



# NESIGURNOST POSLA KAO PREDMET ISTRAŽIVANJA U PSIHOLOGIJI: TEORIJE, OPERACIONALIZACIJE, NALAZI

Darja MASLIĆ SERŠIĆ  
Filozofski fakultet, Zagreb

Janja TRKULJA  
Nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo  
i tehnologijski razvoj Republike Hrvatske, Rijeka

UDK: 159.9:331.572.2  
Pregledni rad

Primljeno: 3. 3. 2008.

Rad sadrži pregled psihologijskih istraživanja nesigurnosti posla i bavi se analizom teorijskih pitanja na ovom području, upotrijebljenom metodologijom i glavnim rezultatima.<sup>1</sup> Definira se razlika između subjektivne nesigurnosti posla, doživljajnog fenomena što ga određuju dvije široke dimenzije – afektivna i kognitivna – i objektivne nesigurnosti, pojave neovisne o percepciji pojedinca. Okosnica rada jest općenita i empirijski potvrđena pretpostavka o nepovoljnom utjecaju doživljaja nesigurnosti posla na radnu motivaciju i dobrobit ljudi. Nju potkrepljujemo smještanjem koncepta sigurnosti posla u okvire tradicionalnih i suvremenih teorija radne motivacije, posebno teorije kognitivne evaluacije. Razlikujemo globalnu ili kvantitativnu nesigurnost – percipiranu vjerojatnost i strah od prijetjećega gubitka posla i kvalitativnu – kada su isti doživljaji vezani uz prijetnju gubitka vrijednih značajki posla. Psihologijska istraživanja nesigurnosti posla tretiramo kao odgovor znanosti na aktualne promjene konteksta ljudskog rada koje karakteriziraju visoka nezaposlenost, povećana mobilnost radne snage, privatizacija i restrukturiranje radnih organizacija, što se na individualnoj razini odražava u smanjivanju gotovo svih izvora sigurnosti vezanih uz zaposlenje. Ove su promjene nov izazov za organizacijske psihologe, koji pokušavaju redefinirati koncept karijere te osmisliti strategije upravljanja ljudskim potencijalima u kontekstu povećane nesigurnosti posla.

Ključne riječi: nesigurnost posla, radna motivacija, teorija kognitivne evaluacije

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

## UVOD

---

Aktualne promjene u sadržaju i kontekstu ljudskog rada odvijek su privlačile pažnju društvenih znanosti. Za organizacijsku psihologiju posebno su relevantna istraživanja psihosocijalnih aspekata globalnih društvenih pojava koja opisuju i objašnjavaju njihov utjecaj na pojedinca i organizaciju te otkrivaju i predlažu moguće psihosocijalne intervencije u smjeru otklanjanja negativnih te potkrjepljivanja pozitivnih učinaka na radno ponašanje i dobrobit ljudi. Jedna od takvih pojava, koja zaokuplja sve veću pažnju ne samo istraživača nego i praktičara, jest smanjenje sigurnosti zaposlenja. Nesigurnost posla, koja je u današnjem radnom okruženju vrlo izražena, značajan je konstrukt koji utječe na funkcioniranje i pojedinca i organizacije. Razloge sve veće nesigurnosti posla možemo pronaći u makroekonomskim procesima globalizacije svjetskoga tržišta, internacionalizaciji nacionalnih gospodarstava te ubrzanom razvoju novih tehnologija, a kao očite posljedice povećanja poslovne nesigurnosti javljaju se visoka stopa nezaposlenosti, povećana mobilnost radne snage, privatizacija i restrukturiranje radnih organizacija. Snažno opće uvjerenje u tržišno pokretanu ekonomiju u mnogim je zemljama imalo za posljedicu liberalizaciju legislative zapošljavanja, što znači da je poslodavcima olakšano donošenje promjena u načinu organizacije rada. Sve veći broj poslodavaca počeo je zaposlenicima nuditi fleksibilne i vremenski ograničene radne ugovore, otpuštanja su češća, kao i prijevremena umirovljenja te angažiranje honorarnih suradnika i rad na crno (vidi Sverke i sur., 2004.). Iz perspektive zaposlenika, sve navedeno odražava se na porast nesigurnosti posla i smanjivanje gotovo svih izvora sigurnosti vezanih uz zaposlenje.

Navedene promjene odvijale su se posebno brzo i drastično u tranzicijskim zemljama, gdje su iz društva gotovo potpune sigurnosti zaposlenja, minimalne profesionalne mobilnosti i niske stope nezaposlenosti tranzicijske zemlje postale mjesta najvećih i najbržih promjena u svijetu rada. To potvrđuju i rezultati naših ranijih istraživanja (Maslić Seršić i Šverko, 2000.; Maslić Seršić i sur., 2005.). Višegodišnje praćenje radnih vrijednosti i stavova prema poslu pokazalo je da zaposleni sve ispitivane aspekte posla vrednuju kao visoko važne, dok istodobno procjenjuju nizak stupanj njihove ostvarenosti. Pritom je primjetan trend da sigurnost posla, koja se cijelo vrijeme nalazila na samom vrhu zadovoljenih potreba (tik uz ugodne suradnike i zanimljivost posla), postaje sve važnija našim zaposlenicima te se od 2000. godine s dna hijerarhije radnih vrijednosti smješta uza sam vrh. Ovakav nalaz vjerojatno proizlazi iz globalnoga porasta nesigurnosti posla i odgovor je pojedinca na opisane promjene u svijetu rada.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

Jedan od ciljeva psihologijskih istraživanja nesigurnosti posla jest utvrđivanje resursa na kojima bi se mogao temeljiti porast radne efikasnosti i dobrobiti ljudi u uvjetima brzih i nedovoljno predvidljivih promjena na tržištu rada. Pritom istraživači jasno razlikuju subjektivnu nesigurnost posla, doživljajni fenomen što ga određuju dvije široke dimenzije – afektivna i kognitivna, te objektivnu nesigurnost, pojavu neovisnu o percepciji pojedinca. Kroz dosadašnja istraživanja i teorijske radove provlači se i općenita pretpostavka o dugoročno nepovoljnom učinku subjektivne nesigurnosti posla ili percepcije radne neizvjesnosti na radnu efikasnost i dobrobit pojedinca. Upravo će ta opća pretpostavka zaokupiti našu pažnju u ovom preglednom radu. Na početku ćemo smjestiti nesigurnost posla u poznate teorije radne motivacije, nudeći odgovore na pitanje o statusu nesigurnosti posla u psihologijskim istraživanjima. Zatim ćemo nesigurnost posla definirati u užem smislu, kao psihologijsku varijablu, opisujući njezine dimenzije i načine mjerenja. Iznijet ćemo i glavne dosadašnje spoznaje o prediktorima, posljedicama i moderatorima nesigurnosti posla, a na kraju istaknuti otvorena pitanja kojima ćemo najaviti aktualna i buduća istraživanja nesigurnosti posla te, nadamo se, i potaknuti interes drugih istraživača za ovo područje.

## **NESIGURNOST POSLA SMJEŠTENA U OKVIR TEORIJA (RADNE) MOTIVACIJE**

U sadržajnim teorijama opće i radne motivacije, potreba za sigurnošću, predviđanjem i kontrolom okoline najčešće se spominje u kontekstu bazičnih i egzistencijalnih ljudskih potreba te se rijetko rabi u ilustracijama mehanizama pokretanja nekoga ponašanja. Međutim, doživljaj nedovoljne sigurnosti i visokoga stupnja neizvjesnosti često nalazimo u opisima stanja frustracije i nemogućnosti pojedinca da stvori i realizira druge psihološke potrebe i tako razvije svoje potencijale. U terminima Maslowljeve hijerarhije ljudskih potreba (Maslow, 1970.), potrebe za sigurnošću ulaze u temeljne potrebe drugog reda, a njihovo zadovoljenje, poput zadovoljenja i ostalih temeljnih potreba, preduvjet je za stvaranje, pa tako i ostvarenje, viših, psiholoških, potreba poštovanja i samoaktualizacije. U Herzbergovoj teoriji radne motivacije potreba za sigurnošću ulazi u *higijenske faktore*, dakle one koji su vezani uz radni kontekst te su mogući izvor nezadovoljstva, ali ne i zadovoljstva poslom (za prikaz vidi Tiffin i McCormick, 1977.). Warr (1996.) sigurnost smatra komponentom jedne od 9 općenitih karakteristika posla koje *vitaminski djeluju* na dobrobit ljudi.<sup>2</sup> Smatra je dijelom jasnoće okoline ili radnoga konteksta, a definira kao "posjedovanje informacija o budućnosti,

nepostojanje neizvjesnosti vezane uz budućnost posla i odsustvo nesigurnosti posla" (Warr, 1996., 229).

