

Оригинални научни рад
УДК: 005.72:331.101.3
331.552
DOI: 10.5937/zrffp55-50778

НЕСИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА КАО ПРЕДИКТОР ЗАДОВОЉСТВА ПОСЛОМ – МЕДИЈАТОРСКИ ЕФЕКАТ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПРАВДЕ

Немања Т. ЂОРЂЕВИЋ¹
Универзитет у Нишу
Филозофски факултет
Департман за психологију
Ниш (Србија)

¹ nemanja.t.djordjevic@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-6161-4925>

Примљен: 1. 5. 2024.
Прихваћен: 10. 3. 2025.

НЕСИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА КАО ПРЕДИКТОР ЗАДОВОЉСТВА ПОСЛОМ – МЕДИЈАТОРСКИ ЕФЕКАТ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПРАВДЕ

Кључне речи:
несигурност
запослења;
задовољство
послом;
организациона
правда.

Сажетак. У раду смо покушали да одговоримо на питање какав је ефекат свеприсутне несигурности запослења на задовољство послом. Овај однос је посматран кроз улогу организационе правде. Зато је испитиван медијаторски ефекат који организациона правда има на несигурност запослења и задовољство послом. Узорак је чинило 306 запослених особа са просечним радним стажом од 17 година и 6 месеци. Коришћена је статистичка метода паралелне медијације. Резултати су показали да сва четири предмета мерења организационе правде имају медијаторски ефекат. Највиши ефекат је у случају интерперсоналне и информацијске правде. Ова два фактора организационе правде односе се на интерперсоналне односе и комуникацију између менаџмента и запослених, као и запослених између себе, односно на доступност, правовременост, потпуност и транспарентност у пласирању информација унутар организације. Једно од објашњења овог налаза је потреба особа које се налазе у неизвесним ситуацијама за комуникацијом и тражењем информација о свом положају. Дистрибутивна и процедурална правда су такође статистички значајни медијатори. Резултати истраживања показују да је организациона правда важан чинилац у умањењу негативних ефеката сигурности запослења на задовољство послом.

Увод

Прекарни рад, односно рад са уговором који је временски ограничен, некад чак и без уговора, постаје све чешћи облик ангажовања радника, почев од осамдесетих година XX века, а интензивирао се од светске економске кризе из 2008. године (Standing, 2018). Несигурност запослења постала је једна од главних одлика савременог света и млађих генерација, које су ушле на тржиште рада у претходној и овој деценији. Краткорочност трајања запослења код особа развија и посебне одлике у карактеру, временским перспективама и мотивацији, што Стендинг (Standing, 2011, стр. 18) обједињује термином „прекаризовани ум” (*the precariatized mind*). Ово доводи до немогућности да се планира на дуже рокове, а често умањује и могућност за личним развојем и напредовањем у каријери. Овај феномен може се наћи у свим привредним секторима (Standing, 2018), а чест је и код академских радника (Mauri, 2019).

Чиниоци несигурности запослења су разноврсни. То могу бити спајање више предузећа, смањење запослених због рационализације или смањења обима посла, увођење нових производних технологија итд. (Lebert & Antal, 2016). Гели и др. (Gallie et al., 2017) разликују две врсте несигурности запослења, и то несигурност која се односи на останак на самом послу и несигурност која се односи на задржавање статуса у радној организацији. Фактори као што су висока незапосленост, негативне промене у структурној запослености, па и искуства са незапосленошћу могу имати ефекат на обе врсте несигурности запослења, што може бити ублажено радом у јавном сектору. Са старошћу се повећава и несигурност запослења која се односи на опстанак на послу, док несигурност запослења у односу на статус у организацији није погођена (Gallie et al., 2017).

Несигурности запослења

Према Чангу и Оршоту (Chung & van Oorschot, 2011), треба разликовати несигурност запослења од несигурности конкретног радног места. Прва се односи на поседовање потенцијала за сигурним и континуираним запослењем

које не искључује промену радног места или организације на тржишту рада (De Witte, 2005). Несигурност конкретног радног места се односи управо на задржавање одређеног радног места код једног послодавца (Chung & van Oorschot, 2011). Према истим ауторима, треба имати у виду да перцепција несигурности запослења стоји у односу на мере које друштво предузима по овом питању, тако да се може значајно разликовати од државе до државе (De Witte, 2005; Lebert & Antal, 2016).

Са порастом незапослености на тржишту рада расте и несигурност запослења (Anderson & Ponttuson, 2007). То може бити компензовано законским регулативима које обезбеђују релативну сигурност запослења и усложњавају процедуре за отпуштање радника (Shoss, 2017). На нивоу компаније ефекат на несигурност запослења могу имати укупно пословање компаније, промене у менаџменту, посебно ако су честе и велике (Çalışkan & Özkoç, 2020), као и формална и неформална обавештења која долазе до радника, посебно ако су неусклађена (Ellonen & Natti, 2013).

