



doi:10.5559/di.20.2.11

KONSTRUKCIJA UPITNIKA SUOČAVANJA S GUBITKOM POSLA

Darja MASLIĆ SERŠIĆ
Filozofski fakultet, Zagreb

Majda ŠAVOR
Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Karlovac, Karlovac

UDK: 159.922.072:331.56(497.5)

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 21. 9. 2009.

Cilj istraživanja bio je konstruirati upitnik suočavanja s gubitkom posla i ispitati njegovu konstruktivnu valjanost. Provedeno je opsežno istraživanje koje su činila tri koraka: (1) Na temelju dosadašnjih istraživanja strategija suočavanja sa stresom provedenih u okvirima transakcijske teorije stresa, suvremenih istraživanja suočavanja s gubitkom posla te kvalitativne analize iskustava u radu s nezaposlenim osobama u Hrvatskoj, osmišljene su čestice koje opisuju individualne doživljaje i ponašanja nakon gubitka posla. (2) Preliminarna forma upitnika primijenjena je na uzorku nezaposlenih osoba (N=104). Na temelju analize deskriptivnih parametara pojedinih čestica te rezultata faktorske analize definirana je prva verzija upitnika. (3) Upitnik je primijenjen na novom uzorku nezaposlenih osoba (N= 462) te je definirana njegova konačna forma – 26 čestica u čijoj se podlozi nalaze četiri strategije suočavanja: *proaktivno traženje posla*, *povremeni poslovi*, *distanciranje* i *umanjivanje značenja posla*. Ispitivana je i povezanost mjera pojedinih strategija suočavanja s drugim varijablama, čime je testirana konstruktivna valjanost upitnika. Rezultati pokazuju da upitnik ima zadovoljavajuće metrijske karakteristike, jasnu faktorsku strukturu koja odgovara navedenim strategijama suočavanja, a ljestvice kojima se mjere pojedine strategije imaju zadovoljavajuću unutarnju pouzdanost. Potvrđene su i pretpostavljene povezanosti pojedinih strategija suočavanja s demografskim karakteristikama i kognitivnom procjenom situacije gubitka posla.

Ključne riječi: strategije suočavanja, gubitak posla, konstrukcija upitnika, nezaposlenost

✉ Darja Maslić Seršić, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, Ivana Lučića 3, 10 000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: darja.maslic@ffzg.hr

UVOD

Gubitak posla je životni događaj koji je za većinu ljudi snažan izvor stresa i negativno djeluje na psihičko i fizičko zdravlje, socijalno funkcioniranje nezaposlene osobe (Wanberg, 1995.), a može dovesti i do ozbiljnoga poremećaja obiteljskoga života (Vinokur i sur., 1996.). Stoga nije nikakvo čudo velik interes istraživača za ovo područje.

Nakon gubitka posla nezaposlene osobe nastoje ponovno uspostaviti neku vrstu ustaljenosti i predvidljivosti u svojem životu, vratiti pouzdanje u svoje sposobnosti i osobnu kontrolu nad okolinom. Ipak, postoje velike individualne razlike u reakcijama na gubitak posla. Neki će reagirati pasivno, a neki će se proaktivno uključivati u aktivnosti koje će ih dovesti do novoga zaposlenja. Postoji čak mogućnost da pojedinci koji su bili nezadovoljni svojim poslom na gubitak takva posla reagiraju pozitivno. Iz ovih razlika u doživljaju i procjeni samoga događaja gubitka posla, ali i nekih drugih individualnih karakteristika, proizlaze strategije suočavanja s gubitkom posla i nezaposlenošću.

Suočavanje se općenito definira kao trajno promjenjivo kognitivno i bihevioralno nastojanje izlaženja na kraj sa specifičnim vanjskim i/ili unutarnjim zahtjevima, koji su procijenjeni kao opterećujući ili kao toliko teški da nadilaze resurse kojima osoba raspolaže (Lazarus i Folkman, 2004.). Pod pojmom suočavanja s gubitkom posla smatramo kognitivne i bihevioralne pokušaje uklanjanja štetnih posljedica gubitka posla ili proces kojim osobe koje su izgubile posao nastoje ponovno uspostaviti ravnotežu u ekonomskim, psihološkim, fiziološkim i socijalnim aspektima života (Latack i sur., 1995.). Kao i na drugim područjima, razlikujemo suočavanje usmjereno na problem i ono usmjereno na emocije. Suočavanje usmjereno na problem podrazumijeva aktivnosti vezane uz traženje posla, kao što su: prijavljivanje na natječaje, pisanje životopisa i molbi, odlazak poslodavcima, prekvalifikacija za nova zanimanja, prijavljivanje u agencije za zapošljavanje, stvaranje mreže kontakata ili preseljenje na područje gdje postoji veća vjerojatnost za zaposlenje. Od strategija usmjerenih na emocije najčešće se istražuje distanciranje od gubitka posla, umanjivanje značenja posla i traženje socijalne potpore (Kinicki i Latack, 1990.; Kinicki i sur., 2000.; Leana i Feldman, 1995.; Gowan i sur., 1999.). Leana i Feldman (1992.) navode i strategije usmjerene na simptome kojima je cilj smanjiti negativne posljedice gubitka posla. Primjeri takvih strategija jesu traženje financijske potpore iz državne pomoći nezaposlenima, traženje savjetovanja ili uključivanje u razne programe u lokalnoj zajednici namijenjene podršci nezaposlenima ili rješavanju problema nezaposlenosti u regiji.

Latack (1986.) smatra da i strategije usmjerene na problem i strategije usmjerene na emocije mogu djelovati na dva načina: proaktivno (strategije usmjerene na kontrolu) i izbjegavajuće (strategije koje nisu izravno usmjerene na traženje posla, ali smanjuju razinu stresa). Prijašnji modeli suočavanja s gubitkom posla polazili su od pretpostavke da su strategije usmjerene na problem prije svega bihevioralne, a strategije usmjerene na emocije prvenstveno kognitivne. Takvu podjelu smatra prejednostavnom i naglašava važnost i kognitivnih strategija usmjerenih na problem (npr. "razmišljam o ovoj situaciji kao o prilici da pokažem što zaista mogu") i bihevioralnih strategija usmjerenih na emocije (npr. tjelesna aktivnost). Na temelju rezultata istraživanja Latack je (1986.) zaključio da je podjela na strategije usmjerene na kontrolu i strategije usmjerene na izbjegavanje korisnija u proučavanju posljedica gubitka posla. Takva podjela potvrđena je u istraživanjima koja su uslijedila, a ispitivala su povezanost suočavanja s raznim antecedentima i ishodima (Kinicki i Latack, 1990.; Wanberg, 1997.; Lai i Wong, 1998.; Lai i Chan, 2002.).

Strategije suočavanja procjenjuju se uglavnom standardiziranim instrumentima, tehnikama opažanja te manje ili više standardiziranim intervjuima. Najčešći instrumenti namijenjeni procjenjivanju suočavanja s gubitkom posla koji su nastali na temelju istraživanja posljedica gubitka posla jesu upitnici suočavanja s gubitkom posla Kinickog i Latacka (1990.) te Leane i Feldmana (1991.).

Upitnik suočavanja s gubitkom posla Leane i Feldmana (1991.) upotrijebljen je u mnogim istraživanjima (Malen i Stroh, 1998.; Bennett i sur., 1995.; Leana i Feldman, 1991., 1995.; Leana i sur., 1998.), a ispituje suočavanje usmjereno na problem (traženje zaposlenja, pokušaj preseljenja radi traženja zaposlenja i prekvalifikacija) i suočavanje usmjereno na simptom (traženje socijalne podrške, traženje financijske pomoći i aktivnosti u zajednici, odnosno pomaganje nezaposlenima u zajednici). Upitnik suočavanja s gubitkom posla Kinickog i Latacka (1990.) ispituje suočavanje usmjereno na kontrolu (aktivno traženje posla, organizacija života izvan zaposlenja, pozitivna samoprocjena) i suočavanje usmjereno na izbjegavanje (distanciranje, umanjivanje značenja posla). Faktorska struktura upitnika potvrđena je i u drugim istraživanjima (Wanberg, 1997.), a upitnik je primijenjen i u Kini. Koristeći se nekima od ljestvica ovog upitnika, Lai i Wong (1998.) te Lai i Chan (2002.) također su potvrdili podjelu na suočavanje usmjereno na kontrolu i suočavanje usmjereno na izbjegavanje.