Iako su razlozi zbog kojih ljudi rade brojni i specifični, gotovo ni jedna teorija o značenju rada ne zaboravlja navesti kako je posao važan izvor sigurnosti. Pritom sigurnost navode kao kontekstualnu osobinu posla te ekstrinzični faktor radne motivacije. Drugim riječima, radimo da bismo ostvarili financijsku sigurnost, sadašnju i buduću, a na poslu pokazujemo neka specifična ponašanja kako bismo zadržali i unaprijedili sigurnost posla, odnosno izbjegli stanje opće neizvjesnosti i deprivacije koju sa sobom donosi nezaposlenost (vidi Jahoda, 1982.; Maslić Seršić, 2006.). Upravo na temelju ove egzistencijalne potrebe za sigurnošću društvo kontrolira našu opću radnu motivaciju ili spremnost da se zaposlimo i radimo, a poslodavac specifična radna ponašanja. Nije stoga nikakvo čudo što su porast nesigurnosti posla i nezaposlenosti mnogi poslodavci iskoristili kao važan eksternalni izvor kontrole radnoga ponašanja svojih zaposlenika. Nudeći ugovore o radu na određeno vrijeme ili honorarne poslove plaćene isključivo po učinku, poslodavci nastoje ostvariti maksimalno zalaganje svojih zaposlenika uz minimalne vlastite rizike. No je li ta trgovina (ne)sigurnošću toliko jednostavna i sigurna? Mi smatramo kako nije i u tome vidimo izazov istraživanja na ovom području.

Istraživanja nesigurnosti posla trebala bi pružiti specifične odgovore na pitanje kako povećati intrinzičnu radnu motivaciju i dobrobit ljudi u uvjetima povećane nesigurnosti posla. Općenite odgovore na ovo pitanje možemo pronaći u suvremenim teorijama motivacije, koje u sebi integriraju sadržajni i procesni pristup te se bave sistematizacijom potreba, ali i procesima donošenja odluke, manifestacije volje, pojave i ustrajnosti nekoga ponašanja. Jedna je od takvih teorija i teorija samodeterminacije (*Self – Determination Theory*), koju su razvili Deci i Ryan sa suradnicima (Deci i Ryan, 1985.). Unutar ove teorije, za istraživanja nesigurnosti posla posebno relevantnom smatramo teoriju kognitivne evaluacije (*Cognitive Evaluation Theory*), koja objašnjava učinke ekstrinzične motivacije na intrinzičnu. Ova teorija provjeravana je prije svega na području radne motivacije (Deci i sur., 1999.; Gagne i Deci, 2005.), a mi je odabiremo kao uži teorijski okvir za istraživanja nesigurnosti posla.

Središnje mjesto u ovoj teoriji zauzima razlika između *autonomne motivacije* i *kontrolirane motivacije*. Obje podrazumijevaju postojanje namjere te su u suprotnosti sa stanjem amotivacije koje je definirano nepostojanjem namjere i motivacije za neko ponašanje. Autonomna motivacija uključuje ponašanja koja su izraz volje i izbora pojedinca, dok su kontrolirana

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

ponašanja ona kojima je uzrok vanjski pritisak i osjećaj prisile. Autonomna i kontrolirana motivacija razlikuju se u regulatornim procesima koji leže u njihovoj osnovi i u doživljajima koji ih prate. Intrinzično motivirano radno ponašanje, pokrenuto interesom za sam sadržaj rada, prototip je autonomne motivacije. Rad za koji pojedinac nije intrinzično motiviran zahtijeva određeni stupanj ekstrinzične motivacije, koja ovisi o percepciji kontingencije između ulaganja i koristi. Radno ponašanje koje pokreće isključivo strah od otkaza i nemogućnost izbora tipičan je primjer eksternalno kontrolirana ponašanja, a podrazumijeva aktivnosti pokrenute i održavane mehanizmima koji su izvan pojedinca. Ovakva eksternalna regulacija ponašanja jest vrsta ekstrinzične motivacije, koju autori obično iznose kao primjer suprotnosti intrinzičnoj motivaciji, međutim treba imati na umu da su opisani mehanizmi regulacije ljudskoga ponašanja ekstremi te da se ekstrinzična i intrinzična motivacija međusobno ne isključuju. Njih povezuje fenomen internalizacije vrijednosti, stavova i regulatornih struktura kojima se eksternalna kontrola ponašanja transformira u internalnu kontrolu koja više ne zahtijeva postojanje eksternalne kontingencije (npr. pojedinac se zalaže u radu i u situacijama kada njegov individualni doprinos nije mjerljiv ili mu ne prijete gubitak posla).

Teorija samodeterminacije pretpostavlja kontinuum između kontroliranoga i autonomnoga ponašanja koji opisuju stupanj u kojem je eksternalna regulacija internalizirana. Što je taj stupanj viši, to je i veći stupanj autonomne ili intrinzične motivacije. Pritom internalizaciju opisuju tri procesa: *introjektivacija*, *identifikacija* i *integracija* (vidi Gagne i Deci, 2005.). Introjektivacija predstavlja unutarnju, ali još *kontroliranu*, regulaciju ponašanja. U terminima Warrove (1996.) i Jahodine (1982.) teorije značenja rada, internalizaciju temeljenu na procesu introjektivacije možemo opisati kao rad koji je motiviran osjećajem pritiska, u osnovi kojega se nalazi prestiž, odnosno funkcija rada u ostvarivanju samopoštovanja i vrijedne pozicije u društvu (npr. radim jer samo kao zaposlena osoba mogu biti vrijedan i cijenjen član društva). Za razliku od introjektirane, internalizacija koja se temelji na procesu identifikacije podrazumijeva veću slobodu izbora i volje, jer je ponašanje u većoj mjeri kongruentno s osobnim ciljevima i identitetom. Ako je pojedincu stalo da posao obavi kvalitetno te ako razumije da je pritom, zbog uvjeta oštrog tržišnog natjecanja, nužno dodatno zalaganje u smislu obavljanja nezanimljivih i neugodnih zadataka koji nisu obuhvaćeni njegovom pozicijom i kvalifikacijama, on će se i pri ovim zadacima osjećati intrinzično motiviranim. Krajnji stupanj internalizacije, koji dopušta potpuno autonomno i voljno ekstrinzično motivirano ponašanje, jest

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

integrirana regulacija. Integracija podrazumijeva doživljaj da je ponašanje integrativni dio onoga što jesmo, da proizlazi iz doživljaja *vlastitog ja*, pa je stoga i samodeterminirano. Primjer tako pokretanoga ponašanja jest važnost posla za cjelokupni identitet i dobrobit osobe, a dobro ga ilustriraju u psihologiji rada poznati konstrukti kao što su zaokupljenost poslom (Lodahl i Kejner, 1965.) te normativna i afektivna odanost organizaciji (Allen i Meyer, 1996.; Meyer i Allen, 1997.; Maslić Seršić, 2000.).

