

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ ДС/СС 05/4-02 бр. 1794/1-ХП/1 26.12.2013. године	
--	--

ВЕЋЕ НАУЧНИХ ОБЛАСТИ
ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду је на својој IX редовној седници, 26.12.2013. године – на основу чл. 231. став 1. алинеја 15. и 16. и члана 278. Статута Факултета, прихватило Извештај Комисије за докторске студије с предлогом теме за докторску дисертацију: РАЗУМЕВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ КРОЗ АНАЛИЗУ ДОЖИВЉАВАЊА НЕГАТИВНИХ ПОСТУПАКА, докторанда Милице Вукелић.

За ментора је одређена проф. др Светлана Чизмић.

<u>Доставити:</u> 1x Универзитету у Београду 1x Стручном сараднику за докторске дисертације 1x Шефу Одсека за правне послове 1x Архиви	ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА Проф. др Василије Гвозденовић
--	--

Факултет <u>Филозофски</u>	УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ Веће научних области друштвено-хуманистичких наука (Назив већа научних области коме се захтев упућује)
04/1-2 бр. 6/2439	
(број захтева)	
14.01.2014.	
(датум)	

ЗАХТЕВ
за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације

Молимо да, сходно члану 46. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду («Гласник Универзитета», бр. 131/06), дате сагласност на предлог теме докторске дисертације:

Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ психологија

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Милица (Бранко) Вукелић

Назив и седиште факултета на коме је стекао високо образовање:

Филозофски у Београду

Година дипломирања:

Назив мастер рада:

2008.

Повезаност задовољства послом и изложеност негативним поступцима на радном месту

Назив факултета на коме је мастер рад одбрањен:

Година одбране мастер рада: 2010.

Филозофски

Обавештавамо вас да је

Наставно-научно веће

на седници одржаној 26.12.2013.

размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације.

	ДЕКАН ФАКУЛТЕТА
	<u>Проф. др Милош Арсенијевић</u>

Прилог:

1. Предлог теме докторске дисертације са образложењем
2. Акт надлежног тела факултета о подобности теме за израду докторске дисертације

Додатак уз образац 1.

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

за кандидата	Милицу Вукелић
--------------	----------------

Име и презиме ментора:	Др Светлана Чизмић
Звање:	Редовни професор

Списак радова који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

- | | |
|----|---|
| 1. | Čizmić, S. (2006) <i>Ljudski faktor - Osnove inženjerske psihologije</i> . Institut za psihologiju. Beograd.
ISBN 86-83797-45-7
COBBIS.SR-ID 133591564 |
| 2. | Petrović, I., Čizmić, S. , Kovačević, P. (2009) Lokus kontrole na radu i aktivno traženje posla, <i>Andragoške studije, broj 4</i> . |
| 3. | Čizmić, S. , Vukelić, M. (2010): Maltretiranje na radnom mestu – pogled na novu perspektivu. <i>Andragoške studije, I</i> , 61-74. |
| 4. | Mirković, B., Čizmić, S. (2011). Active job search: The influence of socio-demographic characteristics. <i>Sociološki pregled</i> , 45 (4), str. 505–530 |
| 5. | Kovačević, I, Čizmić, S. (2012) Workspace satisfaction and work behaviour of computer systems managers. <i>Psihološka istraživanja</i> , 5-23 |

Заокружити одговарајућу опцију (А, Б, В или Г):

А) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији техничко-технолошких, природно-математичких и медицинских наука ментор треба да има најмање три рада са SCI, SSCI, AHCI или SCIE листе, као и Math-Net.Ru листе.

Б) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији друштвено-хуманистичких наука ментор треба да има најмање **три рада** са релевантне листе научних часописа (Релевантна листа научних часописа обухвата SCI, SSCI, AHCI и SCIE листе, као и ERIH листу, листу часописа које је Министарство за науку класификовало као M24 и додатну листу часописа коју ће, на предлог универзитета,

донети Национални савет за високо образовање. Посебно се вреднују и монографије које Министарство науке класификује као M11, M12, M13, M14, M41 и M51.)

В) У случају израде докторске дисертације према ранијим прописима за кандидате који су стекли академски назив магистра наука ментор треба да има пет радова (референци) које га, по оцени Већа научних области, квалификују за ментора односне дисертације.

Г) У случају да у ужој научној области нема квалификованих наставника, приложити одлуку Већа докторских студија о именовању редовног професора за ментора.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Датум _____

М.П.

проф. др Милош Арсенијевић

Univerzitet u Beogradu

Filozofski fakultet

Odeljenje za psihologiju

Razumevanje zlostavljanja na radu kroz analizu doživljavanja negativnih postupaka

-Obrazloženje predloga teme doktorske disertacije-

Mentor:

prof. dr Svetlana Čizmić

Kandidatkinja:

Milica Vukelić, 4P100001

Beograd, oktobar 2013. godine

Razumevanje zlostavljanja na radu kroz analizu doživljavanja negativnih postupaka

UVOD

Sada već davne 1976. godine američki psihijatar Kerol M. Brodski (*Caroll M. Brodsky*) u svojoj knjizi *Zlostavljeni radnik (The Harassed Worker)* daje detaljan opis negativnih postupaka na radu koji su po svom tipu prevazilazili tada već poznate pojmove kao što su seksualno uznemiravanje i diskriminacija. U toj knjizi Brodski izveštava o „lakom zadirkivanju¹“, kao što je, na primer, zbijanje neumesnih šala i podrugivanje, i „teškom zadirkivanju“, kao što je mučenje i teško zlostavljanje neke osobe. Tako je tadašnja javnost saznala da zaposleni mogu biti izloženi fizičkom i verbalnom zlostavljanju, koji nisu nužno seksualne prirode. Iako je ovim Brodski otvorio jedno novo poglavlje u psihologiji rada, njegovo delo nije izazvalo šire interesovanje (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

Međutim, od devedesetih godina prošlog veka, interesovanje za zlostavljanje na radu naglo počinje da se širi po čitavoj Evropi počevši od Skandinavskih zemalja koje u to vreme već počinju sa sistematskim istraživanjem ovog fenomena (Einarsen, 2000). U drugim delovima Evrope, temu zlostavljanja na radu među prvima počinju da preispituju novinari i publicisti (Einarsen et al., 2011). Tako je u Engleskoj ona prvi put otvorena u radio-emisiji u kojoj je učestvovala novinarka Andrea Adams (Andrea Adams) i psiholog Nejl Kraford (Neil Crawford) (Einarsen et al., 2011). U Francuskoj je veliko interesovanje za ovu temu pokrenula knjiga psihijatrice Mari-Frans Irižojen (Marie-France Hirigoyen, 1998; prema Einarsen et al., 2011) „*Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*“, koji je prodat u preko četrdeset hiljada primeraka i preveden na preko dvadeset jezika. Nešto kasnije, talas interesovanja za zlostavljanje na radu osvaja i Ameriku gde istraživanja ubrzo upotpunjuju saznanja o agresivnosti koja je tamo, do tada, uglavnom istraživana u svojoj ogoljenijoj formi (Keashly & Jagatic,

1 Brodski koristi termin „teasing“ (Brodsky, 1976., p.19)

2011). Tako je od kraja prošlog veka, pa do danas, koncept zlostavljanja na radu, odomaćen u naučnoj i laičkoj javnosti širom sveta.

