

Razvoj i validacija skale nesigurnosti posla

Visković, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2020

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:131:148707>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-04**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

RAZVOJ I VALIDACIJA SKALE NESIGURNOSTI POSLA

Diplomski rad

Ana Visković

Mentorica: Dr. sc. Jasmina Tomas

Zagreb, 2020.

SADRŽAJ

| | |
|---|----|
| UVOD | 1 |
| Nesigurnost posla kao stresor u radnom okruženju..... | 2 |
| Kvantitativna i kvalitativna nesigurnost posla | 5 |
| Afektivna i kognitivna nesigurnost posla | 6 |
| Sveobuhvatna skala nesigurnosti posla | 7 |
| CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE..... | 9 |
| METODA | 10 |
| Sudionici | 10 |
| Postupak..... | 11 |
| Instrumenti | 11 |
| REZULTATI | 16 |
| RASPRAVA | 21 |
| Metodološki nedostaci i buduća istraživanja | 26 |
| Teorijske i praktične implikacije..... | 28 |
| ZAKLJUČAK..... | 29 |
| LITERATURA | 30 |
| PRILOZI..... | 35 |

Razvoj i validacija skale nesigurnosti posla

Sažetak: Cilj ovog istraživanja bio je razviti i validirati sveobuhvatnu skalu nesigurnosti posla koja obuhvaća kvantitativnu nesigurnost posla (percipiranu prijetnju gubitka posla) i kvalitativnu nesigurnost posla (percipiranu prijetnju gubitka vrijednih karakteristika posla) te koja uključuje distinkciju između kognitivne i afektivne dimenzije nesigurnosti posla. Pretpostavljen je 2 X 2 model prema kojemu je nesigurnost posla konceptualizirana kao četverodimenzionalni konstrukt s dimenzijama: kognitivno-kvantitativna, kognitivno-kvalitativna, afektivno-kvantitativna i afektivno-kvalitativna dimenzija. Čestice za novu skalu nesigurnosti posla razvijene su na temelju konceptualnih i empirijskih kriterija. Skala je validirana na uzorku od 531 sudionika zaposlenih u Republici Hrvatskoj koji su ispunjavali novu Skalu nesigurnosti posla, Skalu zadovoljstva poslom, Skalu mentalnog zdravlja, Skalu namjere napuštanja posla te Skalu sagorijevanja na poslu. Eksploratornom faktorskom analizom pokazana je pretpostavljena multidimenzionalnost skale s potvrđena dva interpretabilna faktora, kvalitativnom i kvantitativnom nesigurnosti posla, a pouzdanost dimenzija nove skale bila je zadovoljavajuća. Mogućnost razlikovanja afektivne i kognitivne dimenzije ovim istraživanjem nije potvrđena. Konačna skala nesigurnosti posla sadrži 15 čestica, 7 koje ispituju kvantitativnu i 8 koje ispituju kvalitativnu nesigurnost posla. Ispitane su i korelacije s četiri kriterijske varijable te su rezultati potvrdili pozitivnu povezanost obje dimenzije nesigurnosti posla s namjerom napuštanja posla i sagorijevanjem na poslu te negativnu povezanost obje dimenzije sa zadovoljstvom poslom i mentalnim zdravljem. Dobiveni rezultati ukazuju na valjanost nove razvijene skale nesigurnosti posla koja razlikuje kvantitativnu i kvalitativnu dimenziju nesigurnosti posla.

Ključne riječi: nesigurnost posla, razvoj skale, kvalitativna-kvantitativna nesigurnost posla, afektivna-kognitivna nesigurnost posla

Development and validation of the job insecurity scale

Abstract: The aim of this study was to develop and validate a comprehensive job insecurity scale which includes both quantitative job insecurity (job as a whole) and qualitative job insecurity (valuable job features) and which a distinction between the cognitive and affective components of job insecurity. The 2 X 2 model was assumed, according to which job insecurity represents a four-dimensional construct with dimensions: cognitive-quantitative, cognitive-qualitative, affective-quantitative and affective-qualitative dimensions. Items for a new job insecurity scale were developed based on conceptual and empirical criteria. Scale was validated on a sample of 531 participants employed in Croatia who filled out the new Job insecurity scale, Job satisfaction scale, Mental health inventory, Turnover intention scale and Burnout Assessment Tool. The results of the exploratory factor analysis confirmed two hypothesized interpretable factors, qualitative and quantitative job insecurity, the reliability of both dimensions was adequate. In contrast, the possibility of separating the affective and cognitive dimension has not been confirmed in this study. The final job insecurity scale contains 15 items, 7 measuring quantitative and 8 measuring qualitative job insecurity. Correlations with four criterion variables were also examined, and the results confirmed the positive association of both dimensions of job insecurity with the Turnover intention and burnout and the negative association of both dimensions with job satisfaction and mental health. The obtained results indicate the validity of the new developed scale of job insecurity, which distinguishes quantitative and qualitative dimension of job insecurity.

Key words: job insecurity, scale development, qualitative-quantitative job insecurity, affective-cognitive job insecurity

UVOD

Nesigurnost posla dugi niz godina predstavlja aktualnu temu. Ovaj fenomen odnosi se na percipiranu prijetnju i/ili brigu oko gubitka trenutnog posla (Shoss, 2017). Gospodarske krize poput Velike recesije 2007. – 2009. godine posebno su izazvale zanimanje šire javnosti i povećale vidljivost nesigurnosti posla i u popularnom tisku i u znanstvenim istraživanjima. Znanstvena istraživanja pokazuju da je strah od gubitka posla konstantan i sve zastupljeniji uzrok stresa velikog broja radnika (Probst, Jiang i Benson, 2014). Uz to, globalizacija, brze promjene na tržištu rada te sve brži tehnološki napredak povećavaju prisutnost nesigurnosti posla kod zaposlenika. Poslove koje su donedavno radili ljudi, zamijenili su automatizirani procesi ili roboti dok se na globalnom tržištu sve više zapošljavaju vanjski suradnici na vremenski ograničenim projektima čime izostaje stalno, stabilno zaposlenje. Dodatno, 2020. godine pandemija virusa COVID-19 u cijelom svijetu, osim zdravstvenoj sigurnosti ljudi, prijeti i sigurnosti njihova posla. Trenutna situacija donosi vrlo važan kontekstualni faktor zbog kojega nesigurnost posla u cijelom svijetu postaje jedna od glavnih tema. Gotovo sve države svijeta, čak i one najrazvijenije, morale su zaustaviti svoja gospodarstva na nekoliko tjedana ili čak mjeseci kako bi očuvale zdravstvenu sigurnost svojih građana. Time su mnogi ljudi već izgubili poslove, a veliki dio njih strepi za budućnost i egzistenciju.

Kao posljedica aktualnosti i važnosti teme, godine znanstveno-istraživačkog rada rezultirale su boljim razumijevanjem i definiranjem ovog konstrukta. Brojna empirijska istraživanja dovela su do razlikovanja nekoliko dimenzija konstrukta nesigurnosti posla. Tako je dio istraživača bio usmjeren na diferencijaciju afektivne i kognitivne dimenzije nesigurnosti posla (Jiang i Lavaysse, 2018), dok se dio istraživača bavio razlikovanjem nesigurnosti posla u cjelini (tzv. kvantitativna nesigurnost posla) i nesigurnosti nekih od vrijednih karakteristika tog posla (tzv. kvalitativna nesigurnost posla) (De Witte i sur., 2010; Hellgren, Sverke i Issakson, 1999). Razvoj spoznaja o nesigurnosti posla pratio je i razvoj skala za mjerenje konstrukta. Osim aktualnosti i zastupljenosti teme, važnost valjanih i pouzdanih skala za mjerenje leži u brojnim negativnim posljedicama nesigurnosti posla, kako po pojedinca, tako i po organizaciju (Jiang i Lavaysse, 2018; Lee, Huang i Ashford, 2018). Ipak, većina do sada konstruiranih i validiranih skala nije sveobuhvatna i ne obuhvaća sve četiri gore navedene dimenzije nesigurnosti posla. Drugim riječima, ono što još nije razvijeno u okviru istraživanja nesigurnosti posla jest valjana kratka, ali sveobuhvatna skala nesigurnosti posla čija konstrukcija počiva na dosadašnjim nalazima koji

upućuju na važnost razlikovanja kognitivne procjene mogućnosti gubitka posla i emocionalne reakcije na tu procjenu kao dvije odvojene dimenzije te čija konstrukcija uključuje i nesigurnost oko očuvanja posla i nesigurnost oko očuvanja vrijednih karakteristika posla. Takva bi skala imala potencijal znanstvenog i društvenog doprinosa zbog mogućeg kvalitetnijeg i ciljanog pripremanja intervencija usmjerenih na ublažavanje negativnih posljedica ovoga stresora.

Nesigurnost posla kao stresor u radnom okruženju

Nesigurnost posla može se definirati kao objektivni i subjektivni fenomen. Objektivne definicije počivaju na shvaćanju nesigurnosti posla kao koncepta koji je isključivo kontekstualan, odnosno neovisan o individualnom iskustvu i interpretaciji situacije (Maslić Seršić i Trkulja, 2009). Ugovor o radu na određeno vrijeme jedan je od primjera objektivne nesigurnosti posla (Sverke i sur. 2004). Objektivna nesigurnost posla može se definirati i identificiranjem pozicija unutar kompanije za koje je plan da će se u budućnosti ugasiti uslijed godišnjeg planiranja uprave pojedine kompanije. S druge strane, subjektivne definicije nesigurnosti posla temelje se na pojedinačnoj individualnoj percepciji i interpretaciji njegove trenutne situacije unutar organizacije u kojoj je zaposlen. Tako dva pojedinca mogu različito percipirati, interpretirati i doživljavati objektivno istu situaciju (De Witte, 1999). Znanstvena istraživanja pokazuju kako je kod karakteristika radnog okruženja, pa tako i nesigurnosti posla, upravo individualni doživljaj i iskustvo pojedinca ključno za predikciju različitih ishoda kao što su radno ponašanje, stavovi prema poslu i organizaciji i sl. (Maslić Seršić i Trkulja, 2009). Iz tog je razloga u ovom istraživanju nesigurnost posla definirana kao subjektivni fenomen i sva kasnija spominjanja u radu odnose se na subjektivnu nesigurnost posla.

Autori iznose različite definicije nesigurnosti posla, no u svima njima postoje sličnosti koje naglašavaju jedinstvenost konstrukta i odvojenost od povezanih konstrukata. U svom preglednom radu, Lee i sur. (2018) izdvojili su tri glavne karakteristike nesigurnosti posla koje su sastavni dio svih definicija. Nesigurnost posla odnosi se na postojeću radnu situaciju pojedinca, ne prošlu ili buduću situaciju ili pak karijeru pojedinca. Drugo, kao što je prethodno objašnjeno, iako ovisi o objektivnim situacijskim i okolinskim faktorima, nesigurnost posla predstavlja subjektivnu individualnu percepciju koja odražava stupanj u kojem zaposlenici smatraju svoj posao ugroženim. Kao treću sličnost u definicijama nesigurnosti posla Lee i sur. (2018) navode neizvjesnost oko budućnosti. Ona se odnosi na to da osoba ne zna hoće li zadržati ili izgubiti svoj trenutni posao što

posljedično dovodi do poteškoća u suočavanju s ovom stresnom situacijom (Smet, Vander Elst, Griep i De Witte, 2016).

Navedene karakteristike nesigurnosti posla čine ovaj konstrukt stresorom koji ima nepovoljne posljedice kako po pojedinca, tako i po organizaciju (Jiang i Lavaysse, 2018; Lee i sur., 2018). Štetnost nesigurnosti posla moguće je objasniti u okviru teorije očuvanja resursa (Hobfoll, 1989). Prema ovoj teoriji, pojedinci su motivirani stjecati nove i očuvati postojeće resurse. Stoga do psihološkog stresa dolazi pod tri uvjeta: ako se resursi gube, ako resursima prijeti gubitak te ako nakon ulaganja resursa nema adekvatnog dobitka resursa. Stabilan posao smatra se vrijednim resursom koji zaposlenici vrednuju ne samo zbog njegove funkcije osiguravanja egzistencije, već i zbog sposobnosti da se njime olakša dostizanje drugih resursa. Jahoda (1982) u svojoj teoriji deprivacije navodi da rad, osim manifestne funkcije koja je povezana s plaćom, ima i latentne funkcije koje omogućavaju zadovoljenje psiholoških potreba. Konkretno, u skladu s Jahodom (1982), posao omogućava postizanje društvenog statusa, vremenske strukture dana, osjećaja društvene korisnosti, nivoa aktivnosti, socijalnih kontakata i osobnog statusa/identiteta. S obzirom da nesigurnost posla prema definiciji predstavlja prijetnju vrijednim resursima zaposlenika (manifestnih i latentnih), doživljaj nesigurnosti posla dovodi do niza nepovoljnih ishoda. Sverke, Hellgren i Näswall (2002) u svojoj meta-analizi navode kako posljedice nesigurnosti posla mogu biti neposredne i dugoročne te da se mogu odnositi na pojedinca i na organizaciju. U Tablici 1 (prilagođeno iz Sverke i sur., 2002) nalazi se kategorizacija posljedica te primjeri nekih od pojedinih kategorija.

