



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ



Немања (Топлица) Ђорђевић

**Карактеристике организације и запосленог  
као предиктори организационог понашања:  
медијаторска улога перципиране сигурности  
запослења и организационе правде**

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Ниш, 2024.



UNIVERSITY OF NIŠ  
FACULTY OF PHILOSOPHY



**Nemanja (Toplica) Đorđević**

**Characteristics of the organization and the  
employee as predictors of organizational  
behavior: The mediator role of perceived  
employment security and organizational justice**

DOCTORAL DISSERTATION

Niš, 2024.

## Подаци о докторској дисертацији

Ментор:

Проф. др Небојша Милићевић, ванредни професор, Филозофски факултет Универзитета у Нишу

Наслов:

Карактеристике организације и запосленог као предиктори организационог понашања: Медијаторска улога перципиране сигурности запослења и организационе правде

Резиме:

Истраживање је имало за циљ да утврди медијаторску улогу сигурности запослења и организационе правде између конспиративног менталитета, нетолеранције на неизвесност и оријентације ка друштвеној доминацији и варијабли организационог контекста – организационе идентификације, организационог грађанског понашања и задовољства послом. Сигурност запослења је била операционализована као две мере, и то субјективна и објективна. Објективна мера сигурности запослења је индиректна и представља је намера напуштања радне организације. Пре главног истраживања, спроведено је пилот истраживање које је имало за циљ да утврди психометријске карактеристике инструмената који су коришћени у истраживању. Пилот истраживање спроведено је на 303 испитаника. Главно истраживање спроведено је на 614 испитаника. Потврђен је претпостављени модел у истраживању о медијаторској улози сигурности запослења и организационе правде. Према овом моделу особе са вишим конспиративним менталитетом, на који има ефекат и нетолеранција на неизвесност, бивају задовољнији послом, у већој мери се идентификују са организацијом у којој су запослени и склонији су понашању које је сврсисходно, љубазно и са уважавањем и разумевањем својих колега, уколико перципирају своје запослење као сигурно, а опхођење надређених, расподелу награда и транспарентност информација у организацији као правичне. Организациона правда омогућују мање нејасну ситуацију за појединца у радној организацији. Оријентација ка друштвеној доминацији такође има индиректне ефекте на варијабле организационог контекста, као и директни ефекат на организациону идентификацију. Уколико особа склонија опажању у развијању теорија завера, а опажа свој останак у радној организацији као мање вероватан, онда ће бити и мање задовољна послом. Особе мање пријемчиве за прихватање теорија завера, уколико доживљавају да су правично награђени у својој радној организацији, ако су им познате процедуре, имају добар третман од стране својих претпостављених и имају благовремене и потпуне информације о процедурама, биће задовољније послом. Особе са израженим погледом на свет у којем постоје групе које доминирају и потчињавају друге групе, који подржавају неједнаку дистрибуцију моћи и подржавају дискриминаторска понашања према онима са мање друштвене моћи показују мање задовољство

послом, усвајање организационих вредности и циљева као својих и облике понашања које се не могу сматрати примереним понашањем добрих колега и чланова колектива. Са друге стране у односу на сигурност запослења, виша организациона правда предвиђа и више задовољство послом, вишу организациону идентификацију и више организационо грађанско понашање. Тестирани модел се разликује на подзорку особа са уговорима о раду на одређено и на подзорку особа са уговорима о раду на неодређено време.

Научна област:

Психолошке науке

Научна

Социјална психологија, Организациона психологија,

дисциплина:

Психологија рада

Кључне речи:

Конспиративни менталитет, несигурност запослења,  
организационо понашање

УДК:

159.944:005.96

CERIF  
класификација:

S 260 Психологија

Тип лиценце

Креативне

заједнице:

**CC BY-NC-ND**

## Data on Doctoral Dissertation

Doctoral Supervisor:	Prof. dr Nebojša Milićević, associate professor, Faculty of Philosophy University of Niš
Title:	Characteristics of the organization and the employee as predictors of organizational behavior: The mediator role of perceived employment security and organizational justice
Abstract:	<p>The research aimed to determine the mediating role of job security and organizational justice between conspiracy mentality, intolerance to uncertainty and social dominance orientation and the variable of the organizational context - organizational identification, organizational citizenship behavior and job satisfaction. Job security has been operationalized as two measures, subjective and objective. An objective measure of job security is indirect and is the intention to leave the work organization. Prior to the main study, a pilot study was conducted to determine the psychometric characteristics of the instruments used in the research. The pilot study was conducted on 303 subjects. The main study was conducted on 614 subjects. The presumed model in the research on the mediating role of job security and organizational justice was confirmed. According to this model, people with a higher conspiracy mentality, which is also affected by intolerance to uncertainty, are more satisfied with their jobs, identify more with the organization in which they are employed, and are more inclined to behave that is purposeful, kind, and with respect and understanding of their colleagues, if they perceive their employment as safe, and the behavior of superiors, the distribution of incentives and transparency of information in the organization as fair. Organizational justice allows for a less unclear situation for an individual in a work organization. Social dominance orientation also has indirect effects on organizational context variables, as well as a direct effect on organizational identification. If a person is more prone to observation in developing conspiracy theories and perceives his stay in the work organization as less likely, then he will be less satisfied with his job. People who are less receptive to accepting conspiracy theories, if they perceive that they are fairly rewarded in their work organization, if they are familiar with the procedures, have good treatment by their superiors and have timely and complete information about the procedures, will be more satisfied with their jobs. People with a pronounced worldview in which there are groups that dominate and subjugate other groups, who support the unequal distribution of power, and who support discriminatory behaviors towards those with less social power show less job satisfaction, the adoption of organizational values and goals as their own, and forms of behavior that cannot be considered appropriate behavior of good colleagues and members of the collective. On the other hand, in relation to job security, higher organizational justice also predicts higher job satisfaction, higher organizational identification, and more organizational civic behavior. The tested model differs on a subsample of persons with fixed-term employment contracts and on a</p>

sub-sample of persons with employment contracts for an indefinite period.

Scientific  
Field:

Psychology

Scientific  
Discipline:

Social Psychology, Organizational psychology, Psychology of work

Key Words:

Conspiracy mentality, job insecurity, organizational behaviour

UDC:

159.944:005.96

CERIF  
Classification:

S 260 Psychology

Creative  
Commons  
License Type:

**CC BY-NC-ND**

<b>Садржај</b>	
<i>Увод</i> .....	9
<i>Теоријски приступ проблему</i> .....	11
Теорија двоструког процесирања.....	11
Конспиративни менталитет.....	12
Оријентација ка друштвеној доминацији .....	20
Нетолеранција на неизвесност .....	24
Организациона правда.....	28
Несигурност запослења.....	33
Задовољство послом .....	38
Организациона идентификација .....	44
Организационо грађанско понашање.....	49
Досадашња истраживања конспиративног менталитета и организационих варијабли.....	55
<i>Емпиријски приступ проблему</i> .....	57
Предмет истраживања .....	57
Циљ истраживања .....	58
Теоријски значај истраживања .....	59
Практични значај истраживања .....	60
Варијабле истраживања и њихове операционализације .....	61
Независне варијабле истраживања.....	61
Зависне варијабле истраживања .....	62
Медијаторске варијабле .....	64
Социодемографске варијабле .....	66
Хипотезе истраживања .....	67
Методолошки оквир.....	68
Узорак .....	68
Процедура задавања .....	68
Статистичка анализа.....	68
<i>Пилот студија</i> .....	69
Опис узорка.....	69
Поузданост употребљених скала.....	70
Провера факторске структуре инструмената .....	72
Експлораторна факторска анализа скале перципиране несигурности запослења... 72	
Конфирматорна факторска анализа скала у пилот истраживању .....	73
Закључак .....	74
<i>Главно истраживање</i> .....	74

<b>Опис узорка</b> .....	<b>74</b>
Власничка структура радних организација у узорку .....	75
Врста уговора у узорку.....	75
Перцепција квалитета пословања радне организације.....	75
Перцепција вероватноће да не дође до продужавања уговора о раду у тренутној радној организацији.....	76
Перцепција вероватноће превременог раскида уговора о раду од стране послодавца .....	76
<b>Поузданост скала у истраживању</b> .....	<b>77</b>
<b>Факторска структура испитиваних концепата</b> .....	<b>78</b>
<b>Корелације варијабли у истраживању</b> .....	<b>79</b>
<b>Провера хипотеза</b> .....	<b>82</b>
<b>Појединачне медијаторске анализе</b> .....	<b>92</b>
<i>Дискусија и закључак</i> .....	<i>97</i>
Пилот студија .....	97
Психометријске карактеристике инструмената.....	98
Корелације варијабли у истраживању .....	99
Разматрање резултата кроз хипотезе.....	100
Ограничења истраживања.....	113
<i>Литература</i> .....	<i>117</i>
<i>Прилози</i> .....	<i>150</i>
Прилог 1 – хотспот матрица корелација свих варијабли у истраживању .....	150
Прилог 2 - дијаграм трага посебних медијаторских анализа .....	151
Прилог 3 – батерија упитника задавана методом папир оловка.....	155



## Увод

Теорије завера (ТЗ) су присутне од када се бележи историја и својствене су људској потреби да разуме свет око себе и силе које га покрећу (van Prooijen, 2018). Када се завера открије, престаје да буде теорија. Међутим, њихов садржај често одликују невероватне претпоставке, неретко контрадикторне (принцезу Дајану је убила тајна служба и лажирала је своју смрт) (van Prooijen, 2018; van Prooijen et al., 2020). Конспиративни менталитет представља диспозицију особе да прихвати теорије завера (Imhoff, Zimmer, et al., 2022). Што је он израженији, расте и прихватање теорија, али расте и веровање у све невероватније ствари (Imhoff, Zimmer, et al., 2022).

Последњи велики сусрет науке и теорија завера покренут је антиваксерством, теоријом завере која у свом изворном облику тврди да аутизам проузрокују вакцине које се дају деци у најранијем узрасту, а пре свих ММР вакцина (Newton, 2005). На таласу ове теорије завере, наставила се и кампања против имунизације на COVID-19 (Douglas, 2021; Romer & Jamieson, 2020; van Mulukom et al., 2022). Проучавање ТЗ се интензивирало у овом периоду, мада интересовање за феномен расте од почетка прошле деценије (Douglas, 2021; Romer & Jamieson, 2020; Jolley & Paterson, 2020; van Mulukom et al., 2022).

Једна од важних одлика ТЗ је постојање моћне групице људи на врху, са својим малеволентним партикуларним интересима усмереним против слабашне већине (van Prooijen, 2018). Дакле, ТЗ добро успевају у хијерархијском устројству (van Prooijen & de Vries, 2016). Можемо чак рећи да је хијерархија неопходна (чак инхерентна – *raison d'etre*) теоријама завера. Са оваквим одликама, појављивање ТЗ, већег или мањег обима, можемо очекивати у свакој хијерархијски устројеној групи (организацији), нарочито ако је транспарентност њеног рада мања, односно тешко сагледива онима на нижим позицијама одлучивања. Наведено је препознато од стране аутора који се баве ТЗ, пре свих ван Пројиеном (van Prooijen & de Vries, 2016), аутором са великим бројем објављених радова на ову тему. Он је са групом сарадника дао конструкт организационог конспиративног менталитета (van Prooijen & de Vries, 2016). Према овим ауторима (van Prooijen & de Vries, 2016), менаџмент организације, нарочито онај виши,

бива опажен од стране радника и нижих менаџерских линија као злонамеран и себичан, онај који себи даје све погодности науштрб „обичних“ радника.

Социјално-когнитивни процес који стоји иза ТЗ је, према ван Проојену и сарадницима (van Prooijen et al., 2020) интуитивна когниција. Наиме, постоје два система у основи социјалне когниције према моделу двоструког процесирања (Pennycook, 2018). Први је интуитивни, а други аналитички. Први је систем 1, а други систем 2. Систем 1 је бржи и заснива се на интуицији, емоцијама и хеуристикама. Хеуристика представља менталне пречице којима се сложене информације брзо процењују (Pennycook, 2018). Други систем је спорији, информације се вреднују кроз аналитичко мишљење, рационално расуђивање и потрагу и процену доступних информација (Pennycook, 2018). Систем 1 је „жустар“ и заснован на емоцијама, док је систем 2 „хладан“ и прорачунат (Osman, 2004). Према наведеним ауторима ТЗ су у основи укоренење у систему 1. Међутим, систем 1 само поставља основу за усвајање ТЗ, док се њихово задржавање одвија кроз систем 2. Кроз систем 2 се рационализује и оправдава осећање сумње. На овај начин особе развијају ТЗ базиране на ваљаним аргументима, спекулацијама или комбинацијом једног и другог (Osman, 2004). Према наведеном, рационални аргументи против ТЗ нису довољни да се особе које их прихватају разувере. За промену је потребна и воља да се ТЗ провери и о њој суди само на основу рационалне и проверене аргументације. „Пријемчивост за бесмислице“ представља тенденцију да у изјавама које су граматички исправне и пуне стручног језика, а које су потпуно бесмислене, проналази дубље значење (Osman, 2004). Такође, када информације долазе из извора којем се верује, мање је вероватно да ће особе преиспитивати те информације, што може довести до њиховог прихватања коришћењем система 1. Када је неки суд донет на основу моралних уверења у то шта је добро, а шта лоше, последично се траже рационални аргументи којима се такав суд поткрепљује (Pennycook, 2018).

У овом раду, желимо да сазнамо шта стоји у основи организационог конспиративног веровања, који су његови корелати, односно антецеденси и консеквенси. И, ако успемо, да пронађемо модел који ће нам осветлити односе ове и других варијабли организационог функционисања, али и варијабли значајних за конспиративни менталитет (ЗМ). Ове варијабле су везане за саму природу ЗМ, као што је нетолеранција на неизвесност и оријентација ка друштвеној доминацији. Са друге стране, ту су концепти значајни за понашање у организацији, као што су задовољство

послом, грађанско понашање запослених, организациона правда, и, не мање значајно, задовољство послом.

## Теоријски приступ проблему

### *Теорија двоструког процесирања*

У нашем истраживању ослонићемо се на теорију двоструког процесирања. Ова теорија претпоставља постојање два одвојена и паралелна система којима се процесуирају информације (Osman, 2004). Тип 1, или систем 1, је бржи, одлуке засноване на овом систему су мање промишљене и импулсивне су (Gawronski & Creighton, 2013). Такође, могу бити под дејством предрасуда (Evans, 2011). Тип 2 или систем 2, је спор, рационалан, заснован на промишљању и логичком просуђивању (Pennycook, 2018). Сама теорија је нашла примена и ван психологије (Osman, 2004). Њени различити облици могу да се разликују у начину функционисања, некада оба система реагују истовремено, некад први претходи другом, а некад други има подтипове (Gawronski & Creighton, 2013). Како било, основа је иста, а то је интуиција, која може да замагли резонување, и логика која помаже да се стекне што објективнији и промишљенији увид у ситуацију (Pennycook, 2018).

Иницијално особе доносе одлуке системом 1 и зато је тешко остати имун на „сазнање“ о завери. Теорије завере циљају на изазивање основних емоција, пре свих страх, али и гнев, приказујући неке моћне људе који постављају препреке (Jolley & Paterson, 2020). Вакцина против COVID-19 изазива стерилитет – ког ово не би уплашило? Оно што стоји у одбрани је хладна, логичка анализа информација које су до особе дошле. Само треба бити хладни логичар, а то свакако није једноставно. Тако долази до проналаска рационалног објашњења за емоције које настају кроз систем 1 и систем 2, где се формира структура уверења или прихвати постојеће, што је теорија завере.

Теорију двоструког процесирања користићемо као контекстуални оквир за разумевање јављања основе за теорију завере. Због деловања на систем 1, успоставиће се афективни темељ за страх или бес према менаџменту, који ће кроз систем 2 бити разрађен у потпуну заверу менаџмента против запослених.

### *Конспиративни менталитет.*

Теорије завере су наративи који нуде објашњење за разне догађаје који су од мање или веће важности за друштво (Lukić et al., 2019). Ван Проојен (van Prooijen, 2018) предлаже дефиницију теорија завере према којој би то било свако веровање које мора да садржи пет битних елемената. Прво, да постоје одређене схеме - теорија завере проналазе правилност у различитим догађајима чиме објашњавају неку појаву (ништа се не догађа случајно). Друго, деловање – догађаји су изазвани предумишљајем неког интелегентног вршиоца радње. Треће, коалиције – увек је више актера укључено у заверу (један актер не представља заверу) који могу, али не морају бити људи. Четврто, непријатељске намере – све теорије завере укључује намере и акције оних који су укључени у њих на начин који је малициозан, за партикуларне интересе или је на неки други начин противан јавном интересу. Најзад, пето је континуирана потаја – све завереничке коалиције своје радње обављају скривене, односно не постоји доказ за њихову делатност. Оливер и Вуд (Oliver & Wood, 2014) имају мало другачији приступ у дефинисању теорија завере. Они наводе три заједничке карактеристике теорија завере и то: извор необичних друштвених и политичких феномена смештају у невиђене и злонамерне силе. Друго је да се интерпретација ових догађаја одвија на Манихејски начин, као борба добра и зла. И, треће, код већине теорија завере постоји веровање у постојање обмане јавности како би се сакрио прави извор моћи из којег сама завера потиче. Како га називају Лукић, Жежељ и Станковић (Lukić et al., 2019) „монодички систем веровања“.

Према наведеној дефиницији сумња да вакцине изазивају аутизам није теорија завере. Сумња да су произвођачи вакцина заједно са СЗО тајно планирали и спровели план о производњи и дистрибуцији вакцина које узрокују аутизам како би нанели намерну штету великом броју обичних људи, јесте теорија завере. Ово је довело и до тога да се конспиративни менталитет појављује и као медијаторска варијабла у одлуци особа да се придржавају заштитних мера током пандемије вируса COVID-19 (Marić, 2021, Jovančević & Milićević, 2020).

Када је доказ за теорију завере пронађен, теорије завере престају да буду теорије и постају завере (van Prooijen, 2018). Дакле, важна ограда при дефинисању теорија завере је та да оне могу заиста бити завере. Једна дискретна дистинкција ТЗ у односу на завере

је та што се не може доказати (van Prooijen, 2018). Док се завере откривају и доказују ваљаним аргументима, ТЗ се користе квазиаргументацијом и то: истинити подаци који нису релевантни, привид учености кроз цитирање обимне литературе навођење титула цитираних аутора, тврдње да постоје поуздани извори информација које не смеју да открију, а који су непостојећи, или су просто у питању други конспирационисти (van Prooijen, 2018). Ово је случај са завером одраслих према деци да Деда Мраз постоји (овде је случај беневоленат), али и пројекат којим је ЦИА наоружавала контрареволуционаре у Никарагви. Наиме, у тренутну истраживања ово је била теорија завере, али је откривена те ЦИА је признала да је учествовала без знања владе. Према наведеном важно је да проучавање теорија завере не полази нужно од претпоставке о њиховој а priori неистинитости, односно не износити судове о њиховој истинитости (van Prooijen, 2018). Особе које верују у теорије завере су јако осетљиве на ове судове и може доћи до интеракције става истраживача и осетљивости испитаника при њиховим испитивањима (Douglas et al., 2019).

Теорије завере нису ексклузивне за данашње време, али се прилагођавају савременом свету (Douglas et al., 2019). Тако смо данас изложени теоријама завере које су специфичне за одређено друштво, као што је Кју ананон (Q ananon), а особе склоније веровањима у теорије завере их и усвајају иако не морају да имају икакве директне везе са њиховом ситуацијом. Аутори теорија завере могу веровати у њих, али и не морају. Некада су ТЗ само „претекст за стварање непријатељског расположења према некој групи или ради предузимање агресивне акције према некој групи“ (Војановић, 1998).

Претрагом интернета долазимо до различитих ТЗ у Србији и говорном подручју српског, хрватског, босанског и црногорског језика. Не тако давно, 1999. године људи су се за време помрачења сунца склањали у куће и замрачивали собе како не би ослепели при јакој сунчевој светлости која ће се јавити тик након што Месец престане да заклања Сунце. ТЗ које је била пласирана у време и након избора 2000. године, говорила је да ће Србији бити боље када на њено чело дође особа која у свом презимену има име места из ког долази (Војислав Коштуница води порекло из Коштунића). Чувена је и теорија „трећег метка“ као део објашњења атентата на премијера Србије Зорана Ђинђића. Наиме, постоји веровање да званична верзија догађаја да је атентатор пуцао из снајперске пушке није потпуна истина. Помиње се да је постојао и „трећи пуцањ“ из непосредне близине, вероватно је у атентату учествовао и неко из обезбеђења премијера.

Ту су и локалне контрадикторне ТЗ о одређеним личностима, па је тако Жељко Ражнатовић лажирао сопствени атентат и сада живи у Амстердаму, али истовремено да иза убиства стоји служба државне безбедности, те да није у питању обрачун криминалних група. Слично је и са бившим председником СРЈ Слободаном Милошевићем за којег постоје ТЗ да је убијен у затворској јединици у Хагу, али и да је лажирао сопствену смрт и да сада живи у Русији. Или она чувена ТЗ да је Јосип Броз Тито замењен двојником. Постоје и друге, које делују на веровање у колективну изузетност попут оне да су Срби најстарији народ и да се истина од томе скрива од њих. Као центри из којих долази скривање те „праве истине“, наводе се Ватикан, Пентагон, Трилатерална комисија, Масонске ложе итд, углавном према тренутним спољнополитичким односима. Као чест негативац, како у свету, тако и код нас узима се Џорџ Сорос, у последњих двадесет година најпознатија „сива еминенција“ на свету. Уз њега, као негативци се „препознају“ различите организације које долазе из спољашњих група. У локалном контексту су то, на пример, усташка емиграција, комунисти (некад удбаши), Немци или Пентагон и ЦИА. Многе нације имају своје „пророке“ који су већ предвидели све што се догодило или што ће се догодити. Тако су код нас Тарабићи и њихово Креманско пророчанство (названо тако по селу у којем су живели), предвидели ратове деведесетих, поплаве 2014, пандемију COVID 19 итд. Обично се уз та „пророчанства“ везује и горепоменуто „скривање истине од народа“, што ће рећи, да није било интереса неке мање групе да сакрије истину и омогући страдање, могли бисмо да избегнемо све оно неповољно што се друштву догодило. Према Лукић и сарадницима (Lukić et al., 2019) у Србији је 44% испитаника изјавило да НААРП контролише временске прилике, а њих 35% да је се слетање на Месец није догодило.

Неизвесност је уско повезана са теоријама завере, пре свега као њихов окидач (Stojanov & Halberstadt, 2019). Биолошка реакција људи на неизвесност је повећање позорности на окружење, груписање и тражење узорка догађаја (Duran et al., 2017). Ово је често вођено и пристрасношћу пропорционалности – велики догађаји имају велике узроке (van Prooijen, 2018). Осећај неизвесности нагони људе да траже смисао у ситуацији у којој су се нашли, често претпостављајући најгоре (Douglas et al., 2016; Stojanov & Douglas, 2022). Опет, често са погрешном претпоставком да су људи вођени искључиво себичним, егоистичним мотивима – такозвани мит о сопственом интересу (Douglas et al., 2016). Недостатак информација је још један од фактора који отвара простор за теорије завере (McAndrew & Allington, 2020). Имајући у виду колективну

трауму жена у неким културама (Grube, 2020; Rajbangshi, 2019) можемо навести пример да је пре открића узрока заразних болести и лекова за исте, објашњење пронађено у вештицама које су склопиле пакт са ђаволом (теорије завере могу да имају и натприродан карактер), те су због тога трпеле прогоне и спаљивања на ломачи. Овде је потребно нагласити да осећај неизвесности не доводи нужно код сваке особе у веровање у злу намеру оних који доносе одлуке, напротив (Pratto et al., 1994). Велики број особа је склон да, у кризним ситуацијама, да још већу подршку својим изабраним представницима (Golec de Zavala et al., 2017). Ово представља прву потешкоћу у дефинисању теорија завере. Друга потешкоћа је та што званична објашњења која дају влада и изабрани званичници често сама представљају теорије завере (van Prooijen, 2018). Недостатак персоналне или интерперсоналне контроле се такође узима као један од корелата теорија завере, мада нека истраживања нису потврдила овај налаз (Bruder et al., 2013). Изложеност ТЗ смањује поверење у владу, чак и када ТЗ којима је особа била изложена немају никакве везе са државним руководством (Romer & Jamieson, 2020).

Како се теорије завере разликују по садржају, тако је и у њиховом истраживању потребно да се узима у обзир садржај сваке појединачне теорије (Imhoff, Bertlich, et al., 2022). Други приступ је путем такозваног конспиративног менталитета (превод појма према (Војановић, 1998)), познат и као идеација (Bruder et al., 2013), који се не бави одређеним садржајем конкретне теорије, већ општом подложности особе за теорије завере (Dyrendal et al., 2021; Goldberg & Richey, 2020; Stojanov & Halberstadt, 2019). Полазиште овог приступа је то да су особе које прихватају једну теорију завере подложније томе да прихвате и друге, чак и теорије које су контрадикторне (принцеза Дајана је убијена и да је лажирала своју смрт) (Douglas et al., 2019). Код нас је спроведено слично истраживање у којем је пронађено да је готово половина испитаника изражавала веровање у међусобно искључиве ТЗ (Lukić et al., 2019). Ваља истаћи и додатни увид овог истраживања у природу односа између контрадикторних ТЗ. Када су ТЗ вероватно искључиве пристајање уз њих је веће (нпр. вирус ХИВ-а је настао у Африци, САД или Европи), него када су нужно искључиве (Жељко Ражнатовић Аркан је и убијен и жив) (Lukić et al., 2019). Закључак ове студије је да особе које изјављују да верују у контрадикторне теорије завере не чине то заиста, већ сумњају у званичне верзије догађаја због чега пристају уз различита (па и узајамно искључива) алтернативна објашњења (Lukić et al., 2019). Ваља имати у виду да оба приступа имају своје предности и недостатке. Наиме, уколико желимо да истражимо неку конкретну теорију завере онда

је неопходно имати инструмент који садржи основне поставке те теорије (Imhoff, Bertlich, et al., 2022). Основни недостатак оваквог приступа је неекономичност уколико се жели испитати постојање неке теорије завере, јер је у том случају потребно употребити већи број оваквих инструмената, што некад значи да их је потребно и конструисати (Stojanov & Halberstadt, 2019). Са друге стране, инструмент који испитује менталитет теорија завера не даје увид у израженост одређене теорије завере (Biddlestone et al., 2022; Goreis & Voracek, 2019).

У прегледном раду Даглас и сарадници (Douglas et al., 2019) наводе да је мотивација за задовољење друштвених мотива један од разлога прихватања теорија завера. Према наведеним ауторима три су групе ових мотива. Прва група су епистемолошки мотиви. Задовољење ових мотива помаже људима у очувању вере пред неизвесношћу и противречношћу (Douglas et al., 2019). Ова група мотива доводи до задовољења потреба за радозналошћу, смањењем неизвесности, откривање значења и формирање одбрамбених уверења (Slavković & Slavković, 2020). Различита истраживања су до сада акумулирала налазе да су теорије завера јаче када је присутна неизвесност, код људи који у свему виде обрасце и проналазе различита значења у свом окружењу (Douglas et al., 2016). ТЗ помажу групама да се симболички носе са претећим догађајима тако што апстрактан ризик чине конкретнијим (Douglas et al., 2019). Теорије завера су такође снажније код особа које су склоне тражењу великих узрока за велике појаве (пристрасност пропорционалности) (van Prooijen, 2018). Склоност ка ТЗ расте и код особа које прецењују своје способности да процене комплексне каузалне појаве (J. van Prooijen & Acker, 2015), али се појављује и као задовољење потребе за когнитивном потпуношћу, као и осећаја досаде (Douglas et al., 2020). Ови друштвени мотиви говоре у прилог теорије неизвесност-идентитет (Hogg, 2012). Наведена теорија каже да су особе које нису сигурне у погледу селфа идентификују са групама како би смањиле ову неизвесност (van Prooijen et al., 2020).

Другу групу чине егзистенцијални мотиви (van Prooijen, 2018). Потреба за задовољењем ове групе мотива се јавља онда када је потребно повратити осећај контроле над ситуацијом тако што се прихватају објашњења која нуде ТЗ (Douglas et al., 2019). Повезани са прихватањем ТЗ су и осећај немоћи (Douglas et al., 2019), анксиозни стил везивања (Douglas et al., 2020), егзистенцијалан анксиозност (van Prooijen et al., 2020) и осећај да се не може утицати на друштвенополитичка збивања (van Prooijen et al., 2015).



Повећањем осећаја контроле код особа смањује се склоност прихватања ТЗ (van Prooijen & Acker, 2015). Перцепција угрожености појачава склоност ка ТЗ (Nefes, 2013). Трећи су друштвени мотиви који се овде пре свега односе на потребу за успостављањем и одржавањем позитивне слике о себи (Douglas et al., 2019). ТЗ могу да допринесу овоме. Нека истраживања су показала да је склоност ка ТЗ у корелацији са нарцизмом (Cichocka et al., 2016). У контексту пандемије COVID-19, истраживања су показала да су особе склоније ТЗ гомилале намирнице и показивале су мање бриге за добробит других (van Prooijen et al., 2022). Уједно смањује се поверење у друштвене институције, и чија се двојака улога, обезбеђивања осећања сигурности и модела групних норми и вредности, у том случају не испуњава (van Prooijen et al., 2022). Подршка демократским принципима се у раду Стојанов и Даглас (Stojanov & Douglas, 2022) показала као позитиван предиктор ТЗ док се поверење у институције и медије показала као негативан. Такође, склоност ка ТЗ иде подруку и са потребом да особа осети да је јединствена у поређењу са другима (Slavković & Slavković, 2020). Један нарочито важан социјални мотив је и колективни нарцизам (Stojanov & Douglas, 2022). Како би се одржао осећај да је група којој особа припада цењена и значајнија у односу на друге групе, особа постаје склонија ТЗ (Slavković & Slavković, 2020). Нека истраживања (Douglas et al., 2019) су пронашла да је колективни нарцизам добар предиктор стереотипа проистеклих из ТЗ према припадницима других група. Бојановић (Bojanović, 1998) као мотиве наводи агресију, страх, когнитивне мотиве и редуковање фрустрације. Агресија је повезана са ТЗ у смислу оправдања за позив на кажњавање оних којима се импутира теорија завере (Bojanović, 1998, 2004). Особе које су учествовале на интернет форумима који се баве теоријама завере (активно учествовали кроз постављање објава) показивали су више беса и негативних емоција у свом језику у односу на оне који нису учествовали у раду ових форума (Douglas et al., 2020). Страх је емоција која се јавља због перципиране угрожености егзистенције поједница као припадника (политички мање моћне) групе (Duran et al., 2017; van Prooijen et al., 2015). Когнитивни мотиви се односе на то да конспирационисти конструишу ТЗ како би неупућеном свету открили скривене истине и тиме осетили супериорност у односу на друге људе (софистицираност необразованих) (Douglas et al., 2020). Конспиратори моћ доживљавају као потенцијално угрожавајућу и углавном себе виде као особе које имају мање моћи од осталих (Imhoff & Lamberty, 2020). Прихватање објашњења кроз ТЗ доводи до редуковања фрустрације конспирационисте чији је узрок његов нижи друштвени положај (Cichocka et al., 2016; Imhoff & Lamberty, 2020; Slavković & Slavković, 2020). Ваља нагласити да досадашња

истраживања нису дала јасан одговор да ли је ТЗ адекватан начин задовољења социјалних потреба, те их Славковић и Славковић (Slavković & Slavković, 2020) због њихове способности да заправо осујете задовољење епистемолошких, когнитивних и социјалних мотива називају „иронично самопоражавајући маневар“.

Даглас и сарадници (Douglas et al., 2019) у свом прегледу наводе да ТЗ корелирају са нижим образовањем, мање знања (Imhoff & Lamberty, 2020) и нижим приходима, полом (мушкарци), незапосленост, без супружника, припадност етничкој мањини и са малобројним друштвеним везама (Bangerter et al., 2020; Douglas et al., 2019). Особе са нижим образовањем су посебно осетљиве на ТЗ и због тога што виде деловање и интенцију тамо где је нема (Douglas et al., 2016). Такође, ове особе имају потребу за већом контролом и сумњају да комплексни проблеми могу да имају једноставан узрок (van Prooijen, 2016), али са друге стране могу имати једноставно политичко решење (van Prooijen et al., 2015). Исти аутори даље наводе да је ово у складу са политичким уверењима особа на екстремним половима левице и деснице. Такође у питању је квадратна U функција, полови су склонији ТЗ што опада како се приближава центру политичког континуума (van Prooijen et al., 2015). Наравно, сам садржај ТЗ на половима се може и често се разликује (за левичаре – капиталисти, за десничаре – странци). Ово потврђује и налаз Усицког и Парента (према (Douglas et al., 2019)) који у анализи садржаја писама упућених Њујорк Тајмсу налазе оптужбе за конспирацију велике бизнисе и Републиканце када су републикански председници били на власти, односно демократе за социјалистичке завере када је демократски председник био на власти. Особе са мањом склоношћу ка ТЗ ће вероватније радити у финансијском сектору, за владу или у војсци (Wood & Gray, 2019). Ово је у складу и са Бојановићевим налазима корелата ТЗ и то припадности различитим идеологијама (Војановић, 1998). Поред овог исти аутор (Војановић, 1998) као корелате ТЗ наводи и кризна друштвена стања, степен политичке моћи (што је политичка моћ мања, склоност ка ТЗ се повећава), степен образовања, мржња и страх и ниско самовредновање особа склоних ТЗ.

Берински (према (Douglas et al., 2019)) је у свом раду пронашао повезаност ауторитарности и веровања у ТЗ. Бојановић (Војановић, 1998) каже да је мишљење ауторитарних особа поједностављено, барата грубим категоријама и вуче корене из архаичне представе света.

Теорије завера некада имају улогу довођења у сумњу доминантних и општеприхваћених наратива, често идеолошке природе, тако што преиспитују политички легитимитет и друштвену хијерархију (Wood & Gray, 2019). Родитељи на овај начин могу наћи узрок лошег стања своје деце (вакцине узрокују аутизам, оптужбе за тероризам) (Douglas et al., 2019). Особе са вишим степеном веровања у ТЗ спремније су да предузму политичке акције као што су протести, али и апстиненција од гласања и донирање политички партијама (Jolley et al., 2020).

Фактори у преношењу ТЗ су индивидуалне разлике, ситуациони фактори и сам садржај ТЗ (Bangerter et al., 2020). Постоје два начина ширења ТЗ. Први је кроз причање прича (Bangerter et al., 2020). ТЗ су приче, а причање прича је друштвена активност. Приче су представљају драматизацију догађаја у којима углавном акцију предузима протагониста у постизању неког циља (Bangerter et al., 2020). Тако и ТЗ имају сличан заплет и протагонисте, заверенике, план, тајновитост и херојска дела оних који у ТЗ верују и акције које предузимају (Bangerter et al., 2020). Други начин преношења је кроз аргументовану дискусију познаваоца и скептика о детаљима неког догађаја који га потврђују или оспоравају (да ли застава на месецу може да вијори, зашто је попустила конструкција зграда светског трговачког центра када се челик топи на температурама знатно вишим од температуре коју ослобађа сагоревање керозина) (Bangerter et al., 2020). У овим дискусијама се често користе неистине о изворима података (дискредитација групе, појединца, институције), исхитрене генерализације, аргументе који долазе из аналогича или незнања, аргументе издвојене из контекста и сваљивање терета доказивања на другу страну (Bangerter et al., 2020). Већина аргумената није усмерена доказивању ТЗ већ оспоравању официјелне истине (van Prooijen et al., 2015). Одговор на питање да ли је интернет допринео ширењу ТЗ није једнозначан како се некада чинило. Чак бисмо могли рећи, није ништа променио (Bangerter et al., 2020). Сви сајтови који бележе велики број посета не пропагирају ТЗ и у броју посета далеко надмашују оне сајтове који то чине (Bangerter et al., 2020). Такође, сајтове који промовишу ТЗ махом посећују особе које већ прихватају ТЗ или су им склоне (Bangerter et al., 2020). Такође, не постоје налази да су данас људи склонији ТЗ него што су били пре појаве интернета. Даље, ТЗ се не шире интернетом са особе на особу, већ пре опстају у групама људи који су их већ раније усвојили (Douglas et al., 2019). Такође конспиративци су склони ширењу свакојаким информација које су чак очигледно обмањујуће или бесмислене (Vujić et al., 2022). Истраживања су показала да се ТЗ преносе унутар „мехура“ истомисљеника

(Dyrendal et al., 2021). Особе са израженим конспиративним менталитетом су склоније пристрасном усвајању информација и некритичког стајања уз једну страну (Bangerter et al., 2020). За разлику од преношења гласина, са којима ТЗ имају неких сличности у трансмисији (Bangerter et al., 2020), особе могу оклевати у преношењу ТЗ иако у њих верују јер се боје да ће тиме узроковати стигматизацију, осуду и подсмех у друштву (van Prooijen et al., 2020).

Вера да постоји завера унутар организације, односно да неке (моћне, руководеће) групе унутар организације раде на томе да остваре своје циљеве на рачун запослених има велики ефекат на саму организацију (van Prooijen & de Vries, 2016). Већа вера у постојање завере међу запосленима доводи до смањења организацијске посвећености, односно повећањем намере да напусте организацију (Douglas & Leite, 2017).

### *Оријентација ка друштвеној доминацији*

Прихватање ауторитета, хијерархије, и захтевање од других људи да им се повинују је један од феномена који је доста проучаван у социјалној психологији (Aronson et al., 2013). Истраживања можемо пратити још од психоаналитичких покушаја и Адорнових истраживања Ф-личности (Rot, 2010), потом поновним обнављањем интересовања за овај феномен са Олтемејером (Altemeyer, 1981) до најновијих истраживања Дакита (Duckitt, 2001, 2013; Duckitt, Bizumic, Krauss, & Heled, 2010, Bizumic & Duckitt, 2018) у оквиру његовог модела двоструког процесуирања идеологије и предрасуда. Десничарска ауторитарност је личносна и идеолошка варијабла која одражава спремност на потчињавање ауторитету, подршку друштвеним конвенцијама и нормама и нетрпељивост према онима који их се не придржавају (Altemeyer, 1998). Дакитов задржава три чиниоца десничарске ауторитарности који кореспондирају са Олтемејеровим, али их одређује као мотивационе циљеве (Duckitt et al., 2010).

Оријентација ка друштвеној доминацији (Social Dominance Orientation) је једна од најбољих предиктора групног понашања и ставова (Ho et al., 2012). Овај конструкт се појавио раних деведесетих година двадесетог века као покушај објашњења прихватања друштвеног система и доминантних група у односу на оне које су „инфериорне“ (Pratto et al., 1994; Stanley & Wilson, 2019). Прато каже да се овај феномен јавља у друштвима

која имају хијерархију, тако да је неки људи прихватају, док други њено постојање не одобравају (Pratto et al., 2013). Према неким ауторима састоји се од два конструкта и то унутаргрупне доминације и антиегалитаризму (Pratto et al., 1994). Унутаргрупна доминација представља жељу особе да једна група доминира над другом. Најсличнија је традиционалном расизму, дехуманизацији и подршци рату. Антиегалитаризам је повезан са суптилнијим облицима доминације једне групе над другом, као што су идеологије (Sidanius et al., 2017). Ова два дела оријентације ка друштвеној доминацији се појављују као решења факторске структуре у неким истраживањима (Ho et al., 2012), док их друга не налазе (Stanley & Wilson, 2019). Сам конструкт је сличан десничарској (и левичарској) ауторитарности и често се испитује заједно са њима (Golec de Zavala et al., 2017; Sharma, 2020). Оријентација ка друштвеној доминацији је мање усмерена на политички аспект прихватања друштвене хијерархије, поковавања ауторитету и одржавања оваквих односа у друштву, а више на персонални (Pratto et al., 1994). Због наведеног ова два концепта налазе у позитивној корелацији, али се и поред тога посматрају као два одвојена феномена (Shaffer & Duckitt, 2013).

Према неким ауторима постоје блиске али различите категорије друштвене доминације (Sidanius et al., 2017). Прва се тиче зрелости и сматра да су они који су одрасли имају више друштвене, економске и политичке моћи од оних који се сматрају младима. Друга категорија је заправо патријархално друштво. Овде мушкарци имају више друштвене, економске и војне моћи од жена. Трећа категорија су хијерархија су системи који су арбитарно постављени. Овде не постоји природна разлика између група, већ разлике израћају из моћи настале кроз историју или у тренутном социјалном контексту. Друштвене статус се разликује од група које су друштвено конструисане (Sidanius et al., 2017).

Подршка постојању група унутар хијерархије у друштву корелира са предрасудама и дискриминаторним понашањима према различитим групама унутар друштва (Pratto et al., 2013) и смањеном емпатијом, али и мањим самосажалењем (Martin et al., 2015). У различитим културама пронађена је негативна повезаност друштвене доминације са помагањем сиромашнима, заштитом мањина или прихватањем жена на лидерским положајима (Pratto et al., 2013). То је посебно изражено у ситуацијама када је мање особа социјално угрожено, жене постижу више положаје у друштву, а мањине постају присутније, односно када је сама доминантна група, тј. њен положај опажен као

угрожен (Pratto et al., 2013). Друштвена доминација у датом друштву налази се у односу између подржавања и одбијања друштвене хијерархије. Ове снаге делују на више нивоа. Први је индивидуални, односно диспозиције особе за прихватање или одбијање друштвене хијерархије. Други је ставови унутар група према друштвеној доминацији. И, трећи, системски односно институционални фактори (Sidanius et al., 2017). Даље, снаге које прихватају друштвену доминацију укорене су у индивидуалне предиспозиције за постојање хијерархија у друштву, њеном одржавању, као и сарадња на институционалном нивоу како би се хијерархија одржала. Ту на сцену ступају друштвене институције, на пример легална сила као што су војска и полиција, различите идеологије и стереотипи који продубљују постојеће поделе (Sidanius et al., 2017). Супротно подршци друштвеној доминацији стоји њено неприхватање. То су понашања усмерена на постизање егалитаристичког друштва, институције државе благостања, где би спадале канцеларије повереника за пружање различитих типова помоћи угроженим групама, као и идеологије које подржавају једнакост људи, као што су људска права и тако даље (Sidanius et al., 2017). Даље, ова теорија претпоставља да ће особе које су више позициониране у друштвеној хијерархији подржавати продубљивање друштвене доминације. Они који се налазе ниже у друштвеној хијерархији подржаваће мере које су усмерене на постизање веће једнакости између друштвених група (Sidanius et al., 2017). Организације које имају снажну хијерархијску структуру имају и запослене са израженом оријентацијом ка друштвеној доминацији (Martin et al., 2015).