U Srbiji je izučavanje zlostavljanja na radu počelo nakon demokratskih promena 2000. godine i to zaslugom angažovanih stručnjaka iz sindikata. Napori sindikata rezultovali su donošenjem Zakona protiv zlostavljanja na radu 2010. godine (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, "Sl. glasnik RS", br. 36/2010). Sistematsko istraživanje ovog fenomena korišćenjem standardizovane (uporedive) metodologije u Srbiji počinje od 2009. godine i traje sve do danas (Čizmić & Vukelić, 2010a, 2010b; Petrović, Čizmić & Vukelić, 2013).

O popularnosti ovog koncepta širom sveta govori i njegova zastupljenost na Internetu i to kako u onim dokumentima koji su dostupni široj javnosti, tako i u onim rezervisanim za istraživače i naučnike (Petrović, Čizmić i Vukelić, 2013). Istraživanje zastupljenosti ovog termina na Internetu koje je izvršeno 26. januara 2013. godine pokazuje da se na Gugl pretraživaču može naći oko tri miliona dokumenata, dok se na Gugl akademiku može naći preko trideset hiljada dokumenata u kojima se pominje zlostavljanje na radu (Petrović, Čizmić i Vukelić, 2013).

Razmatranje zlostavljanja na radu teško je započeti bez osvrtnja na poreklo ove sintagme. Tako je neophodno prokomentarisati izbor termina "zlostavljanje" u odnosu na onaj koji je nešto popularniji na Internetu, televiziji i novinama: "mobing" (engl. mobbing). Naime, termin "mobing" prvi put počinje da upotrebljava za opis agresivnog ponašanja zaposlenih švedski psihoterapeut Hajnc Lejman (Leymann, 1990; Einarsen, 2000). Međutim, ovaj termin ima nešto dužu istoriju. Naime, smatra se da ga je Lejman preuzeo od lekara Hajnemana koji ga je koristio kako bi opisao agresivno ponašanje grupe školaraca koji napadaju usamljenog vršnjaka (Matthiessen, 2006). Ipak, termin mobing se prvi put vezuje za knjigu Konrada Lorenca "O agresiji" (Lorenz, 2002). U toj knjizi čuveni etolog opisuje ponašanje socijalnih životinja (manjih ptica) koje se udružuju kako bi sa svoje teritorije oterale usamljenog predatora koji ugrožava njihovu sigurnost. Na taj način se naizgled bespomoćni napadači pretvaraju u opasnu pretnju za predatora. U istoj knjizi Lorenc nastavlja da koristi ovaj termin kako bi opisao i ponašanje grupe ljudi (školske dece i vojnika) u susretu sa nekonformistom koji predstavlja potencijalnu pretnju za grupu. Agresija grupe prema pojedincu posledica je, po Lorencu (Lorenz, 2002), odstupanja autsajdera od tipičnih grupnih običaja i vrednosti. Nekonformista je tako opažen kao "autsajder" koji je zbog toga izložen sistematskom zlostavljanju (Lorenz, 2002).

Termin "mobbing" se u Evropi koristi paralelno sa terminom "bullying" za opis specifične forme napada na radnom mestu (Petrović, Čizmić & Vukelić, 2013). Prvi je obično rezervisan za širu javnost, dok drugi radije koriste istraživači. Razlog postojanja dva paralelna termina za opisivanje istog

fenomena jeste i izvorna neadekvatnost termina "mobing" za opisivanje individualnih napada (Petrović, Čizmić & Vukelić, 2013). Naime, termin "mobing" označava napad grupe na pojedinca jer potiče od engleske reči "to mob", što znači napasti u grupi (Merriam-Webster, 1998). Takođe, i sam Hajnc Lejman termin mobing prevashodno vezuje za napad grupe zaposlenih na jednog kolegu (Leymann, 1990), što je sasvim opravdano kada se ima u vidu to da su u njegovim istraživanjima zlostavljanja na radu među napadačima kolege bile nešto malo više zastupljene nego nadređeni (Zapf, Escartin, Hoel & Vartia, 2011). Ovakva slika se delom zadržala u Skandinavskim zemljama i Nemačkoj gde se među napadačima mogu često naći kolege istog hijerarhijskog nivoa. Ipak, situacija u drugim delovima Evrope je sada nešto drugačija jer veći broj skorašnjih istraživanja pokazuje da su napadači u radnom kontekstu obično nadređeni i rukovodioci.

S obzirom na nedostatke termina "mobing", možemo reći da je termin "bullying" koji se kod nas može prevesti kao zlostavljanje ili maltretiranje adekvatniji. Osim što može označavati napad grupe kolega na pojedinca, ovim terminom se može označiti i napad jednog pojedinca na drugog pojedinca. S druge strane, ova sintagma je u Srbiji podržana od strane zakonodavca (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, "Sl. glasnik RS", br. 36/2010). Osim sintagme "zlostavljanje na radu", odnosno "workplace bullying", u naučnoj literaturi je prihvaćena i sintagma "workplace harassment" (Einarsen et al., 2011).

Definisanje zlostavljanja na radu

Koncept zlostavljanja na radu se najtemeljnije izučava na Univerzitetu u Bergenu u Norveškoj, tačnije u Bergenskoj grupi za istraživanje zlostavljanja (The Bergen Bullying Research Group²). Ovaj istraživački tim koji čine psiholozi, bavi se izučavanjem zlostavljanja na radu, destruktivnog liderstva, emocijama u organizacijama i fenomenom uzbunjivača. Neki od članova ove grupe, ujedno su i najcitiraniji autori u ovoj oblasti. Među istaknutim članovima su svakako: Stale Einarsen (Ståle Einarsen), Morten Birkland Nilsen (Morten Birkeland Nielsen), Stig Berge Matiasen (Stig Berge Matthiesen), Lars Johan Hauge (Lars Johan Hauge), Gi Notelaers (Guy Notelaers).