Osim ovih upitnika koji su namijenjeni istraživanju suočavanja sa stresom u konkretnoj situaciji gubitka posla, u nekim istraživanjima upotrijebljeni su upitnici namijenjeni ispi-

tivanju suočavanja općenito, npr. upitnik Načini suočavanja (*Ways of Coping*) Lazarusa i Folkmana (Grossi, 1999.; Walsh i Jackson, 1995.) ili COPE upitnik Carvera, Scheiera i Weintrauba (Smári i sur., 1997.). Smatra se da su za mjerenje suočavanja s gubitkom posla prikladniji prije navedeni, specifični, upitnici koji su proizašli upravo iz proučavanja reakcija i suočavanja s gubitkom posla (McKee-Ryan i Kinicki, 2002.). McKee-Ryan i sur. (2005.) proveli su metaanalizu dotadašnjih istraživanja suočavanja s nezaposlenosti. Zaključuju da se još uvijek ne zna dovoljno o tome kako se pojedinci nose s gubitkom posla i zašto dvije osobe u istim okolnostima procjenjuju gubitak posla različito te ističu potrebu daljnjeg ispitivanja i konstrukcije instrumenta za ispitivanje suočavanja.

Kod nas se do sada ispitivala uglavnom samo strategija aktivnoga traženja posla (Galešić i sur., 2003.; Maslić Seršić, 2006.). Vukelić je (2003.) rabio općenitu Lazarusovu skalu koja je modificirana za problem nezaposlenosti. U diplomskom radu Nikoline Kisele (2005.) prilagođen je upitnik Leane i Feldmana (1991.), no rezultati su pokazali nisku pouzdanost pojedinih ljestvica suočavanja (Cronbach alpha koeficijenti kretali su se od 0,18 – 0,66). Osim toga, nezaposlene osobe u nas vrlo su se rijetko služile navedenim strategijama, pogotovo "aktivnostima u zajednici" i "pokušajem preseljenja", što navodi na zaključak o kulturnoj neprilagođenosti ovog instrumenta.

Cilj ovog istraživanja bio je konstruirati upitnik namijenjen ispitivanju suočavanja sa stresom u konkretnoj situaciji gubitka posla radno aktivnih osoba u Hrvatskoj. Osim toga, ispitana je povezanost strategija suočavanja s demografskim varijablama i kognitivnom procjenom situacije gubitka posla, kako bi u skladu s Lazarusovom teorijom stresa bila provjeren konstrukt, odnosno praktična valjanost upitnika.

METODA

Definiranje čestica

U konstrukciji upitnika krenulo se od upitnika Kinickog i Latacka (1990.), koji je nastao na temelju istraživanja posljedica i reakcija na gubitak posla. Upitnik sadrži 17 čestica, a ispituje suočavanje usmjereno na kontrolu i suočavanje usmjereno na izbjegavanje. Zadatak je ispitanika procijeniti koliko pribjegavaju pojedinim ponašanjima na skali od 1 (gotovo nikad to ne radim) do 5 (uvijek to radim). Suočavanje usmjereno na kontrolu sastoji se od ljestvica: *aktivno traženje zaposlenja* ("provodim puno vremena tražeći novi posao"), *organizacija života izvan zaposlenja* ("nastojim štedjeti novac") i *pozitivna samoprocjena* ("razmišljam o svojim vještinama i kvalifikacijama"), a suočavanje usmjereno na izbjegavanje od ljestvica:

distanciranje od gubitka zaposlenja ("podsjećam se da su i drugi bili u ovakvoj situaciji i da se mogu snaći kao i oni") i *umanjivanje značenja posla* ("podsjećam se da posao nije sve u životu"). Navedene ljestvice reprezentiraju pet faktora, odnosno strategija suočavanja koje upitnik mjeri. Pritom faktor *umanjivanja značenja posla* ima samo dvije čestice.

Naša je namjera bila konstruirati dijagnostički valjan upitnik, zadovoljavajućih metrijskih karakteristika, kulturno prilagođen načinima na koji se nezaposleni kod nas suočavaju s gubitkom posla. Prilikom konstrukcije upitnika zadržano je 13 čestica Kinickog i Latacka (1990.), a 4 su modificirane kako bi odgovarale našoj populaciji nezaposlenih. Dio čestica preuzet je iz upitnika razvijenog u istraživanju Vukelića (2003.), a dio je modificiran na temelju upitnika suočavanja sa stresom što su ga rabile Arambašić (1994.) i Buško (2000.). Te se čestice uglavnom odnose na suočavanje usmjereno na emocije.

Treći dio čestica osmišljen je u ovom istraživanju. To se posebno odnosi na čestice koje pripadaju faktoru *umanjivanja značenja posla, organizaciji života izvan zaposlenja* i pretpostavljenom faktoru *povremenih poslova*. Ove su čestice osmišljene na temelju kvalitativne analize iskustava u radu s nezaposlenim osobama prijavljenima na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Tako se može primijetiti da neke osobe nastoje na razne načine nadoknaditi funkcije koje nosi prijavljeno zaposlenje: nastoje organizirati svoje vrijeme, družiti se s ljudima, raditi korisne stvari i sl. U skladu s time osmišljene su čestice koje bi teoretski trebale pripadati faktoru *organizacije života izvan zaposlenja*. Taj se faktor odnosi na pokušaj nadoknade svih funkcija, osim financijskih, koje posao ima za pojedinca. Naime, prema Jahodinoj (1982.) *teoriji deprivacije*, rad osim manifestne, financijske funkcije ima i pet latentnih funkcija koje imaju pozitivni učinak na dobrobit zaposlenika. To su: vremenska struktura radnoga dana, dijeljenje iskustva i kontakti izvan jezgrene obitelji, povezivanje pojedinaca kroz zajedničke ciljeve i svrhu, definiranje aspekata osobnoga statusa i identiteta te redovite aktivnosti. Osim toga, očito je i da obavljanje povremenih, čak i neprijavljenih, poslova predstavlja za jedan dio osoba način nošenja s gubitkom posla. U istraživanju koje su proveli Galešić i sur. (2003.) 33,8% sudionika izjavilo je da radi "u fušu", a 12,9% da radi "na crno". Uz to, 14,4% sudionika izjavilo je da ima povremene honorarne poslove. Zbog toga je osmišljeno ukupno 6 čestica koje opisuju načine na koje nezaposleni obavljaju povremene poslove.

Opisanim postupkom generirano je ukupno 47 čestica koje opisuju strategije suočavanja s gubitkom posla i čine preliminarnu formu upitnika.

PREDISTRAŽIVANJE: PRIMJENA PRELIMINARNE FORME UPITNIKA

Uzorak i postupak prikupljanja podataka

Primjena preliminarnе forme upitnika provedena je u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ) u Područnoj službi Karlovac. Sudjelovale su 104 nezaposlene osobe, među kojima je bio 41 (39,4%) muškarac i 63 (60,6%) žene. Prosječna starost iznosila je 37,8 (SD=11,37) godina. Trajanje nezaposlenosti i trajanje zaposlenja na zadnjem radnom mjestu imali su vrlo širok raspon vrijednosti. On je iznosio od 0,5 do 204 mjeseca (C=5,5; D=1) za trajanje nezaposlenosti te od 1 do 436 mjeseci (C=13; D=2) za trajanje zadnjega zaposlenja. Prosječno trajanje nezaposlenosti iznosilo je 35,9 (SD=56,70) mjeseci, a na zadnjem zaposlenju sudionici su u prosjeku proveli 42,3 (SD=72,32) mjeseca. Najviše ispitanika imalo je završenu srednju školu (79,8%) i u prosjeku 147,6 (SD=130,55) mjeseci radnoga staža. Kako su istraživanja pokazala da je potrebno neko vrijeme nakon gubitka posla da bi se strategije uopće počele rabiti, u uzorak nisu uključene osobe prijavljene na HZZ kraće od mjesec dana. Isto tako u istraživanju su sudjelovale samo one osobe koje su dosad obavljale barem jedan prijavljeni posao.

Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Pošto su obavile redovito mjesečno javljanje, nezaposlene osobe bile su zamoljene za sudjelovanje u prikupljanju podataka kojemu je cilj bio istražiti doživljaje i reakcije ljudi u situaciji gubitka posla. Nakon pristanka, provjereno je udovoljavaju li unaprijed određenim osobinama ciljanog uzorka – jesu li u Zavodu za zapošljavanje prijavljene dulje od mjesec dana i jesu li već bile zaposlene. Ispunjavanje upitnika odvijalo se u posebnoj prostoriji uz nadzor i pomoć istraživača.

Rezultati

Provedena je faktorska analiza metodom glavnih komponenta uz *varimax* rotaciju. Prema Kaiser-Guttmanovom kriteriju, izdvojeno je 15 faktora koji imaju vrijednosti karakterističnih korijena veće od 1. Njima je objašnjeno 72,39% ukupne varijance rezultata upitnika suočavanja s gubitkom posla. Kako je rješenje sa 15 faktora bilo neinterpretabilno jer su mnoge čestice imale faktorska opterećenja na nekoliko faktora, daljnjom analizom *scree* dijagrama izdvojeno je 5 faktora. Vrijednosti njihovih karakterističnih korijena iznosile su 4,86; 3,14; 2,43; 2,36; 2,25 (vrijednosti karakterističnih korijenova ostalih faktora kretale su se od 2,14 do 1,47), a kumulativni postotak objašnjene varijance iznosio je 32,42%. Zatim je provedena faktorska analiza metodom glavnih komponenta uz *varimax* rotaciju i unaprijed zadanih 5 faktora. Nakon analize faktorskih zasićenja pojedinih čestica iz daljnjih analiza izbačene su čes-

tice čija su faktorska opterećenja bila manja od 0,3 te one koje su imale opterećenja veća od 0,3 na više od jednoga faktora. Pri tome su zadržane one čestice koje su logički pripadale nekom faktoru i samo na tom faktoru imale faktorsko opterećenje veće od 0,4. Nakon toga je na preostalim česticama ponovno provedena faktorska analiza metodom glavnih komponenata uz *varimax* rotaciju. Budući da su se na taj način promijenile vrijednosti zasićenja pojedinih čestica na faktorima, prema istom kriteriju kao i nakon prve provedene faktorske analize izbačeno je još nekoliko čestica i ponovno je provedena ista faktorska analiza.

Tako su konačno izdvojene 32 čestice koje definiraju 5 faktora upitnika: *proaktivno traženje posla*, *distanciranje*, *usmjerenost na pozitivno*, *povremeni poslovi* i *umanjivanje značenja posla*. Strategija *organiziranja života izvan zaposlenja* nije se izdvojila kao zaseban faktor, a dio čestica koje teoretski pripadaju tom faktoru imaju zasićenja na faktoru *usmjerenosti na pozitivno*. Ostali faktori u skladu su s pretpostavljenima, odnosno onima koji se pojavljuju u literaturi, a izdvojio se i faktor *povremenih poslova*, čije su čestice generirane za potrebe ovog istraživanja. Pet navedenih faktora objašnjavalo je ukupno 49,19% varijance rezultata, a koeficijenti pouzdanosti tih faktora kretali su se od 0,62 do 0,87. S obzirom na to da je predistraživanje provedeno na samo 104 ispitanika, rezultati faktorske analize tretirani su kao preliminarni i bili su temelj za postupak konačnoga formiranja upitnika, koji je napravljen u glavnom istraživanju.

GLAVNO ISTRAŽIVANJE

Uzorak i postupak prikupljanja podataka

Glavno istraživanje provedeno je u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područnoj službi Zagreb. Uzorak čine 462 nezaposlene osobe prijavljene u evidenciji HZZ-a. Od toga je 199 (43,1%) muškaraca i 263 (56,9%) žene, a prosječna dob je 36,12 (SD=11,47) godina. Najveći broj sudionika (62,2%) ima završenu srednju školu. Među njima je 107 osoba (23,2%) završilo strukovnu trogodišnju školu, a 180 (39%) četverogodišnju srednju školu; 45 (9,7%) sudionika ima višu, a 82 (17,7%) visoku stručnu spremu. Nekvalificirane osobe čine 10,2% uzorka. Pritom većina njih, 42 (9,1%), ima završenu osnovnu školu, a samo 5 (1,1%) nema završenu osnovnu školu.

Trajanje nezaposlenosti ograničeno je na raspon od 1 mjeseca do 1 godine, jer se nezaposlenost duža od 1 godine smatra dugotrajnom nezaposlenošću. Naime, istraživanja su pokazala da je potrebno neko vrijeme od gubitka posla da se strategije uopće počnu rabiti, a s produženom nezaposlenosti do-

lazi do iscrpljivanja i mijenjanja resursa suočavanja i samih strategija (Kinicki i sur., 2000.). To je razlog zašto su iz istraživanja isključene dugotrajno nezaposlene osobe. Trajanje zadnjega radnog odnosa sudionici su izražavali u mjesecima. Prosječno su na zadnjem radnom odnosu proveli 38,4 (SD=77,34) mjeseca (raspon je ponovno bio vrlo velik i kretao se od 0,5 do 427 mjeseci, uz $C=9$ i $D=3$).

Postupak prikupljanja podataka bio je jednak kao u predistraživanju i obavljen je u listopadu, studenom i prosincu 2007. godine.

Instrumenti

U ovom istraživanju, osim strategija suočavanja s gubitkom posla, ispitivane su dvije skupine prediktora: demografske varijable (dob, spol, stupanj obrazovanja, trajanje zadnjega zaposlenja, razlog nezaposlenosti, prosječni prihodi po članu kućanstva) i dvije varijable kognitivne procjene događaja gubitka posla (intenzitet stresa i reverzibilnost, tj. mogućnost ponovnoga zapošljavanja).

Stupanj obrazovanja sudionika kodiran je na pet razina: 1 – nezavršena OŠ i završena OŠ, 2 – završena srednja škola u trajanju od 1 do 3 godine, 3 – završena četverogodišnja strukovna škola ili gimnazija, 4 – završena viša škola, 5 – završen fakultet ili poslijediplomski studij. Radi izrazite asimetričnosti distribucije (51,4% ispitanika radilo je 9 mjeseci ili kraće na zadnjem radnom odnosu), *trajanje zadnjega radnog odnosa* kodirano je skalom od 7 stupnjeva: 1 – do 2 mjeseca, 2 – od 3 do 6 mjeseci, 3 – od 7 do 12 mjeseci, 4 – od 13 do 24 mjeseci, 5 – od 25 do 60 mjeseci, 6 – od 61 do 120 mjeseci, 7 – više od 121 mjesec.

Razlozi prekida zadnjega radnog odnosa kategorizirani su u dvije kategorije: 1 (32,9% sudionika) – neočekivani ili nedobrovoljni prekid radnog odnosa (otkaz kao tehnološki višak ili iz nekoga drugog razloga); 0 (67,1% sudionika) – očekivani ili dobrovoljni prekid radnog odnosa (zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, sudionici koji su sami dali otkaz, sporazumno prekinuli radni odnos ili ga sami prekinuli iz nekoga drugog razloga).

Prosječni mjesečni prihod po članu kućanstva određen je na temelju podatka o broju osoba u kućanstvu i ukupnim prihodima kućanstva u proteklom mjesecu. Ukupne prihode u kućanstvu u prošlom mjesecu sudionici su izražavali na skali od 8 stupnjeva (od 1 – "bez prihoda prošli mjesec" do 8 – "više od 12 000 kuna").