Kako je primarna funkcija institucionaliziranoga zapošljavanja materijalna i financijska dobrobit društva i pojedinca, pokretanje (zapošljavanje) i održavanje (rad) radnoga ponašanja ljudi gotovo je neminovno ekstrinzično motivirana aktivnost. Nju u velikoj mjeri regulira aktualna i projicirana financijska dobit, ali to ne isključuje postojanje i važnost intrinzične radne motivacije. Ona ostaje važan faktor radne učinkovitosti i dobrobiti ljudi. Dapače, Deci i sur. (1999.) utvrđuju kako ekstrinzična nagrada koja nije vezana uz uspješno obavljanje nekoga specifičnog zadatka, ili pak nije očekivana, ne narušava intrinzičnu motivaciju ljudi. Zato zadovoljavajuća plaća, njezina povišica ili neočekivani bonus na poslu ne moraju djelovati tako da umanje zaposlenikovu intrinzičnu motivaciju, nego je u nekim slučajevima mogu i povećati. Teorija kognitivne evaluacije polazi od pretpostavke da ljudi imaju potrebu osjećati se autonomno i kompetentno te se bavi socijalnim i kontekstualnim faktorima koji ohrabruju ili narušavaju ovaj doživljaj, odnosno mijenjaju našu kognitivnu procjenu lokusa kauzalnosti vlastita ponašanja. Ako povećanu nesigurnost posla i radnu neizvjesnost smatramo karakteristikom suvremene tržišne ekonomije, postojanje koje ne ovisi o našoj individualnoj percepciji, ključno postaje otkriti osobine organizacijskoga konteksta (osobine psihološkog ugovora, stil rukovođenja, klimu, kulturu) koje u danim uvjetima mogu spriječiti narušavanje, podržavati postojeću razinu ili ohrabrivati rast intrinzične radne motivacije. Teorija kognitivne evaluacije nudi brojne istraživačke pretpostavke. Percipirana prijetnja otkazom i stalan rad s ugovorom na određeno vrijeme prototip je situacije koja potiče doživljaj eksternalne kontrole ponašanja. No i u jednakom društvenom kontekstu, pojačana ekstrinzična radna motivacija može se temeljiti na drugim regulatornim procesima: introjekciji, identifikaciji i integraciji, koje bi trebale biti potaknute npr. participativnim stilom rukovođenja, inovativnom organizacijskom klimom, obrazovanjem zaposlenika koje podiže njihovu zapošljivost, podizanjem stupnja formalizacije organizacijske kulture ili drugim intervencijama. Izazov ovoga istraživačkog područja vidimo u otkrivanju strategija upravljanja ljudskim resursima koje su usmjerene prema ohrabrivanju individualnog doživljaja autonomije i kompetentnosti te ublažavanja doživljaja uz rad

vezane anksioznosti u uvjetima brzoga mijenjanja organizacija, njihova restrukturiranja, ali i gašenja.

## **NESIGURNOST POSLA KAO PSIHOLOŠKO STANJE: DIMENZIJE I NAČINI MJERENJA**

Definicije nesigurnosti posla možemo svrstati u dvije kategorije: subjektivne i objektivne. Objektivne se temelje na shvaćanju da je nesigurnost posla kontekstualni fenomen, neovisan o individualnom iskustvu i interpretaciji situacije. Tako npr. Pearce (1998.) navodi da je zaposlenje na određeno vrijeme objektivni tip nesigurnosti posla, dok neki drugi autori definiraju cijele organizacije ili radna mjesta kao više ili manje nesigurna (npr. Ferrie i sur., 1998.; Büssing, 1999.). Međutim, pokazalo se kako objektivne, o individualnoj percepciji neovisne definicije nude samo dio priče o psihosocijalnim aspektima nesigurnosti posla, i to često ne onaj ključni. Istraživanja pokazuju da je i u kontekstu nesigurnosti posla, kao i kod drugih karakteristika radnoga konteksta, važna upravo individualna percepcija, odnosno zaposlenikov doživljaj i iskustvo (ne)sigurnosti. Upravo je subjektivna nesigurnost posla, koja samo djelomično ovisi o objektivnim okolnostima, povezana s neželjenim posljedicama na individualnoj i organizacijskoj razini. Klandermans i van Vuuren (1999.) proveli su longitudinalno istraživanje uzroka i posljedica vezanih uz nesigurnost posla u tri organizacije. U različitim vremenskim točkama mjerenja, organizacije su se razlikovale po objektivnim indikatorima sigurnosti, i to tako da je jedna prolazila kroz razdoblje nesigurnosti (pomak iz nesigurne situacije u još nesigurniju situaciju), druga je nakon razdoblja nesigurnosti ušla u stabilno razdoblje (iz situacije visokog rizika u situaciju sigurnosti), dok se treća nenadano našla u situaciji organizacijskog restrukturiranja i otpuštanja radnika (iz situacije visoke sigurnosti prešla je u situaciju visokog rizika). Rezultati ovog istraživanja potvrdili su važnost subjektivnoga doživljaja nesigurnosti (za razliku od objektivnih indikatora promjena rizika) u objašnjenju neželjenih posljedica na planu individualnoga zdravlja, stavova i radnoga ponašanja. No u ovom kontekstu također treba naglasiti da se pojedinci zaposleni u istoj organizaciji mogu razlikovati u doživljaju nesigurnosti posla (Kinnunen i sur., 2000.).

Nesigurnost posla kao subjektivan, psihološki fenomen karakterizira prije svega doživljaj *neizvjesnosti* vezane uz budućnost zaposlenja. Dakle, za razliku od stvarnoga gubitka posla, nesigurnost posla odnosi se na anticipaciju stresnoga događaja, i to tako da se priroda i kontinuirana egzistencija posla smatraju rizičnima (Sverke i Hellgren, 2002.). Zaposlenici koji već znaju da će izgubiti posao mogu se početi suoča-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

vati s gubitkom posla, što im omogućuje da krenu u akciju. Međutim, zaposlenici kojima je budućnost vlastita zaposlenja nepoznata ne mogu jasno definirati daljnje akcije koje treba poduzeti kako bi se nosili s prijetnjom gubitka posla niti se mogu odgovarajuće pripremiti za neugodno iskustvo, s obzirom na to da ne znaju što će se dogoditi. Opisani doživljaj nesigurnosti posla ima kognitivnu i afektivnu dimenziju. Afektivna dimenzija odnosi se na strah ili brigu oko gubitka posla, a kognitivna dimenzija na percipiranu vjerojatnost da će se ta prijetnja (gubitak posla) i ostvariti. Nadalje, Hellgren i sur. (1999.) naglašavaju razliku između kvalitativne i kvantitativne nesigurnosti posla. Kvantitativna nesigurnost odnosi se na brigu oko budućnosti zadržavanja sadašnjega posla, a kvalitativna nesigurnost na percepciju potencijalnoga gubitka kvalitete posla, poput pogoršanja radnih uvjeta, degradacije, manjka prilika za razvoj karijere ili smanjenja plaće. Iako gubitak posla sam po sebi može biti traumatičan, informiranost o budućnosti smanjuje stres i neizvjesnost (Sverke i sur., 2004.).

Vezano uz mjerenje konstrukta nesigurnosti posla, u literaturi nalazimo razne operacionalizacije nesigurnosti posla koje se mogu svrstati u dvije kategorije: jednodimenzionalne (globalne) operacionalizacije i multidimenzionalne operacionalizacije. Globalne, jednodimenzionalne mjere procjenjuju zabrinutost pojedinca da će izgubiti posao, sastoje se od jedne čestice ili od nekoliko čestica kojima najčešće mjere ili percipiranu vjerojatnost (npr. Mohr, 2000.; van Vuuren 1990., prema Sverke i sur., 2004.) ili strah od gubitka posla koji im prijeti (npr. Johnson i sur., 1984., prema Sverke i Hellgren, 2002.). Multidimenzionalne mjere konstruiraju se tako da mjere ne samo prijetnju gubitka posla nego i prijetnju gubitka vrijednih značajki posla, degradaciju i nesigurnost vezanu uz razvoj karijere. Među prvima koji su nesigurnost posla opisali kao multidimenzionalan koncept bili su Greenhalgh i Rosenblatt (1984.), koji navode da se nesigurnost najbolje može opisati u terminima prijetnje samom poslu, važnosti posla, prijetnje vrijednim značajkama posla, važnosti tih značajki i osjećaju nemoći suprotstavljanja prijetnji. Kao važan aspekt nesigurnosti posla naglašavaju percipiranu snagu ili jačinu prijetnje, koja, u kombinaciji s individualnim osjećajem nemoći, određuje razinu nesigurnosti. Procjena da će prijetnja imati teške posljedice koje pojedinac ne može suzbiti rezultirat će intenzivnim osjećajima da je posao nesiguran.