Pristup ove grupe bio je baziran na prikupljanju i analizi velikog broja istraživanja o zlostavljanju na radu širom Evrope (Einarsen et al., 2011). Bez obzira na kulturne različitosti i različit pristup proceni

² <http://www.uib.no/rg/bbrg>

zlostavljanja, može se govoriti o zajedničkom teorijskom određenju fenomena zlostavljanja na radu (Einarsen et al., 2011).

Kao ključne karakteristike zlostavljanja na radu izdvojili bismo: *istrajnost negativnih postupaka*, *nemoć žrtve* (žrtva nije u mogućnosti da se odbrani od napada) i *negativni efekat ponašanja na žrtvu*. (Einarsen et al., 2011; Hershcovis, 2011; Saunders, Huynh & Goodman-Delahunty, 2007). Jedna od sveobuhvatnijih definicija koja uključuje sve pomenute karakteristike jeste ona koju daju upravo Einarsen i saradnici (2011).

Zlostavljanje na radnom mestu znači maltretiranje, vređanje i socijalno isključivanje pojedinca kao i negativni uticaj ovih oblika ponašanja na njegovo obavljanje radnih zadataka. Da bi se određena aktivnost, interakcija ili proces mogli označiti kao zlostavljanje (mobing) potrebno je da se ponavljaju, da se odvijaju vremenski pravilno (npr. na nedeljnom nivou) i da traju tokom određenog perioda (npr. oko šest meseci). Zlostavljanje je eskalatorni proces tokom koga osoba koja je sa njim suočena završava u inferiornoj poziciji i postaje meta sistematskih negativnih socijalnih ponašanja. Dakle, neki konflikt se ne može nazvati zlostavljanjem ukoliko je incident samo izolovani događaj ili ukoliko su u konfliktu dve strane koje poseduju približno istu moć (Einarsen et al., str. 22).

U narednim redovima biće prokomentarisane najvažnije karakteristike zlostavljanja.

Negativni postupci na radu

Izloženost negativnim postupcima predstavlja okosnicu koncepta zlostavljanja na radu (Einarsen et al., 2011). Negativni postupci se obično grupišu u tri obuhvatnije (latentne) komponente: zlostavljanje usmereno na ličnost, zlostavljanje usmereno na rad i fizičko zastrašivanje (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Einarsen et al., 2011). Zlostavljanje usmereno na ličnost uključuje direktne ili indirektne napade na lični integritet žrtve što uključuje ponašanja poput sledećih: širenje glasina i tračeva, zbijanje neslanih šala, ignorisanje stavova i mišljenja pojedinaca, napadi besa i sl. Zlostavljanje usmereno na rad cilja na otežavanje normalnog obavljanja radnih zadataka i u svojoj najtežoj formi podrazumeva oduzimanje svih radnih zadataka pojedincu (Einarsen et al., 2011). Ostale moguće forme su npr.: preterana kontrola u obavljanju radnih zadataka i nemogućnost traženja nečega na šta pojedinac ima prava (npr. bolovanja, godišnji odmori i sl.). Konačno, fizičko zastrašivanje uključuje pretnje fizičkim nasiljem ili fizičko nasilje

i/ili ponašanja kao što su upiranje prstom u pojedinca i narušavanje njegovog ličnog prostora. Bez obzira na podgrupu kojoj pripadaju ova ponašanja, ona se mogu kretati od onih direktnih i lako uočljivih (npr. pretnja fizičkim nasiljem) do onih indirektnih, suptilnih (npr. oduzimanje ključnih područja odgovornosti i zamenjivanje istih neprijatnim ili trivijalnim dužnostima) (Einarsen et al., 2009; Escartín, Rodríguez-Carballeira, Zapf, Porrúa & Martin-Pena, 2009).

Ovi negativni postupci, uprkos njihovoj sadržinskoj različitosti, obično se (od strane istraživača) tretiraju na isti način tako što se u mnogim instrumentima koji služe za ispitivanje izloženosti negativnim postupcima jednostavno zbrajaju (Escartín et al., 2009). Opravdanost ovakvog pristupa preispituju neka od retkih istraživanja koja su se bavila time kako sami ispitanici doživljavaju negativne postupke na radu (Saunders, 2007; Escartín et al., 2009).

Studija Sondersove (Saunders, 2007) pokazala je da se kao teži oblici zlostavljanja doživljavaju ponašanja u kojima se žrtva ismejava i direktno ponižava, a Eskartin i saradnici (Escartín et al., 2009) u svom istraživanju utvrđuju da je emocionalno zlostavljanje doživljeno kao najteži oblik zlostavljanja. Studija koju su izveli Rodrigez-Karbaljera i saradnici (Rodríguez-Carballeira et al., 2010) pokazala je da stručnjaci (koji su regrutovani iz redova pravnika, psihologa i lekara) doživljavaju direktne oblike zlostavljanja na radu kao teže od indirektnih, pri čemu ovi potonji podrazumevaju preteranu kontrolu, manipulaciju i izolaciju pojedinaca.

Iako su dala inicijani podstrek za proučavanje načina doživljavanja negativnih postupaka na radu i time otvorila jedno novo poglavlje u izučavanju zlostavljanja na radu, pomenuta istraživanja su doživljaj negativnih postupaka svela na doživljaj stepena u kome pojedinci ocenjuju negativne akte kao zlostavljanje. Time smo kao nalaz dobili to koliko se pomenute radnje uklapaju u našu predstavu zlostavljanja, ali ne i to da li ispitanici uspevaju da se izbore sa njima i koliko su one prihvatljive za njih.

Potrebu za ovakvim i sličnim studijima dodatno je podstaklo i donošenje zakona protiv zlostavljanja na radu širom sveta. Iako je njihovo donošenje značilo olakšanje za žrtve koje do tada nisu bile u mogućnosti da potraže pravnu podršku u rešavanju svojih problema, ovi zakoni su stavili na ozbiljan test razumevanje koncepta zlostavljanja na radu. Dva problema koja su tom prilikom nastala su: pravljenje iscrpne liste negativnih ponašanja na radu i izbor termina za označavanje pojave.

Veoma je teško napraviti univerzalni spisak svih mogućih negativnih ponašanja koja se mogu kategorisati kao zlostavljanje na radu (Einarsen et al., 2011). Postoji svega mali broj ponašanja u pogledu kojih bi se većina ljudi složila da su zlostavljanje bez prethodnog razmatranja organizacionog konteksta ili lične istorije pojedinaca uključenih u tu situaciju (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010). S druge strane, eksplicitnim navođenjem negativnih ponašanja u okviru formalno-pravnih dokumenata

formira se značajan prostor za razvoj suptilnih oblika zlostavljanja za koje je veoma teško dati nepristrasan sud (Deitch, Barsky, Butz, Chan, Brief & Bradley, 2003; Laer & Jansens, 2011). Tako se praktično zlostavljači ne sprečavaju da vrše zlostavljanje, nego im se ostavlja prostor da to izvode u formi koja nije obuhvaćena zakonom.