Оријентација ка друштвеној доминацији је психолошка основа за развој митова који легитимишу хијерархију (Todosiјевић, 2013). Особе са израженом оријентацијом ка друштвеној доминацији склонији су проналажењу разлога и оправдања за раслојавање, постојање друштвених разлика у политичким односима моћи итд. Даље, ове особе су склоније одбрани и разумевању тренутног економског система (Martin et al., 2015). Виша оријентација ка друштвеној доминацији не значи подршку за своју групу, већ пре успостављање и развој хијерархијских односа без обзира на то где се на тој вертикали налази група којој особа припада (Kteily et al., 2012; McFarland, 2010; Sidanius et al., 2017). Виши скорови на овој скали су у негативној корелацији са димензијом личности сарадљивост (Heaven & Вucci, 2001).

Према неким налазима особе са израженом оријентацијом ка друштвеној доминацији показују више занимање за престижне каријере које одликује чврста хијерархија (Hirschfeld & Van Scotter, 2019). У прилог томе је и налаз једног

истраживања спроведеног на узорку инжењера, које је пронашло виши ниво друштвене доминације код менаџера, него код запослених инжењера (J. S. Brown et al., 1981). При избору занимања код адолесцената једну од кључних улога игра оријентација ка друштвеној доминацији (Schröder & Schmitt-Rodermund, 2006). Тако адолесценти са вишом оријентацијом ка друштвеној доминацији бирају друштвено престижнија занимања (Schröder & Schmitt-Rodermund, 2006). Слично је и са избором специјализација код студената медицине (Lepiece et al., 2015), и то они са вишом оријентацијом ка друштвеној доминацији бирају престижније и технички сложеније специјализације, док они са нижом оријентацијом ка друштвеној доминацији бирају мање престижне специјализације које су више усмерене на индивидуални рад.

Прилагођавање организацији особа са израженом оријентацијом ка друштвеној доминацији је чешће и веће уколико је та особа на хијерархијски вишој позицији (Hirschfeld & Van Scotter, 2019). Међутим, и тада долази до поштовања норми и останком у организацији, али не и до афективног везивања и задовољства послом (Nicol et al., 2011). Према томе, запослени са вишом друштвеном доминацијом ће се боље уклопити у радну организацију која има јасну хијерархијску структуру, односно када постоји вертикална стратификација запослених (Martin et al., 2015). Уколико се ови запослени налазе на дну хијерархије биће незадовољни послом и својим положајем (Hirschfeld & Van Scotter, 2019). Укупно гледано, оријентација ка друштвеној доминацији може бити предиктор ниског слагања између особе и радне организације, уколико је особа жељна високе позиције у хијерархији, а радна организација јој то не обезбеђује (Martin & Bok, 2015). Особе са вишом оријентацијом ка друштвеној доминацији су склонији да дају повољније оцене мушкарцима без обзира којем полу сами припадају (Inesi & Cable, 2015; Pichler et al., 2010; Rollero et al., 2021). Што је уосталом у сагласју са природом овог феномена да на индивидуалном нивоу особе неке групе (мањине, сиромашни или жене) посматрају мање вредим (Pratto et al., 2013). Оријентација ка друштвеној доминацији је повезана са дискриминацијом и мобингом (Parkins et al., 2006). Уопштено, прихватање хијерархијске стратификације особа доводи до пристрасности у доношењу судова о онима који су на нижим позицијама (Hirschfeld & Van Scotter, 2019). Ове особе у некој мери могу осећати веће задовољство уколико постоји суплементарно слагање са организацијом, односно потврда кроз сарадњу са другима члановима организације. Разлог томе је алијенација од колега и менаџера као и манифестовање понашања која дискриминишу особе у погледу једнаких прилика за напредовање. Међутим у случају

комплементарног слагања када су исти циљеви са радном организацијом бивају боље прилагођени, улажу већи напор и уопштено су задовољнији (Vogel & Feldman, 2009). Особе са израженијом оријентацијом ка друштвеној доминацији осећају снажнију припадност организацији чији су чланови други припадници вишег статуса у друштвеној хијерархији (Umphress et al., 2007). Преферирање припадника исте групе вишег статуса унутар организације иду и у праву сличности и према демографским карактеристикама (Umphress et al., 2007). Ово није случај уколико особа има нижу оријентацију према друштвеној доминацији или вишу оријентацију али нижи статус унутар организације, тада ће у већој мери прихватити демографски хетерогенију радну организацију (Umphress et al., 2007). Међутим, припаднике мањинских и група са нижим друштвеним статусом у већој мери привлаче радне организације које су демографски хомогеније са већим бројем чланова који припадају вишој хијерархијској групи (Umphress et al., 2007). Даље, особе са израженијом оријентацијом ка друштвеној доминацији биће мање склоне избору сарадника који су нижег статуса (Umphress et al., 2008). Што је код особе израженија оријентација ка друштвеној доминацији, она ће у већој мери сматрати легитимним оштре мере менаџмента (Aiello et al., 2013). Тако, слабија идентификација особе са припадношћу синдикату код особа са вишом оријентацијом ка друштвеној доминацији доприноси нижој партиципацији у синдикалним активностима. Особе са нижом друштвеном доминацијом које сматрају да синдикат има вредност у постизању правичнијег радног окружења су активнији чланови (Green & Auer, 2013).

### *Нетолеранција на неизвесност*

Нетолеранција на неизвесност је концепт који је прва одредила Френкел Брунsvик (Frenkel-Brunswik, 1949) као тенденцију да се ситуације са неизвесним исходима доживљавају претећим. Исти аутор особе нетолерантне на неизвесност одређује као оне који преферирају црно бела решења, доносе исхитрене судове, често занемарују стварност и могу да у потпуности прихватају или одбацују друге особе, зависно од тога да ли се оне слажу са њиховим погледима на свет. Бандер (Budner, 1962; Furnham & Marks, 2013) нетолеранцију на неизвесност одређује као опажање неизвесних ситуација као претећих. Исти аутор толеранцију на неизвесност описује као тенденцију да се неизвесне ситуације опажају као пожељне. Меклејн (McLain et al., 2015) и



сарадници одређују разлику између неизвесности и толеранције на неизвесност. Сама неизвесност представља перцепцију и функцију опаженог стимулуса. Толеранција на неизвесност представља релативно трајну тенденцију особе да на опажени стимулус реагује вишим или нижим интензитетом. Неизвесност представља ситуацију која садржи мали број информација потребних за разумевање и уградњу у ментални модел на основу чега би се потом могла донети одлука о одговору на њу (Hsu et al., 2005). Уколико јединствена реакција није могућа долази до испољавања страха или анксиозности (Hirsh et al., 2012). Ова испољавању могу довести до потраге за адекватном реакцијом или се манифестовати као узбуђење (Hirsh et al., 2012). Хилен и сарадници (Hillen et al., 2017) нетолеранцију на неизвесност одређују као сет негативних или позитивних когнитивних, емоционалних и бихејвиоралних одговора које проузрокује свесно незнање о одређеном аспекту света у којем се особа налази. Сам концепт, који и други у психологији, бива испитиван под различитим називима (jangle грешка) (Roeser et al., 2006), тако се могу срести називи толеранција на неизвесност, интолеранција на неизвесност, толеранција на двосмисленост итд. (Farmer et al., 2021; Frenkel-Brunswik, 1949; Furnham & Marks, 2013; Furnham & Ribchester, 1995; Grenier et al., 2005; O'Connor et al., 2022; Pedović et al., 2022). Грениер и сарадници (Grenier et al., 2005) су покушали да направе разлику између нетолеранције на неизвесност и нетолеранције на неодређеност. Ови аутори први концепт означавају као феномен овде и сада. У том смислу особе не могу да се носе са амбивалентним одликама ситуације у датом тренутку. Нетолеранција на неодређеност има елемент ситуације који је постављен у будућност, због чека особе опажају будућност као извор nelaгоде. Гард и Леунг (Gard & Leung, 2021) сматрају да је страх од непознатог у сржи нетолеранције на неодређеност. Према овим ауторима, нетолеранција на неизвесност представља придавање значења прошлим, садашњим и будућим догађајима. Овај концепт је доживео врхунац истраживања у 2022. години када је пронађено 45 чланака који су се бавили овом темом у различитим областима, од образовања и организационог контекста до одлучивања (Rubiales-Núñez et al., 2024). Ми ћемо се у нашем раду држати термина нетолеранција на неизвесност (ННН), али ћемо у овом прегледу користити називе онако како стоје у оригиналним истраживањима.

Најчешће се нетолеранција на неизвесност посматра као једнодимензионални конструкт. У почетку истраживања су углавном била усмерена на социолошке корелате нетолеранције на неизвесност (McLain et al., 2015). На страни ниске нетолеранција на неизвесност су особе које показују тенденцију ка црно белим решењима, које

карактеришу брзе одлуке пуне самопоуздања, а појављује се и негација стварности (Furnham & Marks, 2013). Зато су у почетку неки аутори, као на пример Јанш (према McLain et al., 2015) овај феномен сматрали слабошћу. Са друге стране, особе са вишом нетолеранцијом на неизвесност, двосмислене ситуације посматрају као пожељне, изазовне и интересантне. Ове особе често имају виши скор на димензији отворености ка искуству. Некада се овај конструкт дефинише мањком информација (Furnham & Marks, 2013). Нетолеранција на неизвесност је у позитивној корелацији са политичким конзервативизмом, и негативној са интелектом и отвореношћу (Pedović et al., 2022). Нетолеранција на неизвесност расте када се особа налази у ситуацијама које је могу угрозити (McLain, 2009). Када је особа безбедна неизвесност јој често бива привлачна, као на пример у случају филмова страве и ужаса, тру крајма итд. (McLain et al., 2015).

Карактеристике неизвесних стимулуса су новина, комплексност, недовољна количина информација, неразлучивост неизвесне ситуације (фигуре) у односу на друге (средину) (McLain et al., 2015). Нова ситуација, која раније није била у искуству особе захтева време у којем ће се особа упознати са новим аспектима и повезати их са онима које је у ситуацији препознала на основу ранијег искуства. Комплексни стимулуси могу бити потпуно познати, али захтевају време да буду интерпретирани. Мањак информација често онемогућава да се ситуација опази у потпуности. Одлике неразлучивости стимулуса су нелогичне, нетранспарентне и сакривене информације. Оно што је заједничко за све ове карактеристике стимулуса је та да са протоком времена ситуација постоје јаснија, односно време смањује неизвесност (McLain et al., 2015).

Виша нетолеранција на неизвесност је повезана са нижим каријерним постигнућем, пролонгирано доношење одлука, лоши избори, грешке у атрибуцији узрочности, итд. (McLain et al., 2015). Особе које су толерантније на неизвесност преузимаће ризик на пословном, финансијском, здравственом, али и физичком плану. Даље, ове особе ће имати мању потребу за блискошћу, ређе ће избегавати неодређене ситуације и биће уопштено мање радознале (McLain et al., 2015).

Нетолеранција на неизвесност је повезана са великим бројем варијабли (Carlson, 2024). Особе које имају нижу нетолеранцију неизвесности су срећније, мотивисаније да уче, самоефикасније, док су у супротном случају показују забринутост, анксиозност и депресивна испољавања, опсесивно компулзивно понашање и склоније су реакцијама које су последица стреса (Jach & Smillie, 2019). Такође, особе са вишом нетолеранцијом

на неизвесност су анксиознији, депресивнији и показују виши ниво забринутости (Pedović et al., 2022). Већи број истраживања нетолеранцију на неизвесност доводи у везу са синдромом сагоревања (Caulfield et al., 2014; Cooke et al., 2013; Hancock & Mattick, 2020), повишеним стресом (Hancock & Mattick, 2020; Hsu et al., 2005; Iannello et al., 2017), анксиозношћу (Hirsh et al., 2012) и депресијом (Hancock & Mattick, 2020; Kleim et al., 2014). Толеранција на неизвесност, или како је аутори називају прихватање неизвесности, је у ниској позитивној корелацији са интелигенцијом (Cuppello et al., 2023). Истраживања су показала да је овај конструкт у позитивној корелацији са етноцентризмом и ауторитаризмом али не и са догматизмом (Furnham & Arquerо, 1995; Furnham & Marks, 2013). Висока оријентација ка друштвеном поређењу појединца је у негативној корелацији са толеранцијом на неизвесност. Сам однос између ова два је под утицајем тенденције да особа осети жаљење због догађаја који су се одвили (Elembilassery et al., 2024).

Како бисмо омогућили бољи увид у однос нетолеранције на неизвесност укратко ћемо приказати и њен однос са цртама личности према петофакторском моделу. У истраживању Педовић и сарадника (Pedović et al., 2022) на узорку популације из Србије пронађена је ниска позитивна корелација нетолеранције на неизвесност са неуротицизмом. Негативна ниска корелација је пронађена са екстраверзијом и сарадљивошћу. Корелација са отвореношћу је негативна и на граници средње  $r=-0,31$ . Најјаснија и најјача је повезаност неуротицизма са нетолеранцијом на неизвесност и то према неким истраживањима  $r\approx 0,50$  (Jach & Smillie, 2019; McEvoy & Mahoney, 2012). Према томе, особе које постижу више скорове на неуротицизму су мање толерантне на ситуације које нису потпуно јасне и чији исход није предвидив, због чега је овим особама тешко да пронађу одговарајући облик понашања за дату околност.

Отвореност за искуство је друга димензија личности која је у корелацији са нетолеранцијом на неизвесност. Корелације наведене две црте личности са нетолеранцијом на неизвесност је у складу и са налазима који овај конструкт повезују и са ауторитарношћу и конзервативношћу. Особе које су толерантније на неизвесност упуштаће се у ризична понашања у погледу физичких активности, као што су екстремни спортови, односно имају израженију потребу за новином (McLain et al., 2015). Наиме још је творац овог конструкта Френкел Бруксвик (Frenkel-Brunswik, 1949) говорила да су конзервативне особе мање толерантне на двосмислене и неодређене ситуације.

Повезаност нетолеранције на неизвесност са конзервативним односно либералним политичким опредељењем проналазе и други аутори (Jost, 2017). Повезаност конзервативизма/либерализма, односно десничарске ауторитарности пронађена је и потврђена у неким истраживањима (Ђорђевић, 2021), што и индиректно потврђује повезаност десничарске ауторитарности са нетолеранцијом на неизвесност.

Нетолеранција на неизвесност је у блиској вези са конспиративним менталитетом (Moulding et al., 2016, Pedović et al., 2022, O'Brien et al, 2025). Тако О'Брајен и сарадници (O'Brien et al, 2025) проналазе да су особе са нижом нетолеранцијом на неизвесност мање склоне да усвоје неку од теорија завера. Са друге стране код (Moulding et al., 2016) није пронађена директна веза између конспиративног менталитета и нетолеранције на неизвесност.

Истраживања нетолеранције на неизвесност у организационом контексту нису бројна (McLain et al., 2015). Постоје налази да ће се код особа које имају нижи ниво толеранције на неизвесност чешће јављати синдром сагоревања (Hancock & Mattick, 2020). Што је толеранција на неизвесност виша, особе ће бити задовољније послом (Kuhn et al., 2009). Нетолеранција на неизвесност је повезана са тражењем повратних информација у организацији (Bennett et al., 1990). У једном истраживању ефекта нетолеранције на неизвесност менаџера на приходе организације, пронађен је ефекат локуса контроле, задовољства послом и организационе посвећености (Katsaros et al., 2014). Друго истраживање ефекта опажене нетолеранције на неизвесност лидера од стране запослених. Према овом истраживању највиша оријентација на циљ и радни учинак је код оних запослених који опажају низак ниво нетолеранције на неизвесност менаџера (O'Connor et al., 2022). Особе толерантније на неизвесност у ситуацијама са комплексним радним задацима боље процењују своју способност да се са њима носе од особа које имају нижу толеранцију на неизвесност. Када је задатак умерено сложености не постоји ефекат толеранције на неизвесност (Endres et al., 2009).

### *Организациона правда*

Организациона правда представља перцепцију запослених да је одређена мера, награда или казна, додељена према истом принципу који је установљен раније (Ahmad

Dar, 2020). Радник ће бити задовољнији правичним, а не жељеним исходом, односно исходом који менаџери сматрају да радник жели (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). Такви радници су задовољни послом и показују тенденцију ка остајању у организацији са којом се лакше идентификују (Cohen-Charash & Spector, 2001). Организациона правда је повезана са вишим задовољством послом, посвећеношћу и поверењем, радници ређе напуштају радну организацију, показују мање контрапродуктивног понашања на раду, па чак и смањено насиље на радном месту (Wiseman & Stillwell, 2022).

Према ауторима (Cropanzano et al., 2007) организациона правда се састоји од три компоненте. Прва је правичност исхода, друга је процедурална правда и, трећа, правичност у међуљудским односима у организацији.

Дистрибутивна правда представља процену односа добијених ресурса од стране фирме, попут плате, статуса, положаја, и уложеног труда, образовања, у односу на своје колеге (Cropanzano et al., 2007). Уопштено, овај апсект организационе правде се најчешће изједначаје са читавим концептом, јер се односи на то „ко шта добија” (Wiseman & Stillwell, 2022). Према Дојчу (Deutsch, 1975), организациона правда се постиже правичношћу, једнакошћу и потребама. Правичност се односи на расподелу исхода која је у складу са доприносом раду. Са друге стране потребе се односе на неравномерну расподелу ресурса која је узрокована разноврсним потребама запослених. Овде могу спадати биолошке потребе, прилагођавања радног места посебним захтевима запосленог итд. Што се тиче једнакости, она се односи на једнаку расподелу ресурса без обзира на допринос. Динамика организационе правде налази у балансирању између једнакости и правичности. Тако правичност доприноси индивидуалној мотивацији запослених, а једнакост вишој групној кохезији (Folger, 1977). Дистрибутивна правда је повезана са личним потребама појединца (Folger & Konovsky, 1989). Уколико те потребе не буду задовољене, исходи могу бити повишен стрес, смањено самопоштовање, смањена радна ефикасност, ниже поверење у надређене (Wiseman & Stillwell, 2022), нижа организациона посвећеност и задовољство послом као и виша вероватноћа напуштања радне организације (Ahmadzadeh Mashinchi et al., 2012; Al-Zu'bi, 2010; Dai & Qin, 2016; Dundar & Tabancali, 2012). Даље негативне дистрибутивне праксе могу

довести до агресивног понашања према менаџерима (SimanTov-Nachlieli & Bamberger, 2021), као и повећане шансе за крађу од радне организације (Greenberg & Scott, 1996).

Процедурална правда се такође односи на алокацију средстава, али тако да постоје одређени принципи у процедурама које то одређују. Овај аспект организационе правде се односи на правичност расподеле средстава и представља један од најважнијих фактора у процени организационе правде (Cohen-Charash & Spector, 2001). Постојање правичности у процедурама за запослене је важно чак и када су они ти који су фаворизовани (Colquitt & Zippay, 2015). Неправичност у процедурама се манифестује неконзистентношћу процедура, њиховом пристрасношћу, неетичношћу или просто процедуралним грешкама. Такође, нижи процедурална правда се јавља и када не постоји простор за корекцију процедура и када интереси запослених нису адекватно репрезентовани (Wiseman & Stillwell, 2022). Представа о процедуралној правди код особа се јавља док су још увек кандидати за одређену позицију у организацији (Cropanzano et al., 2007). У случају ниже процедуралне правде, запослени могу манифестовати следеће облике понашања: понашање противно интересима организације, ниже поверење у организацију, нижа посвећеност, негативно процењују своје надређене, контрапродуктивне радне праксе и смањени радни учинак (Cohen-Charash & Spector, 2001). Позитивне процедуралне праксе повезане су са позитивном организационом климом, вишим радним учинком, вишим задовољством послом и организационим грађанским понашањем (Wiseman & Stillwell, 2022).

Интеракциона правда се односи на то како се особе у организацији међусобно третирају. Овде опет треба имати у виду да је перцепција правичног опхођења чланова организације једних према другима у сенци перцепције поштовања процедура (Ahmad Dar, 2020). Гринберг је, према Тајлеру и Блејдеру (Tyler & Blader, 2003), предложио да се интерактивна правда подели на две компоненте: интерактивне факторе везане за дистрибутивну правду, при чему се мисли на достојанствен третман запослених од стране доносиоца одлука у организацији - интерперсонална правда, и на интерактивне факторе везане за процедуралну правду, при чему се мисли на тачне и правовремене информације о процедурама које се примењују у организацији - информацијска правда.

Интерперсонална правда има високу улогу у пожељним понашањима унутар организације између запослених и њихових надређених. Запослени који перципирају да су правично третирани од стране менаџера улажу више напора у обављању посла како

би превазишли очекивања (Greenberg, 1994). Такође, запослени према којима се достојанствено односи лакше ће прихватити неповољне исходе (Greenberg, 1994). Позитивна комуникација доводи до позитивне евалуације односа и од стране менаџера и од стране запослених (Rupp & Cropanzano, 2002). Разлог томе може бити и тај што је најчешћи облик неправде који се пријављује на радном месту управо везан за интерперсонално понашање (Wiseman & Stillwell, 2022). Уколико запослени буде неправедно оптужен од стране надређеног или колега, буде понижен или изложен сличним негативним појавама у интерперсоналним односима, биће склонији и томе да доживљава емоцију беса, одбија да се покори ауторитетима у организацији, па чак и да намерно оштети имовину организације и буде насилан према колегама (Wiseman & Stillwell, 2022).

Информацијска правда представља перцепцију адекватности добијених информација о правилима и процедурама које се примењују у организацији (Mirковић, 2014). Левентал, према Ахмад Дару (Cohen-Charash & Spector, 2001) наводи шест правила за спровођење фер процедура: конзистентност, потискивање пристрасности, прецизност, могућност за исправку, репрезентативност (за концепте који су на снази), етичност (да поштују морална начела које је усвојило друштво). Пласирање информација у организацији је важно јер делује на сентименте које запослени имају према иницијативама организације (Wiseman & Stillwell, 2022).

Развој овог концепта довео је до појаве различитих теорија чији аутори су покушали да дубље разумеју процесе који стоје у основи организационе правде (Wiseman & Stillwell, 2022). Деонтолошка теорија организационе правде се темељи на деонтолошком приступу етици, односно темељни појам је појам дужности. Савремени творац деонтолошке теорије организационе правде је Флогер (Floger & Glerum, 2015). Деонтолошка теорија се односи на наша очекивања од других да се понашају на други понашају морално. Према овој теорији запослени развијају властита етичка начела на основу којих потом мере и понашања других чланова организације. Разлог томе је што особе преферирају исходе који потврђују њихова морална начела. Ова теорија даје објашњење зашто се особа може доживети неправду чак и кад сведочи да је неправда учињена другима, а да она сама није ни на који начин укључена у дешавање.

Теорија правичности укључује елемент атрибуције, односно ко је за шта одговоран. Старије теорије углавном занемарују овај аспект. Када особа опази неправду, обично покуша да разуме шта се догодило, односно шта је био узрок догађаја и ко је одговоран. За процену је такође битно и ко је како поступио, да ли је прекршио одређене обичаје понашања, друштвене или моралне норме итд. Аутори ове теорије су Флогер и Кромпанцо, према Вајсмену и Силвелу (Wiseman & Stillwell, 2022). Ова теорија каже да особе доносе морални суд на основу контрафактуалног мишљења. Према томе када особа процењује неки догађај она пролази кроз дешавања и просуђује како се све одвијало и да ли је све могло да се догоди на неки други начин – да се починилац понео другачије или је менаџер донео другачију одлуку.

Трећа теорија истиче велику улогу „моралног видика” особе. Уколико особа из неког разлога преферира неку другу особу према њој ће бити наклоњена и имаће више разумевања и оправдања него за особе које не преферира. На том основу можемо разликовати моралну инклузију и моралну ексклузију. У морално инклузији особа се налази на моралном видуку и тада смо спремнији да применимо мере моралног понашања и оправдамо њене захтеве за ресурсима. Супротна ситуација је са моралном ексклузијом – особа се тада не налази на нашем моралном видуку због чега смо спремније да не обратимо пажњу на неправичност коју је доживела. Због хомофилије особе су склоније да у свој морални видик укључе особе сличније себи или особе које им се допадају. Међутим, допадање и компатибилност према особама могу да се промене када дође до сукоба. Уколико доживљавамо особу као угрожавајућу, спремни смо да је видимо као неког ко заслужује фер процес моралног суђења.

Најновије теорије настале су на резултатима квалитативних истраживања (Wiseman & Stillwell, 2022). Ове теорије се баве ретрибутивним и рестауративним облицима организационе правде. Најчешћа пракса ношења са прекршајима у организацијама је кроз кажњавање (van Prooijen, 2010). Међутим, кажњавање често има негативне последице као што су бес и повлачење и каснији нижи радни учинак запосленог (Ball et al., 1994). Често кажњавање као последицу може да има и упућивање жртве на оног ко је направио прекршај или да буде обесмишљена непропорционалном висином или учесталашћу казне у односу на оно што се кажњава (Wiseman & Stillwell, 2022). Алтернативни модел представља рестауративна правда (Goodstein & Butterfield, 2015). Циљ овог приступа је покушај да се надомести штета настала повредом правила.



Сматра се да су жртва, починилац и треће лице које је сведочио догађају погођени тим актом неправде. Због тога се користе методе које укључују интеракцију између починиоца и жртве, отворен дијалог и усмереност на будућност без непотребног задржавања на ономе што се већ догодило. Овај приступ решавања проблема даје подршку жртвама уместо да их изједначава са агресорима и лако га је прилагодити од случаја до случаја узимајући у обзир све околности. На тај начин се обнављају нарушени односи и починилац враћа у организацију и своју групу (Kidder, 2007).

Социјално разматрање у смислу прихваћености и адекватног вредновања од стране надређених, такође игра важну улогу. Запосленима је веома битно да се осете прихваћеним и поштованим, чак по некима много битније од финансијских бенефита које рад доноси (Tyler & Blader, 2003).

Процедурална правда повезана је са задовољством послом и радним учинком, док је дистрибутивна правда повезана са задовољством расподеле исхода и повлачењем (Colquitt, 2001). Иста студија показују и да информативна правда даје највећи јединствени допринос предикцији задовољства менаџментом, а да је интерперсонална правда повезана са повлачењем, задовољством менаџментом и одговорним организацијским понашањем (Colquitt, 2001).

### *Несигурност запослења*

Несигурност запослења представља опажену претњу по наставак запослења на одређеном радном месту или радној организацији или губитак одређених жељених карактеристика самог посла (Shoss, 2017). Према Чангу и Оршоту (Chung & van Oorschot, 2011) треба разликовати несигурност запослења од несигурности (конкретног) посла (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 посла се односи управо на то, на задржавање одређеног радног места код једног послодавца (Chung & van Oorschot, 2011). Према истим ауторима, треба имати у виду да перцепција сигурности запослења стоји у односу на мере које друштво предузима по овом питању, тако да се може значајно разликовати од правног система до правног система, тј. од државе до државе (De Witte,

2005; Lebert & Antal, 2016). Несигурност запослења је данас једна од преовлађујућих тема у радним организацијама (C. Lee et al., 2018).

Чиниоци несигурности запослења могу бити сједињавање више предузећа, смањење запослених због рационализације или смањења обима посла, увођење нових производних технологија и тако даље (Lebert & Antal, 2016). Битан елемент несигурности запослења је и перцепција губитка контроле (Shoss, 2017). Гели и сарадници (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. Према наведеним ауторима, особа може другачије вредновати посао имајући у обзир сам останак на послу и позицију коју заузима. Фактори као што су висока незапосленост, негативне промене у структурној запослености, као и искуства са незапосленошћу могу имати ефекат на обе врсте несигурности запослења, што може бити ублажено радом у јавном сектору. Такође, ефекат могу имати и различити модели управљања људским ресурсима у погледу надгледања исхода рада и вештина радне снаге, што резултује снажнијим санкцијама за ниже радне учинке, повећавајући тиме несигурност запослења (Gallie et al., 2017). Исти аутори нису пронашли разлику у несигурности запослења између полова, али јесу у погледу старосних разлика у узорку – 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).

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). Постоји неслагање у погледу облика повезаности ових варијабли, нека истраживања претпостављају линеаран однос, док друга испитују разне нелинеарне односе (Jiang et al., 2022). Један од најчешћих нелинеарних односа добијених у истраживањима је квадратна функција (U функција) (Jiang et al., 2022). Овакву функцију проналазимо и у другим односима између варијабли организационог контекста и понашања запослених, на пример задовољства послом (Hochwarter et al., 2001). У том смислу, постоје налази да ће запослени који имају вишу несигурност запослења да показују и веће залагање на послу како би организацији доказали да су вредни останка у њој (Shoss, 2017). Или се може прво јавити несавесно или деструктивно понашање због

несигурности запослења, које се онда мења у савесно и одговорно како би се сачувао посао (Pierce & Aguinis, 2013). Оквир за разумевање даје теорија активације, која каже да постоје оптимални нивои несигурности запослења који стимулишу запослене на конструктивно понашање у оквиру радне организације (Pierce & Aguinis, 2013), што је и потврђено у метаанализи Јианга и сарадника (Jiang et al., 2022).

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 након и постојање отпремнине (Lebert & Antal, 2016). Несигурност запослења је негативно повезана са општим благостањем и позитивно са психолошким стресом (Cottini & Ghinetti, 2016).

Такође, неки аутори (De Witte, 2005) разликују когнитивни и афективни аспект несигурности запослења. Когнитивни се односи на само знање о могућности престанка запослења, док се афективни односи на емоције које су са тим у вези. Квантитативна несигурност запослења се односи на континуитет или губитак самог посла, док се квалитативна односи на губитак вредности које запослење доноси (плата, радни сати, колеге итд.) (De Witte, 2005).

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 које долазе до радника, посебно ако су неусклађена (Ellonen & Natti, 2013).

Несигурност запослења се разликује зависно и 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). Перципирана сигурност запослења делује на ставове према послу и радно

понашање (Lebert & Antal, 2016). Повезаност са организационим грађанским понашањем није до краја испитана и она може бити и позитивна и негативна и нулта или у квадратној функцији (Jiang et al., 2022). Исти аутори наводе да су досадашња истраживања повезаности сигурности запослења и креативног доприноса раду показала и сличну повезаност као и са организационим грађанским понашањем. Што се тиче придржавања безбедносних захтева на раду, несигурност запослења је у ниској негативној корелацији са овим понашањем (Jiang et al., 2022). Иста метаанализа је пронашла и ниску негативну повезаност са организационим грађанским понашањем и са доприносом раду (Jiang et al., 2022). Поред ових фактора, повезаност са несигурношћу запослења треба тражити и у појединачном учинку радника, менаџерским политикама управљања читавим системом организације, организационој култури и односу менаџмента и запослених (Shoss, 2017).

Перципирана несигурност запослења може бити повезана и са здравственим тешкоћама (Cheng et al., 2005; Ferrie et al., 2005; Lau & Knardahl, 2008) као што су кардиоваскуларне болести (Virtanen et al., 2013), ниже ментално и физичко благостање (Lebert & Antal, 2016). Разлог томе може бити и ускраћивање бенефита, „витамина” како их назива Вар (Warr, 1987), а то су идентитет особе, приходи, повезаност са другим особама и друштвени статус (Shoss, 2017). Због тога су нарушене основне потребе за аутономијом, компетентношћу и односом са другима (De Witte, 2005). Такође, особе које осећају висок ниво несигурности запослења показују најмање жеље да се укључе у програме помоћи менталном здрављу (Lebert & Antal, 2016). Особе са вишом перципираном несигурношћу запослења под већим су ризиком од сагоревања на послу, анксиозности и психосоматским обољењима (De Witte, 2005). Перципирана несигурност запослења је и у негативној корелацији са задовољством послом, али то не значи нужно да особе, које перципирају своје запослење као несигурно, изјављују да су мање срећне (De Witte, 2005). Једна метаанализа је пронашла благо повећање ризика за обољевање жена у односу на мушкарце у условима повишене несигурности запослења (László et al., 2010).

Несигурност запослења се може операционализовати на различите начине – квантитативно или квалитативно, као когнитивна или афективна мера (Jiang et al., 2022). Квантитативне мере укључују потребе за сигурношћу, док се квалитативне углавном базирају на вишим потребама као што је потреба за растом и развојем (Tu et al., 2020). Од врсте мера може зависити и добијени интензитет несигурности запослења (Jiang &

Lavaysse, 2018). Несигурност запослења се такође може пратити кроз објективне и субјективне показатеље (Helbling & Kanji, 2018). У објективне мере би спадали показатељи као што су врста уговора о раду, незапосленост – 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, индиректно кроз намеру о напуштању радне организације какав је онај Рут и Ботме и Рут (Bothma & Roodt, 2013), или директно кроз питања о томе како особа доживљава несигурност запослења у конкретној радној организацији или на радном месту са одређеним статусом. Намера напуштања радне организације представља саопштену намеру запосленог да у будућности напусти рану организацију (Lazzari et al., 2022). За развој организације потребни су запослени који се континуирано усавршавају. Због тога је битно да они остану у организацији, и да својим знањем доприносе даљем развоју (Heneman et al., 2019). Напуштање радне организације може бити индикатор структуралних проблема унутар организације или целокупног економског система (Lazzari et al., 2022). На одлуку запосленог да напусти радну организацију могу деловати престиж који занимање има у друштву, имиџ радне организације, немогућност да се начини баланс између захтева посла и приватног живота или пак повољније пословне прилике, ниско задовољство послом, постојање подршке за напуштање посла које даје породица или пријатељи, поверење у радну организацију, организациона идентификација, перцепција тимског рада унутар организације, захтеви посла и ресурси који су доступни за обављање посла, итд. (Ahmad Saufi et al., 2023; Asri, 2022; Hasanah & Bagis, 2024). Међутим, уколико занимање има виши статус, особа може прихватити да му посвећује више свог слободног времена (Ahmad Saufi et al., 2023).

Други аутори покушавају да дођу до што објективнијих мера несигурности запослења кроз индиректне показатеље (Silbereisen, et al., 2006) изведене из теоријских и емпиријских поставки и налаза. Неке од ставки су: у последњих пет година има мање пословних прилика за мене, постоји већа могућност да добијем отказ, радим послове за које су моје квалификације изнад потребних, морам да путујем дуже до посла (Silbereisen, et al., 2006), итд. Један од индиректних приступа је и мерење флукуације, односно намере о напуштању радне организације (Silbereisen, et al., 2006).

## *Задовољство послом*

Један од доминантних уверења у организацијама је да је добар радник задовољан радник, због чега је задовољство послом најистраживанији аспект организацијског понашања (Fritzsche & Parrish, 2005). Задовољство послом, поред продуктивности, има ефекта и на животно постигнуће, ментално и физичко здравље (Fritzsche & Parrish, 2005). Постоје различите дефиниције задовољства послом (Judge et al., 2020). Лок (према (Judge et al., 2020)) то је стање емоционалног задовољства које је резултат вредновања рада или радног искуства. Исти аутор издваја четири фактора који делују на задовољство послом, и то сам рад, награде, контекст и људи (колеге) (Fritzsche & Parrish, 2005). Према истом извору Хулин и Џац дефинишу задовољство послом као мултидимензионални психолошки одговор особе на посао, који се састоји од когнитивне (евалуација), афективне и бихејвиоралне компоненте. Задовољство послом је добар предиктор понашања везаних за посао (Judge et al., 2020; Locke, 1969). Сектор (према (Fritzsche & Parrish, 2005)) чак наводи и да је задовољство послом мера у којој се особама допада посао који обављају. Задовољство послом није проста афективна димензија већ садржи јаку когнитивну компоненту, која се обично односи на поређење тренутног посла са другим (Fisher, 2000).

Према Џацу и сарадницима (Judge et al., 2020) постоје три групе теорија задовољства послом. Прву групу чине ситуационе теорије, које претпостављају да су извори задовољства послом у његовој природи и другим аспектима радног окружења. Другу групу теорија чине диспозициони приступи, који говоре о личносним чиниоцима задовољства послом. Трећа група обједињује прва два приступа и каже да задовољство послом настаје у интеракцији срединских фактора и индивидуалних разлика. Ови приступи нису једнако заступљени у литератури (Goetz & Wald, 2022; Podsakoff et al., 1990).

Према моделу који се базира на карактеристикама посла, до вишег нивоа задовољства послом доведиће онај посао који садржи карактеристике које стимулишу интризичку мотивацију (Ali et al., 2014; Taylor, 2015). Овај модел даје пет карактеристика посла који делује на интризичку мотивацију особе. Тих пет карактеристика су: степен у којем особа може да сагледа задатак од почетка до краја, назван идентитет задатка, потом, степен у којем особа процењује важност задатка који

обавља, односно значај задатка, трећи се односи на разноврсност вештина које су потребне да би се задатак обавио, онда степен аутономије и контроле коју особа има над задатком који обавља, и, последњи је повратна информација коју особа добија од самог радног задатка о томе колико је добро извршен.

Представник другог приступа је теорија опажене вредности (Ali et al., 2014). Ова теорија каже да се задовољство послом може израчунати путем формуле у којој се важност вредности за особу множи разликом вредности онога што жели и опаженим износом вредности коју добија од посла (Locke, 1969). Предност овог модела је што истиче индивидуалне разлике у опажњу вредности и исхода посла (Lok & Crawford, 2004).

Диспозициони приступи до неких сазнања долазе индиректним путем. Тако Стоу и Рос (Staw & Ross, 1989) налазе да задовољство послом опада са протоком времена на истом радном месту, али да показује стабилност уколико се радно место (и послодавац) мења на око пет година. Задовољство послом је бољи предиктор општег задовољства животом него што су то повећање зараде и напредовање у пословној хијерархији. Жулин и сарадници (Judge et al., 2020) су покушали да обједине претходна два приступа познато као Корнел модел. Овај модел каже да задовољство послом представља функцију баланса између инпута и аутпута радне улоге. Инпути су овде оно што особа даје, обука, искуство, време, залагање итд, док су аутпути оно што особа од посла добија, и то би били плата, статус, услови рада и интризички фактори. Према овом моделу у време велике незапослености особа ће инпуте опажати као мање вредне (инфлација на тржишту радне снаге), док ће перцепција вредности исхода бити већа (Judge et al., 2020). Задовољство послом је обично виша код новозапослених и опада током времена, да би опет почело да расте пред крај каријере (Hochwarter et al., 2001). Старост запослених има медијаторски ефекат између врсте посла и задовољства послом – старије особе су задовољније когнитивно изазовним пословима (Li et al., 2023). Фактори који утичу на задовољство послом старијих особа су другачији од оних који млађе чине задовољним својим послом. За старије особе важнији су односи са колегама од прихода, прилике за напредовање, сигурност запослења и то колико је посао занимљив мање важни (Drabe et al., 2015). Новија истраживања нам говоре да је задовољство послом прати економске и привредне услове, уколико су економски услови тежи и задовољство послом има тенденцију да опада (Bianchi et al., 2023).

Последице задовољства послом су углавном везане за опште задовољство животом (Judge et al., 2020). Корелација ова два се креће од ниске до средње, позитивна је и статистички значајна (Judge et al., 2020). Према истраживачима (Judge et al., 2020) постоје три различита облика односа између ова два облика задовољства. Прво објашњење је преливање, задовољство послом се прелива у задовољство животом. Друго је названо сегментација и говори да су ова два задовољства послом расцепкана и да имају мало шта заједничког. Трећи приступ говори о компензацији. Наиме, особа која није задовољна послом то надомешћује задовољством постигнутим кроз неке друге животне активности и *vice versa* (Georgellis & Lange, 2012). Неки аутори сматрају да се ова три међусобно несагласна приступа, могу наћи код различитих особа (Grün et al., 2010). Такође, 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).

Задовољство послом је операционализовано на разне начине (Fritzsche & Parrish, 2005). Једна од њих је и Индекс задовољства послом чији су аутори Смит, Кендал и Хулин (Roznowski, 1989; Tasios & Giannouli, 2017). Овај упитник се састоји од 72 ставке и има пет фактора: рад, зарада, напредовање, надређени и колеге (Fritzsche & Parrish, 2005). Друга јако примењивана и позната операционализација је Минесота упитник задовољства послом (Fritzsche & Parrish, 2005; Martins & Proença, 2012; Weiss et al., 1967). Постоји дужа и краћа верзија скале, а аспекте задовољства послом које укључује су активност, независност, разноврсност, друштвени статус, међуљудски односи, супервизија, моралне вредности, сигурност, социјалне услуге, ауторитет, утилитаризација, организационе праксе, компензација, напредовање, одговорност, креативност, радни услови, колеге, признања и постигнућа (Fritzsche & Parrish, 2005).

