

UNIVERZITET U BEOGRADU
FILOZOFSKI FAKULTET

Edisa I. Kecap

OBRAZOVANJE ODRASLIH U FUNKCIJI
PREVAZILAŽENJA NEGATIVNIH
EFEKATA RADA

doktorska disertacija

Beograd, 2021.

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF PHILOSOPHY

Edisa I. Kecap

ADULT EDUCATION IN FUNCTION OF
OWERCOMING NEGATIVE EFFECTS OF
WORK

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2021

Mentor:

dr Aleksandra Pejatović, redovni profesor
Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

Članovi komisije:

dr Miomir Despotović, redovni profesor
Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

dr Jovan Miljković, vanredni profesor
Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

dr Milica Marušić Jablanović
viši naučni saradnik Instituta za pedagoška istraživanja

Datum odbrane doktorske disertacije: _____

OBRAZOVANJE ODRASLIH U FUNKCIJI PREVAZILAŽENJA NEGATIVNIH EFEKATA RADA

Rezime

Cilj ovog teorijsko-empirijskog istraživanja je ispitivanje procena ispitanika o ulozi obrazovanja odraslih u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se javljaju kao posledica promena na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla koji obavljaju. Drugi deo cilja predstavlja kreiranje modela ponude obrazovnih intervencija koje su usmerene na prevazilaženje negativnih efekata rada.

Rezultati upućuju na sledeće: potvrđeno je da postoje razlike u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada; proceni mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju; i dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima sa tim ciljem, u odnosu na nivo obrazovanja, grupu poslova, dužinu radnog staža, starost, pol, učestalost pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja. Ispitanici nižeg nivoa obrazovanja su u većoj meri izloženi negativnim efektima rada, u manjoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja u njihovom prevazilaženju i u manjoj meri su participirali u obrazovnim aktivnostima sa tim ciljem. Korelacije su pokazale da oni koji su izloženi negativnim efektima rada i koji su participirali do sada u obrazovnim aktivnostima procenjuju da obrazovanje može da deluje na njihovo prevazilaženje; da ispitanici koji su participirali do sada u obrazovnim aktivnostima procenjuju da su u manjoj meri izloženi negativnim efektima rada.

Na osnovu rezultata istraživanja, modifikovan je početni nacrt modela i predložen novi koji se sastoji iz dva segmenta ponude. Prvi segment se odnosi na aktivnosti informisanja i upoznavanja, drugi na kombinaciju dugoročne pomoći od strane stručnjaka i obučavanja, oba sa elementima savetodavnih aktivnosti. Jedna od osnovnih karakteristika modela obrazovnih aktivnosti za prevazilaženje negativnih efekata rada jeste fleksibilnost.

Ključne reči: obrazovanje odraslih, negativni efekti rada, obrazovne intervencije

Naučna oblast: društveno-humanističke nauke

Uža naučna oblast: Andragogija

UDK 374.7:[331.44:159.944

ADULT EDUCATION IN FUNCTION OF OVERCOMING NEGATIVE EFFECTS OF WORK

Summary

The aim of this theoretical-empirical research is to examine respondents' assessments of the role of adult education in overcoming the negative effects of work that occur as a result of changes at the global level, the level of organization and the level of work they perform. The second part of the goal is to create a model that offers educational interventions which are aimed at overcoming the negative effects of work.

The results indicate the following: it was confirmed that there are differences in the assessment of the degree of exposure to the negative effects of work; in assessing the possibility of the action of educational activities in overcoming them; and differences in previous participation in educational activities with the aforementioned goal, in relation to the level of education, group of jobs, length of service, age, gender, frequency of non-formal education attendance. Respondents with lower education are more exposed to the negative effects of work, they estimate that the possibilities of education in overcoming those effects are small, and to a lesser extent participated in educational activities that have that goal. Correlations have shown that respondents who are exposed to the negative effects of work, and who have so far participated in educational activities, assess that education can influence the overcoming of these effects; and that respondents who have participated in educational activities estimate that they are less exposed to the negative effects of work.

Based on the research results, the proposed draft model was modified and a new one was proposed which consists of two segments. The first segment refers to information and familiarization activities, the second to a combination of long-term assistance by experts and training, both with elements of advisory activities. One of the basic characteristics of the model of educational activities for overcoming the negative effects of work is flexibility.

Key words: adult education, negative effects of work, educational interventions

Scientific field: *Social humanistic science*

Narrow scientific field: *Andragogy*

UDC 374.7:[331.44:159.944

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. TEORIJSKI OKVIR ISTRAŽIVANJA.....	4
2.1. Definisanje osnovnih pojmova istraživanja	5
2.1.1. Pojam i osnovne karakteristike rada.....	5
2.1.2. Pojam efekta i način određivanja negativnih efekata rada	6
2.2. Pojam i osnovne karakteristike negativnih efekata rada	9
2.2.1. Negativni efekti rada na globalnom nivou	9
2.2.1.1. Globalizacija kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou	12
2.2.1.2. Tehnološke promene i digitalizacija kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou.....	18
2.2.1.3. Nestandardne forme radnog odnosa kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou.....	20
2.2.2. Negativni efekti rada na nivou organizacije.....	26
2.2.3. Negativni efekti rada na nivou posla.....	50
2.3. Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada	62
2.3.1. Obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja sa pojedinim negativnim efektima rada.....	69
2.3.2. Obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada	76
2.3.3. Obrazovne intervencije na nivou obučavanja u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada	79
2.3.4. Obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada.....	86
3. METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA.....	95
3.1. Predmet istraživanja	96
3.2. Cilj i zadaci istraživanja	97
3.3. Opšta i posebne hipoteze istraživanja	97
3.4. Metoda i tehnike istraživanja	100
3.5. Instrumenti istraživanja	101
3.5.1. Pouzdanost instrumenta.....	103
3.6. Varijable istraživanja.....	105
3.7. Način statističke obrade i analize podataka.....	107
3.8. Organizacija, tok i ograničenja realizacije istraživanja.....	109
3.9. Uzorak istraživanja.....	112
3.9.1. Struktura uzorka	112

4. ANALIZA I INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA.....	119
4.1. Bio-socijalne karakteristike ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	120
4.1.1. Procena stepena izloženosti negativnim efektima rada	123
4.1.2. Pol ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	126
4.1.3. Nivo obrazovanja ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	127
4.1.4. Radni staž ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada	132
4.1.5. Vrsta ugovora ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada	136
4.1.6. Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	137
4.1.7. Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	139
4.1.8. Grupa poslova ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada.....	141
4.2. Bio-socijalne karakteristike ispitanika i njihova procena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada	147
4.2.1. Procena stepena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	151
4.2.2. Pol ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada	154
4.2.3. Godine starosti ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	155
4.2.4. Nivo obrazovanja ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	157
4.2.5. Radni staž ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada	159
4.2.6. Vrsta ugovora ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada	161
4.2.7. Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada	162
4.2.8. Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	163
4.2.9. Grupa poslova ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	164
4.2.10. Učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada.....	167
4.3. Bio-socijalne karakteristike i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	172
4.3.1. Dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.....	177

4.3.2.	Pol ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.....	178
4.3.3.	Starost ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.....	179
4.3.4.	Nivo obrazovanja ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.....	181
4.3.5.	Radni staž ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	186
4.3.6.	Vrsta ugovora ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	188
4.3.7.	Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	189
4.3.8.	Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.....	190
4.3.9.	Grupa poslova koju obavljaju ispitanici i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada ...	194
4.3.10.	Učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	197
4.4.	Odnos dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada	205
4.5.	Odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje	218
4.6.	Odnos između stepena izloženosti negativnim efektima rada ispitanika i procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.....	229
5.	OBRAZOVNE INTERVENCIJE U FUNKCIJI PREVAZILAŽENJA NEGATIVNIH EFEKATA RADA - KA FORMIRANJU MODELA	236
6.	ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	250
7.	LITERATURA	266
8.	PRILOZI.....	278
8.1.	Prilog 1 - Upitnik.....	278
8.2.	Prilog 2 - Izjava o autorstvu	286
8.3.	Prilog 3 - Izjava o istovetnosti stampane i elektronske verzije doktorskog rada.....	287
8.4.	Prilog 4 - Izjava o korišćenju	288
8.5.	Prilog 5 - Biografija autora.....	289

1. UVOD

„Posao te može učiniti bolesnim ili srećnim. Šta će se od toga dogoditi zavisi od toga ko si, šta radiš i kako te tretiraju na poslu“.

(Robertson, Cooper, 2011, crp. 3)

Prema podacima Međunarodne organizacije rada (ILO, 2018), u svetu svakih 15 sekundi jedan radnik umre usled nesreće ili bolesti na radu; svakih 15 sekundi 153 radnika doživljava nesreću na radu; svakog dana 6300 ljudi umre usled povrede na radu ili oboljenja u vezi sa radom - što je više od 2,3 miliona smrtnih slučajeva godišnje. Godišnje se dogodi 317 miliona nesreća na poslu, a mnoge od njih dovode do produženih izostanaka sa posla. Troškovi usled ljudskih nesreća su procenjeni na 4% globalnog bruto domaćeg proizvoda svake godine, što predstavlja ogromno ekonomsko opterećenje, usled loše prakse tretiranja bezbednosti i zdravlja na radu. Različiti statistički podaci, kao i finansijski izveštaji, ukazuju na urgentnost izučavanja, preveniranja i tretiranja negativnih efekata rada.

O važnosti i urgentnosti rešavanja problema govori i angažovanost vladinih i nevladinih organizacija koje se bave prevencijom i rešavanjem negativnih efekata rada uz pomoć različitih akcija podizanja svesti, donošenja zakona koji bi zaštitili zaposlene, obrazovnih aktivnosti, promocija istraživanja i publikovanja stručnih i naučnih radova. Najznačajnije među njima su Svetska zdravstvena organizacija (World Health Organization - WHO), Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO), Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu (European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA), Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) i mnoge druge.

Koliko je tema aktuelna govori i činjenica da postoje brojne mobilne aplikacije za prevenciju i suzbijanje različitih negativnih efekata rada (na primer, Creating safe and healthy workplaces; Stress Prevention; Ergonomic Checkpoints app; Info Stories: Interactive journeys through the world of work; Eliminating and Preventing Forced Labour, Let's make peace, Workplace Bullying, Work Bullying Tracker, Harassment at Workplace i mnoge druge) koje su razvile Međunarodna organizacija rada i druge

organizacije kao alate samopomoći za zaposlene, ali i stručnjake koji se bave izučavanjem i rešavanjem ove problematike.

Negativni efekti rada su poprimili tolike razmere da je sve više istraživanja iz ugla različitih naučnih disciplina. Imajući u vidu različite nivoe, aspekte i elemente problema, njegove uzroke i posledice, problem se, između ostalog, izučava u okviru medicine, psihologije, organizacionih nauka, menadžmenta, te se može reći da je interdisciplinaran. Međutim, mišljenja smo da bi andragogija itekako trebalo, ne samo da izučava, već i da razvije strategije, modele i mere prevencije i prevazilaženja negativnih efekata rada, budući da se, na osnovu našeg uvida u stručnu literaturu i brojna istraživanja, prevencija, ublažavanje, ali i prevazilaženje negativnih efekata rada, mahom ostvaruju uz pomoć različitih obrazovnih intervencija.

Za prevenciju negativnih efekata rada je važno da se nađe i uspostavi sistemsko rešenje na nivou države i organizacije, stvori kultura transparentne i otvorene komunikacije, uspostave jasna pravila. Pored mogućnosti prijave neetičkog ponašanja, neophodno je njegovo pravedno i dosledno sankcionisanje u okviru preduzeća i nadležnih državnih institucija. Takođe, od velikog značaja su istraživanja i primena rezultata i preporuka, obrazovanje svih zaposlenih i rukovodilaca, podizanje svesti o postojanju ovih promena i problema, faktorima koji ih izazivaju i posledicama koje ostavljaju po zaposlene, njihove porodice, samu organizaciju i društvo.

U radu se proučava uloga obrazovanja odraslih praćena kroz različite modalitete obrazovnih intervencija po nivoima složenosti, stepenu interakcije i trajanju. U cilju formiranja modela ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada, ispitali smo stepen izloženosti ispitanika negativnim efektima rada, da li i u kojoj meri procenjuju da različite obrazovne intervencije mogu da deluju da se oni prevaziđu, da li su i u kojim obrazovnim intervencijama do sada participirali kako bi prevazišli negativne efekte rada, takođe, sagledali smo razlike u procenama u odnosu na bio-socijalne karakteristike, kao i povezanosti između ovih oblasti.

Za potrebe ovog teorijsko-empirijskog istraživanja sačinili smo listu negativnih efekata rada tako što smo ih klasifikovali počev od karakteristika sveta rada, koje su odraz promena na globalnom nivou, nivou organizacije i na nivou posla. U okviru svakog nivoa smo prikazali i objasnili pojave nastale pod uticajem karakteristika sveta rada na različitim nivoima i izolovali potencijalne negativne efekte rada na pojedinca

koji su rezultat delovanja tih pojava. U teorijskom delu istraživanja pojašnjavamo šta podrazumevamo pod pojmom rada, šta u ovom istraživanju predstavljaju efekti, a potom dajemo tabelarni prikaz potencijalnih negativnih efekata rada na pojedinca izazvanih promenama karakteristika savremenog sveta rada po nivoima. S obzirom da želimo da ispitamo koju ulogu obrazovanje odraslih ima u prevazilaženju negativnih efekata rada, kreirali smo nacrt modela, odnosno listu obrazovnih intervencija kao mogućih rešenja, takođe je prikazavši tabelarno, kroz različite nivoe u odnosu na stepen inputa koji daje, nivo interakcije, aktere koji participiraju, složenost i vreme trajanja. Tako imamo: obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja; obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi; obrazovne intervencije na nivou obučavanja, odnosno obuke; i obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka (više je sistemska mera koja traje u kontinuitetu). Ovaj model smo testirali kroz empirijsko istraživanje, a zatim ga modifikovali i prikazali. Osnovni nalazi istraživanja govore u prilog tome da ispitanici koji su izloženi negativnim efektima rada, kao i oni koji su participirali u obrazovnim aktivnostima kako bi ih prevazišli, procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju na njihovo prevazilaženje.

2. TEORIJSKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

2.1. Definisanje osnovnih pojmova istraživanja

Radi preciziranja konteksta istraživačkih varijabli, definisaćemo osnovne pojmove kao što su rad, efekti, negativni efekti rada i obrazovne intervencije koji omogućavaju pojašnjenje relacija u istraživanju, uzimajući u obzir da istraživanje započinjemo izučavanjem negativnih efekata rada koji se mogu pojaviti u kontekstu različitih promena na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla.

2.1.1. Pojam i osnovne karakteristike rada

Na osnovu analiziranih određenja i pojašnjenja, nastojaćemo da što preciznije obuhvatimo i definišemo, primereno potrebama našeg istraživanja, višeslojan i međuzavistan pojam rada, koristeći se određenjima različitih organizacija, rečnika i autora (Cambrige Dictionary, 2019; Деспотовић, 2010; Despotović, 1991; English Oxford Living Dictionaries, 2019; ILO 2013; International Conference of Labour Statisticians - ICLS према: Stoevska and Hunter, 2012; Kulić, 1997; Merriam-Webster, 2019; Pejatović, 2005; Rihta i saradnici, 1972; Trebješanin, 2000; Vocabulary.com Dictionary, 2019; WHO, 2005). Navedeni rečnici, organizacije i autori definišu rad i uslove rada imajući u vidu različite uticaje i promene, polazišta, nivoe opštosti, karakteristike, aspekte i elemente od kojih se sastoji, a koji mogu imati uticaj na način obavljanja posla i funkcionisanje zaposlenog u organizaciji. U nastavku dajemo definiciju rada koja je konstrukt i produkt detaljne analize i dopune već postojećih.

Rad (engl. work) je organizovana fizička, psihološka i/ili intelektualna aktivnost zaposlenih koja je podložna uticaju tehnoloških, naučnih i drugih međuzavisnih promena, a koja obuhvata

- sadržaj rada kao skup određenih radnih operacija, dužnosti, zadataka i radnih funkcija, koje zaposleni obavlja i preuzima, i
- karakter rada koji predstavlja sistem veza i odnosa među ljudima na poslu,

kroz (ne)formalan oblik rada (rad u radnom odnosu) za određenu naknadu/platu/ekonomsku jedinicu, time obezbeđujući sredstva za život, pritom

koristeći svoju energiju, psihofizičke i intelektualne resurse, u cilju zadovoljenja određenih potreba i ostvarivanja svojih prethodno postavljenih ciljeva i ciljeva organizacije u kojoj radi, ispunjavajući svoje obaveze uz pomoć određenih sredstava za rad, u određenoj radnoj sredini, odnosno u različitim materijalnim, psihofizičkim, socijalnim i drugim uslovima rada.

Dakle, rad se posmatra kroz kontekst ekonomske, ergonomske, fizičke, psihološke, intelektualne, socijalne i obrazovne dimenzije, koje mogu na različite načine, kroz različite oblike, da imaju različite efekte i ishode, da utiču na samorealizaciju, stepen zadovoljstva i kvalitet (radnog) života zaposlenog čoveka, čime on zadovoljava svoje (lične, ekonomske, biološke, psihološke i društvene) potrebe.

2.1.2. Pojam efekta i način određivanja negativnih efekata rada

Predmet našeg interesovanja u ovom istraživanju jesu negativni efekti koje određene karakteristike rada mogu da ostave na pojedinca, odnosno zaposlenog. Budući da smo pojasnili šta podrazumevamo pod pojmom rada, neophodno je da pojasnimo i kontekst i pojam negativnih efekata rada, kao i metodologiju njihovog određivanja i klasifikovanja. Pre svega odredićemo pojam efekta.

Konsultujući literaturu nismo naišli na određenje *negativni efekti rada*. Stoga ćemo, uz pomoć autora i rečnika (Aleksić, 1978; Bosanac, Mandić, Petković, 1977; Cambridge Dictionary, 2019; English Oxford Living Dictionaries, 2019; Trebješanin, 2000; Vocabulary.com Dictionary, 2019; Клајн и Шипка, 2006; Педагошки лексикон, 1996) pojasniti pojam *efekat*, nastojeći da ga definišemo u skladu sa potrebama našeg istraživanja i ukažemo na potencijalno pozitivno - negativne relacije efekata rada.

Efekat (lat. effectus; engl. effect) predstavlja „fenomen koji sledi i izazvan je nekim prethodnim fenomenom“ (Vocabulary.com Dictionary, 2019); predstavlja promenu koja je (ne)željeni rezultat, ostvarenje, učinak, utisak ili posledica koju različiti uzroci, određeni uticaj, prethodno delovanje, akcija ili rad, operacija nekoga ili nečega, kroz različite metode i načine, ima ili ostavlja na osobu. Najčešće je zavisna varijabla koja može predstavljati različite reakcije, ponašanja, psihičke procese, doživljaje ili

utisak; takođe, može doći i do domino-efekta, koji predstavlja situaciju kada određeni događaj ili pojava mogu da posluže kao uzrok druge, zbog čega dolazi do lančane reakcije.

Nacrt modela, odnosno liste negativnih efekata rada sačinili smo tako što smo, pre svega, klasifikovali karakteristike sveta rada koje su odraz promena koje se dešavaju na tri nivoa (globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla) na osnovu Protokola za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika sveta rada (Tabela 1). Zatim smo opisali pojave koje se dešavaju u okviru svakog od nivoa i ekstrahovali potencijalne negativne efekte rada koji te pojave mogu da izazovu. Prilikom klasifikacije negativnih efekata rada po nivoima, u određenim delovima smo kod nekih koristili već postojeću klasifikaciju i prilagodili je potrebama našeg istraživanja. Za svaki nivo ponaosob priredili smo tabelarni prikaz sa listom karakteristika sveta rada, opisanim pojavama koje su nastale pod njihovim uticajem i potencijalnim negativnim efektima rada koje te pojave mogu da izazovu kod zaposlenog.

Tabela 1 - Protokol za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika rada - matriks kriterijuma

Protokol za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika sveta rada - matriks kriterijuma
• Aktuelnost određene karakteristike sveta rada
• Frekventnost pominjanja i obrade određene karakteristike sveta rada u relevantnoj literaturi
• Autori (in)direktno dovode u vezu određene karakteristike sveta rada i negativne efekte koje ostavljaju na pojedinca
• Rezultati istraživanja ističu postojanje određenih karakteristika sveta rada kao moguće faktore koji utiču na pojavu i ispoljavanje nekih negativnih efekata rada kod zaposlenog (na primer, šta dovodi do psihosocijalnih rizika)
• Rezultati istraživanja ističu postojanje određenih negativnih efekata rada, odnosno neželjenih posledica po zaposlenog
• Autori eksplicitno izdvajaju određenu karakteristiku rada kao faktor koji (in)direktno može uticati na pojavu negativnih efekata rada
• Iskazana zabrinutost zaposlenih ispitanika zbog određenih pojava i dešavanja
• Karakteristika rada je predmet rasprave organizacija koje se bave rešavanjem

određenog negativnog efekta na čiju pojavu imaju uticaj (na primer, ILO, EU-OSCHA, WHO)
<ul style="list-style-type: none"> Karakteristika sveta rada se navodi kao sastavni deo nekog od obuhvaćenih nivoa (globalni nivo, nivo organizacije, nivo posla)

Zbog načina određivanja negativnih efekata rada, važno je reći da efekat može da ima pozitivan i negativan pol kontinuuma svog ispoljavanja, gde fenomen, promena, utisak, rezultat ili učinak može da bude sa pozitivnim, odnosno negativnim predznakom ili posledicama po čoveka. Kao takav, efekat može da se procenjuje i oseća različitim po intenzitetu na kontinuumu od negativnog do pozitivnog u vidu različitih posledica. Karakteristike sveta rada koje izdvajamo u radu nisu po svojoj prirodi ni negativne ni pozitivne, već vrednosno neutralne, što znači da svaku od karakteristika sveta rada možemo da posmatramo preko kontinuuma izraženosti, ili proizvođenja efekata, na relaciji pozitivno – negativno, što možemo da ilustrujemo primerom određivanja negativnih efekata rada (videti: Tabela 2). Budući da su predmet našeg interesovanja negativni efekti rada, ovaj primer će da posluži kao dobra ilustracija načina definisanja i procesa dolaženja do njih, što nam je dalje bila osnova za izradu instrumenta istraživanja.

Tabela 2 - Primer određivanja negativnih efekata rada

Karakteristika sveta rada na nivou posla	Pojave koje se javljaju	Mogući efekti (na kontinuumu negativno - pozitivno)	Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca
Radno opterećenje i tempo rada	Količina posla/ opterećenost poslom	Previše ili premalo posla → Optimalna količina posla	Previše ili premalo posla
	Rokovi	Rad pod vremenskim pritiskom → Rad bez vremenskog pritiska	Rad pod vremenskim pritiskom

Proces dolaženja do negativnih efekata rada nismo sprovodili u određivanju svakog negativnog efekta rada. Ovu metodologiju određivanja koristili smo u određenim slučajevima, gde oni nisu jasni i precizni. U određenim slučajevima oni su dati i formulisani kao takvi i podrazumevaju negativnu pojavu, a mi smo ih za potrebe istraživanja preuzeli u datoj formi i formulaciji.

Sažeto smo, za potrebe istraživanja i boljeg razumevanja pojava i negativnih efekata rada, predstavili šta podrazumevamo pod radom, efektom i na koji način smo, kada je to bilo potrebno, određivali negativne efekte rada. U narednom delu sledi detaljno predstavljanje pojava koje se javljaju u okviru karakteristika sveta rada na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla.

2.2.Pojam i osnovne karakteristike negativnih efekata rada

2.2.1. Negativni efekti rada na globalnom nivou

Za potrebe istraživanja smo sumirali različite promene i pojave koje se javljaju na globalnom nivou koje smo sistematizovali u određene kategorije. Te pojave se u velikoj meri prepliću i utiču jedna na drugu, naročito kada govorimo o svetu rada. Sve savremene promene i otkrića u znatnoj meri i u različitim oblicima utiču na globalnu politiku, migracije, ekonomsku krizu, način proizvodnje, potrošnje, potražnje i ekonomiju uopšte. Radi uspešnog prilagođavanja promenama, od velikog je značaja da predvidimo njihov mogući uticaj na rad, društvo, ekonomiju, obrazovanje i pojedinca, kako bi se potencijalna šteta svela na najmanju moguću meru, a maksimalno iskoristile mogućnosti. Stoga i razmatramo negativne efekte rada koji se javljaju kao последица промена на globalnom nivou, a na različite načine mogu da utiču i ostavljaju posledice na pojedinca.

Prilikom izdvajanja karakteristika sveta rada, a na osnovu negativnih efekata rada, praćena su dva trenda: (1) međusobna povezanost i uslovljenost dešavanja na globalnom nivou, kao što su globalna politika, globalna ekonomska kriza, tehnološke promene i drugo; i (2) karakteristike tržišta rada prepoznatljive na međunarodnom nivou, kao što je promena karaktera radnog odnosa i slično.

Karakteristike sveta rada smo izdvojili i sistematizovali na osnovu određenih, već navedenih kriterijuma (Tabela 1), a kategorije u okviru njih grupisali smo po srodnosti. Međutim, one nisu strogo omeđene, proističu jedna iz druge, dopunjuju se i

veoma su međuzavisne, što znači da i negativni efekti koje proizvode često mogu imati višestruki izvor, uzrok i posledicu. Radi bolje preglednosti priredili smo prikaz svih kategorija karakteristika, pojava i negativnih efekata rada na globalnom nivou, sa izvorima koji su korišćeni za kreiranje klasifikacije, predstavivši je kroz tabelu (Tabela 3) koja je nadalje poslužila kao osnova za kreiranje instrumenta istraživanja. Kao kategorije u okviru karakteristika sveta rada, koje se javljaju na globalnom nivou, navodimo globalizaciju, tehnološke promene i digitalizaciju, kao i pojavu nestandardnih formi radnog odnosa. Zatim, opisujemo pojave nastale pod njihovim uticajem da bismo na kraju došli do potencijalnih negativnih efekata rada na pojedinca (Tabela 3).

Tabela 3 - Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca, koji su rezultat delovanja pojava nastalih pod uticajem karakteristika sveta rada na globalnom nivou

Karakteristike sveta rada na globalnom nivou	Pojave nastale pod uticajem karakteristika sveta rada na globalnom nivou	Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca	
<p>Globalizacija</p> <p>Izvori: Dewe, Cooper, 2017, str. 12-20, 33-36, 111-116, 121; Duffy, Sperry, 2014, str. 43; EU-OSHA, 2010, str. 68; Finneman, 2003, str. 183, 188; Gidens, 2003, str. 414; ILO, 2017, str., 44; ILO, 2017a, str. 6, 15, 17, 19; str. 14-15; Kecap, 2014; Orlović-Lovren, 2010; Pajević, 2006, str. 15-16; Pejatović, 2005, str. 51, 53; Pejatović, 2019, str. 40, 44, 46, 47; Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 52-54, 57; World Bank, 2019, str. 92</p>	<p>-Određena zanimanja, poslovi i sektori nestaju, a pojavljuju se novi;</p> <p>-Narastajuća nezaposlenost</p>	<p>- Strah od gubitka posla</p> <p>-Česte promene posla</p> <p>-Narastajuća nezaposlenost (obrazovanih) mladih</p>	
	<p>-Smanjivanje broja stalno zaposlenih i restrukturiranje preduzeća (<i>fenomen downsizing</i>)</p>	<p>-Globalna politika, finansijska i ekonomska kriza;</p> <p>-Internacionalizacija proizvodnje: internacionalne kompanije prebacuju proizvodni rad iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju, gde su plate radnika niže;</p>	<p>-Nejednakost u prihodima (među zaposlenima, preduzećima, zemljama, muškarcima i ženama)</p> <p>-Neredovnost isplata zarade</p> <p>-Niska plata</p> <p>-Sindrom novčane bolesti (engl. <i>Money Sickness Syndrome MSS</i>) - stanje anksioznosti koje se javlja kao posledica finansijskih teškoća</p>
	<p>-Klimatske promene - sa efektima na ranjive grupe; prilagođavanje postojećih radnih mesta zelenoj ekonomiji.</p>		<p>-Degradacija životne sredine uništava poslove i sredstva za život</p> <p>-Otežano prilagođavanje zelenoj ekonomiji</p>
	<p>-Demografske promene - starenje, urbanizacija, porast broja stanovnika, povećanje učešća žena na tržištu rada; povećana mobilnost radne snage; međunarodne migracije mladog stanovništva; pojava migrantskih radnika.</p>		<p>-Iseljavanje (mladih) u druge zemlje</p> <p>-„Starenje zaposlenih“</p> <p>-Stalno produžavanje radnog veka</p>
	<p>-Promena koncepta karijere - tendencija ka obavljanju više paralelnih poslova; promene</p>		<p>-Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih</p>

	među poželjnim karakteristikama zaposlenih (kritičko mišljenje, spremnost na rizik, komunikativnost, saradljivost, kontinuirano učenje, upravljanje stresom, rad sa različitim tehnologijama); naglasak se stavlja na obuke, obrazovanje, volontiranje, smenjivanje perioda zaposlenosti i nezaposlenosti, kratkotrajne ugovore, preuzimanje rizika.	-Neophodnost kontinuiranog usavršavanja
Tehnološke promene i digitalizacija	-Mašine su zamenile ili će zameniti radnike u mnogim zadacima, ipak tehnologija je stvorila više radnih mesta, nego što ih je zamenila;	-Konstantno prilagođavanje tržištu rada zbog promene zahteva za veštinama
Izvori: Dewe, Cooper, 2017, str. 25, 27, 121-122, 132-136; Finneman, 2003, str. 59; ILO, 2017a, str. 19, 48; Pejatović, 2019, str. 41; Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 50; World Bank, 2019, str. 20-24	-Tehnologija menja veštine koje su potrebne na tržištu rada (veštine koje ne mogu da imaju roboti: kritičko mišljenje, socijalne veštine, veštine timskog rada, prilagodljivost).	-Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta
	-Zadaci koje tradicionalno obavljaju ljudi se nalaze ili su u opasnosti da ih preuzmu roboti (veštačka inteligencija);	-Tehnostres (<i>Technostress</i>), kompjuterska anksioznost i tehnofobija (<i>Technophobia</i>) (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)
	-Nove forme radnih organizacija i radnog pritiska, promena tradicionalnog radnog prostora - pojava tzv. „virtuelnih organizacija“;	-Nejasna granica između vremena provedenog na i izvan posla (narušen <i>work life balance</i>).
	-Dostupnost informacija, u različitim oblicima, u svakom trenutku, skoro svakome.	-Sajber kriminal (<i>cyber crime</i>)
Nestandardne forme radnog odnosa (menja se karakter radnog odnosa)	-Porast angažovanih kroz fleksibilnije oblike radnog angažovanja;	-Prekarni rad - loš položaj privremenih radnika (nesigurnost, nemogućnost pridruživanja sindikatu, ograničen pristup i neadekvatna pokrivenost zaposlenih sistemima socijalne i zdravstvene zaštite)
Izvori: Donkin, 2010, str. 1, 10, 19; EU-OSHA, 2010: 68; Finneman, 2003, str. 183; ILO, 2017: 46; ILO, 2017a, str. 6, 15, 18-21, 29, 32; ILO, 2018, str. 15; Pajević, 2006, str. 15-16; Pejatović, 2005, str. 53; Pejatović, 2019, str. 45; Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 52-53; World Bank, 2019, str. 19	-Porast honorarnih poslova, privremenih ugovora i ugovora sa trećim stranama.	-Sve ređe korišćenje bolovanja i odsustva tokom bolesti (fenomen <i>presenteeism</i>)
	-Gig ekonomija (<i>gig economy</i>) razlikuje dva tipa rada: masovni rad (<i>“crowdwork”</i>) i rad na zahtev putem aplikacija (<i>“work on demand via apps”</i>).	- Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice
	-Pojava kategorije „nevidljivih radnika“, ljudski rad iza tehnologije - „virtualni“ ili „digitalni rad“ (njihov rad nema određenu lokaciju, a njihov radni odnos često nije prepoznat). Pojava tzv. <i>neformalnog rada</i> : rad po pozivu (<i>“on-call” work</i>), ugovori bez radnih sati (<i>“zero-hours” contracts</i>) (bez garantovanih minimalnih radnih sati)	-„Nevidljiv“ i neplaćeni rad (ne smatra se produktivnim) -Neprijavljeni zaposleni -Nesigurni radni uslovi

U tabeli su predstavljene i pojašnjene pojave nastale kao posledica promena u svetu rada, kao i negativni efekti rada. Sačinjena klasifikacija nije konačna i mogla bi da se modifikuje s obzirom da bi mnoge pojave, zbog prirode ispoljavanja, mogle da se nađu

u više kategorija. Moguće je da određeni negativni efekti rada nisu u potpunosti adekvatno formulisani ili izvedeni, ali smo se vodili još jednim kriterijumom - da bude razumljiv i formulisan u duhu našeg jezika. Nisu svi negativni efekti rada sastavni deo instrumenta. Prilikom odabira vodili smo računa da ne dupliramo slične pojave, da biramo one koje su ispitanicima bliske i razumljive. U nastavku sledi detaljan prikaz pojava iz tabele 3.

2.2.1.1. Globalizacija kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou

Međunarodna organizacija rada (ILO, 2017a) ističe da su ključni pokretači promena u svetu rada globalizacija, tehnologija, demografske i klimatske promene. Globalizaciju poslednjih nekoliko decenija posmatramo kao najvažniju karakteristiku svetske ekonomije, ali i faktor koji značajno utiče na pojave kao što su (ne)zaposlenost, stanje u preduzećima, promene u zanimanjima, poslovima i njihovim sektorima. Međutim, ono što želimo da ispitamo jeste u kojoj meri novonastale pojave deluju na pojedinca. Globalizacija nailazi i na protivljenje i na podršku, s obzirom da se konstantno diskutuje o tome da li pre donosi prosperitet ili povećanu nejednakost i nepravdu. Kako bi umanjila negativan uticaj globalizacije Međunarodna organizacija rada je 2008. godine usvojila *Deklaraciju o socijalnoj pravdi za poštenu globalizaciju* (ILO, 2017a, str. 8), u cilju pružanja pomoći državama članicama da postignu napredak i socijalnu pravdu u eri globalizacije.

Globalizacija je doprinela, između ostalog, nejednakosti u primanjima, za isti posao zaposleni dobijaju različitu nadoknadu u razvijenim i nerazvijenim zemljama, u različitim gradovima u okviru jedne države ili firmi u istom gradu. Radnici u ekonomijama u razvoju imaju niža primanja od svojih kolega u razvijenim zemljama. Na primer, u Holandiji i Švedskoj, plate se povećavaju za 5,5% tokom jedne godine rada, dok u Avganistanu taj procenat iznosi 0,3. Takođe, u naprednim ekonomijama, ekonomije u razvoju imaju slabije obrazovanu radnu snagu od zemalja sa naprednim ekonomijama. (World Bank, 2019, str. 92)

Evidentno je da se na nejednakost sada gleda kao na ekonomsko, pre nego na socijalno i normativno pitanje, jer takva nejednakost može da dovede do političke nestabilnosti i neizvesnosti; manje ulaganja i novih radnih mesta, do otpora javnosti ka razvojnim politikama, smanjena potrošnje i potražnje, visokog nivoa duga, finansijske nestabilnosti i većeg rizika. Neki tvrde (ILO, 2017a, str. 24) i da je ovo bio ključni faktor globalne finansijske i ekonomske krize. Kao posledica opšte ekonomske nesigurnosti može da se javi sindrom novčane bolesti, poznat kao *Money Sickness Syndrome MSS* (ILO, 2017) koji predstavlja stanje anksioznosti kao posledicu finansijskih teškoća i problema zaposlenog.

Uprkos promenama koje su nastale u načinu života i rada, usled pomaka posredstvom različitih otkrića i globalizacije, pored ekonomske nejednakosti i dalje postoji rodna nejednakost, mada u nešto manjoj meri jer je evidentan porast žena u svetu rada u odnosu na raniji period. Prema podacima Svetske banke (World Bank, 2019, str. 96) 49% žena širom sveta starijih od 15 godina je zaposleno, dok je kod muškaraca taj broj veći i iznosi 75%. Ove razlike znatno variraju kada su u pitanju različita društva, zemlje i zanimanja, a postoje i društva koja skoro u potpunosti isključuju žene iz sveta rada. Rodna ravnoteža je narušena i u visini primanja za ista zanimanja u korist muškaraca, kao i u odnosu na pozicije moći, gde je, prema podacima, žena glavni menadžer u manje od petine firmi (Isto).

Kada govorimo o neravnopravnom položaju u svetu rada, pokazalo se da su bitan faktor i godine života zbog čega je i nastao *koncept ejdžizma* (ageism) (Čabarkapa, 2017) koji se odnosi na negativne stereotipe, nejednak položaj i tretman prema, pre svega, starijim (osobe iznad 55 godina), ali i mlađim (osobe ispod 30-40 godina) zaposlenima. Jedan od razloga što je ovaj koncept široko rasprostranjen jesu demografske promene populacije gde ljudi žive duže, a stopa rađanja opada.

Dakle, na svet rada u velikoj meri utiču i demografske promene (ILO, 2017) u koje se ubrajaju starenje, odnosno tendencija povećanja godina starosti zaposlenih (Arnold et al., 2005, str. 27), porast broja stanovnika, značajno povećanje učešća žena na tržištu rada, povećana mobilnost radne snage, sve češće međunarodne migracije mladog stanovništva, zbog koje dolazi do urbanizacije, kao i pojava migrantskih radnika usled različitih političkih i ekonomskih dešavanja u zemljama njihovog porekla. Relativno skoro bili smo svedoci izbegličkih kriza u Evropi usled migracija stanovnika iz Sirijske Arapske Republike (World Bank, 2019, str. 9). Usled ovih dešavanja javljaju

se negativni efekti kao što su iseljavanje pretežno mladih u druge, razvijenije zemlje, „starenje zaposlenih“, stalno produžavanje radnog veka (Pejatović, 2019, str. 46; ILO, 2017a, str. 12), nejednake mogućnosti ili neusklađenost između raspoloživih poslova i vještina (World Bank, 2019, str. 9). Sve istaknute pojave ističu značaj razmatranja efekata određenih kategorija ljudi, kao što su mladi u zemljama u razvoju, stariji u razvijenim zemljama, migranti i drugi, na ekonomski rast, razvoj i integraciju u svet rada. Sve ove pojave mahom utiču na osećaj nesigurnosti posla, a tehnologija i mediji uopšte znatno doprinose rastućoj nejednakosti i opštoj nesigurnosti.

Za neke autore *nesigurnost posla* je „nemoć da se održi željeni kontinuitet u ugrožavajućoj radnoj situaciji“ (Greenhalgh & Rosenblatt prema: Barling, Kelloway, Frone, 2005, str. 271). Nesigurnost posla ne može da se posmatra ograničeno i izolovano od međuzavisnih pojava. Međutim, savremenog čoveka prate i druge nesigurnosti kao što su finansijska nestalnost, ekonomska nesigurnost i nesigurnost dohotka (Pejatović, 2005, str. 51). Međunarodna organizacija rada (ILO, 2017a, str. 16) ukazuje na to da zaposleni u svim regionima ocenjuju da je sigurnost posla važnija od visokog dohotka i da postoji visok nivo zabrinutosti zbog potencijalnog gubitka posla. Većina ljudi širom sveta veruje da je, u različitom stepenu, izložena ovom riziku, što se odnosi i na zemlje u razvoju, gde je ovaj rizik povećan jer je, naročito među mladima, visoka stopa nezaposlenosti.

Nezaposlenost, nesigurnost i neizvesnost na globalnom nivou uzrokuje i trend pojave novih zanimanja i promena „opisa poslova u okviru postojećih zanimanja“ (Fabian, 2019, str. 15), odnosno „promena profila vještina postojećih poslova“ (World Bank, 2019, str. 6), promena obrazaca proizvodnje (ILO, 2017a, str. 9) usled automatizacije, koja određene poslove čini zastarelim i inovacija, koje stvaraju nove vrste radnih mesta i „favorizuju“ obrazovanije osobe (World Bank, 2019, str. 28, 29, 70).

Međunarodno radno okruženje često izaziva nesigurnost, zahteva izuzetno fleksibilnu organizaciju radnog vremena, zaposlenja i radnog statusa. Zajedno sa smanjenjem broja zaposlenih i restrukturiranjem preduzeća, ovo može rezultirati nesigurnošću i strahom od nezaposlenosti. Ove situacije mogu predstavljati medij kulture za razvoj mobinga. (EU-OSHA, 2010, str. 68).

Kada govorimo o različitim nesigurnostima koje „proizvodi“ globalizacija pa i radno okruženje ističu se različite forme obavljanja posla koje ove nesigurnosti pojačavaju, uključujući outsourcing i offshoring. *Outsourcing* predstavlja angažovanje, na primer, spoljne organizacije, konsultanata i slično, za obavljanje određenog dela posla, što može da rezultuje gubitkom posla zaposlenih u kompaniji. *Offshoring* predstavlja prenošenje posla stranim licima, odnosno kompanijama u stranoj zemlji (Maertz JR, C. P. et al., 2010, str. 276). U svakom slučaju, ostaje bojazan zaposlenih da će zbog ovakve vrste angažovanja oni postati „višak“ u organizaciji u kojoj rade.

U našim prethodnim istraživanjima (Kecap, 2014) istakli smo aktuelnost fenomena *downsizing* koji se javlja kao posledica svetske ekonomske krize, razvoja tehnologije i promena zahteva tržišta rada. Ova pojava je u velikoj meri doprinela osećaju nesigurnosti zaposlenih jer su organizacije, kako bi smanjile troškove, počele da smanjuju broj zaposlenih (*downsizing*), a po potrebi angažuju spoljašnje saradnike i organizacije kroz različite oblike rada (*outsourcing*) i radnog angažovanja (Isto; Pejatović, 2019, str. 45). Zaposleni su u konstantnom strahu da će ostati bez posla. Međutim, ni oni koji u procesu restrukturiranja zadrže posao ne prolaze bez posledica. Brokner (Brockner, prema: Devine et al., 2003) je skovao termin *sindrom preživelih* (*Survivor Syndrome*). Ovom sindromu su podložni zaposleni koji su „preživeli“ otpuštanja, odnosno fenomen *downsizing*. S obzirom da u toj situaciji u kompaniji ostaje manje zaposlenih, a ista količina posla, oni koji nisu otpušteni obično dobijaju obimnija radna zaduženja, često osećaju neizvesnost i nesigurnost, bes, krivicu zbog odlaska kolega, imaju narušeno psiho-fizičko zdravlje, strahuju za svoju budućnost, osećaju stres, neprijateljstvo, imaju osećaj izdaje, nepoverenja prema rukovodstvu, smanjenu produktivnost, nemotivisani su, češće izostaju s posla (Kecap, 2014; Finneman, 2003; Ryan & Macky, 1998). Neki autori (Finneman, 2003, str. 186-187) navode da se sindrom ili bolest preživelih može uporediti sa teškim životnim događajima kao što su tugovanje zbog gubitka voljene osobe ili emocionalnim ožiljcima koje su posledica razvoda.

Još jedan od načina smanjenja troškova jeste pojava pod nazivom *relokacija proizvodnog rada* (Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 51), gde međunarodne kompanije svoju proizvodnju prebacuju iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju, budući da su plate i ostali izdaci za zaposlene niži, zbog čega se već godinama dešava internacionalizacija finansija, trgovine i proizvodnje (ILO, 2017a; Arnold et al., 2005,

str. 26; World Bank, 2019, str. 28). Usled nastalih promena, pored toga što je posao sve manje stabilan, postao je multikulturalniji, a sve važnije postaje uspostavljanje balansa između posla i života van posla jer raste tendencija da u sve većoj meri poslovi obavljaju virtuelno (Landy, F. J., Conte, J. M., 2013, str. 384).

Kada govorimo o promenama na globalnom nivou neizostavne su i *klimatske promene* (ILO, 2017a, str. 12) koje su nam značajne zbog posledica koje ostavljaju na ranjive grupe koje su, ili mogu biti, pogođene. Ove promene takođe utiču na promene u načinu rada, zanimanjima, postojećih i budućih radnih mesta u zelenoj ekonomiji. Dolazi do degradacije životne sredine koja uništava sredstva za život, koristi se više resursa i stvara više otpada, dolazi do prisilnih migracija, zagađenja vode i atmosfere, ekstremnih klimatskih katastrofa (poplave i suše) koje su pogoršale stanje poljoprivrednog sektora.

Činjenica je da je, na štetu ekološke održivosti, postignut određeni napredak u svetu rada. Tako Međunarodna organizacija rada (ILO, 2017a, str. 12) navodi da je siromaštvo zaposlenih smanjeno u mnogim zemljama uz pomoć velike upotrebe prirodnih resursa. Sa druge strane, kao posledica degradacije životne sredine dolazi do uništenja određenih radnih mesta i sredstava za život, što će najviše uticati na siromašne, prinudno raseljena lica i druge osetljive grupe. Evidentno je da su neophodne konkretne mere i velike promene kako bi se postigao prelaz na zelenu ekonomiju. To podrazumeva usavršavanje veština i nove profile poslova, drugačiji dizajn proizvoda, prilagođenu proizvodnju, radno okruženje i prakse, na primer, „proizvođači će morati da proizvode prevozna sredstva koja štede gorivo“; a „sektor usluga će morati da usvoji energetski efikasnije tehnike“ (ILO, 2017a, str. 13). Dakle, nužno postaje da se veštine, proizvodnja i radna mesta prilagode zahtevima ekološke ekonomije.

Jedna od značajnih pojava koja se javlja kao odlika karakteristika globalizacije jeste *promena koncepta karijere* (Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 51; Donkin, 2010, str. 63-68). Ovaj koncept, između ostalog, podrazumeva duže (dugotrajnije) karijere, kasnije penzionisanje, posao u poznijim godinama, reforme penzionog sistema. Takođe, već nekoliko decenija unazad postoji tendencija da se obavlja više paralelnih poslova istovremeno (Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 52) što dovodi do toga da osoba tokom života ima *portfolio karijera* ili poslova (*portfolio career*) (Donkin, 2010, str. 10). Dolazi do promena poželjnih osobina zaposlenih (Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 57) kao što su razvijeno kritičko mišljenje, spremnost da se preuzme rizik,

sposobnost rešavanja problema, razvijene komunikacijske veštine, saradljivost, spremnost na kontinuirano učenje, inovativnost, razvijene veštine upravljanja stresom, znanja i veštine koje su neophodne za rad sa različitim tehnologijama i u izmenjenim uslovima, kapacitet za timski rad, prilagodljivost i druge. Dakle, naglasak se stavlja na kontinuirano obrazovanje, usavršavanje, obuke, volontiranje. Stoga i ne iznenađuje sve češće potencirani termin *ljudski kapital (human capital)*, gde se na zaposlene gleda kao na vrednost organizacije u koju treba ulagati, a koji predstavlja „zbir svojstava, životnih iskustava, znanja, inventivnosti, energije i entuzijazma koje zaposleni u kompaniji ulažu u svoj rad“ (Noe, 2010, str. 553). Sa druge strane, često se smenjuju periodi zaposlenosti i nezaposlenosti, ugovori su kratkotrajni, zbog čega je izražena neophodnost konstantnog prilagođavanja tržištu rada i radnom okruženju, veoma je bitna *karijerna rezilijentnost (career resilience)*, odnosno „sposobnost zaposlenih da se nose sa problemima koji utiču na njihov rad“ (Noe, 2010, str. 550).

Pored toga što je automatizacija preoblikovala rad, preoblikovala je i veštine koje su neophodne za obavljanje tog rada. Opala je potražnja za uskim, specifičnim veštinama za posao, dok su sve poželjnije veštine povezane sa prilagodljivošću, odnosno napredne kognitivne i socijalne veštine, koje su prenosive na sve poslove (World Bank, 2019, str. 70). To je razlog više što generičke veštine (ključne, transferabilne) postaju integralni deo strukture kurikuluma u stručnom obrazovanju i što se formiraju širi profili zanimanja (Деспотовић, 2010, str. 92, 93).

Globalizacija je dovela do niza neizvesnosti i nesigurnosti u svetu rada, izmenila je način poslovanja, doprinela pojavi novih zanimanja i poslova, ugovori su postali neizvesni i privremeni, karijere su promenile svoju formu, a za prilagođavanje ovim i drugim promenama različite veštine su postale preko potrebne. Globalizaciji je u velikoj meri doprineo razvoj tehnologije i digitalizacija o čemu će biti reči u narednom delu rada

2.2.1.2. Tehnološke promene i digitalizacija kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou

„Oni su uvek pristojni, uvek prodaju više, nikada ne uzimaju odmor, nikad ne kasne, nema lapsusa i ispada, niti slučajeva starosne, polne ili rasne diskriminacije“ (Andrew Puzder prema: World Bank, 2019, str. 20). Ovako je govorio Andrew Puzder (Andrew Puzder), izvršni direktor lanca restorana sa sedištem u Tenesiju. Izgovarajući ovo mislio je na zamenu zaposlenih mašinama, što izaziva priličnu zabrinutost za budućnost zaposlenih.

Glavni pokretač rasta, razvoja, napretka civilizacije i promena na tržištu rada jesu tehnološke promene i inovacije koje se nalaze u osnovi Četvrte industrijske revolucija (ILO, 2017a, str. 10) koja, između ostalog, podrazumeva pojavu veštačke inteligencije i robotike. Prema podacima Međunarodne organizacije rada (Isto) roboti se u najvećoj meri primenjuju u proizvodnom sektoru (80%) i u razvijenim zemljama (80%). Kada govorimo o tehnološkim promenama i digitalizaciji i njihovom uticaju na svet rada i zaposlene, sve je veća bojazan da će ljude zameniti roboti. Međutim, tehnologija jeste „ukinula“ određena zanimanja, ali ih je u mnogo većoj meri transformisala ili je stvorila nova. Još uvek nije poznato u kojoj meri, ali roboti jesu naša realnost. Prema podacima Svetske banke (World Bank, 2019, str. 20) u 2018. godini najviše robota po radniku je bilo u Nemačkoj, Koreji i Singapuru, pretežno u automobilskoj, elektronskoj, metalnoj i mašinskoj industriji, ipak stopa zaposlenosti u ovim zemljama ostaje visoka. Možemo da zaključimo da je preterana pretnja da će roboti zameniti ljude i da ne postoji razlog za zabrinutost u tom smislu. Studije o robotizaciji (ILO, 2017a, str. 26) pokazuju da rizik od gubitka posla u velikoj meri postoji kada su u pitanju niskokvalifikovani rutinski i manuelni poslovi. Takva zanimanja su najosetljivija na automatizaciju (World Bank, 2019, str. 18). Često se dešava da su oni kojima prete gubitak posla, a ne poseduju adekvatne veštine, primorani da obavljaju niže kvalifikovane poslove koji su slabije plaćeni. Automatizacija proizvodnje može imati različite efekte u zemljama koje stare od zemalja koje imaju mlado stanovništvo.

Raspravama dominira tema straha od nezaposlenosti usled robotizacije, što dovodi u vezu budućnost i opstanak poslova. Ova tema je posebno dominantna u industrijskom sektoru. Prema podacima Svetske banke (World Bank, 2019, str. 19) u

zemljama u razvoju je stabilna ili povećana zaposlenost u industrijskom sektoru, iako se predviđalo da će razvoj tehnologije dovesti do gubitka radnih mesta, dok je u razvijenim zemljama ustaljen trend pada zaposlenosti u industrijskom sektoru poslednjih 20 godina. U tim zemljama se zaposlenost preusmerava na uslužne delatnosti. Takođe, tehnološki napredak je doveo do velikog broja potpuno novih zanimanja u tehnološkom sektoru. Sve se više koriste laptop računari, pametni telefoni, različite aplikacije, platforme i programi za rad, život, zabavu i druge potrebe, društva evoluiraju, tržišta postaju globalna, a preduzeća usvajaju nove načine proizvodnje robe i pružanja usluga. Tako se danas angažuju zaposleni na jednom kraju sveta da proizvedu nešto, na drugom da sklope proizvod, na trećem da ga reklamiraju, na četvrtom da ga prodaju.

Primer gde tehnologija povećava potražnju za radnom snagom jeste vodeća finansijska platforma u Kini, koja za svoje potrebe nije zaposlila tradicionalne kreditne službenike, već je stvorila više od 3.000 poslova upravljanja rizikom ili analize podataka za potrebe digitalizovanog pozajmljivanja. (World Bank, 2019, str. 20). Primer gde je prevladala veštačka inteligencija jeste Sberbank, najveća banka u Ruskoj Federaciji, gde procene ne sprovode finansijski analitičari već takozvani „advokati roboti“ koji su već zamenili 3000 zaposlenih, a predviđanja su da će sa 59000 u 2011. godini broj zaposlenih u bek ofisu pasti na 1000 u 2021. godini (World Bank, 2019, str. 21).

Posredstvom tehnoloških dostignuća, interneta i IT uopšte, široko tržište je dostupno svim učesnicima, što klijentima, potencijalnim zaposlenima ili onima koji pokreću ili razvijaju svoj posao. Različite platforme su učinile virtuelno tržište globalnim i dostupnim za trgovinu robom ili uslugama gde su čak i male firme globalne. Tako su „firme koje prodaju na eBai-u u Čileu, Jordanu, Peruu i Južnoj Africi mlađe od firmi na oflajn tržištima“ (World Bank, 2019, str. 18), međutim, evidentno je da velike firme dominiraju globalnom ekonomijom. U svim zemljama su u porastu preduzeća zasnovana na platformama. Kineski konglomerat Alibaba je posredstvom digitalne tehnologije dosegao milion korisnika i više od 9 miliona internet trgovaca.

Primer jedne globalne kompanije, koja uspešno posluje još od 1943. godine, jeste IKEA iz Švedske. Njeno međunarodno širenje započelo je 1963. godine osnivanjem malih prodavnica u Norveškoj, što se nastavilo i u drugim zemljama. IT je transformisala ove lance u globalne mreže čemu je doprinela onlajn prodaja, dok su firme iz celog sveta postale deo IKEA-ine mreže dobavljača (World Bank, 2019, str.

36). Tehnologija, odnosno onlajn platforme omogućuju velikom broju ljudi, iz razvijenih i nerazvijenih zemalja, da veoma brzo dođu do željenih proizvoda i usluga, ali i do zarade. Međutim, da bi iskoristili obilje mogućnosti moraju da posegnu za učenjem, za novim veštinama. Tehnologija u velikoj meri menja zahteve kada su u pitanju poželjne veštine, tako prednost na tržištu rada imaju oni koji poseduju veštine koje ne mogu da zamene roboti, poput veštine upravljanja, veštine timskog rada i slično. Od tehnoloških promena manje su profitirali manje kvalifikovani radnici, što se opet dovodi u vezu sa sticanjem veština, brzim prilagođavanjem i pristupom nižeobrazovanih prema obrazovanju, jer, kao što smo naglasili, i tehnički, usko stručni poslovi zahtevaju širok spektar opštih veština. Međutim, kada postoji teškoća u prilagođavanju novim tehnologijama i promenama, zaposleni često osećaju anksioznost ili strah. Ove pojave su u literaturi poznate pod nazivima tehnostres (*Technostress*) i tehnofobija (*Technophobia*) (Dewe, Cooper, 2017, str. 121-122).

Tehnološke promene i digitalizacija su dovele do mnogih prednosti i otvorile nove mogućnosti u načinu poslovanja, pojavila su se nova zanimanja i poslovi, ali i novi strahovi, otežavajuće okolnosti i potreba za brzim prilagođavanjem. U skladu sa novim načinom poslovanja i novim poslovima, javljaju se nove forme radnog odnosa o čemu će biti nešto više reči u narednom delu rada.

2.2.1.3. Nestandardne forme radnog odnosa kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou

Još jedna od karakteristika sveta rada na globalnom nivou jeste da umesto stalnog zaposlenja sve više prevladavaju fleksibilne forme radnog odnosa i angažovanja koji nisu standardni. Standardni radni odnos podrazumeva rad na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom. To jeste i dalje dominantan oblik plaćenog zaposlenja, ali poslednjih decenija sve više gubi svoju ulogu. Kao posledica tehnoloških i promena na tržištu rada sve su češći oblici *nestandardnog zapošljavanja (non-standard employment - NSE)* (ILO, 2017a, str. 29). Sve aktuelniji postaje rad na određeno vreme, povremeni i privremeni (honorarni) rad, angažovanje za određeni zadatak, rad sa skraćenim radnim vremenom, samozapošljavanje, projektni - „timski“ poslovi, sezonski rad, rad od kuće, onlajn rad i slično (Pejatović, 2019, str. 45; World Bank, 2019, str. 27; ILO, 2017a, str.

32). Postoji i radna situacija, gde dva zaposlena dele sate, odgovornosti, ali i beneficije, jednog punog radnog vremena, koja se naziva *deljenje posla* (job sharing) (Noe, 2010, str. 554). Pored toga što tehnologija menja mesto i način rada, menja osećaj sigurnosti i uslove u kojima se rad odvija.

U XX veku, 70-ih godina, javlja se termin i koncept prekarni rad (Pejatović, 2019, str. 45) za koji su karakteristični ugovori čije trajanje je ograničeno ili neizvesno, te mogu biti na određeno vreme, privremeni, povremeni, sezonski, ili dnevni, niske zarade, slaba (ili nikakva) zaštita u slučaju gubitka posla i ograničen pristup socijalnoj zaštiti i pravima iz radnog odnosa.

Pored toga, koristi se i termin neformalni rad ili posao (ILO, 2017a, str. 30; World Bank, 2019, str. 19) (na primer, rad od kuće, skupljanje otpada i slično) koji isključuje zdravstveno osiguranje i socijalnu zaštitu u vidu zakona i propisa koji određuju minimalne zarade, radno vreme i drugo. U neformalnom sektoru niže su i plate i produktivnost opada. U nekim ekonomijama u razvoju neformalnih radnika je čak 90%. Ovi zaposleni rade u svojoj zoni, nemaju pisane ugovore koji bi ih zaštitili i obezbedili im određene pogodnosti kao što je penzija, zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Siva zona otvara pitanje *nezaposlenosti* i *podzaposlenosti* (Pejatović, Orlović Lovren, 2014; ILO, 2017a) koje ostavljaju duboke posledice na blagostanje zaposlenih i njihovih porodica. Zbog promenljive prirode posla neophodna je detaljna procena podele zaposlenih na formalne i neformalne. Fleksibilni radni angažmani mogu da olakšaju učešće na tržištu rada različitim ciljnim grupama (na primer, ženama - kada je reč o negovanju drugih osoba) (ILO, 2017a, str. 33). Međutim, na taj način se briše granica između formalnog i neformalnog zaposlenja. Fleksibilnost može biti veoma korisna, sa druge strane, izaziva zabrinutost jer su prihodi nestabilni (World Bank, 2019, str. 40). U literaturi se još pominje i pojava nevidljivih radnika (ILO, 2017a, str. 18), koji se nalaze iza tehnologije, nemaju određenu lokaciju, a radni odnos koji uspostavljaju najčešće nije prepoznat. To je i *virtuelni* ili *digitalni rad*.

Noa (Noe, 2010, str. 560) razlikuje i definiše sledeće pojmove: *Virtuelni iseljenik* (*virtual expatriate*) koji predstavlja oblik rada gde zaposleni obavlja posao u drugoj zemlji, u kojoj se ne nalazi stalno, putuje povremeno, po potrebi, većinu posla obavlja uz pomoć novih tehnologija; *Virtuelni tim* (*virtual team*) (Pejatović, 2019, str. 41) je tim koji se u potpunosti oslanja na nove tehnologije, jer su njegovi članovi udaljeni i vremenski i geografski; *Virtuelni radni angažman* (*virtual work arrangement*)

predstavlja takav angažman posla (uključujući virtuelne timove i rad na daljinu) u kojem lokacija, organizaciona struktura i radni odnos nisu ograničavajući faktori. (Isto)

Usled nesigurnih radnih uslova, balansiranje između posla i porodice je jedan od najvećih izazova današnjice za sve zaposlene, a posebno za žene. (ILO, 2017a, str. 20). U Evropskoj anketi o radnim uslovima (European Working Conditions Survey - EWCS) (Eurofound, 2016) se ističe da je poboljšanje balansa između radnog i privatnog života zaposlenih jedan od glavnih razloga za rad na daljinu i fleksibilnijih radnih angažmana uopšte. (Eurofound & ILO, 2017). I Robertson i Kuper (Robertson, Cooper, 2011) smatraju da je način da se dostigne dobar posao-život balans da se uspostave fleksibilnije radne prakse i angažmani.

Jedan od načina da se postigne ravnoteža između poslovnog i privatnog života jeste *rad na daljinu (Telework)*. Ovaj koncept rada postoji od sedamdesetih godina prošlog veka, a razvijen je u informacionoj industriji u američkoj državi Kalifornija. Kasnije se pojavio i *mobilni rad (ICT-mobile work)* zasnovan na IT, jer je izum manjih i lakših bežičnih uređaja poput laptop računara i mobilnih telefona zaposlenima dao mogućnost da rade od kuće i sa bilo koje druge lokacije (Messenger & Gschwind, prema: Eurofound & ILO, 2017, str. 3)

Možemo reći da je telework/ICT-mobile work (u daljem tekstu: T/ICTM) „upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija (ICT), kao što su pametni telefoni, tableti, laptop računari i/ili stoni računari, za posao koji se obavlja van prostorija poslodavca“ (Eurofound & ILO, 2017, str. 3). Postoji razlika između mesta rada, intenziteta i nivoa učestalosti rada izvan prostorija poslodavca. Ovaj fenomen je vremenom postao sve češći, te je po nekim autorima (Landy, F. J., Conte, J. M., 2013: 386) 1990. godine bilo 4 miliona zaposlenih koji rade na ovaj način, godine 2000. taj broj je narastao na preko 26 miliona, sa daljom tendencijom rasta. Jedna skorija studija (Eurofound & ILO, 2017, str. 4) iznosi podatak da ovaj način rada pogađa do jednu trećinu zaposlenih, takođe sa tendencijom rasta.

U zavisnosti od geografskog prostora koriste se različiti termini da označe ove pojave. Tako je termin *Telcommuting* u upotrebi u Americi, Japanu, Indiji, dok se u Evropi koristi termin *Telework*. Postoji i *Home-based telework (T/ICTM from home)* koji se koristi da opiše poslove koji se obavljaju od kuće uz pomoć korišćenja IKT

(Eurofound & ILO, 2017, str. 5). Dakle, kod rada na daljinu se razlikuju: rad uz pomoć IKT od kuće i rad uz pomoć IKT izvan prostorija poslodavca.

Neki autori (Holland & Hogan prema: Landy, Conte, 2013, str. 387) tvrde da je rad na daljinu, kao i druge inicijative menadžmenta, strategija koja se primenjuje da se smanje troškovi organizacije tako što će se redukovati troškovi za poslovni prostor, pomoćno osoblje i drugo. Međutim, u nacionalnim studijama iz različitih zemalja (Francuska, Nemačka, Italija, Holandija, Španija, Švedska, Velika Britanija) i u svim nacionalnim studijama Međunarodne organizacije rada (prema: Eurofound & ILO, 2017, str. 9) smatra se da je T/ICTM koristan i za poslodavce i za zaposlene. Koristan je zbog prilike da se poboljša balans između poslovnog i privatnog života, da se smanji vreme provedeno u putovanju, da se smanji zagađenje, korišćenje energije i drugo. Sa druge strane, ovaj način rada može da dovede i do narušenog balansa jer se briše granica između privatnog i poslovnog vremena, dolazi do „prelivanja“ iz poslovnog na privatni život i obrnuto i, između ostalog, može doći do manjka socijalne interakcije.

Postoji Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu (The European Framework Agreement on Telework) koji pruža opšti evropski okvir za ljude koji rade na daljinu (Eurofound & ILO, 2017, str. 44)

U literaturi se često pominje fenomen *gig ekonomija (Gigeconomy)* (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019, str. 4; World Bank, 2019), gde se *gig* prevodi kao nastup, tezga, šljaka, a odnosi se na digitalne radnike koji obavljaju posao na digitalnim platformama, gde se proces uparivanja globalne ponude i potražnje i dogovorene usluge odvijaju virtuelno. Najčešće su bez dugotrajnog zaposlenja, bez dugoročnih, a vrlo često i bilo kakvih ugovora. Takozvani digitalni radnici najčešće pružaju usluge iz oblasti IT poslova, pisanja, prevođenja, prodaje, marketinga, unosa podataka, usluge iz kreativne i multimedijalne industrije, različite profesionalne i konsultantske usluge (advokatske, finansijske i slično).

Neki autori (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019) potvrđuju da je uspon digitalnog rada doprineo da se produbi već postojeća neravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti. To je trend koji je kreiran u poslednje dve decenije uporedo sa pojavom i porastom atipičnih formi rada kao što su *privremeni rad (temporary work)*, *rad sa pola radnog vremena (part time)*, *rad po pozivu (on call)*, *agencijsko zapošljavanje*

(*temporary agency employment*) i ostali *višestrani radni odnosi* (*multiparty employment relationships*) (ILO, Eurofound, prema: Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019, str. 5).

Teško je, ili gotovo nemoguće, sa preciznošću proceniti razmere koje je dostigla gig ekonomija, odnosno digitalni rad. Podaci Svetske banke (World Bank, 2019, str. 26) pokazuju da je 0.4% radne snage u Nemačkoj i Holandiji aktivno u gig ekonomiji. Brojevi su prilično mali i neočekivani, međutim, podaci nisu lako dostupni, samim tim ni kompletni, što zbog načina rada, što zbog nestandardnih formi ugovora koji često i izostaju. Razlog za to je i pravna neregulisanost u pojedinim zemljama, nepostojanje baze gde bi se eventualno ova vrsta radne snage registrovala, ako izostavimo velike platforme gde ova vrsta radne snage traga za poslom kao što su: *Freelancer*, *Guru*, *People per hour*, *DMM Eikawa*, *Microworkers*, *Elance*, *99designs*, *Fiverr*, *Upwork* i mnogi drugi). Često ova vrsta rada predstavlja honorarni, dodatni posao na već postojeći standardni i formalni posao koji osoba svakodnevno obavlja.

Slobodnjaci ili *frilenseri* (*freelance workers*) su osobe koje povremeno obavljaju „određene honorarne poslove ili se angažuju u realizaciji određenih projektnih aktivnosti“ (Donkin, 2010, str. 10). Ukupna populacija frilensera širom sveta iznosi oko 84 miliona, što je manje od 3% radne snage od 3,5 milijarde. Takođe, osoba koja se ubraja u frilensere može, pored toga, da ima i tradicionalno zaposlenje. Prema podacima iz SAD, od 57,3 miliona frilensera, čak dve trećine obavlja tradicionalne poslove, dok im honorarni poslovi služe za dodatne prihode. Procena je da u gig globalnoj ekonomiji širom sveta, u najboljem slučaju, učestvuje manje od 0,5% aktivne radne snage, dok je taj broj za zemlje u razvoju manji od 0,3%. (World Bank, 2019, str. 26).

Kada govorimo o gig ekonomiji, odnosno radu posredstvom digitalnih platformi, razlikuju se dve vrste: *masovni rad* (*crowdwork*) i *rad na zahtev putem aplikacija* (*work on-demand via apps*). Kada je u pitanju rad po pozivu proces ponude i potražnje se dešava preko platforme, dok se usluga ili proizvod isporučuje u realnom prostoru (na primer, AirBnB, Booking i drugi). U slučaju masovnog rada celokupan proces pretraživanja, ugovaranja i isporuka usluge odvija se onlajn (na primer, Upwork, Freelancer i drugi), tako da se masovni i digitalni rad mogu smatrati sinonimima. (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019, str. 3, ILO, 2017a, str. 32, 33; Stefano, 2016)

Među primerima nestandardnih formi radnog odnosa, koji sa jedne strane pruža priliku, ali i izaziva zabrinutost, našli su se *rad po pozivu (on-call work)* i *ugovori bez radnih sati (zero-hours contracts)*. (ILO, 2017a, str. 32)

Imajući u vidu način dolaženja do posla i neujednačenu i neregulisanu zakonsku regulativu kada su u pitanju poslovi koji se obavljaju posredstvom globalnih platformi, veoma značajna tema jesu ugovori koji se sklapaju, a koji najčešće izostaju. Radna snaga koja obavlja svoj posao na ovaj način jesu uglavnom samozaposleni ili *nezavisni izvođači (independent contractors)*, što znači da se često nalaze van zakonskih okvira koji bi regulisali njihov radni odnos. Postoje pokušaji da se kreira nova vrsta radnog odnosa koja bi odgovorila na potrebe ove ciljne grupe. Predlozi su bili da se oni nazovu zavisni izvođači ili nezavisni radnici, gde bi bila uključena pojedina prava nalik onima koja imaju tradicionalni zaposleni. (Royal Society prema: ILO, 2017a, str. 33). Međutim, i pored raznih pokušaja ovo pitanje je još uvek nerešeno.

Čitava situacija dovodi u pitanje status digitalnih radnika, pitanje ostvarivanja prava, s obzirom da se ovi radnici ne vode kao zaposleni. Kada se govori o statusu ove ciljne grupe, u literaturi se koriste termini *prikrivena* ili *skrivena zaposlenost*, *neformalna zaposlenost* (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019, str. 3), *podzaposlenost* i *neadekvatna situacija u zaposlenosti* (Pejatović, Orlović, Lovren, 2014, str. 30-31). Odrednica *skrivena zaposlenost* (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019, str. 3) najtačnije opisuje rad u digitalnoj sferi, budući da digitalni rad najčešće obuhvata zaposlene kojima je to dodatni angažman uz posao u oflajn svetu i osobe koje rade u onlajn sferi ali ih tržište prepoznaje kao neaktivne i nezaposlene.

Pored prepoznatljivosti i vidljivosti ove grupe radnika, njihovog određivanja statusa i ostvarivanja prava, otvorilo se i pitanje zdravstvene i socijalne zaštite, osiguranje penzija, zbrinjavanje njihovih porodica i slično. Čak i u naprednim ekonomijama sve se više preispituje podobnost modela osiguranja zasnovanog na platnom spisku, naročito kada uzmemo u obzir nestandardne i atipične forme radnih odnosa i sklapanje ugovora o delu. Postoje različiti predlozi i modeli, a jedan od njih je *društveni minimum* (World Bank, 2019, str. 4) koji, nezavisno od zaposlenja, pruža podršku i obuhvata obavezno i dobrovoljno socijalno osiguranje. Međutim, ni ovaj model ne pokriva sve elemente i aspekte savremenih, specifičnih i atipičnih radnih odnosa. Rasprava o univerzalnom osnovnom dohotku i dalje traje. I u razvijenim

zemljama u kojima su sistemi socijalne zaštite dobro uhodani radnici nisu ili su neadekvatno pokriveni iz različitih razloga. (ILO, 2017a, str. 21, 22).

Pred vladama zemalja širom sveta stoji izazov rešavanja statusa ove, sve veće, grupe ljudi, preispitivanja sistema socijalne zaštite, kao i prilagođavanje novim, globalnim i promenljivim uslovima rada. Nerešavanjem njihovog statusa otvaraju se i pitanja jednakih prava, mogućnosti i diskriminacije. Njihov rad ostaje nevidljiv, dovodi se u pitanje njegova produktivnost i korisnost, ostaju neprijavljeni, van bilo kakvih formalnih evidencija, sa nemogućnošću da utiču na radne uslove i ostvare svoja prava u punom potencijalu.

Kao što smo već naglasili, činjenica je da su globalizacija i tehnološki napredak „ukinuli“ neke poslove, dok su, sa druge strane, otvorili veliki prostor za nove izume i iznedrili nova zanimanja i poslove. Međutim, kao i svaka promena, tako i ova sa sobom nosi različite prepreke, izazove, bojazni, otpor, ali i napredak. Tako se, na primer, Dinastija King 1880-ih žestoko protivila izgradnji železnica u Kini, tvrdeći da bi gubitak poslova nošenja prtljaga mogao dovesti do socijalnih previranja (World Bank, 2019, str. 18).

Neka zanimanja jesu otišla u zaborav, međutim, to nije glavni razlog što ljudi ostaju bez posla. Kroz istoriju se pokazalo da je ključan ljudski kapital i ekonomija znanja, da se „ideje, informacije i oblici znanja nalaze u osnovi inovacija i ekonomskog rasta“ (Gidens, 2003, str. 382) i da su promene u prirodi svakog posla. Šta god budućnost nosila, ulaganje u ljudski kapital je politika koja priprema ljude za izazove koji predstoje (World Bank, 2019, str. 5). Veštine su te koje su uvek ključne, a vlade u ovom procesu igraju vitalnu ulogu u nivelisanju potreba tržišta rada, ponude i potražnje kroz sistem obrazovanja, pravni i druge sisteme.

2.2.2. Negativni efekti rada na nivou organizacije

Iako je organizacija, kako Fajnmén (Finneman, 2003, str. 166) navodi, i sama žrtva šireg stanja i zbivanja jer se promene koje se dešavaju izvan organizacije odražavaju i na radno okruženje, ona nije u potpunosti bespomoćna. Na koji način i koliko uspešno će se određene promene i problemi u organizaciji prevenirati ili prevazići zavisi od

veština i spremnosti rukovodstva da tretira i reši bilo koje pitanje u organizaciji, kako na individualnom, tako i na organizacionom nivou, pre svega uz pomoć obrazovnih intervencija.

Kako bismo izdvojili negativne efekte rada na nivou organizacije za potrebe našeg istraživanja, krenuli smo od toga šta čini jednu organizaciju i koje pojave u okviru nje su uobičajene.

Autori Dafi i Speri (Duffy, Sperry, 2014, str. 42-45) daju prikaz organizacije kroz set od pet koncentričnih krugova koji se preklapaju. Svaki krug predstavlja jedan od sistema organizacije, a ti sistemi su: struktura, strategija, zaposleni i radni timovi, kultura i lideri, koji su činioци unutar većeg kruga koji predstavlja spoljašnje okruženje organizacije, a koji smo mi svrstali u karakteristike sveta rada na globalnom nivou. Neminovno je da spoljašnje okruženje vrši uticaj na strategiju i način funkcionisanja organizacije. Ono se odnosi na faktore koji se nalaze izvan unutrašnje dinamike organizacije i podrazumeva akcionare, konkurente, zahteve kupaca, zajednicu, vladine propise i zakone, koji posredno mogu izazivaju i dovedu do negativnih efekata rada jer je njihov odnos vrlo međuzavisan. Na primer, državni zakoni koji se odnose na seksualno uznemiravanje ili mobing mogu da dovedu do smanjenja učestalosti ovih pojava. Spoljašnje okruženje možemo da posmatramo na globalnom, ali i na nacionalnom nivou, s obzirom da se propisi, zakoni, način primene inovacija i drugo mogu razlikovati među državama.

Model koji su konstruisali Dafi i Speri, a koji se sastoji od pet koncentričnih krugova, je pogodan za predmet našeg istraživanja jer pokriva sve faktore, elemente i aspekte koji utiču na funkcionisanje jedne organizacije. Koncentrični krugovi predstavljaju sastavne delove organizacije, a autori su ga konstruisali kako bi istražili mobing koji je jedan od negativnih efekata rada koje mi, između ostalog, istražujemo.

Kako bismo odredili negativne efekte rada na nivou organizacije, krenuli smo od karakteristika sveta rada koje smo posmatrali kao sisteme, odnosno sastavne delove organizacije po uzoru na model koji predlažu Dafi i Speri. U pojave smo uvrstili činioce, elemente i aspekte svakog od sistema, iz kojih smo dalje crpeli negativne efekte rada koji proističu iz tih pojava, služeći se izvorima koji ih pominju i pojašnjavaju. U cilju bolje preglednosti potencijalnih negativnih efekata rada na nivou organizacije, priredili smo model koji prikazujemo kroz tabelu 4.

Tabela 4 - Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca koji su rezultat delovanja pojava nastalih pod uticajem karakteristika sveta rada na nivou organizacije

Karakteristike sveta rada na nivou organizacije -Subsistemi organizacije-	Pojave nastale pod uticajem karakteristika sveta rada na nivou organizacije	Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca
<p>Strategija</p> <p>Izvor: Duffy, Sperry, 2014, str. 43</p>	<p>-Misija i vizija (kao opšti plan i pravac delovanja organizacije)</p> <p>-Vrednosti organizacije</p>	<p>-Osećaj nepodudaranja deklariranih i stvarnih vrednosti u organizaciji</p>
<p>Struktura</p> <p>mehanizam organizacije da se strategija implementira</p> <p>Izvor: Duffy, Sperry, 2014, str. 43</p>	<p>Čine je:</p> <p>politike, procedure, sistem nagrada i sankcija, hijerarhijski nivoi u okviru kojih se razvijaju odnosi (između članova organizacije, zaposlenih i menadžera)</p>	<p>-Zanemarivanje ljudskih prava zaposlenih</p> <p>-Nepostojanje transparentnih kriterijuma za zapošljavanje, otpuštanje i napredovanje</p> <p>-Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje i napredovanje u organizaciji</p> <p>-Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)</p> <p>-Neadekvatno vrednovanje učinka ili zaslužene zarade (priznanje, nagrada, beneficije)</p> <p>-Preterana hijerarhija Izvori: Duffy, Sperry, 2014, str. 44; EU-OSHA, 2010, str. 68; Hoel, Salin prema: Einarsen, Hoel, 2008, str. 165; ILO, 2017a, str 15, 16; Rosas, Corbanese, 2006, str. 11</p>
<p>Zaposleni i radni timovi</p> <p>Izvor: Duffy, Sperry, 2014, str. 44</p>	<p>- Saradnja</p> <p>- Komunikacija</p> <p>- Odnosi</p> <p>- Produktivnost zaposlenih</p>	<p>- Loša komunikacija i odnosi (loša saradnja, česti konflikti)</p> <p>-Nedostatak međusobnog podržavanja</p> <p>- Podele među kolegama, tenzija i socijalno isključivanje</p> <p>-Produktivnost zaposlenih je smanjena</p> <p>Izvori: EU-OSHA, 2010, str. 68; Rosas, Corbanese, 2006, str. 52</p>
<p>Organizaciona kultura (i klima)</p>	<p>Organizaciona kultura</p> <p>čine je zajednička iskustva, vrednosti, pretpostavke, priče, običaji i radnje karakteristični</p>	<p>-Zastrašivačka ili neprijateljska kultura</p> <p>-Maltretiranje na radnom mestu (<i>mobbing</i>)</p> <p>-Sagorevanje na poslu (<i>burnout</i>)</p>

<p>Izvori: Alibabić, Milićević, Drakulić, 2011, str.70; Duffy, Sperry, 2014, str. 43-44; Miljković, 2008, str. 143; Leka et al., 2004, str. 23</p>	<p>za tu organizaciju; to je fenomen socijalnog karaktera; prožima formalne i neformalne aspekte organizacije. Kultura je zajednička za celu organizaciju.</p> <p>Klima</p> <p>može da se razlikuje od sektora do sektora, od zaposlenog do zaposlenog. To je opažanje atmosfere, raspoloženje među članovima tima, način na koji zaposleni vide i osećaju kulturu u organizaciji. Klima je percepcija realne, stvarne situacije (kulture).</p>	<p>-Stres na poslu (<i>work-related stress</i>) -Diskriminacija -Nasilje (verbalno ili fizičko) -Seksualno uznemiravanje</p> <p>-Sajber uznemiravanje - <i>cyber-harassment, cyber-bullying, cyber incivility</i> (poznat i kao <i>e-mail stress</i>, email overload, dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)</p> <p>Izvori: Caserley, Megginson, 2009; Dewe, Cooper, 2017, str. 18-20, 27, 127-131; Duffy, Sperry, 2014, str. 44; Einarsen et al., 2003, str. 15; EU-OSHA, 2010, str. 67-68; ILO, 2017, str. 49; Kecap, 2013, str. 251; Kecap, Mihajlović, 2018, str. 78; Leka et al., 2004; Lubarda, 2008, str. 135; Pejatović, 2019, str. 51; Rosas, Corbanese, 2006, str. 20</p>
<p>Lideri</p> <p>inspirišu, vode i koordinišu druge kako bi razvili strategiju i ispunili ciljeve organizacije.</p> <p>Izvori: Alibabić, 2002, str. 46, 48; Alibabić, 2008, str. 253; Duffy, Sperry, 2014, str. 44; Caserley, Megginson, 2009; Milisavljević, 2005, str. 550-551; Subotić, 2008, str. 33, 44; Yukl, 2008</p>	<p>Čini je stil upravljanja</p>	<p>-Zloupotreba položaja, moći od strane lidera</p> <p>-Ponašanje lidera je eksploatatorsko, preteće, disfunkcionalno, štetno, emotivno zahtevno, agresivno.</p> <p>-Lider zanemaruje mišljenje zaposlenih, pruža nepotpune informacije, narušava interpersonalne odnose</p> <p>Izvori: Duffy, Sperry, 2014, str. 44; EU-OSHA, 2010, str. 67-68; Kecap, 2013, str. 254; Subotić, 2008; Velč prema: Alibabić, 2008; Yukl, 2008, str. 258</p>

Svaki od ovih subsistema ima potencijal da ili podstiče ili prevenira mobing i ostale negativne efekte rada. (Duffy, Sperry, 2014, str. 42) U slučaju kada podstiče i proizvodi negativne efekte rada, govorimo o toksičnoj organizaciji koja je na različite načine štetna po zaposlene.