Pokušaj razdvajanja negativnih postupaka po težini ne mora biti nužno loš za žrtve. Pre svega zato što je zlostavljanje u svom najtežem obliku veoma retko (Hoel & Cooper, 2000). Tako se izbegavanjem priznavanja da ono može imati i svoju "blažu" i implicitnu formu, neke žrtve lišavaju pravnog leka za svoje probleme. Takođe, negativni postupci oko čije "jačine" postoje nesuglasice između stručnjaka, poslodavaca i zaposlenih, predstavljaju osnovu za preispitivanje drugih srodnih negativnih fenomena na radu, kao što su, na primer, zloupotreba moći i kršenje radnog prava. Na taj način, zaposleni ne moraju ostati bez (pravne) zaštite, ako se njihov problem ne označi kao zlostavljanje.

Ipak, ono što zaposlene može zabrinuti jeste to da zaštita radne organizacije i pravnog sistema neće biti ista u slučaju nečeg što je označeno kao zlostavljanje i onoga što se označava kao konflikt na radu. U tom smislu, može biti korisno da se negativni postupci na radu (za koje postoji sumnja da li su ili nisu zlostavljanje) ne posmatraju samo kroz prizmu njihovog konkretnog sadržaja, nego i psihološkog uticaja koji imaju na zaposlene. Ukoliko neki postupak posebno ponižava zaposlenog, onemogućava mu neometan rad i normalno funkcionisanje van poslovnog konteksta, on se može tretirati kao zlostavljanje, iako po svom sadržaju ne spada u tipičan primer zlostavljanja na radu. Dakle, formalna dokumenta mogu biti upotpunjena navođenjem psiholoških dejstava negativnih postupaka.

Konačno, zakon je otvorio prostor za diskusiju o adekvatnom terminu za označavanje ove pojave. Ovo pitanje je veoma važno utoliko što jedan deo ljudi ne želi da vidi sebe kao žrtve i stoga izbegava da označi svoja iskustva kao "zlostavljanje" (Nielsen et al., 2010). Naime, mnogi ljudi doživljavaju da priznanje statusa žrtve ujedno implicira njihovu ličnu slabost i nemoć da izađu na kraj sa stresnim situacijama na poslu, što može voditi ka dugotrajnijem trpljenju odnosno neprijavlivanju negativnih postupaka i šteti po dobrobit pojedinca.

Perzistentnost negativnih postupaka na radu

Sledeća ključna karakteristika zlostavljanja na radu jeste to da ono, za razliku od njemu sličnih fenomena kao što je npr. konflikt na radu ili neuljudnost (incivility), uključuje učestalu i dugotrajnu izloženost negativnim postupcima na radu (Hershcovis, 2011). Pristup proceni zlostavljanja na osnovu ocene učestalosti izloženosti negativnim postupcima u literaturi se naziva bihejvioralni pristup

(behavioural experience method) (Zapf et al., 2011; Nielsen et al., 2010). Kao kriterijum za određenje toga da li je pojedinac zlostavljan uzima se onaj koji predlaže Lejman (Leymann, 1990) i onaj koji predlažu Mikelsen i Einarsen (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Prvi kriterijum se odnosi na izloženost jednoj negativnoj radnji barem na nedeljnom nivou tokom šest meseci, a drugi se odnosi na izloženost barem dvema negativnim radnjama na nedeljnom nivou tokom šest meseci (Einarsen et al., 2011; Lutgen-Sandvik, Tracy, & Alberts, 2007; Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Razlog pooštavanja kriterijuma leži u tome što se time postiže tačnost procene u onim situacijama u kojima je teško reći da li je neki negativni oblik ponašanja karakterističan za neku radnu sredinu. Može se reći da je većina zaposlenih izložena nekoj vrsti stresa na radu, ali nije svaki stres zlostavljanje jer može biti tipičan za neke poslove. Tako Mikelsen i Einarsen (Mikkelsen & Einarsen, 2001) navode da u njihovoj studiji dosta zaposlenih tvrdi da obavlja poslove koji su ispod njihovog nivoa stručnosti. To se ne može automatski smatrati zlostavljanjem ukoliko se ne poznaju okolnosti rada. Naime, jedan deo njihovog uzorka činili su radnici u robnoj kući među kojima je bio i jedan broj studenata. S druge strane, opravdanost "pooštavanja" kriterijuma se može braniti i time da su žrtve zlostavljanja retko izložene samo jednom negativnom postupku na radu (Sandvik et al., 2007). Ipak, i dalje je nejasno da li je pooštavanje kriterijuma s jednog na dva doživljena postupka adekvatna odluka budći da ne postoje podaci o tome koje sve negativne radnje mogu biti uobičajene u nekim radnim kontekstima.

Sledeća važna odlika zlostavljanja na radu jeste njegovo trajanje. Naime, obično se kao vremenski okvir za procenu izloženosti negativnim postupcima na radu uzima period od šest meseci. Razlog insistiranja na vremenskom omeđavanju procene leži u potrebi da se zlostavljanje razdvoji od njemu sličnih fenomena kao što su neuljudnost ili konflikt na radu (Hershcovis, 2011). I sam Lejman (Leymann, 1990) definiše zlostavljanje kao rezultat dugotrajnog procesa koji obično kreće sa konfliktom, a završava se izolacijom i isključivanjem pojedinca. S druge strane, ovakav pristup je i empirijski opravdan utoliko što se prosečno trajanje zlostavljanja na radu u različitim zemljama kreće od najmanje dvanaest meseci do šezdeset i dva meseca (Zapf et al., 2011). Imajući u vidu sve navedeno, možemo reći da je period od šest meseci dovoljno blag kada se uzme u obzir prosečno trajanje zlostavljanja, ali ujedno i dovoljno (psihološki) obuhvatan kada se uzme u obzir period u kome je potrebno da se neki konflikt transformiše u zlostavljanje na radu.

Učestalost zlostavljanja na radu

Bez obzira na brojna istraživanja zlostavljanja na radu koja su sprovedena od devedesetih godina XX veka naovamo u čitavoj Evropi i svetu, teško je odrediti koliko je zlostavljanje na radu čest fenomen. Ovo stoga što istraživači koriste različite pristupe i različite kriterijume za procenu zlostavljanja (Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel & Vartia, 2011; Nielsen et al., 2010). S obzirom na to da je o različitim kriterijumima bilo reči u prethodnom odeljku, u ovom odeljku ćemo se pozabaviti pristupima proceni zlostavljanja na radu.