Неки од истраживаних корелата задовољства послом су радни учинак, контрапродуктивни облици понашања на раду, понашања повлачења (са посла, радних улога итд.), задовољство животом и здравље (Fritzsche & Parrish, 2005). Више задовољство послом је повезано и са вишим радним учинком. Та корелација иде од ниске од средње, зависно од истраживања, али и временског периода у којем је истраживање спроведено (Judge et al., 2001; Katebi et al., 2022; Podsakoff et al., 1986), али је највероватније та веза средњег интензитета (Fritzsche & Parrish, 2005). Како су у питању корелације, неки аутори сматрају да ефекат може ићи и из правца радног учинка



(Podsakoff et al., 1986). Висок радни учинак резултира наградама, похвала, вишим статусом унутар радне организације и осећањем остварености што онда доводи и до вишег задовољства послом. Ово потврђују налази вишег задовољства послом код запослених са бољим статусом и вишим позицијама унутар организације (Petty et al., 1984), док други аутори то оспоравају и тврде да је ефекат ове две варијабле узајаман (Judge et al., 2001). Други приступ укључује дистинкцију између два аспекта радног учинка. Наиме, радни учинак се може разлучити на учинак везан за задатак и учинак везан за контекст. Први укључује понашања која проистичу из саме техничке сржи посла, док други проти први и односи се на унапређење организационог, социјалног и психолошког окружења у којима се рад одвија (Motowidlo et al., 2014). Када се мери повезаност задовољства послом са контекстуалним радним учинком, та повезаност је средња, док је са радним учеником везаним за сам задатак корелација ниска (Fritzsche & Parrish, 2005). Орган сматра да је разлог томе што долази до нарушавања односа поверења између организације и запосленог. У том случају запослени ради само оно што се од њега очекује у замену за зараду (Organ, 2018). Бриф и сарадници (Brief et al., 1995) дају још једно могуће објашњење. Они сматрају да ће запослени улагати напоре у активности које нису директно захтеване од њих али доприносе позитивној атмосфери онда, када је та атмосфера већ позитивна, односно даље ће је унапређивати уколико су већ задовољни.

Контрапродуктивна понашања на раду су она која штете радној организацији. Ту спадају саботаже, крађа, агресија према другим запосленим итд. (Fritzsche & Parrish, 2005). Нека истраживања су пронашла да ова веза није директна (Czarnota-Bojarska, 2015), и да особе које имају високо задовољство послом, могу такође испољавати и контрапродуктивна понашања на раду. Разлог томе је, према овим ауторима, што ти запослени не успевају да ускладе тешкоће и изазове на послу са оним како они сматрају да рад треба да изгледа.

Понашања повлачења обично укључују апсентизам. Веза између задовољства послом и апсентизма није линеарна, и зависи од разлога одсуствовања са посла (Fritzsche & Parrish, 2005). Новија истраживања показују да је радно окружење веома важно, тако на смањење апсентизма ефекат имају мање стресно (Labrague et al., 2020) али и креативно радно окружење (Mayfield et al., 2020). Напуштање радне организације од стране запосленог је негативно повезано са задовољством послом и то средње висине

(Carsten & Spector, 1987), мада нека новија истраживања нису потврдила ову повезаност (Imran et al., 2020). Запослени ће испољавати мање склоности ка напуштању радне организације уколико имају више аутономије у свом раду и послове који нису рутински, односно ако има је дозвољена слободно креативно решавање пословних изазова (Puhakka et al., 2021). Важно је додати још једано запажање, уколико су економске прилике неповољније, запослени неће напуштати радну организацију чак и ако нису задовољни послом (Carsten & Spector, 1987). Међутим, незадовољство послом је повезано са понашањем тражења алтернативних прилика за запослење изван радне организације (Fritzsche & Parrish, 2005).

Задовољство животом можемо у великој мери објаснити задовољењем основних (али и виших) потреба (Unanue et al., 2017). Постоје три објашњења повезаности задовољства послом и задовољства животом (Fritzsche & Parrish, 2005; Unanue et al., 2017). Прво се назива хипотеза преливања, друга компензације, а трећа сегментације. Хипотеза преливања говори да ће осећања из једног аспекта живота да се преливају у други. Тако, уколико је особа задовољна послом, биће задовољна и животом и *vice versa*. Друга, хипотеза компензације, овај однос објашњава тиме што особе имају тенденцију да незадовољство једним апсектом компензују задовољство другим. Тако, особа ниског животног задовољства више улаже у своју улогу запосленог и бива задовољнија послом због компензација које за то залагање добија. И трећа, сегментарна хипотеза, сматра да особе различите сегменте свог живота не мешају један са другим. Према томе, особа која је незадовољна послом, не мора бити незадовољна животом, и обратно. Узрок томе може бити и позитиван или негативан сентимент, тј. тенденција код особа да доживљавају позитивна или негативна осећања. Тако особе које углавном доживљавају негативна осећања бивају уопште мање задовољна како послом тако и животом (Fritzsche & Parrish, 2005). Новија истраживања су показала да је задовољство послом високо позитивно корелирано са задовољством животом (Aydıntan & Коç, 2016; Unanue et al., 2017), што подржава хипотезу преливања (Fritzsche & Parrish, 2005).

Краткорочни стрес може довести до дугорочних здравствених последица (Fritzsche & Parrish, 2005). То је посебно наглашено када је особа изложена пролонгираном краткорочном стресу, тј. када се радни дан састоји од низа стресогених догађаја (Fritzsche & Parrish, 2005). Међутим истраживања у области стреса, сматрају да је краткорочни стрес еволутивно важна појава. Ова врста стреса може довести и до

унапређења когнитивних и физичких способности, снажнијег имуног система, односно до повољнијег здравственог стања (Dhabhar, 2018). Међутим хронични стрес може довести до појаве синдрома сагоревања (Wekenberg et al., 2019). Синдром сагоревања с друге стране, јесте повезан са мањим задовољством послом (Akman et al., 2016; Kara, 2020; Penn et al., 1988), што опет може довести до нижег радног учинка у погледу понашања везаног за рад, али и до кардиоваскуларних сметњи (Kebza & Šolcová, 2015), поремећаја сна и депресије (Rothe et al., 2020), те метаболизма шећера (Nuari et al., 2018; Penttinen et al., 2021). По Киркалдију и сарадницима (Kirkcaldy et al., 2002) ниже задовољство послом и јављање здравствених тешкоћа израженији су код особа са екстерним локусом контроле А типом личности.

Антецеденте задовољства послом према Фрицше и Париш (Fritzsche & Parrish, 2005) су разлика између садашњег и претходног посла, односно упоређивање добијеног од различитих радних места и организација, друштвени контекст у којем се рад обавља, карактеристике посла и стрес који носи, личне диспозиције за бављење одређеним послом (Arshad, 2014), као и слагање између посла и индивидуе (Gregory et al., 2010). Упоређивање послова се базира на теорији когнитивног расуђивања. Према овој теорији особа ће бити задовољна послом уколико је вредност алтернативних послова мања од вредности тренутног радног места. Те вредности могу бити бенефити, социјални односи или нешто што за особу има вредност. Теорија социјалног процесирања информација говори да ће процена задовољства послом код особе зависити од задовољства послом колега. Односно, особа ће бити задовољнија послом уколико њене колеге такође саопштавају да су задовољне. Задовољство послом може зависити и од карактеристика самог посла. Тако Хекман и Олдман (Hackman & Oldham, 1976) наводе пет димензија посла које имају ефекта на задовољство послом. Тих пет димензија су вештине које посао захтева од особе, идентитет посла, односно да ли особа разуме целину посла који обавља, важност посла и како то утиче на друге запослене, аутономију на раду и повратне информације о обављеном послу.

Закључак даје један интегративан приступ задовољству послом који даје Бриф (Brief & Weiss, 2002). Аутор сматра да на задовољство послом делују субјективни и објективни фактори. У субјективне факторе спадају особине личности и друге одлике које долазе из особе, док у објективне спадају аспекти посла, као што су плата, статус, врста посла итд. И једни и други делују на интерпретацију околности у којима особа

ради. Те интерпретације су представе о послу које особа има. Када су објективни и субјективни фактори усклађени, долази до њихове интеракције и особа прелази са објективних фактора на индивидуално тумачење виђења посла. Када су објективни и субјективни критеријуми изједначени особа ће бити задовољна послом.

### *Организациона идентификација*

Организациона идентификација је облик социјалне идентификације, где запослени себе виде као члана одређеног социјалног ентитета (организације) (Carroll, 1995; Stuart, 2018; Todorović, 2017). Ово се дешава кроз процесе когнитивне категоризације, где особа формира селф-категорије везане за чланство у организацији (Stuart, 2018). Оне се заснивају на сличностима датог појединца са другим припадницима организације, али исто тако и на различитостима у односу на појединце који су припадници других организација. (Turner et al., 1984, 1987). Према Глину особе имају општу и универзалну склоност ка идентитету, тј. особе ће бар у извесној мери ће свој идентитет одређивати чланством у организацији (Glynn, 1998). Организациона идентификација се може реализовати и без искуства интерперсоналног односа. Ово је могуће због потребе за припадањем (Weisman et al., 2022).

Овај концепт је одавно истраживан под различитим називима или је проучаван кроз сличне концепте. Синг и сарадници (Singh et al., 2008) наводе ауторе као што су Кантрил, који говори о организацијској потреби да запосленима задовољи потребе за значењем, или Толмановом запажању о развоју психолошког идентификовања са и везивања за организацију (Edwards, 2005). Запослени који су посвећени организацији сматрају да је организација добро место за рад, не манифестују понашање трагања за послом у другој организацији, развијене су им пријатне емоције према организацији у којој раде и верују да друге организације нису боља опција за задовољење њихових потреба (Dunham et al., 1994). Организациона идентификација је важна јер се са порастом идентификације јављају и облици понашања који су више у складу са перспективама и циљевима организације (Dutton et al., 1994).

Према Вајсману и сарадницима (Weisman et al., 2022) можемо разликовати четири групе антецеденаса организационе идентификације. Прву групу чине карактеристике

организације као што су: престиж и углед организације, њена јединственост, атрактивност имица организације и слагање између појединца и организације. Јединственост организације се односи на њој својствене вредности и праксе које је разликују од других организација (Mael & Ashforth, 1992). У организацијама са бројнијим јединственим карактеристикама, особа може лакше да задовољи своју потребу за разликовањем од других (Swanson & Kent, 2015). Атрактивност имица организације доприноси организацијској идентификацији тиме што ће њеним члановима то утицати на социјални статус (Dukerich et al., 2002). Слагање између појединца и организације олакшава запосленом да се понаша у складу са вредностима и циљевима организације јер су слични или исти његовим вредностима (George & Chattopadhyay, 2005), што такође доприноси и потреби особе за когнитивном кохерентношћу (Gresco et al., 2022). Друга група су интерперсоналне интеракције која се односи на коришћење третман и комуникацију са другим особама као што су колеге и лидери, као индикатора тога да ли они припадају организационом окружењу радне организације. Овде спадају стилови руковођења, интеракција са руководиоцима и колегама, идентификација са групама, тимовима и одељењима организације и социјализација. Трећу групи чине менаџерске политике и праксе кроз које запослени мере своју размену са организацијом, односно то колико су вредновани као чланови те организације. То су менаџерске праксе које су подржавају особине и развој запослених, опис посла, комуникација унутар организације, фер праксе и испуњење психолошког уговора. Политика у области људских ресурса у организацији која је усмерена на подршку и развој запослених обезбеђују јачање њиховог самопоуздања и веру у своје способности и могућност да обаве радне задатке на прописан начин (Frenkel et al., 2012). Прат (Pratt, 2000) наводи смислене пословне праксе помажу запосленим да пронађу смисао у послу који обављају. На трагу овога је и опис посла који запосленом треба да буде потпуно јасан (Schaubroeck et al., 2013). На организациону идентификацију има ефекта ако се рад обавља на изолованом или дистанцираном месту (Bartel et al., 2012), особе које раде од куће или на удаљеним локацијама, осећају нижи ниво организационе идентификације. Практике које су поштене као на пример фер третман, спортско понашање, награђивање за заслуге, поштовање потреба за комуникацијом са менаџментом итд, имају позитиван ефекат на организациону идентификацију (Gouldner, 1960). Последњи су атрибути личности, односно разлике између запослених у томе у којој мери користе идентитет организације како би формирали свој. Ту спадају индивидуалне потребе, оријентација на посао, самопроцена и селф концепт, као и други атрибути личности. Индивидуалне потребе

укључују потребу за личним развојем, социјалним контактом са другим запосленим и припадањем групи (Wiesenfeld et al., 1999), уколико су ове потребе задовољене, виша је и организациона идентификација. Особе које карактерише одговорност према раду односно савесност, преферирају ред, што је такође позитивно повезано са организационом идентификацијом (Echchakoui, 2016).

Организациона идентификација се може посматрати и као механизам персуазије – кроз идентификацију се запослени наводе на учествовање у активностима организације (Edwards, 2005). Модвеј и сарадници (Mowday et al., 1979) сматрају да организациона идентификација има три карактеристике, и то: прихватање организационих циљева и вредности као својих, спремност да се улажу напори у добробит организације и жеља да се одржи чланство у организацији.

Пачен, према Ротондију (Rotondi, 1975) сугерише да се идентификација састоји из три испреплетана феномена. Први је осећај припадања, солидарности и чланства који се огледа у снажном осећају привлачности организацији и поноса због припадања истој. Потом, лојалност према организацији и ентузијазам везан за организационе циљеве. И, треће је перцепција заједничких карактеристика и доживљаја сличности, као и поштовање према заједничким вредностима и циљевима.

Постоји неколико принципа од значаја за разумевање организационе идентификације (Todorović, 2015). Прво каже да је она перцептивно когнитивни конструкт који не мора да буде повезан са неким обликом понашања или афективног стања. Према томе, особа не улаже посебан напор у остварење циљева групе. Довољно је да особа доживи себе као део групе и сматра да дели судбину читаве групе и њених чланова. Друго гледиште је усмерено на доживљај осујећења или неуспеха када је читав група угрожена. Осећај припадности се тада може развити иако га особа претходно није била свесна (Ashforth, 1989). Треће гледиште прави дистинкцију између идентификацију од интернализације. Наиме, идентификација се односи на селф термине у социјалним категоријама док је интернализација представља инкорпорацију вредности и ставова унутар селфа особе. Поједностављено, особа може себе доживљавати као део организације, али истовремено бити критична према вредностима, стратегијама и ауторитетима унутар те организације.

Нека истраживања су пронашла медијаторску улогу правде на однос између несигурности запослења, организационог грађанског понашања и учинка на раду (Callea et al., 2016), али и између организационе правде и организационог грађанског понашања (Kamile, 2015) и организационе правде и задовољства послом (Yuan et al., 2016). Особе са вишом организационом идентификацијом имају више организационо грађанско понашање (Wu et al., 2016), ређе манифестују контрапродуктивне облике понашања на раду (Ali Al-Atwi & Bakir, 2014), улажу већи напор и имају бољи радни учинак (Callea et al., 2016; Dai & Qin, 2016; Finch et al., 2018; W. Liu et al., 2016; Ma et al., 2016).

Циљ организације је да буде успешна на тржишту зашта је идентификација запосленог са радном организацијом битна из више разлога. Организацији је неопходно да постојећа радна снага продукује квалитетне производе и пружа компетентне услуге. Ово се постиже кроз одржавање постојеће радне снаге, задовољством радника и развијањем знања и способности. Други разлог односи се на привлачење нових радника који ће бити још квалитетнији. Све ово треба да се постигне без отпора новинама (Joo & Mclean, 2006). Идентификовање запослених са организацијом постиже се привлачењем особа кроз организациону репутацију и престиж (Finch et al., 2018; W. Liu et al., 2016), активностима и политикама којима се гради однос између запослених и организације. Организације са високим престижем имају запослене које се у већој мери идентификују са њима (Ali Al-Atwi & Bakir, 2014). Разлог томе је и што запослени могу да задовоље потребе за саморазвојем и на тај начин развијају позитивне селф концепте (Lipponen et al., 2005). Уколико радна организација буде повезана са каквим негативним инцидентом (Cornwell et al., 2018), удружи се са другом организацијом која је слабијег имица (Vommaraju et al., 2018) или са нижим резултатима (Lange et al., 2015) код запослених се може смањити организациона идентификација (Cornwell et al., 2018). Сличан је исход и када дође до нарушавања угледа менаџера радне организације којој особа припада (Baer et al., 2018). Када запослени опајају високу компетентност менаџера, посебно менаџера на највишим позицијама, у већој мери ће се идентификовати са радном организацијом (Raghuram, 2011). Према томе, виша организациона идентификација се постиже менаџерима који су високо посвећени запосленима (Fuller et al., 2006) и друштвено одговорним менаџментом људских ресурса (Shen & Benson, 2016). Даље, важне су интерперсонални аспекти организације као што су вођство, интерперсонална привлачности и поверење (Weisman et al., 2022).

Различита истраживања говоре да ставови радника могу утицати на учинак целокупне организације (Brayfield & Crockett, 1955; Chen et al., 2013; El-Ghalayini, 2016; Ostroff, 1992; Rahiman & Kodikal, 2017; Susanty et al., 2013), док друга налазе да је идентификација координишући фактор успешног усмерења радника (Lee et al., 2015). Потом се кроз идентификацију радника са организацијом ствара снажан део селф концепта запосленог који потом делује као имиџ радника и организације на кориснике и инвеститоре (Simões et al., 2005). Повезаност идентификације радника са организацијом, односно интернализација циљева и ставова, са екстерног виђења радне организације је пронађена у различитим истраживањима (Dinnie, 2004; Hatch & Schultz, 2003; Miles & Mangold, 2004). Снажна организациона идентификација потиче има два узрока. Први је поклапање личних вредности радника са вредностима и циљевима радне организације. Други процес промене вредности и уверења током времена боравка и рада у одређеној организацији (Pratt, 1998). Овај процес се назива емуляција, односно сједињење (циљева запосленог и радне организације).

Због свега тога радне организације преферирају кандидате који ће усвојити њене циљеве и вредности и деловати у складу са њима. Према томе менаџери треба код својих запослених да развијају и граде посвећеност организацији. Радници посвећени организацији биће задовољнији радном у њој, неће трагати за преласком у другу радну организацију и биће уверења да је њихова радна организација најбоље место за рад и да задовољава њихове потребе. Ови радници такође имају и позитивне афекте према организацији у којој су запослени (Dunham et al., 1994; Mathieu & Zajac, 1990). Према томе када особе усвоје вредности и циљеве организације као своје, премисе у њиховом процесу доношења одлука су усклађене са циљевима радне организације (Tomprkins & Cheney, 1983). Због тога, из перспективе менаџмента, идентификација са организацијом је предност, јер обезбеђује да ће одлуке који радници доносе бити у складу са циљевима организације и онда када нема њиховог директног надзора.

Са друге стране висок ниво пристајања уз организацију не мора нужно имати извор у идентификацији, већ виђењу организације као средства за достизање личних каријерних циљева. Према томе, појединац може лако променити радну организацију уколико пронађе другу која представља још повољније тло за даљи развој каријере. Запослени који се идентификује са радном организацијом у већој мери чешће бира да остане у њој, јер одлазак представља и психички губитак (Todorović, 2015).



Нежељени ефекат овакве идентификације представља склоност радника да себе перципирају као представнике организације у интеракцијама које праве ван организације. На тај начин могу њихове вредности могу доћи у колизију са вредностима мотивисаним одлукама особа које нису запослене у радној организацији (Tomprkins & Cheney, 1983).

Овде бисмо излагање о организацијској идентификацији закључили једном илустрацијом негативних политика људских ресурса која је аутору саопштена од стране радника у тој организацији. Производна организација која је усмерена на извоз је у радном простору покушала да делује на залагање запослених путем организационе идентификације. Менаџмент је сматрао да ће стимулативно деловати натпис у којем се наводи да један велики купац производа није задовољан њиховим квалитетом. Основне потребе радника нису у потпуности задовољене, интеракција међу запосленима и са менаџерима се не охрабрује, организација не подстиче лични развој запослених, док је каријерни развој са слабом перспективом. Сама порука је довела до супротног ефекта, јер запослени нису перципирали такав став купца као удар на њихов лични идентитет, већ као последицу негативних менаџерских пракси.

### *Организационо грађанско понашање*

Концепт организационог грађанског понашања увели су 1983. године Бејтман и Орган (Alizadeh et al., 2012). Ови аутори га дефинишу као понашање које је везано за посао али не и за формални систем награђивања у организацији, а промовише ефикасно функционисање организације. Међутим, његов развој се може пратити од тридесетих година двадесетог века и то појма „воље за сарадњу” који је користио Бернارد (Osampo et al., 2018). Овај период се назива и ера људских односа, јер је тада превладавао покрет, који је, на темељу резултата Хоуторнских истраживања, квалитет људских односа стављао у први план (Judge et al., 2001).

Током истраживања овог концепта, појавила се потреба за дистинкцијом између два облика понашања запослених. Прво је опште повиновање радника захтевима (добар радник се понаша на одређен начин), док је друго алтруистичко, помагање одређеним другима (Alizadeh et al., 2012). Сам концепт је прошао кроз неколико фаза развоја. Током

иницијалних истраживања истакла су се два фактора ОГП – И и ОГП – О (Organ, 2018). Први се односио на персоналне и интерперсоналне аспекте индивидуе, колега или тимова. Други се односио на аспекте понашања који су укључивали савесност и одговорност усмерену ка организацији, поштовање надређених и обавеза. Након тога концепт је добио пет фактора – алтруизам, љубазност, спортско понашање, савесност и грађанска врлина.

Алтруизам је дефинисао још Орган (Organ, 1988) као добровољно помагање колегама што је укључивало несебичну бригу о добробити колега, надређених и других особа унутар организације. То се пре свега односи на обављање радних задатака и решавање са тим повезаних проблема. Примери оваквог понашања се огледају у преузимању дела посла на себе, пружање савета или дељење ресурса. Даље, према Јену и Најхофу (Yen & Niehoff, 2004) алтруизам укључује тимски рад и сарадњу, што доводи до веће доступности знања колегама, што за последицу има скраћивање времена потребног да се обави неки посао и консеквентно повећање радне успешности.

Љубазност или учтивост, односи се на етичко понашање према организацији и њеним члановима. Овај аспект се односи на искреност, избегавање оговарања, поштовање приватности других запослених и пажљив однос према ресурсима радне организације. Изражена љубазност такође укључује облике понашања који су усмерени на избегавање проблема и превенцију њиховог настанка у будућности (Organ, 1988). Љубазне особе улажу напоре како би се развој проблема развио и тиме нанео штету колегама (Podsakoff et al., 1990), према томе љубазност смањује шансе за унутаргрупне конфликти. То опет чини да менаџери бивају успешнији у својим активностима (Podsakoff et al., 2000). Изражена љубазност код запослених доводи до избегавања активности које би отежале радне активности колегама (Osampo et al., 2018).

Спортско понашање подразумева спремност запослених да прихвате неугодности кроз толерисање привремених потешкоћа, остајући флексибилни у тешким ситуацијама. Запослени су вољни да толеришу неповољније услове рада и жртвују се зарад касније добити (Osampo et al., 2018). Орган (Organ, 1988) слично дефинише спортско понашање и то као стоичко прихватање тешкоћа које су неизоставан део свакодневног организационог функционисања.

Савесност према Органу (Organ, 1988) представља придржавање организационих правила и стандарда чак и кад се то од запосленог не захтева експлицитно, односно превазилази формалне захтеве радног места. Огледа се кроз поштовање радног времена, поштовање рокова, одговорног односа према имовини и одржавање хигијене на радном месту. Кидер и Паркс (Kidder & Parks, 2001) су пронашли су да су мушкарци склонији савесном понашању од жена јер правичност стављају изнад једнакости. Фарел и Филкенстајн (Farrell & Finkelstein, 2007) појашњавају овај налаз тиме да су очекивања од жена у погледу организационог грађанског понашања виша него од мушкараца. Савесност је повезана са свим факторима организационог грађанског понашања (Konovsky & Organ, 1996). Савесност доприноси ефикасност менаџера и смањује шансу да запослени буде у конфликту са колегама (Osampo et al., 2018). Савесност је предиктор познавања најновијих производа или услуга које организација нуди (Yen & Niehoff, 2004). Савесне особе захтевају мање надзора јер се повинују прописаним захтевима, правилима и процедурама на радном месту (Morgeson, 2005), чешће преузимају иницијативу и систематичнији су у свом раду (Osampo et al., 2018).

Грађанска врлина укључује активно интересовање за радну организацију. Она се огледа у узимању учешћа у функционисању радне организације, кроз партиципацију у радним групама, давањем предлога који могу унапредити рани процес, присуствовање састанцима како би се остало у току са променама унутар организације, итд (Organ, 1988). Према Грахаму (Graham, 1991), грађанска врлина представља ниво у којем запослени себе виде као део организације, прихватају радне задатке и интересују се за добробит организације. Грађанска врлина доводи и до бољих радних резултата што смањује приговоре корисника производа и услуга организације (Walz & Niehoff, 1996), због чега се сматра једним од најбитнијих фактора организационог грађанског понашања за организацију.

Грахам је у својим радовима издвојио четири димензије (Osampo et al., 2018). Ове димензије су интерперсонална помоћ, индивидуална иницијатива, лична индустрија и лојално прегалништво. Интерперсонална помоћ се односи на помоћ који запослени пружа колеги када је то хитно или када он то од њега тражи. Индивидуална иницијатива представља решавање несугласица комуникацијом. Лична индустрија подразумева залагање запосленог које превазилази очекивања послодавца. Лојално прегалништво се односи на бригу о репутацији и имиџа организације. Лин (према (Osampo et al., 2018)

наводи шест димензија: идентификацију са организацијом, хармонију, помагање колегама, дисциплину, праведност и рад на себи.

Организационо грађанско понашање је уско повезано са радним учинком, који опет не мора да зависи од награда. Уколико запослени континуирано улажу веће напоре, ефикасност радне организације може и да се удвостручи (Osampo et al., 2018).

Подсахов и сарадници (Podsakoff et al., 2000) наводе седам облика понашања који су у вези са организационим грађанским понашањем. Први је помагачко понашање. Односи се на добровољну помоћ другим члановима организације око проблема који могу да настану у раду или њиховој превенцији. Спортско понашање је други облик понашања које наводе. Ово понашање одликује воља да се толеришу неизбежне неугодности и наметања без да се на то особа жали (Organ & Konovsky, 1989), док притом задржавају позитивно расположење (Podsakoff et al., 2000). Организациона лојалност се састоји од лојалног унапређивања организације, ширења добре воље, заштите организације, прихватања, подршке и одбране организационих циљева. Понашање прихватања организационих вредности, начела, правила и процедура, које особа интернализује и спроводи их без већих приговора (Podsakoff et al., 2000). Следећи облик понашања је индивидуална иницијатива која се односи на залагање у пословима који стоје ван оних прописаних радном улогом (Podsakoff et al., 2000). Ово понашање се односи на идеју да запослени одлазе даље од самог позива дужности. Грађанска врлина је облик понашања у којем запослени показује интересовање за организацију на макро нивоу (Yuksel et al., 2019). Изражава се кроз жељу за партиципацијом у управљању (посета састанцима, учешће у дебатама, изношење мишљења итд), посматрање окружења организације како би уочио могућности и претње по организацију, тражење оног што је најбоље по организацију чак и када то може да иде и на штету особе (Podsakoff et al., 1990). Последњи облик понашања је рад на сопственом развоју. Ово се пре свега односи на препознавање и унапређење у оним областима појединца које су од користи за организацију. Дакле, у питању су добровољна унапређивања знања, вештина и способности (Podsakoff et al., 2000). Исти аутор је разликовао и понашања усмерена на чување мира (peacekeeping) и навијање (cheerleading). Први се односи на покушај медијације између двоје запослених који су у конфликту. Док је навијање охрабривање колега у креирању повољног радног окружења (Osampo et al., 2018).

Потом је овај концепт сведен на три фактора, и то помагање, учтивост и савесност. Да би на крају овај конструкт био посматран као двофакторски и то понашањима усмереним на одређене особе у организацији (алтруизам и учтивост) и понашања усмерена на добробит организације као целине (савесност, спортско понашање и грађанске вештине) (Podsakoff et al., 2000). Понашање усмерено на друге се пре свега односи на добровољно помагање другима око самог посла. Понашање усмерено на организацију се пре свега односи на усвајање вредности и циљева саме организације (Alizadeh et al., 2012; Organ & Konovsky, 1989). Слично је схватање о радној улози и више од радне улоге. Прва се односи на понашање које је у складу са захтевима саме улоге у организацији како је формално и неформално прописана, а друга на понашања која су повољна по радну организацију али нису прописана самом улогом (Lo & Ramayah, 2009). Према неким истраживањима понашање надређених може бити модератор између организационог грађанског понашања и ставова према послу (Alizadeh et al., 2012).

Организационо грађанско понашање позитивно је повезано са цртама личности из модела Великих пет, и то са сарадљивошћу, савесношћу и емоционалном стабилношћу (неуротицизмом) (Organ, 2018). Повезаност са организационом правдом углавном је у случају дистрибутивне и процедуралне правде и то често уз медијаторску улогу позитивног и негативног афекта (Organ, 2018).

Задовољство послом је једна од најзначајнијих антецеденси организационог грађанског понашања. Према неким ауторима (Van Bogaert et al., 2013; Zeinabadi, 2010) разлог је у томе што задовољство различитим аспектима посла има ефекта на позитивно понашање запослених. Други важан антецеденс организационог грађанског понашања је укљученост запосленог у организацију (Osampo et al., 2018). Она се описује као емоционална и рационална посвећеност организацији, а карактерише је висок радни учинак и посвећеност послу (Frank et al., 2004). Трећа је организациона посвећеност која се састоји од афективне посвећености, нормативне посвећености и континуиране посвећености (Osampo et al., 2018). Ким (према (Osampo et al., 2018) је пронашао да је афективна посвећеност позитивно повезана са алтруизмом и савесношћу. Данас је веза пракси у области људских ресурса и организационог грађанског понашања јако истраживана. Посвећеност запосленима је сигнал да организација вреднује њихово залагање што код њих буди осећање дужности да јој врате залагањем на раду (Fu, 2013).

Дакле, уколико организација жели да има изражено организационо грађанско понашање међу својим запосленим, користиће напредне праксе у области људских ресурса (Ghani & Memon, 2020). Још неке од антецеденси су и трансформативно вођство, лични мотиви запослених, култура, итд (Osampo et al., 2018).

Неке студије су пронашле да је организационо грађанско понашање израженије код старијих запослених него код млађих (Ng & Feldman, 2008). Нека од понуђених објашњења за ову разлику сматрају да су старији запослени пред крајем своје професионалне каријере и да иза себе желе да оставе траг за оне који у организацију долазе након њих (Cate & John, 2007). Ниже организационо понашање пронађено је и код особа које се унутар организације налазе на нижим положајима и са мање подршке (Osampo et al., 2018). У погледу полних разлика у изражености организационог грађанског понашања не постоје слагања (Osampo et al., 2018). Неки аутори наводе да је алтруистичко понашање својствено женама (Farrell & Finkelstein, 2007), док други износе налазе да ће мушкарци бити склонији преузимању дела посла на себе и помоћи својим колегама (Ehrhart & Naumann, 2004). Према неким ауторима, због очекивања од жена и мушкараца која су културно условљена, жене очекују да се према њима односе достојанствено и са поштовањем. Због тога, жене ће чешће манифестовати реципрочно понашање (Osampo et al., 2018). Према скорашњим истраживањима (Allen & Jang, 2016) реч је о томе да ће жене бити оријентисане на односе са другим особама и пружити помоћ онима са којима имају развијеније односе, док ће мушкарци у већој мери изражавати организационо грађанско понашање.

Нека истраживања су показала да током времена разлика у самопроцени нивоа организационог грађанског понашања може код исте особе да варира у мери у којој варира од особе до особе (Morrison, 1994). Лонгитудинална истраживања су показала да запослени активно процесуирају своје доживљаје и то како их надређени и колеге перципирају (Organ, 2018). Карамбаја (према Osampo et al., 2018) је пронашао да запослени који су јако успешни и више се залажу у раду бивају задовољни послом и самим тим имају и израженије организационо грађанско понашање.

Мерење организационог грађанског понашања има два приступа, индивидуално, усмерено на појединачног радника, и у организацији (Rehman Farooqui, 2012). Овде треба бити пажљив, јер зависно од теорије ови приступи мерењу могу бити и сувишни.

Тако, према теорији социјалне обраде информација, уколико је неко понашање (грађанско) присутно у великој мери у организацији, оно ће бити израженије и код сваког појединца коју ту организацију чини (Alizadeh et al., 2012). Антецеденте организационог грађанског понашања су задовољство послом, перцепција организационе правде, организациона посвећеност, црте личности, карактеристике задатака и стилови руковођења (Lo & Ramayah, 2009). Данас доминира схватање да је за рад неопходна сарадња свих запослених, односно тимски и групни рад, а не индивидуални рад. Због тога је улагање у организационо грађанско понашање једна од најбитнијих ставки у менаџменту људских ресурса (Osampo et al., 2018).

Приликом мерења грађанског понашања потребно је имати у виду карактеристике радних улога, пол испитаника (обично је више код мушкараца), као и организациону климу (Rehman Farooqui, 2012).

#### *Досадашња истраживања конспиративног менталитета и организационих варијабли*

Док су конспиративни менталитет, теорије завера, организациона идентификација, задовољство послом, организационо грађанско понашање и други концепти организационе психологије доста истраживани за себе или у односу са личношћу и сличним конструктима, нема пуно истраживања која се баве њиховим односом (Douglas & Leite, 2017). Наиме, спремност да се у организационом функционисању виде одређени обрасци завереничког понашања оне неколицине „на врху“ а на штету „обичних радника“ може имати значајан ефекат на организационо понашање запослених (van Prooijen & de Vries, 2016).

Једно од оваквих истраживања је ван Проијена и де Врија (van Prooijen & de Vries, 2016). У овом раду аутори траже одговор на питање ефекта конспиративног менталитета на микро нивоу организације. Аутори организационо конспиративно веровање дефинишу као веровања запослених да се менаџери, супервизори или колеге састају у тајности како би постигли циљеве који се виде као злонамерни (van Prooijen & de Vries, 2016). Овај концепт се наслања на концепт сумње Бобка и сарадника (Bobko, Barelka, & Hirshfield, 2014; Bobko, Barelka, Hirshfield, et al., 2014), који изворе сумње у организацији проналази у организацијском окружењу, цртама личности и самим продуктима сумње.

Ван Проојен и де Вриј (van Prooijen & de Vries, 2016) говоре о сродности организацијског конспиративног веровања са конспирацијским веровањима у томе да настају као жеља да се објасне узнемирујући догађаји које је тешко објаснити на други начин, посебно код особа које себе перципирају са мање моћи. Оваквој перцепцији запослених доприноси деспотско руковођење које чини да се запослени осећају контролисано и скрајнуто (Douglas & Leite, 2017). Организацијска конспиративна веровања су операционализовали упитником од девет ставки за ову прилику (van Prooijen & de Vries, 2016). Резултати истраживања су показали да су организацијска конспиративна веровања у корелацији са свим стиловима руковођења, перципираном несигурношћу запослења, организацијском преданошћу и намером да се напусти организација (van Prooijen & de Vries, 2016). Деспотски и лезефер стилови руковођења су позитивни, док је партиципативни стил руковођења позитивни предиктор организацијских конспиративних веровања (van Prooijen & de Vries, 2016).

Друго истраживање које се бави сличним питањем је аутора Даглас и Лајит (Douglas & Leite, 2017). Ови аутори користе концепт који именују организационе теорије завера, али га дефинишу исто као и ван Проојен и де Вриј (van Prooijen & de Vries, 2016). Дакле, менаџери у тајности покушавају да постигну некакав злонамеран циљ. Налази овог истраживања су слични као и претходног. Наиме, организацијске теорије завера су у вези са намером да се напусти организација, задовољство послом и организацијском преданошћу (Douglas & Leite, 2017).

Ефекат организационе правде на друге варијабле организационог контекста је пронађен у многим истраживањима (Cheung & Law, 2008; Dai & Qin, 2016; Dundar & Tabancali, 2012; Jafari & Bidarian, 2012). Наше истраживање треба да прошири увид у ефекат конспиративног менталитета, нетолеранције на неизвесност и оријентације ка друштвеној доминацији на варијабле организационог контекста и то кроз перципирану сигурност запослења и организациону правду. Према прегледу литературе и имајући у виду природу концепата сматрамо да ће се особа осећати несигурно у погледу свог остајања на радном месту и посматрати расподелу награди на послу као неправедну уколико је склонија да увиђа непостојеће схеме у давању награда особама које су у вољи менаџмента. Друго, што је особа мање оријентисана ка друштвеној доминацији, већи су изгледи да види своје запослење као несигурно и мање постојање организационе правде. Особе са нижом нетолеранцијом на неизвесност су такође склоније перцепцији свог



запослења као мање сигурног и мање присуство организационе правде. Сва три наведена случаја нам сугеришу да ће постојати посредан ефекат конспиративног менталитета, оријентације ка друштвеној доминацији и нетолеранције на неизвесност на организационо грађанско понашање запосленог, његово задовољство послом и склоност да циљеве организације доживљава као своје.

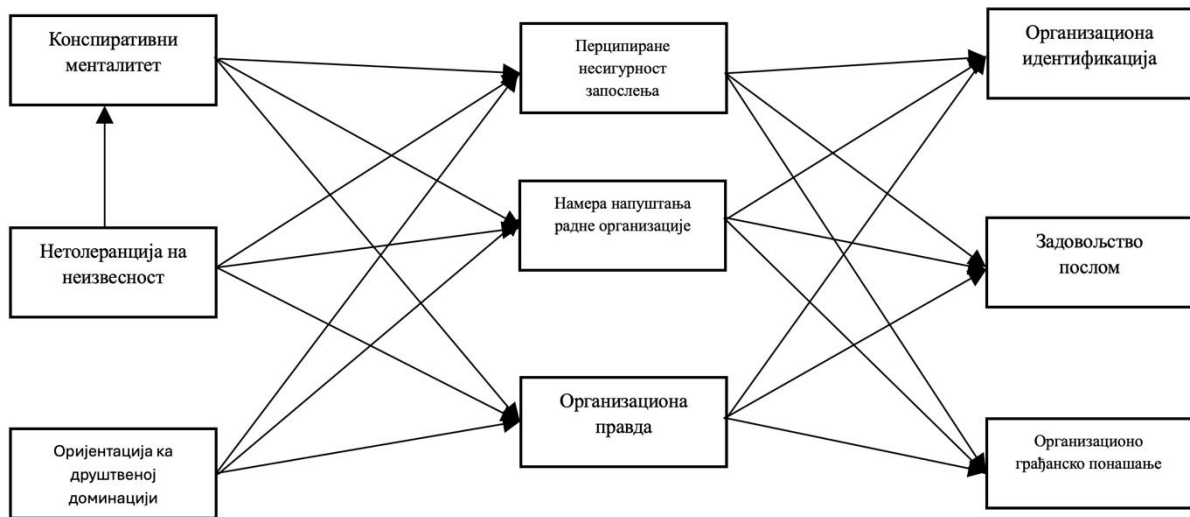
## **Емпиријски приступ проблему**

### *Предмет истраживања*

Досадашња истраживања дала су нам увид у односе између конструката које ћемо користити у истраживању. По овом основу наш модел (слика 1) предвиђа постојање ефекта конспиративног менталитета, нетолеранције на неизвесност и оријентације ка друштвеној доминацији на опажену сигурност запослења и организациону правду. Особе које су склоније да менаџмент организације опажају као малеволентан биће склоније томе да своје запослење посматрају као мање сигурно и биће склоније да показују тенденцију одласка из радне организације кроз меру флукуације. Такође, ове особе ће опажати расподелу у организацији, као и поделу заслуга и процедура као мање транспарентне и следствено мање правичним. Ово важи и за особе које имају временски орочене уговоре и за особе које имају уговоре који немају временско ограничење али из других разлога не виде себе у организацији у наредном периоду. Први могу бити задовољни самим радним местом, али не бити задовољни послом уопште због деловања осећања привремености. Други, они који имају уговоре на неодређено радно време, себе могу видети на другом радном месту, или уопште ван тренутне организације, због тога што самим радним местом нису у потпуности задовољни. Ефекат оријентације ка друштвеној доминацији на организационо грађанско понашање је изгледан због одлике овог конструкта да је особа склонија прихватању правила, процедура и тенденцији да оправдава хијерархију. Наведено ће имати ефекат на опажање организационе правде као више, јер су процедуре под контролом оних позиционираних више у хијерархији радне организације. Према томе, предвиђа се ефекат оријентације ка друштвеној доминацији на организациону правду. Према нашем моделу, особе које су толерантније на неодређеност, разноврсност и одсуство информација су задовољнији послом, а и боље се сналазе у перцепцији тога колико им је радно место сигурно, односно колико дуго ће остати на истом. Особе које опажају постојање организационе правде, склоније су томе

да се идентификују са организацијом и понашају грађански одговорно у њој. Такође, особе које су склоне конспиративном мишљењу, мање ће вредности и циљеве организације усвајати као своје, те ће посредно имати и нижу организациону идентификацију.

Слика 1. – модел који ће бити предмет истраживања



Нека истраживања, нпр. Моулдинга и сарадника (Moulding et al., 2016) доводе у везу нетолеранцију на неизвесност са конспиративним менталитетом и оријентацијом на неизвесност, поред наведеног основног модела биће проверена и могућност серијске медијације, односно могућег ефекта нетолеранције на неизвесност на конспиративни менталитет и оријентацију ка друштвеној доминацији.

### Циљ истраживања

Нашим истраживањем настојимо да утврдимо однос између конспиративног менталитета, нетолеранције на неизвесност и, њиховог разрешења кроз екстремне опције, као што је десничарска ауторитарност, са варијаблама организационог контекста. За наше истраживање пре свега су нам од интереса варијабле организационог понашања које рационално претпоставити да јесу, или емпиријски утврђено јесу, у неком односу са наведеним конструктима. Наиме, полазимо од претпоставке да ће особе које перципирају нижу правду у својој организацији имати израженију нетолеранцију на

неизвесност, бити склонији екстремним (десничарским) опцијама и то стање у организацији интерпретирати као заверу „оних на врху“, менаџера у организацији.