Несигурност запослења се може пратити кроз објективне и субјективне показатеље (Helbling & Kanji, 2018). У објективне мере спадају врста уговора о раду, незапосленост, која може бити структурна и општа, управљање људским ресурсима у радној организацији, услови у радној организацији (Helbling & Kanji, 2018) итд. Субјективни показатељи се операционализују кроз самоисказе запослених у виду инструмената који испитују овај феномен. Те субјективне мере могу бити директне и индиректне. Директне мере добијају се кроз питања о томе како особа доживљава несигурност запослења у конкретној радној организацији или на радном месту са одређеним статусом. Индиректне мере несигурност запослења испитују кроз намеру о напуштању радне организације, као код Ботме и Рут (Bothma & Roodt, 2013).

Несигурност запослења се разликује и у зависности од врсте рада, односно да ли је у питању физички или интелектуални рад (Cottini & Ghinetti, 2016). За интелектуалне раднике важније је стање у организацији него за физичке раднике (Cottini & Ghinetti, 2016).

Запослени може перципирати сигурност своје позиције унутар компаније независно од планова менаџмента и реалних околности (Cottini & Ghinetti, 2016). Више је фактора који утичу на перципирану сигурност запослења. Неки од ових ставова су ставови запосленог, његово знање о могућностима након престанка радног односа у датој организацији (De Witte, 2005), перципирана способност за проналажење другог радног места и постојање отпремнине (Lebert & Antal, 2016).

Несигурност запослења може имати ефекта на радни учинак, организационо грађанско понашање (Probst et al., 2017), као и на залагање на раду и више организационо грађанско понашање уколико је посао који се обавља за особу смислен (Thaker et al., 2021).

Задовољство послом и организациона правда

Лок (Locke, 1969) сматра да је задовољство послом стање емоционалног задовољства које је резултат вредновања рада или радног искуства. Према истом извору, Џаџ и др. (Judge et al., 2020) дефинишу задовољство послом као мултидимензионални психолошки одговор особе на посао, који се састоји од когнитивне (евалуација), афективне и бихевиоралне компоненте.

До вишег нивоа задовољства послом доведиће онај посао који садржи карактеристике које стимулишу интринзичку мотивацију (Ali et al., 2014; Taylor, 2015). Неке од ових карактеристика су степен у којем особа може да сагледа задатак од почетка до краја, степен у којем особа процењује важност задатка који обавља, поседовање потребних вештина за обављање задатка, степен аутономије и контроле коју особа има над задатком који обавља и повратна информација коју особа добија од самог радног задатка о томе колико је он добро извршен.

Задовољство послом представља бољи предиктор општег задовољства животом од висине прихода и могућности напредовања. Према Корнел моделу, задовољство послом представља функцију баланса између инпута и аутпута радне улоге. Инпуте представља оно што особа даје – обука, искуство, време, залагање итд. Аутпути су плата, статус, услови рада и интринзички фактори, односно оно што особа од посла добија. Према овом моделу, у време велике незапослености особа ће инпуте опажати као мање вредне (инфлација на тржишту радне снаге), док ће перцепција вредности аутпута бити већа (Judge et al., 2020).

Задовољство послом је важно за опште задовољство животом (Judge et al., 2020). Према неким истраживањима, задовољство послом не утиче на задовољство животом, али особе које су задовољне животом бивају задовољније и послом (Georgellis & Lange, 2012; Grün et al., 2010). Радник је задовољнији послом ако сматра да се организација опходи праведно према њему и његовим колегама (Cohen-Charash & Spector, 2001) и у већој мери ће циљеве радне организације прихватити као своје (Ilić-Koderman, 2021).

Организациона правда представља перцепцију запослених која подразумева да је одређена мера, награда или казна, додељена према истом принципу који је претходно прихваћен као важећи (Simić, 2013; Ahmad Dar, 2020). На задовољство радника више ће утицати правичност одлука менаџмента, а не сама награда, односно исход, био он позитиван или негативан (Cropanzano et al., 2007). Дакле, доследност у понашању према радницима доприноси томе да се код њих развија лојалност према организацији и бољи радни учинак (Cohen-Charash & Spector, 2001). Запослени који су задовољни послом ређе одлазе из радне организације делом и због више организационе идентификације (Cohen-Charash & Spector, 2001).