Na teorijskoj konceptualizaciji Greenhalgha i Rosenblatta (1984.), Ashford i suradnici (1989.) razvili su sofisticiranu multidimenzionalnu mjeru nesigurnosti posla. Njihova mjera sadrži pet dimenzija percepcije nesigurnosti posla: 1. jačinu prijetnje kontinuitetu zaposlenja ili nekim aspektima zaposle-



nja, 2. relativnu važnost značajnih obilježja posla, 3. percepciju prijetnje raznih promjena koje mogu negativno utjecati na ukupnu radnu situaciju zaposlenika, 4. ukupnu važnost navedenih promjena i 5. nemoć koja se odnosi na nemogućnost zaposlenika da kontrolira prijetnju opisanu u prethodnim dimenzijama. Ashford i suradnici (1989.) kombinirali su ovih pet komponenti u jednu kompozitnu mjeru, poznatu kao *skala nesigurnosti posla (Job Insecurity Scale, JIS)*. No s obzirom na to da se skala nesigurnosti posla sastoji od 57 čestica, u praksi se ne rabi često u izvornom obliku. Međutim, Lee i sur. (2006.) zagovaraju važnost upotrebe cjelovite skale, uz argument o njezinoj boljoj prediktivnoj valjanosti u odnosu na druge, parcijalne, mjere.

Sverke i sur. (2004.) u istraživanju nesigurnosti posla u četiri europske zemlje (Belgija, Italija, Nizozemska i Švedska) koristili su se skalom opće nesigurnosti posla koja sadrži pet čestica. Ona obuhvaća afektivnu i kognitivnu komponentu doživljaja neizvjesnosti na trenutačnom poslu, a pokazala je zadovoljavajuću pouzdanost na svim ispitivanim nacionalnim uzorcima. Metrijske karakteristike ove skale potvrđene su i u istraživanju provedenom na uzorku od 620 hrvatskih zaposlenika (Maslić Seršić, 2007.).

## **POSljedICE NESIGURNOSTI POSLA**

---

Unatoč različitim definicijama nesigurnosti posla, autori se slažu oko činjenice da nesigurnost posla predstavlja stresor s potencijalno negativnim posljedicama i za zaposlenika i organizaciju, a neki od njih nesigurnost posla smatraju jednim od najvažnijih izvora stresa u radu. Ovakvo uvjerenje proizlazi iz spoznaja o stresu, gdje je utvrđeno kako je anticipacija stresnih događaja jednako važan – ili čak još veći – izvor anksioznosti nego stvaran događaj (Lazarus i Folkman, 1984.). Dekker i Schaufeli (1995.) nakon longitudinalnoga praćenja stavova i dobrobiti zaposlenika jedne organizacije u razdoblju drastičnih promjena i restrukturiranja nalaze da percipirana prijetnja vezana uz gubitak posla ili gubitak vrijednih značajki posla nepovoljnije utječe na psihičko zdravlje ljudi od stvarnoga gubitka posla ili pozicije u organizaciji. Rezultati njihovog istraživanja pokazali su da se doživljaj nesigurnosti, i s njim vezane negativne posljedice, smanjio u grupi zaposlenika koji su proglašeni viškom i djelomično razmješteni, dok je u kontrolnoj skupini stalno zaposlenih čiji se radni status nije mijenjao doživljaj nesigurnosti, kao i njegove posljedice, rastao. Slične nalaze o efektima nesigurnosti posla i njegova gubitka dobili su i Latack i Dozier (1986.).

Već smo na početku navele, a nadamo se i teorijski obrazložile, temeljnu pretpostavku o dugoročno nepovoljnom u-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

činku nesigurnosti posla na radnu učinkovitost i dobrobit pojedinca. Upravo je ona pokrenula najveći broj istraživanja na ovom području. Velik broj njih bavio se ispitivanjem negativnih posljedica nesigurnosti posla na psihofizičko zdravlje i dobrobit zaposlenika. Već su prvi radovi pokazali da je nesigurnost posla povezana sa smanjenom psihološkom dobrobiti, a s povećanom anksioznošću, depresijom, iritabilnošću i psihosomatskim smetnjama (Arnetz i sur., 1988.; Catalano i sur., 1986.; Dekker i Schaufeli, 1995.; Iversen i Sabroe, 1988.; Joelson i Wahlquist, 1987.; Kuhnert i sur., 1989.; Mattiasson i sur., 1990.). Novija istraživanja karakteriziraju složeniji istraživački nacrti koji nastoje otkriti moderatorske faktore ovih odnosa ili primjenjuju longitudinalni pristup. Tako su Lipscomb i sur. (2007.) na uzorku od 590 žena utvrdili pozitivnu povezanost između depresivnih simptoma, niske socijalne podrške, percipirane nesigurnosti posla i rizičnih radnih uvjeta. Lee i sur. (2004.) tijekom četverogodišnjeg razdoblja na uzorku od 36 909 žena istraživali su povezanost nesigurnosti posla i koronarne bolesti srca, a njihovi rezultati sugeriraju da nesigurnost posla može povećati rizik od kratkotrajnoga nefatalnog infarkta miokarda. U preglednom radu o utjecaju nesigurnosti posla i organizacijskog restrukturiranja (smanjenja broja radnika) na psihofizičko zdravlje, Bohle i suradnici (2001.) zaključuju da su rezultati 88% istraživanja (ukupno su ih analizirali 68) pokazali mjerljive negativne učinke nesigurnosti posla na najmanje jednu zdravstvenu varijablu. Rezultati metaanalize Sverkea i suradnika (2002.) pokazuju da nesigurnost posla ima snažne negativne posljedice na psihološku dobrobit, a nešto je slabija povezanost između percepcije nesigurnosti posla i fizičkoga zdravlja. Svi ovi nalazi govore u prilog tome da je nesigurnost posla jedan od bitnih faktora s potencijalno ozbiljnim posljedicama za jedan od temeljnih preduvjeta rada i radne uspješnosti, a to je psihofizičko zdravlje zaposlenika.

Uz posljedice za psihofizičko zdravlje, najveći broj istraživanja bavio se ispitivanjem povezanosti percepcije nesigurnosti posla sa zadovoljstvom poslom i odanošću organizaciji. U preglednom radu De Witte (1999.) zaključuje da je povezanost između doživljaja nesigurnosti i zadovoljstva poslom negativna i robusna. Istraživanja također pokazuju da nesigurnost posla može voditi većem broju obiteljskih konflikata i sagorijevanju na poslu te da prijetnja sigurnosti zaposlenja i klima kontrole troškova ohrabruje pretjeran i često neplaćen prekovremeni rad te nekorištenje godišnjeg odmora i bolovanja, što za posljedicu može imati prerano sagorijevanje (Burke i Greenglass, 1999.; Strechmiller i Yarandi, 1993.; Westman i sur., 2001.; Aronsson i sur., 2000.; Simpson, 2000.). Iako bi ovi rezultati mogli implicirati da zbog većega prekovremenog ra-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

da i nekorštenja bolovanja percepcija nesigurnosti posla pozitivno utječe na organizacijsku produktivnost, većina istraživanja pronalazi negativne posljedice nesigurnosti posla za organizaciju. U tom kontekstu, Greenhalgh i Rosenblatt (1984.) ističu činjenicu da zaposlenici reagiraju na nesigurnost posla, a njihove reakcije često imaju negativne posljedice za organizacijsku učinkovitost. Kozlowski i suradnici (1993.) naglašavaju da je uspjeh ili neuspjeh svake strategije smanjenja broja radnika determiniran reakcijama preostalih zaposlenika u organizaciji. Kinnunen i suradnici (2000.) sugeriraju da je za organizacije koje su prošle restrukturiranje najvažniji zadatak obnoviti osjećaj sigurnosti kod zaposlenika. Da bi napori rukovoditelja u tom smjeru i urodili plodom, važno je i ono što se događalo prije. Kako je već upozorio Greenhalgh (1991.), iskrena i pravodobna informacija te jasna komunikacija organizacijskih ciljeva, planova i mogućih posljedica zaposlenicima važna je prevencija doživljaja nesigurnosti i s njim vezanih negativnih posljedica u vrijeme organizacijskih promjena.