Tablica 1

Kategorizacija posljedica nesigurnosti posla prema tipu, neposredne i dugoročne i po usmjerenosti, po pojedinca i po organizaciju (prilagođeno iz Sverke i sur., 2002).

| | PO POJEDINCA | PO ORGANIZACIJU |
|------------|---|--|
| NEPOSREDNE | <ul style="list-style-type: none"> • Zadovoljstvo poslom • Radna angažiranost | <ul style="list-style-type: none"> • Povjerenje • Odanost organizaciji |
| DUGOROČNE | <ul style="list-style-type: none"> • Tjelesno i mentalno zdravlje • Konflikt radne i obiteljske uloge | <ul style="list-style-type: none"> • Namjera napuštanja posla • Radna uspješnost |

S obzirom da nesigurnost posla dovodi do psihološkog stresa i niza nepovoljnih ishoda po dobrobit pojedinca i organizacije, ne iznenađuje kako su posljedice nesigurnosti posla vrlo često spominjana tema u znanstvenim istraživanjima. Tako nesigurnost posla poput drugih stresora ima negativne posljedice na fizičko i psihičko zdravlje pojedinaca. Primjerice, Sverke i sur. (2002) u svojoj su meta-analizi pokazali da postoji negativna povezanost ($r = -.24$) između nesigurnosti posla i mentalnog zdravlja. Lee i sur. (2018) potvrdili su ove nalaze što sugerira da pojedinci s izraženim doživljajem nesigurnosti posla imaju više poteškoća s očuvanjem mentalnog zdravlja. Osim toga, istraživanja su pokazala kako je izražen doživljaj nesigurnosti posla povezan i sa sagorijevanjem na poslu (Jiang i Probst, 2016; Kinnunen i sur., 2014) što također ima značajan nepovoljan učinak na opću dobrobit pojedinca. Jiang i Lavaysse (2018) u svojoj su meta-analizi ispitivale povezanost nesigurnosti posla s facetama sagorijevanja na poslu, kao što su emocionalna iscrpljenost i cinizam, a rezultati su pokazali pozitivnu povezanost sa svakom od njih ($r_{\text{EMOCIONALNA ISCRPLJENOST}} = .28$; $r_{\text{CINIZAM}} = .43$). Lošije mentalno zdravlje i sagorijevanje na poslu važni su ishodi doživljaja nesigurnosti posla i zbog svog dugoročnog učinka: kada se i promijeni doživljaj pojedinca, to ne znači da su time nestali i negativni učinci prijašnjeg doživljaja nesigurnosti posla. Osim na pojedince, doživljaj nesigurnosti posla ima nepovoljne ishode i na njihove organizacije. Tako su dosadašnja istraživanja pokazala da postoji visoka negativna povezanost između doživljaja nesigurnosti posla i zadovoljstva poslom (npr. Lee i sur, 2018; Jiang i Probst, 2016; Sverke i sur., 2002). Nadalje, recentna meta-analiza Sverke, Låstad, Hellgren, Richter i Näswall (2019) pokazala je negativnu povezanost između nesigurnosti posla i radnog učinka. Povrh toga, istraživanja su pokazala kako je nesigurnost posla povezana s nižom odanosti prema organizaciji (Sverke, Hellgren i Näswall, 2002). Još jedan važan ishod doživljaja nesigurnosti posla jest i namjera napuštanja posla: pojedinci s izraženijim doživljajem nesigurnosti posla pokazuju i veću namjeru napuštanja posla (Kinnunen i sur., 2014; Huang i sur., 2010). Meta-analiza Jiang i Lavaysse (2018) pokazala je kako je doživljaj nesigurnosti posla povezan i s namjerom napuštanja posla ($r = .25$) i s ponašanjima vezanim uz traženje novog posla ($r = .32$) i uz stvarno napuštanje posla ($r = .21$).

U ovom radu su kao korelati nesigurnosti posla odabrani mentalno zdravlje, sagorijevanje na poslu, zadovoljstvo poslom te namjera napuštanja organizacije jer nalazi dosadašnjih istraživanja pokazuju sustavnu povezanost ovih indikatora dobrobiti s nesigurnosti posla te jer su s njima obuhvaćeni i ishodi nepovoljni po pojedinca i po organizaciju. Prethodno opisana

istraživanja nepovoljnih ishoda nesigurnosti posla ovaj su konstrukt definirala kao percipiranu prijetnju gubitka trenutnog posla. Međutim, kako će biti opisano u nastavku, nesigurnost posla se može definirati uzduž četiri dimenzije. Svaka od njih predstavlja stresor u radnom kontekstu s empirijski potvrđenim nepovoljnim ishodima za pojedinca i organizaciju.

Kvantitativna i kvalitativna nesigurnost posla

Greenhalgh i Rosenblatt (1984) započeli su istraživanje nesigurnosti posla i definirali kako se zabrinutost zaposlenika vezana uz njihovu radnu budućnost odnosi i na zadržavanje posla u cjelini i na razne vrijedne karakteristike tog posla, kao što je to sadržaj posla ili radni uvjeti. Kasnije je na temelju toga nesigurnost posla podijeljena na dvije dimenzije koje su nazvane kvantitativna i kvalitativna nesigurnost posla (Hellgren i sur., 1999). Kvantitativna nesigurnost posla odnosi se na percipiranu prijetnju i/ili brigu oko gubitka sadašnjeg posla u cjelini, dok se kvalitativna odnosi na percipiranu prijetnju i/ili brigu oko gubitka kvalitete zaposlenja, tj. nekih od vrijednih karakteristika posla (Shoss, 2017). Ranije je spomenuto da kvantitativna dimenzija nesigurnosti posla predstavlja prijetnju resursima zaposlenika što dovodi do stresa i nepovoljnih ishoda (Jiang i Lavaysse, 2018). Sukladno teoriji očuvanja resursa (Hobfoll, 1989) kvalitativna dimenzija nesigurnosti posla također može biti vrlo stresna i može imati negativne posljedice za pojedinca i organizaciju. S obzirom da se vrijedne karakteristike posla, poput plaće, podrške nadređenog i autonomije, također smatraju vrijednim resursima, prijetnja njihovom gubitku također dovodi do psihološkog stresa. Tako su u svom istraživanju De Witte i sur. (2010) pokazali kako su i kvalitativna i kvantitativna nesigurnost posla povezane s nepoželjnim ishodima kao što su sagorijevanje na poslu ($r_{\text{KVANTITATIVNA}} = .34$, $r_{\text{KVALITATIVNA}} = .42$) te niže zadovoljstvo poslom ($r_{\text{KVANTITATIVNA}} = .36$, $r_{\text{KVALITATIVNA}} = .36$), dok su Hellgren i sur. (1999) pokazali povezanost i s većom namjerom napuštanja posla ($r_{\text{KVANTITATIVNA}} = .12$, $r_{\text{KVALITATIVNA}} = .42$) i s lošijim mentalnim ($r_{\text{KVANTITATIVNA}} = -.35$, $r_{\text{KVALITATIVNA}} = -.37$) i fizičkim zdravljem ($r_{\text{KVANTITATIVNA}} = -.24$, $r_{\text{KVALITATIVNA}} = -.27$) .

Brondino, Bazzoli, Vander Elst, De Witte i Pasini (2020) navode kako je kvalitativna nesigurnost posla, u odnosu na kvantitativnu, dobila znatno manje istraživačke pažnje i time ostala nedovoljno istražena. Iz toga proizlazi da većina postojećih skala kvalitativne nesigurnosti posla obuhvaća ograničeni broj vrijednih karakteristika posla. Ashford, Lee i Bobko (1989) u svojoj su skali kvalitativne nesigurnosti posla obuhvatili četiri dimenzije vrijednih karakteristika posla:

sadržaj posla (poticajni radni zadaci), radne uvjete (preopterećenost, broj radnih sati), uvjete zaposlenja (plaća, napredovanje) te socijalne odnose (odnosi s kolegama i nadređenim). Hellgren i sur. (1999) svojom su skalom obuhvatili slične vrijedne karakteristike posla poput plaće, sadržaja posla te karijere. Recentna skala Brondino i sur. (2020) obuhvatila je iste četiri dimenzije kao i skala Ashforda i sur. (1989). Međutim, navedene skale nisu obuhvatile resurse na poslu koje mnoge teorije stresa na radu ističu kao ključne za dobrobit zaposlenika. Primjerice, prema teoriji zahtjeva i resursa na poslu (Bakker i Demerouti, 2016), radni resursi poput autonomije u radu, povratne informacije o radnoj učinkovitosti, participativnog donošenja odluka te podrške nadređenog mogu ublažiti utjecaj radnih zahtjeva na nepovoljne ishode, poput sagorijevanja na poslu (Bakker, Demerouti i Euwema, 2005) čime ovi radni resursi predstavljaju vrijedne karakteristike posla koje do sada nisu bile uključene u dominantne skale kvalitativne nesigurnosti posla.

Afektivna i kognitivna nesigurnost posla

Osim distinkcije između kvantitativne i kvalitativne dimenzije nesigurnosti posla, dio autora ističe i razliku između kognitivne i afektivne dimenzije (Borg i Elizur, 1992). Kognitivna dimenzija nesigurnosti posla odnosi se na kognitivnu procjenu, odnosno na percipiranu vjerojatnost gubitka posla ili njegovih vrijednih karakteristika, dok se afektivna dimenzija odnosi na emocionalnu reakciju na potencijalni gubitak posla ili njegovih vrijednih karakteristika (Maslić Seršić i Trkulja, 2009). Dok se oko razlikovanja kvantitativne i kvalitativne nesigurnosti posla većina autora slaže, oko afektivne i kognitivne ima puno više dilema. Pri razvoju skala za mjerenje nesigurnosti posla dio autora nije ove dimenzije razmatrao odvojeno ili se pak priklanjao samo jednoj od dimenzija. Tako Sverke i sur. (2002) navode kako afektivna dimenzija najbolje odražava konceptualnu definiciju nesigurnosti posla, a Huang i sur. (2010) u svojoj skali koriste samo čestice koje se odnose na emocionalne reakcije vezane uz mogućnost gubitka posla. De Witte (2000; prema Vander Elst, De Witte i De Cuyper, 2014) je pak razvio jednodimenzionalnu skalu koja, iako sadrži i kognitivne i afektivne čestice (npr. „Siguran/a sam da mogu zadržati svoj posao“. i „Osjećam nesigurnost oko budućnosti mog posla.“), ne razlikuje afektivnu i kognitivnu dimenziju što je i potvrđeno u kasnijim validacijskim istraživanjima (Vander Elst i sur., 2014).