Према Кропанцану и др. (Cropanzano et al., 2007), ѿрганизациѿна ѿравда се састоји ѿ три компоненте. Прва је дистрибутивна ѿравда, друга је процедурална ѿравда и трећа је интеракциѿна ѿравда. Дистрибутивна ѿравда ѿредставља ѿцену ѿноса добијених ресурса ѿ стране фирме, ѿпут плате, статуса, положаја, уложеног труда и ѿбразовања, у ѿносу на своје колеге (Cropanzano et al., 2007). Процедурална ѿравда се ѿноси на ѿстојање ѿдређених принципа у процедурама менаѿмента ѿтем којих долази до додељивања средстава унутар ѿрганизације. Интеракциѿна ѿравда се ѿноси на комуникацију и интерперсоналне ѿносе чланова ѿрганизације. Овде ѿпет треба имати у виду да је ѿерцепција ѿравичног ѿпхођења чланова ѿрганизације једних ѿрема другим у сенци ѿерцепције ѿштовања процедура (Ahmad Dar, 2020). Гринберг је, ѿрема Тајлеру и Блејдеру (Tyler & Blader, 2003), ѿредложио да се интерактивна ѿравда ѿдели на две компоненте. Прву ѿредстављају фактори који се ѿносе на достојанствен третман запослених ѿ стране доносиѿца ѿдлука – интерперсонална ѿравда. Другу ѿредстављају фактори који делују на ѿласман тачних и ѿравовремених ѿнформација ѿ процедурама које се ѿремењују у ѿрганизацији – ѿнформациѿна ѿравда. пнформациѿна ѿравда ѿредставља ѿерцепцију адекватности добијених ѿнформација ѿ ѿравилима и процедурама које се ѿремењују у ѿрганизацији (Mirковић, 2016). Запосленима је веѿма битно да се ѿсете ѿрихваћеним и ѿштованим, чак ѿ некима много битније ѿ финансијских бенефиција које рад доноси (Tyler & Blader, 2003).

Прејлед досадашњих исиѿраживања

Велики број истраживања ѿказује ѿстојање ефекта ѿрганизациѿне ѿравде на задовољство ѿслом (Ђорђевић и др., 2018; Gori et al., 2020; Purnama et al., 2020). Тако Ал Доури (Al-Douri, 2020) налази да је ѿрганизациѿна ѿравда статистички значајан ѿредиктор задовољства ѿслом. псти аутор налази да дистрибутивна ѿравда, ѿдносно да делегирање ауторитета и једнаке ѿрилике за напредовање, немају ефекта на задовољство ѿслом код радника у ѿеговом испитивању. Са друге стране, процедурална ѿравда, ѿдносно, ѿстојање јасних ѿрописа и ѿихово ѿштовање имају ефекта на задовољство ѿслом. Највећи ефекат ѿрганизациѿне ѿравде на задовољство ѿслом ѿроналазимо код интеракциѿне ѿравде, тј. ѿноса између менаѿмента и радника. Гори и др. (Gori et al., 2020) у свѿм истраживању спремности на ѿромену ѿроналазе значајну улогу ѿрганизациѿне ѿравде као медијатора у задовољству ѿслом и спремности на ѿегову ѿромену. Пурнама и др. (Purnama et al., 2020) на узорку банкарских менаѿера ѿроналазе изузетно висок ефекат процедуралне ѿравде на задовољство ѿслом, а доста нижи ефекат процедуралне ѿравде и ѿпостојање ефекта интерактивне ѿравде.

Ово је интересантан налаз, који треба узети са резервом, јер је добијен на узорку банкара у колективистичкој јаванској култури. Слични налази су и Виндијанти и др. (Widyanti et al., 2020), где они додају да опажена организациона правда има ефекта и на осећај поноса код запослених. Несигурност запослења је негативно повезана са задовољством послом (Reisel et al., 2010). Зенг и др. (Zheng et al., 2014) проналазе да несигурност запослења има негативан ефекат на задовољство послом. Исти аутори наводе и повезаност несигурности запослења са одређеним демографским варијаблама, као што су пол, образовање, позиција у радној организацији и висина прихода. У различитим делатностима и радним организацијама налази су исти, као на пример у здравству (Nemteanu et al., 2021), високом образовању (Tayfur Ekmekci et al., 2021), индустрији (Zheng et al., 2014) или општој популацији (Brahmannanda & Dewi, 2020).

Ђорђевић и др. (2018) у свом истраживању на српској популацији налазе да је организациона правда битан чинилац у реструктурирању радних организација. Њена улога је пре свега у контроли ефеката неповољних радних услова, тј. лакшег прихватања неизвесних и непријатних мера од стране запослених. Ово допуњује и налаз из докторске дисертације Мирковић (Mirkočić, 2016), која налази да организациона правда приноси одговорном организационом понашању посредством организационе оданости. Ово је случај на узорку испитаника из Републике Српске и Републике Аустрије. На однос организационе правде и организационог грађанског понашања код испитаника из Републике Аустрије делује и медијаторски ефекат задовољства послом. У истраживању Игњатовић (Ignjatović, 2022), од свих фактора организационе правде, дистрибутивна правда се истиче као најважнији предиктор намере напуштања радне организације. У истом истраживању пронађена је висока корелација свих димензија организационе правде и аспеката задовољства послом.

Као што можемо видети у досадашњим истраживањима, организациона правда је битан чинилац у задовољству послом. Такође, она утиче на умањење негативних ефеката несигурног радног окружења унутар радних организација. Наше истраживање настоји да даље испита медијаторски однос организационе правде између несигурности запослења и задовољства послом у несигурном тржишту рада Републике Србије.