### Специфични циљеви истраживања

- 1.1. Испитати да ли су оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет предиктори сигурности запослења
- 1.2. Испитати да ли су оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет предиктори организационе правде
- 1.3. Испитати медијаторски ефекат перципиране сигурности запослења
- 1.4. Испитати медијаторски ефекат организационе правде
- 1.5. Испитати да ли је сигурност запослења предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације
- 1.6. Испитати да ли је организациона правда предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације
- 1.7. Испитати постојање разлика у моделу примењеном на запослене на одређено и неодређено време

### *Теоријски значај истраживања*

Наше истраживање доприноси невеликој литератури која се бави конспиративним менталитетом у контексту организационог понашања. Сама испитивања конспиративног менталитета су доживела процват са појавом друштвених мрежа, последицама које су изазвале неке од њих (антиваксерство) како пре (повратак искорењених болести) епидемије ковида, тако и током епидемије (мањи одзив на добровољну вакцинацију). Сам концепт конспиративног менталитета је примарно настао током истраживања теорија завера, али се проширио и на друге области. Тако сада имамо испитивање конспиративног менталитета као једног од битних фактора у организационом понашању. Као једном од варијабли која може дати нови увид у организационо понашање, међу првима је овом проблему приступио ван Проијен (van Prooijen & de Vries, 2016), који је са сарадником и конструисао инструмент за испитивање организационог конспиративног менталитета.

Последњих година се бележи раст испитивања нетолеранције на неизвесност, или неких блиских конструката, у оквиру организационог функционисања. Како се број радова на ову тему сваке године повећава (Rubiales-Núñez et al., 2024), наше истраживање ће допринети у овом растућем пољу истраживања.

Оријентација ка друштвеној хијерархији се најчешће у организационом контексту истражује као прихватање и подржавање постојања група у хијерархијском односу (Aiello et al., 2013). Постоје извесне разлике у доминантном начину испитивања ове групе феномена у менаџменту и психологији, тако да ће наше истраживање дати више један увид из перспективе психологије менаџмента.

Са стране варијабли организационог контекста, наше истраживање даће допринос досад великој литератури на пример (Ahmadzadeh Mashinchi et al., 2012; Callea et al., 2016; Cohen-Charash & Spector, 2001; Cropanzano et al., 2007; Greco et al., 2022; Jafari & Bidarian, 2012; Olkkonen & Lipponen, 2006; Todorović, 2017; Wiseman & Stillwell, 2022). Теоријски допринос овог истраживања је у повезивању ових варијабли на начин који је до сада мање истраживан, а то је истовремена медијаторска улога организационе правде и несигурности запослења.

### *Практични значај истраживања*

Резултати нашег истраживања даће основу за развој нових стратегија у управљању људским ресурсима у организацијама, специфично циљајући на нетолеранцију на неизвесност и конспиративни менталитет. Наиме, уколико се покаже да су конспиративни менталитет, нетолеранција на неизвесност и оријентација ка друштвеној доминацији предиктори варијабли организационог контекста имаћемо бољи увид у потребе за транспарентношћу у управљању организацијама. Уколико запослени познају начин доношења и разлоге доношења одлука то може имати ефекта на њихову мотивацију, јер им је јасан циљ њиховог рада. Спектар организација које ће имати бенефит од налаза је широк и креће се од малих производних предузећа и тимова у непроизводном сектору до великих предузећа и установа. Пласирање информација и транспарентност рада у великим друштвеним групама такође могу имати бенефита. Ово је пре свега у случајевима управљања саопштењима и транспарентности рада

организација чија се делатност тиче читавих заједница, као на пример истраживачке институције, НВО, разна удружења и скупине које се баве јавним радом.

### *Варијабле истраживања и њихове операционализације*

#### Независне варијабле истраживања

##### Конспиративни менталитет

Конспиративни менталитет је дефинисан као диспозиција особе да свет и односе перципира као мрежу малициозних активности мале, моћне групе особа које раде против општег интереса већине. Ова већина је неинформисана о ономе што се заиста збива иза кулиса медија и јавних саопштења, научних знања и политике.

Инструмент који ћемо користити за испитивање конспиративног менталитета конструисали су Брудер и сарадници (Conspiracy Mentality Questionnaire – CMQ) (Bruder et al., 2013). Ову скалу су на домаћем узорку употребили су Лукић и сарадници (Lukić et al., 2019). Поузданост скале на српском узорку је износила  $\alpha=0,67$ , док је у оригиналном истраживању Брудера и сарадника била у распону од  $\alpha=0,72$  до  $\alpha=0,84$  (Lukić et al., 2019). Метријске карактеристике скале ће бити испитане у пилот истраживању. Скала се састоји од пет ставки, на којима се одговор даје на петостепеним скалама. Нека од питања су: „Политичари нам обично не говоре праве разлоге својих одлука.“, „Државне агенције надзиру све грађане.“.

##### Оријентација ка друштвеној доминацији

Организација је место јасне структуре, где је од изузетне важности прихватање постојеће хијерархије. Прихватање хијерархије за особе „слободног духа“ каквим особе које верују у теорије завере воле себе да виде (van Prooijen & Acker, 2015), мора довести до когнитивне дисонанце. Овде нам је од значаја варијабла нетолеранција на двосмисленост због ситуације у којој се такве особе налазе. Како бисмо стекли бољи увид у то како прихватање друштвене хијерархије делује у специфичном контексту радне организације користимо и варијаблу оријентације ка друштвеној доминацији.

Ова варијабла је операционализована стандардизованом скалом Social Domination Orientation Scale – SDOS, чији су аутори Прато и сарадници (Pratto et al., 1994), а коју је у свом истраживању национализма користио Тодосијевић (Todosijević, 2013). Сам инструмент има десет ставки. Неке од ових ставки су „Поједине групе људи су једноставно мање вредне од других.“, „То је сасвим у реду што неке групе људи имају више шанси у животу од других.“, „Све људе треба третирати једнако.“. Одговори се дају на петостепеној скали на којој 1 означава потпуно неслагање, а 5 потпуно слагање са тврдњом. Поузданост скале износи  $\alpha=0,83$ .

#### Нетолеранција на неизвесност

Неке особе доживљавају нелагоду када су информације које до њих долазе несагласне, односно када не добијају јасну поруку какав облик понашања се од њих очекује.

Нетолеранција на неизвесност операционализована је скалом SAIS-7 (Pedović et al., 2022) која има седам питања (нпр. „Нервирају ме песме које садрже противуречности“, „Волим приче са ликовима који се понашају доследно“, „Мрзим кад проблем не може одмах да се реши“). Одговори се дају на шестостепеној скали Ликертовог типа. Поузданост инструмента на српском узорку износи  $\alpha=0,760$ .

#### Зависне варијабле истраживања

##### Задовољство послом

Задовољство послом је варијабла која је операционализована често коришћеним упитником Минесота упитник задовољства послом (MSQ) (Weiss et al., 1967), који се од свог настанка примењује и данас (Martins & Proença, 2012). У истраживању ћемо користити краћу верзију упитника која има 20 ставки. Одговори се дају на петостепеној скали Ликертовог типа. поузданост скале на нашем узорку износила је  $\alpha=0,915$  (Jovičić et al., 2013).

## Организационо грађанско понашање

Решење са петофакторским моделом постало је стандардно у истраживањима до данас, иако постоје и друге операционализације (Ocampo et al., 2018). Ова варијабла испитивана је ОСВ-Q (Organizational Citizenship Behavior – организацијско грађанско понашање) чији су аутори Подсаков и сарадници (Podsakoff et al., 1990). Ова скала се састоји од 24 ставке које мере пет предмета мерења. Први предмет мерења је алтруизам, помагање другим особама у организационим активностима. Операционализован је ставкама као што је „Радо помажем колегама када се врате са одсуства или боловања.“. Други предмет мерења је courtes. Односи се на спречавање настанка проблема на радном месту који би утицали на колеге, односно особе у радном окружењу. Операционализован је ставкама као што је „Избегавам да правим проблеме на послу другим колегама.“. Трећи предмет мерења је такмичарски дух (sportsmanship) са ставкама попут „Много чешће уочим оно што не ваља у радној организацији, него ли оно што је добро.“. Односи се на здраву конкуритивност без намере да се у том такмичењу нашкоди другим члановима организације. Потом, четврти предмет мерења је савесност, тј. ангажовање у организационим активностима која далеко превазилази минимум предвиђен описом радног места. Савесност је операционализована тврдњама као што је „Ретко узимам или одлазим на додатне паузе ван прописано одређених времена.“. И, на крају, последњи предмет мерења је грађанска врлина, која представља заинтересованост особе за живот компаније. Грађанска врлина је операционализована са тврдњама попут „Читам и пратим сва обавештења и најаве која се дају у радној организацији.“. На тврдње се одговори дају на петостепеној скали, где 1 означава потпуно нетачно, а 5 потпуно тачно. У истраживању Тодоровића (Todorović, 2015) на српском узорку поузданост ове скале износи  $\alpha=0,75$ .

## Организациона идентификација

Организациона идентификација биће испитивана скалом ОИQ (Johnson et al., 1999). Ова скала је преведена на српски језик. Чине је 25 ставки. Неке ставке у скали су „Слаба је повезаност између радне организације и мене.“, „Имам пуно заједничког са другима из моје организације.“, „Поносан/на сам што сам запослен/а у организацији у којој радим.“, итд. Одговори се дају на петостепеној скали.

Поузданост скале на српском узорку у истраживању Тодоровића (Todorović, 2015) износи  $\alpha=0,88$ .

### Медијаторске варијабле

#### Перцепција сигурности запослења

Перцепцији сигурности запослења може се приступити на два начина, и то зависно од тога да ли су испитаници запослени на одређено или неодређено време. Овај приступ, односно разликовање перцепције сигурности посла у односу на то да ли су уговори временски ограничени користе аутори који су истраживали понашање радника у Финској (Lehto & Sutela, 1999, 2009), које су преузели и други аутори (Virtanen et al., 2002). Разликовање испитаника које су у ситуацији временског ограничења уговора о раду и особа које то нису са једне стране је јако важна. Перцепција несигурности запослења постоји у једном и у другом случају, али је њена природа различита. Особе са привременим уговорима се налазе у несигурном положају у погледу добијања новог уговора, и њихова перцепција сигурности запослења је темпорално ограничена трајањем уговора. Особе које немају временско ограничење уговора о раду имају другачију временску перспективу трајања запослења, а самим тим перцепција сигурности радног места, односно узроци несигурности могу бити другачији.

Недостатак овог приступа је психометријске природе. Наиме, разликовање испитаника по временском трајању уговора јесте исправно, али задавање различитих питања у зависности од ове околности није. Задавањем различитих сета ставки у односу на трајање запослења доводи до појаве различитих, и неупоредивих, мера ова два подзорка.

Као решење овог проблема у истраживању ми ћемо усвојити исто питање за обе групе како бисмо утврдили њихову перцепцију сигурности запослења. Разлика између група утврдиће се дихотомном ставком „Да ли сте запослени на неодређено време?“.

Питање којим ће се утврђивати перципирана сигурност запослења гласиће: „Колика је шанса да ћете остати на досадашњем радном месту?“, одговори на ово питање



јесу „веома велика“, „велика“, „вероватно ћу остати“, „мале шансе“, „нема шанси да останем“.

Мере опажене сигурности су добијене 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, Martin & Silbereisen, 2016). За превод ових питања коришћен је превод унапред, а поузданост ове скале је у пилот студији износила  $\alpha=0,65$ , док је у главној студији износила  $\alpha=0,66$ . На питања се одговара на петостепеној скали Ликертовог типа. Питања су дата у наставку.

---

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 мора да прихватим непотпуно радно време.

---

Поред ових ставки, као контролне објективне показатеље сигурности запослења коришћени су и следећи подаци, добијени од чланова радне организације:

---

Колико сте дуго запослени у овој радној организацији?

---

Колико је, по вашем сазнању, честа ситуација да се запосленима не продужи уговор о раду?

---

Колико често долази до отказа запосленом у овој радној организацији?

---

Да ли вам се чини да организација у којој радите добро послује?

---

Ове ставке нису чиниле меру објективне сигурности запослења.

Поред ових варијабли биће контролисани и положај запосленог у радној организацији кроз ставку „На којој се позицији налазите у радној организацији?“. На

основу анализе одговора испитаницима ће бити додељена један од три нивоа, следбенички, и лидерски и следбенички и лидерски. Мањи број категорија има за циљ усаглашавање позиција између радних организација са више нивоа и хијерархије и оних са мање нивоа.

Флуктуација запослених ће се користити као једна од покушаја објективног мерења сигурности запослења. Овај конструкт биће мерен *Скалом намера о напуштању (Turnover Intention Scale, Bothma & Roodt, 2013)* - састоји се од 15 ставки. Упитник се састоји од тврдњи које испитаници треба да оцене према скали Ликертовог типа, где је 1 најмање слагање са тврдњом, а 5 највиши степен слагања. Оцена намере напуштања организације добија се сабирањем датих оцена за сваку од тврдњи („Колико често размишљате о напуштању посла?“ или „Колико често се радујете следећем дану на послу?“). Претходна истраживања (Martin & Roodt, 2008) су потврдила поузданост овог инструмента (Кронбах алфа коефицијент  $\alpha=0,91$ ). За наше истраживање коришћен је превод унапред, а поузданост износи  $\alpha=0,79$ .

#### Организациона правда

Овај конструкт је операционализован скалом организационе правде (Colquitt, 2001) коју је Мирковић (Mirковић, 2015) адаптирала на српском узорку. Ова скала се састоји од двадесет ајтема. Има четири предмета мерења и то дистрибутивна правда, које је операционализована ставкама као што је „Ниво компензације је одговарајући за посао који обављам.“, потом процедурална правда, са ставкама као што је „Политике и процедуре којима се одређује ниво компензације се доследно спроводе.“, те интерперсонална правда са ставкама „Надређени се љубазно опходи према мени.“ и сл. И, на крају информацијска правда, која се базира на доступности информација од важности за све чланове организације („Надређени је искрен у комуникацији са мном.“). Испитаници дају одговоре на петостепеној скали. Поузданост скале износи  $\alpha=0,93$ .

#### Социодемографске варијабле

Имајући у виду ранија истраживања конструкта који улазе у наше истраживања (Douglas & Leite, 2017; Stojanov & Halberstadt, 2019; Todorović, 2015; van Prooijen & de Vries, 2016), као контролне варијабле узете се следеће. Пол као честа варијабла која

може имати ефекат на све варијабле које улазе у истраживање. Исти је случај и са нивоом образовања и годинама старости. Због организацијских варијабли обратићемо пажњу и на радни стаж испитаника. Инваријантност модела биће тестирана на подзорцима запослених на одређено и запослених на неодређено време.

### *Хипотезе истраживања*

Модел који ћемо тестирати у истраживању приказан је на слици 1. Хипотезе у истраживању су следеће:

X1: Оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет су статистички значајни предиктори сигурности запослења

X2: Оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет су статистички значајни предиктори организационе правде

X3: Несигурност запослења је статистички значајан медијатор између оријентације ка друштвеној доминацији, нетолеранције на неизвесност и конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

X4: Организациона правда је статистички значајан медијатор између оријентације ка друштвеној доминацији, нетолеранције на неизвесност и конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

X5: Несигурност запослења је статистички значајан предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

X6: Организациона правда је статистички значајан предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

X7: Нема разлике у ефектима приликом примене модела на подузорку запослених на неодређено време и на подузорку запослених на одређено време

### *Методолошки оквир*

#### Узорак

Узорак је био намеран и чинило га је 303 испитаника у пилот истраживању, док је главно истраживање спроведено на 615 испитаника. Испитаници су запослени у јавним и приватним предузећима, установама образовања, културе и спорта. Како је циљ истраживања утврдити односе између варијабли од којих је одређен број везан за понашање у организацијама, узорак су чинили испитаници који су у радном односу. Такође, запослени у малим и микро предузећима нису подобни испитаници због карактеристичне динамике ових пословних организација. Такве радне организације су са јако малим бројем чланова, који се не осећају као делови великог система са својом јасном хијерархијом. Због тога испитаници из ових радних организација нису укључени у узорак.

#### Процедура задавања

Током пилот истраживања батерија упитника је задавана електронски, путем гугл упитника.

Батерија упитника је током главног дела истраживања задавана двојачко и то у виду папир оловка и електронски на платформи гугл упитници. Упитник је примарно задаван електронски, а постојање штампане и електронске верзије упитника имало је за циљ да олакша и убрза прикупљање података.

#### Статистичка анализа

Приликом анализе коришћене су технике за дескриптивну анализу података. Испитивање поузданости коришћених скала вршено је рачунањем интерне конзистентности. Тестирање нормалности дистрибуције варијабли у истраживању

вршено је К-S тестом. Параметријске и непараметријске технике за испитивање разлике између група. Параметријске и непараметријске технике утврђивања корелација између варијабли у истраживању. Регресиона анализа којом су испитиване предиктивне моћи варијабли у односу на зависну варијаблу. Тестирање претпостављеног модела изведено је методом структуралног моделовања којим је истраживан ефекат конспиративног менталитета, нетолеранције на неизвесност, оријентације ка друштвеној доминацији на организационе варијабле, њихови међуодноси и односи са контролним варијаблама, те инваријантност различитих подузорака особа које имају уговоре о раду на одређено и неодређено време. За анализу ће се користити пакет за статистичку анализу JASP верзија 0.19 (JASP Team, 2024) и AMOS (Arbuckle, 2019).

## Пилот студија

### *Опис узорка*

Пилот студија је спроведена како би се испитале психометријске карактеристике инструмената који ће бити коришћени у главном истраживању. Студија је спроведена на 306 испитаника, од који је због невалидности одговора искључено је троје испитаника. Одговори ових испитаника су невалидни јер су пропустили да одговоре на све ставке у упитнику, сем на социодемографски упитник. Од та 303 испитаника 57 је мушкараца и 249 жена. Просечне вредности за укупни радни стаж и радни стаж у тренутној радној организацији дате су у табели 1.

*Табела 1. – просечне вредности радног стажа испитаника у пилот студији*

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

Легенда: M – аритметичка средина, SD - стандардна девијација, Min - Max - минималне/максималне вредности

У узорку је 214 (70%) запослену у радним организацијама чији је власник држава, док је 92 (30%) запослено у радним организацијама које имају већинско приватно

власништво. Уговор о раду који је временски ограничен има 243 (79,4%) испитаника, док је 63 (20,6%) са уговором на неодређено време. Особа које сматрају да радна организација добро послује је 204 (67%), да лоше послује 10 (3%), док њих 92 (30%) није сигурно какво је пословање радне организације. Да не дође до продужавања уговора о раду у радној организацији 172 (56,2%) испитаника изјављује да је јако ретко, 103 (33,7%) да је умерено често, а 31 (10,3%) каже да је ово честа појава у радним организацијама у којима су запослени. Отказ уговора о раду од стране послодавца у радним организацијама у којима раде 213 (69,6%) испитаника изјављује да је јако ретко, умерено често 75 (24,5%) и њих 18 (5,9%) изјављује да је он честа појава.

#### *Поузданост употребљених скала*

Како је Кронбах алфа коефицијент осетљив на величину узорка (Abdelmoula et al., 2015), у анализу смо укључили и МекДоналдс омега коефицијент који има мању осетљивост на величину узорка и број ајтема у скалама (Malkewitz et al., 2023).

*Табела 2 – коефицијенти поузданости скала у пилот истраживању*

<b>Инструмент</b>	<b>N</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\lambda^2</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
<b>УКМ</b>	5	0,798	0,764	0,800
<b>УОДД</b>	10	0,777	0,481	-
<b>SAIS 7</b>	7	0,743	0,596	0,739
<b>МУЗП</b>	20	0,903	0,865	0,903
<b>ОГП</b>	24	0,768	0,684	-
<b>ОГП – а</b>	5	0,847	0,849	0,850
<b>ОГП – љ</b>	5	0,664	0,672	0,662
<b>ОГП – сд</b>	5	0,618	0,637	0,664
<b>ОГП – с</b>	5	0,435	0,463	0,466
<b>ОГП – гв</b>	4	0,688	0,695	0,701
<b>УСЗ</b>	7	0,650	0,452	0,655
<b>СОП</b>	20	0,931	0,647	0,921
<b>СОП – д</b>	4	0,931	0,927	0,932
<b>СОП – п</b>	7	0,873	0,870	0,861
<b>СОП – ип</b>	4	0,936	0,941	0,936

<b>СОП – и</b>	5	0,924	0,857	0,924
<b>TIS</b>	15	0,794	0,653	-
<b>OIQ</b>	25	0,947	0,931	0,948
<b>OIQ – л</b>	9	0,889	0,862	0,893
<b>OIQ – с</b>	11	0,872	0,856	0,874
<b>OIQ – ч</b>	5	0,755	0,719	0,757

*Легенда:* УКМ – упитник конспиративног менталитета, УСД – упитник оријентације ка друштвеној доминацији, SAIS7 – скала нетолеранције на неизвесност, УСЗ – упитник сигурности запослења, TIS – скала намере напуштања радне организације, МУЗП – Минесота упитник задовољства послом, СОП (д – дистрибутивна, п – процедурална, и – интерперсонална, инфо – информацијска) – скала организационе правде, OIQ (л – лојалност, с – сличност, ч – чланство) – упитник организационе идентификације, ОГП (а – алтруизам, љ – љубазност, сд – спортски дух, с – савесност, гв – грађанска врлина) – упитник организационог грађанског понашања,  $\alpha$  – Кронбах алфа коефицијент поузданости,  $\lambda^2$  – сплит халф коефицијент поузданости,  $\omega$  – МекДоналдс омега коефицијент поузданости

Оно што можемо видети је да инструмент којим је мерена оријентација ка друштвеној доминацији не достиже минимални ниво поузданости који износи  $\alpha=0,7$ . Из овог разлога приступљено је модификацији овог инструмента. Процедура којом је ово учињено је уклањањем ставки којим се доприноси повећању поузданости. Након ове процедуре остало је пет ставки у скали. Кронбах алфа ове скраћене верзије скале износи  $\alpha=0,748$ , док Гутмен сплит халф износи  $\lambda^2=0,718$ , а  $\omega=0,743$ . У табели 3 дат је приказ ставки након скраћивања.

Упитник опажене сигурности запослења има према свим показатељима има поузданост близу нивоа ниске поузданости. Како је овај упитник креиран за потребе нашег истраживања, одлука аутора је да изврши модификацију овог упитника изbacивањем прве ставке, чиме се постиже поузданост на нивоу од  $\alpha=0,655$  и  $\omega=0,659$ . Ниво поузданости између 0,6 и 0,7 се према неким ауторима може узети као прихватљив (Ursachi et al., 2015). У табели 3 је скала са шест ајтема која ће бити коришћена у главном истраживању.

Табела 3 – скала перципиране несигурности запослења која је примењена у главном истраживању

Редни број	Ставка
1.	Повећао се ризик да добијем отказ.
2.	Моји планови за каријеру су прекинути непланираним догађајима.
3.	Изгледније је да морам да прихватим посао за који имам више од потребне квалификације.
4.	Све чешће од мене захтевају да радим прековремено, ноћне смене и викендима.
5.	Морам да путујем на посао даље него иначе.
6.	Вероватније је да мора да прихватим непотпуно радно време.

#### Провера факторске структуре инструмената

##### Експлораторна факторска анализа скале перципиране несигурности запослења

Како је упитник перципиране сигурности запослења конструисан за потребе нашег истраживања, извршена је и провера његове факторске структуре.

Теоријски модел предвиђа постојање једног предмета мерења. Експлораторна факторска анализа са једним фактором као решењем је дала задовољавајуће индексе фита  $\chi^2=12,937$ ;  $df=9$ ;  $p=0,165$ ;  $\chi^2/df=1,437$ ;  $CFI=0,980$ ;  $TLI=0,967$ ;  $SRMR=0,039$ ;  $RMSEA=0,038$ . Према томе решење са једним фактором можемо прихватити.

Вредност фактора је 2,142 и објашњава 25,3% варијансе. Засићења ставки су дата у табели 4.

Табела 4 – засићења ставки упитника којим је мерена опажена сигурност запослења у пилот студији

	Фактор 1
Ставка 1	0,315
Ставка 2	0,545



Ставка 3	0,729
Ставка 4	0,678
Ставка 5	0,295
Ставка 6	0,213

### Конфирматорна факторска анализа скала у пилот истраживању

Конфирматорна факторска анализа спроведена је на свим инструментима који су ушли у истраживање. Резултати су дати у табели 5.

*Табела 5 – показатељи конфирматорне факторске анализе инструмената у пилот студији*

Инструмент	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	CFI	GFI	NFI	IFI	RMSEA
<b>УКМ</b>	40,401	5	0,000	8,080	0,921	0,996	0,912	0,922	0,152
<b>УОДД</b>	295,470	35	0,000	8,442	0,712	0,928	0,689	0,716	0,156
<b>SAIS7</b>	76,158	14	0,000	5,439	0,842	0,991	0,817	0,845	0,121
<b>TIS</b>	404,739	90	0,000	4,497	0,819	0,974	0,780	0,820	0,107
<b>МУЗП</b>	827,670	170	0,000	4,869	0,747	0,950	0,703	0,749	0,113
<b>СОП</b>	784,381	164	0,000	4,783	0,884	0,926	0,859	0,885	0,111
<b>OIQ</b>	911,243	272	0,000	3,350	0,853	0,786	0,804	0,854	0,088
<b>ОГП</b>	542,018	242	0,000	2,165	0,868	0,873	0,783	0,870	0,062

Легенда:  $\chi^2$  – хи квадрат тест; df – степени слободe; p – статистичка значајност;  $\chi^2/df$  – однос хи квадрат теста и степени слободe; CFI – индекс компаративног фита; GFI – индекс квалитета фита; NFI – Бентлер Бонетов нормирани индекс фита; IFI – Боленов инкрементални индекс фита; RMSEA – квадратни корен грешке апроксимације; УКМ – упитник конспиративног менталитета; УОДД – упитник оријентације ка друштвеној доминацији; SAIS7 – скала нетолеранције на неизвесност; TIS – скала намере напуштања радне организације; МУЗП – Минесота упитник задовољства послом; СОП – скала организационе правде; OIQ – упитник организационе идентификације; ОГП – упитник организационог грађанског понашања

Како можемо видети из табеле, факторска структура инструмената у истраживању не одговара теоријској факторској структури инструмената.

## *Закључак*

Према анализи поузданости скала у истраживању на узорку од 306 испитаника добијени су задовољавајући показатељи поузданости инструмената који су употребљени у пилот студији. Упитник којим је мерена опажена сигурност запослења, а који је креиран за потребе нашег истраживања, претрпео је модификацију избацивањем једне ставке.

Факторска структура скала одражава ону из теоријских модела. Са повећањем узорка основано је претпоставити и већу поузданост испитиваних инструмената. Према томе закључујемо да је поузданост инструмената којима су операционализовани конструкти у нашем истраживању задовољавајући.

## **Главно истраживање**

### *Опис узорка*

Укупан број испитаника у узорку је 614, док је број валидних упитника 607, од којих је 210 (34,6%) мушког пола, док је 396 (65,2%) женског пола. Један испитаник се није изјаснио. Просечна старост у узорку је 43,28 година ( $SD=10,46$ ), мушкараца 42,46 ( $SD=11,13$ ), а жена 43,69 година ( $SD=10,07$ ). Просечан радни стаж у узорку износи 17,42 године ( $SD=10,38$ ), код мушкараца 17,31 године ( $SD=10,38$ ), а код жена 17,44 ( $SD=10,39$ ). Просечан радни стаж у радној организацији у којој су испитаници запослени у тренутку испитивања износи 13,33 године ( $SD=10,25$ ), мушкараца 13,26 година ( $SD=10,50$ ), а жена 13,40 година ( $SD=10,07$ ).

Расподела образовања у узорку је дата у табела б.

*Табела б – образовна структура испитаника у узорку*

<b>Образовање</b>	<b>N</b>	<b>Процент</b>	<b>Кумулативни процент</b>
<b>Основна школа</b>	8	1,3%	1,3%

<b>Средња школа или занат (трећи степен)</b>	27	4,4%	5,7%
<b>Средња школа (четврти степен)</b>	87	14,3%	20,1%
<b>Висока школа</b>	47	7,6%	27,8%
<b>Факултет (ОАС или МАС)</b>	416	68,5%	96,4%
<b>Докторат</b>	22	3,6%	100%

#### Власничка структура радних организација у узорку

У погледу власничке структуре радних организација 179 испитаника ради у приватним радним организацијама. Од овог броја 72 (11,8%) испитаника је мушког пола, док је 107 (17,6%) женског. У радним организацијама чији је оснивач држава ради укупно 428 испитаника од којих је 289 (47,6%) испитаница, а 138 (22,7%) испитаника. Не постоји разлика у броју мушкараца и жена у узорку запослених у радним организацијама чији је оснивач држава и оних које су у власништву приватног капитала  $\chi^2=3,903$ ,  $p=0,142$ .

#### Врста уговора у узорку

Уговор на одређено време има 143 (23,6%) испитаника, док је са уговором на неодређено време 464 (76,4%) испитаника. Од овог броја, жена са уговором на одређено време је 99 (16,3%), док је мушкараца 44 (7,2%). Са уговором на неодређено време, мушкараца је 166 (27,3%), док је жена 297 (48,9%). У узорку не постоји статистички значајна разлика између мушкараца и жена у врстама уговора којима су ангажовани у радним организацијама  $\chi^2=1,557$ ,  $p=0,459$ .

#### Перцепција квалитета пословања радне организације

Да радна организација добро послује изјављује 384 испитаника, 192 није сигурно како организација послује, док њих 31 изјављује да радна организација лоше послује. У

погледу перцепције квалитета пословања радне организације нема разлике између мушкараца и жена  $\chi^2=1,405$ ,  $p=0,843$ .

Перцепција вероватноће да не дође до продужавања уговора о раду у тренутној радној организацији

Укупно 64 испитаника изјављује да је вероватно да не дође до продужавања уговора о раду у радној организацији у којој су испитаници запослени, 211 да је средње вероватно, а да је ретко 322. У табели 7 је су приказане разлике између полова према овој ставки.

Табела 7 – полне разлике у перцепцији вероватноће да не дође до продужавања уговора у радној организацији

	Мушкарци		Жене	
	N	Процент	N	Процент
<b>Ретко</b>	122	20,09%	210	34,60%
<b>Средње</b>	62	20,21%	148	24,38%
<b>Често</b>	26	4,28%	38	6,26%

Није пронађена разлика између мушкараца и жена у погледу перцепције вероватноће не продужавања уговора о раду  $\chi^2=5,966$ ,  $p=0,202$ .

Перцепција вероватноће превременог раскида уговора о раду од стране послодавца

Да често долази до превременог раскида уговора о раду од стране у радној организацији у којој су испитаници тренутно запослени изјављује 35 испитаника, средње често 128 и ретко 434. У табели 8 је дат приказ полних разлика по овом питању.

Табела 8 – полне разлике у перцепцији вероватноће да дође до прекида уговора о раду од стране послодавца

	Мушкарци		Жене	
	N	Процент	N	Процент
<b>Ретко</b>	154	25,37%	279	45,96%
<b>Средње</b>	44	7,24%	94	15,48%

<b>Често</b>	12	1,97%	23	3,78%
--------------	----	-------	----	-------

Није пронађена разлика између мушкараца и жена у погледу перцепције учесталости превременог раскида уговора о раду од стране послодавца  $\chi^2=1,029$ ,  $p=0,905$ .

#### *Поузданост скала у истраживању*

Провера поузданости скала вршена је утврђивањем статистицима Кронбах алфа, МекДоналдс омега и Гутмановог сплит халф коефицијента. Резултати анализе су дати у табели 9. Како смо у пилот истраживању користили ова три коефицијента поузданости, задржали смо их и у главном истраживању како би резултати били упоредиви. иако је аргумент осетљивости Кронбах алфа коефицијента овде одсутан.

*Табела 9 – коефицијенти поузданости скала у главном истраживању*

<b>Инструмент</b>	<b>Број ставки</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\lambda^2</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
<b>УК</b>	5	0,779	0,784	0,786
<b>УОДД</b>	10	0,761	0,775	0,730
<b>SAIS7</b>	7	0,724	0,731	0,730
<b>МУЗП</b>	20	0,901	0,905	0,904
<b>ОГП</b>	24	0,802	0,814	0,804
<b>ОГП – а</b>	5	0,834	0,836	0,837
<b>ОГП – љ</b>	5	0,634	0,643	0,639
<b>ОГП – сп</b>	5	0,616	0,638	0,646
<b>ОГП – с</b>	5	0,504	0,528	0,537
<b>ОГП – гв</b>	4	0,658	0,668	0,674
<b>УСЗ</b>	7	0,657	0,670	0,670
<b>СОП</b>	20	0,934	0,938	0,935
<b>СОП – д</b>	4	0,927	0,928	0,928
<b>СОП – п</b>	7	0,880	0,883	0,880
<b>СОП – и</b>	4	0,929	0,929	0,929
<b>СОП – инфо</b>	5	0,906	0,907	0,907
<b>TIS</b>	15	0,790	0,821	0,818

<b>OIQ</b>	25	0,948	0,950	0,950
<b>OIQ – л</b>	9	0,894	0,898	0,898
<b>OIQ – с</b>	11	0,877	0,884	0,884
<b>OIQ – ч</b>	5	0,771	0,772	0,773

Легенда: УКМ – упитник конспиративног менталитета; УОДД – упитник оријентације ка друштвеној доминацији; SAIS7 – скала нетолеранције на неизвесност; УСЗ – упитник опажене сигурности запослења; TIS – скала намере напуштања радне организације; МУЗП – Минесота упитник задовољства послом; СОП – скала организационе правде; OIQ – упитник организационе идентификације (л – лојалност, с – сличност, ч – чланство); ОГП – упитник организационог грађанског понашања,  $\alpha$  – Кронбах алфа коефицијент поузданости,  $\lambda^2$  – сплит халф коефицијент поузданости,  $\omega$  – МекДоналдс омега коефицијент поузданости

Према резултатима анализе поузданости скала закључујемо да све анализиране скале достижу задовољавајући ниво поузданости.

Скала којом је испитивана перцепција сигурности запослења налази се на граници нивоа поузданости. Поузданост ове скале остала иста као у узорку пилот истраживања. Према неким смерницама за интерпретацију нивоа поузданости, пре свих Кронбах алфе (Koo & Li, 2016), овај ниво поузданости се сматра прихватљивим.

Исти је случај и са субскалама Организационог грађанског понашања. Све ове скала имају прихватљив ниво поузданости који се налази у распону од  $\alpha=0,5$  до  $\alpha=0,7$  – и то алтруизам  $\alpha=0,834$ , љубазност  $\alpha=0,634$ , спортско понашање  $\alpha=0,616$ , савесност  $\alpha=0,504$  и грађанска врлина  $\alpha=0,658$ . Због релативно ниске поузданости субскала организационог грађанског понашања анализу са њима ћемо вршити када је то могуће. У анализама медијационих ефеката ћемо се задржати на укупној мери организационог грађанског понашања.

#### *Факторска структура испитиваних концепата*

Како бисмо проверили факторску структуру скала на узорку главног истраживања користили смо конфирматорну факторску анализу. Резултати су дати у табели 10.

Табела 10 – индекси конфирмативне факторске анализе инструмената у главном истраживању

Инструмент	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	CFI	GFI	NFI	IFI	RMSEA
УКМ	56,281	5	0,001	11,256	0,937	0,997	0,932	0,938	0,130
УСД	581,582	35	0,001	16,617	0,667	0,921	0,655	0,669	0,160
SAIS7	82,792	15	0,001	5,519	0,895	0,994	0,878	0,897	0,090
УСЗ	56,858	9	0,001	6,317	0,904	0,990	0,889	0,905	0,094
TIS	705,826	90	0,001	7,842	0,813	0,977	0,792	0,814	0,106
МУЗП	1305,563	170	0,001	7,680	0,759	0,963	0,734	0,760	0,105
СОП	1102,692	164	0,001	6,724	0,904	0,942	0,889	0,904	0,097
OIQ	1579,704	272	0,000	5,808	0,855	0,808	0,830	0,855	0,089
ОГП	934,701	242	0,001	3,862	0,829	0,990	0,784	0,831	0,069

Легенда:  $\chi^2$  – хи квадрат тест; df – степени слободe; p – статистичка значајност;  $\chi^2/df$  – однос хи квадрат теста и степени слободe; CFI – индекс компаративног фита; GFI – индекс квалитета фита; NFI – Бентлер Бонетов нормирани индекс фита; IFI – Боленов инкрементални индекс фита; RMSEA – квадратни корен грешке апроксимације; УКМ – упитник конспиративног менталитета; УСД – упитник оријентације ка друштвеној доминацији; SAIS7 – скала нетолеранције на неизвесност; УСЗ – упитник опажене сигурности запослења; TIS – скала намере напуштања радне организације; МУЗП – Минесота упитник задовољства послом; СОП – скала организационе правде; OIQ – упитник организационе идентификације; ОГП – упитник организационог грађанског понашања

Према резултатима фита свих модела у конфирмативној факторској анализи можемо закључити да ни један од инструмент не одражава факторску структуру каква је предвиђена у теоријском моделу. Овај налаз изискује детаљнију статистичку анализу. Ми ћемо наставити са анализом имајући на уму резултате конфирматорне факторске анализе.

#### Корелације варијабли у истраживању

У овом одељку приказујемо повезаност варијабли у истраживању. Вредности коефицијента корелација дате су у табели 11.

Табела 11 – корелације варијабли у истраживању

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.
<b>1. КМ</b>	r	—																			
	p	—																			
<b>2. ОДД</b>	r	0,079	—																		
	p	0,053	—																		
<b>3. ННН</b>	r	0,115	0,119	—																	
	p	0,005	0,003	—																	
<b>4. ЗП</b>	r	-0,055	-0,054	-0,024	—																
	p	0,172	0,186	0,558	—																
<b>5. СЗ</b>	r	0,098	0,107	-0,007	-0,453	—															
	p	0,016	0,008	0,855	<,001	—															
<b>6. ОИ</b>	r	-0,073	-0,073	0,113	0,690	-0,343	—														
	p	0,071	0,071	0,005	<,001	<,001	—														
<b>7. ОИ_лојалност</b>	r	-0,076	-0,091	0,078	0,635	-0,330	0,959	—													
	p	0,061	0,024	0,054	<,001	<,001	<,001	—													
<b>8. ОИ_сличност</b>	r	-0,056	-0,025	0,147	0,682	-0,327	0,954	0,854	—												
	p	0,167	0,534	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—												
<b>9. ОИ_чланство</b>	r	-0,084	-0,113	0,083	0,633	-0,313	0,916	0,852	0,811	—											
	p	0,039	0,005	0,040	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—											
<b>10. ОП</b>	r	-0,085	-0,091	0,054	0,706	-0,352	0,649	0,572	0,669	0,590	—										
	p	0,035	0,024	0,182	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—										
<b>11. ОП_дистрибутивна</b>	r	-0,060	-0,018	0,079	0,473	-0,235	0,477	0,429	0,473	0,452	0,727	—									
	P	0,140	0,650	0,050	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—									
<b>12. ОП_процедурална</b>	r	-0,064	-0,036	0,038	0,545	-0,244	0,547	0,464	0,576	0,501	0,877	0,647	—								
	p	0,113	0,370	0,350	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—								



<b>13. ОП_интерперсонална</b>	r	-0,039	-0,138	-0,029	0,587	-0,330	0,433	0,386	0,441	0,393	0,685	0,240	0,383	—								
	p	0,340	<,001	0,478	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—							
<b>14. ОП_информацијска</b>	r	-0,109	-0,116	0,063	0,634	-0,327	0,574	0,517	0,592	0,501	0,828	0,366	0,578	0,690	—							
	p	0,007	0,004	0,123	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—						
<b>15. ОГП</b>	r	-0,032	-0,273	-0,058	0,504	-0,216	0,457	0,451	0,439	0,391	0,327	0,202	0,238	0,306	0,314	—						
	p	0,436	<,001	0,154	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—					
<b>16. ОГП_алтруизам</b>	r	0,045	-0,227	0,020	0,312	-0,157	0,288	0,284	0,281	0,238	0,217	0,125	0,129	0,263	0,214	0,757	—					
	p	0,270	<,001	0,628	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,002	0,001	<,001	<,001	<,001	—					
<b>17. ОГП_љубазност</b>	r	0,077	-0,241	0,027	0,238	-0,092	0,178	0,153	0,193	0,150	0,203	0,132	0,147	0,187	0,197	0,691	0,559	—				
	p	0,057	<,001	0,511	<,001	0,023	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—			
<b>18. ОГП_спортски дух</b>	r	-0,104	-0,158	-0,225	0,335	-0,255	0,194	0,207	0,172	0,169	0,213	0,089	0,129	0,266	0,220	0,482	0,153	0,071	—			
	p	0,011	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,028	0,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,082	—		
<b>19. ОГП_савесност</b>	r	-0,020	-0,101	0,075	0,328	-0,059	0,391	0,387	0,374	0,336	0,184	0,152	0,149	0,102	0,173	0,655	0,375	0,341	0,040	—		
	p	0,626	0,013	0,066	<,001	0,147	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,012	<,001	<,001	<,001	<,001	0,330	—		
<b>20. ОГП_друштвена врлина</b>	r	-0,068	-0,188	-0,038	0,430	-0,117	0,463	0,459	0,439	0,402	0,259	0,179	0,234	0,177	0,227	0,744	0,502	0,451	0,129	0,459	—	
	p	0,094	<,001	0,354	<,001	0,004	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,001	<,001	—	
<b>21. ННРО</b>	r	0,064	0,117	0,006	-0,610	0,449	-0,604	-0,578	-0,565	-0,575	-0,538	-0,404	-0,420	-0,427	-0,456	-0,325	-0,164	-0,102	-0,343	-0,185	-0,230	—
	p	0,118	0,004	0,886	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,012	<,001	<,001	<,001	—

Легенда: КМ – конспиративни менталитет, ОДД – оријентација ка друштвеној доминацији, ННН – нетолеранција на неизвесност, ОП – организациона правда ( д – дистрибутивна, п – процедурална, и – интерперсонална, инфо – информацијска), СЗ – опажена сигурност запослења, ННРО – намера напуштања радне организације, ЗП – задовољство послом, ОИ – организациона идентификација, ОГП – организационо граѓанско понашање ( а – алтруизам, лљ – љубазност, сд – спортски дух, с – савесност, гв – граѓанска врлина)

Према добијеним резултатима видимо да су конспиративни менталитет и нетолеранција на неизвесност у ниској позитивној корелацији  $r=0,115$ . Оријентација ка друштвеној доминацији није у корелацији ни са конспиративним менталитетом  $r=0,079$ , док је са нетолеранцијом на неизвесност у ниској позитивној корелацији  $r=0,119$ . Конспиративни менталитет је од варијабли организационог контекста једино у корелацији, и то ниској негативној са организационом правдом  $r=-0,085$ , са којом је у корелацији и оријентација ка друштвеној доминацији  $r=-0,091$ . Оријентација ка друштвеној доминацији је у корелацији и са организационим грађанским понашањем  $r=-0,273$ . Нетолеранција на неизвесност је позитивно повезана са организационом идентификацијом  $r=-0,113$ .