## **PREDIKTORI I MODERATORI NESIGURNOSTI POSLA**

Postoji nekoliko razina faktora koji utječu na percepciju nesigurnosti posla: 1. demografske i statusne varijable (npr. dob, spol, bračni status, edukacija, socioekonomski status, članstvo u sindikatu, prijašnje iskustvo nezaposlenosti, radni staž u organizaciji), 2. osobine ličnosti i raspoloženja zaposlenika (npr. lokus kontrole, optimizam-pesimizam, koherentnost, pozitivna/negativna afektivnost) i 3. specifični okolinski i organizacijski uvjeti (npr. socijalna podrška, organizacijska promjena, organizacijska komunikacija, organizacijska klima). Dok prve dvije skupine prediktora govore o individualnim razlikama u doživljaju i posljedicama nesigurnosti posla, a njihovim istraživanjem utvrđujemo posebno ranjive skupine zaposlenika, istraživanja treće skupine prediktora posebno su važna za planiranje strategija upravljanja ljudskim resursima u vrijeme restrukturiranja ili povećane objektivne nesigurnosti posla. Ovi faktori zajedno obično objašnjavaju oko 20% varijance percipirane nesigurnosti posla (Kinnunen i sur., 2000.).

Od demografskih i statusnih varijabli najčešće je istraživana povezanost dobi, spola, razine obrazovanja, radnoga staža i prijašnjeg iskustva nezaposlenosti s percepcijom nesigurnosti posla. Jedan od čestih nalaza jest da je prethodno iskustvo nezaposlenosti snažan prediktor aktualnoga doživljaja nesigurnosti posla (Kinnunen i sur., 2000.; Roskies i Louis-Guerin, 1990.; Kinnunen i Nätti, 1994.). Ali povezanosti nesigurnosti posla s ostalim demografskim i statusnim varijablama nisu konzistentne. Neka istraživanja pokazuju da stariji radnici percipiraju veću razinu nesigurnosti (npr. Mohr, 2000.), dok su rezultati drugih istraživanja suprotni (npr. Roskies i Louis-

-Guerin, 1990.; Sverke i sur., 2004.). U nekim, pak, istraživanjima razlika u percepciji u odnosu na dob ispitanika nije pronađena (npr. Kinnunen i Nätti, 1994.). Fullerton i Wallace (2007.) zaključuju da je povezanost među ovim varijablama u obliku slova U, gdje mladi i stari radnici osjećaju manju nesigurnost posla od radnika srednje dobi. Burchell i sur. (1999.) tvrde suprotno – da je percipirana nesigurnost najizraženija kod najstarijih i najmlađih radnika. Ovakvi kontradiktorni rezultati vjerojatno se mogu pripisati raznim operacionalizacijama nesigurnosti posla i različito zahvaćenim rasponima ispitivanih varijabli.

Razina obrazovanja u većini je istraživanja značajan prediktor percipirane nesigurnosti posla, i to tako da veći stupanj obrazovanja smanjuje percipiranu nesigurnost posla (npr. Kinnunen i Nätti, 1994.; Böckerman, 2004.; Dominitz i Manski, 1997.; Manski i Straub, 2000.) Osobe s većim stupnjem obrazovanja vjerojatno percipiraju boljima mogućnosti novoga zaposlenja u slučaju da izgube posao, što smanjuje osjećaj nesigurnosti. No ni ovi rezultati nisu jednoznačni. Roskies i Louis-Guerin (1990.) dobivaju intenzivniji doživljaj nesigurnosti posla u zaposlenika s višim stupnjem obrazovanja. S obzirom na to da su autorice svoje istraživanje provele isključivo na menadžerima, moguće je da povezanost nesigurnosti posla i razine obrazovanja pokazuju različite uzorke povezanosti, ovisno o različitim grupama zanimanja.

Rezultati istraživanja povezanosti spola i nesigurnosti posla također su kontradiktorni. U istraživanju povezanosti fleksibilnih oblika zaposlenja i mentalnoga zdravlja na reprezentativnom uzorku od 3280 južnokorejskih zaposlenika, Kim i suradnici (2006.) pronašli su da je povezanost nesigurnosti posla i mentalnoga zdravlja (depresije i suicidalnih namjera) snažnija kod žena. Autori ovaj rezultat objašnjavaju društvenim okolnostima koje određuje patrijarhalni sustav vrijednosti u kojem je muškarac "hranitelj obitelji", pa postoji veća objektivna vjerojatnost da s posla budu otpuštene žene, što objašnjava veću percepciju nesigurnosti posla kod žena. I rezultati nedavno provedenog istraživanja u Rusiji pokazuju da žene percipiraju veću razinu nesigurnosti posla nego muškarci, a posebno one mlađe od 40 godina (Clark i Sacks, 2004.). Autori rezultate objašnjavaju na temelju iskustava žena s prilikama na tržištu rada i njihovim objektivno manjim izgledima nalaženja novoga posla. Komplementarne rezultate pokazalo je longitudinalno istraživanje Linz i Semykine (2007.), također provedeno u Rusiji. Međutim, rezultati istraživanja provedenih na američkim i zapadnoeuropskim uzorcima razlikuju se. Näswall i sur. (2001., prema Sverke i sur., 2004.) pronašli su da je povezanost između percipirane nesigurnosti posla i negativnih posljedica snažnija kod muškaraca nego kod

žena. U nekim istraživanjima nije pronađena statistički značajna razlika između muškaraca i žena u percipiranoj nesigurnosti posla (npr. Anderson i Pontusson, 2007.; Böckerman, 2004.; Elman i O'Rand, 2002.; Fullerton i Wallace, 2007.). Zbog ovakvih kontradiktornih nalaza Sverke i sur. (2004.) upućuju na mogućnost interakcijskoga djelovanja varijabli spola i dobi na percipiranu nesigurnost posla. U svom istraživanju takvo su interakcijsko djelovanje pronašli na belgijskom i talijanskom uzorku ispitanika, međutim nalazi nisu pokazivali isti trend. U belgijskom su uzorku žene konzistentno percipirale veću razinu nesigurnosti od muškaraca, a najveću razinu nesigurnosti percipirale su one starije od 50 godina. U talijanskom uzorku percepcija nesigurnosti bila je veća kod starijih muškaraca nego kod mlađih, a mlađe su žene percipirale višu razinu nesigurnosti od starijih žena i od muškaraca. Autori zaključuju da su potrebna daljnja istraživanja koja će razjasniti povezanost spola i dobi s percipiranom nesigurnosti posla.

Dosadašnja istraživanja pokazala su da su s većom percepcijom nesigurnosti posla povezane i neke karakteristike ličnosti: pesimizam (van Vuuren i sur., 1991.), eksternalni lokus kontrole (Ashford i sur., 1989.; Orpen, 1994.; van Vuuren i sur., 1991.), niska koherentnost (Roskies i Luis-Guerin, 1990.; Roskies i sur., 1993.) i nisko samopoštovanje (Klandermans i sur., 1991.; Orpen, 1994.; van Vuuren i sur., 1991.). Roskies i suradnici (1990.; 1993.) navode da je uloga karakteristika ličnosti osobito važna u situacijama dugotrajne nesigurnosti posla, jer se nesigurnost shvaća kao kroničan stresor. Za razliku od njih, Klandermans i Van Vuuren (1999.) smatraju da će karakteristike ličnosti biti dominantan prediktor nesigurnosti u objektivno sigurnijim okolnostima. U tom kontekstu zanimljivo je longitudinalno istraživanje Kinnunena i suradnika (2003.), čiji rezultati upućuju na kumulativnu povezanost samopoštovanja i percipirane nesigurnosti posla. U njihovu istraživanju visoka razina nesigurnosti posla u prvom mjerenju bila je prediktor niskoga samopoštovanja u drugom mjerenju (nakon godine dana), a isto je tako nisko samopoštovanje u prvom mjerenju bilo značajan prediktor percipirane nesigurnosti posla u drugom mjerenju. Obje su varijable zadržale stabilne vrijednosti tijekom godine dana.