Методологија

Узорак

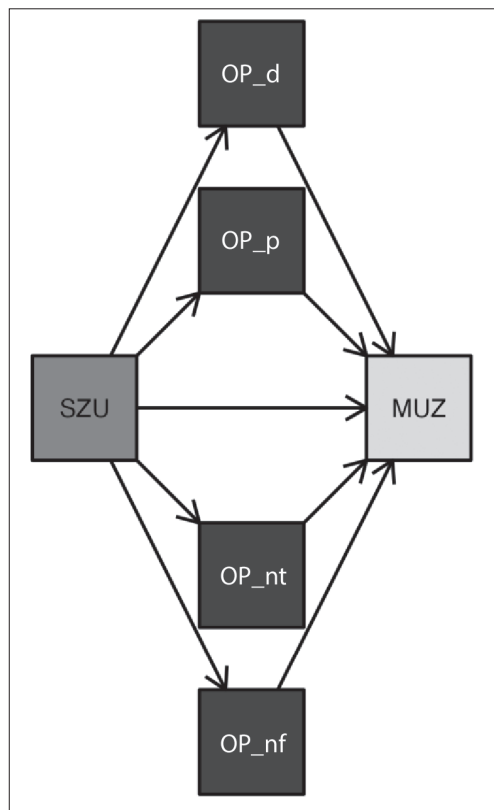
Узорак је пригодан и прикупљан у онлајн окружењу путем различитих група и мејлинг листа радних организација које су биле доступне аутору. Критеријум за избор испитаника био је да се у тренутку попуњавања

упитника налазе у радном односу. Упитник је задаван путем платформе Гугл упитник од марта до априла 2024. године.

Циљ и хипотезе истраживања

Ефекат који има организациона правда на задовољство послом је већ добро познат (Al-Douri, 2020; Gori et al., 2020; Purnama et al., 2020; Widianti et al., 2020). Због описане повећане несигурности запослења претпостављамо да је потребно испитати њен ефекат на однос несигурности запослења и задовољства послом. Наша претпоставка у овом истраживању је да ће она у већој мери изменити однос између ове две варијабле. То ће бити посебно изражено у аспекту правде који се односи на интеракцију унутар организације. Разлог томе је поспешивање компететивног односа између запослених унутар једне организације од стране менаџмента, као и неизвесности ситуације у којој се радници налазе.

Према наведеном, циљ овог рада је утврђивање посредног ефекта организационе правде на однос између сигурности запослења и задовољства послом. Модел који је испитиван у истраживању дат је на Слици 1.



Слика 1. Концептуални модел

Постављена је једна хипотеза истраживања, и то:

H – постоји медијаторски ефекат организационе правде на однос не-сигурности запослења и задовољства послом.

Инструменти у истраживању

ОРГАНИЗАЦИОНА ПРАВДА

Овај конструкт је операционализован скалом организационе правде (Colquitt, 2001), коју је Мирковић (Mirković, 2015) адаптирала на српском узорку. Ова скала се састоји од двадесет ајтема. Има четири предмета мерења. Први је дистрибутивна правда операционализована ставкама као што је: „Ниво компензације је одговарајући за посао који обављам”; други је процедурална правда, са ставкама као што је: „Политике и процедуре којима се одређује ниво компензације се доследно спроводе”; трећи је интерперсонална правда са ставкама: „Надређени се љубазно опходи према мени” и сл. и четврти предмет мерења је информацијска правда, која се базира на доступности информација од важности за све чланове организације („Надређени је искрен у комуникацији са мном”). Треба напоменути да аутори интеракцијску правду раздвајају на интерперсоналну и информацијску. Интерперсонална се односи на међуљудске односе и комуникацију између менаџмента и запослених и запослених између себе, док се информацијска правда односи на доступност, правовременост, потпуност и транспарентност у пласирању информација унутар организације. Испитаници дају одговоре на петостепеној скали. Поузданост скале у нашем истраживању према предметима мерења дата је у Табели 1.

Табела 1. Поузданост скале организационе правде према предметима мерења

Предмет мерења	α	λ^2
Дистрибутивна правда	0,931	0,927
Процедурална правда	0,873	0,870
Интерперсонална правда	0,936	0,941
Информациона правда	0,924	0,857
Укупно за целу скалу	0,931	0,647

Задовољство послом

Задовољство послом је варијабла која је операционализована често коришћеним упитником задовољства послом, Минесота упитником (Weiss et al., 1967), који се од свог настанка примењује и данас (Martins & Proença, 2012). У истраживању смо користили краћу верзију упитника, која има 20 ставки. Одговори се дају на петостепеној скали Ликертовог типа. Поузданост ове скале у нашем истраживању износи $\alpha=0,903$, $\lambda^2=0,865$.

Несигурност запослења

Објективне мере несигурности запослења ће се вршити путем мерења флукуације и питања прилагођених из студије *Психолошки ресурси и ношење са друштвеном променом* (*Psychosocial Resources and Coping with Social Change*) (Silbereisen et al., 2006). Што се тиче питања везаних за перцепцију одређених аспеката запослења, према наведеним ауторима (Silbereisen et al., 2006), они могу бити индиректни објективни показатељи несигурности запослења. На питања се одговара на петостепеној скали Ликертовог типа. Виша вредност значи већу несигурност запослења. Питања су дата у Табели 2. Поузданост скале коју смо конструисали у нашем истраживању је $\alpha=0,710$, $\lambda^2=0,694$.