Toksična organizacija (Walton, 2008, str. 10) je svaka organizacija čiji se članovi ponašaju destruktivno, razorno, eksploatatorski, disfunkcionalno ili čak nasilnički. Takvu organizaciju karakterišu, između ostalog, nametanje prevelikog obima posla, zlostavljanje i maltretiranje na radnom mestu u različitim oblicima, manipulacija, širenje dezinformacija, razorno takmičenje koje prate žestoke i destruktivne borbe, zloupotreba moći koja dovodi do stvaranja konkurencije i podela unutar kolektiva. Kako

organizacija ne bi postala toksična, od ključnog je značaja da se u okviru svakog sistema ostvare njeni potencijali, a to upravo čine ljudi, zaposleni i nadređeni, poštujući propise, procedure, obaveze i odnose.

Jedan od sistema organizacije (Tabela 4) predstavlja *strategija organizacije* (Duffy, Sperry, 2014, str. 43) koja podrazumeva opšti plan, odnosno pravac delovanja koji je odredila kako bi dostigla misiju i zacrtane ciljeve. U osnovi strategije jeste da odražava stvarne osnovne vrednosti organizacije. Međutim, često se dešava da se vrednosti koje su „na terenu“, stvarne i realne, ne podudaraju sa osnovnim vrednostima koje organizacija načelno navodi. Na primer, u slučajevima kada se u jednoj organizaciji ističe produktivnost i konkurentnost umesto blagostanja i sigurnosti posla zaposlenih, to može da dovede do negativnih situacija, stanja i oblika ponašanja na radnom mestu.

Kako bi se planirana strategija sprovela i implementirala, neophodno je da se dosledno poštuju svi elementi *strukture organizacije* (Duffy, Sperry, 2014, str. 43) koja predstavlja mehanizam da se to postigne. Deo tog mehanizma su politike, procedure i sistem nagrade i sankcije. U okviru organizacione šeme postoje hijerarhijski nivoi i odnosi između njenih članova, zaposlenih i menadžera. Tako se unutar određenih nivoa organizacije pre dešava određena vrsta maltretiranja na poslu. Na primer, na srednjem i na višim nivoima u organizaciji se češće događaju napadi na profesionalne sposobnosti, dolazi do otpuštanja i do prisilne promene posla. Takođe, u organizacijama i situacijama gde je hijerarhija preterana i prenaplašena, gde je hijerarhija jedina referentna vrednost organizacije, postoji više potencijalnih lanaca usmeravanja takvog ponašanja, organizacija postaje „leglo za zastrašivanje“ i uznemiravanje. (EU-OSHA, 2010, str. 68).

Kada govorimo o strukturi organizacije, njen sastavni deo i veoma važna tema jeste sprovođenje internih - kompanijskih i eksternih - zakonskih sankcija. Tamo gde postoje propisi i sprovode se sankcije zaposleni osećaju veću sigurnost jer imaju mogućnost da se zaštite u slučaju povrede njihovih prava, pojave maltretiranja na radu ili drugih negativnih efekata rada. Ovakve sankcije (Salin prema: Čizmić S., Vukelić, M., 2010: 70-71) zabranom bi prevenirale, adekvatno i pravovremeno sankcionisale bilo koji oblik negativnog ponašanja. Međutim, ni postojanje zakona u državi ni propisi jedne organizacije ne garantuju da dotakvih oblika ponašanja neće doći. Ključnu ulogu u sprovođenju ima menadžment koji je (ne)spreman da neselektivno primenjuje propise.

U slučaju selektivnog primenjivanja propisa ili neprimenjivanja uopšte, neetički postupci se indirektno odobravaju, na taj način se stvara atmosfera straha i nesigurnosti među zaposlenima. Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja gde se propusti ili nasilnici ne sankcionišu, gde se vrednovanje učinka ili zasluženog napredovanje ne dešava, stvara osećaj nepoverenja i dovodi u pitanje kriterijume nadređenih i poštovanje ljudskih prava zaposlenih.

U organizacijama može da bude problematičan način motivisanja zaposlenih (prema: EU-OSHA, 2010, str. 68), kada se, na primer, u radu sve više podstiče kompetitivnost među zaposlenima, u takvim situacijama se često ne biraju sredstva u želji za postizanjem što boljih rezultata u odnosu na kolege koji su u trci za istu „nagradu“. Uspostavljaju se sve horizontalniji pravci saradnje, pri čemu nisu jasno definisana pravila saradnje. Sloboda u ovakvom odnosu ostavlja veliki prostor za zloupotrebu moći. Menadžer posebno može da utiče na stvaranje negativne atmosfere i podela unutar tima koje mogu da se jave kod zaposlenih, tako što svačiji učinak i zasluge procenjuje i (ne)nagrađuje bez jasnih kriterijuma.

Pitanje kriterijuma vrednovanja učinka i nagrađivanja je značajno za zaposlene jer su ključni faktori psihološkog blagostanja (psychological well-being - PWB) (Robertson, Cooper, 2011, str. 3), pored dobrih odnosa sa kolegama i nadređenima, i osećaj postignuća, osećaj da neko vrednuje i ceni posao koji obavljate i da se trud i zalaganje na različite načine i u različitim segmentima nagrađuje.

U nedostatku mera prevencije ili sankcija ili jasnih, propisanih kriterijuma za napredovanje, veoma važna stavka jeste *psihološki ugovor* koji postoji između zaposlenih u jednoj organizaciji, kao i između zaposlenih i nadređenih. Ovaj ugovor predstavlja nepisani set uzajamnih očekivanja o različitim elementima i aspektima u poslovnom okruženju, kao što su poverenje, dostojanstvo, napredovanje u karijeri i drugi. (Rousseau prema: Finneman, 2003, str. 187).

Osvrtanjem na propise, između ostalog, pokreće se i pitanje prava, ali i stepena i uzroka odsustva zaposlenih sa posla. Neki autori (Robertson, Cooper, 2011, str. 17) smatraju da na stopu bolovanja (*sickness absence*) utiče nizak nivo psihološkog blagostanja (PWB - psychological well-being).

U tom kontekstu koriste se različiti aktuelni termini, među kojima je i *apsentizam* (apsentism) koji predstavlja odsustvo ili prekid rada, koji je privremen i

samoinicijativan i traje najmanje jedan radni dan, usled određenih zdravstvenih tegoba, stresa na radu, monotonije i slično. (Čabarkapa, 2017, str. 191). Pored apsentizma, posebno nam je izazovan relativno „mlad“ fenomen *presentizam* (presenteeism) koji predstavlja situaciju u kojoj zaposleni dolazi na svoje radno mesto uprkos bolesti koja ga ometa da nesmetano obavlja svoj posao. Usled ove pojave dolazi do iscrpljenosti zaposlenog, koja je praćena potrebom da se izostane s posla i prekine rad. (Čabarkapa, 2017, str. 190-191). Presentizam se često pogrešno shvata. Robertson i Kuper (Robertson, Cooper, 2011, str. 18) navode različita shvatanja koja ovaj fenomen ima u praksi. Jedno od objašnjenja je u praksi česta pojava i slaže se sa prethodnim koje smo naveli, a to je da zaposleni dolaze na posao kada su bolesni, sa prehladom, pod visokom temperaturom ili migrenom, što ih sprečava da svoj posao obavljaju dovoljno efikasno i produktivno. Drugo shvatanje koje se nekad pripisuje presentizmu se odnosi na duge radne sate koji nisu stvarni ni realni. U ovom slučaju osoba zapravo ne radi sve vreme, na neki način navodi druge da veruju da radi (na primer, zaposleni ostavi jaknu na naslon stolice). Treći primer koji se povezuje sa presentizmom u praksi jeste da zaposleni radi, ali sa smanjenim angažovanjem zbog ometanja drugim sadržajima i aktivnostima, na primer, pretraživanje interneta, igranje igrica ili bilo koja druga aktivnost koja se ne odnosi na obavljanje konkretnog posla. Čini se da posebno veliki problem predstavlja kada se presentizam javlja zbog psihičkih problema. U prilog štetnosti presentizma govore izveštaji (prema: Robertson, Cooper, 2011, str. 18) koji iznose procene da su troškovi nastali usled ove pojave čak veći od troškova do kojih dolazi usled bolovanja. Otvara se pitanje razloga pojave presentizma, šta je uzrok ovakvog ponašanja zaposlenih, da li pretnja da će izgubiti posao u slučaju izostanka, što bi značilo zanemarivanje ljudskih prava zaposlenih, da li podsticanje preterane kompetitivnosti, novčana kazna u slučaju izostanka ili su razlozi udruženi.

Fenomeni apsentizma i presentizma mogu da se dovedu u vezu sa pojmom *radoholizma* (*workaholism*) koji se, pored toga, povezuje i sa drugim stresnim sindromima i pojavama kao što su, između ostalog, *sindrom izgaranja* ili *sagorevanja* (*burnout*) i *sindrom karoši* (*karoshi*) koji predstavlja iznenadnu smrt na poslu. (Čabarkapa, 2017, str. 188)

Još jedan od sistema koji je veoma važan segment, odnosno pojava iz koje smo crpeli negativne efekte rada jesu *zaposleni i radni timovi*. Oni imaju obavezu da saraduju sa svojim liderima kako bi zajedno ispunili misiju i ciljeve organizacije.

Zaposleni najbolje funkcionišu kada lideri odgovaraju na njihove potrebe i ispunjavaju njihova očekivanja. Ukoliko postoji loša saradnja između zaposlenih ili između zaposlenih i lidera može da dođe do konflikta, smanjene produktivnosti i zloupotreba na radnom mestu. (Duffy, Sperry, 2014, str. 44)

Jedan od ključnih sistema u organizaciji koji u znatnoj meri utiče na pojavu negativnih efekata rada jeste *organizaciona kultura i klima*. Ovaj sistem ima veliku ulogu u preveniranju i ublažavanju negativnih efekata rada.

Kultura može da se razume kao „skup zajedničkih iskustava, uverenja, pretpostavki, priča, običaja i radnji koje karakterišu organizaciju“ (Duffy, Sperry, 2014, str. 43-44). Kultura određuje identitet organizacije za zaposlene unutar organizacije, ali i identitet koji ima za one izvan nje. Ona može biti uvredljiva, zastrašivačka, neprijateljska, što može prilično da ometa zaposlene da uspešno obavljaju svoj posao. Ukoliko se na radnom mestu dogodi zlostavljanje ili neki drugi vid ugrožavanja, znači da kultura organizacije takvo ponašanje svesno negira, prećutkuje ili na različite načine podstiče. Organizacija ne mora javno, jasno i otvoreno da podržava toksične obrasce ponašanja kako bismo bili sigurni da je to njen način funkcionisanja i sastavni deo kulture. Ona i svojim nereagovanjem na bilo koji vid ispoljavanja negativnih efekata rada šalje poruku zaposlenima da je takvo ponašanje dozvoljeno i da se na neki način nagrađuje, što znači da unutar organizacije postoje određeni agresivni i toksični elementi. (Duffy, Sperry, 2014, str. 44)

Janićijević pod organizacionom kulturom smatra „sistem pretpostavki, verovanja, vrednosti i normi ponašanja koje su članovi jedne organizacije razvili i usvojili kroz zajedničko iskustvo i koji usmeravaju njihovo mišljenje i ponašanje“ (Janićijević, prema: Miljković i Schramm, 2015, str. 121). Organizaciona kultura deluje na funkcionisanje čitave organizacije, na njene različite aspekte i elemente. Mojić (2010, str. 114–115) navodi da je u najvećoj meri proučavano kakav uticaj ima organizacija u oblastima kao što su donošenje strateških odluka, način prilagođavanja promenama u okolini, koji su procesi koordinacije u organizaciji, kontrola ponašanja (zaposlenih) članova, na koji način motivisati zaposlene i smanjiti sukobe u organizaciji.

Dalje, Miljković (Miljković, 2008, str. 143) daje obuhvatno određenje organizacione kulture, navodeći da je to „jedinstveni, samoobnavljajući fenomen

socijalnog karaktera, kako po nastanku, tako i po svom ispoljavanju, determinisan organizacijom, koji prožima formalne i neformalne aspekte organizacije, čiji se sadržaj u obliku vrednosti iskazuje kroz norme i stavove zaposlenih i koji se učenjem prenosi na članove organizacije utičući na njihovo percipiranje, mišljenje, osećanja i ponašanje“ (Isto). Možemo da uočimo da autori na dva načina posmatraju organizaciju i način njenog funkcionisanja, sa jedne strane posmatraju se formalan aspekti i njena formalna funkcija, dok se sa druge strane akcenat stavlja na njene neformalne aspekte, koji su često i presudni kada govorimo o negativnim efektima rada.

Neki autori (Reynolds prema: Miljković, Schramm, 2015, str. 122) smatraju da organizaciona kultura nije monolitan fenomen, odnosno da ne postoji jedinstvena kultura koju dele svi zaposleni u organizaciji, već je primerenije govoriti o dominantnoj organizacionoj kulturi u okviru koje postoje različite subkulture. Dakle, po ovakvom shvatanju, u okviru jedne organizacije postoji više manjih „organizacionih kultura“, odnosno subkultura u okviru različitih grupa zaposlenih. Prema nekim autorima organizaciona subkultura predstavlja „specifičan sistem pretpostavki, vrednosti, verovanja, normi i simbola koje deli jedna manja grupa zaposlenih u organizaciji“ (Janićijević, 2008, str. 315 prema: Miljković, Schramm, 2015, str. 122). Postojanjem subkultura dodatno se komplikuje situacija kada su u pitanju negativni efekti rada i održavanje pozitivne i prosperitetne organizacione kulture jer, pretpostavljamo, zahteva dodatni napor. Sa jedne strane, formiranje više subkultura može da znači da u organizaciji zaposleni ostvaruju svoja prava i imaju određene slobode, sa druge strane, upravo činjenica da je došlo do formiranja različitih subkultura može da znači da ne postoje ista pravila za sve i da su stvoreni uslovi za „klanove“ unutar jednog tima, odnosno organizacije, da „glavna“ organizaciona kultura, uslovno rečeno, nije u stanju da uspostavi određene norme i vrednosti koje će biti iste za sve.

Alibabić i saradnici (Alibabić i saradnici, 2011, str. 70) ističu pragmatičnost u određivanju korporativne, organizacione kulture. Oni polaze od toga da se određena grupa ljudi u organizaciji organizuje kako bi povećali efektivnost procesa rešavanja problema. Prema ovakvom pristupu, autori organizacionu kulturu nazivaju i funkcionalnim kulturama koje se u dužem vremenskom periodu organizuju kako bi odgovorile na izazove i rešile probleme.

Dakle, organizaciona kultura je zajednička za celu organizaciju. Čine je zajednička iskustva, vrednosti, pretpostavke, priče, običaji, kao i radnje karakteristične

za tu organizaciju. Fenomen je socijalnog karaktera i prožima formalne i neformalne aspekte organizacije. Takođe, opšteprihvaćen je i termin subkultura organizacije koja obuhvata iste karakteristike organizacione kulture, ali se odnosi na manje grupe unutar organizacije, gde svaka ima svoje običaje, verovanja, obrasce ponašanja, očekivanja i drugo.

Poznat je i prepoznat još jedan fenomen u okviru organizacije, a to je organizaciona klima. Ona se može razlikovati, ne samo od sektora do sektora, već i od zaposlenog do zaposlenog. To je percepcija realne situacije, realne kulture u organizaciji, način na koji je zaposleni vide i osećaju, opažanje atmosfere i raspoloženje među članovima tima. (Miljković, 2008 str. 143)

Organizaciona kultura i klima itekako određuju da li će se i u kojoj meri javiti određeni negativni efekti rada. Imajući u vidu određenja, karakteristike, način funkcionisanja i značaj organizacione kulture, subkulture i klime, nameće se zaključak da kroz njih organizacije stvaraju (ne)povoljne uslove da se, kroz formalne i neformalne kanale, negativni obrasci ponašanja iznova pojavljuju i održavaju.

Lejman (Leymann prema: Einarsen, Hoel, 2008, str. 166) je u faktore koji izazivaju zlostavljanje na radu (engl. mobbing) svrstao, između ostalog, nizak moral na radnom mestu, ili, bolje rečeno, neetičko ponašanje. Primer koji autor navodi jeste klima gde prevladava neprijateljsko ponašanje, ne postoji međusobno poštovanje, povećan je nivo interpersonalnih konflikata. Zaposleni koji su savesni, iskreni i vredni su u riziku da postanu žrtve od strane zaposlenih koji preferiraju nemoralno ponašanje na poslu.

Ovakvo ponašanje i odnos diktira organizaciona kultura, odnosno klima, time što ih (ne) dozvoljava, (ne) podstiče i (ne) sankcioniše. Situacije kao što su povremeni konflikti, neslaganja, nesuglasice, tenzija tokom određenih perioda i situacija, na primer, kada se približavaju rokovi, nisu patološki, uobičajeni su i normalni. Uznemiravanje na radnom mestu karakteriše, između ostalog, vređanje i socijalno isključivanje pojedinca, što za posledicu ima i negativni uticaj na učinak i kvalitet obavljanja radnih zadataka (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003, str. 15; Čizmić, Vukelić, 2010, str. 65). Mnoge žrtve, zbog odnosa i ponašanja koje moberi demonstriraju nad njima, opisuju ih kao đavole, tirane, nasilnike i slično. Izelmont (Esselmont prema: Tehrani, 2012, str. 2; Kecap, Mihajlović, 2018, str. 79) smatra da bi

korisniji bio pristup da se njihovo ponašanje posmatra kao odstupanje koje je uzrokovano odsustvom pozitivnih osobina i zaustavljenim razvojem. To bi značilo da mobing ili bilo koji drugi negativni efekat rada, može da se prevenira ili prevaziđe razvojem, učenjem i obrazovanjem, odnosno sticanjem novih znanja i veština.

U kojoj meri je ovaj fenomen aktuelan, ozbiljan i kompleksan govori njegova terminološka rasprostranjenost i raznolikost širom sveta. Upotreba termina *mobbing* je uobičajena za skandinavske zemlje, Nemačku, Francusku, Španiju, dok je termin *bulling* u upotrebi u Americi i Japanu. Pored ova dva najrasprostranjenija termina, da se opiše ponašanje maltretiranja ili zlostavljanja na radu, koriste se i termini *psychological terror*, *harassment*, *workplace trauma*, *work-related violence*, *workplace aggression*, *workplace violence*, *employee abuse*, *psychological terror*, *perry tirany*, *victimization* i drugi (Lubarda, 2008; Leymann, 1990; Chappel, Di Martino, 2006; Duffy, Sperry, 2014; Einarsen, Hoel, 2008; Einarsen et al, 2003; EU-OSHA: European risk observatory Report, 2010; Čizmić S., Vukelić, M., 2010; ILO, 2017; Kecap, Mihajlović, 2018; Kecap, 2013; Finneman, 2003).

U Srbiji od 2010. godine postoji Zakon o sprečavanju *zlostavljanja na radu* (Службени гласник РС, број 36/10) koji u članu 6 definiše zlostavljanje na radu koje podrazumeva „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor“ (Isto).

Definicija koja se najčešće citira u literaturi jeste ona koja određuje mobing kao „uznemiravanje, vređanje, socijalno isključivanje pojedinca. Da bi se određena aktivnost, interakcija ili proces označile kao mobing, potrebno je da se ponavlja redovno (na primer, nedeljno), i tokom određenog vremenskog perioda (npr. oko šest meseci). Maltretiranje je eskalatorni proces tokom kojeg osoba koja se suočava sa njim završava u inferiornom položaju i postaje meta sistematskih negativnih društvenih akata. Sukob se ne može nazvati maltretiranjem ako je incident izolovan događaj ili ako su u sukobu dve strane približno jednake moći“ (Einarsen et al., 2003, str. 15). Prema ovoj definiciji vidimo da to nisu konflikti, neslaganja, povremene svađe ili napetosti u kolektivu, već

kompleksan, uigran sistem dugoročnog i sistemskog, namernog maltretiranja jedne osobe koja postaje meta svakodnevnih napada, pokušaja sputavanja i diskreditovanja na različite načine.

Najpoznatija su dve vrste, a to su *horizontalni* (maltretiranje na istom hijerarhijskom nivou, od strane kolega) i *vertikalni* (maltretiranje od strane nadređenog). Često se vertikalni mobing krije iza horizontalnog, kada nadređeni, na različite načine, navodi ostale zaposlene da vrše mobing nad određenom osobom. Karakteristično za horizontalni mobing jeste da češće žene vrše mobing nad ženama, a muškarci nad muškarcima, dešava se zbog zavisti, ljubomore i nadmetanja. Manifestuje se kroz konstantne šale, podsmevanje na račun govora, privatnog života, oblačenja i slično sve do težih oblika kao što su širenje tračeva o profesionalnom i privatnom životu, prekidanje u govoru, isključivanje zaposlenog iz društvenog života tako što se osoba ne poziva na zajedničke događaje ili se izbegava u pauzama na poslu. Vertikalni mobing se manifestuje kroz dva oblika ponašanja nadređenog, a to su „prazan sto“ i „pun sto“. „Prazan sto“ podrazumeva uskraćivanje posla ili dodeljivanje poslova ispod nivoa stručnosti žrtve, gde postoji namera da se povredi profesionalno dostojanstvo. „Pun sto“ podrazumeva prekomerno opterećenje zaposlenog, prekovremeni rad koji dovodi do prekomernog umora; pojačanu kontrolu nad zaposlenim od strane nadređenog; stalne kritike; umanjivanje profesionalnosti i kompetentnosti žrtve; prekidi u govoru; izolovanje osobe; namerno izazivanje reakcija ili sukoba. (Lubarda, 2008, str. 135) Ispostavilo se da je mobing vrlo suptilan kada su u pitanju kvalifikovanije osobe, jer što je žrtva veći stručnjak, to je način maltretiranja suptilniji, samim tim i teže dokaziv (Kecap, Mihajlović, 2018, str. 80).

Među faktore koji dovode do maltretiranja na poslu navode se i situacije kada u radnom okruženju preovlađuju stres i frustracija. Neki ljudi će pre postati mete ili žrtve ovakvog ponašanja ukoliko pripadaju određenim skupinama ljudi, zbog svog socijalnog položaja. Jedan od primera jeste kada je žena jedini zaposleni u organizaciji gde dominiraju muškarci i slično. (Einarsen, Hoel, 2008, str. 166).

Posmatrajući ovaj primer dolazimo do uvek aktuelne teme, a to je *diskriminacija* na radnom mestu. Diskriminacija predstavlja situacije kada se bilo koja razlika, isključivanje zaposlenog ili izbor čini na osnovu „rase, boje kože, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalnosti ili socijalnog porekla“, pri čemu je ta situacija ili izbor štetan po „jednake mogućnosti i tretman u obrazovanju, obuku i zapošljavanje“

(Rosas, Corbanese, 2006, str. 20). Postoje brojni kriterijumi na osnovu kojih se vrši diskriminacija na radnom mestu. Pored navedenih Čabarkapa (Čabarkapa, 2017, str. 216) navodi i izgled, uzrast i socijalni položaj, ističući da su omalovažavanje i diskriminacija organizacioni stresori.

Pejatović i Orlović Lovren (Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 51), kao karakteristiku savremenog sveta rada navode *diverzitet (različitost) na radnom mestu* gde, pored razlika na koje su navedeni aurori skrenuli pažnju, autorke dodaju da se razlike na radnom mestu javljaju i po pitanju nacionalnosti, (ne)sposobnosti – što se odnosi na osobe s posebnim potrebama, na karakteristike ličnosti, obrazovne karakteristike, prethodna karijerna iskustva, vrednosne orijentacije, seksualnu opredeljenost i drugo (Arnold et al., 2005, str. 35; Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 51). Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu (European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA, 2010, str. 68) ističe da je jedan od uzroka zanemarivanja ljudskih prava i lokalnih karakteristika zaposlenih razvoj autsorsinga (outsourcing) i to što ima sve više preduzeća gde se susreću osobe iz različitih kultura. Međutim, sve više dominiraju ekonomski jake kulture, a zanemaruju se lokalne karakteristike.

Uvek aktuelan i široko rasprostranjen, a naročito demografskim promenama i starenjem stanovništva podstaknut, jer ljudi žive duže, a stopa rađanja opada, javlja se problem diskriminacije na osnovu starosne dobi. Stoga je i postao poznat i prihvaćen koncept *ejdžizma* (engl. *ageism*). Ovaj koncept se koristi kako bi se opisala diskriminacija i predrasude na osnovu uzrasta, starosne dobi pojedinaca iz određenih populacija, koje se najčešće odnose na nejednak tretman starijih ljudi. Međutim, dokazano je da su negativnim stereotipima podjednako izložene i mlađe osobe. Koncept ejdžizma na radnom mestu karakteriše distanciranje, maltretiranje, isključivanje i ignorisanje osoba čije starosno doba „smeta“, što se događa u različitim kontekstima gde se naglasak stavlja na psiho-socijalne relacije. (Čabarkapa, 2017, str. 217).

Kada se govori o starijem zaposlenom, prema Evropskoj komisiji (European Commission, 1993), misli se na osobe starije od 55 godina, dok mlađi zaposleni predstavlja osobu uzrasta ispod 30-40 godina (Čabarkapa, 2017, str. 219, 223). Pored toga što su starije osobe diskriminisane na radnom mestu, osobe koje imaju 50 i više godina života su diskriminisane i prilikom zapošljavanja, s obzirom da pripadaju teže

zapošljivoj kategoriji populacije (Pejatović, Orlović Lovren, 2014), dok su mlađi često diskriminirani jer su žrtve stereotipa da nemaju dovoljno radnog iskustva.

Bilo da je u pitanju starija, mlađa ili bilo koja druga populacija, svi su podjednako podložni, u manjoj ili većoj mjeri, stresu na poslu koji se ne može izbjeći. Međutim, izvori stresa, odnosno stresori se mogu umanjiti, a zaposleni mogu da se osposobe da njime upravljaju (Pajević, 2006, str. 295). Pajević ističe pojam *distres* koji predstavlja „štetan stimulus koji pretil normalnom funkcionisanju individue, kao što su bolest, nesreće, pretnje, gubitak posla i slično“, a takve pojave i situacije „dovode do straha i velikih emocionalnih opterećenja“ (Pajević, 2006, str. 297).

Autori (Dewe, Cooper, 2017; Kecap, 2013; Leka et al., 2004; Čabarkapa, 2017 i drugi) koji se bave temom stresa na radu daju svoja određenja profesionalnog stresa. Čabarkapa, analizirajući određenja drugih autora, definiše stres na radu kao „stanje povećanog radnog naprezanja izazvano prekomernim radnim opterećenjem koje se odnosi na rizične uslove radne sredine i povećane zahteve posla, a manifestuje se negativnim posledicama na planu subjektivne dobrobiti i psihofizičkog zdravlja zaposlenog“ (Čabarkapa, 2017, str. 27). Takođe, autor definiše stres u radnom kontekstu sa psihofizičkog stanovišta kao štetnu psihofiziološku reakciju „sistemskog karaktera koja se javlja kada uslovi rada i zahtevi posla nisu u skladu s mogućnostima, potrebama i sposobnostima radnika“ (Čabarkapa, 2017, str. 27). Izvor stresa postaju otežani radni uslovi u radnom kontekstu u situaciji kada su zaposleni izloženi radnim zadacima u štetnim uslovima rada i zahtevima da se posao obavi na određen način. Svetska zdravstvena organizacija SZO (World Health Organization - WHO) stres na radu definiše kao „odgovor koji ljudi imaju kada su suočeni sa zahtevima posla i pritiskom koji ne odgovaraju njihovom znanju i sposobnostima a koji ih navode da se suoče sa njima.“ (Leka et al., 2004, str. 3)

Kada govorimo o stresu, često se ističe da je to nesklad između zahteva posla i sposobnosti, međutim, stres na radu je kompleksna pojava i ima brojne uzroke i posledice. Kako bi se stres valjano istražio, neophodno je praviti razliku između, sa jedne strane, stresora koji predstavljaju stresne događaje ili stresogene faktore i, sa druge strane, stanja stresa, odnosno stresne reakcije koja se ispoljava kroz fiziološke promene u organizmu, kroz subjektivni doživljaj i reagovanje. *Stresor* se definiše kao „događaj koji osoba procenjuje kao štetan, ugrožavajući, opasan, preteći ili izazovan za sopstveni psihofizički integritet, ili za nešto što je osobi važno“ (Čabarkapa, 2017, str.

27), to je stresni događaj koji ima moć da izmeni ritam i tok aktivnosti koji je uobičajen, zahtev na koji osoba nije u stanju da odgovori. Sa druge strane, *stresna reakcija* se definiše kao „unutrašnje stanje povećane mobilnosti psihofizičkih podsistema i resursa organizma“ i „subjektivno intrapsihičko stanje koje predstavlja reakciju na stresor“ (Isto). Dakle, ne možemo govoriti o stanju stresu, odnosno stresnoj reakciji ukoliko ne postoje određeni stresori - stresni događaji koje zaposleni opaža kao ugrožavajuće.

Još jedan od veoma čestih i rasprostranjenih negativnih efekata rada jeste *sagorevanje* ili *izgaranje na poslu* (engl. *burnout*). Burnout je postao kolokvijalni termin koji opisuje stanje totalne, krajnje iscrpljenosti kada više nemate šta da pružite. (Kecap, 2012, str. 82). U području psihologije i istraživanja o stresu još uvek postoje autori (prema: Caserley, Megginson, 2009, str. 13) koji poriču postojanje ovog fenomena, smatrajući da je postalo moderno da govorite za sebe da ste sagoreli. Oni izražavaju zabrinutost da će zbog toga ovaj termin u budućnosti izgubiti značenje.

Tokom sedamdesetih godina prošlog veka pojmovi *burnout* (sagorevanje ili izgaranje) i *staff burnout* (sagorevanje ili izgaranje zaposlenih) su se pojavili kao psihološki fenomeni, čiji je tvorac Herbert Frojdenberger (Herbert Freudenberger prema: Caserley, Megginson, 2009, str. 13; Grujić, 2011, str. 215; Dedić, 2005, str. 851; Kecap, 2012, str. 83). Najpoznatiji teorijski model, koji je ujedno i najznačajniji, jeste model ili koncept sindroma izgaranja na poslu Kristine Maslach (Maslach, 1976). Ona ga je definisala preko tri osnovne dimenzije, a to su iscrpljenost, depersonalizacija i doživljaj smanjenog ličnog postignuća. Dedić (Dedić, 2005) je pristalica ovog modela s obzirom da sindrom sagorevanja posmatra kao stanje emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i niskog ličnog postignuća. Ovaj sindrom je odgovor na emocionalne i interpersonalne stresore koji su povezani s radnim mestom, hronični su i traju duži vremenski period, a nastaje usled neusaglašenosti između zaposlenog i radne sredine.

Kaserlej i Meginson (Caserley, Megginson, 2009, str. 16) smatraju da je *burnout* „stanje ekstremne iscrpljenosti koje se dešava, bez obzira na kulturu, u visokozahtevnom radnom okruženju među mlađim zaposlenima koji su vođeni karijerom koji postaju preopterećeni produženim radnim pritiskom, i nisu više sposobni da se izbore sa njim. Verovatno je da će se oni koji su pod najvećim rizikom od sagorevanja biti viđeni kao visokoletači svoje organizacije“. *Burnout* je tačka „kada prestajete da verujete u ono što radite“. (Isto, str. 16). Dedić (Dedić, 2005) smatra da su najskloniji ovom sindromu, između ostalog, oni koji imaju veliki potencijal, koji se

nalaze između ambicija i nesigurnosti na poslu, profesionalci koji se nose sa svojim i tuđim stresom, kao i zaposleni koji teže perfekcionizmu. Prema jednom istraživanju sprovedenom na nastavnicima, sagorevanje „ukazuje na osećaj gorućeg nezadovoljstva poslom, krajnji nedostatak entuzijazma i jaku potrebu da se prestane sa radom“ koje se vezuje za Feslerovu fazu karijerne frustracije (Marušić, 2013, str. 209).

Prikazali smo promene u svetu rada na globalnom nivou koje nas uveravaju u konstantnost promena. Te promene se odražavaju na organizacije i zaposlene gde preovladava osećaj nesigurnosti i konstantne borbe. Ovo stanje najbolje ilustruje Donkin svojom rečenicom da „više nije slučaj izbora poslovne strategije. Jednostavno imati posao i zadržati ga je dovoljna borba za mnoge ljude“ (Donkin, 2010, str. 29).

Koliko je sindrom sagorevanja uzeo maha najbolje govori činjenica da postoji *sindrom karoši* poznatiji kao smrt usled prekomernog rada (Kecap, 2012). Ovaj termin (*kahroeshe*, *kah*-previše, *roe*-rad, *she*-smrt) je skovan u Japanu i označava „ekstremno negativan stres i izgaranje na poslu koji uzrokuju iznenadnu smrt, a povezuje se s prekomernim radom, komplikovanim i previsokim zahtevima koji se postavljaju radniku i s izostankom adekvatne socijalne podrške, što se često dovodi i u vezu sa sindromom mobinga“ (Čabarkapa, 2017, str. 179). Takođe, u Koreji je taj fenomen poznat pod nazivom *Gwarosa sindrom*, gde je veoma prisutan budući da je uobičajena pojava svakodnevni prekovremeni rad šest dana u nedelji. (Čabarkapa, 2017, str. 180)

Neophodno je da se istakne jedna bitna razlika između sindroma burnout i sindroma karoši, iako su veoma isprepletani i međuzavisni. I jedan i drugi su posledica dugotrajne izloženosti profesionalnom stresu. *Burnout* pretežno predstavlja sindrom *psihološkog* sagorevanja na poslu, emocionalnu istrošenost, otuđenje od posla, pri čemu dolazi do nezadovoljstva poslom, a ugrožena je radna efikasnost. *Karoši sindrom*, najjednostavnije rečeno, predstavlja *fizičko* sagorevanje, odnosi se na preteran hroničan umor i direktno ugrožavanje psihofizičkog zdravlja, pri čemu su najčešće posledice srčani ili moždani udar, depresivan poremećaj, suicidalnost zbog „predoziranja“ poslom i iznenadna smrt. (Čabarkapa, 2017, str. 179).

Svi negativni efekti se javljaju ili pojačavaju usled izostanka adekvatne i pravovremene socijalne podrške. Ovi fenomeni i sindromi su najčešće međuzavisni, „proizvode“ i pojačavaju jedni druge, gde god je u organizaciji pogodna klima da se razvije bilo koji od opisanih fenomena, ima mesta i za ostale. Organizaciona klima je ta

koja može da doprinese njihovoj pojavi i daljem razvoju. Postavlja se pitanje motivisanosti organizacija da se bave pitanjima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja, mobinga, stresa na poslu i ostalih negativnih efekata rada. Svakako da su u pitanju ekonomski motivi, budući da tužbe i parnice koštaju organizaciju, troše njene resurse i utiču na stvaranje negativnog imidža. Čabarkapa (2017) navodi potencijalne troškove organizacije usled, na primer, seksualnog uznemiravanja. To su tužbe, neželjeni publicitet, negativan efekat na zapošljavanje nove radne snage i zadržavanje postojeće, produktivnost opada, povećano je odsustvovanje s posla, povećaju se troškovi usled bolovanja. Na primer, procenjuje se da su u UK troškovi maltretiranja na radu dva biliona dolara na godišnjem nivou, te je jasno da ovakvi prestupi koštaju ne samo organizaciju, već i zaposlene i čitavo društvo. (Einarsen, Hoel, 2008, str. 162).

Organizaciona kultura i klima u znatnoj meri određuju kako organizacija „diše“, šta je u njoj dozvoljeno, kakvo ponašanje se nagrađuje, a kakvo sankcioniše, čime se utiče na kreiranje kvaliteta radne atmosfere i (ne)zadovoljstva na radnom mestu. Kao direktno odgovorni za uspostavljanje radne atmosfere i klime navode se lideri. I u našim ranijim radovima (Kecap, 2013, str. 254) istakli smo značaj lidera i njegovog načina kreiranja organizacione kulture i klime, što veoma utiče na uslove, način rada, komunikaciju, međusobne odnose, priliku za napredovanje i zadovoljstvo poslom.

Salin (Salin, prema: Čizmić, Vukelić, 2010, str. 70) među organizacione faktore, za koje tvrdi da utiču na pojavu i održavanje maltretiranja na radnom mestu, pored širih vidova organizacione kulture i klime, svrstava i *negativne oblike liderstva*. Ovo pitanje je posebno značajno s obzirom da su lideri u velikoj meri odgovorni za kreiranje i održavanje organizacione kulture i klime. Autori (Kelloway, Teed, Prosser, 2008, str. 26) ističu da negativno leadersko ponašanje ima štetne posledice po blagostanje zaposlenog, dok pozitivan uticaj na blagostanje ima upravo pozitivno leadersko ponašanje.

Jedan od subsystema organizacije predstavljaju *lideri* ili *liderstvo*. Liderstvo podrazumeva inspirisanje, vođenje i koordinisanje zaposlenih kako bi se sprovela strategija i postigli ciljevi organizacije. Efikasan lider pri tome ima za cilj da maksimizuje strukturu i materijalne, a posebno ljudske resurse. Međutim, supervizori, nadređeni, menadžeri na različite načine, svojim postavkama rada, učestvuju u

maltretiranju, bilo da ne sankcionišu adekvatno počinioce, bilo da iniciraju ili učestvuju u takvom ponašanju. (Duffy, Sperry, 2014, str. 44)

Slično prethodnoj tvrdnji, Lejman (prema: Einarsen, Hoel, 2008, str. 166) je istakao faktore koji izazivaju maltretiranje na radu, pri čemu, između ostalog, navodi lidere, a razlikuje dve vrste liderskog ponašanja ili menadžerske prakse u ovom kontekstu. Jedna vrsta jeste tiranski tip liderstva, a druga predstavlja odsustvo vođstva gde lideri ne intervenišu u slučaju konflikata, situacijama agresivnog i drugih vidova negativnog ponašanja.

U pregledu radnog okruženja i organizacionih faktora u brošuri Svetske zdravstvene organizacije, kao jedan od faktora koji mogu uticati na pojavu uznemiravanja na poslu navodi se *stil upravljanja*, gde se u slučaju kulture „koja favorizuje disciplinski, netolerantni i diskriminatorski stil upravljanja stvara klimu straha, nepoverenja, prekomerne konkurencije i strahopoštovanja“ (EU-OSHA, 2010, str. 68). Bez normi koje bi trebalo da se primenjuju, a odnose se na socijalno ponašanje, određeni zaposleni osećaju slobodu da se nasilnički ponašaju s obzirom da nema posledica.

Petković i saradnici (Petković i saradnici, 2011, str. 3) ističu da liderstvo i samo postaje svojevrсни resurs organizacije, jer se zaposleni suočavaju sa „nesigurnošću radnog mesta, mobingom, problemima diverzifikovanosti radne snage“ i sličnim problemima, gde, „u takvim uslovima, liderstvo postaje integrativni mehanizam, koji treba da održi stabilnost organizacije i jedinstvo u stavovima zaposlenih“ (Isto). Liderstvo se, smatra Milisavljević (Milisavljević, 2005, str. 549), „povezuje sa superiornim performansama preduzeća“, lideri su „izabrani ili samoizabrani da opredele sudbinu preduzeća u privredi“ (Isto).

Evidentno je da su lideri ključni kako za dostizanje ciljeva preduzeća, tako i za odnose i radnu atmosferu unutar njega. Analizirajući relevantnu literaturu, naišli smo na mnoga oprečna mišljenja o razlikama i sličnostima između lidera i menadžera. Izdvojila su se dva dominantna pravca: prvi, koji termine menadžment i liderstvo uzima za sinonime i drugi, koji je zasnovan na njihovom razlikovanju.

Mi se, za potrebe ovog istraživanja, nećemo detaljnije upuštati u analizu zaduženja lidera i menadžera, šta ih razlikuje, a šta čini sličnim, jer se slažemo sa mišljenjem Mincberga (Mintzberg prema: Petković i sar., 2011, str. 14; Aleksić, 2007,

str 147) koji smatra da „rukovodioci moraju da vode, jednako kao što vođe moraju da rukovode“. Ovaj autor smatra da se odvajanjem liderstva od menadžmenta pravi velika greška, jer „liderstvo u biznisu ne postoji van konteksta i okvira menadžmenta“, menadžment bez liderstva je zanat „bez majstorske veštine koja je posledica učenja, vežbe i umetničkih vrednosti“ i, po njemu, shvatanje liderstva van konteksta menadžmenta znači „sterilno, svedeno i ogoljeno shvatanje i menadžmenta i liderstva“ (Isto).

Mnogo značajnije od razlikovanja lidera i menadžera jeste isticanje njihove svrhe i krajnjeg cilja. Uspešan lider gradi poverenje u organizaciji uz pomoć iskrenosti i otvorenosti, konstantno radi na unapređivanju i samopouzdanju svog tima tako što ga obučava (Velč, prema: Alibabić, 2008; Kecap, 2014, str. 102)

Podaci (prema: Kelloway, Teed, Prosser, 2008, str. 33) ukazuju na to da lideri mogu da utiču na način na koji zaposleni doživljavaju stres, sigurnost na poslu i zdrav životni stil. Takođe, sudovi su prepoznali kvalitet ponašanja nadređenih kao stresor, odnosno faktor rizika za pojavu stresa na radu. (Kelloway, Teed, Prosser, 2008, str. 33). Lideri imaju priličnu moć, ali je drugo pitanje da li će je, u kom kontekstu i u koje svrhe upotrebiti. Oni svojim načinom komunikacije diktiraju odnose u timu, među zaposlenima i sa nadređenima. Takođe, svojim ponašanjem i načinom reagovanja demonstriraju vladajuće i poželjne vrednosti u organizaciji.

Veoma su česti primeri *zloupotrebe moći lidera*, što je jedan od razloga da organizacija postane toksična, a radno okruženje se u tom slučaju doživljava kao preteće, neprijatno i nesigurno. Takav destruktivan pristup stvara organizaciju sastavljenu od blokova moći, gde jedni predstavljaju gubitnike, a drugi pobednike. Takozvani gubitnici će, u nezdravoj sredini koja je zaštitnički nastrojena prema „vladajućoj eliti“, biti diskreditovani i potisnuti, bez bilo kakve moći i prava glasa u organizaciji. Radna sredina poznaje i „tamnu stranu liderstva“ ili „toksične lidere“, sa disfunkcionalnim ličnim karakteristikama i destruktivnim ponašanjem, gde vladaju manipulacija, sabotaza, licemerje, korupcija i druga nemoralna dela uz pomoć kojih se nanosi trajna ozbiljna šteta „pojedincima, grupama, organizacijama, zajednicama, čak i naciji koju vode“ (Walton, 2008, str. 10).

Loše liderstvo može da dovede do povećanog stresa na radu, otuđenja i odmazde. Stilovi vođenja i ponašanja lidera u velikoj meri određuju da li je radna

sredina zdrava ili ne (Kelloway, E. K., Teed, M., Prosser, M., 2008, str. 25). Tamo gde se dešava zlostavljanje i vlada veliko nezadovoljstvo lideri su autoritarni, agresivni i nezainteresovani. Čak polovina ispitivanih žrtava (prema: Zapf et al. prema: Einarsen, Hoel, 2008, str. 165) povezuje zlostavljanje sa liderstvom i tvrdi da je maltretirano od strane nadređenog. Zlostavljanje može biti i institucionalizovano u organizacijama gde predstavlja deo liderstva ili menadžerske prakse, što dokazuje prisustvo, još uvek visoko cenjenog, autoritarnog stila liderstva (Hoel & Salin prema: Einarsen, Hoel, 2008, str. 165). Dakle, vladajuće norme, vrednosti, kvalitet i stil uspostavljene liderske prakse u velikoj meri određuju uslove za pojavu negativnih efekata rada.

Liderski stil, smatra Alibabić (2008), obuhvata „niz usklađenih aktivnosti, postupaka i sredstava vođenja“ (Isto, str. 253), dok ga Subotić (Subotić, 2008) definiše kao „način na koji se uspostavljaju odnosi između menadžera i saradnika, kao i ostalih zaposlenih u organizaciji. Stil koji karakteriše liderstvo izražava prirodu odnosa u procesu upravljanja ili prirodu interakcije između lidera i sledbenika...“ (Isto, str. 33)

Postoji više podela lidera i liderskih stilova (prema: Alibabić, 2002; Subotić, 2008; Yukl, 2008; Milisavljević, 2005), međutim, mi se, za potrebe našeg istraživanja, nećemo upuštati u diskusiju o različitim podelama, već ćemo ukratko pojasniti najčešće liderske stilove u kontekstu (ne)pogodnosti za pojavu stresa na radu i uopšte negativnih efekata rada, a to su autokratski lider, harizmatični, demokratski ili participativni, laissez-faire ili liberalni lider, transformativni i transakcioni stil rukovođenja.

Autokratski lider samostalno donosi odluke (Alibabić, 2002; Subotić, 2008), ima apsolutnu vlast u organizaciji, komunikacija je pod njegovom kontrolom i usredsređen je na radnu efikasnost, ispoljava visok nivo moći nad svojim zaposlenima i članovima tima, što vodi do velikog procenta fluktuacije i odsustvovanja s posla, što su sigurni znaci pojave stresa u organizaciji. Autokratski lider, smatra Subotić (2008), nema poverenja u podređene, što proizvodi stanje nesigurnosti koje vodi u anksioznost. On kao sredstvo za oblikovanje ponašanja koristi prinudu, a svoj formalni autoritet koristi kako bi uticao na podređene, služi se nagradama i kaznama, što će reći da je ponašanje zaposlenih često posledica straha od kazne. Uz pomoć nagrade može da se manipuliše, a uz pomoć kazne zastrašuje. Ovaj stil rukovođenja nam deluje prilično nefleksibilno i nemotivisuće na radno okruženje, a mišljenja smo i da je organizacija kojom upravlja ovakav lider pogodno tlo za razvoj mobinga u smislu iskorišćavanja zaposlenih, maltretiranja prekomernim radnim zadacima i slično. Međutim, autokratsko liderstvo

može biti pogodno u situacijama kada je neophodno brzo reagovanje, kada je osoblje dobro obučeno i kada ne mora da se vrši stalna kontrola, te posao može da se prepusti njima.

Harizmatični lider poseduje neopipljivu, intrigantnu moć i posebnu privlačnost, stvara lojalnost, privrženost i jaku emocionalnu povezanost sa svojim sledbenicima. Fajnmén (2003) navodi neke poznate i ugledne harizmatične lidere u socijalnom i političkom polju (na primer, Martin Luter King, Majka Tereza, Mahatma Gandi, Adolf Hitler, Džon Kenedi i drugi), dok među industrijalcima navodi Anitu Rodik (Anita Roddick) iz kompanije Bodi šop (The Body Shop) i druge koji su poznati po svojoj harizmi. Fajnman smatra da sledbenici osećaju zadovoljstvo i ponos identifikujući se sa svojim harizmatičnim liderima i inspirisani su svime što oni kažu ili urade. Jukl (Yukl, 2008) navodi da imamo negativne i pozitivne harizmatike. Negativni harizmatici podstiču odanost prema sebi, ne prema idealima, što je slučaj kod pozitivnih harizmatika. Njihova namera je da dominiraju i svoje sledbenike drže zavisnim i slabijim od sebe, što se u startu kosi sa slobodom izbora i jednakim pravima u donošenju zajedničkih odluka. Važne odluke donose vođe, informacije su ograničene, a nagrade i kazne se koriste za manipulaciju i kontrolu sledbenika. Neki lideri (na primer, Adolf Hitler) koriste svoju harizmu kao sredstvo pomoću kojeg postižu nemoralne i nehumane ciljeve. Suprotno tome, pozitivni harizmatici naglašavaju internalizaciju vrednosti, nastoje da podstaknu odanost ideologiji, ne njima lično. Donošenje odluka nije centralizovano, zadaci se delegiraju, informacije su svima dostupne, podstiče se učestvovanje u procesu odlučivanja, a „nagrade se koriste za potkrepljivanje ponašanja koja su u skladu sa misijom i ciljevima organizacije“ (Isto, str. 258). Takvo rukovođenje je korisno i dobro za sledbenike, mada to ne mora da bude slučaj ukoliko lider koristi neprikladne strategije.

Glavna razlika između etičkih i neetičkih harizmatičnih lidera, smatra Milisavljević (2005, str. 570), jeste da li se lideri pre fokusiraju na lične ciljeve ili na ciljeve preduzeća. Harizmatični lider koji je neetičan koristi svoj dar i odnose sa sledbenicima kako bi realizovao viziju koja eksploatiše saradnike. Harizmatični lideri su veoma energični, sposobni, imaju gotovo prirodnu moć nad sledbenicima, puni su entuzijazma i optimizma. Međutim, i ovi lideri mogu dovesti organizaciju u opasnost jer neki harizmatični lideri više veruju u sebe nego u svoj tim.

Za *demokratskog lidera* je karakteristično zajedničko donošenje odluka i planiranje, odlikuje se „većim poverenjem u podređene i verom u njihovu spremnost i voljnost da se uključe u proces odlučivanja i preuzimanja odgovornosti“ (Subotić, 2008, str. 34), on „nastoji da eliminiše sukobe i napete situacije“, sprovodi volju većine, pospešuje saradnju i uvažavanje (Alibabić, 2002, str. 47). Dakle, odlučivanje je decentralizvano i uspostavlja se interakcija. Dodeljivanje odgovornosti se manifestuje delegiranjem, odnosno davanjem ovlašćenja nižim nivoima, pri čemu se traži njihovo mišljenje i sugestije u rešavanju problema. Delegiranje, prema Juklu (2008) predstavlja posebnu vrstu procesa podele moći, do koje dolazi kada se podređenima dodeli odgovornost i autoritet i autonomija za donošenje određene vrste odluka, koje formalno donosi sam lider. Ovakav lider i kultura doprinose informisanosti svih njenih članova o bitnim dešavanjima, planovima i postignućima organizacije u kojoj rade. On ih motiviše i ohrabruje u rastu i razvoju, jer da biste delegirali određeni radni zadatak morate da budete sigurni da je osoba adekvatno obučena za taj posao. Demokratski lider vodi računa o tim bildingu, uzajamnoj komunikaciji, uvažavanju sagovornika, što je dobra prevencija pojave negativnih efekata rada. Međutim, ponekad se, ako ne i često, nameću okolnosti koje zahtevaju brzo ali efikasno rešenje. Pitamo se da li se i u tim okolnostima demokratski lider pridržava svih ovih načela zbog uštede vremena ili novca.

Za *Laissez-faire ili liberalnog lidera* je karakteristično „odlučivanje putem individualnih sloboda“ (Alibabić, 2002, str. 47), gde zaposleni uživa puno poverenje vođe, ima pravo da diskutuje o svim pitanjima, a lider je samo prvi među jednakima. Laissez-faire je francuska fraza koja znači „pusti ih da rade“ (Types of Leadership, 2013). Ovaj stil, smatra Subotić (2008), primenjuje se u malim i velikim organizacijama, koje su strukturane po tipovima i radnim grupama, i u kojima se obavljaju složeni poslovi. Ovaj stil može da bude uspešan ukoliko su individue veoma iskusne i vešte, ukoliko lider prati šta se događa, šta se postiglo i o tome obaveštava svoj tim (Types of Leadership, 2013). Međutim, postavlja se pitanje šta se dešava sa organizacijama gde ne postoji ova vrsta kontrole, a svaka individua ima „ovlašćenja“ da radi šta i kako želi, iako pretpostavimo da je itekako opremljena znanjima, veštinama i iskustvom za posao koji obavlja. Ovakva situacija postaje idealna za razvoj stresnih situacija, nametanje radnih zadataka, izbegavanje odgovornosti i slično jer ukoliko neko dobije „odrešene ruke“ u organizaciji, lako može da dođe do ispoljavanja samovolje i iskorišćavanje kolega. Stoga se slažemo sa Subotićem (2008) da liberalno liderstvo u

pojedininim situacijama vodi do dezorganizacije, nediscipline i haosa. Dakle, liberalni stil rukovođenja može da dovede do blagostanja u organizaciji, ali i da pogoduje pojavi negativnih efekata rada.

Uspješni *transformacioni lideri* su zastupnici promena, odvažni su, imaju poverenja u ljude, rukovode se vrednostima, uče dok su živi, sposobni su da se uhvate u koštac sa složenošću i nesigurnošću i veliki su vizionari (Subotić, 2008, str. 38-39). Oni ne vode nužno sa čela organizacije, a inspirišu druge da ih slede. Pravi transformacioni lider preuzima odgovornost za mogući neuspeh procesa promene i istovremeno „povećava samopouzdanje zaposlenih da se uspešno sprovedi proces transformacije“ (Milisavljević, 2005, str. 573). Ovaj tip lidera utiče preventivno na pojavu stresa na poslu budući da ne stvara svojim zaposlenima pritisak u smislu odgovornosti za neuspeh. Još jedan od razloga zašto smatamo da utiče preventivno je i podrška zaposlenima koju ovakav lider pruža. Transformacioni lider poziva na moralne vrednosti podređenih, pokušavajući da na taj način kod njih osvesti važnost etičkih pitanja i podstakne ih „da svoju energiju i resurse usmjere na reformiranje institucija“, podređeni prema lideru „osjećaju povjerenje, obožavanje, lojalnost i poštovanje, a motivirani su da učine više nego što su u početku očekivali da će učiniti“ (Yukl, 2008, str. 248).

Transakcioni stil rukovođenja se zasniva na transakcijama između menadžera i zaposlenih, kao što je razmena nagrade za napor, za dobre performanse ili priznanje za ostvarenja u poslovnoj aktivnosti. Transakcioni lider, za razliku od transformacionog, ojačava postojeću kulturu, strukturu i strategiju, ne menja je. On nastoji da zadovolji tekuće potrebe sledbenika tako što se fokusira na razmenu i povremene nagrade, poklanja posebnu pažnju korekcijama grešaka i neregularnosti (Milisavljević, 2005: 575). Za korporativne rukovodioce transakcijko vođenje znači da se za uloženi radni napor obezbedi plata i druge dobiti. Transakcijko rukovođenje može uključivati i „vrijednosti koje su relevantne za proces razmjene, poput poštenja, pravednosti, odgovornosti i uzajamnosti“ (Yukl, 2008, str. 261). Mišljenja smo da je u današnje vreme u svetu najzastupljeniji stil rukovođenja upravo transakcijski. Dobijate novčanu nadoknadu za sve što uradite, volontirate da biste dobili preporuku, pružate određenu uslugu da bi vam se slična usluga vratila. Motivacija je isključivo instrumentalne prirode, sve se posmatra kroz prizmu „dobijam koliko dam“ i obrnuto. Postavlja se pitanje, da li to znači da ukoliko postanete žrtva stresa kao posledica radnog zadatka

koji će organizaciji doneti mnogo novca ili druge beneficije, tek tada imate pravo na obuku oslobađanja stresa, odmor, ili neki drugi tretman. Podređeni može biti motivisan nagradom, nadoknadom, pogodnostima, statusom, ugledom i slično. Ali, ne stvara li to pogodno „bojno polje“ za sve podređene koji bi da do istih i dođu, te na putu do nagrade ne biraju sredstva da bi izvukli određenu korist. Takva situacija bi mogla da otvori prostor za nedostatak saradnje, prikrivanje informacija, nedostatak timskog rada, nedostatak kolegijalnosti i drugo. Kao što vidimo, stil rukovođenja transakcijskog lidera je pogodan za izazivanje stresa, održavanje stresa, tretiranje (ukoliko zaslužite). Što se tiče prevencije, veština je lidera da održava balans, kontroliše situaciju, da svima jednake šanse i ne dopusti nepravdu. Takođe, lideri imaju pravo da kazne podređenog ukoliko „njihov posao ne dostigne postavljeni standard“ (Types of Leadership, 2013), što bi za pojavu stresa bukvalno značilo – strah od kazne, samim tim i dodatni pritisak, demotivaciju u startu i vođenje mišlju „šta ako ne uspem“.

Ukoliko obratimo pažnju na prednosti i nedostatke svakog od vrsta lidera ili stilova rukovođenja, nameće se zaključak da je svakako najbolja kombinacija stilova u zavisnosti od potreba i situacije, sa osvrtom na spremnost na usavršavanje i rast kako lidera, tako i ostalih zaposlenih.

Ukoliko se, nakon diskusije u ovom poglavlju, osvrnemo na subsisteme organizacije i pojave koje mogu da izazovu određene negativne efekte rada, uviđamo da se veoma prepliću, veoma su međuzavisni. Karakteristike modela koji smo primenili, odnosno njegovi sastavni delovi (Duffy & Sperry, 2014) jesu struktura, strategija, zaposleni i radni timovi, kultura (i klima) i lideri. Oni na različite načine utiču jedni na druge, dopunjuju se i ne postoji mogućnost da opstanu pojedinačno. Odsustvo jednog znači okrnjena i ranjiva organizacija, koja je, u tom slučaju, dobra podloga za pojavu i razvoj negativnih efekata rada. Međutim, najvažniju ulogu u stvaranju i održavanju zdrave organizacije imaju lideri. Da bi se postavila dobra struktura, razvila i implementirala dobra strategija, negovala pozitivna organizacijska kultura i klima, zaposleni bili zadovoljni i produktivni, od ključne važnosti je lider i konstantno usavršavanje. Možemo imati zakone, propise, kvalitetne zaposlene, dobru viziju, misiju, ali organizaciona kultura i klima „diktiraju“ odnose i uslove u kojima se radi, a njih „diktira“ lider svojim načinom rukovođenja, svojom pravednošću, namerama i svojim veštinama.

2.2.3. Negativni efekti rada na nivou posla

Svetska zdravstvena organizacija (Leka et al., 2004) je dala strukturiranu listu, kao osnovu za ukazivanje na moguće opasnosti od stresa, polazeći od sadržaja rada, odnosno prirode samog posla. Imajući u vidu izlistane elemente i aspekte posla (sadržaj posla, radno opterećenje i tempo rada, radno vreme, participacija i kontrola, karijerni razvoj, status i plata, uloga u organizaciji, interpersonalni odnosi, organizaciona kultura, kuća-posao pristup) koje predstavljamo u tabeli 5, ova klasifikacija nam se čini pogodnom i poslužila je kao osnova za određivanje negativnih efekata rada i kreiranje instrumenta.

Neki od elemenata i aspekata koji se navode (na primer: tempo rada, radno vreme, interpersonalni odnosi, organizaciona kultura) pripadaju nivou organizacije, neki globalnim karakteristikama rada, međutim, teško ih je striktno omeđiti i klasifikovati, jer se na različitim nivoima posmatraju u drugom kontekstu. Mi smo za potrebe našeg istraživanja iz klasifikacije izostavili interpersonalne odnose i organizacionu kulturu, s obzirom da smo ih već obradili i svrstali u nivo organizacije. Pored toga, u ovu listu (Tabela 5) smo uvrstili još jedan element koji, kada ima određene karakteristike, može da izazove negativne efekte. Despotović (2010), govoreći o deskripciji posla, jednom od osnovnih ishoda analize posla, navodi, između ostalog, fizičke uslove rada kao jedan od osnovnih njenih elemenata. Ovu karakteristiku posla, kao i psihološke uslove rada smo uvrstili u klasifikaciju smatrajući ih veoma važnim činiocima prevencije ili pojave negativnih efekata rada, a mogu imati različite posledice po zdravlje i radni život pojedinca.

Tabela 5 - Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca koji su rezultat delovanja pojava nastalih pod uticajem karakteristika sveta rada na nivou posla

Karakteristike sveta rada na nivou posla	Pojave nastale pod uticajem karakteristika sveta rada na nivou posla	Potencijalni negativni efekti rada na pojedinca
<i>Sadržaj posla</i> Izvor: Leka et al., 2004, str. 6	-Radni zadaci	-Osećaj monotonije na poslu -Besmisleni radni zadaci
<i>Radno opterećenje i tempo rada</i> Izvor: Leka et al., 2004,	-Količina posla -Rokovi	-Opterećenost poslom (previše posla ili premalo posla)

str. 6		-Rad pod vremenskim pritiskom
Radno vreme Izvor: Leka et al., 2004, str. 6	-Radni raspored -Rad po smenama -Dužina radnog vremena	-Striktan i nefleksibilan radni raspored -Nepredvidivo radno vreme -Loše dizajniran sistem smena
Participacija i kontrola Izvor: Leka et al., 2004, str. 6	-Učešće u donošenju odluka -Kontrola	-Nedostatak učešća u donošenju odluka -Nedostatak kontrole (na primer, nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)
Karijerni razvoj, status i plata Izvor: Leka et al., 2004, str. 7	-Sigurnost radnog mesta/posla -Mogućnost napredovanja -Sistemi za vrednovanje učinka	-Nedostatak perspektive za napredak -Nejasni ili nepravedni sistemi za vrednovanje učinka -Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)
Uloga u organizaciji Izvor: Leka et al., 2004, str. 7	Odgovornost	-Nejasna uloga -Velika odgovornost za druge
Interpersonalni odnosi*	/	/
Organizaciona kultura*	/	/
Kuća-posao pristup Izvor: Leka et al., 2004, str. 7	Podrška na poslu/kod kuće	-Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme -Nedostatak podrške kod kuće za probleme na poslu
Fizički i psihološki uslovi na radu Izvori: Dewe, Cooper, 2017, str. 19; EU-OSHA, 2010, str. 68, 72, 79; EU-OSHA, 2010: 72; ILO, 2017a, str. 15-16; Pejatović, Orlović Lovren, 2014, str. 52; Деспотовић, 2010, str. 169	-Fizičko okruženje -Fizičko i psihičko opterećenje -Oprema i alat -Radni položaj -Psihofizičko zdravlje -Korisnost rada -Potencijalni rizik	-Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici) -Prenatrpanost u prostoriji (ljudima, mašinama,...) -Manjak opreme i alata za obavljanje rada -Loši elementi fizičkog opterećenja (težina materijala i opreme) -Neodgovarajući radni položaj: stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje -Loše psihofizičko stanje -Zdravstveni problemi (psihosomatske i mišićno-skeletne tegobe, fiziološki i psihološki simptomi, mentalni problemi, kao što su glavobolja, problem sa sluhom, sa vidom, sa kožom, bolovi u leđima, stomaku,

		<p>mišićima, respiratorne teškoće, impotencija, bolesti srca, povrede, nesаница, anksioznost, depresija, nervoza, loša koncentracija, ljutnja, nisko samopouzdanje i samopoštovanje, neprijateljstvo, gubitak pamćenja, socijalno povlačenje, alergije, razdražljivost, ...)</p> <p>-Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)</p> <p>-Nezadovoljstvo poslom</p> <p>-Korisnost rada za društvo</p> <p>-Rad u visoko rizičnim sektorima i zanimanjima, veliki rizik od nasilja od strane trećih lica u radnom okruženju i situacijama na poslu</p>
--	--	--

* Interpersonalne odnose i organizacionu kulturu smo svrstali u nivo organizacije, stoga ih ovde nećemo detaljnije razrađivati.

Kako smo već naglasili, u okviru karakteristika rada na globalnom nivou, vremenom je za nekim poslovima nestala potreba, neki su se transformisali, dok su potpuno novi nastajali. Međutim, mi ovde nivo posla ne posmatramo u tom kontekstu, već smo odabrali i kreirali model na osnovu klasifikacije gde autori polaze od sadržaja samog rada „na terenu“, odnosno koje elemente i aspekte, na nivou svakodnevnog obavljanja bilo kojeg posla, je potrebno sagledati u kontekstu potencijalne pojave negativnih efekata rada.

Zahtevi rada, baš kao i zahtevi radnog okruženja, su se znatno promenili, naročito kada govorimo o novim poslovima. U odnosu na period kada je bila dominantna manuelna i industrijska proizvodnja, sada su potrebne potpuno nove veštine ili kombinacije veština. Danas se više koriste mozak i čula, dok su u industrijskoj i manualnoj proizvodnji dominirali mišići. Ranije je vladala klasična podela rada na fizički, odnosno mišićni i mentalni, intelektualni rad. Međutim, podela u savremenom svetu rada se ne može tako striktno svesti i postaviti, jer čovekov rad danas najčešće ne podrazumeva isključivo fizičku niti samo mentalnu aktivnost, a uvek je „povezan i s emocionalnim preživljavanjem i motivacijom da se ostvare određeni ciljevi“. (Čabarkapa, 2017, str. 15)

Iz mnogih primera možemo da primetimo da skoro ni u jednom segmentu rada ne postoje uslovi za isključivost, s obzirom da se skoro svaki aspekt dovodi u širi

kontekst i međuzavistan je. Tako Salin (prema: Čizmić, Vukelić, 2010, str. 70) pored negativnih oblika liderstva i širih vidova organizacione kulture i klime, svrstava *neadekvatan dizajn posla* u grupu organizacionih faktora koji mogu da utiču da se maltretiranje na radnom mestu pojavi i održava.

Pajević (Pajević, 2006) navodi *ergonomiju* kao „skup više naučnih disciplina koje se bave usklađivanjem karakteristika rada (posla) sa psihofiziološkim i socijalnim karakteristikama čoveka“ (Isto, str. 23). Ergonomija izučava rad, pri čemu polazi od interdisciplinarnog pristupa različitih nauka aspektima ljudskog rada, gde spadaju tehnički, fiziološki, medicinski, anatomski, sociološki pristup. Prema ovom shvatanju, Pajević pojašnjava da je psihologija, koja se bavi psihom i ponašanjem zaposlenih, uža naučna oblast od ergonomije, što će reći da je isti slučaj i sa andragogijom koja se bavi obrazovanjem i usavršavanjem zaposlenih i onih koji će to tek postati. Dakle, ergonomija izučava rad polazeći od znatno šireg interdisciplinarnog pristupa. Stoga je važno da se naglasi da je svaki aspekt izučavanja rada i usklađivanja karakteristika rada sa drugim karakteristikama zaposlenog važan, što je posebno slučaj sa obrazovnim aspektom, naročito imajući u vidu konstantne promene i inovacije u svetu rada što iziskuje stalno prilagođavanje i kontinuirano usavršavanje.

Ukoliko je sadržaj posla neusklađen sa sposobnostima i interesovanjima pojedinca on će biti nezadovoljan poslom i neusklađen sa poslom koji obavlja, na primer, ukoliko obavlja poslove koji su jednostavniji u odnosu na ono što „ume i može“ (Pajević, 2006, str. 300), to za njega predstavlja takozvane besmislene radne zadatke. Zahtevi koji su manji od sposobnosti, interesovanja i očekivanja zaposlenog mogu predstavljati izvor negativnih efekata rada. Slična je situacija i kada zaposleni obavlja posao koji prevazilazi njegove sposobnosti i mogućnosti, što često dovodi do opterećenja za zaposlenog, kako intelektualnog, tako i emocionalnog (Isto).

Kada su u proces proizvodnje uvedene mašine, rad se pojednostavio i razbio na sitnije radne operacije. Kao posledica obavljanja jednostavnih radnih zadataka, stepen znanja i intelektualnog angažovanja, koji je potreban za obavljanje posla, se smanjio. Zaposleni, usled rasta proizvodnje, počinju da doživljavaju dosadu ili monotoniju na radu. Istraživanja u fabrikama automobila (prema: Pajević, 2006, str. 320) su pokazala da je veći stepen monotonije na radu što je manji broj operacija koje zaposleni obavlja. Monotonija je najmanja kod onih poslova gde se različite radne operacije smenjuju, a gde je potrebno da zaposleni posveti punu pažnju. Kako bi se umanjila monotonija na

radu Pajević predlaže sledeće mere: izmena radnih mesta, dodatna stimulacija (nagrađivanje), uvođenje pauza za vežbanje, muzika u toku rada (Isto).

Kada govorimo o radnom opterećenju i tempu rada, imamo krajnosti na kontinuumu od premalo do previše posla, što je u uskoj vezi sa sadržajem posla, samo što se ovde radi o količini posla i rokovima, a ne o radnim zadacima. Mnogi zaposleni su u situaciji da moraju da preuzmu više obaveza i radnih zadataka da bi zadržali svoj trenutni položaj i ostali u svojim karijerama, što neki autori (McClatchy, 2014) nazivaju potragom za opstankom jer je svaki dan „postao trka da se završi lista zadataka i ispune očekivanja“, a kada predugo traje režim „preživljavanja bez napredovanja“ dolazi do sagorevanja na poslu (Isto, str. 28).

Česta pojava u ovakvim situacijama jeste *prokrastinacija* (*procrastination*) (McClatchy, 2014) koja podrazumeva odugovlačenje izvršenja određenog zadatka ili obaveze. To je kada iz straha od posledica, umesto iz postignuća, zaposleni crpi energiju, zbog čega dolazi do odlaganja obaveza do krajnjeg roka, gde zaposleni u poslednjem trenutku skuplja snagu i usmerava fokus na brzo izvršenje zadatka. Dakle, strah nam daje snagu, a prokrastinacija je zapravo „način na koji koristimo strah da uradimo nešto što ne želimo“ (Isto, str. 67). Sama činjenica da je pokretač strah, da osoba u poslednjem trenutku radi nešto što ne želi je dovoljan uslov za pojavu haosa, neorganizovanosti, stresa na radu, sagorevanja na poslu, a pokreće i sumnju na mobing. Sa prokrastinacijom se ne srećemo samo u radnom kontekstu, već i u svakodnevnom životu, kada odlažemo da uradimo nešto što ne želimo, kao što je često učenje za ispit kod studenata. Odugovlačenje povlači za sobom i druge negativne efekte rada, remeti ostale obaveze i zadatke budući da se prioritete mešaju.

Do previše posla dovodi i situacija kada je u organizaciji hronično odsustvo zapošljavanja novih kadrova što kod osoblja dovodi do umora, a napetost može da se odrazi na odnos sa kolegama, ali i porodicom i prijateljima (EU-OSHA, 2010, str. 68). Osoba obavlja previše posla, čak i izvan predviđenog opisa posla, zbog nedovoljnog broja zaposlenih. I radna ograničenja dovode do nezadovoljstva, pri čemu zaposleni ima utisak da je nemoguće da se radno okruženje promeni. Ukoliko radni zadaci nisu adekvatno definisani, a rad je neorganizovan i nisu utvrđena jasna ograničenja u ponašanju, ostavlja se prostor da kolege i nadređeni na različite načine koriste situaciju (Isto).

S obzirom da posao zauzima značajno mesto u životu svakog pojedinca, uvek aktuelna tema jesu *radni sati*, odnosno radno vreme koje osoba provede radeći. U delu rada gde diskutujemo o karakteristikama sveta rada na globalnom nivou smo se detaljnije bavili uplivom različitih oblika radnog angažovanja i sve masovnijom pojavom rada od kuće, te se, u tom kontekstu, nećemo upuštati u diskusiju o radu na daljinu ili radu od kuće, koji su u velikoj meri promenili način rada.

Kroz istoriju se menjao udeo vremena koje se provodilo na poslu, kod kuće, sa porodicom ili u rasonodi. Ova razlika je evidentna među različitim zemljama, što zavisi od društvenih, kulturnih i drugih faktora. Posmatrajući ovaj problem dolazimo i do aktuelnog pitanja koje se odnosi na *kuća-posao balans*. Radno vreme je i dalje glavni izazov za zaposlene kada je u pitanju privatni, odnosno porodični život, iako je u proteklom veku postignut veliki napredak u smanjenju radnog vremena. U zemljama u razvoju radno vreme prelazi 48 sati, što predstavlja nedeljni prag koji je navenen u Konvenciji Međunarodne organizacije rada o radnom vremenu (ILO, 2017a, str. 20). Međutim, neki autori (McClatchy, 2014) ističu da „pokušaj da se upravlja satnicom na dnevnom nivou takođe ne garantuje balans“ (Isto, str. 28) jer time što zaposleni provodi polovinu svakog dana u kancelariji, a polovinu kod kuće nije garancija da će da se oslobodi stresa kada sa posla ode kući. Mnogi zaposleni „nose“ posao kući, a ti radni sati nisu vidljivi i kvantifikovani, najčešće ne utiču na povećanje primanja.

Robertson i Kuper (Robertson, Cooper, 2011, str. 88) daju prikaz radnih angažmana koji su fleksibilni (Tabela 6). Prikaz se ne odnosi na nestandardne forme radnog odnosa, iako su blisko povezani, o čemu je bilo reči u delu rada u kojem smo diskutovali o karakteristikama rada na globalnom nivou, već na načine, mesto i trajanje obavljanja posla tokom radnog vremena, odnosno obavljanja radnih zaduženja.

Tabela 6 - Neki fleksibilni radni angažmani

Fleksibilni radni angažmani	Kratak opis
Fleksibilno radno vreme (engl. <i>Flexitime</i>)	Zaposleni imaju set „osnovnog“ perioda kada se od njih očekuje da budu na mestu rada, ali van toga oni mogu da započnu ili da završe posao po sopstvenom nahodjenju.
Rad od kuće (engl. <i>Home-working</i>)	Rad od kuće, određeno ili sve vreme.
Sabijena radna nedelja (engl. <i>Compressed working week</i>)	Ceo nedeljni posao (na primer, 40 sati) je sabijen u 4 dana - ili u 9 dana za dve nedelje.
Radni sati na godišnjem nivou (engl. <i>Annualized hours</i>)	Broj radnih sati koje zaposleni mora da odradi je izražen na godišnjem nivou.
Periodično radno vreme (engl. <i>Term time working</i>)	Kada zaposleni radi samo tokom perioda školske godine.
Snanjeni radni sati (engl. <i>Reduced hours</i>)	Odnosi se na određeni period (na primer 3 meseca), pri čemu zaposleni ima dogovor da radi manji broj sati.
Podela posla (engl. <i>Job sharing</i>)	Posao sa punim radnim vremenom se deli između dve ili više osoba. Svaka osoba je angažovana na određen broj sati i ima sopstveni odvojeni ugovor o radu.
Pauza u karijeri (engl. <i>Career break</i>)	Zaposleni ne radi određen vremenski period nakon čega se vraća na posao sa istim nivoom u hijerarhiji i radnim stažom.

Prema izveštaju Evropske fondacije za unapređenje životnih i radnih uslova (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound) i Međunarodne organizacije rada iz 2017. godine (Eurofound & ILO, 2017, str. 33) ističe se značaj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života u kontekstu rada od kuće i rada na daljinu. Ovaj način rada može da ima pozitivan efekat na postizanje ravnoteže jer se smanjuje vreme putovanja na posao, zaposleni ima više autonomije u organizovanju svog radnog vremena u skladu sa svojim potrebama. Međutim, postoji rizik da će se tom prilikom radni i porodični život preklapati usled dužeg radnog vremena i kombinovanja dužnosti koje se dešavaju u isto vreme. Ovakva situacija rezultira nejasnim granicama između posla i privatnog života zbog čega dolazi do pojačanog posao-porodica sukoba.

Prema ovom Izveštaju (Isto) fenomen „zamazivanja granica“ ima dvojake efekte i posledice, a ističu ih u Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Mađarskoj, Indiji, Holandiji, Švedskoj, Velikoj Britaniji i SAD-u, dok su u Argentini, Belgiji, Italiji i

Španiji više isticani pozitivniji aspekti i dostizanje ravnoteže između posla i privatnog života.

Imajući u vidu da je rad ono što moramo da radimo, a život ono što želimo da radimo (prema: McClatchy, 2014, str. 28), u savremenom svetu rada, deluje da su to dve suprotstavljene strane između kojih se nalazimo u situaciji da pravimo izbore, te odabir da posvetimo vreme jednom istog trena znači da drugi izbor gubi. Ova hronična borba dovodi zaposlenog u konstantno stanje konflikta i navodi na pomisao da su lični i profesionalni ciljevi neusklađeni ili se isključuju međusobno zbog čega deluje nemoguće dostizanje oba cilja.

Kada govorimo o karakteristikama sveta rada na nivou posla, poznat je i *efekat prelivanja* koji predstavlja situaciju kada afektivna iskustva koja se dogode na poslu imaju veliki uticaj na osećanja i ponašanje koja su povezana s drugim oblastima života. Međutim, prelivanje se dešava i u suprotnm smeru - (ne)zadovoljstvo ličnim životom veoma utiče na domen posla. Istraživanja pokazuju da postoji pozitivna veza između zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom, a ta veza se ostvaruje putem opisanog modela prelivanja. (Dreher, 1982; Rousseau, 1978; Čabarkapa, 2017, str. 127)

Hekmen i Oldam (Hackman & Oldham prema: Robertson, Cooper, 2011, str. 80-81) su razvili veoma uticajan Model karakteristika posla (Job Characteristics Model) u okviru kojeg su identifikovali pet ključnih karakteristika, među kojima su:

- Raznolikost veština: mera u kojoj posao zahteva različite veštine;
- Značaj zadatka: mera u kojoj posao, unutar ili van organizacije, ima uticaj na druge;
- Identitet zadatka: mera u kojoj posao dovodi do čitavog, prepoznatljivog ishoda;
- Autonomija: mera u kojoj posao omogućava zaposlenom izbor i slobodu odlučivanja u svom poslu;
- Povratna informacija o poslu: mera u kojoj sam posao omogućava informaciju o tome koliko dobro zaposleni obavlja svoj posao (ovo se odnosi na povratnu informaciju koja je deo samog posla, a ne na povratnu informaciju od kolega ili nadređenih).

Prema ovom modelu, nabrojane karakteristike u velikoj meri utiču na psihološko stanje zaposlenih, što se odražava na motivaciju, zadovoljstvo i radni učinak. (Isto).

Ako obratimo pažnju na Model karakteristika posla i uporedimo ga sa modelom koji smo preuzeli i doradili za potrebe našeg istraživanja (Tabela 5), možemo da uvidimo da se većina elemenata i aspekata nalazi u njemu, ali su na drugačiji način formulisani ili klasifikovani u okviru neke od već postojećih kategorija. Na primer, participacija i kontrola je pandan autonomiji iz Modela karakteristika posla.

Kada govorimo o karijernom razvoju, statusu i plati koju pruža posao koji zaposleni obavlja, u okviru našeg modela su izolovani negativni efekti rada kao što su nedostatak perspektive za napredak; nejasni ili nepravedni sistemi za vrednovanje učinka i kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prelazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze kvalifikovanost) a kojoj odgovaraju stavke Povratna informacija o poslu (mera u kojoj sam posao omogućava informaciju o tome koliko dobro zaposleni obavlja svoj posao). Takođe, uloga u organizaciji (Tabela 5) je na neki način pandan Identitetu zadatka: mera u kojoj posao dovodi do čitavog, prepoznatljivog ishoda.

U kontekstu karijernog razvoja, napredovanja ili vrednovanja učinka Miler (Miller prema: Landy, Conte, 2013) je naveo da je centralni koncept pravda imajući u vidu da znatno utiče na to kako ljudi opažaju sebe jer svako od nas ima ubeđenja o tome šta zaslužuje, odnosno čega je „vredan“. U slučaju kada su osporena ta ubeđenja, na primer, kada zaposleni ne dobije nagradu koju očekuje, za koju smatra da je zaslužuje, često menja uverenja o sebi ili o organizaciji, misleći da ne vredi koliko je mislio ili da je organizacija u kojoj radi nečasna, nemoralna jer izostaje nagrada koja je obećana i koju je svojim radom zaslužio. (Isto, str. 443 - 444)

Kada je reč o pravdi nameće se i pitanje diskriminacije na osnovu pola u kontekstu rodne prirode posla. Kada su žene u radnom okruženju u manjini ili su na „muškim“ pozicijama, na takvim mestima je veća verovatnoća da će doći do seksualnog uznemiravanja (Čabarkapa, 2017, str. 213). Takođe, činjenica koja se nije promenila, iako ima značajnog pomaka, je da su još uvek žene manje plaćene od muškaraca za iste poslove i iste pozicije.

Autori (Rosas, Corbanese, 2006, str. 34) opisujući *zadovoljstvo poslom* navode da je to stepen u kojem zaposleni imaju priliku da zadovolje neke svoje lične potrebe u poslu, u koje spadaju adekvatna i pravična naknada, zdravo i sigurno radno okruženje, prilike koje se pružaju da se primenjuju i razvijaju znanja i veštine i mogućnosti za razvoj karijere.

Kao što možemo da primetimo, zadovoljstvo i blagostanje zaposlenih zavise od više faktora i situacija, od karakteristika posla koji obavljaju, priznanja, socijalne podrške i uslova koji doprinose osećaju sigurnosti, od načina na koji je posao dizajniran, u kojoj meri je zadatak koji zaposleni obavlja kreativan i izazovan, da li postoji prilika za razvoj u pogledu karijere, da li je dobar balans između posla i privatnog života. Svi nabrojani elementi i aspekti utiču na ukupno zadovoljstvo, na motivaciju i optimizam, kao i na to u kojoj meri će zaposleni biti posvećen poslu i organizaciji u kojoj radi, što utiče na sveukupan kvalitet radnog života (Čabarkapa, 2017; Pejatović, 2005), a odražava se na zdravlje, profesionalno i društveno postignuće i kvalitet života uopšte.