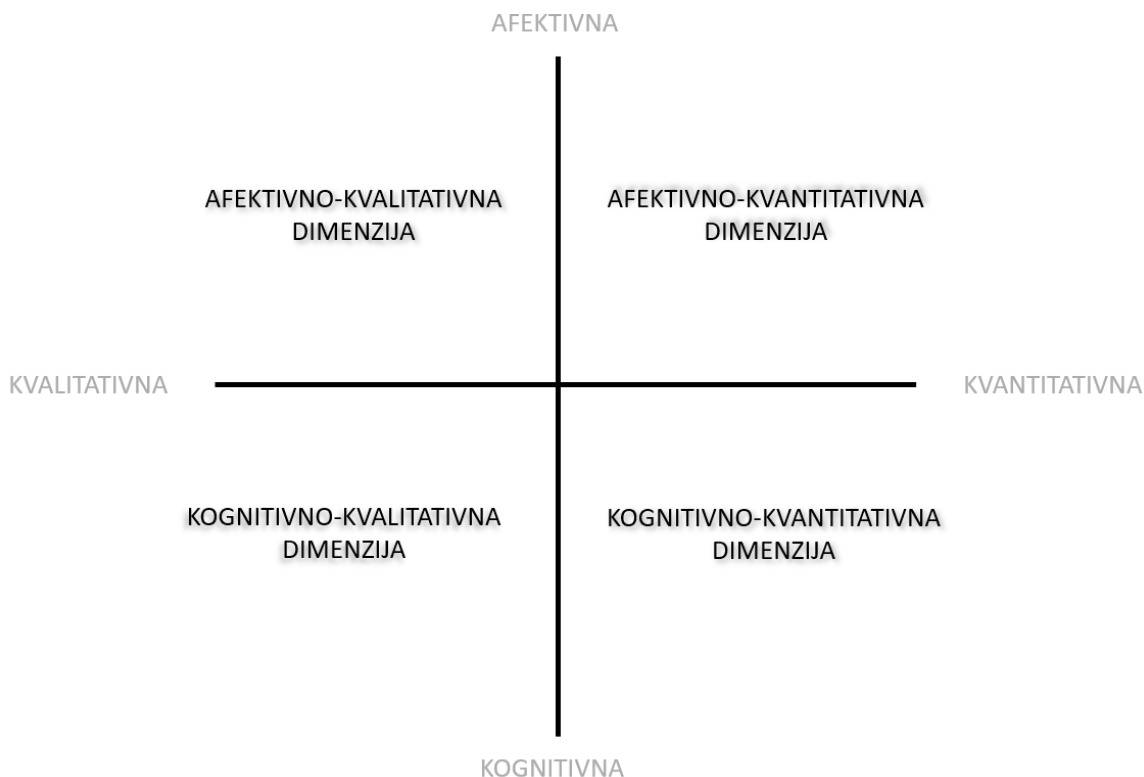
Za razliku od ovih skala, Borg i Elizur (1992) razvili su dvodimenzionalnu skalu nesigurnosti posla čija je validacija pokazala da afektivna i kognitivna nesigurnost posla predstavljaju dvije dimenzije. Kasnija evaluacija skale potvrdila je dvodimenzionalnost i opravdanost razdvajanja ove dvije komponente kroz provedenu eksploratornu i konfirmatornu faktorsku analizu (Staufenbiel i Konig, 2011). De Witte (2010, prema Pienaar, De Witte, Hellgren i Sverke, 2013) je također konstruirao skalu nesigurnosti posla koja razlikuje kognitivnu i afektivnu nesigurnost posla. Pienaar i sur. (2013) validirali su tu skalu i njihovi su nalazi dali dodatnu empirijsku podršku dvofaktorskom modelu. Oba spomenuta validacijska rada uz potvrdu dvodimenzionalnosti nesigurnosti posla s kognitivnom i afektivnom dimenzijom, upozoravaju i na ograničenja ovih evaluiranih skala te potrebu za njihovim poboljšanjima. Tako su Pienaar i sur. (2013), upozorili su na mogući utjecaj formuliranja čestica na dobivene rezultate. Sve kognitivne čestice na ovoj skali pozitivno su formulirane (npr. „Vrlo sam siguran/a da ću moći zadržati svoj posao.“), dok su sve afektivne negativno formulirane (npr. „Bojim se da bih mogao/la dobiti otkaz:“). Stoga autori za buduća istraživanja predlažu podjednako korištenje čestica koje je potrebno rekodirati na obje dimenzije. Staufenbiel i Konig, (2011) validirali su Borg i Elizurovu skalu (1992) te kao ograničenje skale naveli kako afektivne čestice nisu mjera afektivne nesigurnosti posla, već da su mjera emocionalne reakcije na zamišljanje hipotetske situacije gubitka posla (svaka je čestica formulirana tako da započinje s: „Plaši me pomisao da izgubim posao“). Konačno, Jiang i Lavaysse (2018) su se u recentnoj meta-analizi i istraživanju bavile opravdanošću odvajanja afektivne i kognitivne komponente kao dvije odvojene dimenzije nesigurnosti posla. Njihovi rezultati pokazuju umjerenu od visoku povezanost (.56 do .74) afektivne i kognitivne nesigurnosti posla, ali i naglašavaju važnost razmatranja afektivne i kognitivne nesigurnosti posla kao odvojenih komponenti u daljnjoj operacionalizaciji i teorijskom razvoju konstrukta.

Sveobuhvatna skala nesigurnosti posla

U svom preglednom radu, Lee i sur. (2018) ističu važnost poboljšanja postojećih instrumenata za mjerenje nesigurnosti posla. Navode kako dosadašnja upotreba velikog broja različitih skala (njih 20-ak), bez da je poznata njihova sličnost i preklapanje, predstavlja izazov za daljnji razvoj istraživanja u području. Konkretno, dio autora skala uzima u obzir razlikovanje

kognitivne i afektivne dimenzije nesigurnosti posla, dok ih dio kombinira. Nadalje, dio autora usmjeren je isključivo na kvantitativnu nesigurnost posla, dok dio obuhvaća i kvalitativnu dimenziju. Unatoč njihovoj teorijskoj potkrijepljenosti, niti jedna od postojećih skala ne uzima u obzir obje distinkcije, afektivno-kognitivno i kvantitativno-kvalitativno razlikovanje nesigurnosti posla niti ne pretpostavlja da se te dimenzije logički mogu kombinirati u 2 X 2 sveobuhvatni model (Slika 1).

Prema ovom modelu, kognitivno-kvantitativna dimenzija odnosi se na subjektivnu procjenu vjerojatnosti gubitka posla, a kognitivno-kvalitativna dimenzija na subjektivnu percepciju vjerojatnosti gubitka vrijednih karakteristika posla. Afektivno-kvantitativna dimenzija odnosi se na subjektivni emocionalni doživljaj zabrinutosti, brige ili anksioznosti zbog mogućeg gubitka posla, dok se afektivno-kvalitativna dimenzija odnosi na subjektivni emocionalni doživljaj zabrinutosti, brige ili anksioznosti zbog potencijalnog gubitka vrijednih karakteristika posla. Ovo se istraživanje bavi konstrukcijom i validacijom skale nesigurnosti posla koja se temelji na opisanom 2 X 2 teorijskom modelu nesigurnosti posla, odnosno obuhvaća četiri teorijski utemeljene dimenzije ovoga konstrukta.



Slika 1. Prikaz četverodimenzionalnog modela nesigurnosti posla s dimenzijama.

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj provedenog istraživanja bio je konstruirati sveobuhvatnu skalu nesigurnosti posla, zadovoljavajućih mjernih karakteristika, koja obuhvaća afektivnu i kognitivnu te kvantitativnu i kvalitativnu dimenziju nesigurnosti posla, čineći tako četiri dimenzije: kognitivno-kvantitativnu, kognitivno–kvalitativnu, afektivno–kvantitativnu i afektivno–kvalitativnu. Cilj je bio i ispitati pouzdanost te dati prilog valjanosti konstruirane skale analizirajući njezinu sadržajnu valjanost i latentnu strukturu te povezanost s kriterijskim varijablama. U skladu s ovim ciljem, postavljeni su sljedeći problemi i hipoteze istraživanja:

Problem 1. Ispitati faktorsku strukturu konstruirane skale nesigurnosti posla.

Hipoteza 1. Skala nesigurnosti posla je multidimenzionalna i sastoji se od četiri interpretabilna faktora: kognitivno-kvantitativni, kognitivno-kvalitativni, afektivno-kvantitativni i afektivno-kvalitativni.

Problem 2. Ispitati pouzdanost dimenzija konstruirane skale nesigurnosti posla.

Hipoteza 2. Sve dimenzije skale nesigurnosti posla imaju zadovoljavajuću pouzdanost tipa unutarnje konzistencije.

Problem 3. Ispitati povezanost između dimenzija konstruirane skale nesigurnosti posla i kriterijskih varijabli mentalnog zdravlja, sagorijevanja na poslu, namjere napuštanja posla te zadovoljstva poslom.

Hipoteza 3. Sve četiri dimenzije nesigurnosti posla bit će negativno povezane s mentalnim zdravljem i zadovoljstvom poslu te značajno pozitivno povezane s namjerom napuštanja posla i sagorijevanjem na poslu.

METODA

Sudionici

Podaci su prikupljeni na prigodnom uzorku 737 zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj. Iz obrade su isključeni sudionici koji nisu imali potpune odgovore na svim skalama, koji su u svojoj organizaciji bili zaposleni na bilo koji drugi način osim preko ugovora o radu ili ugovora o stručnom osposobljavanju (uključuje studentske ugovore, ugovore o djelu, honorarni rad te rad preko agencija za privremeno zapošljavanje) te koji su sustavno davali srednje odgovore. Nakon ovog odabira, ukupan uzorak sačinjavao je 531 sudionik.

Prigodni uzorak obuhvaćao je sudionike heterogenih demografskih i radnih karakteristika. Prosječna dob sudionika bila je 36.89 godina ($SD = 10.55$, raspon od 19 do 68 godina). U istraživanju je sudjelovalo 320 žena (60.3%) i 211 muškaraca (39.7%). Što se tiče najvišeg završenog stupnja obrazovanja, u istraživanju je sudjelovala 1 osoba s nezavršenom osnovnom školom ili završenom osnovnom školom (0.2%), 20 osoba sa završenom srednjom školom u trajanju do 3 godine (3.8%), 115 osoba sa završenom četverogodišnjom srednjom školom (21.7%), 365 osoba sa završenim fakultetom, akademijom te višom ili visokom školom (68.7%) i 30 osoba sa završenim postdiplomskim studijem (5.6%). Sudionici su u svojim trenutnim organizacijama radili u prosjeku 8 godina i 4 mjeseca ($SD = 9.12$, raspon od 1 mjesec do 45 godina i 1 mjesec).

Nadalje, u istraživanju su sudjelovale 454 osobe s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme (85.5%) te 77 osoba s ugovorom o radu na određeno vrijeme (14.5%). Na puno radno vrijeme zaposleno je 527 sudionika (99.2%), dok su na nepuno radno vrijeme zaposlena 4 sudionika (0.8%). 279 sudionika (52.5%) izjavilo je da nema rukovodeću poziciju, dok je 122 sudionika (23%) imalo nižu rukovodeću, 90 sudionika (16.9%) srednju rukovodeću te 40 sudionika (7.5%) visoku rukovodeću poziciju. Prema vlasništvu organizacije, 126 sudionika radi u državnoj tvrtki (23.7%), 34 u državnoj upravi (6.4%), 61 u javnoj instituciji (11.5%), 293 u privatnoj tvrtki (55.2%), a 9 sudionika (1.7%) radi u nekoj drukčijoj organizaciji po tipu vlasništva (npr. trgovačko društvo). Prema sektoru zaposlenja, 1 sudionik zaposlen je u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (0.2%), 95 sudionika u industriji, rudarstvu, građevinarstvu i proizvodnom zanatstvu (17.9%), 290 u uslužnim djelatnostima (54.6%), 120 sudionika u upravi, znanosti, školstvu, zdravstvu, obrani i kulturi (22.6%), a 5 sudionika (0.9%) označilo je da radi u nekom drugom sektoru (npr. inženjering).

Postupak

Podaci su prikupljeni tijekom prosinca 2019. i siječnja 2020. putem online upitnika te metodom papir-olovka. Upitnik se sastojao od skala te sociodemografskih pitanja. Uz to, na početku upitnika sudionicima je naveden cilj istraživanja te procijenjeno trajanje ispunjavanja (10-15 minuta). Također, objašnjeno im je da je istraživanje anonimno i dobrovoljno te da mogu u bilo kojem trenutku od njega odustati bez ikakvih posljedica.

Korištenjem papir-olovka metode, upitnik je podijeljen osobnim kontaktima istraživača koji su ga dalje dijelili svojim kontaktima. Ovom metodom prikupljeno je 195 sudionika (od kojih je 18 izbačeno iz daljnjih obrada jer nisu odgovarali prethodno opisanim kriterijima). Online upitnik prosljeđen je potencijalnim sudionicima preko e-maila ili društvenih mreža (Facebook, LinkedIn). Kako bi se zaposlenike dodatno motiviralo na sudjelovanje u istraživanju, ispunjavanjem online upitnika dobili su mogućnost sudjelovanja u nagradnoj igri i osvajanja kino ulaznica. Ovom metodom prikupljeno je 354 sudionika. Prije spajanja podataka prikupljenih online i papir-olovka verzijom upitnika, provjerena je podudarnost njihovih faktorskih struktura. Rezultati provedenih eksploratornih faktorskih analiza potvrdili su isti broj faktora i vrlo slične koeficijente faktorskih zasićenja.

Instrumenti

Upitnik je sadržavao skale nesigurnosti posla, mentalnog zdravlja, sagorijevanja na poslu te zadovoljstva poslom. Na kraju upitnika sudionici su trebali odgovoriti na kraći niz pitanja vezanih uz njihove radne i sociodemografske karakteristike.

Skala nesigurnosti posla

U okviru ovog istraživanja konstruirana je i korištena nova skala nesigurnosti posla od 45 čestica. Skala je konstruirana kombiniranjem dviju vrsta čestica: čestica iz već postojećih skala od kojih su neke prilagođene za ovo istraživanje te čestica osmišljenim za potrebe ovog istraživanja.

Na temelju pregleda dosadašnjih istraživanja nesigurnosti posla (preglednih radova i meta-analiza, studija s validacijom skala nesigurnosti posla te ostalih empirijskih radova u području) pretpostavljene su četiri dimenzije ovoga konstrukta: kognitivno-kvantitativna, kognitivno-

kvalitativna, afektivno-kvantitativna i afektivno-kvalitativna dimenzija. Za svaku od njih, definirani su teorijski i empirijski kriteriji koje je čestica morala zadovoljiti da bi bila uključena u novu skalu (pregled svih kriterija prikazan je u Tablici 2).