Табела 2. Ставке у упитнику о несигурности запослења

У последњих пет година:
Све је мање послова на којима бих могао да радим.
Повећао се ризик да добијем отказ.
Моји планови за каријеру су прекинути непланираним догађајима.
Изгледније је да морам да прихватим посао за који имам више од потребне квалификације.
Све чешће од мене захтевају да радим прековремено, ноћне смене и викендима.
Морам да путујем на посао даље него иначе.
Вероватније је да морам да прихватим непотпуно радно време.

Резултати

Узорак чини 306 испитаника из свих делова Републике Србије, од којих је због невалидности одговора искључено троје испитаника. Невалидност се састојала у томе што је више од 50% упитника који су доставили остао непопуњен. Од преостала 303 испитаника, мушкараца је 57 и жена 246. У радним организацијама чији је власник држава или јединица локалне самоуправе ради укупно 211 испитаника. Запослених у радним организацијама у неком облику приватне својине је 92. Испитаника који имају уговор о раду на неодређено време је 240, док је испитаника са уговором о раду на одређено време 63. Просечни укупни радни стаж и радни стаж у тренутној радној организацији ових испитаника дати су у Табели 3. Образовна структура испитаника у узорку дата је у Табели 4.

Табела 3. Просечан радни стаж испитаника

	Укупни радни стаж	Стаж у тренутној радној организацији
M	17,53	13,87
SD	10,38	9,95
Min – Max	1 месец – 40 година	1 месец – 38 година

Табела 4. Образовна структура узорка

Образовање	N	%N
Факултет	235	77,56%
Четворогодишња средња школа	33	10,89%
Трогодишња средња школа	8	2,64%
Висока школа	20	6,60%
Докторат	7	2,31%

Мало више од три четвртине узорка чине особе са високим образовањем. Дескриптивне статистичке мере варијабли у истраживању дате су у Табели 5.

Табела 5. Дескриптивне статистичке мере варијабли у истраживању

	M	SD	S-W тест		Скјунес	Куртозис
			статистик	p		
Несигурност запослења	1,883	0,667	0,948	< 0,001	0,597	-0,066
Задовољство послом	3,704	0,687	0,980	< 0,001	-0,504	0,338
Дистрибутивна правда	2,995	1,110	0,957	< 0,001	-0,102	-0,626
Процедурална правда	2,917	0,929	0,983	< 0,001	0,032	-0,209
Интерперсонална правда	4,140	0,979	0,833	< 0,001	-1,004	0,198
Информацијска правда	3,723	1,050	0,929	< 0,001	-0,650	-0,311

Према добијеним резултатима тестирања нормалности дистрибуција варијабли у истраживању, можемо закључити да је критеријум за спровођење медијаторске анализе остао незадовољен. Због тога у обзир узимамо и мере симетричности и спљоштености дистрибуције. Како су величине скјунеса и куртозиса у распонима између -1 и 1, сматрамо да можемо да наставимо са предвиђеном анализом.

Корелациона матрица варијабли у истраживању дата је у Табели 6.

Табела 6. Корелациона матрица варијабли у истраживању

	Несигурност запослења	Задовољство послом	Дистрибутивна правда	Процедурална правда	Интерперсонална правда	Информацијска правда
Несигурност запослења	1.000	-0.474	-0.188	-0.220	-0.350	-0.311
Задовољство послом	-0.474	1.000	0.403	0.503	0.617	0.639
Дистрибутивна правда	-0.188	0.403	1.000	0.641	0.197	0.282
Процедурална правда	-0.220	0.503	0.641	1.000	0.369	0.524
Интерперсонална правда	-0.350	0.617	0.197	0.369	1.000	0.727
Информацијска правда	-0.311	0.639	0.282	0.524	0.727	1.000

Све корелације су статистички значајне на нивоу $p < 0,001$

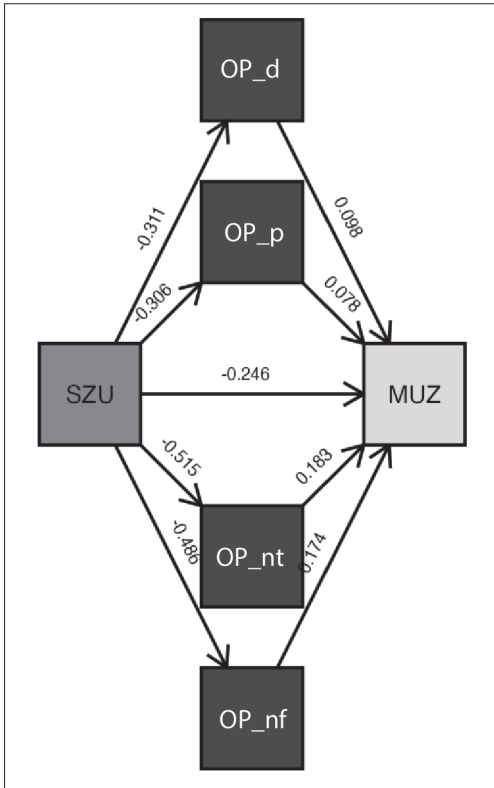
Као што можемо видети у Табели 6, све варијабле у истраживању се налазе у статистички значајној корелацији. Несигурност запослења је у средњој негативној корелацији и са задовољством послом, и то $r = -0,474$. Поменута варијабла се налази и у ниским до средњим негативним корелацијама и са све четири супскале организационе правде. Са друге стране, задовољство послом је у позитивним средњим до високим корелацијама са супскалама организационе правде.