Prilikom odabira, dorade i konstruisanja modela karakteristika rada na nivou posla (Tabela 5) razmatrali smo i koji se osnovni elementi uzimaju u obzir kada se radi deskripcija bilo kojeg posla. Despotović (2010) navodi osnovne elemente deskripcije posla, s to su:

- *naziv posla* - kratka i realna refleksija prirode posla;
- *sektor/odeljenje* - ukazuje na mesto posla u ukupnoj organizaciji;
- *lokacija posla* - mesto na kojem izvršilac posla uobičajeno obavlja predviđene dužnosti i zadatke koje dati posao podrazumeva;
- *osnovna svrha posla* - kratak iskaz o tome na koji način određeni posao doprinosi organizaciji ciljeva (sektora, odeljenja, kompanije);
- *dužnosti / odgovornosti / zadaci* - dužnosti i odgovornosti predstavljaju glavne pozicije posla iza kojih se navode specifični zadaci koji će biti izvršeni. Navode se i podaci o: svrsi, odnosno cilju posla, glavnim zadacima na koje je posao podeljen i kriterijumima za tu podelu (frekventnost, važnost i težina svakog zadatka), elementima od kojih se sastoji, trajanju, mestu izvršenja, metodama, sredstvima i standardima izvršenja zadatka;
- *odgovornost* - kome izvršilac posla odgovara za svoj rad, ko ga kontroliše, kolika je učestalost kontrole;
- *odnosi* - preciziraju se odnosi (formalni/neformalni, strukturirani/nestrukturirani) i njihova učestalost, broj ljudi koji je uključen, način i svrha odnosa;
- *fizički uslovi rada* - karakteristike fizičkog ambijenta u kojem se obavlja posao u smislu: okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici), fizičkog opterećenja (težina materijala i opreme), psihičkog opterećenja

- (stres, donošenja odluka i slično) i radnog položaja (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istežanje);
- *socijalni uslovi rada* - karakteristike socijalnog ambijenta u kojem se posao obavlja u smislu veličine, nivoa i kohezivnosti radne grupe i karaktera podsticaja koji utiču na grupu;
 - *ekonomski uslovi rada* - trajanje radnog ugovora, broj radnih sati, plata, dodatne naknade, doprinosi, odmor, odsustovanje;
 - *moгуćnosti profesionalnog razvoja* - mogućnosti napredovanja i trenutne perspektivne obuke koje omogućuje ili zahteva posao;
 - *teškoće* - opis osnovnih uzroka neuspeha ili nezadovoljstva u obavljanju posla.
- (Isto, str. 169 - 170)

Ukoliko uporedimo navedene elemente deskripcije posla sa modelom karakteristika rada na nivou posla (Tabela 5), uviđamo da se u različitim oblicima mnogi od elemenata nalaze u njoj odvojeno ili u okviru neke od kategorija. Na primer, *moгуćnosti profesionalnog razvoja* i *ekonomski uslovi rada* odgovaraju kategoriji *karijerni razvoj, status i plata* (Tabela 5), dok elementi *socijalni uslovi rada* i *odnosi* više pripadaju našem modelu karakteristika rada na nivou organizacije (Tabela 4), kao što je *socijalna kultura i klima*. Međutim, uvideli smo potrebu da u naš model karakteristika rada na nivou posla dodamo i element koji Despotović navodi, što je u našem modelu kategorija *fizički uslovi rada* (Tabela 5).

Na različite načine *fizički uslovi* rada mogu da ugroze zaposlenog i budu pogodni za pojavu i „održavanje“ određenih negativnih efekata rada, a koji nisu posledica odnosa, već posledica karakteristika samog posla koji zaposleni obavlja. Tu smo posebno istakli: fizičko okruženje, fizičko i psihičko opterećenje, opremu i alat, radni položaj, psihofizičko zdravlje, korisnost rada i potencijalni rizik (Tabela 5).

O važnosti ovog pitanja govore mnoga istraživanja koja ukazuju na negativne efekte fizičkih uslova rada. Na primer, ako govorimo o buci na radnom mestu, ukazuje se na to (prema: Čabarkapa, 2017, str. 125) da ukoliko je na radnom mestu previše buke, zaposleni kao posledicu mogu da imaju glavobolju, manjak koncentracije zbog čega dolazi do nezadovoljstva. Ukoliko je radno mesto tiho i izolovano, zaposleni mogu da osećaju usamljenost zbog čega raste njihovo nezadovoljstvo. Navedene činjenice navode na zaključak da je neophodno da se dizajnira optimalno radno okruženje. Isto

važi i za fizičko opterećenje poslom, idelano bi bilo, ni previše, ni premalo, već optimalno radno opterećenje, što se postiže optimalnim dizajnanjem.

Takođe, u slučaju kada su radne prostorije pretrpane kancelarijskim nameštajem ili opremom, ukoliko se prostorija deli sa mnogo ljudi ili je preveliki broj mašina smešten u prostoriju, može da dođe do negativne atmosfere koja često dovede do konflikata, nasilja i drugih negativnih efekata rada (EU-OSHA, 2010, str. 68), što govori u prilog važnosti obezbeđivanja optimalnog fizičkog okruženja i uslova rada.

U tom kontekstu, dolazimo i do razlike između *ometanja (distractions)* i *prekidanja (interruptions)* (McClatchy, 2014, str. 111), gde je, za potrebe našeg istraživanja, posebno značajno pojašnjenje pojave ometanja na radnom mestu. Uzrok ometanja može da bude problem sa samodisciplinom ili socijalnom klimom i odnosima u kancelariji. Kao ometajući faktor može da se javi buka pri čemu takva situacija iziskuje podešavanje parametara za buku ili, na primer, promenu lokacije kancelarije. Različite situacije koje zaposlenom remete fokus i odvlače ga od njegovih radnih zadataka mogu da predstavljaju problem ukoliko se dešavaju često. Radna atmosfera koja je preterano ometajuća može da dovede do slabije produktivnosti ili do frustracije zaposlenih što dovodi do osećaja da su zahtevi koji se pred njih postavljaju previsoki ili nedostižni. Tako autori (Kelloway, Teed, Prosser, 2008, str. 25) koji definišu *zdravo radno mesto* pod njim podarumevaju zdravo fizičko i psihosocijalno okruženje, kao i praksu zdravog ponašanja.

Uzimajući u obzir diskusiju o sva ti nivoa karakteristika rada koje smo analizirali na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla, dolazimo do uvida da na kvalitet radnog okruženja, način na koji zaposleni doživljavaju radno mesto i obavljaju svoj posao utiče više faktora. Promene na globalnom nivou imaju upliv i u velikoj meri određuju situaciju na tržištu rada, diktiraju uslove proizvodnje, nameću način i pravila poslovanja, modeluju formu radnog odnosa, određuju visinu primanja i drugo. Organizacija ima ulogu da uskladi i ispuni zahteve koje nameću promene na globalnom nivou, da kreira i održi zdravo radno okruženje, kulturu i klimu koja je pozitivna i postiže na saradnju, razmenu, rast i razvoj. Lideri, odnosno nadređeni su zaduženi da obezbede uslove da sistem funkcioniše, oni usmeravaju pravac kretanja organizacije, njen način funkcionisanja i stvaraju uslove za (ne)zadovoljstvo zaposlenih. Važan uslov za zdravu organizaciju jeste da se pravila i procedure poštuju, da su kriterijumi napredovanja za sve jednaki, da je fizičko okruženje optimalno, da su opisi posla

adekvatno dodeljeni i dizajnirani, što je jedan od bitnih uslova za dobre odnose i saradnju među kolegama.

Pored nabrojanih elemenata i aspekata koji određuju „zdravlje“ jednog radnog mesta i, u tom kontekstu, zdravlje i zadovoljstvo kvalitetog radnog života zaposlenog, kao veoma značajan prediktor i činilac navodimo *učenje i obrazovanje* u najširem mogućem smislu.

2.3. Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada

Svetska banka (World Bank, 2019, str. 127) navodi da će, s obzirom na promenljivu prirodu posla, jedan od najsnažnijih mehanizama za prenošenje nejednakosti sa generacije na generaciju biti upravo nedostatak obrazovanja. Njihov stav je da bi novi socijalni ugovori trebalo da nastoje da izjednače uslove za sticanje veština.

Da bi se prevazišla pojava bilo kojeg negativnog efekta rada, neophodno je da organizacija stvori bezbedno radno okruženje, da neguje kulturu i klimu koje podstiču na toleranciju i poštovanje ljudskih prava. Pored uspostavljanja takvog načina funkcionisanja, neophodno je i da rukovodioci dosledno osuđuju i sankcionišu svako neetičko ponašanje u organizaciji pravednim tretiranjem pritužbi i doslednom primenom pravila i propisa. Pored pravnih mera, potrebno je da se izgradi i jak podržavajući obrazovni sistem i mehanizam, kao i druge vrste podrške zaposlenima i nadređenima.

Nesumnjivo je da je zaposlenima potrebna obrazovna podrška od strane organizacije. Međutim, kako Burmen (Boorman, 2008, str. 61) navodi, u okruženju organizacije koje je komercijalno, da bi se zaposlenima obezbedila podrška, mora da postoji razlog koji je ubedljiv. Kako ovaj autor navodi, prevencija je bolja od lečenja, a značajan, često i presudan faktor da se razume potreba za unapređenjem radnog mesta jesu troškovi same intervencije. Pri proceni i razmatranju prosečnih troškova po slučaju u obzir se uzimaju troškovi intervencije, ali i, ono što je posebno značajno, dodatni troškovi kao što su troškovi usled bolovanja, troškovi zamene na tom radnom mestu, troškovi prilika koje su izgubljene i uopšte troškovi smanjenog kvaliteta rada (Boorman,

2008, str. 66). Uopšteno posmatrajući, a kako smo istakli u prethodnim delovima rada, veliki finansijski troškovi i imidž naveli su vlade, međunarodne i nacionalne organizacije i preduzeća da uredi i dalje rade na unapređivanju pitanja radnih uslova i radnog okruženja kroz ulaganje u zaposlene i isticanje važnosti obrazovnih intervencija u svrhu preveniranja, ublažavanja i prevazilaženja negativnih efekata rada.

Kako bismo došli do konkretnih odgovora na pitanje da li i koje obrazovne aktivnosti imaju ulogu u prevazilaženju negativnih efekata rada, neophodno je da definišemo šta podrazumevamo pod obrazovnim intervencijama i predstavimo one koje drugi autori, koji su se bavili ovim i sličnim istraživačkim pitanjima, navode.

Pod *obrazovnim intervencijama* podrazumevamo različite vrste organizovanih aktivnosti koje se javljaju u različitim organizacionim oblicima, a koje radna organizacija, šira zajednica, različita udruženja, vladine, nevladine i međunarodne organizacije kreiraju i organizuju za zaposlene, stvarajući na taj način prilike i prostor za učenje koji dovode do novih saznanja, usvajanja veština, kompetencija i stavova na osnovu kojih zaposleni može da prevenira, umanjiti ili prevaziđe negativne efekte koji proizilaze iz rada.

Kada propadnu svi naponi da se negativni efekat prevenira ili rizici kontrolišu kroz različite obrazovne intervencije, kada nije dovoljna intervencija poslodavca ili menadžera, neophodna je pravna ili stručna medicinska pomoć. Obrazovne intervencije koje navodimo u tabelama (Tabela 7, 8, 9 i 10) predstavljaju preventivne ili kurativne mere za prevazilaženje određenih oblika negativnih efekata rada. Skoro svaka od njih je primenjiva za prevazilaženje većine negativnih efekata rada, u zavisnosti od faze, uzroka, kapaciteta organizacije, rukovodioca, zaposlenog, njegove životne situacije i ostalih individualnih i organizacijskih faktora. Kako se navodi u dokumentima organizacija i tekstovima autora, to su mere koje se, uglavnom, mogu koristiti za bilo koji problem uz eventualna prilagođavanja, uzimajući u obzir specifične potrebe, situaciju i instituciju. Namera nam je da ukažemo na obilje obrazovnih intervencija (strategija, programa, obuka, savetodavnih, informativnih usluga i drugo) koje se nalaze u opusu, a koje andragozi mogu da koriste.

Postoje dva načina reagovanja, odnosno dve vrste pritiska koji nastaju zbog posla, a to su *pritisци izazova* (engl. Challenge pressures) i *pritisци prepreka* (engl. Hindrance pressures). Pritisци izazova mogu da stvore određen nivo napetosti

zaposlenom, ali oni su pozitivni i psihološki zdravi, pružaju mu priliku da raste, da se razvija i ostvari. Sa druge strane, pritisci prepreka predstavljaju barijeru rastu i postignuću na poslu. (Robertson, Cooper, 2011, str. 82). Na koji način zaposleni doživljava pritisak i kako na njega reaguje uticaće, u velikoj meri, na dalji tok ponašanja i odabir načina „borbe“ sa njim.

U vezi sa tim, Robertson i Kuper (Robertson, Cooper, 2011, str. 102) govore o *ličnoj otpornosti* (engl. Personal resilience) ističući da postoje dva pravca delovanja zaposlenih kada su uznemireni ili pod pritiskom, a koji će pomoći da se održi njihovo psihološko blagostanje. Načini su sledeći:

- ublažavanje pritisaka ili
- promena načina na koji se pritisci doživljavaju.

Kada govorimo o vrstama pomoći zaposlenom, većina autora ih deli na primarnu, sekundarnu i tercijarnu prevenciju, što ćemo pojasniti u nastavku. U okviru njih su smeštene intervencije u odnosu na težinu problema i način, trenutak, uzrok i trajanje pojave i same intervencije. Autori ih stavljaju u određeni kontekst u odnosu na problem koji izučavaju (na primer, stres, mobing i slično,...), međutim, to je model koji je primenjiv i na sve ostale negativne efekte rada.

Svetska zdravstvena organizacija (Leka et al., 2004, str. 15) navodi tri načina na koja je moguće da se umanjí rizik od stresa na radu, a to su:

- *Primarna prevencija* - stres se redukuje uz pomoć ergonomije, dizajna rada i radnog okruženja, organizacionog i menadžment razvoja;
- *Sekundarna prevencija* - stres se redukuje uz pomoć obrazovanja i obuke zaposlenih;
- *Tercijarna prevencija* - uticaj stresa se umanjuje razvojem osetljivijeg sistema upravljanja koji odgovara na zahteve i unapređenom zdravstvenom zaštitoj na radu.

Pored ova tri nivoa pomoći, Svetska zdravstvena organizacija posebno ističe odgovornost poslodavca, važnost dizajna posla i upravljanja kako bi se faktori rizika sveli na najmanju moguću meru i, na taj način, prevenirale sve moguće posledice.

Buklej (Buckly, 2008, str. 120) takođe u kratkim i nešto opštijim crtama govori o pristupima u upravljanju problemima mentalnog zdravlja na radnom mestu i razlikuje:

- *Primarnu prevenciju* - koja se fokusira na kreiranje zdravog radnog okruženja kroz kulturu koja ima aktivnu ulogu i podržava svoje zaposlene u borbi sa stresom i drugim faktorima;
- *Sekundarnu prevenciju* - koja podrazumeva rano prepoznavanje problema i adekvatnu i pravovremenu reakciju na njih;
- *Tercijarnu prevenciju* - koja se odnosi na zaposlene koji su se razboleli i uključuje povratak na posao i usluge zdravstvenih radnika, strategije rehabilitacije.

Kao što smo već istakli, sve mere mogu da se sprovode u slučaju različitih negativnih efekata rada, s tim što je razlika u sadržaju ili kombinaciji mera u zavisnosti od individualne potrebe i situacije. Čabarkapa (2017, str. 146, 246) takođe nešto detaljnije opisuje primarnu, sekundarnu i tercijarnu prevenciju kao opšti zdravstveni model koji može da spreči i tretira mobing i stres uz pomoć individualnih, organizacionih i kliničkih mera koje spadaju u ove tri vrste prevencije:

- *Primarna prevencija* - sprovode je zaposleni u sektoru za razvoj ljudskih resursa kako bi umanjili činioce koji izazivaju psihosocijalni stres i mobing na radu, tako što obezbeđuju optimalne uslove za rad, informišu zaposlene o strategiji i obavezama organizacije, o zahtevima koje treba da ispuni, unapređuju komunikaciju i edukuju zaposlene. Ovaj autor ističe i da bi ugovorom trebalo da se reguliše i navede koje su predviđene kazne u slučaju mobinga. Ova vrsta prevencije je usmerena na to da se pojedinac menja uz pomoć obuke za upravljanje stresom i da se, uz pomoć redizajna, promene organizacije posla ili uz pomoć ergonomskih rešenja i organizacionim merama, stresor ili otkloni, izbegne ili svede na što je moguće manju meru.
- *Sekundarna prevencija* - primenjuje se u slučaju kada zaposleni već trpe određeni pritisak na poslu ili je već došlo do mobinga na radnom mestu kako bi se sprečilo narušavanje zdravlja, širenje nasilničkog modela ponašanja i njegovih posledica ili posledica doživljenog stresa. U procesu rešavanja problema i konflikta između zaposlenih veoma značajnu ulogu imaju osobe koje su nepristrasne u čitavom procesu (medijatori i savetnici od poverenja). Kako bi se izbegle ozbiljnije posledice primenjuju se metode koje se odnose na emocije, praktikuje se upravljanje stresom, relaksacioni trening, mentalno modelovanje.

- *Tercijarna prevencija* - odnosi se na prevazilaženja psihofizičkih i zdravstvenih posledica žrtve mobinga. U ovom procesu veliku ulogu ima rano otkrivanje mobinga jer se u tom slučaju prevazilaze mogući problemi u porodici i socijalnom okruženju žrtve. U ovu vrstu prevencije spadaju medicinsko-terapijske mere, odnosno rehabilitacija u specijalizovanim zdravstvenim ustanovama kada se leče psihosomatska oboljenja, posttraumatski poremećaj (PTSP) i ostali mentalni poremećaji nastali kao posledica hronične izloženosti stresu ili mobingu; pravna pomoć, kažnjavanje ili zakonsko sankcionisanje agresivnosti i nasilja mobera kao i poslodavaca koji je dopustio i nije adekvatno reagovao na zlostavljanje na radnom mestu. Mnoge zemlje su zakonski regulisale pitanje mobinga.

Da se uočiti da u našem prikazu i u ostaloj dostupnoj literaturi većina autora klasifikuje aktivnosti u tri kategorije pod nazivom primarna, sekundarna i tercijarna prevencija. Međutim, Robertson i Tinlajn (Robertson, Tinline, 2008) sve inicijative ovog tipa svrstavaju takođe u tri kategorije, ali pod drugim nazivima, a to su:

- *Strukturiranje* (engl. *Composition*) - podrazumeva procedure koje se koriste za regrutovanje, selekciju i dodeljivanje odgovarajućih uloga zaposlenima u organizaciji;
- *Obuka i razvoj* (engl. *Training and Development*) - procesi za učenje i razvoj; i
- *Situacioni inženjering* (engl. *Situational engineering*) - podrazumeva dizajn posla koji ljudi obavljaju, strukture i procese koji funkcionišu u organizaciji, radno okruženje – uključujući i faktore koji su manje opipljivi kao što su kultura i klima organizacije (Isto, str. 40)

Imajući u vidu predstavljene klasifikacije i vrste, sve intervencije koje se odnose na prevenciju i prevazilaženje negativnih efekata rada se dele u tri kategorije, kako god ih autori nazivali. Iako među autorima postoje razlike u sadržaju i nekim aktivnostima u okviru kategorija, uglavnom se u prvoj (primarna prevencija) intervencije odnose na poslove koje obavljaju zaposleni u sektorima za razvoj ljudskih resursa (selekcija, regrutacija, informisanje i savetovanje zaposlenih na različitim nivoima o različitim pitanjima), na zakonske propise, ugovore, akcenat se stavlja na dizajn, odnosno opis posla, organizaciju rada, ergonomska rešenja i uopšte uslove radog okruženja, kreiranje klime i kulture i obuke. U okviru druge kategorije (sekundarna prevencija) mere se

uglavnom i isključivo odnose na razvoj, obuke i obrazovanje, kao i savetodavni rad, gde se, radi rešavanja nastale situacije i sprečavanja većih posledica, uključuje treća, nepristrasna strana (medijator, savetnik) u slučaju kada je već došlo do pojave određenog negativnog efekta rada. Na kraju, u okviru treće kategorije (tercijarna prevencija) u slučaju onih koji su se razboleli uključuju se zdravstveni radnici i pravnici. Zaposleni u specijalizovanim zdravstvenim ustanovama uz pomoć medicinsko-terapijskih mera (na primer, rehabilitacija) leče nastala psihosomatska oboljenja, postraumatski stres i drugo. Pravna pomoć je neophodna za potrebe zakonskog sankcionisanja (nasilnika, na primer). Tercijarna prevencija uključuje i mere povratka, prilagođavanja i adaptacije na radno okruženje, gde se ponovo pojavljuje obrazovanje u različitim oblicima.

U svakoj od ove tri kategorije se naslućuju, prepoznaju i eksplicitno naglašavaju obrazovne intervencije, bilo da se radi o pružanju informacija, savetodavnoj ulozi u svrhu daljeg upućivanja ili pružanja pomoći i medijacije u rešavanju bilo kog negativnog efekta rada, obučavanja (bilo preventivnog ili kurativnog), ili je reč o dugoročnoj pomoći koja u sebi može da sadrži sve nabrojane i druge aktivnosti, pojedinačno ili u kombinaciji. Sve obrazovne intervencije se mogu koristiti, i najčešće se koriste, kombinovano, u zavisnosti od situacije, potreba zaposlenog i mogućnosti organizacije.

U kontekstu načina na koji može da se pruži usluga ili pomoć zaposlenima, u zavisnosti od sredstava i aktera, Burmen (Boorman, 2008) navodi sledeće opcije:

- *Jednostavne informacije samopomoći* - brošure koje sadrže savete i kontakte stručnjaka i organizacija kojima zaposleni mogu da se obrate za pomoć;
- *Telefonske usluge* - kao usluga samopomoći, odnosno usluga koju menadžeri i zaposleni koriste za savete i podršku. Ova usluga može biti samostalna ili sastavni deo sveobuhvatnijeg programa pomoći;
- *IT usluge* – podrška internet i intranet paketa koji omogućavaju interaktivnost ili dodatnu podršku kroz različite modalitete. Povećava je dostupnost, međutim, često se sumnja u prikupljanje podataka sa interneta;
- *Usluge „licem u lice“* - veći su benefiti iz podrške koja se pruža putem direktnog kontakta nego putem telefona ili interneta. Međutim, direktna usluga je skuplja. Potrebno je da se prilikom pružanja takvih usluga obezbede

odgovarajući etički standardi, kao i protokoli koji bi umanjili rizik da se pojavi određeni incident;

- *Obezbediti stručnjaka* - podrška iz određenih oblasti zahteva stručnjaka sa adekvatnim znanjima i veštinama iz konkretne oblasti u kojoj se pruža pomoć. Kao što, na primer, ne želite da ginekolog obavi operaciju mozga. U zavisnosti od posla kojim se organizacija bavi, razmatraće se koji kadar će biti angažovan za pružanje pomoći i na koji način, da li će oni biti stalno zaposleni i stalno dostupni, honorarno angažovani ili će sporazum biti sklopljen preko treće strane. Na primer, da li će organizacija koja radi sa velikom količinom novca, koja je sklonija incidentima kao što je uzimanje talaca (pljačka banke), angažovati obučenog pregovarača za ranu intervenciju i odgovor.
- *Više od podrške zaposlenima* (engl. beyond employee support) - velike organizacije često imaju pristup uslugama zaštite na radu što može, ali i ne mora, da bude direktno integrisano u sistem podrške zaposlenima u samoj organizaciji. Tamo gde ovakve usluge nisu obezbeđene, čak i kad jesu, potrebno je da se razmotri pitanje etike i poverljivosti. Multidisciplinarno vođenje slučaja može da obezbedi zaposlenima podršku visokog kvaliteta ukoliko se vodi računa o nepotrebnom ponavljanju usluga i čuvanju poverljivih informacija. (Isto, str. 64 - 65).

Vodeći se time da postoje različiti načini, sredstva i akteri u procesu pružanja pomoći u okviru kategorija primarne, sekundarne i tercijarne prevencije, mi smo, za potrebe našeg istraživanja, podelili i prikazali obrazovne intervencije u četiri kategorije. Pri kreiranju nacrta modela obrazovnih intervencija kao kriterijum smo koristili nivo inputa, stepen interakcije, nivo složenosti i vreme trajanja intervencije. Lista se sastoji od obrazovnih intervencija koje se odnose na sledeće nivoe:

1. Obrazovne intervencije na nivou *informisanja i upoznavanja* sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 7);
2. Obrazovne intervencije na nivou *savetovanja, davanja smernica, rada u grupi* u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 8);
3. Obrazovne intervencije na nivou *obučavanja* u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 9);
4. Obrazovne intervencije na nivou pružanja *dugoročne pomoći* od strane stručnjaka u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 10).

Ovakav model nam je pomogao pri kreiranju instrumenta istraživanja, gde smo za svaki od ovih nivoa išli od jednostavnijih krećući se ka složenijim, sadržajnijim i dugoročnijim obrazovnim intervencijama. Obrazovne intervencije smo klasifikovali i formirali posebne kategorije u formi tabela. U tabelama se nalazi i kratak prikaz teorijskih osnova koje smo dalje podelili u kategorije, iz čega su operacionalizovane konkretne obrazovne intervencije koje su bile osnova za izradu instrumenta.

2.3.1. Obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja sa pojedinim negativnim efektima rada

Nivo informisanja i upoznavanja sadrži najniži nivo inputa koji su namenjeni zaposlenima kada govorimo o negativnim efektima rada. Ove obrazovne aktivnosti imaju informativnu funkciju, da se zaposleni upozna sa mogućnostima i prilikama, a načini pružanja informacija mogu biti različiti, putem obaveštenja, brošura, putem interneta, izveštaja, preko osobe, službe ili institucije koja je zadužena za pružanje informacija i slično. U tabeli su izlistane najčešće obrazovne intervencije i to u okviru četiri kategorije: informisanje i podizanje svesti; zakonska regulativa; dizajn posla i rezultati evaluacije (Tabela 7).

Tabela 7 - Obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja sa pojedinim negativnim efektima rada

Osnova za formiranje obrazovnih intervencija u okviru kategorija	Obrazovne intervencije
Kategorija: Informisanje i podizanje svesti	
<ul style="list-style-type: none"> - Preventivno delovanje putem obaveštavanja - posteri, vodiči, instrukcije, pamfleti na oglasnim tablama poslodavca, distribucija popularnih publikacija radi podizanja nivoa obaveštenosti i svesti o kulturi dostojanstvenih uslova rada, o zaštiti žrtava. (Lubarda, 2008, str. 141; ILO, 2017, str. 63-64) - Izrada vodiča sa informacijama o prirodi i obimu problema i njegovim efektima na zdravlje i kvalitet života. (WHO, 2003, str. 26) - Izrada vodiča/smernica (<i>guidelines</i>) - pisani, štampani materijal sa smernicama za pružanje podrške zaposlenima kako bi se smanjio rizik od nasilnih incidenata. (Chappel, Di Martino, 2006) - Kampanje za podizanje svesti - kako bi se podigla svest i 	<ul style="list-style-type: none"> - Informisanje putem postera, brošura, publikacija radi podizanja nivoa obaveštenosti o kulturi dostojanstvenih uslova rada, o zaštiti žrtava, diskriminaciji, uznemiravanju,... -Kampanje za podizanje svesti o negativnim efektima rada (na primer, nasilju i maltretiranju na poslu)

<p>pružile informacije (o, na primer, nasilju i maltretiranju na poslu). (ILO, 2017, str. 63-64, 92)</p> <p>- Izrada Plana podrške organizaciji nakon incidenta (<i>Plan for Supporting the Organisation in the Aftermath of an Incident</i>) - sveobuhvatan pisani plan pruža sigurnost i jasnoću u nejasnoj situaciji. Kada organizacija ima takav plan može da reaguje u datom trenutku na različite zahteve koji prate incident. Dobar plan se sastoji od 9 elemenata. Svi članovi tima ga moraju znati, a neophodno je s vremena na vreme ponovo proći obuku kako bi bili sigurni da svako ima neophodne veštine i poverenje da će moći da odigra svoju ulogu kada bude potrebno. (Dunn, 2008, str. 139)</p>	<p>-Informisanje o programima za rehabilitaciju od sagorevanja na poslu, maltretiranjem stresa, posttraumatskog sindroma i slično</p>
Kategorija: Zakonska regulativa	
<p>- Izmene u organizacionoj strukturi i funkciji - decentralizacija autoriteta; procenjivanje radnog učinka i nagrađivanja. Stvoriti politiku koja će otkloniti nesigurnosti, koja jasno navodi odgovornosti poslodavaca i odgovornosti zaposlenih. (Grinberg, Baron, 1998, str. 250-251)</p> <p>- Anti-stres i anti-mobing politika poslodavca preduzimanjem preventivnih mera individualnog i/ili kolektivnog karaktera. Tu spadaju: mere kadrovske rukovođenja, menadžmenta, razvoj komunikacije u cilju boljeg razumevanja razvojnih poslovnih ciljeva poslodavca, pružanje podrške zaposlenima u realizaciji radnih naloga, podrške radnim grupama, uspostavljanje što adekvatnije kontrole izvršavanja rada (vodeći računa da su određeni oblici elektronske kontrole suprotni dostojanstvu ili privatnosti na radu), pokretanje disciplinske odgovornosti odgovornosti i drugo. Preduzeti mere u cilju obrazovanja i obuke menadžera za razumevanja problema stresa i mobinga na radu, njihovog sprečavanja. (Lubarda, 2008, str. 140)</p> <p>- Interne (kompnijske) i eksterne (zakonske) sankcije - upoznati zaposlene sa mogućim sankcijama i zabranama. (Čizmić, Vukelić, 2010, str. 71)</p> <p>- Informisanje zaposlenih o zakonskim odredbama za žrtve - da zaposleni budu upoznati sa zakonskom regulativom i svojim pravima, da osiguraju profesionalnu i psihosocijalnu podršku za žrtve nasilja i maltretiranja na poslu. (ILO, 2017, str. 93)</p> <p>- Podsticanje etičkog ponašanja etičkim kodeksom i obeshrabrivanje neadekvatnog ponašanja, neetičkih postupaka i diskriminacije; stvaranje klime poverenja, tolerancije i slobode; ovo treba uključiti u ugovore, regulisati ovo pitanje i primeniti sankcije za bilo koje kršenje pravila (WHO, 2003, str. 26)</p>	<p>- Upoznavanje sa relevantnim zakonodavnim aktima koja se odnose na odgovornosti i obaveze poslodavaca i zaposlenih</p> <p>-Upoznavanje sa politikom organizacije koja se odnosi na anti-mobing, anti-stres mere i slično</p> <p>-Upoznavanje sa zakonskim odredbama i strategijama koje štite žrtve od maltretiranja na radnom mestu, stresa, loših uslova rada i slično</p> <p>-Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja</p> <p>-Informisanje o uslugama za zaposlene koje se tiču članova njihove porodice (brige o deci i/ili starijim osobama)</p>
Kategorija: Dizajn posla	
<p>- Opis, dizajn posla i organizacija rada - Izrada realističnih opisa poslova i njihov optimalan dizajn, odgovarajući broj</p>	<p>- Upoznavanje sa opisom i organizacijom posla koji</p>

<p>zaposlenih, jasno definisani zadaci i dodeljivanje zadataka prema iskustvu i kompetencijama; adekvatno radno vreme; itd. (Čizmić, Vučelić, 2010, str. 72; Chappel, Di Martino, 2006)</p> <p>- Situacioni inženjering (<i>Situational engineering</i>)- Grupa aktivnosti koja se odnosi, na primer, na dizajn posla koji zaposleni obavljaju, na strukturu i procese u organizaciji, kao i na radno okruženje, gde spadaju i faktori koji su manje opipljivi - na primer, organizaciona kultura i klima. (Robertson, Tinline, 2008, str. 40)</p>	<p>zaposleni obavlja u organizaciji</p> <p>-Upoznavanje sa kulturom organizacije</p>
Kategorija: Rezultati evaluacije	
<p>- Redovno praćenje zadovoljstva i zdravlja zaposlenih. (Leka S. et al., 2004, str. 19)</p> <p>- Praćenje i evaluacija, provera efikasnosti preventivnih mera koje se primenjuju. (Chappel, Di Martino, 2006)</p> <p>- Stroge provere primenjivanja antimobing ili antibuling politike. Osim postojanja formalnih zabrana ovakve prakse, potrebno je delovati i na sprečavanje mobinga, kako na organizacionom tako i na individualnom planu. (Salin prema: Čizmić, Vukelić, 2010, str. 71-72)</p>	<p>-Obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih</p> <p>-Zdravstveno informisanje</p> <p>-Informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrana, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično)</p>

Čizmić i Vukelić (2010, str. 145-146) ističu važnost informisanja u prevenciji mobinga. Međutim, smatramo da je informisanost važna intervencija za prevenciju, ali i prevazilaženje bilo kojeg negativnog efekta rada. Autorke ističu značaj informisanosti zaposlenih ali i informisanosti poslodavaca, odgovornih za upravljanje ljudskim resursima, osoba koje se profesionalno bave žrtvama mobinga (psiholozi, psihijatri, lekari medicine rada, advokati) i predstavnika sindikata. Prevencija se sprovodi na individualnom nivou, pri čemu je fokus na pojedincu i na organizacionom nivou, pri čemu je fokus na radnom timu i menadžmentu. Danas se posebno ističu organizacione mere prevencije kao što su jasna i otvorena komunikacija zaposlenih, transparentno poslovanje, prijavljivanje svih oblika neetičkog ponašanja na poslu, adekvatan institucionalni tretman, zakonska regulativa, kreiranje organizacione kulture i klime koja je u skladu s ljudskim pravima i pravima zaposlenih i drugo. Veoma je značajna mogućnost da se prijavi bilo koja vrsta neetičkog ponašanja i da u organizaciji postoje kanali komunikacije koji su nepristrasni. Pored mogućnosti prijave takvog ponašanja organizaciji u kojoj zaposleni radi, značajna je mogućnost prijave nadležnim državnim institucijama, što znači institucionalna podrška koja će takvo ponašanje, ne samo da evidentira, već i da sankcioniše i uputi i pruži zaposlenom sistemsku podršku.

Kada govorimo o informisanosti i upućivanju, ne mislimo samo na opšte informacije, koje vrste podrške postoje, šta predstavlja svaki od negativnih efekata rada, kome se obratiti i slično, već mislimo i na podršku putem jasno određene procedure u slučaju nepredviđenih situacija i ponašanja, šta konkretno preduzeti, koji je protokol, gde su uloge, ovlašćenja i obaveze jasno podeljene - zna se ko je zadužen za koji deo posla.

Dobar i sveobuhvatan *Plan za podršku organizaciji nakon incidenta* (engl. Plan for Supporting the Organisation in the Aftermath of an Incident) pruža zaposlenima i menadžerima sigurnost u nejasnim i iznenadnim situacijama. On podrazumeva:

1. Jasne uloge i odgovornosti;
2. Fleksibilnost - uzeti u obzir ko može a ko ne može u kom trenutku da bude dostupan za pružanje pomoći;
3. Najmanje jednu osobu koja nije uključena u konkretan rad, a u stanju je da nadgleda situaciju;
4. Značajnu ulogu u samoj situaciji i u procesu pružanja podrške.
5. Dobru proceduru koja se prati da bi se donele odluke;
6. Praktične informacije o tome šta tačno da se radi da bi se pružile različite vrste podrške;
7. Informacije o tome kako da se obezbede neophodni dodatni resursi da bi se posao obavio;
8. Raspored – sveobuhvatan plan za reakciju koja je trenutna, koja još uvek traje i dugoročnu podršku;
9. Posvećivanje pažnje potrebama na svim nivoima organizacije. (Dunn, 2008, str.139)

Trebalo bi da svi članovi tima budu upoznati sa planom, a redovno pohađanje obuka će pomoći da se osigura da ljudi imaju veštine da obavljaju svoje uloge onda kada je to potrebno. Poželjno je da se plan redovno pregleda i ažurira kako bi se održao korak sa promenama i razvojem. (Dunn, 2008, str.139)

Kao bitnu stavku, bez koje nije moguće legalno i pravno vršiti uticaj da se prava zaposlenih poštuju, navodimo *zakonodavstvo* ili *zakonsku regulativu*. Pod ovom kategorijom ne podrazumevamo samo zakone donete na nivou države, mada su oni krovni i sve od njih polazi i sa njima se usklađuje. U ovoj kategoriji se nalaze i

pravilnici i protokoli organizacija u kojima zaposleni rade, koji podrazumevaju način na koji se određeni incident ili negativni efekat rada prijavljuje, proceduru koju bi zaposleni trebalo da prođe, koja je obavezna i propisana od strane organizacije.

Najrazvijenije zemlje su odavno donele ključne zakone koji mogu da obezbede pravdu i zaštitu žrtvama. To su akti na koje zaposleni mogu da se pozovu kada su im ugrožena prava u bilo kojem smislu, koji dalje obavezuju i organizacije i odgovorne institucije da sankcionišu počinioca. U Srbiji je početkom 2010. godine donet Zakon o sprečavanju i zlostavljanju na radu, kojim se štite žrtve mobinga (Службени гласник РС, бpoj 36/10).

Međutim, žrtve često nisu upoznate sa svojim pravima, da postoje zakoni i pravilnici, zbog čega je izuzetno važna informisanost i upoznavanje zaposlenih sa njima, što pojedine kompanije i čine. U prilog tome govori i značaj etičkog kodeksa unutar organizacije i dosledno postupanje po njima, kao i dosledno interno i spoljašnje sankcionisanje nepoželjnih i ugrožavajućih oblika ponašanja. Međunarodna organizacija rada na svom zvaničnom veb sajtu predstavlja etički kodeks i nudi besplatan onlajn tutorijal, što je dobar primer i pokazatelj organizacijama na koji način da informišu zaposlene i upoznaju ih sa pravilima. Međutim, u situacijama gde postoje i zakoni i pravilnici i relevantne institucije, kodeksi i priručnici, od izuzetnog značaja je dosledno sankcionisanje i kažnjavanje bilo kakve pojave ugrožavajućeg ponašanja po zaposlenog, kao dokaz da sistem funkcioniše, da se stvori poverenje i ohrabre žrtve, a sa druge strane, da se obeshrabre oni koji takvu štetu nanose.

Prilikom kreiranja strategije, zakonodavstvo bi trebalo da uzima u obzir lokalne navike i kulturu stanovništva. Izuzetno je značajno da strategija podstiče preventivne mere, da pruža zaštitu zaposlenima koji su uključeni u bilo koju vrstu samopomoći, ali i metama i žrtvama teškog nasilja, da uključi kompenzaciju štete, da se odredi kazna za nasilnika, ali i poslodavca koji je dozvolio ili dozvoljava zlostavljanje svojih saradnika (Yamand prema: WHO, 2003, str. 28).

U delu rada gde pojašnjavamo negativne efekte rada na nivou samog posla, istakli smo značaj optimalnog, realističnog opisa posla, budući da neadekvatan dizajn ili opis posla mogu da budu uzročnici pojave stresa, maltretiranja na radu, ali i drugih negativnih efekata rada (Čizmić, Vukelić, 2010, str. 72). Pajević (2006) ističe značaj profesionalne selekcije i klasifikacije jer smatra da se uz pomoć njih postiže da „pravi

čovjek dođe na pravo radno mesto“. Adekvatna profesionalna selekcija, odnosno racionalno popunjavanje radnih mesta, predstavlja usaglašavanje sposobnosti i osobina ljudi sa zahtevima koji proističu iz prirode i složenosti zadataka na radnom mestu (Isto, str. 127). Pri izboru i identifikovanju pravih osoba za obavljanje određenog posla, neophodno je da se za selekciju koriste alati kao što su testovi i intervjui (Chappel, Di Martino, 2006).

U tom kontekstu, kako bi zaposleni obavljali svoj posao efikasno, veoma je značajno:

- da se stvore uslovi da imaju priliku da razvijaju potrebna znanja i sposobnosti, pri čemu je ključna adekvatna selekcija i kasnije praćenje njihovog napretka;
- da se unapredi kontrola načina obavljanja posla kroz uvođenje fleksibilnog radnog vremena, podelu posla i drugo;
- da se pojača podrška koju zaposleni dobijaju kroz dozvolu interakcije među zaposlenima, timski rad i podsticanje saradnje. (Leka et al., 2004, str. 18).

U slučaju neadekvatnog opisa posla radi se *redizajn posla* (engl. Work redesign) koji se odnosi na promenu načina na koji se posao obavlja deleći ga i organizujući na drugačiji način.

U obrazovne intervencije koje su na nivou informisanosti i upoznavanja svrstali smo i kategoriju *Rezultati evaluacije*, praveći jasnu razliku između procesa i rezultata evaluacije. Budući da je evaluacija proces, njeno trajanje je izvesno, može biti duže ili kraće, što bi značilo da je to dugotrajna i dugoročna aktivnost i sastoji se iz određenih faza (Pejatović, 2019; Pejatović, Pekeč, 2011). U kontekstu pružanja informacija i upoznavanja sa određenom temom, organizacijom ili problemom, smatramo relevantnim rezultate, odnosno produkte evaluacija koji nam služe kao povratna informacija, odnosno polazna osnova za dalju procenu ili delovanje.

Pored rezultata o zadovoljstvu zaposlenih, nekih podataka vezanih za zdravstveno informisanje i slično, Čabarkapa (2017, str. 125) navodi značaj procene rizika kao polazne osnove. Procena rizika se radi kako bi se identifikovale oblasti koje su značajne i koje su prioritet da bi se poboljšao kvalitet radnog života i rešili potencijalni rizici na radnom mestu i radnom okruženju, pri čemu, u savremenim uslovima rada, u prvi plan izbijaju psihosocijalni faktori rizika za pojavu stresa.

U kontekstu značaja rezultata evaluacije veoma je bitno da pomenemo da postoji Model blagostanja na radnom mestu pod nazivom *ASET (ASSET) model* (prema: Robertson, Cooper, 2011, str. 55-57). Ovaj model prikazuje da kombinacija faktora na radnom mestu igra ključnu ulogu kada se utvrđuje nivo psihološkog blagostanja zaposlenih. Model prikazuje i na koji način različiti nivoi psihološkog blagostanja utiču na individualne i organizacione ishode. U međuvremenu je revidiran, s obzirom da se pokazalo da prikazuje isključivo negativno psihološko stanje, dok sada uključuje i stavke koje se fokusiraju i na pozitivno psihološko blagostanje. To je obuhvatniji pristup u proceni faktora na radnom mestu koji se odražavaju na psihološko blagostanje zaposlenih, pri čemu se dobija i podatak o tome šta negativno, a šta pozitivno utiče na njega.

Pored ASET modela, između ostalog, postoji i *Health and Safety Executive (HSE) pristup* (Robertson, Cooper, 2011, str. 56) u procenjivanju psihosocijalnih rizika u organizaciji. U okviru HSE pristupa razvijen je upitnik koji meri faktore rizika u organizaciji za pojavu stresa i ostalih psihosocijalnih problema na radnom mestu.

U okviru ove grupe pristupa i instrumenata za procenu blagostanja zaposlenih, grupa autora (Robertson, Cooper, 2011, str. 124) je razvila *vektorsku analizu* (engl. Vector Analysis), koja predstavlja procenu stila rukovođenja menadžera, sa jedne strane, i nivoa blagostanja i angažovanja zaposlenih kojim rukovodi, sa druge strane. Koristi se kombinacija instrumenata, odnosno dva oruđa procene: (1) procena zasnovana na ličnosti lidera (Leadership Impact) i (2) upitnik koji popunjavaju zaposleni (ASSET) koji meri na koji način radna grupa percipira radno mesto u odnosu na to šta sprečava ili omogućava produktivnost i učinak. Vektorska analiza pruža mogućnost ličnog razvoja lidera i benefita za lidere i ostale zaposlene, poboljšanje učinka, pri čemu se posebna pažnja poklanja kritičnim tačkama kao što su saradljivost, uspešno upravljanje promenama, izbalansirano radno opterećenje i drugi (Robertson, Cooper, 2011, str. 124).

Autori (Pejatović, 2005) govore i o značaju kvaliteta radnog života i o faktorima koji na njega utiču, te, pored procene rizika, smatraju značajnom i procenu kvaliteta radnog života iz koje organizacije dobijaju dragocene podatke od svojih zaposlenih, kao što su zadovoljstvo poslom, opšte blagostanje, stres na poslu, balans posao - kuća i druge (Čabarkapa, 2017, str. 125).

2.3.2. *Obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada*

U odnosu na prethodni, savetovanje predstavlja naredni, viši nivo inputa, složenosti i interakcije u rešavanje negativnih efekata rada. Kao osnovne kategorije za formiranje obrazovnih intervencija razlikujemo individualne i grupne načine podrške.

Kada govorimo o individualnom načinu podrške, mislimo na savetodavne usluge koje se obavljaju „jedan na jedan“, bilo da je u pitanju savetovanje „licem u lice“, telefonskim putem ili putem interneta. Grupna podrška podrazumeva učesće više aktera u procesu savetovanja i iznalaženja adekvatnog rešenja (Tabela 8).

Tabela 8 - Obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada

Osnova za formiranje obrazovnih intervencija u okviru kategorija	Obrazovne intervencije
Kategorija: Individualna podrška	
<p>- <i>Rano otkrivanje i prevencija problema na radu</i> - postarati se da zaposleni znaju kome da se obrate kada imaju problem, gde ih uputiti po profesionalnu pomoć kada imaju teškoće. (Leka S. et al., 2004, str. 19)</p> <p>- <i>Koučing ili lični vodič za zaposlene</i> - za učenje osnovnih društvenih normi (Einarsen, Hoel, 2008, str. 167-168)</p> <p>- <i>Karijerno savetovanje</i> - outplacement usluge, savetovanje onih koji napuštaju organizaciju, razmatra se gde idu, šta će dalje da rade, i na koji način će da implementiraju planove za budućnost. (Krumboltz et al., 2013, str. 15; Duffy, Sperry, 2014, str. 116)</p> <p>- <i>Određivanje poverenika</i> - zaposleni ili neko van kompanije, uz potrebna znanja, veštine (medijacije) i nepristrasnost, koji ima zadatak da sasluša žrtvu mobinga, ispita navode, prepozna problem osobe. Na taj način žrtva se distancira od situacije i pokreće inicijativu. (Lubarda, 2008, str. 141)</p> <p>- <i>Dugoročna podrška stručnjaka</i> - neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje kvalifikovanog osoblja ili spoljnih stručnjaka u traumatičnim krizama; rehabilitacija; pomoć pri premeštanju sa radnog mesta; pravna pomoć u postupcima naknade. (Chappel, Di Martino, 2006)</p> <p>Program pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme - EAP)* (Pejatović,</p>	<p>-Davanje smernica i instrukcija o načinima zaštite žrtava u slučaju izloženosti nekom negativnom efektu rada</p> <p>-Savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju</p> <p>- Razgovor sa poverenikom gde se određuje zaposleni ili osoba van kompanije koja ima zadatak da sasluša žrtvu, ispita navode, prepozna problem osobe kako bi se pokrenula inicijativa za rešavanje problema</p> <p>Finansijsko savetovanje</p> <p>Pravno savetovanje</p> <p>Savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama</p> <p>Konsultovanje sa</p>

Kecap, 2018)	menadžerom u vezi sa konfliktom i slično
Kategorija: Grupna podrška	
<p>- <i>Organizovanje sastanaka, diskusija, sednica, grupa za rešavanje problema, razvoj različitih programa</i> kako bi informacije bile dostupne, a komunikacija među kolegama otvorena. Na taj način smanjuje se rizik od mobinga, seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu, otklanja tenzija. (Chappel, Di Martino, 2006)</p> <p>- <i>Kreiranje socijalnog dijaloga</i> u formi obaveštavanja, konsultovanja, zaključenja kolektivnih ugovora o radu kojima bi se uredila i materija prevencije stresa i mobinga na radu. (Lubarda, 2008, str. 140-141)</p> <p>- <i>Medijacija</i> - gde nepristrasna treća strana nudi osobama u sukobu mogućnost da pronađu rešenje suočavanjem stavova, da postignu sporazum, da se razumeju, analiziraju šta se desilo i postignu dogovor kako bi nastavili da rade zajedno ili odvojeno uz veće uzajamno poštovanje. Zasniva se na načelima dobrovoljnosti, poverenja, spremnosti na sprovođenje sporazuma – kulturi tolerancije i socijalnih prava. (Lubarda, 2008, str. 141; WHO, 2003, str. 27)</p> <p>- <i>Osnivanje grupa i centara za podršku</i> - okupljanje grupe ljudi (koji su, na primer, doživeli mobing) koji će da rade na podizanju svesti, uz razmenu iskustava kako bi žrtve shvatile da nisu jedine odgovorne; kako bi prepoznale agresiju ili modifikovale svoje ponašanje. (Čizmić, Vukelić, 2010, str. 72; Yamand prema: WHO, 2003, str. 28)</p> <p>- <i>Sprovođenje Projekta za rešavanja problema</i> - model učenja orijentisan na problem. Učenje je organizovano oko problema koji se timski rešava u radnom kontekstu, ili pak simulirajućem radnom kontekstu. Znanja iz različitih disciplina stavljaju se u funkciju rešavanja konkretnog problema. (Alibabić, Milićević, Drakulić, 2011, str. 72)</p>	<p>- Diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema</p> <p>- Medijacija - nepristrasna treća strana nudi osobama u sukobu mogućnost da pronađu rešenje suočavanjem stavova, da postignu sporazum, da se razumeju, analiziraju šta se desilo</p> <p>- Rad u okviru grupe za podršku - okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja</p>

*Program pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme - EAP) - u okviru ovog programa, odnosno sistemske podrške nalazi se obilje obrazovnih aktivnosti koje možemo da svrstamo u neku od tabela i kategorija u zavisnosti od nivoa složenosti, trajanja i stepena interakcije. Ovaj sveobuhvatni program biće predstavljen kasnije u radu, u delu gde govorimo o obrazovnim intervencijama na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka.

Kao što možemo videti u tabeli 8, individualni vidovi podrške se odnose na davanje određenih smernica, savetovanje različitog tipa sa nadređenim, sa poverenikom ili stručnjacima iz različitih oblasti, koji na bilo koji način mogu da utiču na prevenciju ili prevazilaženje negativnih efekata rada, kao što je, na primer, finansijsko, pravno, karijerno i drugo savetovanje. Individualna podrška se odnosi i na davanje smernica i upućivanje na druge stručnjake, institucije ili na dalje delovanje.

Grupna podrška je više systemska, podrazumeva više uključenih aktera u čitav proces savetovanja, pri čemu se koriste i različiti organizacioni oblici i različiti modeli saradnje i rešavanja problema. Sa jedne strane, akteri su osobe sa istim problemom koji učestvuju sa ciljem da osnaže jedni druge i podele svoja iskustva. Sa druge strane, akteri su i stručnjaci koji vode procese kao što su, između ostalog, diskusije, rešavanja problema, suočavanje stavova, medijacija i drugo koji bi trebalo da dovedu do određenog cilja, rešenja, sporazuma ili jednostavno da se žrtva oseća zaštićeno i sigurno.

Kao što smo imali priliku da sagledamo, ovakvi vidovi podrške mogu da se nađu unutar ili izvan organizacije, u zavisnosti od situacije i osnaženosti organizacije. Kroz usluge savetovanja, usmeravanja, obučavanja i daljeg upućivanja se, pored zaposlenih, osnažuju i lideri (Čizmić, Vukelić, 2010, str. 72) koji su u velikoj meri odgovorni za kreiranje (ne)povoljne kulture i klime organizacije i osnove za pojavu i razvoj negativnih efekata rada.

Za pojašnjenje značaja procesa savetovanja i, u tom kontekstu, učenja, interesantna je *teorija slučajnog učenja* (The happenstance learning theory - HLT) (Krumboltz, et al., 2013, str. 15). Ova teorija predlaže model karijernog savetovanja koji bi trebalo da pomogne klijentu, u ovom slučaju zaposlenom, da izgradi zadovoljniji profesionalni i lični život. Suštinski deo ovog modela ostaje slušanje, međutim, HLT pristup je orijentisan na delovanje (engl. action-oriented approach), pri čemu se pruža pomoć klijentu kako bi planirao i iz neplaniranih događaja izvukao korist. Uspeh procesa ovakvog savetovanja se meri time šta je klijent, tokom i nakon savetovanja, doživeo u spoljnom svetu, a ne time šta se tokom procesa savetovanja dešava. Autor, kako bi pojasnio kako HLT funkcioniše navodi jednu ilustraciju sa klijentom koji je otpušten nakon 20 godina rada. U takvoj situaciji savetnik pomaže da klijent uvidi da su neplanirana i neprijatna dešavanja u životu normalna, da nije jedini kome se to dešava. Savetnik mu daje različite primere, objašnjava situacije, pruža informacije i predočava mu izbore, a zatim ga „natera“ na akciju, odnosno da preduzme konkretne korake, da preoblikuje „neplanirani događaj u novu priliku“. (Isto). Ovaj model je veoma pogodan za negativne efekte rada i određene situacije kada zaposleni ne zna koji korak da načini, šta njegova situacija predstavlja, koje su mu opcije, pri čemu mu je potrebna podrška i vođenje ka eventualnim izlazima i izborima.

Još jedan od modela, za koji smatramo da je koristan za rešavanje problema koje mi izučavamo, jeste *model učenja orijentisan na problem* (u daljem tekstu: UOP) (engl. problem-based learning ili problem-based approach). U ovom modelu projekat rešavanja problema je osnovna jedinica učenja. Učenje se organizuje tako što se određeni problem rešava timski u radnom kontekstu ili tako što se radni kontekst simulira. Tom prilikom se, u cilju rešavanja konkretnog problema, stavljaju u funkciju znanja iz različitih disciplina. U osnovi svakog UOP projekta je rešavanje problema u malim grupama, analiziranje situacije, primena znanja, procena i predviđanje alternativnih rešenja, odluka i posledica. Koristeći ovaj model i rešavanjem praktičnog, realnog problema iz sveta rada, učesnici razvijaju različite veštine kao što su veštine komunikacije, timskog rada, liderstva, upravljanja vremenom, rešavanja konflikata i drugo. (Alibabić, Milićević, Drakulić, 2011, str. 72 - 73).

Bilo koji model ili pristup da je u pitanju u središtu je stručnjak koji vodi proces tako što usmerava, savetuje, koriguje, navodi i provocira učesnika na osveščivanje, reakciju, potragu za potencijalnim rešenjem koja ga navodi na konkretnu akciju.

2.3.3. Obrazovne intervencije na nivou obučavanja u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada

Kako Svetska banka (World Bank, 2019, str. 3) navodi, da bi se maksimalno iskoristila ekonomska prilika, prioritet je ulaganje u ljudski kapital, što zahteva celoživotno učenje. Kako se zahtevi na tržištu rada konstantno menjaju, o čemu smo detaljnije pisali u prethodnim delovima rada, određene veštine postaju važnije, odnosno traženije. To su pre svega određene kognitivne sposobnosti i složene veštine kao što su rešavanje problema, socijalne veštine (timski rad, komunikacijske i drugo) i kombinacija veština koje odlikuje prilagodljivost.

Kako bi obuke, pored preventivne svrhe, pomogle žrtvama u prevazilaženju maltretiranja na poslu, kao i drugih negativnih efekata rada i doprinele da steknu neophodne veštine koje će im pomoći da se osnaženi vrate u svet rada, neophodna je saradnja sa grupama i centrima podrške. (Čizmić, Vukelić, 2010, str. 72)

Čabarkapa (2017, str. 98) ističe značaj podizanja svesti o značaju mentalnog zdravlja i stresa na radu i potrebu za boljom edukacijom. Tome može da doprinese jačanje podrške i saradnja svih zainteresovanih strana kao što su, između istalog, istraživači, poslodavci, sindikati, državne institucije.

Brojni su dokazi pozitivnog uticaja obuka na psihički i fizički boljitak polaznika. Autori (prema: Robertson, Cooper, 2011, str. 47 - 48) navode primer jedne studije gde su učesnici prošli obuku koja im je pomogla da smišljeno generišu pozitivne emocije. Rezultati jednog istraživanja (prema: Kelloway, Teed, Prosser, 2008, str. 27) ukazuju na to da obuka lidera o bezbednosti utiče na smanjenje broja nesreća na radu kod zaposlenih.

U ovom delu rada govorimo o obukama koje na direktan ili indirektan način mogu da utiču na to da se određeni negativni efekat rada prevenira, umanju ili prevaziđe. Sve obuke svrstali smo u dve kategorije: obuke za zaposlene i menadžere i obuke koje su namenjene isključivo menadžerima, odnosno rukovodećem kadru (Tabela 9).

Tabela 9 - Obrazovne intervencije na nivou obučavanja u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada

Osnova za formiranje obrazovnih intervencija u okviru kategorija	Obrazovne intervencije
Kategorija: obuke za zaposlene i menadžere	
<ul style="list-style-type: none"> - Program pod nazivom „<i>Trening pre incidenta</i>“ (pre-incident training) - zaposlenima se pruža znanje o potencijalnom psihološkom uticaju incidenata, na koji način da se izbore sa simptomima, upoznaju se sa podrškom koja im je dostupna. (Dunn, 2008, str. 138) - <i>Stres menadžment trening</i> (Stress Management Training) - Pohađanje <i>časova opuštanja, upravljanja vremenom</i> (Time Management), <i>asertivni trening</i> (Assertivnrss Training) ili vežbe. (Leka et al., 2004, str. 19; Arnold, 2005, str. 414; Grinberg, Baron, 1998, str. 252) - Obuke za rešavanje konflikta, za sprovođenje kampanje za podizanje svesti (WHO, 2003, str. 26) - Obuke za sticanje liderskih veština: komunikacije, odlučivanja, ubeđivanja, upravljanja promenama. (Alibabić, 2008) - Trening interpersonalnih i komunikacijskih veština - za preveniranje, identifikovanje i suočavanje sa nekim 	<ul style="list-style-type: none"> - Obuka pre incidenta - piprema u slučaju pojave incidenta o njegovom potencijalnom psihološkom uticaju, o simptomima i dostupnim podrškama - Obuka za rešavanje konflikta - Obuka za razvoj komunikacijskih veština - Obuka za razumevanje stresa i za upravljanje stresom (Stres menadžment trening) - Obuka za upravljanje vremenom - Obuka za reagovanje u

<p>ugrožavajućim situacijama i pojedincima (Chappel, Di Martino, 2006)</p> <p>-Spoznajne tehnike - usvajanje načina razmišljanja kojim može da se prevaziđe stres (Grinberg, Baron, 1998, str. 249)</p> <p>- Tehnike vezane za ponašanje - usvajanje drugačijeg načina reagovanja. (Grinberg, Baron, 1998, str. 250)</p> <p>Program pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme - EAP)* (Pejatović, Kecap, 2018)</p>	<p>različitim problemskim situacijama</p> <p>-Obuka za ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije</p> <p>-Obuka za upravljanje novčanim dugom</p> <p>-Obuka za upravljanje maltretiranjem na poslu</p> <p>-Obuka o sagorevanju na poslu (o fazama, simptomima, kako prepoznati, gde potražiti pomoć)</p> <p>-Obuka za upravljanje promenama</p> <p>-Obuka za očuvanje i negovanje menatlnog zdravlja na poslu</p> <p>-Obuka o ljudskim pravima</p> <p>-Obuka za razvoj interpersonalnih kompetencija</p> <p>-Obuka za rad sa visokorizičnim, agresivnim klijentima</p>
Kategorija: Obuke za menadžere	
<p>-<i>Specijalizovani trening za menadžere</i> (Specialised management training) - učenje osnovnih društvenih normi (Einarsen, Hoel, 2008, str. 167-168)</p> <p>- Obuka „<i>Kako preneti neprijatnu poruku</i>“ (Finneman, 2003, str. 190)</p> <p>-<i>Trening liderskih kompetencija</i> - razvijanje liderskih i drugih interpersonalnih kompetencija (Čizmić, Vučelić, 2010, str. 72)</p> <p>- <i>Razvoj menadžmenta</i> (Management Development) - unapređenje odnosa menadžera prema rešavanju stresa na radu, njihovog znanja i razumevanja stresa i veština da se bave ovim problemom što je moguće efikasnije. (Leka et al., 2004, str. 19)</p>	<p>Obuka za razvoj liderskih kompetencija - unapređenje odnosa menadžera prema rešavanju negativnih efekata rada, njihovog znanja i razumevanja problema i veština da se bave ovim problemom što je moguće efikasnije</p> <p>Obučavanje menadžmenta za pružanje pomoći zaposlenima u slučaju pojave negativnih efekata rada</p>

*Program pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme - EAP) - u okviru ovog programa, odnosno sistemske podrške nalazi se obilje obrazovnih aktivnosti koje možemo da svrstamo u neku od tabela i kategorija u zavisnosti od nivoa složenosti, trajanja i stepena interakcije. Ovaj sveobuhvatni program biće predstavljen kasnije u radu, u delu gde govorimo o obrazovnim intervencijama na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka.

Brojne su obuke koje mogu da pohađaju zaposleni i nadređeni kako bi prevenirali, umanjili ili prevazišli negativne efekte rada, u tabeli 9 smo uvrstili one koje se najčešće pominju u literaturi.

Česte obuke jesu one za razvoj liderskih veština, veština komunikacije, odlučivanja, ubeđivanja, upravljanja promenama (Alibabić, 2008a). Aktuelne jesu i one za efektivno određivanje prioriteta, koje je zasnovano na rezultatima, a ne na rokovima i urgentnosti (McClatchy, 2014, str. 39). Kada govorimo o organizovanosti i rokovima, opštepoznate su obuke za upravljanje vremenom (engl. Time Management). U cilju boljeg upravljanja vremenom, za zaposlene je veoma značajno i neophodno da u svakodnevnu upotrebu uključe redovno kreiranje i ažuriranje liste obaveza (zadataka) (engl. *to-do list*), kalendara (ugovorene sastanke, termine), kontakata, beleški (McClatchy, 2014, str. 123, 128, 129). Na taj način će, za početak, imati osećaj kontrole nad svojim vremenom, događajima, obavezama i informacijama. Ukoliko se posvetimo i pretvorimo u svakodnevnu, redovnu aktivnost upravljanje svojom listom obaveza, kalendarom, kontaktima i beleškama, one će postati navika, sistem bez odlučivanja (engl. *nondecision system*), što umanjuje stres i štedi vreme, jer se informacije ne gube, ne prelaze se rokovi, osoba ne zaboravlja sastanke i ne obavezuje se izvan svojih mogućnosti. U usvajanju ove veštine veoma je važna posvećenost i doslednost kako bi ona postala navika, a zaposleni povratili svakodnevnu efikasnost, kontrolu nad svojim životom i poslom.

Za stresne događaje i neetička ponašanja zaposleni i menadžeri mogu da se pripreme uz pomoć *obuke pre incidenta* (engl. *pre-incident training*), čija je uloga da pripremi zaposlene za potencijalne incidente kako bi se uticaj traume sveo na najmanju moguću meru. Zaposleni i menadžeri uče o potencijalnom psihološkom uticaju incidenata, na koji način mogu da se izbore sa simptomima, da se upoznaju sa dostupnom podrškom. Menadžeri uče na koji način zaposlenima da pruže podršku neposredno nakon incidenta, na koji način da prate njihovo blagostanje u narednom periodu, oni koji su prošli kvalitetan trening imaju više samopouzdanja da pruže podršku. Neposredna praktična podrška zaposlenima podrazumeva obrazovanje, savete i pružanje informacija o načinima pristupanja podršci. Korisna je i uzajamna šema

podrške gde su angažovani volonteri koji moraju da budu adekvatno obučeni, a njihova uloga je da pruže praktičnu i emotivnu podršku. (Dunn, 2008, str. 138, 142)

Značajno je istaći činjenicu da će većina zlostavljača, generalno, biti protiv zlostavljanja i većina pokazuje spremnost da promeni situaciju i saraduje. Iz tog razloga, autori (Einarsen, Hoel, 2008, str. 167) smatraju da je neophodno da nasilnici nauče osnovne društvene norme putem koučinga ili ličnog vodiča i da mu se obezbedi specijalizovana obuka menadžmenta (engl. specialised management training). Neophodno je da se, u ekstremnim slučajevima maltretiranja, razmatraju disciplinski postupci i otpuštanje. Kako bi se problem prepoznao, veoma je važno da se osvesti činjenica da žrtva ispoljava neočekivano i iritantno ponašanje. S obzirom da su žrtve napete i pod stresom, one često nerviraju okolinu, često su zahtevni jer traže punu pažnju i podršku i vrlo su osetljivi na znake sumnje i nepoverenja. Žrtvama je često neophodna i medicinska pomoć i podrška ili program rehabilitacije kako bi se ponovo integrisale u radno okruženje i zajednički rad koji je produktivan. (Einarsen, Hoel, 2008, str. 167 - 168)

Priprema, informisanje i savetovanje zaposlenih je preko potrebno i kada rukovodioci odluče da smanje broj zaposlenih. Ovakva situacija izaziva ozbiljnu zabrinutost, neizvesnost i stres kod zaposlenih zbog čega je potrebno da se to izvede vrlo vešto i pažljivo. Autori navode primer jedne finansijske organizacije u Velikoj Britaniji (Baruch and Hind, prema: Finneman, 2003, str. 190). Oni su primenili mere uz pomoć kojih su svojim zaposlenima koje će otpustiti pružili pomoć, obezbedivši im dobru otpremninu, ponudu za penzionisanje i *outplacement usluge*. Ove usluge podrazumavaju pružanje saveta zaposlenima koji odlaze iz organizacije, pri čemu sa savetnikom razmatraju dalje opcije, na koji način da ostvare planove koje su zacrtali za budućnost i slično. Kako bi ovaj proces bio što bezbolniji, menadžeri su prošli obuku „kako preneti neprijatnu poruku“ (Isto; Kecap, 2014, str. 100). Na vrlo asertivan način, kompanija je, uz pomoć otvorene i transparentne komunikacije, uspela da umanjí stres, strah i anksioznost kod zaposlenih kojima su bili primorani da daju otkaz.

Organizacija je prilično moćna u slučaju kada želi da pomogne svojim zaposlenima sredstvima i programima kojima raspolaže. Da li će se čitava neplanirana i neprijatna situacija pretvoriti u učenje zavisi od ličnosti zaposlenog i spremnosti organizacije. Poznat je *koncept kriznog menadžmenta* koji označava „skup funkcija ili procesa koji imaju za cilj da identifikuju, izuče i predvide moguće krizne situacije i

ustopave posebne načine koje će organizaciji omogućiti da spreči krizu ili da se sa njom izbori i da je prevaziđe, uz minimiziranje posledica njenog dejstva i što brži povratak u normalno stanje“ (Kešetović, Milašinović, 2008, str. 52). Kao što mu i ime govori, ova vrsta upravljanja je poželjna u kriznim situacijama na šta god da se kriza odnosi. Ova vrsta upravljanja predstavlja umeće, sposobnost i spremnost menadžmenta da kontroliše kriznu situaciju, vodi proces i iz nje izađe sa što manje posledica, a zaposlenima pruža neku vrstu sigurnosti, jer ih dovodi do novih uvida, učenja i razvoja.

Priroda posla se vremenom menja, a konstantne promene *tercijarno obrazovanje* ističu u prvi plan. Razlozi za to su brojni, pre svega, raste zahtev za opštim kognitivnim veštinama koje su prenosive, kao što su rešavanje složenih problema, kritičko mišljenje i unapređena komunikacija. Njih nije moguće steći isključivo školovanjem, te ih je potrebno nadograđivati kasnije kroz život, rad i usavršavanje. U tom kontekstu, Svetska banka (World Bank, 2019) ističe da su ove veštine smanjila potražnju za radnicima koji su manje obrazovani, a povećale zaradu visokoobrazovanima. Još jedan od razloga neophodnosti tercijarnog obrazovanja jeste očekivanje da će zaposleni imati, ne samo više poslova, već i više karijera tokom života, zbog čega raste potreba i potražnja za celoživotnim učenjem, a obilje ponuda kurseva, različiti modeli predavanja kroz nove tehnologije i otvoreni univerziteti nastoje da zadovolje ove potrebe. I na kraju, ističe se značaj tercijarnog obrazovanja, a naročito univerziteta, koji postaju sve više privlačni u svetu rada koji se konstantno menja tako što služe kao „platforma za inovacije“ (Isto, str. 77)

Pored organizacijskih mera koje pomažu zaposlenima, ali i menadžerima, značajna je i spremnost same osobe da istražuje i iznalazi rešenja za svoju situaciju i problem u kojem se nalazi. Postoje brojne mere pomoći, počev od početne, o kojoj smo već pisali, a to je informisanje putem brošura, vodiča i slično, preko stručnjaka, organizacija, udruženja i grupa za podršku koje svojim savetima i smernicama pomažu zaposlenom, do obuka koje organizuje organizacija u kojoj rade, do systemske, institucionalne podrške van organizacije (o kojoj će biti reči u narednom delu našeg rada).

Takođe, postoje i mere samopomoći koje u velikoj meri mogu da dovedu do toga da se zaposleni bolje oseća tako što će sam sebi pomoći uz pomoć različitih aktivnosti. Za početak, to su opet neke jednostavne informacije i saveti samopomoći koje nam mogu pružiti različite brošure (Boorman, 2008, str. 65); upravljanje stilom života -

regulisanje ishrane i fizičke kondicije (Grinberg, Baron, 1998, str. 247); fiziološke tehnike kao što su meditacija i relaksacija, što predstavlja proces učenja da se svest oslobodi spoljnih misli (Grinberg, Baron, 1998, str. 249); učlanjenje u nevladine organizacije i udruženja građana koja pomažu i osnažuju zaposlene (ILO, 2017, str. 63-64). Aktuelni su i tutorijali i aplikacije koje su kreirane za tablet i mobilne uređaje - kao veoma korisni alati informisanja i prve samopomoći (za mobing, stres i drugo) koji su navedeni i kreirani od strane Međunarodne organizacije rada i drugih organizacija koje se bave pitanjima i problemima koji su povezani s radom; veb sajтови relevantnih organizacija, različiti onlajn izvori, sos telefoni i drugo.

Pored nabrojanih mera, postoje dve strategije ponašanja koje smatramo veoma korisnim kako bi se zaposleni „otklonio“ od negativnih uticaja na poslu, barem u vreme dok je kod kuće i kompenzovao ono čime nije zadovoljan onim što mu pričinjava zadovoljstvo. To su efekat segmentacije i efekat kompenzacije.

Poznat je *efekat segmentacije* (Čabarkapa, 2017, str. 127) uz pomoć kojeg ljudi izoluju iskustva i afekte iz jedne životne oblasti i na taj način sprečavaju transfer emocija u druge životne oblasti. Primer osobe koja „segmentira“ je osoba koja probleme i brige u vezi s poslom ostavlja u kancelariji, ne nosi ih kući.

Efekat kompenzacije (Čabarkapa, 2017, str. 127-128) je strategija balansiranja osećanja i doživljaja u različitim životnim domenima. Dobar primer za to jesu osobe koje su nezadovoljne svojim poslom, ali usmeravaju svoju energiju ka drugim oblastima svog života, kao što su religija, slobodno vreme, porodica i drugo, kako bi se bolje osećali. Kada osoba ima negativna osećanja u jednoj životnoj oblasti, ona svoju motivaciju preusmerava na aktivnosti i oblasti za koja vezuje pozitivna osećanja i u njima nalazi zadovoljstvo. Na taj način osoba stvara određenu ravnotežu, nadomešćuje segment života kojim nije zadovoljna drugim u kojem nalazi zadovoljstvo. Ovo shvatanje se kosi sa onim o kojem smo već pisali, a to je da se događaji i osećanja sa posla prelivaju na segment privatnog života i obrnuto. Očigledno je da je tačna tvrdnja koju smo navodili, da shvatanje i način na koji ćemo doživeti određenu stresnu situaciju, zavisi od toga na koji način smo naučili da reagujemo na pritisak, da li nas on pokreće ili nas blokira.

Ove strategije mogu biti od velike pomoći i jesu uspešne do određene mere, više služe da zaposleni „izdrži“, rekli bismo, dok se pravi uzrok problema ne reši. Ovo je

neka vrsta privremenog, prinudnog rešenja dok radimo na otklanjanju negativnih efekata rada. Takođe, u slučaju efekta segmentacije, imajući u vidu da mnogi poslovi i zanimanja nisu takvi da posao ostaje u kancelariji, upitna je uspešnost primene ove strategije.

2.3.4. *Obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada*

Ovaj nivo obrazovnih intervencija je najsloženiji, uključuje brojne aktere, stepen interakcije je veoma visok i razvijen, ima kontinuitet i obično traje u ciklusima. To je više sistemska mera koja se sastoji od kombinacije obrazovnih i drugih intervencija i koja funkcioniše po određenim pravilima i protokolima u zavisnosti od institucije, konkretne situacije i problema. Mi smo, predstavljajući dugoročne vrste obrazovne pomoći u tabeli 10, predstavili nekoliko njih, a svrtali smo ih u dve kategorije: dugoročna preventivna pomoć (pre traume) i dugoročna kurativna pomoć (nakon traume).

Tabela 10 - Obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada

Osnova za formiranje obrazovnih intervencija u okviru kategorija	Obrazovne intervencije
Kategorija: dugoročna preventivna pomoć (pre traume)	
<p>- <i>Program izgradnje otpornosti i svesti o stresu</i> (Resilience-Building and Stress Awareness) - mere prevencije u izgradnji lične otpornosti menadžera i zaposlenih kada još nije došlo do stresa, kako bi bili u stanju da se suoče sa teškoćama kada do njih dođe. (Dunn, 2008, str. 138-139)</p> <p>- <i>Ciklus upravljanja rizikom</i> za pojavu stresa na poslu- Analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije. Nakon toga sledi procena rizika i ciklus može iznova da se ponavlja. Idealan je način za praćenje stanja u organizaciji i pravovremeno reagovanje i uklanjanje potencijalnih ili već postojećih rizika. (Leka et al., 2004)</p> <p><i>Program pomoći zaposlenima</i> (Employee Assistance</p>	<p>-Izgrađivanje otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada</p> <p>-Učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“ (Analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije, procena rizika i ciklus može iznova da se ponavlja)</p>

Programme - EAP) (Pejatović, Kecap, 2018)	-Velnes programi i usluge vezane za balans između radnog i porodičnog života (programi za relaksaciju i opuštanje)
Kategorija: dugoročna kurativna pomoć (nakon traume)	
<p>- Dugoročna podrška stručnjaka - neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje od strane kvalifikovanog osoblja ili spoljnih stručnjaka u traumatičnim krizama; dugoročna podrška nekim žrtvama; rehabilitacija; pomoć pri premeštanju sa radnog mesta; pravna pomoć u postupcima naknade. (Chappel, Di Martino, 2006 ILO)</p> <p>Program pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme - EAP) (Pejatović, Kecap, 2018)</p>	<p><i>-Obrazovno-rehabilitacioni programi</i> - na primer, za osobe koje se suočavaju sa problemima zavisnosti</p> <p><i>-Trauma usluge</i> - sprovođenje protokola za intervenciju i podršku nakon traume, neposredno posle incidenta, reagovanje na licu mesta i u pravo vreme, davanje povratne informacije organizaciji</p> <p><i>-Dugoročna pomoć od strane stručnjaka različitog profila</i> - neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje od strane kvalifikovanog osoblja u traumatičnim krizama; dugoročna podrška nekim žrtvama; rehabilitacija; itd.)</p>

Velika je odgovornost organizacije u pripremi zaposlenih i rukovodilaca za situacije i negativne efekte rada do kojih mogu da dovedu različiti faktori. Sve međunarodne organizacije koje se bave pitanjima rada i prava zaposlenih ističu značaj, pre svega, prevencije u radnom okruženju. Ukoliko bi organizacija radila na prevenciji, postojala bi manja potreba za kurativnim rešenjima, ali organizacija koja radi na prevenciji uviđa značaj i spremna je da podrži žrtvu i sankcioniše nasilnika. Ostaje dilema da li organizacija u kojoj često dolazi do ispoljavanja negativnih efekata rada ne radi na prevenciji, i da li, shodno tome, neće biti voljna ni da se uključi u „saniranje štete“ načinjene u njenim postorijama. Međutim, postojanjem zakona organizacije su prinuđene da više posvete pažnju negativnim efektima rada, a što je još važnije od zakona, pored sudskih sporova, dolazi do narušenog imidža koji dovodi do degradacije organizacije, loše reputacije i pada profita. Tako inovacije i izumi u osnovi

informativnih tehnologija koji su doveli do toga da kompanije postanu globalne, moćne i profitabilne, širenjem informacija postaju teren za njihovo urušavanje, te su imidž i troškovi usled širenja informacija postali skoro pa presudni za motivaciju organizacije da za svoje zaposlene organizuje obuke, razne vrste podrške i sistemsku unutrašnju i spoljašnju pomoć kada za to nema uslova u svojoj organizaciji.

Da bi se izgradila otpornost (engl. *Resilience-Building*) i povećala svest o stresu (engl. *Stress Awareness*), ali i drugim negativnim efektima rada u organizaciji, organizacija ima zadatak i obavezu da pripremi i osnaži zaposlene. Veoma značajan izvor informacija mogu da budu brojke, na primer, koliko zaposleni odsustvuju s posla usled stresa, gde se otvara prostor za rad sa menadžerima i zaposlenima na izgradnji lične otpornosti. Informisanje, učenje i osnaživanje, pre nego nastupi kriza, doprineće da se zaposleni bolje suoče sa kritičnim situacijama (Dunn, 2008, str.139).

Pored kontinuirane izgradnje otpornosti i podizanja svesti zaposlenih, kao preventivne mere naveli smo i ciklus učenja i velnes programe (videti: Tabela 10) koji podrazumevaju duže trajanje, izgradnju, unapređivanje i stalno, ciklično preispitivanje.

Pajević (Pajević, 2006) navodi faktore koji doprinose tome da se osoba pripremi i bude otpornije na stresne i slične događaje, gde se ubrajaju:

- Obogaćivanje sadržaja posla;
- Dobro organizovanje vremena - postavljanje ciljeva, pravljenje dnevne liste prioriteta, dnevnog rasporeda;
- Fizičke vežbe - ljudi koji vežbaju ili su u dobroj fizičkoj kondiciji su manje anksiozni, depresivni; imaju manje kardio-vaskularnih reakcija na stres, manje ima onih sa hipertenzijom;
- Programirani aktivni odmori u procesu rada;
- Neprihvatanje svih zahteva koje nam drugi nameću, umeti reći „ne“;
- Kulturno-zabavne i sportske aktivnosti u samoj organizaciji;
- Pripremanje za stresne događaje - na primer, priprema za ispit ili neki drugi potencijalno stresni događaj;
- Obezbeđivanje veće socijalne podrške. Osobe sa socijalnom podrškom osećaju da ih drugi vole i da na njih mogu da se oslone kada im je to potrebno;
- Tehnika kontrole ponašanja (mentalni trening, autogeni trening, joga);

- Bolje informisanje o stanju u organizaciji i stvaranje uslova za obrazovanje i profesionalni razvoj. (Isto, str. 305 - 306)

Kada govorimo o kurativnim merama koje se primenjuju nakon određene preživljene traume, one se uglavnom sastoje iz poštovanja striktnih protokola i niza aktivnosti gde je uključeno više stručnjaka iz različitih oblasti. Tu je, između ostalog, pravna pomoć pri prijavljivanju određenih traumatičnih događaja i pri čitavom procesu naplaćivanja štete i odbrane prava; medicinska pomoć pri rehabilitaciji; savetodavna pomoć stručnjaka obučenih za rad sa oštećenima iz različitih oblasti; učenje i osnaživanje za povratak na radno mesto ili promenu radnog mesta i drugo (videti: Tabela 10).

Kao najsveobuhvatniji mehanizam strateške podrške koja se pruža zaposlenima jeste *Program pomoći zaposlenima* (Employee Assistance Programme – EAP, u daljem tekstu EAP) (Arnold, 2005; Bhagat, Steverson, & Segovis, 2007; Clavelle, 2009; EAPA, 2010; EAPA, 2018; EAPA, 2018a; EAPA, 2018b; EAPA, 2018d; Grinberg, Baron, 1998; Leka et al., 2004; Pejatović, Kecap, 2018; WHO, 2005; Winwood, Beer, 2008) koji smo detaljno predstavili u našim ranijim istraživanjima (Pejatović, Kecap, 2018). Pri kreiranju našeg nacрта modela obrazovnih intervencija u tabele smo svrstavali i neke od mera koje se nalaze u okviru ove strategije pomoći, budući da se ona sastoji od kombinacije različitih aktivnosti.