Dva najrasprostranjenija pristupa proceni zlostavljanja na radu uključuju procenu izloženosti negativnim postupcima na radu i/ili procenu osećaja pojedinca da je žrtva zlostavljanja. Prilikom procene izloženosti obično se koristi neki od poznatih upitnika, kao što su Upitnik o negativnim postupcima na radu (Negative Acts Questionnaire-Revised; NAQ-R) i Lejmanov inventar psihološkog terorisanja (Leymann Inventory of Psychological Terrorization; LIPT) (Petrović, Čizmić & Vukelić, 2013; Einarsen et al., 2009; Cowie, Naylor, Rivers, Smith, & Pereira, 2002). U ovim upitnicima ispitanici procenjuju koliko često su izloženi različitim negativnim postupcima tokom perioda od šest meseci. Prilikom drugog procenjivanja, od ispitanika se obično traži da procene da li bi, imajući u vidu ponuđenu definiciju zlostavljanja, označili svoje iskustvo kao zlostavljanje na radu. Od ispitanika se i u ovom slučaju traži da ocene izloženost zlostavljanju na radu na skali koja se odnosi na frekvencu iskustva i to u vremenskom okviru od šest meseci.

Uprkos tome što vremenom sve veći broj istraživača koristi standardizovanu metodologiju u proceni zlostavljanja na radu, teško je doći do uporedivih podataka jer istraživači koriste različite kriterijume učestalosti negativnih postupaka za ocenu zlostavljanja, različite verzije istih upitnika, a neki dodaju ili izostavljaju da ispitanicima ponude definiciju zlostavljanja prilikom ocene njihovog doživljaja zlostavljanja na radu (Petrović, Čizmić & Vukelić, 2013; Zapf et al., 2011).

Capf i saradnici (Zapf et al., 2011) su pokušali da naprave obuhvatnu procenu tipične učestalosti zlostavljanja na radu analizom različitih uzoraka iz čitavog sveta kontrolišući pri tome različite pristupe proceni ovog fenomena. Tom prilikom su došli do procene po kojoj je od 3% do 4% zaposlenih izloženo drastičnom zlostavljanju, a od 9% do 15% nekoj blažoj formi zlostavljanja.

Ovaj nalaz suprotan je nekim "odomaćenim" idejama po kojima je brutalnost rada veća nego ikada (Svensen, 2012). Svensen ističe da se u skorije vreme u Norveškoj odomaćila ideja da je poslovna

sfera doživela „brutalizaciju“. Uprkos tome, norveški radnici navode da su jednako zadovoljni poslom kao i ranije. To je za Svensena pokazatelj postojanja nesklada na makro i mikro nivou, gde se na mikro nivou pretpostavlja negativna slika koja se ne može potvrditi na makro nivou. Ovaj nesklad po njemu predstavlja posledicu nekih drugih negativnih karakteristika savremenog rada, ali ne i njegove brutalnosti (npr. ukidanje osećanja sigurnosti kroz promenu načina radnog angažovanja zaposlenih – ugovori na određeno vreme). Konačno, kako Svensen navodi, uslovi rada i prava zaposlenih daleko su veći danas od onih koje su radnici imali početkom dvadesetog veka.

Kada je u pitanju situacija u Srbiji, može se zaključiti da se prevalenca zlostavljanja na radu delimično uklapa u navedene svetske okvire. Tako je 2.5% zaposlenih u Srbiji izloženo drastičnom zlostavljanju, što se u potpunosti uklapa u navedene procene za tu vrstu zlostavljanja (Petrović, Čizmić & Vukelić, 2014). Međutim, gotovo četvrtina zaposlenih je izložena nekom blažem obliku zlostavljanja na radu, što znatno premašuje navedene vrednosti.

U Srbiji nije izdvojena nijedna “rizična” grupa bazirana na obrazovanju, polu i hijerarhijskom statusu (Petrović, Čizmić & Vukelić, u štampi). Ono što u našem nacionalnom kontekstu predstavlja važan okvir za proučavanje zlostavljanja na radu jeste tip vlasništva radne organizacije. Tako je u istraživanju koje je vršeno u okviru projekta Instituta za psihologiju pokazano da su zaposleni iz privatnih organizacija značajno više izloženi negativnim postupcima na radu nego zaposleni iz javnih organizacija (Đorđević, 2013). Ovo se objašnjava drugačijim načinom regulisanja radnih odnosa u privatnim organizacijama (kratkotrajni radni ugovori), slabijom zastupljenošću sindikata koji imaju zaštitnu funkciju i drugačijim načinom nagrađivanja i unapređenja zaposlenih. Takođe, ne treba zaboraviti to da je privatizacija organizacija došla sa drastičnim socio-ekonomskim promenama koje su po svojoj prirodi bile veoma specifične i karakteristične samo za ovaj nacionalni kontekst.

Nemoć žrtve

Sledeća izdvojena karakteristika zlostavljanja odnosi se na nemoć žrtve da se izbori sa situacijom zlostavljanja na radu. Naime, usled izloženosti specifičnim negativnim postupcima žrtva postepeno gubi potencijane resurse i postaje nemoćna u borbi sa zlostavljanjem (Einarsen et al., 2011). Iako se obično podrazumeva da je formalna moć ta koja osnažuje napadača, Einarsen i saradnici (Einarsen et al., 2011) naglašavaju da izvor njegove moći može biti i “neformalan”. Tako napadač može biti informisaniji, stručniji u odnosu na žrtvu, ili jednostavno može dobro poznavati njene “slabe tačke”. Lična

vulnerabilnost je jedna od tih "slabih tačaka" jer utiče na to koliko će pojedinac biti "oštećen" u situaciji izloženosti negativnim postupcima na radu.