Како концепт организационе правде у себи садржи више фактора, за анализу смо употребили паралелну медијацију, користећи пакет PROCESS (Hayes, 2012) за R-програмски језик.

Резултати анализе у којој је испитиван директни ефекат сигурности запослења на задовољство послом приказани су у Табели 7, док је дијаграм пута приказан на Слици 2.

Табела 7. Директни ефекат несигурности запослења на задовољство послом и медијаторски ефекти организационе правде

	Estimate	SE	p
Директни ефекат	-0,246	0,044	< 0,001
Дистрибутивна правда	-0,031	0,012	0,009
Процедурална правда	-0,024	0,011	0,024
Интерперсонална правда	-0,094	0,020	< 0,001
Информацијска правда	-0,085	0,019	< 0,001



Слика 2. Дијаграм пута испитиваног модела паралелне медијације

Према добијеним резултатима, видимо да постоји статистички значајан негативан директан ефекат несигурности запослења на задовољство послом $\text{estimate} = -0,246$ $p < 0,001$. Како можемо видети, постоји статистички значајан негативан медијаторски ефекат свих фактора организационе правде. Највиши медијаторски ефекат имају супскале интерперсоналне и информацијске правде, редом $\text{estimate} = -0,094$ $p < 0,001$ и $\text{estimate} = -0,085$ $p < 0,001$. Медијаторски ефекти дистрибутивне и процедуралне правде су нешто нижи, и то $\text{estimate} = -0,031$ $p = 0,009$ и $\text{estimate} = -0,024$ $p = 0,024$.

Дискусија и закључак

Несигурност запослења је у средњој негативној корелацији са задовољством послом. Особе које опажају сопствено запослење као несигурно бивају и мање задовољне послом и опажају нижу организациону правду, што је у складу са великим бројем истраживања (Mirković, 2016; Nemteanu et al., 2021; Tayfur Ekmekci et al., 2021; Zheng et al., 2014; Brahmanna & Dewi, 2020). С друге стране, они који опажају вишу организациону правду бивају

задовољнији послом, што је такође у складу са досадашњим истраживањима (Ignjatović, 2022).

Наше истраживање је показало да постоји медијаторски ефекат организационе правде на ефекат који има несигурност запослења на задовољство послом. Према добијеним резултатима, запослени који перципирају своју позицију унутар радне организације као несигурну биће задовољнији послом уколико је степен организационе правде унутар радне организације виши. Односно, уколико радник перципира да се унутар радне организације поштују процедуре, да су оне за све запослене исте и, у још већој мери, да је комуникација надређених са уважавањем и са довољним бројем информација, задовољство послом услед несигурности запослења може бити увећано. Ефекат третмана запосленог од стране менаџмента у прихватању лошијих услова, какви су у нашем истраживању несигурност запослења, већ је од раније позната у литератури (Greenberg, 1994).

Директни ефекат несигурности запослења на задовољство послом је негативан, што је у складу са већином досадашњих истраживања (Hochwarter et al., 2001). Дакле, када запослени свој положај унутар радне организације опажају као несигуран, односно као да би могли у наредном периоду да прекину уговор о раду, бивају и мање задовољни својим послом. Ниско задовољство послом може довести до ниже продуктивности, наношења штете радној организацији, па све до смањеног задовољства животом (Cottini & Ghinetti, 2016).

Наше истраживање је показало да фактори који негде чине интеракцијску правду, а овде су подељени на интерперсоналну правду и информацијску правду, имају виши медијаторски ефекат у односу на дистрибутивну и процедуралну правду. Објашњење можемо покушати пронаћи у важности међуљудских односа и комуникације, која је израженија код особа које се налазе у неизвесним ситуацијама (Berenbaum et al., 2008; Jaško et al., 2015). Наиме, ситуација у којој запослени виде своје радно место као несигурно јесте неизвесног исхода, односно трајања. Радни однос може бити прекинут сваког тренутка или након истека рока. Запослени често не може бити сигуран у то да ће наставити да ради на истом радном месту нити да ли ће успети да пронађе друго. Ово све чини да се особа осећа несигурно по питању своје будућности, у том смислу и угрожено. У тим ситуацијама особе имају потребу за интеракцијом са другима. Такође, јавља се и потреба за проналажењем информација, које у радној организацију могу да дођу кроз два пута – вертикални и хоризонтални (Holzwarth et al., 2020). Вертикални се односи на информације које долазе од менаџмента, док се хоризонтални односи на информације које долазе од других запослених. У домаћем истраживању, Ђорђевић и др. (2018) истичу управо организациону правду као добро средство за управљање запосленим у процесу смањења предузећа због њених ефеката на лакше прихватање неповољних исхода.