Корелација између перципиране сигурности запослења и намере напуштања радне организације је средња позитивна  $r=0,449$ . Перципирана сигурност запослења и намера о напуштању радне организације стоје у негативној корелацији са сва четири предмета мерења организационе правде, и то дистрибутивне  $r=-0,235$  и  $r=-0,404$ , респективно, процедуралне  $r=-0,244$  и  $r=-0,420$ , интерпесоналне  $r=-0,330$  и  $r=-0,427$  и информацијске  $r=-0,327$  и  $r=-0,456$ .

Задовољство послом је у високој позитивној корелацији са организационим грађанским понашањем  $r=0,504$ . Иста варијабла је такође високо позитивно повезана са организационом идентификацијом  $r=0,690$  и са организационом правдом  $r=0,706$ . Задовољство послом је средње негативно повезано са опаженом сигурношћу запослења  $r=-0,453$ , док је са намером напуштања радне организације повезана негативно високо и то  $r=-0,610$ .

### *Провера хипотеза*

#### Провера основног модела

Тестирање модела извршено је у пакету IBM Amos 26.0. Модел из наше почетне хипотезе остварио је индексе уклапања близу прагова који се сматрају стандардним за овај тип анализе у друштвеним наукама на пример код Хувера и сарадника (Hooper et al., 2007).

## Тестирање мултинормалности

Како је су апсолутни индекси уклапања као што је  $\chi^2$  осетљиви на мултинормалност модела, тестирали смо нормалност дистрибуција у нашем моделу. Анализа мултиваријантне нормалности вршена је Шапиро Вилк тестом, чији су резултати  $SW=0,205$   $p<0,001$ . На основу резултата теста одбацујемо хипотезу о мултиваријантној нормалности. Како бисмо утврдили нормалност дистрибуција појединачних варијабли користили смо Колмогоров Смирнов тест, чији резултати су дати у табели 12. Табела садржи и дескриптивну статистику испитиваних варијабли.

Табела 12 – дескриптивна статистика независних, медијаторских и зависних варијабли у истраживању

	M	SD	Колмогоров Смирнов		Скјунес	Куртозис
			статистик	p		
КМ	3,799	,766	,097	<0,001	-,560	,226
ОДД	2,258	,870	,085	<0,001	,600	-,202
ННН	3,315	,789	,052	,072	-,095	-,254
ОП	3,354	,801	,028	,726	-,181	-,176
ОП - д	2,957	1,131	,133	<0,001	-,050	-,745
ОП - п	2,905	,958	,072	,004	-,009	-,340
ОП - ип	4,099	,968	,189	<0,001	-,955	,225
ОП -инфо	3,711	,992	,098	<0,001	-,570	-,316
СЗ	1,954	,696	,091	<0,001	,662	,172
ННРО	2,708	,654	,040	,285	,070	-,283
ЗП	3,693	,665	,037	,390	-,322	,095
ОИ	3,531	,811	,061	,022	-,343	-,608
ОГП	4,054	,415	,073	,003	-,601	,551
ОГП - а	4,513	,578	,205	<0,001	-1,442	2,060
ОГП - љ	4,431	,534	,143	<0,001	-1,304	2,873
ОГП - сд	3,322	,736	,091	<0,001	-,404	,073
ОГП - с	3,936	,613	,121	<0,001	-,873	1,775

<b>ОГП - гв</b>	4,075	,722	,110	<0,001	-,689	,264
-----------------	-------	------	------	--------	-------	------

Легенда: М – аритметичка средина, SD – стандардна девијација,  $p$  – статистичка значајност, КМ – конспиративни менталитет; ОДД – оријентација ка друштвеној доминацији; ННН – нетолеранција на неизвесност; ОП – организациона правда (д – дистрибутивна, п – процедурална, и – интерперсонална, инфо – информацијска); СЗ – опажена сигурност запослења; ННРО – намера напуштања радне организације; ЗП – задовољство послом; ОИ – организациона идентификација; ОГП – организационо грађанско понашање (а – алтруизам, љ – љубазност, сд – спортски дух, с – савесност, гв – грађанска врлина)

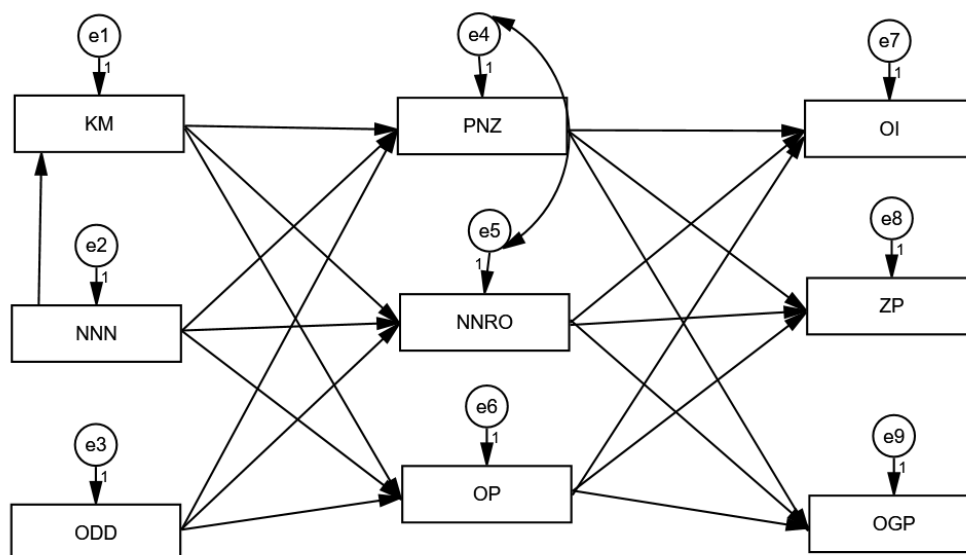
Према подацима из табеле можемо видети да је нормалан дистрибуција података на варијаблама Нетолеранција на неизвесност  $KS=0,052$ ,  $p=0,072$ , организациона правда  $KS=0,028$ ,  $p=0,726$  и то на читавој скали, не на субскалама предмета мерења, намера напуштања радне организације  $KS=0,040$ ,  $p=0,285$  и задовољства послом  $KS=0,037$ ,  $p=0,390$ . Остале скале имају податке који су дистрибуирани различито од облика звонасте расподеле. Скјунес и куртозис су код свих варијабли у истраживању у границама од -1 до 1, сем код подскала организационог грађанског понашања – алтруизам, љубазност и савесност.

Како смо већ напоменули  $\chi^2$  тест је осетљив на мултиваријантну нормалност, односно све варијабле у моделу би требало да су нормално дистрибуиране. Овај услов није достигнут у нашем истраживању. Због тога ћемо користити методу максималне сличности (maximum likelihood), која није у великој мери осетљива на дистрибуцију варијабли (Gao et al., 2008; Hooper et al., 2008). Све варијабле, осим субскала организационог грађанског понашања, које улазе у модел имају скјунес и куртозис између -1 и 1. Овај опсег скјунеса и куртозиса се може сматрати задовољавајућим за примену у структуралном моделовању, уколико је услов мултиваријантне нормалности остао незадовољен. На крају, при доношењу суда о фитовању модела поред  $\chi^2$  теста, већу пажњу ћемо обратити на остале параметре фита.

## Тестирање модела

У овом делу смо тестирали почетни теоријски модел који је дат на слици 2.

Слика 2 – тестирани модел



Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање

Табела 13 – индекси фитовања испитиваног модела

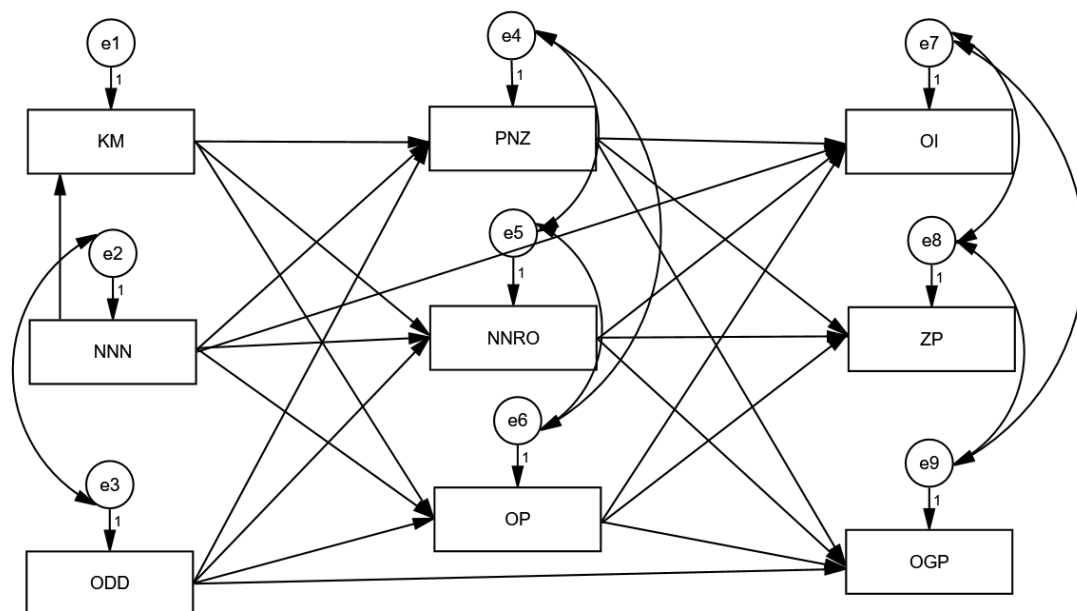
Апсолутни индекси				Инкрементални индекси			Индекси парсимоније	
$\chi^2 (p)$	$\chi^2/df$	GFI	RMSEA	NFI	IFI	CFI	PNFI	PCFI
488,722	30,545	0,859	0,221	0,718	0,725	0,722	0,319	0,321
(,000)								

Инкрементални индекси тестираног коригованог модела износе NFI=0,718, IFI=0,725 и CFI=0,722, што је испод препоручени вредности од <0,900 за NFI и <0,950 за IFI и CFI (Ное, 2008; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Индекси парсимоније показују задовољавајући ниво PNFI=0,319 и PCFI=0,321. Ниво који је у литератури препоручен као прихватљив за оба индекса је >0,500 (Hu & Bentler, 1999). Према резултатима анализе тестираног модела које можемо видети у табели 13, закључујемо да тестирани модел има незадовољавајуће индексе фита. Према томе, не можемо

усвојити претпостављени модел, односно претпостављени теоријски модел није у складу са подацима добијеним на испитиваном узорку.

Даље смо испитивали да ли је могуће добити модел са прихватљивим индексима фита уз одређене, теоријски оправдане, корекције. Корекције су вршене на основу препорука корекција које за испитивани модел даје програм за анализу структуралних модела AMOS 22. Добијени модел је приказан на слици 3, док су индекси фита приказани у табели 14.

Слика 3 – кориговани модел



Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање

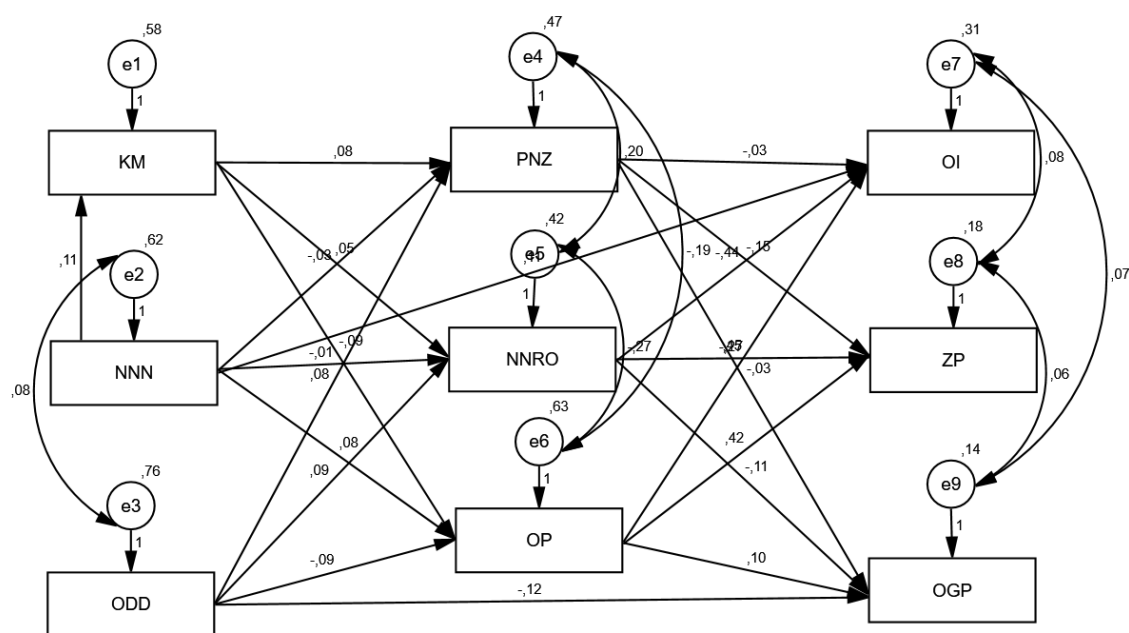
Табела 14 – индекси фита коригованог модела

Апсолутни индекси			Инкрементални индекси				Индекси парсимоније	
$\chi^2 (p)$	$\chi^2/df$	GFI	RMSEA	NFI	IFI	CFI	PNFI	PCFI

12,853	1,607	0,995	0,032	0,993	0,997	0,997	0,221	0,222
(,117)								

Према критеријумима које наводи на пример Хо (Ное, 2008), величина  $\chi^2/df$  која се сматра задовољавајућом за модел налази се у опсегу од 1 до 3, што је у тестираном моделу задовољено  $\chi^2/df=1,604$ . Статистичка значајност је изнад  $p<0,05$  што такође испуњава захтеве за прихватљив фит. Структурално моделовање се може применити и на подацима који немају нормалну дистрибуцију уколико је скјунес у границама од -3 до 3 и куртозис у границама од -5 до 5 (Kline, 2005). Инкрементални индекси тестираног коригованог модела износе NFI=0,993, IFI=0,997 и CFI=0,997, што је изнад препоручени вредности од  $<0,900$  за NFI и  $<0,950$  за IFI и CFI (Ное, 2008; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Индекси парсимоније показују задовољавајући ниво PNFI=0,221 и PCFI=0,222. Ниво који је у литератури препоручен као прихватљив за оба индекса је  $>0,500$  (Hu & Bentler, 1999). У почетни теоријски модел унете су измене које су разумно и теоријски оправдано утицале на промену основних поставки. Промене су унете на основу индиција за модификацију релација у моделу које даје статистички пакет у којем је вршена анализа. Према добијеним индексима закључујемо да можемо прихватити кориговани модел. Модел добијен корекцијом претпостављеног теоријског модела одговара подацима добијеним на узорку. Дијаграм трага дат је на слици 4.

Слика 4 – дијаграм трага коригованог модела



Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање

У табели 15 дате су вредности процењених ефеката у моделу.

Табела 15 – процењене вредности ефеката у коригованом моделу

			Estimate	SE	Estimate/SE	p
KM	<---	NNN	0,112	0,039	2,852	0,004
PNZ	<---	KM	0,085	0,037	2,303	0,021
NNRO	<---	KM	0,048	0,035	1,386	0,166
OP	<---	KM	-0,091	0,042	-2,144	0,032
PNZ	<---	NNN	-0,027	0,036	-0,747	0,455
NNRO	<---	NNN	-0,012	0,034	-0,350	0,727
OP	<---	NNN	0,076	0,041	1,847	0,065
PNZ	<---	ODD	0,083	0,032	2,551	0,011
NNRO	<---	ODD	0,086	0,030	2,818	0,005
OP	<---	ODD	-0,086	0,037	-2,309	0,021
OGP	<---	ODD	-0,119	0,016	-7,517	***
OI	<---	NNN	0,114	0,027	4,293	***
OI	<---	PNZ	-0,032	0,037	-0,860	0,390
ZP	<---	PNZ	-0,147	0,028	-5,251	***
OI	<---	NNRO	-0,440	0,044	-10,034	***



ZP	<---	NNRO	-0,272	0,033	-8,219	***
OGP	<---	NNRO	-0,108	0,029	-3,697	***
OI	<---	OP	0,449	0,034	13,128	***
ZP	<---	OP	0,421	0,026	16,306	***
OGP	<---	PNZ	-0,026	0,025	-1,070	0,285
OGP	<---	OP	0,102	0,023	4,498	***

Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање, Estimate – процена регресијских вредности, SE – стандардна грешка, p – статистичка значајност, \*\*\* - статистички значајно на нивоу  $p < 0,001$

Како је велики број релација статистички значајан, овде ћемо истаћи само оне релације које нису достигле праг статистичке значајности. Према добијеним вредностима видимо да конспиративни менталитет нема ефекта на намеру напуштања радне организације  $estimate=0,048$   $p=0,017$ . Нетолеранција на неизвесност нема статистички значајан ефекат на перципирану несигурност запослења  $estimate=0,048$   $p=0,455$  и намеру напуштања радне организације  $estimate=-0,012$   $p=0,727$ . Перципирана несигурност запослења нема ефеката на организациону идентификацију  $estimate=-0,032$   $p=0,390$  и на организационо грађанско понашање  $estimate=-0,026$   $p=0,285$ .

#### Разлика између запослених на одређено и неодређено време

Ради тестирања седме хипотезе истраживања поређени су подузорци особа које су запослене на одређено време и на неодређено време на претходно тестираном коригованом моделу.

Пре него што смо започели тестирање разлике модела на подузорцима, желели смо да испитамо да ли постоји разлика између сигурности запослења код испитаника са уговорима на одређено и неодређено време. Како бисмо утврдили разлику између ове две групе, користили смо т тест, где смо за алтернативну хипотезу узели да је просечна вредност перципиране несигурности запослења виша код испитаника који имају уговор на одређено време од особа који имају уговор на неодређено време. Величине аритметичких средина и стандардних девијација на подузорцима су дате у табели 16, док је резултат анализе разлике величина дат у табели 17.

Табела 16 – дескриптивне статистичке мере перципиране несигурности запослења према врсти уговора

Уговори на одређено време		Уговори на неодређено време	
М	SD	М	SD
2,109	0,747	1,906	0,673

Табела 17 – Студентов *t* тест разлика у величинама аритметичких средина сигурности запослења између подузорака запослених на одређено и неодређено време

t	df	p
3,069	605	0,001

Инваријантност модела на подузorcима особа које имају уговор о раду на одређено време и оних који имају уговор о раду без временског ограничења његовог трајања извршена је на тестираном моделу. Резултати индекса уклапања модела са везаним ефектима варијабли у моделу дати су у табели 18.

Табела 18 – индекси фитовања модела на подузorcима запослених на одређено и неодређено време

$\chi^2(p)$	$\chi^2/df$	p	NFI	IFI	RFI	TLI
32,745	1,559	0,049	0,018	0,018	-0,025	-0,026

Према добијеним индексима закључујемо да постоји разлика између модела тестираног на подузorcима особа са уговорима о раду на одређено време и особа са уговорима о раду на неодређено време.

У табели 19 је дат упоредни приказ стандардизованих регресионих коефицијента у моделу на подузorcима.

Табела 19 – упоредни приказ стандардизованих регресионих коефицијената на подузorcима запослених на одређено и неодређено време

	Уговор на одређено време				Уговор на неодређено време					
	Estimate	SE	Est/SE	p	Estimate	S.E.	Est/SE	p		
KM	<---	NNN	0,032	0,079	0,413	0,679	0,134	0,046	2,928	0,003
PNZ	<---	KM	-0,086	0,084	-1,020	0,308	0,135	0,040	3,382	***

NNRO	<---	KM	-0,118	0,071	-1,645	0,100	0,095	0,039	2,417	0,016
OP	<---	KM	0,012	0,097	0,126	0,900	-0,122	0,046	-2,622	0,009
PNZ	<---	NNN	0,043	0,082	0,520	0,603	-0,035	0,040	-0,888	0,374
NNRO	<---	NNN	0,055	0,070	0,789	0,430	-0,044	0,039	-1,122	0,262
OP	<---	NNN	-0,067	0,094	-0,707	0,479	0,133	0,046	2,870	0,004
PNZ	<---	ODD	0,100	0,069	1,444	0,149	0,082	0,036	2,274	0,023
NNRO	<---	ODD	0,119	0,059	2,030	0,042	0,074	0,036	2,069	0,039
OP	<---	ODD	-0,182	0,079	-2,290	0,022	-0,044	0,042	-1,057	0,290
OGP	<---	ODD	-0,074	0,028	-2,633	0,008	-0,127	0,019	-6,749	***
OI	<---	NNN	0,153	0,051	3,008	0,003	0,104	0,031	3,326	***
OI	<---	PNZ	-0,059	0,066	-0,893	0,372	-0,023	0,045	-0,526	0,599
ZP	<---	PNZ	-0,173	0,062	-2,788	0,005	-0,137	0,032	-4,303	***
OI	<---	NNRO	-0,656	0,089	-7,358	***	-0,387	0,050	-7,718	***
ZP	<---	NNRO	-0,347	0,084	-4,137	***	-0,256	0,036	-7,183	***
OGP	<---	NNRO	-0,141	0,061	-2,298	0,022	-0,095	0,033	-2,870	0,004
OI	<---	OP	0,336	0,062	5,394	***	0,478	0,040	11,816	***
ZP	<---	OP	0,345	0,059	5,893	***	0,444	0,029	15,475	***
OGP	<---	PNZ	-0,089	0,045	-1,966	0,049	-0,012	0,030	-0,414	0,679
OGP	<---	OP	0,095	0,043	2,205	0,027	0,103	0,027	3,887	***

Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање, Estimate – процена регресијских вредности, SE – стандардна грешка, p – статистичка значајност, \*\*\* - статистички значајно на нивоу  $p < 0,001$

Потребно је истаћи да је подузорок особа са уговором о раду на одређено време знатно мањи  $N=143$  од подузорка особа запослених на неодређено време  $N=464$ . При разумевању добијених резултата морамо имати на уму препоруку о пожељности приближне величине подузорака када се врши поређење модела (Wolf et al., 2013). Код особа са уговором на неодређено време постоји ефекат конспиративног менталитета на све три медијаторске варијабле (перципирану сигурност запослења estimate=0,135  $p=0,001$ , намеру напуштања радне организације estimate=0,095  $p=0,016$  и организационе правде estimate=-0,122  $p=0,009$ ), док то није случај код особа које имају уговоре на одређено време, где сва три ефекта нису статистички значајна. Такође, треба истаћи да је ефекат перципиране несигурности запослења на организационо грађанско понашање пронађен код особа са уговором на одређено време estimate=-0,089  $p=0,049$ , док је код запослених на неодређено време остао изнад прага статистичке значајности estimate=-0,012  $p=0,679$ .

*Појединачне медијаторске анализе*

Приликом утврђивања медијаторске улоге перципиране сигурности запослења утврђивана је и улога намере напуштања радне организације. Како ове две варијабле представљају две паралелне мере сигурности запослења, коришћена је статистичка метода паралелне медијације (Hayes, 2022a). Разлог за коришћење ове методе у односу на ишчитавање величина ефеката из структуралног моделовања је тај што ова метода обезбеђује детаљнији увид у природу медијаторског ефекта испитиваних варијабли. Ова метода је спроведена коришћењем пакета Process (Hayes, 2022b) пакету за статистичку обраду JASP 0.19.

Табела 20 садржи резултате паралелне медијаторске анализе перципиране сигурности запослења и намере о напуштању радне организације на ефекат конспиративног менталитета, оријентације ка друштвеној доминацији и нетолеранције на неизвесност на задовољство послом, организациону идентификацију и организационо грађанско понашање. Организационо грађанско понашање је у анализу узето само са укупном мером.

*Табела 20 – медијацијски ефекти перципиране несигурности запослења и намере напуштања радне организације – паралелна медијацијска анализа*

					Estimate	SE	p	95% ИП доњи	95% ИП горњи
<b>Задовољство послом</b>									
KM	→	ZP			-9,884×10 <sup>-4</sup>	0,027	0,971	-0,054	0,052
KM	→	PNZ	→	ZP	<b>-0,018</b>	<b>0,008</b>	<b>0,028</b>	<b>-0,035</b>	<b>-0,002</b>
KM	→	NNRO	→	ZP	-0,025	0,018	0,168	-0,060	0,011
ODD	→	ZP			0,026	0,024	0,289	-0,022	0,073
ODD	→	PNZ	→	ZP	<b>-0,018</b>	<b>0,007</b>	<b>0,016</b>	<b>-0,033</b>	<b>-0,003</b>
ODD	→	NNRO	→	ZP	<b>-0,045</b>	<b>0,016</b>	<b>0,006</b>	<b>-0,076</b>	<b>-0,013</b>
NNN	→	ZP			-0,019	0,026	0,469	-0,070	0,032

NNN	→	PNZ	→	ZP	0,006	0,008	0,456	-0,010	0,021
NNN	→	NNRO	→	ZP	0,006	0,018	0,726	-0,028	0,041
<b>Организациона идентификација</b>									
KM	→	OI			-0,045	0,034	0,186	-0,112	0,022
KM	→	PNZ	→	OI	-0,008	0,005	0,084	-0,018	0,001
KM	→	NNRO	→	OI	-0,034	0,024	0,168	-0,081	0,014
ODD	→	OI			-0,009	0,030	0,767	-0,068	0,050
ODD	→	PNZ	→	OI	-0,008	0,004	0,067	-0,017	5,847×10 <sup>-4</sup>
ODD	→	NNRO	→	OI	<b>-0,060</b>	<b>0,022</b>	<b>0,005</b>	<b>-0,102</b>	<b>-0,018</b>
NNN	→	OI			<b>0,125</b>	<b>0,033</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>0,060</b>	<b>0,190</b>
NNN	→	PNZ	→	OI	0,003	0,004	0,472	-0,005	0,010
NNN	→	NNRO	→	OI	0,008	0,024	0,726	-0,038	0,055
<b>Организационо грађанско понашање</b>									
KM	→	OGP			0,008	0,020	0,706	-0,032	0,048
KM	→	PNZ	→	OGP	-0,004	0,002	0,133	-0,009	0,001
KM	→	NNRO	→	OGP	-0,008	0,006	0,174	-0,020	0,004
ODD	→	OGP			<b>-0,110</b>	<b>0,018</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>-0,145</b>	<b>-0,075</b>
ODD	→	PNZ	→	OGP	-0,004	0,002	0,117	-0,008	9,225×10 <sup>-4</sup>
ODD	→	NNRO	→	OGP	<b>-0,014</b>	<b>0,006</b>	<b>0,009</b>	<b>-0,025</b>	<b>-0,004</b>
NNN	→	OGP			-0,016	0,020	0,409	-0,055	0,022
NNN	→	PNZ	→	OGP	0,001	0,002	0,484	-0,002	0,005
NNN	→	NNRO	→	OGP	0,002	0,006	0,727	-0,009	0,013

Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, PNZ – перципирана несигурност запослења, NNRO – намера напуштања радне организације, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање, Estimate – процена регресијских вредности, SE – стандардна грешка, p – статистичка значајност, 95% ИП - интервали поверења

Као статистички значајна медијаторска варијабла у анализи пронађена је перцепција сигурности запослења estimate=-0,018 p=0,008 на ефекат конспиративног менталитета на задовољство послом. Овде ћемо истаћи директан ефекат оријентација ка друштвеној доминацији на организационо грађанско понашање estimate=-0,110 p<0,001, као и медијаторски ефекат намере напуштања радне организације на однос поменуте две варијабле estimate=-0,014 p=0,009. Остали ефекти нису достигли праг статистичке значајности. Поменућемо и медијаторски ефекат обе мере несигурности запослења на однос оријентације ка друштвеној доминацији и задовољства послом, и то перципиране несигурности запослења estimate=-0,018 p=0,007 и намере напуштања радне организације estimate=-0,045 p=0,016.

Анализа медијаторских ефеката организационе правде спроведена је, као и у случају сигурности запослења, паралелно медијаторском анализом. Резултати су дати у табели 21.

Табела 21 – медијатоски ефекти организационе правде – паралелна медијацијска анализа

				Estimate	SE	p	95% ИП доњи	95% ИП горњи	
<b>Задовољство послом</b>									
КМ	→	ZP		,008	,025	,738	-,041	,058	
КМ	→	OP_distributivna	→	ZP	-0,014	0,008	0,081	-0,030	0,002
КМ	→	OP_proceduralna	→	ZP	-0,008	0,005	0,098	-0,018	0,001
КМ	→	OP_interpersonaln	→	ZP	-0,007	0,011	0,510	-0,028	0,014
a									
КМ	→	OP_informacijska	→	ZP	-0,028	0,010	0,005	-0,047	-0,008
КМ	→	OP	→	ZP	<b>-0,054</b>	<b>,025</b>	<b>,033</b>	<b>-,104</b>	<b>-,004</b>
ODD	→	ZP			0,016	0,022	0,464	-0,027	0,060
ODD	→	OP_distributivna	→	ZP	-0,003	0,007	0,635	-0,017	0,010
ODD	→	OP_proceduralna	→	ZP	-0,003	0,004	0,442	-0,011	0,005
ODD	→	OP_interpersonaln	→	ZP	<b>-0,032</b>	<b>0,010</b>	<b>0,001</b>	<b>-0,051</b>	<b>-0,012</b>
a									
ODD	→	OP_informacijska	→	ZP	<b>-0,023</b>	<b>0,009</b>	<b>0,008</b>	<b>-0,040</b>	<b>-0,006</b>
ODD	→	OP	→	ZP	<b>-0,051</b>	<b>0,022</b>	<b>0,022</b>	<b>-0,095</b>	<b>-0,008</b>
NNN	→	ZP			<b>-0,058</b>	<b>0,018</b>	<b>0,048</b>	<b>-0,106</b>	<b>-0,010</b>
NNN	→	OP_distributivna	→	ZP	<b>0,016</b>	<b>0,008</b>	<b>0,044</b>	<b>3,878×10<sup>-4</sup></b>	<b>0,031</b>
NNN	→	OP_proceduralna	→	ZP	0,005	0,005	0,293	-0,004	0,014
NNN	→	OP_interpersonaln	→	ZP	-0,002	0,011	0,829	-0,023	0,018
a									

NNN	→	OP_informacijska	→	ZP	<b>0,019</b>	<b>0,009</b>	<b>0,047</b>	<b>2,286×10<sup>-4</sup></b>	<b>0,037</b>
NNN	→	OP	→	ZP	0,046	0,025	0,064	-0,003	0,094
<b>Organizaciona identifikacija</b>									
KM	→	OI			-0,028	0,033	0,393	-0,0093	0,036
KM	→	OP_distributivna	→	OI	-0,015	0,009	0,103	-0,033	0,003
KM	→	OP_proceduralna	→	OI	-0,013	0,008	0,112	-0,030	0,003
KM	→	OP_interpersonaln a	→	OI	-0,003	0,004	0,515	-0,010	0,005
KM	→	OP_informacijska	→	OI	<b>-0,037</b>	<b>0,014</b>	<b>0,008</b>	<b>-0,064</b>	<b>-0,010</b>
KM	→	OP	→	OI	<b>-0,059</b>	<b>0,028</b>	<b>0,033</b>	<b>-0,113</b>	<b>-0,005</b>
ODD	→	OI			-0,021	0,029	0,463	-0,078	0,036
ODD	→	OP_distributivna	→	OI	-0,005	0,008	0,560	-0,020	0,011
ODD	→	OP_proceduralna	→	OI	-0,007	0,007	0,368	-0,021	0,008
ODD	→	OP_interpersonaln a	→	OI	<b>-0,011</b>	<b>0,005</b>	<b>0,027</b>	<b>-0,022</b>	<b>-0,001</b>
ODD	→	OP_informacijska	→	OI	<b>-0,035</b>	<b>0,012</b>	<b>0,005</b>	<b>-0,059</b>	<b>-0,011</b>
ODD	→	OP	→	OI	<b>-0,056</b>	<b>0,024</b>	<b>0,022</b>	<b>-0,104</b>	<b>-0,008</b>
NNN	→	OI			<b>0,086</b>	<b>0,032</b>	<b>0,007</b>	<b>0,023</b>	<b>0,149</b>
NNN	→	OP_distributivna	→	OI	<b>0,019</b>	<b>0,009</b>	<b>0,036</b>	<b>0,001</b>	<b>0,038</b>
NNN	→	OP_proceduralna	→	OI	0,010	0,008	0,230	-0,006	0,026
NNN	→	OP_interpersonaln a	→	OI	-	0,004	0,814	-0,008	0,007
NNN	→	OP_informacijska	→	OI	<b>0,029</b>	<b>0,014</b>	<b>0,031</b>	<b>0,003</b>	<b>0,056</b>
NNN	→	OP	→	OI	0,050	0,027	0,065	-0,003	0,102
<b>Organizaciono građansko ponašanje</b>									
KM	→	OGP			0,010	0,020	0,609	-0,029	0,050
KM	→	OP_distributivna	→	OGP	-0,004	0,002	0,160	-0,008	0,001
KM	→	OP_proceduralna	→	OGP	-0,001	0,002	0,394	-0,004	0,002
KM	→	OP_interpersonaln a	→	OGP	-0,002	0,003	0,510	-0,008	0,004
KM	→	OP_informacijska	→	OGP	<b>-0,008</b>	<b>0,004</b>	<b>0,027</b>	<b>-0,016</b>	<b>-9,487×10<sup>-4</sup></b>
KM	→	OP	→	OGP	<b>-0,015</b>	<b>0,007</b>	<b>0,038</b>	<b>-0,028</b>	<b>-7,880×10<sup>-4</sup></b>
ODD	→	OGP			<b>-0,115</b>	<b>0,018</b>	<b>&lt; ,001</b>	<b>-0,150</b>	<b>-0,080</b>
ODD	→	OP_distributivna	→	OGP	-0,001	0,002	0,569	-0,005	0,003
ODD	→	OP_proceduralna	→	OGP	-	9,699×10 <sup>-4</sup>	0,502	-0,003	0,001
<b>ODD</b>	→	OP_interpersonaln a	→	OGP	<b>-0,009</b>	<b>0,004</b>	<b>0,012</b>	<b>-0,016</b>	<b>-0,002</b>
<b>ODD</b>	→	<b>OP_informacijska</b>	→	<b>OGP</b>	<b>-0,008</b>	<b>0,003</b>	<b>0,021</b>	<b>-0,015</b>	<b>-0,001</b>
<b>ODD</b>	→	<b>OP</b>	→	<b>OGP</b>	<b>-0,014</b>	<b>0,006</b>	<b>0,026</b>	<b>-0,026</b>	<b>-0,002</b>
NNN	→	OGP			-0,025	0,020	0,199	-0,064	0,013
NNN	→	OP_distributivna	→	OGP	0,004	0,003	0,095	-7,817×10 <sup>-4</sup>	0,010
NNN	→	OP_proceduralna	→	OGP	5,322×10 <sup>-4</sup>	0,001	0,440	-0,001	0,003
NNN	→	OP_interpersonaln a	→	OGP	-0,002	0,003	0,814	-0,007	0,005
NNN	→	OP_informacijska	→	OGP	0,005	0,003	0,057	-1,916×10 <sup>-4</sup>	0,013

NNN	→	OP	→	OGP	0,012	0,007	0,071	-0,001	0,026
-----	---	----	---	-----	-------	-------	-------	--------	-------

Легенда: KM – конспиративни менталитет, NNN – нетолеранција на неизвесност, ODD – оријентација ка друштвеној доминацији, OP – организациона правда, OI – организациона идентификација, ZP – задовољство послом, OGP – организационо грађанско понашање, Estimate – процена регресијских вредности, SE – стандардна грешка, p – статистичка значајност, 95% ИП - интервали поверења

Када организациону правду посматрамо као једнодимензионалну варијаблу, налазимо њен ефекат медијаторски ефекат на ефекат конспиративног менталитета на задовољство послом  $estimate=-0,054$   $p=0,033$ , оријентације ка друштвеној доминацији на задовољство послом  $estimate=-0,051$   $p=0,022$ , али не и нетолеранције на неизвесност на задовољство послом  $estimate=-0,046$   $p=0,064$ . Исти је случај и на медијаторски ефекат једне мере организационе правде на однос конспиративног менталитета и организационе идентификације  $estimate=-0,059$   $p=0,033$  и оријентације ка друштвеној доминацији на организациону идентификацију  $estimate=-0,056$   $p=0,022$ . Ситуација се понавља и у случају односа између конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања  $estimate=-0,054$   $p=0,025$  и оријентације ка друштвеној доминацији и организационог грађанског понашања  $estimate=-0,014$   $p=0,025$ , где проналазимо медијаторски ефекат организационе правде. Нема директних ефеката нетолеранције на неизвесност на варијабле организационог контекста.

Медијаторски ефекат предмета мерења организационе правде постоји у случају односа нетолеранције на неизвесност и задовољства послом када је статистички значајан медијатор информацијска правда  $estimate=0,019$   $p=0,047$ . У случају односа ове варијабле са организационом идентификацијом, као медијатори су се показали дистрибутивна  $estimate=0,019$   $p=0,036$  и информацијска правда  $estimate=0,029$   $p=0,031$ . У случају организационог грађанског понашања није пронађен медијаторски ефекат организационе правде.

Облици организационе правде који су се показали као статистички значајни медијатори између оријентације ка друштвеној доминацији и задовољства послом су дистрибутивна организациона правда  $estimate=-0,011$   $p=0,050$  и информацијска организациона правда  $estimate=-0,016$   $p=0,018$ . Треба напоменути и да је интерперсонална организациона правда близу прага статистичке значајности  $estimate=-0,014$   $p=0,058$ . Општа мера организационе правде је статистички значајан медијатор



ефекта оријентација ка друштвеној доминацији на задовољство послом  $estimate=-0,046$   
 $p=0,009$ .

## **Дискусија и закључак**

Предмет овог истраживања био је утврђивање медијаторске улоге организационе правде и перципиране сигурности запослења на однос између карактеристика запосленог, конспиративног менталитета, оријентације ка друштвеној доминацији и нетолеранцији на неизвесност на задовољство послом, организационо грађанско понашање и организациону идентификацију. Ово предмету је приступљено двојачко. Прво кроз испитивање модела који укључује све варијабле у истраживању у један свеобухватан модел. Други је кроз испитивање појединачних односа свих испитиваних одлика и варијабли организационог функционисања.

Истраживању је претходила пилот студија. Она је имала за циљ да испита психометријске карактеристике примењиваних инструмената. Након селекције и неопходних корекција инструмената, конструисана је батерија инструмената која је задавана у главном делу истраживања.

### *Пилот студија*

Циљ пилот студије је био утврђивање психометријских карактеристика скала које ће ући у само истраживање. Разлог је био тај што су неки инструменти први пут задавани на српском узорку, док су други конструисани за ову намену.

Прво је утврђена поузданост скала. Све скале у пилот студији су се показале ниво поузданости који се кретао од прихватљивог до високог нивоа поузданости.

Скала која иницијално није имала задовољавајућу поузданост била је она којом је испитивана оријентација ка друштвеној доминацији. Наиме, ова скала је имала коефицијенте поузданости који нису били близу прихватљивог нивоа поузданости. Због тога су из ове скале елиминисане ставке које су према анализи имале најниже корелације са другим ставкама у инструменту. Након овог скраћивања скала која је ушла у главно истраживање имала је пет ајтема.

Друга скала која је имала незадовољавајућу поузданост у иницијалном провери поузданости је скала којом је операционализована субјективна мера сигурности запослења. Ова скала је конструисана за наше истраживање. Конструкција се ослањала на истраживање Силберсајна (Silbereisen et al., 2006) које је испитивало исти конструкт на узорку немачке популације. Иницијална скала је укључила ставке које су се могле применити нашем узорку и које су се у некој мери могле модификовати. Такође је вођено рачуна о укупној дужини скале имајући у виду потребно време за попуњавање целе батерије инструмената у истраживању. На крају је скала којом је испитивана сигурност запослења у нашем истраживању имала шест ајтема.

Остале скале су имале задовољавајуће нивое поузданости и у главно истраживање су ушле у неизмењеном облику.

#### *Психометријске карактеристике инструмената*

Сви инструменти укључени у главно истраживање су подвргнути анализи психометријских карактеристика. Два су разлога за ово. Први је да се још једанпут провери поузданост скала пре саме анализе. Поред поузданости фокус овог дела био је и на факторској структури инструмента. Други разлог је величина узорка која може имати ефекта на поузданост инструмената пре свега на Кронбах алфа коефицијент (Abdelmoula et al., 2015), и савет да је пожељна величина узорка  $N > 400$  (Charter, 1999), што је у главном истраживању испуњено. Такође, због врсте узорка и непостојања контроле узорци се у статистичком смислу не могу сматрати еквивалентним.

Коефицијенти поузданости су задовољавајући за све инструменте у истраживању. Због нижих коефицијента поузданости неких супскала организационог грађанског понашања одлучено је да се супскале укључе у анализу структуралног модела као манифестне варијабле латентне варијабле организационог грађанског понашања.

Провером факторске структуре инструмената утврђено је да скала организационе идентификације на нашем узорку вероватно нема факторску структуру као у теоријском моделу. Због овог је спроведена и конфирмативна факторска анализа. Овом анализом

смо желели да утврдимо да ли је теоријски модел (Johnson et al., 1999) одржив на нашим подацима. Због тога је ова мера, у нашем истраживању, третирана као једнодимензионална.