EAP je strateška intervencija i mehanizam podrške, koja kroz različite vrste informativnih, savetodavnih, obrazovnih i evaluativnih usluga pruža pomoć zaposlenima i organizaciji iz oblasti mentalnog zdravlja, kako bi rešili probleme u vezi sa poslom, a koji se tiču zdravlja, stresa, maltretiranja, produktivnosti, pravednosti i ostalih negativnih efekata rada. Pomoću EAP-a se identifikuju problemi zaposlenih kako bi se pružila adekvatna podrška i pomoć. Kada se problem identifikuje kreiraju se i razvijaju odgovarajuće intervencije za rešavanje problema koji su povezani s poslom (zahtevi posla, pravednost, odnosi, uznemiravanje, maltretiranje, stres, interpersonalne veštine, balans posao – život i drugo) i ličnim problemima (zdravstveni, porodični, finansijski, emocionalni, međuljudski odnosi, anksioznost i drugo). (Pejatović, Kecap, 2018, str. 48)

Program pomoći zaposlenima je najrasprostranjeniji u Americi i Zapadnoj Evropi (Arnold, 2005, str. 414; Bhagat, Steverson, & Segovis, 2007, str. 225; Clavelle,

2009, str. 15; EAPA, 2010, str. 6; EAPA, 2018; EAPA, 2018a; EAPA, 2018b; EAPA, 2018d; Grinberg, Baron, 1998, str. 252; Kecap, Mihajlović, 2018, str. 85-86; Leka et al., 2004, str. 19; Pejatović, Kecap, 2018, str. 48-49; WHO, 2005, str. 53; Winwood, Beer, 2008, str. 184-193). Program funkcioniše na tri načina - kao deo organizacije, kao spoljna organizacija koju angažuju preduzeća i kao kombinovan, hibridni, model. EAP čine, između ostalog, sledeće aktivnosti:

- Promocija dostupnosti usluga EAP-a članovima porodica i radnoj organizaciji;
- Zdravstveno informisanje;
- Identifikovanje i procena problema zaposlenih koji mogu da utiču na radni učinak;
- Usluge finansijskog savetovanja i podrške, upravljanje dugom;
- Pravno informisanje, konsultacije, savetovanje i podrška. Savetovanje u vezi sa zakonima o zapošljavanju, radu i slično;
- Podrška zaposlenima i članovima njihovih porodica, obrazovni programi za lične i porodične potrebe i slično;
- Usluge brige o deci i starim licima - pomoć i identifikovanje najadekvatnije akcije kako bi zaposleni provodili produktivnije vreme na poslu;
- Identifikovanje i pomoć daljim upućivanjem u stresnim životnim situacijama kao što su rođenje, žalost i slično;
- Podrška i preporuke menadžmentu kroz obučavanje, informisanje, savetovanje, davanje smernica za fazu implementacije i upućivanje i pružanje pomoći zaposlenima;
- Menadžment komunikacija i konsultacije vezane za konflikte, povratak na posao i slično;
- Pomoć inostranim menadžerima da se uhvate u koštac sa pritiscima i destabilizacijskim efektima koji često prate proces preseljenja iz poznatog u nepoznat kulturni kontekst na stranoj lokaciji;
- Etički kodeks - daje smernice vezane za etičko ponašanje i aktivnosti stručnjaka, definiše standarde ponašanja za dobrobit individualnih klijenata i radnih organizacija, kao i odnose sa zaposlenima, poslodavcima, sindikatima, kolegama, zajednicom i društvom;

- Trauma usluge - sastoje se iz protokola za intervenciju i podrške posle traume, neposredno posle incidenta, iz sposobnosti da se reaguje na licu mesta i u pravo vreme, pruža se povratna informacija organizaciji;
- Savetovanje licem u lice;
- Savetovanje putem telefona od strane obučениh savetnika u slučaju kriznih situacija;
- Usluge procene, konsultovanja, savetovanja, podrške, obučavanja i evaluacije, praćenja; hitne intervencije/upravljanje stresom u kritičnim situacijama, ekspertiza za bolesti zavisnosti, pristup kvalifikovanim provajderima za pomoć zaposlenima, garantovano poverljiv zapis, i drugo;
- Edukativni i rehabilitacioni programi zaposlenima koji se suočavaju sa problemima zavisnosti;
- Obuka ili radionica za upravljanje maltretiranjem na poslu;
- Obuka ili radionica za upravljanje promenama;
- Obuka ili radionica za mentalno zdravlje na radnom mestu;
- Obuka ili radionica za ljudska prava i ažuriranje zakona;
- Onlajn obuke i kursevi;
- Konferencije;
- Velnes programi i usluge vezane za balans radnog i privatnog života.

Možemo da primetimo da je obilje usluga koje zahtevaju interdisciplinarni pristup i stručnjake različitih profila, ali nameće se utisak da je obrazovanje dominantno u skoro svim segmentima kao pomoć i podrška u rešavanju negativnih efekata rada. EAP svoje usluge pruža po priznatim standardima, a oni zavise od zakonskih propisa i prilagođavaju se zemlji iz koje program pruža uslugu i zemlji u kojoj se usluge programa koriste. Budući da ova vrsta pružanja pomoći nosi veliku dozu odgovornosti, itekako je zahtevna i emotivno iscrpljujuća, postavlja se pitanje - ko pomaže pomagačima. Međunarodno udruženje stručnjaka za pomoć zaposlenima (International Employee Assistance Professionals Association – EAPA) i Evropski forum za pomoć zaposlenima (The Employee Assistance European Forum –EAEF), pored pomoći zaposlenima, bave se i sertifikacijom stručnjaka, odnosno nude akreditovane programe obuka stručnjacima koji se bave pružanjem pomoći zaposlenima. Ove organizacije određuju standarde i koriste izrađene protokole kako bi pratile uspešnost usluga. (Pejatović, Kecap, 2018, str. 45, 55)

Evidentno je da je obrazovanje dominantno u svakom segmentu ovog kompleksnog mehanizma podrške i služi kao primer dobre prakse i ideal kojemu se teži u uspostavljanju zdrave organizacije. U našim prethodnim istraživanjima smo istakli suštinu, veličinu i značaj koji se pridaje obrazovanju odraslih u okviru EAP-a. Obrazovanje odraslih se pojavljuje u svim njegovim segmentima, što možemo da predstavimo kroz kategorije aktera koji su obuhvaćeni obrazovnim aktivnostima:

- Stručnjaci za pružanje pomoći zaposlenima (priznavanje prethodnog učenja, sertifikovane obuke, univerzitetski programi);
- Preduzetnici, menadžeri, supervizori, predstavnici sindikata, predstavnici organizacija koje dalje preuzimaju uloge pružanja pomoći (organizacioni nivo na kojem su delatnosti usko povezane sa misijom, kulturom i funkcionisanjem organizacije);
- Zaposleni (uz korišćenje različitih organizacionih oblika);
- Članovi porodice zaposlenih. (Pejatović, Kecap, 2018, str. 59 - 60).

Iz ovakve kategorizacije možemo da zaključimo da su za realizaciju EAP-a potrebni stručnjaci različitog profila, a ovakav program pomoći zaposlenima ostavlja veliki prostor za profesionalno angažovanje andragoga.

Budući da je poverljivost glavni princip EAP-a, ne postoji dovoljan broj pouzdanih podataka koji govore o konkretnim organizacijama koje su koristile njihove usluge. Jedan od primera dobre prakse, koja u svojoj istoriji ima dugu tradiciju konstantne primene programa ovog tipa, jeste kompanija Johnson & Johnson.

Izvor iz 2011. godine (Isaac, Ratzen, 2011) govori da kompanija Johnson & Johnson ima preko 119000 zaposlenih u 57 zemalja širom sveta. Pre oko 70 godina generalni direktor Robert Vud Džonson (Robert Wood Johnson) je rekao „Mi smo odgovorni za naše zaposlene, muškarce i žene koji rade sa nama širom sveta, svakoga moramo smatrati posebnim. Moramo da poštujemo njihovo dostojanstvo i priznamo njihove zasluge... da budemo svesni načina na koji možemo da pomognemo našim zaposlenima da ispune svoje porodične obaveze... da podstičemo napredak građana i bolje zdravlje i obrazovanje“ (Isto, str. 129).

Ova svetska kompanija je još tada kreirala „kulturu zdravlja“ (engl. culture of health) u kojoj zaposleni imaju podršku da donose zdrave izbore vezane za njihov poslovni i privatni život. Kompanija je prepoznala ovakav pristup kao jedini način da

dostigne i održi dugoročno korporacijsko zdravlje kao sredstvo pozitivnih promena u načinu života i nije ih posmatrala kao kratkoročne programe. Njihova filozofija je - zdravlje pojedinca je neodvojivo od zdravlja korporacije. Ovo je primer na koji način bi trebalo da se posmatra prevencija i koliko je presudan stav menadžmenta u kreiranju pozitivne organizacione kulture i klime.

Kompanija redovno objavljuje izveštaje o održivosti i I ažurira svoj sajta s aktuelnim informacijama, merama i projektima. Tu su, između ostalog:

- Mentalno blagostanje (Mental Well-Being) (Program pomoći zaposlenima - EAP);
- Zdravi ljudi (Healthy People) (odnosi se na unapređenje zdravlja);
- Zdrava radna sredina (Healthy Working Environment) (odnosi se na zdravlje na radu);
- HIV/AIDS inicijative;
- Zaštita na radu, ergonomija;
- Prevencija raka i mnogi drugi.

Takođe, poseduju fitness centre, nude koučing životnog stila, imaju različite promotivne aktivnosti i mnoge druge.

Kao priznanje za posvećenost i uspešnost mera, akcija, strategija i projekata koje realizuju, godinama dobijaju brojne nagrade. „Johnson & Johnson je proizveo zdravije i srećnije zaposlene širom sveta, i izbegao troškove u milionima dolara“ (Isto, str.133). Programi ove kompanije se izdvajaju i smatraju „plemićkim“ iz sledećih razloga:

- Inicijativa je globalna, nije ograničena samo na UK;
- Oni proširuju domete svojih usluga na porodicu zaposlenih;
- Čine zaposlene zdravijima od ostatka populacije;
- Na taj način se izbegavaju medicinski i ostali troškovi. (Isto)

Tvrdnja da su zaposleni u *Johnson & Johnson* kompaniji zdraviji od ostatka populacije UK je prilično jaka tvrdnja. Međutim, u prilog tome govore njihova istraživanja i sledeći statistički podaci. Stopa srčanih bolesti je za 41% ispod standarda na nacionalnom nivou, visok krvni pritisak je 75% kod njihovih zaposlenih niži od standarda na nacionalnom nivou, zaposleni u ovoj kompaniji su aktivniji od nacionalnog

proseka celokupne populacije UK, njihovi zaposleni puše manje. (Row prema: Isaac & Ratzen, 2011, str. 136)

Činjenica je, posmatrajući prikazani primer dobre prakse i sve nabrojane i pojašnjene obrazovne intervencije u ovom poglavlju, da potreba za njima postoji, da imaju svoju svrhu i funkciju u prevenciji, ublažavanju i prevazilaženju negativnih efekata rada. Međutim, od organizacione kulture, klime, materijalnih i ljudskih kapaciteta organizacije zavisi da li, u kojoj meri i u koje svrhe će ih koristiti, a od obučenosti rukovodstva i stručnjaka koji pružaju pomoć zaposlenima zavisi da li će zaposleni uspeti da dostignu određen nivo blagostanja, podrške i zadovoljstva na poslu. Opet, o kojem god aspektu ili elementu u radnom okruženju da govorimo dolazimo do neizostavnog i neprocenjivog značaja i funkcije obrazovanja.

U ovom poglavlju kreirali smo nacrt modela obrazovnih intervencija, gde smo kao kriterijume koristili nivo inputa, stepen interakcije među akterima, nivo složenosti i dužinu trajanja obrazovne intervencije. Nacrt modela se sastoji iz četiri segmenta: Obrazovne intervencije na nivou *informisanja i upoznavanja* sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 7); Obrazovne intervencije na *nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi* u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 8); Obrazovne intervencije na nivou *obučavanja* u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 9); Obrazovne intervencije na nivou pružanja *dugoročne pomoći* od strane stručnjaka u vezi sa pojedinim negativnim efektima rada (Tabela 10). u okviru ovih nivoa smo formirali posebne kategorije čiju smo klasifikaciju prikazali u formi tabela. Kao pojašnjenje, u tabelama se nalazi i kratak prikaz teorijskih osnova, iz čega su operacionalizovane konkretne obrazovne intervencije koje su bile osnova za izradu instrumenta, pri čemu smo za svaki od ovih nivoa išli od jednostavnijih krećući se ka složenijim, sadržajnijim i dugoročnijim obrazovnim intervencijama. Nacrt modela koji smo kreirali u ovom poglavlju smo testirali kroz empirijsko istraživanje, a rezultati istraživanja poslužiće nam kao osnova za kreiranje predlog modela ponude obrazovnih intervencija, što ćemo prikazati u narednim poglavljima.

3. METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

3.1. Predmet istraživanja

Predmet našeg istraživanja predstavlja sagledavanje uloge obrazovanja odraslih, kroz različite aktivnosti obrazovne prirode, u prevazilaženju negativnih efekata rada, a koji su rezultat delovanja određenih karakteristika sveta rada, odnosno pojava koje iz tih karakteristika proističu, identifikovanih na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla koji zaposleni obavlja.

Teorijski deo istraživanja podrazumeva identifikovanje i klasifikovanje karakteristika sveta rada i analizu pojava koje iz tih karakteristika proističu, na tri nivoa, na osnovu Protokola za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika rada - matriksa kriterijuma (videti: Tabela 1), pripređen od strane istraživača za potrebe ovog istraživanja. S obzirom da karakteristike rada po svojoj prirodi nisu ni negativne ni pozitivne, već vrednosno neutralne, svaka od pojava koja iz njih proističe posmatrana je preko kontinuuma izraženosti, ili proizvođenja efekata, na relaciji pozitivno – negativno, pri čemu je, zbog predmeta našeg istraživanja, focus bio na izdvajanju negativnih efekata rada. Teorijski deo istraživanja obuhvatio je i kreiranje nacrtu modela obrazovnih intervencija koji se sastoji iz četiri segmenta: obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja (Tabela 7); obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi (Tabela 8); obrazovne intervencije na nivou obučavanja (Tabela 9); obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka (Tabela 10).

U *empirijskom delu istraživanja* fokus je na ispitivanju uloge koju ispitanici daju obrazovnim aktivnostima u prevazilaženju negativnih efekata rada kroz: procenu stepena izloženosti negativnim efektima rada, procenu stepena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju i dosadašnju participaciju ispitanika u obrazovnim aktivnostima u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada. Na osnovu rezultata istraživanja kreiran je model predloga obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada.

3.2.Cilj i zadaci istraživanja

Cilj istraživanja je (1) ispitivanje procena ispitanika o ulozi obrazovanja odraslih u prevazilaženju negativnih efekata rada, identifikovanih na tri nivoa - globalnom, nivou organizacije i nivou posla koji obavljaju i, na osnovu njihovih procena, (2) kreiranje modela obrazovnih intervencija usmerenih na prevazilaženje negativnih efekata rada.

Na osnovu ovako postavljenog cilja izdvojeni su sledeći zadaci istraživanja:

1. Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene izloženosti negativnim efektima rada.
2. Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.
3. Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.
4. Ispitati odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada.
5. Ispitati odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.
6. Ispitati odnos između stepena izloženosti negativnim efektima rada ispitanika i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.

3.3.Opšta i posebne hipoteze istraživanja

Opšta hipoteza:

U istraživanju polazimo od hipoteze (1) da ispitanici uviđaju značaj i ulogu obrazovnih intervencija i koriste ih kako bi prevazišli negativne efekte rada, koje su identifikovali kao prisutne u procesu obavljanja radne aktivnosti, a posledica su promena karakteristika sveta rada, odnosno pojava na globalnom nivou, nivou organizacije i

nivou posla i (2) da je, na osnovu teorijski izrađenog nacrtu modela obrazovnih intervencija i procena ispitanika, moguće formirati *model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada*.

Posebne hipoteze:

1. Postoje razlike između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada. Ova hipoteza je zasnovana na izvorima (Caserley, Megginson, 2009; Čabarkapa, 2017; Dewe, Cooper, 2017; Donkin, 2010; Duffy, Sperry, 2014; Einarsen, Hoel, 2008; EU-OSHA, 2010; Eurofound & ILO, 2017; Finneman, 2003; ILO, 2017; Kecap, 2013; Kecap, Mihajlović, 2018; Leka et al., 2004; Pejatović, 2019; Pejatović, Kecap, 2018; Robertson, Cooper, 2011; World Bank, 2019 i drugi) koji govore u prilog promenama koje se dešavaju u svetu rada uzimajući u obzir aktuelna dešavanja i, kao posledicu, pojavu negativnih efekata rada na različitim nivoima, u različitim formama, organizacijama, kolektivima, situacijama koje na različiti način i u različitom stepenu pogađaju određene grupe ljudi (videti poglavlje: Pojam i osnovne karakteristike negativnih efekata rada). U skladu sa tim, očekujemo da osobe različitog nivoa obrazovanja, koje obavljaju različite poslove, imaju različitu dužinu radnog staža, vrstu ugovora, iz različitih su organizacija, sa drugačijim obrazovnim navikama, nisu u istoj meri izložene određenim negativnim efektima rada.
2. Postoje razlike između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada. Očekujemo da se ispitanici različitih bio-socijalnih karakteristika razlikuju u stepenu pridavanja značaja obrazovanju, vrednovanju njegove uloge i moći u „rešavanju“ određenih negativnih efekata rada.
3. Postoje razlike između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima ispitanika, koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Očekujemo da se ispitanici razlikuju u dosadašnjoj participaciji u takvim obrazovnim intervencijama. Pretpostavljamo i da je nizak procenat ispitanika koji su u ovakvim obrazovnim sadržajima participirali, imajući u vidu da se prioritet daje stručnom obrazovanju i s obzirom na oskudnu i sporadičnu ponudu u našoj zemlji i, uglavnom, izostanak

sistemske podrške u praksi naših organizacija, a poredeći sa bogatom ponudom razvijenih zemalja i sistema (pogledati poglavlje: Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada; Alibabić, Milićević, Drakulić, 2011; Boorman, 2008; Chappel, Di Martino, 2006; Dunn, 2008; Einarsen, Hoel, 2008; Grinberg, Baron, 1998; ILO, 2017; Kecap, 2014; Krumboltz et al., 2013; Lubarda, 2008; McClatchy, 2014; Pajević, 2006; Pejatović, Kecap, 2018; Robertson, Cooper, 2011; Robertson, Tinline, 2008; WHO, 2005 i drugi).

4. Postoji povezanost između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim intervencijama koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada kojima su oni lično bili izloženi i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada. Očekujemo da oni koji su već participirali u obrazovnim intervencijama u manjoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada. Ovu hipotezu zasnivamo na značaju koji autori i organizacije pridaju obrazovnim aktivnosti kao meri za preveniranje, ublažavanje i prevazilaženje određenih negativnih efekata rada (videti poglavlje: Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada; Alibabić, 2008; Buckley, 2008; Chappel, Di Martino, 2006; Čizmić, Vukelić, 2010; Duffy, Sperry, 2014; Dunn, 2008; Einarsen, Hoel, 2008; Grinberg, Baron, 1998; ILO, 2017; Kecap, 2014; Kecap, 2013; Kecap, Mihajlović, 2018; Krumboltz et al., 2013; Lubarda, 2008; McClatchy, 2014; Pejatović, Kecap, 2018; Robertson, Cooper, 2011; WHO, 2005; Winwood, Beer, 2008 i drugi).
5. Postoji povezanost između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada kojima su bili izloženi i njihove procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada. Ovu hipotezu zasnivamo na izvorima koji ističu značaj obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju različitih negativnih efekata rada (videti poglavlje: Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada). Takođe, imamo u vidu i takozvani Metjuev efekat (Matthew effect) koji se odnosi na distribuciju obrazovanja i obuka odraslih, što znači da u programima obuka obično učestvuju oni koji već poseduju visok stepen formalnih kvalifikacija (Pejatović, 2019, str. 43). Dakle, očekujemo da ispitanici koji su do

sada participirali u obrazovnim aktivnostima u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada u većoj meri procenjuju da obrazovanje pomaže kako bi se negativni efekti prevazišli.

6. Postoji povezanost između stepena izloženosti negativnim efektima rada ispitanika i procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje. Pretpostavljamo da ispitanici koji u većoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada procenjuju i veće mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.

3.4. Metoda i tehnike istraživanja

Istraživanje je teorijsko-empirijskog karaktera, korišćena je deskriptivna (neeksperimentalna) metoda, gde deskripcija „ne podrazumeva samo opisivanje, već i analizu uzroka, posledica, odnosa, sadržaja, funkcija i svojstava pojava i procesa koja su u fokusu istraživanja“ (Lakićević, Knežić, 2011, str. 32, 34).

U istraživanju se krećemo u okviru kvalitativne i kvantitativne paradigme. Istraživanje je delom kvalitativno budući da smo, analizirajući literaturu, svrstavali jedinice analize u kategorije što predstavlja kvalitativni proces koji smo primenili na osnovu matriksa kriterijuma, odnosno Protokola za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika sveta rada - konstruisanog od strane istraživača (videti: Tabela 1). Nakon obavljene klasifikacije, dobijene podatke razvrstali smo u matricu podataka (Fajgelj, 2004) koja je dalje poslužila kao osnova za konstruisanje upitnika. U kvantitativnom delu istraživanja, jasno su definisani ciljevi, hipoteze, indikatori, tehnike, postupci, instrumenti (upitnici, skale) koji vode do statističke obrade podataka. (Cohen et. al, 2007; Mužić, 1973) Cilj je da se što objektivnije, uz uvažavanje radnog i individualnog konteksta, objasni društvena pojava koju ispituje i što vernije opiše, analizira i interpretira činjenično stanje, kao i odnosi između obrazovanja odraslih i negativnih efekata rada.

U istraživanju se služimo kvantitativnim podacima koje obrađujemo adekvatnim statističkim postupcima, sa ciljem da empirijski, na uzorku, proverimo postavljene hipoteze, generalizujemo i, uvažavajući kontekst, donesemo zaključke i damo dalje

preporuke. Dakle, naš cilj je da uvidimo u kojoj meri su zaposleni, različitih biosocijalnih karakteristika, izloženi određenim negativnim efektima rada, da li su koristili obrazovanje i da li i u kojoj meri procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da im pomognu da ove efekte prevaziđu.

Da bismo ostvarili cilj i ispunili zadatke istraživanja, korišćene su sledeće istraživačke tehnike: analiza sadržaja, anketiranje i skaliranje (Popadić, Pavlović, Žeželj, 2019; Fajgelj, 2004; Milas, 2005; Lakićević, Knežić, 2011).

3.5. Instrumenti istraživanja

U istraživanju su korišćeni sledeći instrumenti konstruisani od strane istraživača:

- Protokol za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika sveta rada - matriks kriterijuma (videti: Tabela 1);
- Upitnik sa skalama procene za empirijski deo istraživanja (videti: Prilog 1).

Upitnik sa skalama procene se sastoji iz tri segmenta, a obuhvata ukupno 14 pitanja različitog tipa: pitanja višestrukog izbora, petostepenih skala i pitanja otvorenog tipa.

U prvom segmentu upitnika nalazi se 9 pitanja, koja se odnose na sledeće biosocijalne karakteristike ispitanika:

- Pol (pitanje 1);
- Godine starosti (pitanje 2);
- Nivo obrazovanja (pitanje 3);
- Neformalno obrazovanje ispitanika u protekle dve godine (pitanje 4) - osnova za kreiranje ponuđenih odgovora u ovom pitanju bile su ključne kompetencije za celoživotno učenje (Official Journal of the EU, 2018), kategorije su dopunjene adekvatnim primerima sadržaja i aktivnosti koje odgovaraju datoj kompetenciji;
- Tip vlasništva organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni (pitanje 5);
- Veličina organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni, po broju zaposlenih (pitanje 6) - osnov za kreiranje ovog pitanja, odnosno ponuđenih odgovora bio je Zakon o računovodstvu (Службени гласник РС, број 73/19) koji se primenjuju od 1.

januara 2020. godine. Zakonom se uređuje, između ostalog, razvrstavanje pravnih lica i preduzetnika, na osnovu čega smo formirali kategorije;

- Grupa poslova kojoj pripada onaj kojim se ispitanici bave (pitanje 7);
- Dužina radnog staža (pitanje 8);
- Vrsta ugovora na osnovu kojeg su ispitanici radno angažovani (pitanje 9).

Drugi segment upitnika (pitanje 10) obuhvata dve uporedne petostepene skale procene (od *nimalo; u maloj meri; osrednje; u velikoj meri; do u potpunosti*) koje se odnose na:

- procenu ispitanika o stepenu njihove izloženosti pojedinačnim negativnim efektima rada na različitim nivoima (globalni nivo, nivo organizacije, nivo posla). Sadrži 49 ajtema, odnosno tvrdnji (pitanje 10.1); i
- procenu ispitanika o tome u kojoj meri obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje navedenih 49 negativnih efekata rada (pitanje 10.2).

Ovaj segment pitanja obuhvata i dva pitanja otvorenog tipa (pitanje 11 i 12) gde su ispitanici imali priliku da dodaju negativni efekat rada koji smo, po njihovom mišljenju, izostavili, a procenjuju da su mu izloženi i iznesu procenu u kojoj meri obrazovne aktivnosti mogu da pomognu u njegovom prevazilaženju na petostepenoj skali.

Treći segment upitnika odnosi se na obrazovne aktivnosti (pitanje 13) i izjašnjavanje ispitanike da li su u njima učestvovali (*da i ne*). Ponuđeno je 46 ajtema, odnosno obrazovnih intervencija koje se odnose na informisanje i upoznavanje, savetovanje, obučavanje i dugoročnu obrazovnu pomoć. U poslednjem pitanju otvorenog tipa (pitanje 14) ostavljen je prostor da ispitanici navedu obrazovne aktivnosti u kojima su učestvovali kako bi prevazišli negativne efekte rada, a koje mi nismo naveli.

3.5.1. Pouzdanost instrumenta

Kako bismo utvrdili pouzdanost instrumenta i preciznost njegovog merenja izračunali smo Kronbahove alfe za faktore iz drugog i trećeg segmenta upitnika na ukupno tri oblasti:

- a) Oblast procene *izloženost negativnim efektima rada* - pouzdanost je izračunata za skalu kojom se ispituju procene ispitanika o stepenu njihove izloženosti pojedinačnim negativnim efektima rada na 428 ispitanika i pet dobijenih faktora (videti: Tabela 11). Prvi faktor predstavlja nedostatak kontrole nad uslovima rada sa 14 ajtema, drugi faktor je preopterećenost poslom koji sadrži 9 ajtema, treći je uznemiravanje na poslu koji sa 8 ajtema, četvrti - promene na globalnom nivou sa 10 ajtema i peti - opasnosti po psihofizičko zdravlje koji sadrži 8 ajtema (za detaljne podatke o ajtemima unutar faktora, videti: Tabela 19, str. 122).

Tabela 11 - Pouzdanost faktora za oblast procene *izloženost negativnim efektima rada*

Faktori	Kronbah alfa
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	.91
Preopterećenost poslom	.85
Uznemiravanje na poslu	.88
Promene na globalnom nivou	.79
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	.76

Pouzdanost skale, odnosno faktora, izražena koeficijentom Kronbah alfa, kreće se u vrednostima od .76 do .91 (videti: Tabela 11), dok ta vrednost iznosi .88 za čitavu oblast procene negativnih efekata rada. Na osnovu ove vrednosti zaključujemo da je petostepena skala na nivou ove oblasti pouzdana za merenje procene ispitanika o stepenu njihove izloženosti pojedinačnim negativnim efektima rada.

- b) Oblast procene *mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti* - Pouzdanost je izračunata na 428 ispitanika i pet dobijenih faktora za petostepenu skalu kojom se ispituje procena ispitanika o tome u kojoj meri obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje negativnih efekata rada (videti: Tabela 12). Faktori koji su se izdvojili u ovoj oblasti su obavljanje posla sa 17 ajtema, uznemiravanje na

poslu sa 12 ajtema, promene na globalnom nivou sa 11 ajtema, osećaj nesigurnosti na poslu koji sadrži 7 ajtemi, okruženje u kojem se obavlja posao sa 2 ajtema (za detaljne podatke o ajtemima unutar faktora, videti: Tabela 32, str.149).

Tabela 12 - Pouzdanost faktora za oblast procene *mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti*

Faktori	Kronbah alfa
Obavljanje posla	.95
Uznemiravanje na poslu	.95
Promene na globalnom nivou	.91
Osećaj nesigurnosti na poslu	.87
Okruženje u kojem se obavlja posao	.35

Za petostepenu skalu, na uzorku od 428 ispitanika, Kronbah alfa na ajtemima za faktore kreće se u vrednostima od .35 do .95. dok ta vrednost za čitav deo instrumenta iznosi .92, što ukazuje na visoku pouzdanost skale za merenje procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada.

- c) Oblast *prethodna participacija u obrazovnim intervencijama* - Pouzdanost je izračunata za faktore uz pomoć kojih se ispituje u kojim obrazovnim aktivnostima su ispitanici učestvovali kako bi prevazišli negativne efekte rada, na 428 ispitanika i 7 faktora (videti: Tabela 13). Vrednosti su računate na ajtemima za sledeće faktore: dugoročna obrazovna pomoć sa 9 ajtema; informisanje i upoznavanje sa 7 ajtema; obučavanje sa 9 ajtema; obuke interpersonalne komunikacije sa 5 ajtema; životno i porodično osnaživanje sa 5 ajtema; pravno - finansijska podrška sa 3 ajtema; ostalo u čijem sastavu se nalaze faktori rešavanje konflikata, programi relaksacije, kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih sa ukupno 6 ajtema (za detaljne podatke o ajtemima unutar faktora (videti: Tabela 49, str. 174).

Tabela 13 - Pouzdanost faktora za oblast *prethodna participacija u obrazovnim intervencijama*

Faktori	Kronbah alfa
Dugoročna obrazovna pomoć	.86
Informisanje i upoznavanje	.84
Obučavanje	.86
Obuke interpersonalne komunikacije	.83
Životno i porodično osnaživanje	.76
Pravno-finansijska podrška	.69
Ostalo (rešavanje konflikata; programi relaksacije; kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih)	.68

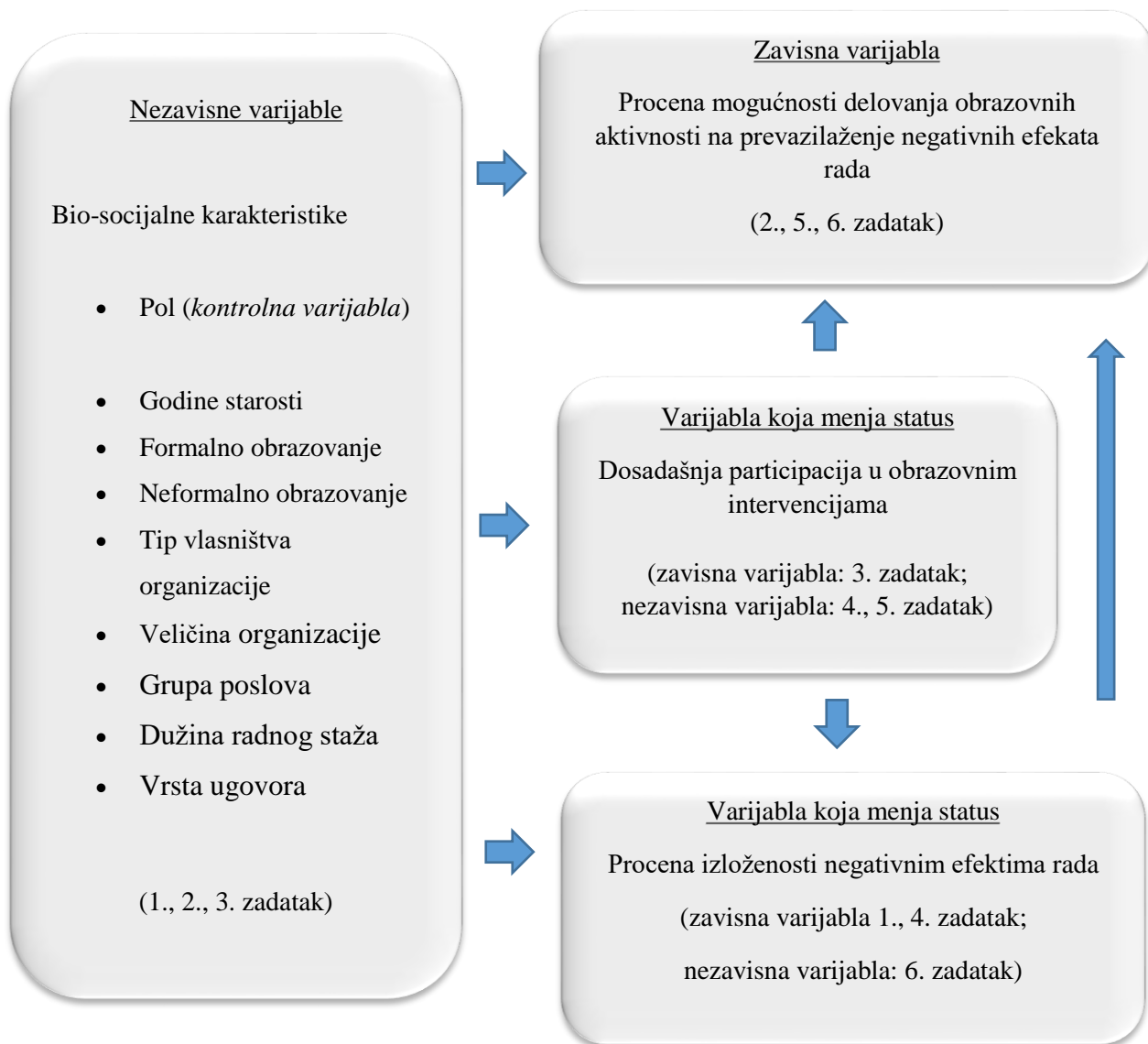
Na uzorku od 428 ispitanika, vrednosti pouzdanosti merenja ove oblasti, na ajtemima koji čine pojedinačne faktore, kreću se od .68 do .86 izraženo Kronbah alfa koeficijentom. Pouzdanost merena na svih sedam faktora izražena u Kronbah alfa vrednostima iznosi .85 što ukazuje na visok nivo pouzdanosti ovog dela instrumenta.

Budući da vrednosti Kronbahove alfe za tri centralna dela instrumenta iznose .88, .92 i .85, možemo da zaključimo da svi ajtemi koji čine faktore, iz sve tri oblasti, ukazuju na veoma visok nivo pouzdanosti instrumenta koji smo koristili u ovom istraživanju.

3.6. Varijable istraživanja

1. Pol - prirodna dihotomna varijabla;
2. Godine starosti - prirodna kontinuirana varijabla;
3. Formalno obrazovanje - nivo stečenog formalnog obrazovanja;
4. Neformalno obrazovanje - učestalost pohađanja različitih sadržaja obrazovanja u poslednje dve godine, a koji se odnose na ključne kompetencije;
5. Tip vlasništva organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni - da li je organizacija u kojoj je ispitanik zaposlen u dominantno državnom ili dominantno privatnom vlasništvu;

6. Veličina organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni - određuje se u odnosu na ukupan broj zaposlenih u organizaciji;
7. Grupa poslova kojoj pripada onaj kojim se ispitanici bave - ispitanik se opredeljuje za kategoriju grupe poslova gde pripada onaj koji on obavlja;
8. Radni staž - ukupna dužina radnog staža ispitanika do sada;
9. Vrsta ugovora na osnovu kojeg su ispitanici radno angažovani - da li ispitanik ima ugovor na određeno ili neodređeno vreme;
10. Izloženost negativnim efektima rada - odnosi se na stepen u kojem ispitanik procenjuje da je izložen pojedinačnim negativnim efektima rada. Operacionalizuje se tako što ispitanik procenjuje u kojoj meri je izložen svakom od 49 ponuđenih negativnih efekata rada na skali od *nimalo; u maloj meri; osrednje; u velikoj meri; do u potpunosti*.
11. Mogućnost delovanja obrazovnih intervencija na prevazilaženje negativnih efekata rada - odnosi se na stepen u kojem ispitanik procenjuje da obrazovanje može da pomogne u prevazilaženju ponuđenih 49 negativnih efekata rada, što se operacionalizuje tako što ispitanik procenjuje mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada na skali od *nimalo; u maloj meri; osrednje; u velikoj meri; do u potpunosti*.
12. Dosadašnja participacija u obrazovnim intervencijama - predstavlja informaciju o tome da li su ispitanici, kako bi prevazišli negativne efekte rada, prolazili kroz neku od 46 ponuđenih obrazovnih intervencija. Operacionalizuje se tako što se ispitanik izjašnjava sa *da* i *ne* koju od ponuđenih obrazovnih intervencije (ni)je pohađao.



Grafički prikaz 1 - Status varijabli i plan ukrštanja varijabli prilikom statističke obrade podataka

3.7. Način statističke obrade i analize podataka

Podaci su obrađeni kvantitativno, a u okviru statističke obrade koristili smo:

- Deskriptivnu statistiku (frekvencije, procenti, aritmetičke sredine, standardne devijacije);
- Faktorsku analizu glavnih komponentata i faktorsku analizu višeg reda. Za metod ekstrakcije kod faktorske analize kao kriterijum za zadržavanje faktora korišćen je Kattelov skri grafički test, promaks rotacija sa Kaiser normalizacijom;

- Analizu varijanse, dvosmerna neponovljena merenja, post hoc analizu uz pomoć LSD testa, značajni efekti interakcije između kontrolne varijable i faktora su grafički prikazani;
- Pirsonova korelacija;
- Cronbach Alphe sumacionih skorova faktora - za izračunavanje pouzdanosti instrumenta;
- U dodatnom potpitanju među ponuđenim odgovorima *Nešto drugo, navedite šta* nastojali smo da slične odgovore dodelimo već postojećim kategorijama u slučaju kada su mogli (a uglavnom jesu) da se klasifikuju u neku od postojećih, ponuđenih kategorija.
- Kod pitanja otvorenog tipa nismo dobili negativne efekte rada ili obrazovne intervencije koje već nisu navedene, ispitanici su uglavnom navodili „već je sve navedeno“, „ne bih ništa dodavao“ ili je navedeni sadržaj već ponuđen, ali drugačije formulisan.
- Rezultate ANOVE u trećem zadatku predstavili smo kroz procenat, s obzirom da su ponuđeni odgovori bili *Da* i *Ne*, pri čemu je prilikom statističke obrade odgovoru *Da* data vrednost 1, a odgovoru *Ne* vrednost 2. u tom slučaju vrednosti aritmetičkih sredina prelaze jedan. Predstavljanje i čitanje rezultata na taj način bilo bi nejasno i neprecizno, stoga smo od vrednosti aritmetičke sredine oduzeli broj jedan. Razlika tog broja predstavlja procenat ispitanika koji nisu participirali u ponuđenim obrazovnim intervencijama kako bi prevazišli negativne efekte rada, dok razlika dobijenog broja od sto predstavlja procenat ispitanika koji je participirao u ponuđenim obrazovnim intervencijama. Fokus prikaza, zbog preglednosti i logike tumačenja, će biti na procentima onih koji jesu participirali.
- Rezultate u 4. i 5. zadatku smo rekodirali s obzirom da su ponuđeni odgovori za dosadašnju participaciju u upitniku bili *Da* i *Ne*, pri čemu je prilikom statističke obrade odgovoru *Da* data vrednost 1, a odgovoru *Ne* vrednost 2. Kako bi dobijeni podaci, korišćeni za analizu i interpretaciju korelacija u ovim zadacima, bili adekvatno i logički prikazani i shvaćeni, izvorne podatke korelacije smo rekodirali, pomnoživši ih sa -1. U suprotnom, moglo bi da se dogodi da se korelacije protumače pogrešno. Na ovaj način obezbeđujemo da prikaz, analiza i interpretacija rezultata bude logički i razumljivo predstavljena i shvaćena.

3.8. Organizacija, tok i ograničenja realizacije istraživanja

Tok istraživanja možemo da podelimo u nekoliko faza.

- U prvoj fazi smo pristupili analizi relevantne literature, sa namerom da identifikujemo, sagledamo, pojasnimo pojmove i njihove relacije, kao i kontekst u kojem se promene dešavaju, a zatim prikažemo i analiziramo karakteristike sveta rada, odnosno pojave na različitim nivoima i negativne efekte koje izazivaju. U tu svrhu priredili smo Protokol za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika rada (Tabela 1) koji predstavlja matriks kriterijuma na osnovu kojih smo izdvajali i klasifikovali pojave. Zatim smo priredili prikaz u formi tabela koje čine karakteristike sveta rada na određenom nivou, podeljene u kategorije, pojave koje u okviru njih nastaju i negativnih efekata rada koji iz njih proizilaze.
- Sledeća faza bila je kreiranje nacрта modela, odnosno liste obrazovnih intervencija na osnovu predloga relevantnih autora i organizacija koje se bave temama negativnih efekata rada. Obrazovne intervencije smo klasifikovali, prema nivou inputa, složenosti, stepenu interakcije i trajanja, na sledeće kategorije: Obrazovne intervencije na nivou informisanja i upoznavanja (Tabela 7); Obrazovne intervencije na nivou savetovanja, davanja smernica, rada u grupi (Tabela 8); Obrazovne intervencije na nivou obučavanja (Tabela 9); Obrazovne intervencije na nivou pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka (Tabela 10);
- U trećoj fazi je usledila izrada idejnog projekta, a potom i izrada instrumenta. Osnova za izradu instrumenta bila je klasifikacija karakteristika sveta rada i pojava koje se javljaju u okviru njih, a na osnovu toga, izdvojeni su negativni efekti rada identifikovani na različitim nivoima.
- Naredna faza istraživanja bila je konstruisanje plana prikupljanja podataka i uspostavljanje kontakata sa različitim institucijama i direktno sa ispitanicima.
- Usledila je faza prikupljanja podataka prema planu uzorkovanja na terenu i putem online upitnika. Podaci su prikupljeni od jula 2020. godine do aprila 2021., u vreme kovid pandemije, na teritoriji Beograda. Kada su u pitanju biosocijalne karakteristike ispitanika, nastojali smo da u okviru svake kategorije

obuhvatimo približno jednak broj ispitanika. Tokom prikupljanja podataka nailazili smo i na određena ograničenja i teškoće koje smo nastojali da otklonimo ili ublažimo:

- S obzirom da je istraživanje realizovano tokom epidemije izazvane korona virusom, u vreme ograničenog kretanja i izolacije, zbog otežanog pristupa određenim organizacijama, pojedine ciljne grupe su bile manje dostupne. Stoga smo bili u situaciji da deo podataka prikupljamo putem onlajn upitnika, što ograničava priliku da se uzorak u dovoljnoj meri kontroliše.
- Za određene grupe ispitanika, kao što su oni sa nepotpunom i potpunom osnovnom školom, obezbedili smo anketiranje isključivo licem u lice. Imajući u vidu da je ova grupa ispitanika nižeg nivoa obrazovanja, predvideli smo eventualne teškoće prilikom samostalnog popunjavanja upitnika, a kako bismo imali što veći broj ispitanika u toj kategoriji i dobili što relevantnije podatke, lično smo prolazili sa njima kroz upitnik, što je usporilo proces prikupljanja podataka. Sa jedne strane, lično anketiranje može da doprinese razumevanju sadržaja o kojem se govori i koji se ispituje, sa druge strane, može da predstavlja ometajući faktor, imajući u vidu da u tom slučaju, zbog eventualnog straha od kontrole, ispitanici teže da daju društveno poželjne odgovore.
- Kada je reč o starosnoj strukturi ispitanika, najmanji broj jeste u kategoriji onih koji imaju 50 i više godina života. Imajući u vidu da se istraživanje u određenom broju slučajeva sprovodilo onlajn, ovaj podatak ne iznenađuje ako uzmemo u obzir činjenicu da stariji ispitanici, naročito oni nižeg obrazovanja, u manjoj meri koriste ovaj vid komunikacije, što smo pokušali da nadomestimo papirnim upitnicima koje smo naknadno unosili.
- Još jedna od teškoća jeste prikupljanje podataka u kategoriji ispitanika *rukovaoci mašinama, postrojenjima i slično*. Imajući u vidu da se postrojenja i fabrike uglavnom nalaze van Beograda, a to je bio jedan od kriterijuma za odabir uzorka, ostalo nam je malo izbora kada je reč ovoj grupi ispitanika, gde smo se oslonili na preporuku i lične kontakte pojedinaca. Takođe, jedan od razloga manjeg obuhvata istraživanjem ove kategorije objašnjen je u narednoj tački.

- Pored pandemije korona virusa i fizičkih ograničenja pristupa organizacijama u određenim periodima realizacije našeg istraživanja, teškoća sa kojom smo se susreli jeste više pitanje poverenja, kontrole i straha kod menadžmenta za imidž organizacije. Imajući u vidu tematiku kojom se ovo istraživanje bavi i koju nastoji da istraži, nadređeni sa kojima smo stupili u kontakt su osećali određenu dozu straha i zabrinutosti zbog potencijalnih odgovora ispitanika, pravdajući svoje odbijanje da učestvuju u istraživanju time što je top menadžment izrazio zabrinutost za potencijalne odgovore svojih zaposlenih i eventualno narušavanje imidža ukoliko bi, na primer, ispitanici naveli da su u velikoj meri izloženi mobingu ili drugim negativnim efektima rada. Menadžment kompanija iz tekstilne industije su svoje odbijanje da učestvuju u istraživanju kao razlog navodili bojazan od odgovora ispitanika, s obzirom da, kako kažu, zaposleni imaju male plate. Uprkos uveravanju da ni u jednom delu istraživanja neće biti kompromitovano niti poznato ime njihove organizacije i da se istraživanje realizuje isključivo u naučne svrhe, mnoge organizacije nisu pristale da učestvuju u istraživanju. Ovaj podatak delimično daje uvid u stanje na tržištu rada i posredno navodi na zaključke i nameće odgovor na pitanje u kojoj meri zaposleni procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada čime ćemo se baviti u delu *Analiza i interpretacija rezultata istraživanja*.
 - Dakle, do uzorka smo došli kako terenskim, tako i elektronskim putem, u zavisnosti od toga koja kategorija uzorka i način je bio pogodniji u datim otežanim okolnostima.
- Naredna faza bila je statistička obrada podataka.
 - Usledila je faza analize i interpretacije rezultata istraživanja i kritički osvrt na dobijene nalaze,
 - Na kraju smo upoređivanjem početnog nacrtu modela i procena ispitanika, dobijenih kroz empirijski deo istraživanja, kreirali model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada i izveli zaključke istraživanja.

3.9. Uzorak istraživanja

Uzorak u ovom istraživanju čini 428 zaposlenih različitog nivoa obrazovanja, dužine radnog staža, iz različitih organizacija, na različitim poslovima i pozicijama na teritoriji Beograda. Do uzorka smo došli kako terenskim, tako i elektronskim putem.

Uzorak je namerni prigodni „koji se bira prema prilici“, a sastoji se „obično od jedinica osnovnog skupa do kojih smo mogli doći, koji su nam bili dostupni ili su se slučajno zatekli u trenutku ispitivanja“ (Lakićević, Knežić, 2011, str. 81; Fajgelj, 2004, str. 549-550; Milas, 2005, str. 406-409). Uzorak naginje ka kvotnom, nameran je i formira se ukoliko „nam je poznat osnovni skup po svojim svojstvima, obeležjima i strukturi“, a „kvote se određuju u skladu sa tim (na primer kvote po starosti ispitanika, obrazovanju, polu, zanimanju, i sl.)“. Dakle, utvrđujemo podskupove, stratume, podgrupe populacije koja se razlikuje međusobno, u slučaju našeg istraživanja, prema bio-socijalnim karakteristikama ispitanika. Prednost ovakvog načina uzorkovanja je što mogu da se dobiju veoma precizni i pouzdani rezultati ukoliko „su kvote dobro određene i ako se nalazi u visokoj korelaciji sa stvarnim obeležjima osnovnog skupa“. (Lakićević, Knežić, 2011, str. 82; Fajgelj, 2004, str. 552; Milas, 2005, str. 409-412; Popadić i saradnici, 2019, str. 211-21)

3.9.1. Struktura uzorka

Struktura uzorka po polu, godinama starosti, bračnom statusu i nivou obrazovanja detaljno je predstavljena u tabeli 14.

Tabela 14 - Struktura uzorka prema polu, godinama starosti i nivou obrazovanja:

Pol	f	%
Muški	160	37.4
Ženski	268	62.6
<i>Ukupno</i>	428	100
Godine starosti	f	%
18 - 30	98	22,9
31 - 40	180	42,1
41 - 50	81	18,9
51 +	69	16,1
<i>Ukupno</i>	428	100

Nivo obrazovanja	f	%
(Ne)potpuna osnovna škola; trogodišnja srednja škola	75	17,6
Srednja škola (četvorogodišnja srednja stručna škola, gimnazija)	90	21,0
Viša škola; visoka strukovna škola; Fakultet (osnovne studije)	154	35,5
Master, specijalističke i doktorske studije	109	25,5
<i>Ukupno</i>	<i>428</i>	<i>100</i>

Tabela 14 pokazuje da je više ispitanica učestvovalo u ovom istraživanju (62.6%), da prednjače ispitanici starosti od 31 do 40 godina života (42,1%), dok se u kategoriji onih koji imaju više od 50 godina života nalazi 16,1% ispitanika. Kada govorimo o nivou obrazovanja, 35,5% ispitanika je završilo višu ili visoku školu i fakultet, dok je najmanje ispitanika u kategoriji manje obrazovanih, što se odnosi na (ne)potpunu osnovnu i trogodišnju srednju školu (17,6%), što je razumljivo ako imamo u vidu broj osoba iz ovih kategorija u čitavoj populaciji. Ove kategorije smo naknadno spojili, budući da su početne analize pokazale da se kvalitativno njihovi odgovori bitno ne razlikuju.

Struktura uzorka prema dužini radnog staža i vrsti ugovora detaljno je prikazana u tabeli 15

Tabela 15 - Struktura uzorka prema dužini radnog staža i vrsti ugovora na osnovu kojeg su ispitanici radno angažovani

Ukupna dužina radnog staža	f	%
Do 5	134	32,1
6-15	153	36,7
16-25	72	17,3
26 +	58	13,9
<i>Ukupno</i>	<i>417</i>	<i>100</i>
Vrsta ugovora	f	%
Određeno vreme	126	29,4
Neodređeno vreme	302	70,6
<i>Ukupno</i>	<i>428</i>	<i>100</i>

Najveći broj ispitanika jeste u kategoriji sa 6 do 15 godina radnog iskustva sa udelom od 36,7%, slična situacija je i u kategoriji onih sa najmanje radnog staža, dok je najniži procenat najiskusnijih zaposlenih sa preko 26 godina radnog staža, što možemo da dovedemo u vezu sa prvobitnim mogućim razlozima za nižu participaciju starijih ispitanika. U onlajn upitniku nismo ostavili opciju, odnosno mogućnost da ispitanici preskoče neki od odgovora, kako bismo dobili što potpunije i što relevantnije podatke za

njihovu dalju statističku obradu. Međutim, budući da smo delom istraživanje obavili i na terenu, neki odgovori su izostali, što možemo da uočimo u tabeli u kojoj su podaci o dužini radnog staža, gde, za ralik od ostalih tabela, imamo 417 ispitanika, što znači da nedostaje 11 odgovora. Kada govorimo o vrsti ugovora na osnovu kojeg su ispitanici radno angažovani, više od dve trećine ispitanika ima ugovor na neodređeno vreme.

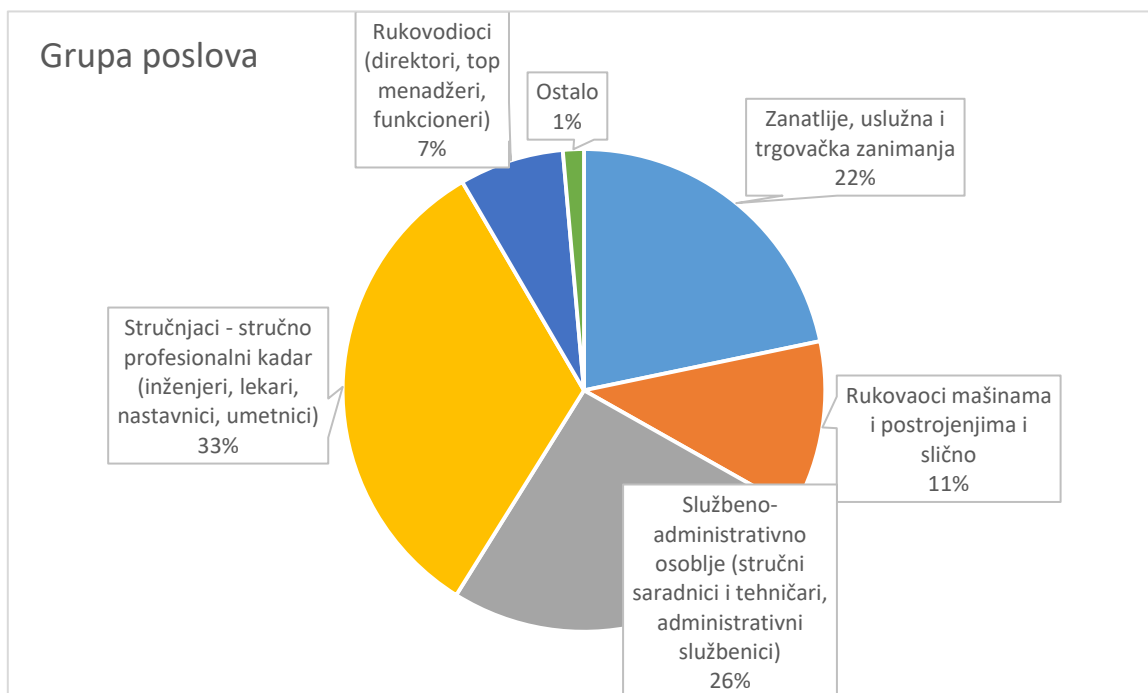
Struktura uzorka prema tipu vlasništva i veličini organizacije u kojoj ispitanici rade prikazana je detaljno u tabeli 16.

Tabela 16 - Struktura uzorka prema tipu vlasništva i veličini organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni

Tip vlasništva organizacije	f	%
Dominantno državno vlasništvo	163	38,1
Dominantno privatno vlasništvo	265	61,9
<i>Укупно</i>	428	100
Veličina organizacije	f	%
Do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)	91	21,3
od 11 do 50 zaposlenih (malo pravno lice)	86	20,1
od 51 do 250 zaposlenih (srednje pravno lice)	93	21,7
preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	158	36,9
<i>Укупно</i>	428	100

Ispitanici većinom potiču iz organizacija koje su dominantno u privatnom vlasništvu. Najveći broj njih (36,9%) radi u velikim sistemima sa velikim brojem zaposlenih od preko 250 osoba (36,9%), dok se u ostalim kategorijama ispitanici, sa po oko 20%, približno ravnomerno raspoređuju.

Struktura uzorka prema grupi poslova kojoj pripada posao ispitanika detaljno je grafički prikazana u nastavku.



Grafički prikaz 2 - Struktura uzorka prema grupi poslova kojoj pripada posao kojim se ispitanici bave

U uzorku prednjače stručnjaci, odnosno *stručno-profesionalni kadar* kao što su inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici i drugi, sa 33% udela u istraživanju. Sledeća najbrojnija kategorija ispitanika jeste *službeno administrativno osoblje*. Najmanji udeo u uzorku u našem istraživanju ima kategorija rukovodilaca koju čine direktori, top menadžeri i funkcioneri sa 7% ispitanika, što i nije mali broj ako uzmemo u obzir odnos broja zaposlenih i broja direktora u određenoj organizaciji. Najteže je bilo doći do ispitanika u kategoriji rukovaoci mašinama, postrojenjima i slično koju čini 11% ispitanika. Pored toga što je to uglavnom niže obrazovani kadar, oni su zaposleni u preduzećima koja se nalaze van grada u kojima je, zbog broja zaposlenih, povećane verovatnoće širenja virusa ili nepoverenja menadžmenta, bio zabranjen ili otežan pristup. Takođe, priroda njihovog posla je takva da oni nisu u mogućnosti da tokom radnog vremena „napuste“ radno mesto kako proces proizvodnje ne bi trpeo. Još jedan od razloga jeste strah menadžmenta da njihovi zaposleni učestvuju u istraživanjima koja istražuju ovu tematiku. Kategoriju *Ostalo* čini 1% uzorka našeg istraživanja. Ova kategorija predstavlja odgovore koji su dati u delu otvorenog pitanja *Nešto drugo, navedite šta*, gde su se mahom pojavljivali odgovori koji pripadaju nekoj od ponuđenih kategorija, a koje smo naknadno svrstavali. Odgovore koji nisu pripadali nijednoj od

kategorija smo uvrstili u kategoriju *Ostalo* gde su ostali neprecizni odgovori kao što su, na primer, „Avijacija“, nije poznato da li je u pitanju stručnjak - inženjer, mehaničar koji popravljaja avione ili administrativni radnik.

Struktura uzorka prema participaciji ispitanika u sadržajima neformalnog obrazovanja u protekle dve godine detaljno je prikazana u tabeli 17. Imajući u vidu da su ispitanici imali priliku da zaokruže više odgovora, značajan podatak za nas jeste koji su to sadržaji koje su oni najčešće birali. Kako bi prikaz bio pregledniji, sačinili smo rang listu na osnovu odgovora koje su davali, iskazanih u frekvencijama. U koloni pored, procentima je prikazan ukupan udeo ispitanika koji je zaokružio dati odgovor.

Tabela 17 - Rang lista strukture uzorka po sadržajima neformalnog obrazovanja koji su ispitanici usvajali u protekle dve godine

Rang	Sadržaj obrazovanja	f	%
1	<i>Lični, socijalni i fizički razvoj</i> - Slobodno-vremenske, rekreativne aktivnosti; zdravlje, ishrana, sport; strategije učenja; interpersonalne, komunikacijske veštine; rešavanje konflikata; timski rad; menadžment stresom; veštine pregovaranja; emocionalno blagostanje; roditeljstvo i slično	220	51,4
2	<i>Stručno obrazovanje</i> - osposobljavanje ili usavršavanje vezano za posao, zanimanje	208	48,6
3	<i>Digitalne tehnologije</i> - upotreba kompjutera i različitih uređaja, softvera, mreža, stvaranje digitalnog sadržaja, programiranje	170	39,7
4	<i>Strani jezici</i>	140	32,7
5	<i>Kultura i kreativno izražavanje</i> - tradicija, lokalna, nacionalna, regionalna, evropska i globalna kultura; različiti načini komuniciranja kroz tekst, pozorište, film, ples, igru, umetnost, slikanje, dizajn, muziku, rituale, arhitekturu i oblike i slično; kulturološka različitost; kreativni proces, ručna izrada predmeta, kreativnost	90	21
6	<i>Nisam pohađao/la nijedan</i> oblik neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine	74	17,3
7	<i>Preduzetništvo</i> - strateško razmišljanje, rešavanje problema; planiranje i upravljanje projektima; komunikacija i pregovaranje; upravljanje rizikom; motivisanje drugih	73	17,1
8	<i>Aktivno građanstvo</i> - globalni razvoj i održivost, očuvanje životne sredine; političko, socijalno, ekonomsko i pravno obrazovanje; društveni i politički pokreti; klimatske i demografske promene; evropske integracije; multikulturalnost; aktivizam u zajednici; ljudska prava; jednakost polova; socijalna pravda	59	13,8
9	<i>Matematička kompetencija i kompetencije u nauci, tehnologiji, inženjerstvu</i> - statistički podaci, grafikoni, razumevanje matematičkog aspekta digitalizacije; naučni pojmovi, teorije, principi i metode, tehnologija i tehnološki proizvodi i procesi, razumevanje uticaja nauke, tehnologije, inženjerstva; istraživanje kroz posebne metodologije, uključujući zapažanja i kontrolisane eksperimente; sposobnost korišćenja i rukovanja tehnološkim alatima i mašinama, kao i naučnim podacima	28	6,5
10	Nešto drugo, navedite šta	4	/
	<i>Ukupno</i>	1066	/

Ukoliko se osvrnemo na sadržaje, a imajući u vidu da su osnova kreiranja liste bile ključne kompetencije, uviđamo da se pri vrhu liste nalaze kompetencije koje se tiču profesionalnog razvoja, odnosno sadržaji koji doprinose lakšem prilagođavanju promenama u radnom okruženju. Prvo mesto na rang listi se odnosi na lični, socijalni i fizički razvoj gde, pored slobodno-vremenskih, rekreativnih aktivnosti, vezano za zdravlje, ishranu, sport, roditeljstvo i drugo, spadaju interpersonalne, komunikacijske veštine, rešavanje konflikata, timski rad, menadžment stresom, veštine pregovaranja i slično. Dalje slede sadržaji koji se u najvećoj meri odnose na stručno obrazovanje, digitalne tehnologije i strane jezike. Drugi deo rang liste, sa nešto manje odgovora, odnosi se na aktivitet i samostalnu inicijativu ispitanika, kao što su kultura i kreativno izražavanje, preduzetništvo, aktivno građanstvo i određenu vrstu istraživanja.

Skoro jedna šestina uzorka, odnosno 74 od ukupno 428 ispitanika, navodi da nije pohađalo nijedan oblik neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine. Međutim, s obzirom na to da je većina navodila više sadržaja, podaci navode na zaključak da se zaposleni usavršavaju i vrednuju obrazovanje i nakon formalnog, obaveznog školovanja.

Pored sadržaja koje su ispitanici birali, vrlo značajan podatak za nas predstavlja učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja. Kako bismo stekli precizniji uvid i kompletniju sliku o ispitanicima i njihovim sklonostima ka (samo)obrazovanju, u nastavku (Grafički prikaz 3) predstavljamo podatke o broju sadržaja koje su ispitanici pohađali u poslednje dve godine.



Grafički prikaz 3 - Broj obrazovnih aktivnosti koje su ispitanici pohađali u poslednje dve godine

Ako pogledamo strukturu uzorka prema učestalosti pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja, možemo da uočimo da je jedna četvrtina uzorka učila jedan od ponuđenih sadržaja. Nešto više od 30% čine ispitanici koji su pohađali dva ili tri obrazovna sadržaja, 11% uzorka je zaokružilo 4 ponuđena odgovora. Kategorija sa najmanjim brojem ispitanika jeste ona sa osam sadržaja, koju su, od ukupno 428, zaokružila samo dva ispitanika. Ukoliko analiziramo sve podatke i ukupan broj sadržaja i ispitanika, primećujemo da u proseku svaki ispitanik pohađa tri sadržaja u roku od dve godine, što će reći da je to nešto više od jednog sadržaja godišnje.

4. ANALIZA I INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Ovo poglavlje predstavlja rezultat rada na pet kompleksnih istraživačkih zadataka koji su dobijeni u ovom istraživanju. Prikazani su redosledom kako su postavljeni istraživački zadaci. S obzirom da smo sve analize radili na faktorima, odnosno sumacionim skorovima faktora, detaljni podaci o ajetemima koji čine svaki od faktora nalaze se na početku opisa svakog od zadataka. U okviru zadataka su analizirani, interpretirani i predstavljeni dobijeni podaci koji su statistički značajni.

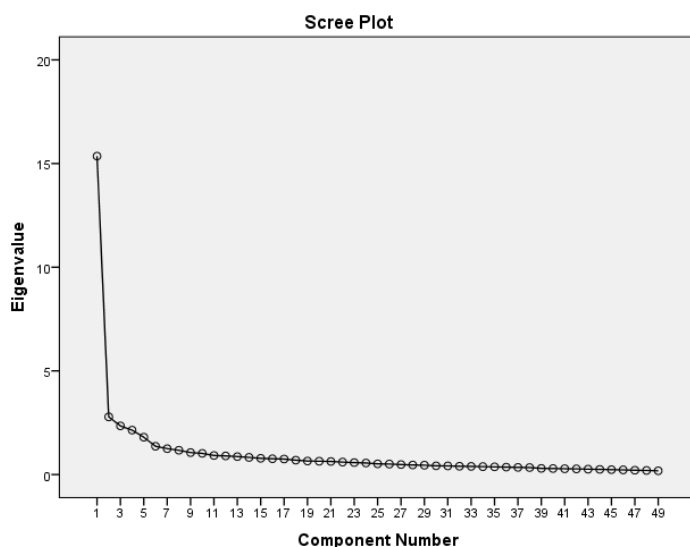
4.1. Bio-socijalne karakteristike ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

Prvi istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene izloženosti negativnim efektima rada.

Kako bismo odgovorili na ovaj zadatak, sproveli smo ANOVA F test, u slučaju kada je efekat značajan gledali smo da li postoje statistički značajne razlike između grupa uz pomoć Post hoc analize i LSD testa. Značajne efekte interakcije na faktorima između bio-socijalnih karakteristika i pola, koja u slučaju ispitivanja interakcije predstavlja kontrolnu varijablu, prikazali smo grafički. Radi dodatnog pojašnjenja, koristili smo i deskriptivnu statistiku. S obzirom da imamo 9 biosocijalnih karakteristika, rezultate smo, zbog preglednosti prikaza, analizirali i interpretirali u okviru 9 podzadataka. U svaki od podzadataka uveli smo pol kao kontrolnu varijablu, kako bismo proverili da li se u tom slučaju rezultati znatno menjaju.

Za potrebe ovog zadatka radili smo faktorsku analizu glavnih komponenta, a za metod ekstrakcije kod faktorske analize, za zadržavanje faktora, kao kriterijum smo koristili Katelov skri grafički test (Grafički prikaz 4), zatim promaks rotaciju sa Kaiser normalizacijom.



Grafički prikaz 4 - Katelov skri grafički test, kriterijum za zadržavanje faktora

Ustanovili smo da ima smisla da radimo faktorsku analizu na ajtemima, uzimajući u obzir da je Bartletovog testa sferičnosti statistički značajan.

Tabela 18 - Ekstrahovani faktori na osnovu ajtema kojima se meri procena stepena izloženosti negativnim efektima rada:

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	15.356	31.340	31.340	15.356	31.340	31.340	12.638
2	2.783	5.679	37.019	2.783	5.679	37.019	9.472
3	2.347	4.790	41.808	2.347	4.790	41.808	10.324
4	2.143	4.373	46.182	2.143	4.373	46.182	6.869
5	1.800	3.673	49.855	1.800	3.673	49.855	6.477

Kao što vidimo, faktorskom analizom je ekstrahovano pet faktora koji objašnjavaju ukupno skoro 50% varijanse. Nakon izvršene promax rotacije sa Kaiser normalizacijom faktora, dobijeni su faktori sa faktorskom strukturom koja je prikazana u tabeli 19.

Tabela 19 - Faktorska struktura skale procene stepena izloženosti negativnim efektima rada - Pattern Matrix

Ajtemi	Faktori				
	1	2	3	4	5
Ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji	.878				
Osećaj monotonije na poslu	.802				
Besmisleni radni zadaci	.775				
Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje u organizaciji	.770				
Nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka	.727				
Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)	.661				
Nezadovoljstvo poslom	.649				
Nedostatak učešća u donošenju odluka	.631				
Nedostatak kontrole (nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)	.568				
Nejasna sopstvena uloga na poslu	.536				
Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja u organizaciji (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)	.529		.322		
Osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji	.506				
Smanjena produktivnost zaposlenih	.443	.318			
Zanemarivanje ljudskih prava na poslu	.398		.362		
Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)		.786			
Stres povezan sa poslom		.664			
Nepredvidivo radno vreme	-.341	.656			.327
Velika odgovornost za druge		.601			
Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla	.343	.600			
Rad pod vremenskim pritiskom (kratki rokovi)		.583			
Sagorevanje na poslu		.541			
Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice		.539			
Neophodnost kontinuiranog usavršavanja		.509		.323	-.452
Seksualno uznemiravanje			.820		
Nasilje (verbalno i/ili fizičko)			.771		
Maltretiranje na radnom mestu - mobing			.761		
Diskriminacija			.684		
Sajber uznemiravanje (dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)		.336	.650		
Zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje)			.636		
Zloupotreba položaja, moći od strane lidera	.335		.498		
Loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti)	.378		.419		
Strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla				.721	
Strah od gubitka posla				.708	
Sindrom novčane bolesti - anksioznost koja se javlja kao posledica finansijskih teškoća				.692	
Degradacija životne sredine, koja vodi uništavanju poslova i sredstava za život				.599	
Niska plata				.581	.337
„Nevidljiv“ i neplaćeni rad				.422	
Tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)				.392	

Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih u organizaciji			.344
Iseljavanje u drugu zemlju			.341
Stalno produžavanje radnog veka			.327
Neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istežanje i slično)	.330		.697
Različiti zdravstveni problemi			.667
Rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima			.618
Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici)			.588
Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta	.383		-.561
Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme			.424
Nedostatak podrške kod kuće za probleme na poslu			.331
Striktan i nefleksibilan radni raspored			.301

Korelacije ajtema i izdvojenih pet faktora prikazani su u tabeli 19, a nazivi koje smo im dali prikazujemo u nastavku. Za prvi zadatak analize su rađene na sledećih pet faktora:

Prvi faktor nazvali smo *nedostatak kontrole nad uslovima rada*;

Drugi faktor nazvali smo *preopterećenost poslom*;

Treći faktor nazvali smo *uznemiravanje na poslu*;

Četvrti faktor nazvali smo *promene na globalnom nivou*;

Peti faktor nazvali smo *opasnosti po psihofizičko zdravlje*.

4.1.1. Procena stepena izloženosti negativnim efektima rada

Pre nego se upustimo u prikaz rezultata, potrebno je predstaviti opštu sliku stepena izloženosti negativnim efektima rada, kako bismo stekli uvid u prosečne procene ovih pet faktora. Za tu priliku priredili smo tabelu 20 koja predstavlja njihovu rang listu.

Tabela 20 - Rang lista procene stepena izloženosti negativnim efektima rada

Rang	Stepen izloženosti negativnim efektima rada	AS
1	Preopterećenost poslom	2.79
2	Promene na globalnom nivou	2.56
3	Nedostatak kontrole nad uslovima rada	2.36
4	Opasnosti po psihofizičko zdravlje	2.26
5	Uznemiravanje na poslu	1.77

AS - aritmetička sredina

Imajući u vidu da je u pitanju petostepena skala koja se kreće sa procenom od *nimalo* do *u potpunosti*, faktor sa najvišim vrednostima aritmetičke sredine jeste

preopterećenost poslom čija vrednost predstavlja odgovor *osrednje*. Prosečna vrednost najnižeg stepena procene ispitanika jeste faktor *uznemiravanje na poslu*, koji predstavlja odgovor *u maloj meri*.

Ispitanici procenjuju da su u najvećoj meri *preopterećeni poslom*, gde prednjače ajtemi sa sledećim skorovima: stres povezan sa poslom (AS=3.20); teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice (AS=3.08); Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla (AS=3.07). Kada analiziramo vrednosti aritmetičkih sredina pripadajućih ajtema određenim faktorima, dobijamo kompletniju sliku stepena izloženosti negativnim efektima rada. U slučaju preopterećenosti poslom prednjači *stres povezan s poslom* za koji ispitanici procenjuju da su mu izloženi *u velikoj meri*, na drugom mestu ispitanici prijavljuju da imaju teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice. Imajući u vidu da je istraživanje realizovano u vreme covid pandemije, a većina ispitanika u zemlji i u svetu suočili su se sa promenom radnih uslova, radeći od kuće, osećajući određenu dozu neizvesnosti i pritiska, pri čemu su se našli u situaciji da usklađuju svoje radne i private obaveze u ograničenom prostoru usklađujući se sa svim obavezama i ostalim ukućanima, nimalo ne iznenađuju ovakve procene. Takođe, u velikoj meri sui li preopterećeni ili imaju premalo posla, što opet možemo da tumačimo novonastalim uslovima rada.

Kada su u pitanju *promene na globalnom nivou* na vrhu rang liste našli su se ajtemi: stalno produžavanje radnog veka (AS=3.27) za koje ispitanici procenjuju da su mu izloženi u velikoj meri; „nevidljiv“ i neplaćeni rad (AS=2.94) u „jačoj“ osrednjoj meri; niska plata (AS=2.86) takođe u osrednjoj meri. Ono čemu su ispitanici najviše izloženi a tiču se promena na globalnom nisu vezano je za neizvesnost vezanu za to do kada će raditi, a činjenica je da se uslovi često menjaju, dok su neka od pesimističnih predviđanja da penzije u budućnosti neće ni biti. Pojavom novih zanimanja, ali i načina obavljanja posla, razvoja tehnologije, promene lokacije na kojoj sve može da se obavlja posao, činjenice da se posao često „odnosi kući“, a onaj ko obavlja posao je često iza ekrana (Anđelković, Šapić, Skočajić, 2019; World Bank, 2019; Eurofound & ILO, 2017 i drugi), ne iznenađuje visoka procena „nevidljivom“, neplaćenom radu i niskoj plati. Kao posledica ovakvih dešavanja, pojavio se sindrom novčane bolesti koji je poznat kao *Money Sickness Syndrome MSS* (ILO, 2017).

Kod faktora *nedostatak kontrole nad uslovima rada* prednjače procene: osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji (AS=2.75); ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji (AS=2.58); nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka (AS=2.46) koji se odnose na uslove u kojima zaposleni (ne) može da napreduje, gde mu, očigledno, nisu poznata ili su nejasna i nedosledna pravila napredovanja i vrednovanja.

Kod *opasnosti po psihofizičko zdravlje* opet dolazi do izražaja problem vezan za tehnologiju i psihofizičko zdravlje. Prva tri ajtema koja su se izdvojila u okviru ovog faktora jesu: u velikoj meri tehnološka zavisnost, zavisnost od internet (AS=3.08); u osrednjoj meri neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično) (AS=2.75); i loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici) (AS=2.28). Ovakav rezultat opet možemo da povežemo sa aktuelnom kovid pandemijom i situacijom gde su zaposleni bili primorani da rade od kuće, promene uslove i način rada, što je uticalo kako na njihovo fizičko, tako i na psihičko zdravlje. Zaposleni su iznenada bili primorani da rade na različitim online platformama, da promene način saradnje i obavljanja posla, nauče nove načine komunikacije, nove programe i još obaljavaju posao u „neposlovnim”, kućnim uslovima.

Uznemiravanje na poslu ima najniže vrednosti procene aritmetičkih sredina. Među njima su se na vrhu rang liste našle: u osrednjoj meri loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti) (AS=2.25) i zloupotreba položaja, moći od strane lidera (AS=2.05); i u maloj meri zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje) (AS=1.96) dok najniže vrednosti ima ajtem seksualno uznemiravanje (AS=1.20). Prva dva ajtema odnose se na organizacionu kulturu i klimu koja je obično čvrsto inkorporirana u sisteme organizacije (Daffy, Sperry, 2014) i teško ju je iskoreniti, naročito ukoliko ne postoji volja lidera za to. Međutim, ukoliko lider demonstrira takvo ponašanje, malo je verovatno da klima u organizaciji može da se doživi na drugačiji način.

Kada se osvrnemo na rang listu faktora stepena izloženosti negativnim efektima rada, stiže se utisak da su procene niže od očekivanih, naročito kada se radi o uznemiravanju na poslu. Ali kada zađemo u promene ajtema, dobijamo kompletniju sliku nalaza. Ukoliko imamo u vidu stav i strah menadžmenta da se istraživanje, koje se bavi negativnim efektima rada, sprovede u okviru njihove organizacije, a sa druge strane ovakve rezultate, možemo da pretpostavimo da doza straha od kontrole postoji kod zaposlenih koji su na naš upitnik odgovarali. Takav utisak smo stekli i prilikom

popunjavanja „licem u lice”, gde su, po našoj proceni davani društveno poželjni odgovori. Međutim, ne možemo da tumačimo podatke vođeni utiskom, već dobijenim činjenicama, ali možemo da iznesemo moguće razloge za ovakve odgovore. Kada je u pitanju uznemiravanje na poslu i konkretno ajtema kao što je seksualno uznemiravanje, posebno je osetljivo pitanje otvorenosti, osećaja stida i poverenja u davanju iskrenih odgovora. U nastavku ćemo se baviti razlikama u proceni faktora stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na bio-socijalne karakteristikama ispitanika.

4.1.2. Pol ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

U narednoj tabeli prikazan je efekat razlike između ispitanika različitog pola za faktore stepena izloženosti negativnim efektima rada.

Tabela 21 - ANOVA F test: Razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na *pol* ispitanika

Faktori	F	η^2	AS	N
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	1.505	.004	/	/
Preopterećenost poslom	11.234**	.026	M= 2.62 Ž= 2.90	160 268
Uznemiravanje na poslu	2.396	.006	/	/
Promene na globalnom nivou	7.159*	.017	M= 2.44 Ž= 2.63	160 268
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	.369	.001	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; AS - aritmetička sredina; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta; N - broj ispitanika

Podaci iz tabele 21 ukazuju na to da se procene stepena izloženosti negativnim efektima rada kod žena i muškaraca značajno razlikuju kada su u pitanju faktori *preopterećenost poslom* i *promene na globalnom nivou*. Posmatrajući aritmetičku sredinu, kod oba faktora, žene u većoj meri procenjuju da su izložene ovim negativnim efektima rada. Broj stepeni slobode iznosi jedan u oba slučaja, veličina efekta kod faktora preopterećenost poslom iznosi približno 3%, dok je kod promena na globalnom nivou veličina efekta približno 2%. Iako je veličina efekta u oba slučaja mala, ona jeste statistički značajna. Procene kod oba pola jesu u *osrednjoj* meri.

4.1.3. Nivo obrazovanja ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

Razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na nivo obrazovanja, koja je statistički značajna, prikazana je u tabeli 22.

Tabela 22 - ANOVA F test: Značajna razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na *nivo obrazovanja* ispitanika

Faktori	F	η^2	AS	N
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	.619	.004	/	/
Preopterećenost poslom	2.427	.017	/	/
Uznemiravanje na poslu	.875	.006	/	/
Promene na globalnom nivou	4.534*	.031	2.56	428
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	6.852**	.047	2.26	428

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; AS - aritmetička sredina; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta; N - broj ispitanika

Kada je u pitanju nivo obrazovanja, broj stepeni slobode iznosi tri, a značajne razlike među kategorijama ispitanika jesu na faktoru *promene na globalnom nivou* sa veličinom efekta od 3%, dok na faktoru *opasnosti po psihofizičko zdravlje* veličina efekta iznosi približno pet procenata. Ukoliko uporedimo aritmetičke sredine ova dva faktora, vidimo da u nešto većoj meri ispitanici procenjuju da osećaju promene na globalnom nivou, međutim, u slučaju opasnosti po psihofizičko zdravlje efekat je značajan na nivou od 1%. Kako bismo došli do preciznije razlike između grupa različitog nivoa obrazovanja ova dva faktora, uradili smo Post hoc analizu uz pomoć LSD testa, čiji su detaljni nalazi predstavljeni u tabeli 23.

Tabela 23 - ANOVA Post hoc analiza LSD test - Statistički značajna razlika između grupa različitog nivoa obrazovanja

Faktori	Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
		AS		AS		
Promene na globalnom nivou	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	2.79	Srednja škola (SSS i gimnazija)	2.48	,3080*	.005
			Viša, visoka škola i fakultet	2.55	,2374*	.016
			Master i doktorske studije	2.48	,3100*	.003
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	2.58	Srednja škola (SSS i gimnazija)	2.33	,2503*	.031
			Viša, visoka škola i fakultet	2.17	,4013**	.000
			Master i doktorske studije	2.12	,4597**	.000
	Srednja škola (SSS i gimnazija)	2.33	Master i doktorske studije	2.12	,2094*	.048

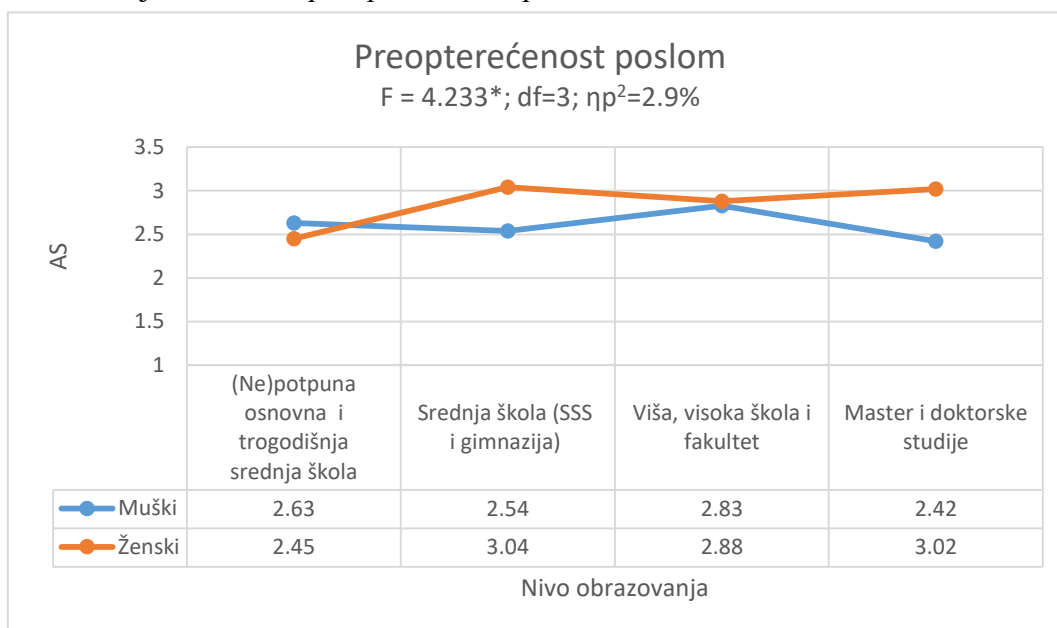
*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; MD (I-J) - srednja razlika

U proceni stepena izloženosti *promenama na globalnom nivou*, sve obrazovne kategorije procenjuju da su im osrednje izložene. Od ostalih kategorija, prema vrednosti aritmetičkih sredina razlikuju se ispitanici sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom. Razlog što niže obrazovani procenjuju da su izloženiji globalnim promenama na tržištu rada može da leži u tome što ova kategorija, s obzirom na oskudno obrazovanje i tražene veštine, nije u mogućnosti da se brzo prilagodi novim zahtevima kao ni da predvidi ovakvu vrstu promena i posledice koje iz njih proističu. Promene koje se dešavaju na globalnom nivou zahtevaju različite veštine prilagođavanja, fleksibilnost, šire obrazovanje, prilagodljivost, strane jezike i uopšte spremnost na kontinuirano usavršavanje, što često nije karakteristika niže obrazovanih osoba, a ne spada ni u opis i zahtev poslova koje ova kategorija ispitanika obavlja. Ovaj rezultat je očekivan imajući u vidu da potražnja za usko stručnim veštinama opada, a sve više su neophodne socijalne i prenosive veštine (World Bank, 2019). Iz tog razloga je, između ostalog, poželjno da se formiraju širi profili zanimanja i da generičke veštine u stručnom obrazovanju budu inkorporirane u kurikulum (Деспотовић, 2010).

Slične nalaze i razlike između ovih kategorija dobijeni su i kod faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje*. Ispitanici sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom u većoj meri od ostalih ispitanika procenjuju da su izloženi opasnostima po svoje psihofizičko zdravlje, što ne iznenađuje s obzirom da pripadnici ove obrazovne kategorije često obavljaju fizičke poslove i uopšte poslove sa povećanim rizikom po zdravlje. Takođe, neznatna, ali statistički značajna razlika, pojavljuje se između ispitanika sa četvorogodišnjom srednjom školom i ispitanika sa završenim master, specijalističkim i doktorskim studijama.