Varijable ličnosti mogu imati višestruko djelovanje na nesigurnost posla i njezine posljedice. Prvo, mogu direktno djelovati na percepciju nesigurnosti posla, gdje će psihički resursi (npr. optimizam, samopoštovanje, internalni lokus kontrole i sl.) biti povezani s nižim razinama percipirane nesigurnosti. Drugo, možemo pretpostaviti da će psihički resursi imati moderatorski efekt na povezanost između nesigurnosti posla i posljedica (Greenhalgh i Rosenblatt, 1984.) i to tako da će pojedinci s manje psiholoških resursa imati snažnije reakcije na

percipiranu nesigurnost. Nadalje, dosadašnja literatura sugerira da su samoprocjene stresa na poslu, dobrobiti i zdravlja pod utjecajem dispozicijskih faktora raspoloženja, pa ih u istraživanjima valja kontrolirati (Hellgren i sur., 1999.; Roskies i sur., 1993.). Pojedinci s visoko izraženom negativnom afektivnosti imaju tendenciju nepovoljnijim procjenjivati svijet oko sebe, dok se pojedince s visokim rezultatom na pozitivnoj afektivnosti karakterizira kao energične i entuzijastične – spremnije za pozitivno nošenje s neizvjesnosti. Varijablu pozitivne/negativne afektivnosti u kontekstu nesigurnosti posla ispitala je Roskies sa suradnicama (1993.) i pronašla da je u situaciji percepcije akutne nesigurnosti posla negativna afektivnost najjači prediktor stresa i nakon kontrole demografskih varijabli, resursa i strategija suočavanja. U situaciji percepcije dugotrajne nesigurnosti posla, pozitivna afektivnost bila je najznačajniji negativan prediktor stresa. Hellgren i suradnici (1999.) naglašavaju potrebu za daljnjim istraživanjima na tom području, kako bi se istražilo imaju li negativna i pozitivna afektivnost direktne, indirektna ili moderatorske efekte na povezanost između percepcije nesigurnosti posla i njezinih posljedica.

Istraživanja su, nadalje, pokazala da organizacija može poduzeti određene mjere da bi spriječila negativne posljedice nesigurnosti posla tako da osigura zaposlenicima točne informacije, poboljša komunikaciju, ponudi osposobljavanje za alternativna zaposlenja i trening u suočavanju sa stresom koji nosi nesigurnost posla (Hartley i sur., 1991.; Heaney i sur., 1994.; Kets de Vries i Balazs, 1997.). Kinnunen i Nätti (1994.) istraživali su uzroke i posljedice percipirane nesigurnosti posla te pronašli moderatorski utjecaj socijalne podrške nadređenih i suradnika na percipiranu nesigurnost. Grupa zaposlenika s većom socijalnom podrškom u jednakoj je situaciji objektivnog rizika percipirala posao manje nesigurnim od grupe zaposlenika s manjom socijalnom podrškom. Smithson i Lewis (2000.) preporučuju poslodavcima da visoku nesigurnost posla kompenziraju tako da im pruže priliku za izobrazbu i osobni razvoj, veći stupanj poštovanja i višu plaću. Sverke i sur. (2004.) naglašavaju sve važniju ulogu sindikalnih organizacija u vremenu povećane objektivne nesigurnosti posla. Sindikati imaju tradicionalnu ulogu važnog izvora socijalne podrške i kolektivne zaštite zaposlenika, ali dobivaju i nove važne uloge, prije svega vezane uz organizirano obrazovanje i profesionalni razvoj svojih članova, kako bi se lakše zapošljivali i bolje prilagođivali dinamičnom svijetu rada.

Pregled dosadašnjih istraživanja na području nesigurnosti posla predstavljen u ovom radu, a posebice pregled negativnih posljedica koje nesigurnost posla može imati na psihofizičko zdravlje pojedinca te organizaciju, pruža nam dojam o važnosti ovoga područja. S obzirom na to da rezultati

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

mnogih istraživanja nisu jednoznačni, potrebna su daljnja istraživanja s ciljem razjašnjavanja povezanosti percepcije nesigurnosti posla s velikim brojem varijabli (zdravstvenih, motivacijskih, organizacijskih, varijabli ličnosti itd.), kao i međusobnim medijatorskim i moderatorskim odnosima među njima. Drugo važno područje za daljnja istraživanja odnosi se na razvoj organizacijskih strategija kojima se može povećati radna motivacija i dobrobit zaposlenika u kontekstu povećane nesigurnosti posla. Kao preduvjet za razvoj spomenutih strategija, nužna su daljnja istraživanja organizacijskih faktora (poput organizacijske komunikacije, stupnja formalizacije, podrške, treninga, kreativnosti i sl.) u kontekstu odnosa između percipirane nesigurnosti posla i njezinih posljedica.

## ZAKLJUČAK

---

U zadnjem smo desetljeću u Hrvatskoj često svjedočili restrukturiranju i gašenju mnogih organizacija, što je za posljedicu imalo masovna otpuštanja zaposlenika. Mnogi su ljudi dolazili i još dolaze na zavode za zapošljavanje nakon dvadesetak godina rada u jednoj organizaciji, na radnom mjestu na kojem su razvili vrlo uske i specifične radne vještine. Ovi pojedinci redovito su potpuno nespremni suočiti se s novim okolnostima u kojima su se našli te nemaju nikakvu viziju razvoja vlastite profesionalne karijere. Redovito očekuju kako će im "država" preko zavoda za zapošljavanje osigurati novi posao, isti onakav kakav su radili i prije. Iako se nalaze u velikim financijskim poteškoćama zbog nezaposlenosti i žele raditi, uglavnom ne uspijevaju pronaći posao i ponovno se zaposliti (Šverko i sur., u tisku). Zato i sigurnost posla postaje sve važnijim kontekstualnim faktorom zaposlenja. Kao što smo više puta svjedočili, a nedavno imali priliku pratiti na primjeru tekstilnih radnica, ljudi su spremni raditi mjesecima a da ne primaju plaće, a mnogi su zaposlenici odlučni tijelima braniti svoje organizacije kada im je zaprijetilo gašenje. Ovakvi trendovi, iako manje drastični, postoje i u razvijenim zapadnim zemljama. Nedavno je bila objavljena vijest kako Nokia planira masovna otpuštanja i restrukturiranje svojih tvrtki u Njemačkoj te preseljenje proizvodnje u zemlje u kojima je cijena radne snage niža. U zaštitu radnih mjesta stale su čak i neke vlade.

Na individualnoj razini javljaju se i sasvim suprotna ponašanja. Mnogi rukovoditelji ili visokoobrazovani stručnjaci ne žele potpisati radne ugovore na neodređeno vrijeme ili žele sami financirati svoje stručno osposobljavanje kako bi ih radni ugovor s organizacijom što manje obvezivao. Pojedinci traže novi posao samo zato što smatraju da su u sadašnjoj organizaciji proveli već nekoliko godina, a to smatraju dovolj-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

nim vremenom za stjecanje korisnih znanja i vještina koje ih čine atraktivnima za druge poslodavce. Poslodavci, pak, nastoje u radne ugovore uklopiti zabranu premještanja na slične poslove u konkurentske tvrtke ili se služe drugim pravnim mogućnostima kako bi neke svoje zaposlenike što više vezali uza se instrumentalnom odanošću. Vještiji i bogatiji nude (pa i dobivaju) više te razvijaju radnu klimu koja pogoduje razvoju afektivne odanosti organizaciji.