### *Корелације варијабли у истраживању*

Анализа података на узорку нашег истраживања није пронашла везу између конспиративног менталитета и оријентације ка друштвеној доминацији. Овај налаз је у сагласју са оним који су на нашем узорку добили Милошевић Ђорђевић и сарадници (Milošević Đorđević et al., 2021). Овде подсећамо на њихово објашњење оваквог односа – општи тенденција прихватања теорија завера на општем нивоу није повезана са прихватањем друштвене доминације као што је то случај са „конспиративним стереотипима”. Повезаност конспиративног менталитета и нетолеранције на неизвесност је ниска али значајна, што је у складу са неким доступним истраживањима (Duncan & Peterson, 2014; Van Hiel et al., 2016). Мада овај концепт често бива жртва грешака погрешног именовања, различити концепти истог имена (jangle fallcy) и исти концепти различитих имена (jingle fallacy) (Bizumic, 2018; Roeser et al., 2006). Верујемо да је изостанак повезаности између оријентације ка друштвеној доминацији и нетолеранције на неизвесност слична као и у случају конспиративног менталитета и оријентације ка друштвеној доминацији.

Сигурност запослења је у средњој позитивној корелацији са намером напуштања радне организације. Ово је очекивани резултат јер је циљ испитивања оба конструкта и био добијање субјективне и објективне мере сигурности запослења. И у другим студијама ова два концепта су уско повезана (Falatah et al., 2021; Sokhanvar et al., 2018). Према овим резултатима можемо претпоставити да испитивани конструкти мере релативно сличне феномене.

Са друге стране корелација организационе правде са перципираном несигурношћу запослења је значајна умерена негативна, док је са намером напуштања радне организације корелација значајна висока и, такође, негативна. Према томе, намера да се напусти радна организација и опажање свог ангажовања у радној организацији као несигурног биће више уколико су нејасни принципи награђивања, а награђивање није

према заслугама, ако је присутан лош однос према радницима и са мало информација које су радницима потребне. Сви ови резултати наших истраживања су у складу са досадашњим налазима, односно да је изостанак организационе правде повезан са вишом намером напуштања радне организације (Özkan, 2023; Rai, 2013) и перцепцијом несигурности запослења (De Angelis et al., 2021; Sora et al., 2021).

У домену зависних варијабли, све варијабле су средње или високо корелиране. Наше истраживање показује да су задовољство послом и организациона идентификација два изузетно високо корелирана концепта. Високе корелације између ових варијабли нису новина, приближну висину корелације ( $r=0,47$ ) су пронашли Башар и Басим (Başar & Basım, 2015). Задовољство послом показује и високу корелацију са организационим грађанским понашањем. Овај налаз је такође у складу са досадашњим истраживањима (Jafari & Vidarian, 2012). Корелација између организационог грађанског понашања и организационе идентификације је средња позитивна. Сви ови налази нам говоре да су испитивани концепти организационог функционисања блиско повезани и да су неопходни за ваљано функционисање организације (Falatah et al., 2021). Према томе, опажање праведног поступања организације према запосленом повезано је са понашањем запосленог које је проактивно, усмерено добробити радне организације и других запослених. Са њима је повезано и прихватање вредности и правила понашања радне организације као дела идентитета запосленог.

#### *Разматрање резултата кроз хипотезе*

X1: Оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет су статистички значајни предиктори сигурности запослења

Особе које доживљавају свет као несигурно место склоније су прихватању теорија завера (van Prooijen & Acker, 2015), те особе су потом склоније да прихватају друштвену хијерархију као аксиом који је ту одувек и не треба га преиспитивати (Kandler et al., 2016). Сигурност запослења је један од аспеката у којем се то опажање света као несигурног места може манифестовати (Bennett et al., 1990). Сматрали смо да је у том случају овде важан и ефекат нетолеранције на неизвесност, јер постојање могућности престанка радног односа јесте једна од животних неизвесности.

Сигурност запослења је била мерена двома мерама. Субјективном мером перципиране сигурности запослења која је била операционализована упитником конструисаним за ову прилику, што је горе већ наведено. Друга мера је била објективна и представљала је индиректно мерење несигурности запослења кроз намеру напуштања радне организације.

Резултати наше анализе потврдили су делимично нашу хипотезу, односно њен први део. Конспиративни менталитет јесте статистички значајан предиктор сигурности запослења. Ово је случај и са субјективном мером перципиране сигурности запослења и субјективне мере намере напуштања радне организације. Наш налаз се надовезује на запажања Ван Пројена и Де Врија о организационом конспиративном менталитету (van Prooijen & de Vries, 2016).

Конспиративни менталитет као предиктор намере напуштања радне организације није у складу са налазима Дагласа и Лајта (Douglas & Leite, 2017). Ови аутори кажу да већа вера у постојање завере међу запосленима доводи до смањења организацијске посвећености, односно повећања намере да напусте организацију. У нашој анализи показало се да виши конспиративни менталитет предвиђа вишу перципирану несигурност запослења али да нема ефекта на намеру напуштања радне организације. Овде морамо да направимо једну ограду. Поменути налаз је у складу са досадашњим истраживањима онда када су у питању уговори на неодређено време. Тада проналазимо ефекат конспиративног менталитета на све три медијаторске варијабле. Код особа које имају уговоре ограниченог временског трајања овај ефекат није статистички значајан ни на једној од три медијаторске варијабле. Разлог овоме може бити одсуство стварне повезаности, али и величина овог подузорка. У сваком, случају у наредним истраживањима би ваљало посебну пажњу обратити на овај део популације, јер постоје индикације да је нижи конспиративни менталитет негативно повезан са несигурношћу запослења.

Један покушај објашњења налаза конспиративног менталитета као предиктора перципиране несигурности запослења је онај који је већ дат у литератури. Наиме, особе са израженим конспиративним менталитетом склоније су да око себе виде тајне коалиције и мале интересне групе (van Prooijen et al., 2020; van Prooijen & de Vries, 2016) – каква су на пример менаџер и у радним организацијама у којима раде (Douglas & Leite,

2017; van Prooijen & de Vries, 2016; Ђорђевић, 2024). Због тога ће особе које су склоније прихватању теорија завера бити склоније и перцепцији несигурности свог радног места. Другим речима, особе са вишим конспиративним менталитетом могу опажати своје радно место као несигурно, али неће показивати намеру да га напусте. Овај налаз је посебно значајан и може нам помоћи у предикцији понашања запослених са израженим завереничким менталитетом. Заверенички менталитет је повезан са несигурним везивањем и анксиозношћу (Green & Douglas, 2018). Према томе, намера напуштања радне организације код особа које имају уговоре на неодређено време може имати улогу редукције анксиозности у сигурним условима уговора о раду без временског ограничења. Механизам који стоји у основи оваквог понашања је превентива катастрофичног догађаја хватањем у коштац његовом антиципацијом. Што је, како смо раније напоменули, у основи несигурних облика везивања са којима је конспиративни менталитет повезан (Stanković et al., 2022).

У нашем истраживању нисмо пронашли предикторску улогу нетолеранције на неизвесност на субјективне и објективне показатеље сигурности запослења, као ни на организациону правду. Према налазима нашег истраживања ефекат ове варијабле индиректан и њено дејство је искључиво посредно путем конспиративног менталитета. Ово је у складу са досадашњим истраживањима повезаности нетолеранције на неизвесност и конспиративног менталитета (Moulding et al., 2016, Pedović et al., 2022, O'Brien et al, 2025).

Оријентација ка друштвеној доминацији показала се као недвосмислен предиктор субјективних и објективних показатеља несигурности запослења. Оријентација ка друштвеној доминацији представља тенденцију особа да прихватају хијерархију унутар друштва као нешто чврсто и коначно, што се не треба преиспитивати. Према досадашњим истраживањима постоји позитивна корелација између оријентације ка друштвеној доминацији и теорија завера на пример код Шрадера и сарадника (Schrader et al., 2024). Међутим, конспиративни менталитет као концепт који није посве једнак прихватању одређених теорија завера (Bruder et al., 2013; Imhoff et al., 2022; Stojanov & Halberstadt, 2019), може нам понудити оквир за разумевање. Наиме, према теорији двоструког процесирања, Системом 1 долази до активације и нерационалног прихватања, у овом случају могућности престанка запослења, што провоцира емоционалну реакцију страха. Потом, Системом 2 емоционална реакција на ову претњу

бива рационализована завереничким склоностима, односно претњом која је неизбежна. Због те неизбежности долази до стварања стратегија за време после, односно напуштање радне организације. Слично је и са нетолеранцијом на неизвесност – особе које своје радно место опажају као несигурно у организационом контексту не опажају свој статус у радној организацији као неизвесан (Bennett et al., 1990; Katsaros et al., 2014). Код особа са вишом намером напуштања радне организације јавља се и ниска идентификација са организацијом, што је потврђено у нашем истраживању. Виша намера напуштања радне организације је негативни предиктор организационе идентификације, што је у складу са савременим истраживањима (Ahmad Saufi et al., 2023; Asri, 2022; Hasanah & Bagis, 2024). Додатно појашњење даје и директни негативни ефекат оријентације ка друштвеној доминацији на организационо грађанско понашање који је пронађен корекцијом модела. Овај налаз се делимично слаже са налазима Умфреса и сарадника (Umphress et al., 2007), који кажу да ће особе са високом оријентацијом ка друштвеној доминацији тежити успостављању хијерархијских односа без обзира на то где се група којој сами припадају налази на тој хијерархији. Тако особе којима су хијерархијски односи природнија појава, у организацији бивају мање склони облицима понашања које од њих захтевају добре односе, унутрашњи локус контроле и уопште промишљено и активно партиципирање унутар организације. Намеће се утисак да је овај налаз сличан ономе што имамо и у широј друштвеној заједници, односно да грађанско понашање изостаје када особа сматра да постоји неко, хијерархијски на вишој позицији, ко је одговоран за добробит заједнице, док сама особа својим понашањем не може у том смислу дати допринос.

Овде желимо да изнесемо још једно запажање – могуће је да су односи између феномена присутних у општој популацији другачији када се сведу на контекст радне организације. Наиме, радна организација најчешће има јасну хијерархијску структуру, процедуре и друге одлике које не одражавају директно особине шире друштвене заједнице. У том смислу, ваљало би размишљати о конструкцијама инструмената који би испитивали неке од ових феномена у организационом контексту.

X2: Оријентација ка друштвеној доминацији, нетолеранција на неизвесност и конспиративни менталитет су статистички значајни предиктори организационе правде

Предиктивна вредност конспиративног менталитета и оријентације ка друштвеној доминацији на организациону правду потврђена у основном тестираном

моделу. Тако обе независне варијабле имају негативан статистички значајан ефекат на организациону правду. Изостао је ефекат нетолеранције на неизвесност, али као што смо раније поменули, постоји посредан ефекат путем конспиративног менталитета.

Организациона правда важна је за перцепцију запослених о томе како су третирани (Cropanzano et al., 2007). Уколико запослени доживљава однос менаџера и компаније према себи и другима као праведан, показује тенденцију ка задржавању и даљем развијању односа са радном организацијом (Wiseman & Stillwell, 2022). Организациона правда је више од прости расподеле заслуженог, она служи запосленом да предвиди и контролише исходе које очекује од организације (Cropanzano et al., 2007). Низак ниво организационе правде доводи до ниже продуктивности и неповерења у радну организацију, док виша организациона правда помаже одржавању поверења у радну организацију и када ствари не функционишу најбоље (Brockner & Wiesenfeld, 1996).

Особе са вишим конспиративним менталитетом које сматрају да је постојање хијерархије у друштву оправдано опажаће нижи ниво организационе правде у својој радној организацији. Према томе, потврђује се наша почетна претпоставка да је опажање менаџера као мале интересне групе која ради зарад своје добробити оно што у извесној мери одређује перцепцију организационе правде. Овде напомињемо да објективно постојање праведних односа унутар организације може постојати, али ће ове особе њих потцењивати уколико су склоније веровању да је менаџмент малициозан и мотивисан својим партикуларним интересима који су на штету запослених. Овај налаз је у складу са поменутиим истраживањем Ван Проијена и Де Врија о организационом конспиративном менталитету (van Prooijen & de Vries, 2016).

Х3: Несигурност запослења је статистички значајан медијатор између оријентације ка друштвеној доминацији, нетолеранције на неизвесност и конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

Несигурност запослења је у нашој студији мерена на два начина. Први је субјективна мера перципиране сигурности запослења, а други индиректна објективна



мера намере напуштања радне организације. Ове мере су у анализу узимане истовремено како бисмо добили што поузданију меру сигурности запослења.

Резултати су показали да, уколико особа склонија опажању у развијању теорија завера, а опажа свој останак у радној организацији као мање вероватан, онда ће бити и мање задовољна послом. Ово је у складу са досадашњим истраживањима (Shoss, 2017). Као што ћемо видети и напред, овде не можемо да будемо сасвим сигурни да ли је опажање радног односа унутар организације као несигурног, односно нечег што може у неком блиском или мање блиском тренутку бити прекинуто. Повезаност одлика конспиративног менталитет као што су манихејско виђење света (Byford, 2011b; Pellegrini, 2023) који је уз то опасан (Soral et al., 2018), може бити разлог очекивања окончања уговора о раду.

Негативан ефекат намере напуштања радне организације на задовољство послом је у складу са налазима Карстена и Спектора (Carsten & Spector, 1987). Ови аутори кажу да је напуштање радне организације од стране запосленог негативно повезано са задовољством послом и да је та повезаност средње висине. Нека новија истраживања нису потврдила ову повезаност (Imran et al., 2020). Према нашем налазу особе које показују намеру да напусте радну организацију већ нису задовољне својим радним местом, условима рада, накнадама, признавањем раног учинка или неким другим аспектом посла.

Несигурност запослења се у посебним анализама није појавила као медијатор између испитиваних независних варијабли и зависних варијабли организационог контекста. Важно је нагласити да се у тестираном структуралном моделу перципирана несигурност запослења није показала као предиктор организационе идентификације и организационе правде, док јесте као предиктор, и то негативан задовољства послом. Ово је у складу и са посебном медијаторском анализом, где је субјективна мера перципиране несигурности запослења имала статистички значајну медијаторску улогу између конспиративног менталитета и задовољства послом. Изостанак ефекта несигурности запослења на организационо грађанско понашање није у складу са неким истраживањима, на пример оног Пробста и сарадника (Probst et al., 2017). Јианг и сарадници (Jiang et al., 2022) налазе низак ефекат несигурности запослења на организационо грађанско понашање, али појашњавају да ова два концепта не стоје у

линеарном односу. То значи да ће особе које имају израженију перципирану несигурност запослења имати манифестовати понашање које није у складу са грађанским вредностима унутар организације. Са друге стране, уколико је несигурност запослења извеснија, запослени могу почети да поштују правила грађанског понашања у радној организацији у нади да ће на тај начин обезбедити останак у њој. Пирс и Агунис дају објашњење овог феномена теоријом активације и сматрају да постоји оптималним ниво несигурности запослења (Pierce & Aguinis, 2013). Ефекат несигурности запослења на задовољство послом већ добро познат и потврђен и у другим истраживањима (Hochwarter et al., 2001, Thaker et al., 2021). Особе које опажају своје радно место као несигурно бивају и мање задовољне послом.

Изостао је медијаторски ефекат несигурности запослења свим другим случајевима. У наредном одељку ћемо покушати да дамо један прилог разумевању ових резултата.

Х4: Организациона правда је статистички значајан медијатор између оријентације ка друштвеној доминацији, нетолеранције на неизвесност и конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

Организациона правда као јединствена мера се показала медијатором између конспиративног менталитета и задовољства послом, конспиративног менталитета и организационе идентификације и конспиративног менталитета и организационог грађанског понашања.

Особе мање пријемчиве за прихватање теорија завера, уколико доживљавају да су правично награђени у својој радној организацији, ако су им познате процедуре, имају добар третман од стране својих претпостављених и имају благовремене и потпуне информације о процедурама, биће задовољније послом. Овај налаз смо већ описали у оквиру резултата друге хипотезе, а у складу је са налазима на пример Фолгера (Folger, 1977). Задовољство послом ће имати ефекта и на њихов радни учинак (Moorman & Byrne, 2013). Они ће лакше усвајати циљеве радне организације као своје и градити селф концепт у складу са имиџем организације и њеним вредностима. Кроз идентификацију са радном организацијом запослени постаје њен део и део њеног успеха и то постаје

основ извангрупног поређења дате особе. То даље доприноси самопоштовању особе (Wagner et al., 1986). Даље, ове особе ће радо помагати другима, преузимајући део њихових послова на себе, поштоваће њихову приватност и пазиће на ресурсе предузећа. Такође, они ће бити толерантнији на неугодности које су повезане са послом који обављају и остати флексибилни у тешким ситуацијама. Биће склонији придржавању организационих правила и онда када се то од њих не тражи. Поштоваће радно време и одговорно се односити према имовини организације. Узимаће учешћа у формулисању и унапређењу радне организације и процеса рада.

Уопштено узимајући, организациона правда представља битан фактор путем кога конспиративни менталитет делује на понашање појединца унутар организације. Уколико узмемо да је виша израженост испитиваних варијабли организационог контекста пожељна унутар радне организације, онда можемо рећи и да је виши конспиративни менталитет мање пожељан. На тај однос се може утицати, и то кроз организациону правду – ово ћемо образложити у наставку.

Уколико се вратимо на наше раније изнето запажање и даље га развијемо, можемо рећи да су теорија завера заправо рационале једне перцепције радне организације као неправичне, нетранспарентне, пуне непоштовања и мањка информација. Дакле особе са израженијим конспиративним менталитетом ће сваки мањак информација до ког дође, сваку грешку у процедури, који може бити потпуно случајан и без било какве задње мисли, интерпретирати као „заверу менаџмента” – „малициозне мањине”, усмерену према њима и другим радницима – „тихој већини”. Ово ће онда посредно довести до нижег залагања на раду и задовољства послом. Ове особе ће ређе инкорпорирати циљеве радне организације као своје. Односиће се неодговорно према имовини организације, биће алкави и немарни. Неће поштовати правила, чије кршење може довести радну организацију и друге запослене у неприлике. Биће склонији самосажаљењу и мање толерантни на потешкоће са којима се сви запослени могу суочити током свог радног века. Због нетранспарентности награђивања, изостаће им неопходна подршка у адекватном сагледавању својих способности због чега ће прецењивати своје снаге и имаће доживљај да оне нису препознате и адекватно валоризоване. Нарочито важно – показиваће мање поштовања према другим запосленима, чак иако су они припадници те неосвешћене *тихе већине*.

Према свему наведеном, можемо закључити да ће постојање организационе правде у организацији имати ефекта на развој конспиративних теорија код особа које су склоне да их опажају. Организациона правда омогућују мање нејасну ситуацију за појединца у радној организацији. Ситуација у којој особа зна зашто је добила одређено поткрепљење, зна да ће исто бити и у другим приликама и са другим особама, ситуација у којој се надређени односе са поштовањем и разумевањем за потребе запосленог, таква ситуација ће омогућити да се особа склонија теоријама завере понаша на начин који је повољнији по организацију.

Организациона правда има медијаторски ефекат на однос оријентација ка друштвеној доминацији и задовољства послом, организационе идентификације и организационог грађанског понашања. Особе са израженим погледом на свет у којем постоје групе које доминирају и потчињавају друге групе, који подржавају неједнаку дистрибуцију моћи и подржавају дискриминаторска понашања према онима са мање друштвене моћи показују мање задовољство послом, усвајање организационих вредности и циљева као својих и облике понашања које се не могу сматрати примереним понашањем добрих колега и чланова колектива. Облици понашања особа са израженом оријентацијом ка друштвеној доминацији су као и у опису особа са израженијим конспиративним менталитетом. Овај налаз није у потпуности сагласан са Имхофом и Брудером (Imhoff & Bruder, 2014), који кажу да је оријентација да друштвеној доминацији даје супротну реакцију у сусрету са опаженом друштвеном моћи од конспиративног менталитета.

Даље, можемо закључити да ће овакве особе имати тенденцију да се у организационом контексту понашају на начин који се уопштено може сматрати непожељним, а који може довести и до нижих радних резултата. Познато је да је више задовољство послом повезано са нижим трошковима рада (Arnold et al., 2016), квалитетом обављеног посла (Mamiseishvili & Rosser, 1995), жељом запослених да се укључе у рад организације и остану у њој (Westover et al., 2010), посвећеношћу радној организацији, позитивној самопроцени, тимским радом, позитивним односом са колегама, флексибилношћу на раду (Cantarelli et al., 2013), али не са апсентизмом самим (Arnold et al., 2016). Према томе, уколико је задовољство послом ниже, биће нижи или ће потпуно изостати пожељни аспекти понашања запослених. Ово нас наводи на закључак да је у већини случајева поштовање процедура, информисање радника и

позитиван однос према њима у интересу руководиоца и, коначно, предузећа. Уколико запослени опажају постојање вишег нивоа организационе правде у предузећу, онда ће манифестовати и понашање које је позитивно, проактивно и усмерено на добре односе, раст и развој.

Нејасне ситуације су део концепта нетолеранције на неизвесност (Pedović et al., 2022), те добијени резултати могу бити интерпретирани у светлу претходног налаза. Наиме, у нашем истраживању није пронађена медијаторска улога организационе правде на ефекат нетолеранције на неизвесност на задовољство послом, организациону идентификацију и организационо грађанско понашање. Међутим, постоји директан ефекат нетолеранције на неизвесност на задовољство послом и организациону идентификацију, док директан ефекат на организационо грађанско понашање остаје мало изнад прага статистичке значајности. Наш налаз да су особе које лакше прихватају нејасне ситуације бивају задовољније послом су пронашли и Кун и сарадници (Kuhn et al., 2009). Такође се наши резултати слажу и са налазима Катсароса и сарадника (Katsaros et al., 2014) да ће ове особе бити и посвећеније радној организацији. Дефиниција организационе правде коју смо до сада више пута навели може на помоћи да разумемо овај налаз. Наиме, организациона правда у контексту организације у великој мери игра улогу обезбеђивања сигурног окружења за запосленог. Још једанпут уколико запослени разуме зашто је награђен, које су процедуре које на то утичу, када и како, и да то нема везе са личним преференцијама надређеног, онда ће се понашати на пожељан начин за контекст радне организације. Биће задовољан радом и запослењем, радну организацију неће доживљавати као непријатно место, усвојиће њене циљеве као своје и сматраће друге запослене као чланове своје групе. Како само у објашњењу медијаторске улоге организационе правде између конспиративног менталитета и варијабли организационог контекста разумели, организациона правда има улогу регулатора неодређености и неизвесности које из организације могу деловати на запосленог, односно, запослени их може доживети у односу на радну организацију. Према томе, организациона правда не може имати медијаторски ефекат јер у организационом контексту њена перцепција даје индиректну меру неодређености. Ова индиректна мера неодређености, како смо је назвали, је опис њене медијаторске улоге у контексту радне организације. Она никако не представља праву меру, ни индиректну, нетолеранције на неизвесност, већ се овај назив искључиво односи на њену опажену улогу у овом истраживању и оваквом контексту.

Овде долазимо до једног ограничења истраживања на које морамо скренути пажњу. Дакле, мерење организационе правде се врши на основу самоисказа испитаника. Према томе, са резервом требамо узети меру организационе правде добијене у узорку јер она не мора да одражава објективно стање организационе правде у радној организацији. Односно, да ли се у радној организацији заиста поштују процедуре, охрабрује поштовање у односима између запослених, на време и потпуно обавештавају запослени итд. Ми се у истраживању држимо перцепције организационе правде од стране запослених. Можемо претпоставити да испитаници са вишим конспиративним менталитетом опажају организациону правду нижом. Разлози за ово могу бити различити – виђење света као места где је све припада доброј или злој страни (Byford, 2011b, 2011a; Pellegrini, 2023; Van Der Tempel & Alcock, 2015), постојање предрасуда према друштвено вишим групама (Imhoff & Bruder, 2014) или опажање света као опасног места (Soral et al., 2018). Зато би у наредним истраживањима ваљало организациону правду укључити и кроз неки вид објективног мерења. Ово мера би требало да се држи постојећег концепта организационе правде, односно укључивањем њених аспеката дистрибутивне, процедуралне, интерперсоналне и информацијске правде, операционализоване кроз објективне мере стања у радној организацији.

X5: Несигурност запослења је статистички значајан предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

Како се потврдило и у тестираном моделу и у посебним истраживањима особе које сматрају своје запослење сигурним и показују мање тенденције ка одласку из радне организације бивају задовољније послом. Задовољство послом ће поспешити и унутрашњу мотивацију запосленог за залагање на послу (Raza et al., 2015; Callea et al., 2016; Dai & Qin, 2016; Finch et al., 2018; W. Liu et al., 2016; Ma et al., 2016), а они ће постизати боље радне резултате (Moorman & Byrne, 2013). Они се, такође, лакше идентификују са циљевима радне организација, осећају припадност колективу и инкорпорирају аспекте организације свом социјалном идентитету (Stuart, 2018). Овај налаз подржава досадашња истраживања која су истраживала однос сигурности запослења и организационе идентификације, углавном која медијатора између неких других варијабли организационог контекста и успешности рада (Callea et al., 2016; Ma et al., 2016; Piccoli et al., 2017). Даље, ове особе ће узимати учешћа на састанцима, давати конструктивне предлоге у својим доменама који ће помоћи радној организацији да се

развија и унапређује своје пословање. Једном речју, особе које се осећају сигурно у погледу останка у својој радној организацији, које не сумњају да ће из неког изненадног разлога морати да је напусте, било да тај разлог има узрок у самој радној организацији или у њима самима, показују понашања која су пожељна у свакој радној организацији. Овај налаз је у складу са неким истраживањима (Khan & Ghufan, 2018; Shen & Benson, 2016; Weisman et al., 2022), мада друга истраживања говоре о мало сложенијем односу, додуше на узорку из колективистичке кинеске културе (Liu et al., 2019). Ови аутори налазе да је однос између запослења на одређено време и организационог грађанског понашања линеаран, али да се тај однос мења у курвилинеаран када су у питању запослени на неодређено време. Према томе, запослени са умереном сигурношћу запослења имаће највише облика понашања који припадају организационом грађанском понашању, за разлику од оних који су јако несигурни или јако сигурни по питању свог останка у радној организацији (Liu et al., 2019). Ове особе ће бити мање склоне флукуацији и неће активно тражити нове послодавце. Сматраће да од своје радне организације добијају колико заслужују, да је њихов рад правилно валоризован, а залагање се исплати. Због тога ће ови запослени имати изражену интринзичку мотивацију за рад и останак у радној организацији (Shin et al., 2019).

Х6: Организациона правда је статистички значајан предиктор организационог грађанског понашања, задовољства послом и организационе идентификације

Са друге стране у односу на сигурност запослења, виша организациона правда предвиђа и више задовољство послом, вишу организациону идентификацију и више организационо грађанско понашање. У психолошком смислу, особе које сматрају да је њихов и рад колега адекватно награђује и познато им је како до процене радног доприноса долази од стране менаџера који се према њима односе са поштовањем и дају им јасне повратне информације биће задовољније послом. Овај налаз је у складу са неким досадашњим истраживањима, нпр. (Ahmadzadeh Mashinchi et al., 2012; Al-Zu'bi, 2010; Dundar & Tabancali, 2012). Особе неће себе доживљавати као странце унутар свог колектива, што је пронађено и у истраживању Терзија и сарадника (Terzi et al., 2017). Одликоваће их осећај припадности, солидарности и чланства, који ће се манифестовати кроз понос због припадања радној организацији. Имаће перцепцију заједничких карактеристика и доживљаја сличности, те ће поштовати заједничке вредности уз ентузијазам у погледу циљева радне организације. Сви ови налази сагласни су са многим

другим истраживањима, која су мањег (Cheung & Law, 2008; Olkkonen & Lipponen, 2006) или већег (Carmon et al., 2010) обухвата организационих конструката укључених у анализу. Даље, ове особе ће поштовати радно време и рокове, помагаће другима и преузимати део њиховог посла на себе када сматрају да је то потребно. Помагаће другима запосленим су пронађена и у другим истраживањима, нпр. Даи и Кин (Dai & Qin, 2016). Такви чланови организације ће бити искрени, неће ширити неистине и поштоваће приватност осталих запослених. Залагаће се у доприносу свом предузећу идејама и радом, лакше ће подносити тешкоће и односиће се пажљиво према имовини организације. Позитивна предиктивна вредност организационе правде на организационо грађанско понашање се јавља у различитим истраживањима у различитим културним контекстима. Код Џафарија и Бидариана (Jafari & Bidarian, 2012), већу предиктивну вредност имају процедурална и интеракцијска (здружене интерперсонална и информацијска правда), слично је и у истраживањима Чегинија (Chegini, 2009) и Брнса и Дипаола (Burns & DiPaola, 2013).

X7: Нема разлике у ефектима приликом примене модела на подзорку запослених на неодређено време и на подзорку запослених на одређено време

Постоје индиције да се сигурност запослења разликује код особа које су са уговором на одређено и неодређено време. Тако је, на пример, Соре и сарадника несигурност запослења негативно повезана са организационом правдом и организационим грађанским понашањем (Sora et al., 2021). Горе смо истакли зашто у претпостављамо постојање разлике између ова два подзорка. Наиме, особе које имају уговор на одређено време своју несигурност запослења доживљавају вишом од особа које имају уговор без временског ограничења трајања, што смо утврдили у нашем истраживању.

Даља анализа је показала да исти модел који смо тестирали у нашем узорку не може без остатка применити на оба подзорка. Дакле, модел се неће истоветно понашати без обзира на то да ли особе имају уговор на одређено или на неодређено време. Запослени са уговорима на одређено време имају значајно виши ниво перципиране несигурности запослења, што је очекиван налаз. Међутим, ефекти конспиративног менталитета и нетолеранције на неизвесност на медијаторске варијабле су потпуно изостали на подзорку особа са уговорима на одређено време. У осталим ефектима нема



велике разлике између особа са временски ограниченим трајањем уговора и оних који имају уговоре о раду без временског ограничења.

Можемо претпоставити да је код испитаника ниво несигурности запослења достигао оптимални ниво због чега запослени имају конструктивна однос према радној организацији (Pierce & Aguinis, 2013, Jiang et al., 2022). Конструктиван однос значи и поштовање надређених, али и прихватање менаџерских одлука без обзира на ниво партиципације у њима. Запослени неће менаџере посматрати као чланове супротстављене групе јер то може имати негативне ефекте на рани процес, а последично на радну организацију. Са друге стране испитаници у нашем узорку могу имати и знања о могућностима запослења и својим способностима да пронађу радно место и након престанка радног односа у датој организацији (De Witte, 2005; Lebert & Antal, 2016). У будућности би требало укључити ове информације о узорку у контролне варијабле.

### *Ограничења истраживања*

Учили смо неколико ограничења нашег истраживања на које ћемо се овде осврнути. Нека се тичу спровођења самог истраживања и прикупљања узорка, док се друга односе на методолошки аспект и уочена су током рада.

Током истраживања највећи изазов је представљало прикупљање података због слабог одзива испитаника и радних организација. Рачунајући укупни досег испитаника којима је упућен упитник кроз радне организације, потенцијални број је готово стоструко већи од оног добијеног у нашем узорку. Велики број радних организација, најчешће са приватном власничком структуром, није одговорио на молбе за сарадњу и прослеђивање упитника својим запосленим. Због тога је заступљеност ових испитаника у узорку мања од жељене. Овакав однос према истраживачком раду поставља нарочит изазов за нека будућа истраживања која би укључивала стратификовани или неки други тип случајног или неслучајног, али свакако узорка који није пригодан.

Прво методолошко ограничење које смо већ навели изнад односи се на утврђени однос организационе правде и конспиративног менталитета. Како бисмо у будућности стекли бољи увид у њихов однос, провера организационе правде би требало да се врши

и на другачији начин. Односно, организациона правда као концепт укључује награђивање према заслугама, јасне процедуре кроз које се ове награђивање обавља, међуљудске односе које одликују поштовање и уважавање и правовремено и потпуно обавештавање. Овако дефинисана организациона правда се бележи самоисказима код испитаника у узорку, што је нам даје слику од стране испитаника. Наредна истраживања би испитивање овог односа могла да продубе. Један начин би био држањем под контролом организационе правде у експерименталним истраживањима. Други би укључивао бележење организационе правде унутар организације кроз бележење стања унутар организације и укључивање менаџера. Свесни смо да овакав приступ поставља изузетне захтеве испред истраживача, али је пут у добром правцу ка утврђивању односа конспиративног менталитета и организационе правде.

Друго ограничење истраживања односи се на мерење сигурности запослења. Наиме, као и у случају организационе правде, сигурност запослења се бележи самоисказима, што би значило да је то субјективна мера. Једно од решења које смо ми имплементирали у нашем истраживању било је индиректно мерење несигурности запослења кроз намеру напуштања радне организације. Ово је једно могуће решење које се може сматрати објективном мером. Међутим, нека будућа истраживања би могла да сигурност запослења мере кроз материјалне трагове унутар радних организација, као што су превремени раскиди уговора о раду, њихови разлози или непродужавање радном односа који је био заснован на одређено време. Ово поставља изузетне изазове како радне организације, са чиме смо уосталом и сами имали искуства, нерадо узимају учешћа у истраживањима. Велики део ових података за већину радних организација представља пословну тајну, док неке просто или немају овакву евиденцију или немају капацитета да изађу у сусрет и тражене податке доставе истраживачима.

Треће ограничење истраживања односи се на узорак који је у истраживању био пригодан. Ради детаљније даље анализе потребно је да наредна истраживања буду спроведена на узорку који ће имати виши ниво репрезентативности популација запослених особа у Републици Србији. На тај начин ће се постићи боља полна расподела у узорку и власничка структура радних организација из којих запослени долазе. Такође, због детаљније анализе испитиваног модела, потребно је у узорак укључити и приближан број особа запослених на одређено и неодређено време.

Будућа истраживања би требало да забележе и информације које би помогле бољем разумевању сигурности запослења. Пре свега, да ли запослени имају поверења у сопствене моћи да пронађу друго радно место, као и да ли је оно доступно. Ове информације могу помоћи у бољем диференцирању сигурности запослења код запослених на одређено и неодређено време.

### *Општи закључак*

Страховање за своју будућност и будућност оних који су на неки начин за нас везани је у природи људи. Реакција страха је честа уколико није извесно да ли ће особа бити у могућности да се стара о себи и другима. Континуирано страховање да ће се доспети у овакав положај изазива континуиран осећај страховања. Након иницијалне реакције страха, долази период у којем особа покушава да разуме зашто се понаша на тај начин. Ово објашњење не мора да буде плаузибилно, оно је чешће рационализација, покушај да се наизглед рационалним средствима објасни оно што особа доживљава. Особе склоније проналажењу објашњења која укључују мале малициозне групе које раде у свом партикуларном интересу, а насупрот, тога несвесне, већине, ће наћи оваква објашњења за оно што их угрожава из због чега имају извесну емоционалну реакцију. Те мање групе су у контексту великих друштвених група, увек на позицијама моћи, што је у контексту друштва на високом нивоу одлучивања и политичке и финансијске моћи, као што су лобији, корпорације или изузетно финансијски моћни појединци. У структурисаним друштвеним групама средње величине, какве су организације, представници тих мањих моћних група су увек они који су у строгој хијерархији на вишим позицијама.

Виђење надређених као намерних да начине штету онима хијерархијски испод њих, доводи до тога да се бива мање задовољан тренутним послом. Консеквенце незадовољства послом су опадање продуктивности и залагања на раду, али и многе друге. Долази до преношења незадовољства и дефетизма на остале запослене кроз проношење гласина и оговарање надређених. Особе не усвајају циљеве организације и не осећају се као њен саставни део. Не учествују у активностима организације и не ангажују се на састанцима. Због тога радна организација бива ускраћена за пун потенцијал и могућ додатни допринос ових особа.

Чини се да прихватање и подржавање хијерархијске организације друштва у радној организацији нема ону улогу коју има у већим и мање формалним групама. Унутар високо структурираних организација изгледа да не долази до прихватања хијерархије како је то случај у мање структурираним великим групама, односно до некритичког прихватања ауторитета када је он конкретна легално надређена особа, чијем се ауторитету треба покоравати. Односно, оријентација ка друштвеној доминацији као одлика личности не обухвата ауторитет изражен у јасним легалним структурама у којима особа учествује зарад обезбеђивања материјалних услова за обезбеђење егзистенцијалних потреба себе и своје породице.

Нетолеранција на неизвесност има непосредне ефекте на варијабле организационог контекста. Како је директни ефекат на ове варијабле присутан и са стране несигурности запослења, наметнуо нам се закључак да је у организацијском контексту она, условно речено, била индиректна мера неизвесности.

На све ово речено, долазимо до организационе правде и налазимо њен битан посреднички ефекат на однос конспиративног менталитета и варијабли организационог контекста. Наиме, уколико запослени перципирају да су они, али и други запослени, награђени за свој рад онолико колико заслужују, уколико су им процедуре награђивања, али и кажњавања познате, уколико се надређени и други запослени према њима односе достојанствено, а знају оно што је за њих и њихову радну позицију унутар организације важно, онда ће своје понашање усмерити добробити организације. Организације са вишом организационом правдом ће имати запослене који су задовољнији послом, који партиципирају у активностима организације, дају допринос како својим залагањем на раду, тако и идејама како тај рад унапредити. Запослени ће се осећати делом организације, што ће чинити део њиховог социјалног идентитета. Због тога ће се према другим запосленима у својој радној организацији односити предусретљиво, желеће да им помогну и ређе ће се упуштати у сплеткарења, што ће резултирати квалитетнијим међуљудским односима унутар организације.

## Литература

- Abdelmoula, M., Chakroun, W., & Akrouf, F. (2015). The effect of sample size and the number of items on reliability coefficients: Alpha and Rho: a meta-analysis. *International Journal of Numerical Methods and Applications*, 13(1), 1–20. [https://doi.org/10.17654/ijnmamar2015\\_001\\_020](https://doi.org/10.17654/ijnmamar2015_001_020)
- 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.
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ahmadzadeh Mashinchi, S., Yaghoubi, E., Ahmadi, E., Hadi, A., & Hamid, E. (2012). An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 6(3), 995–1002.
- Aiello, A., Pratto, F., & Pierro, A. (2013). Framing social dominance orientation and power in organizational context. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(5), 487–495. <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.823614>
- Akman, O., Ozturk, C., Bektas, M., Ayar, D., & Armstrong, M. A. (2016). Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(7).
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102.
- Ali Al-Atwi, A., & Bakir, A. (2014). Relationships between status judgments, identification, and counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 472–489.
- 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.
- Alizadeh, Z., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*, 3(9), 494–505.
- Allen, T., & Jang, S. (2016). *Gender and Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.12>
- Altemeyer, B. (1981). *Right-Wing Authoritarianism*. University of Manitoba Press.

- Altemeyer, B. (1998). The other “authoritarian personality”. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 47–92.
- Anderson, C. J., & Ponttuson, 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>
- Andrew F, H. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Arbuckle, J. L. (2019). Amos (Version 26.0) [Computer Program]. Chicago: IBM SPSS
- Arnold, A. E., Coffeng, J. K., Boot, C. R. L., Vander Beek, A. J., Van Tulder, M. W., Nieboer, D., & Van Dongen, J. M. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Productivity-Related Costs A Longitudinal Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(9), 874–879. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000831>
- Aronson, E., Vilson, T., & Akert, R. (2013). *Socijalna psihologija*. Mate
- Arshad, Z. (2014). Impact of JDI and personality traits on job satisfaction. *IOSR Journal of Business Management*, 16(1), 91–97.
- Ashforth, B. E. (1989). Social Identity Theory and the Organization. In *Academy of Management Review* (Vol. 14).
- Asri, C. (2022). Turnover intention: a literature review. *Journal of Business Studies and Mangement Review*, 5, 337–341. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v5i2.16410>
- Aydıntan, B., & Koç, H. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *Eğitim ve Bilim*, 41(187), 233-245.
- Baer, M. D., Bundy, J., Garud, N., & Kim, J. K. (2018). The benefits and burdens of organizational reputation for employee well-being: A conservation of resources approach. *Personnel Psychology*, 71(4), 571–595.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims, H. P. (1994). Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship. *The Academy of Management Journal*, 37(2), 299–322. <https://doi.org/10.2307/256831>
- Bangerter, A., Wagner-Egger, P., & Delouee, S. (2020). How conspiracy theories spread. In *Routledge handbook of conspiracy theories* (pp. 206–218). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429452734>
- Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand: Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23(3), 743–757.