Matiesen i Einarsen (Matthiesen & Einarsen, 2001) koristeći MMPI ispitivali su osobe koje su identifikovane kao žrtve zlostavljanja na radu. Klaster analiza rezultata ovih ispitanika na MMPI pokazala je da se ispitanici s obzirom na profile mogu podeliti u tri grupe: „ozbiljno pogođeni“, „razočarani i depresivni“ i „uobičajeni“. Ozbiljno pogođeni su imali najviše skorove ($t > 80$) na sledećim skalama: Hy, Hs, Pa, D. Grupa „razočaranih i depresivnih“ je imala značajno povišene rezultate na skalama D i Pa, dok kod grupe „uobičajenih“ nije primećena značajna povišenost rezultata na kliničkim skalama. Istraživači su ove grupe dalje poredili s obzirom na broj negativnih postupaka kojima su bili izloženi na radu. Iako su isprva evidentirane razlike između ove tri grupe, dalje analize su pokazale da je, sasvim neočekivano, grupa „uobičajenih“ bila u najvećoj meri izložena negativnim postupcima na radnom mestu. Matiesen i Einarsen su dobijene rezultate upravo pripisali vulnerabilnosti specifične grupe žrtava (Matthiesen & Einarsen, 2001; Zapf & Einarsen, 2011).

Moglo bi se reći da je, da bi došlo do negativnih efekata zlostavljanja, pored izloženosti negativnim postupcima, neophodna i nemoć pojedinaca da se izbori sa njima bilo da se radi o vulnerabilnom pojedincu, ili o napadaču od koga je teško odbraniti se. Ipak, imajući u vidu da se zlostavljanje na radu određuje na osnovu ocene dužine i frekvencije izloženosti negativnim postupcima, nije jasno da li je i kako osećaj nemoći odbrane od tih napada ugrađen u tu ocenu. Na taj način teško je utvrditi da li je pojedinac izložen zlostavljanju ukoliko od čestih i konstantnih napada može da se odbrani.

Negativni efekti ponašanja na žrtvu

Brojna istraživanja koja su se bavila efektima zlostavljanja na radu pokazala su da ono značajno ugrožava zdravlje i dobrobit zaposlenih i negativno utiče na njihovo radno ponašanje (Hogh, Mikkelsen & Hansen, 2011; Hogh, Mikkelsen & Hansen, 2012). Tako, zlostavljanje na radu može uzrokovati probleme sa spavanjem, dovesti do osećanja straha, anksioznosti i depresije, a kod nekih žrtava se razvija i posttraumatski stresni sindrom. Osim toga, kod žrtava je evidentirano i niže samopoštovanje, samoosušivanje, osećanje krivice, stidljivost i vulnerabilnost. Žrtve izveštavaju i o izmenjenom radnom ponašanju i to u vidu preteranog apsentizma ili prezentizma i osećanja da im sposobnost za rad opada. Žrtve u početku osećaju psihosomatske i psihičke posledice zlostavljanja na radu samo u kontekstu rada, da bi se kasnije one proširile na ostale sfere života. Tako Lejman (Leymann, 1990) poslednju fazu

zlostavljanja vidi u isključivanju pojedinca sa tržišta rada. Ovo se dešava kako zbog toga što žrtva kroz dobijeni tretman razvija osećanje nekompetentnosti, tako i usled stigmatizacije što sa sobom nosi neke druge posledice zlostavljanja, a to su: preterano korišćenje bolovanja, premeštanje na poslove koji su degradirajući za žrtvu i psihijatrijski tretman (Leymann, 1990).

Problem istraživanja

Uprkos brojnim nalazima koji su omogućili značajan uvid u fenomen zlostavljanja na radu, njegove uzroke i posledice, malo se zna o tome kako se doživljavaju negativni postupci koji čine okosnicu ovog fenomena. Tako se prilikom izučavanja odnosa izloženosti negativnim postupcima i radnog ponašanja negativni postupci tretiraju kao podjednako teški, prihvatljivi i kontrolabilni. Osim toga, oni se tretiraju i kao jednako primenjivi za procenu zlostavljanja u različitim kulturnim, nacionalnim, privrednim i radnim kontekstima i kod različitih grupa zaposlenih. U tom smislu ova studija će se baviti *doživljavanjem negativnih postupaka na radu i ispitivanjem uloge koju doživljavanje negativnih postupaka ima u odnosu između izloženosti negativnim postupcima i radnog ponašanja. Takođe, različiti aspekti doživljavanja negativnih postupaka na radu i njihova uloga u oblikovanju pomenutog odnosa biće proverena u različitim radnim kontekstima i kod različitih grupa zaposlenih.* Uvođenjem doživljajnog aspekta negativnih postupaka i njihovom integracijom sa evidentiranjem izloženosti negativnim postupcima dobija se jedan celovit uvid u koncept zlostavljanja na radu i omogućava njegovo dublje razumevanje.

Ciljevi istraživanja

Prvi cilj ovog istraživanja je da se ispita i analizuje način na koji se doživljavaju različiti negativni postupci na radu. Drugi cilj ove studije odnosi se na analizu različitih aspekata doživljavanja negativnih postupaka u specifičnim radnim kontekstima i kod specifičnih grupa zaposlenih. Treći cilj ove studije obuhvata analizu uloge različitih aspekata doživljavanja negativnih postupaka u odnosu između izloženosti negativnim postupcima na radu i pojedinih aspekata radnog ponašanja, te proveru održivosti modela u različitim radnim kontekstima i podgrupama ispitanika.

Zadaci istraživanja

1. Ispitati povezanost između izloženosti negativnim postupcima na radu i određenih aspekata radnog ponašanja: namere da se napusti organizacija, zadovoljstva poslom, apsentizma zbog bolesti i samoprocenjene produktivnosti.
2. Ispitati intenzitet i učestalost izloženost negativnim postupcima na radu u različitim radnim organizacijama (koje se razlikuju po vrsti delatnosti, veličini i tipu sektora), među različitim poslovima (vrsta posla, hijerarhijski status, broj radnih sati i načina rada) i kod različitih izvršilaca (pol, obrazovanje i godine života).
3. Ispitati povezanost odabranih doživljajnih aspekata zlostavljanja na radu (doživljaja lične težine negativnih postupaka, njihove neprihvatljivosti i doživljaja negativnih postupaka kao kontrolabilni) sa sociodemografskim karakteristikama zaposlenih (pol, obrazovanje i godine života), karakteristikama posla (vrsta posla, hijerarhijski status, broja radnih sati i načina rada) i karakteristikama radne organizacije (tip sektora, veličine radne organizacije i vrste delatnosti).
4. Ispitati da li različiti aspekti doživljavanja negativnih postupaka imaju medijatorsku ulogu u odnosima između izloženosti negativnim postupcima i svakog pojedinačnog aspekta radnog ponašanja (namera da se napusti organizacija, zadovoljstvo poslom, apsentizam zbog bolesti i samoprocenjena produktivnosti).
5. Ispitati da li je model medijacije invarijantan u okviru različitih podgrupa ispitanika: ispitanika različitog pola, obrazovanja, različite starosti i ispitanika koji dolaze iz privatnih i javnih organizacija.

