnosti zaposlenja se očekuje kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera (Van Vuuren et al., 1991a; Sverke et al., 2004).
- H5.2 Percepcija jače pretnje se očekuje kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera (Van Vuuren et al., 1991a; Sverke et al., 2004).
- H5.3 Percepcija veće verovatnoće gubitka posla očekuje se kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama koje su privatnog karaktera (Van Vuuren et al., 1991a; Sverke et al., 2004).

Obrazloženje:

Analiza literature o nestabilnosti zaposlenja ukazuje na određene vulnerabilne grupe zaposlenih, za koje se očekuje da, u odnosu na ostatak populacije zaposlenih, ispolje veći osećaj nemoći u situaciji nestabilnosti zaposlenja, dožive jači nivo pretnje i percipiraju veću verovatnoću gubitka posla. Kao najčešće vulnerabilne grupe zaposlenih navode se: stariji

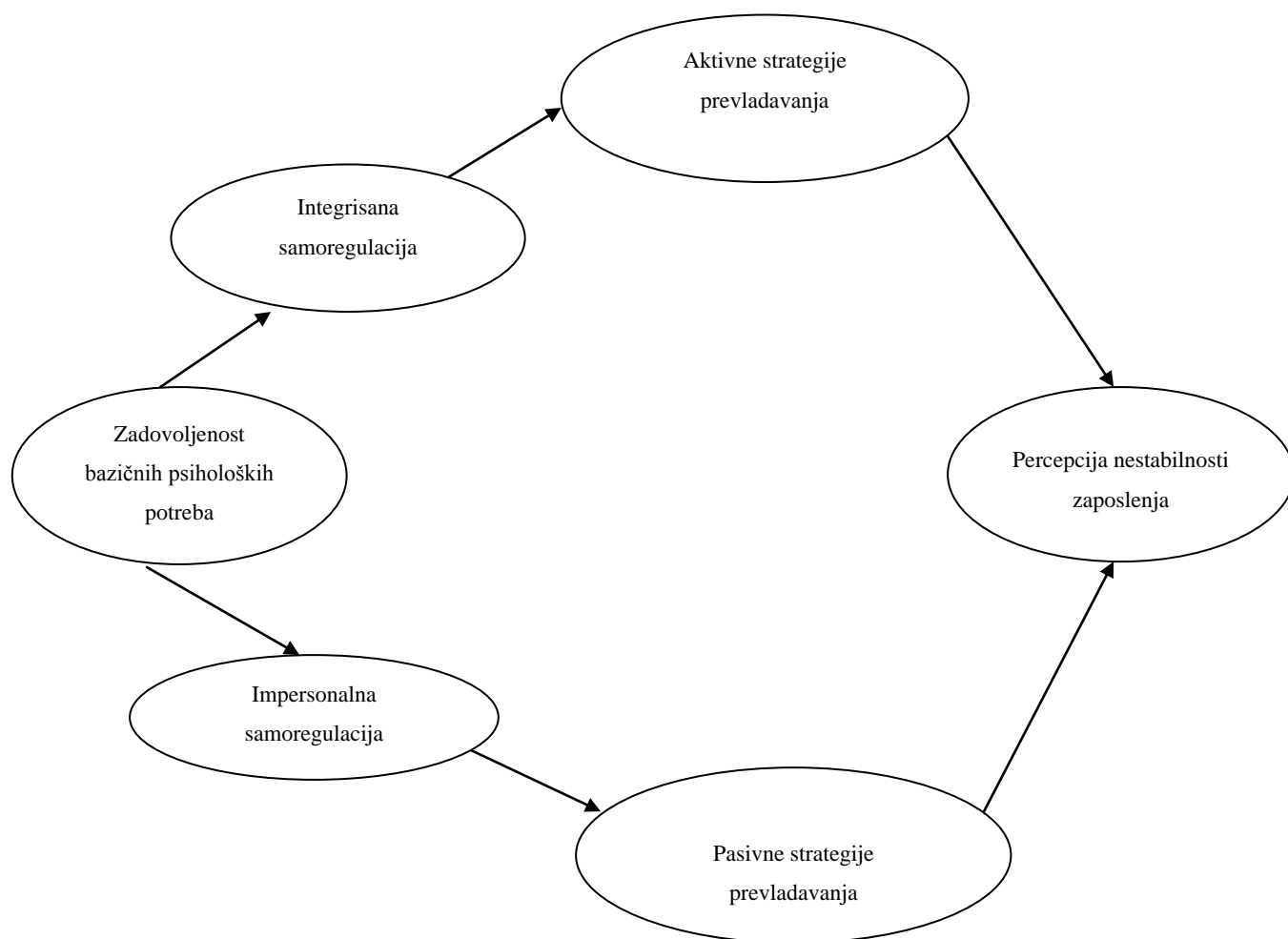
zaposleni (npr. Mohr, 2000; van Vuuren et al., 1991a, Sverke et al., 2004), zaposleni muškog pola (Näswall et al., 2001, prema Sverke et al., 2004), zaposleni koji nisu u braku (Lim, 1996), zaposleni slabijeg materijalnog stanja (Sverke, Hellgren & Näswall, 2006; Mauno & Kinnunen, 2002), nižeg obrazovnog statusa (Kinnunen & Natti, 1994; Dominitz & Manski, 1997), zaposleni na nižoj radnoj poziciji (Kinnunen et al., 1999), manje socijalne podrške (Beehr, 1976; Blau, 1981; La-Rocco, House, & French, 1980; Seers, McGee, Serey, & Graen, 1983, svi prema Greenhalgh, & Rossenblat, 1984), zaposleni koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla (Green, 2003) i oni koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama koje su privatnog karaktera (npr. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013).

U najvećem broju istraživanja, navedene kategorije zaposlenih pokazuju veći stepen vulnerabilnosti u odnosu na ostatak populacije zaposlenih. Njihova vulnerabilnost počiva na manjem obimu resursa koji im stoji na raspolaganju u situaciji nestabilnosti zaposlenja i/ili većem psihološkom pritisku, odnosno, stepenu zavisnosti od aktuelnog zaposlenja (npr. manja fleksibilnost i spremnost za učenje kod starijih zaposlenih, veća odgovornost koju nosi muška rodna uloga, manja podrška i veći psihološki pritisak kod osoba koje nisu u braku, manji opseg mogućnosti prevladavanja nestabilnosti posla kod zaposlenih slabijeg materijalnog stanja, manja zapošljivost kod zaposlenih nižeg obrazovnog nivoa i niže radne pozicije itd.). S obzirom na aktuelne zahteve tržišta rada, kao i nesrazmeran odnos između broja slobodnih radnih mesta i broja nezaposlenih lica, veći osećaj ugroženosti na tržištu rada i snažniji emocionalni doživljaj generisan percepcijom nestabilnosti zaposlenja biće svakako određen faktorima vulnerabilnosti, odnosno, faktorima koji podrivaju uverenje o zapošljivosti.

Hipotetski model odnosa svih merenih varijabli prema percepciji nestabilnosti zaposlenja

Kako bi se razumela uloga bazičnih psiholoških potreba i strukture selfa u doživljaju nestabilnosti zaposlenja i u rezilijentnosti zaposlenih prema stresu izazvanog smanjenom stabilnošću zaposlenja, u istraživanju će biti testiran hipotetski model odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja stresa i percepcije nestabilnosti zaposlenja. Prikaz ovog modela formulisana je na osnovu prethodnih istraživanja i teorijskih

razmatranja (Black & Deci, 2000; Deci et al., 2001; Hodgins & Knee, 2002; Skinner & Edge, 2002; Baard, Deci & Ryan, 2004; Hodgins, 2008) (Slika 2).



Slika 2. *Hipotetski model nestabilnosti zaposlenja*

EMPIRIJSKI DEO

4.1 Uzorak ispitanika i procedura

Uzorak ispitanika je bio prigodnog karaktera a činili su ga zaposleni iz 24 organizacije različite po veličini, profilu, strukturi i karakteru vlasništva. U istraživanju je ukupno anketirano 319 ispitanika, dok je finalni uzorak činilo 310 zaposlenih. Razlog eliminacije ispitanika bila je nekompletnost ili nevalidnost popunjenih instrumenata (na primer, davanje dva odgovora na jedno pitanje, izostavljanje odgovora i sl.). Uzorkovanje je sprovedeno među zaposlenima koji rade u radnim organizacijama na teritoriji Severno-bačkog okruga AP Vojvodine (opštine Subotica, Bačka Topola i Mali Idoš). Kriterijum za odabir ispitanika bila je motivisanost zaposlenih, tj. iskazana spremnost da učestvuju u istraživanju i daju svoj doprinos ispitivanju percepcije nestabilnosti zaposlenja. S obzirom na dugogodišnje profesionalno iskustvo autorke ovog rada u Nacionalnoj Službi za zapošljavanje, i dobre poslovne kontakte sa radnim organizacijama na području Severno-bačkog okruga, komunikacija sa predstavnicima menadžmenta i dogovori oko administriranja upitnika realizovani su bez poteškoća i uz veliki stepen kooperativnosti. Pre pristupanja administraciji upitnika, napravljen je dogovor sa predstavnicima menadžmenta da zamole zaposlene da učestvuju u istraživanju. Administriranje upitnika je bilo grupno, uz prisustvo istraživača. U dva slučaja (tamo gde organizacija ima svog psihologa), logistički posao oko administracije i prikupljanja popunjenih ispitanika prepušten je saradniku – psihologu. Baterija instrumenata sastojala se od naslovne strane na kojoj su pružene osnovne informacije o istraživanju (ko ga sprovodi i sa kojim ciljem), informacije o tome kako će rezultati istraživanja biti korišćeni, kao i kontakt podaci autora i mentora istraživanja. Na drugoj strani se nalazila lista sociodemografskih karakteristika, a od treće do osme strane nalazili su se instrumenti korišćeni u istraživanju. Baterija instrumenata data je u Prilogu 2. S obzirom na aktuelnu nestabilnost poslovanja mnogih organizacija, za očekivati je bilo da jedna grupa ispitanika unutar planiranog uzorka bude svesna objektivnih indikatora nestabilnosti svog zaposlenja. Istraživanje je sprovedeno u periodu od januara do marta 2014. godine. Uzorak su činili zaposleni pretežno ujednačeni po polnoj strukturi, zaposleni u državnom i privatnom sektoru. Ispitanici su podeljeni u tri starosne kategorije, kako pokazuje Tabela 2, a u uzorku su se našli rukovodioci i izvršiooci, različitog nivoa obrazovanja, kao i bračnog i materijalnog statusa. Ispitanici su izveštavali o različitim nivoima socijalne podrške – podrške porodice i prijatelja, a približno su ujednačeni po pitanju iskustva gubitka posla i percepcije nestabilnosti posla.

Tabela 2.

Opis uzorka (N= 310)

Deskriptivne karakteristike uzorka zaposlenih	
Pol	Muškarci (144; 46.5%), Žene (166; 53.5%)
Starost	20-35 godina (115; 37.1%), 36-45 godina (93; 30%), 46-65 godine (102; 32.9%)
Organizacija	Državna (130; 41.9%), Privatna (180; 58.1%)
Radna pozicija	Izvršioци (247; 79.7%), Rukovodioci (63; 20.3%)
Nivo obrazovanja	OŠ (15; 4.8%), SŠ (186; 60%), VŠ/VSS (98; 31.6%), mr/dr (11; 3.5%)
Bračni status	Oženjen/udata (181; 58.4%), Neoženjen/neudata (98; 31.6%), Razveden/a (23; 7.4%), Udovac/ca (8; 2.6%)
Materijalni status	Lošiji nego kod drugih (46; 14.8%), Kao i kod drugih (226; 72.9%), Bolji nego kod drugih (38; 12.3%)
Podrška porodice	Mala (27; 8.7%), Osrednja (99; 31.9%), Velika (184; 59.4)
Podrška prijatelja	Mala (69; 22.3%), Osrednja (148; 47.7%), Velika (93; 30%)
Iskustvo gubitka posla	Da (141; 45.5%), Ne (169; 54.5%)
Nestabilnost posla	Visoka (40; 12.9%), Srednja (115; 37.1%), Niska (76; 24.5%), Stabilno radno mesto (79; 25.5%)

Napomena: u zagradama je dat broj i procenat ispitanika određene kategorije u uzorku

4. 2 Uzorak varijabli

Prediktorske/nezavisne varijable:

Procena objektivne nestabilnosti zaposlenja predstavlja procenu zaposlenih o tome koliko je njihovo aktuelno zaposlenje nestabilno, odnosno, neizvesno. Varijabla je operacionalizovana kao procena ispitanika da je njegovo/njeno radno mesto: a) radno mesto visoke nestabilnosti, b) radno mesto srednjeg stepena nestabilnosti, c) radno mesto niskog stepena nestabilnosti ili d) stabilno radno mesto.

Nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu. Bazične psihološke potrebe predstavljaju trodimenzionalni konstrukt koji čine: potreba za autonomijom, potreba za kompetencijom i potreba za povezanošću. Autonomija se odnosi na potrebu individue da su njeno ponašanje i rezultati do kojih je ono dovelo, samoodređeni ili samo-izazvani, za razliku od ponašanja koje je pod uticajem drugih ili koje je pod kontrolom određenih spoljašnjih faktora i uticaja (deCharms, 1968; Deci & Ryan, 1985, 2000). Kompetencija se odnosi na potrebu individue da se oseća delotvorno/ učinkovito i sposobno za obavljanje zadataka različitog nivoa složenosti (Ryan & Deci, 2002), dok potreba za povezanošću uključuje osećaj međusobnog poštovanja, brige i povezanosti/oslonca sa drugim važnim osobama (Baumeister & Leary, 1995; Harlow, 1958). Nivo zadovoljenosti bazičnih potreba na radu operacionalizovan je u istraživanju kao ukupan skor na tri supskale u okviru *Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu* (Mladenović, 2009). Korišćeni su oni ajtemi koji su ušli u čistu trofaktorsku strukturu.

Stilovi samoregulacije. Samoregulacija podrazumeva način na koji osoba reguliše svoje svakodnevno (emocionalno i socijalno ponašanje) (Ryan et al., 1995; Ryan et al., 2005). Polazeći od dominacije nekog od stilova samoregulacije opisuju se tri tipa selfa: integrisani self, egoinvestirajući i impersonalni self (Hodgins & Knee, 2002). U ovom istraživanju, stilovi samoregulacije operacionalizovani su kao ukupni skorovi na svakoj od tri supskale upitnika *EFQ* (*The Ego-Functioning Questionnaire*, Majstorović, Green-Demers & Legault, 2008). Usled

podudarnosti faktorske i teorijske strukture instrumenta, u testiranju hipoteza istraživanja korišćeni su svi ajtemi upitnika EFQ.

Strategije prevladavanja stresa definisane su u okviru kibernetске teorije stresa i prevladavanja i izvedene na konceptualizaciji da stres proizilazi iz sukoba između opaženog stanja osobe i stanja koje osoba priželjkuje (Edwards & Baglioni, 1993). U ovom istraživanju, varijable strategije prevladavanja stresa odnose se na opšte obrasce suočavanja sa negativnim ili stresnim iskustvima, nespecifične za domen posla i radnog života. Varijable su operacionalizovane kao skorovi na svakoj od pet supskala upitnika CCS (*Cybernetic coping scale*; Edwards & Baglioni, 1993) i potiču sa intervalnog nivoa merenja. Korišćeni su oni ajtemi koji su podržali najbolju petofaktorsku strukturu.

Sociodemografske karakteristike zaposlenih. U istraživanje su uključene sledeće socio-demografske karakteristike ispitanika: pol, godine starosti, karakter vlasništva organizacije (državna/privatna), vrsta radne pozicije (izvršilačka/rukovodilačka), stepen obrazovanja (osnovna škola, srednja, viša/visoka, magistar (master)/doktor nauka), bračno stanje (oženjen/udata, neoženjen/neudata, razveden/razvedena, udovac/udovica), materijalna situacija (lošija, kao i kod drugih, bolja), podrška koju pruža porodica (mala, osrednja, velika), podrška koju pružaju prijatelji (mala, osrednja, velika) i prethodno iskustvo gubitka posla (da, ne).

Zavisne/kriterijumske varijable

Percepcija nestabilnosti zaposlenja predstavlja meru subjektivne percepcije stepena izraženosti nestabilnosti zaposlenja. U ovom istraživanju merene su tri dimenzije nestabilnosti zaposlenja: osećaj nemoći, jačina pretnje i verovatnoća gubitka posla. Osećaj nemoći predstavlja afektivnu dimenziju nestabilnosti zaposlenja i odnosi na subjektivni osećaj nemoći zaposlenog da spreči očekivani gubitak zaposlenja; jačina pretnje predstavlja takođe afektivnu dimenziju nestabilnosti zaposlenja i uključuje subjektivnu procenu intenziteta preteće situacije, dok je verovatnoća gubitka posla kognitivna dimenzija nestabilnosti zaposlenja i operacionalizovana je kao subjektivna procena verovatnoće gubitka posla bazirana na osnovu ličnih resursa zaposlenog. Sve tri dimenzije su operacionalizovane kao skorovi na *Skali percepcije nestabilnosti zaposlenja*

(Knežević i Majstorović, 2013). Ajtemi koji su finalno uključeni u supskale su oni koji su, nakon faktorske analize, pokazali najviša zasićenja na izolovanim faktorima.

4.3 Instrumenti

Prikaz instrumenata korišćenih u istraživanju dat je u nastavku teksta. Prikazani su deskriptivni pokazatelji za sve skale, date su informacije o pouzdanost skala u celini, supskala kao i njihova latentna struktura ispitana na osnovu podataka prikupljenih u okviru pilot istraživanja.

Skala percepcije nestabilnosti zaposlenja - SPNZ (Knežević i Majstorović, 2013)

Skala percepcije nestabilnosti zaposlenja (Knežević i Majstorović, 2013) konstruisana je po uzoru na slične skale (Ashford et al., 1989; Isaksson et al., 1998). Skala meri afektivnu i kognitivnu dimenziju nestabilnosti zaposlenja pomoću 22 ajtema čiju tačnost ispitanik procenjuje na petostepenoj Likertovoj skali (1 - uopšte nije tačno, 2 - uglavnom je tačno, 3 - nisam siguran/na, 4 - delimično je tačno, 5 - tačno je). U okviru skale traženo je da zaposleni proceni stepen nestabilnosti njegovog/njenog zaposlenja za aktuelno radno mesto.

Od ispitanika je traženo da svoje radno mesto oceni kao radno mesto visoke nestabilnosti, radno mesto srednjeg stepena nestabilnosti, radno mesto niskog stepena nestabilnosti, ili kao stabilno radno mesto.

U Tabeli 3 dat je prikaz deskriptivnih karakteristika stavki Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja. Od deskriptivnih karakteristika prikazane su: minimalna i maksimalna vrednost odgovora na stavku, aritmetička sredina i standardna devijacija, kao i diskriminativnost svake stavke i pouzdanost skale ukoliko bi pojedina stavka bila isključena.

Tabela 3.*Deskriptivne karakteristike stavki Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja*

Stavke	Minimum (Min)	Maksimum (Max)	Aritmetička sredina (M)	Standardna devijacija (SD)	Diskriminativnost stavke	α bez stavke
SPNZ1	1	5	3.355	1.266	.706	.895
SPNZ2	1	5	3.338	1.302	.658	.896
SPNZ3	1	5	3.074	1.351	.435	.901
SPNZ4	1	5	3.325	1.516	.635	.896
SPNZ5	1	5	3.195	1.402	.715	.894
SPNZ6	1	5	2.355	1.242	.669	.896
SPNZ7	1	5	3.151	1.426	.741	.893
SPNZ8	1	5	2.978	1.388	.736	.893
SPNZ9	1	5	3.095	1.420	.616	.896
SPNZ10	1	5	3.368	1.360	.290	.904
SPNZ11	1	5	2.957	1.354	.215	.906
SPNZ12	1	5	2.667	1.404	.576	.897
SPNZ13	1	5	2.667	1.419	.720	.894
SPNZ14	1	5	2.450	1.167	.178	.906
SPNZ15	1	5	2.364	1.204	.339	.903
SPNZ16	1	5	2.498	1.122	.235	.905
SPNZ17	1	5	2.818	1.349	.197	.906
SPNZ18	1	5	2.549	1.185	.554	.898
SPNZ19	1	5	3.442	1.294	.604	.897
SPNZ20	1	5	3.216	1.366	.670	.895
SPNZ21	1	5	3.779	1.408	.482	.900
SPNZ22	1	5	3.433	1.406	.386	.902

Pouzdanost skale: $\alpha = .903$, $m = 22$.

Analizom glavnih komponenti izdvojena su 4 faktora čije su vrednosti karakterističnog korena veće od 1, dok je Scree test sugerisao izolovanje tri dimenzije (Prilog 1, Grafik 1). Imajući u vidu rezultate pilot istraživanja, odabrano je trofaktorsko rešenje, koje rotirano u Promax

poziciju, najbolje reprezentuje prikupljene podatke i objašnjava 55.42% ukupne varijanse (Tabela 4).

Tabela 4.

Svojstvene vrednosti faktora Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja (SPNZ)

Komponente	Inicijalne vrednosti			Nakon Promax rotacije
	Karakteristični koren	% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	7.987	36.306	36.306	7.453
2	2.839	12.906	49.212	5.406
3	1.366	6.208	55.420	3.065
4	1.186	5.389	60.809	2.451

Matrica sklopa komponenti dobijenog rešenja ukazivala je da se visoka zasićenja većine ajtema grupišu oko izolovanih komponenti, ali i da dve stavke (SPNZ 18 i 9) imaju višestruka zasićenja (Prilog 1, Tabela 1), pa je ponovljena faktorska analiza nakon njihovog isključivanja.

Tabela 5 prikazuje svojstvene vrednosti faktora Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja (nakon isključenja ajtema sa višestrukim zasićenjima), dok je matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja ove skale (nakon isključenja ajtema sa višestrukim zasićenjima) data u Prilogu 1 (Tabela 2)

Tabela 5.

Svojstvene vrednosti faktora Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja (nakon isključenja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Komponente	Inicijalne vrednosti			Nakon Promax rotacije
	Karakteristični koren	% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	7.244	36.219	36.219	6.951
2	2.816	14.080	50.299	2.973
3	1.326	6.630	56.929	3.825
4	1.149	5.745	62.674	2.223

Na ovaj način, formirane su tri supskale, sa sledećim brojem stavki: Jačina pretnje - 11 stavki, Verovatnoća gubitka posla - 4 stavke i Osećaj nemoći - 5 stavki. Analiza pouzdanosti supskala unutar Skale PNZ pokazuje da supskala Osećaj nemoći ima nešto nižu pouzdanost, dok je pouzdanost preostalih dveju supskala na zadovoljavajućem nivou. (Tabela 6).

Tabela 6.

Pouzdanost supskala Skale PNZ

Subskala	Kronbahov alfa koeficijent (α)
Jačina pretnje	.926
Verovatnoća gubitka posla	.812
Osećaj nemoći	.656

Skala zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu - SBPP (Mladenović, 2009)

Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba je operacionalizovano kroz skalu koja se sastoji od 21 petostepene stavke Likertovog tipa. Marijana Mladenović (2009) je za potrebe istraživanja u okviru svoje doktorske teze prevela i adaptirala ovu skalu u odnosu na originalnu koju je dao Deci sa saradnicima (Deci et al., 2001). Originalno, sedam stavki se odnosi na potrebu

za autonomijom, šest stavki na potrebu za kompetencijom i osam na potrebu za povezanošću. U Tabeli 7 dat je prikaz deskriptivnih karakteristika stavki Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu.

Tabela 7.

Deskriptivne karakteristike stavki Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu

Stavke	Minimum (Min)	Maksimum (Max)	Aritmetička sredina (M)	Standardna devijacija (SD)	Diskriminativnost stavke	α bez stavke
SBPP1	1	5	3.774	1.174	.448	.882
SBPP2	1	5	3.664	1.122	.527	.880
SBPP3	1	5	3.377	1.335	.362	.885
SBPP4	1	5	4.303	.899	.320	.885
SBPP5	1	5	2.745	1.438	.478	.882
SBPP6	1	5	4.135	.885	.415	.883
SBPP7	1	5	2.171	1.279	.344	.886
SBPP8	1	5	3.423	1.400	.700	.874
SBPP9	1	5	3.403	1.244	.544	.879
SBPP10	1	5	3.919	1.253	.490	.881
SBPP11	1	5	1.758	1.038	.381	.884
SBPP12	1	5	3.458	1.227	.610	.877
SBPP13	1	5	2.481	1.379	.479	.882
SBPP14	1	5	2.971	1.417	.450	.883
SBPP15	1	5	3.248	1.103	.637	.877
SBPP16	1	5	2.768	1.388	.493	.881
SBPP17	1	5	3.526	1.208	.660	.876
SBPP18	1	5	3.581	1.114	.557	.879
SBPP19	1	5	4.119	1.130	.315	.886
SBPP20	1	5	3.210	1.425	.557	.879
SBPP21	1	5	3.858	.972	.536	.880

Pouzdanost skale: $\alpha = .886$, $m = 21$.

Faktorskom analizom izdvojena su 4 faktora čije su vrednosti karakterističnog korena veće od 1, dok je Scree test sugerisao izolovanje dve komponente (Prilog 1, Grafik 2). Imajući u vidu da se po teorijskoj pretpostavci stavke grupišu unutar tri dimenzije, analiza je ponovljena sa unapred pretpostavljenim trokomponentnim rešenjem. Tri izdvojena faktora objašnjavaju 46.9 % ukupne varijanse, a u ovakvo rešenje uključena je 21 stavka (Tabela 8).

Tabela 8.

Svojstvene vrednosti faktora Skale Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu

Komponente	Karakteristični koren	Inicijalne vrednosti		Nakon rotacije
		% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	6.680	31.811	31.811	4.939
2	1.837	8.746	40.557	5.238
3	1.335	6.358	46.914	3.421
4	1.305	6.214	53.129	1.917

Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu (u daljem tekstu Skale BPP) ukazivala je da se visoka zasićenja većine ajtema grupišu oko svih izolovanih komponenti, s tim da određen broj stavki ima višestruka zasićenja (Prilog 1, Tabela 3), što je uslovalo ponavljanje faktorske analize.

Faktorska analiza skale ponovljena je nakon izostavljanja stavki koje imaju višestruka zasićenja (stavke 6, 16, 18, 8, 14 i 11) čime je postignuta nešto čistija trofaktorska struktura, ali u kojoj su još tri ajtema imala višestruka zasićenja (stavke 1, 4 i 20), te su i oni isključeni iz daljih analiza. Tabela 9 prikazuje rezultate ponovljene faktorske analize, nakon izostavljanja nabrojanih stavki, dok Tabela 4 u Prilogu 1, daje prikaz matrice sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja nakon izostavljanja ajtema sa višestrukim zasićenjima.

Tabela 9.

Svojstvene vrednosti faktora Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu (nakon izostavljanja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Komponente	Inicijalne vrednosti			Nakon Promax rotacije
	Karakteristični koren	% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	4.271	35.594	35.594	3.449
2	1.305	10.877	46.471	3.444
3	1.180	9.830	56.301	2.305

Na ovaj način, formirane su tri supskale, sa sledećim brojem stavki: Autonomija - 3 stavke, Kompetencija - 4 stavke i Povezanost - 4 stavke. Izbacivanje velikog broja ajtema ove skale uticalo je na nižu pouzdanost supskala što pokazuju indeksi pouzdanosti prikazani u Tabeli 10.

Tabela 10.

Pouzdanost teorijski pretpostavljenih SBPP supskala (bez ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Supskala	Kronbahov alfa koeficijent (α)
Autonomija	.615
Kompetencija	.548
Povezanost	.807

Kibernetaska skala prevladavanja - CCS (Cybernetic coping scale; Edwards & Baglioni, 1993)

Kibernetaska skala prevladavanja - CCS (Cybernetic coping scale; Edwards & Baglioni, 1993) izvedena je na konceptualizaciji da stres proizilazi iz sukoba između opaženog stanja osobe i njenog željenog stanja. Prvobitna struktura modela predložena od strane Edvardsa (1992), kao i

modifikovana verzija modela (Edwards, 1998), dozvoljavaju da se distinktivne dimenzije prevladavanja definišu na pet posebnih načina: (a) pokušaji da se smanje simptomi, odnosno, da se direktno unapredi psihološka dobrobit (b) promena situacije – aktivno rešavanje problema putem pokušaja da se situacija dovede u konjukciju sa ličnim željama, (c) prilagođavanje – prilagođavanje lične želje tako da ona odgovara situaciji (d) prevladavanje putem devalvacije značaja koji za individuu ima neslaganje između njegove želje i percepcije, i (e) izbegavanje - preusmeravanje pažnje od situacije. Navedena prevladavajuća ponašanja mogu se konceptualizovati kao teorijske osnove za dimenzije: smanjenje simptoma, promena situacije, prilagođavanje, devalvacija i izbegavanje. Edwards navodi da CCS instrument, za razliku od mnogih sličnih instrumenata prevladavanja, meri najčešće korišćena prevladavajuća ponašanja koji nisu ograničena na određeni stresni događaj, ukazujući pri tome, da ovaj pristup prevladavanju više nalikuje crtama ličnosti, odnosno, dispozicionom pristupu merenja prevladavanja.

Skala se sastoji od 20 ajtema. Sve stavke izražene su na Likertovoj četvorostepenoj skali (1 - to nikad ne činim, 2 - to ponekad činim, 3 - to često činim, 4 - to gotovo stalno činim). S obzirom da Edwards u okviru svoje teorije, osim navođenja pet strategija prevladavanja ne pravi dodatnu kategorizaciju strategija, kao jedna od istraživačkih dilema nametnula se podela strategija, odnosno, kategorisanje strategija u aktivne i pasivne. Kako bi se dilema razrešila konsultovana je obimna naučna literatura o prevladavanju organizacijskih promena, prevladavanju hroničnog, intenzivnog stresa i prevladavanju nestabilnosti zaposlenja među zaposlenima različitih profesija. Takođe, u obzir je uzeto i profesionalno iskustvo autorke rada sa populacijom nezaposlenih lica. Uzimajući u obzir tri vrste argumenata: 1) rezultate istraživanja o prevladavanju organizacijskih promena u kojima se samo promena situacije pokazala kao aktivna strategija (Daniels, 1999; Lee, 2003; Rotondo et al., 2003; Snow et al., 2003; Veach, Rahe, Tolles, & Newhall, 2003; svi prema Brough, O'Driscoll, & Kalliath, 2005), 2) istraživanja o prevladavanju hroničnog stresa intenzivnog karaktera u kojima je prevladavanje usmereno na problem povezano sa pronalaženjem smisla u stresnoj situaciji (ovom strategijom se podstiče osećaj efikasnosti, učinkovitosti i tzv. situacionog majstorstva) i smanjenjem napetost (Folkman & Moskowitz, 2000), kao i 3) zaključka da se u situaciji velikih organizacijskih promena može govoriti o dva osnovna načina prevladavanja zaposlenih: prevladavanja putem uspostavljanja kontrole (tzv. kontrol koping) i prevladavanja izbegavanjem (avoidance coping) (Fugate et al.,

2008), strategija promena situacije kategorisana je kao jedina aktivna strategija prevladavanja situacije nestabilnosti zaposlenja¹. U Tabeli 11 dat je prikaz deskriptivnih karakteristika stavki Kibernetске skale prevladavanja.

Tabela 11.

Deskriptivne karakteristike stavki CCS skale

Stavke	Minimum (Min)	Maksimum (Max)	Aritmetička sredina (M)	Standardna devijacija (SD)	Diskriminativnost stavke	α bez stavke
CCS1	1	4	2.690	.932	.192	.878
CCS2	1	4	2.558	.860	.333	.872
CCS3	1	4	2.448	.986	.603	.863
CCS4	1	4	2.455	1.006	.582	.864
CCS5	1	4	2.677	.892	.454	.868
CCS6	1	4	2.971	.837	.294	.873
CCS7	1	4	2.393	.875	.526	.866
CCS8	1	4	2.090	.948	.656	.861
CCS9	1	4	2.019	.958	.566	.864
CCS10	1	4	2.745	.810	.533	.866
CCS11	1	4	2.848	.914	.246	.876
CCS12	1	4	2.774	.813	.387	.871
CCS13	1	4	2.323	.917	.667	.861
CCS14	1	4	2.242	.977	.617	.862
CCS15	1	4	2.829	.851	.555	.865
CCS16	1	4	3.206	.782	.242	.875
CCS17	1	4	2.803	.849	.310	.873
CCS18	1	4	2.071	.959	.566	.864
CCS19	1	4	2.181	.941	.598	.863
CCS20	1	4	2.745	.879	.480	.868

Pouzdanost skale: $\alpha = .874$, $m = 20$.

¹ Strukturalno modelovanje pružilo je empirijsku podršku ovakvoj kategorizaciji strategija prevladavanja (strana 146)

Faktorskom analizom izdvojena su 4 faktora čije su karakteristične vrednosti veće od 1, dok je Scree test sugerisao izolovanje tri komponente (Prilog 1, Grafik 3). Imajući u vidu da se po teorijskoj pretpostavci stavke grupišu unutar pet dimenzija, analiza je ponovljena sa unapred pretpostavljenim petokomponentnim rešenjem. Pet izdvojenih faktora objašnjavaju 64.63 % ukupne varijanse (Tabela 12), a u ovakvo rešenje uključeno je svih 20 stavki.

Tabela 12.

Svojstvene vrednosti faktora skale CCS

Komponente	Karakteristični koren	Inicijalne vrednosti		Nakon rotacije
		% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	6.400	32.000	32.000	6.400
2	2.881	14.406	46.406	2.881
3	1.451	7.255	53.661	1.451
4	1.231	6.156	59.818	1.231
5	.963	4.814	64.632	.963

U matrici sklopa komponenata dobijenog rešenja (Prilog 1, Tabela 5) primećuje se da se visoka zasićenja većine ajtema grupišu oko svih izolovanih komponenti, s tim da određen broj stavki ima višestruka zasićenja. Zbog višestrukog zasićenja, iz daljih analiza isključen je ajtem CCS4, a nakon ponovljene analize, iz istog razloga i ajtem CCS5.

Rezultati ponovljene faktorske analize dati su u nastavku (Tabela 13).

Tabela 6 u Prilogu 1 daje prikaz matrice sklopa izolovanog petokomponentnog rešenja skale CCS nakon izbacivanja stavki sa višestrukim zasićenjem.

Tabela 13.