- Başar, U., & Basım, H. N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, 663–683.
- Bennett, N., Herold, D. M., & Ashford, S. J. (1990). The effects of tolerance for ambiguity on feedback-seeking behaviour. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 343–348. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00535.x>
- Bianchi, E. C., Martin, C. C., & Li, R. (2023). Does job satisfaction rise and fall with the economy? Cross-sectional, longitudinal, and experimental evidence that job satisfaction increases during recessions. *Academy of Management Journal*, 66(2), 688–709.
- Biddlestone, Mikey & Green, Ricky & Cichocka, Aleksandra & Douglas, Karen & Sutton, Robbie. (2022). A systematic review and meta-analytic synthesis of the motives associated with conspiracy beliefs. 10.31234/osf.io/rxjqc.
- Bizumic, B. (2018). *Ethnocentrism Integrated Perspectives*. Routledge.
- Bizumic, B., & Duckitt, J. (2018). Investigating right wing authoritarianism with a very short authoritarianism scale. *Journal of Social and Political Psychology*, 6(1), 129–150. <https://doi.org/10.5964/JSPP.V6I1.835>
- Bobko, P., Barelka, A. J., & Hirshfield, L. M. (2014). The construct of state-level suspicion: A model and research agenda for automated and information technology (IT) contexts. *Human Factors*, 56(3), 489–508. <https://doi.org/10.1177/0018720813497052>
- Bobko, P., Barelka, A. J., Hirshfield, L. M., & Lyons, J. B. (2014). Invited Article: The Construct of Suspicion and How It Can Benefit Theories and Models in Organizational Science. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 335–342. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9360-y>
- Bojanović, R. (1998). Osobine ličnosti i prihvatanje teorija zavere. *PSIHOLOGIJA*, 4, 327–342.
- Bojanović, R. (2004). *Autoritarni pogled na svet*. Centar za primenjenu psihologiju.
- Bommaraju, R., Ahearne, M., Hall, Z. R., Tirunillai, S., & Lam, S. K. (2018). The impact of mergers and acquisitions on the sales force. *Journal of Marketing Research*, 55(2), 254–264.
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55–62. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1030>

- Brief, A., & Weiss, H. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures. In *Psychological Bulletin* (Vol. 120, Issue 2).
- Brown, J. S., Grant, C. W., & Patton, M. J. (1981). A CPI comparison of engineers and managers. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 255–264.
- Bruder, M., Haffke, P., Neave, N., Nouripanah, N., & Imhoff, R. (2013). Measuring Individual Differences in Generic Beliefs in Conspiracy Theories Across Cultures: Conspiracy Mentality Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00225>
- Bruder, M., Haffke, P., Neave, N., Nouripanah, N., & Imhoff, R. (2013). Measuring Individual Differences in Generic Beliefs in Conspiracy Theories Across Cultures: Conspiracy Mentality Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00225>
- Budner, S. (1962). Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable. *Journal Of Personality Assessment*,(1), 29–50.
- Burns, W. R. T., & DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 4–23.
- Byford, J. (2011a). Conspiracy Theories and Their Vicissitudes. In *Conspiracy Theories: A Critical Introduction* (pp. 38–70). Springer.
- Byford, J. (2011b). The Anatomy of the Conspiracy Theory. In *Conspiracy Theories: A Critical Introduction* (pp. 71–94). Springer.
- 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>
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735–746.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P., & Belle, N. (2013). A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115–144. <https://doi.org/10.1177/0734371X15578534>
- Carlson, J. F. (2024). Tolerance of ambiguity: Counterpoint to intolerance of uncertainty. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 31(2), 205–207. <https://doi.org/10.1037/cps0000216>



- Carmon, A. F., Miller, A. N., Raile, A. N. W., & Roers, M. M. (2010). Fusing family and firm: Employee perceptions of perceived homophily, organizational justice, organizational identification, and organizational commitment in family businesses. *Journal of Family Business Strategy*, 1(4), 210–223.
- Carroll, C. (1995). Rearticulating Organizational Identity: Exploring Corporate Images and Employee Identification. *Management Learning*, 26(4), 463–482. <https://doi.org/10.1177/135050769502600404>
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374–381. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.374>
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186–201. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.1.186>
- Caulfield, M., Andolsek, K., Grbic, D., & Roskovensky, L. (2014). Ambiguity tolerance of students matriculating to US medical schools. *Academic Medicine*, 89(11), 1526–1532.
- Charter, R. A. (1999). Sample size requirements for precise estimates of reliability, generalizability, and validity coefficients. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 21(4), 559–566. <https://doi.org/10.1076/jcen.21.4.559.889>
- Chegini, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176.
- Chen, Y., Chi, S. S., & Friedman, R. (2013). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417–434.
- Cheng, Y., Chen, C.-W., Chen, C.-J., & Chiang, T. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61(1), 41–52.
- Cheung, M. F. Y., & Law, M. C. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213–231.
- 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>

- Cichocka, A., Marchlewska, M., & De Zavala, A. G. (2016). Does self-love or self-hate predict conspiracy beliefs? Narcissism, self-esteem, and the endorsement of conspiracy theories. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 157–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1948550615616170>
- 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/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>
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, Fairness, and Employee Reactions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 75–99. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457>
- Cooke, G. P. E., Doust, J. A., & Steele, M. C. (2013). A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC Medical Education*, 13, 1–6.
- Cornwell, T. B., Howard-Grenville, J., & Hampel, C. E. (2018). The company you keep: How an organization's horizontal partnerships affect employee organizational identification. *Academy of Management Review*, 43(4), 772–791.
- Cottini, E., & Ghinetti, P. (2016). *Employment insecurity and employees' health in Denmark*.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Cuppello, S., Treglown, L., & Furnham, A. (2023). Intelligence, Personality and Tolerance of Ambiguity. *Journal of Intelligence*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060102>
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management & Organization*, 21(4), 460–470. <https://doi.org/DOI:10.1017/jmo.2015.15>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46–57.
- De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job insecurity and job performance: A serial mediated relationship and the buffering effect of organizational justice. *Frontiers in Psychology*, 12, 694057. doi: 10.3389/fpsyg.2021.694057

- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequence. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Dhabhar, F. S. (2018). The short-term stress response – Mother nature’s mechanism for enhancing protection and performance under conditions of threat, challenge, and opportunity. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 49, 175–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2018.03.004>
- Dinnie, K. (2004). Place Branding: Overview of an Emerging Literature. *Place Branding*, 1, 106–110. <https://doi.org/10.1057/palgrave.pb.5990010>
- Dorđević, N. (2021). Povezanost desničarske autoritarnosti sa petofaktorskim modelima ličnosti – metaanaliza. *ГОДИШЊАК ЗА ПСИХОЛОГИЈУ*, 18(1), 137–156. <https://doi.org/10.46630/gpsi.18.2021.09>
- Douglas, K. M. (2021). COVID-19 conspiracy theories. *Group Processes and Intergroup Relations*, 24(2), 270–275. <https://doi.org/10.1177/1368430220982068>
- Douglas, K. M., & Leite, A. C. (2017). Suspicion in the workplace: Organizational conspiracy theories and work-related outcomes. *British Journal of Psychology*, 108(3), 486–506. doi: 10.1111/bjop.12212
- Douglas, K. M., Cichocka, A., & Sutton, R. M. (2020). Motivations, emotions and belief in conspiracy theories. In *Routledge handbook of conspiracy theories* (pp. 181–191). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429452734>
- Douglas, K. M., Sutton, R. M., Callan, M. J., Dawtry, R. J., & Harvey, A. J. (2016). Someone is pulling the strings: hypersensitive agency detection and belief in conspiracy theories. *Thinking and Reasoning*, 22(1), 57–77. <https://doi.org/10.1080/13546783.2015.1051586>
- Douglas, K. M., Uscinski, J. E., Sutton, R. M., Cichocka, A., Nefes, T., Ang, C. S., & Deravi, F. (2019). Understanding Conspiracy Theories. *Political Psychology*, 40(S1), 3–35. <https://doi.org/10.1111/pops.12568>
- Drabe, D., Hauff, S., & Richter, N. F. (2015). Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 783–805.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, 41–113. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(01\)80004-6](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(01)80004-6)

- Duckitt, J. (2013). Multidimensionality of Right-Wing Authoritarian Attitudes: Authoritarianism-Conservatism-Traditionalism. *Political Psychology*, 34(6), 841–862. <https://doi.org/10.1111/pops.12022>
- Duckitt, J., Bizumic, B., Krauss, S. W., & Heled, E. (2010). A tripartite approach to right-wing authoritarianism: The authoritarianism-conservatism-traditionalism model. *Political Psychology*, 31(5), 685–715. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2010.00781.x>
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507–533.
- Duncan, L. E., & Peterson, B. E. (2014). Authoritarianism, cognitive rigidity, and the processing of ambiguous visual information. *The Journal of Social Psychology*, 154(6), 480–490.
- Dundar, T., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777–5781.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.370>
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.370>
- Duran, N. D., Nicholson, S. P., & Dale, R. (2017). The hidden appeal and aversion to political conspiracies as revealed in the response dynamics of partisans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73(August), 268–278. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.07.008>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 239–263.
- Dyrendal, A., Kennair, L. E. O., & Bendixen, M. (2021). Predictors of belief in conspiracy theory: The role of individual differences in schizotypal traits, paranormal beliefs, social dominance orientation, right wing authoritarianism and conspiracy mentality. *Personality and Individual Differences*, 173, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110645>
- Echchakoui, S. (2016). Addressing differences between inbound and outbound agents for effective call center management. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(1), 70–86.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7, 207–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>

- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: a group norms approach. *Journal of Applied Psychology, 89*(6), 960.
- El-Ghalayini, Y. (2016). The effects of high performance work system on employee attitudes: A study of international organization. *Journal of Administrative and Business Studies, 2*(5), 248–263.
- Elembilassery, V., Jain, N. K., & Aggarwal, D. (2024). What influences individuals' tolerance for ambiguity? Exploring the role of social comparison orientation, tendency to maximize and feel regret. *Personality and Individual Differences, 217*, 112436. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112436>
- Ellonen, N., & Natti, J. (2013). 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*, 51–71. <https://doi.org/10.1177/0143831X13495720>
- Endres, M. L., Chowdhury, S., & Milner, M. (2009). Ambiguity tolerance and accurate assessment of self-efficacy in a complex decision task. *Journal of Management & Organization, 15*(1), 31–46. [https://doi.org/DOI: 10.5172/jmo.837.15.1.31](https://doi.org/DOI:10.5172/jmo.837.15.1.31)
- Evans, J. St. B. T. (2011). Dual-process theories of reasoning: Contemporary issues and developmental applications. *Developmental Review, 31*(2–3), 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2011.07.007>
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management, 29*(6), 1578–1586.
- Farmer, A., Kidwell, B., & Hardesty, D. M. (2021). The Politics of Choice: Political Ideology and Intolerance of Ambiguity. *Journal of Consumer Psychology, 31*(1), 6–21. <https://doi.org/10.1002/jcpy.1176>
- Farrell, S. K., & Finkelstein, L. M. (2007). Organizational citizenship behavior and gender: expectations and attributions for performance. *North American Journal of Psychology, 9*(1), 81–96.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine, 60*(7), 1593–1602.
- Finch, D. J., Abeza, G., O'Reilly, N., & Hillenbrand, C. (2018). Organizational identification and independent sales contractor performance in professional services. *Journal of Services Marketing, 32*(4), 373–386.

- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 185–202.
- Folger, R., & Glerum, D. R. (2015). Justice and Deonance: “You Ought to be Fair.” In R. Cropanzano & M. Ambrose (Eds.), *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 331–350). Oxford University Press.
- Folger, R. (1977). Distributive and Procedural Justice: Combined Impact of “Voice” and Improvement on Experienced Inequity. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 35, Issue 2).
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 32, Issue 1).
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *Human Resource Planning*, 27(3).
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable. *Journal of Personality*, 18, 108–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x>
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable. *Journal of Personality*, 18, 108–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x>
- Frenkel, S., Restubog, S. L. D., & Bednall, T. (2012). How employee perceptions of HR policy and practice influence discretionary work effort and co-worker assistance: evidence from two organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4193–4210.
- Fritzsche, B., & Parrish, T. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 180–202). John Wiley & Sons.
- Fu, Y.-K. (2013). High-performance human resource practices moderate flight attendants’ organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(7), 1195–1208. [10.2224/sbp.2013.41.7.1195](https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.7.1195).
- Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146(6), 701–716. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.6.701-716>

- Furnham, A., & Arquero, J. L. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology, 14*, 179–199.
- Furnham, A., & Marks, J. (2013). Tolerance of Ambiguity: A Review of the Recent Literature. *Psychology, 04*(09), 717–728. <https://doi.org/10.4236/psych.2013.49102>
- Furnham, A., & Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology, 14*(3), 179–199. <https://doi.org/10.1007/BF02686907>
- 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>
- Gao, S., Mokhtarian, P. L., & Johnston, R. A. (2008). Nonnormality of data in structural equation models. *Transportation Research Record, 2082*, 116–124. <https://doi.org/10.3141/2082-14>
- Gard, D. E., & Leung, L. N. (2021). How meaning is made: Ambiguity tolerance as a central, operationalizable concept for psychotherapy integration. *International Journal of Integrative Psychotherapy, 11*(1), 97–123.
- Gawronski, B., & Creighton, L. A. (2013). Dual Process Theories. In D. E. Carlson (Ed.), *The Oxford handbook of social cognition* (pp. 282–312). Oxford University Press.
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly, 50*(1), 68–99.
- Georgellis, Y., & Lange, T. (2012). Traditional versus Secular Values and the Job–Life Satisfaction Relationship Across Europe. *British Journal of Management, 23*(4), 437–454. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00753.x>
- Ghani, B., & Memon, K. R. (2020). The HR practices and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Sciences and Business Research, 9*(1), 43–52.
- Glynn, M. A. (1998). Individuals' need for organizational identification (nOID): Speculations on individual differences in the propensity to identify. *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations, 238–244*.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management, 40*(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Goldberg, Z. J., & Richey, S. (2020). Anti-Vaccination Beliefs and Unrelated Conspiracy Theories. *World Affairs, 183*(2), 105–124. <https://doi.org/10.1177/0043820020920554>
- Golec de Zavala, A., Guerra, R., & Simão, C. (2017). The relationship between the Brexit vote and individual predictors of prejudice: Collective narcissism, right wing authoritarianism, social

- dominance orientation. *Frontiers in Psychology*, 8, 2023. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02023>
- Goodstein, J., & Butterfield, K. D. (2015). Restorative Justice. In R. Cropanzano & M. Ambrose (Eds.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 523–540). Oxford University Press.
- Goreis, A., & Voracek, M. (2019). A systematic review and meta-analysis of psychological research on conspiracy beliefs: Field characteristics, measurement instruments, and associations with personality traits. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 10, pp. 1–13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00205>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 161–178.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249–270.
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795-830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Green, E. G. T., & Auer, F. (2013). How social dominance orientation affects union participation: The role of union identification and perceived union instrumentality. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 23(2), 143–156. <https://doi.org/10.1002/casp.2111>
- Green, R., & Douglas, K. M. (2018). Anxious attachment and belief in conspiracy theories. *Personality and Individual Differences*, 125, 30–37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.023>
- 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>
- Greenberg, J., & Scott, K. S. (1996). *Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169239355>
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The mediating role of psychological empowerment on the relationships between P–O fit, job satisfaction, and in-role performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 639–647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>



- Grenier, S., Barrette, A. M., & Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 593–600. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.014>
- Grube, K. R. (2020). *Which Witch is Witch: The Appropriation of Women's Pain in the Use of the Witch Hunt Metaphor in Modern Political Rhetoric* [Master Thesis]. Faculty of the North Dakota State University of Agriculture and Applied Science.
- Grün, C., Hauser, W., & Rhein, T. (2010). Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment. *Journal of Labor Research*, 31(3), 285–306. <https://doi.org/10.1007/s12122-010-9093-2>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hancock, J., & Mattick, K. (2020). Tolerance of ambiguity and psychological well-being in medical training: A systematic review. *Medical Education*, 54(2), 125–137. <https://doi.org/10.1111/medu.14031>
- Hasanah, U., & Bagis, F. (2024). CAUSES OF HIGH TURNOVER INTENTION: DUE TO WORK FAMILY CONFLICT AND WORK ENVIRONMENT FACTORS. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(1). <https://doi.org/10.24857/RGSA.V18N1-116>
- Hatch, M., & Schultz, M. (2003). Bringing the corporation into corporate branding. *European Journal of Marketing*, 37, 1041–1064. <https://doi.org/10.1108/03090560310477654>
- Hayes, A. F. (2022). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R* (4.2). <https://processmacro.org>.
- Heaven, P. C. L., & Bucci, S. (2001). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation and personality: an analysis using the IPIP measure. *European Journal of Personality*, 15(1), 49–56. <https://doi.org/10.1002/per.389>
- 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>
- Heneman, H. G., Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2019). *Staffing organizations*. McGraw-Hill.
- Hillen, M. A., Gutheil, C. M., Strout, T. D., Smets, E. M. A., & Han, P. K. J. (2017). Tolerance of uncertainty: Conceptual analysis, integrative model, and implications for healthcare. *Social Science & Medicine*, 180, 62–75. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.03.024>
- Hirschfeld, R. R., & Van Scotter, J. (2019). Vocational behavior from the dark side. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.019>

- Hirsh, J. B., Mar, R. A., & Peterson, J. B. (2012). Psychological entropy: a framework for understanding uncertainty-related anxiety. *Psychological Review*, *119*(2), 304.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N., & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *38*(5), 583–606. <https://doi.org/10.1177/0146167211432765>
- 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.
- Hoe, L. S. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modelling. *Journal of Quantitative Methods*, *3*(1), 76–83. [https://ink.library.smu.edu.sg/sis\\_research](https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research)
- Hogg, M. (2012). Uncertainty-Identity Theory. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (Vol. 2, pp. 62–80). SAGE Publications Ltd.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2007). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R., Mullen, J., Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Dublin Institute of Technology ARROW @ DIT*, *6*(1), 53–60. [www.ejbrm.com](http://www.ejbrm.com)
- Hsu, M., Bhatt, M., Adolphs, R., Tranel, D., & Camerer, C. F. (2005). Neural systems responding to degrees of uncertainty in human decision-making. *Science*, *310*(5754), 1680–1683.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iannello, P., Mottini, A., Tirelli, S., Riva, S., & Antonietti, A. (2017). Ambiguity and uncertainty tolerance, need for cognition, and their association with stress. A study among Italian practicing physicians. *Medical Education Online*, *22*(1), 1270009.
- Imhoff, R., & Bruder, M. (2014). Speaking (un-) truth to power: Conspiracy mentality as a generalised political attitude. *European Journal of Personality*, *28*(1), 25–43.
- Imhoff, R., & Lamberty, P. (2020). Conspiracy beliefs as psycho-political reactions to perceived power. In M. Butter & P. Knight (Eds.), *Routledge handbook of conspiracy theories* (pp. 192–205). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429452734>

- Imhoff, R., Bertlich, T., & Frenken, M. (2022). Tearing apart the “evil” twins: A general conspiracy mentality is not the same as specific conspiracy beliefs. *Current Opinion in Psychology*, *46*, 101349. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101349>
- Imhoff, R., Bertlich, T., & Frenken, M. (2022). Tearing apart the “evil” twins: A general conspiracy mentality is not the same as specific conspiracy beliefs. *Current Opinion in Psychology*, *46*, 101349. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101349>
- Imhoff, R., Zimmer, F., Klein, O., António, J. H. C., Babinska, M., Bangerter, A., Bilewicz, M., Blanuša, N., Bovan, K., Bužarovska, R., Cichocka, A., Delouvée, S., Douglas, K. M., Dyrendal, A., Etienne, T., Gjoneska, B., Graf, S., Gualda, E., Hirschberger, G., ... van Prooijen, J.-W. (2022). Conspiracy mentality and political orientation across 26 countries. *Nature Human Behaviour*, *6*(3), 392–403. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01258-7>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*, 290–292.
- Inesi, M. E., & Cable, D. M. (2015). When accomplishments come back to haunt you: The negative effect of competence signals on women’s performance evaluations. *Personnel Psychology*, *68*(3), 615–657.
- Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2019). To fear or fly to the unknown: Tolerance for ambiguity and Big Five personality traits. *Journal of Research in Personality*, *79*, 67–78. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.02.003>
- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *47*, 1815–1820. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.905>
- JASP Team (2024). JASP (Version 0.19.0)[Computer software].
- Jiang, L., & 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>
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. (2022). Does a stick work? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(8), 1410–1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Johnson, W., Johnson, A., & Heimberg, F. (1999). A Primary and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *59*, 159–170. <https://doi.org/10.1177/00131649921969677>

- Jolley, D., & Paterson, J. L. (2020). Pylons ablaze: Examining the role of 5G COVID-19 conspiracy beliefs and support for violence. *British Journal of Social Psychology*, 59(3), 628–640. <https://doi.org/10.1111/bjso.12394>
- Jolley, D., Mari, S., & Douglas, K. M. (2020). Consequences of Conspiracy Theories. In M. Butter & P. Knight (Eds.), *Routledge Handbook of Conspiracy Theories* (pp. 231–241). Routledge.
- Joo, B.-K., & Mclean, G. (2006). Best Employer Studies: A Conceptual Model from a Literature Review and a Case Study. *Human Resource Development Review*, 5, 228–257. <https://doi.org/10.1177/1534484306287515>
- Jost, J. T. (2017). The marketplace of ideology: “Elective affinities” in political psychology and their implications for consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 27(4), 502–520. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2017.07.003>
- Jovančević, A., & Milićević, N. (2020). Optimism-pessimism, conspiracy theories and general trust as factors contributing to COVID-19 related behavior - A cross-cultural study. *Personality and individual differences*, 167, 110216. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110216>
- Jovičić, A., Vujičić, D., Oreščanin, R., & Lalić, D. (2013). Job satisfaction in the services organizations in Serbia. *Romanian Economic and Business Review*, 15, 88–99.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- 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* (1st Edition, pp. 207–241). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429325755>
- 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* (1st Edition, pp. 207–241). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429325755>
- Kamile, D. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 131–148. 10.14689/ejer.2015.60.8
- Kandler, C., Bell, E., & Riemann, R. (2016). *The Structure and Sources of Right-wing Authoritarianism and Social Dominance Orientation*. 420(February), 406–420. <https://doi.org/10.1002/per.2061>
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160–171.

- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Nicolaidis, C. S. (2014). Managers’ workplace attitudes, tolerance of ambiguity and firm performance: The case of Greek banking industry. *Management Research Review*, 37(5), 442–465. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2013-0021>
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2015). Burnout syndrome, selected psychological variables, and risk factors of cardiovascular diseases. *Handbook on Burnout and Sleep Deprivation: Risk Factors, Management Strategies and Impact on Performance and Behavior*, 129–145.
- Khan, R. U., & Ghufuran, H. (2018). The mediating role of perceived organizational support between qualitative job insecurity, organizational citizenship behavior and job performance. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(228). 10.4172/2169-026X.1000228.
- Kidder, D. L. (2007). Restorative justice: not “rights”, but the right way to heal relationships at work. *International Journal of Conflict Management*, 18(1), 4–22. <https://doi.org/10.1108/10444060710759291>
- Kidder, D., & Parks, J. (2001). The good soldier: Who is s(he)? *Journal of Organizational Behavior*, 22. <https://doi.org/10.1002/job.119>
- Kirkcaldy, B., Shephard, R., & Furnham, A. (2002). The influence of Type A behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33, 1361–1371. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00018-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00018-1)
- Kleim, B., Thörn, H. A., & Ehlert, U. (2014). Positive interpretation bias predicts well-being in medical interns. *Frontiers in Psychology*, 5, 640. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00640>
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed. In *Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed.* Guilford Press.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253–266.
- Koo, T. K., & Li, M. Y. (2016). A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research. *Journal of Chiropractic Medicine*, 15(2), 155–163. <https://doi.org/10.1016/j.jcm.2016.02.012>
- Kteily, N., Ho, A. K., & Sidanius, J. (2012). Hierarchy in the mind: The predictive power of social dominance orientation across social contexts and domains. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(2), 543–549. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.11.007>
- Kuhn, G., Goldberg, R., & Compton, S. (2009). Tolerance for uncertainty, burnout, and satisfaction with the career of emergency medicine. *Annals of Emergency Medicine*, 54(1), 106–113.

- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1104–1113.
- Lange, D., Boivie, S., & Westphal, J. D. (2015). Predicting organizational identification at the CEO level. *Strategic Management Journal*, 36(8), 1224–1244.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G., & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science and Medicine*, 70(6), 867–874. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.11.022>
- Lau, B., & Knardahl, S. (2008). Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(2), 172–181. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/JOM.0b013e31815c89a1>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- 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>
- Lee, C., Huang, G.-H., & 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1–32. [10.1037/bul0000012](https://doi.org/10.1037/bul0000012).
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (1999). *Efficient, more efficient, exhausted: findings of Finnish quality of work life surveys 1977-1997*. Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2009). *Three decades of working conditions Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977-2008 Arbetstidsmarknaden Labour market*.
- Lepiece, B., Reynaert, C., Meerbeeck, P., & Dory, V. (2015). Social dominance theory and medical specialty choice. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice*, 21. <https://doi.org/10.1007/s10459-015-9612-2>
- Li, J., Yang, H., Weng, Q., & Zhu, L. (2023). How different forms of job crafting relate to job satisfaction: The role of person-job fit and age. *Current Psychology*, 42(13), 1–15. [10.1007/s12144-021-02390-3](https://doi.org/10.1007/s12144-021-02390-3)

- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97–112. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317904X22935>
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130–147. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/MD-09-2013-0443>
- Liu, X., Huang, Q., Wang, H., & Liu, S. (2019). Employment security and employee organizational citizenship behavior: does an ‘iron rice bowl’ make a difference? *The International Journal of Human Resource Management*, 30(13), 2077–2096. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/09585192.2017.1381859>
- Lo, M.-C., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.5539/ibr.v2n1p48>
- 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)
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lukić, P., Žeželj, I., & Stanković, B. (2019). How (Ir)rational is it to believe in contradictory conspiracy theories? *Europe’s Journal of Psychology*, 15(1), 94–107. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i1.1690>
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., & Wang, H. (2016). Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organisational identification. *International Journal of Psychology*, 51(2), 123–129. <https://doi.org/10.1002/ijop.12137>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Malkewitz, C. P., Schwall, P., Meesters, C., & Hardt, J. (2023). Estimating reliability: A comparison of Cronbach’s  $\alpha$ , McDonald’s  $\omega$ t and the greatest lower bound. *Social Sciences and Humanities Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100368>
- Mamiseishvili, K., & Rosser, V. J. (1995). *Examining the Relationship between Faculty Productivity and Job Satisfaction*.

- Marić, N. (2021). Mental health and COVID-19 pandemic: The literature review. *Medicinski Podmladak*, 72(3), 78–86. <https://doi.org/10.5937/mp72-32877>
- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post merger tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34, 23–31.
- Martin, D., & Bok, S. (2015). Social dominance orientation and mentorship: Mitigating hierarchical preference through work roles or just low expectations? *Personnel Review*, 44(4), 592–610. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/PR-08-2013-0141>
- Martin, D., Seppala, E., Heineberg, Y., Rossomando, T., Doty, J., Zimbardo, P., Shiue, T. T., Berger, R., & Zhou, Y. Y. (2015). Multiple Facets of Compassion: The Impact of Social Dominance Orientation and Economic Systems Justification. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 237–249. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2157-0>
- 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>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mayfield, M., Mayfield, J., & Ma, K. Q. (2020). Innovation matters: creative environment, absenteeism, and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 715–735. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2019-0285>
- McAndrew, S., & Allington, D. (2020). How Do Mode and Frequency of Covid-19 Information Updates and Political Values Affect Attitudes to a Future Covid-19 Vaccine. (*Preprint*), August, 1–27. [10.31234/osf.io/j7srx](https://doi.org/10.31234/osf.io/j7srx).
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64–82. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>
- McEvoy, P. M., & Mahoney, A. E. J. (2012). To Be Sure, To Be Sure: Intolerance of Uncertainty Mediates Symptoms of Various Anxiety Disorders and Depression. *Behavior Therapy*, 43(3), 533–545. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.02.007>
- McFarland, S. (2010). Authoritarianism, Social Dominance, and Other Roots of Generalized Prejudice. *Political Psychology*, 31(3), 453–477. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2010.00765.x>



- McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: The multiple stimulus types ambiguity tolerance scale–II (MSTAT–II). *Psychological Reports, 105*(3), 975–988. <http://dx.doi.org/10.2466/PRO.105.3.975-988>
- McLain, D. L., Kefallonitis, E., & Armani, K. (2015). Ambiguity tolerance in organizations: Definitional clarification and perspectives on future research. *Frontiers in Psychology, 6*(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00344>
- Miles, S., & Mangold, G. (2004). A Conceptualization of the Employee Branding Process. *Journal of Relationship Marketing, 3*, 65–87. [https://doi.org/10.1300/J366v03n02\\_05](https://doi.org/10.1300/J366v03n02_05)
- Milošević Đorđević, J., Žeželj, I., & Đurić, Ž. (2021). Beyond general political attitudes: Conspiracy mentality as a global belief system predicts endorsement of international and local conspiracy theories. *Journal of Social and Political Psychology, 9*(1), 144–158. <https://doi.org/10.5964/jspp.5609>
- 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. (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>
- Moorman, R. H., & Byrne, Z. S. (2013). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior? In *Handbook of organizational justice* (pp. 355–380). Psychology Press.
- Morgeson, F. P. (2005). The external leadership of self-managing teams: intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 497–508. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.3.497>
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal, 37*(6), 1543–1567.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (2014). A theory of individual differences in task and contextual performance. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 71–83). Psychology Press.
- Moulding, R., Nix-Carnell, S., Schnabel, A., Nedeljkovic, M., Burnside, E. E., Lentini, A. F., & Mehzabin, N. (2016). Better the devil you know than a world you don't? Intolerance of uncertainty and worldview explanations for belief in conspiracy theories. *Personality and Individual Differences, 98*, 345–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.060>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247.
- Nefes, T. S. (2013). Political parties' perceptions and uses of anti-Semitic conspiracy theories in Turkey. *Sociological Review, 61*(2), 247–264. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12016>

- Newton, M. (2005). *The Encyclopedia of Conspiracies and Conspiracy Theories*. Facts on File.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(2), 268–277. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.004>
- Nicol, A. A. M., Rounding, K., & MacIntyre, A. (2011). The impact of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on the relation between person–organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, *51*(8), 893–898. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2011.07.009>
- Nuari, N. A., Widayati, D., Lestari, L. P., Destri, C., & Mawarti, H. (2018). Diabetes Burnout Syndrome And Its Relationship To The Recilliency of Efficacy Diabetes Mellitus Type 2 Patients. *International Journal Of Pharmaceutical Research*, *10*(4), 1–4. <http://dx.doi.org/10.31838/ijpr/2018.10.04.071>
- O'Brien, C., Georgiou, N., & Bartholomaeus, J. (2025). The association between belief in a just world and endorsing conspiracy theories is moderated by ambiguity tolerance, but not scientific reasoning. *Personality and Individual Differences*, *233*, 112885. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112885>
- O'Connor, P. J., Jimmieson, N. L., Bergin, A. J., Wiewiora, A., & McColl, L. (2022). Leader Tolerance of Ambiguity: Implications for Follower Performance Outcomes in High and Low Ambiguous Work Situations. *Journal of Applied Behavioral Science*, *58*(1), 65–96. <https://doi.org/10.1177/00218863211053676>
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, *47*(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Oliver, J. E., & Wood, T. J. (2014). Conspiracy theories and the paranoid style(s) of mass opinion. *American Journal of Political Science*, *58*(4), 952–966. <https://doi.org/10.1111/ajps.12084>
- Olkkonen, M.-E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *100*(2), 202–215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.obhdp.2005.08.007>
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. In *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.

- Organ, D. W. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *80*, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, *74*(1), 157. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157>
- Osman, M. (2004). An evaluation of dual-process theories of reasoning. *Psychonomic Bulletin & Review*, *11*(6), 988–1010. <https://doi.org/https://doi.org/10.3758/BF03196730>
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, *77*(6), 963.
- Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review. *Kybernetes*, *52*(8), 2886–2899. <http://dx.doi.org/10.1108/K-01-2022-0119>
- Parkins, I. S., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). The Influence of Personality on Workplace Bullying and Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, *36*(10), 2554–2577. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00117.x>
- Pedović, I., Čirović, N., & Stošić, M. (2022). Towards a new operationalization of ambiguity intolerance: Short ambiguity intolerance scale (SAIS-7). *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02612-8>
- Pellegrini, V. (2023). Populist ideology, ideological attitudes, and anti-immigration attitudes as an integrated system of beliefs. *PloS One*, *18*(1), e0280285. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280285>
- Penn, M., Romano, J. L., & Foat, D. (1988). The relationship between job satisfaction and burnout: A study of human service professionals. *Administration in Mental Health*, *15*(3), 157–165. <https://doi.org/10.1007/BF00869249>
- Pennycook, G. (2018). A Perspective on Theoretical Foundation of Dual Process Models. In W. De Neys (Ed.), *Dual Process Theory 2.0* (pp. 5–27). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315204550>
- Penttinen, M. A., Virtanen, J., Laaksonen, M., Erkkola, M., Vepsäläinen, H., Kautiainen, H., & Korhonen, P. (2021). The association between healthy diet and burnout symptoms among Finnish municipal employees. *Nutrients*, *13*(7), 2393. <https://doi.org/10.3390/nu13072393>
- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *The Academy of Management Review*, *9*(4), 712–721. <https://doi.org/10.2307/258493>

- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, *46*(8), 1508–1522.
- Pichler, S., Varma, A., & Bruce, T. (2010). Heterosexism in employment decisions: The role of job misfit. *Journal of Applied Social Psychology*, *40*(10), 2527–2555. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00669.x>
- Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2013). The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management. *Journal of Management*, *39*(2), 313–338. <https://doi.org/10.1177/0149206311410060>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513–563. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Podsakoff, P. M., Williams, L. J., & Todor, W. D. (1986). Effects of organizational formalization on alienation among professionals and nonprofessionals. *Academy of Management Journal*, *29*(4), 820–831.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, *1*, 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In *Identity in organizations: Building theory through conversations*. (pp. 171–207). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, *45*(3), 456–493. <http://dx.doi.org/10.2307/2667106>
- Pratto, F., Çidam, A., Stewart, A. L., Zeineddine, F. B., Aranda, M., Aiello, A., Chrysochoou, X., Cichocka, A., Cohrs, J. C., Durrheim, K., Eicher, V., Foels, R., Górska, P., Lee, I. C., Licata, L., Liu, J. H., Li, L., Meyer, I., Morselli, D., ... Henkel, K. E. (2013). Social Dominance in Context and in Individuals: Contextual Moderation of Robust Effects of Social Dominance Orientation in 15 Languages and 20 Countries. *Social Psychological and Personality Science*, *4*(5), 587–599. <https://doi.org/10.1177/1948550612473663>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social and Political Attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(4), 741–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>

- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science, 100*, 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.002>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention. *Vocations and Learning, 14*(3), 481–510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Raghuram, S. (2011). Organizational identification among young software professionals in India. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(18), 3913–3928.
- Rahiman, M. H. U., & Kodikal, R. (2017). Impact of employee work related attitudes on job performance. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 13*(2), 93–105.
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *Journal of Human Sciences, 10*(2), 260–284.
- Rajbangshi, H. (2019). *The After Effects of Witch Hunting*. Zubaan Publishers.
- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Akhtar, M. S. (2015). The impact of intrinsic motivation on employee's job satisfaction. *Management and Organizational Studies, 2*(3), 80–88. <http://dx.doi.org/10.5430/mos.v2n3p80>
- Rehman Farooqui, M. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *Asian Journal of Business Management, 4*(3), 294–302.
- Roeser, R. W., Peck, S. C., & Nasir, N. S. (2006). Self and Identity Processes in School Motivation, Learning, and Achievement. In *Handbook of educational psychology*. (pp. 391–424). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Rollero, C., Bergagna, E., & Tartaglia, S. (2021). What is violence? The role of sexism and social dominance orientation in recognizing violence against women. *Journal of Interpersonal Violence, 36*(21–22), NP11349–NP11366. <https://doi.org/10.1177/0886260519888525>
- Romer, D., & Jamieson, K. H. (2020). Conspiracy theories as barriers to controlling the spread of COVID-19 in the U.S. *Social Science and Medicine, 263*. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113356>
- Rot, N. (2010). *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd. Zavod za udžbenike.
- Rothe, N., Schulze, J., Kirschbaum, C., Buske-Kirschbaum, A., Penz, M., Wekenborg, M. K., & Walther, A. (2020). Sleep disturbances in major depressive and burnout syndrome: A

- longitudinal analysis. *Psychiatry Research*, 286, 112868.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112868>
- Rotondi Jr, T. (1975). Organizational identification: Issues and implications. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 95–109.
- Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 805.
- Rubiales-Núñez, J., Rubio, A., Araya-Castillo, L., & Moraga-Flores, H. (2024). Evolution of ambiguity tolerance research a scientometric and bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1356992>
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925–946.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00036-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00036-5)
- Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., & Hannah, S. T. (2013). Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1148–1168. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amj.2011.0358>
- Schrader, T., Jolley, D., Jolley, R., & Krahenbuhl, S. (2024). Upholding social hierarchies: Social Dominance Orientation moderates the link between (intergroup) conspiracy exposure and violent extremism. *Group Processes & Intergroup Relations*.  
<http://dx.doi.org/10.1177/13684302241247985>
- Schröder, E., & Schmitt-Rodermund, E. (2006). Crystallizing enterprising interests among adolescents through a career development program: The role of personality and family background. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 494–509.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.004>
- Shaffer, B., & Duckitt, J. (2013). The dimensional structure of people’s fears, threats, and concerns and their relationship with right-wing authoritarianism and social dominance orientation. *International Journal of Psychology*, 48(1), 6–17.  
<https://doi.org/10.1080/00207594.2012.696651>
- Sharma, P. B. (2020). Effect of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on relationship between person-organisation fit and work engagement: An analysis through hierarchical linear modelling. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 6003–6014.

- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723–1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>
- Shin, Y., Hur, W.-M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- 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>
- Sidanius, J., Cotterill, S., Sheehy-Skeffington, J., Kteily, N., & Carvacho, H. (2017). Social dominance theory: Explorations in the psychology of oppression. *The Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice*, 149–187.
- Silbereisen, R. K., Pinquart, M., Reitzle, M., Martin J. Tomasik, M., Fabel, K. & Grümer, S. (2006). *Psychosocial Resources and Coping with Social Change*. Universität Jena.
- SimanTov-Nachlieli, I., & Bamberger, P. (2021). Pay communication, justice, and affect: The asymmetric effects of process and outcome pay transparency on counterproductive workplace behavior. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 230–249. <https://doi.org/10.1037/apl0000502>
- Simões, C., Dibb, S., & Fisk, R. (2005). Managing Corporate Identity: An Internal Perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33. <https://doi.org/10.1177/0092070304268920>
- Singh, B., Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). Organisational Commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57–68.
- Slavković, A., & Slavković, V. (2020). Mehanizmi delovanja konspirativnih teorija. *Psihijatrija Danas*, 52(1–2), 141–149. <https://doi.org/10.5937/PsihDan2001141S>
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133–140. [http://dx.doi.org/10.4103/nms.nms\\_2\\_17](http://dx.doi.org/10.4103/nms.nms_2_17)
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Soral, Wiktor, Cichocka, Aleksandra, Bilewicz, Micha and Marchlewska, Marta (2018) The Collective Conspiracy Mentality in Poland. In: Uscinski, Joseph, ed. *Conspiracy Theories and the People Who Believe Them*. OUP, pp. 372-384.

- Stanković, S., Lazarević, L. B., & Knežević, G. (2022). The Role of Personality, Conspiracy Mentality, REBT Irrational Beliefs, and Adult Attachment in COVID-19 Related Health Behaviors. *Studia Psychologica*, *64*(1), 26–44. <https://doi.org/10.31577/sp.2022.01.837>
- Stanley, S. K., & Wilson, M. S. (2019). Meta-analysing the association between social dominance orientation, authoritarianism, and attitudes on the environment and climate change. *Journal of Environmental Psychology*, *61*, 46–56. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2018.12.002>
- Staw, B. M., & Ross, J. (1989). Understanding behavior in escalation situations. *Science*, *246*(4927), 216–220. <https://doi.org/10.1126/science.246.4927.216>
- Stojanov, A., & Douglas, K. (2022). Conspiracy beliefs in Britain and North Macedonia: A comparative study. *International Journal of Psychology*, *57*(2), 209–217. <https://doi.org/10.1002/ijop.12801>
- Stojanov, A., & Halberstadt, J. (2019). The Conspiracy Mentality Scale: Distinguishing between Irrational and Rational Suspicion. *Social Psychology*, *50*(4), 215–232. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000381>
- Stuart, H. (2018). Employee Identification with the Corporate Identity - Issues and Implications. *International Studies of Management & Organization*, *32*(3), 28–44. <https://doi.org/10.1080/00208825.2002.11043663>
- Susanty, A., Miradipta, R., & Jie, F. (2013). Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, *1*(10), 15–24.
- Swanson, S., & Kent, A. (2015). Fandom in the workplace: Multi-target identification in professional team sports. *Journal of Sport Management*, *29*(4), 461–477. <https://doi.org/10.1123/jsm.2014-0132>
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, *7*(1), 61–91.
- Taylor, G. (2015). Hackman and Oldham's job characteristics model. *Teaching Business & Economics*, *19*(2), 7-12.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altin, F., Çelik, F., Dalkiran, M., Yulcu, N. T., Tekin, S., & Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, *5*(3), 488–495. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2017.050320>
- Thaker, V., Jiang, L., & Xu, X. (2021). A test of competing theoretical models of meaningful work as a moderator in the curvilinear relationship between job insecurity and employee voice.