Tablica 2

Konceptualni i empirijski kriteriji po pretpostavljenim dimenzijama nesigurnosti posla.

| | Kognitivno kvantitativna | Kognitivno kvalitativna | Afektivno kvantitativna | Afektivno kvalitativna |
|------------------------|---|-------------------------|---|------------------------|
| konceptualni kriteriji | kognitivna procjena vjerojatnosti gubitka posla/vrijednih karakteristika posla | | emocionalna reakcija na kognitivnu procjenu vjerojatnosti gubitka posla/vrijednih karakteristika posla | |
| | deskriptivne: isključuju bilo kakav stav ili emociju vezanu uz kognitivne procjene; ne podrazumijevaju diskrepancu između željene i postojeće razine sigurnosti posla/vrijednih karakteristika posla (Probst, 2003) | | evaluativne: podrazumijevaju stav ili emociju vezanu uz kognitivne procjene; podrazumijevaju diskrepancu između željene i postojeće razine sigurnosti posla/vrijednih karakteristika posla (Probst, 2003) | |
| | nesigurnost vezana uz budućnost trenutnog posla/vrijednih karakteristika posla: različito je od stvarnog gubitka posla jer su osobe još zaposlene, ali je budućnost tog zaposlenja ili njegovih vrijednih karakteristika neizvjesna (Huang, Zhao, Niu, Ashford i Lee, 2013) | | | |
| | subjektivna procjena objektivne stvarnosti, tj. subjektivna interpretacija objektivnih podražaja iz radne okoline (Lee, Huang i Ashford, 2018) | | | |
| | odnosi se na postojeću radnu situaciju, ne na zamišljanje potencijalnih scenarija koji nisu povezani s trenutnom realnom situacijom (Lee i sur., 2018) | | | |
| | percipirana bespomoćnost nije dio konstrukta (kao što neke od postojećih skala podrazumijevaju) (Lee i sur., 2018; Probst, 2003) | | | |
| empirijski kriteriji | više od 1 čestice po dimenziji | | | |
| | 1 čestica definira samo jednu dimenziju | | | |
| | podjednak broj rekodiranih čestica po dimenziji | | | |

Iz dosad korištenih i validiranih skala nesigurnosti posla odabrane su čestice koje su zadovoljile opisane kriterije (neke od njih su još dodatno adaptirane u skladu s kriterijima). Odabrane čestice razvrstane su po pretpostavljenim teoretskim dimenzijama. To su neovisno procjenjivale glavna istraživačica te stručnjakinja u području nesigurnosti posla kako bi izbor bio što objektivniji. Nakon nezavisne evaluacije, svaka čestica je zajednički raspravljena. Čestice kod kojih je postojalo neslaganje među procjenjivačima izbačene su. Nakon toga, osmišljene su nove dodatne čestice prema definiranim kriterijima, i to unutar onih dimenzija gdje je broj čestica bio nedovoljan (prvenstveno kod dimenzija kvalitativne nesigurnosti posla s obzirom da su dosadašnja istraživanja bila značajno više usmjerena na kvantitativnu nesigurnost posla). Nakon što je postignut dovoljan broj čestica po pretpostavljenim dimenzijama, proveden je još protokol razmišljanja naglas (*eng. think-aloud protocol*) s četiri nezavisne osobe (dva psihologa zaposlena u ljudskim resursima, jedan klinički psiholog te jedan anglist) kako bi se dodatno provjerila prosudba odabranih čestica glavnog istraživača i stručnjaka u području. Riječ je o metodi (Jaaskelainen, 2010) koja se koristi za prikupljanje kvalitativnih povratnih informacija o sadržaju čestica: razmišljajući naglas, osobe su trebale verbalizirati sve što im je palo na pamet za svaku česticu, na što misle da se čestica odnosi, kako su je shvatili, što bi odgovor za njih značio. Bilježila su se njihova razmišljanja te su u kasnijoj analizi izbačene one čestice koje su identificirane kao dvosmislene ili sadržajno problematične (npr. da mjere neki drugi konstrukt, da nije jasno je li čestica kognitivna ili afektivna). Idući korak pri konstrukciji skale bio je ujednačavanje broja rekodiranih čestica po pretpostavljenim dimenzijama te je pritom dio čestica preformuliran. One čestice preuzete iz prijašnjih skala, koje se nisu mijenjale, poslone su na dvostruki prijevod (*eng. back-translation*) kako bi se dodatno provjerila valjanost prijevoda s engleskog jezika na hrvatski (Brislin, 1970).

U završnoj fazi konstruiranja preliminarne verzije skale analizirane su sve preostale čestice. Izbačene su čestice koje su identificirane kao sadržajno ponavljajuće te je usklađen broj čestica po pretpostavljenim dimenzijama. Kao rezultat, preliminarne verzije skale primijenjena u ovom istraživanju sadržavala je 45 čestica (10-12 čestica na svakoj od 4 pretpostavljene dimenzije uz 3-4 rekodirane čestice). Primjer čestice namijenjene operacionalizaciji kognitivno-kvantitativne dimenzije na ovoj skali je: „*Mislim da je dosta vjerojatno da ću ostati bez ovog posla.*”, za kognitivno-kvalitativnu česticu: „*Mislim da ću u budućnosti imati manje prilika samostalno odabirati metode rada.*“, za afektivno-kvantitativnu česticu: „*Zabrinut/a sam da ću morati*

napustiti svoj posao prije nego što želim.“ te za afektivno-kvalitativnu: „*Brinem se da ću u ovoj organizaciji imati manje prilika iznijeti svoje mišljenje o pitanjima koja su važna za mene.*“. Sudionici su odgovore davali na skali od 5 stupnjeva, od 1 (Uopće se ne slažem) do 5 (U potpunosti se slažem). Ukupni rezultat na pojedinoj dimenziji računa se kao prosjek odgovora na pripadajućim česticama. Nakon provedenih eksploratornih faktorskih analiza prikazanih u poglavlju Rezultati, konačna verzija Skale nesigurnosti posla sastoji se od 15 čestica koje operacionaliziraju dvije dimenzije: kvantitativnu (7 čestica) i kvalitativnu nesigurnost posla (8 čestica).

Skala mentalnog zdravlja

Mentalno zdravlje mjereno je Skalom mentalnog zdravlja (*eng.* Mental Health Inventory, MHI; Berwick i sur. (1991)) koja se sastoji od pet čestica. Primjer čestice iz ove skale je: “*Koliko vremena ste se u posljednjih mjesec dana osjećali smireno i staloženo?*”. Sudionici su odgovore davali na skali od 0 (Nikada) do 6 (Uvijek), pri čemu veći rezultat na skali ukazuje na veći stupanj mentalnog zdravlja. Ukupni rezultat na skali računa se kao prosjek svih odgovora na česticama. Potvrđena je jednodimenzionalna faktorska struktura skale (faktorska zasićenja od .72 do .84), a pouzdanost skale dobivena u ovom istraživanju je visoka (Cronbach $\alpha = .87$).

Skala namjere napuštanja posla

Za mjerenje namjere napuštanja posla korištena je skala koja se sastoji od 3 čestice (Irving, Coleman i Cooper, 1997). Primjer čestice iz ove skale je “*Vjerojatno ću tražiti novi posao u narednih godinu dana.*” Sudionici su odgovore davali na skali od pet stupnjeva, od 1 (Uopće se ne slažem) do 5 (U potpunosti se slažem). Veći rezultat na skali ukazuje na veću namjeru napuštanja organizacije, a ukupni se rezultat računa kao prosjek odgovora na sve tri čestice. Potvrđena je jednodimenzionalna faktorska struktura skale (faktorska zasićenja od .67 do .83), a pouzdanost skale dobivena u ovom istraživanju je zadovoljavajuća (Cronbach $\alpha = .80$).

Skala sagorijevanja na poslu

Kao mjera sagorijevanja na poslu korištena je skraćena verzija skale BAT (*eng.* Burnout Assessment Tool; Schaufeli, De Witte i Desart, 2019) od 4 čestice. Na ovoj su skali sudionici

trebali procijeniti jesu li se ikada i koliko često osjećali na određeni način na poslu. Primjer čestice je: „*Na svom se poslu osjećam psihički iscrpljeno.*”. Sudionici su trebali odrediti učestalost na skali od 5 stupnjeva, od 1 (Nikada) do 5 (Uvijek). Ukupni rezultat na skali računa se kao prosjek odgovora na svim česticama te je potvrđena jednodimenzionalna faktorska struktura skale (faktorska zasićenja od .57 do .79). Pouzdanost skale u ovom istraživanju je zadovoljavajuća (Cronbach $\alpha = .74$).

Skala zadovoljstva poslom

Zadovoljstvo poslom mjereno je Skalom općeg zadovoljstva poslom (Maslić Seršić i Šverko, 2000) koja se sastoji od četiri čestice. Na ovoj skali, svaka od četiri čestice zahtijeva od sudionika procjenu u odnosu na određenu referentnu točku. Prva se čestica odnosi na procjenu zadovoljstva poslom uzimajući za referentnu točku prednosti i nedostatke posla, druga čestica zahtijeva procjenu u usporedbi s drugim zaposlenicima, treća procjenu uzimajući za referentnu točku varijabilnost u osjećaju zadovoljstva, dok se posljednja čestica odnosi na procjenu zadovoljstva trenutnim poslom u odnosu na posao u nekoj drugoj organizaciji. Sudionici su odgovore procjenjivali odabirom jedne od pet opcija, koje su sadržajno bile različite od čestice do čestice te su kasnije stupnjevane od 1 do 5. Ukupni rezultat na skali računa se kao prosjek odgovora na svim česticama. Potvrđena je jednodimenzionalna faktorska struktura skale (faktorska zasićenja od .52 do .78), a pouzdanost skale dobivena u ovom istraživanju je zadovoljavajuća (Cronbach $\alpha = .75$).

Radne i sociodemografske karakteristike

Sociodemografska pitanja odnosila su se na spol, dob i obrazovanje sudionika, dok su se pitanja vezana na radne karakteristike odnosila na radni staž sudionika, vrstu radnog ugovora, radno vrijeme (puno radno vrijeme, pola radnog vremena), vlasništvo organizacije u kojoj su zaposleni te sektor u kojemu sudionici rade.

REZULTATI

Kako bi se odgovorilo na prvi problem istraživanja, odnosno ispitala faktorska struktura *Skale nesigurnosti posla*, provedena je eksploratorna faktorska analiza metodom zajedničkih faktora. U prvom koraku provjerena je podobnost korelacijske matrice za faktorizaciju. U tu svrhu, proveden je Bartlettov test sfericiteta kojim je utvrđeno da se korelacijska matrica statistički značajno razlikuje od matrice identiteta: $\chi^2(990) = 12584.24$; $p < .001$ te je stoga podobna za faktorizaciju. Izračunat je i Kaiser-Meyer-Olkinov koeficijent koji je iznosio .94, što također sugerira kako je korelacijska matrica podobna za faktorizaciju.

U sljedećem koraku donesena je odluka o broju teorijski interpretabilnih i empirijski opravdanih faktora koji se nalaze u podlozi kovarijacija čestica preliminarne verzije upitnika. U Tablici 3 prikazani su karakteristični korijeni i postoci objašnjene varijance na temelju pojedinih faktora, a na Slici 2 prikazan je *scree* dijagram. Kao što se vidi iz Tablice 3 i Slike 2, Kaiser-Guttmanov kriterij sugerirao je postojanje osam faktora koji imaju karakteristični korijen veći od 1. Međutim, ovako velik broj faktora, pri čemu se karakteristični korijenovi većine faktora nalaze između 1 i 2 znak je moguće hiperfaktorizacije, a upravo je jedan od poznatih nedostataka Kaiser-Guttmanovog kriterija to što često rezultira zadržavanjem prevelikog broja faktora, odnosno vodi zadržavanju trivijalnih faktora koji su rezultat slučajnih povezanosti među varijablama (Loehlin, 1998). Nadalje, *scree* dijagram pokazuje dva faktora, što je vidljivo iz nagiba krivulje na Slici 2. Konačno, u skladu sa *scree* dijagramom i kao što će biti detaljnije objašnjeno u sljedećim odlomcima, dvofaktorsko rješenje predstavlja teorijski opravdanu operacionalizaciju konstrukta nesigurnosti posla jer razlikuje kvantitativnu i kvalitativnu dimenziju¹. Uzevši u obzir navedene teorijske i empirijske kriterije, odlučeno je da će u konačnoj analizi biti zadržana dva faktora.