Hipoteza

Očekuje se da doživljaj težine, prihvatljivosti negativnih postupaka na radu i doživljaj negativnih postupaka kao onesposobljavajućih ima medijatorsku ulogu u odnosu između izloženosti negativnim postupcima na radu i radnog ponašanja. Naime, po teoriji Lazarusa i Folkmanove (Lazarus & Folkman, 1984) negativni efekti stresa u velikoj meri zavise od označavanja kritičnog događaja kao stresnog. U tom smislu očekuje se da će doživljavanje negativnih ponašanja kao posebno teških po bilo kom osnovu imati značajnu ulogu u oblikovanju odnosa između negativnih postupaka koji predstavljaju potencijalno stresogene događaje i radnog ponašanja koje predstavlja indikator dobrog funkcionisanja u organizaciji.

METOD

Uzorak

Planira se da istraživanjem bude obuhvaćeno oko pet stotina zaposlenih iz privatnog i javnog sektora i iz različitih delatnosti.

Varijable i instrumenti

Izloženost negativnim postupcima na radu i zlostavljanje na radu

Za ispitivanje izloženosti negativnim postupcima na radu biće korišćen Revidirani upitnik o negativnim postupcima na radu (Negative Acts Questionnaire-Revised; NAQ-R) koji ima ukupno 22 ajtema. Na samom početku, ispitanicima se zadaje vremenski okvir od šest meseci u okviru koga procenjuju učestalost izloženosti svakom od 22 negativna postupka na radu koje sadrži upitnik. Svi ajtemi u ovoj skali predstavljaju prikaz negativnih i neetičnih ponašanja u kojima se ne pominju termini "zlostavljanje" ili "maltretiranje". Svaki ajtem prati petostepena skala na kojoj se ocenjuje učestalost izloženosti određenom negativnom postupku (1 - nikada, 2 – sporadično, 3 - mesečno, 4 - nedeljno, 5 – dnevno). Bez obzira na to što se radi o instrumentu koji je i u našoj populaciji pokazao visoku pouzdanost, u ovoj studiji ćemo pokušati da preciziramo podeoke koji su dati za ocenu frekvencije izloženosti negativnim postupcima. Kako bi se postigla preciznija procena frekvencije izloženosti negativnim postupcima potrebno je da se opis drugog stepena skale "sporadično" preformuliše na vremenski precizniji način, na primer da se zameni sa 1 do 5 puta u šest meseci.

Na samom kraju upitnika nalazi se i jedno otvoreno pitanje u kome se od ispitanika traži da ocene da li su zlostavljani na radu s obzirom na definiciju zlostavljanja koja glasi ovako:

Zlostavljanje definišemo kao situaciju u kojoj tokom nekog vremenskog perioda jedna ili više osoba imaju konstantan osećaj da su meta negativnih postupaka od strane jedne ili više osoba, a da u toj situaciji ta meta zlostavljanja ne može adekvatno da se odbrani od ovakvih postupaka. Pojedinačni izuzetni incident ne ulazi u opis zlostavljanja. (Hoel & Cooper, 2000)

Ispitanici nakon toga procenjuju da li su zlostavljani na radu na šestostepenoj skali prema navedenoj definiciji zlostavljanja. I u ovoj skali procene neophodno je da se preciziraju podeoci iz izvorne skale (1 - ne, 2 - da, 1 ili 2 puta u proteklih 6 meseci, 3 - da, 3 do 6 puta u proteklih 6 meseci, 4 - da, nekoliko puta mesečno, 5 - da, nekoliko puta nedeljno, 6 - da, skoro svakodnevno) i to tako što će se

precizirati njen drugi i treći podeok. Planira se da se analiza razumljivosti novih podeoka proveri u pilot studiji.

Na osnovu ove skale, moguće je izračunati jedan opšti skor čime se dobija informacija o izloženosti negativnim postupcima na radu. Takođe, može se dobiti informacija o učestalosti izloženosti negativnim postupcima na radu na mesečnom, nedeljnom i dnevnom nivou. Na kraju, može se dobiti i podatak o tome da li pojedinac sebe vidi kao žrtvu zlostavljanja na radu (i, ako vidi, u kojoj meri). Ova mera predstavlja rezultat subjektivne procene koju dobijamo od ispitanika odgovorom na poslednje pitanje gde on procenjuje svoj doživljaj u odnosu na unapred zadatu definiciju.

Psihometrijske analize upitnika NAQ-R na velikom uzorku od preko 5000 zaposlenih u Velikoj Britaniji pokazale su da se radi o upitniku visoke pouzdanosti (Kronbahova alfa preko 0.90). Konfirmatorna faktorska analiza pokazala je da je instrument moguće koristiti kao jednofaktorsku meru, dvofaktorsku meru (zlostavljanje usmereno na rad i zlostavljanje usmereno na ličnost) i trofaktorsku meru (zlostavljanje usmereno na rad, na ličnost i fizičko zastrašivanje). Analize ovog instrumenta na populaciji u Srbiji pokazale su takođe da se radi o veoma pouzdanom instrumentu (alfa koeficijent preko 0.9) (Čizmić & Vukelić, 2010a).

Dakle, pomoću ovog upitnika se dobijaju sledeći pokazatelji:

1. izloženost pojedinačnim negativnim postupcima (22 varijable, čije vrednosti se mogu kretati od 1 do 5 ili se mogu grupisati u manji broj kategorija, do dihotomiziranja);
2. izloženost negativnim postupcima – ukupan skor računat iz 22 pojedinačna skora.

U zavisnosti od rezultata faktorske analize, mogu se dobiti još tri varijable/skora:

1. izloženost zlostavljanju usmerenom na rad;
2. izloženost zlostavljanju usmerenom na ličnost;
3. izloženost fizičkom zastrašivanju.

Konačno, na osnovu ovog upitnika se dobija i samoprocena izloženosti zlostavljanju na radu s obzirom na datu definiciju zlostavljanja - skor se kreće od 1 do 6, a može se i dihotomizovati.