Svojstvene vrednosti faktora skale CCS (nakon isključenja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Komponente	Inicijalne vrednosti			Nakon Promax rotacije
	Karakteristični koren	% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	Karakteristični koren
1	5.715	31.749	31.749	5.311
2	2.833	15.740	47.489	2.465
3	1.352	7.510	54.999	3.368
4	1.216	6.757	61.756	2.488
5	.812	4.511	66.267	1.944

Na ovaj način formirano je pet supskala: Promena situacije - 4 stavke, Prilagođavanje - 4, Devalvacija - 4, Izbegavanje - 3 i Smanjenje simptoma - 3 stavke. Pouzdanost skoro svih skala je zadovoljavajuća, osim skale Prilagođavanje koja ima snižen nivo pouzdanosti (Tabela 14).

Tabela 14.

Pouzdanost teorijski pretpostavljenih CCS supskala

Subskala	Kronbahov alfa koeficijent (α)
Promena situacije	.763
Prilagođavanje	.625
Devalvacija	.850
Izbegavanje	.850
Smanjenje simptoma	.739

Upitnik EFQ (Majstorović, Green-Demers & Legault, & 2008)

EFQ (The Ego Functioning Questionnaire, Majstorović, Green-Demers & Legault, 2008) instrument je namenjen merenju tri tipa selfa: integrisani self, egoinvestirajući i impersonalni self (Hodgins & Knee, 2002). Upitnik se sastoji od 30 ajtema koji mere različite tipove selfa (10 ajtema za svaki tip selfa). Sve stavke izražene su na Likertovoj sedmostepenoj skali. Tabela 15 daje prikaz deskriptivnih karakteristika stavki unutar upitnika EFQ.

Tabela 15.*Deskriptivne karakteristike stavki EFQ upitnika*

Stavke	Minimum (Min)	Maksimum (Max)	Aritmetička sredina (M)	Standardna devijacija (SD)	Diskriminativnost stavke	α bez stavke
EFQ1	1	7	5.042	1.657	.377	.808
EFQ2	1	7	5.232	1.669	.270	.812
EFQ3	1	7	6.110	1.191	.234	.813
EFQ4	1	7	3.671	1.896	.151	.817
EFQ5	1	7	3.023	1.754	.307	.810
EFQ6	1	7	3.116	1.910	.348	.809
EFQ7	1	7	5.129	1.717	.487	.803
EFQ8	1	7	4.281	1.913	.286	.811
EFQ9	1	7	5.006	1.833	.516	.802
EFQ10	1	7	4.016	1.874	.338	.809
EFQ11	1	7	2.603	1.767	.328	.809
EFQ12	1	7	2.639	1.797	.450	.804
EFQ13	1	7	2.100	1.477	.338	.809
EFQ14	1	7	5.500	1.383	.220	.813
EFQ15	1	7	5.155	1.969	.267	.812
EFQ16	1	7	2.797	1.783	.392	.807
EFQ17	1	7	2.439	1.878	.207	.814
EFQ18	1	7	4.142	1.771	.205	.814
EFQ19	1	7	5.161	1.777	.473	.804
EFQ20	1	7	5.445	1.444	.313	.810
EFQ21	1	7	5.381	1.624	.239	.813
EFQ22	1	7	2.871	1.782	.313	.810
EFQ23	1	7	4.319	1.721	.294	.811
EFQ24	1	7	2.248	1.389	.226	.813
EFQ25	1	7	5.268	1.546	.270	.812
EFQ26	1	7	5.810	1.423	.301	.811
EFQ27	1	7	3.845	2.075	.453	.804
EFQ28	1	7	3.152	1.833	.385	.807
EFQ29	1	4	2.535	1.704	.353	.808
EFQ30	1	4	6.068	1.369	.322	.810

Pouzdanost skale: $\alpha = .815$, $m = 30$.

Faktorskom analizom izdvojeno je 8 faktora čije su karakteristične vrednosti veće od 1, dok je Scree test sugerisao izolovanje tri komponente (Prilog 1, Grafik 4). Imajući u vidu da se po teorijskoj pretpostavci stavke grupišu unutar tri dimenzije, analiza je ponovljena sa unapred pretpostavljenim trokomponentnim rešenjem.

Tri izdvojena faktora objašnjavaju 39.58 % ukupne varijanse, a u ovakvo rešenje uključeno je 30 stavki (Tabela 16). Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja skale EFQ data je u Prilogu 1, Tabela 7.

Tabela 16.

Svojstvene vrednosti faktora skale EFQ

Komponente	Karakteristični koren	Inicijalne vrednosti		Karakteristični koren
		% objašnjene varijanse	Kumulativni % objašnjene varijanse	
1	5.013	16.709	16.709	5.013
2	4.910	16.366	33.076	4.910
3	1.951	6.502	39.577	1.951
4	1.687	5.623	45.200	1.687
5	1.471	4.904	50.105	1.471
6	1.245	4.149	54.253	1.245
7	1.037	3.456	57.710	1.037
8	1.005	3.351	61.061	1.005

Na ovaj način zadržane su originalne tri supskale sa 10 stavki u svakoj. Analiza metrijskih svojstava pokazala je da je pouzdanost svih supskala na zadovoljavajućem nivou (Tabela 17).

Tabela 17.*Pouzdanost teorijski pretpostavljenih EFQ supskala*

Subskala	Kronbahov alfa koeficijent (α)
Integrisani self	.742
Egoinvestirajući self	.773
Impersonalni self	.868

Lista demografskih odlika sadržala je ukupno 10 pitanja. Četiri pitanja su se odnosila na osnovne podatke o ispitaniku (pol, starost, bračni status i najviša završena škola), dva pitanja su se ticala karaktera vlasništva organizacije (državna/privatna) i pozicije zaposlenog unutar organizacije (izvršilačka/rukovodeća). Ispitanici su takođe imali zadatak da navedu svoju procenu podrške koju im pružaju porodica i prijatelji, procenu svoje materijalne situacije (lošija, kao i kod drugih, bolja), kao i eventualno prethodno iskustvo gubitka posla.

4.4 Statistička obrada podataka

Statistička obrada podataka vršena je uz pomoć programskog paketa SPSS 20.0. U svrhu opisa uzorka dati su prikazi procenata ispitanika koji pripadaju određenim kategorijama. Za procenu pouzdanosti primenjenih instrumenata korišćena je Krombahova alfa (*eng.* Cronbach's alpha; Cronbach, 1951), kao najčešći pokazatelj interne konzistentnosti. Deskriptivne karakteristike varijabli koje su korišćene u istraživanju su predstavljene preko metoda deskriptivne statistike (aritmetička sredina, standardna devijacija, minimum, maksimum, zakrivljenost i spljoštenost).

U testiranju hipoteza upotrebljene su različite statističke analize. Statistički postupak višestruka regresiona analiza primenjen je u testiranju prve, druge, treće i četvrte grupe hipoteza. Prva grupa hipoteza tiče se odnosa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i percepcije nestabilnosti zaposlenja, druga grupa hipoteza odnosi se na vezu zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i strategija prevladavanja stresa, treća grupa hipoteza odnosi se na vezu integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja, dok

se četvrta grupa hipoteza tiče odnosa integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i strategija prevladavanja stresa.

Peta grupa hipoteza, koja je uključivala odnos između sociodemografskih karakteristika zaposlenih i percepcije nestabilnosti zaposlenja, testirana je primenom t-testova i statističkog postupka ANOVA.

Za testiranje strukturalnog modela pretpostavljenog hipotezama, primenjeno je modelovanje strukturalnim jednačinama (eng. structural equation modeling - SEM) u programu EQS 6.1 for Windows. Testiranje indeksa podesnosti teorijskog modela u istraživanju realizovano je upotrebom apsolutnih i relativnih indeksa podesnosti (Majstorović, 2012). Od apsolutnih indeksa podesnosti primenjeni su:

1. Sattora-Bentler χ^2 (S-B χ^2) indeks – apsolutni indeks podesnosti. Ovaj indeks meri razliku između matrice kovarijansi nastale specifikacijom modela i procenjene populacijske matrice kovarijansi. Za dobar fit modela očekuje se neznačajan χ^2 .
2. Root Mean-Square Error Of Approximation (RMSEA) – aproksimativni indeks podesnosti. Ovaj indeks pokazuje koliko hipotetski (procenjivani) model odudara od saturiranog (savršenog) modela, uz korekciju za parsimoničnost. Savršen fit podrazumeva vrednost RMSEA 0, dok dobar fit modela uključuje vrednosti < .05 do .10
3. Standardized Root Mean-Square Residual (SRMR). Ovaj indeks je baziran na metodu maksimalne verodostojnosti i predstavlja meru aritmetičkih sredina reziduala. Granična vrednost ovog indeksa za prihvatljivost modela je < .08 (Hu & Bentler, 1999).

Osim navedenih indeksa podesnosti, računati su i tzv. relativni indeksi:

4. Comparative Fit Index (CFI, Bentler, 1990) – komparativni indeks fita. Ovaj indeks odgovara na pitanje koliko testirani teorijski model bolje reprezentuje podatke od tzv. nultog modela (koji negira postojanje povezanosti između varijabli u matrici kovarijansi). Donja granica vrednosti koje se mogu smatrati prihvatljivim je .90 (Hoyle, 1995), odnosno, .95 (Hu & Bentler, 1999).
5. Normed Fit Index (NFI, Bentler-Bonnet, 1980) – relativni indeks. Ovaj indeks pretpostavlja tačku na koju procenjivani model pada na skali od nultog do perfektnog hipotetskog modela.
6. Non-Normed Fit Index (NNFI) – relativni indeks koji je sličan indeksu NFI, sa razlikom što NNFI indeks uzima u obzir i parsimoničnost modela koji se procenjuje. Za indekse NFI i NNFI, donja granična vrednost je .90 (Hoyle, 1995).

Za sve respecifikacije konsultovani su LM i Wald test, za dodavanje, odnosno, oduzimanje parametara u modelu.

5 Rezultati

5.1 Deskriptivna statistika

Sve varijable korišćene u istraživanju prikazane su u Tabeli 18.

Tabela 18.

Deskriptivni pokazatelji ispitivanih varijabli u istraživanju (u zagradama je broj stavki u svakoj skali)

Varijable	Minimum	Maksimum	AS	SD	α	Zakrivljenost	Spljoštenost
Jačina pretnje (11)	1.09	5.00	3.063	1.038	.926	-.107	-1.039
Verovatnoća gubitka posla (4)	1.00	5.00	2.532	.970	.812	.444	-.351
Osećaj nemoći (5)	1.00	5.00	3.322	.892	.656	-.469	-.143
Autonomija (3)	1.00	5.00	2.917	1.011	.615	.040	-.756
Povezanost (4)	1.25	5.00	3.543	.887	.807	-.386	-.448
Kompetencija (5)	1.25	5.00	3.718	.807	.548	-.428	-.237
Promena situacije (4)	1.00	4.00	2.929	.664	.763	-.065	-.730
Prilagođavanje (4)	1.00	4.00	2.632	.582	.625	-.073	.165
Devalvacija (4)	1.00	4.00	2.233	.791	.850	.390	-.539
Izbegavanje (3)	1.00	4.00	2.147	.841	.850	.563	-.369
Smanjenje simptoma (3)	1.00	4.00	2.773	.687	.739	-.008	-.404
Integrisani self (10)	2.50	7.00	4.935	.894	.742	-.283	-.303
Egoinvestirajući self (10)	2.00	7.00	4.653	1.009	.773	-.236	-.290
Impersonalni self (10)	1.00	6.30	2.823	1.174	.868	.706	-.041

Nakon analiza, primetno je da od normalne distribucije ne odstupa značajno ni jedna varijabla (vidi se iz indeksa zakrivljenosti i spljoštenosti distribucija, koji se nalaze unutar

vrednosti -1 i +1, osim vrednosti spljoštenosti za varijablu Jačina pretnje koja se nalazi blizu kritične granice). Pouzdanost ispod donje granice prihvatljivosti ($\alpha = .70$) imaju supskale Osećaj nemoći, Autonomija, Kompetencija, Prilagođavanje i Smanjenje simptoma. Indeksi pouzdanosti ostalih korišćenih supskala su zadovoljavajući.

Analizom vrednosti iz tabele može se zaključiti da varijabla Izbegavanje ima najmanju aritmetičku sredinu ($AS = 2.147$), dok varijabla Integrisan self ima najveću ($AS = 4.935$).

5.2 Testiranje hipoteza

Prva grupa hipoteza - odnos zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i percepcije nestabilnosti zaposlenja.

H1.1 Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu smanji osećaj nemoći u odnosu na pretnju generisanu nestabilnošću zaposlenja.

U cilju testiranja ove hipoteze sprovedena je višestruka regresiona analiza sa bazičnim psihološkim potrebama kao prediktorima i osećajem nemoći kao kriterijumskom varijablom. Model koji obuhvata ove varijable, prikazan u Tabeli 19, je statistički značajan $F(3, 227) = 8.62$, $p < .001$, a unutar njega se kao značajan prediktor izdvojila samo varijabla Potreba za autonomijom ($\beta = -.27$, $p < .01$). Sa povećanjem zadovoljenosti ove psihološke potrebe smanjuje se osećaj nemoći, te se može reći da je ova hipoteza delimično podržana.

Tabela 19.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju osećaja nemoći

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .10$; $F = 8.62$; $p < .001$	Autonomija	-.267	-3.260	.001
	Povezanost	-.140	-1.880	.061
	Kompetencija	.069	.861	.390

H1.2 Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu smanji doživljaj jačine pretnje po stabilnost zaposlenja

Kako bi se testirala druga hipoteza sprovedena je višestruka regresiona analiza sa bazičnim psihološkim potrebama kao prediktorima i jačinom pretnje kao kriterijumskom varijablom. Model koji je obuhvatao ove varijable (prikazan u Tabeli 20), bio je značajan $F(3, 227) = 21.26, p < .001$, a unutar njega su se kao značajni prediktori izdvojile varijable Potreba za autonomijom ($\beta = -.37, p < .001$) i Potreba za kompetencijom ($\beta = -.19, p < .01$). Sa povećanjem zadovoljenosti ove dve potrebe dolazi do smanjenja doživljaja jačine pretnje, te je i ova hipoteza delimično podržana.

Tabela 20.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju jačine pretnje

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .22$; $F = 21.26$; $p < .001$	Autonomija	-.374	-4.889	.000
	Povezanost	.097	1.405	.161
	Kompetencija	-.194	-2.608	.010

Druga grupa hipoteza - odnos zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i strategija prevladavanja stresa.

H2. Očekuje se da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu poveća upotreba aktivne strategije prevladavanja stresa

Kako bi se testirala ova hipoteza sprovedena je višestruka regresiona analiza sa bazičnim psihološkim potrebama kao prediktorima i strategijom Promena situacije kao kriterijumom. Pri predikciji ove strategije dobijen je statistički značajan model $F(3, 306) = 7.84, p < .001$, prikazan u Tabeli 21. Izdvojen su značajni prediktori Potreba za autonomijom ($\beta = .17, p < .05$) i Potreba za kompetencijom ($\beta = .16, p < .05$), čijim se zadovoljenjem povećava i upotreba strategije Promena situacije; stoga se može reći da je postavljena hipoteza podržana.

Tabela 21.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju promene situacije

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .07$; $F = 7.84$; $p < .001$	Autonomija	.174	2.350	.019
	Povezanost	-.074	-1.133	.258
	Kompetencija	.161	2.295	.022

Treća grupa hipoteza - odnos između integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja

H3.1 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja smanji osećaj nemoći u odnosu na pretnju generisanu nestabilnošću zaposlenja.

Da bi testirali ovu hipotezu sprovedena je višestruka regresiona analiza sa tri vrste samoregulacije kao prediktorima i osećajem nemoći kao kriterijumom. Pri predikciji osećaja nemoći dobijen je statistički značajan model $F(3, 227) = 8.42$, $p < .001$, prikazan u Tabeli 22. Kao značajan pozitivan prediktor izdvojio se Impersonalni self ($\beta = .26$, $p < .001$). Sa povećanom upotrebom impersonalne samoregulacije povećava se osećaj nemoći, dok integrisana samoregulacija ne učestvuje u predikciji osećaja nemoći, pa se može reći da je postavljena hipoteza delimično podržana.

Tabela 22.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora (tri tipa selfregulacije) u predviđanju osećaja nemoći

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .10$; $F = 8.42$; $p < .001$	Integrisani self	.020	.287	.774
	Egoinvestirajući self	.135	1.921	.056
	Impersonalni self	.261	3.945	.000

H3.2 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja smanji doživljaj jačine pretnje nastale usled nestabilnosti zaposlenja

Da bi testirali ovu hipotezu sprovedena je višestruka regresiona analiza sa tri vrste samoregulacije kao prediktorima i jačinom pretnje kao kriterijumom. Pri predikciji doživljaja jačine pretnje dobijen je statistički značajan model $F(3, 227) = 13.99, p < .001$, prikazan u Tabeli 23. Kao značajan negativan izdvaja se Integrisan self ($\beta = -.16, p < .05$), a kao značajan pozitivan prediktor izdvaja se Impersonalni self ($\beta = .32, p < .001$). Sa povećanjem integrisanosti samoregulacije smanjuje se doživljaj jačine pretnje, pa se može reći da je postavljena hipoteza podržana.

Tabela 23.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora (tri tipa selfregulacije) u predviđanju jačine pretnje

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .16;$ $F = 13.99; p < .001$	Integrisani self	-.157	-2.328	.021
	Egoinvestirajući self	.123	1.811	.071
	Impersonalni self	.316	4.937	.000

Četvrta grupa hipoteza - odnos integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i strategija prevladavanja stresa

H4.1 Očekuje se da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja poveća upotreba aktivne strategije prevladavanja.

Kako bi se testirala ova hipoteza urađena je multivarijatna regresijska analiza sa tri vrste samoregulacije kao prediktorima i jednom aktivnom strategijom prevladavanja kao kriterijumom. Pri predikciji strategije Promena situacije dobijen je značajan model $F(3, 306) = 26.73, p < .001$, pri čemu su se svi prediktori izdvojili kao značajni, što pokazuje Tabela 24. Dobijeni smerovi predikcija su očekivani - Integrisani i Egoinvestirajući self izdvajaju se kao pozitivni prediktori ($\beta = .35, p < .001$ i $\beta = .16, p < .01$, respektivno), dok se Impersonalni self izdvojio kao negativan

prediktor ($\beta = -.13$, $p < .05$) primene strategije Promena situacije, pa se može reći da je postavljena hipoteza podržana.

Tabela 24.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju promene situacije

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .21$; $F = 26.73$; $p < .001$	Integrirani self	.349	6.182	.000
	Egoinvestirajući self	.159	2.779	.006
	Impersonalni self	-.125	-2.380	.018

H4.2 Očekuje se da se sa smanjenjem integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja poveća upotreba pasivnih strategija prevladavanja

Kako bi se proverila ova hipoteza urađene su multivarijatne regresije sa tri vrste selfa kao prediktorima i pasivnim strategijama prevladavanja kao kriterijumima. Pri predikciji strategije Devalvacija dobijen je značajan model $F(3, 306) = 3.72$, $p < .05$, prikazan u Tabeli 25. U modelu se kao značajni prediktor izdvojio samo Egoinvestirajući self ($\beta = .17$, $p < .01$).

Tabela 25.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju devalvacije

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .06$; $F = 3.72$; $p < .05$	Integrirani self	-.029	-.460	.646
	Egoinvestirajući self	.171	2.716	.007
	Impersonalni self	.068	1.165	.245

Pri predikciji strategije Izbegavanje, takođe je dobijen značajan model $F(3, 306) = 8.86$, $p < .001$, pri čemu su se Integrisani ($\beta = -.15$, $p < .05$) i Egoinvestirajući self ($\beta = .28$, $p < .001$) izdvojili kao značajni, što pokazuje Tabela 26. Pri predikciji strategije Smanjenje simptoma, takođe je dobijen značajan model $F(3, 306) = 7.45$, $p < .001$, pri čemu su se opet Integrisani ($\beta = .12$, $p < .05$) i Egoinvestirajući self ($\beta = .19$, $p < .01$) izdvojili kao značajni, što pokazuje Tabela 27.

Tabela 26.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju izbegavanja

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .08$; $F = 8.86$; $p < .001$	Integrisani self	-.150	-2.466	.014
	Egoinvestirajući self	.277	4.511	.000
	Impersonalni self	.070	1.228	.221

Tabela 27.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju smanjenja simptoma

Model	Prediktori	β	t	p
$R^2 = .07$; $F = 7.45$; $p < .001$	Integrisani self	.122	1.986	.048
	Egoinvestirajući self	.187	3.018	.003
	Impersonalni self	-.050	-.879	.380

Pri predikciji strategije Prilagođavanje, dobijen je takođe značajan model $F(3, 306) = 6.20$, $p < .001$, pri čemu su se takođe, Integrisani ($\beta = .15$, $p < .05$) i Egoinvestirajući self ($\beta = .12$, $p < .05$) izdvojili kao značajni prediktori (Tabela 28). Smerovi predikcija su uglavnom očekivani, s obzirom da sugerišu da je Egoinvestirajući self pozitivni prediktor upotrebe pasivnih strategija prevladavanja, a Integrisani self najčešće negativan prediktor. Takođe, u skladu sa

očekivanjima, rezultati sugeriraju da Impersonalni self ne angažuje pasivne strategije prevladavanja. Na osnovu ovoga, može se reći da je ova hipoteza podržana.

Tabela 28.

Značajnost modela i parcijalni doprinosi prediktora u predviđanju prilagođavanja

Model	Prediktori	β	t	p
R ² = .06; F = 6.20; p < .001	Integrirani self	.155	2.516	.012
	Egoinvestirajući self	.123	1.973	.049
	Impersonalni self	.050	.874	.383

Sa ciljem razumevanja parcijalnog doprinosa Integriranog selfa u predviđanju Strategije prilagođavanje, korelirane su stavke supskale Integrirani self EFQ upitnika sa celom supskalom Prilagođavanje i sa pojedinačnim stavkama supskale Prilagođavanje (Tabele 29 i 30).

Kada je reč o korelacijama sa celom supskalom strategije Prilagođavanje, stavke Integriranog selfa koje značajno koreliraju sa ovom supskalom su: EFQ14, EFQ20, EFQ21, EFQ23 i EFQ25. Sadržaj ovih stavki odnosi se pozitivan stav prema promeni i svemu što ona donosi - otvorenost ka iskustvu i interpretacija iskustva kao prilike za učenje (*Mislim da životne prilike mogu biti dobra prilika za lični rast i sazrevanje, Uživam da učim o raznim novim stvarima* itd.) pa je jasno zašto pozitivno koreliraju sa supskalom Prilagođavanje koja takođe uključuje spremnost individue da se menja - prilagođavanje lične želje tako da ona odgovara situaciji

Kada je reč o pojedinačnim korelacijama stavki supskale strategije Prilagođavanje i Integriranog selfa, najveća korelaciju ostvaruju CCS12 i EFQ23 (*Pokušavam da prilagodim sopstvena očekivanja kako bih se približio realnoj situaciji, Veoma sam zainteresovan da naučim više o drugima i njihovim pogledima na svet*) koje impliciraju otvorenost ka iskustvu - spremnost zaposlenog da se menja kroz učenje i iskustvo.

Tabela 29.

Korelacija stavki supskale integrisani self sa sumativnim skorom supskale prilagođavanje

	EFQ2	EFQ3	EFQ4	EFQ8	EFQ14	EFQ18	EFQ20	EFQ21	EFQ23	EFQ25
PR	.056	.049	.004	.083	.138*	.108	.223***	.120*	.206***	.132*

PR - Prilagođavanje, * $p < .05$, *** $p < .001$

Tabela 30.

Korelacija stavki supskale integrisani self sa stavkama supskale prilagođavanje

	EFQ2	EFQ3	EFQ4	EFQ8	EFQ14	EFQ18	EFQ20	EFQ21	EFQ23	EFQ25
CCS2	.094	.019	.085	.052	.056	.069	.151**	.058	.146*	.053
CCS7	-.054	-.048	-.045	.032	.035	.039	.066	.022	.093	.046
CCS12	.003	.072	.010	.047	.049	.065	.193**	.161**	.239***	.125*
CCS17	.110	.095	-.038	.098	.238***	.124*	.206***	.094	.094	.141*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Peta grupa hipoteza - odnos sociodemografskih karakteristika zaposlenih i percepcije nestabilnosti zaposlenja

Peta grupa hipoteza testirana je primenom t-testova i statističkog postupka ANOVA.

H5.1 Osećaj veće nemoći usled nestabilnosti zaposlenja se očekuje kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera.

Sprovedena je serija ANOVA i t-testova sa zavisnom varijablom Osećaj nemoći i nezavisnim varijablama pol, starost, radna pozicija, nivo obrazovanja, materijalni status, socijalna podrška, bračni status, iskustvo gubitka posla i karakter organizacije. Nisu dobijene statističke značajne razlike u nivou zavisne varijable prema polu $t(229) = 1.35$, $p > .05$, starosti $F(2, 228) = 1.47$, $p > .05$ i radnoj poziciji $t(229) = .87$, $p > .05$. Statistički značajne razlike nisu dobijene ni prema nivou obrazovanja $F(3,227) = 1.29$, $p > .05$, nivou socijalne podrške od strane porodice

$F(2,228) = 1.13, p > .05$ i prijatelja $F(2,228) = 2.84, p > .05$, bračnom statusu $F(3,227) = .61, p > .05$, kao ni prema karakteru organizacije $t(229) = -.73, p > .05$.

Posmatrano prema varijabli materijalni status, dobijene su statistički značajne razlike između grupa $F(2,228) = 6.16, p < .01$, a Scheffe post-hoc testom (prikazanim u Tabeli 31) je pokazano da značajne razlike u osećaju nemoći postoje između onih koji svoju materijalnu situaciju procenjuju lošijom nego kod drugih u poređenju sa onima koji je procenjuju istom ili boljom u odnosu na druge. Naime, jači osećaj nemoći ima grupa ispitanika sa lošijom materijalnom situacijom.

Tabela 31.

Rezultati Scheffe post-hoc testa za testiranje razlika u Osećaju nemoći spram različitog materijalnog statusa

Materijalni status	Materijalni status	RAS	p
Lošiji nego kod drugih	Kao kod drugih	.511	.004
	Bolji	.581	.036
Kao kod drugih	Lošiji	-.511	.004
	Bolji	.069	.935
Bolji nego kod drugih	Lošiji	-.581	.036
	Kao kod drugih	-.069	.935

RAS -razlika između ASI i AS2

Značajna razlika dobijena je prema varijabli iskustvo gubitka posla $t(229) = 2.21, p < .05$, u smislu da ispitanici koji su imali prethodno iskustvo gubitka posla imaju veći osećaj nemoći od onih koji nemaju ovakvo iskustvo.

Imajući sve ove rezultate u vidu, može se zaključiti da je hipoteza podržana u delu koji se odnosi na značaj nižeg materijalnog statusa i prethodnog gubitka zaposlenja za jači osećaj nemoći koji prati percepciju nesigurnosti zaposlenja.

H5.2 Percepcija jače pretnje se očekuje kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera.

Sprovedena je serija ANOVA i t-testova sa zavisnom varijablom Jačina pretnje i nezavisnim varijablama pol, starost, radna pozicija, nivo obrazovanja, materijalni status, socijalna podrška, bračni status, iskustvo gubitka posla i karakter organizacije.

Nisu dobijene statističke značajne razlike u nivou zavisne varijable prema polu $t(229) = -.55, p > .05$, starosti $F(2, 228) = 1.52, p > .05$ i radnoj poziciji $t(229) = 1.54, p > .05$.

Statistički značajne razlike nisu dobijene ni prema bračnom statusu $F(3,227) = .69, p > .05$, kao ni prema karakteru organizacije $t(229) = -.76, p > .05$.

Pri testiranju razlika u odnosu na nivo obrazovanja, dobijen je rezultat $F(3,227) = 3.78, p < .05$ koji sugeriše postojanje značajnih razlika u percepciji jačine pretnje između ispitanika različitog nivoa obrazovanja, ali naknadnim Scheffe post-hoc testom utvrđeno je da te razlike ipak ne dostižu nivo statističke značajnosti.

Isti rezultat dobijen je primenom Bonferoni post-hoc testa, dok je LSD post-hoc test pokazao postojanje razlika kod ispitanika sa osnovnom školom i mr/dr, kao i da se oni sa srednjom školom značajno razlikuju od onih sa višom/visokom školom i onih sa mr/dr (Tabela 32).

Dobijene razlike kreću se u očekivanom smeru – ispitanici nižeg nivoa obrazovanja pokazuju percepciju jače pretnje.

Tabela 32.

Rezultati LSD post-hoc testa za testiranje razlika u percepciji jačine pretnje između ispitanika različitog nivoa obrazovanja

Nivo obrazovanja	Nivo obrazovanja	RAS	p
Osnovna škola	Srednja	.319	.363
	Viša, visoka	.677	.062
	Magistar, doktor	1.247	.021
Srednja škola	Osnovna	-.319	.363
	Viša, visoka	.357*	.016
	Magistar, doktor	.928*	.030
Viša, visoka škola	Osnovna	-.677	.062
	Srednja	-.357*	.016
	Magistar, doktor	.571	.189
Magistar, doktor	Osnovna	-1.247*	.021
	Srednja	-.928*	.030
	Viša, visoka škola	-.571	.189

RAS -razlika između AS1 i AS2

Prema nivou socijalne podrške od strane porodice, dobijene su statistički značajne razlike $F(2,228) = 4.15$, $p < .05$, kao i prema stepenu podrške od strane prijatelja $F(2,228) = 3.38$, $p < .05$, a rezultati ovih Scheffé testova su prikazani u Tabelama 33 i 34. Primećuje se da se značajno razlikuju oni koji imaju osrednju i veliku podršku porodice (pri čemu ispitanici sa osrednjom podrškom porodice imaju percepciju jače pretnje) i oni koji imaju malu i veliku podršku prijatelja (ispitanici koji imaju malu podršku prijatelja percipiraju jaču pretnju).

Kako bi se dodatno ispitalo nepostojanje razlike u percepciji jačine pretnje kod ispitanika sa malom podrškom porodice, urađeno je post-hoc poređenje parova. Primena post-hoc testova Tuckey, LSD i Bonferoni potvrdila je da nema razlike u jačini pretnje kod zaposlenih koji imaju malu i osrednju podršku porodice dok je ta razlika statistički značajna između osrednje i velike podrške.

Tabela 33.

Rezultati Scheffe post-hoc testa za testiranje razlika u percepciji pretnje u odnosu na nivo podrške od strane porodice

Podrška od strane porodice	Podrška od strane porodice	RAS	p
Mala	Osrednja	-.022	.996
	Velika	.377	.309
Osrednja	Mala	.022	.996
	Velika	.399	.027
Velika	Mala	-.377	.309
	Osrednja	-.399	.027

RAS -razlika između ASI i AS2

Tabela 34.

Rezultati Scheffe post-hoc testa za testiranje razlika u percepciji pretnje u odnosu na nivo podrške od strane prijatelja

Podrška od strane prijatelja	Podrška od strane prijatelja	RAS	p
Mala	Osrednja	.136	.711
	Velika	.464	.046
Osrednja	Mala	-.136	.711
	Velika	.328	.136
Velika	Mala	-.464	.046
	Osrednja	-.328	.136

RAS -razlika između ASI i AS2

Kada je posmatran materijalni status, dobijene su statistički značajne razlike u percepciji pretnje $F(2,228) = 6.16, p < .01$, a Scheffe post-hoc testom je pokazano da razlike postoje između onih koji svoju situaciju procenjuju lošijom u poređenju sa onim ispitanicima koji situaciju

procenjuju kao kod drugih ili boljom nego kod drugih (ispitanici koji materijalnu situaciju procenjuju lošijom, imaju percepciju jače pretnje). Ovaj rezultat detaljnije prikazuje Tabela 35.

Tabela 35.

Rezultati Scheffe post-hoc testa za testiranje razlika u percepciji pretnje spram materijalnog statusa

Materijalni status	Materijalni status	RAS	p
Lošiji nego kod drugih	Kao kod drugih	.511	.004
	Bolji	.581	.036
Kao kod drugih	Lošiji	-.511	.004
	Bolji	.069	.935
Bolji nego kod drugih	Lošiji	-.581	.036
	Kao kod drugih	-.069	.935

RAS -razlika između ASI i AS2

Značajna razlika dobijena je i prema varijabli iskustvo gubitka posla $t(229) = 4.27$, $p < .001$, u smislu da ispitanici koji su imali prethodno iskustvo gubitka posla imaju doživljaj jače pretnje od onih koji nemaju ovakvo iskustvo.

H5.3 Percepcija veće verovatnoće gubitka posla očekuje se kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama koje su privatnog karaktera.

Sprovedena je serija ANOVA i t-testova sa zavisnom varijablom verovatnoća gubitka posla i nezavisnim varijablama pol, starost, radna pozicija, nivo obrazovanja, materijalni status, socijalna podrška, bračni status, iskustvo gubitka posla i karakter organizacije.

Nisu dobijene statističke značajne razlike u nivou zavisne varijable prema polu $t(229) = -.11$, $p > .05$, starosti $F(2, 228) = .50$, $p > .05$ i radnoj poziciji $t(229) = .42$, $p > .05$. Statistički značajne razlike nisu dobijene ni prema bračnom statusu $F(3,227) = .34$, $p > .05$, nivou

obrazovanja $F(3,227) = .50, p > .05$, kao ni prema karakteru organizacije $t(229) = 1.10, p > .05$. Prema nivou socijalne podrške od strane porodice $F(3,227) = .71, p > .05$, kao i prema podršci od strane prijatelja $F(3,227) = 1.33, p > .05$ takođe nisu dobijene statistički značajne razlike. Dodatno, značajna razlika nije dobijena ni posmatrano prema varijabli iskustvo gubitka posla $t(229) = 1.72, p > .05$.

Jedina varijabla prema kojoj su dobijene statistički značajne razlike je materijalni status $F(2,228) = 4.01, p < .05$, a rezultati Scheffe post hoc testa, prikazani u Tabeli 36, pokazuju da se međusobno značajno razlikuju grupa ispitanika koja procenjuje materijalnu situaciju istu kao kod drugih, i ispitanici koji je procenjuju boljom nego kod drugih ljudi (oni koji smatraju da im je materijalna situacija kao kod drugih percipiraju veću verovatnoću gubitka posla, nego oni koji je procenjuju boljom u odnosu na druge).

Tabela 36.