Rezultati eksploratorne faktorske analize s dva faktora provedene metodom zajedničkih faktora uz *oblimin* rotaciju nalaze se u Prilogu A. Faktori su se pokazali interpretabilni kao kvantitativna, odnosno kvalitativna nesigurnost posla. Nasuprot tome, kognitivna i afektivna dimenzija nisu empirijski potvrđene; čestice ove dvije dimenzije podjednako su se rasporedile na kvantitativnu i kvalitativnu dimenziju.

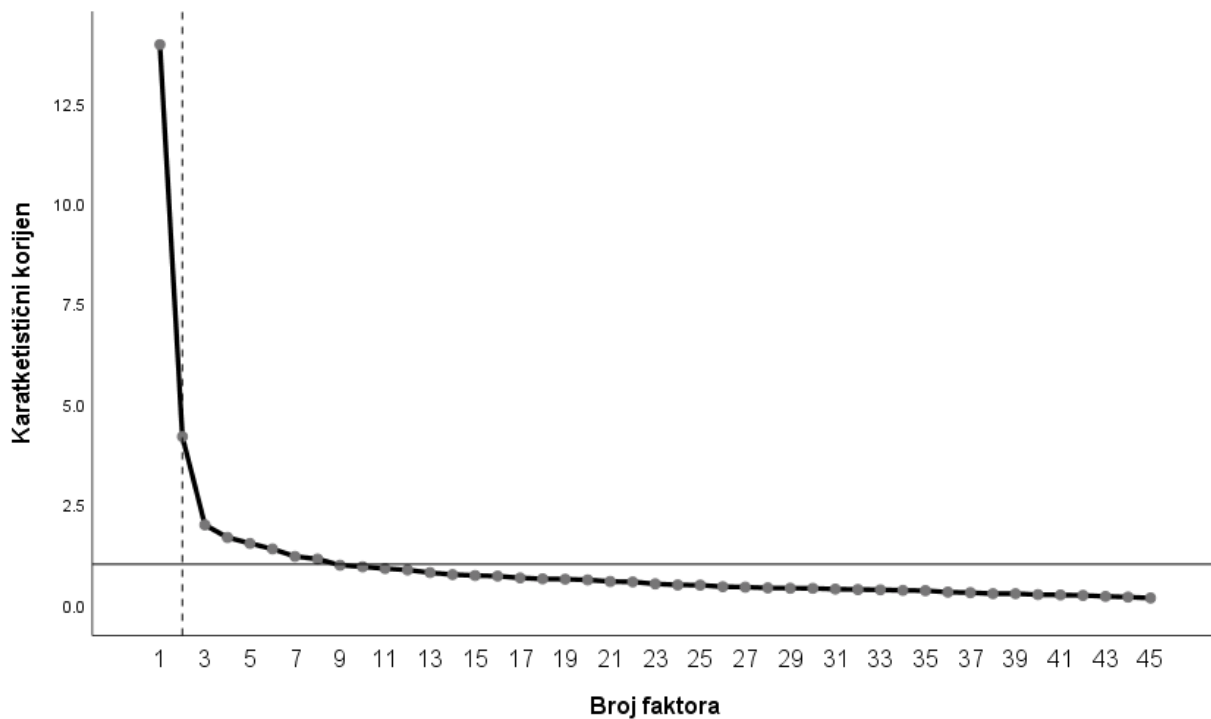
¹ Kao dodatna provjera, provedena je i eksploratorna faktorska analiza s osam faktora, ali oni nisu bili teorijski interpretabilni.

Tablica 3

Prikaz karakterističnih korijena većih od 1 i pripadajućih postotaka objašnjene varijance.

| Faktor | KK | %V | K%V |
|--------|-------|-------|-------|
| 1 | 13.95 | 31.00 | 31.00 |
| 2 | 4.18 | 9.28 | 40.28 |
| 3 | 1.98 | 4.40 | 44.68 |
| 4 | 1.67 | 3.71 | 48.39 |
| 5 | 1.52 | 3.38 | 51.77 |
| 6 | 1.38 | 3.07 | 54.83 |
| 7 | 1.20 | 2.66 | 57.49 |
| 8 | 1.13 | 2.51 | 60.00 |

Legenda: KK – karakteristični korijen, %V – postotak objašnjene varijance,
K%V – kumulativni postotak objašnjene varijance.



Legenda: ————— odvaja karakteristične korijene veće i manje od 1
----- odvaja broj faktora koji se zadržava (2)

Slika 2. Scree dijagram karakterističnih korijenova.

U posljednjem koraku odabrane su čestice za konačnu verziju Skale nesigurnosti posla pri čemu su u obzir uzeti koeficijenti faktorskih zasićenja prikazani u Prilogu A i sadržaj čestica. Za operacionalizaciju kvantitativne nesigurnosti posla odabrane su čestice s najvećim koeficijentima faktorskih zasićenja, pri čemu se vodilo računa da budu sadržajno heterogene. Pri odabiru čestica koje operacionaliziraju kvalitativnu nesigurnost posla također su u obzir uzete čestice s najvišim faktorskim zasićenjima, a sadržajno ih se biralo tako da se varira i obuhvati što više teorijski relevantnih kategorija vrijednih karakteristika posla. Nadalje, vodilo se računa i o tome da svaka dimenzija obuhvaća podjednak broj kognitivnih i afektivnih čestica. Pored navedenih kriterija, za svaku dimenziju odabran je podjednak broj čestica (uključujući i podjednak broj rekodiranih čestica) koji omogućuje laku i brzu primjenu ove skale u znanstvene u praktične svrhe. Konačna verzija Skale nesigurnosti posla (Tablica 4) sastoji se od dvije subskale koje definiraju kvalitativnu i kvantitativnu dimenziju nesigurnosti posla čija korelacija iznosi .49 te koje ukupno objašnjavaju 43.24% zajedničke varijance bruto rezultata.

Naposljetku, izračunati su i deskriptivni statistički pokazatelji ovih subskala i njihove pouzdanosti (Tablica 5). Kolmogorov–Smirnovljev test normaliteta distribucije pokazuje da Subskala kvalitativne nesigurnosti posla ne odstupa značajno od normalne distribucije, dok za Subskalu kvalitativne nesigurnosti posla pokazuje značajno odstupanje. S obzirom na to da je K-S test strog te da uz dovoljno veliki N i manja odstupanja proglašava značajnima, učinjen je i vizualni pregled distribucija iz kojega je vidljivo da je distribucija kvantitativne nesigurnosti posla pozitivno asimetrična te blago platikurtična (Prilog B). Kako bi se ispitala pouzdanost ove skale, izračunati su Cronbachovi alfa koeficijenti Subskale kvantitativne nesigurnosti posla i Subskale kvalitativne nesigurnosti posla. Ti se koeficijenti nalaze u Tablici 5, a sugeriraju kako obje subskale imaju zadovoljavajuću pouzdanost.

Prije odgovaranja na treću hipotezu, izračunati su deskriptivni statistički pokazatelji za kriterijske skale korištene u ovom istraživanju. Oni se nalaze u Tablici 6. Kolmogorov-Smirnovljev testom pokazano je da distribucije svih kriterijskih skala statistički značajno odstupaju od normalne. Ponovno je učinjena vizualna inspekcija distribucija te je utvrđeno da sve distribucije, izuzev Skale namjere napuštanja posla, nemaju velika odstupanja (Prilog C). Skala mentalnog zdravlja i Skala zadovoljstva poslom bile su blago negativno asimetrične, dok je Skala sagorijevanja na poslu bila blago pozitivno asimetrična, a Skala namjere napuštanja posla značajnije pozitivno asimetrična.

Tablica 4
Matrica faktorskog sklopa konačne verzije Skale nesigurnosti posla.

| Čestica | Nesigurnost posla | |
|---|-------------------|--------------|
| | Kvantitativna | Kvalitativna |
| Mislim da bih mogao/la izgubiti posao u bližoj budućnosti. | .91 | |
| Mislim da je dosta vjerojatno da ću ostati bez ovog posla. | .81 | |
| Postoji velika šansa da mi trenutni poslodavac da otkaz. | .77 | |
| Osjećam nesigurnost oko budućnosti mog trenutnog posla. | .69 | |
| Zabrinut/a sam da ću morati napustiti svoj posao prije nego što želim. | .55 | |
| Zadovoljan/na sam razinom sigurnosti svojeg trenutnog posla. (R) | .50 | |
| Mogućnost da izgubim posao stvara mi pritisak. | .45 | |
| Mislim da ću u budućnosti na svom trenutnom poslu imati manje prilika za profesionalno usavršavanje. | | .81 |
| Smatram da mi moja organizacija ne može pružiti poticajan sadržaj posla u bliskoj budućnosti. | | .71 |
| Brinem se da ću u ovoj organizaciji imati manje prilika iznijeti svoje mišljenje o pitanjima koja su važna za mene. | | .70 |
| Optimističan/na sam oko razine podrške koju mogu očekivati od svog/je nadređenog/e u budućnosti. (R) | | .60 |
| Bojim se da moja plaća neće rasti brzo koliko bih htio/htjela. | | .56 |
| Mislim da ću u budućnosti imati manje prilika za samostalno odabrati metode rada. | | .49 |
| Strah me da će moji odnosi s kolegama u budućnosti biti manje prijateljski i suradljivi. | | .40 |
| Strah me da će me trenutni posao u budućnosti previše iscrpljivati. | | .39 |

Tablica 5
Deskriptivni statistički pokazatelji subskala Skale nesigurnosti posla ($N = 531$).

| Subskala | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Min.</i> | <i>Max.</i> | <i>K-S z</i> | α |
|-------------------|---------------|----------|-----------|-------------|-------------|--------------|----------|
| Nesigurnost posla | Kvalitativna | 2.65 | 0.82 | 1 | 5 | 1.12 | .81 |
| | Kvantitativna | 1.93 | 0.81 | 1 | 4.86 | 3.4** | .85 |

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *Min.* – minimalni opaženi rezultat, *Max.* – maksimalan opaženi rezultat, α – Cronbachov alfa koeficijent, ** $p < .01$.

Tablica 6
Deskriptivno-statistički pokazatelji kriterijskih skala korištenih u istraživanju ($N = 531$).

| Skala | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Min.</i> | <i>Max.</i> | <i>K-S z</i> |
|--------------------------|----------|-----------|-------------|-------------|--------------|
| Mentalno zdravlje | 3.82 | 1.03 | 0 | 6 | 1.64** |
| Namjera napuštanja posla | 2.3 | 1.1 | 1 | 5 | 3.21** |
| Sagorijevanje na poslu | 2.36 | 0.68 | 1 | 5 | 2.18** |
| Zadovoljstvo poslom | 3.42 | 0.59 | 1.5 | 6 | 3.53** |

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *Min.* – minimalni opaženi rezultat, *Max.* – maksimalni opaženi rezultat, ** $p < .01$.

Kako bi se ispitala povezanost kvalitativne i kvantitativne nesigurnosti posla s kriterijskim subskalama, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Ti se koeficijenti nalaze u Tablici 7. Svi su se koeficijenti pokazali statistički značajnima uz $p < .01$. Rezultati sugeriraju kako su sve povezanosti umjerene do visoke, u rasponu od $|.3|$ do $|.6|$, uz izuzetak koeficijenta korelacije koji kvantificira povezanost kvantitativne nesigurnosti posla i namjere napuštanja organizacije, a koji je iznosio $.22$. Najviša povezanost utvrđena je između kvalitativne nesigurnosti posla i mentalnog zdravlja te je taj koeficijent korelacije iznosio $-.57$. Obje subskale očekivano su negativno korelirale s mentalnim zdravljem te zadovoljstvom poslom te pozitivno s namjerom napuštanja organizacije i sagorijevanjem.

Tablica 7
Pearsonovi koeficijenti korelacije između subskala Skale nesigurnosti posla i kriterijskih skala ($N = 531$).

| | | Mentalno zdravlje | Namjera napuštanja | Sagorijevanje na poslu | Zadovoljstvo poslom |
|-------------------|---------------|-------------------|--------------------|------------------------|---------------------|
| Nesigurnost posla | Kvalitativna | $-.57^{**}$ | $.43^{**}$ | $.54^{**}$ | $-.51^{**}$ |
| | Kvantitativna | $-.48^{**}$ | $.22^{**}$ | $.39^{**}$ | $-.31^{**}$ |

Legenda: ** $p < .01$.

RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je razviti, ispitati pouzdanost te dati prilog valjanosti sveobuhvatne multidimenzionalne skale nesigurnosti posla koja uzima u obzir razliku između kvalitativne i kvantitativne te između afektivne i kognitivne nesigurnosti posla čineći četverodimenzionalni model. Provedenom faktorskom analizom potvrđena je multidimenzionalnost razvijene skale. Pritom je potvrđeno samo razlikovanje kvantitativne i kvalitativne dimenzije nesigurnosti posla, dok razlikovanje kognitivne i afektivne nesigurnosti posla nije potvrđeno. Obje subskale imale su vrlo zadovoljavajuću pouzdanost (kvantitativna – Cronbach $\alpha = .85$, kvalitativna – Cronbach $\alpha = .81$). Ispitana kriterijska valjanost razvijenih subskala potvrdila je njihovu povezanost s kriterijskim varijablama zadovoljstva poslom, sagorijevanja na poslu, namjere napuštanja posla i mentalnog zdravlja.