I jedna i druga skupina zaposlenika složila bi se u tome da više nema cjeloživotnih poslova. To je i sve što im je zajedničko. Zato organizacijski psiholozi redefiniraju koncept karijere tražeći joj nova uporišta. Osmišljavaju se nove strategije upravljanja ljudskim resursima, kojima je primarni cilj pojedince učiniti fleksibilnima i otvorenima prema novim znanjima i vještinama, ali i prilikama za rad (za pregled vidi, Arnold, 2001.). Ova radna fleksibilnost ne bi trebala biti osobina samo elitnih, visokoobrazovanih skupina zaposlenika nego je jednako važna (ako zbog brojčane strukture radne snage ne i važnija) kod tzv. "plavih ovratnika". U velikom britanskom anketnom istraživanju na reprezentativnom nacionalnom uzorku rukovoditelja, provedenom još prije desetak godina, utvrđeno je da 25% organizacija obrazuje većinu svojih zaposlenika za funkcionalnu fleksibilnost, očekujući od njih sposobnost da obavljaju i druge poslove osim onoga koji podrazumijeva njihova aktualna pozicija i radno mjesto (Cully i sur., 1998., prema Kidd, 2002.).

Istraživanja nesigurnosti posla utvrdila su kako je subjektivna nesigurnost posla fenomen koji je relativno neovisan o objektivnim mjerama rizika vezanog uz radnu budućnost te da ima negativne posljedice na radnu motivaciju i dobrobit ljudi. U okolnostima stalnih promjena uvjeta poslovanja, koje zaposlenici ne mogu predvidjeti, a pojedinci umjesto da planiraju svoje radne karijere, doživljaj neizvjesnosti zamjenjuju zatečenošću, intrinzična radna motivacija ljudi postaje ugrožena. Iako je ona ključ i individualnog i organizacijskog uspjeha, nju ugrožavaju intenzivni faktori eksternalne kontrole radnoga ponašanja. A u ovako zahtjevnim društvenim okolnostima upravo su potrebne suprotne strategije. Organizacije trebaju poduzimati postupke kojima je cilj pojačati u zaposlenika doživljaj vlastite kompetentnosti i slobode izbora, što će povećati i njihovu intrinzičnu motivaciju.

## BILJEŠKE

---

<sup>1</sup> Ovaj je rad pripremljen u okviru znanstvenoga projekta "Individualne i organizacijske posljedice nesigurnosti posla" (br. 130-1301422-1421, voditeljica D. Maslić Seršić) što ga financira Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa RH.

<sup>2</sup> Kasnije je model proširen na 12 karakteristika (vidi Warr, 2002.).



## LITERATURA

---

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996.), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Anderson, C. J., Pontusson, J. (2007.), Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECS countries. *European Journal of Political Research*, 46: 211-235.
- Arnetz, B. B., Brenner, S., Hjelm, R., Levi, L., Petterson, I. (1988.), Stress Reactions in Relation to Threat of Job Loss and Actual Unemployment: Physiological, Psychological and Economic Effects of Job Loss and Unemployment. *Stress Research Reports*, 206, Karolinska Institute, Stockholm.
- Arnold, J. (2001.), Careers and career management. U: Anderson, N., Ones, D. S., Kepis Sinangil, H., Viswesvaran, C. (ur.), *Handbook of industrial, work & organizational psychology*, 2 (115-132). London: Sage.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000.), Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54: 502-509.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989.), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Böckermann, P. (2004.), Perception of Job Instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67: 283-314.
- Bohle, P., Quinlan, M., Mayhew, C. (2001.), The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12 (1): 32-60.
- Burchell, B. J., Day, D., Hudson, M., Lapido, D., Mankelew, R., Nolan, J. P., Reed, H. Wichert, C. I., Wilkinson, E. (1999.), *Job insecurity and work intensification: Flexibility and the changing boundaries of work*. York: York Publishing Services.
- Burke, R., Greenglass, E. (1999.), Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organisational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4): 327-336.
- Büssing, A. (1999.), Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 219-242.
- Catalano, R., Rook, K., Dooley, D. (1986.), Labor markets and help-seeking: a test of the employment security hypothesis, *Journal of Health and Social Behavior*, 27: 277-287.
- Clark, C. L., Sacks, M. P. (2004.), A view from below: industrial restructuring and women's employment at four Russian enterprises. *Communist and Post-Communist Studies*, 37: 523-545.
- De Witte, H. (1999.), Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8: 155-177.
- Deci, E. L., Koestner, R., Ryan, R. M. (1999.), A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125: 627-668.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985.), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Dekker, S. W. A., Schaufeli, W. B. (1995.), The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30: 57-63.

Dominitz, J., Manski, C. F. (1997.), Perceptions of Economic Insecurity Evidence From The Survey Of Economic Expectations. *Public Opinion Quarterly*, 61: 261-287.

Elman, C., O'Rand, A. M. (2002.), Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research*, 31: 49-76.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., Smith, G. D. (1998.), The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity. *Social Science and Medicine*, 46 (2): 243-254.

Fullerton, A. S., Wallace, M. (2007.), Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research*, 36: 201-221.

Gagne, M., Deci, E. L. (2005.), Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 331-362.

Greenhalgh, L. (1991.), Organizational coping strategies. U: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. (ur.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk (172-198)*. London: Sage.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984.), Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3): 431-448.

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., van Vuuren, T. (ur.) (1991.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.

Heaney, C. A., Israel, B. A., House, J. S. (1994.), Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38: 1431-1437.

Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999.), A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.

Iversen, L., Sabroe, S. (1988.), Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: a longitudinal study. *Journal of Social Issues*, 44: 141-152.

Jahoda, M. (1982.), *Employment and unemployment: A social psychology analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Joelson, L., Wahlquist, L. (1987.), The psychological meaning of job insecurity and job loss: the results of a longitudinal study, *Social Science and Medicine*, 25: 179-182.

Kets de Vries, M. F. R., Balazs, K. (1997.), The downside of downsizing. *Human Relations*, 50: 11-50.

Kidd, J. M. (2002.), *Careers and careers management*. U: Warr, P. (ur.), *Psychology at work (178-202)*, London: Penguin books.

Kim, I., Muntaner, C., Khang, Y., Paek, D., Cho, S. (2006.), The relationship between nonstandard working and mental health in a re-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

representative sample of the South Korean population. *Social Science & Medicine*, 63: 566-574.

Kinnunen, U., Feld, T., Manuo, S. (2003.), Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35: 617-632.

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., Happonen, M. (2000.), Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459.

Kinnunen, U., Nätti, J. (1994.), Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (3): 297-321.

Klandermans, B., van Vuuren, T. (1999.), Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 145-153.

Klandermans, B., van Vuuren, T., Jacobson, D. (1991.), Employees and job insecurity. U: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. (ur.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (40-65). London: Sage.

Kozlowski, S., Chao, G., Smith, E., Hedlund, J. (1993.), Organisational downsizing: Strategies, interventions and research. U: Cooper, C. L., Robertson, I. T. (ur.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8 (263-332). Chichester: Wiley.

Kuhnert, K., Sims, R., Lahey, M. (1989.), The relationship between job security and employee health. *Group & Organization Studies*, 14: 399-410.

Latack, J. C., Dozier, J. B. (1986.), After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review*, 11: 375-392.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984.), *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.

Lee, C., Bobko, P., Chen, Z. X. (2006.), Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (4): 512-540.

Lee, S., Colditz, G. A., Berkman, L. F., Kawachi, I. (2004.), Prospective Study of Job Insecurity and Coronary Heart Disease in US Women. *Annals of Epidemiology*, 14 (1): 24-30.

Linz, S. J., Semykina, A. (2007.), How do workers fare during transition? Perceptions of job insecurity among Russian workers, 1995-2004. *Labour Economics*, u tisku. doi:10.1016/j.labeco.2007.05.003

Lipscomb, H. J., Dement, J. M., Epling, C. A., Gaynes, B. N., McDonald, M., Schoenfisch, A. L. (2007.), Depressive symptoms among working women in rural North Carolina: A comparison of women in poultry processing and other low-wage jobs. *International Journal of Law and Psychiatry*, u tisku.