Mogućnost ponovnoga zapošljavanja procijenjena je dvjema česticama koje se obično rabe u ispitivanju kognitivne procjene: "Kakvi su vam izgledi da ćete, ako tražite, uskoro naći

zaposlenje?" i "Koliko teško će vam biti pronaći novo zaposlenje?" Sudionici odgovaraju na ljestvici od 6 stupnjeva od "nikakvi" do "izrazito veliki" na prvo pitanje i od "izrazito teško" do "izrazito lako" na drugo pitanje. Ukupan rezultat određen je kao aritmetička sredina procjena na obje čestice. Koeficijent korelacije među tim česticama iznosi 0,75.

Intenzitet stresa procijenjen je kao količina prijetnje svakodnevnom životu koju percipiraju nezaposlene osobe. U tu svrhu uzeto je 5 globalnih čestica kojima se željelo ispitati koliko gubitak posla uznemiruje osobu općenito (npr. "Koliko vam je sam događaj gubitka posla teško pao?") i 8 specifičnih čestica koje su sve modificirane ili konstruirane u ovom istraživanju, a na temelju Jahodine (1982.) *teorije deprivacije* i Warrova (1987.) *vitaminskog modela* koji opisuje ulogu zaposlenja za dobrobit pojedinca (npr. "Nezaposlenost me brine jer osjećam da sve više postajem nesiguran u sebe."). Njima se ispitivao sadržaj značenja gubitka posla za pojedinca, odnosno koliko ga uznemiruju moguće financijske, psihološke i socijalne posljedice gubitka posla. Sudionici odgovaraju na ljestvici od 10 stupnjeva, gdje 1 označuje najmanji stupanj poremetnje, uznemirenosti, novih poteškoća, a 10 najveći. Konstruirana skala pokazuje visoku pouzdanost, Cronbach alpha iznosi 0,93, a ukupan rezultat određen je kao aritmetička sredina procjena svih 13 čestica.

Rezultati

Strategije suočavanja s gubitkom posla

Faktorskom analizom metodom glavnih komponenata uz *varimax* rotaciju ispitana je faktorska struktura upitnika suočavanja s gubitkom posla. Prema Kaiser-Guttmanovu kriteriju, izdvojeno je 8 faktora koji imaju vrijednosti karakterističnih korijena veće od 1 i kojima je ukupno objašnjeno 57,60% varijance rezultata. Izolirani faktori velikim su dijelom bili neinterpretabilni, a na nekim faktorima opterećenja su imala samo dvije čestice ili jedna čestica. Na temelju *scree* dijagrama odabrali smo rješenje od 4 faktora. Vrijednosti karakterističnih korijena iznosile su: 5,71; 3,64; 2,53; 1,87; 1,37; 1,24; 1,06; 1,01; 0,95; 0,92; 0,89; 0,85. Nakon toga provedena je druga faktorska analiza metodom glavnih komponenata uz *varimax* rotaciju s unaprijed zadana 4 faktora. Ta 4 faktora objašnjavaju 42,99% ukupne varijance rezultata ljestvice suočavanja s gubitkom posla.

Dakle, za razliku od preliminarnog istraživanja, u glavnom istraživanju dobivena su 4 faktora: *proaktivno traženje posla*, *povremeni poslovi*, *umanjivanje značenja posla* i *distanciranje*. U preliminarnom je istraživanju uz navedene faktore izdvojen i faktor nazvan *usmjeravanje na pozitivno*. Većina čestica koje od-

● **TABLICA 1**
Rezultati faktorske
analize metodom
glavnih komponentata
uz varimax rotaciju:
faktorska opterećenja
čestica na pojedinim
faktorima i pouzda-
nost ljestvica (N=462)

govaraju tom faktoru, u rješenju sa 4 faktora, ima faktorska opterećenja na istom faktoru kao i čestice koje pripadaju faktoru *umanjivanja značenja posla*, ali s manjim faktorskim opterećenjem. Zato je u drugom faktoru zadržano 7 čestica s najvećim faktorskim opterećenjima i taj je faktor nazvan *umanjivanje značenja posla*.

Čestica	Faktori			
	F1	F2	F3	F4
Faktor 1: proaktivno traženje				
Prijavljujem se na natječaje za posao.	0,705	-0,152	0,143	-0,079
Šaljem molbe i životopise mogućim poslodavcima.	0,758	-0,151	0,099	-0,117
Nastojim saznati što više o trenutnoj ponudi poslova iz raznih izvora.	0,737	-0,013	0,080	0,038
Dajem sve od sebe da nađem posao.	0,810	-0,160	0,211	-0,023
Posvećujem mnogo vremena traženju posla.	0,831	-0,201	0,171	-0,009
Mislim na svoje vještine i kvalifikacije koje mogu ponuditi	0,494	0,177	0,129	0,036
Razgovaram s ljudima koji mi mogu pomoći u traženju posla.	0,633	0,013	0,199	0,084
Faktor 2: umanjivanje značenja posla				
Nastojim živjeti kao da se ništa nije dogodilo.	-0,133	0,568	0,062	-0,125
Pokušavam pronaći nešto dobro u svemu tome što mi se dogodilo.	0,050	0,686	0,060	-0,052
Ponekad mislim da je možda i bolje da sam izgubio takav posao.	-0,209	0,437	0,037	0,107
Nastojim se družiti s ljudima kao i kad sam bio zaposlen.	0,268	0,506	0,107	-0,189
Govorim si da ima važnijih stvari u životu od zaposlenja.	-0,072	0,591	0,035	0,190
Kao i sve drugo, čak i nezaposlenost ima nekih svojih prednosti.	-0,211	0,662	-0,040	0,059
Uvjeravam se da se mogu snaći jednako dobro kao i drugi koji su bili u ovoj situaciji.	0,242	0,501	0,018	-0,117
Faktor 3: povremeni poslovi				
Trudim se pronalaziti povremene sitne poslove za novac.	0,254	0,036	0,748	0,010
Prihvaćam povremene poslove ispod svoje kvalifikacije.	0,209	-0,173	0,682	0,107
Povremeno se zaposlim na nekom sezonskom poslu.	0,108	0,046	0,713	-0,021
Nastojim se trajnije zaposliti, makar i neprijavljeno ("na crno").	0,091	0,033	0,674	0,089
Nastojim što više raditi za novac bez obzira na to je li to "na crno" ili uz prijavu.	0,098	0,035	0,786	0,128
Ponekad obavljam honorarni, ali prijavljeni posao.	0,132	0,111	0,564	0,006
Faktor 4: distanciranje				
Pokušavam naći načine da se smirim.	0,187	0,173	0,106	0,468
Pomirio sam se sa sudbinom i čekam što će se dogoditi.	-0,419	0,189	0,014	0,441
Uz ovoliki broj nezaposlenih znam da nema smisla puno se truditi oko traženja posla.	-0,385	-0,030	0,073	0,507
Nastojim čuti što manje informacija o problemu nezaposlenosti, kako bih se manje živcirao.	0,129	0,003	-0,006	0,647
Nastojim što manje misliti o tome što mi se događa.	0,029	0,203	0,044	0,637
U ovoj situaciji traženje posla može mi samo donijeti nova razočaranja.	-0,222	-0,097	0,146	0,658
Cronbach alfa koeficijent	0,88	0,69	0,81	0,64

Tako je u konačnu verziju upitnika odabrano 26 čestica. Treba naglasiti da u ovako dobivenoj strukturi sa 4 faktora iste čestice imaju faktorska opterećenja na faktorima *proaktivno traženje*, *povremeni poslovi* i *distanciranje* kao i u preliminarnom istraživanju i strukturi od pet faktora u glavnom istraživanju. Faktor *povremeni poslovi* jedini je kojemu su pripadajuće čestice iste čak i u inicijalnom rješenju bez unaprijed zadanoga broja faktora, što upućuje na izrazito jasnu strukturu toga faktora.