Rezultati Scheffe post-hoc testa za testiranje razlika u verovatnoći gubitka posla spram materijalnog statusa

Materijalni status	Materijalni status	RAS	p
Lošiji nego kod drugih	Kao kod drugih	-.164	.612
	Bolji	.417	.238
Kao kod drugih	Lošiji	.164	.612
	Bolji	.581	.023
Bolji nego kod drugih	Lošiji	-.417	.238
	Kao kod drugih	-.581	.023

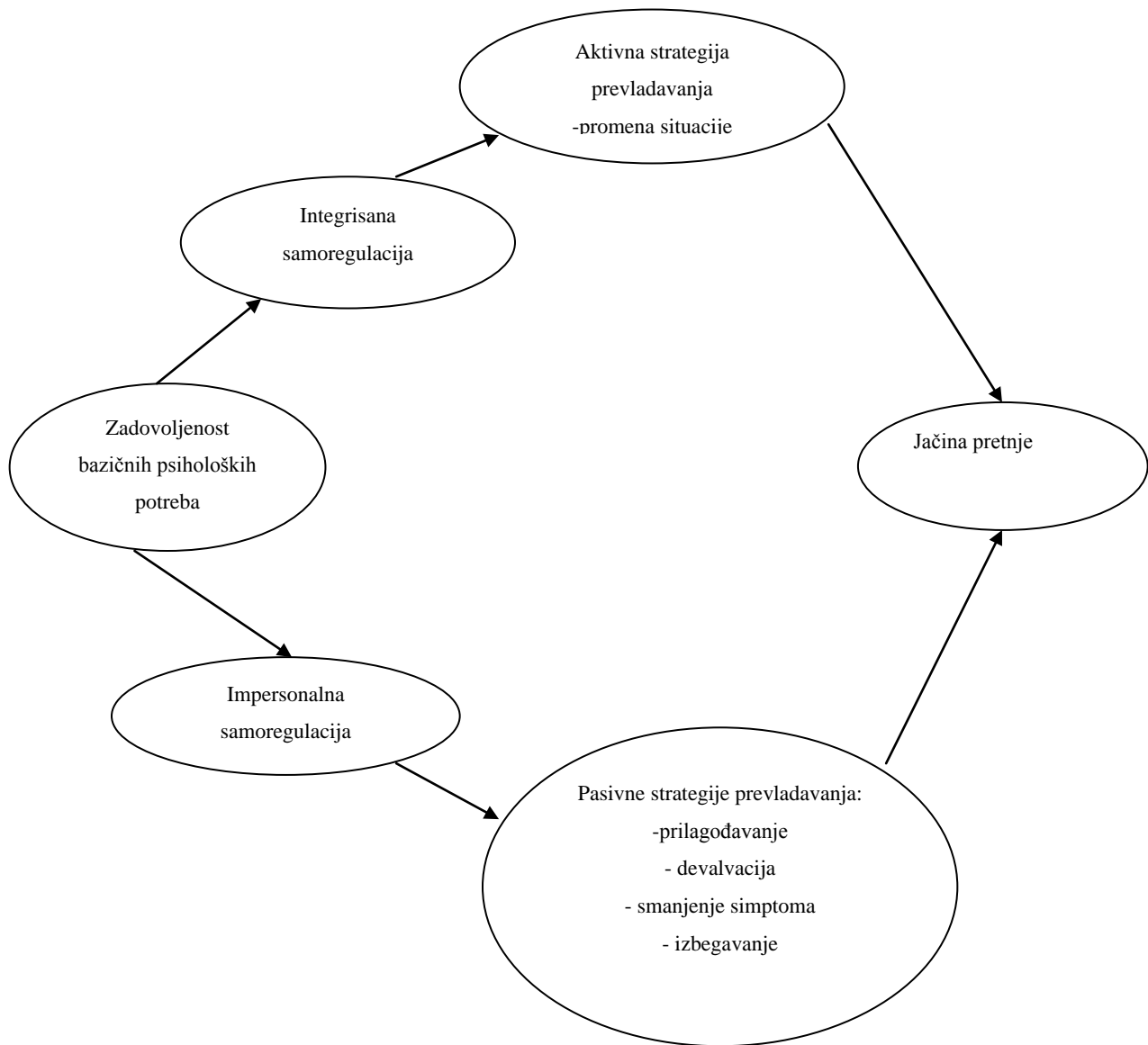
RAS -razlika između ASI i AS2

5.3 Testiranje strukturalnog modela

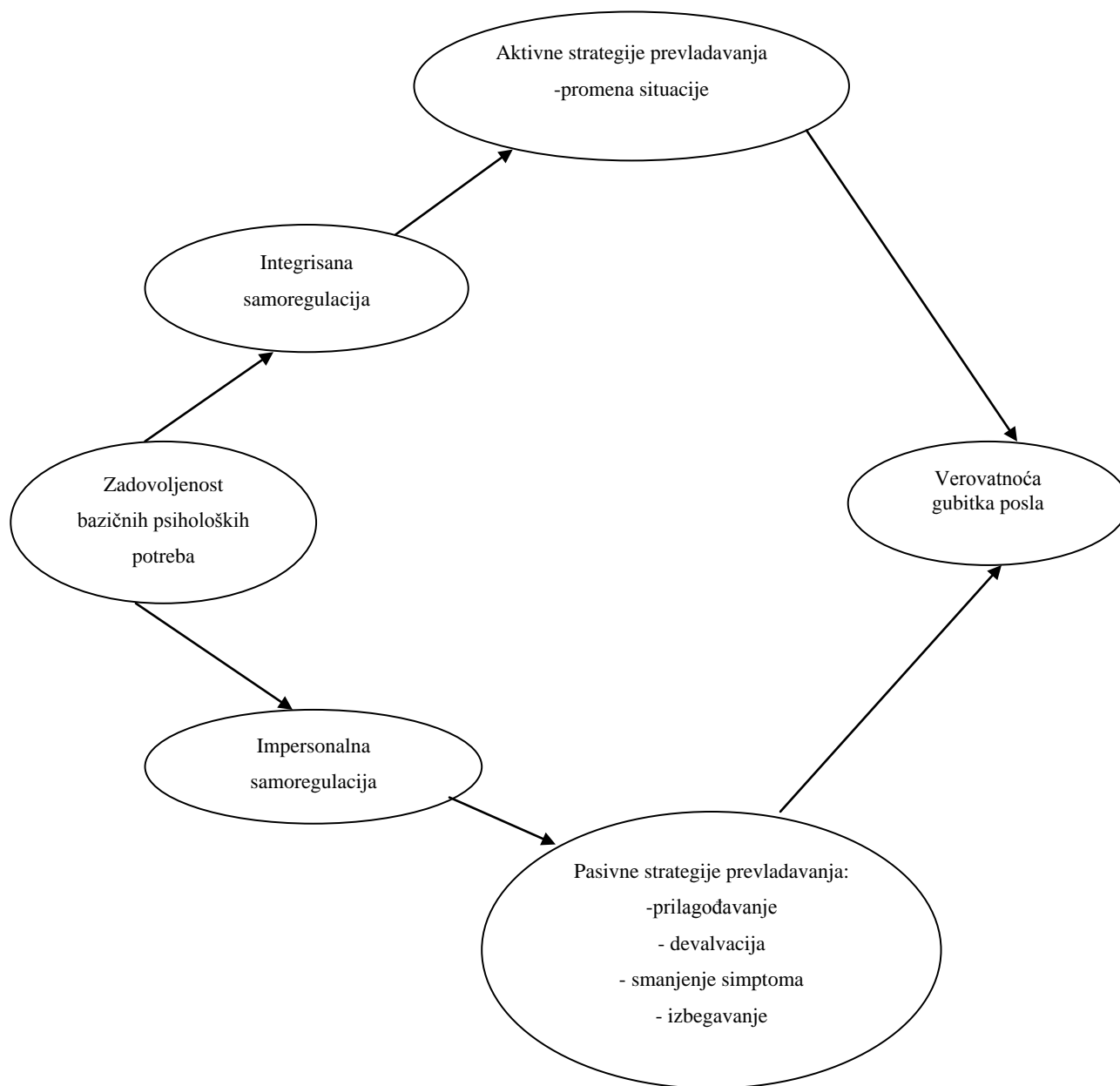
U postavci inicijalnog hipotetskog modela vidljiv je izostanak egoinvestirajućeg selfa. Naime, namera istraživača bila je da se ekstremiziraju dva sistema: integrisani i impersonalni ego sistem, kako bi se kontrastirali njihovi odnosi sa drugim konstruktima uključenim u istraživanje (bazične psihološke potrebe, strategije prevladavanja i percepcija nestabilnosti zaposlenja). Značaj egoinvestirajućeg sistema u percepciji nestabilnosti zaposlenja i odabiru strategija prevladavanja proveravan je u nekim dodatnim analizama, odnosno, u okviru testiranja postavljenih hipoteza istraživanja koje se tiču odnosa integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i strategija prevladavanja stresa i odnosa integrisanosti samoregulacije svakodnevnog ponašanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja.

Testiranje inicijalno postavljenog hipotetskog modela, postavljenog u skladu sa nalazima iz literature, je otkrilo vrlo niske vrednosti pokazatelja fita u empirijskim podacima. Iz tog razloga pristupilo se reorganizaciji velikih konstrukata (zadovoljenost potreba, aktivne i pasivne strategije, percepcija nestabilnosti zaposlenja), odnosno, njihovoj operacionalizaciji putem supskala.

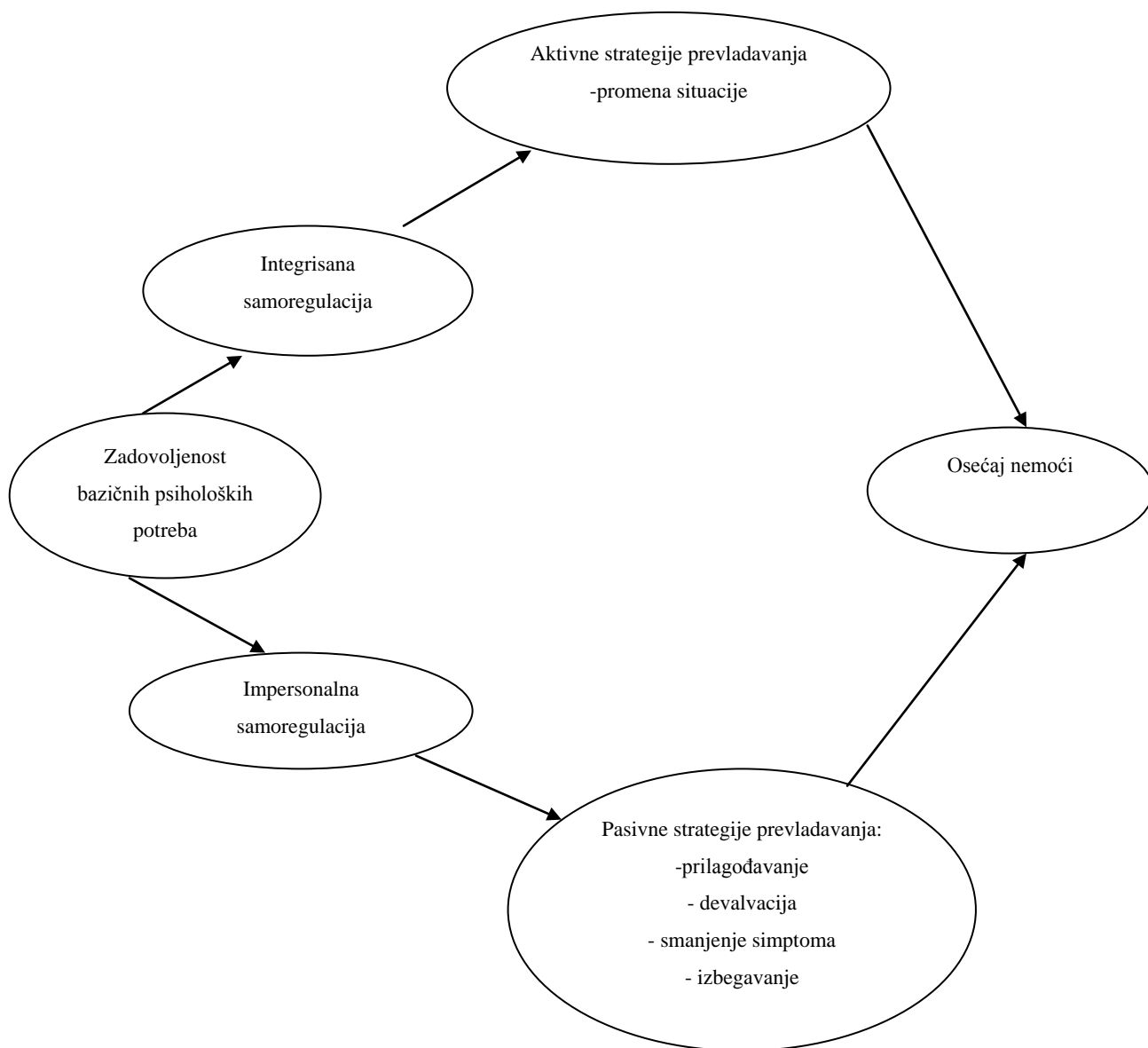
U tom pravcu, testirana su tri modela izvedena iz početnog hipotetskog modela (pozvati se na grafički prikaz) uzimajući kao ishodne varijable pojedinačne dimenzije percepcije nestabilnosti zaposlenja (Jačina pretnje, Osećaj nemoći i Verovatnoća gubitka posla) uz grupisanje strategija prevladavanja na taj način da Promena situacije jedina predstavlja aktivnu, dok su sve ostale strategije tretirane kao pasivne strategije prevladavanja (u Modelu 1, posmatrana je dimenzija Jačina pretnje, u Modelu 2 - dimenzija Verovatnoća gubitka posla, dok je u Modelu 3 posmatrana dimenzija Osećaj nemoći).



Slika 4. Hipotetski model odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i jačine pretnje generisane nestabilnošću zaposlenja (Model 1)



Slika 5. Hipotetski model odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i verovatnoće gubitka posla (Model 2)



Slika 6. Hipotetski model odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i osećaja nemoći generisanog nestabilnošću zaposlenja (Model 3)

Rezultati SEM analize Modela odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i jačine pretnje generisane nestabilnošću zaposlenja (Model 1)

U Tabeli 37 su predstavljene respecifikacije Modela 1 za predikciju dimenzije Jačina pretnje, koje su dovele do finalnog strukturalnog modela sa najboljim indeksima podesnosti.

Tabela 37.

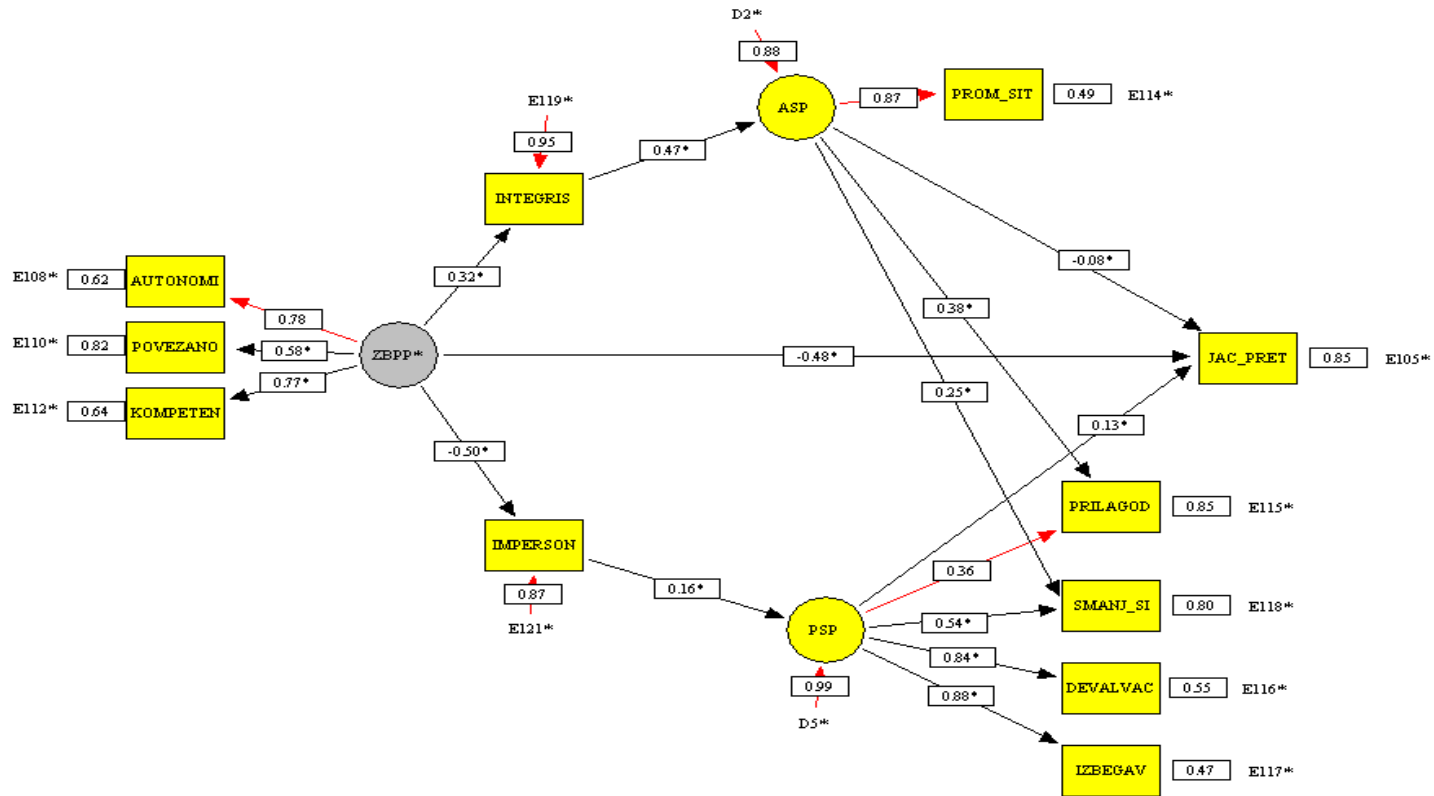
Indeksi podesnosti za respecifikacije Modela 1

Model	$\Delta S-B \chi^2$ (df)	RMSEA (90% CI)	CFI	NFI	NNFI	SRMR
M1a	173.18 (41)	.12 (.10; .14)	.80	.76	.74	.11
M1b	133.97 (40)	.10 (.08; .12)	.86	.82	.81	.08
M1c	103.73 (39)	.08 (.06; .10)	.90	.86	.86	.07
M1d	89.51 (38)	.08 (.06; .10)	.92	.88	.88	.06

M1a – hipotetski model; M1b – dodata veza između ZBPP i JP; M1c – dodata veza između dimenzije prilagođavanje i ASP; M1d – dodata veza između dimenzije smanjenje simptoma i ASP

Kao što pokazuje Tabela 37, dodavane su veze prema preporukama LM testa, pri čemu je dodata direktna veza između zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba i dimenzije jačina pretnje, a pored toga su dozvoljena i projektovanja dimenzija prilagođavanje i smanjenje simptoma na faktor aktivne strategije prevladavanja. Wald test je predlagao isključenje veza između obe vrste strategija prevladavanja i ishodne varijable, ali njihovim isključenjem ne bi bili povećani indeksi podesnosti te nije bilo opravdanja vršiti dalje respecifikacije modela.

Finalni model sa jačinama relacija između varijabli prikazan je na Slici 7.



Slika 7. Finalna verzija Modela 1*

*Legenda: AUTONOMI – autonomija; POVEZANO – povezanost; KOMPETEN – kompetencija; ZBPP – zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba; INTEGRIS – integrisani self; IMPERSON – impersonalni self; ASP – aktivne strategije prevladavanja; PSP – pasivne strategije prevladavanja; PRILAGOD – prilagođavanje; PROM_SIT – promena situacije; DEVALVAC – devalvacija; SMANJ_SI – smanjenje simptoma, IZBEGAV – izbegavanje; JAC PRET – jačina pretnje

Rezultati SEM analize Modela odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i verovatnoće gubitka posla (Model 2)

U Tabeli 38 su predstavljene respecifikacije Modela 2 za predikciju dimenzije Verovatnoća gubitka posla, koje su dovele do finalnog strukturalnog modela sa najboljim indeksima podesnosti.

Tabela 38.

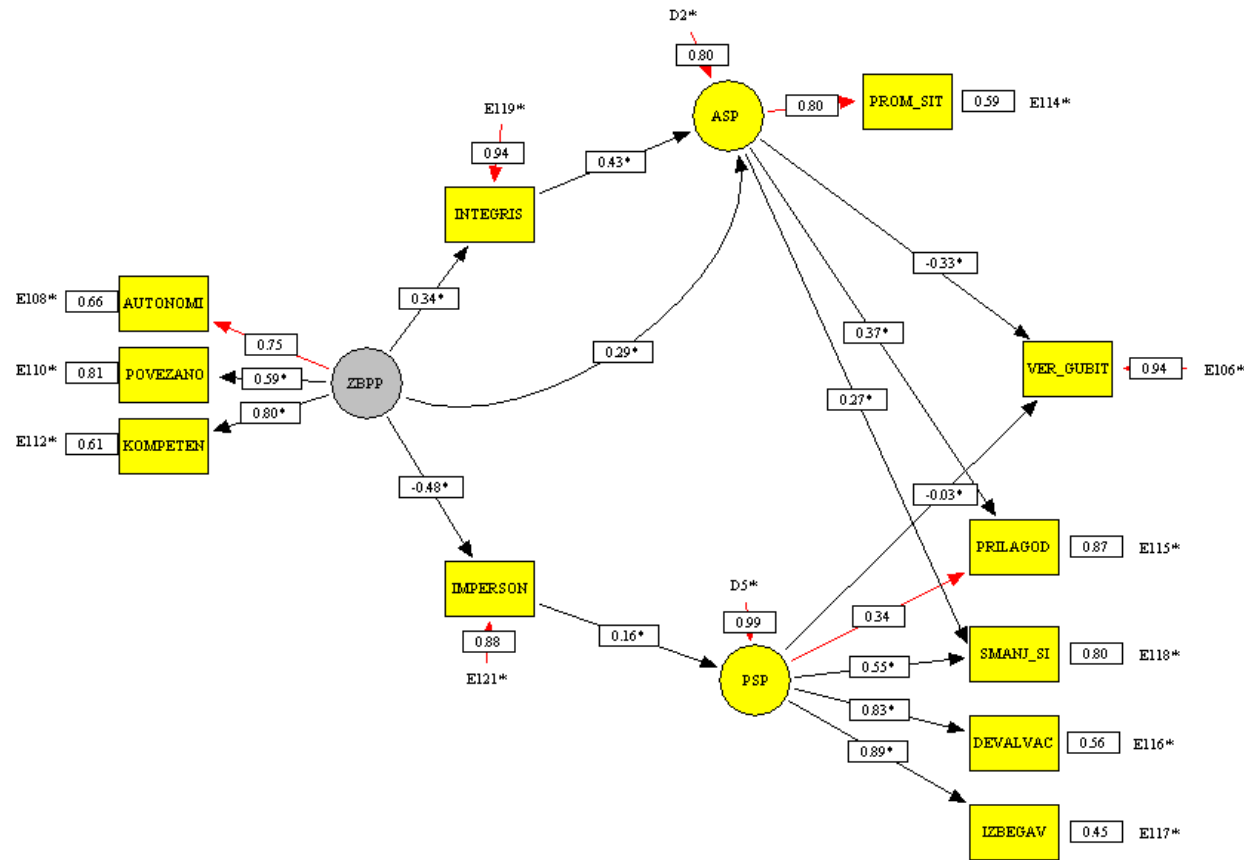
Indeksi podesnosti za respecifikacije Modela 2

Model	$\Delta S-B \chi^2$ (df)	RMSEA (90% CI)	CFI	NFI	NNFI	SRMR
M2a	128.82 (41)	.10 (.08; .12)	.86	.82	.82	.08
M2b	111.46 (40)	.09 (.07; .11)	.89	.84	.85	.07
M2c	99.93 (39)	.08 (.06; .10)	.91	.86	.87	.06
M2d	82.06 (38)	.08 (.06; .10)	.93	.88	.90	.06

M2a – hipotetski model; M2b – dodata veza između ZBPP i ASP; M2c – dodata veza između dimenzije smanjenje simptoma i ASP; M2d – dodata veza između dimenzije prilagođavanje i ASP

Kao što pokazuje Tabela 38, dodavane su veze prema preporukama LM testa, pri čemu je najpre dodata direktna veza između zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba i faktora Aktivne strategije prevladavanja, a pored toga su dozvoljena i projektovanja dimenzija smanjenje simptoma i prilagođavanje na ovaj faktor. Wald test je predlagao isključenje veze između faktora Pasivne strategije prevladavanja i ishodne varijable, ali isključenjem ove veze ne bi bili povećani indeksi podesnosti te nije bilo opravdanja vršiti dalje respecifikacije modela.

Finalni model sa jačinama relacija između varijabli prikazan je na Slici 8.



Slika 8. Finalna verzija Modela 2*

*Legenda: AUTONOMI – autonomija; POVEZANO – povezanost; KOMPETEN – kompetencija; ZBPP – zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba; INTEGRIS – integrisani self; IMPERSON – impersonalni self; ASP – aktivne strategije prevladavanja; PSP – pasivne strategije prevladavanja; PRILAGOD – prilagođavanje; PROM_SIT – promena situacije; DEVALVAC – devalvacija; SMANJ_SI – smanjenje simptoma, IZBEGAV – izbegavanje; VER_GUBIT – verovatnoća gubitka posla

Da bi se ispitao potencijalni medijatorni efekat Aktivne strategije prevladavanja na odnos između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i Verovatnoće gubitka posla, pristupilo se odstranjivanju varijable Aktivna strategija prevladavanja u Modelu 2.

Na ovaj način dobijena je direktna i smisljena veza između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i Verovatnoće gubitka posla.

Kako bi se indeksi poboljšali, LM test je predlagao dodavanje veze od zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba ka varijabli Izbegavanje, potom ka varijabli Smanjenje simptoma (Tabela 39). Nije bilo teorijskog opravdanja dalje podešavati hipotetski model, niti dodavati još parametara, pogotovo ne isključivo na bazi statističkih pokazatelja za modifikovanje, jer bi to znatno umanjilo objašnjavačku moć teorijskog modela.

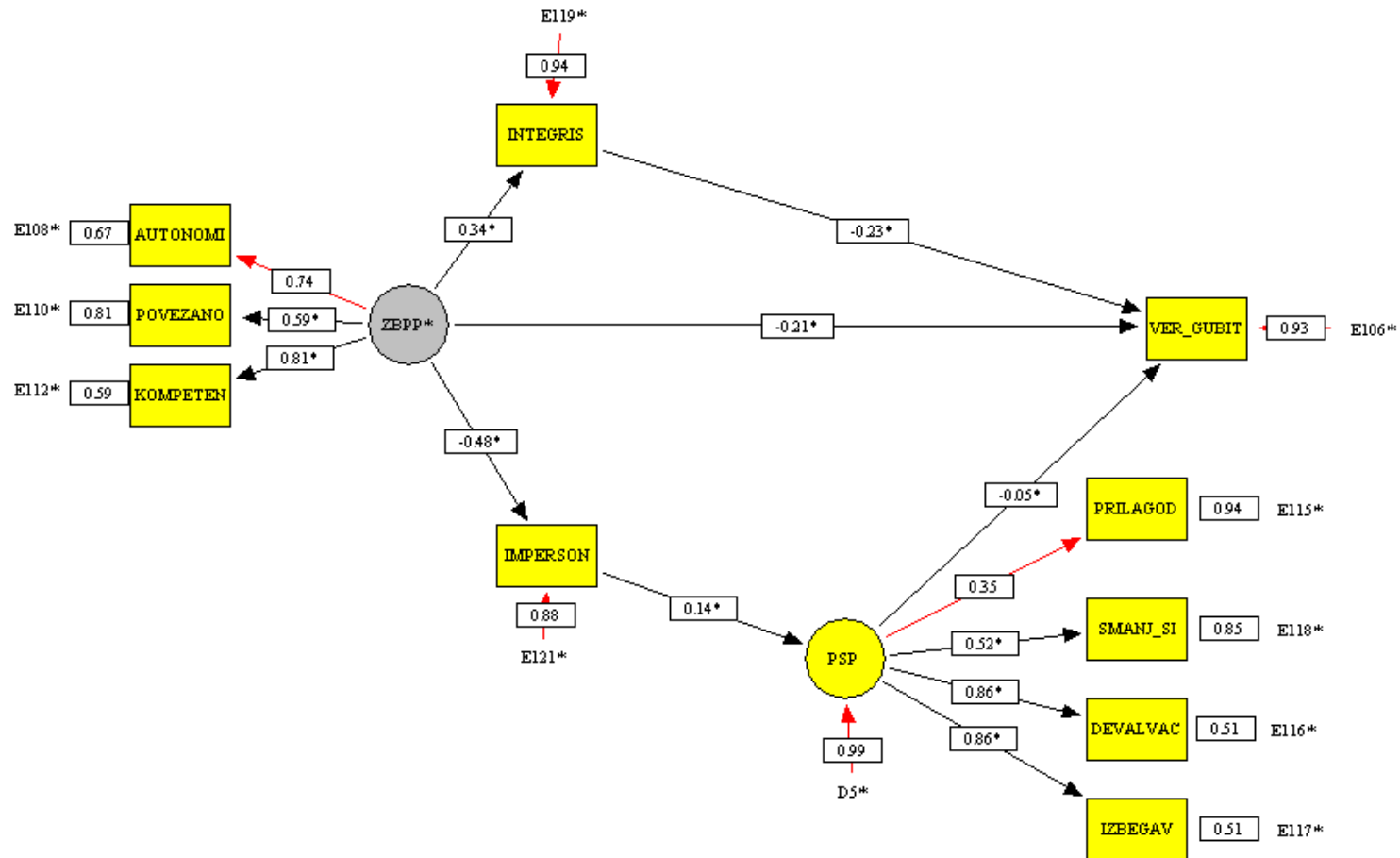
Slika 9 prikazuje treći model - Mc, koji ima najbolje indekse fita.

Tabela 39.

Indeksi podesnosti za respecifikacije Modela 2 bez varijable ASP

Model	$\Delta S-B \chi^2$ (df)	RMSEA (90% CI)	CFI	NFI	NNFI	SRMR
Ma	82.99 (33)	.08 (.06; .10)	.90	.85	.87	.06
Mb	75.92 (32)	.08 (.05; .10)	.91	.86	.88	.05

Ma – hipotetski model (bez ASP); Mb – dodata veza između ZBPP i VER_GUBIT.



Slika 9. Model 2 bez varijable ASP

Rezultati SEM analize Modela odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja i osećaja nemoći generisanog nestabilnošću zaposlenja (Model 3)

U Tabeli 40 su predstavljene respecifikacije Modela 3 za predikciju dimenzije Osećaj nemoći, koje su dovele do finalnog strukturalnog modela sa najboljim indeksima podesnosti.

Tabela 40.

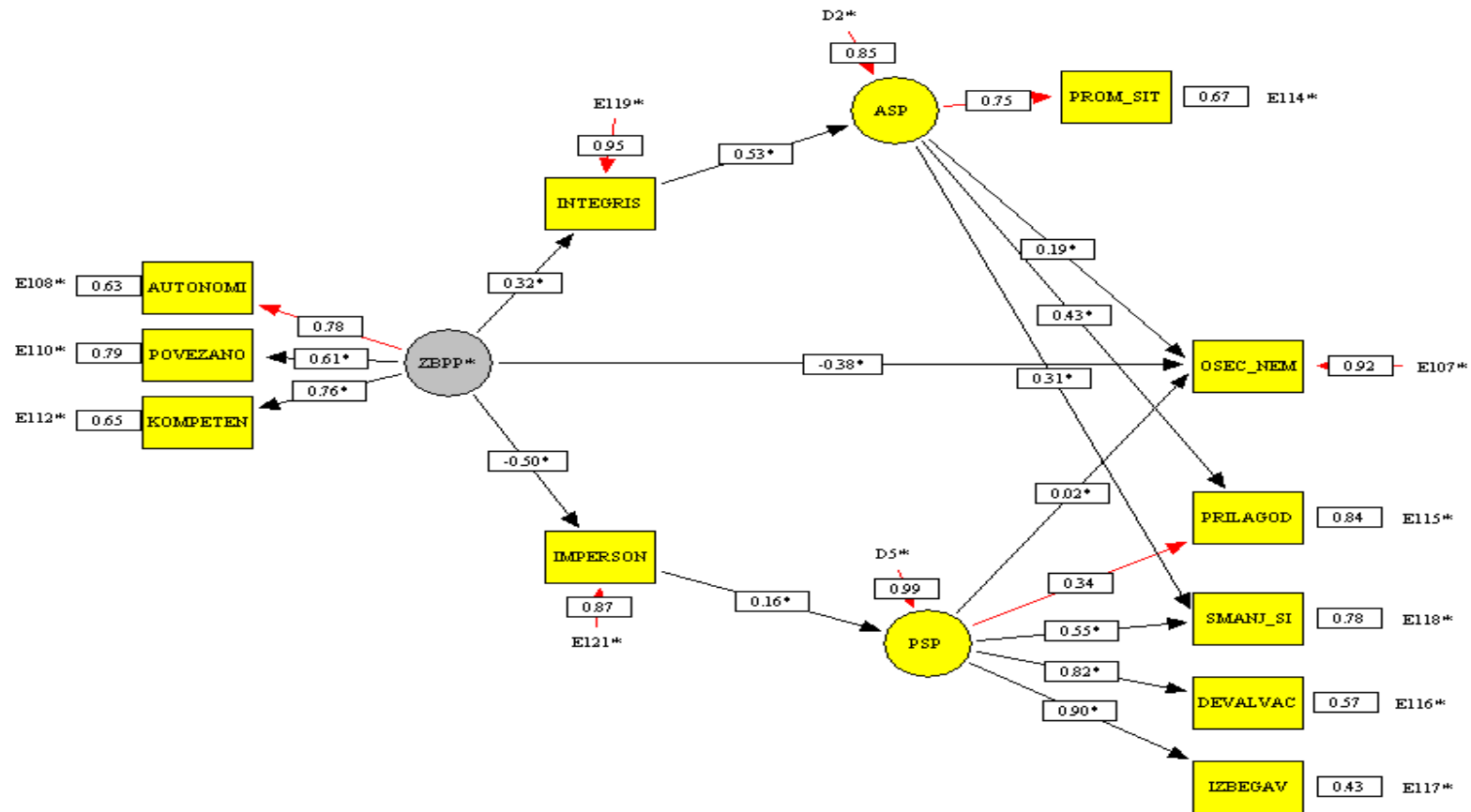
Indeksi podesnosti za respecifikacije Modela 3

Model	Δ S-B χ^2 (df)	RMSEA (90% CI)	CFI	NFI	NNFI	SRMR
M3a	160.97 (41)	.11 (.09; .13)	.81	.77	.75	.10
M3b	138.94 (40)	.10 (.09; .12)	.85	.80	.79	.08
M3c	122.18 (39)	.10 (.08; .12)	.87	.83	.82	.08
M3d	93.23 (38)	.08 (.06; .10)	.91	.87	.87	.07

M3a – hipotetski model; M3b – dodata veza između ZBPP i ON; M3c – dodata veza između dimenzije smanjenje simptoma i ASP, M3d – dodata veza između dimenzije prilagođavanje i ASP

Kao što pokazuje Tabela 40, dodavane su veze prema preporukama LM testa, pri čemu je dodata direktna veza između zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba i dimenzije osećaj nemoći, a pored toga su dozvoljena i projektovanja dimenzija smanjenje simptoma i prilagođavanje na faktor aktivne strategije prevladavanja. Wald test je predlagao isključenje veza između obe vrste strategija prevladavanja i ishodne varijable, ali njihovim isključenjem nisu povećani indeksi podesnosti te nije bilo opravdanja vršiti dalje respecifikacije modela.