Pored navedenih analiza, uveli smo pol kao kontrolnu varijablu i ispitali da li se u tom slučaju nešto menja u proceni kod nivoa obrazovanja. Tom prilikom, sa tri stepena slobode i veličinom efekta od dva do tri procenta, istakla se statistički značajna razlika kod tri faktora: preopterećenost poslom, uznemiravanje na poslu i promene na globalnom nivou. Uočavamo da se, uvođenjem kontrolne varijable, pojavljuje statistički značajna razlika kod dva „nova“ faktora kada je u pitanju nivo obrazovanja, kod preopterećenosti poslom i uznemiravanja na poslu čije su vrednosti grafički prikazane u nastavku.

Grafički prikaz 5 - Statistički značajna razlika u interakciji između pola i nivoa obrazovanja na faktoru *preopterećenost poslom*

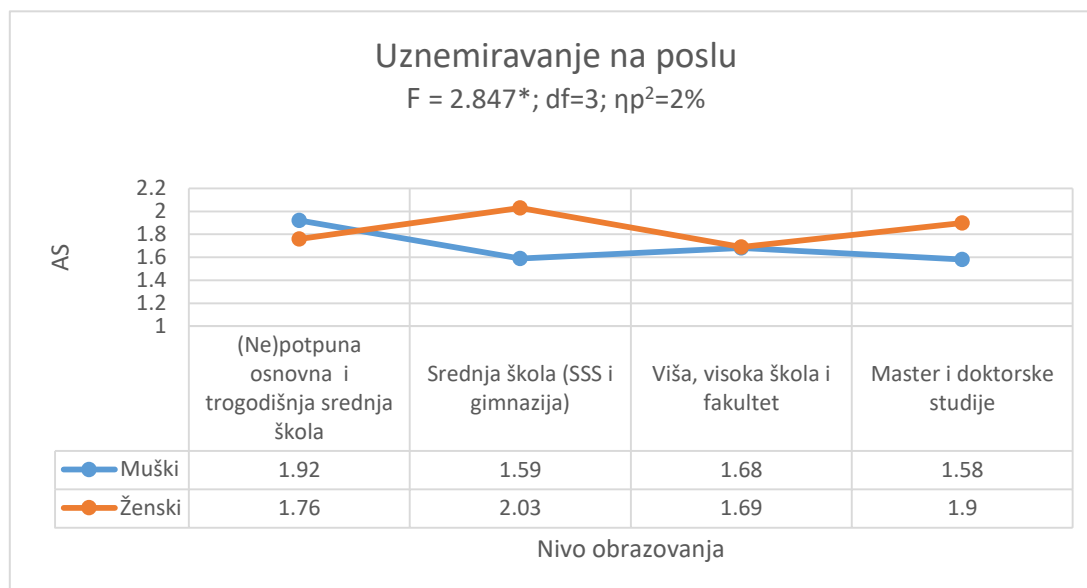


F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

U proceni stepena, u kojem su ispitanici preopterećeni poslom, sa višim skorovima prednjače žene. Znatne statistički značajne razlike postoje između žena i muškaraca sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom, kao i između ispitanica i ispitanika sa završenim masterom i doktoratom, gde je kod žena taj stepen izraženosti *u velikoj meri*, kod muškaraca u osrednjom. Suprotno ovom nalazu, muškarci sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom iskazuju nešto veći stepen preopterećenosti poslom od žena istog obrazovnog nivoa. Razlog koji stoji iza ovakvog nalaza može da predstavlja potrebu da se radi više poslova istovremeno ili da zaposleni ostaju prekovremeno, primorani da rade teže poslove kako bi obezbedili dovoljna sredstva za egzistenciju s obzirom da osobe sa niskim nivoom obrazovanja imaju niža primanja u odnosu na obrazovanije.

U nastavku sledi grafički prikaz razlike u interakciji pola i nivoa obrazovanja kada je u pitanju faktor uznemiravanje na poslu.

Grafički prikaz 6 - Statistički značajna razlika između interakcije pola i nivoa obrazovanja na faktoru *uznemiravanje na poslu*

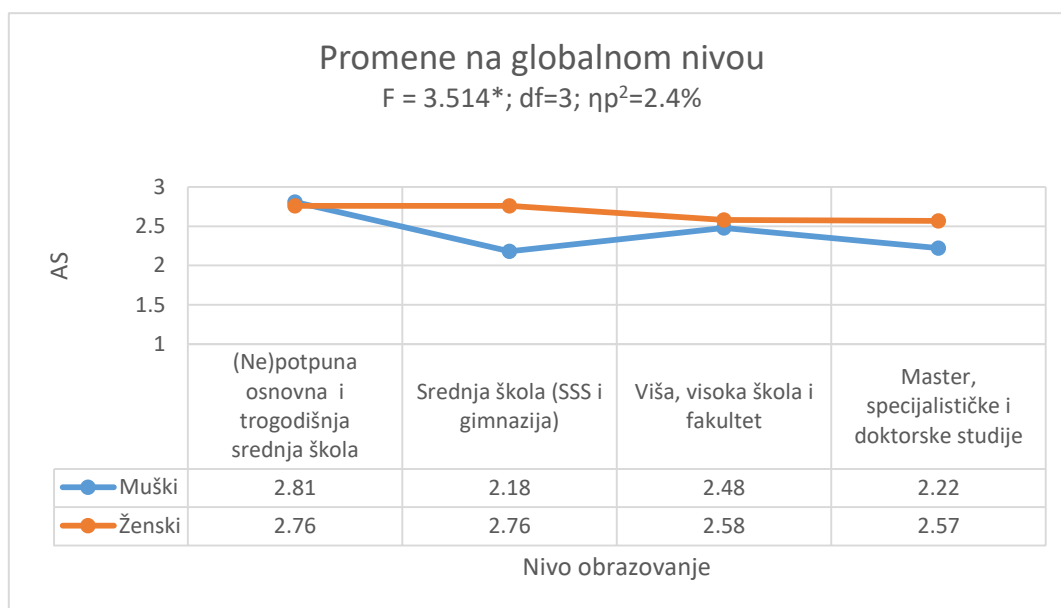


F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Na početku ovog poglavlja osvrnuli smo se na niske procene faktora uznemiravanje na poslu, pod pretpostavkom i očekivanjima da bi ove vrednosti trebalo da budu nešto više. Vrednosti aritmetičkih sredina jesu niske i kreću se od, uglavnom, *u maloj meri*, do, u slučaju žena sa srednjom skolom, u *osrednjoj* meri, ali su razlike statistički značajne. Ukoliko uporedimo procene između polovima u različitim nivoa obrazovanja, uviđamo da su žene u nešto većoj meri od muškaraca izložene uznemiravanju na poslu, osim u slučaju kategorije najniže obrazovanih, gde u proceni prednjače muškarci.

U nastavku je grafički prikaz statistički značajne razlike u interakciji između pola i nivoa obrazovanja na faktoru *promene na globalnom nivou*

Grafički prikaz 7 - Statistički značajna razlike u interakciji između pola i nivoa obrazovanja na faktoru *promene na globalnom nivou*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

I na ovom grafičkom prikazu, kao i na prethodnim, uočava se veći stepen izloženosti kod žena koje su završile četvorogodišnju srednju školu i master, specijalističke i doktorske studije.

Interesantan je nalaz, kod interakcija pola i obrazovanja, da kod svih faktora sa statističkom značajnošću, ispitanici oba pola, sa višom, visokom školom i fakultetom, procenjuju izloženost negativnim efektima u približno istom stepenu. Takođe, kada govorimo o statistički značajnoj interakciji pola i nivoa obrazovanja, grafički prikazi jasno pokazuju da muškarci sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom, u odnosu na žene, procenjuju da su u većem stepenu izloženi nabrojanim faktorima koji se odnose na negativne efekte rada.

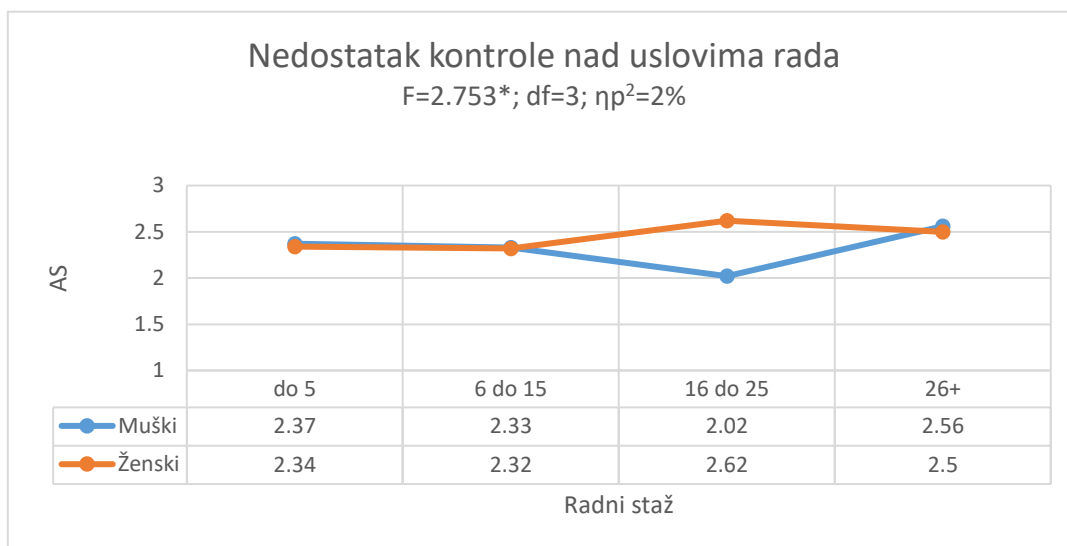
Razlike između ispitanika se dosledno ponavljaju od faktora do faktora kada govorimo o nivou obrazovanja, što navodi na zaključak da nivo obrazovanja itekako determiniše stepen izloženosti negativnim efektima rada. Kada poredimo grupe, primetna je razlika između ispitanika sa najnižim nivoom obrazovanja u odnosu na ostale obrazovne kategorije.

4.1.4. Radni staž ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

Prilikom razmatranja razlike u proceni sumacionih skorova faktora negativnih efekata rada u odnosu na pol (potpoglavlje 4.1.2.), dobili smo statistički značajnu razliku među ispitanicima različitog pola kod faktora preopterećenost poslom i promene na globalnom nivou. Prilikom izračunavanja statistički značajne razlike između ispitanika različite dužine radnog staža, izdvojila se značajna razlika među polovima na faktoru *uznemiravanje na poslu*, gde F količnik iznosi 4.687*. Prema vrednostima aritmetičke sredine, žene u nešto većoj meri (AS=1.83; N=263) procenjuju da su izložene uznemiravanju na poslu od muškaraca (AS=1.72; N=160). Iako je veličina efekta mala i iznosi 1,1%, ona je statistički značajna na nivou od 5%. Imajući u vidu da se nalaz razlikuje u odnosu na potpoglavlje gde se posmatraju razlike između polova, efekat faktora *uznemiravanje na poslu* u odnosu na pol možemo da pripišemo efektu varijable radni staž, odnosno interakciji pola i radnog staža. Analizom varijanse nije pokazana statistički značajna razlika kod pripadnika različite dužine radnog staža, zbog čega je Post hoc analiza izostala, budući da se ne radi ukoliko F test nije značajan. Kako bismo dobili preciznije podatke o razlikama, ispitali smo razlike u interakciji između pola i radnog staža na faktorima negativnih efekata rada.

Tom prilikom dobili smo značajne efekte interakcije pola i radnog staža, sa tri stepena slobode i veličinom efekta od dva do skoro tri procenta, na faktorima *nedostatak kontrole nad uslovima rada* (Grafički prikaz 8), *uznemiravanje na poslu* (Grafički prikaz 9), *promene na globalnom nivou* (Grafički prikaz 10). Radi bolje preglednosti, nalazi su u nastavku grafički prikazani:

Grafički prikaz 8 - Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru *nedostatak kontrole nad uslovima rada*

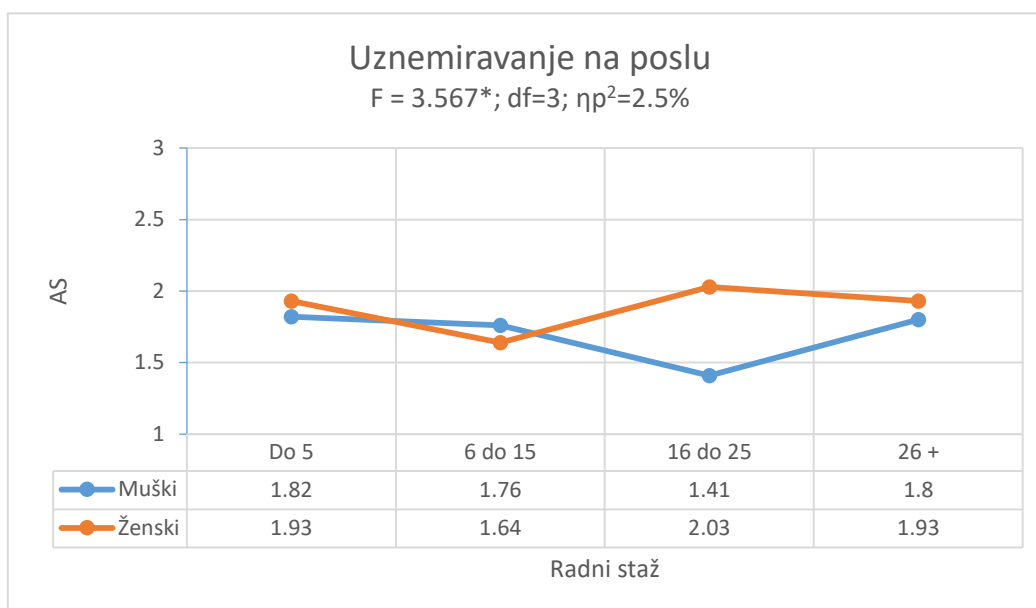


F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Na grafičkom prikazu 8, sa veličinom efekta od 2%, jasno je uočljiva značajna razlika kod ispitanika koji imaju od 16 do 25 godina radnog staža, gde žene, za razliku od muškaraca, procenjuju da su u većoj meri izložene nedostatku kontrole nad uslovima rada, iako je i za obe grupe nivo procene *osrednje*. U ostalim kategorijama, uz minimalnu razliku u aritmetičkim sredinama, muškarci prednjače sa ovakvom procenom. Razlozi mogu da leže u činjenici da većina žena kako bi uskladile privatni i poslovni život, gube kontrolu na uslovima rada kada se ostvare u ulozi roditelja, a karijera odlazi u drugi plan, dok se kod muškaraca ta kontrola i napredak postiže upravo u periodu kada steknu dovoljno iskustva i napreduju, dok ta kontrola kod njih nije u dovoljnoj meri prisutna na početku i zalasku karijere.

Sledi grafički prikaz interakcije pola i dužine radnog staža za faktor uznemiravanje na poslu:

Grafički prikaz 9 - Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru uznemiravanje na poslu

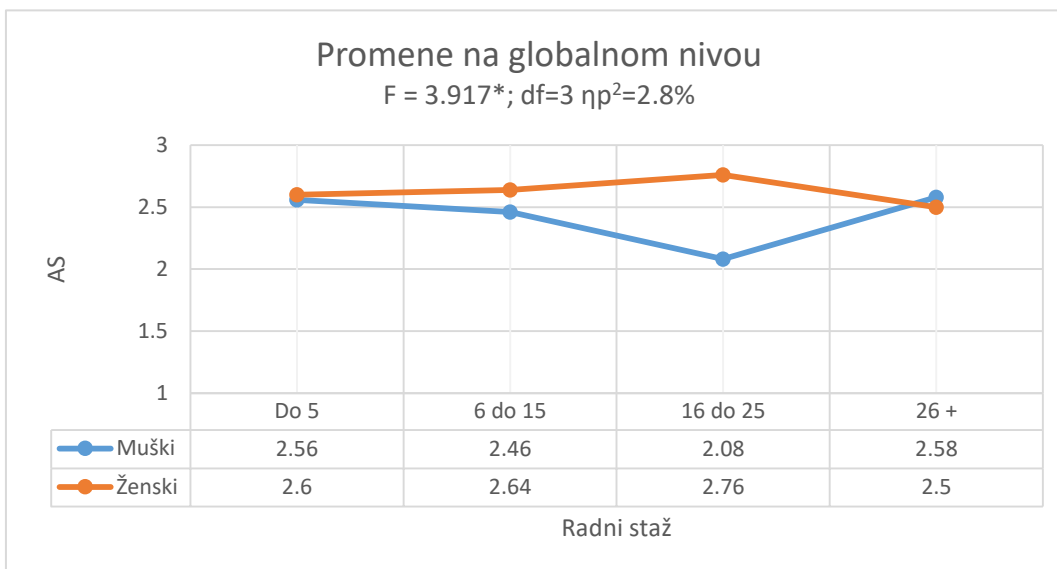


F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Kada govorimo u uznemiravanju na poslu, najveću razliku u proceni ponovo uviđamo u kategoriji ispitanika koji imaju između 16 i 25 godina radnog staža. Žene procenjuju da su u većoj meri izložene uznemiravanju na poslu u odnosu na muškarce. Posmatrajući i ostale kategorije, uglavnom žene prednjače u ovoj proceni. Međutim, u neznatno većoj meri od žena, muškarci sa 6 do 15 godina radnog staža procenjuju da su izloženiji uznemiravanju na poslu. S obzirom da je procena vršena na skali od *nimalo; u maloj meri; osrednje; u velikoj meri; do u potpunosti*, možemo da zaključimo, sa veličinom efekta od 2,5%, da je prosek stepena u kojem i žene i muškarci procenjuju da su izloženi uznemiravanju na poslu - u maloj meri do osrednje.

Sledi grafički prikaz interakcije između pola i dužine radnog staža za faktor promene na globalnom nivou:

Grafički prikaz 10 - Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru *promene na globalnom nivou*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

I kod faktora *promene na globalnom nivou*, sa veličinom efekta od 2,8%, u kategoriji ispitanika sa dužinom radnog staža od 16 do 25 godina uviđamo najveću statistički značajnu razliku u proceni između muškaraca i žena. Žene u većoj meri procenjuju da su izložene ovom negativnom efektu, što je slučaj i sa ostalim kategorijama, osim u poslednjoj, sa više od 26 godina radnog staža, gde u maloj meri prednjače muškarci.

Primetna je razlika ispitanica koje imaju od 16 do 25 godina radnog staža, koje u većoj meri procenjuju izloženost nedostatku kontrole nad uslovima rada, uznemiravanje na poslu i promene na globalnom nivou, u odnosu na druge kategorije i u odnosu na muškarce. Stepem u kojem su ispitanice procenjivale da su im izložene jeste *osrednje*. Razmišljajući o razlogu ovakvih procena, uporedili smo ovaj period sa Superovom teorijom profesionalnog opredeljenja. Ako izračunamo okvirno, to su žene od oko 35 do oko 45 godina starosti, što, prema Superovoj teoriji (Guzina, 1980), predstavlja *Period potvrđivanja (utvrđivanja)*. Tačnije, po njegovoj teoriji, to je period od 25 do 44 godine, u okviru kojeg, period nakon 30. godine života predstavlja fazu stabilizacije, koja, prema Superu, predstavlja doba najvećeg stvaralaštva. Žene u poslovnom svetu se susreću sa različitim otežavajućim okolnostima u odnosu na muškarce, naročito ako uzmemo u obzir da je to period kada se pojačavaju obaveze oko

dece ili roditelja, a one u kombinaciji sa poslom dovode do različitih otežavajućih okolnosti i negativnih efekata rada.

4.1.5. Vrsta ugovora ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

U tabeli 24 se nalaze statistički značajni nalazi vezano za vrstu ugovora na osnovu koje su ispitanici radno angažovani.

Tabela 24 - ANOVA F test: statistički značajna razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na *vrstu ugovora* ispitanika

Faktori	F	η^2	Razlika između kategorija	AS	N
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	.740	.002	/	/	/
Preopterećenost poslom	.059	.000	/	/	/
Uznemiravanje na poslu	1.769	.004	/	/	/
Promene na globalnom nivou	10.210*	.024	Ugovor na neodređeno vreme	2.50	302
			Ugovor na određeno vreme	2.71	126
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	1.119	.003	/	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; AS - aritmetička sredina; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta; N - broj ispitanika

Kao što vidimo u tabeli 24, prilikom procene ispitanika o stepenu izloženosti negativnim efektima rada, uviđamo da se statistički značajna razlika u proceni ispitanika nalazi kod faktora *promene na globalnom nivou*, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta od 2,4%. Konkretno, ispitanici koji imaju ugovor na određeno vreme procenjuju da su u većoj meri izloženi promenama na globalnom nivou od zaposlenih sa ugovorom na neodređeno vreme. Ovakav nalaz istraživanja ne iznenađuje, s obzirom na neizvesnost, strah od gubitka posla i promenu radnih uslova i zahteva, ali i pojavu nestandardnih formi radnih ugovora, gde je sve češće angažovanih na određeno vreme, što potvrđuju pojave i kretanja u svetu rada, odnosno činjenice o kojima smo detaljno govorili u potpoglavlju Nestandardne forme radnog odnosa kao karakteristika sveta rada na globalnom nivou (Pejatović, 2019; ILO, 2017a i drugi).

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i vrste ugovora na osnovu kojeg su ispitanici angažovani, nismo došli do statistički značajne razlike.

4.1.6. Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i stepen izloženosti negativnim efektima rada

U narednoj tabeli prikazana je statistički značajna razlika u proceni ispitanika iz dve kategorije tipa vlasništva organizacije u kojima su zaposleni.

Tabela 25 - ANOVA F test: Značajna razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na *tip vlasništva organizacije* u kojoj su ispitanici zaposleni

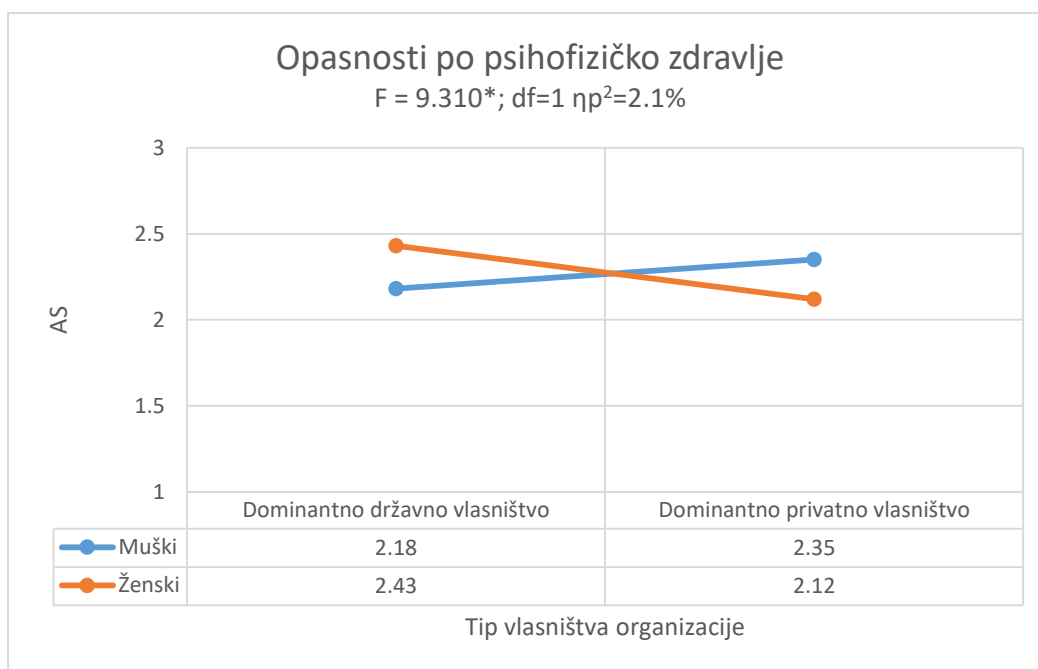
Faktori	F	η^2	Razlika između kategorija	AS	N
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	.456	.001	/	/	/
Preopterećenost poslom	.228	.001	/	/	/
Uznemiravanje na poslu	5.486*	.013	Dominantno državno vlasništvo	1.91	163
			Dominantno privatno vlasništvo	1.69	265
Promene na globalnom nivou	.282	.001	/	/	/
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	.909	.002	/	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; AS - aritmetička sredina; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta; N - broj ispitanika

Kada je reč o tipu vlasništva organizacije pojavila se statistički značajna razlika, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta od 1,3%, u proceni stepena izloženosti *uznemiravanju na poslu*, gde su mu u nešto većoj meri izloženi ispitanici koji rade u organizacijama koje su u dominantno državnom vlasništvu. Dakle, većem stepenu uznemiravanja na poslu su izloženi zaposleni u državnim preduzećima, ali srednja vrednost na petostepenoj skali je *u maloj meri*. Iako su vrednosti aritmetičkih sredina niske, one jesu statistički značajne. Ukoliko se osvrnemo na ajteme s početka ovog poglavlja, koji su navedeni u okviru faktora uznemiravanje na poslu (loša komunikacija i odnosi među kolegama; zloupotreba položaja i moći od strane lidera, zastrašivačka ili neprijateljska kultura), možemo da pretpostavimo da su ovakvi odgovori prisutni s obzirom da su u državnim preduzećima, naročito na rukovodećim položajima, zaposlene dominantno osobe aktuelnih političkih struktura i da je u tom smislu kompetitivnost u većoj meri prisutna, kao i zastrašivanje u cilju očuvanja sopstvene pozicije.

Kako bismo uvideli da li će do promene procene doći kada uključimo kontrolnu varijablu. Statistički značajna razlika u interakciji pola i tipa vlasništva organizacije, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta od 2,1%, pojavila se kod faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje*, što smo u nastavku prikazali grafički.

Grafički prikaz 11 - Statistički značajna interakcija između pola i tipa vlasništva organizacije na faktoru *opasnosti po psihofizičko zdravlje*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Podaci sa grafičkog prikaza pokazuju da žene procenjuju da su u većoj meri izložene opasnostima po psihofizičko zdravlje u dominantno državnim organizacijama, dok muškarci procenjuju da su im više izloženi u organizacijama koje su dominantno u privatnom vlasnistvu. Ova procena, na osnovnu aritmetičkih sredina, jeste *osrednja* procena izloženosti. Bilo bi interesantno istražiti dalje koji su razlozi za ovakve procene, zbog čega je ova razlika značajna kada se uvede pol u interakciju u slučaju većinski državnih ili većinski privatnih organizacija. Videli smo u prethodnoj tabeli (Tabela 25) da su uznemiravanju na poslu u većoj meri izloženi zaposleni u većinski državnim organizacijama, a opasnostima po psihofizičko zdravlje u državnim organizacijama više su izložene žene. Ukoliko se osvrnemo na ajteme faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje* s početka poglavlja, situacija je sledeća, ispitanici su u velikoj meri izloženi tehnološkoj zavisnosti i zavisnost od internet (AS=3.08); u osrednjoj meri neodgovarajućem radnom položaju (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istežanje i slično) (AS=2.75); i lošim elementima fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici) (AS=2.28). Kada su organizacije u dominantno privatnom vlasništvu pitanju, pretpostavljamo da je ovakva procena muškaraca posledica česte potrebe prekovremenog rada, bilo da su u pitanju kancelarijski

(tehnološka zavisnost) ili manuelni poslovi u pitanju. Kada su u pitanju organizacije u dominantno državnom vlasništvu, pretpostavljamo da se takva procena žena može da se dovede u vezu sa poslovima koje se uglavnom vezuju za državnu administraciju i kancelarijske, sekretarske poslove koji sa sobom nose psihološki pritisak imajući u vidu prethodni nalaz gde prednjači stepen izraženosti uznemiravanja na poslu u državnim organizacijama, pri čemu se izdvojila loša komunikacija i odnosi, zloupotreba položaja zastrašivačka kultura i slično.

4.1.7. Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i stepen izloženosti negativnim efektima rada

Kada je reč o veličini organizacije, statistički značajna razlika u proceni ispitanika pojavila se na faktoru *nedostatak kontrole nad uslovima rada* (videti: Tabela 26).

Tabela 26 - ANOVA F test: Statistički značajna razlika u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na *veličinu organizacije* u kojoj su ispitanici zaposleni

Faktor	F	η^2
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	5.417**	.037
Preopterećenost poslom	.596	.004
Uznemiravanje na poslu	2.221	.016
Promene na globalnom nivou	2.187	.015
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	1.399	.010

**Značajno na nivou 0.01; AS - aritmetička sredina; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta; N - broj ispitanika

Ispitanici se razlikuju u proceni u odnosu na veličinu organizacije ta faktor *nedostatak kontrole nad uslovima rada*, gde veličina efekta, koji je statistički značajan na nivou od 1%, iznosi skoro 4%, sa tri stepena slobode.

U narednoj tabeli je prikazana detaljna razlika dobijena uz pomoć Post hoc LSD testa.

Tabela 27 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa ispitanika koji zaposleni u organizacijama različite veličine

Faktori	Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
		AS		AS		
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	Do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)	2.09	Od 11 do 50 zaposlenih (malo pravno lice)	2.46	-,3698**	.002
			Preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	2.49	-,4027**	.000

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; MD (I-J) - srednja razlika

Procene iz tabele 27 se u proseku odnose na *osrednju* meru. S obzirom na aritmetičke sredine uviđamo da ispitanici iz mikro organizacija procenjuju da imaju manje kontrole nad uslovima rada od zaposlenih u nešto većim organizacijama i onih sa preko 250 zaposlenih. Ovakav nalaz ne iznenađuje imajući u vidu da što je veća organizacija sistem odlučivanja je decentralizovaniji, oblasti delovanja i procedure su preciznije, što obično nije slučaj sa organizacijama koje imaju manje od 10 zaposlenih. U većim sistemima poslovi su i prema hijerarhiji i prema delokrugu delovanja adekvatnije podeljeni, sa jasnijim zaduženjima u zavisnosti od sektora u kojem rade ili pozicije koju imaju gde, pretpostavljamo, imaju određenu dozu autonomije, barem za svoj deo zaduženja, dok u manjim organizacijama, uglavnom, ta podela zaduženja nije toliko striktna, već često fleksibilna i fluidna.

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i veličinom organizacije u kojoj ispitanici rade, nismo došli do statistički značajne razlike.

4.1.8. Grupa poslova ispitanika i stepen izloženosti negativnim efektima rada

Statistički značajni podaci o razlikama između grupa ispitanika koji obavljaju različite poslove detaljno su prikazani u narednoj tabeli.

Tabela 28 - Značajne razlike u proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada u odnosu na grupu poslova koji ispitanici obavljaju

Faktori	F	η^2
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	5.052**	.056
Preopterećenost poslom	3.758*	.043
Uznemiravanje na poslu	3.135*	.036
Promene na globalnom nivou	3.089*	.035
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	6.020**	.067

* Efekat je značajan na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Kada govorimo o grupi poslova koje ispitanici obavljaju, efekat razlika je statistički značajan kod svih faktora negativnih efekata rada, sa pet stepeni slobode i veličinom efekta od 3,5% do 5,6% kod faktora *nedostatak kontrole nad uslovima rada* i skoro 7% kod faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje*.

Post hoc analizom utvrdili smo konkretnije statistički značajne razlike u proceni stepena u kojem su ispitanici izloženi negativnim efektima između ispitanika koji obavljaju različite vrste poslova (vzeti: Tabela 29).

Tabela 29 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa ispitanika koji obavljaju različite grupe poslova

Faktori	Razlike između kategorija				MD (I-J)	Sig.
		AS		AS		
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.18	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.48	-,293*	.038
			Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.62	-,434**	.000
	Rukovodioci (direktori, menadžeri, funkcioneri)	1.95	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.48	-,527**	.005
			Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.62	-,668**	.000
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.33	-,376*	.020
	Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i	2.62	Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.33	-,292**	.004

	tehničari, administrativni službenici)					
Preopterećeno st poslom	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.56	Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.86	-,299*	.011
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.99	- ,428**	.000
	Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.99	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.65	,334*	.015
	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.56	Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.86	,299*	.011
Uznemiravanj e na poslu	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	1.62	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.05	- ,433**	.001
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	1.87	-,251*	.014
	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.05	Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	1.73	,318*	.016
			Rukovodioci (direktori, top menadžeri, funkcioneri)	1.59	,455*	.010
Promene na globalnom nivou	Rukovodioci (direktori, top menadžeri, funkcioneri)	2.22	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.53	-,310*	.037
			Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.74	- ,520**	.002
			Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.68	- ,453**	.002
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.57	-,282*	.048
	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.74	Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.57	,237*	.044
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.70	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.33	,372**	.004
			Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.24	,455**	.000
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)	2.17	,525**	.000
	Rukovodioci (direktori, top menadžeri, funkcioneri)	1.83	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	2.33	- ,493**	.002
			Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	2.70	- ,866**	.000
			Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)	2.24	- ,411**	.007
			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici,	2.17	-,341*	.022

		umetnici)		
--	--	-----------	--	--

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; MD (I-J) - srednja razlika

Rezultati nedvosmisleno ukazuju na postojanje razlika na svim faktorima kada govorimo o proceni stepena u kojem ispitanici smatraju da su izloženi negativnim efektima rada, u zavisnosti od grupe poslova koju obavljaju. Kada je u pitanju faktor *nedostatak kontrole nad uslovima rada* rukovodioci u najmanjoj meri procenjuju da su mu izloženi, što je očekivani nalaz s obzirom na to da je u njihovom opisu posla, između ostalog, vršenje kontrole. Odmah nakon rukovodilaca, grupa ispitanika *zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja* procenjuje da su u maloj meri izloženi ovom negativnom efektu rada, što ne iznenađuje ako imamo u vidu da zanatlije imaju kontrolu nad čitavim radnim procesom i produktom, što se odnosi i na ispitanike koji pružaju direktnu uslugu ili se bave trgovinom. Kada se osvrnemo na aritmetičke sredine, uviđamo još jednu razliku, a to da službeno-administrativno osoblje u većoj meri oseća da mu manjka kontrola nad uslovima rada, a stručno profesionalni kadar ima nešto više vrednosti aritmetičke sredine kod ovog faktora. Ovakav nalaz može da se objasni svakodnevnim radnim procedurama i procesima, pri čemu stručnjaci svakodnevno kontrolišu i vode proces, a službeno administrativno osoblje ga izvršava, dakle nema potpunu kontrolu nad njim već očekuje instrukcije nad kojima nema kontrolu.

Kod *preopterećenosti poslom* je evidentno da oni koji imaju veće odgovornosti procenjuju da su joj izloženiji. Tako stručnjaci i službeno administrativno osoblje u odnosu na zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja i rukovaoce mašinama i postrojenjima procenjuju da su u većoj meri preopterećeni poslom.

U slučaju *uznemiravanja na poslu*, nešto su niže vrednosti aritmetičkih sredina. Najvišu vrednost aritmetičke sredine, u odnosu na ostale grupe ispitanika, imaju rukovaoci mašinama i postrojenjima. Poznati su slučajevi iz medija koji govore o različitim načinima uznemiravanja na poslu kod zaposlenim koji su dominantno zaposleni u fabrikama i postrojenjima, gde nemaju odgovarajuće pauze, vrlo često, i tako fizički zahtevan posao, rade prekovremeno, a nemaju adekvatnu novčanu nadoknadu. Kadar koji obavlja poslove iz ove grupe poslova je uglavnom niže obrazovani kadar koji nema mnogo izbora i primoran je da u teškim uslovima radi zbog obezbeđivanja novčanih sredstava za egzistenciju.

Posmatrajući *promene na globalnom nivou*, uviđamo razliku među grupama gde rukovaoci mašinama i postrojenjima procenjuju da su im u većoj meri izloženi, što je

razumljivo s obzirom na konstantne tehnološke promene koje zahtevaju prilagođavanje zaposlenih na nove izume i mašine, rukovanje i upravljanje njima. Nakon njih promenama na globalnom nivou su, u nešto manjoj meri, izloženi ispitanici koji spadaju u službeno-administrativno osoblje, a nešto manje od njih stručnjaci. Rukovodioci procenjuju da su u još manjoj meri u odnosu na ostale izloženi promenama na globalnom nivou. S obzirom da su rukovodioci visokoobrazovane osobe, stručnjaci i lideri, u opisu njihovog posla i jeste da predviđaju promene i kreiraju strategije za njihovo prevazilaženje, stoga ne iznenađuje nalaz da njih manje, nego pripadnike ostalih grupa poslova, zabrinjavaju promene na globalnom nivou.

Kod *opasnosti po psihofizičko zdravlje* u proceni izloženosti, u odnosu na sve ostale grupe poslova, prednjače rukovaoci mašinama i postrojenjima. S obzirom da njihov posao podrazumeva dugo stajanje, položaje tela koji su fizički veoma naporni, rad sa opasnim mašinama ili hemikalijama, procena je realna i opravdana. Najmanje opasnosti po psihofizičko zdravlje imaju rukovodioci (direktori, top menadžeri, funkcioneri). Njihova procena da su izloženi ovim opasnostima je najmanja u odnosu na ostale kategorije grupa poslova, što je razumljivo imajući u vidu da se oni ne nalaze u direktnom procesu proizvodnje, pružanja usluga, prodaje i slično. Rukovodioci, uglavnom, u kojoj god delatnosti da se nalaze, njome rukovode, posao kontrolišu i ne nalaze se u direktnom i neposrednom procesu.

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i grupe poslova, nismo došli do statistički značajne razlike.

Da zaključimo, prvi istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene izloženosti negativnim efektima rada. Hipoteza postavljena u odnosu na ovaj zadatak, ukratko, glasi: Postoje razlike između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada.

Ako se osvrnemo na ovako postavljenu hipotezu i statistički značajne nalaze prikazane u ovom zadatku, kako bismo opovrgli ili potvrdili hipotezu, sumiraćemo osnovne podatke u tabeli 30:

Tabela 30 - Značajna razlika procene stepena *izloženosti negativnim efektima rada* u odnosu na biosocijalne karakteristike - zbirni nalazi

Biosocijalne karakteristike	Faktori (F, Sig., η^2)				
	Nedostatak kontrole nad uslovima rada AS=2.36	Preopterećenost poslom AS=2.79	Uznemiravanje na poslu AS=1.77	Promene na globalnom nivou AS=2.56	Opasnosti po psihofizičko zdravlje AS=2.26
Pol	/	11.234** (2,6%)	/	7.159* (1,7%)	/
Starost	/	/	/	/	/
Nivo obrazovanja	/	IP 4.233* (2,9%)	IP 2.847* (2%)	4.534* (3,1%)	6.852** (4,7%)
Radni staž	IP 2.753* (2%)	/	IP 3.567* (2,5%)	IP 3.917* (2,8%)	/
Vrsta ugovora	/	/	/	10.210* (2,4%)	/
Tip vlasništva organizacije	/	/	5.486* (1,3%)	/	IP 9.310* (2,1%)
Veličina organizacije	5.417** (3,7%)	/	/	/	/
Grupa poslova	5.052** (5,6%)	3.758* (4,3%)	3.135* (3,6%)	3.089* (3,5%)	6.020** (6,7%)
Neformalno obrazovanje	/	/	/	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; AS - aritmetična sredina

- Žene procenjuju da su u većoj meri *preopterećene poslom* i izložene *promenama na globalnom nivou*. Procene kod oba pola su *osrednje*;
- Ispitanici sa nižim nivoima obrazovanja, (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom, u većoj meri, u odnosu na ostale obrazovne kategorije, procenjuju da su izloženi *promenama na globalnom nivou* i opasnostima po psihofizičko zdravlje; u slučaju interakcije pola i nivoa obrazovanja, pojavile su se statistički značajne razlike na faktorima *preopterećenost poslom*, *uznemiravanje na poslu* i *promene na globalnom nivou*. Primetna je razlika između ispitanika sa najnižim nivoom obrazovanja u odnosu na ostale obrazovne kategorije Muškarci sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom, u odnosu na žene, procenjuju da su u većem stepenu izloženi nabrojanim negativnim efektima rada, a veći je stepen izloženosti žena sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom i master i doktorskim studijama;
- Uvođenjem kontrolne varijable u interakciju sa radnim stažem, pokazalo se da grupa ispitanica koje imaju od 16 do 25 godina radnog staža procenjuje da nemaju u dovoljnoj meri *kontrolu nad uslovima rada*, da je

u većoj meri izložena *uznemiravanju na poslu*, kao i *promenama na globalnom nivou*;

- Ispitanici koji imaju ugovor na određeno vreme procenjuju da su u većoj meri izloženi *promenama na globalnom nivou* od zaposlenih sa ugovorom na neodređeno vreme;
- većem stepenu *uznemiavanja na poslu* su izloženi zaposleni u organizacijama koje su u dominantno državnom vlasništvu; u interakciji sa polom, pokazalo se da žene u većoj meri procenjuju da su izloženije *opasnostima po psihofizičko zdravlje* (sa ajetemima: tehnološkoj zavisnosti i zavisnost od internet, *u velikoj meri*; neodgovarajućem radnom položaju, *osrednje*; i drugi) u dominantno državnim organizacijama u odnosu na muškarce, dok muškarci zaposleni u organizacijama koje su u dominantno privatnom vlasništvu procenjuju da su izloženiji ovim opasnostima;
- ispitanici iz mikro organizacija (do 10 zaposlenih) procenjuju da imaju manje kontrole nad uslovima rada od zaposlenih u većim organizacijama;
- kod grupe poslova efekat razlika je statistički značajan kod svih faktora negativnih efekata rada; rukovodioci uglavnom u najmanjoj meri procenjuju da su izloženi *nedostatku kontrole nad uslovima rada*, stručnjaci i službeno administrativno osoblje u odnosu na zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja i rukovaoce mašinama i postrojenjima procenjuju da su u većoj meri *preopterećeni poslom*; rukovaoci mašina i postrojenjima u najvećoj meri procenjuju da osećaju *uznemiravanje na poslu*, iako su vrednosti aritmetičkih sredina niže; rukovodioci procenjuju da su u manjoj meri od ostalih izloženi *promenama na globalnom nivou*, dok rukovaoci mašinama i postrojenjima procenjuju da su im u najvećoj meri izloženi; rukovaoci mašinama i postrojenjima prednjače u proceni izloženosti opasnostima po psihofizičko zdravlje.
- Statistički značajne razlike uvođenjem kontrolne varijable, dobijene su razlike u odnosu na nivo obrazovanja, radni staž i tip vlasništva organizacije;

Navedeni rezultati nedvosmisleno pokazuju da se procene stepena izloženosti negativnim efektima rada statistički razlikuju u odnosu na 7 bio-socijalnih karakteristika (pol, nivo obrazovanja, radni staž, vrstu ugovora, tip vlasništva organizacije, veličinu organizacije i grupu poslova), dok ne postoje statistički značajne razlike u odnosu na dve bio-socijalne karakteristike (neformalno obrazovanje i godine starosti ispitanika). Na osnovu prikazanih rezultata zaključujemo da je ova istraživačka hipoteza *većim delom potvrđena*.

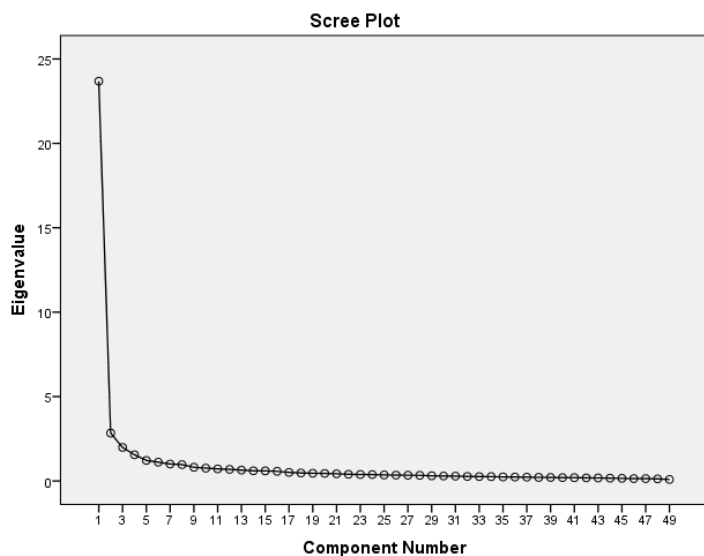
4.2. Bio-socijalne karakteristike ispitanika i njihova procena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada

Drugi istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

Kako bismo odgovorili na ovaj zadatak, sproveli smo ANOVA F test, u slučaju kada je efekat značajan gledali smo da li postoje statistički značajne razlike između grupa uz pomoć Post hoc analize i LSD testa. Značajne efekte interakcije na faktorima između bio-socijalnih karakteristika i pola, koji u slučaju ispitivanja interakcije predstavlja kontrolnu varijablu, prikazali smo grafički. Radi dodatnog pojašnjenja, koristili smo i deskriptivnu statistiku. S obzirom da imamo 9 bio-socijalnih karakteristika, rezultate smo, zbog preglednosti prikaza, analizirali i interpretirali u okviru podzadataka.

Analizu smo radili na faktorima, odnosno sumacionim skorovima faktora (videti: Tabela 32). Za te potrebe rađena je faktorska analiza glavnih komponentata, za metod ekstrakcije, kao kriterijum za zadržavanje faktora, korišćen je Katelov skri grafički test, promaks rotacija sa Kaiser normalozacijom (videti: Grafički prikaz 12).



Grafički prikaz 12 - Katelov skri grafički test za zadržavanje faktora

Ustanovili smo da ima smisla da radimo faktorsku analizu na ajtemima, uzimajući u obzir da je Bartletovog testa sferičnosti statistički značajan.

Tabela 31 - Ekstrahovani faktori na osnovu ajtema kojima se meri mogućnost delovanja obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	23.682	48.332	48.332	23.682	48.332	48.332	21.087
2	2.838	5.792	54.123	2.838	5.792	54.123	18.887
3	1.989	4.059	58.182	1.989	4.059	58.182	12.370
4	1.554	3.171	61.353	1.554	3.171	61.353	14.700
5	1.220	2.489	63.842	1.220	2.489	63.842	1.400

Kao što vidimo, faktorskom analizom je ekstrahovano pet faktora koji objašnjavaju ukupno približno 64% varijanse. Nakon izvršene promax rotacije sa Kaiser normalizacijom faktora, dobijeni su faktori sa faktorskom strukturom koja je prikazana u tabeli 32. Korelacije ajtema i izdvojenih pet faktora prikazani su u narednoj tabeli.

Tabela 32 - Faktorska struktura skale procene mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Ajtemi	Faktori				
	1	2	3	4	5
Nedostatak učešća u donošenju odluka	.917				
Nedostatak kontrole (nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)	.879				
Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)	.812				
Nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka	.811				
Velika odgovornost za druge	.806				
Rad pod vremenskim pritiskom (kratki rokovi)	.770				
Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla	.750				
Besmisleni radni zadaci	.714				
Smanjena produktivnost zaposlenih	.696				
Nejasna sopstvena uloga na poslu	.684				
Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)	.652				
Nezadovoljstvo poslom	.636				
Osećaj monotonije na poslu	.626				
Striktan i nefleksibilan radni raspored	.587			.312	
Nepredvidivo radno vreme	.570			.306	
Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme	.524			.344	
Nedostatak podrške kod kuće za probleme na poslu	.422			.387	
Seksualno uznemiravanje		1.008			
Nasilje (verbalno i/ili fizičko)		1.003			
Diskriminacija		.949			
Maltretiranje na radnom mestu - mobing		.856			
Sajber uznemiravanje (dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)		.840			
Zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje)		.724			
Zloupotreba položaja, moći od strane lidera		.641			
Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja u organizaciji (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)		.498			
Loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti)	.451	.458			
Sagorevanje na poslu		.416			
Stres povezan sa poslom		.385			
Zanemarivanje ljudskih prava na poslu		.377		.323	
Strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla			.779		
Tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)			.706		.310
Neophodnost kontinuiranog usavršavanja			.700		
Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih u organizaciji			.667		
Strah od gubitka posla			.665		
Niska plata			.624	.360	
Sindrom novčane bolesti - anksioznost koja se javlja kao posledica finansijskih teškoća			.603	.550	
Iseljavanje u drugu zemlju			.556	.373	

Degradacija životne sredine, koja vodi uništavanju poslova i sredstava za život			.527	.328	
Ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji	.351		.416		
Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje u organizaciji			.389		
Stalno produžavanje radnog veka				.724	
„Nevidljiv“ i neplaćeni rad				.702	
Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice				.622	
Neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično)	.415			.617	
Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici)	.339			.530	
Različiti zdravstveni problemi	.346			.521	
Osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji				.446	
Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta			.424		.488
Rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima	.438				-.468

Imajući u vidu ovakvu faktorsku strukturu analize za drugi zadatak, gde ispitanici procenjuju u kojoj meri obrazovne aktivnosti mogu da pomognu u prevazilaženju negativnih efekata rada, rađene su na sledećim faktorima:

Prvi faktor smo nazvali *obavljanje posla*, s obzirom da se ajtemi koji imaju visoke skorove na ovom faktoru odnose na one negativne efekte koji su mahom karaktristični za pojave koje se javljaju prilikom konkretnog obavljanja posla, odnosno pojave na nivou posla.

Drugi faktor smo nazvali *uznemiravanje na poslu*, imajući u vidu da su najveći skorovi ajtema na drugom faktoru vezani za neki vid pojava koje na različite načine ugrožavaju ili predstavljaju pretnju po zaposlene.

Treći faktor smo nazvali *promene na globalnom nivou*, budući da se ajtemi koji čine ovaj faktor odnose na pojave ili promene na koje zaposleni uglavnom ne može da utiče, a potiču iz šireg konteksta dešavanja na globalnom nivou.

Četvrti faktor smo nazvali *osećaj nesigurnosti na poslu* jer se ajtemi odnose na određene elemente i aspekte uslova rada koji izazivaju nesigurnosti i osećaj neizvesnosti kod zaposlenih.

Peti faktor smo nazvali *okruženje u kojem se obavlja posao*, s obzirom da su se izdvojila dva ajtema koja opisuju okruženje karakteristično za uslove, odnosno okruženje gde zaposleni obavljaju različite vrste poslova. Uzimanje i ovog faktora u

obzir, iako se sastoji od dva ajtema, ima smisla, jer imamo povezanost dva polariteta onih koji obavljaju kancelarijske poslove i onih koji obavljaju posao „na terenu“.

4.2.1. Procena stepena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada

Pre nego se upustimo u prikaz rezultata, neophodno je da prikazemo opštu sliku odgovora ispitanika vezano za mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada, kako bismo stekli uvid u prosečne procene ovih pet faktora. Za tu priliku priredili smo tabelu 33 koja predstavlja njihovu rang listu.

Tabela 33 - Rang lista procene stepena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada

Rang	Stepen mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada	AS
1	Promene na globalnom nivou	2.98
2	Okruženje u kojem se obavlja posao	2.85
3	Uznemiravanje na poslu	2.70
4	Obavljanje posla	2.68
5	Osećaj nesigurnosti na poslu	2.52

AS - aritmetička sredina

Prosečne procene svih faktora na petostepenoj skali jesu *osrednje*. Ukoliko se osvrnemo na vrednosti procene stepena izloženosti negativnih efekata rada iz prethodnog zadatka, uviđamo da ispitanici dodeljuju nešto više procene mogućnostima delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

U najvećoj meri ispitanici procenjuju da obrazovanje može da pomogne kod prevazilaženja negativnih efekata rada koji su izazvani *promenama na globalnom nivou*. prikazaćemo prva tri ajtema sa koji čine ovaj faktor, kako bismo kompletirali sliku o ovoj proceni. To su: neophodnost kontinuiranog usavršavanja (AS=3.58); tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama) (AS=3.25); strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla (AS=3.15). Ispitanici smatraju da u velikoj meri obrazovne aktivnosti mogu da pomognu da se ovi negativni efekti prevaziđu. To sto je u savremenom svetu rada

postalo neophodno da se tokom čitavog radnog veka čovek kontinuirano usavršava (Pejatović, Orlović Lovren, 2014; Noe, 2010) kod određenih ljudi stvara pritisak i zabrinutost. Ovaj nalaz je prilično logičan i očekivan, da obrazovanje može da pomogne kod neophodnosti kontinuiranog usavršavanja i to u velikoj meri. Ispitanici procenjuju da obrazovanje u velikoj meri može da deluje da se prevaziđu tehnostres i tehnofobija (Dewe, Cooper, 2017). Imajući u vidu da su tokom pandemije koronavirusa, u velikom broju, zaposleni obavljali svoj posao od kuće (EU-OSHA, 2021; Global Workplace Analytics, 2021) i bili primorani da savladaju korišćenje novih platformi i tehnologija za rad i komunikaciju, ovakav rezultat je razumljiv i očekivan. Jedno naše istraživanje (Kecap, 2021), realizovano tokom pandemije pokazuje da su ispitanici, kako bi prevazišli stres povezan s poslom, od obrazovnih aktivnosti koristili *Učenje da se koristi i korišćenje onlajn platformi za potrebe posla (Zoom, Teams, Google Classroom itd.)*. Ova aktivnost zauzela je 4. mesto na rang listi, sa udelom od 24,3% od ukupno 214 ispitanika. Ispitanici procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđe strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla.

Faktor *okruženje u kojem se obavlja posao* je na drugom mestu rang liste, što znači da ispitanici procenjuju da *u osrednjoj meri* obrazovne aktivnosti mogu da deluju na okruženje u kojem se posao obavlja. Posmatrajući ajteme unutar faktora, vidimo da na prevazilaženje tehnološke zavisnosti i zavisnosti od interneta (AS=3.07) obrazovanje može da deluje *u velikoj meri*, što može da se dovede u vezu sa nalazom vezano za tehnofobiju i tehnostres iz objašnjenja prethodnog faktora. Ispitanici procenjuju i da obrazovne aktivnosti *u osrednjoj meri* mogu da deluju u radu u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima (AS=2.63).

Na prevazilaženje uznemiravanja na poslu obrazovanje može da deluje, takođe, u osrednjoj meri, smatraju ispitanici. Ako uporedimo sa podacima u kojoj meri su mu izloženi (AS=1.77) i u kojoj meri procenjuju da može obrazovanjem da se prevaziđe (AS=2.70), stiče se utisak da nisu u potpunosti iskreni odgovori ispitanika vezano za stepen izloženosti uznemiravanju na poslu. Ukoliko zađemo u ajteme koji čine ovaj faktor vidimo da kod stresa koji je povezan s poslom smatraju da obrazovanje *u osrednjoj meri* (AS=2.90) može da pomogne; u slučaju loše komunikacije i odnosa među kolegama (AS=2.87) i sagorevanja na poslu (AS=2.79) takođe u osrednjoj meri.

Faktor *obavljanje posla* čine, između ostalog, sledeći ajtemi: kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti (AS=2.91);

smanjena produktivnost zaposlenih (AS=2.91); previše posla ili premalo posla (AS=2.83) na čije prevazilaženje ispitanici smatraju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju u osrednjoj meri. Evidentno je da posao koji zaposleni obavljaju nije adekvatno dizajniran ili raspoređen. Jedno naše istraživanje (Kecap, 2021, str. 50) pokazuje da je tokom pandemije 22,9% ispitanika procenilo da im stres povezan s poslom izaziva *sagorevanje na poslu*, što se odnosi na preopterećenost poslom do granica iznemoglosti usled pritiska, umora, osećaja emocionalne iscrpljenosti, prezasićenja. Dok u ovom slučaju ispitanici procenjuju da obrazovanje može da deluje, između ostalog, kada zaposleni ima previše posla.

Kod prevazilaženja *osećaja nesigurnosti na poslu* obrazovne aktivnosti mogu da deluju u osrednjoj meri. Konkretno, to su ajtemi: teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice (AS=2.68); osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji (AS=2.59) i „nevidljiv“ i neplaćeni rad (AS=2.57). U našem istraživanju (Kecap, 2021) na drugom mestu na rang listi, kako bi prevazišli stres povezan s poslom u doba pandemije, 32,2% od ukupno 214 ispitanika navodi da im je najviše pomogle obrazovne aktivnosti povezane sa *uspostavljanjem balansa između radnog i privatnog/porodičnog života* - upravljenje vremenom, određivanje prioriteta i ciljeva, pridržavanje plana, prilagođavanje dužine i učestalosti pauza u odnosu na obim posla) obrazovne aktivnosti kako bi se prevazišao stres povezan s poslom. Balans posao-život je već neko vreme aktuelna tema imajući u vidu promene koje se dešavaju na globalnom nivou i direktno imaju upliv na radni, ali i privatni život (Eurofound & ILO, 2017).

Prikazali smo u kojoj meri ispitanici procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju da se prevaziđu određeni negativni efekti rada. U nastavku ćemo prikazati statistički značajne procene ovih mogućnosti u odnosu na bio-socijalne karakteristike ispitanika.

4.2.2. Pol ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

U narednoj tabeli prikazan je efekat razlike između ispitanika različitog pola koji procenjuju u kojoj meri smatraju da obrazovne intervencije mogu da deluju da se prevaziđu negativni efekti rada.

Tabela 34 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *pol* ispitanika

Faktori	F	η^2	Pol	AS	N
Obavljanje posla	5.620*	.013	Muški	2.53	160
			Ženski	2,76	268
Uznemiravanje na poslu	6.359*	.015	Muški	2,53	160
			Ženski	2,81	268
Promene na globalnom nivou	11.835**	.027	Muški	2,79	160
			Ženski	3,10	268
Okruženje u kojem se obavlja posao	6.648*	.015	Muški	2,68	160
			Ženski	2,95	268

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01;

η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta;

Kada pogledamo tabelu 34, uviđamo da postoji statistički značajna razlika među ispitanicima različitog pola u proceni stepena u kojem obrazovne intervencije mogu da pomognu kod prevazilaženja sledećih negativnih efekata rada: *obavljanje posla*, *uznemiravanje na poslu*, *promene na globalnom nivou*, *okruženje u kojem se obavlja posao*. Broj stepeni slobode na svim faktorima iznosi jedan, dok se veličina efekta kreće od 1,3% do 2,7%. Posmatrajući faktore i njihove aritmetičke sredine, u najvećoj meri, oba pola ističu mogućnosti obrazovanja kada su u pitanju promene na globalnom nivou, s razlikom što žene procenjuju mogućnosti obrazovanja u velikoj meri, a muškarci u osrednjoj.

Kod *osećaja nesigurnosti na poslu* nema statistički značajne razlike u proceni među polovima, što znači da na jednak način i žene i muškarci procenjuju da obrazovne intervencije mogu da pomognu u njihovom prevazilaženju. U slučaju sva četiri faktora, evidentno je da žene u većoj meri od muškaraca pridaju moć obrazovanju, dok se te razlike u proceni među polovima ne pojavljuju jedino na faktoru *osećaj nesigurnosti na poslu*.

4.2.3. Godine starosti ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

U narednoj tabeli je prikazan efekat razlika u proceni mogućnosti obrazovanja između starosnih kategorija ispitanika.

Tabela 35 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *godine starosti* ispitanika

Faktori	F	η^2
Obavljanje posla	2.840*	.020
Uznemiravanje na poslu	4.516*	.031
Promene na globalnom nivou	15.243**	.098
Okruženje u kojem se obavlja posao	4.818*	.033

F - efekat; *Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01;
 η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta;

Kao što vidimo u tabeli 35 nalazi su slični kao i u slučaju razlika među polovima ispitanika. Sa tri stepena slobode i veličinom efekta od 2% do čak 9,8%, starosne kategorije se razlikuju u proceni mogućnosti obrazovnih intervencija da se prevaziđu negativni efekti rada vezani za *obavljanje posla*, *uznemiravanje na poslu*, *promene na globalnom nivou* i *okruženje u kojem se obavlja posao*. Jedino se procene mogućnosti obrazovanja za prevazilaženje osećaja nesigurnosti na poslu ne razlikuju u odnosu na starosne kategorije ispitanika, što znači da osobe bez obzira na godine života na isti način procenjuju mogućnosti obrazovnih intervencija u ovom slučaju.

Kako bismo uvideli konkretnije razlike u proceni mogućnosti obrazovanja različitih starosnih kategorija uradili smo Post hoc LSD test, čije se statistički značajne razlike nalaze u tabeli 36.

Tabela 36 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajne razlike u procenama ispitanika različitih starosnih kategorija

Faktori	Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
		AS		AS		
Obavljanje posla	Do 30	2.89	41 do 50	2.59	,3004*	.044
			51 +	2.44	,4438**	.005
Uznemiravanje na poslu	Do 30	2.97	41 do 50	2.56	,4085*	.011
			51 +	2.37	,6031**	.000
	31 do 40	2.75	51 +	2.37	,3879*	.010
Promene na globalnom nivou	Do 30	3.40	31 do 40	2.99	,4092**	.000
			41 do 50	2.83	,5734**	.000
			51 +	2.56	,8457**	.000
	31 do 40	2.99	51 +	2.56	,4364**	.000
	41 do 50	2.83	51 +	2.56	,2723*	.048
Okruženje u kojem se obavlja posao	Do 30	3.17	31 do 40	2.85	,3211*	.013
			41 do 50	2.70	,4647**	.003
			51 +	2.59	,5742**	.000

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; MD (I-J) - srednja razlika; AS - aritmetička sredina

U slučaju procene mogućnosti obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti rada vezani za faktor *obavljanje posla* uviđamo da mlađa kategorija ispitanika procenjuje veći stepen mogućnosti u odnosu na grupe starijih ispitanika. Razlog za to može da bude u njihovoj potrebi za obrazovnom ili bilo kakvom vrstom podrške na samom početku karijere, kada zaposleni nemaju dovoljno iskustva u obavljanju posla kojim se bave. Slična je procena i kada govorimo o *uznemiravanju na poslu*. Grupe mlađih ispitanika u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da pomogne u njegovom prevazilaženju, dok ispitanici stariji od 50 godina ovoj mogućnosti daju niže procene.

Kada je reč o negativnim efektima rada i *promenama na globalnom nivou*, takođe mlađi ispitanici prednjače u proceni pridavanja moći obrazovanju u njihovom prevazilaženju. Sudeći po vrednosti aritmetičke sredine, ispitanici smatraju da obrazovanje ima mogućnost da deluje na njihovo prevazilaženje u velikoj meri (AS=3.40). Ponovo ispitanici stariji od 50 godina daju niže procene od ostalih kategorija i u ovom slučaju.

Kod faktora *okruženje u kojem se posao obavlja* u proceni da se negativni efekti rada iz ove grupe ajtema prevaziđu uz pomoć obrazovanja opet prednjače ispitanici do 30 godina, za razliku od starijih ispitanika. Razlog može ležati u činjenici da su zaposleni do 30 godina starosti skoro izašli iz sveta obrazovanja, te im je to bliskije okruženje, u toku su sa inovacijama, koriste moderne tehnologije, informacije su im

dostupnije jer su im zbog načina života izloženiji, u stalnom su procesu učenja, iako toga možda nisu u svakom trenutku svesni.

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i starosnih kategorija, nismo došli do statistički značajne razlike.

4.2.4. Nivo obrazovanja ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

U slučaju nivoa obrazovanja podaci o statistički značajnim razlikama slede u narednoj tabeli:

Tabela 37 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *nivo obrazovanja* ispitanika

Faktori	F	η^2
Promene na globalnom nivou	3.872*	.027
Osećaj nesigurnosti na poslu	6.889**	.047

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01;
 η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta

Statistički značajan efekat razlike u proceni ispitanika različitog nivoa obrazovanja o mogućnostima delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada pojavljuje se kod faktora *promene na globalnom nivou* i *osećaj nesigurnosti na poslu*. Veličina efekta je, u prvom slučaju 2,7%, u drugom 4,7%. Detaljnije razlike među grupama možemo da vidimo u tabeli 38.

Tabela 38 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa različitog nivoa obrazovanja

Faktori	Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.	
	AS		AS	AS			
Promene na globalnom nivou	2.98	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	2.78	Viša, visoka škola i fakultet	3.18	- ,3946**	.001
		Srednja škola (SSS i gimnazija)	2.75	Viša, visoka škola i fakultet	3.18	- ,4253**	.000
				Master i doktorske studije	3.04	-,2857*	.021
Osećaj nesigurnosti na poslu	2.52	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	2.84	Srednja škola (SSS i gimnazija)	2.51	,3219*	.029
				Viša, visoka škola i fakultet	2.54	,2954*	.026
				Master i doktorske studije	2.28	,5531**	.000
		Viša, visoka škola i fakultet	2.54	Master i doktorske studije	2.28	,2577*	.029

*Značajno na nivou 0.05; ** Značajno na nivou 0.01; AS - aritmetička sredina

Kod negativnih efekata rada nastalih usled *promena na globalnom nivou*, da obrazovanje može u velikoj meri da deluje na njihovo prevazilaženje procenjuju ispitanici sa višim nivoom obrazovanja, što znači da niže obrazovani kadrovi pridaju manji značaj obrazovanju u ovakvim situacijama. Suprotno tome, ispitanici sa najnižim nivoom obrazovanja, u odnosu na kategorije zaposlenih sa višim nivooima obrazovanja, procenjuju da obrazovanje u nešto većoj meri deluje na prevazilaženje *osećaja nesigurnosti na poslu*. Isti je slučaj i kada se uporede viša, visoka škola i fakultet sa odgovorima ispitanika sa završenim master i doktorskim studijama.

Dakle, obrazovaniji procenjuju da u velikoj meri obrazovanje može da deluje kada se radi o negativnim efektima koji se tiču promena na globalnom nivou, dok niže obrazovani, više od obrazovanih, procenjuju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje *osećaja nesigurnosti na poslu*. Ovakav nalaz možemo da dovedemo u vezu sa činjenicom da obrazovaniji osećaju sigurnost zbog posedovanja različitih veština, jer su ih svojim formalnim obrazovanjem u određenoj meri stekli. Činjenica je da se obrazovaniji i nadalje usavršavaju, što je obično jedan od zahteva visokointelektualnih poslova koje osobe sa visokim obrazovanjem obavljaju. Već smo govorili o tome da je opala potražnja za uskim veštinama koje su vezane isključivo za posao, a da su na tržištu rada sve poželjnije i traženije napredne kognitivne i socijalne veštine (World Bank, 2019). Pretpostavljamo da je moguće da niže obrazovani uviđaju

da se nalaze u nezavidnoj situaciji s obzirom na svoj nivo obrazovanja, te osećaju nesigurnost i zabrinutost za svoj posao, imajući u vidu da su, za razliku od stručnjaka, lako zamenjiva kategorija radnika. Oni procenjuju da obrazovanje može da im pomogne u otklanjanju nesigurnosti na poslu. Ovakav nalaz može da znači da i niže obrazovani kadrovi iskazuju potrebu za obrazovnom podrškom tokom rada u svojoj organizaciji. Obrazovaniji pridaju veću ulogu obrazovanju kod negativnih efekata rada koji se pojavljuju kao posledica promena na globalnom nivou. Verujemo da su svesni potrebe za konstantnim prilagođavanjem promenama i širem kontekstu dešavanja i da, pored mera organizacije, i sami preduzimaju obrazovne mere. Već smo pisali o karijernoj rezilijentnosti, što predstavlja „sposobnost zaposlenih da se nose sa problemima koji utiču na njihov rad“ (Noe, 2010, str. 550), zbog koje je izražena potreba neprekidnog prilagođavanja tržištu rada i radnom okruženju, koja je svojstvena visoko obrazovanim ljudima.

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i nivoa obrazovanja, nismo došli do statistički značajne razlike.

4.2.5. Radni staž ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Kada govorimo o radnom stažu i proceni mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu određeni negativni efekti rada, efekat razlike je prikazan u narednoj tabeli.

Tabela 39 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *radni staž* ispitanika

Faktori	F	ηp^2
Osećaj nesigurnosti na poslu	2.821*	.020

*Efekat je značajan na nivou 0.05; ηp^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

U slučaju radnog staža, sa tri stepena slobode, efekat razlike je značajan jedino na faktoru *osećaj nesigurnosti na poslu*, a veličina tog efekta iznosi 2%. Kako bismo stekli uvid u konkretne razlike između grupa, radili smo Post hoc LSD test (videti: Tabela 40).

Tabela 40 - ANOVA Post hoc LSD test - Značajne razlike među odgovorima ispitanika različite dužine radnog staža

Faktor		Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
		AS	AS	AS	AS		
Osećaj nesigurnosti na poslu	na	2.52	Do 5 2.67	6 do 15 2.39		,2806*	.014

*Efekat je značajan na nivou 0.05 (5%); MD (I-J) - srednja razlika

Kao što vidimo, ispitanici sa najmanje iskustva, odnosno godina radnog staža, u odnosu na zaposlene sa šest do 15 godina radnog staža, u većoj meri procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju da se prevaziđe *osećaj nesigurnosti na poslu*. Verujemo da su ispitanici iz mlađe kategorije, budući da su tek izašli iz formalnog školovanja, suočavajući se sa učenjem i prilagođavanjem radnom mestu, svesni potrebe obrazovnih aktivnosti kako bi manje osećali nesigurno u svojim početnik karijernim poduhvatima. Očigledno postoji prelazna faza prilikom tranzicije iz sveta obrazovanja u svet rada, koja zahteva određene obrazovne intervencije, u cilju lakšeg i uspešnijeg prilagođavanja radnoj sredini i primene naučenog u praksi. U određenim institucijama i kod određenih zanimanja postoji obaveza da se odradi pripravnički staž, što je prilika da se na taj način steknu veštine prilikom ulaska u svet rada. Međutim, ovom pitanju bi trebalo da se posveti više pažnje na nivou svake organizacije ponaosob, da se kroz sistem i jasne procedure predvidi postepen ulazak novih kadrova u organizaciju, da se, kroz ulazne obuke i postepeno uvođenje u posao, stekne potrebna sigurnost, a ne da se, što je obično slučaj u praksi, novozaposleni snalaze od situacije do situacije i zavise od dobre volje kolega.

Prilikom analize interakcije pola i radnog staža na faktorima, nismo dobili statistički značajnu razliku.

4.2.6. Vrsta ugovora ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Kada govorimo o vrsti ugovora na osnovu koje su ispitanici radno angažovani, statistički značajan efekat je prikazan u tabeli 41.

Tabela 41 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na vrstu ugovora ispitanika

Faktori	F	η^2	Vrsta ugovora	AS	N
Okruženje u kojem se obavlja posao	4.169*	.010	Neodređeno vreme	2.78	302
			Određeno vreme	3.02	126

*Efekat je značajan na nivou 0.05 (5%); η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta

Sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta razlike od samo 1%, zaposleni sa ugovorom na određeno vreme procenjuju u velikoj meri mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti rada koji se vezuju za okruženje u kojem se obavlja posao, dok oni koji su angažovani na neodređeno vreme procenjuju da u maloj meri obrazovanje može da pomogne. Veličina ovog statistički značajnog efekta je vrlo niska, iako je ona statistički značajna. Ajtem sa najvišim vrednostima aritmetičke sredine (AS=3.07) iz ovog faktora jeste tehnološka zavisnost i zavisnost od interneta, kojeg sledi rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima (AS=2.63). Ovi ajtemi mogu da se odnose kako na, na primer, kancelarijske poslove, tako i na poslove na terenu. O kojem god poslu da je reč, osobe koje su angažovane na određeno vreme ili su tek na početku karijere, ili su u situaciji da menjaju poslove i češće se prilagođavaju novom okruženju i novom kolektivu, sve i da je to njihov odabir zbog promene načina rada i novih vrsta ugovora u savremenom svetu rada, u svakom slučaju procenjuju da obrazovanje može da deluje u prilagođavanju novim tehnologijama i raznolikim ili rizičnim uslovima na radu.

Prilikom analize interakcije pola i vrste ugovora na faktorima, nismo dobili statistički značajnu razliku.

4.2.7. Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Kod tipa vlasništva organizacije značajan efekat u razlici prikazan je u narednoj tabeli.

Tabela 42 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *tip vlasništva organizacije* u kojoj ispitanici rade

Faktori	F	η^2	Tip vlasništva organizacije	AS	N
Obavljanje posla	4.126*	.010	Dominantno državnom vlasništvu	2.56	163
			Dominantno privatnom vlasništvu	2.75	265
Uznemiravanje na poslu	3.788	.009	/	/	/
Promene na globalnom nivou	8.527*	.020	Dominantno državnom vlasništvu	2.84	163
			Dominantno privatnom vlasništvu	3.07	265
Osećaj nesigurnosti na poslu	1.675	.004	/	/	/
Okruženje u kojem se obavlja posao	.682	.002	/	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta

Ispitanici koji su zaposleni u organizacijama koje su u dominantno privatnom vlasništvu, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta 1-2%, u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada koji su vezani za *obavljanje posla* i *promene na globalnom nivou*, s tim što su veće vrednosti aritmetičkih sredina kod procena vezanih za faktor *promena na globalnom nivou*, što na petostepenoj skali predstavlja procenu *u velikoj meri*, dok se ostale vrednosti odnose na *osrednje* procene.

Ovakvi nalazi mogu da znače dve stvari, ili da privatne organizacije više polažu na obrazovanje ili da ovakvim procenama ispitanici posredno iskazuju određene potrebe. Ukoliko imamo u vidu da su državne organizacije, uglavnom, veći i tromiji sistemi u odnosu na privatne organizacije, možemo da budemo skloniji mišljenju da se njihovo iskustvo, da se privatne organizacije brže prilagođavaju promenama i potrebama uz pomoć obrazovanja, odražava na njihove procene da obrazovanje ima moć kada su u pitanju promene na globalnom nivou. Isto objašnjenje može da posluži i za nalaze vezano za pomoć obrazovanja prilikom *obavljanja posla*. Sa druge strane, kada su u pitanju državne organizacije, možda se očekuje da u slučaju promena na globalnom nivou i načina obavljanja posla veću moć ima nečija odluka o tome na koji

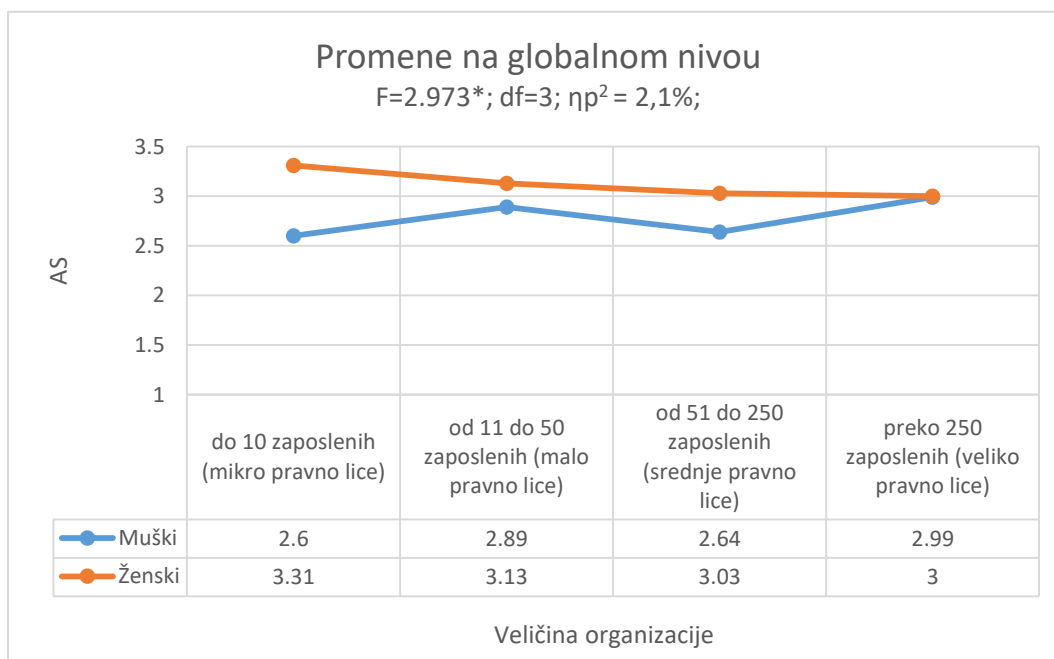
način da se obavlja posao i reaguje u situacijama pojave negativnih efekata rada usled određenih globalnih promena, nego što to predstavlja neka obrazovna aktivnost. Međutim, na osnovu ovako niskog efekta razlike, ne možemo da budemo striktni u tumačenju razloga i navođenju razlika koje su očigledno veoma male.

Prilikom analize interakcije pola i vrste ugovora na faktorima, nismo dobili statistički značajnu razliku.

4.2.8. Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

ANOVA F test nije pokazao statistički značajnu razliku u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *veličinu organizacije* u kojoj ispitanici rade. Međutim, u slučaju analize interakcije između pola i veličine organizacije pojavila se statistički značajna razlika u proceni na faktoru *promene na globalnom nivou*, što je prikazano na grafičkom prikazu 13.

Grafički prikaz 13 - Statistički značajna interakcija između pola i veličine organizacije u kojoj ispitanici rade na faktoru *promene na globalnom nivou*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Na grafičkom prikazu je statistički značajna razlika između polova iz organizacija različite veličine koja ukazuje na najveću razliku u mikro organizacijama (do 10 zaposlenih) gde žene u velikoj meri procenjuju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada koje su u vezi sa promenama na globalnom nivou. Slična situacija, ali nešto manja razlika među polovima, je i u kategorijama organizacija sa do 50 zaposlenih i do 250 zaposlenih. Bezmalo iste procene daju i muškarci i žene koji rade u velikim sistemima gde ima preko 250 zaposlenih, što je razumljivo s obzirom da se veliki, a naročito državni, sistemi sporije menjaju i sporije prihvataju promene, pridržavajući se administrativnih, tradicionalnih procesa i protokola. Videli smo na početku ovog potpoglavlja da, generalno, žene u većoj meri od muškaraca procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđu negativni efekti rada, što nije izuzetak ni u slučaju veličine organizacije u kojoj rade.

4.2.9. Grupa poslova ispitanika i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Kada imamo u vidu grupu poslova kojoj pripada posao kojim se ispitanici bave statistički značajan efekat razlike prikazan je u tabeli 43.

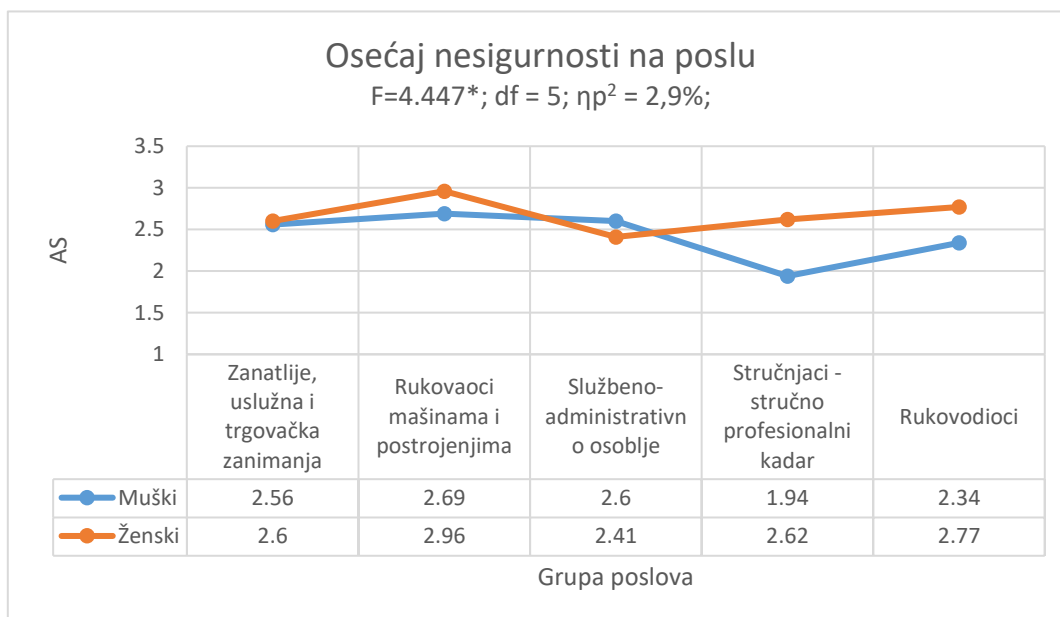
Tabela 43 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na *grupu poslova* ispitanika

Faktori	F	η^2
Osećaj nesigurnosti na poslu	2.636*	.031

*Efekat je značajan na nivou 0.05; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Ustanovljena je statistički značajna razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija, među ispitanicima koji obavljaju različite poslove, u prevazilaženju osećaja nesigurnosti na poslu, sa pet stepeni slobode i veličinom efekta od 3,1%.

Grafički prikaz 14 - Statistički značajna interakcija između pola i grupe poslova na faktoru *osećaj nesigurnosti na poslu*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

U interakciji grupe poslova sa polom došli smo do nalaza da je efekat razlike značajan, sa veličinom efekta od 2,9% i pet stepeni slobode. Konkretno, žene koje su rukovaoci mašinama i postrojenjima, kao i one koje su stručnjaci i rukovodioci, u većoj meri od muškaraca, procenjuju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje osećaja nesigurnosti na poslu, što može da se objasni potrebom da se podigne svest o predrasudama i diskriminaciji žena na vodećim pozicijama, kao i uvreženo mišljenje i stereotip da rukovalac mašinama i postrojenjima nije „ženski“ posao. Iako je došlo do znatnih pomaka i dalje je prisutna rodna nejednakost (World Bank, 2019) u svetu rada.

Za razliku od žena, muškarci koji obavljaju službeno-administrativne poslove procenjuju da u većoj meri obrazovanje može da deluje da se prevaziđe osećaj nesigurnosti na poslu. Razlozi mogu da budu slični kao prethodni vezani za žene, jer obično žene obavljaju administrativne poslove te muškarci smatraju da obrazovne intervencije mogu otkloniti osećaj nesigurnosti na poslu. U slučaju zanatlija, uslužnih i trgovačkih zanimanja, procena i žena i muškaraca je vrlo slična.