Dobivena faktorska struktura upitnika suočavanja s gubitkom posla prikazana je u Tablici 1. Kao što se iz tablice vidi, većina čestica ima faktorska opterećenja veća od 0,3 samo na pripadajućem faktoru, što upućuje na jasnoću ovakva rješenja. Iznimka je faktor *distanciranje*, u kojem dvije čestice imaju faktorska opterećenja negativnoga predznaka veća od 0,3 i na faktoru *proaktivno traženje posla*. Zadržane su zato što logički pripadaju faktoru *distanciranje*, na kojem imaju i faktorska opterećenja veća od 0,4. Koeficijent pouzdanosti Cronbach alpha za pojedine ljestvice oblikovane prema faktorima zadovoljavajući je i iznosi od 0,64 do 0,88. Ukupni rezultat na svakom faktoru određen je kao aritmetička sredina procjena na svakoj pripadajućoj čestici.

Iz Tablice 2 vidi se da su koeficijenti korelacije među pojedinim strategijama uglavnom mali. Najveća povezanost postoji između strategija *proaktivnog traženja* i *povremenih poslova* ($r=0,365$, $p<0,01$). Povezanost između ostalih strategija je mala, ali statistički značajna. Između strategije *umanjivanja značenja posla* i strategija usmjerenih na kontrolu nema povezanosti.

● TABLICA 2
Rezultati deskriptivne
analize i interkorelacije
ljestvica strategija
suočavanja (N=462)

Ljestvica	M	SD	min	max	K-S	PT	PP	DIST	UZP
Proaktivno traženje posla	3,41	0,62	1	4	3,56**				
Povremeni poslovi	2,62	0,78	1	4	1,49	0,365**			
Distanciranje	2,32	0,60	1	4	1,65**	-0,188**	0,106*		
Umanjivanje značenja posla	2,77	0,58	1	4	1,55	-0,082	0,062	0,110**	

Napomena: ** $p<0,01$, * $p<0,05$, K-S (Kolmogorov-Smirnovljev test), PT (Proaktivno traženje), PP (povremeni poslovi), DIST (Distanciranje), UZP (Umanjivanje značenja posla)

Kako bi provjerali u kojoj mjeri na osnovi resursa suočavanja i kognitivne procjene možemo predvidjeti strategije suočavanja, provedene su četiri hijerarhijske regresijske analize s pojedinim strategijama suočavanja kao kriterijima. U prvom koraku hijerarhijske regresijske analize kao prediktorske unesene su demografske varijable, a u drugom kognitivna procjena gubitka posla. Koeficijenti korelacije između pojedinih varijabli, aritmetičke sredine, standardne devijacije i koeficijenti pouzdanosti pojedinih ljestvica prikazani su u Prilogu.

● **TABLICA 3**
Hijerarhijska regresijska analiza predikcije pojedinih strategija suočavanja s gubitkom posla na osnovi antecedentnih varijabli (N=462)

Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza prikazani su u Tablici 3. U prvoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi kriterijska varijabla bila je strategija *proaktivnoga traženja posla*. Prediktorskim varijablama objašnjeno je ukupno 15,8% varijance rezultata u kriteriju. Na temelju rezultata možemo zaključiti da je značajan prediktor te strategije razina obrazovanja ($\beta=0,154$, $p<0,01$), trajanje zadnjega radnog odnosa ($\beta=-0,153$, $p<0,01$), mogućnost za ponovno zaposlenje ($\beta=0,203$, $p<0,01$) i intenzitet stresa ($\beta=0,342$, $p<0,01$). Dob ima statistički značajan β koeficijent ($\beta=0,108$, $p<0,05$), ali se iz matrice bivarijatnih korelacija (Tablica u Prilogu) vidi da zapravo nije povezana s *proaktivnim traženjem*. Riječ je o supresor varijabli, koja postaje značajan prediktor zbog svoje negativne povezanosti s prosječnim mjesečnim prihodima, koji su u značajnoj negativnoj bivarijatnoj korelaciji s ovim kriterijem te njegov značajni samostalni prediktor.

	Proaktivno traženje		Povremeni poslovi		Distanciranje		Umanjivanje značenja posla	
	1. korak β	2. korak β	1. korak β	2. korak β	1. korak β	2. korak β	1. korak β	2. korak β
Demografski podaci								
Spol	0,044	0,019	-0,139**	-0,156**	0,114**	0,055	0,009	0,082
Dob	0,123*	0,108*	0,053	0,046	0,217**	0,106*	-0,088	0,020
Obrazovanje	0,136**	0,154**	-0,044	-0,023	-0,216**	-0,166**	0,002	-0,029
Trajanje zadnjeg radnog odnosa	-0,197**	-0,153**	-0,194**	-0,185**	-0,102	-0,097	0,102	0,037
Razlog prekida radnog odnosa	-0,091	-0,084	-0,087	-0,085	0,040	0,027	-0,022	-0,008
Prihodi	-0,122*	-0,072	-0,132**	-0,119*	-0,095*	-0,035	0,059	-0,034
Kognitivna procjena								
Intenzitet stresa		0,342**		0,143**		0,131**		-0,421**
Mogućnost za ponovno zaposlenje		0,203**		0,089		-0,268**		0,005
R	0,275**	0,416**	0,319**	0,356**	0,350**	0,457**	0,129	0,411**
Korigirani R ²	0,063**	0,158**	0,090**	0,111**	0,111**	0,194**	0,003	0,153**
ΔR^2		0,098**		0,018*		0,092**		0,155**

Napomena: Spol: 0=m, 1=ž; razlog prekida zadnjega radnog odnosa: 0=očekivani ili dobrovoljni (istek ugovora, sporazumni prekid, sudionik dao otkaz); 1=neočekivani ili nedobrovoljni (sudionik dobio otkaz); trajanje zadnjega radnog odnosa izraženo je u mjesecima. β =beta koeficijent, R=koeficijent multiple korelacije, korigirani R² = korigirani koeficijent multiple determinacije, ΔR^2 =razlika u objašnjenju varijanci u odnosu na prethodni korak; * $p<0,05$, ** $p<0,01$.

U drugoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi kriterijska varijabla bila je strategija *povremenih poslova*. Prediktorske varijable objašnjavaju ukupno 11,1% varijance rezultata kriterija, a

možemo zaključiti da je strategija obavljanja povremenih poslova povezana sa spolom ($\beta = -0,156$, $p < 0,01$), prihodima u kućanstvu ($\beta = -0,119$, $p < 0,05$), trajanjem zadnjega radnog odnosa ($\beta = -0,185$, $p < 0,01$) i intenzitetom stresa ($\beta = 0,143$, $p < 0,01$).

Možemo zaključiti da su prediktori strategije *distanciranja* dob ($\beta = 0,106$, $p < 0,05$), stupanj obrazovanja ($\beta = -0,166$, $p < 0,01$), intenzitet stresa ($\beta = 0,131$, $p < 0,01$) te procjena mogućnosti za ponovno zapošljavanje ($\beta = -0,268$, $p < 0,01$). Prediktori objašnjavaju ukupno 19,4% varijance strategije *distanciranja*.

U posljednjoj ispitivanoj kriterijskoj varijabli, strategiji *umanjivanja značenja posla*, objašnjeno je 15,3% varijance, a značajan samostalni doprinos ima jedino procjena intenziteta stresa ($\beta = -0,421$, $p < 0,01$).

RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je konstruirati upitnik kojim bismo mogli ispitivati načine na koje se nezaposlene osobe kod nas suočavaju s gubitkom posla te provjeriti njegovu konstruktivnu valjanost ispitivanjem povezanosti pojedinih strategija suočavanja s pretpostavljenim prediktorima. Istraživanjem su definirane čestice upitnika, primijenjene su u predistraživanju na uzorku nezaposlenih osoba, a odabrane čestice ponovno su primijenjene na novom većem uzorku nezaposlenih osoba koje su nedavno izgubile posao. U konačnici je konstruiran upitnik suočavanja s gubitkom posla, koji mjeri 4 latentne dimenzije – strategije suočavanja s ovim stresnim događajem: *proaktivno traženje posla*, *povremeni poslovi*, *umanjivanje značenja posla* te *distanciranje*.