Finalni model sa jačinama relacija između varijabli prikazan je na Slici 10.



Slika 10. Finalna verzija Modela 3**Legenda: AUTONOMI – autonomija; POVEZANO – povezanost; KOMPETEN – kompetencija; ZBPP – zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba; INTEGRIS – integrisani self; IMPERSON – impersonalni self; ASP – aktivne strategije prevladavanja; PSP – pasivne strategije prevladavanja; PRILAGOD – prilagodavanje; PROM_SIT – promena situacije; DEVALVAC – devalvacija; SMANJ_SI – smanjenje simptoma, IZBEGAV – izbegavanje; OSEC_NEM – osećaj nemoći.

6 Diskusija

Glavni cilj ovog rada odnosio se na dublje razumevanje odnosa između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja stresa i percepcije nestabilnosti zaposlenja. Preciznije, namera istraživača bila je da: 1) razume ulogu bazičnih psiholoških potreba i struktura selfa u doživljaju nestabilnosti zaposlenja, 2) razume ulogu bazičnih psiholoških potreba i struktura selfa u rezilijentnosti zaposlenih prema stresu izazvanog smanjenom stabilnošću zaposlenja i 3) da razmotri mogućnost kreiranja organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja.

Diskusija koja sledi biće usmerena najpre na interpretaciju rezultata analize fita tri hipotetska modela u podatke prikupljene ovim istraživanjem. Nakon toga, biće dat prikaz rezultata istraživanja i njihove podudarnosti sa nalazima istraživanja sprovedenih u okviru srodnih istraživačkih oblasti.

Strukturalni model odnosa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja

U istraživanju su testirana tri modela koja se tiču odnosa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i dimenzija percepcije nestabilnosti zaposlenja (jačina pretnje, osećaj nemoći i verovatnoća gubitka posla).

Sva tri modela ukazuju na sledeće značajne veze: 1) nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba povezan je sa kvalitetom samoregulatornih procesa - zadovoljenost potreba podstiče razvoj integrisanih self struktura, dok nezadovoljenost bazičnih potreba potencira razvoj impersonalnih self struktura, 2) povećanjem integrisanosti samoregulacije podstiče se aktivan odnos prema stresu u situaciji nestabilnosti zaposlenja sa intencijom uspostavljanja kontrole nad situacijom - integrisana samoregulacija podstiče aktivno prevladavanje putem primene strategije promena situacije.

Očekivana veza unutar sva tri testirana modela odnosi se na uticaj nivoa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na kvalitet samoregulatornih procesa. Zadovoljenost bazičnih potreba obezbeđuje energiju i vitalnost za optimalno funkcionisanje selfa i facilitira motivacione, kognitivne i emocionalne procese ličnosti. Istraživanja ukazuju da nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba podstiče optimalnu motivaciju (kvantitet i kvalitet), psihološku energiju i pozitivan afektivitet (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008). Pozitivan afektivitet potom stimuliše aktuelne misli i akcije pojedinca, podstiče na istraživanje, primanje novih informacija i integrisanje novih iskustava i podstiče kreativno mišljenje, otpornost na stres, socijalne veštine i interakcije (Fredrickson & Branigan, 2005). Kako svaki sistem samoregulacije podrazumeva određene obrasce kognicije, motivacije i afektiviteta, jasno je da će nivo zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba determinisati stepen integrisanosti i kvalitet samoregulatornih procesa.

Rezultati ovog istraživanja pokazuju da integrisan self ostvaruje vezu sa aktivnom strategijom prevladavanja, što je očekivano. Samodeterminisane vrste motivacije koje leže u osnovi integrisanog selfa pozitivno su povezane sa aktivnijim oblicima prevladavanja (Amiot et al., 2004; Knee & Zuckerman, 1998; Knee et al., 2002). Integrisan self "oprema" individuu sa manje odbrana, jer omogućuje integraciju novih i protivrečnih informacija, otvoren je za promene i novine i spreman za istraživanje i iskustveno primanje sadržaja iz realnosti, pruža mogućnost objektivnije i ažurnije percepcije. Zahvaljujući ovakvoj fleksibilnosti, integrisan self podstiče kognitivno restrukturisanje - bilo prema unutra (promena ličnih svojstava) ili prema spolja (kognitivna rekonstrukcija konteksta ili reinterpetacija informacija). Ovi rezultati su u skladu sa rezultatima koje su dobili Ni i Zukerman (Knee & Zuckerman, 1998), a koji govore da je samoodređena motivacija koja je u osnovi integrisanog selfa, pozitivno povezana sa adaptivnijim, na problem usmerenim strategijama prevladavanja.

Takođe očekivano, impersonalni self ne učestvuje u odnosu prema percepciji nestabilnosti zaposlenja. Impersonalni self se povlači pred neprijatnim situacijama, maladaptivno funkcioniše i odlikuje ga osećaj neefikasnosti. I rezultati drugih istraživanja pokazuju da je amotivacija, koja je u osnovi impersonalnog selfa, povezana sa pasivnošću, distresom i lošom adaptacijom (Vallerand et al., 1993) i ne karakteriše se bilo kakvim aktivnim odnosom prema stresoru.

Sva tri testirana modela su dala empirijsku podršku za kategorisanje strategija prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja na aktivne i pasivne. Promena situacije kao "najčistija" (tj., strukturno homogena) aktivna strategija prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja predstavlja uspostavljanje kontrole, kako nad mini epizodama unutar stresne situacije nestabilnosti zaposlenja, tako i nad nestabilnošću zaposlenja uopšte. Za razliku od ove strategije, srategije prilagođavanja i smanjenja simptoma pokazuju dvojni karakter u situaciji nestabilnosti zaposlenja i mogu se okarakterisati i kao aktivne i kao pasivne. Ovakvo tumačenje je u skladu sa Edvardsovim pretpostavkama o direktnim i indirektnim strategijama prevladavanja (Edwards, 1992). Naime, u situaciji nestabilnosti zaposlenja, dvojni karakter strategija prilagođavanje i smanjenje simptoma objašnjava se vremenom aktiviranja i direkcijom ovih strategija. Kada su one direktno aktivirane stresorom (nestabilnošću zaposlenja), odnosno, anticipiranjem potencijalne pretnje psihološkoj dobrobiti, one imaju karakter aktivnih strategija. Kada su iste strategije aktivirane indirektno, u okviru faze stresnog procesa kada je psihološka dobrobit već narušena i sa ciljem da se „popravi šteta“, ove strategije imaju karakter pasivnih strategija. Rezultati istraživanja sugerišu da su vreme aktiviranja ovih strategija i njihova direkcija uslovljeni vrstom samoregulacije zaposlenog.

Model 1 - odnos zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i jačine pretnje generisane nestabilnošću zaposlenja

Model ukazuje da se sa povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba snižava nivo pretnje unutar percepcije nestabilnosti zaposlenja. Ovaj nalaz se objašnjava emocionalno-motivacionim stanjem ličnosti koje nastaje usled zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba. Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba unapređuje psihološke energetske resurse, stimuliše optimalnu motivaciju zaposlenog i doprinosi transformaciji doživljaja pretnje kod zaposlenog u pravcu emocionalno manje zahtevne situacije, odnosno, prepreke koju treba prevazići. Dato tumačenje je u skladu sa rezultatima do kojih dolazi Blaskovic sa saradnicima (Blascovich et al., 2003). Blaskovic ukazuje da zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba može podstaći vredne psihološke resurse koji doprinose proceni boljeg psihološkog stanja osobe i psihološkom oblikovanju stresne situacije u pravcu izazova, a ne pretnje. Slično ovome, Sverke sa saradnicima

ističe da je aspekt pretnje u okviru nestabilnosti zaposlenja povezan sa niskim samopouzdanjem zaposlenog, a ova procena može voditi ka povlačenju sa radnog mesta ili iz organizacije (Sverke et al., 2002).

Model 2- Odnos zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i verovatnoće gubitka posla

Unutar ovog modela, interesantna je (iako niska), ostvarena veza između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i aktivne strategije prevladavanja i negativna veza aktivne strategije prevladavanja prema dimenziji percepcije nestabilnosti zaposlenja – procena verovatnoće gubitka posla. Eliminisanjem varijable aktivna strategija prevladavanja iz modela, ostvaruje se direktna negativna veza između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i verovatnoće gubitka posla i potvrđuje medijatorni efekat aktivne strategije prevladavanja na odnos između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i verovatnoće gubitka posla u ovom modelu.

Ovaj nalaz objašnjava se tendencijom zaposlenih, čije su bazične psihološke potrebe zadovoljene, da formiraju određena lična uverenja. Naime, zaposleni koji osećaju da su podržani, da su njihove akcije delotvorne i koji imaju osećaj slobode i izbora u svom delovanju, formiraće uverenja da se mogu aktivno konfrontirati nestabilnosti zaposlenja, te će se fokusirati na proaktivna ponašanja (npr. akcije usmerene ka povećanju kompetentnosti na tržištu rada), kako bi povratili osećaj kontrole nad stresnim događajem. Ovaj nalaz je u skladu sa rezultatima istraživanja koja sugerišu da zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba doprinosi psihološkoj osnaženosti individue, koja je dalje pozitivno povezana sa angažovanjem zaposlenih u radnom kontekstu (Cho et al., 2006), višim nivoima bazičnih self-evaluacija i percipiranjem manjeg broja prepreka u radnom okruženju (Best et al., 2005). Pozitivne bazične self-evaluacije mogu podstaći vrhunske sposobnosti za prevladavanje tranzicija u organizacijskom kontekstu, tendenciju da se pretnje posmatraju kao izazovi i sklonost zaposlenih da koriste aktivnije i delotvornije strategije prevladavanja u percepciji i prevladavanju organizacijskog stresa (Kammeyer-Mueller et al., 2009).

O vezi zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i odabira aktivne strategije prevladavanja govore i rezultati Molera i Baumajstera sa saradnicima (Moller et al., 2006). Moler

ukazuje da zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba predstavlja osnovni psihološki resurs ličnosti i snažan energent. Kako je situacija nestabilnosti zaposlenja zahtevna i psihofizički iscrpljujuća, neophodna je snažna energetska komponenta ličnosti koja prevenira emocionalno iscrpljivanje i podstiče mentalnu aktivnost. Baumajster u svom modelu samoregulacije navodi da se izvršna funkcija selfa koja je odgovorna za aktivnu inicijativu, pravljenje izbora i odabir strategija, donošenje odluka i slično, oslanja na resurse ograničenog karaktera (Baumeister et al., 1998). Na osnovu svega navedenog, može se zaključiti da je zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba neophodan preduslov uspešne kognitivne i emocionalne regulacije u situaciji nestabilnosti zaposlenja i osnova za odabir aktivnih strategija prevladavanja, koje potom doprinose proceni zaposlenog u pravcu manje verovatnoće gubitka posla.

Kao što je pomenuto, u ovom modelu aktivna strategija prevladavanja ostvaruje negativnu vezu prema dimenziji percepcije nestabilnosti zaposlenja – procena verovatnoće gubitka posla. Posmatrano iz ugla zaposlenog, sa povećanom upotrebom strategije prevladavanja promena situacije, umanjuje se verovatnoća gubitka posla. Procena verovatnoće gubitka posla operacionalizovana je u istraživanju kao subjektivna procena verovatnoće gubitka posla, bazirana na osnovu ličnih resursa zaposlenog koji su kompatibilni inicijativama koje idu sa nivoa organizacije (primer stavki iz *Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja* koje se odnose na ovu dimenziju: *Sve dok mi organizacija nudi nove projekte mislim da će moje zaposlenje biti sigurno; Sve dok organizacija pokazuje zainteresovanost za moja znanja i kompetencije, osećam da je moje zaposlenje sigurno*). Zajednički imenitelj strategije promena situacije i dimenzije verovatnoća gubitka posla jeste usmerenost zaposlenog ka ličnim resursima (uvid u njihovo postojanje, procena njihove podesnosti) i njihova aktivna upotreba u situaciji nestabilnosti zaposlenja. Procena resursa pruža osećaj kontrole nad situacijom nestabilnosti zaposlenja i povećava opseg delovanja zaposlenog prema nepovoljnoj situaciji, čime se postiže efekat kognitivne procene manje verovatnoće gubitka posla.

Model 3- Odnos zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i osećaja nemoći generisanog nestabilnošću zaposlenja

Model ukazuje na negativnu vezu između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i osećaja nemoći: povećanjem zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu, smanjuje se osećaj nemoći zaposlenog u odnosu na pretnju generisanu nestabilnošću zaposlenja. Ovakav nalaz može se objasniti efektom zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, ne samo u pravcu direktne osnaženosti - podsticanja psiholoških resursa individue (npr. podsticanje ličnog uverenja o kompetenciji, unapređenje bazičnih self-evaluacija i sl.), već i u pravcu optimalnije upotrebe postojećih psiholoških resursa individue. Optimalnija upotreba postojećih psiholoških resursa podrazumeva smanjenje i/ili uklanjanje prepreka psihološke prirode koje mogu znatno ograničiti upotrebu određenih resursa u situaciji stresa (npr. predrasude, osećaj krivice i sl.). O odnosu količine i vrste resursa i percepcije stresa govori i teorija konzervacije resursa, prema kojoj posedovanje i mogućnost primene resursa u stresnoj transakciji, utiče na procenu intenziteta stresa i lični doživljaj stresa (Hobfoll, 1998). Osim resursa fizičkog karaktera, ova teorija ukazuje na resurse koje čine lične karakteristike osobe (samopouzdanje, posvećenost, optimizam), energija (vreme i znanje koje se može primeniti, ušteđevina i sl.) i određene okolnosti/prilike.

Na osnovu navedenog, može se zaključiti da zadovoljene bazične psihološke potrebe smanjuju osećaj nemoći pred pretnjom generisanom nestabilnošću zaposlenja, jačanjem psiholoških potencijala zaposlenog i facilitiranjem efikasnije upotrebe postojećih psiholoških resursa zaposlenog.

Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba i percepcija nestabilnosti zaposlenja

Kada je u pitanju predikcija percepcije nestabilnosti zaposlenja, rezultati višestruke regresione analize sugerišu da su, u predikciji afektivnog doživljaja pretnje nastale usled nestabilnosti zaposlenja, značajne dve potrebe - potreba za autonomijom i kompetencijom. Povećanjem zadovoljenosti potrebe za autonomijom i kompetencijom, smanjuje se doživljaj jačine pretnje generisane nestabilnošću zaposlenja, a povećanjem zadovoljenosti potrebe za autonomijom, smanjuje se osećaj nemoći kod zaposlenog u odnosu na pretnju.

Prema teoriji samodeterminacije, potreba za autonomijom se odnosi na potrebu čoveka da ima iskustva voljnog i samostalnog podržavanja svojih aktivnosti, za razliku od ponašanja koje je pod uticajem drugih ili koje je pod kontrolom određenih spoljašnjih faktora/uticaja. Kompetencija se odnosi na potrebu osobe da se oseća delotvorno/ učinkovito i sposobno za obavljanje zadataka različitog nivoa složenosti (Ryan & Deci, 2002).

Zadovoljenost potrebe za autonomijom i kompetencijom u radnom kontekstu utiče na smanjenje nivoa pretnje u percepciji nestabilnosti zaposlenja, što je i očekivano, s obzirom da nestabilnosti zaposlenja najčešće potencira osećaj odsustva izbora, slobodnog odlučivanja i smanjene efikasnosti u radnom kontekstu. Dakle, mogućnost izbora, donošenja odluka, planiranja i realizovanja aktivnosti koje su samoinicirane, pod uticajem slobodne volje i želje zaposlenog, doprineće stvaranju osećaja vlasništva i kontrole nad situacijom nestabilnosti zaposlenja i smanjiće jačinu pretnje zaposlenju i osećaj nemoći zaposlenog. Ovi nalazi su u skladu sa istraživanjem odnosa između nestabilnosti zaposlenja i psihološke dobrobiti na radu u kojima se pokazalo da je nedostatak izbora i nedostatak mogućnosti za samoinicirane aktivnosti najštetniji faktor unutar nestabilnosti zaposlenja (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellgren, 2002).

Kada je reč o potrebi za kompetencijom, rezultati pokazuju da njena zadovoljenost podstiče osećaj efikasnosti (majstorstva) i, kao takva, ona se verovatno prenosi i na upravljanje situacijom nestabilnosti zaposlenja, odnosno, doprinosi umanjenju nivoa jačine pretnje u takvoj situaciji.

Opšte posmatrano, može se zaključiti da zadovoljene potrebe za autonomijom i kompetencijom podstiču psihološke resurse zaposlenog u pravcu povećanog samopouzdanja, osećaja samoeфикаsnosti i unutrašnjeg lokusa kontrole koji doprinose proceni boljeg psihološkog stanja osobe i psihološkom oblikovanju stresne situacije u pravcu manjeg doživljaja pretnje. Zaposleni koji osećaju da imaju sposobnosti da se suprotstave pretnji, koji veruju u sebe i smatraju da mogu uticati na nestabilnost zaposlenja, biće motivisani ka postizanju uspeha i procenjivaće nestabilnost zaposlenja u pravcu izazova na koji treba odgovoriti. I Rektor i Rodžer (Rector & Roger, 1997) sugerišu da visoko samopouzdanje vodi ka proceni stresa u pravcu izazova. Ako osoba misli o sebi pozitivno i visoko, vrlo je verovatno da će videti stres kao izazov ili priliku za rast i razvoj. Liflin sa saradnicima (Lee-Flynn, Pomaki, DeLongis, Biesanz &

Puterman, 2011) takođe nalazi da visoko samopouzdanje ublažava negativnu procenu stresora, odnosno, procenu nivoa pretnje i ocenu događaja nad kojim osoba nema kontrolu.

Sa aspekta tri bazične psihološke potrebe i njihovog odnosa prema percepciji nestabilnosti zaposlenja, zadovoljenost potrebe za autonomijom ističe se kao najznačajniji faktor u smanjenju nivoa pretnje u percepciji nestabilnosti zaposlenja. Dobijeni nalazi u ovom istraživanju sugerišu da potreba za autonomijom može biti razvojno relevantnija u doživljaju pretnje u organizacijskom kontekstu u odnosu na druge, što je u skladu sa teorijom samodeterminacije koja predviđa ključni značaj potrebe za autonomijom u svim životnim domenima (Deci & Ryan, 2000), a u suprotnosti sa nalazima istraživanja o radnoj motivaciji u Republici Srbiji koje je realizovala Mladenović (2009), u kom se potreba za kompetencijom izdvojila kao razvojno primarnija u radnom kontekstu u odnosu na ostale bazične psihološke potrebe.

Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba i odnos prema nestabilnosti zaposlenja

Kada je reč o predikciji strategija prevladavanja, rezultati višestruke regresione analize sugerišu da se sa povećanjem zadovoljenosti potrebe za autonomijom i kompetencijom, povećava upotreba strategije promena situacije, odnosno, aktivan odnos prema stresnom događaju kakav je pojava nesigurnosti zaposlenja.

Promena situacije podrazumeva aktivno rešavanje problema putem pokušaja da se situacija dovede u konjukciju sa ličnim željama (Edwards, 1998). Upotrebom ove strategije, osoba se sučeljava otvoreno i direktno sa situacijom nestabilnosti zaposlenja sa željom da je modifikuje u skladu sa mogućnostima i shodno svojim očekivanjima

Već je rečeno da je autonomija povezana sa unutrašnjim lokusom kontrole, osećajem vlasništva nad situacijom i samodeterminisanim delovanjem u njoj, dok je kompetencija pozitivno povezana sa kontrolom i vladanjem situacijom. Zaposleni koji se osećaju kompetentno i učinkovito u svom delovanju, procenjujuće da je okruženje pod njihovom kontrolom, imaće samopouzdanje, stremiće ka višim ciljevima i delovaće aktivno u odnosu na sredinu. Ovi rezultati su u skladu sa nalazima Tonga i saradnika koji nalaze da je kompetencija povezana sa osećajem

kontrole nad situacijom i optimizmom - procenom osobe da su ciljevi dostižni i ostvarivi (Tong, Bishop, Enkelmann, Diong, & Why, 2009).

U razmatranju odnosa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i načina prevladavanja, važno je ukazati na činjenicu da je odgovor na nestabilnost zaposlenja uslovljen mnogobrojnim faktorima i da on odražava povezanost različitih sistema reagovanja (kognitivnog, fiziološkog, afektivnog, motivacionog, itd.). Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba ostvaruje efekat na svaki od ovih sistema, u energetske i motivacionom smislu, unapređujući ih do optimalnog nivoa funkcionisanja - kako direktnim putem, tako i indirektno, podsticanjem visokog nivoa samoregulacije. Kako u situaciji nestabilnosti zaposlenja primena strategije promena situacije podrazumeva planiranje, promišljanje, evaluaciju preduzetih koraka i sl. - aktivnosti koje su energetske zahtevne i koje podrazumevaju više nivoa samoregulacije, veza ove strategije prevladavanja sa zadovoljenošću bazičnih potreba, nedvosmislena je i očekivana.

Autonomija i kompetencija se posebno ističu u kontekstu novog psihološkog ugovora i aktuelne organizacijske realnosti. Naime, organizacije zaposlenima više ne pružaju mogućnosti za razvoj karijere, kao što je to bilo ranije; umesto toga, sve više je zastupljena tzv. portfolio karijera koja podrazumeva novu ulogu zaposlenog - preuzimanje uloge aktivnog racionalnog agenta koji je u potrazi za ekonomskim boljitkom i koji je intenzivno usmeren ka tržištu rada i samonapredovanju. U tom smislu, od zaposlenih se očekuje da oni sami nadomeste nekadašnji osećaj sigurnosti koji je pružao poslodavac, putem kontinuiranog ulaganja u održanje i povećanje svoje zapošljivosti i razvijanjem svog socijalnog i humanog kapitala. U ovakvom organizacijskom kontekstu, upravo su presudne zadovoljene potrebe za autonomijom i kompetencijom koje podstiču samopouzdanje, osećaj samoeфикаsnosti i ličnu inicijativu zaposlenog u donošenju odluka, unapređenju znanja i veština i sl.

Odnos integrisanosti samoregulacije i percepcije nestabilnosti zaposlenja

Kada je u pitanju odnos između integrisanosti samoregulacije i percepcije nestabilnosti zaposlenja, višestruka regresiona analiza sugerise postojanje statistički značajne povezanosti između integrisane samoregulacije i doživljaja jačine pretnje i impersonalne samoregulacije i oba afektivna doživljaja povezana sa nestabilnošću zaposlenja (jačina pretnje i osećaj nemoći). Povećanjem integrisanosti samoregulacije smanjuje se doživljaj jačine pretnje, dok upotreba

impersonalne samoregulacije povećava (pojačava) i doživljava jačine pretnje i osećaj nemoći pred pretnjom. Ovaj nalaz objašnjava se razvojnim kapacitetima integrisanog selfa koji uključuje povećan stepen tolerancije na pretnju i smanjenu vulnerabilnost, čime se uslovljava i manji doživljava jačine pretnje. Na ovaj način, razvojni kapaciteti integrisanog selfa moderiraju proces procene značaja i značenja stresora. Takođe, integrisana samoregulacija može biti moderator i sekundarne procene unutar procesa stresa. Naime, ova vrsta samoregulacije se odlikuje visokom efikasnošću selfa - razvijenom sposobnošću selfa da planira i upravlja specifičnim oblastima psihološkog funkcionisanja i time čini značajne resurse prevladavanja koji su moderatora stresa, odnosno, percepcije jačine pretnje unutar nestabilnosti zaposlenja. Dobijeni nalazi su u skladu sa rezultatima Hodžinsa i Nia o povezanosti self struktura i doživljaja nivoa pretnje (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008).

Impersonalna samoregulacija potencira visok nivo odbrane u odnosu na aktuelan iskustveni doživljava. U stresnoj transakciji sa nestabilnošću zaposlenja, ova vrsta samoregulacije troši veliku količinu psihološke energije i podstiče fiziološko uzbuđenje i nefunkcionalno kognitivno funkcionisanje. Empirijski nalazi sugerišu da je impersonalna samoregulacija povezana sa socijalnom anksioznošću, derogacijom selfa i eksternim lokusom kontrole (Deci & Ryan, 1985). Može se pretpostaviti da navedeni ishodi impersonalne samoregulacije intenziviraju doživljava jačine pretnje i osećaja nemoći kod zaposlenog u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Odnos integrisanosti samoregulacije i strategija prevladavanja stresa

Predikcija strategija prevladavanja stresa u odnosu na stil samoregulacije zaslužuje posebnu pažnju. Naime, rezultati multivarijatne regresije sugerišu postojanje statistički značajne pozitivne veze između integrisane samoregulacije i upotrebe strategije promena situacije i strategija prevladavanja: prilagođavanje, smanjenje simptoma i izbegavanje. Egoinvestirajuća samoregulacija je prediktor upotrebe aktivne strategije prevladavanja promena situacije, aktivno-pasivnih strategija (smanjenje simptoma, prilagođavanje) i pasivnih strategija (devalvacija, izbegavanje), dok je impersonalna samo-regulacija negativan prediktor upotrebe strategije promena situacije. Važno je naglasiti, kako se moglo i očekivati, da ovakav stil samoregulacije ponašanja uglavnom nije u vezi sa sistematskom primenom bilo kakvih strategija prevladavanja, jer sam ne obezbeđuje dovoljno energije za njih.

Odnos različitih samoregulacija i strategija prevladavanja može se objasniti direkcijom prevladavanja, a ne tendencijom odabira određene vrste prevladavanja. Direkcija predstavlja pravac u kom su usmereni napori prevladavanja, odnosno, da li je prevladavanje usmereno ka spoljašnjem kontekstu (nestabilnosti zaposlenja) ili ka selfu. Uzimajući u obzir razlike u kvalitetu i kvantitetu samoregulacionih procesa, kao i vrstu motivacione orijentacije koja leži u njihovoj osnovi, može se pretpostaviti da će zaposleni autonomne orijentacije (integrisanog selfa) u situaciji nestabilnosti zaposlenja biti usmereni ka akciji koja podrazumeva realizaciju ličnih, vrednosno autentičnih ciljeva, kao i da će angažovati svoju pažnju i napore u pravcu zadataka koje treba ostvariti. U tom smislu, primena strategije promena situacije, prilagođavanje, smanjenje simptoma i izbegavanje, biće ciljno usmereni ka pokušajima da se umanje rizici vezani za nestabilnost zaposlenja, odnosno, da se aktuelni posao zadrži i očuva. Pretnja u vidu nestabilnosti zaposlenja imaće karakter izazova koji poziva na direktnu akciju.

Egoinvestirana samoregulacija je deficitna samoregulacija usmerena ka upravljanju ličnim ishodom. Za razliku od integrisane samoregulacije, ova regulacija ne obezbeđuje dobru strukturu cilja, niti osećaj ličnog vlasništva i nema kapacitet za strateško planiranje, pa je reaktivnog, a ne proaktivnog karaktera u situaciji nestabilnosti zaposlenja. S obzirom na niži kvalitet samoregulacionih procesa, egoinvestiranoj samoregulaciji nedostaju osnovne informacije i ciljevi unutar specifičnih, operativnih self - procesa, pa se ona oslanja na socijalnu komparaciju koja služi za procenu ishoda. U tom smislu, u situaciji nestabilnosti zaposlenja primena svih strategija prevladavanja (i aktivnih i pasivnih) biće usmerena ka obnavljanju narušene psihološke dobrobiti i popravljanju štete na nivou selfa nastale nestabilnošću zaposlenja. Pretnja nestabilnosti zaposlenja imaće karakter distresa i podstićaće negativno raspoloženje, gubitak kontrole, samorefleksiju i sl.

Egoinvestirajući sistem samoregulacije omogućuje prihvatanje realnosti do stepena do kog se ona podudara sa egoinvestiranim aspektima individue, odnosno, poriče se, izbegava ili iskrivljuje realnost do stepena do kog se ona razlikuje od formiranog lažnog selfa. Kako je samovrednovanje bazirano na slici o sebi - koja se zasniva na pribavljanju odobravanja od drugih - ove osobe su željne dobijanja potvrda i priznanja za svoje akcije i ponašanja, pa se može pretpostaviti da zaposleni sa egoinvestiranom samoregulacijom koriste aktivno prevladavanje u situaciji nestabilnosti zaposlenja kako bi obezbedili mogućnosti za samopromociju. Druga mogućnost tiče se očekivanja drugih, čiji vrednosni sistem i spoljašnji pritisak mogu podstaći

angažovanje zaposlenih egoinvestirane samoregulacije u pravcu aktivnog prevladavanja. Naravno, s obzirom na ograničen kapacitet za promenu, za očekivati je da će zaposleni sa egoinvestirajućim sistemom samoregulacije biti spremni da preduzmu tek određene vrste akcija usmerenih ka promeni situacije – akcija koje su u skladu sa postojećom izgrađenom slikom o sebi. Npr. zaposleni koji veruje da u situaciji nestabilnosti zaposlenja treba da se ponaša agresivno i kompetitivno, verovaće da njegova vrednost zavisi od toga da li se on tako i ponaša, pa će ovaj aspekt ponašanja intenzivirati po svaku cenu, čak i ukoliko se on pokazuje maladaptivnim. Dakle, s obzirom na ograničen kapacitet za promenu i određenu distorziju realnosti, egoinvestirajući self će koristiti određene načine za promenu situacije uslovljene ili konstruisanom slikom o sebi ili očekivanjem drugih - pri odabiru strategija prevladavanja zaposleni će se rukovoditi ne pokušajima da se obnovi majstorstvo i vladanje nad situacijom nestabilnosti zaposlenja, već podobnošću strategija sa aspekta samopoštovanja i samovrednovanja, odnosno jačanja selfa.

Iako se integrisan self odlikuje visokim nivoom otpornosti na pretnju, može se pretpostaviti da će u situaciji percepcije vrlo intenzivne diskrepancije između aktuelnog i željenog stanja (koja uslovljava najviši nivo stresa i podstiče ozbiljne psihofizičke poteškoće), zaposleni biti skloni da upotrebe i izbegavanje kao odbrambeni mehanizam, smanjenje simptoma ili prilagođavanje kako bi zaštitili bazične strukture selfa. Prilagođavanje uključuje prilagođavanje lične želje, tako da ona odgovara situaciji, dok se smanjenje simptoma odnosi na pokušaje da se smanje simptomi stresa, odnosno, da se poboljša psihološka dobrobit. Obe ove strategije mogu biti korisne kada negativna povratna sprega sugerise da, na primer, aktivni napori usmereni ka promeni situacije ne daju očekivane rezultate, ili kada je psihološka dobrobit narušena u većoj meri, pa njeno saniranje postaje fokus operativnog samoregulatornog sistema.

Izbegavanje podrazumeva preusmeravanje pažnje od situacije - bihevioralno i mentalno distanciranje od stresora. Bihevioralno distanciranje uključuje smanjenje truda i pokušaja da se osoba nosi sa stresorom, dok se mentalno distanciranje realizuje kroz razne aktivnosti koje imaju funkciju distraktora pažnje i mentalnog angažovanja u pravcu od bihevioralne dimenzije ili od samog cilja sa kojim stresor interferira.

Izbegavanje kao strategija prevladavanja može biti korisno u kraćem vremenskom intervalu i u određenoj fazi stresa. S obzirom da nestabilnost zaposlenja kao stres uključuje različita afektivna stanja - zabrinutost, različite negativne i pozitivne emocije, stanje tenzije,

umora i slično - preusmeravanje pažnje od stresora u situaciji umora može, na primer, biti korisno u pravcu obnavljanja energije i vitalnosti samoregulacionih procesa u naporima integrisanog selfa da promeni situaciju. Ovakvo izbegavanje, kao kraće odvlačenje pažnje od postavljenog zadatka - "relaksirajući odmori" - može biti tumačeno i kao vid samonagrađivanja u okviru integrisane regulacije ponašanja.

Istu strategiju izbegavanja primenjuje i egoinvestirajući sistem, ali ne kratkoročno i u formi obnavljanja energije ili samonagrađivanja, već u pravcu smanjenja truda i pokušaja zaposlenog da se nosi sa stresorom, pa čak i odustajanja od pokušaja da se postignu ciljevi sa kojima stresor interferira. Bihevioralno distanciranje reflektuje se u fenomenima kao što su bespomoćnost i najčešće se realizuje kada ljudi očekuju loše ishode prevladavanja stresa. Mentalno distanciranje je varijacija bihevioralnog distanciranja i pretpostavlja se da se javlja kada određene okolnosti sprečavaju bihevioralno distanciranje (Carver, Peterson, Follansbee, & Scheier, 1983). Taktike koje odražavaju mentalno distanciranje uključuju korištenje alternativnih aktivnosti koje usmeravaju razmišljanje u pravcu od problema, sanjarenje, bežanje u san, ili uranjanje u TV aktivnosti. Smanjenje simptoma kao strategiju prevladavanja koristi egoinvestiran self u funkciji zaštite selfa od potencijalnih negativnosti; ova strategija je posebno korisna, jer brani fragmentirani self kako bi on ostao van dometa svesti (Cohen & Lazarus, 1973).

Devalvacija koju primenjuje egoinvestirani self može biti korisna, jer umanjuje teskobu i time olakšava snalaženje; može biti korisna u ranim fazama stresne transakcije, ali i neadekvatna, jer može ometati kasnije aktivno prevladavanje. Alternativno, devalvacija može stvoriti dodatne probleme u suočavanju i prevladavanju stresne situacije, s obzirom da je nestabilnost zaposlenja stresor koji se ne može dugo uspešno ignorisati.

Zaključak koji se može izvesti na osnovu dobijenih nalaza je da zaposleni integrisane i egoinvestirajuće samoregulacije mogu primenjivati iste strategije prevladavanja nestabilnosti zaposlenja, ali će one, shodno različitim kognitivnim i afektivno-motivacionim obrascima formiranim tokom stresne transakcije, imati potpuno različit fokus. Tako će zaposleni integrisanog selfa, vođeni autentičnim vrednosnim sistemom i efikasnim samoregulatornim procesima, pristupiti aktivno situaciji nestabilnosti zaposlenja i realizovati npr. sticanje novih profesionalnih veština kako bi povećali konkurentnost na tržištu rada i sačuvali posao (promena situacije). Zaposleni egoinvestirajuće samoregulacije mogu preduzeti iste aktivnosti (edukacija),

ali podstaknuti pritiscima socijalnog karaktera (socijalno odobravanje - "trebalo bi"), ili lažno konstruisanom slikom o sebi. Dakle, potpuno iste aktivnosti preduzete u situaciji nestabilnosti zaposlenja imaju različite izvor i fokus prevladavanja; jedna vrsta aktivnosti biće usmerena ka stresoru, dok će druga biti usmerena ka psihološkim procesima koji održavaju sigurnost ličnosti i, shodno tome, često potenciraju još veći distres.