4.2.10. Učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja i procena mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada

Statistički značajan efekat razlike na faktorima prilikom procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti za prevazilaženje negativnih efekata rada ispitanika različitog neformalnog obrazovanja nalazi se u tabeli 45.

Tabela 45 - ANOVA F test: Razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na učestalost pohađanja sadržaja *neformalnog obrazovanja*

Faktori	F	η^2
Promene na globalnom nivou	2.665*	.049

*Efekat je značajan na nivou 0.05; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Statistički značajna razlika je dobijena na faktoru *promene na globalnom nivou*, sa 8 stepeni slobode i veličinom efekta od 4,9%. Preciznije razlike u proceni ispitanika u odnosu na učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine smo izračunali uz pomoć Post hoc LSD testa što je prikazano tabeli 46.

Tabela 46 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa ispitanika u odnosu na učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine

Faktori	Rszliks između kategorija				MD (I-J)	Sig.	
	AS		AS				
Promene na globalnom nivou	2.98	0	2.66	2	3.09	-,4291**	.004
				3	3.13	-,4685**	.001
				4	3.09	-,4263**	.009
				5	3.38	-,7204**	.000
				6	3.14	-,4744*	.042
	1	2.82		2	3.09	-,2706*	.046
				3	3.13	-,3100*	.019
				5	3.38	-,5619**	.001

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01

Na osnovu prikaza rezultata, evidentno je da oni koji nisu pohađali nijedan sadržaj obrazovanja u poslednje dve godine i oni koji su pohađali jedan u manjoj meri od ostalih procenjuju mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada, što je logičan sled, jer oni koji i inače u manjoj meri učestvuju u obrazovnim aktivnostima najverovatnije i ne veruju u mogućnosti delovanja obrazovanja ni kada su problemi ovakvog tipa u pitanju. Međutim, posmatrajući

vrednosti aritmetičke sredine, vidimo da oni mogućnosti delovanja obrazovanja ipak procenjuju *u osrednjoj meri*. Ispitanici koji su u poslednje dve godine pohađali od dva do šest sadržaja neformalnog obrazovanja procenjuju da obrazovne intervencije *u velikoj meri* mogu da deluju u prevazilaženju negativnih efekata rada koji su efekat promena na globalnom nivou.

Promene na globalnom nivou odnose se, između ostalog, na sledeće ajteme: neophodnost kontinuiranog usavršavanja (AS=3.58); tehnostres i tehnofobija (AS=3.25); strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla (AS=3.15). Videli smo da oni koji se usavršavaju u različitim oblastima u velikoj meri veruju da obrazovanje može da pomogne da kod viših zahteva za obrazovanjem, što je logična veza, može da pomogne da se prevaziđe tehnostres, tehnofobija i umanji strah od dugoročnije nezaposlenosti ukoliko izgubite posao.

Kako bismo dobili kompletniju sliku i o sadržajima koje su ispitanici pohađali u poslednje dve godine, osvrnućemo se na tabelu 17 (potpoglavlje: Struktura uzorka) gde smo, prilikom prikaza uzorka, predstavili rang listu sadržaja neformalnog obrazovanja koje su ispitanici pohađali u poslednje dve godine. Mi ćemo se, za potrebe ovog zadatka, fokusirati na prva četiri mesta. Prilikom popunjavanja upitnika, ispitanici su imali priliku da se opredele za više sadržaja. Na vrhu rang liste, sa 220 odgovora od 428 ispitanika, nalazi se *lični, socijalni i fizički razvoj* koji podrazumeva slobodno-vremenske i rekreativne aktivnosti; sadržaje vezane za zdravlje, ishranu, sport; strategije učenja; interpersonalne, komunikacijske veštine; rešavanje konflikata; timski rad; menadžment stresom; veštine pregovaranja; emocionalno blagostanje; roditeljstvo i slično. Na drugom mestu rang liste, sa 208 odgovora, našlo se *stručno obrazovanje* koje se odnosi na osposobljavanje ili usavršavanje vezano za posao ili zanimanje. Na trećem mestu, sa 170 odgovora, jesu *digitalne tehnologije* koje podrazumevaju sadržaje vezano za upotrebu kompjutera i različitih uređaja, softvera, mreža, stvaranje digitalnog sadržaja, programiranje. Četvrto mesto na rang listi pripalo je učenju stranih jezika, sa 140 odgovora.

Kada se osvrnemo na sadržaje koje su ispitanici pohađali, a koji se odnose na kompetencije koje su ključne na tržištu rada, i uporedimo ih sa procenama o mogućnostima delovanja obrazovnih aktivnosti u odnosu na njihovu učestalost pohađanja, uviđamo da ispitanici i sami već preduzimaju konkretne mere kako do ovih negativnih efekata rada ne bi došlo, iako toga možda i nisu svesni. Procene za stepen izloženosti negativnim efektima rada su, u proseku, osrednje. Postavlja se pitanje, da li su one niže zbog pohađanja ovih sadržaja.

Imajući u vidu analizu rezultate, drugi istraživački zadatak i istraživačku hipotezu, gde očekujemo da se ispitanici razlikuju u proceni stepena u kojem pridaju značaj obrazovanju u „rešavanju“ određenih negativnih efekata rada u odnosu na biosocijalne karakteristike, možemo da iznesemo sledeće zaključke.

Uopšteno posmatrajući, ispitanici se razlikuju u proceni stepena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada. Kako bismo potvrdili ili opovrgli hipotezu od koje smo krenuli, sumiraćemo osnovne nalaze u tabeli 47.

Tabela 47 - Statistički značajna razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju određenih negativnih efekata rada u odnosu na biosocijalne karakteristike - zbirni nalazi

Biosocijalne karakteristike	Faktori (F, Sig., η^2)				
	Obavljanje posla AS=2.68	Uznemiravan je na poslu AS=2.72	Promene na globalnom nivou AS=2.99	Osećaj nesigurnosti na poslu AS=2.52	Okruženje u kojem se obavlja posao AS=2.85
Pol	5.620* (1,3%)	6.359* (1,5%)	11.835** (2,7%)	/	6.648* (1,5%)
Starost	2.840* (2%)	4.516* (3,1%)	15.243** (9,8%)	/	4.818* (3,3%)
Nivo obrazovanja	/	/	3.872* (2,7%)	6.889** (4,7%)	/
Radni staž	/	/	/	2.821* (2%)	/
Vrsta ugovora	/	/	/	/	4.169* (1%)
Tip vlasništva organizacije	4.126* (1%)	/	8.527* (2%)	/	/
Veličina organizacije	/	/	IP=2.973* (2,1%)	/	/
Grupa poslova	/	/	/	2.636* (2,3%) IP=4.447*(2,9%)	/
Neformalno obrazovanje	/	/	2.665* (0,7%)	/	/

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta;

IP (interakcija pol) - F količnik je statistički značajan u interakciji ispitivane varijable i pola na datom faktoru

Kada sagledamo zbirnu tabelu osnovnih nalaza ANOVA F testa i veličinu dobijenog efekta, možemo da zaključimo da postoji razlika u proceni mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na

bio-socijalne karakteristike ispitanika na svim faktorima. Posmatrajući pojedinačne faktore, uviđamo da se razlike u proceni u najvećem broju bio-socijalnih karakteristika javljaju kod mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti rada koji su izazvani *promenama na globalnom nivou*. Kada govorimo o veličini efekta, najvišu vrednost ima efekat razlika kod starosti na ovom faktoru, koji iznosi čak 9,8%, a najnižu efekat razlika kod neformalnog obrazovanja (0,7%). Kod *uznemiravanja na poslu* javljaju se razlike prema polu i prema starosnim kategorijama.

Posmatrajući aritmetičke sredine, najviše vrednosti ispitanici su dodelili faktoru *promene na globalnom nivou*, a najniže faktoru *osećaj nesigurnosti na poslu*, što znači da ispitanici, uopšteno posmatrajući, u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđu negativni efekti rada na faktoru *promene na globalnom nivou*, dok je ta procena niža kada je u pitanju osećaj nesigurnosti na poslu.

Uvođenjem kontrolne varijable, dobili smo statistički značajne razlike kod veličine organizacije i grupe poslova, što znači da se u okviru njihovih kategorija, javljaju i razlike u proceni muškaraca i žena.

Još jedan nivo naše analize, nakon što smo ustanovili statistički značajan efekat, jeste Post hoc analiza LSD test uz pomoć kojeg smo sagledali konkretne razlike u proceni između kategorija.

Uopšteno i sažeto posmatrano, dobili smo sledeće rezultate:

- Ispitanici u *osrednjoj* meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje, prema rang listi, pre svega, promena na globalnom nivou, zatim okruženja u kojem se posao nalazi, uznemiravanja na poslu, obavljanja posla i, na kraju, osećaja nesigurnosti na poslu.
- Evidentno je da žene u većoj meri od muškaraca pridaju moć obrazovanju, gde su procene uglavnom *osrednje*, osim u slučaju *promena na globalnom nivou*, procene su *u velikoj meri*;
- Mlađa kategorija ispitanika ispitanici koji imaju do 5 godina radnog staža, u većem stepenu procenjuju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada u odnosu na grupe starijih i „iskusnijih“ ispitanika. Ovakav nalaz smo doveli u vezu sa evidentnom, još uvek, povezanošću sa svetom obrazovanja i potrebom za obrazovnom podrškom tokom tranzicionog perioda iz sveta rada u svet obrazovanja;

- Ispitanici višeg nivoa obrazovanja procenjuju da u velikoj meri obrazovanje može da deluje kada se radi o negativnim efektima koji se tiču *promena na globalnom nivou*. Niže obrazovani procenjuju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje *osećaja nesigurnosti* na poslu što smo doveli u vezu is a tim što rukovaoci mašinama i postrojenjima u većoj meri od stručnjaka procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđe osećaj nesigurnosti na poslu; žene koje su rukovaoci mašinama i postrojenjima i koje su stručnjaci stručnjaci i rukovodioci u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da deluje u prevazilaženju osećaja nesigurnosti na poslu. Takođe, muškarci koji obavljaju službeno-administrativne poslove procenjuju da u većoj meri obrazovanje može da deluje da se prevaziđe osećaj nesigurnosti na poslu. Ovakav nalaz ide u pravcu zaključivanja da su nivo obrazovanja i vrsta posla koji ispitanici obavljaju u tesnoj vezi kada govorimo o osećaju sigurnosti, što dalje dovodimo u vezu sa kompetencijama i prenosivim veštinama kojima raspolažu;
- Zaposleni sa ugovorom na određeno vreme u većoj meri procenjuju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se vezuju za *okruženje u kojem se obavlja posao* što smo tumačili kao njihovo iskustvo u situacijama prilagođavanja usled promene posla ili pokušaja da ga zadrže;
- Zaposleni u organizacijama koje su u dominantno privatnom vlasništvu u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada koji su vezani za *obavljanje posla* i za *promene na globalnom nivou*;
- Kada uporedimo učestalost pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja, gde oni koji su pohađali više sadržaja u poslednje dve godine procenjuju da u velikoj meri obrazovanje može da deluje da se negativni efekti prevaziđu. Ako ovom nalazu pridodamo rang listu sadržaja koje su pohađali, a koji se prvenstveno odnose na prenosive veštine, odnosno ključne kompetencije, možemo da zaključimo da ispitanici i sami već preduzimaju obrazovne mere. Ukoliko sve ove rezultate uporedimo sa rezultatima procene izloženosti negativnim efektima rada, koje su osrednje, možemo da se zapitamo da li ih možda u manjoj meri osećaju jer su određene sadržaje, koji evidentno ublažavaju negativne efekte rada, pohađali. Međutim, iako su ove razlike statistički značajne i postoje „dokazi“ u vidu sadržaja i procena mogućnosti, veličina efekta razlike je vrlo niska i iznosi 0,7%.

Na osnovu postavljene hipoteze i sumiranih rezultata istraživanja možemo da zaključimo da je druga istraživačka *hipoteza potvrđena*.

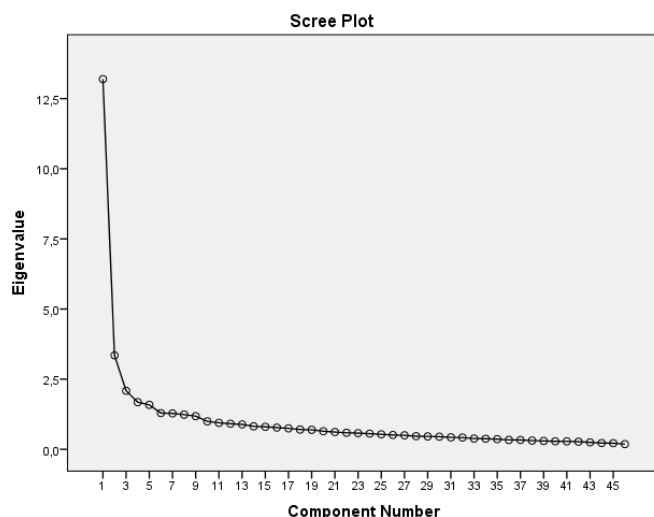
4.3. Bio-socijalne karakteristike i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Treći istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.

Kako bismo odgovorili na ovaj zadatak, sproveli smo ANOVA F test, u slučaju kada je efekat značajan gledali smo da li postoje statistički značajne razlike između grupa uz pomoć Post hoc analize i LSD testa. Značajne efekte interakcije na faktorima između bio-socijalnih karakteristika i pola, koji u slučaju ispitivanja interakcije predstavlja kontrolnu varijablu, prikazali smo grafički. Radi dodatnog pojašnjenja, koristili smo i deskriptivnu statistiku. S obzirom da imamo 9 bio-socijalnih karakteristika, rezultate smo, zbog preglednosti prikaza, analizirali i interpretirali u okviru 9 podzadataka.

Analizu smo radili na faktorima, odnosno sumacionim skorovima faktora (videti: Tabela 49). Za te potrebe rađena je faktorska analiza glavnih komponentata, za metod ekstrakcije, kao kriterijum za zadržavanje faktora, korišćen je Katelov skri grafički test, promaks rotacija (videti: Grafički prikaz 15).



Grafički prikaz 15 - Katelov skri grafički test za zadržavanje faktora

Ustanovili smo da ima smisla da radimo faktorsku analizu na ajtemima, uzimajući u obzir da je Bartletov testa sferičnosti statistički značajan.

Tabela 48 - Ekstrahovani faktori na osnovu ajtema kojima se meri procena stepena izloženosti negativnim efektima rada:

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	13.197	28.689	28.689	13.197	28.689	28.689	7.913
2	3.347	7.277	35.966	3.347	7.277	35.966	6.922
3	2.085	4.532	40.498	2.085	4.532	40.498	8.481
4	1.680	3.652	44.150	1.680	3.652	44.150	7.928
5	1.584	3.443	47.593	1.584	3.443	47.593	6.560
6	1.290	2.804	50.397	1.290	2.804	50.397	4.831
7	1.281	2.785	53.182	1.281	2.785	53.182	3.616
8	1.234	2.683	55.865	1.234	2.683	55.865	2.429
9	1.181	2.568	58.433	1.181	2.568	58.433	3.103

Kao što vidimo, faktorskom analizom je ekstrahovano devet faktora koji objašnjavaju ukupno skoro 59% varijanse. Nakon izvršene promax rotacije sa Kaiser normalizacijom faktora, dobijeni su faktori sa faktorskom strukturom koja je prikazana u tabeli 49.

Tabela 49 - Faktorska struktura dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Ajtemi	Faktori								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Obrazovno-rehabilitacioni programi (na primer, za osobe koje se suočavaju sa problemima zavisnosti)	.782								
Trauma usluge (sprovođenje protokola za intervenciju i podršku nakon traume, neposredno posle incidenta, reagovanje na licu mesta i u pravo vreme, davanje povratne informacije organizaciji)	.756								
Dugoročna pomoć od strane stručnjaka različitog profila (neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje od strane kvalifikovanog osoblja u traumatičnim krizama; dugoročna podrška nekim žrtvama; rehabilitacija; itd.)	.735								
Učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“ (Analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije, procena rizika i ciklus se može iznova ponavljati)	.582								.321
Rad u okviru grupe za podršku (na primer, okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja)	.569								
Izgrađivanje otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada	.552							.539	
Razgovor sa poverenikom (određuje se zaposleni ili osoba van kompanije koja ima zadatak da sasluša žrtvu maltretiranja na poslu, ispita navode, prepozna problem osobe kako bi se pokrenula inicijativa za rešavanje problema)	.509					.336			
Medijacija (nepristrasna treća strana nudi osobama u sukobu mogućnost da se upoznaju i pronađu rešenje suočavanjem stavova, da postignu sporazum, da se razumeju, analiziraju šta se desilo)	.487					.420			
Obuka za upravljanje promenama	.394			.385					
Obuka o ljudskim pravima									
Upoznavanje sa zakonskim odredbama i strategijama koje štite žrtve od maltretiranja na radnom mestu, sagorevanja, stresa, diskriminacije, uznemiravanja, loših uslova rada i slično		.865							
Upoznavanje sa politikom organizacije koja se odnosi na anti-mobing, anti-stres mere i slično		.857							
Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog		.753							

kršenja									
Upoznavanje sa relevantnim zakonodavnim aktima koja se odnose na odgovornosti poslodavaca i zaposlenih		.739							
Kampanje za podizanje svesti o negativnim efektima rada (na primer, o nasilju i maltretiranju na poslu)		.570							
Informisanje putem postera, brošura, publikacija radi podizanja nivoa obaveštenosti o kulturi dostojanstvenih uslova rada, o zaštiti žrtava, diskriminaciji, uznemiravanju i slično		.513				.334			
Upoznavanje sa opisom i organizacijom posla koji zaposleni obavlja u organizaciji		.411				.313			.315
Obuka za rad sa visokorizičnim, agresivnim klijentima			.742						
Obuka za upravljanje maltretiranjem na poslu			.740						
Obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu			.725						
Obuka o sagorevanju na poslu (o fazama, simptomima, kako ga prepoznati, gde potražiti pomoć)			.704						
Obuka menadžera i zaposlenih za razumevanje stresa i za upravljanje stresom („Stres menadžment trening“)			.589						
Obuka pre incidenta (priprema u slučaju pojave incidenta o njegovom potencijalnom psihološkom uticaju, o simptomima i dostupnim podrškama)			.460						
Informisanje o programima za rehabilitaciju od sagorevanja na poslu, maltretiranja, stresa, posttraumatskog sindroma i slično			.450		.406				
Obuka za reagovanje u različitim problemskim situacijama			.398						
Obučavanje menadžmenta za pružanje pomoći zaposlenima u slučaju pojave negativnih efekata rada			.380						
Obuka za razvoj komunikacijskih veština				.886					
Obuka za rešavanje konflikata				.839					
Obuka za razvoj interpersonalnih kompetencija				.833					
Obuka za upravljanje vremenom				.557					
Obuka za razvoj liderskih kompetencija (Unapređenje odnosa menadžera prema rešavanju negativnih efekata rada, njihovog znanja i razumevanja problema i veština da se bave ovim problemom što je moguće efikasnije)				.484					.373
Informisanje o uslugama za zaposlene koje se tiču članova njihove porodice (briga o deci i/ili starijim osobama)					.818				
Savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama					.651				
Davanje smernica i instrukcija o načinima zaštite žrtava u slučaju izloženosti nekom negativnom efektu rada					.550				

Informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrane, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično)					.515			.403	
Zdravstveno informisanje		.303			.403				
Savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju					.336				
Finansijsko savetovanje						.826			
Pravno savetovanje						.614			
Obuka za upravljanje novčanim dugom						.583			
Diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema							.837		
Konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično							.655		
Velnes programi i usluge vezane za balans između radnog i porodičnog života (programi za relaksaciju i opuštanje)								.587	
Obuka za ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije			.329	.319				.482	
Obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih					.362				.522
Upoznavanje sa kulturom organizacije							.424		.509

Dakle, korelacije ajtema i izdvojenih devet faktora, na kojima su rađene analize, prikazani su u tabeli 49. Imajući u vidu ovakvu faktorsku strukturu, analize za treći zadatak su rađene na sledećim faktorima:

Prvi faktor smo nazvali *dugoročna obrazovna pomoć* s obzirom da se ajtemi koji ga čine odnose na dugoročne obrazovne intervencije čije je trajanje produženo i podrazumeva kontinuirane aktivnosti, cikluse ili faze;

Drugi faktor smo nazvali *informisanje i upoznavanje*, imajući u vidu da se ajtemi odnose na informativne aktivnosti i aktivnosti koje podrazumevaju bliže upoznavanje zaposlenog sa njegovim pravima i obavezama, kulturom organizacije, načinom rada i slično;

Trećem faktoru smo dali naziv *obučavanje* s obzirom da ajtemi većinski predstavljaju obuke gde su sadržaji, namena i ciljne grupe različite, ali su vezane za obučavanje;

Četvrti faktor nazvali smo *obuke interpersonalne komunikacije* budući da se obuke odnose na kompetencije koje pospešuju komunikaciju i odnose;

Petom faktoru dali smo naziv *životno i porodično osnaživanje* s obzirom da ajtemi predstavljaju obrazovne intervencije koje imaju za cilj da olakšaju negativne

efekte rada koji se tiču članova porodice, zdravlja, mera samopomoći i daljeg upućivanja vezano za lične i profesionalne teškoće;

Šesti faktor smo nazvali *pravno-finansijska podrška* imajući u vidu da ga čine ajtemi vezano za obuku i savetodavne aktivnosti u vezi sa finansijskim i pravnim teškoćama;

Sedmi faktor smo nazvali *rešavanje konflikata* s obzirom da podrazumeva diskutovanje i konsultovanje sa različitim akterima kako bi se rešili problemi i konflikti;

Osmi faktor predstavlja *programe relaksacije* budući da se satoji od programa koje su vezani za uspostavljanje balansa između porodičnog i radnog života i opuštanje;

Deveti faktor nazvali smo *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* s obzirom da se odnosi na upoznavanje sa kulturom organizacije, i na zadovoljstvo zaposlenih, odnosno obaveštavanje o zadovoljstvu, koje u najvećoj meri zavisi od organizacione kulture.

4.3.1. Dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Pre nego se upustimo u prikaz rezultata, potrebno je da prikazemo opštu sliku dosadašnje participacije ispitanika, kako bismo stekli uvid u procenat onih koji su participirali u određenim obrazovnim aktivnosti. Za tu priliku priredili smo tabelu 50 koja predstavlja rang listu dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.

Tabela 50 - Rang lista dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Rang	Dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada	%
1	Informisanje i upoznavanje	51
2	Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48
3	Rešavanje konflikata	47
4	Životno i porodično osnaživanje	31
5	Obuke interpersonalne komunikacije	24
6	Programi relaksacije	16
7	Pravno - finansijska podrška	14

8	Obučavanje	13
9	Dugoročna obrazovna pomoć	9

Kao što vidimo, participacija ispitanika jeste niska. Na prvom mestu rang liste je *informisanje i upoznavanje*, obrazovna intervencija koju je koristilo svega nešto više od polovine uzorka. Nešto manje njih je učestvovalo u programima vezanim za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, a za njima odmah sledi faktor *rešavanje konflikata*. Vrlo je iznenađujući podatak da se *obučavanje* našlo pri kraju liste, međutim, ako ovoj kategoriji pridodamo i *obuke interpersonalne komunikacije*, generalno posmatrano, obuke bi bile na četvrtom mestu ove rang liste. U *programima relaksacije i pravno-finansijskoj podršci* je participiralo po oko 15% ispitanika. Ubedljivo najmanje ispitanika je participiralo u nekom od oblika *dugoročne obrazovne pomoći*. Ovakvi rezultati nas navode na mišljenje da ispitanici ili ne prepoznaju obrazovanje kao način da se prevaziđu negativni efekti rada ili organizacije u kojima rade ne nude u dovoljnoj meri takve sadržaje i fokusiraju se na stručne ili nužne sadržaje i goruće probleme ili jednostavno, ispitanici ne žele da učestvuju u složenijim, dugotrajnijim aktivnostima koje zahtevaju posvećenost i traju u ciklusima. Sudeći po prikazanoj rang listi organizacije uglavnom ostaju na nivou informisanja i upoznavanja, dok je dugoročna obrazovna pomoć ili nedostupna ili nepoznata ili zaposleni i organizacije u kojima rade radije posežu za instant rešenjima.

4.3.2. Pol ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

U narednoj tabeli prikazana je statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima među ispitanicima različitog pola.

Tabela 51 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na *pol* ispitanika

Faktori	F	η^2	Pol	%	N
Informisanje i upoznavanje	12.913**	.029	Muški	44	160
			Ženski	56	268
Obuke interpersonalne	15.178**	.034	Muški	16	160

komunikacije			Ženski	28	268
Životno i porodično osnaživanje	13.376**	.030	Muški	24	160
			Ženski	35	268
Rešavanje konflikata	5.915*	.014	Muški	41	160
			Ženski	51	268
Programi relaksacije	9.308*	.021	Muški	10	160
			Ženski	9	268
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	20.331**	.046	Muški	37	160
			Ženski	55	268

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Kako je prikazano u tabeli, statistički značajna razlika među polovima u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, jeste na šest od ukupno devet faktora. Veličina efekata se kreće od 1,4% do 4,6% sa stepenom slobode koji iznosi jedan. Procenat oba pola u svim slučajevima skoro da ne prelazi 50% ukupnog uzorka. Najviše ispitanika je učestvovalo u obrazovnim aktivnostima *informisanja i upoznavanja, kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, kao i *rešavanja konflikata*, dok najmanji broj ispitanika participira u *programima relaksacije*, gde je iznenađujući podatak da muškarci za 1% više od žena učestvuju u njima. Na svim ostalim faktorima prilično prednjače žene u odnosu na muškarce. Vidimo da su žene spremnije da se uključe u nešto dugotrajnije programe, s obzirom i da u većoj meri participiraju u programima koji se ne odnose samo na informisanje i upoznavanje.

4.3.3. Starost ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Kada govorimo o starosnim kategorijama, statistički značajan efekat razlike vidimo u tabeli 52.

Tabela 52 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na *starost* ispitanika

Faktori	F	η^2
Rešavanje konflikata	3.701*	.026
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	2.697*	.019

*Efekat je značajan na nivou 0.05; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Statistički značajna razlika među starosnim kategorijama dobijena je na faktorima *rešavanje konflikata* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, sa tri stepena slobode i veličinom efekta od 2,6% i 1,9%. Preciznije razlike računali smo uz pomoć Post hoc LSD testa, čiji rezultati se nalaze u narednoj tabeli.

Tabela 53 - ANOVA Post hoc LSD test - Značajne razlike među odgovorima ispitanika različitih starosnih kategorija

Faktori		Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
	%		%		%		
Rešavanje konflikata	47	41 do 50	38	Do 30	51	,1286*	.033
				31 do 40	52	,1457*	.007
		51 i više	40	31 do 40	52	,1237*	.030
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	41 do 50	41	31 do 40	54	-,1315*	.012

*Efekat je značajan na nivou 0.05; % - procenat dosadašnje participacije; MD (I-J) - srednja razlika

Uviđamo da su, u slučaju oba faktora, mlađi ispitanici (do 40 godina života) u većem procentu participirali u odnosu na svoje starije kolege iz kategorija od 41 i od preko 50 godina života. Ta razlika iznosi nešto preko 10% u svim statistički značajnim razlikama. Videli smo da su mlađi ispitanici i ispitanici sa manje radnog staža, u odnosu na ostale kategorije, u većoj meri procenjivali da obrazovanje može da pomogne da se prevaziđu negativni efekti rada. Dakle, stiče se utisak da generalno mlađe osobe u većoj meri participiraju u ovakvim programi

Prilikom analize u kojoj smo hteli da ispitamo da li postoji efekat interakcije pola i starosnih kategorija, nismo došli do statistički značajne razlike.

4.3.4. Nivo obrazovanja ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

U tabeli 54 su prikazani podaci o dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima u odnosu na nivo obrazovanja.

Tabela 54 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika

Faktori	F	η^2
Informisanje i upoznavanje	18.191**	.115
Obučavanje	2.731*	.019
Obuke interpersonalne komunikacije	9.013**	.060
Životno i porodično osnaživanje	2.930*	.020
Rešavanje konflikata	13.917**	.090
Programi relaksacije	6.015**	.041
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	7.009**	.048

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji među ispitanicima različitog obrazovnog nivoa dobijena je na ukupno sedam faktora, sa tri stepena slobode i veličinom efekta od 1,9% do čak 11,5% na faktoru *informisanje i upoznavanje*, što je veliki efekat. Nešto niža vrednost velične efekta jeste na faktoru rešavanje konflikata koja iznosi 9% i predstavlja takođe visoku vrednost. Konkretnije razlike među ispitanicima različitog nivoa obrazovanja prikazane su u tabeli 55.

Tabela 55 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa različitog nivoa obrazovanja

Faktori	%	Razlika između nivoa obrazovanja			MD (I-J)	Sig.	
			%	%			
Informisanje i upoznavanje	51	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	27	Srednja škola (SSS i gimnazija)	49	,2137**	.000
				Viša, visoka škola i fakultet	58	,3037**	.000
				Master i doktorske studije	61	,3416**	.000
			Srednja škola (SSS i gimnazija)	49	Viša, visoka škola i fakultet	58	,0901*

				Master i doktorske studije	61	,1279**	.006
Obučavanje	13	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	6	Viša, visoka škola i fakultet	15	,0857**	.007
				Master i doktorske studije	15	,0876**	.009
Obuke interpersonalne komunikacije	24	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	10	Viša, visoka škola i fakultet	29	,1882**	.000
				Master i doktorske studije	32	,2116**	.000
		Srednja škola (SSS i gimnazija)	15	Viša, visoka škola i fakultet	29	,1455**	.000
				Master i doktorske studije	32	,1689**	.000
Životno i porodično osnaživanje	31	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	23	Viša, visoka škola i fakultet	34	,1165**	.005
				Master i doktorske studije	36	,1395**	.002
		Srednja škola (SSS i gimnazija)	27	Master i doktorske studije	36	,0991*	.018
Rešavanje konflikata	47	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	19	Srednja škola (SSS i gimnazija)	50	,3067**	.000
				Viša, visoka škola i fakultet	57	,3716**	.000
				Master i doktorske studije	51	,3113**	.000
Programi relaksacije	16	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	3	Srednja škola (SSS i gimnazija)	13	,1000*	.024
				Viša, visoka škola i fakultet	19	,1582**	.000
				Master i doktorske studije	22	,1823**	.000
		Srednja škola (SSS i gimnazija)	13	Master i doktorske studije	22	,0823*	.041
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	31	Viša, visoka škola i fakultet	59	,2711**	.000
				Master i doktorske studije	53	,2142**	.000
		Srednja škola (SSS i gimnazija)	40	Viša, visoka škola i fakultet	59	,1900**	.000
				Master i doktorske studije	53	,1331*	.015

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; % - procenat ispitanika koji je participirao u obrazovnim aktivnostima

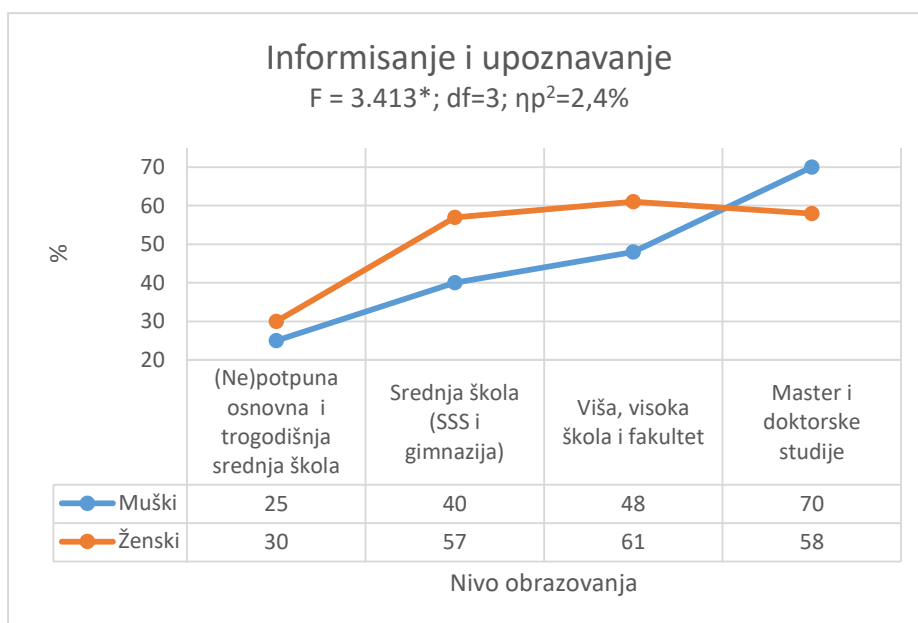
Kada pogledamo razlike između obrazovnih kategorija unutar faktora uviđamo doslednu razliku, koja je odnosi na znatno niži procenat participacije kadrova najnižeg obrazovnog nivoa u svim obrazovnim intervencijama. U svim slučajevima ispitanici sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom su u znatno

manjoj meri pribegavali obrazovanju kako bi prevazišli negativne efekte rada u odnosu na njihove kolege sa završenom višom, visokom školom, fakultetom i master i doktorskim studijama, gde su procenti znatno viši i, u nekim slučajevima, dosežu nešto više od 60% participacije. I u slučaju procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se negativni efekti rada prevaziđu, prednjačili su visoko obrazovani. Takođe, obrazovaniji procenjuju da su im u manjoj meri izloženi, što opet može da se dovede u vezu sa njihovom participacijom i značajem koji pridaju obrazovanju.

Slična situacija je i sa participacijom ispitanika koji su završili srednju stručnu školu ili gimnaziju, koji dosledno, na svim faktorima, u nižem procentu u odnosu na kategorije obrazovanih kolega participiraju u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišli negativne efekte rada. Ako uporedimo ove dve kategorije nižeg nivoa obrazovanja, opet osobe sa najnižim nivoom obrazovanja zaostaju za kolegama sa završenom srednjom školom, što je još jedan u nizu empirijskih dokaza da se obrazovani više obrazuju i obrnuto.

Računajući da li postoji statistički značajna interakcija između pola i nivoa obrazovanja na faktorima dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima, došli smo do rezultata da postoji na faktorima *informisanje i upoznavanje* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* što je prikazano na grafičkim prikazima 16 i 17.

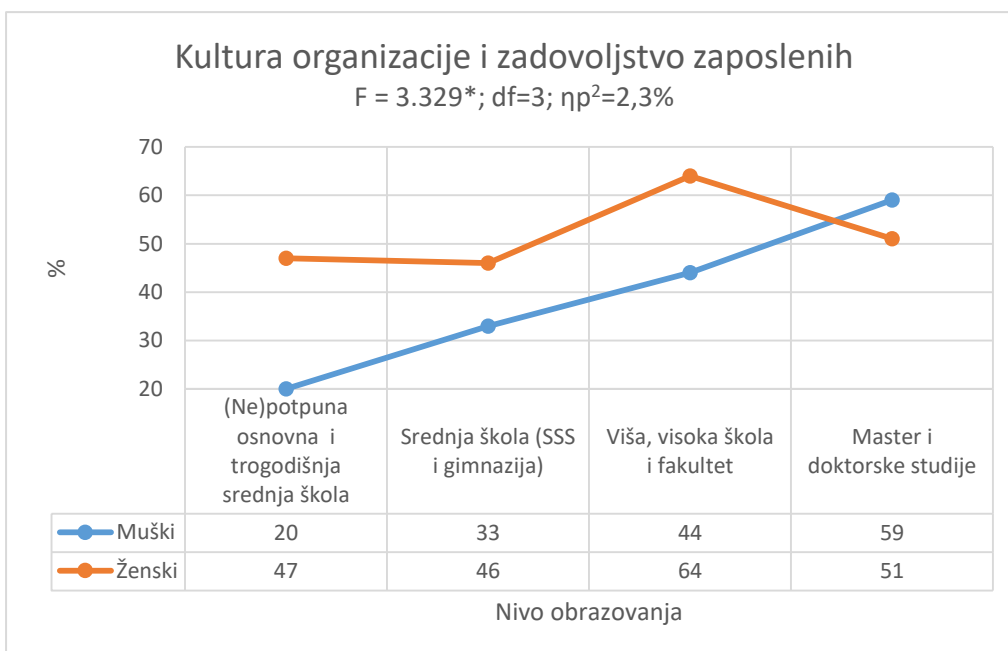
Grafički prikaz 15 - Statistički značajna interakcija između pola i nivoa obrazovanja na faktoru *informisanje i upoznavanje*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Rezultati za faktor *informisanje i upoznavanje* pokazuju da krivulja dosadašnje participacije raste kako raste nivo obrazovanja, što ponovo potvrđuje pređašnje tvrdnje. I ovde se potvrđuje da što su ispitanici obrazovaniji u većoj meri participiraju u obrazovnim aktivnostima. Razlike su evidentne kada govorimo o nivoima obrazovanja. Kada govorimo o razlikama među polovima u određenim kategorijama nivoa obrazovanja, procenat dosadašnje participacije je uglavnom veći kod žena. Ovaj trend razlika se razlikuje jedino u poslednjoj „najobrazovanijoj“ kategoriji, gde muškarci u većem procentu od žena učestvuju u obrazovnim aktivnostima koje se odnose na informisanje i upoznavanje.

Grafički prikaz 17 - Statistički značajna interakcija između pola i nivoa obrazovanja na faktoru *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*



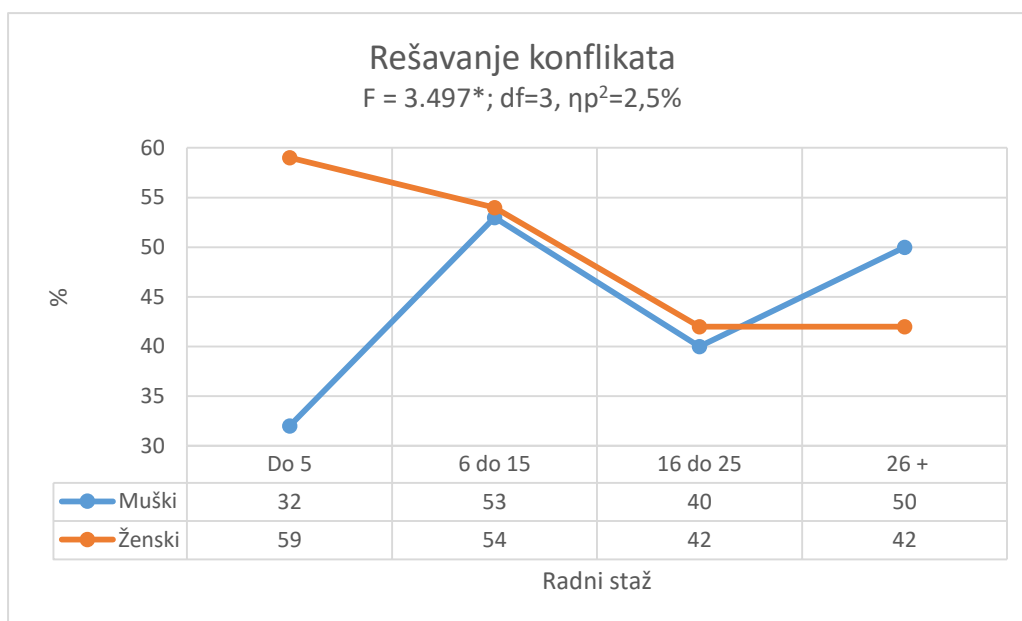
F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

I na faktoru *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* obrazovaniji u većoj meri participiraju u obrazovnim aktivnostima. Opet uglavnom prednjače žene, dok u poslednjoj kategoriji, kao i na prethodnom faktoru, u većoj meri participiraju muškarci. Iznenađenje je procenat žena sa najnižim nivoom obrazovanja, koje su participirale sa udelom od 47% u obrazovnim aktivnostima vezano za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Kako bismo uvideli potencijalni razlog za ovakav rezultat moraćemo da zađemo u ajteme ovog faktora. Faktor *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* odnosi se na faktor upoznavanje sa kulturom organizacije u kojem je participiralo 63% ispitanika i obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih u kojem je participiralo skoro upola manje - 33% ispitanika. Ukoliko uzmemo u obzir da su to žene veoma niskog nivoa obrazovanja, pretpostavićemo da one obavljaju poslove, na primer održavanje higijene, to su možda i sobarice, gerontološke domaćice, pomoćne kuvarice kojima je u opisu posla da poznaju proceduru i redosled obavljanja radnih zadataka, na primer, u koje vreme se čiste sobe u hotelu, kojim redosledom, kojom brzinom i slično. Ukoliko sagledamo iz ove perspektive, ovakav rezultat postaje nešto jasniji i da se očekivati.

4.3.5. Radni staž ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Ne postoji statistički značajna razlika između ispitanika u odnosu na dužinu radnog staža, u njihovoj dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima, koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Međutim, uvođenjem kontrolne varijable, došli smo do rezultata da postoji statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktorima *rešavanje konflikata* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, što je grafički prikazano u nastavku.

Grafički prikaz 18 - Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru *rešavanje konflikata*

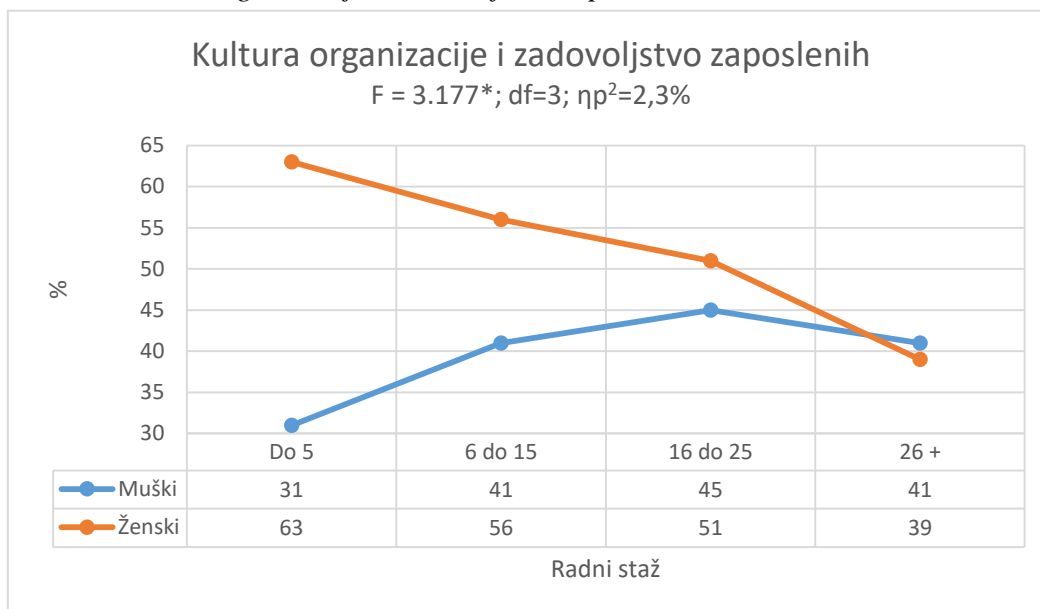


F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Kada je reč o dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima vezanim za *rešavanje konflikata* u odnosu na radni staž, uviđamo priličnu razliku među polovima sa najmanje radnog staža, gde je čak 59% žena participiralo. Razlika među polovima sa preko 26 godina radnog staža je za 8% više u korist muškaraca. Kada su u pitanju ajtemi, situacija je sledeća *diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema* gde je učestvovalo 56% ispitanika i *konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično* gde je učestvovalo 48% ispitanika.

Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* prikazana je na grafičkom prikazu 19.

Grafički prikaz 19 - Statistički značajna interakcija između pola i radnog staža na faktoru *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Podaci pokazuju da je najveća razlika u dosadašnjoj participaciji kod muškaraca i žena koji imaju do 5 godina radnog staža. Čak 63% žena je pohađalo obrazovne aktivnosti vezane za faktor *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* kako bi prevazišle negativne efekte rada, dok je taj procenat kod muškaraca upola manji. Ispitanici sa nešto više radnog staža (6 do 15 godina) pokazuju razliku za 15% opet u korist žena. U okviru ostalih kategorija dobijene su približno iste vrednosti. Kod procene faktora *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* uglavnom prednjače žene.

4.3.6. Vrsta ugovora ispitanika i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Kada govorimo o dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima u odnosu na vrstu ugovora na osnovu kojeg su ispitanici angažovani, statistički značajni rezultati su prikazani u tabeli 56.

Tabela 56 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na vrstu ugovora ispitanika

Faktori	F	Sig.	η^2	Vrsta ugovora	%	N
Dugoročna obrazovna pomoć	5.479*	.020	.013	Neodređeno vreme	11	302
				Određeno vreme	5	126
Informisanje i upoznavanje	7.530**	.006	.017	Neodređeno vreme	54	302
				Određeno vreme	44	126
Obučavanje	9.870**	.002	.023	Neodređeno vreme	15	302
				Određeno vreme	7	126
Životno i porodično osnaživanje	7.131**	.008	.017	Neodređeno vreme	34	302
				Određeno vreme	25	126
Rešavanje konflikata	8.213**	.004	.019	Neodređeno vreme	51	302
				Određeno vreme	38	126
Programi relaksacije	6.917**	.009	.016	Neodređeno vreme	19	302
				Određeno vreme	9	126
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	9.266**	.002	.021	Neodređeno vreme	52	302
				Određeno vreme	39	126

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji, u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada se pokazala na ukupno sedam od devet faktora kod ispitanika koji su imali različitu vrstu ugovora, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta koja se kreće od 1,3% do 2,3%. Posmatrajući procenete ispitanika koji su učestvovali u obrazovnim aktivnostima za svaki pojedinačni faktor, uviđamo da prednjače faktori *informisanje i upoznavanje*, *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* i *rešavanje konflikata*. Najmanja participacija zabeležena je na faktorima *dugoročna obrazovna pomoć*, *obučavanje* i *programi relaksacije*. Takođe, evidentno je da u većoj meri u obrazovnim aktivnostima

učestvuju ispitanici koji imaju ugovor na neodređeno vreme. Generalno, ispitanici su u maloj meri učestvovali u programima koji su dugotrajniji i zahtevaju viši nivo posvećenosti, što zbog složenosti, što zbog trajanja programa ove vrste. Videli smo da veće mogućnosti delovanja obrazovanja procenjuju ispitanici koji su angažovani na određeno vreme, dok ovde vidimo da su u većoj meri participirali ispitanici koji su angažovani na neodređeno vreme. Da li su oni rasterećeniji i delimično oslobođeni straha od gubitka posla, te shodno tome u većoj meri participiraju ili, samim tim što imaju ugovor na neodređeno vreme, poslodavci prvenstveno žele da „ulože“ u njih jer su poprilično sigurni da će im se uloženo vratiti.

Analizom interakcije pola i vrste ugovora nije ustanovljena statistički značajna interakcija.

4.3.7. Tip vlasništva organizacije u kojoj ispitanici rade i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Statistički značajna dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima u odnosu na tip organizacije u kojoj rade prikazana je u tabeli 57.

Tabela 57 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na *tip vlasništva organizacije*

Faktori	%	F	η^2	Tip vlasništva organizacije	%	N
Životno i porodično osnaživanje	31	3.949*	.009	Dominantno državno vlasništvo	28	163
				Dominantno privatno vlasništvo	33	265
Rešavanje konflikata	47	6.383*	.015	Dominantno državno vlasništvo	41	163
				Dominantno privatno vlasništvo	51	265
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	8.776*	.020	Dominantno državno vlasništvo	41	163
				Dominantno privatno vlasništvo	53	265

*Efekat je značajan na nivou 0.05; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Na tri faktora je ustanovljena statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika iz organizacija različitog tipa vlasništva, sa jednim stepenom slobode i veličinom efekta od 0,9% do 2%. Procenat ispitanika koji je participirao u obrazovnim aktivnostima vezanim za faktor *kultura organizacije i zadovoljstvo*

zaposlenih iznosi 48, za procenat manje ispitanici učestvuju u obrazovnim aktivnostima koje su u vezi sa *rešavanjem konflikata*, na kraju, 31% ispitanika je učestvovalo u programima vezanim za *životno i porodično osnaživanje*.

Evidentno je veće dosadašnje učešće ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje imaju za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, a koji rade u organizacijama koje su dominantno u privatnom vlasništvu. Interesantno je da ispitanici koji rade u privatnim preduzećima u većoj meri procenjuju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada, u ovom poglavlju vidimo da su oni u većoj meri i participirali u obrazovnim aktivnostima sa tim ciljem. Nameće se zaključak da privatne organizacije u većoj meri vode računa o mentalnom zdravlju i da su, verovatno, svesniji troškova koji nastaju usled pojave negativnih efekata rada u radnoj organizaciji. Burmen (Boorman, 2008) navodi da u komercijalnom okruženju mora da postoji ubedljiv razlog da bi organizacija pružila pomoć i podršku zaposlenima. Kada se uzima u obzir prosečni trošak mora da se vodi računa o tome koliko košta realizovanje određene obrazovne intervencije, ali da se uzme u obzir i koliki su troškovi bolovanja, zamene na radnom mestu, izgubljenih prilika i vremena, smanjenog kvaliteta rada i slično. Autor navodi da je svakako prevencija bolja od lečenja, a presudan faktor jeste uvek troškovi same intervencije.

Nije ustanovljena statistički značajna interakcija pola i tipa vlasništva organizacije na faktorima dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima.

4.3.8. Veličina organizacije u kojoj ispitanici rade i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

U narednoj tabeli ćemo prikazati statistički značajnu razliku u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima ispitanika koji dolaze iz organizacija različite veličine

Tabela 58 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na veličinu organizacije

Faktori	F	η^2
Informisanje i upoznavanje	7.269**	.049
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	2.661*	.019

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Značajna razlika je ustanovljena na dva faktora sa tri stepena slobode i veličinom efekta 1,9% za faktor kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih i 4,9% za faktor informisanje i upoznavanje. U tabeli 59 je prikazana precizna razlika u dosadašnjoj participaciji između grupa ispitanika iz organizacija različite veličine.

Tabela 59 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika između grupa različite veličine organizacije

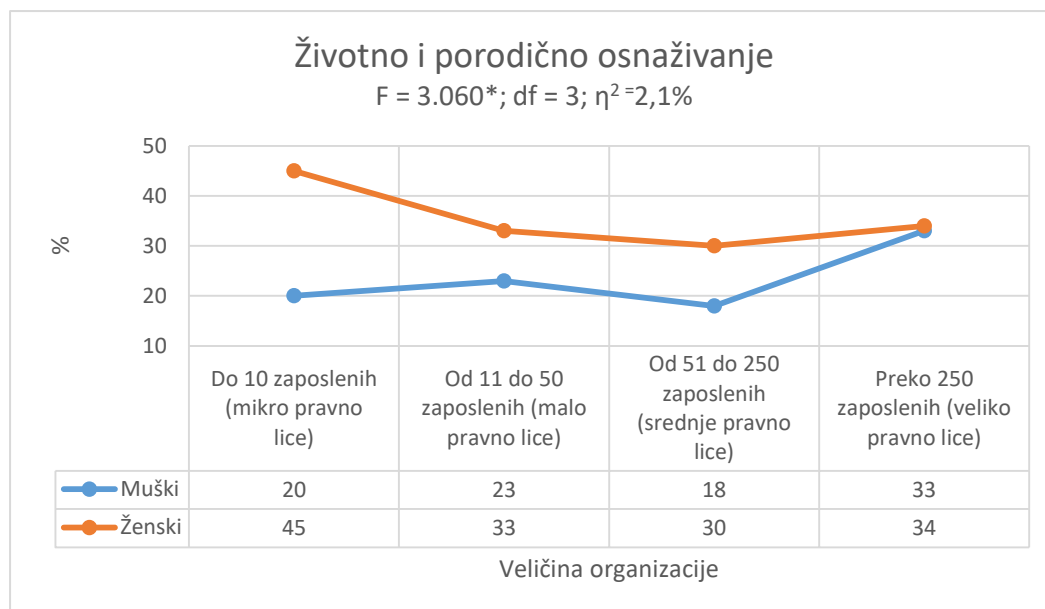
Faktori		Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.
	%		%		%		
Informisanje i upoznavanje	51	do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)	40	od 51 do 250 zaposlenih (srednje pravno lice)	52	,1251*	.012
				preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	59	,1930**	.000
		od 11 do 50 zaposlenih (malo pravno lice)	48	preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	59	,1052*	.020
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)	45	preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	55	,1056*	.041
		od 51 do 250 zaposlenih (srednje pravno lice)	40	preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	55	,1474**	.004

*Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; % - procenat ispitanika koji je participirao u obrazovnim aktivnostima

Kod oba faktora je primetan veći procenat dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima ispitanika koji su zaposleni u većim sistemima, većinski u onim sa preko 250 zaposlenih, koji se smatraju velikim pravnim licem.

U interakciji pola i veličine organizacije ustanovljena je statistički značajna razlika na faktorima *životno i porodično osnaživanje* i *pravno-finansijska podrška* koje su predstavljene u nastavku kroz grafičke prikaze 20 i 21.

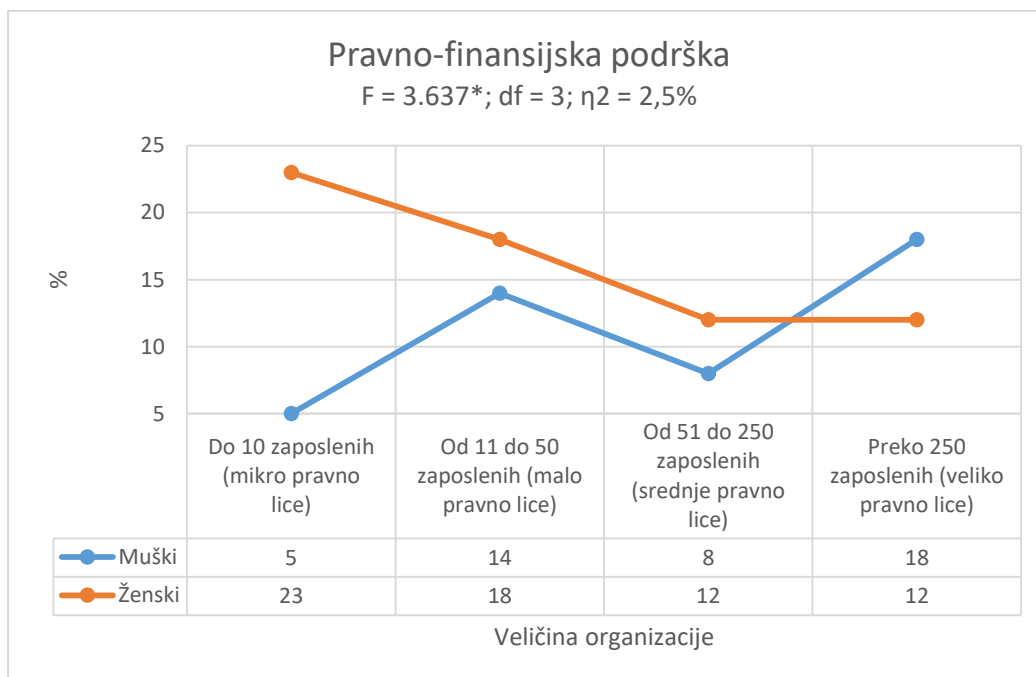
Grafički prikaz 20 - Statistički značajna interakcija između pola i veličine organizacije na faktoru *životno i porodično osnaživanje*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Ukoliko uporedimo rezultate, kada je u pitanju faktor *životno i porodično osnaživanje*, u najvećoj meri učestvuju ispitanici koji su zaposleni u mikro pravnim licima, sa najviše 10 zaposlenih. Žene u većem procentu u odnosu na muškarce, osim u slučaju velikih sistema, gde je taj procenat skoro isti, bez obzira na veličinu organizacije, učestvuju u obrazovnim aktivnostima u odnosu na muškarce. Ukoliko uzmemo u obzir da su žene te koje brinu o deci, porodici, kući, ovaj procenat je za očekivati. Ajtemi koji, između ostalog, čine ovaj faktor, jesu *zdravstveno informisanje* koji je pohađalo 54% ispitanika i *informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrane, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično)* u kojem je učestvovalo ukupno 44% ispitanika. Posmatrajući ajteme postaje jasniji i razlika i razlozi. Imajući u vidu da je u toku istraživanja bila pandemija izazvana korona virusom, ovakav nalaz još manje iznenađuje

Grafički prikaz 21 - Statistički značajna interakcija između pola i veličine organizacije na faktoru *pravno-financijska podrška*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Kada je u pitanju faktor *pravno-financijska podrška*, ukupno učešće ispitanika prema kategorijama je veoma malo. Ukoliko pogledamo procenat po polovima, taj procenat je još manji, gde žene u većoj meri od muškaraca učestvuju u obrazovnim aktivnostima od mikro do srednjeg pravnog lica, dok je situacija obrnuta kod muškaraca koji su zaposleni u velikim sistemima, što može da bude u vezi sa poslom koji obavljaju. Moguće je da ovaj faktor ispitanici ne opažaju kao obrazovnu aktivnost koja direktno utiče na to da se neki negativni efekat rada prevaziđe. Ali činjenica da postoji sindrom novčane bolesti, poznat kao *Money Sickness Syndrome MSS* (ILO, 2017) koji se javlja kao posledica opšte ekonomske nesigurnosti. Ovaj sindrom predstavlja stanje anksioznosti koja je posledica finansijskih problema. Podrška u ovakvim slučajevima uključena je u Program pomoći zaposlenima (EAP) (Pejatović, Kecap, 2018).

4.3.9. Grupa poslova koju obavljaju ispitanici i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Kod grupa poslova statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima ustanovljena je kod osam od ukupno devet faktora (videti: Tabela 60).

Tabela 60 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na grupu poslova

Faktori	F	Sig.	η^2
Dugoročna obrazovna pomoć	3.239*	.007	.037
Informisanje i upoznavanje	7.032**	.000	.078
Obučavanje	3.931*	.002	.045
Obuke interpersonalne komunikacije	7.587**	.000	.084
Pravno - finansijska podrška	2.491*	.031	.029
Rešavanje konflikata	4.120**	.001	.047
Programi relaksacije	2.722*	.020	.032
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	3.839*	.002	.044

*Efekat je značajan na nivou 0.05; *Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Veličine efekta razlika kreću se od 2,9% do čak 7,8% i 8,4%, a detaljnije razlike predstavljene su u narednoj tabeli.

Tabela 61 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima između ispitanika iz različitih grupa poslova

Faktori	%	Razlika između kategorija			MD (I-J)	Sig.	
			%	%			
Dugoročna obrazovna pomoć	9	Rukovodioci	9	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	10	-,092*	.021
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	5	-,144**	.001
				Službeno-administrativno osoblje	4	-,146**	.000
		Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	10	Službeno-administrativno osoblje	4	-,054*	.043
		Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	12	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	5	,071*	.026
Službeno-administrativno osoblje	4			,073*	.003		
Informisanje i upoznavanje	51	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	43	Rukovodioci	73	-,303**	.000
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	30	-,425**	.000
				Službeno-administrativno osoblje	53	-,201*	.003
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	59	-,139*	.037

		Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	43	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	30	-,122*	.037
				Službeno-administrativno osoblje	53	,102*	.029
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	59	,164**	.000
		Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	30	Službeno-administrativno osoblje	53	,224**	.000
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	59	,287**	.000
Obučavanje	13	Rukovodioci	28	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	14	-,138*	.003
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	5	-,229**	.000
				Službeno-administrativno osoblje	7	-,212**	.000
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	15	-,131*	.003
		Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	15	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	5	-,098*	.007
				Službeno-administrativno osoblje	7	-,080*	.004
		Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	14	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	5	-,091*	.018
				Službeno-administrativno osoblje	7	-,074*	.017
Obuke interpersonalne komunikacije	24	Rukovodioci	47	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	17	-,308**	.000
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	9	-,384**	.000
				Službeno-administrativno osoblje	19	-,282**	.000
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	32	-,155*	.013
		Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	32	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	17	-,153**	.000
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	9	-,229**	.000
				Službeno-administrativno osoblje	19	-,128**	.001
Pravno finansijska podrška	- 14	Rukovodioci	27	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	13	-,137*	.027
				Službeno-administrativno osoblje	8	-,185**	.001
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	15	-,121*	.024
		Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	17	Službeno-administrativno osoblje	8	-,090*	.017
Rešavanje konflikata	47	Rukovodioci	63	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	38	-,257*	.002
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	29	-,348**	.000
		Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	54	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	38	-,159*	.003
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	29	-,250**	.000
		Službeno-administrativno osoblje	51	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	38	-,133*	.018
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	29	-,223**	.001
Programi relaksacije	16	Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	3	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	16	,125*	.013
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	22	,184**	.000
				Rukovodioci	22	,186*	.005
		Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	22	Službeno-administrativno osoblje	12	-,092*	.012
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	Rukovodioci	72	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	46	-,254*	.002
				Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	32	-,400**	.000
				Službeno-administrativno osoblje	46	-,262**	.001

			Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	53	-,185*	.020	
		Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično	32	Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja	46	,146*	.036
				Službeno-administrativno osoblje	46	,138*	.041
				Stručnjaci - stručno profesionalni kadar	53	,216**	.001

Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; % - procenat ispitanika koji je participirao u obrazovnim aktivnostima

Kod faktora *dugoročna obrazovna pomoć* razlika između grupa poslova jeste statistički značajna, međutim, procenat ispitanika koji su u njima učestvovali su vrlo zanemarljivi i jedva prelazi 10%. Kada je u pitanju faktor *informisanje i upoznavanje* u većoj meri su u obrazovnim aktivnostima do sada participirali rukovodioci, službeno-administrativno osoblje i stručnjaci u odnosu na zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja i rukovaoce mašinama i postrojenjima. Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja su u većoj meri participirali od rukovalaca mašinama i postrojenjima. Rukovodioci su u većem procentu od ostalih učestvovali u *obučavanju* u odnosu na ostale kategorije, dok stručnjaci i zanatlije i ispitanici iz uslužnih i trgovačkih zanimanja u *obučavanju* prednjače u odnosu na rukovaoce mašinama i postrojenjima i službeno-administrativno osoblje. Procenti su niži od očekivanih i kreću se od 5% do 28%. U slučaju pohađanja *obuka interpersonalne komunikacije* rukovodioci i stručnjaci prednjače u odnosu na ostale kategorije. *Pravno-finansijsku podršku* su u većoj meri koristili rukovodioci (27%) u odnosu na druge grupe poslova, dok su ovu vrstu podrške zanatlije i ispitanici uslužnih i trgovačkih zanimanja u većoj meri koristili od službeno-administrativnog osoblja. Kada je u pitanju faktor *rešavanje konflikata*, do sada ih je pohađao visok procenat rukovodilaca, stručnjaka i službenog-administrativnog osoblja, što je razumljivo s obzirom na njihove odgovornosti i opis posla, dok je taj procenat manji kod rukovaoca mašinama i zanatlija i ispitanika iz uslužnih i trgovačkih zanimanja. U *programima relaksacije* su do sada ispitanici participirali u malom procentu, gde je ubedljivo najmanje onih iz kategorije rukovaoca mašinama i postrojenjima sa 3%, dok su u najvećoj meri (22%) učestvovali rukovodioci i stručnjaci. U obrazovnim aktivnostima koje su vezane za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* u najvećoj meri, od čak 73% ispitanika, su participirali rukovodioci, što se i očekuje s obzirom na njihove odgovornosti i ulogu u organizaciji, dok su u najmanjoj meri, u odnosu na druge kategorije, participirali rukovaoci mašinama i postrojenjima.

Posmatrajući podatke uviđamo sličnu tendenciju o kojem god faktoru da se radi. Generalno gledano, rukovaoci masinama, zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja su u

manjoj meri participirali u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata, u odnosu na rukovodioce, stručno-profesionalni kadar ali i administrativno osoblje. Ovaj nalaz može da se poredi i osloni na procenat učešća u odnosu na obrazovni nivo ispitanika. Slična je situacija i prilikom procene mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada, gde ponovo ispitanici sa visokim nivoima obrazovanja daju veće procene u donosu na ispitanike sa nižim nivoom obrazovanja.

Prilikom uvođenja kontrolne varijable, odnosno ispitivanja statističke značajnosti interakcije posla i grupe poslova ispitanika, ustanovljeno je da nema statistički značajne interakcije ni na jednom faktoru.

4.3.10. Učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja i dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Statistički značajna razlika među ispitanicima u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima u odnosu na učestalost pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja prikazana je u tabeli 62.

Tabela 62 - ANOVA F test: Razlika u dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na učestalost pohađanja *neformalnog obrazovanja* ispitanika

Faktori	F	η^2
Informisanje i upoznavanje	4.771**	.085
Obuke interpersonalne komunikacije	4.865**	.087
Životno i porodično osnaživanje	2.091*	.039
Rešavanje konflikata	3.145*	.058
Programi relaksacije	2.075*	.039
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	2.118*	.040

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta

Statistički značajna razlika ustanovljena je na šest faktora, sa veličinom efekta od 3,9% do čak 8,7%. konkretnije pojedinačne razlike su prikazane u narednoj tabeli.

Tabela 63 - ANOVA Post hoc LSD test - Statistički značajne razlike među ispitanicima u odnosu na učestalost participacije u neformalnom obrazovanju u poslednje dve godine

Faktori		Razlika između kategorija				MD (I-J)	Sig.				
	%		%		%						
Informisanje i upoznavanje	51	0	33	1	51	,1809**	.000				
				2	55	,2207**	.000				
				3	57	,2471**	.000				
				4	56	,2347**	.000				
				5	64	,3101**	.000				
				7	83	,5011**	.000				
		1	51	5	64	,1293*	.047				
				7	83	,3202**	.005				
		7	83	1	51	-,3202**	.005				
				2	55	-,2803*	.018				
				3	57	-,2540*	.031				
				4	56	-,2664*	.028				
				6	49	-,3380*	.014				
				8	22	-,6111*	.019				
		Obuke interpersonalne komunikacije	34	7	42	1	17	-,2531*	.017		
2	18					-,2407*	.027				
0	14			3	31	,1719**	.001				
				4	32	,1823**	.002				
				5	41	,2766**	.000				
				7	42	-,2871**	.008				
1	17			3	31	,1380**	.003				
				4	32	,1483**	.006				
				5	41	,2427**	.000				
2	18			3	31	,1255*	.017				
				4	32	,1359*	.021				
				5	41	,2302**	.000				
Životno i porodično osnaživanje	31			7	59	1	29	-,3002**	.003		
						2	32	-,2721*	.010		
						3	32	-,2757**	.008		
		4	35			-,2411*	.025				
		6	31			-,2789*	.022				
		8	8			-,5093*	.027				
		0	23	4	35	,1217*	.028				
				5	39	,1624**	.008				
				7	59	,3629**	.001				
				Rešavanje konflikata	47	0	35	2	53	,1862**	.005
								3	55	,2047**	.002
4	56	,2098**	.005								
5	60	,2583**	.002								
7	67	,3221*	.021								
1	38	2	53					,1490*	.016		
3	55	,1675**	.005								
4	56	,1725*	.013								
5	60	,2211**	.004								
7	67	,2848*	.037								
Programi relaksacije	16	0	8	3	23	,1513**	.001				
				4	24	,1580**	.003				

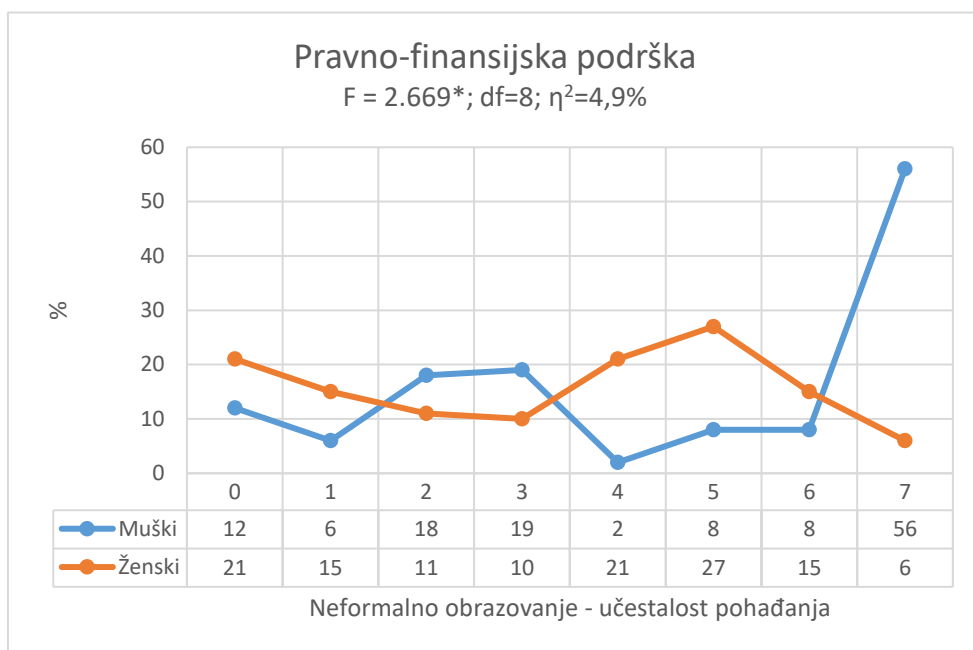
				5	24	,1542**	.009
		1	11	3	23	,1233**	.004
				4	24	,1300**	.009
				5	24	,1262*	.023
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48	0	31	1	46	,1528**	.009
				2	51	,1969**	.003
				3	56	,2526**	.000
				4	59	,2761**	.000
				5	56	,2480**	.002

Značajno na nivou 0.05; **Značajno na nivou 0.01; % - procenat ispitanika koji je participirao u obrazovnim aktivnostima

Uviđamo da postoji statistički značajna razlika u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima u odnosu na učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja ispitanika kod svih faktora. Ispitanici koji u poslednje dve godine nisu pohađali nijedan, ili jesu jedan do dva, sadržaja neformalnog obrazovanja, su u manjem procentu do sada participirali u obrazovnim aktivnostima koje imaju za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Oni ispitanici koji su pohađali više sadržaja neformalnog obrazovanja u većoj meri su i participirali u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišli negativne efekte rada. Možemo da primetimo da ispitanici koji češće participiraju u različitim oblicima i sadržajima neformalnog obrazovanja odraslih češće se odlučuju da participiraju u programima koji imaju za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Ista tendencija u proceni bila je i kod ispitanika koji procenjuju veće mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

Prilikom uvođenja kontrone varijable, dobili smo statistički značajne razlike u interakciji pola i učestalosti neformalnog obrazovanja na faktorima *pravno-finansijska podrška* (videti: Grafički prikaz 22) i *rešavanje konflikata* (videti: Grafički prikaz 23).

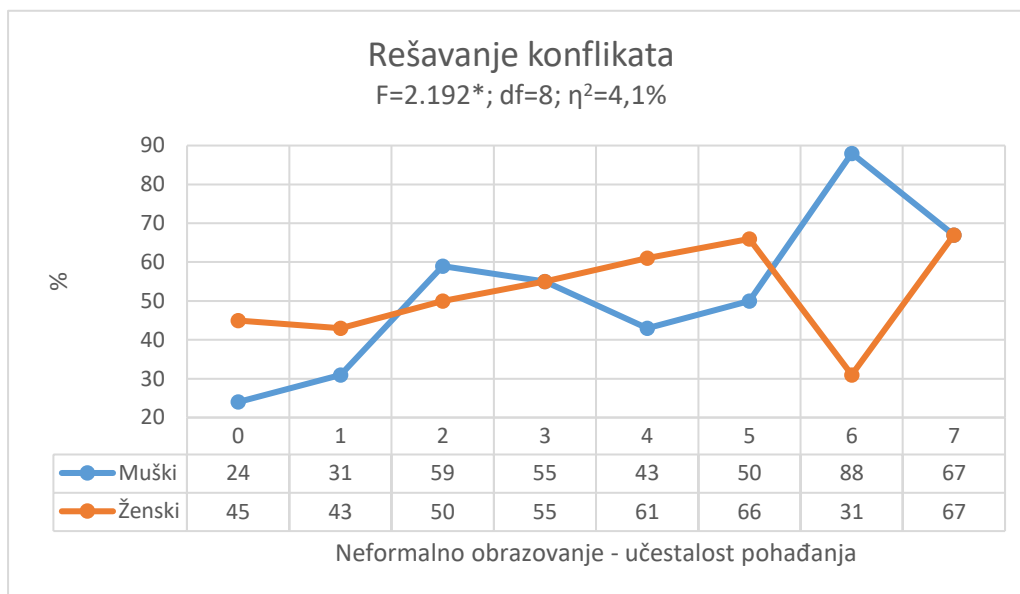
Grafički prikaz 22 - Statistički značajna interakcija između pola i učestalosti pohađanja neformalnog obrazovanja na faktoru *pravno-financijska podrška*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Kod faktora *pravno-financijska podrška* dosadašnja participacija u obrazovnim aktivnostima razlikuje se u odnosu na pol i učestalost pohađanja neformalnog obrazovanja. Žene koje nisu učestvovala ni u jednom sadržaju neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine su u većoj meri bile korisnice *pravno-financijske podrške*. Ukoliko uzmemo prosek od dva do tri sadržaja neformalnog obrazovanja, muškarci su u većoj meri koristili pomenutu podršku. Drastična razlika između žena i muškaraca koji su pohađali čak 7 sadržaja ide u korist muškaraca kada je u pitanju dosadašnja participacija u pravno-financijskoj podršci. Imajući u vidu da ove žene nisu pohađale nijedan sadržaj neformalnog obrazovanja, a bile su korisnice finansijsko-pravne podrške, vrlo je verovatno da za njih, na primer, kursevi predstavljaju veliki trošak, a one nisu u mogućnosti da ga priušte. U slučaju muškaraca, s obzirom da su oni participirali u nekoliko oblika neformalnog obrazovanja, razlog za korišćenje ove podrške trebalo bi da je opet finansijske prirode, savetovanje u vezi sa podizanjem kredita i slično. Dakle, pored toga što su ove obrazovne aktivnosti korisne, one iziskuju finansijska odricanja.

Grafički prikaz 23 - Statistički značajna interakcija između pola i učestalosti pohađanja neformalnog obrazovanja na faktoru *rešavanje konflikata*



F - efekat razlike; η^2 (Partial Eta Squared) - veličina efekta izražena u procentima; df - broj stepeni slobode

Posmatrajući rezultate interakcije pola i učestalosti pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja uviđamo da žene koje nisu pohađale nijedan sadržaj neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine su u većoj meri od muškaraca participirale u obrazovnim aktivnostima vezanim za rešavanje konflikata. U kategoriji ispitanika koji su pohađali šest sadržaja neformalnog obrazovanja približno 90% muškaraca je do sada participiralo u obrazovnim aktivnostima vezano za rešavanje konflikata. Ukoliko se osvrnemo na podatke s početka ovog poglavlja, vidimo da su programe ovog tipa ispitanici u velikoj meri pohađali. Vrlo je moguće da je najbogatija ponuda sadržaja i intervencija vezanih za rešavanje konflikata, u odnosu na druge intervencije uključene u analizu, ukoliko uzmemo kratkotrajne aktivnosti informisanja i upoznavanja.

Imajući u vidu analizu rezultata, treći istraživački zadatak i istraživačku hipotezu, gde očekujemo da se ispitanici razlikuju u dosadašnjoj participaciji u takvim obrazovnim intervencijama u odnosu na bio-socijalne karakteristike i pretpostavljamo da je nizak procenat ispitanika koji su u ovakvim obrazovnim sadržajima participirali, možemo da iznesemo sledeće zaključke.

Uopšteno posmatrajući, ispitanici se razlikuju u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, takođe, nizak je procenat ispitanika u participaciji u ovim aktivnostima. Kako bismo potvrdili ili opovrgli hipotezu od koje smo krenuli, sumiraćemo osnovne nalaze u tabeli 64.

Tabela 64 - Značajna razlika dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na bio-socijalne karakteristike - zbirni nalazi

Biosocijalne karakteristike	Faktori (F, Sig., η^2)								
	Dugoročna obrazovna pomoć	Informisanje i upoznavanje	Obučavanje	Obuke interpersonalne komunikacije	Životno i porodično osnaživanje	Pravno finansijska podrška	Rešavanje konflikata	Programi relaksacije	Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih
Pol	/	12.913** (2,9%)	/	15.178** (3,4%)	13.376** (3%)	/	5.915* (1,4%)	9.308* (2,1%)	20.331** (4,6%)
Starost	/	/	/	/	/	/	3.701* (2,6%)	/	2.697* (1,9%)
Nivo obrazovanja	/	18.191** (11,5%) IP 3.413* (2,4%)	2.731* (1,9%)	9.013** (6%)	2.930* (2%)	/	13.917** (9%)	6.015* * (4,1%)	7.009** (4,8%) IP 3.329* (2,3%)
Radni staž							IP 3.497* (2,5%)		IP 3.177* (2,3%)
Vrsta ugovora	5.479* (1,3%)	7.530* (1,7%)	9.870* (2,3%)	/	7.131* (1,7%)	/	8.213* (1,9%)	6.917* (1,6%)	9.266* (2,1)
Tip vlasništva organizacije	/	/	/	/	3.949* (0,9%)	/	6.383* (1,5%)	/	8.776* (2%)
Veličina organizacije	/	7.269** (4,9%)	/	/	IP 3.060* (2,1%)	IP 3.637* (2,5%)	/	/	2.661* (1,9%)
Grupa poslova	3.239* (3,7%)	7.032** (7,8%)	3.931* (4,5%)	7.587** (8,4%)		2.491* (2,9%)	4.120** (4,7%)	2.722* (3,2%)	3.839* (4,4%)
Neformalno obrazovanje		4.771** (8,5%)		4.865** (8,7%)	2.091* (3,9%)	IP 2.669* (4,9%)	3.145* (5,8%) IP 2.192* (4,1%)	2.075* (3,9%)	2.118* (4%)

*Efekat je značajan na nivou 0.05; **Efekat je značajan na nivou 0.01; η^2 (Partial Eta Squared) = veličina efekta;

IP (interakcija pol) - F količnik je statistički značajan u interakciji ispitivane varijable i pola na datom faktoru

Uvođenjem kontrolne varijable, dobili smo statistički značajne razlike kod nivoa obrazovanja, radnog staža, veličine organizacije i učestalosti pohađanja neformalnog obrazovanja, što znači da se u okviru njihovih kategorija, javljaju i razlike u proceni između muškaraca i žena.

Još jedan nivo naše analize, nakon što smo ustanovili statistički značajan efekat, jeste Post hoc analiza LSD test uz pomoć kojeg smo sagledali konkretne razlike u proceni između kategorija. Uopšteno i sažeto posmatrano, dobili smo sledeće rezultate:

- Posmatrajući procenat ispitanika koji su participirali u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, možemo da zaključimo da je generalno u pitanju nizak procenat učešća koji da jedva prelazi 50% u slučaju aktivnosti koje su vezane za *informisanje i upoznavanje*.nkn ovih sadržaja prednjače i programi *rešavanja konflikata*, kada saberemo dva faktora obučavanja, ono bi se nalazilo na sredini rang liste. U najmanjoj meri, ispitanici su učestvovali u dugoročnim obrazovnim programima, što nam ukazuje na afinitete zaposlenih, da radije učestvuju u kraćim oblicima, a ne u programima koji zahtevaju dužu posvećenost.
- Žene su, generalno, u većoj meri participirale u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišle negativne fekte rada.
- U slučaju faktora *rešavanje konflikata i kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, mlađi ispitanici, do 40 godina, kao i ispitanice sa najmanje radnog staža, su u većem procentu participirali u odnosu na ostale;
- Uviđamo doslednu razliku u okviru kategorija različitih nivoa obrazovanja, gde je znatno manji procenat participacije kadrova najnižeg obrazovnog nivoa u svim obrazovnim intervencijama. Ispitanici sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom su u znatno manjoj meri pribegavali obrazovanju kako bi prevazišli negativne efekte rada od njihovim kolega sa završenom višom, visokom školom, fakultetom i master i doktorskim studijama, slede ih i ispitanici sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom;
- Rukovodioci, stručnjaci i službeno-administrativno osoblje je u većoj meri, u odnosu na rukovaoce mašinama, zanatlije i ispitanike uslužnih i trgovačkih zanimanja, participiralo u obrazovnim aktivnostima koji imaju za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Nalaze vezane za nivo obrazovanja i grupu poslova smo doveli u vezu, s obzirom da su prilično međuzavisni;
- U većoj meri u obrazovnim aktivnostima učestvuju ispitanici koji imaju ugovor na neodređeno vreme, koji rade u organizacijama koje su dominantno u privatnom vlasništvu; koji su zaposleni u većim sistemima;
- Ispitanici koji u poslenje dve godine nisu pohađali nijedan, ili jesu jedan do dva, sadržaja neformalnog obrazovanja, su u manjem procentu do sada participirali u obrazovnim aktivnostima koje imaju za cilj da se prevaziđu negativni efekti rada. I opet se potvrđuje činjenica da se obrazovaniji dalje obrazuju, gde vidimo da su oni ispitanici koji su pohađali više sadržaja neformalnog obrazovanja su u

većoj meri participirali u obrazovnim aktivnostima koji su imali za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada;

- Uvođenjem pola, kao kontrolne varijable, utvrđena je statistički značajna razlika u interakciji pola i radnog staža na faktorima *rešavanje konflikata* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, interakcija pola i nivoa obrazovanja na faktorima *informisanje i upoznavanje* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, interakcija pola i veličine organizacije na faktorima *životno i porodično osnaživanje* i *pravno-finansijska podrška*, interakcije pola i učestalosti neformalnog obrazovanja na faktorima *pravno-finansijska podrška* i *rešavanje konflikata*.