Strategija *proaktivnog traženja posla* odnosi se na poduzimanje aktivnosti s ciljem nalaženja novoga zaposlenja, kao što su pisanje molbi i životopisa, prijavljivanje na natječaje za posao, razmišljanje o svojim kvalifikacijama, održavanje socijalnih kontakata itd. Strategija *povremeni poslovi* nije ispitivana u dosadašnjim, dostupnim istraživanjima. Ona se odnosi na prihvaćanje povremenih, honorarnih poslova te na neprijavljen rad. Naime, u uvjetima velike nezaposlenosti te u uvjetima u kojima nije uspostavljena kontrola nad područjem sive ekonomije, određen broj ljudi pristaje i na dugotrajni neprijavljeni rad ili obavlja povremene poslove. Time pokušavaju ublažiti negativne posljedice nezaposlenosti. Strategija *umanjivanja značenja posla* odnosi se na kognitivna i bihevioralna nastojanja da se gubitak posla ne percipira kao toliko životno važan i negativan događaj te na pokušaje kognitivne rekonstrukcije gubitka posla. Strategija *distanciranja* odnosi se na pokušaj emocionalnog i kognitivnog odmaka od situacije nezaposlenosti i traženja posla.

Strategije *proaktivnog traženja posla i povremenih poslova* međusobno su pozitivno povezane. Budući da se i jedna i druga strategija odnose na konkretne pokušaje ublažavanja posljedica nezaposlenosti, one opisuju strategije suočavanja usmjerene na kontrolu kojoj je cilj uspostavljanje (ponovne) kontrole nad životnim okolnostima.

Između strategije *distanciranja* i strategije *umanjivanja značenja posla* također postoji statistički značajna, iako mala, pozitivna povezanost. Obje strategije upućuju na izbjegavanje aktivnoga suočavanja s gubitkom posla te time logično pripadaju strategijama usmjerenim na izbjegavanje. S druge strane, postoji mala negativna povezanost između *proaktivnoga traženja posla* i *distanciranja*. Zanimljivo je da postoji i pozitivna povezanost između strategija *distanciranja* i spremnosti na *prihvaćanje povremenih poslova*. Povezanost je mala, ali statistički značajna i vjerojatno upućuje na pojavu obeshrabrenosti koja se javlja u određenih ljudi. Oni prestaju tražiti stalan, prijavljeni posao te se služe strategijama emocionalnoga i kognitivnoga distanciranja od gubitka posla, a ujedno nastoje zaraditi novac povremenim neprijavljenim poslovima. To je u skladu s pretpostavkom o istodobnoj primjeni više strategija suočavanja (Lazarus i Folkman, 2004.; Gowan i Gatewood, 1997.; Wanberg, 1997.). Naime, ljudi rijetko rabe samo jednu strategiju suočavanja, nego istodobno primjenjuju više strategija. Na taj način upotreba jedne strategije može olakšati upotrebu neke druge. Tako Wanberg (1997.) navodi kako *distanciranje* može biti oblik emocionalne kontrole te olakšava traženje posla, umjesto da navodi osobu da pretjerano razmišlja o težini situacije i razlozima zbog kojih se u njoj našla. Za određen broj ljudi koji ne mogu naći prijavljeno, dugotrajno zaposlenje, *distanciranje* može služiti i kao oblik uspostavljanja emocionalne ravnoteže koja olakšava traženje povremenih poslova.

U skladu s očekivanjem, potvrđena je povezanost odabranih prediktora i strategija suočavanja, što upućuje na dobru praktičnu valjanost upitnika. Može se reći da posao više traže obrazovaniji, oni čiji je zadnji radni odnos trajao kraće, koji osjećaju veći intenzitet stresa i procjenjuju boljima mogućnosti za ponovno zaposlenje. Istraživanja su pokazala da je stupanj obrazovanja pozitivno povezan s ponovnim zaposlenjem i dobrobiti, a negativno s razinom stresa (Prussia, Kinicki i Bracker, 1993.; prema Gowan i Gatewood, 1997.). Osobe s većim stupnjem obrazovanja procjenjuju da će lakše naći posao od manje obrazovanih, što smanjuje anksioznost i dovodi do veće aktivnosti u traženju posla. Osobe koje su na radnom mjestu bile duže ujedno su i starije, a moguće je da su upravo zbog dugotrajne zaposlenosti izgubile vještine traženja posla, ali i nadu u novo zaposlenje, što se očituje u ni-

žim procjenama vlastitih izgleda za ponovno zaposlenje. Dio tih ljudi možda je skloniji razmišljanju o mirovini nego o ponovnom zaposlenju. To sve, naravno, dovodi i do slabijega traženja posla. Oba aspekta kognitivne procjene pozitivno su povezana s *proaktivnim traženjem*. Osobe koje smatraju da imaju mogućnosti za ponovno zaposlenje, a procjenjuju gubitak posla više uznemirujućim, više će se upustiti u traženje posla upravo kako bi smanjile napetost i riješile nastale probleme (Wanberg i sur., 1996.).

Povremene poslove više će obavljati muškarci, oni kojima je zadnji radni odnos trajao kraće te oni koji imaju manji prosječni prihod po članu kućanstva. Podatak o povezanosti obavljanja povremenih poslova sa spolom navode i Šverko i sur. (2004.). U ispitivanju svakodnevnih aktivnosti nezaposlenih u Hrvatskoj dobili su podatak koji pokazuje da su žene više zaokupljene poslovima u domaćinstvu, što je u skladu s njihovom tradicionalnom ulogom, dok se muškarci više bave radom "na crno", "u fušu" i honorarno. Prema Vinokuru i Schulu (2002.), postojanje financijskih poteškoća izravno utječe na povećanje motivacije za traženje posla. I Wanberg i sur. (1999.) nalaze da većim intenzitetom posao traže osobe s većim nego one s manjim financijskim poteškoćama. U situaciji kada ne mogu doći do trajnijega zaposlenja, dio nezaposlenih očito se okreće obavljanju povremenih poslova kako bi ublažili barem financijske posljedice gubitka posla.

Emocionalno distanciranje više će primjenjivati starije, manje obrazovane osobe, koje intenzitet stresa procjenjuju višim, a mogućnosti za ponovno zaposlenje slabijima. Intenzitet stresa pozitivno je povezan i s *proaktivnim traženjem* i *distanciranjem*, no distancirat će se oni koji vjeruju da će teže naći posao. Općenito, više će se *distancirati* oni koji su iz raznih razloga manje motivirani ili su izgubili motivaciju za traženje posla. Neka istraživanja govore u prilog pretpostavci da *distanciranje* može poslužiti nezaposlenoj osobi kao emocionalni odmak i način obnavljanja energije (Leana i Feldman, 1995.), pa tako i olakšati traženje posla koje je samo po sebi često izvor stresa. Stoga *distanciranje* može biti i adaptivan mehanizam u situacijama u kojima se malo može učiniti (Folkman i Moskowitz, 2004.). Strategije usmjerene na problem i na emocije mogu biti i komplementarne, pa ljudi u stresnoj situaciji mogu primjenjivati razne strategije istodobno kako bi se lakše s njom nosili (Kinicki i Latack, 1990.; Leana i Feldman, 1991., 1992., 1995.). Starijim osobama upravo *distanciranje* možda služi kao neka vrsta obrambenoga mehanizma u situaciji u kojoj realno teže dolaze do posla, a i svoje mogućnosti i kapacitete za traženje posla procjenjuju slabijim nego što ih procjenjuju mlađe osobe. Dio starijih osoba vjerojatno čeka odlazak u mirovinu, pa je *distanciranje* u tom slučaju logično i

u skladu je s nalazima Maslić Seršić i sur. (2005.) o tome kako nezaposlenost prate najteže emocionalne poteškoće u srednjoj životnoj dobi, a ublažavaju se približavanjem kronološkoj dobi kada je uobičajen odlazak u mirovinu.