Када запослени опажа постојање више организационе правде у радној организацији, спремнији је да прихвати друге неповољне услове, као што је несигурност запослења.

Дистрибутивна правда је такође статистички значајан медијатор. Одатле можемо разумети да је запосленима у радној организацији важан однос добијених ресурса од стране фирме, попут плате, статуса, положаја, уложеног труда и образовања, у односу на своје колеге. Сличне налазе добила је и Игњатовић у свом мастер раду (Ignjatović, 2022). Наиме, радници који су адекватно награђени биће више ангажовани у радним активностима због више интринзичке мотивације, што је корелат задовољства послом (Ali et al., 2014; Taylor, 2015).

Процедурална правда има најнижи али опет значајан медијаторски ефекат. На основу овог резултата, закључујемо да постојање, транспарентност и поштовање процедура такође умањује ефекат несигурности запослења на задовољство послом. Даље, како је медијаторски ефекат овог аспекта организационе правде најнижи, можемо претпоставити да на задовољство послом на првом месту утицај има опхођење надређених и пласман информација унутар радне организације, потом награде и на крају постојање и поштовање процедура.

Према свему добијеном, закључујемо да организациона правда посредује у задовољству послом код особа које перципирају своје запослење као несигурно. Опхођење менаџмента и добијање потпуних и правовремених информација имају виши ефекат на ублажавање учинка који несигурност запослења има на задовољство послом. То не значи да запосленима није од значаја и поштовање процедура у расподели ресурса радне организације, напротив. Уколико су запослени адекватно награђени платама, статусом, препознавањем и валоризацијом њихових знања и вештина, уколико опажају постојање и поштовање процедура унутар радне организације, а према њима се односи са уважавањем и поштовањем, онда ће они бити задовољнији послом и поред могућности да га изгубе.

Ограничења овог истраживања су пре свега у врсти узорка који чине углавном особе које раде у јавном сектору. Потребно је укључити и већи број запослених у различитим делатностима у приватном сектору. Други велики недостатак узорка је и велика полна диспропорција у корист жена. Оба ова недостатка би у наредним истраживањима требало исправити применом друге врсте узорка. Ваљало би истраживање спровести на стратификованом узорку, кроз укључивање различитих радних организација из приватног и јавног сектора. Поред тога, било би значајно урадити посебну студију где би узорак чинили менаџери и испитати значај фактора организационе правде у овој групи унутар радних организација.

Можемо закључити, уз ограничења која намеће узорак, да је организациона правда значајан фактор у апсорбовању негативних ефеката

несигурности запослења на задовољство послом. Када је радно окружење неповољно, као што је неизвесност опстанка на радном месту, задовољство послом је мање, што онда има друге неповољне последице. Ти негативни ефекти по радну организацију могу бити нижа продуктивност, оштећења и небрига о имовини, апсентизам итд. Са вишом опаженом организационом правдом унутар организације, пре свега односом менаџера према запосленима који се одликује поштовањем и транспарентношћу, запослени бивају задовољнији послом, упркос неповољним условима рада.