Prije osvrta na postavljene probleme istraživanja, važno je osvrnuti se na sadržajnu valjanost nove skale nesigurnosti posla koja je utvrđena tijekom procesa konstrukcije nove skale. Kako je ranije u opisu instrumenta Skale nesigurnosti posla već spomenuto, čestice za novu skalu odabrane su iz dosad korištenih skala i iz seta čestica osmišljenih za ovo istraživanje. Odabir iz dosad korištenih skala neovisno su vršile autorica i stručnjakinja u području, a čestice dodatno osmišljene za ovo istraživanje formirane su u onim teorijski pretpostavljenim dimenzijama gdje nije bilo dovoljno različitih čestica iz dosadašnjih skala (primarno u kvalitativnim dimenzijama). Ovime se doprinijelo reprezentativnijem uzorku čestica koje su obuhvaćale širok uzorak sadržajno različitih čestica. Također, vršena je neovisna procjena ova dva procjenitelja odgovaraju li čestice konceptualnim kriterijima nesigurnosti posla (Tablica 1) i u koju teorijsku dimenziju svaka od čestica pripada. U slučaju da je postojalo neslaganje između procjenjivača, čestica je izbačena. Time je dobivena pročišćen set čestica za novu skalu nesigurnosti posla. Kako bi se dodatno povećala objektivnost procjena i osigurala bolja sadržajna valjanost čestica, proveden je protokol razmišljanja naglas (*eng. think-aloud protocol*) s četiri nezavisne osobe. Svaka od osoba verbalizirala je za svaku česticu što misli da čestica znači i na što se odnosi te je set čestica dodatno pročišćen na temelju povratnih informacija. Čestice koje su identificirane kao potencijalno dvosmislene, nejasne ili osobe asociraju na konstrukte koji nisu nesigurnost posla izbačene su. Opisanim postupcima osigurano je da čestice široko pokrivaju i reprezentiraju konstrukt.

U sklopu prvog postavljenog problema ispitana je faktorska struktura nove razvijene skale nesigurnosti posla. Pri tome je pretpostavljena multidimenzionalnost skale s četiri dimenzije: afektivno-kvantitativna, afektivno-kvalitativna, kognitivno-kvantitativna i kognitivno-kvalitativna dimenzija. Rezultati su pokazali kako je prva hipoteza djelomično potvrđena. Eksploratorna faktorska analiza potvrdila je multidimenzionalnost skale, ali samo dva faktora, ne pretpostavljena četiri. Interpretacija faktora pokazala je da se radi o kvantitativnoj i kvalitativnoj dimenziji nesigurnosti posla. Potvrda razlikovanja kvantitativne i kvalitativne nesigurnosti posla sukladna je dosadašnjim istraživanjima (Hellgren i sur., 1999; De Witte i sur., 2010). Većina se autora slaže da postoji razlika između kvalitativne i kvantitativne dimenzije, odnosno da doživljaj prijetnje očuvanju posla i doživljaj prijetnje pojedinim vrijednim karakteristikama posla predstavljaju dva različita konstrukta. Ta se distinkcija navodi još od početka istraživanja nesigurnosti posla (Greenhalgh i Rosenblatt, 1984) pa sve do danas kada se sve više istražuje kvalitativna nesigurnost posla koja je donedavno bila u manjem fokusu istraživača (Brondino i sur., 2020, Blotenberg i Richter, 2020). Provjera normaliteta distribucija pokazala je da distribucija rezultata na Subskali kvalitativne nesigurnosti posla ne odstupa od normalne. Nasuprot tome, distribucija rezultata na Subskali kvantitativne nesigurnosti posla odstupala je od normalne (Tablica 5) pri čemu je vizualnom inspekcijom utvrđeno da je ona pozitivno asimetrična (Prilog B). S obzirom na vrijeme prikupljanja podataka i sastav uzorka, dobiveno odstupanje u kontekstu kvantitativne nesigurnosti posla u skladu je s očekivanjima. Naime, u vrijeme prikupljanja podataka ekonomska situacija bila je relativno povoljna, porast zaposlenih u povećanju (Eurostat, 2020) i manjina ljudi je brinula o gubitku posla te su ovakve distribucije u opisanim uvjetima na tržištu rada dobivene i u prethodnim istraživanjima na hrvatskom uzorku (npr. Tomas, Maslić Seršić i De Witte, 2019). Osim toga, 68.7% sudionika u ovom istraživanju bili su visoko obrazovani, a istraživanja pokazuju kako veći stupanj obrazovanja smanjuje percepciju nesigurnosti posla (Manski i Straub, 2000).

S druge strane, u ovom istraživanju, nakon što su kriteriji za formiranje i odabir čestica za konačnu skalu zadovoljeni (Slika 1.), statistička je obrada pokazala kako ne postoji opravdanost za razlikovanjem i odvajanjem afektivne i kognitivne nesigurnosti posla. Ovo istraživanje krenulo je od pretpostavke da su afektivna i kognitivna nesigurnost posla dvije odvojene dimenzije. S jedne strane kognitivna kao deskriptivna komponenta gdje se isključuje bilo kakav stav ili emocija vezana uz kognitivnu procjenu te ne podrazumijeva diskrepancu između željene i postojeće razine sigurnosti posla/vrijednih karakteristika posla te, s druge strane, afektivna kao evaluativna

komponenta koja podrazumijeva stav ili emociju te diskrepancu između željene i postojeće razine sigurnosti posla/vrijednih karakteristika posla (Probst, 2003). Međutim, valja napomenuti da u literaturi postoji puno više istraživačke dileme oko opravdanosti i potrebe za odvajanjem ovih dimenzija nesigurnosti posla. Tako dio autora, poput De Witte (2000; prema Vander Elst, De Witte i De Cuyper, 2014) čestice koje mjere afektivnu i kognitivnu dimenziju koristi za mjerenje jednodimenzionalnog konstrukta nesigurnosti posla. S druge strane, dio istraživača razvio je i koristio skale koje sadrže samo afektivne čestice koje se odnose na emocionalnu reakciju na percepciju gubitka posla/vrijednih karakteristika posla (Huang i sur., 2010), dok je dio koristio isključivo kognitivne čestice koje se odnose na kognitivnu procjenu vjerojatnosti gubitka posla/vrijednih karakteristika posla (Caplan, Cobb, French, Von Harisson i Pinneau 1975; prema Huang, Niu, Lee i Ashford, 2012).

Dosadašnje razvijene skale čija je validacija pokazala dvofaktorsku strukturu afektivne i kognitivne nesigurnosti posla (Borg i Elizur, 1992; De Witte, 2010; prema Pienaar i sur. 2013), imaju prepoznate metodološke nedostatke. Tako su Staufenbiel i Konig (2011), koji su proveli evaluaciju Borg i Elizurove skale (Borg i Elizur, 1992), potvrdili dvodimenzionalnu strukturu, ali i upozorili kako subskala afektivne nesigurnosti posla sadržajno ne odgovara konceptu afektivne nesigurnosti posla, jer ispituje emocionalne reakcije na *zamišljanje* gubitka posla, a ne na procjenu trenutne realne situacije zaposlenika. Čestice su konstruirane tako da je svaka započinjala s: „*Pomisao na to da izgubim posao...*“, iz čega potencijalno proizlazi da odgovori pojedinaca koji ispunjavaju upitnik ne odražavaju emocionalnu reakciju na njihovu stvarnu radnu situaciju, već emocionalnu reakciju na hipotetsku, zamišljenu situaciju. Iz tog je razloga u kriterije za konstruiranje skale u okviru ovog istraživanja uvršteno da je nužno da zaposlenici procjenjuju svoju trenutnu stvarnu radnu situaciju, a ne hipotetsku zamišljenu. Pienaar i sur. (2013) radili su evaluaciju druge skale kod koje je potvrđena dvofaktorska struktura sa subskalama afektivne i kognitivne nesigurnosti posla (De Witte, 2010; prema Pienar i sur., 2013). Također su uspješno replicirali rezultate koji ukazuju na opravdano promatranje afektivne i kognitivne nesigurnosti posla kao dvije odvojene dimenzije. Međutim, i ovi autori su istaknuli bitne metodološke nedostatke svoje skale. Konkretno, sve kognitivne čestice pozitivno su formulirane, (npr. „Vrlo sam siguran/a da ću moći zadržati svoj posao.“), dok su sve afektivne čestice negativno formulirane (npr. „Bojim se da bih mogao/la biti dobiti otkaz.“). Time distinkcija između kognitivne i afektivne nesigurnosti posla zapravo može biti odraz različitog formuliranja čestica,

a ne različitog sadržaja čestica. Stoga je u ovom istraživanju pri konstrukciji skale jedan od empirijskih kriterija bio podjednak broj rekodiranih čestica po dimenziji kako bi se eliminirao utjecaj metode na dobivene rezultate.

Konačno, Jiang i Lavaysse (2018) su u recentnoj meta-analizi i istraživačkoj studiji vezanoj uz opravdanost odvajanja afektivne i kognitivne dimenzije bili usredotočeni na tri vrste dokaza kojima bi se potkrijepila opravdanost njihovog odvojenog razmatranja. Jedan je bio da afektivna ima jaču povezanost s kriterijskim varijablama nego kognitivna, što je i potvrđeno. Drugi se odnosio na inkrementalni učinak afektivne nesigurnosti posla povrh kognitivne u objašnjavanju varijanci kriterija te je i on, također, potvrđen. Treći se dokaz odnosio na povezanost, odnosno pozitivnu korelaciju između afektivne i kognitivne dimenzije koja bi trebala postojati, ali ne biti i previsoka, (tj. ne biti viša od .70). Rezultati su pokazali kako su afektivna i kognitivna dimenzija nesigurnosti posla povezane u rasponu od .56 to .74. Ovakva povezanost dobivena meta-analizom sugerira da postoji veliki stupanj preklapanja među dimenzijama što se potvrdilo i u našem istraživanju. Moguće je da se ova dva procesa – kognitivna procjena i emocionalna reakcija na kognitivnu procjenu – odvijaju u toliko malom vremenskom razmaku da ih ljudi ne mogu razlikovati u kontekstu nesigurnosti posla. Ipak, iako rezultati ovog istraživanja sugeriraju kako nema razlike između kognitivne i afektivne nesigurnosti posla, daljnjim bi istraživanjima trebalo dodatno ispitati razlikovanje ove dvije dimenzije.

Drugi postavljeni istraživački problem odnosio se na pouzdanost novorazvijene skale nesigurnosti posla. Rezultati su sukladni očekivanjima: obje subskale, kvalitativna i kvantitativna pokazuju zadovoljavajuću pouzdanost. Ovi rezultati daju dodatnu potporu valjanosti razvijene skale i opravdanosti njenog korištenja u daljnjim istraživanjima.

U okviru zadnjeg postavljenog problema postavljeno je pitanje povezanosti dimenzija novokonstruirane skale nesigurnosti posla i kriterijskih varijabli mentalnog zdravlja, sagorijevanja na poslu, namjere napuštanja posla te zadovoljstva poslom. Pretpostavljena je pozitivna povezanost između dimenzija nesigurnosti posla nove skale i sagorijevanja na poslu i namjere napuštanja organizacije te negativna povezanost obje dimenzije nesigurnosti posla nove skale i mentalnog zdravlja i zadovoljstva poslom. Iako nismo mogli istražiti zasebne povezanosti ovih kriterijskih varijabli s dimenzijama kognitivne i afektivne nesigurnosti posla, rezultati pokazuju da su korelacije s kvantitativnom i kvalitativnom dimenzijom u skladu s očekivanjima i rezultatima

prethodnih istraživanja (Jiang i Lavaysse, 2018; Pienaar i sur., 2013; Sverke i sur., 2002). Za sve kriterijske skale učinjena je provjera normaliteta distribucija te, iako su rezultati pokazali da se sve četiri statistički značajno razlikuju od normalne (Tablica 6), nakon vizualnog pregleda distribucija utvrđeno je kako samo Skala namjere napuštanja posla nešto više odstupa od normalne. Odstupanje koje se ističe veže se uz veliki broj sudionika koji su dali samoprocjenu „1“, odnosno, da nemaju nikakve namjere napuštati posao. Mogući razlog je sastav uzorka u kojemu su više zastupljeni više mlađi sudionici ($M = 36.89$ godina) i visoko obrazovani sudionici (68.7%) u kombinaciji s blago negativno asimetričnom distribucijom na Skali zadovoljstva posla što sugerira kako su sudionici nešto mlađe osobe, zadovoljne poslom na kojemu trenutno jesu i žele tamo nastaviti daljnju profesionalnu karijeru.