Rezultati istraživanja ukazuju i na statistički značajnu negativnu povezanost između impersonalnog selfa i aktivne strategije prevladavanja stresa promena situacije. Impersonalnu samoregulaciju karakteriše neefektivnost, visoko negativan afekt i najviši nivo odbrane. Impersonalni self se odlikuje niskom vitalnošću i opštim odsustvom motivacije. Individue impersonalne samoregulacije ispoljavaju odsustvo intencije u reagovanju, a kada je i pokažu, imaju želju da akciju okončaju što je brže moguće; lako se uzbuđuju, često su zatrpane informacijama i preplavljene negativnim mislima i osećanjima. Kao posledica toga, ove individue se povlače iz novih iskustava, okreću se rutinama i repetitivnim aktivnostima i angažuju u socijalnoj autoizolaciji kako bi zaštitili sopstveno nestabilno funkcionisanje. Ove osobe imaju osećaj nemogućnosti kontrole nad svim što im se dešava i nisu sposobne da izađu na kraj sa promenama - kako na internom, tako i na eksternom planu, te je razumljiv negativan odnos ovih individua prema aktivnom prevladavanju stresa. Impersonalni self poseduje i određene odbrambene mehanizme, ali ih koristi neefikasno i nepovezano.

Zaposleni sa impersonalnom samoregulacijom biće okupirani brigom u situaciji nestabilnosti zaposlenja, bez samopouzdanja i preplavljeni negativnim emocijama koje će ometati njihovo kognitivno funkcionisanje. Pretnja u vidu nestabilnosti zaposlenja imaće karakter hronične zabrinutosti i fokusiranosti na self. Negativna povezanost ove vrste samoregulacije sa promenom situacije može se objasniti nedostatkom vitalnosti, mentalne energije i višeg nivoa samoregulatornih procesa koje zahteva ova strategija, kao i tendencijom impersonalnog selfa da se povlači, a ne da se konfrontira neprijatnim situacijama.

Impersonalna samoregulacija potencira neuroticizam kao osobinu ličnosti, a u literaturi postoji obilje istraživanja koja ukazuju na vezu neuroticizma i negativnih procena stresne situacije (Deary et al., 1996; Lee-Flynn et al., 2011), kao i njegovu vezu sa upotrebom maladaptivnih koping ponašanja (McCrae & Costa, 1986). Istraživanja, takođe, pokazuju da je amotivacija, koja je u osnovi impersonalnog selfa, povezana sa pasivnošću, distresom i lošom

adaptacijom (Vallerand et al., 1993); amotivacija se ne karakteriše aktivnim odnosom prema stresoru. Doron sa saradnicima ukazuje da amotivacija ne dovodi do konstruktivnog angažovanja selfa, već do podsticanja negativnog emocionalnog iskustva izazivajući manje adaptivne oblike prevladavanja u situaciji akademskog stresa (Doron et al., 2011).

Navedena tumačenja odnosa svakodnevne samoregulacije i strategija prevladavanja su u skladu sa shvatanjem Edwardsa o strategijama direktnog i indirektnog prevladavanja (Edwards, 1992), kao i sa nalazima Metjuza i saradnika o različitim modelima samoregulacije u radnom kontekstu podstaknutim različitim dimenzijama subjektivnog stres stanja - usmerenost ka zadatku, distres i osećaj brige (Matthews, Schwan, Campbell, Saklofske, & Mohamed, 2000). Takođe, različit fokus prevladavanja uslovljen vrstom samoregulatornih procesa može se dovesti u vezu i sa teorijom kognitivnog prilagođavanja na preteće događaje koju je formulisao Tejlor (Taylor, 1983), a koja govori da je proces adaptacije na preteće događaje centriran oko tri teme: traženje smisla u stresnom iskustvu, pokušaj da se obnovi kontrola nad događajem i životom uopšte, i pokušaj da se obnovi samopoštovanje i ojača self. U skladu sa nalazima istraživanja i konstatacijom da je traženje smisla u situaciji nestabilnosti zaposlenja dodatan, zahtevan psihološki proces, može se zaključiti da jedino integrisan self pokušava da obnovi kontrolu i vladanje u situaciji nestabilnosti zaposlenja, dok se egoinvestiran i impersonalan self bave obnovom samopoštovanja i samozaštitom pred pretnjom koja se odnosi na potencijalni gubitak posla.

Odnos sociodemografskih karakteristika zaposlenih i percepcije nestabilnosti zaposlenja

Prethodna istraživanja pokazuju da je osećaj veće nemoći, percepcije jače pretnje i procene veće verovatnoće gubitka posla usled nestabilnosti zaposlenja, očekivan kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih nižeg obrazovanja, slabijeg materijalnog stanja, manje socijalne podrške, zaposlenih koji nisu u braku, zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla i onih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera. Suprotno očekivanjima, rezultati ovog istraživanja potvrdili su veću vulnerabilnost u situaciji nestabilnosti zaposlenja samo kod zaposlenih koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla, zaposlenih koji su slabijeg materijalnog stanja, zaposlenih koji imaju manju socijalnu podršku i zaposlenih koji su nižeg nivoa obrazovanja.

U proceni osećaja nemoći pred pretnjom generisanom nestabilnošću zaposlenja, utvrđene su značajne razlike između zaposlenih koji svoju materijalnu situaciju procenjuju lošijom nego kod drugih u poređenju sa onima koji je procenjuju istom ili boljom u odnosu na druge. Dakle, zaposleni sa lošijom materijalnom situacijom pokazuju veći osećaj nemoći u odnosu na pretnju koju nosi nestabilnost zaposlenja, što je bilo i očekivano. Nepovoljna materijalna situacija uključuje manje finansijske prihode; ona ograničava mogućnosti i resurse za prevladavanje nestabilnosti zaposlenja: mogućnosti za lični i profesionalni razvoj i usavršavanje (edukacije, savetovanja i sl.) i mogućnosti vezane za regulisanje emocionalnog i zdravstvenog stanja nastalog usled nestabilnosti posla (zdravstvene usluge, psihološki tretman). Lošija materijalna situacija najčešće podrazumeva i skromnije opšte uslove života i manje sređene životne prilike čime se potencira jači osećaj nemoći, ne samo u smislu odsustva resursa prevladavanja, već i u pravcu potenciranja veće finansijske zavisnosti od posla i češće percepcije posla kao ključnog dela identiteta zaposlenog.

Istraživanje pokazuje da ispitanici koji su imali prethodno iskustvo gubitka posla, imaju osećaj veće nemoći od onih koji nemaju ovakvo iskustvo. Ovaj nalaz objašnjava se efektom senzibilnosti osobe na situaciju koja joj se već desila, odnosno, povećanom vulnerabilnošću zaposlenih koji u svom iskustvu imaju gubitak posla na manifestne i latentne znake pretnje stabilnosti aktuelnom zaposlenju.

Kada je reč o proceni jačine pretnje, statistički značajne razlike postoje u odnosu na socijalnu podršku, materijalni status, iskustvo gubitka posla i nivo obrazovanja.

Razlike postoje između ispitanika koji imaju osrednju i veliku podršku porodice i onih koji imaju malu i veliku podršku prijatelja. Ovi nalazi nedvosmisleno ukazuju da se porodični sistem koristi kao dominantan sistem u ublažavanju stresa nastalog usled nestabilnosti zaposlenja. Stres zaposlenog "preliva" se iz radnog konteksta u porodični sistem; očekivanja od ovog sistema su veća u odnosu na socijalni sistem koji čine prijatelji, pa se svaka podrška, osim velike, procenjuje kao nedovoljna u ublažavanju pretnje. U kontekstu ovih rezultata svakako je značajno analizirati doživljaj nestabilnosti zaposlenja kod zaposlenih koji procenjuju da imaju malu podršku porodice. Njihovo saznanje da im izostaje podrška porodice (i da su usmereni isključivo na sebe), svakako će usloviti negativne emocije, pre svega, razočaranje, bes i tugu. Reč je o

snažnim emocijama koje mogu podstaći prkos (inat) kao odgovor na postupke nipodaštavanja i obezvređivanja od strane osoba koje su bliske. Osećanje prkosa može biti konstruktivno i može podstaći aktivizam i motivaciju zaposlenog u pravcu samopotvrđivanja i dokazivanja. Zaposleni može da se angažuje dodatno na poslu, da radi više ili bolje kako bi ublažio nestabilnost zaposlenja i povećao osećaj lične vrednosti. Takođe, može se pretpostaviti i druga vrsta psihološkog reagovanja povezana sa saznanjem da izostaje porodična podrška. Zaposleni sa malom porodičnom podrškom mogu potražiti veću podršku među prijateljima, odnosno, svoju potrebu za podrškom i razumevanjem u stresnoj situaciji mogu preusmeriti i zadovoljavati u sistemu koji im je na raspolaganju. Doživljaj stresa usled nestabilnosti zaposlenja i male porodične podrške može biti moderiran i drugim dispozicionim faktorima: radnim lokusom kontrole (Ashford et al., 1989), optimizmom i organizacijskim samopouzdanjem (Hui & Lee, 2000).

Na osnovu navedenog, može se zaključiti da socijalna podrška porodice i prijatelja ostvaruje moderatorski efekat u situaciji nestabilnosti zaposlenja - ona umanjuje jačinu pretnje, odnosno, utiče na određeni perceptivni aspekt nestabilnosti zaposlenja. Posedovanje socijalnog kapitala ove vrste doprinosi pozitivnijoj percepciji zaposlenog i osećaju visoke zaštite koji može dobiti od porodice i prijatelja u situaciji nestabilnosti zaposlenja. U osnovi traženja socijalne podrške mogu biti dve vrste potreba: instrumentalni razlozi - traženje saveta, pomoći ili informacija (na problem usmereno prevladavanje), ili emocionalni razlozi - dobijanje moralne podrške, simpatije ili razumevanja (na emocije fokusirano prevladavanje). Moderatorski efekat socijalne podrške potvrđen je i u drugim istraživanjima – npr. Lim (1996) nalazi da je socijalna podrška izvan domena rada – podrška koju daju prijatelji i porodica, faktor koji ublažava negativne efekte nestabilnosti zaposlenja.

Istraživanje je pokazalo da razlike u proceni jačine pretnje postoje i između onih koji svoju materijalnu situaciju procenjuju lošijom u poređenju sa onim ispitanicima koji situaciju procenjuju kao kod drugih ili boljom nego kod drugih. Ovakav nalaz je očekivan i već jednim delom objašnjen u prethodnom odeljku. No, osim već navedenog psihološkog i instrumentalnog efekta koji povoljna materijalna situacija ostvaruje u pravcu smanjenog osećaja nemoći u situaciji nestabilnosti zaposlenja, a koji su relevantni i za uticaj na procenu jačine pretnje, u ovom delu potrebno je ukazati i na druge ishode koji su povezani sa nepovoljnom materijalnom situacijom

zaposlenog. Naime, zaposleni nižeg materijalnog statusa najčešće nisu u mogućnosti da uštede novac, niti da ga investiraju u druge fizičke resurse (objekti, imovina), pa samim tim nisu ni u mogućnosti da izgrade "finansijski štit" u odnosu na nepovoljne okolnosti. U tom smislu, za zaposlene koji imaju lošu materijalnu situaciju, potencijalni gubitak posla predstavlja mnogo opasniju pretnju u odnosu na zaposlene koji su uspeli da tokom godina uštede određeni novac ili da ga transformišu u resurse druge vrste. Na osnovu navedenog se može zaključiti da novac zaposlenom nudi osnovne elemente upravljanja nad nestabilnošću zaposlenja - umanjuje intenzitet pretnje koju nestabilnost zaposlenja potencira i pruža mogućnost kontrolisanja i predviđanja situacije.

U odnosu na procenu jačine pretnje, razlike postoje i između ispitanika koji su imali prethodno iskustvo gubitka posla – ovi zaposleni imaju osećaj jače pretnje od onih koji nemaju ovakvo iskustvo. Ovaj nalaz se može objasniti već pomenutim efektom senzibilnosti zaposlenih koji su već doživeli gubitak posla, ali i psihološkom srodnošću prethodnog i aktuelnog iskustva koje utiče na procenu stresne situacije. Kako je situacija nestabilnosti zaposlenja u određenoj meri već poznata zaposlenima koji imaju gubitak posla i kako ona sadrži aspekte koji su psihološki (direktno ili indirektno) povezani sa povredom ili gubitkom, za očekivati je da aktuelne neprijatne okolnosti sadrže i potenciraju procenu pretnje. Ovaj nalaz je u skladu sa rezultatima do kojih je došao Kinunen sa saradnicima (Kinnunen et al., 2000) i Grin koji je pokazao da ranije iskustvo gubitka posla povećava doživljaj nestabilnosti zaposlenja, iako ova korelacija slabi sa protokom vremena. Što je iskustvo gubitka posla starije, korelacija sa doživljajem nestabilnosti zaposlenja je sve slabija (Green, 2003).

U percepciji jačine pretnje utvrđene su razlike između zaposlenih koji imaju osnovnu školu i onih koji imaju titule mr/dr, kao i između zaposlenih sa srednjom školom i onih sa višom/visokom školom i onih sa titulom mr/dr. Ustanovljeno je da zaposleni nižeg nivoa obrazovanja pokazuju percepciju jače pretnje, što je bilo i očekivano. Viši nivo obrazovanja uključuje veći obim znanja i veština zaposlenog, i na taj način povećava zapošljivost i konkurentnost na tržištu rada, čime se umanjuje jačina pretnje koju nosi nestabilnost zaposlenja. Nivo obrazovanja je značajan prediktor nestabilnosti zaposlenja i u većini drugih istraživanja (npr. Kinnunen i Nätti, 1994; Dominitz & Manski, 1997; Böckerman, 2004).

Kada je u pitanju percepcija verovatnoće gubitka posla, značajno se razlikuju grupa ispitanika koja procenjuje materijalnu situaciju istu kao kod drugih, i ispitanici koji je procenjuju boljom nego kod drugih ljudi. Zaposleni koji smatraju da im je situacija kao kod drugih, percipiraju veću verovatnoću gubitka posla nego oni koji je procenjuju boljom u odnosu na druge. Ovaj nalaz upućuje na zaključak da zaposleni smatraju da bolja materijalna situacija u poređenju sa drugima unapređuje njihovu poziciju u situaciji nestabilnosti zaposlenja - umanjuje rizike vezane za gubitak posla. Bolja materijalna situacija podstiče autonomiju zaposlenog, pruža doživljaj kontrole i širi spektar mogućeg delovanja i uticaja zaposlenog u situaciji nestabilnosti zaposlenja, što svakako utiče na percepciju manje verovatnoće gubitka posla.

S obzirom na ovakve nalaze, može se zaključiti da dobra materijalna situacija ostvaruje moderatorski efekat u situaciji nestabilnosti zaposlenja; ona utiče na smanjenje doživljaja jačine pretnje i osećaja nemoći pred pretnjom i umanjuje procenu verovatnoće gubitka posla.

Zanimljiv je nalaz da zaposleni sa nižom podrškom porodice i prijatelja i sa lošijom materijalnom situacijom ne procenjuju verovatnoću gubitka posla većom. Uzimajući u obzir aktuelne karakteristike tržišta rada u Republici Srbiji i načine zapošljavanja koji često favorizuju pripadnost određenim interesnim grupacijama, a ne znanje i kompetencije zaposlenog, ovakav nalaz može se objasniti kompenzacijom resursa i supstitutivnim zadovoljavanjem potrebe za pripadnošću unutar drugih formalnih i neformalnih grupa. Naime, ova grupa zaposlenih može kompenzovati nedostatak navedenih resursa (materijalna sredstva i podrška porodice i prijatelja), pripadnošću i socijalnim vezama sa određenim interesnim grupama (političke partije, sindikat) i time umanjiti svoj doživljaj nestabilnosti zaposlenja.

Suprotno očekivanjima, rezultati istraživanja ukazuju na nepostojanje razlika u percepciji nestabilnosti zaposlenja u odnosu na godine starosti ispitanika. Naime, za očekivati je bilo da stariji radnici percipiraju veću nestabilnost zaposlenja. Stariji zaposleni se teže prilagođavaju novim zahtevima tržišta rada: novim tehnologijama, sve bržem tempu rada, većem intenzitetu posla i naglašenoj potrebi za kontinuiranim učenjem na poslu. Stariji radnici procenjuju da im na raspolaganju stoji manji broj alternativa na tržištu rada u odnosu na mlađe osobe, s obzirom da organizacije vrednuju mladost, kompetentnost i kompetitivnost. Međutim, pregledom literature može se uočiti da ni nalazi u literaturi nisu konzistentni kada je u pitanju odnos između godina starosti i percepcije nestabilnosti zaposlenja. Određeni nalazi ukazuju da stariji radnici percipiraju

veći nivo nestabilnosti zaposlenja u odnosu na mlađe radnike (npr. Mohr, 2000; van Vuuren et al., 1991, prema Sverke et al., 2004). Takođe, ima i istraživača koji smatraju da je povezanost godina starosti i percepcije nestabilnosti zaposlenja u obliku slova U, gde mlađi i stariji radnici doživljavaju veću nestabilnost posla od radnika srednjih godina (Sverke et al., 2004; Fullerton & Wallace, 2007), kao i sve veći broj istraživanja koja sugerišu nepostojanje razlika u percepciji nestabilnosti zaposlenja u odnosu na godine starosti (npr. Kinnunen & Nätti, 1994; Green et al., 2001). Nalaz ovog istraživanja, koji govori o nepostojanju razlika u percepciji nestabilnosti zaposlenja u odnosu na godine starosti, implicira zaključak o opštoj rasprostranjenosti nestabilnosti zaposlenja u organizacijama pred kojom su podjednako vulnerabilni svi zaposleni - i mlađi i stariji.

U sličnom pravcu, nije pronađena statistički značajna razlika između muškaraca i žena u percipiranoj nestabilnosti zaposlenja, što odgovara nalazima Andersona i Pontusona, Fullertona i Valasa itd. (Anderson & Pontusson, 2007; Fullerton & Wallace, 2007 itd.). Prema tradicionalnom shvatanju muškarca kao hranitelja porodice, pretpostavljeno je da će percepcija nestabilnosti zaposlenja predstavljati veći stres za zaposlene muškog pola, s obzirom da nestabilnost zaposlenja sadrži ozbiljnu pretnju ovoj muški okarakterisanoj i evoluciono uslovljenoj ulozi. Shvatanje o muškarcu kao hranitelju porodice implicira stav po kome žene i muškarci preuzimaju različite socijalne uloge ostvarujući time različite izvore samopouzdanja i identiteta - muškarci kroz radnu ulogu, a žene kroz uloge majke i supruge (teorija rodnih uloga - Gaunt & Benjamin, 2007). U skladu sa ovom teorijom, različiti su i izvori stresa i psihološke dobrobiti kod žena i muškaraca. Međutim, rezultati ovog istraživanja pokazuju da ne postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena u percepciji nestabilnosti zaposlenja. Ovaj nalaz implicira nekoliko zaključaka. Prvi od njih se odnosi na, već pomenutu, opštu rasprostranjenost nestabilnosti zaposlenja u organizacijama pred kojom su podjednako vulnerabilni svi zaposleni, bez obzira na pol. Drugi zaključak se odnosi na određene odlike tržišta rada koje podrazumevaju povećanu participaciju žena na tržištu rada i sve zastupljenije realizovanje osećaja važnosti kod žena kroz oblast rada i radno angažovanje. Treći zaključak proizilazi iz nove organizacijske realnosti u kojoj i muškarci i žene preuzimaju ulogu nezavisnog i individualistički orijentisanog zaposlenog koji se fokusira na posao, puno radno vreme i obavezuje i posvećuje samo poslu.

Navedeni rezultati istraživanja o nepostojanju razlika između muškaraca i žena u percepciji nestabilnosti zaposlenja u skladu su sa teorijom višestrukih uloga (Barnett & Hyde,

2001), koja ukazuje da su za psihološku dobrobit i muškaraca i žena esencijalne i porodične i radne uloge; ove uloge za oba pola mogu biti podjednako stresne, ali i podjednako ispunjavajuće.

S obzirom na aktuelna kretanja na tržištu rada u Republici Srbiji i Zakon o radu koji u većoj meri štiti zaposlene u državnom sektoru u odnosu na privatni sektor, u kom poslodavac svojom voljom i vođen svojim interesima zapošljava i otpušta, bilo je očekivano da zaposleni u privatnom sektoru imaju percepciju većeg osećaja nemoći i veće jačine pretnje u odnosu na zaposlene u državnom sektoru. Studija Evropske fondacije za unapređenje životnih i radnih uslova (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013) ukazuje da je u razdoblju do 2006. godine strah od gubitka posla bio manji u javnom sektoru nego u privatnom sektoru, kao i da se od 2012. godine uočava trend porasta straha od gubitka posla u okviru kojeg zaposleni u javnom sektoru pokazuju veći nivo zabrinutosti. S obzirom na nalaze ovog istraživanja koji ukazuju na odsustvo razlike među zaposlenima u javnom i privatnom sektoru u odnosu na percepciju nestabilnosti zaposlenja, može se zaključiti da je Republika Srbija pred ulaskom u proces recesije koji će ozbiljnije potresti javni sektor i podstaći masovnija otpuštanja i veći strah od otpuštanja u tom sektoru.

U odnosu na ostale sociodemografske varijable uključene u ovo istraživanje, potrebno je pomenuti da rezultati istraživanja nisu potvrdili pretpostavke o izraženijem osećaju nemoći, doživljaju jače pretnje i proceni veće verovatnoće gubitka posla kod zaposlenih na nižoj radnoj poziciji i zaposlenih koji nisu u braku. Zaposleni na nižim radnim pozicijama najčešće imaju niži nivo obrazovanja, manje prihode i više zavise od svog zaposlenja, pa je bilo očekivano da imaju percepciju veće nestabilnosti zaposlenja. Povezanost niže radne pozicije sa percepcijom veće nestabilnosti posla potvrđuju rezultati većine istraživanja (npr. (Lynch, Krause, Kaplan Tuomilehto & Salonen, 1997; De Witte 1999).

Nalaz o nepostojanju percepcije veće nestabilnosti zaposlenja kod zaposlenih na nižoj radnoj poziciji može se objasniti manjom količinom resursa koji su ovi zaposleni investirali u organizaciju i, shodno tome, manjem osećaju ugroženosti u odnosu na pretnju zaposlenju. Čeng i Čan navode da su zaposleni na nižim radnim pozicijama manje vezani za organizaciju i da ublažavaju stres u situaciji nestabilnosti zaposlenja razmišljanjem o drugom poslu (Cheng & Chan, 2008). Unutar hijerarhije nižih radnih pozicija važno je razlikovati i određene, specifične

atribute radne pozicije koji mogu doprineti percepciji manje nestabilnosti zaposlenja kod zaposlenih: vrsta i specifičnost radne pozicije, važnost pozicije u odnosu na misiju organizacije, stepen kvalifikovanosti koji pozicija uključuje itd. Ukoliko je radna pozicija niža u organizacijskoj hijerarhiji, ali je ona od vitalne važnosti u realizovanju organizacijske misije, može se pretpostaviti da zaposleni neće imati izraženiji doživljaj nestabilnosti zaposlenja.

Suprotno očekivanjima, zaposleni koji nisu u braku nemaju doživljaj veće nestabilnosti zaposlenja. Zaposlenima koji nisu u braku nedostaje značajan deo socijalne podrške i pomoći od strane partnera, koji može ublažiti nestabilnost zaposlenja. Osim toga, njihova organizacija života najčešće implicira veće troškove i izraženiju potrebu za materijalnim prihodima, odnosno, veću zavisnost od zaposlenja. Sve ove okolnosti utiču na percepciju veće nestabilnosti zaposlenja koju u velikoj meri potvrđuju istraživanja (npr. Lim, 1996). Nepostojanje doživljaja veće nestabilnosti zaposlenja unutar ove kategorije zaposlenih u ovom istraživanju može se objasniti njihovim širim životnim kontekstom. Naime, s obzirom na naglašen nepovoljan socioekonomski položaj samohranih roditelja i samaca u Republici Srbiji uopšte i intenzivan svakodnevni stres kojim su izloženi, može se pretpostaviti da se kod ove kategorije zaposlenih nestabilnost posla ne izdvaja kao poseban stresan događaj, u odnosu na druge stresne okolnosti. Drugim rečima, može se pretpostaviti da je doživljaj nestabilnosti zaposlenja uklopljen u širi dijapazon stresnog načina života na koji su oni već navikli i u odnosu na koji su izgradili određene obrasce prevladavanja.

6.1 Generalna diskusija modela i praktične preporuke

Tri osnovna zaključka do kojih dovode rezultati ovog istraživanja, daju odgovore na postavljene ciljeve istraživanja: 1) razumevanje uloge bazičnih psiholoških potreba i strukture selfa u doživljaju nestabilnosti zaposlenja, 2) razumevanje uloge bazičnih potreba i strukture selfa u rezilijentnosti zaposlenih prema stresu izazvanog smanjenom stabilnošću zaposlenja i 3) razmatranje mogućnosti kreiranja organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja.

Razumevanje uloge bazičnih psiholoških potreba i strukture selfa u doživljaju nestabilnosti zaposlenja i rezilijentnosti zaposlenih

Istraživanje je potvrdilo uticaj bazičnih psiholoških potreba na percepciju nestabilnosti zaposlenja, što je u skladu sa teorijom samodeterminacije u kojoj se ističe da podrška autonomiji, struktura i uključenost mogu direktno i indirektno - putem zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba - osposobiti individuu da procenjuje stresne događaje u pozitivnom svetlu (Ntoumanis et al., 2009). Individua tada reaguje u skladu sa svojim istinskim, pravim prioritetima. Zaposleni kod kojih su zadovoljene bazične psihološke potrebe su oni koje je socijalno okruženje osvestilo u pravcu sagledavanja svojih autentičnih osećanja, oni kojima je socijalno okruženje nudilo povratnu informaciju i vođenje u psihološkom rastu i razvoju. Takvo okruženje je pružilo potencijal zaposlenima da procenjuju stresnu situaciju kao kontrolabilnu, omogućilo im je da investiraju svoje pune regulatorne resurse ka stresnoj epizodi, u pravcu odvajanja pravih ciljeva od izazova, kao i u pravcu pravljenja razlike između ciljeva niskog i visokog prioriteta.

Ako se zaposleni osećaju autonomno i kompetentno u radnom kontekstu, verovatnije je da će zahteve i prepreke koji im se nameću proceniti kao izazove koje treba da savladaju. Drugim rečima, zadovoljenost potrebe za autonomijom i kompetencijom facilitiraće primarnu procenu unutar stres procesa. Zadovoljenost potrebe za autonomijom i kompetencijom promoviše i sekundarnu procenu unutar stres procesa - procenu kontrole nad situacijom, jer osoba oseća vlasništvo i učinkovitost/delotvornost tokom stremljenja ka cilju. Zadovoljene bazične psihološke potrebe potenciraju rast i integraciju ličnosti, dok njihova nezadovoljenost podstiče mnoge neadaptivne ishode poput: anksioznosti, hostilnosti, besa i sl. - koji čine centralno iskustvo ličnosti koje varira u zavisnosti od ličnih resursa prevladavanja i stepena pretnje. Kada nisu zadovoljene bazične potrebe zaposleni oseća da je izolovan, bespomoćan, otuđen i bez kontrole, pa i minorni stres može dobiti intenziviran oblik i može kreirati procenu straha, nesigurnosti i štete. Dakle, individualna procena situacije i postojećih resursa u čijoj osnovi je zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba čini najznačajniji mehanizam procesa koji determiniše da li će zaposleni doživeti pretnju ili izazov u transakciji sa nestabilnošću zaposlenja.

Situacija nestabilnosti zaposlenja predstavlja zahtevnu i psihofizički iscrpljujuću situaciju i potencijalnu deprivaciju osnovnih psiholoških potreba. Tokom procesa stresa formiraju se određeni obrasci kognitivnog i afektivno-motivacionog karaktera (facilitirani individualnim razlikama) koji odražavaju različite vrste samoregulacije. Samoregulatorni mehanizmi počivaju

na bazičnim psihološkim potrebama čiji nivo zadovoljenosti potencira njihov energetski potencijal, nivo svesnosti i operativnosti tokom procene i regulisanja diskrepancije između aktuelnog i željenog stanja. Kako je izvor pretnje nejasnog karaktera, primarni kvalitet samoregulacije odnosi se na sposobnost regulisanja emocija i zaštitu selfa u pokušajima uspostavljanja kontrole nad takvom situacijom. Nestabilnost zaposlenja zahteva visok nivo samoregulacije i samoregulacionu efikasnost koju pokazuje jedino integrisan self, koji je proaktivno orijentisan i usmeren ka postizanju rezultata - obnovom kompetentnosti u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Istraživanje je ukazalo da zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba - potrebe za autonomijom i kompetencijom i integrisana samoregulacija - čine dispozicionu rezilijentnost koja moderira afektivni doživljaj nestabilnosti zaposlenja. Zadovoljenost potrebe za autonomijom i kompetencijom umanjuje afektivni doživljaj nestabilnosti zaposlenja, dok integrisane self strukture iniciraju operativne samoregulacione procese visokog kvaliteta usmerene ka smanjenju diskrepancije između opaženog i željenog stanja i uspostavljanju psihološke dobrobiti, umanjujući na taj način doživljaj jačine pretnje.

Zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba podstiče vredne psihološke resurse koji doprinose proceni boljeg psihološkog stanja osobe (Blascovich et al., 2003) i podstiču pozitivnu adaptaciju zaposlenih u okolnostima nestabilnosti zaposlenja. Pozitivno psihološko stanje utiče na razvijanje veština rešavanja problema, omogućuje kvalitetnije učenje i sticanje informacija, unapređuje opštu fizičku snagu, razvija psihološku otpornost i optimizam, povećava usmerenost ka cilju, osećaj ličnog identiteta i ispunjenosti (Fredrickson, 2000). Rezilijentnost self struktura počiva, pre svega, na razvojnom kapacitetu integrisanog selfa koji obezbeđuje povećan stepen tolerancije na pretnju i smanjenu vulnerabilnost ličnosti (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008). Dakle, u dinamici odnosa ličnosti i afektivnog doživljaja nestabilnosti zaposlenja, ključnu ulogu igraju dispozicione razlike koje potiču iz nivoa zadovoljenosti potrebe za autonomijom i kompetencijom i razvojno ostvarenog kvaliteta samoregulacije.

Praktične implikacije istraživanja

Analiza praktičnih implikacija nalaza ovog istraživanja ujedno je i odgovor na treći formulirani cilj istraživanja koji se odnosi na razmatranje mogućnosti kreiranja organizacijskih intervencija usmerenih ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja.

Osnovu organizacijskih intervencija koje će biti predstavljene čine dispozicioni i situacioni rezilijentni faktori utvrđeni ovim istraživanjem: zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba za autonomijom i kompetencijom, kvalitetni samoregulacioni sistem svakodnevnog funkcionisanja, socijalna podrška, povoljna materijalna situacija, viši nivo obrazovanja i ublažavanje prethodnog iskustva gubitka posla.

Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba za autonomijom i kompetencijom. Rezultati istraživanja su pokazali da zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba u radnom kontekstu doprinosi smanjenju doživljaja pretnje izazvanog nestabilnošću zaposlenja (smanjenje jačine pretnje i osećaja nemoći). Ovi nalazi su u skladu sa nalazima drugih teoretičara koji govore o zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba kao faktoru rezilijentnosti kod zaposlenih (Deci & Ryan, 1985; Skinner & Edge, 2002). Zadovoljenje psiholoških potreba može biti podsticano ili osujećivano različitim aspektima radnog okruženja. U skladu sa teorijom samodeterminacije, moguće je izdvojiti tri glavna afirmativno adaptivna aspekta radnog okruženja. Prvi je podrška autonomiji koja se odnosi na pružanje izbora u radu i davanje smislenog objašnjenja za radne zahteve od strane onih koji su na poziciji autoriteta (supervizora, rukovodioca i sl.), uvažavanje mišljenja zaposlenih i priznavanje njihove perspektive u interakciji sa nadređenima i minimiziranje pritiska na radu u vidu kontrole ili jakih, nametnutih očekivanja (Deci et al., 1994). Drugi adaptivni aspekt okoline naziva se struktura i odnosi se na to da li oni koji su na poziciji autoriteta daju i jasno verbalizuju očekivanja, da li pružaju optimalne radne izazove i daju konstruktivne povratne informacije (Reeve, 2002). Treći adaptivni aspekt radnog okruženja (tzv. međuljudski angažman), odnosi se na spremnost rukovodstva da posveti psihološke resurse, kao što su vreme, energija i pažnja, zaposlenima sa kojima su u interakciji (Deci & Ryan, 1991). Bard i saradnici (Baard et al., 2004), na osnovu dve studije, zaključuju da opažanje unutrašnje uzročnosti i podržavanje autonomije od strane menadžmenta predviđa procenu zadovoljenosti

bazičnih potreba, što dalje predviđa kvalitet performansi i bolju adaptaciju zaposlenih u organizaciji.

Kvalitetni samoregulacioni sistem svakodnevnog funkcionisanja. Rezultati istraživanja ukazuju da se sa povećanjem integrisanosti samoregulacije smanjuje doživljaj jačine pretnje nastale usled nestabilnosti zaposlenja. Sa povećanjem integrisanosti samoregulacije, rastu razvojni kapaciteti selfa koji uključuju povećan stepen tolerancije na pretnju i smanjenu vulnerabilnost, čime se uslovljava i manji doživljaj jačine pretnje. Sa povećanjem integrisanosti samoregulacije raste i efikasnost selfa - sposobnosti i kapaciteti selfa da planira i upravlja specifičnim oblastima psihološkog funkcionisanja, čime se podstiču značajni resursi prevladavanja. Na ovaj način, integrisana samoregulacija moderira i primarni i sekundarni proces stresa. Dobijeni nalazi su u skladu sa rezultatima Hodžinsa i Nia o povezanosti self struktura i doživljaja nivoa pretnje (Hodgins & Knee, 2002; Hodgins, 2008).