Razmatrajući problematiku vezanu za treću hipotezu došli smo do uvida koje je učvrstilo naše uverenje da se obrazovaniji (po nivou obrazovanja) u većoj meri obrazuju i u okviru neformalnog sistema, što je vidljivo i kroz varijablu vrsta posla koji ispitanici obavljaju.

Na osnovu postavljene hipoteze, i na ovaj način sumiranih rezultata istraživanja, gde je ustanovljena statistički značajna razlika na faktorima u dosadašnjoj participaciji u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada u odnosu na bio-socijalne karakteristike, možemo da zaključimo da je *treća istraživačka hipoteza potvrđena*.

4.4.Odnos dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada

Četvrti istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada.

Za potrebe analize rezultata dobijenih u okviru ovog zadatka obavili smo faktorsku analizu glavnih komponenata. Za metod ekstrakcije kod faktorske analize kao kriterijum za zadržavanje faktora korišćen je Katelov skri grafički test, promaks rotacija sa Kaiser normalizacijom. Faktorska struktura već je prikazana za potrebe prethodnih zadataka (Tabela 49, str. 174; Tabela 19, str. 122) .

Pirsonovim koeficijentom korelacije smo ispitali da li postoji statistički značajna povezanost između kontinuiranih varijabli dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima i izloženosti negativnim efektima rada. Rezultati uglavnom pokazuju statistički značajnu negativnu korelaciju između faktora koja ima niske vrednosti. U ovom slučaju, negativna korelacija je očekivana i poželjna s obzirom da je naša pretpostavka da što su više ispitanici participirali u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, u manjoj meri procenjuju da su im izloženi.

U narednoj tabeli su prikazane statistički značajne korelacije između ovih faktora.

Tabela 65 - Sažeti prikaz statistički značajne povezanosti dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima i stepena izloženosti negativnim efektima rada

Obrazovne intervencije	Nedostatak kontrole nad uslovima rada	Preopterećenost poslom	Uznemiravanje na poslu	Promene na globalnom nivou	Opasnosti po psihofizičko zdravlje
	AS=2.36	AS=2.79	AS=1.77	AS=2.56	AS=2.26
Dugoročna obrazovna pomoć	/	/	/	/	/
Informisanje i upoznavanje	/	/	/	r = -,102*	r = -,113*
Obučavanje	r = -,143**	/	/	/	/
Obuke interpersonalne komunikacije	r = -,149**	/	/	r = -,103*	r = -,170**
Životno i porodično osnaživanje	r = ,141**	/	/	/	/
Pravno finansijska podrška	/	/	/	/	/
Rešavanje konflikata	/	/	/	/	/
Programi relaksacije	/	r = ,099*	/	/	/
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	r = -,146**	/	r = -,136**	r = -,115*	r = -,178**

N=428 (broj ispitanika); r – Pirsonov koeficijent korelacije; *vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,05; **vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,01; AS - aritmetička sredina

Kao što vidimo u tabeli Pirsonov koeficijent korelacije ne pokazuje statistički značajnu povezanost ($p > 0,05$) između obrazovnih aktivnosti *dugoročna obrazovna pomoć*, *pravno-finansijska podrška*, *rešavanje konflikata* i stepena izloženosti negativnim efektima rada. Međutim, postoji statistički značajna, uglavnom negativna, povezanost niskih vrednosti između ostalih obrazovnih intervencija i pojedinih faktora negativnih efekata rada o kojima će biti reči u nastavku. Imajući u vidu da su korelacije niskog intenziteta, moramo biti oprezni u zaključivanju, međutim, iako su korelacije niske, one jesu statistički značajne i nisu slučajne.

Tabelu 65 možemo da analiziramo u dva pravca. Ukoliko se fokusiramo na dosadašnju participaciju, vidimo da povezanost postoji sa šest od devet obrazovnih aktivnosti, gde je, osim u slučaju programa relaksacije, dobijena negativna korelacija.

Uviđamo da što su više ispitanici učestvovali u *informisanju i upoznavanju* u manjoj meri su bili izloženi negativnim efektima rada koji su posledica promena na globalnom nivou i opasnostima po psihofizičko zdravlje. Mnogi autori (Lubarda, 2008; Chappel, Di Martino, 2006; ILO, 2017 i drugi) skreću pažnju na važnu ulogu prevencije i uopšte aktivnosti informisanja i upoznavanja sa zakonskim regulativama, kulturom

organizacije u tu svrhu. Vezano za faktor informisanje i upoznavanje, ispitanici su u velikom procentu učestvovali u sledećim obrazovnim intervencijama:

Tabela 66 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *informisanje i upoznavanje*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Informisanje i upoznavanje	%
1	Upoznavanje sa opisom i organizacijom posla koji zaposleni obavlja u organizaciji	71
2	Upoznavanje sa relevantnim zakonodavnim aktima koja se odnose na odgovornosti poslodavaca i zaposlenih	61
3	Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja	57
4	Informisanje putem postera, brošura, publikacija radi podizanja nivoa obaveštenosti o kulturi dostojanstvenih uslova rada, o zaštiti žrtava, diskriminaciji, uznemiravanju i slično	50
5	Upoznavanje sa zakonskim odredbama i strategijama koje štite žrtve od maltretiranja na radnom mestu, sagorevanja, stresa, diskriminacije, uznemiravanja, loših uslova rada i slično	48
6	Upoznavanje sa politikom organizacije koja se odnosi na anti-mobing, anti-stres mere i slično	41
7	Kampanje za podizanje svesti o negativnim efektima rada (na primer, o nasilju i maltretiranju na poslu)	31

% - procenat ispitanika koji je participirao

Evidentno je da su to aktivnosti koje su informativnog karaktera i koje zaposlenima služe kao ulazak u temu za čijim upoznavanjem se javila potreba, ili je to potreba da se potraži način za rešavanje određenog problema. Takođe, to su aktivnosti koje bi trebalo da većina organizacija praktikuje, kao što je upoznavanje sa opisom i organizacijom posla, sa etičkim kodeksom rada i načinom funkcionisanja, pravilima rada i sankcijama u slučaju kršenja, politikom organizacije, zakonskim odredbama i slično. Čizmić i Vukelić (2010), između ostalog, ističu značaj upoznavanja zaposlenih sa internim (u okviru kompanije) i eksternim (zakonskim) sankcijama u cilju prevencije negativnih efekata rada.

Što su se ispitanici više *obučavali* procenjivali su da imaju veću kontrolu nad uslovima rada, što govori u prilog značaju koji zaposleni pridaju obučavanju kako bi stekli sigurnost i kontrolu nad uslovima rada, što se indirektno dovodi u vezu sa kompetentnošću koja im daje kontrolu. Obuke u kojim su ispitanici u meri participirali kako bi prevazišli negativne efekte rada, prikazane su kroz rang listu u tabeli 56.

Tabela 67 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *obučavanje*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Obučavanje	%
1	Obuka za reagovanje u različitim problemskim situacijama	21
2	Informisanje o programima za rehabilitaciju od sagorevanja na poslu, maltretiranja, stresa, posttraumatskog sindroma i slično	19
3	Obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu	14
4	Obuka menadžera i zaposlenih za razumevanje stresa i za upravljanje stresom („Stres menadžment trening“)	14
5	Obuka o sagorevanju na poslu (o fazama, simptomima, kako ga prepoznati, gde potražiti pomoć)	11
6	Obuka pre incidenta (priprema u slučaju pojave incidenta o njegovom potencijalnom psihološkom uticaju, o simptomima i dostupnim podrškama)	11
7	Obuka za rad sa visokorizičnim, agresivnim klijentima	10
8	Obuka za upravljanje maltretiranjem na poslu	6
9	Obučavanje menadžmenta za pružanje pomoći zaposlenima u slučaju pojave negativnih efekata rada	7

% - procenat ispitanika koji je participirao

Ovakva raspodela učešća u obukama je niža od očekivane, što možemo da dovedemo u vezu sa slabijom ponudom ovakvih sadržaja i aktivnosti, koje su obično u drugom planu u odnosu na stručne sadržaje. Autori (Dunn, 2008) ističu značaj obučavanja za reagovanje u različitim problemskim situacijama, za koje smatraju da su veoma korisne i u cilu prevencije i u cilju pripremljenosti ukoliko dođe do određenih problemskih situacija.

U slučaju *obuka interpersonalne komunikacije*, ispitanici koji su ih pohađali procenjuju da u većoj meri imaju kontrolu nad uslovima rada, da su u manjoj meri izloženi negativnim efektima rada koji su posledica promena na globalnom nivou, kao i opasnostima po psihofizičko zdravlje. Autori (Chappel, Di Martino, 2006) navode i važnost obučavanja u komunikacijskim, odnosno interpersonalnim sadržajima u, pre svega, prevenciji, zatim u identifikovanju i, u krajnjem slučaju, suočavanju pojedinca sa situacijama koje opaža kao ugrožavajuće

Poredeći sa *obučavanjem* uočavamo da su ispitanici u većem broju participirali u *obukama interpersonalne komunikacije* (videti: Tabela 68).

Tabela 68 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *obuke interpersonalne komunikacije*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Obuke interpersonalne komunikacije	%
1	Obuka za razvoj komunikacijskih veština	35
2	Obuka za rešavanje konflikata	26
3	Obuka za razvoj interpersonalnih kompetencija	25
4	Obuka za razvoj liderskih kompetencija (Unapređenje odnosa menadžera prema rešavanju negativnih efekata rada, njihovog znanja i razumevanja problema i veština da se bave ovim problemom što je moguće efikasnije)	17
5	Obuka za upravljanje vremenom	16

% - procenat ispitanika koji je participirao

Obuke se odnose na interpersonalne kompetencije, koje uključuju odnos i komunikaciju među kolegama, kao i rešavanje konflikata, koje su jedan od ključnih preduslova zdrave organizacione klime i zdravog odnosa među kolegama, o čemu svedoče brojni autori (Duffy, Sperry, 2014; Caserley, Megginson, 2009 i drugi) koji su se bavili proučavanjem ove i sličnih tema.

Korelacija i u slučaju participacije u obrazovnim intervencijama vezano za *životno i porodično osnaživanje* jeste negativna. To znači da što su više ispitanici učestvovali u njima procenjuju da u manjoj meri osećaju nedostatak kontrole nad uslovima rada. Aktivnosti vezane za ovaj faktor, poređane prema rang listi, prikazane su u narednoj tabeli:

Tabela 69 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *životno i porodično osnaživanje*, izraženo u procentima

Rang	Faktor: Životno i porodično osnaživanje	%
1	Zdravstveno informisanje	54
2	Informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrane, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično)	44
3	Informisanje o uslugama za zaposlene koje se tiču članova njihove porodice (briga o deci i/ili starijim osobama)	25
4	Davanje smernica i instrukcija o načinima zaštite žrtava u slučaju izloženosti nekom negativnom efektu rada	24
5	Savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama	22
6	Savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju	17

% - procenat ispitanika koji je participirao

Uočavamo da se posebno izdvaja osnaživanje vezano za zdravlje, što ne iznenađuje imajući u vidu česta uputstva i preporuke, potrebu za zaštitom od korona

virusa i strah od mogućeg smrtnog ishoda u to vreme, što se odnosi i na drugoplasiranu meru samopomoći. Pored toga izdvojilo se i informisanje o uslugama koje se tiču članova porodice zaposlenog, dok se na poslednjem mestu na listi, sa 17% ispitanika, našlo savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju, što se odnosi na sopstveno profesionalno osnaživanje. Dakle, u trenutku pandemije, zaposleni su karijeru stavili u drugi plan u odnosu na brigu o zdravlju, što je u takvoj situaciji postao prioritet

Kada su u pitanju *programi relaksacije*, jedino u ovom slučaju, u ovom zadatku, korelacija je pozitivna. Ovakav rezultat možemo da tumačimo na dva načina. Na prvi pogled, deluje da što su više ispitanici pohađali programe relaksacije to u većoj meri osećaju *preopterećenost poslom*, što može da navede čitaoca na pomisao da program relaksacije deluje na nivo preopterećenosti poslom. Međutim, ako ovu pozitivnu korelaciju čitamo iz drugog pravca, uviđamo značaj ove obrazovne intervencije, što će reći da što više ispitanici osećaju da su preopterećeni poslom, više participiraju u programima relaksacije. Programi relaksacije nemaju moć i mogućnost da zaposlenog rasterete posla, bez obzira kojom veštinom relaksacije da vlada, ali mu daju priliku da se nakon napornog dana i teškog posla psihički i fizički rastereti i na lakši način nosi sa tim pritiskom. Dakle, obrazovne intervencije kao što su programi relaksacije nemaju direktan upliv na radne uslove, radno mesto i radne veštine, ali doprinose i predstavljaju neku vrstu samopomoći i nadomešćivanja energije van poslovnog konteksta kako bi se zaposleni osnažio za dalji naporan rad ili teške psiho-fizičke uslove na poslu. Međutim, posmatrajući ukupan procenat ispitanika koji su participirali u ovim programima, on je veoma mali. Poslednjih godina postalo je veoma aktuelno i sve je češća praksa da se u okviru radne organizacije za zaposlene obezbedi prostorija za igranje igrica, bazen, teretana ili bilo koji vid opuštajućeg kutka. Očigledno je da su kompanije postale svesne problema napetosti i preopterećenosti, ali i sve dobiti pauza.

Tabela 70 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *programi relaksacije*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Programi relaksacije	%
1	Obuka za ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije	17
2	Velnes programi i usluge vezane za balans između radnog i porodičnog života (programi za relaksaciju i opuštanje)	14

% - procenat ispitanika koji je participirao

Sa najviše negativnih efekata rada, u odnosu na druge, negativnu korelaciju imaju obrazovni programi vezani za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*. Ispitanici koji su pohađali ovakve programe iskazuju da u većoj meri imaju kontrolu nad uslovima rada, procenjuju da su u manjoj meri izloženi uznemiravanju na poslu, negativnim efektima rada usled promena na globalnom nivou i opasnostima po psihofizičko zdravlje.

Ajtemi vezani za ovaj faktor prikazani su u narednoj tabeli:

Tabela 71 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	%
1	Upoznavanje sa kulturom organizacije	63
2	Obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih	33

% - procenat ispitanika koji je participirao

Čak 63% ispitanika navodi da se upoznao sa kulturom organizacije, a približno upola manje njih kaže da je obaveštavano o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih. Pretpostavljamo da je upoznavanje sa kulturom organizacije ovog dela uzorka „obavezni“ čin prilikom ulaska u organizaciju i da nije njihov izbor, već sastavni deo procedure prilikom pristupanja određenom radnom mestu. U ovom slučaju više zabrinjava 37% uzorka koji nije prošao ovaj vid upoznavanja sa načinom funkcionisanja organizacije. Vidimo da samo trećina ispitanika ima mogućnost da dobije povratnu informaciju o zadovoljstvu zaposlenih na radnom mestu. ova evaluativna aktivnost je dobra osnova za saznavanje razloga i podloga za dalje aktivnosti koje će biti u službi povećanja procenta onih koji su zadovoljni.

Posmatrajući faktore obrazovnih intervencija, uviđamo da njih šest od devet korelira sa negativnim efektima rada, dok svaki negativni efekat rada korelira sa najmanje jednom obrazovnom aktivnošću. Ako uporedimo broj ispitanika koji je učestvovao u pojedinačnim obrazovnim aktivnostima koji se nalaze u sklopu faktora, primećujemo da je najveći procenat njih participiralo u aktivnostima koje su vezane za neki vid informisanja ili upoznavanja sa zakonima, kulturom, pravilima organizacije i slično, odnosno da u ponudi prednjači informativni nivo aktivnosti. Tu su i sadržaji vezani za zdravstveno, odnosno životno osnaživanje. Ako sagledamo obuke u kojima su participirali, vidimo da u onima koje su direktno vezane za mentalno zdravlje, stres,

sagorevanje i drugo ima nešto manje ispitanika u odnosu na obuke koje se vezuju za komunikaciju i rešavanje konflikata gde je veći upliv zaposlenih.

Analizirali smo tabelu polazeći od obrazovnih aktivnosti u kojima su participirali zaposleni kako bi prevazisli negativne efekte rada a sada ćemo se fokusirati na interpretaciju u drugom pravcu tabele, polazeći od kolona, odnosno pojedinačnih negativnih efektata rada.

Ukoliko posmatramo faktore izloženosti negativnim efektima rada (videti: Tabela: 72), uviđamo da na *kontrolu nad uslovima rada* pozitivno delovanje ima obučavanje uopšte, obuke interpersonalne komunikacije, sadržaji vezani za životno i porodično osnaživanje i sadržaji vezani za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Ako sagledamo aritmetičke sredine ajtema koji čine faktor nedostatak kontrole nad uslovima rada, postaje jasnija povezanost sa nabrojanim obrazovnim intervencijama. Negativni efekti rada za koje ispitanici procenjuju da su im, u proseku, izloženi osrednje na petostepenoj skali su prikazani u tabeli:

Tabela 72 - Rang lista procene izloženosti negativnim efektima rada ispitanika u okviru faktora *nedostatak kontrole nad uslovima rada*

Rang	Faktor: Nedostatak kontrole nad uslovima rada	AS
1	Osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji	2.75
2	Ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji	2.58
3	Nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka	2.46
4	Nepredan sistem nagrađivanja i kažnjavanja u organizaciji (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)	2.45
5	Nedostatak učešća u donošenju odluka	2.44
6	Osećaj monotonije na poslu	2.41
7	Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje u organizaciji	2.40
8	Zanemarivanje ljudskih prava na poslu	2.37
9	Besmisleni radni zadaci	2.33
10	Smanjena produktivnost zaposlenih	2.32
11	Nedostatak kontrole (nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)	2.31
12	Nezadovoljstvo poslom	2.26
13	Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)	2.25
14	Nejasna sopstvena uloga na poslu	1.70

N=428 (broj ispitanika); AS- aritmetička sredina; SD - standardna devijacija

Ajtemi navedni na vrhu rang liste odnose se na subsistem strategije organizacije (Duffy, Sperry, 2014), a ovaj subsistem se bavi promovisanjem vrednosti u okviru

organizacije. Problem nastaje kada su promovisane vrednosti u suprotnosti sa vrednostima koje se implementiraju i slede „na terenu“.

Ustanovili smo da ispitanici koji su *preopterećeni poslom* u većoj meri participiraju u *programima relaksacije*. Koji su to negativni efekti rada koji čine faktor preopterećenost poslom prikazano je u tabeli 73.

Tabela 73 - Rang lista procene izloženosti negativnim efektima rada ispitanika u okviru faktora *preopterećenost poslom*

Rang	Faktor: Preopterećenost poslom	AS
1	Stres povezan sa poslom	3.20
2	Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice	3.08
3	Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla	3.07
4	Neophodnost kontinuiranog usavršavanja	2.98
5	Rad pod vremenskim pritiskom (kratki rokovi)	2.80
6	Sagorevanje na poslu	2.75
7	Velika odgovornost za druge	2.58
8	Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)	2.56
9	Nepredvidivo radno vreme	2.14

N=428 (broj ispitanika); AS- aritmetička sredina; SD - standardna devijacija

Osvrućući se na ajteme koji čine faktor preopterećenost poslom, nameće se zaključak da programe relaksacije pohađaju oni koji su u velikoj meri izloženi negativnim efektima rada koji se uglavnom odnose na nivo samog posla, što govori u prilog tome da se ispitanici generalno nalaze na radnim mestima koja nisu adekvatno dizajnirana, opis posla je neprimeren ili se podela posla ne sprovodi primereno realnim mogućnostima i stvarnom opisu posla te su zaposleni preopterećeni različitim aspektima i elementima posla koji kod njih izazivaju stres i ostale negativne efekte rada. Autori (Čizmić, Vučelić, 2010; Chappel, Di Martino, 2006) ističu značaj izrade realističnih opisa poslova, a tome dodaju i jasno definisane zadatke u skladu sa iskustvom i kompetencijama.

Poredeći rezultate iz tabele 73 sa jednog našim istraživanjem (Kecap, 2021) gde su ispitanici imali priliku da navode obrazovne aktivnosti koje su pohađali kako bi se oslobodili stresa povezanog s poslom tokom pandemije. Na prvom mestu rang liste našla se *primena tehnika za relaksaciju i upražnjavanje hobija, sporta i druženja* (joga, meditacija, trčanje, duge šetnje, baštovanstvo, uređenje životnog prostora, društvene igre, filmovi, serije, video igrice i slično) sa 34,1% odgovora, dok su se na drugom

mestu našle aktivnosti *uspostavljanje balansa između radnog i privatnog/porodičnog života* (upravljanje vremenom, određivanje prioriteta i ciljeva, pridržavanje plana, prilagođavanje dužine i učestalosti pauza u odnosu na obim posla) sa udelom od 32,2% odgovora. Poredeći ove rezultate možemo da povučemo paralelu i istaknemo značaj ovih obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

Ispitanici su manje izloženi *uznemiravanju na poslu* u slučaju kada su participirali u obrazovnim programima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih, što je potvrda autora (Duffy, Sperry, 2014 i drugi) da su to negativni efekti rada koji se javljaju na nivou organizacije i zavise od organizacione kulture i klime, a samim tim su povezani sa (ne)zadovoljstvom zaposlenih. Kako bismo sagledali jasniju vezu između ovih pojava, u nastavku su ajtemi (Tabela 74) koji čine faktor uznemiravanje na poslu, bliže ga određuju i stavljaju u kontekst.

Tabela 74 - Rang lista procene izloženosti negativnim efektima rada ispitanika u okviru faktora *uznemiravanje na poslu*

Rang	Faktor: Uznemiravanje na poslu	AS
1	Loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti)	2.25
2	Zloupotreba položaja, moći od strane lidera	2.05
3	Zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje)	1.96
4	Diskriminacija	1.80
5	Maltretiranje na radnom mestu - mobing	1.71
6	Sajber uznemiravanje (dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)	1.67
7	Nasilje (verbalno i/ili fizičko)	1.57
8	Seksualno uznemiravanje	1.20

N=428 (broj ispitanika); AS- aritmetička sredina;

Preovladava utisak da su vrednosti aritmetičkih sredina veoma niske, niže od očekivanih. Razlozi za to mogu da budu, pretpostavljamo, što većina ispitanika nije upoznata sa tim šta konkretno podrazumeva nasilje na poslu, seksualno uznemiravanje, maltretiranje i slično, jer često se ovi pojmovi shvataju vrlo površno. Interesantno bi bilo da se nakon pandemije izazvane korona virusom ispita u kojoj meri su ispitanici izloženi uznemiravanju na poslu, kada se uslovi rada vrata u prvobitno stanje. S obzirom da je većina zaposlenih u vreme istraživanja radila od kuće, ajtem koji u najvećoj meri „boji“ organizacionu kulturu i klimu (Leka et al., 2004; Duffy, Sperry, 2014) jeste *loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti)* je dobio niže vrednosti od očekivanih, kao i *zloupotreba položaja i moći od strane lidera*

budući da su lideri bili usredsređeni na rešavanje novonastalih problema izazvanih iznenadnom situacijom, te je fokus bio znatno pomećen.

Kada su u pitanju negativni efekti rada izazvani *promenama na globalnom nivou*, njima su u manjoj meri izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim intervencijama vezanim za informisanje i upoznavanje, obukama interpersonalne komunikacije i programima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Promene na globalnom nivou koje su ispitanici navodili da osećaju prikazani su u tabeli 75.

Tabela 75 - Rang lista procene izloženosti negativnim efektima rada ispitanika u okviru faktora *promene na globalnom nivou*

Rang	Faktor: Promene na globalnom nivou	AS
1	Stalno produžavanje radnog veka	3.27
2	„Nevidljiv“ i neplaćeni rad	2.94
3	Niska plata	2.86
4	Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih u organizaciji	2.66
5	Sindrom novčane bolesti - anksioznost koja se javlja kao posledica finansijskih teškoća	2.50
6	Strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla	2.48
7	Degradacija životne sredine, koja vodi uništavanju poslova i sredstava za život	2.44
8	Strah od gubitka posla	2.38
9	Iseljavanje u drugu zemlju	2.09
10	Tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)	1.98

N=428 (broj ispitanika); AS- aritmetička sredina

Ako posmatramo jačinu pretostepene skale, evidentno je da su ispitanici u velikoj meri izloženi *stalnom produžavanju radnog veka*. Ova promena je jedna od karakteristika savremenog sveta rada (Pejatović, 2019; ILO, 2017a) usled demografskih promena i iseljavanje mladih, migracije stanovništva, „starije“ države su primorane da produžavaju radni vek, kako ne bi bili u deficitu sa radnom snagom. Međutim, to jedna od glavnih zabrinutosti današnjice.

Uopšteno posmatrano, ove promene se jednom rečju mogu označiti neizvesnostima kojih se ispitanici pribojavaju i čije promene konstantno doživljavaju, iščekuju i procenjuju.

Opasnostima po psihofizičko zdravlje manje su izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim intervencijama vezanim za informisanje i upoznavanje, obuke

interpersonalne komunikacije i kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Šta se sve ubraja u faktor psihofizičko zdravlje prikazano je u tabeli 76.

Tabela 76 - Rang lista procene izloženosti negativnim efektima rada ispitanika u okviru faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje*

Rang	Faktor: Opasnosti po psihofizičko zdravlje	AS
1	Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta	3.08
2	Neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično)	2.75
3	Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici)	2.28
4	Različiti zdravstveni problemi	2.23
5	Striktan i nefleksibilan radni raspored	2.19
6	Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme	2.11
7	Nedostatak podrške kod kuće za probleme na poslu	1.75
8	Rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima	1.70

N=428 (broj ispitanika); AS- aritmetička sredina

Ispitanici su u velikoj meri izloženi tehnološkoj zavisnosti i zavisnosti od interneta. Autori (Dewe, Cooper, 2017) ističu ovu vrstu zavisnosti koja postaje sve zastupljenija, što ne iznenađuje s obzirom da većinu poslova danas ne možemo da zamislimo bez upotrebe interneta, što je dovelo do toga da se razviju i određeni strahovi ljudi od upotrebe savremene tehnologije, kao što su tehnostres i tehnofobija. Pored opasnosti koje vrebaju usled preterane upotrebe računara, veoma značajno jeste istaći da postoje i zdravstveni rizici koje određeni poslovi nose sa sobom, koji su ovde visoko na lestvici procene ispitanika.

Imajući u vidu analizu rezultata, četvrti istraživački zadatak i istraživačku hipotezu, gde *očekujemo da oni koji su već participirali u obrazovnim intervencijama u manjoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada*, možemo da iznesemo sledeće zaključke.

Uopšteno i sažeto, možemo da sumiramo podatke na sledeći način:

- Pirsonov koeficijent korelacije ne pokazuje statistički značajnu povezanost ($p > 0,05$) između obrazovnih aktivnosti *dugoročna obrazovna pomoć, pravno-finansijska podrška, rešavanje konflikata* i bilo kojeg faktora stepena izloženosti negativnim efektima rada;

- Najveći procenat ispitanika je participirao u aktivnostima informativnog karaktera koje su vezane za neki vid *informisanja ili upoznavanja* sa zakonima, kulturom, pravilima organizacije i slično; sadržajima vezanim za zdravstveno, odnosno životno osnaživanje;
- Na *kontrolu nad uslovima rada* pozitivno delovanje ima obučavanje, obuke interpersonalne komunikacije, sadržaji vezani za životno i porodično osnaživanje i sadržaji vezani za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih;
- Ispitanici koji su *preopterećeni poslom* u većoj meri participiraju u programima relaksacije. Jedino u ovom slučaju je korelacija pozitivna.
- Vrednosti aritmetičkih sredina su najmanje kod faktora *uznemiravanje na poslu*, ali manje su mu izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim programima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih što smo doveli u vezu sa kulturom i klimom organizacije koja (ne) pogoduje pojavi negativnih efekata rada tog tipa;
- *Promenama na globalnom nivou* su u manjoj meri izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim intervencijama vezanim za informisanje i upoznavanje, obukama interpersonalne komunikacije i programima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih;
- *Opasnostima po psihofizičko zdravlje* manje su izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim intervencijama vezanim za informisanje i upoznavanje, obuke interpersonalne komunikacije i kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih;

Generalno posmatrano, oni koji su više participirali u obrazovnih aktivnostima u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada, procenjivali su da su im u manjoj meri izloženi. Intenzitet korelacija jeste nizak ali su te vrednosti statistički značajne i nisu slučajne. Imajući u vidu da šest od devet faktora dosadašnje participacije negativno korelira sa najmanje jednim faktorom stepena izloženosti negativnim efektima rada, a da nije ustanovljena statistički značajna korelacija ($p > 0,05$) između faktora *dugoročna obrazovna pomoć, pravno-finansijska podrška, rešavanje konflikata* i stepena izloženosti negativnim efektima rada, možemo da zaključimo da je *četvrta istraživačka hipoteza delimično potvrđena*.

4.5.Odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje

Peti istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.

Za potrebe ovog zadatka radili smo faktorsku analizu glavnih komponentata, a faktore i faktorske strukture na kojima so radili korelacije prikazani su u prethodnim zadacima (videti: Tabela 49, str. 174; Tabela 32, str. 149). Pirsonovim koeficijentom korelacije smo ispitali da li postoji statistički značajna povezanost između dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

Rezultati pokazuju statistički značajnu pozitivnu korelaciju između faktora, koja je, kao i u prethodnom zadatku, niskog intenziteta. U ovom slučaju, pozitivna korelacija je očekivana i poželjna s obzirom da je naša pretpostavka da što su više ispitanici participirali u obrazovnim aktivnostima u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti za prevazilaženje određenih negativnih efekata rada.

U tabeli 77 su prikazane statistički značajne korelacije između faktora dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se negativni efekti prevaziđu.

Tabela 77 - Sažeti prikaz statistički značajne povezanosti dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima i mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada

Obrazovne intervencije	Obavljanje posla	Uznemiravanje na poslu	Promene na globalnom nivou	Osećaj nesigurnosti na poslu	Okruženje u kojem se obavlja posao
	AS=2.68	AS=2.70	AS=2.98	AS=2.52	AS=2.85
Dugoročna obrazovna pomoć	,149**	,100*	,113*	,171**	/
Informisanje i upoznavanje	/	/	,100*	/	,120*
Obučavanje	/	/	/	/	/
Obuke interpersonalne komunikacije	,115*	/	,166**	/	/
Životno i porodično osnaživanje	,098*	/	,150**	/	/
Pravno finansijska podrška	/	/	/	/	/
Rešavanje konflikata	/	/	,129**	/	,127**
Programi relaksacije	/	/	,125**	/	/
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	,157**	/	,149**	/	,143**

N=428 (broj ispitanika); r – Pirsonov koeficijent korelacije; *vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,05; **vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,01; AS - aritmetička sredina

Posmatrajući tabelu, primetno je da Pirsonov koeficijent korelacije pokazuje da između *obučavanja* i *pravno-finansijske podrške* i bilo kog faktora procene mogućnosti delovanja obrazovanja ne postoji statistički značajna korelacija ($p > 0,05$). Ukupno sedam od devet faktora prethodne participacije pokazuje nisku statistički značajnu korelaciju sa najmanje jednim faktorom mogućnosti delovanja obrazovanja. Pozitivna korelacija u ovom smislu je poželjna, s obzirom da smo pretpostavili da što su više ispitanici participirali u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišli negativne efekte rada, to će pridavati veći značaj obrazovanju u prevazilaženju određenih negativnih efekata rada.

Kao i u prethodnom zadatku, prilikom tumačenja rezultata, posmatraćemo tabelu u dva pravca - prema redovima, odnosno dosadašnjoj participaciji i prema kolonama, odnosno procenama mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada.

Ispitanici koji su participirali u programima *dugoročne obrazovne pomoći* procenjuju da obrazovanje ima mogućnost da deluje na prevazilaženje negativnih

efekata rada koji se odnose na obavljanje posla, uznemiravanje na poslu, promene na globalnom nivou i osećaj nesigurnosti na poslu. Obrazovne aktivnosti u sklopu faktora dugoročna obrazovna pomoć, sa procentom ispitanika koji su ih pohađali, prikazani su u tabeli 78.

Tabela 78 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima učestvovali, u okviru faktora *dugoročna obrazovna pomoć*, izražen u procentima

Rang	Faktor: Dugoročna obrazovna pomoć	%
1	Medijacija (nepistrasna treća strana nudi osobama u sukobu mogućnost da se upoznaju i pronađu rešenje suočavanjem stavova, da postignu sporazum, da se razumeju, analiziraju šta se desilo)	13
2	Izgrađivanje otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada	11
3	Obuka za upravljanje promenama	11
4	Rad u okviru grupe za podršku (na primer, okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja)	10
5	Razgovor sa poverenikom (određuje se zaposleni ili osoba van kompanije koja ima zadatak da sasluša žrtvu maltretiranja na poslu, ispita navode, prepozna problem osobe kako bi se pokrenula inicijativa za rešavanje problema)	10
6	Učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“ (Analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije)	8
7	Obrazovno-rehabilitacioni programi (na primer, za osobe koje se suočavaju sa problemima zavisnosti)	6
8	Pomoć od strane stručnjaka različitog profila (neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje od strane kvalifikovanog osoblja u traumatičnim krizama; dugoročna podrška od strane stručnjaka)	6
9	Trauma usluge (sprovođenje protokola za intervenciju i podršku nakon traume, neposredno posle incidenta, reagovanje na licu mesta i u pravo vreme, davanje povratne informacije organizaciji)	5

% - procenat ispitanika koji je participirao; Napomena: tabela nije prikazana za potrebe prethodnog zadatka jer Pirsonova korelacija nije bila statistički značajna za ovaj faktor

Primećujemo da je udeo ispitanika izražen u procentima veoma nizak, da li zbog toga što obrazovne intervencije ovog tipa uglavnom podrazumevaju određen proces, ciklus, faze ili jednostavno dugoročniju posvećenost ili zbog oskudne ponude, ostaje nepoznato. Ali činjenica je da oni koji su participirali u medijaciji, izgrađivanju otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada, obukama za upravljanje promenama, radu u okviru grupe za podršku, razgovorima sa poverenikom, učenju u

okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“, određenim rehabilitacionim i trauma programima, ili bili korisnici bilo koje stručne pomoći, procenjuju da obrazovanje ima mogućnost da deluje na prevazilaženje određenih negativnih efekata rada.

Ispitanici koji su participirali u *informisanju i upoznavanju*, koje podrazumeva informisanje o zakonima, kulturi, pravilima i kodeksima organizacije (videti: Tabela 66), procenjuju da obrazovanje ima moć da deluje na promene na globalnom nivou, što iznova potvrđuje vladajuće mišljenje savremenog doba da je informacija moć.

Kada govorimo o *obukama interpersonalne komunikacije*, koje se odnose na komunikacijske veštine i rešavanje konflikata organizacije (videti: Tabela 68), što su ih više ispitanici pohađali to su veću moć predviđali obrazovanju u delovanju na prevazilaženje negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla i promena na globalnom nivou.

Kod *životnog i porodičnog osnaživanja*, koje se u najvećoj meri odnosi na zdravstveno informisanje i mere samopomoći za sebe i članove porodice organizacije (videti: Tabela 69), situacija je ista kao kod prethodnog faktora, ispitanici koji su pohađali programe ovog tipa su davali velike mogućnosti obrazovnim aktivnostima u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla i promena na globalnom nivou.

Ispitanici koji su pohađali programe vezane za *rešavanje konflikata* procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđu negativni efekti rada koji nastaju kao posledica promena na globalnom nivou i negativni efekti rada vezani za okruženje u kojem se obavlja posao. Prikaz aktivnosti u kojima su ispitanici učestvovali, izražen u procentima njihovog učešća, se nalazi u tabeli 79.

Tabela 79 - Rang lista obrazovnih aktivnosti sa udelom ispitanika koji su u njima participirali, u okviru faktora *rešavanje konflikata*, izražen u procentima

Rang	Rešavanje konflikata	%
1	Diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema	56
2	Konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično	48

% - procenat ispitanika koji je participirao; Napomena: tabela nije prikazana za potrebe prethodnog zadatka jer Pirsonova korelacija nije bila statistički značajna za ovaj faktor

Rezultati iz tabele 77 pokazuju pozitivnu korelaciju između *programa relaksacije* i promena na globalnom nivou, što znači da ispitanici koji su participirali u

programima relaksacije opažaju većim mogućnosti za delovanje obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada u vezi sa promenama na globalnom nivou. Ovi programi podrazumevaju ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije i različite velnes programe.

Ispitanici koji su se upoznali sa *kulturom organizacije* u kojoj su zaposleni i bili obaveštavani o *rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih* u većoj meri procenjuju moć delovanja obrazovanja kako bi se prevazišli negativni efekti vezani za obavljanje posla, promene na globalnom nivou i okruženje u kojem se posao obavlja.

Posmatrajući faktore dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima, uviđamo da njih sedam od devet korelira sa mogućnostima delovanja obrazovanja, dok svaki faktor mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada korelira sa najmanje jednom obrazovnom aktivnošću. Analizirali smo tabelu polazeći od obrazovnih aktivnosti u kojima su participirali zaposleni kako bi prevazišli negativne efekte rada, a sada ćemo da se fokusiramo na interpretaciju iz drugog pravca tabele, polazeći od kolona, odnosno mogućnosti delovanja obrazovanja.

Ukoliko posmatramo faktor *obavljanje posla*, koji se odnosi na mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti uviđamo da veće mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti obavljanja posla procenjuju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, u obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja i kulture organizacije i zadovoljstva zaposlenih. Kako bismo precizirali u kojim to negativnim efektima obrazovanje može da pomogne, sledi tabela sa aritmetičkim sredinama ajtema koji čine ovaj faktor.

Tabela 80 - Rang lista negativnih efekata rada, u okviru faktora *obavljanje posla*, na čije prevazilaženje, prema proceni ispitanika, mogu da deluju obrazovne aktivnosti

Rang	Faktor: Obavljanje posla	AS
1	Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)	2.91
2	Smanjena produktivnost zaposlenih	2.91
3	Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla	2.83
4	Nezadovoljstvo poslom	2.81
5	Osećaj monotonije na poslu	2.81
6	Velika odgovornost za druge	2.79
7	Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)	2.79
8	Besmisleni radni zadaci	2.72

9	Nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka	2.70
10	Nedostatak učešća u donošenju odluka	2.70
11	Nedostatak kontrole (nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)	2.69
12	Rad pod vremenskim pritiskom (kratki rokovi)	2.69
13	Nejasna sopstvena uloga na poslu	2.63
14	Striktan i nefleksibilan radni raspored	2.50
15	Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme	2.41
16	Nepredvidivo radno vreme	2.35

AS - aritmetička sredina

Posmatrajući tabelu, vidimo da su vrednosti da su procene *osrednje*. Možemo da zaključimo da ispitanici procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da pomognu kada kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti, prilikom smanjene produktivnosti zaposlenih, kada zaposleni ima premalo ili previše posla, kada je nezadovoljan poslom, kada ima teret odgovornosti prema drugima, psihički je opterećen i tako dalje (Leka et al., 2004). Kao što vidimo velika uloga pripala je obrazovanju kao sredstvu za otklanjanje nabrojanih negativnih efekata rada.

Da na prevazilaženje *uznemiravanja na poslu* može da deluje obrazovanje smatraju ispitanici koji su bili korisnici dugoročne obrazovne pomoći kako bi prevazišli negativne efekte rada. Faktor uznemiravanje na poslu u ovom kontekstu, sastoji se iz ajtema koje ćemo prikazati u tabeli 80.

Tabela 81 - Rang lista negativnih efekata rada, u okviru faktora *uznemiravanje na poslu*, na čije prevazilaženje, prema proceni ispitanika, mogu da deluju obrazovne aktivnosti

Rang	Faktor: Uznemiravanje na poslu	AS
1	Stres povezan sa poslom	2.90
2	Loša komunikacija i odnosi među kolegama (loša saradnja, česti konflikti)	2.87
3	Sagorevanje na poslu	2.79
4	Zanemarivanje ljudskih prava na poslu	2.78
5	Diskriminacija	2.74
6	Maltretiranje na radnom mestu - mobing	2.70
7	Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja u organizaciji (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)	2.64
8	Zloupotreba položaja, moći od strane lidera	2.63
9	Zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje)	2.62
10	Nasilje (verbalno i/ili fizičko)	2.62
11	Seksualno uznemiravanje	2.60
12	Sajber uznemiravanje (dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)	2.57

Na vrhu rang liste nalazi se *stres povezan s poslom* na koji najpre može da deluje obrazovanje prema procenama ovih ispitanika. Već smo naveli i dokaz (Kecap, 2021) da su ispitanici koristili različite obrazovne aktivnosti kako bi prevazišli stres povezan s poslom tokom pandemije. Ispitanici procenjuju da i kod loše komunikacije i odnosa obrazovanje može da pomogne. Ukoliko ovu procenu uporedimo da nalazom da posle informativnih aktivnosti, ispitanici u priličnom broju participiraju u programima vezanim za rešavanje konflikata, dolazimo do „potvrde“ ovog nalaza. Ispitanici procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđe sagorevanje na poslu, a mnogi autori potvrđuju ovu tezu (Caserley, Megginson, 2009 i drugi). Po ispitanicima obrazovanje ima moć i u prevazilaženju mobinga, o čemu su pisali autori (Kecap, Mihajlović, 2018, Duffy, Sperry, 2014) i povezivali ovaj problem sa konkretnim obrazovnim merama. Vrednosti aritmetičkih sredina na ovim ajtemima su *osrednje*. Pri kraju rang liste, takođe osrednje procene jesu za sajber i seksualno uznemiravanje, nasilje i druge.

Da obrazovanje može da deluje da se prevaziđu negativni efekti rada vezani za faktor *promene na globalnom nivou*, smatraju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, informisanju i upoznavanju, obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja, programima koji se tiču rešavanja konflikata, koji su participirali u programima relaksacije i aktivnostima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Na koje konkretno promene ispitanici smatraju da obrazovanje može da deluje, prikazujemo u tabeli 82.

Tabela 82 - Rang lista negativnih efekata rada, u okviru faktora *promene na globalnom nivou*, na čije prevazilaženje, prema proceni ispitanika, mogu da deluju obrazovne aktivnosti

Rang	Promene na globalnom nivou	AS
1	Neophodnost kontinuiranog usavršavanja	3.58
2	Tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)	3.25
3	Strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla	3.15
4	Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih u organizaciji	2.96
5	Niska plata	2.95
6	Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje u organizaciji	2.94
7	Ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji	2.93
8	Strah od gubitka posla	2.88
9	Degradacija životne sredine, koja vodi uništavanju poslova i sredstava za život	2.81

10	Sindrom novčane bolesti - anksioznost koja se javlja kao posledica finansijskih teškoća	2.72
11	Iseljavanje u drugu zemlju	2.67

AS - aritmetička sredina

Ispitanici procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju da se prevaziđu negativni efekti rada iz tabele 82. Na samom vrhu rang liste, sa procenom da u velikoj meri obrazovanje pomaže jeste negativan efekat rada *neophodnost kontinuiranog usavršavanja*. Ovakav nalaz je krajnje logičan i smislen. Da pojasnimo, ovaj negativan efekat rada predstavlja zahtev za konstantnim usavršavanjem usled neprekidnih promena na tržištu rada i promena u načinima obavljanja posla nastalih usled inovacija različitog tipa (Pejatović, 2019). Ovakva „trka“ za veštinama i znanjima za neke zaposlene može da predstavlja dodatno opterećenje. Logično proizilazi procena ispitanika da kod ovakvih promena i zahteva obrazovanje u velikoj meri može da deluje. I u slučaju tehnostresa i tehnofobije ovi ispitanici procenjuju da u velikoj meri obrazovanje može da pomogne. Ovakvi rezultati ne iznenađuju, imajući u vidu da se u korak sa tehnologijom može ići savladavanjem potrebnih veština. Kod straha od moguće dugoročne nezaposlenosti nakon gubitka posla, ispitanici procenjuju da takođe obrazovanje u velikoj meri pomaže. I svi ostali ajtemi iz tabele imaju jače *osrednje* vrednosti aritmetičkih sredina, što ukazuje na to da ispitanici itekako veruju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje negativnih efekata rada.

Da *osećaj nesigurnosti na poslu* može da se prevaziđe uz pomoć obrazovnih aktivnosti smatraju ispitanici koji su participirali u aktivnostima dugoročne obrazovne pomoći. Ajtemi koji čine ovaj faktor, prikazani su u formi rang liste u tabeli 83.

Tabela 83 - Rang lista negativnih efekata rada, u okviru faktora *osećaj nesigurnosti na poslu*, na čije prevazilaženje, prema proceni ispitanika, mogu da deluju obrazovne aktivnosti

Rang	Faktor: Osećaj nesigurnosti na poslu	AS
1	Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice	2.68
2	Osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji	2.59
3	„Nevidljiv“ i neplaćeni rad	2.57
4	Neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično)	2.53
5	Različiti zdravstveni problemi	2.53
6	Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici)	2.39

7	Stalno produžavanje radnog veka	2.37
---	---------------------------------	------

AS - aritmetička sredina

Nesigurnost na poslu podrazumeva, na prvom mestu, teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice; osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji; „nevidljiv“ i neplaćeni rad i druge. Obrazovanje, u *osrednjoj* meri, može da deluje na prevazilaženje ovih i drugih negativnih efekata rada iz tabele.

Na prevazilaženje negativnih efekata rada koji su povezani sa *okruženjem u kojem se obavlja posao* može da deluje obrazovanje, smatraju ispitanici koji su participirali u aktivnostima informisanja i upoznavanja, aktivnostima rešavanja konflikata i aktivnostima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih.

Tabela 84 - Rang lista negativnih efekata rada, u okviru faktora *okruženje u kojem se obavlja posao*, na čije prevazilaženje, prema proceni ispitanika, mogu da deluju obrazovne aktivnosti

Rang	Faktor: Okruženje u kojem se obavlja posao	AS
1	Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta	3.07
2	Rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima	2.63

AS - aritmetička sredina

Negativni efekti rada koji čine faktor *okruženje u kojem se obavlja posao* jeste tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta. Ispitanici smatraju da *u velikoj meri* obrazovanje može da deluje da se ova vrsta zavisnosti prevaziđe. Takođe, ispitanici u *osrednjoj* meri procenjuju moć obrazovanja kada je u pitanju rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima.

Imajući u vidu analizu rezultata, peti istraživački zadatak i istraživačku hipotezu, gde očekujemo povezanost između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada, možemo da iznesemo sledeće zaključke.

Ako se osvrnemo na ovako postavljenu hipotezu i statistički značajne rezultate predstavljene u ovom poglavlju, uopšteno i sažeto posmatrano, možemo da sumiramo podatke na sledeći način:

- Mali je broj ispitanika koji je participirao u aktivnostima *dugoročne obrazovne pomoći* (medijaciji, izgrađivanju otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada, obukama za upravljanje promenama i dr.);
- Ispitanici koji su participirali u *informisanju i upoznavanju*, (informisanje o zakonima, kulturi, pravilima i kodeksima organizacije) procenjuju da obrazovanje ima moć da deluje na promene na globalnom nivou;
- Što su više ispitanici participirali u *obukama interpersonalne komunikacije* (komunikacijske veštine, rešavanje konflikata) i aktivnostima *životnog i porodičnog osnaživanja* (zdravstveno informisanje i mere samopomoći za sebe i članove porodice) davali su veću moć obrazovanju u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla i promena na globalnom nivou;
- Ispitanici koji su pohađali programe vezane za *rešavanje konflikata* (diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema; konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično) procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđu negativni efekti rada koji nastaju kao posledica promena na globalnom nivou i negativni efekti rada vezani za okruženje u kojem se obavlja posao;
- Ispitanici koji su upoznali *kulturu organizacije* u kojoj su zaposleni i bili obaveštavani o *rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih* u većoj meri procenjuju moć obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada vezanih za obavljanje posla, promene na globalnom nivou i okruženje u kojem se posao obavlja;
- Veće mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti *obavljanja posla* (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti; smanjena produktivnost zaposlenih; zaposleni ima premalo ili previše posla i dr.) procenjuju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja i kulture organizacije i zadovoljstva zaposlenih;
- Ispitanici koji su bili korisnici dugoročne obrazovne pomoći smatraju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje *uznemiravanja na poslu* (stres povezan sa poslom; loša komunikacija i odnosi među kolegama - loša saradnja, česti konflikti; sagorevanje na poslu i dr.);

- da obrazovanje može da deluje na *promene na globalnom nivou* (neophodnost kontinuiranog usavršavanja; tehnostres - kompjuterska anksioznost i tehnofobija - strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama; strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla i dr.) smatraju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, informisanju i upoznavanju, obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja, aktivnostima koji se tiču rešavanja konflikata, programima relaksacije i aktivnostima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih;
- *Osećaj nesigurnosti na poslu* (teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice; osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji; „nevidljiv“ i neplaćeni rad i dr.) može da se prevaziđe uz pomoć obrazovnih aktivnosti smatraju ispitanici koji su participirali u aktivnostima dugoročne obrazovne pomoći;
- Na prevazilaženje negativnih efekata rada koji su povezani sa *okruženjem u kojem se obavlja posao* (tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta i dr.) može da deluje obrazovanje, smatraju ispitanici koji su participirali u aktivnostima informisanja i upoznavanja, aktivnostima rešavanja konflikata i aktivnostima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih.

Ovakvi rezultati potvrđuju značaj participacije u različitim obrazovnim intervencijama kako bi se prevazišli negativni efekti rada, počev od informisanja i upoznavanja sve do kompleksnih obuka i programa. Ispitanici jesu u veoma malom procentu učestvovali u dugoročnim obrazovnim programima, ali je većina povezanosti, iako niskog intenziteta, ostvarena sa ostalim faktorima mogućnosti obrazovanja da se negativni efekti rada prevaziđu.

Na osnovu postavljene hipoteze, i na ovaj način dobijenih i sumiranih rezultata istraživanja, gde je ustanovljena niska statistički značajna pozitivna korelacija između pojedinih faktora dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i svim faktorima procene mogućnosti delovanja obrazovanja da se negativni efekti rada prevaziđu, a nije ustanovljena statistički značajna povezanost ($p > 0,05$) između *obučavanja* i *pravno-finansijske podrške* i bilo kog faktora procene mogućnosti delovanja obrazovanja, možemo da zaključimo da je *peta istraživačka hipoteza delimično potvrđena*.

4.6.Odnos između stepena izloženosti negativnim efektima rada ispitanika i procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje

Šesti istraživački zadatak glasi:

Ispitati odnos između stepena izloženosti negativnim efektima rada ispitanika i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.

Za potrebe prethodnih zadataka predstavili smo faktore i faktorske strukture na kojima se zasniva i ovaj zadatak (Tabela 19, str. 122; Tabela 32, str. 149). Pirsonovim koeficijentom korelacije smo ispitali da li postoji statistički značajna povezanost između dosadašnje participacije u obrazovanim aktivnostima i mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada. Rezultati pokazuju pozitivnu statistički značajnu korelaciju između faktora. U ovom slučaju, pozitivna korelacija je očekivana s obzirom da je naša pretpostavka da što su više ispitanici izloženi negativnim efektima rada u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje.

U tabeli 85 su prikazane statistički značajne korelacije između faktora procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se oni prevaziđu.

Tabela 85 - Sažeti prikaz statistički značajnih korelacija između faktora procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se oni prevaziđu

Faktori procene stepena izloženosti negativnim efektima rada	Faktori procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada				
	Obavljanje posla	Uznemiravanje na poslu	Promene na globalnom nivou	Osećaj nesigurnosti na poslu	Okruženje u kojem se obavlja posao
Nedostatak kontrole nad uslovima rada	r = ,178**	r = ,182**	/	r = ,163**	r = ,118*
Preopterećenost poslom	r = ,163**	r = ,141**	r = ,154**	r = ,114*	r = ,150**
Uznemiravanje na poslu	r = ,181**	r = ,161**	/	r = ,161**	r = ,135**
Promene na	r = ,132**	r = ,151**	r = ,162**	r = ,188**	r = ,110*

globalnom nivou					
Opasnosti po psihofizičko zdravlje	r =,138**	r =,119*	/	r =,211**	/

N=428 (broj ispitanika); r – Pirsonov koeficijent korelacije; *vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,05; **vrednost r koeficijenta je statistički značajna na nivou 0,01

Posmatrajući tabelu uviđamo da ne postoji faktor procene stepena izloženosti negativnim efektima rada koji nije u statistički značajnoj korelaciji sa najmanje tri faktora procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negataivnih efekata rada. S obzirom da su tabele sa pripadajućim ajtemima u okviru svakog od faktora prikazane u formi rang lista za potrebe prethodnih zadataka, ovde ih nećemo posebno prikazivati, ali ćemo se, radi potpunijeg prikaza rezultata, pozivati na njih. U cilju detaljnijeg pojašnjenja korelacije, kod svakog od faktora ćemo navoditi prva dva ili tri ajtema sa najvišim vrednostima aritmetičkih sredina na rang listi.

Imajući u vidu da su svi faktori u pozitivnoj korelaciji sa većinom faktora procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negataivnih efekata rada, za razliku od prethodnih zadataka a u cilju preglednijeg prikaza, ovu tabelu ćemo da analiziramo iz pravca stepena izloženosti negativnim efektima rada (redovi tabele) krećući se ka faktorima procene mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada. Dakle, posmatraćemo u kojoj meri oni koji procenjuju da su izloženi određenom negativnom efektu rada procenjuju da obrazovanje može da deluje da se određeni negativni efekti rada prevaziđu. Sledi detaljna analiza rezultata.

S obzirom da faktori *nedostatak kontrole nad uslovima rada* i *uznemiravanje na poslu* pozitivno koreliraju sa četiri ista faktora mogućnosti delovanja obrazovanja (videti: Tabela 85), njihove korelacije analiziraćemo zajedno:

Što su više ispitanici izloženi - *nedostatku kontrole nad uslovima rada* (koji podrazumeva osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji, AS=2.75; ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji, AS=2.58; nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka, AS=2.46 i dr. u tabeli 72) i - *uznemiravanju na poslu* (loša komunikacija i odnosi među kolegama, AS=2.25; zloupotreba položaja i moći od strane lidera, AS=2.05; zastrašivačka ili neprijateljska

kultura, AS=1.96 i dr. u tabeli 74) u većoj meri procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje:

- negativnih efekata rada vezanih za *obavljanje posla* (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti, AS=2.91; smanjena produktivnost zaposlenih, AS=2.91; opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla, AS=2.83 i dr. u tabeli 80),
- *uznemiravanje na poslu* (stres povezan sa poslom, AS=2.90; loša komunikacija i odnosi među kolegama, AS=2.87; sagorevanje na poslu, AS=2.79 i dr. u tabeli 81),
- *osećaj nesigurnosti na poslu* (teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice, AS=2.68; osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji, AS=2.59; „nevidljiv“ i neplaćeni rad, AS=2.57 i dr. u tabeli 83) i
- negativnih efekata rada vezanih za *okruženje u kojem se obavlja posao* (tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta, AS=3.07; rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima, AS=2.63)

Ukoliko uporedimo aritmetičke sredine ajtema unutar faktora izloženosti ispitanika negativnim efektima rada i faktora procene mogućnosti delovanja obrazovanja, uviđamo da veće procene ispitanici daju mogućnostima delovanja obrazovanja, što navodi na zaključak da u većoj meri smatraju da obrazovne aktivnosti imaju moć da deluju na negativne efekte rada, nego što procenjuju da ih osećaju.

S obzirom da faktori *preopterećenost poslom* i *promene na globalnom nivou* pozitivno koreliraju sa svim faktorima mogućnosti delovanja obrazovanja (videti: Tabela 85) i njihove korelacije prikazaćemo zajedno.

U što su većoj meri ispitanici - *preopterećeni poslom* (stres povezan sa poslom, AS=3.20; teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice, AS=3.08; previše ili premalo posla, AS=3.07 i dr. u tabeli 73) i - izloženi negativnim efektima rada koji su u vezi sa *promenama na globalnom nivou* (stalno produžavanje radnog veka, AS=3.27; „nevidljiv“ i neplaćeni rad, AS=2.94; niska plata, AS=2.86 i dr. u tabeli 75), u većoj meri procenjuju da obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje:

- negativnih efekata rada vezanih za *obavljanje posla* (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti, AS=2.91; smanjena produktivnost zaposlenih, AS=2.91; opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla, AS=2.83 i dr. u tabeli 80),
- *uznemiravanja na poslu* (stres povezan sa poslom, AS=2.90; loša komunikacija i odnosi među kolegama, AS=2.87; dagorevanje na poslu, AS=2.79 i dr. u tabeli 81),
- *promena na globalnom nivou* (neophodnost kontinuiranog usavršavanja, AS=3.58; tehnostres i tehnofobija, AS=3.25; strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla, AS=3.15 i dr. u tabeli 82),
- *osećaja nesigurnosti na poslu* (teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice, AS=2.68; osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji, AS=2.59; „nevidljiv“ i neplaćeni rad, AS=2.57 i dr. u tabeli 83) i
- negativnih efekata rada vezanih *okruženje u kojem se obavlja posao* (tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta, AS=3.07; rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima, AS=2.63)

Dalje, u što su većoj meri ispitanici izloženi *opasnostima po psihofizičko zdravlje* (tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta, AS=3.08; neodgovarajući radni položaj - stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično, AS=2.75; loši elementi fizičkog okruženja - mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici, AS=2.28) u većoj meri procenjuju moć obrazovanja u prevazilaženju:

- negativnih efekata rada vezanih za *obavljanje posla* (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti, AS=2.91; smanjena produktivnost zaposlenih, AS=2.91; opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla, AS=2.83 i dr. u tabeli 80),
- *uznemiravanja na poslu* (stres povezan sa poslom, AS=2.90; loša komunikacija i odnosi među kolegama, AS=2.87; sagorevanje na poslu, AS=2.79 i dr. u tabeli 81),
- *osećaja nesigurnosti na poslu* (teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice, AS=2.68; osećaj

nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji, AS=2.59; „nevidljiv“ i neplaćeni rad, AS=2.57 i dr. u tabeli 83).

S obzirom da su svi faktori procene stepena izloženosti negativnim efektima rada u statistički značajnoj, pozitivnoj korelaciji niskog intenziteta sa najmanje tri faktora procene mogućnosti delovanja koji se odnose na prevazilaženje negativnih efekata rada, uviđamo određen nivo poverenja koje ispitanici ukazuju obrazovanju u rešavanju ovih problema.

Analizirajući statistički značajne prikazane korelacije, u kolikoj god meri da su ispitanici izloženi negativnim efektima rada, bilo da se radi o konkretnom poslu, kontroli nad njim, globalnom nivou promena, nekim aspektima rada koji se više odnose na organizaciju i njenu kulturu i klimu, odnosima i komunikaciji sa kolegama i nadređenima, da li je to psihofizičko zdravlje, konkretno okruženje i opasnosti u tom kontekstu, ispitanici smatraju da obrazovanje može na njih da deluje, u proseku, uglavnom u osrednjoj meri, do, u nekim slučajevima, u velikoj meri.

Većina faktora korelira između sebe, a najveći intenzitet korelacije jeste između *opasnosti po psihofizičko zdravlje i osećaja nesigurnosti na poslu*, što znači da što su više ispitanici izloženi opasnostima po psihofizičko zdravlje u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje *osećaja nesigurnosti na poslu*, što je logična povezanost i potreba. Ajtem u okviru faktora opasnosti po psihofizičko zdravlje sa najvišom aritmetičkom sredinom jeste *tehnološka zavisnost i zavisnost od interneta*, a ajtem u okviru faktora osećaj nesigurnosti na poslu, sa najvišim aritmetičkim sredinama jesu *teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice*, „nevidljiv“ i *neplaćeni rad* i slično. Ovakva situacija nameće utisak da ispitanici koji obavljaju poslove koji su vezani za tehnologiju i internet, s obzirom da se takva vrsta posla preliva sa posla na kuću i obrnuto, posredno znači i prisustvo teškoće sa neplaćenim radom. S obzirom da je u određenim slučajevima postala nejasna granica između posla i kuće, radni sati u tim uslovima često ne mogu adekvatno i po zasluži da se kvantifikuju. Ovi ispitanici iskazuju da imaju teškoće prilikom balansiranja između posla i porodice, ali procenjuju da obrazovanje može da pomogne, što je veoma aktuelan problem o kojem smo pisali u teorijskom delu istraživanja.

Između faktora koji se odnose na procene stepena izloženosti negativnim efektima rada, koji se odnose na *nedostatak kontrole nad uslovima rada, uznemiravanje na poslu, opasnosti po psihofizičko zdravlje* i faktora procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada, koji se odnose na *promene na globalnom nivou*, ne postoji statistički značajna korelacija ($p > 0.05$). Razlog za ovakav rezultat može da bude taj što su osobe koje procenjuju da su izložene ovim negativnim efektima rada, koji su direktno vezani za posao i organizaciju u kojoj rade, fokusirane na svoj problem koji je realan i trenutno prisutan, a da za njih, u tom trenutku, promene na globalnom nivou predstavljaju nešto što im je u drugom planu. Promene na globalnom nivou mogu da posmatraju kao nešto na šta ne mogu da utiču, s obzirom da je potrebno da, pre svega, reše svoj lični problem, koji im je blizak i trenutno prisutan.

Takođe, ne postoji statistički značajna korelacija ($p > 0.05$) između opasnosti po psihofizičko zdravlje i okruženja u kojem se obavlja posao. *Opasnosti po psihofizičko zdravlje* obuhvataju, između ostalog, ajtete kao što su tehnološka zavisnost i zavisnost od interneta, neodgovarajući radni položaj (stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istežanje i slično), loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici), dok *okruženje u kojem se obavlja posao* obuhvata ajtete tehnološka zavisnost i zavisnost od interneta, rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima. Ovi faktori, budući da obuhvataju iste ili slične ajtete, ne pokazuju statistički značajnu korelaciju. Moguće objašnjenje jeste da određeni ispitanici tehnološku zavisnost ili određene fizičke uslove rada jednostavno posmatraju kao sastavni deo posla i ne vide posebnu teškoću u tome, već takvu situaciju posmatraju kao neminovnu činjenicu.

Imajući u vidu analizu rezultata, šesti istraživački zadatak i istraživačku hipotezu, gde očekujemo da ispitanici koji u većoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada procenjuju i veće mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje, možemo da iznesemo sledeće zaključke.

Ako se osvrnemo na ovako postavljenu hipotezu i statistički značajne nalaze predstavljene u ovom poglavlju, uopšteno i sažeto posmatrano, možemo da sumiramo podatke na sledeći način:

- Većina faktora je u pozitivnoj korelaciji;

- Najveći intenzitet korelacije jeste između faktora procene negativnih efekata rada koji se odnosi na *opasnosti po psihofizičko zdravlje* i faktora procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada koji se odnosi na *osećaj nesigurnosti na poslu*;
- Sudeći po veličini aritmetičkih sredina, ispitanici u većoj meri procenjuju ulogu obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada, nego što procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada;
- U kolikoj god meri da su ispitanici izloženi negativnim efektima rada, bilo da se radi o konkretnom poslu, kontroli nad njim, globalnom nivou promena, aspektima rada koji se odnose na kulturu i klimu organizacije, odnosima i komunikaciji sa kolegama i nadređenima, bilo da je u pitanju psihofizičko zdravlje, konkretno okruženje i opasnosti u tom kontekstu, ispitanici smatraju da obrazovanje može na njih da deluje, u proseku, u osrednjoj i u velikoj meri;

Ovakvi rezultati potvrđuju značaj participacije u različitim obrazovnim intervencijama kako bi se prevazišli negativni efekti rada, počev od informisanja i upoznavanja sve do kompleksnih obuka i programa.

Na osnovu postavljene hipoteze, i na osnovu dobijenih i sumiranih rezultata istraživanja,

- pošto je ustanovljena statistički značajna pozitivna korelacija niskog intenziteta između svih faktora procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i većini faktora mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju, i
- nije ustanovljena statistički značajna korelacije između faktora procene stepena izloženosti negativnim efektima rada koji se odnose na *nedostatak kontrole nad uslovima rada, uznemiravanje na poslu, opasnosti po psihofizičko zdravlje* i faktora procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se odnose na *promene na globalnom nivou*; i između *opasnosti po psihofizičko zdravlje* i *okruženja u kojem se obavlja posao* ($p > 0,05$) možemo da zaključimo da je *šesta istraživačka hipoteza većinski potvrđena*.

**5. OBRAZOVNE INTERVENCIJE U FUNKCIJI
PREVAZILAŽENJA NEGATIVNIH EFEKATA RADA - KA
FORMIRANJU MODELA**

Ovo poglavlje je produkt provere nacрта modela, odnosno produkt rezultata dobijenih na osnovu analiza sprovedenih u okviru i teorijskog i empirijskog dela istraživanja kada su u pitanju procena stepena izloženosti negativnim efektima rada, procena mogućnosti delovanja obrazovanja da se ovi efekti prevaziđu i njihova dosadašnje participacije u obrazovnim intervencijama koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Teorijski deo istraživanja nam je bio osnova, a empirijski deo istraživanja, na osnovu procena ispitanika, provera i korak dalje ka formiranju predloga modela ponude obrazovnih intervencija. Pod *obrazovnim intervencijama* podrazumevamo različite vrste organizovanih aktivnosti koje se javljaju u različitim organizacionim oblicima, a koje radna organizacija, šira zajednica, različita udruženja, vladine, nevladine i međunarodne organizacije kreiraju i organizuju za zaposlene, stvarajući na taj način prilike i prostor za učenje koji dovode do novih saznanja, usvajanja veština, kompetencija i stavova na osnovu kojih zaposleni može da prevenira, umanjiti ili prevaziđe negativne efekte koji proizilaze iz rada. (poglavlje: Pojam i osnovne karakteristike obrazovnih intervencija u funkciji prevazilaženja negativnih efekata rada).

Kako bismo kreirali listu dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim intervencijama, koja je bila deo empirijskog dela istraživanja, krenuli smo od obrazovnih intervencija koje smo prethodno, u teorijskom delu, klasifikovali u četiri kategorije. Kada smo kreirali ovaj, uslovno rečeno, nacrt modela, vodili smo se time da postoje različiti akteri, sredstva i načini u procesu pružanja obrazovne pomoći zaposlenima u okviru oblasti primarne, sekundarne i tercijarne prevencije, pri čemu smo se oslanjali na kriterijume kao što su nivo inputa, složenosti, stepen interakcije i vreme trajanja intervencije. Početni nacrt modela, koji će kasnije biti sažeto grafički prikazan, na osnovu kojeg je formirana lista dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada, sastoji od sledećih kategorija, odnosno segmenata:

- Obrazovne intervencije na nivou *informisanja i upoznavanja* sa potencijalnim ili postojećim problemom (Tabela 7) koje su najkraćeg trajanja, imaju informativnu funkciju i podrazumevaju najniži nivo inputa, složenosti i interakcije. Tu spadaju, između ostalog, informisanje i podizanje svesti, zakonska regulativa, dizajn posla i rezultati evaluacije. Zaposleni se

upoznaje sa mogućnostima, informiše se putem obaveštenja, brošura, interneta, izveštaja, osoba, službi ili institucija;

- Obrazovne intervencije na nivou *savetovanja, davanja smernica i rada u grupi* (Tabela 8) predstavljaju naredni, viši nivo inputa, složenosti, interakcije, uključenosti u rešavanje problema i dužeg je trajanja. Razlikujemo individualne i grupne načine podrške;
- Obrazovne intervencije na nivou *obučavanja* (Tabela 9) sa još višim nivoom interakcije i složenosti. Obuke smo razvrstali u dve kategorije: obuke za zaposlene i menadžere i obuke koje su namenjene isključivo menadžerima, odnosno rukovodećem kadru;
- Obrazovne intervencije na nivou pružanja *dugoročne pomoći od strane stručnjaka* (Tabela 10) predstavljaju najsloženije intervencije, koje imaju određeni kontinuitet, obično traje u ciklusima i visok je stepen interakcije između aktera. To je više sistemska mera i uključuje brojne aktere, sastoji se od kombinacije obrazovnih i drugih intervencija i funkcioniše po određenim pravilima i protokolima u zavisnosti od institucije, konkretne situacije i problema. I ove intervencije smo razvrstali u dve kategorije: dugoročna preventivna pomoć (pre traume) i dugoročna kurativna pomoć (nakon traume) (videti: Tabela 10).

Obrazovne intervencije smo izdvajali tako što smo prikazali teorijske osnove, formirali kategorije, iz čega smo dalje operacionalizovali konkretne obrazovne intervencije koje su bile osnova za izradu instrumenta. Na osnovu ovog nacрта modela smo kreirali deo instrumenta istraživanja o dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim intervencijama koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada, polazeći u upitniku od jednostavnijih ka kompleksnijim.

Kako bismo pokušali da kreiramo model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada, potrebno je da se osvrnemo na rezultate istraživanja. Rang lista faktora obrazovnih intervencija u kojima su ispitanici participirali u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada izgleda ovako:

Tabela 86 -Rang lista faktora dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim intervencijama koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada

Rang	Dosadašnja participacija u obrazovnim intervencijama	%
1	Informisanje i upoznavanje	51
2	Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih	48
3	Rešavanje konflikata	47
4	Životno i porodično osnaživanje	31
5	Obuke interpersonalne komunikacije	24
6	Programi relaksacije	16
7	Pravno - finansijska podrška	14
8	Obučavanje	13
9	Dugoročna obrazovna pomoć	9

% - procenat dosadašnje participacije ispitanika

Ukoliko uporedimo procenat dosadašnje participacije, možemo da zaključimo da je samo polovina ispitanika participirala u nekoj od obrazovnih intervencija kako bi prevazišli neki od negativnih efekata rada. Najbrojnije su jednostavnije obrazovne intervencije koje se tiču nižeg nivoa interakcije i složenosti. Među nešto složenijim jeste treća na rang listi koja se tiče rešavanja konflikata, dok se najsloženije i najkompleksnije obrazovne intervencije nalaze na poslednjem mestu rang liste. Ovakav rezultat nas navodi na zaključak da ispitanici ne učestvuju u dugotrajnim, složenijim aktivnostima koje zahtevaju prolaženje kroz određene faze i gradacijske korake. Međutim, mi ne možemo da formiramo model na osnovu učestalosti pohađanja bilo kog sadržaja ili oblika obrazovanja, ali ova informacija može da bude značajan segment u skeniranju trenutnog stanja i kontekst na osnovu kojeg ćemo, između ostalog, zasnivati model ponude obrazovnih intervencija. Razloga za to ima više, nismo sigurni da li je uzrok niske dosadašnje participacije nedovoljna i neadekvatna ponuda takvih obrazovnih aktivnosti, njihova cena ili neobaveštenost ispitanika o organizacijama koje se bave preveniranjem ili prevazilaženjem takvih problema. Razlog može da bude i negativan stav ispitanika po pitanju mogućnosti ovakvih intervencija. Takođe, pitanje je ponude u okviru organizacija u kojima ispitanici rade, da li organizacije u dovoljnoj meri nude takve sadržaje i da li se zaposleni diskriminišu ukoliko koriste njihove usluge, kakav je stav menadžmenta i koji su prioriteti, a prioriteti su obično stručni sadržaji.

Sagledaćemo sada u kojoj meri ispitanici našeg istraživanja procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada i koliko procenjuju da obrazovanje može da deluje na njihovo prevazilaženje. Komparativna rang lista izgleda ovako:

Tabela 87 - Rang lista procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju

Rang	Procena stepena izloženosti negativnim efektima rada	AS	Procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti	AS
1	Preopterećenost poslom	2.79	Promene na globalnom nivou	2.98
2	Promene na globalnom nivou	2.56	Okruženje u kojem se posao obavlja	2.85
3	Nedostatak kontrole nad uslovima rada	2.36	Uznemiravanje na poslu	2.70
4	Opasnosti po psihofizičko zdravlje	2.26	Obavljanje posla	2.68
5	Uznemiravanje na poslu	1.77	Osećaj nesigurnosti na poslu	2.52

AS - aritmetička sredina

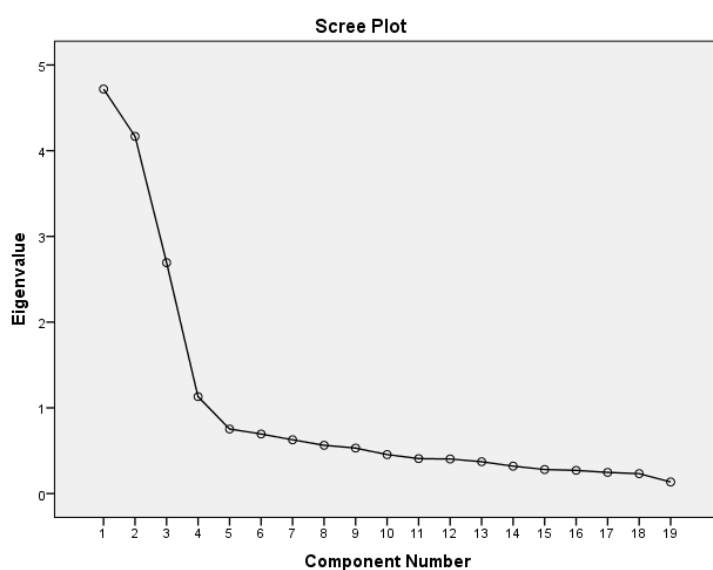
Kada uporedimo rang liste u tabeli 87, iako su u proseku vrednosti aritmetičkih sredina osrednje, uviđamo da su nešto veće vrednosti kod procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti kako bi se negativni efekti prevazišli (u opsegu od AS od 2.98 do 2.52), nego što su to prosečne vrednosti procene stepena izloženosti njima (AS od 2.79 do 1.77). Ovakav rezultat govori u prilog činjenici da ispitanici pridaju određenu moć obrazovanju prilikom rešavanje ovakve vrste problema. Evidentno je da nalaz ide u prilog potrebi kreiranja modela ponude obrazovnih intervencija. Ukoliko uzmemo u obzir procenat ispitanika koji je do sada participirao u obrazovnim intervencijama u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada i, uslovno rečeno, uporedimo ga sa njihovim procenama mogućnosti delovanja obrazovanja, uviđamo prisutnu, jasnu, ali do sada nedovoljno istraženu obrazovnu potrebu kod ispitanika.

Za potvrdu ovakvog mišljenja nam služe i nalazi četvrtog, petog i šestog zadatka kod kojih su dobijene, iako niske, statistički značajne korelacije, pri čemu:

- oni koji su već participirali u određenim obrazovnim intervencijama kako bi prevazišli negativne efekte rada, procenjuju da su u manjoj meri izloženi negativnim efektima rada (Tabela 65);
- oni koji su već participirali u određenim obrazovnim intervencijama kako bi prevazišli negativne efekte rada, procenjuju u većoj meri da obrazovanje može da deluje da se negativni efekti rada prevaziđu (Tabela 77);
- oni koji su u određenoj meri izloženi negativnim efektima rada, procenjuju veće mogućnosti delovanja obrazovanja da se negativni efekti rada prevaziđu (Tabela 85).

Smatrali smo veoma korisnim i neophodnim da steknemo uvid u to da li postoje preklapanja između faktora koje smo upravo nabrojali i da li postoje veze između grupa ajtema koje smo koristili za interpretaciju prethodnih zadataka. Kako bismo dobili još kompletniju sliku i uvid u povezanost između sve tri grupe faktora i imali još čvrću osnovu za formiranje modela obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada, uradili smo faktorsku analizu višeg reda. Dakle, faktorsku analizu višeg reda, odnosno faktore iz faktora, radili smo na: faktorima procene stepena izloženosti negativnim efektima rada, faktorima procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada i faktorima dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.

Za metod ekstrakcije, kao kriterijum za zadržavanje faktora, korišćen je Katelov skri grafički test (videti: Grafički prikaz 24), promaks rotacija sa Kaiser normalizacijom.



Grafički prikaz 24 - Katelov skri grafički test za zadržavanje faktora

Kao što vidimo u tabeli 88, faktorskom analizom višeg reda su ekstrahovana četiri faktora koji objašnjavaju ukupno skoro 67% varijanse.

Tabela 88 - Ekstrahovani faktori

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4.719	24.835	24.835	4.719	24.835	24.835	3.969
2	4.167	21.932	46.767	4.167	21.932	46.767	3.547
3	2.694	14.177	60.944	2.694	14.177	60.944	3.982
4	1.130	5.948	66.892	1.130	5.948	66.892	3.419

Nakon izvršene promax rotacije sa Kaiser normalizacijom faktora, dobijeni su faktori sa faktorskom strukturom koja je prikazana u tabeli 89.

Tabela 89 - Faktorska struktura faktora - Pattern Matrix

Faktori	Component			
	1	2	3	4
Obavljanje posla	.919			
Uznemiravanje na poslu	.899			
Osećaj nesigurnosti na poslu	.860			
Promene na globalnom nivou	.841			
Okruženje u kojem se obavlja posao	.809			
Nedostatak kontrole nad uslovima rada		.856		
Preopterećenost poslom		.838		
Uznemiravanje na poslu		.830		
Opasnosti po psihofizičko zdravlje		.823		
Promene na globalnom nivou		.743		
Dugoročna obrazovna pomoć			.882	
Obučavanje			.814	
Pravno finansijska podrška			.773	
Programi relaksacije			.693	
Obuke interpersonalne komunikacije			.567	
Informisanje i upoznavanje				.798
Kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih				.789
Rešavanje konflikata				.704
Životno i porodično osnaživanje			.430	.487

Faktorskom analizom višeg reda smo sagledali da li postoje preklapanja između faktora. Ukoliko pažljivo posmatramo tabelu 89 i uporedimo sa faktorima koje smo dobili faktorskom analizom glavnih komponenata, ispostavlja se da se svaki faktor klasifikovao prema oblasti kojoj pripada, odnosno prema grupama ajtema koji im

pripadaju, a koje smo upitnikom ispitivali. Iz ovog prikaza je jasno da su izdvojena 4 faktora i da su oni u visokoj korelaciji.

U istraživanju smo se fokusirali na tri oblasti:

- stepen izloženosti negativnim efektima rada;
- mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada;
- dosadašnja participacija ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada.

S obzirom da su nam glavni fokus bile ove tri oblasti u istraživanju, kada ih uporedimo sa dobijenom faktorskom strukturom u 89 tabeli, vidimo da su se prve dve oblasti klasifikovale na isti način - prvi faktor se odnosi na oblast procene stepena mogućnosti obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada, drugi faktor se odnosi na procenu stepena izloženosti negativnim efektima rada. Treći i četvrti faktor se odnosi na oblast dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Ova oblast se za razliku od prethodne dve podelila na dva faktora. U cilju još preciznije analize i interpretacije, uradili smo matricu korelacije faktora (Tabela 90).

Tabela 90 - Matrica korelacije faktora

Component Correlation Matrix				
Component	1	2	3	4
1	1.000	.186	-.108	-.119
2	.186	1.000	.053	.123
3	-.108	.053	1.000	.530
4	-.119	.123	.530	1.000

Rezltati matrice korelacije između faktora govore u prilog pouzdanosti za merenje u ovom istraživanju. Prva dva faktora nisu u korelaciji, što znači da mere različite stvari. Treći i četvrti faktor prilično koreliraju (.530), kao što je i očekivano, s obzirom da predstavljaju teorijski kreiranu listu ili nacrt modela koji je u empirijskom delu istraživanja poslužio za merenje dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima. Ovakvim razdvajanjem faktora dosadašnje participacije dobili smo još

jedan značajan uvid - da su se, u odnosu na početni nacrt modela, grupisale i posebno izdvojile dve vrste obrazovnih intervencija:

- Obrazovne intervencije dugoročne pomoći od strane stručnjaka (obučavanje i podrška) predstavljaju treći faktor;
- Obrazovne intervencije na nivou informisanja, upoznavanja i osnaživanja predstavljaju četvrti faktor.

Ovi podaci imaju značajan uticaj na formiranje modela obrazovnih intervencija koje su usmerene na prevazilaženje negativnih efekata rada i klasifikovanje obrazovne ponude u odnosu na prvobitno kreiranu listu, odnosno nacrt modela, od kojeg smo krenuli u ovo istraživanje.