Strategiju *umanjivanja značenja posla* objašnjava najmanje prediktora, samo procjena intenziteta doživljenoga stresa zbog gubitka posla. Naime, osobe koje doživljavaju manje stresa zbog gubitka posla ujedno pridaju i manje značenje zaposlenju. Smári i sur. (1997.) navode da je kognitivno restrukturiranje, koje je vrlo slično *umanjivanju značenja posla*, negativno povezano s emocionalnim stresom, ali i da takvo suočavanje može biti učinkovito samo na kratko. Ako se nezaposlenost nastavi, ova strategija više nema pozitivan učinak na mentalno zdravlje, a nije ni prediktor ponovnoga zapošljavanja.

Treba imati na umu da je nacrt ovog istraživanja korelacijski, što ne omogućuje donošenje zaključaka o uzročno posljedičnoj povezanosti. Stoga bi bilo korisno provesti longitudinalno istraživanje u kojem bi se prikupili i podaci o osobinama ličnosti i stavovima prema radu prije i poslije gubitka posla te pratile promjene u suočavanju s gubitkom posla s trajanjem nezaposlenosti. U interpretaciji rezultata treba uzeti u obzir i činjenicu da su podaci utemeljeni samo na odgovorima onih osoba koje su pristale sudjelovati u istraživanju, da je dio ispitanika odbio sudjelovanje, kao i činjenicu da nisu sudjelovale osobe koje su nezaposlene, a nisu prijavljene na Zavodu za zapošljavanje.

Ovaj upitnik može imati praktične implikacije za sve uključene u rad s nezaposlenim osobama. Podaci o povezanosti demografskim karakteristikama, intenziteta stresa i strategija mogu otkriti razlike u suočavanju s gubitkom posla raznih skupina nezaposlenih osoba i tako biti pomoć u planiranju intervencijskih programa.

ZAKLJUČAK

Konstruirani upitnik mjeri četiri strategije suočavanja s gubitkom posla: *proaktivno traženje posla*, *povremeni poslovi*, *distanciranje* i *umanjivanje značenja posla*. Sastoji se od 26 čestica, pokazuje jasnu faktorsku strukturu koja odgovara opisanim strategijama, a ljestvice kojima se mjere pojedine strategije suočavanja imaju zadovoljavajuću unutarnju pouzdanost. Povezanosti upotrebe pojedinih strategija s demografskim i radnim karakteristikama nezaposlenih osoba te njihovom kognitivnom procjenom situacije nezaposlenosti logične su i podudarne s teorijskim očekivanjima, što govori u prilog dijagnostičkoj valjanosti upitnika. Na temelju iznesenog, smatramo da je riječ o instrumentu zadovoljavajuće konstruktne valjanosti koji će naći primjenu u psihologijskim istraživanjima nezaposlenosti, ali biti i izvor podataka u planiranju profesionalnog rada s nezaposlenim osobama.

PRILOG

Aritmetičke sredine, standardne devijacije, koeficijenti pouzdanosti i interkorelacije između svih proučavanih varijabli (N=462)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. spol												
2. dob	0,002											
3. obrazovanje	0,136**	0,035										
4. trajanje zadnjega radnog odnosa	0,068	0,418**	-0,037									
5. razlog prekida radnog odnosa	-0,007	0,227**	-0,116*	0,316**								
6. prihodi	0,035	-0,100*	0,267**	0,048	-0,046							
7. intenzitet	0,126**	0,204**	-0,146**	-0,016	0,037	-0,260**						
8. mogućnost za ponovno zaposlenje	0,132**	-0,344**	0,093*	-0,266**	-0,150**	0,178**	-0,379**					
9. proaktivno traženje posla	0,031	0,039	0,108*	-0,278**	-0,196**	-0,099*	0,286**	0,076				
10. povremeni poslovi	-0,172**	0,035	-0,095*	-0,229**	-0,159**	-0,158**	0,140**	0,057	0,365**			
11. distanciranje	0,074	0,186**	-0,232**	0,086	0,098*	-0,183**	0,300**	-0,370**	-0,188**	0,106*		
12. umanjivanje značenja posla	0,031	0,039	0,108*	-0,278**	-0,196**	0,075	-0,398**	0,142**	-0,082	0,062	0,110**	
M	-	36,12	-	3,41	-	2,50	6,70	3,16	3,41	2,62	2,32	2,77
SD	-	11,47	-	2,16	-	0,91	2,16	1,03	0,69	0,78	0,60	0,58
Cronbach α	-	-	-	-	-	-	0,93	0,86	0,88	0,81	0,64	0,69

Napomena:
Spol: 0=m, 1=ž; razlog prekida zadnjega radnog odnosa: 0= očekivani ili dobrovoljni (istek ugovora, sporazumni prekid, sudionik dao otkaz); 1= neočekivani ili nedobrovoljni (sudionik dobio otkaz); trajanje zadnjega radnog odnosa izraženo je kategorijama od 1 - 7.
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

LITERATURA

- Arambašić, L. (1994.), *Provjera nekih postavki Lazarusovog modela stresa i načina suočavanja sa stresom*, Disertacija. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Bennett, N., Martin, C. L., Bies, R. J. i Brockner, J. (1995.), Coping with a Layoff: A Longitudinal Study of Victims. *Journal of Management*, 21 (6): 1025-1040. doi:10.1016/0149-2063(95)90020-9
- Buško, V. (2000.), *Procesi suočavanja i kontinuirana izloženost stresorima*, Disertacija: Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Folkman, S. i Moskowitz, T. (2004.), Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Review of Psychology*, 55: 745-774. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Galešić, M., Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2003.), *Nezaposleni u Hrvatskoj 2003: svakodnevnne aktivnosti, financijsko stanje, socijalna podrška, intenzitet i način traženja posla, psihološka deprivacija, stavovi prema radu i nezaposlenosti*, Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
- Gowan, M. A. i Gatewood, R. D. (1997.), A Model of Response to the Stress of Involuntary Job Loss. *Human Resource Management Review*, 7 (3): 277-297. doi:10.1016/S1053-4822(97)90009-7
- Gowan, M. A., Riordan, C. M. i Gatewood, R. D. (1999.), Test of a Model of Coping with Involuntary Job Loss Following a Company Closing. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1): 75-86. doi:10.1037//0021-9010.84.1.75
- Grossi, G. (1999.), Coping and Emotional Distress in a Sample of Swedish Unemployed. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40 (3): 157-165. doi:10.1111/1467-9450.00113
- Jahoda, M. (1982.), *Employment and Unemployment: The Psychology of Social Issues*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kinicki, A. J. i Latack, J. C. (1990.), Explication of the Construct of Coping with Involuntary Job Loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36 (3): 339-360. doi:10.1016/0001-8791(90)90036-2
- Kinicki, A. J., Prussia, G. E. i McKee-Ryan, F. M. (2000.), A Panel Study of Coping with Involuntary Job Loss. *Academy of Management Journal*, 43 (1): 90-100. doi:10.2307/1556388
- Kisela, N. (2005.), *Suočavanje s nezaposlenošću: prilagodba i preliminarna provjera jedne ljestvice suočavanja s nezaposlenošću*, Diplomski rad, Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
- Lai, J. C. L. i Chan, R. K. H. (2002.), The Effects of Job-Search Motives and Coping on Psychological Health and Re-Employment: A Study of Unemployed Hong Kong Chinese. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (3): 465-483.
- Lai, J. C. L. i Wong, W. S. (1998.), Optimism and Coping with Unemployment among Hong Kong Chinese Women. *Journal of Research in Personality*, 32 (4): 454-479. doi:10.1006/jrpe.1998.2232
- Latack, J. C. (1986.), Coping with Job Stress: Measure and Future Direction for Scale Development. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 377-385. doi:10.1037//0021-9010.71.3.377

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 20 (2011),
BR. 2 (112),
STR. 495-515

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠAVOR, M.:
KONSTRUKCIJA...