Socijalna podrška. Rezultati istraživanja ukazuju da socijalna podrška porodice i prijatelja umanjuje jačinu pretnje. Porodični sistem koristi se kao dominantniji sistem u ublažavanju stresa nastalog usled nestabilnosti zaposlenja u odnosu na sistem koji čine prijatelji. Oba ova sistema mogu biti inkorporirana unutar organizacijskih intervencija usmerenih ka ublažavanju stresa nastalog usled nestabilnosti zaposlenja.

Povoljna materijalna situacija i viši nivo obrazovanja. Povoljna materijalna situacija utiče na smanjenje doživljaja jačine pretnje i osećaja nemoći pred pretnjom i umanjuje procenu verovatnoće gubitka posla, dok viši nivo obrazovanja ublažava jačinu pretnje generisanu nestabilnošću zaposlenja. U tom pravcu, organizacijske intervencije materijalnog i edukativnog karaktera mogu biti efikasne u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Prethodno iskustvo gubitka posla. Istraživanje pokazuje i da zaposleni koji su imali prethodno iskustvo gubitka posla, imaju doživljaj jače pretnje i osećaj veće nemoći od onih koji nemaju ovakvo iskustvo. Ova grupa zaposlenih ističe se kao jedna od najvulnerabilnijih u situaciji nestabilnosti zaposlenja i, shodno tome, ona zahteva posebno osmišljen i planiran organizacijski tretman.

U skladu sa navedenim rezilijentnim faktorima, moguće je formulisati šest organizacijskih intervencija usmerenih ka smanjenju doživljaja nestabilnosti zaposlenja:

- 1) programi podrške zaposlenima usmereni ka zadovoljenju potrebe za autonomijom,
- 2) programi podrške zaposlenima usmereni ka zadovoljenju potrebe za kompetencijom,
- 3) programi podrške usmereni ka jačanju samoregulacije,
- 4) programi koji uključuju socijalnu podršku,
- 5) programi podrške zaposlenima koji uključuju organizacijske intervencije materijalnog i edukativnog karaktera,
- 6) programi podrške usmereni ka zaposlenima koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla.

Uz aktivnu podršku menadžmenta, ovakve intervencije u okviru organizacija mogu da sprovedu lokalna odeljenja za ljudske resurse. Diskusija koja sledi biće organizovana u pravcu opisa pojedinačnih intervencija i njihovog uticaja na rezilijentnost zaposlenih prema stresu koji nastaje u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Prvi tip intervencije - Programi podrške usmereni ka zadovoljenju potrebe za autonomijom

Podsticanje veće autonomije, odnosno, omogućavanje zaposlenima da prave izbore i donose odluke vezane za rešavanje problema u procesu rada, može podstaći veći osećaj moći i kontrole u situaciji nestabilnosti zaposlenja. Zaposlenima se može omogućiti da donose odluke vezane za brzinu ili intenzitet rada, metod rada, raspored zadataka (mogućnost da izaberu ili promene redosled zadataka) i slično, uvažavajući specifične zahteve i profile radnih mesta (npr. niže kvalifikovani manuelni poslovi pružaju mogućnost za manjom autonomijom u odnosu na druga radna mesta).

Autonomija zaposlenog pojačava se podsticanjem participacije zaposlenog unutar organizacije. Omogućavanje participacije imaće instrumentalnu funkciju unutar organizacije, jer će olakšavati i podsticati autonomno delovanje, kroz bolju informisanost zaposlenih i stvaranje doživljaja o prediktivnosti situacije. Povećana participacija zaposlenih u organizacijskom poslovanju i donošenju odluka uticaće i na transformisanje doživljaja pretnje koji je generisan

nestabilnošću zaposlenja u pravcu izazova koji treba prevazići. Povećana participacija doprinosi i stvaranju percepcije o podeli organizacijske moći, te može podstaći interes zaposlenih za sve što organizacija čini i radi (tzv. stakeholder orijentacija umesto shareholder orijentacije) (Heller, 1998); utiče na povećanje produktivnosti zaposlenih, smanjenje osećaja nemoći i stvaranje novog perceptivnog mehanizma kod zaposlenih - tzv. stimulus modifikacija.

U kontekstu nesigurnosti i nestabilnosti zaposlenja, potreba zaposlenih za autonomijom povezana je sa posedovanjem ključnih informacija koje se odnose na nestabilnost zaposlenja. Sutton i Kan ukazuju da u situaciji dubokih organizacijskih promena zaposleni prolaze kroz proces smislenog oblikovanja situacije u kom im trebaju informacije kako bi uspostavili predikciju i razumevanje situacije (Sutton & Kahn, 1986). U tom pravcu, uloga rukovodstva svakako je obezbeđivanje pravovremenih i tačnih informacija o nestabilnosti zaposlenja putem formalnih i neformalnih organizacijskih kanala komunikacije (informacije o tome koja objektivna okolnosti potencira mogućnost nestabilnosti zaposlenja, kakve moguće ishode ta situacija uključuje, koje strategije i intervencije će organizacija primeniti, u kom vremenskom periodu itd.). Informisanje zaposlenih može uključivati jednosmernu komunikaciju rukovodstva ka zaposlenima (putem organizacijske štampe, obaveštenja, pisanih informacija na oglasnoj tabli, putem mejla i sl.) i potpuniju, dvosmernu komunikaciju između rukovodstva i zaposlenih (nedeljni sastanci, organizovanje hot-line telefona, pružanje mogućnosti zaposlenima da individualno razgovaraju sa nadređenima i sl.). Ukoliko se informacije pružaju od strane top menadžmenta, njihov karakter svakako treba da bude strateškog tipa (npr. na koji način su okolnosti nestabilnosti zaposlenja povezane sa osnovnom svrhom postojanja organizacije), dok će komunikacija sa direktnim rukovodiocima (supervizorima) biti konkretnija, vezana za uticaj promene, posledice promene po zaposlenog itd.

S obzirom na činjenicu da u situaciji nestabilnosti zaposlenja često nije moguće pružiti precizne informacije, i ovu okolnost je potrebno objasniti i verbalizovati zaposlenima kako bi se periodi neizvesnosti sveli na minimum (objasniti/navesti razloge usled kojih nije moguće pružiti precizne informacije zaposlenima).

Dakle, organizacijske intervencije usmerene ka zadovoljenju potrebe za autonomijom uključuju različite aktivnosti kojima se podstiče izbor i samostalno odlučivanje zaposlenih u radnom kontekstu, povećana participacija, kao i šire i preciznije informisanje vezano za aktuelnu situaciju nestabilnosti zaposlenja.

Drugi tip intervencije - programi podrške zaposlenima usmereni ka zadovoljenju potrebe za kompetencijom

Podsticanje doživljaja zaposlenog u pravcu njegove efikasnosti i učinkovitosti u radnom kontekstu vrši se povećanjem stepena kontrole i kompetencije zaposlenih u situaciji nestabilnosti posla. Osim pomenutih organizacijskih aktivnosti usmerenih ka aktivnijoj uključenosti zaposlenih u procese donošenja odluka, osećaj kontrole i kompetencije unapređuje se podsticanjem samoeфикаsnosti zaposlenih tokom perioda nestabilnosti zaposlenja. U skladu sa Bandurinom teorijom o samoeфикаsnosti (Bandura, 1977), percepciju samoeфикаsnosti mogu podstaći sledeće okolnosti: interni zaključci zaposlenog izvedeni iz njegovog individualnog stanja - osećaja uspeha zaposlenog koje prati određeno fiziološko uzbuđenje, verbalno uveravanje zaposlenog u njegove sposobnosti vezane za obavljanje određenog zadatka, pobedonosna iskustva koja mogu poslužiti u modelovanju ponašanja i aktivno, potvrđeno majstorstvo zaposlenog kroz njegova ponavljajuća postignuća.

Kako bi se jačao osećaj kompetencije, organizacije mogu ponuditi zaposlenima određene nove vrste zadataka, kojima se jača njihov osećaj uspeha i doživljaj novih pobedonosnih iskustava. U ovoj aktivnosti važno je brižljivo planiranje aktivnosti koje će biti ponuđene zaposlenima i vođenje računa da se biraju aktivnosti koje će omogućiti pozitivan transfer znanja ka situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Zaposleni mogu dobiti informacije o svojim sposobnostima posmatrajući druge kako obavljaju istu aktivnost i upoređujući svoje izvođenje sa izvođenjem drugih. U tom smislu, rukovodstvo organizacije može biti dobar model aktivnog prevladavanja nestabilnosti zaposlenja. Modelovanje organizacijskog ponašanja podrazumeva ispoljavanje određenih postupaka od strane rukovodstva koja mogu podstaći zaposlene da i oni zauzmu aktivan stav prema situaciji nestabilnosti zaposlenja. Uloga rukovodstva u situaciji nestabilnosti zaposlenja ogleda se i u transformisanju procene zaposlenih, odnosno, transformisanju doživljaja pretnje u doživljaj izazova. U tom pravcu, korisno je verbalno uveravanje zaposlenog u njegove sposobnosti, povezivanje ranijih uspeha zaposlenog (relevantnih za prevladavanje situacije nestabilnosti

zaposlenja) sa aktuelnom situacijom i razvijanje motiva postignuća kod zaposlenih, usmerenog ka prevladavanju situacije nestabilnosti zaposlenja.

Davanje povratne informacije (feedback) može podstaći razvoj kompetencije kod zaposlenog. Povratna informacija je snažno motivaciono i edukativno sredstvo; ukoliko se kvalitetno daje, ona može podstaći doživljaj samoeфикаsnosti isticanjem onoga što je urađeno dobro i kvalitetno u okviru aktuelnog postignuća zaposlenog i pružanjem konkretnih, specifičnih informacija o delovima koji se mogu unaprediti. Konstruktivna povratna informacija povećava samouvid kod zaposlenog, nudi opcije i izbor i podstiče lični razvoj (Knežević i Velikić, 2013). U situaciji nestabilnosti zaposlenja, povratna informacija može se davati na bilo koji segment radnog ponašanja koji je u funkciji aktivnog prevladavanja nestabilnosti zaposlenja (učenje nove radne ili lične veštine, sticanje znanja, uspešno funkcionisanje u radnoj grupi ili na radnom mestu uopšte).

Dakle, aktivnosti kojima se podstiče jačanje kompetencije zaposlenih u kontekstu nestabilnosti zaposlenja uključuju: davanje radnih zadataka kojima se podstiče samoeфикаsnost i omogućuje pozitivan transfer ka prevladavanju nestabilnosti zaposlenja, modelovanje ponašanja zaposlenih putem imitacije i identifikacije sa rukovodstvom, verbalno uveravanje zaposlenog u njegove sposobnosti, razvijanje motiva postignuća usmerenog ka prevladavanju situacije nestabilnosti zaposlenja i davanje konstruktivne povratne informacije na segmente ponašanja zaposlenog koji su relevantni za prevladavanje nestabilnosti zaposlenja.

Treći tip intervencije - programi podrške usmereni ka jačanju veštine efikasne samoregulacije

Iako je kvalitet samoregulacije dispoziciono uslovljen, samoregulacija se može vežbati i usavršavati. Uloga menadžera i organizacijskog psihologa u ovom procesu je od velike važnosti i odnosi se, pre svega, na verbalizovanje postignutog uspeha zaposlenog vezanog za samoregulaciju emocija, misli i ponašanja: uspešno regulisanje napetosti, uspešno ovladavanje novim oblicima radnog ponašanja i sl. U situaciji nestabilnosti zaposlenja ova vrsta intervencija treba da bude organizovana tako da pomogne i podrži svaku, pa i najmanju realizovanu promenu kod zaposlenih vezanu za smanjenje doživljaja nestabilnosti posla. Vanberg i Banas ukazuju da

stres i strah u organizacijskom kontekstu ne nestaju isključivo kao posledica neizvesnosti i percipiranih negativnih promena, već da otvorenost ka promeni i potvrđena efikasnost zaposlenog u ranijim situacijama sa promenama (individualno samopouzdanje da se može upravljati promenama), značajno predviđaju emocionalno stanje zaposlenih (Wanberg & Banas, 2000). Ovi autori ukazuju na stečenu samoeфикаsnost zaposlenih u situacijama organizacijskih promena izdvajajući je kao posebnu vrstu samoeфикаsnosti i opisujući je kao percepciju individualne sposobnosti da se upravlja promenom u određenoj situaciji i da se uspešno radno funkcioniše uprkos zahtevima koje promena postavlja.

U tom pravcu, promovisanje postignutih uspešnih rezultata – uspešno ovladavanje nekim aspektima promene (npr. javno isticanje zaposlenih koji su nastavili da uspešno radno funkcionišu na drugom radnom mestu koje im je ponuđeno, zaposlenih koji su prihvatili i posvetili se sugerisanom profesionalnom usavršavanju i sl.) i pružanje pozitivnih povratnih informacija i potencijalnih nagrada u cilju jačanja uverenja zaposlenih u njihovu sposobnost da upravljaju i nose se sa situacijom nestabilnosti zaposlenja, značajno će uticati na lično uverenje zaposlenih, percepciju i interpretaciju nestabilnosti zaposlenja.

Postavljanje ciljeva je važna komponenta samoregulacije i samoeфикаsnosti. Pod ciljem se podrazumeva ponašanje ili ishod (emocionalni, socijalni itd.) koji pojedinac svesno pokušava da izvrši ili postigne. Postavljanje ciljeva je proces uspostavljanja željenog ponašanja ili ishoda. Postavljen cilj usmerava pažnju i postupke zaposlenog, podstiče samoeфикаsnost, a cilj je kriterijum u odnosu na koji se procenjuju postupci. U saradnji sa organizacijskim psihologom, zaposleni može formulisati svoje lične i profesionalne ciljeve koji se odnose na uspešnije i aktivnije prevladavanje situacije nestabilnosti zaposlenja. Ciljevi se mogu odnositi na učenje uspešnije emocionalne regulacije, sticanje novih profesionalnih veština, kvalitetnije strukturisanje vremena itd. U situaciji nestabilnosti zaposlenja ciljevi mogu biti značajni, jer odražavaju aktivan odnos prema stresu: usmeravaju pažnju na postavljeni zadatak - održavaju fokus pažnje i eliminišu distraktore, pospešuju ulaganje truda, povećavaju istrajnost, podstiču upotrebu novih strategija kada stare nisu uspešne - ciljevi povećavaju motivaciju za primenom novih strategija, ukoliko stare strategije nisu efikasne u ostvarenju ciljeva (Locke & Latham, 1990).

Dakle, aktivnosti kojima se unapređuje veština samoregulacije u kontekstu nestabilnosti zaposlenja uključuju: verbalizovanje postignutog uspeha zaposlenog vezanog za samoregulaciju

emocija, misli i ponašanja kojima se smanjuje negativnost doživljaja nestabilnosti posla i postavljanje ciljeva koji se odnose na uspješnije i aktivnije prevladavanje situacije nestabilnosti zaposlenja.

Četvrti tip intervencije - programi koji uključuju socijalnu podršku

Istraživanje ukazuje na veliki značaj podrške unutar porodičnog sistema, u situaciji nestabilnosti zaposlenja. Ovaj nalaz može biti značajan za organizacijske psihologe tokom njihovog rada sa zaposlenima na ublažavanju efekata stresa. Intervencije psihologa mogu uključivati usmeravanje zaposlenih ka porodici, rad na otvorenijem i jasnijem artikulisanju potrebe za podrškom unutar porodice, osmišljavanje aktivnosti unutar porodice kojima se podstiče emotivna razmena i podrška zaposlenom itd.

S obzirom da socijalna podrška ostvaruje uticaj na određeni perceptivni aspekt nestabilnosti zaposlenja - smanjuje doživljaj jačine pretnje u redukovanju stresa izazvanog nestabilnošću zaposlenja - neophodno je zaposlenima omogućiti i socijalnu razmenu i podršku prijatelja sa posla (podsticanje neformalnih kontakata), ali ih i ohrabrivati na traženje podrške i mimo one koju dobijaju u radnom kontekstu.

Značajnu podršku zaposlenima mogu pružiti i sami rukovodioci. Rukovodioci mogu potencirati razgovore sa zaposlenima vezane za nestabilnost zaposlenja, govoriti otvoreno o svojim strahovima i podeliti svoje brige i iskustva sa zaposlenima. Na ovaj način podstiče se poverenje kod zaposlenih, osećaj međusobne povezanosti i nova perspektiva nestabilnosti zaposlenja - nestabilnost zaposlenja kao kolektivna briga, a ne kao individualni događaj.

I određeni napori i akcije sa organizacijskog nivoa mogu biti interpretirani i prihvaćeni kao prijateljska podrška. Značajan deo socijalne podrške u situaciji nestabilnosti zaposlenja može se odnositi na uspostavljanje podržavajuće organizacijske klime tokom nestabilnosti zaposlenja. Naime, istraživanja pokazuju da su zaposleni koji su izveštavali o visokoj organizacijskoj podršci i koji su verovali da je organizacija njima posvećena i u situaciji krize, uzvraćali istom merom organizaciji u pravcu svoje velike privrženosti (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Dakle, može se zaključiti da organizacije koje vode računa o svojim zaposlenima, pomažu zaposlenima i u situaciji kada su oni izloženi stresu. Istraživanja, takođe, pokazuju da

ublažavanje efekata stresa na zaposlene utiče pozitivno na njihove stavove vezane za rad i njihovo zadovoljstvo poslom (Ashford et al., 1989).

U pravcu pružanja socijalne podrške, osim već pomenute mogućnosti rada i savetovanja sa organizacijskim psihologom, organizacija može zaposlenima ponuditi učešće u grupama samopomoći ili učešće u određenim edukativnim aktivnostima. Ove aktivnosti mogu uključivati treninge o efikasnim strategijama prevladavanja stresa: kognitivno restrukturisanje, rešavanje problema, realistična procena situacije, tehnike relaksacije i jačanje samopouzdanja.

Podrška zaposlenima od strane organizacije u situaciji nestabilnosti zaposlenja, može uključivati i napore u pravcu realizovanja proceduralne, informacione i interpersonalne pravde unutar organizacije koja je od suštinske važnosti, kako u nastajanju percepcije nestabilnosti zaposlenja, tako i u generisanju emocionalnih reakcija zaposlenih. U ovom pravcu presudan je značaj komunikacije koja treba da bude pravovremena, aktuelna, korisna i slično, ali se ističe i značaj participacije zaposlenih u donošenju organizacijskih odluka i značaj organizacijskih politika i procedura povezanih sa indikatorima nestabilnosti zaposlenja (npr. način na koji se donose odluke i nivo kvaliteta donešenih odluka o smanjenju kadrova, načinu otpuštanja zaposlenih).

Naravno, ne treba zanemariti ni napore organizacija usmerenih ka organizovanju prekvalifikacija i dokvalifikacija za zaposlene u situaciji nestabilnosti zaposlenja. Ukoliko se ovi oblici unapređenja znanja i veština zaposlenih u situaciji nestabilnosti zaposlenja prezentuju na adekvatan način (navođenje cilja i smisla ovih aktivnosti, njihovo povezivanje sa karijernim iskustvom i aspiracijom zaposlenog, predstavljanje aktivnosti u formi izazova), oni takođe mogu biti interpretirani od strane zaposlenih kao organizacijska podrška i briga.

Dakle, podrška zaposlenima sa organizacijskog nivoa može biti realizovana kroz psihološke, edukativne, proceduralne i socijalne organizacijske programe kojima se podstiče socijalna podrška u pravcu efikasnijeg prevladavanja stresa i razvijanja rezilijentnosti.

Peti tip intervencije - programi podrške koji uključuju intervencije materijalnog i edukativnog karaktera

U cilju ublažavanja doživljaja nestabilnosti zaposlenja, organizacije mogu usmeriti svoje napore ka unapređenju materijalne situacije zaposlenih. Ovi napori mogu podrazumevati davanje

novčanih kredita, novčanih pozajmica, stipendiranje školovanja dece zaposlenih i slično. U sličnom pravcu, idu i preporuke Smitsona i Luisa koji preporučuju poslodavcima da visoku nesigurnost posla kompenzuju pružanjem prilike zaposlenima da se dalje školuju i lično razvijaju, iskazivanjem većeg stepena poštovanja prema zaposlenima i davanjem veće plate (Smithson & Lewis, 2000). Unapređenje materijalne situacije zaposlenih uticaće na smanjenje njihovog doživljaja nestabilnosti zaposlenja, ne samo putem efekata koje ostvaruje bolja materijalna situacija (osećaj veće kontrole nad situacijom, osećaj moći i doživljaj veće autonomije), već i simbolično - putem pokazivanja brige i zainteresovanosti organizacije za zaposlene i njihove porodice u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Edukativne intervencije organizacije mogu uključivati finansiranje daljeg školovanja zaposlenih, finansiranje prekvalifikacija i dokvalifikacija, kao i ulaganje organizacijskih napora u pravcu opšteg povećanja atributa zapošljivosti zaposlenih. Slično kao i prethodna intervencija materijalnog karaktera i ova edukativna intervencija ostvariće dvostruki efekat na zaposlene - u pravcu smanjenja doživljaja nestabilnosti zaposlenja i u pravcu podsticanja doživljaja prijatnosti putem podrške i brige koju organizacija ispoljava.

Šesti tip intervencije - programi podrške usmereni ka zaposlenima koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla

Istraživanje pokazuje da zaposleni koji imaju prethodno iskustvo gubitka posla, pokazuju jači doživljaj nestabilnosti zaposlenja. Prethodno negativno iskustvo pojačalo je vulnerabilnost ove grupe zaposlenih pa je, u tom pravcu, neophodno ka njima usmeriti dodatne, specifične organizacijske intervencije. Zaposlene koji imaju iskustvo gubitka posla neophodno je najpre psihološki osnažiti kako bi bili spremni i motivisani da učestvuju i u drugim vidovima programa i podrške koje realizuju organizacije u pravcu ublažavanja stresa u okolnostima nestabilnosti zaposlenja. Psihološko osnaživanje zaposlenih može biti povereno organizacijskom psihologu, a njegove intervencije uključivaće jačanje samopouzdanja i kognitivno restrukturisanje prethodne i aktuelne situacije nestabilnosti zaposlenja. Krajnji cilj ovih psiholoških intervencija biće psihološka osnaženost zaposlenih koja podrazumeva spremnost da se prihvati prethodno iskustvo gubitka posla, da se ono analizira sa aspekta naučenih lekcija i iskoristi kao sredstvo (resurs) koji se može korisno primeniti u aktuelnoj situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Psihološko osnaživanje može biti primenjeno i u radu sa drugim vulnerabilnim grupama na koje je ukazalo istraživanje: zaposlenima koji imaju nedovoljnu porodičnu i prijateljsku podršku i zaposlenima nepovoljnijeg materijalnog statusa. Poznavanje ovakvih ličnih i porodičnih okolnosti ističe se kao neophodan preduslov u osmišljavanju i primeni intervencija koje realizuje organizacijski psiholog.

Izazovi za organizacije u situaciji nestabilnosti zaposlenja

U kontekstu svih šest navedenih organizacijskih intervencija, važno je napomenuti da izazov za organizacije u situaciji nestabilnosti zaposlenja može predstavljati profesionalni razvoj rukovodioca u pravcu usvajanja znanja i veština važnih za upravljanje organizacijskim promenama i redukovanje stresa generisanog nestabilnošću zaposlenja. Edukovanje menadžera o organizacijskoj pravednosti (principima pravednog i fer rukovođenja - posebno u segmentu odnosa nadređenih prema podređenima), pomaže u prevazilaženju poteškoća povezanih sa upravljanjem promenama. Sa druge strane, percepcija pravednosti od strane zaposlenih, pruža priliku da zaposleni bolje prihvate promene i da se njima lakše prilagode. U periodu organizacijskih promena, neophodno je edukovanje menadžera i o ulozi i značaju psihološkog ugovora, posebno njegovih efekata na doživljaj stabilnosti, predvidljivosti i kontrole kod zaposlenih. Ovakve vrste edukacije povećaće dobrobit zaposlenih i uspeh organizacije. Psihološkim ugovorom nije lako upravljati, ali je on važan faktor u menadžmentu promenama. Menadžeri često previđaju efekte organizacijskih promena na zaposlene, u smislu gubitka stabilnosti posla i kontrole ili promena u stepenu ravnoteže između inputa koji zaposleni daju i benefita koji od organizacije dobijaju.

U cilju efikasnijeg upravljanja stresom, važno je razlikovanje pojedinačnih elemenata stresa generisanog nestabilnošću zaposlenja: percepcije previsokih stresnih zahteva koji su uključeni u situaciju nestabilnost zaposlenja, percepcije odsustva kontrole nad aktuelnim događajem/situacijom i percepcije (ne)mogućnosti odgovora na novonastalu situaciju. Ukoliko organizacijski menadžment jasno razlikuje ove elemente stres procesa, on će biti uspešniji i u njihovom upravljanju, kao i u razumevanju psihološkog stanja u kom se zaposleni nalaze. U tom pravcu, u kontekstu nestabilnosti zaposlenja nameće se potreba da se u analizi ljudskih resursa primeni isti pristup koji se koristi u analizi posla i tržišta. Ovo podrazumeva konstantno i

temeljno analiziranje svake preduzete akcije od strane menadžmenta u pravcu smanjenja stresa, njeno praćenje (monitoring), kao i procenu svih njenih mogućih implikacija. Veliku teškoću u ovakvom pristupu predstavlja čest nedostatak analitičkih veština i znanja menadžera, pa se i ove veštine nameću kao značajne kompetencije menadžera svih nivoa u okolnostima nestabilnosti zaposlenja.

Takođe, značajno je napomenuti da je vrlo važno da svaka organizacija proceni da, ukoliko ne može da utiče na smanjenje same nestabilnosti zaposlenja, bar uloži napore ka pokušajima da se smanje štetni efekti nestabilnosti zaposlenja. Štetni efekti nestabilnosti zaposlenja mogu se ublažiti ulaganjem organizacijskih napora u pravcu zadovoljenja, kako bazičnih psiholoških potreba zaposlenih (potrebe za autonomijom, kompetencijom i povezanošću), tako i drugih potreba zaposlenih (potrebe za informacijama, smislom, strukturom itd.). Zadovoljenje ovih potreba kod zaposlenih može povećati nivo razumevanja same situacije nestabilnosti zaposlenja.

Uopšteno posmatrano, na osnovu prikazanih intervencija može se zaključiti da proces upravljanja nestabilnošću zaposlenja implicira promenu organizacijskog fokusa - od ranijih intervencija usmerenih ka stvaranju i podsticanju fleksibilnosti zaposlenih, ka intervencijama usmerenim ka podsticanju organizacijske fleksibilnosti i kreiranju organizacijskih politika fokusiranih ka zaposlenima kako bi se organizacije više prilagodile potrebama zaposlenih. U svakom slučaju, upravljanje nestabilnošću zaposlenja podrazumeva dugoročne organizacijske korake (proces), a ne kratkoročna, instant rešenja. Svakako, u ovom kontekstu, važno je za menadžment organizacije i da razume neopravdanost primene percepcije nestabilnosti zaposlenja kao motivacionog faktora (u želji da se podstaknu zaposleni na veće radno zalaganje), s obzirom na već pomenute brojne štetne efekte nestabilnosti zaposlenja, kako na ličnom, tako i na organizacijskom planu.

Ograničenja istraživanja

Generalizacija zaključaka istraživanja ograničena je činjenicom da je istraživanje realizovano na uzorku zaposlenih sa severa Vojvodine, a ne i na području ostalih regiona, odnosno, cele Republike Srbije. Može se pretpostaviti da kulturno - istorijsko nasleđe Vojvodine ima uticaj na odnos prema radu kod zaposlenih, što svakako može uticati na kvalitet percepcije

nestabilnosti zaposlenja. Iako ne postoje istraživanja koja se odnose na ulogu kulturoloških faktora u domenu rada (individualistička kultura nasuprot kolektivističkoj radnoj kulturi), austro-ugarsko nasleđe Vojvodine moglo bi biti značajno u uspostavljanju i uticaju određenih dispozicionih faktora prema percepciji pretnje na radu (između ostalog, centralnost rada, nivo tolerancije na neizvesnost i sl.). Zaposleni koji pokazuju intenzivno izbegavanje neizvesnosti preferiraju organizaciju života i rada u ambijentu koji je siguran i strukturisan. Za ove pojedince nestabilnost zaposlenja predstavlja veću pretnju u odnosu na zaposlene koje odlikuje visoki nivo tolerancije na neizvesnost.

Drugo ograničenje vezano je za procenu zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba. Naime, s obzirom na teškoće u razlikovanju potreba od njihovih svesnih reprezentacija, može se pretpostaviti da se merenje nivoa zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba putem samoprocene ispitanika verovatnije odnosi na snagu motiva povezanih sa potrebama, a ne na jačinu zadovoljenosti same potrebe (npr. potreba za povezanošću može se zadovoljiti putem pripadnosti određenoj grupi; međutim, pripadnost grupi može zadovoljiti i neke druge srodne motive). U sličnom pravcu, merenje zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba putem samoprocene ispitanika najčešće se odnosi na percipirane, prepoznate potrebe, dok potrebe koje nisu dovoljno osveščene ostaju neprepoznate. Da bi se ovo ograničenje prevazišlo, potrebno je u procenu zadovoljenosti potreba uključiti i druge izvore, npr. iskaze rukovodioca, ili koristiti dodatne metode, poput metode dnevnika ili posmatranja radnog okruženja, kako bi se utvrdilo koliko je ono zaista suportativno, u smislu zadovoljenja bazičnih potreba zaposlenih.

U okviru literature koja se bavi nestabilnošću zaposlenja može se uočiti da su samoprocene stresa na radu pod uticajem dispozicionih faktora raspoloženja, pa ih je u istraživanjima potrebno svakako kontrolisati (Hellgren et al., 1999; Roskies et al., 1993). Individue sa visoko izraženim negativnim afektivitetom imaju tendenciju da nepovoljnije procenjuju svet oko sebe, dok su individue sa visokom pozitivnom afektivnošću (okarakterisane kao energične i entuzijastične), spremnije za pozitivno prevladavanje neizvesnosti. Samoprocena ispitanika predstavlja opasnost i u vidu fenomena poznatog pod nazivom „*common method bias*“. Reč je o pristrasnosti uzrokovanoj činjenicom da su svi podaci sakupljeni iz istog izvora – putem samoprocene ispitanika - što može dovesti do inflacije korelacija između fenomena. Jedan od načina prevazilaženja teškoća ove vrste svakako je primena longitudinalnog istraživačkog nacrta u istraživanju.

Treće ograničenje odnosi se na potrebu dubljeg istraživanja kauzalnih relacija između zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba, samoregulacije, strategija prevladavanja i percepcije nestabilnosti zaposlenja. Istraživanje je ukazalo na specifičan emocionalni doživljaj generisan nestabilnošću zaposlenja i značajnu ulogu emocija kao antecedenata primarne kognitivne procene i medijatora sekundarne procene unutar stres procesa. U tom pravcu, u narednim istraživanjima potrebno je uključiti i varijable emocionalnog karaktera. Takođe, s obzirom na intenzitet motivacije uslovljen deprivacijom širokog spektra potreba u situaciji nestabilnosti zaposlenja i motivacionu uslovljenost mehanizma prevladavanja, bilo bi opravdano u istraživanje uključiti i motivacione varijable, poput ciljeva zaposlenih, radne angažovanosti, privrženosti organizaciji, centralnosti rada i sl. Njihovo učešće je značajno u pravcu ispitivanja vrste i prirode motivacionih faktora koji vode selekciju adaptivnih i maladaptivnih strategija prevladavanja u specifičnom kontekstu kao što je nestabilnost zaposlenja.

Takođe, ovo istraživanje nije uzelo u obzir uticaj varijabli ličnosti, poput optimizma i pozitivnog afektiviteta. Grinhagh i Rozenblat (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) sugerišu da takve individualne razlike mogu igrati važnu ulogu u odnosu na nestabilnost radnog mesta. Primenom longitudinalnog nacrtu istraživanja osigurao bi se uvid u interakciju individualnih razlika i izbora strategija prevladavanja zaposlenih u situaciji nestabilnosti zaposlenja.

Četvrto ograničenje vezano je za mogućnost obrnutog kauzalnog reda tokom procene. Naime, doživljaj pretnje kod zaposlenih generisan nestabilnošću zaposlenja mogao je uticati na njihovu procenu zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba i time podstaći i druge kauzalne greške.

Peto ograničenje odnosi se na strukturu procesa prevladavanja u situaciji nestabilnosti zaposlenja. S obzirom da nestabilnost zaposlenja predstavlja hroničan intenzivan stres i činjenicu da mehanizmi prevladavanja variraju tokom stresne transakcije, individualna procena ispitanika u istraživanju vezana je za jednu (izdvojenu) specifičnu stresnu epizodu i mehanizam prevladavanja koji se aktuelno koristi u toj epizodi. Tokom stresne transakcije emocije mogu biti manje ili više naglašene (mirne, intenzivne), a njihov karakter usloviće varirajuću strukturu procesa prevladavanja tokom vremena. U proučavanju stresa vrlo je važno koji deo procesa je "uhvaćen" istraživanjem; optimalna situacija podrazumevala bi da svi subjekti istraživanja odgovaraju/procenjuju istu stresnu epizodu unutar doživljaja nestabilnosti posla i u okviru istog stepena (magnitude) stresne transakcije.

S obzirom na sve veći značaj pručavanja konstrukta nestabilnosti zaposlenja i njegovu važnost, kako na individualnom, tako i na organizacijskom nivou, buduća istraživanja treba organizovati u pravcu prevazilaženja navedenih ograničenja.

7. Zaključci i završna razmatranja

Generalni cilj istraživanja - da se ispita povezanost zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu i stila samoregulacije svakodnevnog ponašanja sa nivoom pretnje u percepciji nestabilnog zaposlenja – ostvaren je. Odabrana metodologija istraživanja se pokazala adekvatnom za izvođenje zaključaka u vezi sa odnosima varijabli uključenih u istraživanje. Testiranje teorijskog modela pružilo je pozitivan odgovor na pitanje da li teorija samodeterminacije može da posluži kao adekvatan konceptualni okvir za razumevanje odnosa bazičnih psiholoških potreba, stila samoregulacije, strategija prevladavanja stresa i percepcije nestabilnosti zaposlenja.

Istraživački nalazi su u skladu i sa Lazarusovim (1991) pretpostavkama o motivacionim antecedentima prevladavanja koji deluju kao stabilni resursi koje zaposleni unose u organizacijsku situaciju kako bi facilitirali ili otežavali njihovu adaptaciju na stresnu situaciju. Ukazujući da stres može imati dvojaki karakter i dvodimenzionalnu prirodu, istraživački rezultati sugerišu neophodnost integrativnog teorijskog modela stresa u istraživanju percepcije nestabilnosti zaposlenja, po kome je nestabilnost zaposlenja istovremeno i pretnja i izazov. Samo integrativni model može adekvatno odraziti svu specifičnost, kompleksnost i autentičnu realnost percepcije nestabilnosti zaposlenja. U tom pravcu, preporuka za naredna istraživanja je da se uključe nove varijable kako bi se bolje razumele interindividualne razlike u doživljaju nestabilnosti zaposlenja i mehanizmi koji leže u osnovi ovog fenomena (varijable ličnosti i druge motivacione varijable).