Objektive dimenzije razvijene skale nesigurnosti posla, kvalitativna i kvantitativna povezane su pozitivno sa sagorijevanjem na poslu i namjerom napuštanja organizacije i negativno s mentalnim zdravljem i zadovoljstvom poslom. Iz perspektive teorije očuvanja resursa, ove korelacije ukazuju kako na sudionike negativno utječe prijetnja poslu u kontekstu egzistencijalne funkcije, ali i da negativan utjecaj ima i prijetnja očuvanju drugih resursa, odnosno vrijednih karakteristika posla, kao što je to autonomija, podrška nadređenog, poticajni radni zadaci, prijateljski odnosi s kolegama (Hobfoll, 1989). Zaključno, ovi rezultati potvrđuju treću hipotezu te ukazuju na očekivanu povezanost rezultata na razvijenoj skali i različitim kriterijskih varijabli. Sustavna povezanost kvalitativne i kvantitativne dimenzije nesigurnosti posla s raznim nepovoljnim ishodima, i po pojedincu i po organizaciju, upućuje na važnost ispitivanja nesigurnosti posla kao stresora u radnom okruženju, neovisno radilo se o nesigurnosti očuvanja posla u cjelini ili pojedinih vrijednih karakteristika posla.

Zaključno, skala razvijena u okviru ovog istraživanja konstruirana je vodeći se unaprijed definiranim konceptualnim i empirijskim kriterijima kako bi se izbjegli nepoželjni utjecaji na valjanost skale, poput načina formiranja čestica te kako bi se izbjeglo preklapanje s drugim konstruktima, poput bespomoćnosti. Čestice ove skale polaze od temeljnih konceptualnih karakteristika nesigurnosti posla, da se radi subjektivnoj individualnoj percepciji postojeće radne situacije te da postoji neizvjesnost oko budućnosti (Lee i sur., 2018). Rezultati validacije takve skale pokazuju kako postoji jasna razlika između kvalitativne i kvantitativne dimenzije

nesigurnosti posla, ali ne pružaju empirijsku podršku mogućnosti razlikovanja afektivne i kognitivne dimenzije.

Metodološki nedostaci i buduća istraživanja

Rezultate dobivene ovim istraživanjem treba sagledati u kontekstu njegovih nedostataka. Validacija nove skale nesigurnosti posla provedena je na prigodnom uzorku što čini jedan od glavnih metodoloških nedostataka ovog istraživanja. Iz tog razloga ograničena je mogućnost generalizacije nalaza ovog istraživanja te je poželjno provesti validaciju i na drugom, reprezentativnijem uzorku. Uzorak su činile zaposlene osobe samo iz Republike Hrvatske, uzorak je činio manji broj muškaraca (39.7%) u odnosu na broj žena (60.3%) te je najveći broj sudionika bio visoko obrazovan (68.7%). Dosadašnja istraživanja pokazuju kako veći stupanj obrazovanja smanjuje percepciju nesigurnosti posla (Manski i Straub, 2000). Stoga je moguće da je obrazovni sastav uzorka doprinio pozitivnoj asimetričnosti distribucije rezultata (Prilog B) i smanjenim varijancama odgovora, a time i nižoj osjetljivosti skale.

Osim toga, svi korišteni instrumenti u ovom istraživanju mjere su samoprocjene što može biti potencijalna opasnost od davanja lažnih i/ili socijalno poželjnih odgovora. Ipak, kako je sudionicima naglašena anonimnost, minimalna je vjerojatnost da su iskrivljavali odgovore. Također, kako su svi podaci prikupljeni putem metode samoprocjene, postoji mogućnost utjecaja varijance zajedničke metode (Podsakoff, MacKenzie, Lee i Podsakoff, 2003). Posljedično, moguće je da su korelacije Skale nesigurnosti posla i kriterijskih varijabli nešto veće nego što je stvarna povezanost konstrukata. Drugim riječima, moguće je da je dio povezanosti između konstrukata odraz stvarne povezanosti, dok je dio te povezanosti potencijalno odraz samoprocjene kao metode koja je korištena za mjerenje svih konstrukata u ovom istraživanju.

Nadalje, podaci su prikupljeni dvjema metodama, online i papir-olovka. Dio sudionika koji su ispunjavali upitnik papir-olovka metodom većinom se došlo preko kontakata istraživača te im nije usmeno dana uputa što je slučaj i kod svih sudionika koji su upitniku pristupili online putem. Iz tog razlika upitna je stvarna motivacija sudionika i njihovo shvaćanje važnosti istraživanja te ovakvim načinom prikupljanja podataka nije bilo moguće kontrolirati uvjete u kojima su sudionici ispunjavali upitnik, što je moglo utjecati na njihove odgovore.

S obzirom da je ovim istraživanjem konstruirana nova skala nesigurnosti posla, budućim bi istraživanjima trebalo napraviti kros-validaciju skale, odnosno provesti validaciju skale na nezavisnom reprezentativnijem uzorku, ujednačenijem po rodu te koji bi obuhvatio više sudionika nižeg stupnja obrazovanja. Također, bilo bi dobro napraviti kros-validaciju skale u drugim državama i kulturama kako bi se provjerila opravdanost šire upotrebe i generalizacije rezultata dobivenih ovim istraživanjem. Osim toga, budućim bi istraživanjima trebalo ispitati dodatne aspekte valjanosti ove skale. Konkretno, u ovom istraživanju, koje se bavilo razvojem i validacijom skale, osvrnulo se samo na utvrđivanje latentne strukture skale. Budućim bi istraživanjima svakako trebalo prikupiti dodatne konvergentne i diskriminantne podatke. Konvergentni podaci temelje se na utvrđivanju pozitivne povezanosti između rezultata na skali koja je predmet istraživanja i drugih skala koje mjere isti konstrukt. Tako bi preporuka bila ispitati povezanost između rezultata na ovoj novoj skali nesigurnosti posla i rezultata na drugim, već validiranim skalama nesigurnosti posla (npr. Hellgren i sur., 1999; De Witte, 2000; prema Vander Elst, De Witte i De Cuyper, 2014). Diskriminantni podaci se pak odnose na utvrđivanje nepostojanja povezanosti između mjere konstrukta koji je predmet istraživanja i rezultata na skalama drugih konstrukata koji nemaju teorijske veze s konstruktom koji nas zanima. Preporuka za buduća istraživanja jest ispitati povezanost između rezultata na novoj Skali nesigurnosti posla i, primjerice, percipirane bespomoćnosti i anksioznosti kako bi se utvrdila diskriminatna valjanost novorazvijene Skale nesigurnosti posla u odnosu na ove teorijski različite konstrukte.

U budućim istraživanjima trebalo bi dodatno ispitati i povezanost rezultata na Skali nesigurnosti posla s drugim kriterijskim varijablama, pored ovih upotrijebljenih u ovom istraživanju, kao što su organizacijska odanost, radna angažiranost, radna uspješnost i zadovoljstvo životom. Također, trebalo bi ispitati i druge aspekte kriterijske valjanosti kao što je prognostička valjanost. U ovom je istraživanju ispitana dijagnostička kriterijska valjanost s obzirom na to da su podaci prikupljeni u isto vrijeme i na Skali nesigurnosti posla i na kriterijskim varijablama. U budućim istraživanjima trebalo bi provesti longitudinalno istraživanje, kako bi se podaci prikupili u različitim vremenskim točkama, da se kriterijske podatke može prikupiti u vremenskoj točki nakon prikupljanja podataka na Skali nesigurnosti posla. Tako bi se mogla provjeriti i povezanost s ponašanjima, primjerice, stvarnim napuštanjem organizacije. Također, time bi se i s većim stupnjem sigurnosti moglo utvrditi što je uzrok, a što posljedica.

Teorijske i praktične implikacije

Ovo istraživanje ima nekoliko teorijskih i praktičnih implikacija. Prilikom formiranja i odabira čestica za konstrukciju nove skale uzete su u obzir glavne konceptualne karakteristike nesigurnosti posla te prijedlozi iz prijašnjih istraživanja o unapređenju mjera za ispitivanje ovoga konstrukta (Pienaar i sur. 2013; Staufenbiel i Konig, 2011). Posljedično, rezultati ukazuju na jasnu razliku i opravdano mjerenje kvalitativne i kvantitativne nesigurnosti posla kao dva različita konstrukta. Nadalje, iako rezultati nisu potvrdili jasno razlikovanje afektivne i kognitivne dimenzije, vodilo se računa o tome da čestice, koje mjere ove dvije dimenzije, budu obuhvaćane i kvantitativnom i kvalitativnom dimenzijom nesigurnosti posla. Druga važna implikacija odnosi se na doprinos sveobuhvatnijoj konceptualizaciji i mjerenju kvalitativne nesigurnosti posla koja se odnosi na vrijedne karakteristike posla. U odnosu na prethodna istraživanja i skale kojima se mjerila kvalitativna nesigurnost posla, u ovu su dodane nove teorijski utemeljene karakteristike posla, poput autonomije, odnosa s kolegama i podrške nadređenog.

Iz navedenih teorijskih implikacija slijede i praktične implikacije ovog istraživanja. Naime, nova razvijena skala nesigurnosti posla predstavlja valjani kratki mjerni instrument kvantitativne i kvalitativne nesigurnosti posla koji bi se mogao široko primjenjivati u organizacijskom kontekstu. Bolja konceptualizacija kvalitativne nesigurnosti posla koja donosi nove vrijedne karakteristike posla i pokazuje umjerenu do visoku povezanost s radnim stavovima, potencijalno managementu u organizacijama pruža dodatne vrijedne informacije o zaposlenicima, čime i daljnje intervencije mogu biti preciznije usmjerene.

ZAKLJUČAK

U ovom istraživanju konstruirana je i validirana nova skala nesigurnosti posla tako što je ispitana njena konstruktna i kriterijska valjanost te pouzdanost. Rezultati su djelomično potvrdili pretpostavljenu hipotezu: potvrđena je multidimenzionalnost skale, no sa samo dva izdvojena faktora koji se odnose na kvalitativnu i kvantitativnu nesigurnost posla. Također, rezultati istraživanja potvrdili su i zadovoljavajuću pouzdanost dimenzija skale nesigurnosti posla. Rezultati istraživanja potvrdili su i hipotezu o povezanosti dimenzija nesigurnosti posla s kriterijskim varijablama. Rezultati su pokazali pozitivnu povezanost između kvalitativne i kvantitativne dimenzije nesigurnosti posla i namjere napuštanja organizacije i sagorijevanja na poslu te su potvrdili negativnu povezanost kvalitativne i kvantitativne dimenzije i mentalnog zdravlja i zadovoljstva poslom. Konačna skala nesigurnosti posla sadrži 15 čestica, 7 koje mjere kvantitativnu i 8 koje mjere kvalitativnu nesigurnost posla. Kao takva, predstavlja doprinos boljem razumijevanju konstrukta i sveobuhvatnijem mjerenju kvalitativne nesigurnosti posla što omogućava kvalitetnije i ciljanije intervencije u praksi.