U nastavku ćemo grafički predstaviti početni nacrt modela obrazovnih intervencija (Grafički prikaz 25) i model koji smo formirali na osnovu teorijski kreiranog početnog nacrta i rezultata empirijskog dela istraživanja (Grafički prikaz 26)

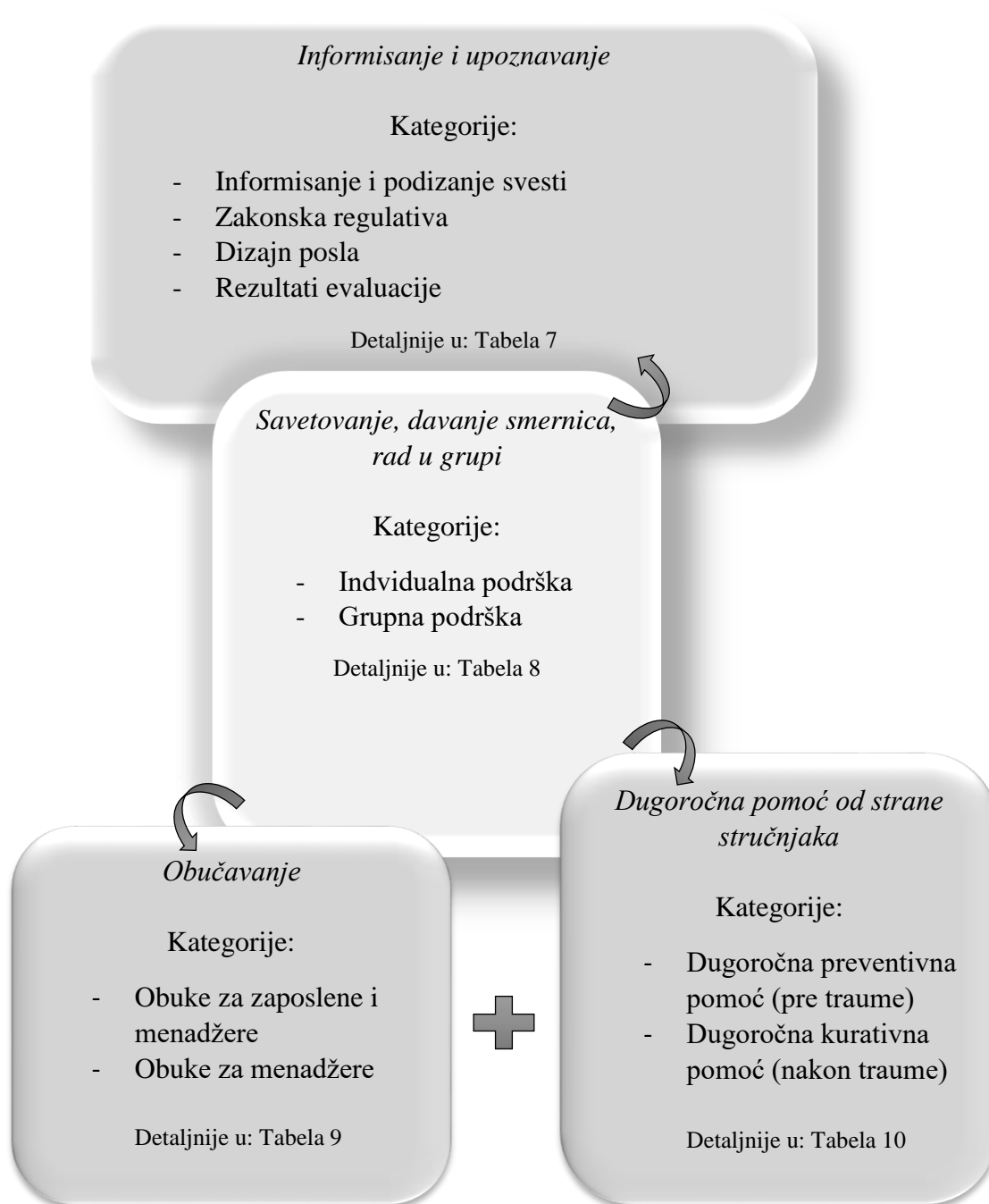
Početni nacrt modela, na osnovu teorijske postavke, možemo grafički da prikazemo na sledeći način:



Grafički prikaz 25 - Početni nacrt modela ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada

Dakle, vidimo da se početni nacrt modela sastoji iz četiri segmenta koje smo klasifikovali prema nivou inputa, stepenu složenosti, stepenu interakcije između aktera i trajanju obrazovne intervencije. Na osnovu početno ponuđenog nacrta modela obrazovnih intervencija i rezultata na osnovu procena ispitanika stekli su se uslovi da se kreira model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada.

Modifikovani predlog modela, koji je nastao na osnovu početnog teorijskog nacрта modela i rezultata empirijskog istraživanja, možemo grafički da prikažemo na sledeći način:



Grafički prikaz 26 - Model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada

Model koji predlažemo, nakon sprovedenog teorijsko-empirijskog istraživanja, predstavlja drugačiju raspodelu kategorija obrazovnih intervencije u odnosu na nacrt prvobitnog modela. Model nije konačan i nepromenljiv, poželjno je i potrebno da bude fleksibilan u primeni. Međutim, u cilju preglednosti ponude i složenosti tretiranja negativnih efekata rada, korisno je da postoji model u funkciji pravovremenog postupanja i „primoravanja“ nadređenih da ga, za početak, barem na informativnom nivou koriste i implementiraju. Model je značajan jer žrtve često nisu upoznate da postoje zakoni i pravilnici koji regulišu različita prava i obaveze u slučaju povrede određenih članova, nisu upoznate sa pravima koje imaju, kome mogu da se obrate, kom sektoru, osobi ili instituciji, zbog čega je informisanost i upoznavanje, iako deluje ne tako značajno, od presudne važnosti.

Evidentno je da su se obrazovne intervencije ponovo klasifikovale prema nivou složenosti i kompleksnosti. Dakle, imamo informisanje i upoznavanje sa elementima savetodavnog tipa su se inkorporirale i podrazumevaju neku vrstu usmeravanja, vođenja i podrške. One su se u različitoj formi inkorporirane kako u jednostavne „početne“ aktivnosti, tako i u složene i dugoročne. Vidimo da su se u modelu jasno izdvojile dva segmenta obrazovnih aktivnosti:

- Obrazovne intervencije koje se odnose na *informisanje i upoznavanje* podrazumevaju kategorije aktivnosti informativnog karaktera, upoznavanje sa zakonskom regulativom, kulturom organizacije, dizajnom posla, rezultatima evaluacije i slično. Neki od programa su informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrane, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično); informisanje o programima za rehabilitaciju od sagorevanja na poslu, maltretiranja, stresa, posttraumatskog sindroma i slično; kampanje za podizanje svesti o negativnim efektima rada (na primer, o nasilju i maltretiranju na poslu); upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja i drugi. Prema novom modelu, ovde su sada inkorporirane i savetodavne aktivnosti koje se odnose kako na individualnu tako i na grupnu podršku. Savetodavne aktivnosti, između ostalog, podrazumevaju medijaciju, razgovor sa poverenikom, rad u okviru grupe za podršku (na primer, okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja) i mnoge druge aktivnosti;

- Obrazovne intervencije koje se odnose na *dugoročnu pomoć od strane stručnjaka* - podrazumevaju aktivnosti obučavanja, dugoročne preventivne i kurativne obrazovne mere i individualnu ili grupnu savetodavnu podršku. U njih se ubraja svakako i Program pomoći zaposlenima, kao najsvеobuhvatniji, koji smo detaljno predstavili u teorijskom delu istraživanja. Tu su i obrazovno-rehabilitacioni programi (na primer, za osobe koje se suočavaju sa problemima zavisnosti); trauma usluge (sprovođenje protokola za intervenciju i podršku nakon traume, neposredno posle incidenta, reagovanje na licu mesta i u pravo vreme, davanje povratne informacije organizaciji); učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“ (podrazumeva analizu trenutne situacije i procenu rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementaciju akcionog plana i njegovu evaluaciju; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije, procenu rizika i ciklus se može iznova ponavljati); različite vrste obuka koje traju u ciklusima sa tematikom koja je uvezi sa negativnim efektima rada (na primer, obuka za rad sa visokorizičnim, agresivnim klijentim; obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu) i mnogi drugi.

Dugoročna obrazovna pomoć je i u početnom nacrtu modela u sebi sadržala i podrazumevala elemente savetodavnog rada i obučavanja. Međutim, ovde se jasno izdvaja i ističe potreba da se ovi elementi jasno naglase i istaknu. Takođe, vidimo jasnu potrebu da u informativne obrazovne aktivnosti budu inkorporirane i savetodavne aktivnosti, kao, pretpostavljamo, potreba nešto dužeg trajanja, interakcije i produbljenja ovih aktivnosti, procesa identifikovanje problema i neka vrsta usmeravanja i vođenja. Faktorsku strukturu dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada (videti: Tabela 49, str. 174) sa svim ajtemima, odnosno obrazovnim aktivnostima, već smo predstavili za potrebe zadataka i njihove analize u tabeli 49 (str. 174).

Kao i u slučaju negativnih efekata rada, ni obrazovne intervencije koje ih tretiraju ne možemo uvek jasno da omeđimo i kruto klasifikujemo imajući u vidu kompleksnost i interdisciplinarnost prirode problema i moguće kombinacije potencijalnih rešenja.

Skoro svaka od obrazovnih intervencija može da se primeni na prevazilaženje većine negativnih efekata rada, što zavisi od uzroka problema, faze u kojoj se nalazi, kapaciteta organizacije, rukovodioca, kolega, životne situacije zaposlenog i ostalih

individualnih i organizacijskih faktora. U zvaničnim međunarodnim dokumentima i tekstovima autora se tvrdi da su to mere koje mogu uglavnom da se koriste za bilo koji problem uz eventualna prilagođavanja, uzimajući u obzir specifične potrebe, situaciju i instituciju.

U samom odabiru i implementaciji u praksi, moramo da uzmemo u obzir mnoge faktore kao što su određene karakteristike ispitanika (godine, radni staž, nivo obrazovanja, posao koji obavljaju, prirodu ugovora koji imaju i drugo), kao i mogući uzrok, fazu i ozbiljnost problem u kojem su se našli. Na osnovu dobre procene i identifikovanja problema, potrebno je da se odabere idealna kombinacija, redosled, stepen složenosti i trajanja obrazovnih intervencija. Iz tog razloga navodimo da je svaki model, pa i naš, uslovno klasifikovan, odnosno jedna od glavnih karakteristika trebalo bi da bude fleksibilnost u odnosu na potrebe zaposlenog. U idealnim uslovima, da bi model funkcionisao, neophodno je da informacije budu dostupne i transparentne, stanje u organizaciji praćeno i evaluirano, radno okruženje zdravo, nasilnici sankcionisani, sa razrađenom mrežom systemske podrške.

6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Cilj našeg teorijsko-empirijskog istraživanja bio je ispitivanje procena ispitanika o ulozi obrazovanja odraslih u prevazilaženju negativnih efekata rada, koje smo identifikovali na tri nivoa - globalnom, nivou organizacije i nivou posla koji ispitanici obavljaju. Za te potrebe bilo je neophodno da identifikujemo i klasifikujemo karakteristike sveta rada po nivoima na osnovu matriksa kriterijuma, odnosno Protokola za analizu literature i izdvajanje relevantnih karakteristika rada i pojasnimo pojave koje iz njih proističu, nakon čega smo ekstrahovali potencijalne negativne efekte rada, koji su poslužili kao osnova za izradu instrumenta i empirijski deo istraživanja.

Drugi deo cilja odnosio se na formiranje modela ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada. Kako bismo ponudili model, bilo je neophodno da, u teorijskom delu, istražimo liste dosadašnje participacije u različitim vrstama programa i krenemo od početnog teorijski izrađenog nacrt modela. Pretpostavili smo da ispitanici pridaju značajnu ulogu obrazovanju kada je u pitanju prevazilaženje negativnih efekata rada na sva tri nivoa, koji se javljaju u procesu obavljanja radne aktivnosti i da participiraju u obrazovnim intervencijama kako bi ih prevazišli. Takođe, naša pretpostavka je bila da, na osnovu ponuđene liste obrazovnih intervencija i početnog nacrt modela, možemo da kreiramo model ponude obrazovnih intervencija kao produkt empirijskog dela istraživanja.

Početni nacrt modela obuhvatio je četiri segmenta koji su klasifikovani prema nivou inputa, stepenu interakcije između aktera, složenosti i trajanju obrazovne intervencije. Segmenti su obuhvatili sledeće grupe intervencija: nivo informisanja i upoznavanja, nivo savetovanja, davanja smernica ili rada u grupi, nivo obučavanja i nivo pružanja dugoročne pomoći od strane stručnjaka koja predstavlja sistemsku meru dužeg trajanja i višeg nivoa složenosti.

Uslovno govoreći o delovima istraživanja, možemo da sumiramo da smo se u u prvom delu teorijskog dela istraživanja bavili klasifikacijom karakteristika sveta rada, opisom pojava i ekstrahovanjem faktora. U drugom delu teorijskog dela istraživanja smo se fokusirali na identifikovanje i klasifikovanje obrazovnih intervencija za potrebe kreiranja modela. Teorijski deo istraživanja i produkti proizašli iz njega su bili osnova kreiranja instrumenta. U prvom delu empirijskog dela istraživanja, kroz prva tri zadatka, ispitivali smo razlike između ispitanika različitih bio-socijalnih karakteristika u: proceni stepena izloženosti negativnim efektima rada, proceni mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se oni prevaziđu i dosadašnjoj participaciji ispitanika u obrazovnim

aktivnostima u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada. U drugom delu empirijskog istraživanja, u druga tri zadatka, ispitali smo korelacije između faktora navedena tri konstrukta. Treći deo predstavlja produkt istraživanja na osnovu rezultata i teorijskog i empirijskog dela istraživanja - model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada.

Rezultati su nam omogućili da posredno steknemo uvid u obrazovnu potrebu na osnovu aktuelne ponude obrazovnih aktivnosti u kojima su ispitanici participirali i mišljenja zaposlenih o mogućnostima obrazovanja da se negativni efekti rada prevaziđu i trenutnog stanja i stepena izloženosti ispitanika ovakvim problemima.

Kada je reč o bio-socijalnim karakteristikama, dobijene rezultate istraživanja možemo da predstavimo i rezimiramo na sledeći način:

- *Oblast procene izloženosti negativnim efektima rada*
 - Značajna razlika u proceni kada je u pitanju *nedostatak kontrole nad uslovima rada* javila se između ispitanika koji obavljaju različite grupe poslova. Rukovodioci procenjuju da su u maloj meri izloženi ovom negativnom efektu rada, što je očekivan rezultat s obzirom da je svakom rukovodiocu u opisu posla da kontroliše uslove rada i upravlja njima. U odnosu na službeno-administrativno osoblje, rukovaoce mašinama i postrojenjima i stručnjake, zanatlje, uslužna i trgovačka zanimanja u manjoj meri osećaju nedostatak kontrole nad uslovima rada. Ovakav rezultat možemo da tumačimo time što je vrsta posla takva da proces, ali i produkt zavise od njih; ispostavilo se da veličina organizacije takođe determiniše stepen kontrole nad uslovima rada, s obzirom da manje kontrole imaju ispitanici koji rade u većim sistemima od onih koji su zaposleni u mikro preduzećima; statistički značajna razlika kod ispitanika različite dužine radnog staža se nije javila u prvobitnoj analizi, već kada smo ubacili pol kao kontrolnu varijablu (kod svih bio-socijalnih karakteristika), tom prilikom se pokazalo da grupa ispitanika koja ima od 16 do 25 godina radnog staža (pre svega žene) procenjuju da im nedostaje kontrola nad uslovima rada, što je vrlo interesantan nalaz, s obzirom da se očekuje da osobe sa više radnog iskustva vremenom stiču veću kontrolu. Međutim, ako uzmemo u obzir savremene promenljive uslove rada, moguće je da kod pripadnika ove generacije tehnološke promene izazivaju nelagodnost ili strah;

- Kada je u pitanju *preopterećenost poslom* žene procenjuju da su joj u većoj meri izložene u odnosu na muškarce; razlika u proceni se javila i u grupi poslova koje ispitanici obavljaju, gde stručnjaci i službeno-administrativno osoblje procenjuju da su u većoj meri preopterećeni poslom od rukovalaca mašinama i zanatlija, uslužnih i trgovačkih zanimanja; razlike su se javile prilikom ispitivanja interakcije pola i nivoa obrazovanja gde su žene koje su završile četvorogodišnju srednju školu i master, specijalističke i doktorske studije u većoj meri preopterećene poslom, dok oba pola sa završenom višom, visokom školom i fakultetom procenjuju približnu preopterećenost poslom;

Kod *uznemiravanje na poslu* statistički značajna razlika se javila kod radnog staža, tipa vlasništva organizacije, grupe poslova i nivoa obrazovanja, mada su vrednosti aritmetičkih sredina niže od očekivanih i kreću se od „u maloj meri“ do „osrednje“. Žene koje imaju dužinu radnog staža od 16 do 25 godina su u većoj meri izložene uznemiravanju na poslu od muškaraca. U interakciji sa polom, žene svih nivoa obrazovanja, osim kod najnižeg, procenjuju da su u većoj meri izložene uznemiravanju na poslu. Ispitanici koji rade u organizacijama koje su u dominantno državnom vlasništvu su u nešto većoj meri izloženi uznemiravanju od onih koji rade u privatnim organizacijama. Kada je reč o grupi poslova, rukovodioci mašinama su osrednje izloženi uznemiravanju, dok ostali procenjuju da su u maloj meri, a u najmanjoj meri su mu izloženi rukovodioci, što je logičan rezultat, imajući u vidu da su nadređeni i da su u najvećem broju slučajeva oni ti koji uznemiravaju podređene (Duffy, Sperry, 2014; Kecap, Mihajlović, 2018).

- Kada je reč o *promenama na globalnom nivou* statistički značajne razlike nalazimo kod najvećeg broja bio-socijalnih karakteristika: žene su im u većoj meri izložene, u interakciji sa polom, žene sa 16 do 25 godina radnog staža ih u većoj meri osećaju, dok ta razlika kod najiskusnijih ide u „korist“ muškaraca sa više od 25 godina radnog staža. Takođe, više su im izložene osobe sa najnižim nivoom obrazovanja, što potvrđuje potrebu i značaj obrazovanja u vreme globalnih promena u cilju prilagođavanja. Kada uključimo i pol u obrazovanje, uviđamo da su žene sa završenom srednjom školom i master studijama, a muškarci sa najnižim nivoom obrazovanja, u većoj meri izloženi ovim promenama. Ispitanici koji imaju ugovor na

određeno vreme procenjuju da su u većoj meri izloženi promenama na globalnom nivou od zaposlenih sa ugovorom na neodređeno vreme što ne iznenađuje, ukoliko uzmemo u obzir neizvesnost, strah od gubitka posla, pojavu nestandardnih formi radnih ugovora o kojima smo detaljno pisali u teorijskom delu rada. Od grupa poslova, u najmanjoj meri negativne efekte rada osećaju rukovodioci, s obzirom da je deo njihovog posla da ih predviđaju i implementiraju u način poslovanja, a u najvećoj rukovaoci mašinama i službeno-administrativno osoblje, što možemo da povežemo sa tehnološkim promenama i konstantnim prilagođavanjem ovih kadrova na njih.

- *Opasnosti po psihofizičko zdravlje* procenjuju da osećaju ispitanice koje rade u dominantno državnim organizacijama, dok muškarci procenjuju da su im više izloženi u organizacijama koje su dominantno u privatnom vlasništvu. Kao što je i očekivano ovim opasnostima su više izloženi rukovaoci mašinama i postrojenjima, koji su u direktnom pogonu, gde posao podrazumeva stajanje, fizički i psihički napor, rad sa opasnim hemikalijama i mašinama, a najmanje rukovodioci.
- Ne postoji statistički značajna razlika u proceni faktora negativnih efekata rada osoba različitih godina starost i učestalosti participacije u oblicima neformalnog obrazovanja, niti statistički značajna interakcija između ovih varijabli i pola, dok se kod 7 bio-socijalnih varijabli pojavila statistički značajna povezanost.
- Na osnovu ovakvih nalaza i naših očekivanja da *Postoje razlike između bio-socijalnih karakteristika ispitanika i njihove procene stepena izloženosti negativnim efektima rada* zaključujemo da je hipoteza većim delom potvrđena.
- *Oblast procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada:*
 - Razlike u proceni se u najvećem broju bio-socijalnih karakteristika javljaju kod mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti rada kod *promena na globalnom nivou*. Kada govorimo o veličini efekta, najvišu vrednost ima efekat razlika kod starosti na ovom faktoru, koji iznosi čak 9,8%, a najnižu efekat razlika kod neformalnog obrazovanja (0,7%).

- Posmatrajući aritmetičke sredine, ispitanici procenjuju da najveću moć ima obrazovanja kako bi se prevazišli negativni efekti vezani za *promene na globalnom nivou*, a najnižu kod *osećaja nesigurnosti na poslu*.
- Žene u odnosu na muškarce, mlađa kategorija ispitanika, oni sa najviše 5 godina radnog staža, sa višim nivoom obrazovanja, generalno, pridaju veću moć obrazovanju u prevazilaženju negativnih efekata rada. Za razliku od obrazovanih, niže obrazovani ispitanici procenjuju da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje osećaja nesigurnosti na poslu, što opet možemo da dovedemo u vezu sa osećajem sigurnosti koje pruža posedovanje znanja, veština i kompetencija, a koje su kod ove grupe ispitanika na veoma niskom nivou.
- Iznenađujući je rezultat da ispitanici koji poseduju ugovor na određeno vreme procenjuju da obrazovanje ima veću moć da se prevaziđu negativni efekti rada vezani za *okruženje u kojem se posao obavlja*. Ovaj podatak može da se tumači time što osobe sa privremenim ugovorom, možda imaju više iskustva sa promenom posla i čestim prilagođavanjima na novo okruženje i uslove, pri čemu uviđaju pomoć koju pružaju određene obrazovne aktivnosti.
- Ispitanici iz dominantno privatnih organizacija u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da pomogne da se prevaziđu negativni efekti rada koji su vezani za *obavljanje posla* i za *promene na globalnom nivou*;
- Kada uporedimo rezultate učešća ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja u poslednje dve godine, možemo da zaključimo da oni koji su se u većoj meri obrazovali, u većoj meri i pridaju moć obrazovanju u cilju prevazilaženja negativnih efekata rada. Tako imamo situaciju gde ispitanici koji su pohađali više sadržaja neformalog obrazovanja, za razliku od onih koji nisu, u velikoj meri procenjuju da obrazovanje može da deluje na negativne efekte rada.
- Kada je reč o grupama poslova, rukovaoci mašinama i postrojenjima u većoj meri od stručnjaka procenjuju da obrazovanje može da deluje da se prevaziđe osećaj nesigurnosti na poslu, što možemo da dovedemo u vezu sa nalazom kod niskoobrazovanih.
- Uvođenjem kontrolne varijable, dobili smo rezultat da žene koje su rukovaoci mašinama i postrojenjima, stručnjaci i rukovodioci u većoj meri

procenjuju da obrazovanje može da deluje u prevazilaženja osećaja nesigurnosti na poslu, kao i muškarci koji obavljaju službeno-administrativne poslove; žene koje su zaposlene u mikro preduzećima (sa najviše 10 zaposlenih), u velikoj meri procenjuju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada vezanih za *promene na globalnom nivou*.

- Na osnovu statistički značajne povezanosti svih bio-socijalnih karakteristika sa najmanje jednim faktorom mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđu negativni efekti rada, a imajući u vidu analizu rezultate i istraživačku hipotezu, gde očekujemo da se ispitanici razlikuju u proceni stepena u kojem pridaju značaj obrazovanju u „rešavanju“ određenih negativnih efekata rada u odnosu na bio-socijalne karakteristike zaključili smo da je druga istraživačka hipoteza potvrđena.
- o Oblast *dosadašnje participacije* ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada:
 - Prema rang listi, od 9 faktora dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima, 51% ukupnog uzorka je participiralo u obrazovnim aktivnostima *iformisanja i upoznavanje*, 48% *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, 47% *rešavanje konflikata*. Veoma iznenađuje podatak da se *obučavanje* našlo pri kraju rang liste, međutim, ako ovoj kategoriji pridodamo i *obuke interpersonalne komunikacije*, obuke bi se našle na četvrtom mestu rang liste. Samo 9% ispitanika je participiralo u programima *dugoročne obrazovne pomoći* kako bi prevazišli negativne efekte rada. Posmatrajući i ostale obrazovne aktivnosti, generalni utisak je da je participacija niska i da se zadržava na nivou aktivnosti koje su „uvodne“ i kratkotrajne, gde izostaju složenije i kompleksnije obrazovne intervencije, što nas navodi na zaključak da ili takvih sadržaja nema ili su u vrlo oskudnoj ponudi ili ih zaposleni ne prepoznaju kao takve.
 - Procenat participacije ispitanika u pojedinačnim obrazovnim aktivnostima za oba *pola* do sada iznosi oko 50% i to u slučaju *informisanja i upoznavanja*, nešto manje u sadržajima vezanim za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih* i *rešavanja konflikata*, dok je, prema polu, najmanji broj ispitanika participirao u *programima relaksacije*, gde je iznenađujući

podatak da muškarci za 1% više od žena učestvuju. Na svim ostalim faktorima prednjače žene u odnosu na muškarce.

- Žene sa najmanje radnog staža i generalno mlađi ispitanici (do 40 godina života) su u većem procentu, u odnosu na ostale kategorije, participirali u programima *rešavanje konflikata* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*.
- Razlika kod nivoa obrazovanja je i ovde dosledna. Kadrovi najnižeg obrazovnog nivoa znatno manje manje participiraju u svim obrazovnim intervencijama. Ovaj trend razlika se menja jedino u poslednjoj „najobrazovanijoj“ kategoriji, gde muškarci u većem procentu od žena učestvuju u obrazovnim aktivnostima koji se odnose na *informisanje i upoznavanje* i *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*;
- U većoj meri u obrazovnim aktivnostima učestvuju ispitanici koji imaju ugovor na neodređeno vreme; koji rade u organizacijama koje su dominantno u privatnom vlasništvu; koji su zaposleni u većim sistemima, većinski u onim sa preko 250 zaposlenih. Takođe, to su i rukovodioci, stručnjaci i službeno-administrativno osoblje, a u manjoj meri rukovodioci mašinama i postrojenjima, zanatlije, ispitanici uslužnih i trgovačkih zanimanja.
- I ovde se potvrđuje „pravilo“ da se oni koji imaju kulturu kontinuiranog obrazovanja, obrazuju na svim poljima neprekidno. Tako su ispitanici koji su pohađali više sadržaja neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine više participirali i u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišli negativne efekte rada.
- Uvođenjem kontrolne varijable, dobili smo razliku u interakciji pola i radnog staža na faktorima *rešavanje konflikata* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*; pola i nivoa obrazovanja na faktorima *informisanje i upoznavanje* i *kultura organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*; pola i veličine organizacije na faktorima *životno i porodično osnaživanje* i *pravno-finansijska podrška* i interakcije pola i učestalosti neformalnog obrazovanja na faktorima *pravno-finansijska podrška* i *rešavanje konflikata*.
- Ustanovljena je statistički značajna razlika između svih bio-socijalnih katarakteristika i najmanje dva (i više) faktora dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Imajući u vidu analizu rezultata i istraživačku hipotezu, gde

očekujemo da se ispitanici razlikuju u dosadašnjoj participaciji u takvim obrazovnim intervencijama u odnosu na bio-socijalne karakteristike i pretpostavljamo da je nizak procenat ispitanika koji su u ovakvim obrazovnim sadržajima participirali, možemo da iznesemo zaključak da je treća istraživačka hipoteza potvrđena.

Najveće razlike u proceni javile su se kod ispitanika različitog nivoa obrazovanja i ispitanika koji obavljaju različite grupe poslova, što opet može da se dovede u vezu sa nivoom obrazovanja, gde je primetna tendencija da obrazovaniji u manjoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada, u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada i u većem procentu su participirali do sada u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Iste tendencije primetne su kod rukovodilaca i stručno profesionalnog kadra, dok su nalazi u slučaju niže obrazovani suprotne ovim tendencijama. Videli smo da mlađi ispitanici u većoj meri procenjuju mogućnosti obrazovanja, što smo povezali sa njihovom potrebom za obrazovnom podrškom tokom tranzicionog perioda iz sveta obrazovanja u svet rada. Takođe, učestalost pohađanja sadržaja neformalnog obrazovanja je značajna determinata kada je u pitanju procena mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada, dosadašnja participacija u ovakvim aktivnostima i procena stepena izloženosti negativnim efektima rada. Zaključujemo da nivo obrazovanja i obrazovanje uopšte itekako imaju efekat i determinišu, kako doživljaj stepena izloženosti negativnim efektima rada, tako i način „borbe“ sa njima. Ovde se potvrđuje Metjuev efekat (Matthew effect) koji se odnosi na distribuciju obrazovanja i obuka kada su u pitanju odrasle osobe. To znači da u obrazovnim programima obično učestvuju oni koji već poseduju visok stepen formalnih kvalifikacija (Pejatović, 2019, str. 43).

Pored ustanovljenih razlika između ispitanika različitih bio-socijalnih karakteristika, hteli smo da ustanovimo i da li su ispitanici, koji su participirali u obrazovnim aktivnostima kako bi prevazišli negativne efekte rada, u manjoj meri procenjivali da su im izloženi. Dobijene korelacije su pokazale da ta vrsta povezanosti ne postoji ($p > 0,05$) između obrazovnih aktivnosti kao što su *dugoročna obrazovna pomoć, pravno-finansijska podrška, rešavanje konflikata* i stepena izloženosti negativnim efektima rada. Ovakav nalaz znači da ispitanici koji su participirali u ovim obrazovnim intervencijama ne procenjuju da su manje izloženi negativnim efektima

rada, što posebno zabrinjava kod *rešavanja konflikata*, naročito ako imamo u vidu tvrdnje autora i različitih organizacija (Daffy, Sperry, 2014) da konflikti u velikoj meri determinišu kvalitet organizacione klime, kulture i razvoj negativnih efekata rada.

Već smo istakli da je najviše ispitanika participiralo u aktivnostima koje su informativnog karaktera vezano za neki vid *informisanja ili upoznavanja* sa zakonima, kulturom, pravilima organizacije i slično; tu su i sadržaji vezani za zdravstveno, odnosno životno osnaživanje.

Što su se više ispitanici *obučavali* u sadržajima vezanim za mentalno zdravlje, stres, sagorevanje i drugo (iako je procenat onih koji su participirali mali), procenjivali su da imaju veću *kontrolu nad uslovima rada*. Ako pogledamo sadržaje obuka, uviđamo značaj svih aspekata mentalnog zdravlja za kvalitetno obavljanje posla. Ukoliko je mentalno zdravlje u bilo kom smislu narušeno, u radnom kontekstu, to je ometajući faktor za normalno funkcionisanje zaposlenog. Da imaju veću kontrolu nad uslovima rada procenjivali su i oni koji su prošli *obuke interpersonalne komunikacije*, sadržaje vezane za *životno i porodično osnaživanje* i za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*. Ispitanici koji su *preopterećeni poslom* (osećaju stres povezan s poslom; imaju teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice, imaju previše ili premalo posla i drugo) u većoj meri participiraju u programima relaksacije. *Uznemiravanju na poslu* (loša komunikacija i odnosi među kolegama; zloupotreba položaja i moći od strane lidera i sl.) su manje izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim programima vezanim za *kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih*, što ponovo ide u prilog mišljenju da su organizaciona kultura i klima i zadovoljstvo značajni prediktori zdrave radne sredine. *Promenama na globalnom nivou* (Stalno produžavanje radnog veka, „Nevidljiv“ i neplaćeni rad, niska plata i dr.) i *opasnostima po psihofizičko zdravlje* (tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta, neodgovarajući radni položaj, loši elementi fizičkog okruženja) su u manjoj meri izloženi ispitanici koji su participirali u obrazovnim intervencijama vezanim za informisanje i upoznavanje (sa kulturom organizacije, zakonima, pravilima, pravima i sl.), obukama interpersonalne komunikacije (Obuka za razvoj komunikacijskih veština, Obuka za rešavanje konflikata i dr.) i programima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih (Upoznavanje sa kulturom organizacije, Obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih).

Dobijeni rezultati potvrđuju značaj participacije u obrazovnim intervencijama kako bi se prevazišli negativni efekti rada, počev od „ulaznih“ i naizgled jednostavnih - informisanja i upoznavanja, sve do kompleksnih obuka i programa.

Prilikom utvrđivanja povezanosti između prethodne participacije i procene mogućnosti delovanja obrazovnih intervencija da se prevaziđu negativni efekti rada, ustanovili smo da je jako mali broj ispitanika pohađao programe *dugoročne obrazovne pomoći*, gde spada medijacija, izgrađivanje otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada, obuke za upravljanje promenama i drugi, ali se pokazalo da oni koji su ih pohađali procenju da obrazovanje može da pomogne u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se odnose na obavljanje posla, uznemiravanje na poslu (stres povezan sa poslom; loša komunikacija i odnosi među kolegama - loša saradnja, česti konflikti; sagorevanje na poslu i dr.), promene na globalnom nivou (neophodnost kontinuiranog usavršavanja; tehnostres - kompjuterska anksioznost i tehnofobija - strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama; strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla i dr.) i osećaj nesigurnosti na poslu (teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice; osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji; „nevidljiv“ i neplaćeni rad i dr.).

Ne iznenađuje rezultat da ispitanici koji su participirali u *informisanju i upoznavanju*, (informisanje o zakonima, kulturi, pravilima i kodeksima organizacije) procenjuju da obrazovanje ima moć da deluje na negativne efekte rada koji se tiču promena na globalnom nivou, s obzirom da je svakodnevno informisanje veoma bitan segment u savremenom svetu rada i uopšte načinu života u doba razvijenih tehnologija, insformisanje može da pruži određenu vrstu sigurnosti i osnove za dalje delovanje.

Veću moć obrazovanju u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla i promena na globalnom nivou davali su ispitanici koji su participirali u *obukama interpersonalne komunikacije* (komunikacijske veštine, rešavanje konflikata) i aktivnostima *životnog i porodičnog osnaživanja* (zdravstveno informisanje i mere samopomoći za sebe i članove porodice). Veću moć obrazovanju u prevazilaženju negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla, promena na globalnom nivou i okruženja u kojem se posao obavlja daju oni koji su upoznali *kulturu organizacije* u kojoj su zaposleni i bili obaveštavani o *rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih*.

Da obrazovanje može da deluje na prevazilaženje negativnih efekata rada koji se tiču obavljanja posla (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti; smanjena produktivnost zaposlenih; zaposleni ima premalo ili previše posla i dr.) procenjuju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja i kulture organizacije i zadovoljstva zaposlenih.

Obrazovanje može da deluje na *promene na globalnom nivou* smatraju ispitanici koji su participirali u programima dugoročne obrazovne pomoći, informisanju i upoznavanju, obukama interpersonalne komunikacije, programima životnog i porodičnog osnaživanja, aktivnostima koji se tiču rešavanja konflikata, programima relaksacije i aktivnostima vezanim za kulturu organizacije i zadovoljstvo zaposlenih. Kada je u pitanju povezanost dosadašnje participacije i mogućnosti delovanja obrazovanja ne postoji statistički značajna korelacija ($p > 0,05$) između *obučavanja i pravno-finansijske podrške* i bilo kojeg faktora procene mogućnosti delovanja obrazovanja, dok ukupno sedam od devet faktora prethodne participacije pokazuju statistički značajnu pozitivnu korelaciju sa najmanje jednim faktorom mogućnosti delovanja obrazovanja. Imajući u vidu analizu rezultata i istraživačku hipotezu, gde *očekujemo povezanost između dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada i njihove procene mogućnosti delovanja različitih obrazovnih aktivnosti na prevazilaženje negativnih efekata rada*, možemo da zaključimo da je peta istraživačka hipoteza delimično potvrđena.

Kako bismo mogli da kreiramo model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada, zanimala nas je i povezanost procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i procene mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju. Tom prilikom ustanovili smo da su gotovo svi faktori niskog intenziteta, ali u pozitivnoj statistički značajnoj korelaciji, što predstavlja posebnu andragošku vrednost. To znači da, generalno posmatrano, što su više ispitanici izloženi negativnim efektima rada, to su veće njihove procene da obrazovanje može da deluje na njihovo prevazilaženje. Najveća vrednost korelacije se ispostavila između faktora *opasnosti po psihofizičko zdravlje* i faktora *osećaj nesigurnosti na poslu*, što znači da što su više ispitanici izloženi opasnostima po psihofizičko zdravlje, u većoj meri procenjuju da obrazovanje može da deluje na osećaj nesigurnosti na poslu, što su

vrlo bliski i povezani i međuzavisni problemi. Ustanovljena je statistički značajna pozitivna korelacija između svih faktora procene stepena izloženosti negativnim efektima rada i najmanje tri faktora mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti u njihovom prevazilaženju. Imajući u vidu analizu rezultata i istraživačku hipotezu, gde očekujemo da ispitanici koji u većoj meri procenjuju da su izloženi negativnim efektima rada procenjuju i veće mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti na njihovo prevazilaženje, zaključujemo da je šesta istraživačka hipoteza potvrđena.

Kada uporedimo rezultate razlika i povezanosti koje smo dobili, zaključujemo da, u kojoj god meri da su ispitanici izloženi bilo kom negativnom efektu rada, bilo da se radi o konkretnom poslu, kontroli nad njim, globalnom nivou promena, aspektima rada koji se odnose na kulturu i klimu organizacije, odnose i komunikaciju sa kolegama i nadređenima, bilo da je to psihofizičko zdravlje, konkretno okruženje i opasnosti u tom kontekstu, ispitanici smatraju da obrazovanje može da deluje na njihovo prevazilaženje, u proseku, najčešće, u osrednjoj meri. Sudeći po dobijenim aritmetičkim sredinama, zaključujemo da bi možda bolja bila formulacija *ublažavanje* a ne prevazilaženje negativnih efekata rada, s obzirom da nijedna aritmetička sredina, na petostepenoj skali, ne prelazi vrednost 4. Međutim, razlog za ovakve procene može da bude pomeren fokus sa brige vezano za radnu sredinu i okruženje na probleme vezane za lični život imajući u vidu da je istraživanje sprovedeno u vreme pandemije izazvane korona virusom. Kao posledica pandemije, u svrhu očuvanja zdravlja, zaposleni su radili u izmenjenim, najčešće, kućnim uslovima koristeći sredstva komunikacije i način saradnje koji najčešće do tada nije bio uobičajen. U prilog ovom utisku idu i procene i isticanje promena na globalnom nivou, koje u većoj meri ispitanici osećaju i za koje procenjuju da obrazovanje može da pomogne da se prevaziđu.

Ukoliko se osvrnemo na korelacije koje su uglavnom niskog intenziteta, vrednosti nisu velike, međutim, činjenica je da su one statistički značajne i nisu slučajne, što je dovoljan razlog i osnova da tvrdimo da ispitanici vrednuju obrazovanje i izražavaju potrebu i procenu da im je ono potrebno kako bi prevazišli određene negativne efekte rada sa kojima se susreću, bilo da su izvor karakteristike rada na globalnom nivou, na nivou čitave organizacije ili na nivou konkretnog posla koji oni svakodnevno obavljaju.

U istraživanju smo pošli od opšte hipoteze da ispitanici uviđaju značaj i ulogu obrazovnih intervencija i koriste ih kako bi prevazišli negativne efekte rada, koje su

identifikovali kao prisutne u procesu obavljanja radne aktivnosti, a posledica su promena karakteristika sveta rada, odnosno pojava na globalnom nivou, nivou organizacije i nivou posla i da je, na osnovu teorijski izrađenog nacrtu modela obrazovnih intervencija i procena ispitanika, moguće formirati *model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada*. Imajući u vidu rezultate empirijskog dela istraživanja i činjenicu da smo na osnovu njih uspeali da kreiramo model obrazovnih aktivnosti koje su usmerene na prevazilaženje negativnih efekata rada, zaključujemo da je *opšta istraživačka hipoteza potvrđena*.

Na osnovu svih prikazanih rezultata, zaključili smo da postoji opravdana osnova da se kreira model ponude obrazovnih intervencija za prevazilaženje negativnih efekata rada. Kroz empirijsko istraživanje ispostavilo se da ispitanici procenjuju da različiti sadržaji i oblici obrazovnih aktivnosti, koji su sastavni deo liste do koje smo došli teorijskim istraživanjem, imaju moć i mogućnost da deluju da se negativni efekti rada prevaziđu. Pored ostalih, od ključne važnosti nam je rezultat faktorske analize višeg reda, gde smo dobili četiri faktora u visokoj korelaciji i potvrdili da su se faktori klasifikovali prema oblastima kojima pripadaju, a koje smo prvobitno kreirali i empirijski istražili. Prva dva faktora se odnose na oblasti - procena izloženosti negativnim efektima rada i procena mogućnosti delovanja obrazovnih aktivnosti da se negativni efekti prevaziđu, dok se treći i četvrti faktor, koji prilično koreliraju, odnose na oblast dosadašnje participacije. Razdvajanjem ova dva faktora došli smo do značajnog uvida - da su se izdvojile dve grupe ili vrste obrazovnih intervencija, a to su obrazovne intervencije dugoročne pomoći od strane stručnjaka (obučavanje i podrška) i obrazovne intervencije na nivou informisanja, upoznavanja i osnaživanja. Uzimajući u obzir sve rezultate, model koji predlažemo je modifikovan u odnosu na prvobitni predlog nacrtu. Prvobitni nacrt je bio podeljen u sledeće četiri kategorije, koje su klasifikovane prema složenosti, stepenu interakcije i trajanju: obrazovne intervencije na nivou *informisanja i upoznavanja* sa potencijalnim ili postojećim problemom; obrazovne intervencije na nivou *savetovanja, davanja smernica i rada u grupi*; obrazovne intervencije na nivou *obučavanja*; obrazovne intervencije na nivou pružanja *dugoročne pomoći od strane stručnjaka*. (Grafički prikaz 25)

Novi, modifikovani model, na osnovu rezultata teorijskog i empirijskog istraživanja, sastoji se, umesto od četiri, od dve kategorije (Grafički prikaz 26), a to su:

- *obrazovne intervencije dugoročne pomoći od strane stručnjaka (obučavanje i podrška) i*
- *obrazovne intervencije na nivou informisanja, upoznavanja i osnaživanja.*

Obrazovne intervencije su se i u ovom slučaju klasifikovale prema nivou složenosti i kompleksnosti. Vidimo da obe kategorije imaju primese savetovanja, što ukazuje na potrebu da informativne i druge kraće obrazovne intervencije budu u kombinaciji sa nekim vidom podrške i interakcije, da podrazumevaju neku vrstu informisanja, usmeravanja, ali i vođenje. Kod dužih, dugoročnih intervencija, nivo savetovanja je već inkorporiran i u određenim aktivnostima se podrazumeva jer čini sastavni deo aktivnosti. Dobro je da postoji model koji je jasno strukturiran, ali je poželjno da u primeni bude fleksibilan. Važno je da informacije budu transparentne i dostupne, žrtve često ne znaju kome da se obrate, u kojim službama, sektoru i institucijama da potraže pomoć, koja su im prava, da postoje sankcije za određeno ponašanje, zbog čega je informisanje značajan i često presudan početni korak.

Skoro svaka od obrazovnih intervencija koje smo pominjali u istraživanju, u različitim kombinacijama, može da se primeni za prevazilaženje većine negativnih efekata rada. Koja intervencija ili koja kombinacija intervencija će se koristiti zavisi od mnogo faktora. Autori i različite zvanične organizacije i međunarodna dokumenta ističu da je prilikom odabira i kombinovanja obrazovnih intervencija potrebno i prilagođavanje u zavisnosti od problema, potrebe, situacije ili institucije. Ovim istraživanjem smo imali priliku da proverimo kakav pristup organizacije imaju kada su u pitanju negativni efekti, čemu je doprineo čitav proces istraživanja na terenu. Proces istraživanja je bio otežan usled nepoverenja i straha menadžmenta da obavimo istraživanje u određenim organizacijama. To se naročito pokazalo u tekstilnoj industriji, gde nam je jasno rečeno da ne žele da učestvuju jer se boje procene, s obzirom da su plate male. Činjenica da su menadžeri generalno imali strah od rezultata posredno govori o stvarnom stanju i spremnosti i stavu vezano za tretiranje negativnih efekata rada, što može biti dopuna činjeničnom stanju koje smo utvrdili, da je nizak procenat dosadašnje participacije u obrazovnim aktivnostima koje su imale za cilj prevazilaženje negativnih efekata rada. Uzimajući u obzir sve rezultate istraživanja i utiske iz neposrednog kontakta, naše istraživanje pokazuje da ponuda nije dovoljna, a da potreba za ovakvim sadržajima postoji.

Kako smo istakli u nekim ranijim istraživanjima (Pejatović, Kecap, 2018), prilikom predstavljanja Programa pomoći zaposlenima, obilje je prilika za učenje koje mogu i treba da dovedu do prevazilaženja radnih i životnih problema, gde bi posebno profesionalno mesto trebalo da zauzimaju andragozi. Ovo polje je još uvek nedovoljno istraženo, kako u andragoškoj nauci, tako i u praksi, iako se elementi obrazovanja odraslih odavno nalaze u mnogim segmentima preveniranja, ublažavanja ili prevazilaženja negativnih efekata rada, što smo pokušali da dokažemo rezultatima istraživanja. Naš profesionalni i lični cilj, da pokažemo da je prevencija i prevazilaženje negativnih efekata rada i andragoški problem istraživanja i da obrazovanje odraslih na različite načine i u različitim fazama treba njime da se bavi, ovakvim rezultatima istraživanja je postignut.

7. LITERATURA

- Aleksić, A. (2007). Uloga i značaj liderstva u uslovima globalnog poslovanja. *Sociologija*. Vol. XLIX, No 2, str. 145-160
- Aleksić, R. (1978) Rečnik stranih reči i izraza. Beograd: Prosveta
- Alibabić, Š. (2002) Teorija organizacije obrazovanja odraslih. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu
- Alibabić, Š. (2008) Razvijanje liderskih kompetencija. *Andragoške studije*, br.2., 250-264.
- Alibabić, Š., Milićević, V., Drakulić, M. (2011) Modeli učenja u korporacijama. *Andragoške studije*, br.2, 65-82
- Anđelković, B., Šapić, J., Skočajić, M. (2019) Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama? Beograd: Centar za istraživanje javnih politika
- Armstrong-Stassen, M. (2006) Determinants of How Managers Cope with Organisational Downsizing, *Applied Psychology: an International Review*, Vol.55 (1), 1–26
- Arnold, J. (2005) *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. (4th editon). London: Pearson Education
- Barling, J., Kelloway, E. K., Frone, M. R. (2005) *Handbook of Work Stress*, London: Sage Publications
- Barton, L. (1993) *Crisis in Organizations: Managing and Communicating in the Heat of Chaos*, South-Western Publishing Company: Cincinnati, OH.
- Boorman, S. (2008) Employee Support Strategies in Large Organisations. In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 61-68). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons
- Bosanac, M., Mandić, O., Petković, S. (1977) *Rječnik sociologije i socijalne psihologije*. Zagreb: Informator

Brauer, M., Laamanen. T. (2014) Workforce Downsizing and Firm Performance: An Organizational Routine Perspective. *Journal of Management Studies*, Vol.51 (8): 1311-1333

Buckley, A. (2008) Understanding Mental Health - a Guide for All Employees In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 119-131). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons

Burgund, A. (2010) Sindrom izgaranja u pomagačkim profesijama. *Socijalna misao*. Beograd: Fakultet političkih nauka, 17 (2), 111–120.

Cambridge Dictionary (2019) preuzeto 13.3.2019. na: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/effect>

Caserley, T., Megginson, D. (2009) *Learning from burnout: Developing sustainable leaders and avoiding career derailment*. Oxford: Elsevier

Chappel, D., Di Martino, V. (2006) *Violence at Work*. Geneva: International Labour Office.

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007) *Metode istraživanja u obrazovanju*. Jastrebarsko: Slap

Čabarkapa, M. (2017) *Profesionalni stres: psihologija stresa na radu*. Beograd: Zavod za udžbenike.

Čizmić, S., Vukelić, M. (2010) Maltretiranje na radnom mestu - pogled na novu perspektivu. *Andragoške studije*, 1, 61-76

Dedić, G. (2005) Sindrom sagorevanja na radu. Beograd: *Vojnosanitetski pregled*, 62 (11), 851-855.

Деспотовић, М. (2010) Развој курикулума у стручном образовању. Београд: Филозофски факултет Универзитета у Београду

Despotović, M. (1991) *Radna sredina i obrazovanje*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofski fakultet u Beogradu

- Devine, K., Reay, T., Stainton, L., Collins-Nakai R. (2003) Downsizing Outcomes: Better a Victim Than a Survivor? *Human Resource Management*, Vol. 42 (2): 109–124
- Dewe, J. P., Cooper, L. C. (2017) *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. London: Sage Publications
- Donkin, R. (2010) *The Future Of Work*, London: Palgrave Macmillan.
- Dreher, G. F. (1982) The impact of extra-work variables on behaviour in work environments. *Academy Management Review*, 7: 300-304
- Duffy, M., Sperry, L. (2014) *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. New York: Oxford University Press.
- Dunn, A. (2008) Organisational Responses to Traumatic Incidents. In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 135-146). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons
- EAPA (2010) *EAPA Standards and Professional Guidelines for Employee Assistance Programs*. Arlington: Employee Assistance Professionals Association. Preuzeto sa: <http://www.eapassn.org/Portals/11/Docs/EAPASStandards10.pdf?ver=2014-12-09-124826-483>.
- EAPA (2018) What is EAPA? Preuzeto 10. novembra 2018. sa: <http://www.eapassn.org/whatisEAPA>.
- Einarsen, S., Hoel, H. (2008) Bullying and Mistreatment at Work: How Managers May Prevent and Manage Such Problems. In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 161-174 Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2003) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. New York & London: Taylor & Francis Group
- English Oxford Living Dictionaries (2019) preuzeto 13.3.2019. na: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/effect>

EU-OSHA (2021) Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies. European Agency for Safety and Health at Work

EU-OSHA: European risk observatory Report (2010) Workplace Violence and Harassment: a European Picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound & ILO (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Geneva: International Labour Office

Fabian, V. (2019) Stručne obuke i položaj pojedinaca na tržištu rada: Istraživanje na primeru Srbije, doktorska disertacija odbranjena na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu

Fairlie, P., Flett, G. (2003) Perfectionism at work: impacts on burnout, job satisfaction, and depression. Ontario: Annual Convention of the American Psychological Association at Toronto

Fajgelj, S. (2004) Metode istraživanja ponašanja. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju

Finneman, S. (2003) Understanding emotions at work. London: Sage Publications

Fulgosi; A. (1979) Faktorska analiza, Zagreb: školska knjiga

Gidens, E. (2003) Sociologija. Beograd: Ekonomski fakultet

Global Workplace Analytics (2021), preuzeto sa: <https://globalworkplaceanalytics.com/> dana 10. 5. 2021.

Global Workplace Analytics (2021), preuzeto sa: <https://globalworkplaceanalytics.com/> dana 10. 5. 2021.

Goleman, D. (2007) Socijalna inteligencija. Beograd: Geopoetika izdavaštvo.

Grinberg, Dž., Baron, R. A. (1998) Ponašanje u organizacijama: razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada. Beograd: Želnid

Grujić, L. (2011) Profesionalno sagorevanje nastavnika. Beograd: Pedagogija, 66 (2), 215–223.

- Guzina, M, (1980), Kadrovska psihologija, Naučna knjiga, Beograd, str. 13-37
- Hamblin, R. L. (1958) Leadership and Crisis, Sociometry, 21 (4), 322 – 335.
- ILO (2012) Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace. Geneva: International Labour Office
- ILO (2017) Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action. Geneva: ILO
- ILO (2017a) Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. Geneva: ILO
- ILO (2018) Safety and health at work, preuzeto 15.2.2018 na: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
- ILO (2018a) CARE WORK AND CARE JOBS FOR THE FUTURE OF DECENT WORK. Geneva: ILO
- Isaac, F., Ratzen, S. (2011) Chapter: Building an Organizational Culture of Health. In: Ivan Robertson & Cary Cooper, Well-Being: Productivity and Happiness at Work (pp. 128 - 138). UK: Palgrave Macmillan
- Janićijević, N. (1997) Organizaciona kultura – Kolektivni um preduzeća. Novi Sad, Beograd: Ulixes, Ekonomski fakultet.
- KAMMEYER-MUELLER J. AND LIAO, H. (2006). WORKFORCE REDUCTION AND JOB-SEEKER ATTRACTION: EXAMINING JOB SEEKERS' REACTIONS TO FIRM WORKFORCE REDUCTION POLICIES. Human Resource Management, Vol. 45 (4): 585–603
- Kamouri, A., Lister, K. (2020) Global Work from Home Experience Survey. Global Workplace Analytics, IOMETRICS, preuzeto sa: <https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2020/05/Global-Work-from-Home-Experience-Survey-Report-FINAL.pdf> dana 10.05.2021
- Kecap, E. (2013) Employee Education and Prevention of Work-Related Stress. In: Mimir Despotović, Emina Hebib, Németh Balázs (Eds.), Contemporary Issues of Education Quality (pp. 249-262). Belgrade: University of Belgrade Faculty of

Philosophy, Institute for Pedagogy and Andragogy; Pécs: University of Pécs, Faculty of Adult Education and HRD

Kecap, E. (2014) Unapređenje kvaliteta obrazovnih intervencija u organizaciji sa ciljem prevazilaženja stresa zaposlenih uzrokovano fenomenom downsizing, u: Knežić, B., Pejatović, A., Milošević, Z. (Ur.), „Modeli procenjivanja i strategije unapređivanja kvaliteta obrazovanja odraslih u Srbiji”, (str. 93-107). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Institut za pedagogiju i andragogiju

Kecap, E., Mihajlović, D. (2018) Education and Quality of Life at Work – Towards the Prevention and Overcoming of Mobbing. In: B. Kämpf, K. Ovesni, J. Vranješević (Eds.): STRATEGIES TO IMPROVE QUALITY OF EDUCATION (pp.75-89). Belgrade: Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy; Gießen: Institut für Erziehungswissenschaft, Justus-Liebig-Universität

Кецап, Е. (2012) Основни квалитети обука за ублажавање ефеката изгарања на послу, у: Алибабић, Ш., Медић, С. и Бодрошки-Спариосу, Б. (ур.). Квалитет у образовању – Изазови и перспективе (81-97). Београд: Институт за педагогију и андрагогију

Кецап, Е. (2021) Улога образовања у превазилажењу стреса на послу у време кризе. У: Алибабић, Ш. (Ур.): Живот у кризним временима - андрагошки погледи, зборник радова (стр. 43-58). Београд: Филозофски факултет Универзитета у Београду

Кешетовић, Ж., Милашиновић, С. (2008) Кризни менаџмент и слични концепти – покушај разграничења. Безбедност, 1–2, 37 – 58

Kelloway, E. K., Teed, M., Prosser, M. (2008) Leading to a Healthy Workplace. In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), Employee Well-being Support: A Workplace Resource (pp. 25-38). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons

Клајн, И., Шипка, М. (2006) Велики речник страних речи и израза. Нови Сад: Прометај

Knudsen, H. K., Johnson, J. A., Martin, J. K., Roman, P. M. (2003) Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. Sociological Inquiry, Vol. 73 (2): 265–83

- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. and Cotter, E. W. (2013) Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, Vol. 61 (1), 15-26
- Kulić, R. (1997) *Sadržaj rada i obrazovanje*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu
- Lakićević, M., Knežić, B. (2011) *Istraživanje u socijalnoj politici i socijalnom radu*. Beograd: Fakultet političkih nauka
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. and LaMontagne, A. D. (2014) Work Organization, Job Insecurity, and Occupational Health Disparities, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol.57 (5): 495–515
- Landy, F. J., Conte, J. M. (2013) *Work in the 21th century*, John Wiley & Sons
- Leka S., Griffiths, A., Cox, T. (2004) *Work organisation and stress: systematic problemapproaches for employers, managers and trade union representatives*. Protecting workers' health series, No. 3. Geneva: World Health Organization, Institut of work, health & organizations
- Leymann, H. (1990) *Mobbing and Psychological Terror at Workplace*. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126
- Lubarda, B. (2008) *Mobing/Buling na radu*. *ABC-časopis urgentne medicine*, VIII (3), 133-142
- Lusthaus, C. i saradnici. (2005) *Poboljšanje učinka organizacije: Priručnik za samoprocenu*. Beograd: Dereta.
- Maertz JR, C. P., Wiley, J. W., Lerouge, C. and Champion, M. A. (2010). Downsizing Effects on Survivors: Layoffs, Offshoring, and Outsourcing. *INDUSTRIAL RELATIONS*, Vol. 49 (2): 275-285
- Marušić, M. (2013) *Sistemi obrazovanja nastavnika i modeli njihovog profesionalnog razvoja - komparativna analiza Srbije i Grčke*, doktorska disertacija, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu
- Maslach, C. (1976) *Burned-out*. *Human Behavior*. 9(5): 16-22)

Matović, N. (2007) *Merenje u pedagoškim istraživanjima*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu

Mays, B. A. (1963) *Suština industrijskog obrazovanja*. Rijeka: Otokar Keršovani (urednik I kola iz Industrijske pedagogije Martin dr Petančić)

McClatchy, S. (2014) *Decide: work smarter, reduce your stress, and lead by example*. New Jersey: John Wiley & Sons

Merriam-Webster (2019) preuzeto 21.3.2019. na: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/work>

Мићуновић, Љ. (2006) *Савремени речник страних речи*, Београд: Просвета

Milas, G. (2005) *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap

Milislavić, M. (2005). *Savremeni strategijski menadžment*, Beograd: Megatrend univerzitet primenjenih nauka, 549-577

Miljković, J. (2008) *Nastanak organizacione kulture, njegov uticaj na menadžment i andragoške implikacije*. U Š. Alibabić i A. Pejatović (Ur.), *Obrazovanje i učenje pretpostavke evropskih integracija* (143–156). Beograd: IPA.

Miljković, J., Schramm, M. (2015) *Organizaciona subkultura i obrazovanje zaposlenih*. *Andragoške studije*, br. 1, 121–144

Mojić, D. (2010) *Kultura i organizacije: uticaj kulturnih pretpostavki, verovanja i vrednosti na organizacione strukture, sisteme i procese*. Beograd: Čigoja štampa.

Mužić, V. (1973) *Metodologija pedagoškog istraživanja*. Sarajevo: Zavod za izdavanje udžbenika

Noe, R. A. (2010) *Employee training and development*, 5th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin

Official Journal of the EU (2018) *Council Recommendation on key competences for lifelong learning*, preuzeto sa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN) dana: 31.3.2020.

Orlović-Lovren, V. (2010) Capacity Development for Protected Area Management in Serbia – Needs and Opportunities. *Andragoške studije*, broj 2, 139-148

Pajević, D. (2006) *Psihologija rada*. Beograd: Liber

Педагошки лексикон (1996) Београд: Завод за уџбенике и наставна средства

Pejatović, A. (2005) *Obrazovanje i kvalitet života*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju

Pejatović, A. (2019) *Obuka za odrasle - susret očekivanja i procenjivanja*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu

Pejatović, A. , Pekeč, K. (2011). *Evaluacija u sistemu kvaliteta stručnih obuka za odrasle*. u tematskom zborniku: „Kvalitet u obrazovanju“, Kačavenda-Radić, N, Pavlović-Breneselović, D, Antonijević, R. (ur). Beograd. Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Institut za pedagogiju i andragogiju. str. 173-187

Pejatović, A., Kecap, E. (2018) *Pružanje pomoći zaposlenima putem multifunkcionalnih programa učenja*. *Andragoške studije*, broj II, 45-63

Pejatović, A., Kunić, T. (2012) *Obrazovanje odraslih kao faktor ostvarivanja koncepta fleksigurnosti*, *Obrazovanje odraslih*, Vol. XI (2), 9-26

Pejatović, A., Orlović Lovren, V. (2014) *Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta univerziteta u Beogradu; Društvo andragoga Srbije

Petković, M., Aleksić Mirić, A., Božinović, I. (2011) *Korporativno liderstvo i menadžment znanja*. *Sociologija* vol. LIII, No 1, 1-20

Petričković, Dr M. (2010) *Etička kauzalnost sindroma profesionalnog izgaranja i slobodne volje u socijalnom radu*, u: *Godišnjak 2010*, Univerzitet u Beogradu: Fakultet političkih nauka, Godina IV, br. 4, 395–413.

Popadić, D., Pavlović, Z., Žeželj, I. (2019) *Alatke istraživača*. Beograd: Clio

Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L. and Tierney, B. W. (2007) *Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80 (3), 479–497

Pross, C. (2006) Burnout, vicarious traumatization and its prevention. *Torture*, Volume 16, Number 1, preuzeto: 01.12.2012 sa: http://www.irct.org/Files/Filer/TortureJournal/16_1_2006/page_1-9.pdf Sengi, P. M. (2003). *Peta disciplina: umeće i praksa organizacije koja uči*. Novi Sad: Adizes.

Riht, R. i saradnici (1972) *Civilizacija na raskršću: društvene i ljudske posledice naučno tehničke revolucije*, Beograd: Komunist

Robertson, I., Cooper, C. (2011) *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. UK: Palgrave Macmillan

Robertson, I., Tinline, G. (2008) *Understanding and Improving Psychological Well-being for Individual and Organisational Effectiveness in: Employee Well-being Support: A Workplace Resource*; Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons

Røed, K., Skogstrøm, J. F. (2014) *Job Loss and Entrepreneurship*. *Oxford Bulletin of Economics and statistics*, Vol. 76 (5): 727-744

Rosas, G., Corbanese, V. (2006) *Glossary of key terms on learning and training for work*. Turin-Italy: International Training Centre of the ILO

Rousseau, S.J. (1978) *Relationship of work to nonwork*. *Journal of Applied Psychology*, 63: 513-517

Ryan, L., Macky, K. A. (1998) *Downsizing Organizations: Uses, Outcomes and Strategies*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 36 (2): 29-45

Savićević, D. (2011) *Uvod u metodologiju andragogije*. Vršac: Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača "Mihailo Palov"

Sengi, P. M. (2003) *Peta disciplina – umeće i praksa organizacije koja uči*, Adizes MC, Novi Sad

Службени гласник РС, број 36/10, Закон о спречавању злостављања на раду

Службени гласник РС, број 73/19, Закон о рачуноводству
<https://www.capernaum.rs/blog/2019/12/03/nova-pravila-o-razvrstavanju-pravnih-lica-primenjuje-se-od-januara-2020-godine/>

Stefano, V. D. (2016) The rise of the 'just-in-time workforce': On demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy', Working Paper 71. Conditions of Work and Employment Series. Geneva: ILO

Subotić, D. (2008) Lideri i liderstvo u politici u: Srpska politička misao. Beograd: Institut za političke studije. br. 3, vol. 21. 31-50

Tehrani, N. (2012) Introduction to workplace bullying. In: Noreen Tehrani (Ed.), Workplace Bullying: Symptoms and Solutions (pp. 1-18). New York: Routledge

Tošković, O. (2020) Autostoperski vodič kroz statistiku: Uvod u primenjenu statistiku, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju

Trebješanin, Ž. (2000) Rečnik psihologije. Beograd: Stubovi kulture

Types of Leadership (2013) preuzeto sa: <http://vectorstudy.com/management-topics/types-of-leadership>, dana: 30.05.2013

Vocabulary.com Dictionary (2019) preuzeto 13.3.2019. na: <https://www.vocabulary.com/dictionary/effect>

Walton, M. (2008) In Consideration of a Toxic Workplace: a Suitable Place for Treatment. In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), Employee Well-being Support: A Workplace Resource (pp. 9-24). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons

WHO (2003) Raising awareness of psychological harassment at work. Protecting Workers' Health, Series No 4

WHO (2005) Mental health policies and programmes in the workplace. Mental Health Policy and Service Guidance Package. Geneva: WHO

Winwood, A. M. & Beer, S. (2008) What Makes a Good Employee Assistance Programme? In: Andrew Kinder, Rick Hughes, Cary L. Cooper (Eds.), Employee Well-being Support: A Workplace Resource (pp. 183-200). Chichester (UK); Hoboken (N.J.): John Wiley & Sons

World Bank (2019) World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank

World Bank (2020) Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for Commodities. Washington, DC: World Bank

Yukl (2008) Rukovođenje u organizacijama, Jastrebarsko: Naklada Slap

Želeskov Đorić, J. (2012) Rezilijentnost i zadovoljstvo poslom hirurga. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja

8. PRILOZI

8.1. Prilog 1 - Upitnik

Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu
Odeljenje za pedagogiju i andragogiju
Katedra za andragogiju

Upitnik za ispitivanje uloge obrazovnih aktivnosti u prevazilaženju negativnih efekata rada na zaposlene

Poštovani,

Pred Vama se nalazi upitnik kojim se ispituje kakva je uloga obrazovanja u prevazilaženju negativnih efekata rada. Poseban naglasak stavljen je na obrazovne aktivnosti koje mogu imati ulogu da se negativni efekti rada prevaziđu. Na osnovu rezultata ovog istraživanja nastojaćemo da formulišemo preporuke za planiranje i organizovanje obrazovnih aktivnosti koje su usmerene na prevazilaženje negativnih efekata rada i zbog toga nam je veoma važno da dobijemo Vaše iskrene i potpune odgovore. Pitanja su različitog tipa: zahtevaju upisivanje odgovora, zaokruživanje odgovora ili označavanje određenog polja u tabeli. Molimo Vas da pažljivo pročitate uputstva za popunjavanje ispred svakog pitanja i da u skladu sa njima popunite upitnik i iskažete Vaše mišljenje. Upitnik je anoniman, a Vaši odgovori i rezultati istraživanja biće upotrebljeni isključivo u naučne svrhe.

Unapred Vam zahvaljujemo na doprinosu i saradnji.

Naredni set pitanja zahteva od Vas da se opredelite za jedan odgovor tako što ćete da zaokružite broj ispred njega ili upišete odgovor u prazno polje.

1. **Pol**.....
2. **Koliko imate godina?** _____ (upisati broj godina)
3. **Zaokružite najviši nivo formalnog obrazovanja koji ste završili.**
 1. Nepotpuna osnovna škola
 2. Osnovna škola
 3. Trogodišnja srednja škola
 4. Četvorogodišnja srednja škola (gimnazija, srednja stručna škola)
 5. Viša škola ili visoka strukovna škola
 6. Fakultet/osnovne studije
 7. Master ili specijalističke studije
 8. Doktorske studije

4. Koji od sadržaja ste dodatno usvajali kroz neformalno obrazovanje tokom prethodne dve godine? (možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

- a) *Stručno obrazovanje* - osposobljavanje ili usavršavanje vezano za posao, zanimanje
- b) *Digitalne tehnologije* (upotreba kompjutera i različitih uređaja, softvera, mreža, stvaranje digitalnog sadržaja, programiranje).....
- c) *Strani jezici*
- d) *Lični, socijalni i fizički razvoj* (Slobodno-vremenske, rekreativne aktivnosti; zdravlje, ishrana, sport; strategije učenja; interpersonalne, komunikacijske veštine; rešavanje konflikta; timski rad; menadžment stresom; veštine pregovaranja; emocionalno blagostanje; roditeljstvo i sl.)
- e) *Aktivno građanstvo* (globalni razvoj i održivost, očuvanje životne sredine; političko, socijalno, ekonomsko i pravno obrazovanje; društveni i politički pokreti; klimatske i demografske promene; evropske integracije; multikulturalnost; aktivizam u zajednici; ljudska prava; jednakost polova; socijalna pravda)
- f) *Preduzetništvo* (strateško razmišljanje, rešavanje problema; planiranje i upravljanje projektima; komunikacija i pregovaranje; upravljanje rizikom; motivisanje drugih)
- g) *Kultura i kreativno izražavanje* (tradicija, lokalna, nacionalna, regionalna, evropska i globalna kultura; različiti načini komuniciranja kroz tekst, pozorište, film, ples, igru, umetnost, slikanje, dizajn, muziku, rituale, arhitekturu i oblike i slično; kulturološka različitost; kreativni proces, ručna izrada predmeta, kreativnost)
- h) *Matematička kompetencija i kompetencije u nauci, tehnologiji, inženjerstvu* (statistički podaci, grafikoni, razumevanje matematičkog aspekta digitalizacije; naučni pojmovi, teorije, principi i metode, tehnologija i tehnološki proizvodi i procesi, razumevanje uticaja nauke, tehnologije, inženjerstva i ljudske aktivnosti uopšte na prirodni svet; istraživanje kroz posebne metodologije, uključujući zapažanja i kontrolisane eksperimente; sposobnost korišćenja i rukovanja tehnološkim alatima i mašinama, kao i naučnim podacima)
- i) *Nešto* _____ *drugo* _____ (*navesti šta*)
- j) *Nisam pohađao/la nijedan oblik neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine*

5. Organizacija u kojoj radite je u:

- 1. Dominantno državnom vlasništvu
- 2. Dominantno privatnom vlasništvu

6. Organizacija u kojoj radite ima:

- 1. do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)

2. od 11 do 50 zaposlenih (malo pravno lice)
3. od 51 do 250 zaposlenih (srednje pravno lice)
4. preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)

7. Kojoj grupi poslova pripada onaj kojim se vi bavite?

1. Zanatlije, uslužna i trgovačka zanimanja
2. Rukovaoci mašinama i postrojenjima i slično
3. Službeno-administrativno osoblje (stručni saradnici i tehničari, administrativni službenici)
4. Stručnjaci - stručno profesionalni kadar (inženjeri, lekari, nastavnici, umetnici)
5. Rukovodioci (direktori, top menadžeri, funkcioneri)
6. Nešto drugo (navesti šta)_____

8. **Ukupna dužina stečenog radnog staža do sada?** _____ (upisati broj godina)

9. Vrsta ugovora, vezan za posao na kojem trenutno radite, je na:

1. Određeno vreme
2. Neodređeno vreme

10. U narednom delu dati su negativni efekti rada. Molimo Vas da (druga kolona, pitanje 10.1.) procenite **u kojoj meri smatrate da ste baš Vi izloženi navedenim negativnim efektima rada**, tako što ćete upisati znak X u određeno polje na skali od - *Nimalo* do - *U potpunosti*.

Nakon toga, molimo Vas da procenite **u kojoj meri smatrate da različite obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje navedenih negativnih efekata rada** (treća kolona, pitanje 10.2.), tako što ćete upisati znak X u određeno polje na skali od - *Nimalo* do - *U potpunosti*.

Dakle, za svaki od navedenih negativnih efekata rada treba da date po dva odgovora, odnosno procene.

Negativni efekti rada	10.1. U kojoj meri smatrate da ste baš Vi izloženi navedenim negativnim efektima rada?					10.2. U kojoj meri smatrate da različite obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje navedenih negativnih efekata rada?				
	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti
Strah od gubitka posla										
Strah od moguće dugoročnije nezaposlenosti nakon gubitka posla										
Niska plata										

Negativni efekti rada	10.1. U kojoj meri smatrate da ste baš Vi izloženi navedenim negativnim efektima rada?					10.2. U kojoj meri smatrate da različite obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje navedenih negativnih efekata rada?				
	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti
Sindrom novčane bolesti - anksioznost koje se javlja kao posledica finansijskih teškoća										
Degradacija životne sredine, koja vodi uništavanju poslova i sredstava za život										
Iseljavanje u drugu zemlju										
Stalno produžavanje radnog veka										
Promena radnih vrednosti i poželjnih osobina zaposlenih u organizaciji										
Neophodnost kontinuiranog usavršavanja										
Tehnološka zavisnost, zavisnost od interneta										
Tehnostres (kompjuterska anksioznost) i tehnofobija (strah da se pojedinac prilagodi novim tehnologijama)										
Teškoće u organizovanju svog vremena radi balansiranja između potreba i zahteva, posla i porodice										
„Nevidljiv“ i neplaćeni rad										
Osećaj nepodudaranja promovisanih i stvarnih vrednosti u organizaciji										
Zanemarivanje ljudskih prava na poslu										
Ograničene ili nikakve mogućnosti za napredovanje u organizaciji										
Ograničene ili nikakve mogućnosti za usavršavanje u organizaciji										
Nepravedan sistem nagrađivanja i kažnjavanja u organizaciji (na primer, propusti i nasilnici se ne sankcionišu)										
Zastrašivačka ili neprijateljska kultura (agresija se nagrađuje)										
Maltretiranje na radnom mestu - mobing										
Sagorevanje na poslu										
Stres povezan sa poslom										
Diskriminacija										
Nasilje (verbalno i/ili fizičko)										
Seksualno uznemiravanje										
Sajber uznemiravanje (dostupnost putem email-a i van radnog vremena, mejlovi neprijatnog sadržaja, ...)										
Zloupotreba položaja, moći od strane lidera										
Loša komunikacija i odnosi među kolegama										

Negativni efekti rada	10.1. U kojoj meri smatrate da ste baš Vi izloženi navedenim negativnim efektima rada?					10.2. U kojoj meri smatrate da različite obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje navedenih negativnih efekata rada?				
	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti	Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti
(loša saradnja, česti konflikti)										
Smanjena produktivnost zaposlenih										
Osećaj monotonije na poslu										
Besmisleni radni zadaci										
Opterećenost poslom (previše posla) ili premalo posla										
Rad pod vremenskim pritiskom (kratki rokovi)										
Striktan i nefleksibilan radni raspored										
Nepredvidivo radno vreme										
Nedostatak učešća u donošenju odluka										
Nedostatak kontrole (nad radnim metodama, tempom rada, radnim vremenom i radnim okruženjem)										
Nejasni ili nepravedni načini za vrednovanje učinka										
Kvalifikovanost za posao (kvalifikovanost prevazilazi zahteve posla ili zahtevi posla prevazilaze nivo kvalifikovanosti)										
Nejasna sopstvena uloga na poslu										
Velika odgovornost za druge										
Nedostatak podrške na poslu za privatne probleme										
Nedostatak podrške kod kuće za probleme na poslu										
Loši elementi fizičkog okruženja (mesto rada, osvetljenje, grejanje, vlaga, buka, vibracije, rizici)										
Neodgovarajući radni položaj kao što je stajanje, sedenje, savijanje, hodanje, istezanje i slično										
Različiti zdravstveni problemi										
Psihičko opterećenje (donošenje odluka i slično)										
Nezadovoljstvo poslom										
Rad u, po život, visoko rizičnim sektorima i zanimanjima										

11. Da li ste bili izloženi još nekim negativnim efektima rada koji nisu navedeni u tabeli? Ukoliko jeste, molimo Vas da ih navedete.

12. U kojoj meri smatrate da različite obrazovne aktivnosti mogu da deluju na prevazilaženje negativnih efekata rada koje ste naveli? (zaokružite odgovor)

Nimalo	U maloj meri	Osrednje	U velikoj meri	U potpunosti
--------	--------------	----------	----------------	--------------

13. U narednoj tabeli date su **obrazovne aktivnosti** (prva kolona). Molimo Vas da u drugoj koloni tabele odgovorite na pitanje „**Da li ste do sada učestvovali u navedenim obrazovnim aktivnostima?**” tako što ćete za svaku obrazovnu aktivnost iz prve kolone upisati znak **X** u prostor predviđen za odgovore.

Obrazovne aktivnosti	Da li ste do sada učestvovali u navedenim obrazovnim aktivnostima?	
	DA	NE
Informisanje putem postera, brošura, publikacija radi podizanja nivoa obaveštenosti o kulturi dostojanstvenih uslova rada, o zaštiti žrtava, diskriminaciji, uznemiravanju...		
Upoznavanje sa relevantnim zakonodavnim aktima koja se odnose na odgovornosti poslodavaca i zaposlenih		
Upoznavanje sa zakonskim odredbama i strategijama koje štite žrtve od maltretiranja na radnom mestu, sagorevanja, stresa, diskriminacije, uznemiravanja, loših uslova rada i slično		
Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja		
Upoznavanje sa politikom organizacije koja se odnosi na anti-mobing, anti-stres mere i slično		
Kampanje za podizanje svesti o negativnim efektima rada (na primer, nasilju i maltretiranju na poslu)		
Upoznavanje sa opisom i organizacijom posla koji zaposleni obavlja u organizaciji		
Upoznavanje sa kulturom organizacije		
Obaveštavanje o rezultatima praćenja zadovoljstva zaposlenih		
Zdravstveno informisanje		
Informisanje o programima za rehabilitaciju od sagorevanja na poslu, maltretiranja, stresa, posttraumatskog sindroma i sl.		
Informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života - ishrane, fizička kondicija, meditacija, relaksacija, joga i slično)		
Informisanje o uslugama za zaposlene koje se tiču članova njihove		

Obrazovne aktivnosti	Da li ste do sada učestvovali u navedenim obrazovnim aktivnostima?	
	DA	NE
porodice (brige o deci i/ili starijim osobama)		
Davanje smernica i instrukcija o načinima zaštite žrtava u slučaju izloženosti nekom negativnom efektu rada		
Savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama		
Savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju		
Konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično		
Diskutovanje unutar organizovane grupe kolega za rešavanje problema		
Rad u okviru grupe za podršku (okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja)		
Razgovor sa poverenikom (određuje se zaposleni ili osoba van kompanije koja ima zadatak da sasluša žrtvu maltretiranja na poslu, ispita navode, prepozna problem osobe kako bi se pokrenula inicijativa za rešavanje problema)		
Medijacija (nepristrasna treća strana nudi osobama u sukobu mogućnost da se upoznaju i pronađu rešenje suočavanjem stavova, da postignu sporazum, da se razumeju, analiziraju šta se desilo)		
Finansijsko savetovanje		
Pravno savetovanje		
Obuka za razvoj leaderskih kompetencija (Unapređenje odnosa menadžera prema rešavanju negativnih efekata rada, njihovog znanja i razumevanja problema i veština da se bave ovim problemom što je moguće efikasnije)		
Obuka za razvoj interpersonalnih kompetencija		
Obuka za razvoj komunikacijskih veština		
Obuka za rešavanje konflikata		
Obuka pre incidenta (priprema u slučaju pojave incidenta o njegovom potencijalnom psihološkom uticaju, o simptomima i dostupnim podrškama)		
Obuka menadžera i zaposlenih za razumevanje stresa i za upravljanje stresom („Stres menadžment trening“)		
Obuka za upravljanje maltretiranjem na poslu		
Obuka o sagorevanju na poslu (o fazama, simptomima, kako prepoznati, gde potražiti pomoć)		
Obuka za rad sa visokorizičnim, agresivnim klijentima		
Obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu		
Obuka za reagovanje u različitim problemskim situacijama		
Obuka za ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije		
Obuka za upravljanje novčanim dugom		
Obučavanje menadžmenta za pružanje pomoći zaposlenima u slučaju pojave negativnih efekata rada		
Obuka o ljudskim pravima		
Obuka za upravljanje promenama		
Obuka za upravljanje vremenom		

Obrazovne aktivnosti	Da li ste do sada učestvovali u navedenim obrazovnim aktivnostima?	
	DA	NE
Učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom“ (Analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se redukovao rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima evaluacije, procena rizika i ciklus se može iznova ponavljati)		
Dugoročna pomoć od strane stručnjaka različitog profila (neposredna akcija nakon nasilnih događaja: registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje od strane kvalifikovanog osoblja u traumatičnim krizama; dugoročna podrška nekim žrtvama; rehabilitacija; itd.)		
Trauma usluge (sprovođenje protokola za intervenciju i podršku nakon traume, neposredno posle incidenta, reagovanje na licu mesta i u pravo vreme, davanje povratne informacije organizaciji)		
Obrazovno-rehabilitacioni programi (na primer, za osobe koje se suočavaju sa problemima zavisnosti)		
Velnes programi i usluge vezane za balans između radnog i porodičnog života (programi za relaksaciju i opuštanje)		
Izgrađivanje otpornosti i svesti o negativnom delovanju efekata rada		

14. Molimo Vas da navedete obrazovne aktivnosti **u kojima ste učestvovali**, kako biste prevazišli neki od negativnih efekata rada, a koje mi nismo naveli u tabeli.

Još jednom Vam zahvaljujemo na saradnji.

8.2.Prilog 2 - Izjava o autorstvu

Образац 5.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора **Едиса Кецап**

Број индекса **ЗА 17/202**

Изјављујем

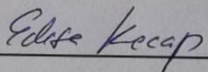
да је докторска дисертација под насловом

Образовање одраслих у функцији превазилажења негативних ефеката рада

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 23.11.2021.



8.3. Prilog 3 - Izjava o istovetnosti stampane i elektronske verzije doktorskog rada

Образац 6.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора **Едиса Кецап**

Број индекса **3А 17/202**

Студијски програм **Андрагогија**

Наслов рада **Образовање одраслих у функцији превазилажења негативних ефеката рада**

Ментор **проф. др Александра Пејатовић**

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањена у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 23.11.2021.

Edisa Kecep

8.4. Prilog 4 - Izjava o korišćenju

Образац 7.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Образовање одраслих у функцији превазилажења негативних ефеката рада

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

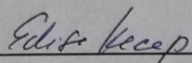
Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.
Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, 23.11.2021.



8.5. Prilog 5 - Biografija autora

Edisa Kecap je rođena 1984. u Beogradu, gde je završila osnovnu i srednju školu. Diplomirala je 2010. godine na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. 2012. godine upisala je doktorske studije na istom Odeljenju, na kojima je ostvarila prosečnu ocenu 9.50.

Od juna 2012. godine bila je angažovana kao istraživač pripravnik, a od 2015. kao istraživač saradnik Instituta za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, u okviru projekta *Modeli procenjivanja i strategije unapređivanja kvaliteta obrazovanja u Srbiji*, br. 179060. Godine 2017. izabrana je u zvanje asistenta na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Angažovana je u nastavi na kursovima Andragogija rada i Stručno obrazovanje odraslih. U maju 2019. godine bila je gostujući predavač na seminaru pod nazivom „*Quality in Adult Education*“ na Univerzitetu u Virzburgu u Nemačkoj (Julius-Maximilians-Universität Würzburg) u okviru Erasmus+ KA 107 programa.

Od juna 2019. do septembra 2021. godine bila je član Radne grupe za razvoj koncepta priznavanja prethodnog učenja u okviru Projekta „*Razvoj integrisanog nacionalnog sistema kvalifikacija u Republici Srbiji*“ Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije; od novembra 2018. do septembra 2021. godine bila je član Komisije za obezbeđivanje kvaliteta i samovrednovanje Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, a od oktobra 2021. godine član je Komisije za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Na različitim pozicijama bila je angažovana na projektima od nacionalnog i međunarodnog značaja. Bila je učesnik više nacionalnih i međunarodnih konferencija, pohađala seminare i obuke iz oblasti obrazovanja odraslih. Autor je ili koautor više od 15 naučnih radova u zbornicima radova i časopisima nacionalnog i međunarodnog značaja.