Lodahl, T., Kejner, M. (1965.), The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.

Manski, C., Straub, J. (2000.), Worker Perceptions of Job Insecurity in the mid-1990s: Evidence from the survey of Economic Expectations. *Journal of Human Resources*, 35 (3): 447-479.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

Maslić Seršić, D. (2007.), *Psychological consequences of job insecurity among permanent and fixed-term employees: a role of perceived workplace control*. Book of abstract. The XIIIth European congress of Work and Organizational Psychology. Stockholm, May 9-12, 2007.

Maslić Seršić, D. (2006.), When does unemployment imply impaired psychological health? The mediating role of psychological deprivation and social support. *Review of Psychology*, 13: 43-50.

Maslić Seršić, D. (2000.), Što je odanost i kako je možemo mjeriti? *Suvremena psihologija*, 3: 99-111.

Maslić Seršić, D., Šverko, B. (2000.), Croatian workers in the period of transition: a five year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 2: 363-376.

Maslić Seršić, D., Šverko, B., Galić, Z. (2005.), Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: Što se promijenilo u odnosu na devedesete? *Društvena istraživanja*, 14 (6): 1039-1054.

Maslow, A. H. (1970.), *Motivation and personality* (2nd ed). New York: Harper & Row.

Mattiasson, I., Lindegärde, F., Nilsson, J. A., Theorell, T. (1990.), Threat of unemployment and cardiovascular risk factors: longitudinal study of quality of sleep and serum cholesterol concentrations in men threatened with redundancy. *British Medical Journal*, 301: 461-466.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997.), *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: SAGE.

Mohr, G. B. (2000.), The Changing Significance of Different Stressors after the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation with Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (3): 337-359.

Orpen, C. (1994.), The effects on self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well being. *Social Behavior and Personality*, 22: 53-56.

Pearce, J. L. (1998.), Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. U: Cooper, C. L. i Rousseau, D. M. (ur.), *Trends in Organizational Behavior I* (Vol. 5, 31-46). New York, NY: Wiley.

Roskies, E., Louis-Guerin, C. (1990.), Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 345-359.

Roskies, E., Louis-Guerin, C., Fournier, C. (1993.) Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14: 617-630.

Simpson, R. (2000.), Presenteeism and the impact of long hours on managers. U: Winstanley, D. i Woodall, J. (ur.), *Ethical Issues in Contemporary Human Resource Management* (156-171), Macmillan Business, Basingstoke.

Smithson, J., Lewis, S. (2000.), Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29: 680-698.

Strechmiller, J., Yarandi, H. (1993.), Predictors of burnout in critical care nurses. *Heart & Lung*, November/December, 534-541.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

Sverke, M., Hellgren, J. (2002.), The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51: 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002.), No security: A review and meta-analysis of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 242-264.

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., Goslinga, S. (2004.), *Job insecurity and union membership: European Union in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang S.A.

Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., Galešić, M. (u tisku). Unemployed people in search for a job: Does job-seeking behavior matters that much? *Journal of Vocational Behavior*.

Tiffin, J., McCormick, E. (1977.), *Industrial psychology*. London: George Allen and Unwin.

Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., Hartley, J. (1991.), Predicting employees' perceptions of job insecurity. U: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. (ur.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (65-79). London: Sage.

Warr, P. (1996.), Employee well-being. U: Warr, P. (ur.), *Psychology at work* (4th ed.) (224-253). London: Penguin books.

Warr, P. (2002.), The study of well-being, behaviour and attitudes. U: Warr, P. (ur.), *Psychology at work* (5th ed.) (1-25). London: Penguin Books.

Westman, M., Etzion, D., Danon, E. (2001.), Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 22: 467-481.

## Job Insecurity as a Research Subject in Psychology: Theories, Definitions, Findings

Darja MASLIĆ SERŠIĆ  
Faculty of Humanities and Social Sciences, Zagreb

Janja TRKULJA  
The National Foundation for Science, Higher Education and  
Technological Development of the Republic of Croatia, Rijeka

The study represents a review of psychological research of job insecurity and deals with scientific analysis of theoretical questions in the area, used methodologies and main findings. The difference between subjective job insecurity, a perceptual phenomenon which is determined by the two broad dimensions – affective and cognitive, and objective insecurity, an occurrence which does not depend on the perception of an individual, is defined. The general and empirically proved hypothesis about the negative impact of job insecurity on the individual work motivation and well-being represents a framework of the study. We substantiate

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

it by positioning the concept of job insecurity in the context of traditional and modern theories of work motivation, in particular Cognitive Evaluation Theory. We differentiate the global or quantitative job insecurity – perceived probability and anxiety related to the threatening job loss, from the qualitative – when the same experience is related to the threatening loss of valuable job characteristics. We understand psychological research of job insecurity as an answer to the actual changes of the working life context that are characterized by a high rate of unemployment, increased labour mobility, privatization and restructuring of work organizations. On the individual level, these changes are reflected in the decreasing of almost all aspects of security that are traditionally related to employment. All these changes represent a challenge for organizational psychologists who attempt to redefine the career concept and have a task to define strategies of human resource management in the context of intensive job insecurity.

Key words: job insecurity, Theory of Cognitive Evaluation, work motivation

## Unsicherheit am Arbeitsplatz als Forschungsgegenstand in der Psychologie: Theorien, Operationalisierungen, Befunde

Darja MASLIĆ SERŠIĆ  
Philosophische Fakultät, Zagreb

Janja TRKULJA  
Volksstiftung für Wissenschaft, Hochschulwesen und  
technologische Entwicklung der Republik Kroatien, Rijeka

Die vorliegende Arbeit bietet eine Übersicht psychologischer Forschungsarbeiten über Unsicherheit am Arbeitsplatz und widmet sich einer Analyse diesbezüglicher theoretischer Fragen, untersucht die eingesetzten Methodologien und gewonnenen Resultate. Die Autorinnen definieren den Unterschied zwischen dem Phänomen subjektiv erlebter Unsicherheit am Arbeitsplatz, das durch eine umfangreiche affektive und eine kognitive Dimension bestimmt wird, und objektiver Unsicherheit, die vom Erleben des Einzelnen unabhängig ist. Die Grundthese der Arbeit ist die allgemein formulierte und empirisch bestätigte These, dass sich das subjektive Erleben von Unsicherheit am Arbeitsplatz ungünstig auswirkt auf die Arbeitsmotivation und das Wohlbefinden der Menschen. Die Autorinnen untermauern ihre These, indem sie das Konzept der Arbeitsplatzsicherheit in den Rahmen traditioneller und moderner Theorien zur Arbeitsmotivation einbinden, insbesondere der Theorie der

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 18 (2009),  
BR. 3 (101),  
STR. 523-545

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,  
TRKULJA, J.:  
NESIGURNOST POSLA...

kognitiven Evaluation. Es wird differenziert zwischen einer globalen bzw. quantitativen Unsicherheit einerseits – der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes und der Angst davor – und einer qualitativen Unsicherheit andererseits, wenn die erlebte Gefährdung des Arbeitsplatzes verbunden ist mit dem Verlust günstiger Arbeitsbedingungen. Die Autorinnen betrachten diesbezügliche Forschungen als wissenschaftliche Antworten auf aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt, in der hohe Arbeitslosenzahlen, eine erhöhte Mobilität der Arbeitskräfte, Privatisierung und Unternehmensrestrukturierungen auf der Tagesordnung stehen; diese Umstände schlagen sich auf individueller Ebene in einem Verschwinden nahezu aller Formen von Sicherheit am Arbeitsplatz nieder. Die genannten Veränderungen stellen eine neue Herausforderung für Organisationspsychologen dar, die sich darum bemühen, das Konzept der Karriere neu zu definieren und Strategien zu erarbeiten, um in den aktuell herrschenden Verhältnissen der Arbeitswelt besser mit menschlichen Potenzialen umzugehen.

Schlüsselbegriffe: Unsicherheit am Arbeitsplatz,  
Arbeitsmotivation, Theorie der kognitiven Evaluation