Литература

- Ђорђевић, Б., Петковић, М. и Ђукић, С. (2018). Организациона правда: средство за управљање преосталим запосленима у процесу смањења предузећа. *Теме*, XLII, 143–163. <https://doi.org/10.22190/teme1801143d>
- Ahmad Dar, M. (2020). Organizational justice: The transpiring journey from relative deprivation to integrative justice. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XIX(1), 23–42.
- Al-Douri, Z. (2020). Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry. *Management Science Letters*, 10(2), 351–360.
- Ali, S. A. M., Said, N. A., Abd Kader, S. F., Ab Latif, D. S., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52.
- Anderson, C. J., & Ponttusun, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- Berenbaum, H., Bredemeier, K., & Thompson, R. J. (2008). Intolerance of uncertainty: Exploring its dimensionality and associations with need for cognitive closure, psychopathology, and personality. *Journal of Anxiety Disorders*, 22(1), 117–125.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), a507. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Work insecurity and compensation on turnover intention mediated by the job satisfaction of employees. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 89–98.
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. (2020). Organizational change and job insecurity: The moderating role of employability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32, 3971–3990. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2020-0387>
- Chung, H., & van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287–301. <https://doi.org/10.1177/0958928711412224>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cottini, E., & Ghinetti, P. (2018). Employment insecurity and employees' health in Denmark. *Health Economics*, 27(2), 426–439. <https://doi.org/10.1002/hec.3580>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 24–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.277895338>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51–71. <https://doi.org/10.1177/0143831X13495720>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>
- Gori, A., Topino, E., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2020). How can organizational justice contribute to job satisfaction? A chained mediation model. *Sustainability*, 12(19), 7902. <https://doi.org/10.3390/su12197902>
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 288–297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.288>
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling 1*. <http://www.afhayes.com>
- Helbling, L., & Kanji, S. (2018). Job insecurity: Differential effects of subjective and objective measures on life satisfaction trajectories of workers aged 27–30 in Germany. *Social Indicators Research*, 137(3), 1145–1162. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1635-z>
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Witt, L. A., & Kiewitz, C. (2001). A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(6), 1223–1237.
- Holzwarth, S., Gunnesch-Luca, G., Soucek, R., & Moser, K. (2020). How communication in organizations is related to foci of commitment and turnover intentions. *Journal of Personnel Psychology*, 20(1), 27–38. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000261>
- Ignjatović, M. (2022). *Zadovoljstvo poslom i organizaciona pravda kao prediktori namere za napuštanje organizacije kod zaposlenih u privatnom sektoru* (odbranjen master rad). Filozofski fakultet, Niš.
- Ilić-Koderman, Đ. (2021). Organizational commitment of employees as a result of job satisfaction. *Trendovi u poslovanju*, 9 (1), 16–24. <https://doi.org/10.5937/trendpos2101017i>
- Jaško, K., Czernatowicz-Kukuczka, A., Kosowska, M., & Czarna, A. Z. (2015). Individual differences in response to uncertainty and decision making: The role of behavioral inhibition system and need for closure. *Motivation and Emotion*, 39, 541–552. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9478-x>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In: V. Sessa & N. Bowling (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (pp. 207–241). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429325755>

- Lebert, F., & Antal, E. (2016). Reducing employment insecurity: Further training and the role of the family context. *SAGE Open*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/2158244016671769>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, 471(1), 1–23. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1825>
- Mauri, C. (2019). Formulating the academic precariat. In: F. Cannizzo & N. Osbaldiston (Eds.), *The Social Structures of Global Academia* (pp. 185–204). Routledge.
- Mirković, B. (2015). Psihometrijska provjera i validacija skale organizacijske pravde na srpskom uzorku. *Primenjena psihologija*, 7 (4), 599–619. <https://doi.org/10.19090/pp.2014.4.599-619>
- Mirković, B. (2016). *Socio-psihološki činioci odgovornog organizacionog ponašanja* (odbranjena doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Niš.
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., & Dabija, D.-C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4012–4015.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- 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>
- Silbereisen, R. K., Pinquart, M., Reitzle, M., Tomasik, M. J., Fabel, K., & Grümer, S. (2006). Psychosocial resources and coping with social change. *SFB 580 Mitteilungen*, 19. Jena, DE: Friedrich-Schiller-Universität.
- Simić, I. (2013). Koncepti građanskog ponašanja i organizacione pravde u savremenoj nauci o organizaciji. *Teme*, 37 (1), 223–240.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2018). The precariat: Today's transformative class?. *Development*, 61, 115–121.
- Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., Ozsoy Ozmen, A., & Kumbul Guler, B. (2021). Academics' responses to job insecurity: The mediating effect of job satisfaction. *Higher Education Policy*, 34(1), 218–237.
- Taylor, G. (2015). Hackman and Oldham's job characteristics model. *Teaching Business & Economics*, 19(2), 7.
- Tyler, T., & Blader, S. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review: An Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 7(4), 349–361. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

- Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational justice and organizational pride to achieve job satisfaction and job performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3), 1–13. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.55.3.47>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>

Nemanja T. ĐORĐEVIĆ

University of Niš
Faculty of Philosophy
Department of Psychology
Niš (Serbia)

Job Insecurity as a Predictor of Job Satisfaction – Mediating Effect of Organizational Justice

Summary

This paper discusses the effects of ubiquitous job insecurity on job satisfaction. This relationship is seen through the role of organizational justice. Therefore, the mediating effect that organizational justice has on the relationship between job insecurity and job satisfaction was examined. The sample consisted of 306 employed persons with an average length of service of 17 years and 6 months. A statistical method of parallel mediation was used. The results showed that all four cases of organizational justice measurement have a mediating effect. The greatest effect is in the case of interpersonal and informational justice. These two factors of organizational justice relate to interpersonal relationships and communication between management and employees, as well as employees with each other, i.e. availability, timeliness, completeness, and transparency in the placement of information within the organization. One of the explanations for this finding is the need of people who find themselves in uncertain situations to communicate and seek information about their position. Distributive and procedural justice are also statistically significant mediators. The results of the research show that organizational justice is an important factor in reducing the negative effects of job security on job satisfaction.

Keywords: job insecurity; job satisfaction; organizational justice.



Овај чланак је објављен и дистрибуира се под лиценцом *Creative Commons ауторско-некомерцијално 4.0 међународна* (CC BY-NC 4.0 | <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

This paper is published and distributed under the terms and conditions of the *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International* license (CC BY-NC 4.0 | <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).