Zaključci istraživanja mogu biti sumirani u nekoliko ključnih tačaka:

1. Bazične psihološke potrebe ostvaruju moderatorski efekat na proces stresa koji je nastao usled nestabilnosti zaposlenja, moderirajući afektivni aspekt ovog doživljaja

(osećaj nemoći i doživljaj jačine pretnje). Moderatorski efekat ostvaruje se energetske i motivacionim delovanjem bazičnih psiholoških potreba, i to kako u okviru primarne procene stresne transakcije (procena značenja i značaja stresnog događaja), tako i u okviru sekundarne procene (procena kontrole stresnog događaja). Bazične psihološke potrebe moderiraju rane faze perceptivnog procesa podstičući značajne psihološke resurse i opšte psihološko stanje zaposlenog, što uslovljava procenu stresa u pravcu izazova ili pretnje i odnos prema stresoru (uspostavljanje kontrole nad situacijom ili izbegavanje).

2. Bazične psihološke potrebe jačaju kognitivne procese obezbeđujući energiju i vitalnost za self i shodno tome podstiču kvalitetniju obradu informacija i kognitivnu kontrolu koje su značajni resursi u složenoj stresnoj transakciji kakva je transakcija zaposlenog sa nestabilnošću zaposlenja. Zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba unapređuje kvalitet samoregulacije u pravcu povećane samoefikasnosti samoregulatornih procesa koji regulišu fiziološko uzbuđenje u situaciji nestabilnosti zaposlenja i determinišu karakter prevladavanja (vrsta i broj strategija prevladavanja, dužina njihove primene, istrajnost u primeni). U skladu sa ovim, zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba podstiče razvoj integrisanog selfa i prevladavanje proaktivnog karaktera. Na drugoj strani, nezadovoljene bazične psihološke potrebe potenciraju razvoj neefikasnog samoregulatornog sistema (impersonalni self) i negativnog afekta kod zaposlenih, čime se intenzivira doživljaj jačine pretnje i osećaja nemoći u situaciji nestabilnosti zaposlenja i podstiče nefunkcionalno prevladavanje.
3. Strategije prevladavanja uključene u ovo istraživanje nisu od velike pomoći zaposlenima u situaciji nestabilnosti zaposlenja – osim aktivne strategije promena situacije. Razumevanje ovakvog nalaza moguće je ako se uzme u obzir karakter pretnje, odnosno, izvor nestabilnosti zaposlenja koga je teško odrediti, pa samim tim zaposleni imaju poteškoće da usmere svoje napore u pravcu smanjenja rizika nestabilnosti zaposlenja. Primena strategije promena situacije utiče na povoljniju kognitivnu procenu zaposlenih u pravcu smanjene verovatnoće gubitka posla.
4. Rezultati ovog istraživanja omogućuju kreiranje smislenih organizacijskih intervencija koje su usmerene ka jačanju otpornosti prema stresu izazvanog percepcijom nestabilnosti zaposlenja. Osnovu ovih intervencija čine dispozicioni i situacioni

rezilijentni faktori utvrđeni ovim istraživanjem: zadovoljenost bazičnih psiholoških potreba za autonomijom i kompetencijom, kvalitetni samoregulacioni sistem svakodnevnog funkcionisanja, socijalna podrška, povoljna materijalna situacija, viši nivo obrazovanja i ublažavanje prethodnog iskustva gubitka posla.

5. Povećan je uvid u specifičnosti radnog konteksta i fenomena nestabilnosti zaposlenja u Srbiji. Pre svega, nije potvrđena pretpostavka o doživljaju jače pretnje, osećaju veće nemoći i proceni veće verovatnoće gubitka posla kod zaposlenih muškog pola, starijih zaposlenih, zaposlenih na nižoj radnoj poziciji, zaposlenih koji nisu u braku i zaposlenih koji svoj radni angažman realizuju u organizacijama privatnog karaktera, što svakako govori o opštoj rasprostranjenosti nestabilnosti zaposlenja. Takođe, utvrđeno je i sledeće: 1) potrebe za kompetencijom i autonomijom izdvajaju se kao dve razvojno najznačajnije psihološke potrebe zaposlenih u radnom kontekstu, 2) porodični sistem procenjuje se kao dominantan sistem podrške u situaciji nestabilnosti zaposlenja, 3) velika moć instrumentalnog karaktera vezuje se uz novac i socijalnu mrežu, što svakako implicira shvatanja zaposlenih o mogućnosti zadržavanja posla i načinu sticanja novog zaposlenja.

LITERATURA

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Aldwin, C.M. (1994). *Stress, coping, and development*. New York: Guilford Press.
- Aldwin, C. M. (2007). *Stress, coping, and development: an integrative perspective*, New York: The Guilford Press.
- Allvin, M. (2008). New rules of work: Exploring the boundaryless job. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing work* (pp. 19-46). New York: Cambridge.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood: Dorsey.
- Amiot, C. E., Gaudreau, P., & Blanchard, C. M. (2004). Self-determination, coping, and goal attainment in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26, 396–411.
- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 446–451.
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. In: *European Journal of Political Research*, 46 (2), S. 211–235.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6, 201-214.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 597-621.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Averill, J.R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological Bulletin*, 80, 286-303.
- Baard, P.P., Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.

- Balcetis, E., & Dunning, D. (2006). See what you want to see: Motivational influences on visual perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, *91*, 612-625.
- Banaji, M. R., & Prentice, D. A. (1994). The self in social contexts. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual review of psychology* (Vol. 45, pp. 297-352). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1999). A sociocognitive analysis of substance abuse: An agentic perspective. *Psychological Science*, *10*, 214-217.
- Barling, J. & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, *12*, 253-259.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *The American Psychologist*, *56*, 781-796.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1252-1265.
- Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, *117*, 497-529.
- Beehr, T. A., & Newman J. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personal Psychology*, *31*, 665-9.
- Benito, A. (2006). Does job insecurity affect household consumption? In: *Oxford Economic Papers* 58 (1), S. 157-181.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, *107* (2), 238-46.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, *88*, 588-606.
- Bernier, A., Carlson, S. M., & Whipple, N. (2010). From external regulation to self-regulation: Early parenting precursors of young children's executive functioning. *Child Development*, *81*, 326-339.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 441-451.

- Bertaux, N. & Queneau, H. (2002). The Social Economics of Job Security, *Forum for Social Economics vol 32 no 1*, pp. 1-19.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 877–891.
- Black, A.E., & Deci, E.L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84 (6), 740–756.
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1996). The biopsychosocial model of arousal regulation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 28, 1-51.
- Blascovich, J., Mendes, W.B., Tomaka, J., Salomon, K., & Seery, M. (2003). The robust nature of the Biopsychosocial Model Challenge and Threat: A reply to Wright and Kirby. *Personality and Social Psychology Review*, 7(3), 234–243.
- Blatz, W. E. (1966). *Human security: Some reflections*. Toronto: University of Toronto Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bober, S., & Grolnick, W. (1995). Motivational factors Related to Differences in Self-Schemas. *Motivation and Emotion*, Vol.19, No. 4, 307–327.
- Böckermann, P. (2004). Perception of Job Instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67, 283-314.
- Boss, R.W., Allhiser, G. L., & Voorhis, D.J. (1979). The impact of pays and job security on organizational climate, *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 7, No.3, pp.361-367.
- Brockner, J., Houser, R., Birnbaum, G., Lloyd, K., Deitcher, J., Nathanson, S., Rubin, J. Z. (1986). Escalation of commitment to an ineffective course of action: the effect of feedback having negative implications for self-identity. *Administrative Science Quarterly* 31, 109-126.
- Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A., Hochwarter, W., Pepper, L., & Weinberg, J. (2004). Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organizational commitment and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 49, 76-100.

- Brough, P., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2005). Evaluating the criterion validity of the Cybernetic Coping Scale: Cross-lagged predictions of psychological strain, job and family satisfaction. *Work & Stress, 19*(3), 276 - 292.
- Brown, G.W., & Harris, T. O. (1978). *Social origins of depression: A study of psychiatric disorder in women*. New York: Free Press.
- Buhr, K., & Dugas, M.J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy, 40*, 931-945.
- Burchell, B. J. (2002). The prevalence and redistribution of job security and work intensification. In B. J. Burchell, D. Ladipo, & F. Wilkinson (Ed.). *Job insecurity and work intensification* (pp. 61-76). London: Routledge.
- Burke, R.J. (1998). Job insecurity in stockbrokers. *Journal of Managerial Psychology, 6*, 18–24.
- Burke, R. & Cooper, C. (2000). *Organization in Crisis: Downsizing, restructuring and privatizations*. Oxford: Blackwells.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 750–762.
- Byrne, D. (1964). Repression–sensitization as a dimension of personality. In B. A. Maher (Ed.), *Progress in experimental personality research* (Vol. 1, pp. 169–220). New York: Academic Press.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 219-242.
- Cacioppo, J.T., (1998). Somatic responses to psychological stress. The reactivity hypothesis. In M. Sabourin & F. Craik (Eds.), *Advances in psychological science: Biological and cognitive aspects* (Vol.2, pp.87-112). Hove, England: Psychology Press.
- Campbell, J.D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology 59*, 941-951.
- Capelli, P (1997). Re-thinking the nature of work: A look at the research evidence, *Compensation and Benefits Review*, July/August, 50-59.

- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Van Harrison, R. & Pinneau, S.R. (1975). *Job Demands and Worker Health, Main Effects and Occupational Differences*. Washington, D.C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare. National Institute for Occupational Safety and Health.
- Carrere, S., Evans, G.W., Palsane, M. N., & Rivas, M. (1991). Job strain and occupational stress among urban transit operators. *Journal of Occupational Psychology*, *64*, 305–316.
- Carver, C. S., Peterson, L. M., Follansbee, D. J., & Scheier, M. E (1983). Effects of self-directed attention on performance and persistence among persons high and low in test anxiety. *Cognitive Therapy and Research*, *7*, 333-354.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *66*, 184–195.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 65–74.
- Chastang, E., Rioux, P. (1998). Suicide attempts and job insecurity: a complex asociation, *European Psychiatry*, Vol. *13*, 359-364.
- Cheng, T. (2013). *Revisiting the Buffers of Job Insecurity: Investigating New Buffering Factors between Perceived Job Insecurity and Employee Outcomes*, Academic dissertation, the Faculty of Social Sciences of the University of Jyväskylä.
- Cheng, G. & Chan, D. (2007). Who Suffers more from Job Insecurity? A Meta-analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 272–303.
- Chirkov, V.I., & Ryan, R.M. (2001). Parent and Teacher Autonomy Support in Russian and U.S. Adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *32*, 618-635.
- Cho, J., Laschinger, H.K.S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, *19*, 43–60.
- Chung, H. & van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, *21*, 287-301.

- Clark, C. L., Sacks, M. P. (2004). A view from below: industrial re-structuring and women's employment at four Russian enterprises. *Communist and Post-Communist Studies*, 37, 523-545.
- Cohen, F., & Lazarus, R. S. (1973). Active coping processes, coping dispositions, and recovery from surgery. *Psychosomatic Medicine*, 35, 375-389.
- Compas, B. E., Malcarne, V. L., & Fondacaro, K. M. (1988). Coping with stressful events in older children and young adolescents. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(3), 405-411.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cropanzano, R., James, K. & Konovsky, M.A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-606.
- Cummings, T. & Cooper, C. L. (1979). A Cybernetic Framework For The Study Of Occupational Stress. *Human Relations*, 32, 395-419.
- Cvijenović, D., Mihajlović, B. i Simonović, Z. (2009). Tranzicija u Srbiji: efekti i ograničenja. *Transition*, Vol.10, No. 21-22.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 4 (18), 323-349.
- Deary, I. J., Blenkin, H., Agius, R. M., Endler, N. S., Zealley, H., & Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, 87(1), 3-29.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- deCharms, R. (1983). *Personal Causation, The Internal Affective Determinants of Behavior*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E.L. (1995). *Why we do what we do*. New York: Penguin.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum press.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237–288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 314–9). New York: Plenum.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68–78.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 1–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci E. L., & Ryan R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*. *49*, 14–23.
- Deci, E. L. & Ryan., R.M. (2011). Levels of Analysis, Regnant Causes of Behavior and Well-Being: The Role of Psychological Needs. *Psychological Inquiry*, *22*, 17-22.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne', M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*, 930–942.
- De Cuyper, N, Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employee's well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, *57*(3), 488-509.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Autonomy and Workload among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal Of Stress Management*, *13* (4), 441–459.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job Insecurity in Temporary Versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-being, and Behaviour. *Work & Stress*, *21* (1), 65 – 84.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *17*, 363-387.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, *30*, 57-63.

- DePaulo, B. M. (1994). Spotting lies: Can humans? *Current Directions in Psychological Science*, 3, 83-86.
- Derrick, J. L., Gabriel, S., & Hugenberg, K. (2009). Social surrogacy: How favored television programs provide the experience of belonging. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 352–362.
- D Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L-Y., Broom, D. H. & Rodgers, R. (2003). Work and Health in a Contemporary Society: Demands, Control, and Insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 849-854.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- De Witte, H. (2000). Labour ethics and job insecurity: measurement and consequences for well-being, satisfaction and labour input. In J.H Buitendach, S. Rothmann & H. De Witte (Eds.), The psychometric properties of the Job Insecurity Questionnaire in South Africa, *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 7–16.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149-188.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130, 355–391.
- Dominitz, J., & Manski, C. F. (1997). Perceptions of Economic Insecurity Evidence From The Survey Of Economic Expectations. *Public Opinion Quarterly*, 61, 261-287.
- Doron, J., Stephan, Y., Maiano, C., & Le Scanff, C. (2011). Motivational Predictors of Coping With Academic Examination, *The Journal of Social Psychology*, 151 (1), 87–104.
- Dragojević, N. (2007). Stres i individualni resursi prevladavanja stresa. *Beogradska defektološka škola br. 3*. Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, 185-199.
- Drobnič, S., Beham, B., Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. In: *Social Indicator Research*, 99 (2), 205–225.

- Dugas, M.J., Buhr, K., & Ladouceur, R. (2004). The role of intolerance of uncertainty in etiology and maintenance. In R.G. Heimberg, C.L. Turk and D.S. Mennin, (Eds.), *Generalized anxiety disorder: Advances in research and practice*, (pp. 143-163). New York: Guilford.
- Dunning, D. & Hayes, A.F. (1996). Evidence of egocentric comparison in social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology* 67, 818-835.
- Eccles, J., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132.
- Edwards, J R (1988). The Determinants and Consequences of Coping With Stress. In C. L. Cooper and R. Payne (Eds.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, Chichester: John Wiley.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17, 238-274.
- Edwards, J. R. (1998). Cybernetic theory of stress, coping, and well-being: Review and extension to work and family. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 122–152). Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, J. R., & Baglioni, A. J. Jr. (1993). The measurement of coping with stress: Construct validity of the Ways of Coping Checklist and the Cybernetic Coping Scale. *Work and Stress*, 7, 17-31.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Guthrie, I. K. (1997). Coping with stress: The roles of regulation and development. In S. A. Wolchik & I. N. Sandler (Eds.), *Handbook of children's coping: Linking theory and intervention* (pp. 41–72). New York: Plenum Press.
- Ekman, P., Friesen, W. V., & O'Sullivan, M. (2005). Smiles when lying. In P. Ekman & E. L. Rosenberg (Eds.), *What the face reveals: Basic and applied studies of spontaneous expression using the Facial Action Coding System* (2nd ed., pp. 201-216). New York, NY: Oxford University Press.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-perceived job insecurity and social context. *Discussion Paper* 688. Berlin: German Institute for Economic Research.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. In: *European Sociological Review* 24 (2), S. 183–197.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2013). *Trends in skills requirements and work - related issues*, Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/surveyreports/uk1312029d/uk1312029d.pdf>
- Farley, J.E. (1991). Responses of Mental Health Professionals to Lay-offs, *Hospital and Community Psychiatry*, Vol. 42 (6), 624-627.
- Fein, M. (1974). Job enrichment: A reevaluation. *Sloan Management Review*, 15 (2), 69-88.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (1998). An uncertain future: The health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *American Journal of Public Health*, 88, 1030-1036.
- Ferrie, J., Shipley, M., Newman, K., Stansfeld, S. & Marmot, M. (2005). Self-reported Job Insecurity and Health in the Whitehall II Study: Potential Explanations of the Relationship. *Social Science & Medicine*, 60, 1593–1602.
- Fischer F. M., Oliveira D. C., Nagai R., Teixeira L. R., Júnior M. L., & Latorre M. de R. D.O. (2005). Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Revista de Saúde Pública*, 39, 245-253.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219–239.
- Folkman, S. & Lazarus, R S. (1988). *Ways of Coping Questionnaire Research edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647–654.
- Forsythe, C. J. & Compas, B. E. (1987). Interaction of cognitive appraisals of stressful events and coping: testing the goodness of fit hypothesis, *Cognitive Therapy and Research*, 11, 473 - 485.
- Fournier, C., & Roskies, E. (1988). Job insecurity, mental health and work performance, *Science et Comportement*, Vol. 18 (4), 233-249.
- Fredrickson, B. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and wellbeing. *Prevention and Treatment*, 3.
- Fredrickson, B. L. & Branigan, C. (2005). Positive emotions broadenscope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.

- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual variable. *Journal of Personality*, 18, 108-143.
- Frankenhauser, M. (1980). Psychobiological aspects of life stress. In S. Levine & H. Ursin (Eds.), *Coping and health* (pp. 203–223). New York: Plenum Press.
- Freud, A. (1966). *The ego and the mechanisms of defense* (rev. ed.). New York: International Universities Press.
- Frijda, N.H. (1993). Moods, emotion episodes and emotions. In M. Lewis & J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 381-403). New York: Guilford Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Prussia, G.P. (2008). Employee coping with organizational change: An examination of alternative theoretical perspectives and models. *Personnel Psychology*, 61, 1-36.
- Fujita, K. (2011). On conceptualizing self-control as more than the effortful inhibition of impulses. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 352-366.
- Fullerton, A. S., Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*, 36, 201-221.
- Furda, J. & Meijman, T. (1992). Druk en dreiging, sturing of stress. In J. Winnubst & M. Schabracq (Eds.), *Handboek Arbeid en Gezondheid Psychologie* (pp.127-144). Hoofdstuk's. Utrecht: Uitgeverij Lemma.
- Gallagher, D.G. (2002). Contingent work contracts: practice and theory, In Cooper, C.L. & Burke, R.J. (eds), *The New World of Work: Challenges and Opportunities*. Malden, MA: Blackwell.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work & Family*, 10, 341-355.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
- Goldin, T. (2007). *Povezanost akademske samoregulacije, učeničke percepcije roditelja i školskog uspjeha*. (Neobjavljen diplomski rad). Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb.

- Gowing, M.K., Kraft, J.D., & Campbell Quick, J. (1998). *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Green, F., Campbell, D., Carruth, A. & Dickerson, A. (2001). *An analysis of subjective views of job insecurity*. University of Kent at Canterbury, Working Papers, 08/01.
- Green, F. (2003). The Rise and Decline of Job Insecurity. *Department of Economics Discussion Paper 05/03*. Canterbury: University of Kent.
- Greenberger, D. B. & Strasser, S. (1986). Developing and application of a model of personal control in organizations, *Academy of Management Review*, 11, 164 -177.
- Greenhalgh, L. (1983). Organizational Decline. In *Research in the Sociology of Organizations, Volume 2* (Samuel B. Bacharach, Ed.), 1983, pp. 231-276.
- Greenhalgh, L., & Jick, T. (1979). *The Relationship Between Job Security and Turnover, and Its Differential Effect on Employee Quality Level*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta, August 1979.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Greasley, K., Bryman, A., Price, A., Soetanto, R., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27, 354–368.
- Guest, D. (1996). The State of The Psychological Contract in Employment *Issues in People Management*. No 16. London: IPD.
- Haan, N. (1977). *Coping and defending*. New York: Academic Press.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Technical Report No. 6, Department of Administrative Sciences, Yale University, 1974.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175-205). New York: Wiley.
- Harlow, H. F. (1958). The nature of love. *American Psychologist*, 13, 673-685.
- Hart, J., Shaver, P. R., & Goldenberg, J. L. (2005). Attachment, self-esteem, worldviews, and terror management: Evidence for a tripartite security system. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88, No. 6, 999 –1013.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage.

- Hautamaki, J., Arinen, P., Eronen, S., Hautamaki, A., Kupiainen, S. Lindblom, B., Niemivirta, M., Pakaslahti, L., Rantanen, P. & Scheinin, P. (2002). *Assessing Learning-to-Learn, a Framework*. Helsinki: University Printing House.
- Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization, *Japanese Psychological Research*, Vol. 39, No 2, 98-108.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Hepburn, C. G., Loughlin, C. A., & Barling, J. (1996). Coping with chronic work stress. In B. H. Gottlieb (Ed.), *Coping with chronic stress* (pp. 343–366). New York: Plenum Press.
- Herr, E.L., Cramer, S.H. & Niles, S.G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan*. London: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Higgins, E.T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319 – 340.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture and Community. The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hodgins, H. S. (2008). Motivation, threshold for threat, and quieting the ego. In H. Wayment & J. Bauer (Eds.), *Transcending selfinterest: Psychological explorations of the quiet ego* (pp. 117-124). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hodgins, S. H., & Knee, R. C. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 87-100). Rochester: The University of Rochester Press.
- Hodgins, H. S., Koestner, R., & Duncan, N. (1996). On the compatibility of autonomy and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 227-237.
- Hodgins, H. S., & Liebeskind, E. (2003). Apology versus defense: Antecedents and consequences. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 297–316.

- Hodgins, H. S., Weibust, K. S., Weinstein, N., Shiffman, S., Miller, A., Coombs, G., & Adair, K. C. (2010). The cost of self-protection: Threat response and performance as a function of autonomous and controlled motivations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 1101–1114.
- Hodgins, H. S., Yacko, H., & Gottlieb, E. (2006). Autonomy and nondefensiveness. *Motivation and Emotion*, 30, 283-293.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Holmes, T.H., & Rahe, R.H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Holtz, R. (1977). Length of group membership, assumed similarity, and opinion certainty: The dividend for veteran members. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 539-555.
- Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling, concepts, issues, and applications* (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity. In: *International Studies of Management and Organization* 40 (1), S. 20–39.
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C. & Ashford, S. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752– 769.
- Huang, G. Z., Zhao, H., Niu, X., Ashford, S.J.,& Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, Vol 98 (5), 852-862.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships. *Journal of Management*, 26, 215 - 232.
- Isaksson, K., Hellgren, J., & Pettersson, P. (1998). Strukturomvandling inom svensk detaljhandel: Uppföljning av omorganization och personalminskning i KF/KDAB (*Structural transformation in Swedish retail trade: Follow-up of a reorganisation and layoff in*

KF/KDAB). Stockholm: Stockholm University (Reports from the Department of Psychology, No. 97/1998).

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Jacobson, D. (1987). A personological study of the job insecurity experience, *Social Behavior*, 2, 143–155.

Jacobson, D. (1991). *The conceptual approach to job insecurity*, in *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.

Jick, T. D., & Greenhalgh, L. (1981). *Information processing of new recruits in a declining organization*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, San Diego, 1981.

Jordan, P. J, Ashkanasy, N. M. & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27, 361-372.

Jordan, C. H., Spencer, S. J., Zanna, M. P., Hoshino-Browne, E., & Correll, J. (2003). Secure and defensive high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 969-978.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693–710.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107–122.

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177–195.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kasser, T. & R. M. Ryan (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology* 65, 410–422.

Kasser, T. & R. M. Ryan (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin* 22, 280–287.

- Kernis, M. H., Paradise, A. W., Whitaker, D. J., Wheatman, S. R., & Goldman, B. N. (2000). Master of one's psychological domain? Not likely if one's self-esteem is unstable. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1297-1305.
- Kets de Vries, M. F. R., & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50, 11-50.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job Insecurity and Self-Esteem: Evidence from Cross-Lagged Relations In a 1-Year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617-632.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (3), 297-321.
- Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2).
- Knee, C. R., Patrick, H., Vietor, N. A., Nanayakkara, A., & Neighbors, C. T. (2002). Selfdetermination as growth motivation in romantic relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 609-619.
- Knee, C. R., & Zuckerman, M. (1996). Causality orientations and the disappearance of the self-serving bias. *Journal of Research in Personality*, 30, 76-87.
- Knee, C. R., & Zuckerman, M. (1998). A nondefensive personality: Autonomy and control as moderators of defensive coping and self-handicapping. *Journal of Research in Personality*, 32, 115-130.
- Knežević, J. i Majstorović, N. (2013). *Merenje percepcije nestabilnosti zaposlenja: konstrukcija i validacija Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja* (manuskript). Filozofski fakultet, Univerzitet u Novom Sadu, Novi Sad.
- Knežević, J i Velikić, D. (2013). *Psihološke determinante sportskog postignuća*. Subotica: autorsko izdanje.

- Koestner, R., Bernieri, F., & Zuckerman, M. (1992). Self-regulation and consistency between attitudes, traits and behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*, 52–59.
- Koestner, R., Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Carducci, D. (1996). Identified and introjected forms of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 1025–1036.
- Krohne, H. W. (1993). *Attention and avoidance: Strategies in coping with aversiveness*. Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Lakey, C. E., Kernis, M. H., Heppner, W. L., & Lance, C. E. (2008). Individual differences in authenticity and mindfulness as predictors of verbal defensiveness. *Journal of Research in Personality, 42*, 230-238.
- Larson, J., Wilson, S., Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. In: *Family Relations, 43* (2), S. 138.
- László, K., Pikhart, H., Kopp, M., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. In: *Social Science & Medicine, 70* (6), S. 867–874.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R.S. (1993). Why we should think of stress as a subset of emotion. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2nd ed., pp.21-39). New York: Free Press.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus R. S. & Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Beograd: Sinapsa edicije.
- Latack, J. C., & Dozier, J. B. (1986). After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review, 11*, 375-392.
- Lawler, E. E., (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: a Psychological View*. New York, Mc-Graw-Hill.
- Lee, S., Colditz, G., Berkman, L., & Kawachi, I. (2004). Prospective Study of Job Insecurity and Coronary Heart Disease in US Women. *Annual Epidemiology, 14*, 24–30.

- Lee-Flynn, S. C., Pomaki, G., DeLongis, A., Biesanz, J. C., & Puterman, E. (2011). Daily cognitive appraisals, daily affect, and long-term depressive symptoms: The role of self-esteem and self-concept clarity in the stress process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(2), 255-268.
- Lefcourt, H. M. (1976). *Locus of Control: Current trends in theory and research*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Legault, L., Green-Demers, I., Grant, P., & Chung, J. (2007). On the self-regulation of implicit and explicit prejudice: A self-determination perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 732-749.
- Legault, L. & Inzlicht, M. (2013). Self-determination, self-regulation, and the brain: autonomy improves performance by enhancing neuroaffective responsiveness to self-regulation failure. *Journal of Personality and Social Psychology* 105(1), p. 123-138.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Boston: Harvard University Press.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 2, 171-194.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Loevinger, J. (1976). *Ego development*. San Francisco: Jossey - Boss.
- Lonky, E., & Reihman, J. M. (1990). *Self-regulation and moral reasoning as mediators of moral behavior*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, State University of New York at Oswego, Oswego, NY.
- Lynch, J., Krause, N., Kaplan, G., Tuomilehto, J., & Salonen, J. (1997). Workplace conditions, socioeconomic status, and the risk of mortality and acute myocardial infraction: The Kuopio Ischemic Heart Disease Risk Factor Study. *American Journal of Public Health*; 87:617.
- Majstorović, N. (2008). Primena teorije self-determinacije u istraživanjima radne motivacije, *Primenjena psihologija, Vol. 1 (1-2)*, 5-18.

- Majstorović, N. (2011). Efekti nezaposlenosti i faktori aktivizma u ponovnom zapošljavanju, *Primenjena psihologija*, Vol. 3, str. 205-227.
- Majstorović, N. (2012). *Istraživačke metode i tehnike u industrijskoj/organizacijskoj psihologiji*. Novi Sad: Filozofski fakultet.
- Majstorović, N., Green-Demers, I. & Legault, L. (2008). Measuring Selfhood according to Self-Determination Theory: Construction and Validation of the Ego Functioning Questionnaire (EFQ). *Psihologija*, Vol. 41, broj 2, 213-235.
- Mak, A. S. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14, 312-328.
- Makikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Makin, P J, Cooper, C. L. & Cox, C. J. (1996). *Organizations and The Psychological Contract: Managing People at Work*. Leicester: BPS Books.
- Markus, H.R. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology* 35, 63-78.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-253.
- Maslić Seršić, D. (2006). When does unemployment imply impaired psychological health? The mediating role of psychological deprivation and social support. *Review of Psychology*, 13, 43-50.
- Maslić Seršić, D. & Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes, *Social Science Information*, 39(2), pp. 363-376.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. i Galić, Z. (2005). Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: Što se promijenilo u odnosu na 1990-te?, *Društvena istraživanja*, 14(6), 1039-1054.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Mason, J. D. (1968). Organization of the multiple endocrine responses to avoidance in the monkey. *Psychosomatic Medicine*, 30, 774-790.

- Matthews, G., Schwan, V. L., Campbell, S. E., Saklofske, D. H., & Mohamed, A. A. R. (2000). Personality, self-regulation and adaptation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp 171-207). San Diego: Academic Press.
- Mayrhofer, W., Meyer, M. & Steyrer. (2007). Contextual issues in the study of careers. In Gunz, H. & Peiperl, M. (Eds), *Handbook of Career Studies* (215-240). London, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2002). Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75, 295-314.
- Mauno, S. & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issue*, 34, 87-104.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment; Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour*, 71, 247 – 264.
- McArdle, S. & Waters. L. (2007). Employability and unemployment: A literature review and presentation of a new conceptual model. In A. I. Glendon, B. M. Thompson & B. Myers (Eds.), *Advances in Organisational Psychology*. Bowen Hills, Australia: Australia Academic Press.
- McCrae, R. R. (1984). Situational determinants of coping responses: Loss, threat, and challenge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 919–928.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54(2), 385-405.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wamberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- McLean, K. C., Pasupathi, M., & Pals, J. L. (2007). Selves creating stories creating selves: A process model of self-development. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 262-278.
- Millon, T. (1957). Authoritarianism, intolerance of ambiguity and rigidity under ego and task-involving conditions. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55, 29-33.

- Millon, T. (1982). On the nature of clinical health psychology. In T. Millon, C. Green, & R. Meagher (Eds.), *Handbook of clinical health psychology* (pp. 1–28). New York: Plenum Press.
- Milkovich, G. T., Anderson, J. C., & Grenhalgh, L. (1967). Organizational Careers: Environmental, Organizational, and Individual Determinants. In L Dyer (Ed.), *Careers in Organizations: Industrial Planning and Organizational Development*. Ithica, NY: New York State Schol of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson, M. J., Witzki, A. H., Howerter, A., & Wager, T. D. (2000). The Unity and diversity of executive functions and their contributions to complex “frontal lobe” tasks: A latent variable analysis. *Cognitive Psychology*, *41*, 49–100.
- Milyavskaya, M., Gingras, I., Mageau, G., Koestner, R., Gagnon, H., Fang, J., & Boiché, J., (2009). Balance Across Contexts: Importance of Balanced Need Satisfaction Across Various Life Domains, *Personality and social psychology bulletin*, *Vol. 35 No. 8*, 1031-1045.
- Mladenović, M. (2009). *Uticaj globalne motivacione orijentacije i percepcije bazičnih psihičkih potreba na motivaciju za rad*. (Nepublikovana doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, *21*, 337–359.
- Moller, A., Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*, 1024-1036.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Muraven, M., Gagné, M., & Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, *44*, 573-585.
- Ntoumanis, N., Edmunds, J. & Duda, J.L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective, *British Journal of Health Psychology*, *14*, 249-260.
- Paar, H. J., & Seeman, J. (1973). Experimental psychotherapy: Effectiveness of therapist response under 2 conditions of threat. *Journal of Clinical Psychology*, *29*, 100-103.

- Parker, S. K., Chimel, N. & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 289-303.
- Parkes, K. R. (2002). Age, smoking, and negative affectivity as predictors of sleep patterns among shift workers in two environments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 156–173.
- Pascale, R. (1995). In search of the new employment contract, *Human Resources*. Nov/Dec, 21-26.
- Pearce, J.L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you think: The example of contingent workers. In C.L. Cooper&D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol.5, pp. 31-46). Chichester, England: Wiley.
- Pearlin, L. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2–21.
- Pelham, B.W. (1991). On confidence and consequence: The certainty and importance of self knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology* 60, 518-530.
- Perrewee, P.L. & Zellars, K. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 739 -752.
- Peters, R. A. (1978). Effects of anxiety, curiosity, and perceived instructor threat on student verbal behavior in the college classroom. *Journal of Educational Psychology*, 70, 388-395.
- Popov, M. (2013). *Uslovi na radu i individualna uverenja zaposlenih kao prediktori organizacijskog zdravlja*. (Nepublikovana doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Univerzitet u Novom Sadu, Novi Sad.
- Popov, B., Majstorović, N., & Matanović, J. (2010). *Radni stres u Srbiji – korak ka razumevanju, proceni i mogućnostima za prevazilaženje*. Usmeno saopštenje na 58. naučno-stručnom skupu psihologa Srbije, Zdrav pojedinac - zdravo društvo. Zlatibor, 26-29. maj 2010. Knjiga rezimea, str. 54-55. Beograd: Društvo psihologa Srbije.
- Porter, L.W., & Lavler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Probst, T. M. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The*

psychology of work: Theoretically based empirical research (pp. 141-168). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Probst, T.M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 451–467.

Probst, T. (2005). Countering the Negative Effects of Job Insecurity through Participative Decision Making: Lessons from the Demand–Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 320–329.

Probst, T. M. (2006). *Job insecurity and accident under-reporting*. Paper presented at the 21st annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.

Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 479-497.

Quested, E., & Duda, J.L. (2009a). The experience of well- and ill-being among elite dancers: A test of basic needs theory. *Journal of Sports Sciences*, 26 (S2), S41.

Quested, E., & Duda, J.L. (2009b). Perceptions of the motivational climate, need satisfaction, and indices of well- and ill-being among hip hop dancers. *Journal of Dance Medicine and Science*, 13 (1), 10–19.

Quested, E., & Duda, J.L. (2010). Exploring the social-environmental determinants of welland ill-being in dancers: A test of Basic Needs Theory. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32(1), 39–60.

Quested, E., Bosch, J. A., Burns, V. E., Cumming, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2011). Basic psychological need satisfaction, stress-related appraisals, and dancers' cortisol and anxiety responses. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 828-846.