LITERATURA

- Ashford, S. J., Lee, C. i 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. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health* . 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berwick, D. M., Murphy, J. M., Goldman, P. A., Ware, J. E., Barsky, A. J. i Weinstein, M. C. (1991). Performance of a five-item mental health screening test. *Medical Care*, 29(2), 169–176. <https://doi.org/10.1097/00005650-199102000-00008>
- Blotenberg, I. i Richter, A. (2020). Validation of the QJIM: A measure of qualitative job insecurity. *Work & Stress*. 1-12. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1719553>
- Borg, I. i Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H. i Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*. 54(3), 925–942. DOI: 10.1007/s11135-020-00966-y
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unsolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. i Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40–56. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>

- Eurostat (2020) Employment statistics.
<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics>.
Pristupljeno 15. 6. 2020.
- Greenhalgh, L. i Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. i Sarstedt, M (2010). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS_SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hellgren, J., Sverke, M. i 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. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C. i Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 33(6), 752–769. DOI: 10.1002/job.1815
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. i Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20-39. DOI: 10.2753/IMO0020-8825400102
- Huang, G., Zhao, H. H., Niu, X., Ashford, S. J. i Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852–862. <https://doi.org/10.1037/a0033151>
- Irving, P. G., Coleman, D. F. i Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.444>
- Jaaskelainen, R. (2010) *Think-aloud protocol. Handbook of Translation Studies*. Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: The psychology of social issues*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Jiang, L. i Probst, T. M. (2016). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433.
<https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jiang, L. i Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
<https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N. i De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243–258.
<https://doi.org/10.1037/a0035835>
- Lee, C., Huang, G.H. i Ashford, S.J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335-359.
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Loehlin, J. C. (1998). *Latent variable models: An itroduction to factor, path, and structural analysis*. London: Lea.
- Manski, C. i 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.
 DOI: 10.2307/146388
- Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 39(2), 363-376.
<https://doi.org/10.1177/053901800039002012>
- Maslić Seršić, D. i Trkulja, J. (2009). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, metode i rezultati. *Društvena istraživanja*, 18(3), 523-545.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. i Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., i Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467. <https://doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Probst, T. M., Jiang, L. i Benson, W. (2015). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford handbook of job loss and job search*. Oxford, UK: Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. i Desart, S. (2019). Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT). KU Leuven, België: Intern rapport.
- Schreurs B., Van Emmerik H., Notelaers G. i De Witte H. (2010). Job insecurity and employee health: the buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress* 24(1), 56–72. <https://doi.org/10.1080/02678371003718733>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Smet, K., Vander Elst, T., Griep, Y. i De Witte, H. (2016). The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: A within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 631–644. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1143815>
- Staufenbiel, T. i König, K. J. (2011). An evaluation of Borg's Cognitive and Affective Job Insecurity scales. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 1–7.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. i Goslinga, S. (2004). *Job Insecurity and Union Membership: European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussels, Belgium: Peter Lang Publishing Group.
- Sverke, M., Hellgren, J. i Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke M, Låstad L, Hellgren J, Richter A, Näswall K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(14), 1-29. DOI: 10.3390/ijerph16142536

Tomas, J., Maslić Seršić, D. i De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 260.380. DOI: 10.1108/PR-05-2017-0163

PRILOZI

PRILOG A

Prikaz faktorskih zasićenja pojedinih čestica te vrijednosti karakterističnih korijena uz pripadajuće postotke objašnjene varijance po pojedinom faktoru.

| Čestica | λ_1 | λ_2 |
|--|-------------|-------------|
| Mislim da ću u budućnosti na svom trenutnom poslu imati manje prilika za profesionalno usavršavanje. | .81 | .14 |
| Pesimističan/na sam oko prilika za moje daljnje profesionalno usavršavanje na trenutnom poslu. | .77 | .11 |
| Brinem se da ću u ovoj organizaciji imati manje prilika iznijeti svoje mišljenje o pitanjima koja su važna za posao. | .75 | .02 |
| Smatram da mi moja organizacija ne može pružiti poticajan sadržaj posla u bliskoj budućnosti. | .73 | .12 |
| Ne vjerujem da će postojati dovoljno mogućnosti za unapređenje u mojoj organizaciji u sljedećih nekoliko godina. | .72 | .12 |
| Brinem se da će me nadređeni/a manje uvažavati pri donošenju odluka u budućnosti. | .71 | -.04 |
| Strah me da će moj/a nadređeni/a u budućnosti manje cijeniti moj rad. | .71 | -.08 |
| Optimističan/na sam oko razine podrške koju mogu očekivati od svog/je nadređenog/e u budućnosti. | .66 | .06 |
| Mislim da će moj/a nadređeni/a manje uvažavati moje ideje i prijedloge koji se tiču posla. | .65 | .02 |
| Brinem se da ću u budućnosti dobivati manje poticajne radne zadatke. | .64 | -.03 |
| Brinem se da će u budućnosti moji kolege biti manje spremni sa mnom dijeliti svoja znanja i iskustva. | .58 | -.05 |
| Bojim se da moja plaća neće rasti brzo koliko bih htio/htjela. | .58 | .04 |
| Mislim da ću u budućnosti imati manje prilika samostalno odabirati metode rada. | .52 | -.08 |
| Strah me da će moji odnosi s kolegama u budućnosti biti manje prijateljski i suradljivi. | .49 | -.12 |
| Vjerujem da ću u ovoj organizaciji u budućnosti imati manje prilika sudjelovati u donošenju odluka koje se tiču mog posla. | .48 | -.03 |
| Smatram da će me moj/a nadređeni/a poticati da posao napravim najbolje što mogu. | .47 | -.07 |
| Mislim da će se moji odnosi s kolegama pogoršati u budućnosti. | .47 | -.16 |
| Postoji velika šansa da ću u budućnosti imati veću plaću u ovoj organizaciji. | .46 | -.08 |

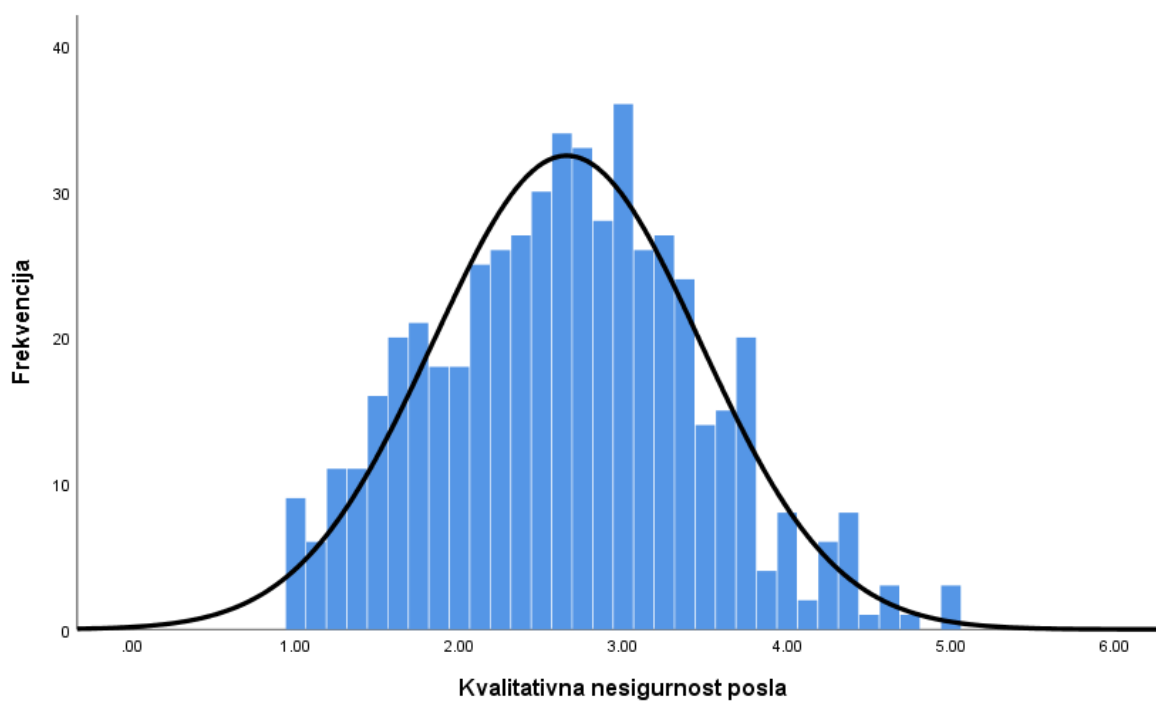
| | | |
|--|------|------|
| Mislim da će moj trenutni posao u budućnosti biti manje važan za organizaciju. | .44 | -.08 |
| Strah me da će me trenutni posao u budućnosti previše iscrpljivati. | .39 | -.06 |
| Nisam zabrinut/a oko mogućnosti napredovanja u ovoj organizaciji. | .39 | -.11 |
| Nisam zabrinut/a oko razvoja svoje karijere u organizaciji. | .32 | -.17 |
| Mislim da bih u budućnosti mogao/la biti preopterećena na svo trenutnom poslu. | .29 | -.05 |
| Jasno znam koje su moje šanse za napredovanje u narednim godinama. | .18 | .01 |
| Mislim da bih mogao/la izgubiti posao u bližoj budućnosti. | -.11 | -.85 |
| Strah me da bih mogao/la izgubiti posao u bližoj budućnosti. | -.06 | -.83 |
| Brinem se da bih mogao/la izgubiti posao. | -.01 | -.81 |
| Mislim da je dosta vjerojatno da ću ostati bez ovog posla. | -.02 | -.75 |
| Uskoro bih mogao/la izgubiti svoj posao. | -.06 | -.75 |
| Postoji velika šansa da mi trenutni poslodavac da otkaz. | -.01 | -.72 |
| Osjećam nesigurnost oko budućnosti svog trenutnog posla. | .11 | -.70 |
| Napet/a sam zbog mogućnosti zadržavanja svog trenutnog posla. | .06 | -.69 |
| Vjerujem da je moj posao nesiguran. | .09 | -.68 |
| Osjećam nelagodu zbog mogućnosti gubitka posla u bliskoj budućnosti. | .06 | -.66 |
| Zabrinut/a sam da ću morati napustiti svoj posao prije nego što želim. | .13 | -.60 |
| Mogućnost da izgubim posao stvara mi pritisak. | -.06 | -.56 |
| Zadovoljan/na sam razinom sigurnosti svog trenutnog posla. | .17 | -.55 |
| Dvojim hoću li zadržati svoj posao. | .21 | -.52 |
| Siguran/a sam da ću zadržati svoj posao. | .07 | -.52 |

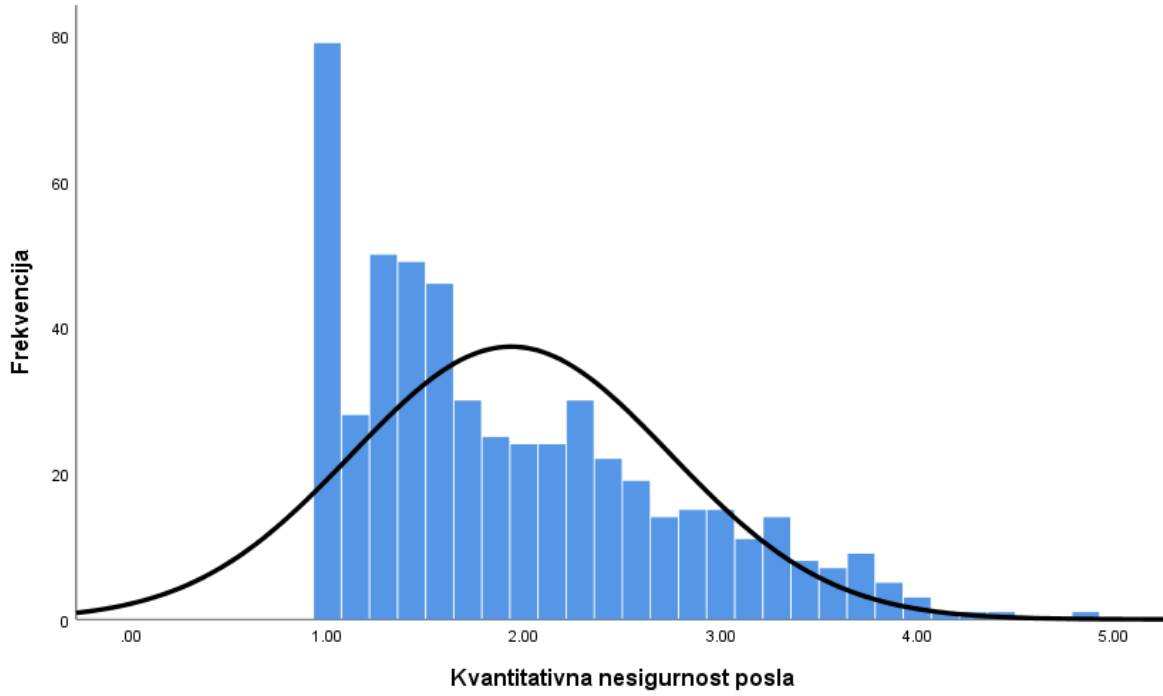
| | | |
|---|-------|-------|
| Uvjeren/a sam u to da ću u ovoj organizaciji moći raditi dugo koliko želim. | -.07 | -.51 |
| Imam poteškoća sa spavanjem jer se brinem hoću li zadržati svoj trenutni posao | .06 | -.50 |
| Ne brinem se oko toga da bih mogao/la dobiti otkaz na trenutnom poslu. | -.03 | -.50 |
| Ne bojim se da bih mogao/la dobiti otkaz. | -.02 | -.46 |
| Toliko sam zabrinut/a zbog mogućnosti da izgubim svoj trenutni posao, da bih napravio/la gotovo bilo što da ga zadržim. | .05 | -.41 |
| Po mom mišljenju, duže vrijeme ću biti zaposlen/a na trenutnom poslu. | .11 | -.29 |
| Karakteristični korijeni | 13.95 | 4.18 |
| % objašnjene varijance | 31 | 9.28 |
| Kumulativni % objašnjene varijance | 31 | 40.28 |

Legenda: λ_n – koeficijent faktorske saturacije na n -tom faktoru,

PRILOG B

Histogramski prikazi distribucija kvalitativne i kvantitativne subskale nesigurnosti posla.





PRILOG C

Histogramski prikazi distribucija kriterijskih skala korištenih u istraživanju: mentalnog zdravlja, namjere napuštanja posla, sagorijevanja na poslu i zadovoljstva poslom.