Latack, J. C., Kinicki, A. J. i Prussia, G. E. (1995.), An Integrative Process Model of Coping with Job Loss. *Academy of Management Review*, 20 (2): 311-342. doi:10.2307/258849

Lazarus, R. S. i Folkman, S. (2004.), *Stres, procjena i suočavanje*, Jastrebarsko: Naklada Slap.

Leana, C. R. i Feldman, D. C. (1991.), Gender Differences in Responses to Unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 38 (1): 65-77. doi:10.1016/0001-8791(91)90018-H

Leana, C. R. i Feldman, D. C. (1992.), *Coping with Job Loss: How Individuals, Organizations and Communities Respond to Layoffs*, New York: Lexington Books.

Leana, C. R. i Feldman, D. C. (1995.), Finding New Jobs after a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment. *Human Relations*, 48 (12): 1381-1401. doi:10.1177/001872679504801201

Leana, C. R., Feldman, D. C. i Tan, G. Y. (1998.), Predictors of Coping Behavior After a Layoff. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (1): 85-97. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<85::AID-JOB838>3.0.CO;2-Y

Malen, E. A. i Stroh, L. K. (1998.), The Influence of Gender on Job Loss Coping Behavior Among Unemployed Managers. *Journal of Employment Counseling*, 35 (1): 26-40.

Maslić Seršić, D. (2006.), When Does Unemployment Imply Impaired Psychological Health? The Mediating Role of Psychological Deprivation and Social Support. *Review of Psychology*, 13 (1): 43-50.

Maslić Seršić, D., Šverko, B. i Galešić, M. (2005.), Unemployment and Dimensions of Subjective Health: Exploring Moderating Effects of Age. *Studia Psychologica*, 47 (3): 221-234.

McKee-Ryan, F. M. i Kinicki, J. (2002.), Coping with Job Loss: A Life-Facet Perspective. U: C. L. Cooper i I. T. Robertson (ur.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, volume 17: 1-29. doi:10.1002/9780470696392.ch1

McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. i Kinicki, A. J. (2005.), Psychological and Physical Well-Being during Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1): 53-76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53

Smári, J., Arason, E., Hafsteinsson, H. i Ingimarsson, S. (1997.), Unemployment, Coping and Psychological Distress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 38 (2): 151-156.

Šverko, B., Galešić, M. i Maslić Seršić, D. (2004.), Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba? *Revija za socijalnu politiku*, 11 (3-4): 283-298.

Vinokur, A. D. i Schul, Y. (2002.), The Web of Coping Resources and Pathways to Reemployment Following a Job Loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (1): 68-83. doi:10.1037//1076-8998.7.1.68

Vinokur, A. D., Price, R. H. i Caplan, R. D. (1996.), Hard Times and Hurtful Partners: How Financial Strain Affects Depression and Relationship Satisfaction of Unemployed Persons and Their Spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1): 166-179. doi:10.1037//0022-3514.71.1.166

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 20 (2011),
BR. 2 (112),
STR. 495-515

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠAVOR, M.:
KONSTRUKCIJA...

Vukelić, A. (2003.), *Anomija pojedinih socijalnih grupa suvremenog hrvatskog društva*, Disertacija. Zagreb: Odsjek za sociologiju Filozofskog fakulteta.

Walsh, S. i Jackson, P. R. (1995.), Partner Support and Gender: Contexts for Coping with Job Loss. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68 (3): 253-268.

Wanberg, C. R. (1995.), A Longitudinal Study of the Effects of Unemployment and Quality of Reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 46 (1): 40-54. doi:10.1006/jvbe.1995.1003

Wanberg, C. R. (1997.), Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors among Unemployed and Reemployed Individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5): 731-744. doi:10.1037//0021-9010.82.5.731

Wanberg, C. R., Kanfer, R. i Rotundo, M. (1999.), Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Competencies, and Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6): 897-910. doi:10.1037//0021-9010.84.6.897

Wanberg, C. R., Watt, J. D. i Rumsey, D. J. (1996.), Individuals without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81 (1): 76-87. doi:10.1037//0021-9010.81.1.76

Warr, P. (1987.), *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.

Construction of Coping with Job Loss Scale

Darja MASLIĆ SERŠIĆ

Faculty of Humanities and Social Sciences, Zagreb

Majda ŠAVOR

Croatian Employment Service, Regional Office Karlovac, Karlovac

The purpose was to construct the Coping with job loss scale and to examine its construct validity. An extensive study was conducted in three steps: (1) According to previous research on coping strategies based on Lazarus' transactional stress theory, recent research of coping with job loss, as well as a qualitative analysis of the experience of own work with unemployed persons in Croatia, a pool of items that describe the individual's cognitions and behaviors after job loss was defined. (2) The preliminary version of the questionnaire was applied on a sample of unemployed persons (N=104). According to the parameters of descriptive statistics for the items and results of the factor analysis, the first version of the questionnaire was defined. (3) The questionnaire was applied on a new sample of unemployed persons (N=462) and the final version was defined – 26 items that define 4 coping strategies: *proactive job search*, *occasional work*, *job devaluation* and *problem distancing*. The relations between measured coping strategies and other variables were analyzed to test further the construct validity of the questionnaire. The results showed good metric characteristics of the questionnaire, factor analysis suggested four interpretable factors which correspond to four coping strategies, and each coping

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 20 (2011),
BR. 2 (112),
STR. 495-515

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠAVOR, M.:
KONSTRUKCIJA...

strategy subscale had acceptable internal reliability. Supposed relationships of demographic variables and cognitive appraisal variables with measured coping strategies were also confirmed.

Keywords: coping strategies, job loss, scale construction, unemployment

Entwurf eines Fragebogens zur Ermittlung der Bewältigung von Arbeitslosigkeit

Darja MASLIĆ SERŠIĆ
Philosophische Fakultät, Zagreb

Majda ŠAVOR
Kroatische Arbeitsvermittlungsbehörde, Filiale Karlovac, Karlovac

Das Ziel dieser Untersuchung ist der Entwurf eines Fragebogens, mit dem die Bewältigungsstrategien der Menschen beim Verlust ihres Arbeitsplatzes ermittelt werden sollen. Eine entsprechende, breit angelegte Untersuchung verlief in drei Schritten: (1) Auf der Grundlage bisheriger Untersuchungen zur Stressbewältigung, die im Rahmen der Stress-Transaktionstheorie durchgeführt wurden, ferner ausgehend von aktuellen Untersuchungen zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit sowie von qualitativen Analysen des Umgangs mit Arbeitslosen in Kroatien, entwarfen die Verfasserinnen einzelne Module, die der Beschreibung des individuellen Erlebens und Verhaltens nach dem Verlust des Arbeitsplatzes dienen. (2) Eine Präliminarform des Fragebogens wurde in einer Gruppe von Befragten (N = 104) angewandt. Anhand einer Analyse der deskriptiven Parameter einzelner Module sowie aufgrund der Faktorenanalyse konnte die erste Version des Fragebogens definiert werden. (3) Diese Fragebogenversion kam in einer Gruppe von Arbeitslosen (N = 462) zum Einsatz, wurde in der Folge in eine endgültige Form gebracht und beinhaltet nun 26 Module, die von vier unterschiedlichen Strategien der Stressbewältigung bei Arbeitslosigkeit ausgehen. Das sind: *proaktive Suche nach neuer Arbeit*, *Gelgenheitsjobs*, *Distanzierung* und *Herunterspielen der Bedeutung einer Arbeitsstelle*. Der Bezug zwischen den einzelnen Strategien und anderen Variablen wurde untersucht und somit die Konstruktgültigkeit des Fragebogens getestet. Die Ergebnisse sprechen für das Bestehen zufriedenstellender metrischer Merkmale des Fragebogens und eine klare, den angeführten Bewältigungsstrategien angemessene Faktorenstruktur; auch weisen die Skalen zur Messung der einzelnen Strategien eine stimmige innere Verlässlichkeit auf. Die Annahme, dass einzelne Bewältigungsstrategien mit demografischen Merkmalen und einer jeweils unterschiedlichen kognitiven Einschätzung der Lage nach dem Verlust des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen, konnte ebenfalls bestätigt werden.