*International Journal of Stress Management*, 28(3), 165–175.  
<https://doi.org/10.1037/str0000229>

- Todorović, D. (2015). *Osobine ličnosti, organizacione orijentacije i nesigurnost zaposlenja kao prediktori organizacione identifikacije, predanosti i opšte psihološke dobrobiti zaposlenih: integrativni pristup*. [Neobjavljena doktorska disertacija]. Univerzitet u Beogradu.
- Todorović, D. (2017). Organizaciona identifikacija i njeni aspekti kod zaposlenih različitog bračnog i roditeljskog statusa. *Godišnjak za psihologiju*, 14(16), 115–128.
- Todosijević, B. (2013). Socijalni, psihološki i ideološki koreni nacionalističkih stavova u Srbiji. *Psihologija*, 46(3), 279–297. <https://doi.org/10.2298/psi130411005t>
- Tomasik, Martin & Silbereisen, Rainer. (2016). Demands of Social Change Across Multiple Domains of Life and Across Time at the Advent of the Global Financial Crisis. *Research in Human Development*. 13. 312-327. 10.1080/15427609.2016.1234310.
- Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1983). Account analysis of organizations: Decision making and identification. *Communication and Organizations: An Interpretive Approach*, 123–146.
- Tu, Y., Long, L., Wang, H.-J., & Jiang, L. (2020). To prevent or to promote: How regulatory focus moderates the differentiated effects of quantitative versus qualitative job insecurity on employee stress and motivation. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 135–145. <https://doi.org/10.1037/str0000139>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering a Social Group: A Self-Categorization Theory*. Basil Blackwell.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Turner, P. J., & Smith, P. M. (1984). Failure and defeat as determinants of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, 23(2), 97–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1984.tb00619.x>
- 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](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07)
- Umphress, E. E., Simmons, A. L., Boswell, W. R., & Triana, M. del C. (2008). Managing discrimination in selection: The influence of directives from an authority and social dominance orientation. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 982–993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.982>
- Umphress, E. E., Smith-Crowe, K., Brief, A. P., Dietz, J., & Watkins, M. B. (2007). When birds of a feather flock together and when they do not: Status composition, social dominance

- orientation, and organizational attractiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 396–409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.396>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How Reliable are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679–686. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00123-9)
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(12), 1667–1677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
- Van Der Tempel, J., & Alcock, J. E. (2015). Relationships between conspiracy mentality, hyperactive agency detection, and schizotypy: Supernatural forces at work? *Personality and Individual Differences*, 82, 136–141. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2015.03.010>
- Van Hiel, A., Onraet, E., Crowson, H. M., & Roets, A. (2016). The relationship between Right-wing attitudes and cognitive style: A comparison of self-report and behavioural measures of rigidity and intolerance of ambiguity. *European Journal of Personality*, 30(6), 523–531. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/per.2082>
- van Mulukom, V., Pummerer, L. J., Alper, S., Bai, H., Čavojevová, V., Farias, J., Kay, C. S., Lazarevic, L. B., Lobato, E. J. C., Marinthe, G., Pavela Banai, I., Šrol, J., & Žeželj, I. (2022). Antecedents and consequences of COVID-19 conspiracy beliefs: A systematic review. In *Social Science and Medicine* (Vol. 301). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114912>
- van Prooijen, J. (2010). Retributive versus compensatory justice: Observers' preference for punishing in response to criminal offenses. *European Journal of Social Psychology*, 40(1), 72–85. <https://doi.org/10.1002/ejsp.611>
- van Prooijen, J. W., & de Vries, R. E. (2016). Organizational Conspiracy Beliefs: Implications for Leadership Styles and Employee Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 479–491. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9428-3>
- van Prooijen, J.-W. (2016). Sometimes inclusion breeds suspicion: Self-uncertainty and belongingness predict belief in conspiracy theories. *European Journal of Social Psychology*, 46(3), 267–279. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2157>

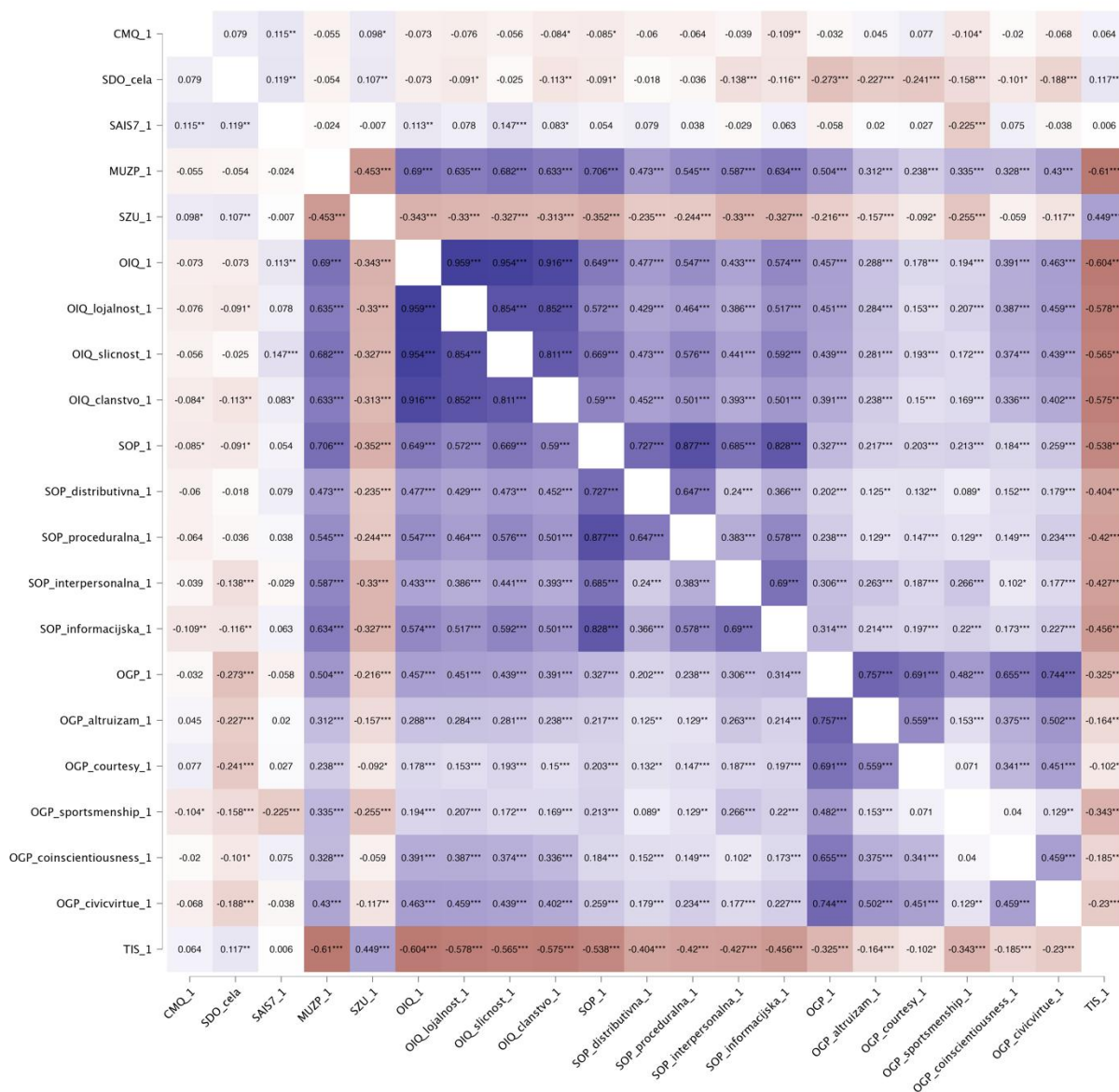
- van Prooijen, J.-W. (2018). The psychology of conspiracy theories. In *The Psychology of Conspiracy Theories* (The Psycho). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315525419>
- van Prooijen, J.-W., & de Vries, R. E. (2016). Organizational Conspiracy Beliefs: Implications for Leadership Styles and Employee Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, *31*(4), 479–491. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9428-3>
- van Prooijen, J.-W., Klein, O., & Milošević Đorđević, J. (2020). Social-cognitive processes underlying belief in conspiracy theories. In M. Butter & P. Knight (Eds.), *Routledge Handbook of conspiracy theories* (pp. 168–180). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429452734>
- van Prooijen, J.-W., Klein, O., & Milošević Đorđević, J. (2020). Social-cognitive processes underlying belief in conspiracy theories. In M. Butter & P. Knight (Eds.), *Routledge Handbook of conspiracy theories* (pp. 168–180). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429452734>
- van Prooijen, J.-W., Krouwel, A. P. M., & Pollet, T. V. (2015). Political Extremism Predicts Belief in Conspiracy Theories. *Social Psychological and Personality Science*, *6*(5), 570–578. <https://doi.org/10.1177/1948550614567356>
- van Prooijen, J.-W., Spadaro, G., & Wang, H. (2022). Suspicion of institutions: How distrust and conspiracy theories deteriorate social relationships. *Current Opinion in Psychology*, *43*, 65–69. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.06.013>
- van Prooijen, J., & Acker, M. (2015). The influence of control on belief in conspiracy theories: Conceptual and applied extensions. *Applied Cognitive Psychology*, *29*(5), 753–761. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/acp.3161>
- van Prooijen, J., & Acker, M. (2015). The influence of control on belief in conspiracy theories: Conceptual and applied extensions. *Applied Cognitive Psychology*, *29*(5), 753–761. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/acp.3161>
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., de Bacquer, D., Dragano, N., Elovainio, M., Erbel, R., Ferrie, J. E., Hamer, M., Jöckel, K. H., ... Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: Systematic review and meta-analysis. *BMJ (Online)*, *347*(7921). <https://doi.org/10.1136/bmj.f4746>
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *56*(8), 569. <https://doi.org/10.1136/jech.56.8.569>

- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68–81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
- Vujić, A., Dinić, B. M., & Jokić Begić, N. (2022). Cyberchondria and Questionable Health Practices: The Mediation Role of Conspiracy Mentality. *Studia Psychologica*, 64(1), 104–117. <https://doi.org/10.31577/sp.2022.01.842>
- Wagner, U., Lampen, L., & Syllwasschy, J. (1986). In-group inferiority, social identity and out-group devaluation in a modified minimal group study. *British Journal of Social Psychology*, 25(1), 15–23. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8309.1986.tb00697.x>
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. *Academy of Management Proceedings*, 1996(1), 307–311. <http://dx.doi.org/10.1177/109634800002400301>
- Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. In *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Weisman, H., Wu, C.-H., Yoshikawa, K., & Lee, H.-J. (2022). Antecedents of Organizational Identification: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 49(6), 2030–2061. <https://doi.org/10.1177/01492063221140049>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wekenborg, M. K., von Dawans, B., Hill, L. K., Thayer, J. F., Penz, M., & Kirschbaum, C. (2019). Examining reactivity patterns in burnout and other indicators of chronic stress. *Psychoneuroendocrinology*, 106, 195–205. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2019.04.002>
- Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance: The connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 372–387. <https://doi.org/10.1108/17410401011038919>
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization Science*, 10(6), 777–790.
- Wiseman, J., & Stillwell, A. (2022). Organizational Justice: Typology, Antecedents and Consequences. *Encyclopedia*, 2, 1287–1295. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030086>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample Size Requirements for Structural Equation Models: An Evaluation of Power, Bias, and Solution Propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913–934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>

- Wood, M. J., & Gray, D. (2019). Right-wing authoritarianism as a predictor of pro-establishment versus anti-establishment conspiracy theories. *Personality and Individual Differences, 138*, 163–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.09.036>
- Wu, C.-H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology, 101*(3), 362-378. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000063>
- Yen, H. R., & Niehoff, B. P. (2004). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Effectiveness: Examining Relationships in Taiwanese Banks. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 1617–1637. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02790.x>
- Yuan, G., Jia, L., & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work, 54*(1), 189–195. [doi/10.3233/WOR-162271](https://doi.org/10.3233/WOR-162271)
- Yuksel, M., Darmody, A., & Venkatraman, M. (2019). When consumers own their work: Psychological ownership and consumer citizenship on crowdsourcing platforms. *Journal of Consumer Behaviour, 18*(1), 3–11. <https://doi.org/10.1002/cb.1747>
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 5*, 998–1003. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>
- Ђорђевић, Н. (2024). Несигурност запослења као предиктор задовољства послом – медијаторски ефекат организационе правде. *Зборник Радова Филозофског Факултета у Приштини, У штампи.*

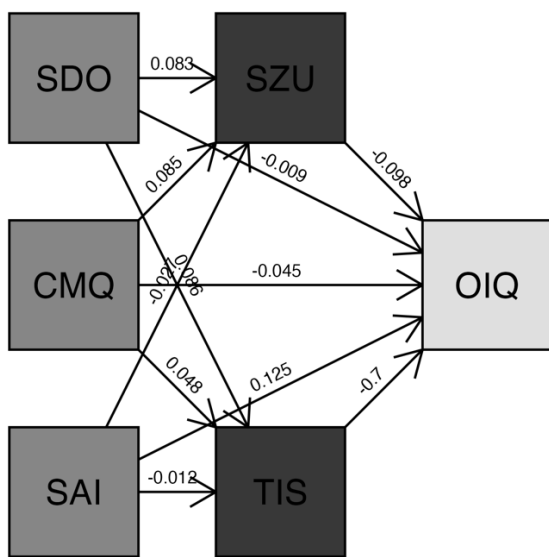
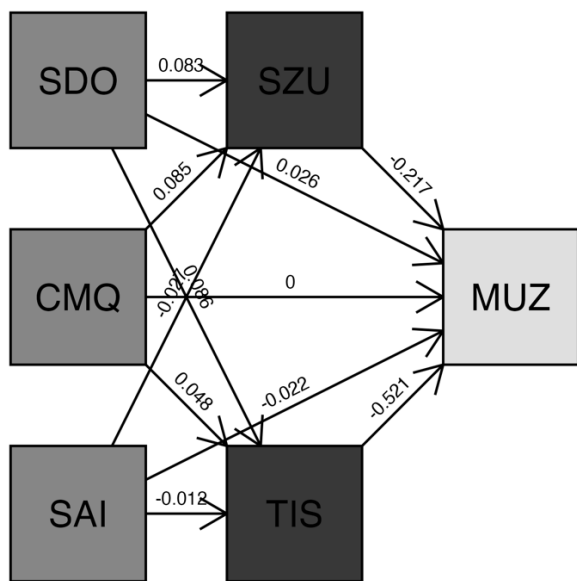
## Прилози

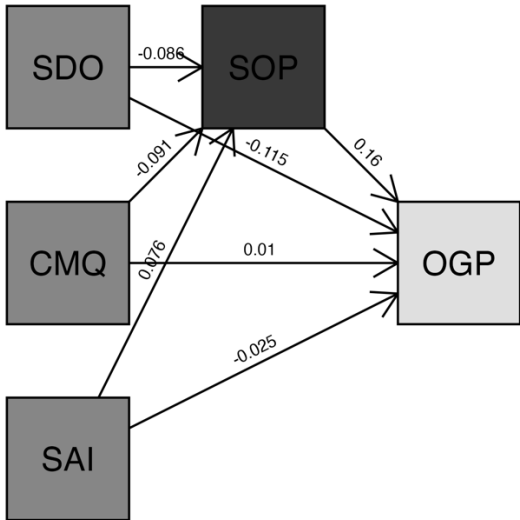
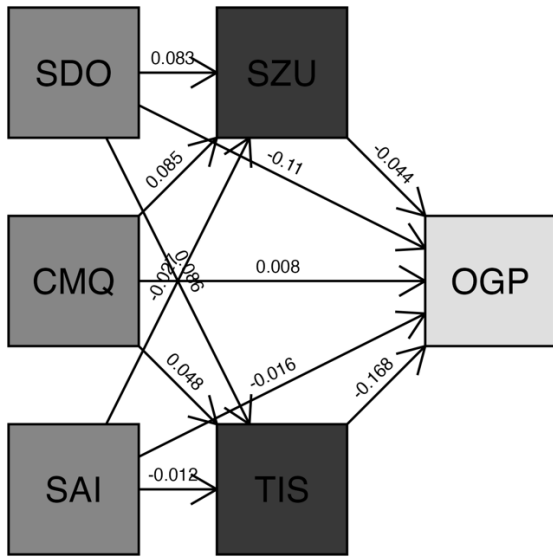
### Прилог 1 – хотспот матрица корелација свих варијабли у истраживању



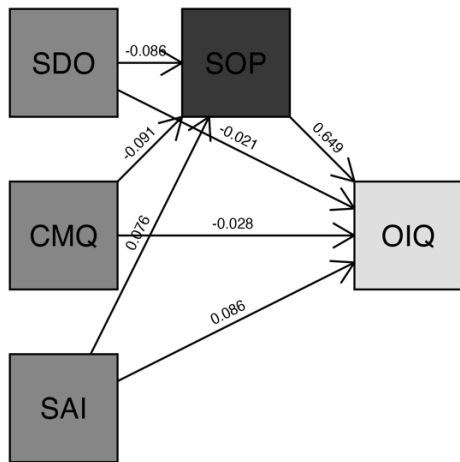
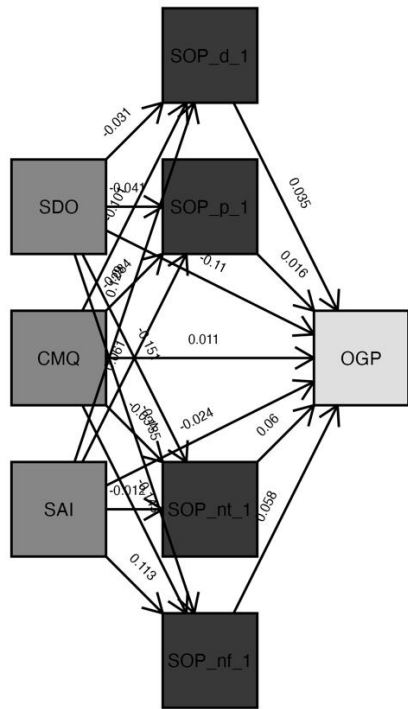
Легенда: SDO – оријентација ка друштвеној доминацији, CMQ – конспиративни менталитет, SAI – нетолеранција на неизвесност, SZU – перципирана несигурност запослења, TIS – намера напуштања радне организације, MUZ – задовољство послом, OIQ – организациона идентификација, OGP – организационо грађанско понашање, SOP – организациона правда

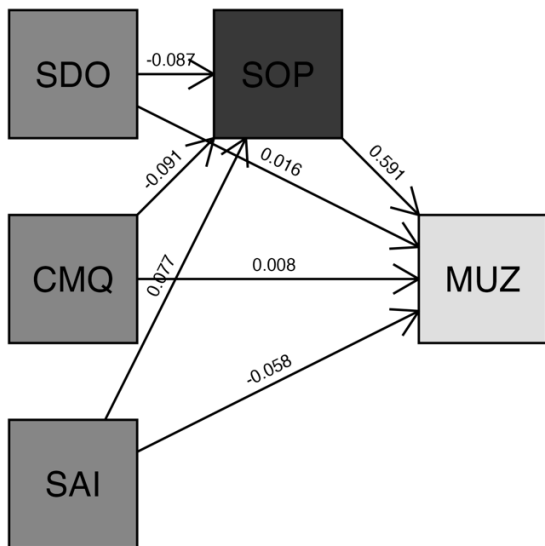
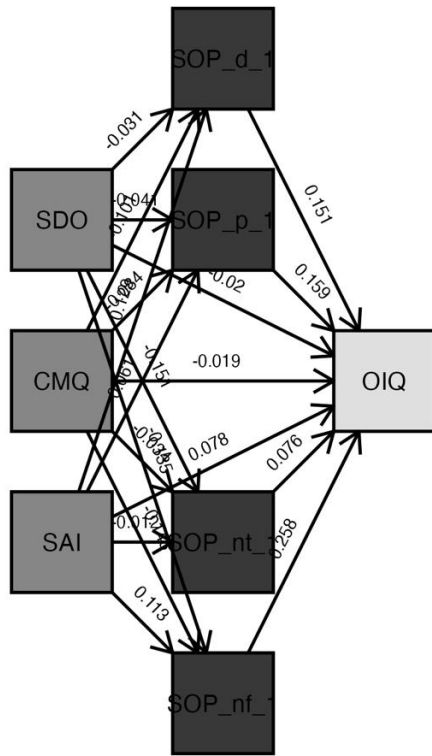
Прилог 2 - дијаграм трага посебних медијаторских анализа

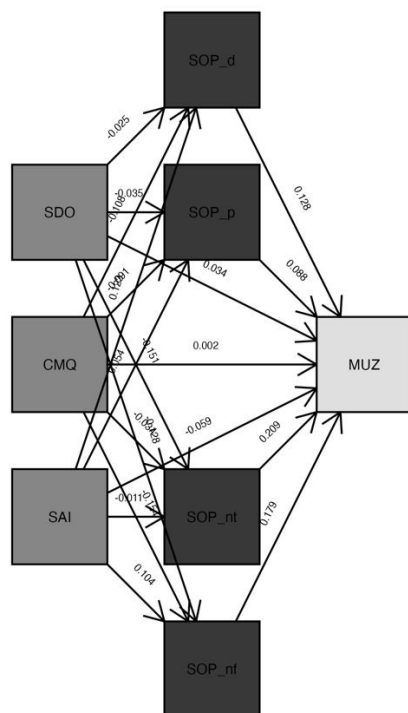












*Прилог 3 – батерија упитника задавана методом папир оловка*

Напомена: батерија је задавана латиничким писмом те је овде преносимо у оригиналу.

Poštovani,

Pred Vama se nalazi set stavki koja se odnose na različite aspekte Vašeg ponašanja i ponašanja osoba u Vašem okruženju. Istraživanje ima za cilj ispitivanje različitih aspekata organizacionog ponašanja. Pre svake celine postoji uputstvo kako da dajete odgovarate na tvrdnje. Popunjavanje upitnika je anonimno, a svi podaci biće korišćeni isključivo u istraživačke svrhe. Popunjavanje upitnika zahteva oko 20 minuta. Molimo Vas da upitnik popunite do kraja i kliknete na dugme "prosledi odgovore".

Da li ste saglasni da učestvujete u istraživanju?

- DA
- NE

Kog ste pola:

1. Muški
2. Ženski
3. Drugo

Koliko imate godina? \_\_\_\_\_

Koji poslednji nivo obrazovanja ste završili?

1. Osnovna škola
2. Srednja škola ili zanat (III stepen)
3. Srednja škola (IV stepen)

4. Visoka škola
5. Fakultet (osnovne ili master akademske studije)
6. Doktorat

Koliko imate godina radnog staža? \_\_\_\_\_

Kakva je vlasnička struktura radne organizacije u kojoj trenutno radite?

1. Državno vlasništvo
2. Privatno vlasništvo

Kom sektoru pripada vaša radna organizacija?

1. Proizvodnom
2. Uslužnom
3. Obrazovanje
4. Državna administracija
5. \_\_\_\_\_(upišite odgovor)

Koliko dugo ste zaposleni u ovoj radnoj organizaciji? \_\_\_\_\_

Kakvo je vremensko trajanje vašeg ugovora o radu?

1. Ugovor na određeno vreme
2. Ugovor na neodređeno vreme

U sledećoj tabeli zaokružite broj koji najbolje opisuje vaš odgovor na pitanje.

	Izuzetno retko ili nikad		Jako često
Koliko je, po vašem saznanju, česta situacija da se zaposlenima u vašoj radnoj organizaciji ne produži ugovor o radu?	1-----	2-----	-----3
Koliko često dolazi do otkaza ugovora o radu zaposlenom u vašoj radnoj organizaciji?	1-----	2-----	-----3

Da li vam se čini da organizacija u kojoj radite dobro posluje?

1. Loše posluje
2. Nisam siguran
3. Dobro posluje

## CMQ

Iskažite slaganje sa navedenim tvrdnjama na skali od 1 do 5, pri čemu ocene znače:

- (1) Uopšte se ne slažem
- (2) Uglavnom se ne slažem
- (3) Niti se slažem, niti se ne slažem
- (4) Uglavnom se slažem
- (5) Potpuno se slažem

1. U svetu se dešavaju mnoge važne stvari o kojima javnost nikada nije obavještena.	1	2	3	4	5
2. Političari nam često ne govore prave motive njihovih odluka.	1	2	3	4	5
3. Vladine agencije pažljivo nadgledaju sve građane.	1	2	3	4	5
4. Naizgled nepovezani događaji često su rezultat skrivenih aktivnosti.	1	2	3	4	5
5. Postoje tajne organizacije koje imaju veliki uticaj na političke odluke.	1	2	3	4	5

## SDO

U svetu postoji veliki broj različitih grupa: muškarci i žene, etničke i religiozne grupe, nacionalnosti, političke frakcije. Koliko podržavate ili se protivite sledećim idejama o grupama uopšteno? Molimo vas da označite stepen u kojem se protivite ili podržavate svaku od dole navedenih izjava, pomoću skale koja ima raspon od 1 - Ekstremno se protivim do 7 - Ekstremno podržavam

1. Pojedine grupe ljudi su jednostavno manje vredne od drugih.	1	2	3	4	5	6	7
2. Da bismo dobili ono što nam je potrebno, ponekad moramo upotrebiti i silu protiv pojedinih grupa ljudi.	1	2	3	4	5	6	7
3. U ovoj zemlji bi bilo bolje kada bismo manje brinuli o jednakosti ljudi.	1	2	3	4	5	6	7
4. To je sasvim u redu što neke grupe ljudi imaju više šansi u životu od drugih.	1	2	3	4	5	6	7
5. Da bi se napredovalo u životu, ponekad moramo nekog malo i "nagaziti".	1	2	3	4	5	6	7
6. Moramo nastojati da prihodi budu što je moguće ujednačeniji.	1	2	3	4	5	6	7
7. Moramo učiniti sve što je moguće da bi se uslovi izjednačili za razne grupe ljudi.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sve ljude treba tretirati jednako.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ni jedna grupa ne sme da dominira u društvu.	1	2	3	4	5	6	7
10. Imali bismo manje problema kada bismo ljude zaista jednako tretirali.	1	2	3	4	5	6	7

## SAIS-7

Molimo vas da zaokruživanjem broja nakon tvrdnje iskažete u kom stepenu se ona odnosi na vas. Od 1 – uopšte se ne odnosi na mene do 5 – u potpunosti se odnosi na mene

1. Ne volim pitanja na koje je moguće dati više tačnih odgovora.	1	2	3	4	5
2. Nerviraju me pesme koje sadrže protivurečnosti.	1	2	3	4	5
3. Volim priče s likovima koji se ponašaju dosledno.	1	2	3	4	5
4. Ne sviđaju mi se nejasne i impresionističke slike.	1	2	3	4	5
5. Ne volim da radim na problemu, ako ne postoji mogućnost da se dođe do tačno određenog rešenja.	1	2	3	4	5
6. Nervira me kada slušam nekog ko ne može da se odluči.	1	2	3	4	5
7. Mrzim kada problem ne može odmah da se reši.	1	2	3	4	5

## MINESOTA UPITNIK ZADOVOLJSTVA POSLOM

Svrha ovog upitnika je da Vam da priliku da pokažete **kako se osećate u vezi sadašnjeg posla**, kojim stvarima ste zadovoljni a kojima ne. Na osnovu vaših odgovora, kao i ljudi sličnih Vama, nadamo se da ćemo bolje razumeti šta je ono što ljudi vole u vezi posla koji obavljaju a šta ne vole. Pred vama su iskazi (20) o vašem **sadašnjem poslu**, pročitajte svaki **pažljivo**. Odlučite koliko ste zadovoljni aspektima posla koji su opisani u iskazima koji slede.

**Uputstva za odgovaranje:** postavite sebi pitanje *Koliko sam zadovoljan ovim aspektom mog sadašnjeg posla?* a zatim zaokružite

**5 - vrlo sam zadovoljan/a** ovim aspektom mog posla

**4 - zadovoljan/a sam** ovim aspektom posla

**3 - ne mogu da se odlučim** da li sam zadovoljan/a ili ne ovim aspektom mog posla

**2 - nezadovoljan/a sam** ovim aspektom mog posla

**1 - vrlo sam nezadovoljan/a** ovim aspektom mog posla

Vrlo sam nezadovoljan	Nezadovoljan sam	Ne mogu da se odlučim	Zadovoljan sam	Vrlo sam zadovoljan
1	2	3	4	5

1.	U mogućnosti sam da budem zauzet sve vreme	1	2	3	4	5
2.	Imam priliku da radim sam na poslu	1	2	3	4	5
3.	Postoje prilike da radim različite stvari s vremena na vreme	1	2	3	4	5
4.	Imam priliku da budem "neko i nešto"u zajednici	1	2	3	4	5
5.	Načinima na koje se moj šef odnosi prema radnicima	1	2	3	4	5
6.	Kompetentnošću mog nadređenog da donosi odluke	1	2	3	4	5
7.	Imam mogućnost da radim stvari koje nisu protiv moje savesti	1	2	3	4	5
8.	Ovaj posao mi obezbeđuje stalno zaposlenje	1	2	3	4	5
9.	Imam priliku da uradim nešto za druge ljude	1	2	3	4	5
10.	Imam priliku da kažem drugima šta da rade	1	2	3	4	5
11.	Imam priliku da radim posao gde koristim svoje sposobnosti	1	2	3	4	5
12.	Načinima na koje se politika firme sprovodi u praksi	1	2	3	4	5
13.	Mojom platom i količinom posla koju obavljam	1	2	3	4	5
14.	Postoje šanse da napredujem na ovom poslu	1	2	3	4	5

15.	Imam slobodu da koristim svoje odluke	1	2	3	4	5
16.	Imam šansi da isprobam svoje metode dok obavljam posao	1	2	3	4	5
17.	Radnim uslovima	1	2	3	4	5
18.	Načini na koje se moje kolege slažu jedni sa drugima	1	2	3	4	5
19.	Pohvalama koje dobijam za dobro obavljen posao	1	2	3	4	5
20.	Od posla dobijam osećanje ispunjenosti	1	2	3	4	5

Tvrdnja	<b>1</b> <i>POTPUNO NETAČNO</i>	<b>2</b> <i>UGLAVNOM NETAČNO</i>	<b>3</b> <i>NISAM SIGURAN</i>	<b>4</b> <i>UGLAVNOM TAČNO</i>	<b>5</b> <i>POTPUNO TAČNO</i>
1. Spreman/na sam da pomognem kolegama koje su trenutno pretrpani poslom.	1	2	3	4	5
2. Na poslu mi često treba da me neko "pogura" kako bi završio posao.	1	2	3	4	5
3. Verujem u rečenicu "dobro zalaganje na radu donosi dobru dnevnicu".	1	2	3	4	5
4. Često se žalim oko brojnih sitnica koje mi smetaju na radnom mestu.	1	2	3	4	5
5. Trudim se da izbegavam da pravim probleme i da se svađam sa kolegama.	1	2	3	4	5
6. Trudim se da "držim korak" sa svim promenama koje nastupaju u mojoj radnoj organizaciji	1	2	3	4	5
7. Ponekad mi i najmanje sitnice koje ne valjaju na radnom mestu deluju nepodnošljivo.	1	2	3	4	5
8. Imam obzira da moje aktivnosti na radu mogu da utiču na druge kolege.	1	2	3	4	5
9. Posećujem radne sastanke koji nisu obavezni, ali se mogu smatrati važnim i mogu da pruže bitne informacije.	1	2	3	4	5
10. Bez dvoumljena pomognem saradnicima oko sebe kada za to bude prilike.	1	2	3	4	5
11. Obavim i one aktivnosti koje nisu obavezne ali mogu da doprinesu boljem "imidžu" moje radne organizacije.	1	2	3	4	5
12. Čitam i pratim sva obaveštenja i najave koja se daju u radnoj organizaciji.	1	2	3	4	5
13. Rado pomažem kolegama kada se vrata sa odsustva ili bolovanja.	1	2	3	4	5
14. Izbegavam da narušavam prava i privilegije drugih zaposlenih.	1	2	3	4	5
15. Rado pomognem/saslušam kolege koji imaju probleme vezane za posao i radne zadatke.	1	2	3	4	5
16. Mnogo češće uočim ono što nevalja u radnoj organizaciji, nego li ono što je dobro.	1	2	3	4	5
17. Izbegavam da pravim probleme na poslu drugim kolegama.	1	2	3	4	5
18. Moja angažovanost na radnom mestu je iznad norme.	1	2	3	4	5
19. Lako uočavam i pronalazim stvari koje ne valjaju u mojoj radnoj organizaciji.	1	2	3	4	5
20. Imam obzira prema tome kako moja ponašanja i akcije deluju na druge ljude sa kojima radim.	1	2	3	4	5
21. Retko uzimam ili odlazim na dodatne pauze van propisano određenih vremena.	1	2	3	4	5
22. Poštujem pravila i propise moje radne organizacije čak i onda kada me niko ne gleda.	1	2	3	4	5
23. Spreman/na sam da pomognem "novajlijama" (novo-zaposlenima) da se lakše snađu, iako to nije u opisu mog radnog mesta.	1	2	3	4	5
24. Mogu za sebe reći da sam savestan na radnom mestu.	1	2	3	4	5



Tvrđnja	<i>1 POTPUNO NETAČNO</i>	<i>2 UGLAVNOM NETAČNO</i>	<i>3 NISAM SIGURAN</i>	<i>4 UGLAVNOM TAČNO</i>	<i>5 POTPUNO TAČNO</i>
1. Verovatno bi nastavio/la da radim za radnu organizaciju čak i ako mi ne bi više bio potreban novac.	1	2	3	4	5
2. Uopšteno govoreći, svi ljudi zaposleni u radnoj organizaciji u kojoj radim su usmereni ka istom cilju.	1	2	3	4	5
3. Ponosan/ponosna sam što sam zaposlen/a u radnoj organizaciji u kojoj radim.	1	2	3	4	5
4. Imidž firme radne organizacije u kojoj radim je dobar i jak.	1	2	3	4	5
5. Često kada se predstavljam kažem “Ja radim za radnu organizaciju u kojoj sam zaposlen/a” ili “Ja sam iz radne organizacije u kojoj sam zaposlen”.	1	2	3	4	5
6. Trudim se da odluke koje donosim a vezane su za posao budu u skladu sa radnom organizacijom u kojoj sam zaposlen.	1	2	3	4	5
7. Mi iz radne organizacije u kojoj sam zaposlen se razlikujemo od zaposlenih iz drugih radnih organizacija i drugih firmi.	1	2	3	4	5
8. Drago mi je što sam odabrao/odabrala da radim za ovu radnu organizaciju nego li da radim za neku drugu firmu.	1	2	3	4	5
9. Pričam svojim prijateljima i poznicima da je radna organizacija (firma) u kojoj radim izuzetno dobra.	1	2	3	4	5
10. Uopšteno govoreći, doživljavam probleme radne organizacije kao i moje lične.	1	2	3	4	5
11. Voljan sam da uložim dodatne napore, iznad onih očekivanih, kako bi pomogao da radna organizacija bude uspešna.	1	2	3	4	5
12. Iritira me kada čujem da ljudi van moje radne organizacije kritikuju moju firmu i radnu organizaciju.	1	2	3	4	5
13. Imam pozitivne i tople emocije prema firmi/organizaciji u kojoj radim.	1	2	3	4	5
14. Voljan/voljna sam da ostatak svoje radne karijere provedem u firmi/organizaciji u kojoj sam sada.	1	2	3	4	5
15. Mislim da firma/organizacija u kojoj sam zaposlen brine za mene.	1	2	3	4	5
16. Uspehi moje radne organizacije su dobar primer onoga što grupa posvećenih ljudi može da postigne.	1	2	3	4	5
17. Imam puno zajedničkog sa drugim zaposlenima iz moje radne organizacije.	1	2	3	4	5
18. Ne odgovara mi kako radna organizacija postupa prema meni.	1	2	3	4	5
19. Slaba je povezanost između radne organizacije i mene.	1	2	3	4	5
20. Volim da se pohvalim drugima o uspesima koje ostvaruje moja radna organizacija.	1	2	3	4	5
21. Mislim da su moje lične vrednosti i vrednosti moje radne organizacije veoma slične.	1	2	3	4	5
22. Osećam vrlo malo lojalnosti/vernosti prema radnoj organizaciji.	1	2	3	4	5

23. Svoju radnu organizaciju mogu opisati kao veliku "porodicu" u kojoj većina članova ima osećaj pripadnosti.	1	2	3	4	5
24. Lako mi je da se identifikujem sa radnom organizacijom u kojoj sam zaposlen.	1	2	3	4	5
25. Brinem o tome kako će napredovati i šta će biti sa mojom radnom organizacijom.	1	2	3	4	5

## SZU

Na skali od 1 (potpuno netačno) do 5 (potpuno tačno) označite tačnost navedenih tvrdnji koje se odnose na Vas u poslednjih pet godina.

U poslednjih pet godina...					
Sve je manje poslova na kojima bih mogao da radim.	1	2	3	4	5
Povećao se rizik da dobijem otkaz.	1	2	3	4	5
Moji planovi za karijeru su prekinuti neplaniranim događajima.	1	2	3	4	5
Izglednije je da moram da prihvatim posao za koji imam više od potrebne kvalifikacije.	1	2	3	4	5
Sve češće od mene zahtevaju da radim prekovremeno, noćne smene i vikendima.	1	2	3	4	5
Moram da putujem na posao dalje nego inače.	1	2	3	4	5
Verovatnije je da mora da prihvatim nepotpuno radno vreme.	1	2	3	4	5

## SOP

Molimo Vas da na priloženim skalama uz svaku tvrdnju označite stepen slaganja sa istom.

Nivo kompenzacije odražava trud koji ulažem u svoj posao.	1	2	3	4	5
Nivo kompenzacije je odgovarajući za posao koji obavljam.	1	2	3	4	5
Nivo kompenzacije pokazuje koliko doprinosim organizaciji.	1	2	3	4	5
Nivo kompenzacije je opravdan kada se uzme u obzir moj rad.	1	2	3	4	5
Imam mogućnost da iznesem svoje stavove i osećanja u toku sprovođenja politika i procedura kojima se određuje nivo kompenzacije.	1	2	3	4	5
Mogu da utičem na nivo kompenzacije koji mi se određuje putem organizacijskih politika i procedura.	1	2	3	4	5
Politike i procedure kojima se određuje nivo kompenzacije se dosledno sprovode.	1	2	3	4	5
Politike i procedure kojima se određuje nivo kompenzacije su nepristrasne/objektivne.	1	2	3	4	5

Politike i procedure kojima se određuje nivo kompenzacije se temelje na tačnim podacima.	1	2	3	4	5
Imam mogućnost da se žalim na nivo kompenzacije koji mi je određen putem organizacijskih politika i procedura.	1	2	3	4	5
Politike i procedure kojima se određuje nivo kompenzacije poštuju etičke i moralne standarde.	1	2	3	4	5
Nadređeni se ljubazno ophodi prema meni.	1	2	3	4	5
Nadređeni me tretira s dostojanstvom.	1	2	3	4	5
Nadređeni me tretira s poštovanjem.	1	2	3	4	5
Nadređeni se uzdržava od neprikladnih primedbi ili komentara.	1	2	3	4	5
Pravila i procedure koji se primenjuju u organizaciji su detaljno objašnjeni.	1	2	3	4	5
Objašnjenja pravila i procedura koji se primenjuju u organizaciji su razumljiva.	1	2	3	4	5
Blagovremeno dobijam detaljne informacije o pravilima i procedurama koji se primenjuju u organizaciji.	1	2	3	4	5
Komunikacija u organizaciji je prilagođena specifičnim potrebama pojedinaca.	1	2	3	4	5
Nadređeni je iskren u komunikaciji sa mnom.	1	2	3	4	5

## TIS

Ovaj odeljak ima za cilj da proceni u kojoj meri nameravate da ostanete u radnoj organizaciji. Molimo vas da pročitate svako pitanje i označite odgovor koristeći skalu koja je data uz svako pitanje.

<b>U PROTEKLIM 9 MESECI...</b>					
Koliko često razmišljate o tome da napustite posao?	1	2	3	4	5
Koliko često pretražujete novinske oglase u potrazi za alternativnim prilikama za zaposlenje?	1	2	3	4	5
Koliko Vaš posao zadovoljava Vaše potrebe?	1	2	3	4	5
Koliko često ste frustrirani kada Vam na poslu nije data šansa da ostvarite svoje poslovne ciljeve?	1	2	3	4	5
Koliko često su Vaše lične vrednosti kompromitovane na poslu?	1	2	3	4	5
Koliko često sanjate o tome da pronađete drugi posao koji će bolje odgovarati vašim potrebama?	1	2	3	4	5
Koliko je verovatno da ćete prihvatiti drugi posao sa istom visinom nadoknade ukoliko Vam je ponuđen?	1	2	3	4	5
Koliko često razmišljate o narednom danu na poslu?	1	2	3	4	5
Koliko često razmišljate o tome da pokrenete sopstveni biznis?	1	2	3	4	5
U kojoj meri Vas vaše odgovornosti sprečavaju u tome da napustite svoj posao?	1	2	3	4	5
U kojoj meri Vas benefiti sa vašeg trenutnog posla sprečavaju u tome da napustite svoj posao?	1	2	3	4	5
Koliko često se emocionalno napunjeni kada dolazite kući sa posla?	1	2	3	4	5
U kojoj meri vaš trenutni posao ima negativan uticaj na vaše blagostanje?	1	2	3	4	5

U kojoj meri vas “strah od nepoznatog” sprečava da date otkaz?	1	2	3	4	5
Koliko često pretražujete internet u potrazi za alternativnim pilikama za zaposlenje?	1	2	3	4	5

## Биографија

Немања Ђорђевић је рођен 12. 12. 1991. у Пожаревцу. Основну школу је завршио у Трњану, где тренутно живи, а средњу школу у Пожаревцу. Основне академске студије психологије на Филозофском факултету Универзитета у Нишу, уписао је 2010. године, где је и дипломирао 2015. Звање мастер психолога стекао је на истом факултету 2018. године, одбранивши мастер рад под насловом „Повезаност интеграције бикултурног идентитета и десног ауторитаризма са преференцијама модерних европских сликарских праваца”.

Истраживачки рад започео је на мастер академским студијама пре свега у области емпиријске естетике, док су се интересовања временом развијала и у другим правцима и областима.

Радове је објављивао у часописима од националног значаја и излагао на домаћим и међународним скуповима у земљи и иностранству. Од ових скупова посебно се истиче 24. конференција Међународног удружења за емпиријску естетику, одржана у Бечу, Аустрија.

Ради као стручни сарадник психолог и наставник психологије. Поред овог, дуго времена је радио и као сарадник на програмима реинтеграције особа повратника из иностранства у локалној заједници.

Ожењен је и отац.

## ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом

**Карактеристике организације и запосленог као предиктори организационог понашања: Медијаторска улога перципиране сигурности запослења и организационе правде**

која је одбрањена на Филозофском факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

У Нишу, 29. XI 2024.

Потпис аутора дисертације:

  
(Име, средње слово, презиме)

## ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

Наслов дисертације:

**Карактеристике организације и запосленог као предиктори организационог понашања: Медијаторска улога перципиране сигурности запослења и организационе правде**

Изјављујем да је електронски облик моје докторске дисертације, коју сам предао/ла за уношење у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, истоветан штампаном облику.

У Нишу, 29. XI 2024.

Потпис аутора дисертације:

Кеналта Т. Јорђевић  
(Име, средње слово, презиме)

## ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу унесе моју докторску дисертацију, под насловом:

**Карактеристике организације и запосленог као предиктори организационог понашања: Медијаторска улога перципиране сигурности запослења и организационе правде**

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делили под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прераде (CC BY-ND)
6. Ауторство – делили под истим условима (CC BY-SA)

У Нишу, 29. XI 2024.

Потпис аутора дисертације:

  
(Име, средње слово, презиме)