Reeve, J. (2002). Self determination theory applied to educational settings. In E.L. Deci & R. M. Ryan (Eds), *Handbook of self-determination research* (pp. 183-203). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Rector, N. A., & Roger, D. (1997). The stress buffering effects of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 23 (5), 799-808.

Reichard, S., Livson, F., & Peterson, P. G. (1962). *Aging and personality*. New York: Wiley.

- Rohleder, N., Beulen, S.E., Chen, E., Wolf, J.M., & Kirschbaum, C. (2007). Stress on the dance floor: The cortisol stress response to social-evaluative threat in competitive ballroom dancers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(1), 69–84.
- Rollinson, D. (2005). *Organisational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach*. London: Prentice-Hall.
- Rose, R. M. (1978). *Air traffic controller health change study: A prospective investigation of physical, psychological and work-related changes*. Springfield, VA: National Technical Information Service.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, Ill: Free Press.
- Rosenberg, M., & Kaplan, H. B. (1982). *Social psychology and the self-concept*. Arlington Heights, IL: Harlan Davidson.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345–359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1994). *Two Ways to Change and Keep the Psychological Contract: Theory Meets Practice*. Executive Summary for the International Consortium for Executive Development and Research, Lausanne.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contract in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage.
- Ryan, R. M. (1991). The nature of the self in autonomy and relatedness. In J. Strauss & G. R. Goethals (Eds.), *The self: Interdisciplinary approaches* (pp. 208-238). New York, NY: Springer-Verlag.
- Ryan, R.M., & Connell, J.P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.

- Ryan, M.R. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In R. M. Ryan & E. L. Deci (Eds.), *Handbook of self-determination research*. Rochester, N.Y.: The University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 255–273). New York, NY: Guilford.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. & Grolnick, W.S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theory and Methods* (pp. 618-655). New York: Wiley.
- Ryan, R., La Guardia, J., Solky-Butzel, J., Chirkov, V. & Kim, Y. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: Emotional reliance across gender, relationships, and culture. *Personal relationships*, 12(1), 145-163.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational Psychology Englewood Cliffs*. NJ: Prentice-Hall.
- Scherer K. R. (2001). Appraisal considered as a process of multi-level sequential checking. In K. R. Scherer, A. Schorr, T. Johnstone, (Ed.), *Appraisal Processes in Emotion: Theory, Methods, Research*, (pp. 92-120). Oxford: Oxford University Press.
- Schonbach, P. (1990). Account episodes: *The management and escalation of conflict*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Sharpe, A. (2001). The psychological contract in a changing work environment. *The Working Institute*, pp. 1-29.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw - Hill.
- Showers, C. J., & Zeigler-Hill, V. (2007). Compartmentalization and integration: The evaluative organization of contextualized selves. *Journal of Personality*, 75, 1181-1204.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Sims, R. (1994). Human resource management's role in clarifying the new psychological contract. *Human Resources Management*, Vol. 33, 373-382.

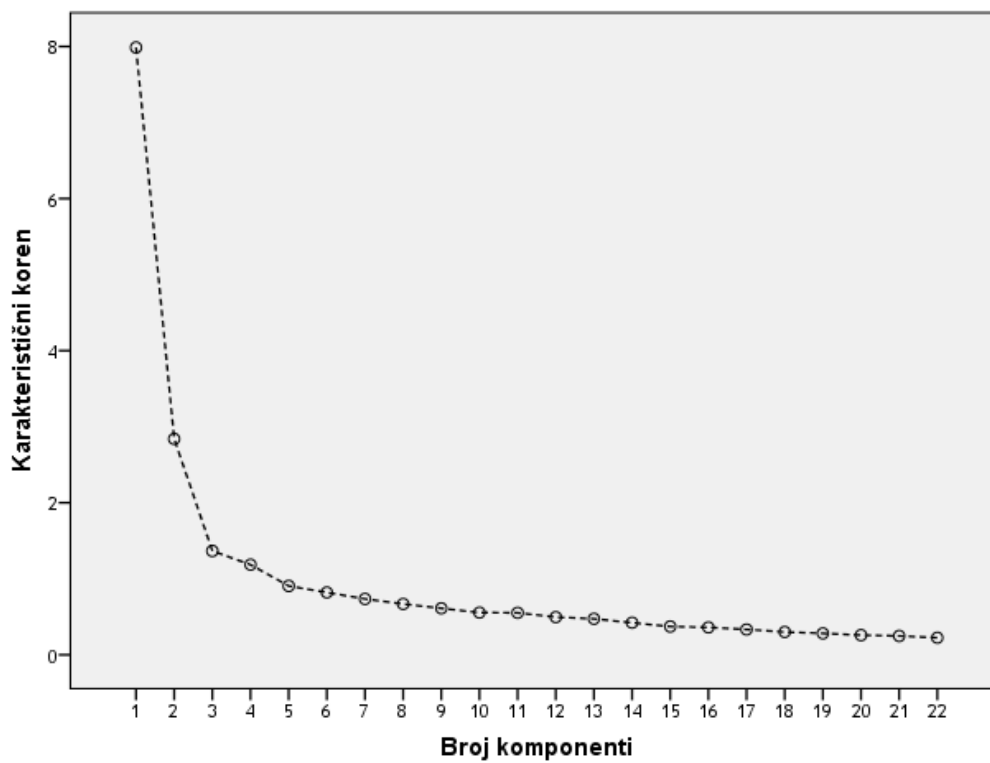
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, and coping*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Skinner, E., & Edge, K. (2002). Self-determination, coping, and development. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 297–337). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, *129*, 216-269.
- Skinner, E. A., & Wellborn, J. G. (1994). Coping during childhood and adolescence: A motivational perspective. In R. Lerner, D. Featherman, & M. Perlmutter (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol. 12, pp. 91–123). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, *29*, 680-698.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, *38*, 1442-1465.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83* (1), 101-117.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*, 354-364.
- Sullivan, H. S. (1964). *The fusion of psychiatry and the social sciences*. New York: Norton.
- Suls, J., & Mullen, B. (1981). Life events, perceived control and illness: The role of uncertainty. *Journal of Human Stress*, *7* (2), 30-34.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sutton, R.I. & Kahn, R.L. (1986). Prediction, understanding, and control as antidotes to organizational stress. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, 272-285. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment insecurity on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, *51* (1), 23-42.

- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. SALTA: The National Institute for Working Life.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist*, 38, 1161-1173.
- Taylor, S. E., & Crocker, J. (1981). Schematic bases of social information processing. In E.T. Higgins, C.P. Herman, & M.P. Zanna (Eds.), *Social cognition: The Ontario Symposium* (Vol.1, pp.89-134). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Teper, R., & Inzlicht, M. (2012). Meditation, mindfulness, and executive control: The importance of emotional acceptance and brain-based performance monitoring. *Social Cognitive Affective Neuroscience* 1 (8), 85-92.
- Thompson, S. C. (1999). Illusions of control: How we overestimate our personal influence. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 187-190.
- Thompson, S. C., Bundek, N. I., & Sobolew Shubin, A. (1990). The caregivers of stroke patients: An investigation of factors associated with depression. *Journal of Applied Social Psychology*, 20 (2, Pt 1), 115-129.
- Tong, E.M.V., Bishop, G. D., Enkelmann, H.C., Diong, S.M., & Why, Y.P., (2009). *Basic and Applied Social Psychology*, 31, 218–225.
- Topolčić, D. (1998). Zaposleni u novom radnom okružju - postojanost ili promjenljivost radnih vrijednosti. u Rogić, I., Zeman. (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, Zagreb: Institut društvenih znanosti "Ivo Pilar".
- Vaillant, G. (1977). *Adaptation to life: How the best and the brightest came of age*. Boston: Little Brown.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brière, N. M., Sénécal, C., & Vallières, E. F. (1993). On the assessment of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education: Evidence on

- the concurrent and construct validity of the Academic Motivation Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 159–172.
- Van den Broek, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.
- Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being, *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249–264.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress Vol. 26, No. 3*, 252-271.
- Van Vuuren, C.V. (1990). *Met ontslag bedreigd: Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie* (Threats of job loss: Employees workplace uncertainty during organizational change). Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., Hartley, J. (1991a). Predicting employees' perceptions of job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (65-79). London: Sage.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. & Hartley, J. (1991b). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: coping with jobs at risk*. (pp. 79-103). London: Sage publications.
- Velki, T. (2011). The correlation considering the degree of autonomous motivation, academic achievement and mental health. *Croatian Journal of Education*, 13(3), 56-87.
- Vrij, A., Edward, K., & Bull, R. (2001). People's insight into their own behaviour and speech content while lying. *British Journal of Psychology*, 92(2), 373-389.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wanberg, C.R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132 - 142.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1996). Employee well-being. In P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (4th ed.) (224-253). London: Penguin books.

- Weiner, B. (1986). *An Attribution Theory of Motivation and Emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Weinstein, N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Motivational determinants of integrating positive and negative past identities. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*, 527–544.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, *Volume 18*, 1-74.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, *66*, 297-333.
- Williams, L.K. (1965). Some correlates of risk taking. *Personnel Psychology*, *18*, 297-310.
- Wortman, C. B., & Silver, R. C. (1989). The myths of coping with loss. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *57*, 349–357.
- Zuckerman, M., Gioioso, C., & Tellini, S. (1988). Control orientation, self-monitoring and preference for image versus quality approach to advertising. *Journal of Research in Personality*, *22(1)*, 89-100.

PRILOG 1



Grafik 1. Scree-dijagram u prostoru merenja Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja

Tabela 1.

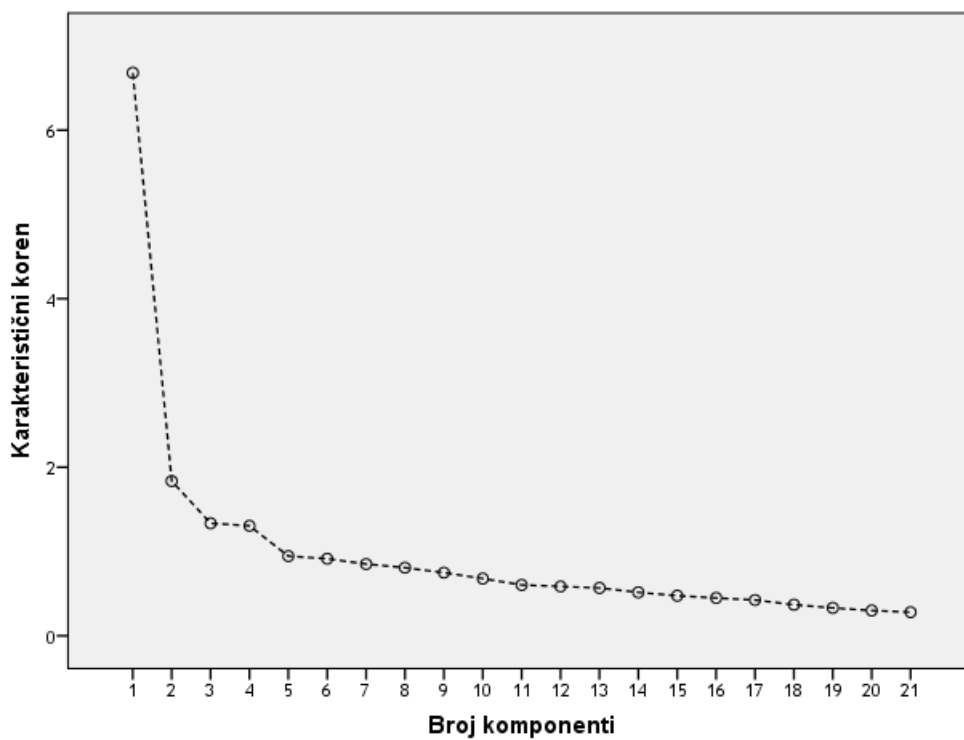
Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja

Stavke skale	Jačina pretnje	Verovatnoća gubitka posla	Osećaj nemoći
SPNZ5	.887		
SPNZ2	.864		
SPNZ1	.854		
SPNZ4	.822		
SPNZ7	.797		
SPNZ20	.763		
SPNZ8	.752		
SPNZ19	.700		
SPNZ13	.663		
SPNZ12	.650		
SPNZ6	.509		
SPNZ18	.382		.373
SPNZ16		.893	
SPNZ14		.820	
SPNZ15		.776	
SPNZ17		.712	
SPNZ10			.749
SPNZ11			.714
SPNZ22			.662
SPNZ21			.565
SPNZ3			.401
SPNZ9	.356		.364

Tabela 2.

Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja Skale percepcije nestabilnosti zaposlenja (nakon isključenja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Stavke skale	Jačina pretnje	Verovatnoća gubitka posla	Osećaj nemoći
SPNZ5	.869		
SPNZ2	.831		
SPNZ1	.825		
SPNZ4	.800		
SPNZ7	.786		
SPNZ20	.764		
SPNZ8	.762		
SPNZ19	.709		
SPNZ13	.687		
SPNZ12	.678		
SPNZ6	.534		
SPNZ16		.887	
SPNZ14		.821	
SPNZ15		.788	
SPNZ17		.708	
SPNZ10			.766
SPNZ11			.745
SPNZ22			.605
SPNZ21			.562
SPNZ3			.408



Grafik 2. Scree-dijagram u prostoru merenja Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu

Tabela 3.

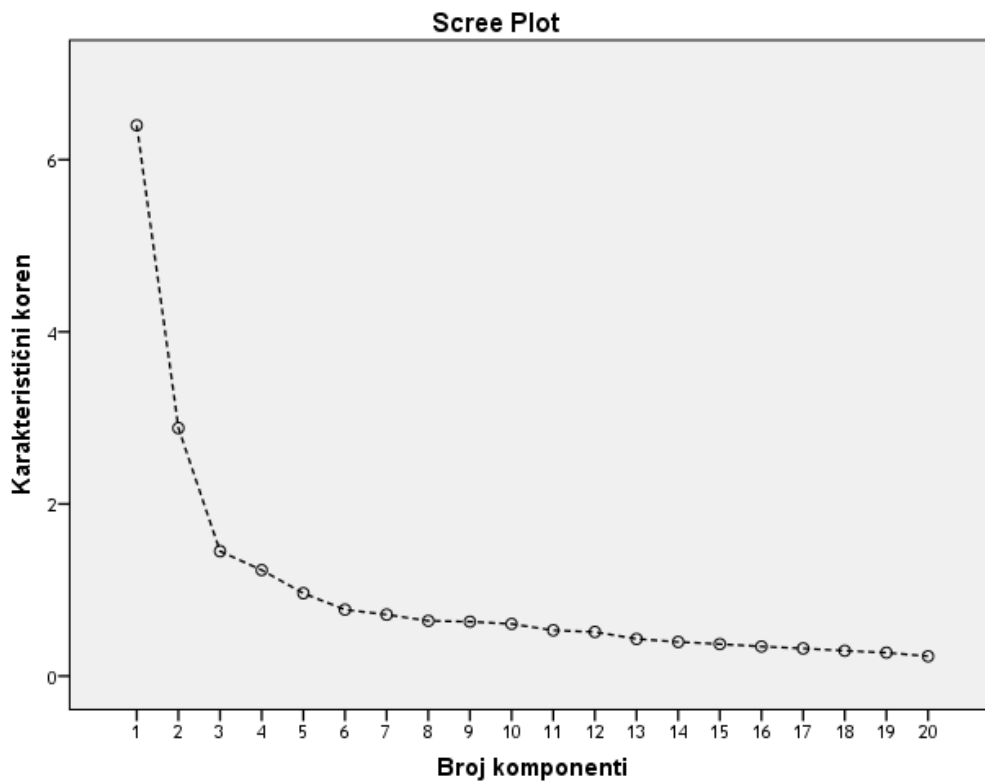
Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu

Stavke skale	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
SBPP9	.863		
SBPP2	.811		
SBPP21	.742		
SBPP6	.638		-.323
SBPP15	.573		
SBPP16	.566		.351
SBPP18	.558		.483
SBPP4	.417		
SBPP1		.774	
SBPP12		.710	
SBPP17		.669	
SBPP10		.662	
SBPP13		.535	
SBPP8		.472	.322
SBPP7			.682
SBPP3			.658
SBPP20			.534
SBPP14		.342	.486
SBPP11		.316	.451
SBPP19			.430
SBPP5			.301

Tabela 4.

Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja Skale zadovoljenosti bazičnih psiholoških potreba na radu (nakon izostavljanja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Stavke skale	Povezanost	Autonomija	Kompetencija
SBPP9	.906		
SBPP2	.831		
SBPP21	.773		
SBPP15	.665		
SBPP10		.854	
SBPP12		.844	
SBPP13		.731	
SBPP17		.580	
SBPP5		.420	
SBPP3			.784
SBPP19			.707
SBPP7			.610



Grafik 3. Scree-dijagram u prostoru merenja Skale CCS

Tabela 5.

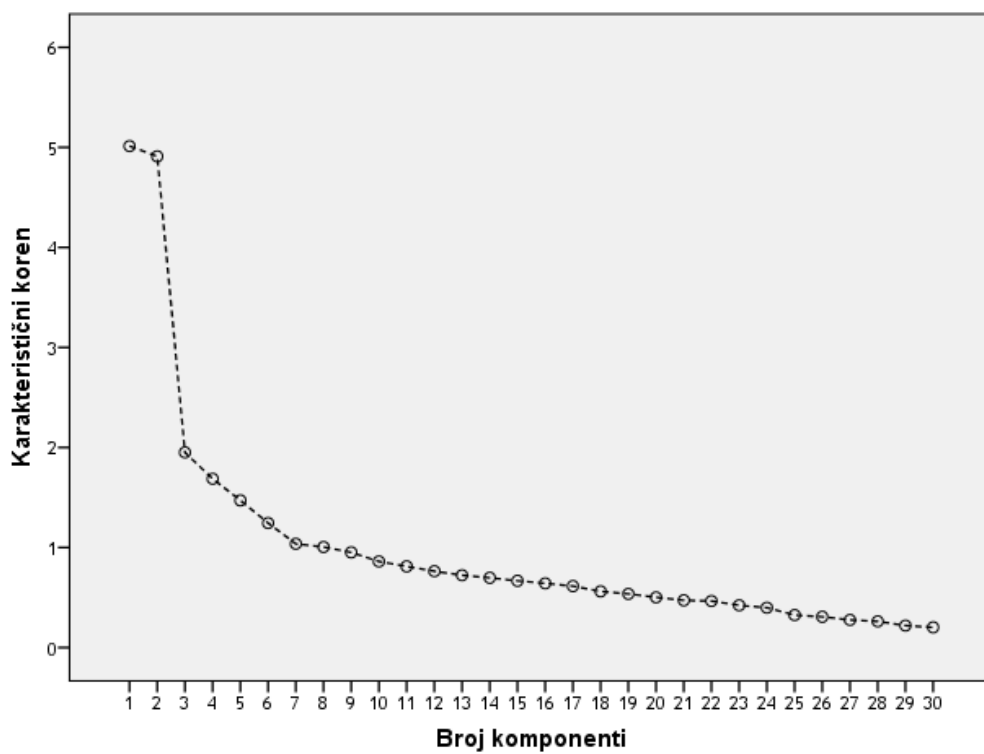
Matrica sklopa izolovanog petokomponentnog rešenja skale CCS

Stavke skale	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
CCS18	.899				
CCS13	.825				
CCS8	.812				
CCS9	.797				
CCS19	.752				
CCS14	.744				
CCS3	.620				.318
CCS20		.799			
CCS5		.765			
CCS15		.719			
CCS10		.669		.320	
CCS4	.378	.395		-.309	
CCS1			.833		
CCS11			.822		
CCS6			.775		
CCS17				.820	
CCS12				.532	.510
CCS16			.402	.508	
CCS2					.783
CCS7	.416				.504

Tabela 6.

Matrica sklopa izolovanog petokomponentnog rešenja skale CCS (nakon izostavljanja ajtema sa višestrukim zasićenjima)

Stavke skale	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
CCS18	.885				
CCS8	.830				
CCS13	.801				
CCS9	.782				
CCS14	.731				
CCS19	.722				
CCS3	.708				
CCS7	.524				.376
CCS1		.836			
CCS11		.803			
CCS6		.781			
CCS20			.881		
CCS15			.775		
CCS10			.656		
CCS17				.839	
CCS16		.311		.741	
CCS12				.518	.406



Grafik 4. Scree-dijagram u prostoru merenja skale EFQ

Tabela 7.

Matrica sklopa izolovanog trokomponentnog rešenja skale EFQ

Stavke skale	Impersonalni self	Egoinvestirajući self	Impersonalni self
EFQ12	.836		
EFQ16	.816		
EFQ6	.767		
EFQ11	.746		
EFQ13	.725		
EFQ5	.719		
EFQ29	.589		
EFQ10	.565		
EFQ28	.479	.355	
EFQ24	.438		
EFQ9		.800	
EFQ19		.780	
EFQ7		.768	
EFQ1		.672	
EFQ27		.672	
EFQ22		.478	
EFQ30		.443	
EFQ26		.274	.269
EFQ15		.272	
EFQ17		.204	
EFQ25			.785
EFQ20			.663
EFQ2			.657
EFQ3			.607
EFQ14			.587
EFQ18			.505
EFQ8			.414
EFQ23			.410
EFQ4			.396
EFQ21			.348

PRILOG 2 - TEST BATERIJA

PNZ PROJEKAT – 2013

Poštovani/na,

glavni cilj ovog projekta je ispitivanje faktora i posledica nestabilnosti zaposlenja u našim organizacijama. Ukoliko ste zaposleni u državnoj ili privatnoj organizaciji i ako ste radili najmanje 6 meseci u toj istoj organizaciji, molimo Vas da, u narednih 20-ak minuta, popunite ovu anketu.

U anketi se nalaze iskazi i ponuđeni odgovori. Potrebno je da pored svakog iskaza odaberete odgovor koji najbolje opisuje stepen u kojem se slažete sa njegovim sadržajem ili odgovor koji najbolje opisuje Vašu situaciju. Istraživanje je anonimno i od Vas se stoga očekuje da odgovorite na sve iskaze i što iskrenije. Informacije dobijene od Vas biće iskorišćene isključivo u naučne svrhe, a pristup podacima imaće samo članovi istraživačkog tima.

Iskreno Vam se zahvaljujemo na učešću u ovom istraživanju!

Srdačno,

Dr Nebojša Majstorović
Odsek za psihologiju
Univerzitet u Novom Sadu
E-mail: majstorovicn@ff.uns.ac.rs

MA Jasmina Knežević, spec.
Visoka strukovna škola za obrazovanje vaspitača i trenera, Subotica
E-mail: jmknezevic@gmail.com

Ono što sledi su pet upitnika u nizu, skupa sa nekoliko opštih pitanja na početku.
Popunjavanje kompletne ankete traje u proseku oko 20 minuta.

.....

POL: M Ž Godine starosti: _____

Organizacija u kojoj radite je: 1.DRŽAVNOG 2.PRIVATNOG
 KARAKTERA KARAKTERA

Vaša pozicija u organizaciji je: 1. IZVRŠILAČKA 2. RUKOVODILAČKA

.....

SBPP (Mladenović, 2009)

Skala koja je pred vama odnosi se na Vaša osećanja prema poslu. Molimo vas da na skali od 1 do 5 označite koliko je u vašem slučaju tačna svaka od navedenih tvrdnji.

Podeoci na skali imaju sledeće značenje:

**1 - uopšte nije tačno, 2 - uglavnom nije tačno, 3 - nisam siguran/a,
4 - delimično je tačno, 5- tačno je**

KADA SAM NA POSLU...

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Osećam da mogu na mnogo načina da odlučim kako da uradim svoj posao. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ljudi sa kojima radim zaista mi se dopadaju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Ne osećam se baš kompetentno kada sam na poslu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Ljudi na poslu mi kažu da sam dobar u onome što radim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Osećam da sam na poslu pod pritiskom. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Razumem se sa ljudima sa posla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Mnogo toga zadržim za sebe kada sam na poslu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Na poslu osećam slobodu da izrazim svoje ideje i mišljenja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ljude sa kojima radim smatram svojim prijateljima. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Na poslu imam mogućnost da naučim nešto novo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11. Kada sam na poslu, moram da uradim šta mi se kaže. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Uglavnom se osećam ostvareno na poslu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Na poslu se uzimaju u obzir moja osećanja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Na poslu ne dobijam mnogo šanse da pokažem koliko sam sposoban. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Ljudima na poslu je stalo do mene. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Nema mnogo ljudi na poslu sa kojima sam blizak. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Osećam da na poslu u velikoj meri mogu da budem svoj. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Izgleda da me ljudi sa kojima radim ne vole baš mnogo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Kada radim često se ne osećam baš sposobno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Nemam mnogo mogućnosti da pokažem kako dobro sam mogu da uradim svoj posao. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Ljudi na poslu su prilično prijateljski nastrojeni prema meni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-

Molimo Vas da sada ocenite generalni stepen nestabilnosti Vašeg aktuelnog zaposlenja (zaokružite jedan od ponuđenih odgovora).

Smatram da je moje radno mesto:

- a) radno mesto visoke nestabilnosti zaposlenja,
- b) radno mesto srednjeg stepena nestabilnosti zaposlenja,
- c) radno mesto niskog stepena nestabilnosti zaposlenja,
- d) stabilno radno mesto.

Ako ste prethodno zaokružili "d) stabilno radno mesto", molimo vas da pređete na stranu broj 5 i nastavite sa popunjavanjem upitnika CCS i ostalih upitnika do kraja ankete.

SPNZ (Knežević i Majstorović, 2013)

Ovom skalom se ispituje stepen nestabilnosti zaposlenja. Date tvrdnje opisuju uobičajene misli i osećanja koja prate nestabilnost zaposlenja.

Molimo Vas da pored svake tvrdnje zaokružite broj koji označava koliko je u vašem slučaju tačna svaka od navedenih tvrdnji. Brojevi imaju sledeće značenje:

**1 - uopšte nije tačno, 2 - uglavnom nije tačno, 3 - nisam siguran/a,
4 - delimično je tačno, 5- tačno je**

1	Strahujem da ću izgubiti posao.	1	2	3	4	5
2	Sa zebnjom za svoje radno mesto posmatram promene u mojoj organizaciji.	1	2	3	4	5
3	Veoma me brine nivo uticaja koji imam na događaje u mojoj organizaciji.	1	2	3	4	5
4	Plaši me način na koji ljudi ostaju bez posla u mojoj organizaciji.	1	2	3	4	5
5	Bojim se da postoji velika verovatnoća da u bliskoj budućnosti ostanem bez posla iako za to nema objektivnih pokazatelja.	1	2	3	4	5
6	Odnos šefa prema meni, odnos mojih kolega i ukupna radna atmosfera navodi me na pomisao da bih mogao biti među onima koji će izgubiti posao.	1	2	3	4	5
7	Sama pomisao da bih mogao dobiti otkaz me užasava.	1	2	3	4	5
8	Bez obzira na moje radne rezultate i dalje brinem da li ću moći da zadržim svoj sadašnji posao.	1	2	3	4	5
9	Izgleda mi da svaka promena u mojoj organizaciji povećava rizik od gubitka posla.	1	2	3	4	5
10	Ne znam šta treba da uradim na svom radnom mestu pa da povećam sigurnost svog zaposlenja.	1	2	3	4	5
11	Razmišljam o unapređenju svojih radnih veština kao o načinu smanjenja rizika od gubitka posla.	1	2	3	4	5
12	Radim na poboljšanju odnosa sa kolegama kako bih povećao sigurnost svog zaposlenja.	1	2	3	4	5
13	Visina moje zarade ukazuje da moje zaposlenje nije sigurno.	1	2	3	4	5
14	Postojeća radna atmosfera me često navodi na pomisao da su otpuštanja blizu.	1	2	3	4	5
15	Sve dok organizacija pokazuje zainteresovanost za moja znanja i kompetencije, osećam da je moje zaposlenje sigurno.	1	2	3	4	5
16	S obzirom na sve ono što znam i mogu, siguran sam da mogu zadržati svoj posao.	1	2	3	4	5

17	Sve dok mi organizacija nudi nove projekte mislim da će moje zaposlenje biti sigurno.	1	2	3	4	5
18	Sve dok me organizacija šalje na usavršavanja mislim da je moje zaposlenje sigurno.	1	2	3	4	5
19	Činjenica da imam sve više obaveza na radnom mestu govori mi da ni moje zaposlenje nije sigurno.	1	2	3	4	5
20	Što ekonomska kriza duže traje i sigurnost mog zaposlenja je sve manja.	1	2	3	4	5
21	Činjenica koliko ima nezaposlenih u našem društvu me navodi na pomisao da ću i ja biti jedan od njih.	1	2	3	4	5
22	Ne osećam da sindikat može da mi pomogne da zadržim posao.	1	2	3	4	5
23	Mislim da u situaciji dobijanja otkaza ne bih imao podršku kolega.	1	2	3	4	5

CCS (Edwards, 1993)

Ovim upitnikom se ispituje kako ljudi reaguju kada se suočavaju sa negativnim ili stresnim iskustvima u svom životu. Vaš zadatak je da označite kako se Vi obično osećate kad doživite neprijatno iskustvo. Razmislite šta **obično** činite kada ste pod velikim stresom.

Odgovorite na sledeće iskaze tako što ćete zaokružiti broj pored svakog od njih. Brojevi imaju sledeće značenje:

1 - to nikad ne činim, 2 - to ponekad činim, 3 - to često činim, 4 - to gotovo stalno činim

Dakle, označite **koliko često** se ponašate na opisane načine kada ste u **stresnoj situaciji**.

Kada sam u stresnoj situaciji...

1.	Pokušavam da promenim nešto u situaciji da bih dobio/la šta želim.	1	2	3	4
2.	Trudim se da promenim sopstvena očekivanja.	1	2	3	4
3.	Pokušavam da ubedim samog sebe da problem i nije tako važan.	1	2	3	4
4.	Pokušavam da svoju pažnju odvratim od problema.	1	2	3	4
5.	Samo pokušavam da se nekako izduvam.	1	2	3	4
6.	Trudim se da promenim situaciju.	1	2	3	4
7.	Pokušavam da ubedim samog sebe da je situacija zapravo prihvatljiva.	1	2	3	4
8.	Kažem samom sebi da je nastali problem nebitan.	1	2	3	4
9.	Pokušavam jednostavno da zaboravim na celu stvar.	1	2	3	4

10.	Pokušavam samo da se nekako oslobodim tenzije koja je nastala usled problema.	1	2	3	4
11.	Radim da promenim situaciju kako bih dobio/la šta mi treba.	1	2	3	4
12.	Pokušavam da prilagodim sopstvena očekivanja kako bih se približio realnoj situaciji.	1	2	3	4
13.	Kažem samom sebi da problem i nije tako ozbiljan.	1	2	3	4
14.	Pokušavam da ne mislim na nastali problem.	1	2	3	4
15.	Jednostavno pokušavam da se nekako rasteretim pritiska koji osećam.	1	2	3	4
16.	Pokušavam da popravim ono što je loše u situaciji.	1	2	3	4
17.	Pokušavam da prilagodim sopstvene standarde datoj realnosti.	1	2	3	4
18.	Kažem samom sebi da nastali problem, na kraju krajeva, nije uopšte bitan.	1	2	3	4
19.	Pokušavam da izbegnem da razmišljam o problemu.	1	2	3	4
20.	Pokušavam samo da se nekako relaksiram.	1	2	3	4

EFQ (Majstorović, Legault & Green-Demers, 2004)

Pažljivo pročitajte sledeće iskaze i procenite koliko se sa njima slažete. Pored svakog iskaza zaokružite jedan od brojeva sa skale od 1 do 7. Brojevi imaju sledeće značenje:

1 2 3 4 5 6 7
 [-----]

uopšte se ne slažem delimično se slažem potpuno se slažem

	Iskaz	Skala
1	Nagrade i priznanja od drugih su mi veoma važni.	1 2 3 4 5 6 7
2	Volim izazove.	1 2 3 4 5 6 7
3	Najdraže su mi one aktivnosti koje me potpuno ispunjavaju i koje omogućavaju moje lično izrastanje.	1 2 3 4 5 6 7
4	Volim da posećujem umetničke galerije.	1 2 3 4 5 6 7
5	Često se osećam otuđenim(om) od drugih.	1 2 3 4 5 6 7
6	Često sam preplavljen(a) negativnim osećanjima.	1 2 3 4 5 6 7
7	Kada radim vredno, važno mi je da to drugi primete.	1 2 3 4 5 6 7

8	Jedva čekam da čitam nešto novo, bez obzira šta.	1	2	3	4	5	6	7
9	Uživam kada se moj doprinos istakne pred drugima.	1	2	3	4	5	6	7
10	Nemam mnogo vere u ljude.	1	2	3	4	5	6	7
11	Moj svakodnevni život je dosadan i prizeman.	1	2	3	4	5	6	7
12	Često imam snažan osećaj praznine.	1	2	3	4	5	6	7
13	Izgleda da nisam u stanju da postignem išta iole vredno.	1	2	3	4	5	6	7
14	Nove stvari razumevam vrlo brzo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Promenio(la) bih svoju profesiju samo ako bi to značilo veću zaradu i viši položaj.	1	2	3	4	5	6	7
16	Čini mi se kao da sam sklon(a) negativnim osećanjima.	1	2	3	4	5	6	7
17	Moj partner bi trebalo da je zgodan i bogat bar koliko sam i ja.	1	2	3	4	5	6	7
18	Imam utisak da mogu svega da se setim.	1	2	3	4	5	6	7
19	Veliko mi je zadovoljstvo kada me drugi vide kao uspešnu osobu.	1	2	3	4	5	6	7
20	Imam mnoga i raznovrsna interesovanja.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mislim da životne teškoće mogu biti dobra prilika za lični rast i sazrevanje.	1	2	3	4	5	6	7
22	Voleo(la) bih da imam više popularnih osoba kao svoje prijatelje.	1	2	3	4	5	6	7
23	Veoma sam zainteresovan(na) da naučim više o drugima i njihovim pogledima na stvari.	1	2	3	4	5	6	7
24	Kada se pojave teškoće obično nisam u stanju da ih rešim.	1	2	3	4	5	6	7
25	Uživam da učim o raznim novim stvarima.	1	2	3	4	5	6	7
26	Volim da radim kada mogu sve da držim pod kontrolom.	1	2	3	4	5	6	7
27	Kad radim vredno činim to da bih se tako predstavio(la) drugima.	1	2	3	4	5	6	7
28	Imam utisak da sam uvek pod rizikom da ću napraviti nekakvu grešku.	1	2	3	4	5	6	7
29	Često osećam bes prema drugima uokolo.	1	2	3	4	5	6	7
30	Važno mi je da znam da mogu da uspem u poslu koji radim.	1	2	3	4	5	6	7

Hvala Vam što ste popunili upitnike!