Doživljavanje negativnih postupaka na radu

Ispitivaće se sledeća tri aspekta doživljavanja negativnih postupaka na radu: doživljaj negativnih postupaka kao lično teških, doživljaj negativnih postupaka kao (ne)prihvatljivih u radnoj organizaciji i doživljaj negativnih postupaka kao nekontrolabilnih. Doživljavanje negativnih postupaka na radu će takođe biti procenjivano korišćenjem Revidiranog upitnika o negativnim postupcima (NAQ-R) koji će biti specijalno prilagođen u tu svrhu. Tako će umesto procene svakog ajtema na skali frekvencije ispitanici procenjivati ponašanja opisana u stavkama prema stepenu u kojem ih *doživljavaju kao lično teške* (npr. *U kojoj meri su sledeći postupci na radu za Vas lično teški?*), stepenu u kome ocenju da su negativni postupci *prihvatljivi u njihovoj radnoj organizaciji* (npr. *U kojoj meri su sledeći postupci, po Vašem mišljenju, prihvatljivi u vašoj radnoj organizaciji?*) i *stepenu njihove nekontrolabilnosti, odnosno stepena u kome ih je teško ili nemoguće kontrolisati* (npr. *Ocenite koliko je teško izboriti se sa sledećim postupcima?*). Podeoci će tako biti označeni na sledeći način, *za težinu negativnih postupaka*: 1 - u vrlo maloj meri, 2 - u maloj meri, 3 - u velikoj meri, 4 - u veoma velikoj meri, *za njihovu prihvatljivost*: 1 - veoma neprihvatljiva, 2 - neprihvatljiva, 3 - prihvatljiva, 4 - veoma prihvatljiva, i *za doživljaj nekontrolabilnosti* negativnih postupaka: 1 - veoma teško, 2 - teško, 3 - lako, 4 - veoma lako. Takođe, sami ajtemi će biti prilagođeni proceni (npr. *Neko Vam nije otkrivao informacije i to je uticalo na kvalitet Vašeg posla* će biti reformulisano u *Neotkrivanje informacija neophodnih za kvalitetno obavljanje posla*). Planira se da se razumljivost ajtema i instrukcija prethodno proveru u pilot istraživanju na manjem uzorku ispitanika.

Dakle, za svaki od 22 negativna postupka dobiće se tri skora (varijable):

1. doživljena težina postupka;
2. doživljena prihvatljivost postupka;
3. doživljena kontrolabilnost postupka.

Radno ponašanje

Aspekti radnog ponašanja koji će biti procenjivani u ovoj studiji su sledeći:

1. apsentizam;
2. namera da se napusti organizacija;
3. percipirana produktivnost;
4. zadovoljstvo poslom.

Prve tri varijable će biti procenjivane preko jednog ajtema na način na koji su procenjivani u istraživanju Einarsena i saradnika (Einarsen et al., 2009). Za procenu apsentizma ispitanici će na skali od 1 do 5

procenjivati koliko su u poslednjih šest meseci izostajali sa posla zbog bolesti (1 - nijednom do 5 – više od deset dana). Namera da se napusti organizacija biće procenjivana na skali od 1 - nisam razmišljao/la o tome do 5 – veoma često sam razmišljao/la o tome. Ove procene će se takođe vršiti za opseg od šest meseci. Konačno, ispitanici će procenjivati svoju produktivnost u poslednjih šest meseci na skali od 1- manje od 25% do 5-100%.

Zadovoljstvo poslom će biti procenjivano preko četiri ajtema koji će se odnositi na ocenu opšteg zadovoljstva sledećim aspektima posla: zadovoljstvo samim poslom, zadovoljstvo radnim mestom, zadovoljstvo nadređenima i odnosima sa kolegama. Tvrdnje će pratiti petostepena skala Likertovog tipa koja će ukazivati na stepen slaganja (1 - uopšte se ne slažem, 5 - u potpunosti se slažem). Ovakva skala korišćena je do sada u istraživanju Sondersove (Saunders, 2007).

Socio demografske karakteristike zaposlenih

Od socio-demografskih karakteristika zaposlenih biće analizirani *pol*, *godine života* (kao kvantitativna varijabla) i *obrazovanje* (osnovno, srednje, više i visoko obrazovanje).

Karakteristike radnog konteksta

U okviru varijable karakteristike radnog konteksta, biće ispitivane karakteristike posla i karakteristike radne organizacije. U okviru karakteristika posla biće procenjivane sledeće odlike posla: *vrsta posla* (npr. administracija, istraživanje/obrazovanje...), *hijerarhijski status* (od neposrednog izvršioca do direktora), *broj radnih sati* koje pojedinac provodi na poslu (kvantitativna varijabla) i *način rada* (pretežno samostalno, pretežno u timu). U okviru karakteristika radne organizacije biće procenjivan: tip sektora (privatni/javni), veličina radne organizacije (od malih do velikih organizacija definisanih preko broja zaposlenih koje obuhvataju) i vrsta delatnosti organizacije (npr. proizvodnja, turizam, obrazovanje).

Nacrt obrade podataka

Planira se da obrada kvantitativnih podataka bude urađena u SPSS programskom paketu verzija 21 i programu AMOS. Pojedinačne planirane analize opisane su za svaki pojedinačni zadatak istraživanja.

1. Za ispivanje povezanosti između izloženosti pojedinačnim negativnim postupcima na radu i posledica po radno ponašanje biće korišćena korelaciona analiza.
2. Za ispivanje povezanosti doživljajnih aspekata zlostavljanja na radu sa sociodemografskim karakteristikama zaposlenih (pol, obrazovanje i godine života), karakteristikama posla (vrsta posla, hijerarhijski status, broja radnih sati i načina rada) i odlikama radne organizacije (tip sektora, veličine radne organizacije i vrste delatnosti) biće korišćene analiza varijanse i korelaciona analiza.
3. Za proveru medijatorske uloge različitih aspekata doživljavanja negativnih postupaka u odnosu između izloženosti negativnim postupcima i radnog ponašanja biće korišćeno strukturalno modeliranje.

ZAKLJUČAK

Verujemo da ovakva studija ima višestruku korist i to kako za naučni razvoj fenomena zlostavljanja na radu, tako i za praktične intervencije koje se odnose na njegovo sprečavanje. Što se tiče daljeg razvoja izučavanja koncepta zlostavljanja, možemo da kažemo da je nakon više od dvadeset godina istraživanja zlostavljanja na radu neophodno preispitati metodologiju na koju se istraživači najviše oslanjaju i kojoj je potrebno dalje unapređenje.

Ovakvi podaci korisni su i praktičarima i to u nekim od najosetljivijih aktivnosti kao što su kreiranje programa za prepoznavanje i sprečavanje zlostavljanja na radu. Takođe, oni im mogu pomoći u evidentiranju nekih problematičnih karakteristika radne sredine na koje su se zaposleni neopravdano navikli i ne doživljavaju ih kao zlostavljanje.

Na kraju, ovakve studije neophodne su i u (nacionalnim) kontekstima kao što je naš u kojima su zakonska rešenja za zlostavljanje na radu i metodološki inventar preuzeti iz bitno različitih socio-kulturnih sredina (uglavnom iz zemalja Zapadne Evrope i skandinavskih zemalja). U tom smislu ova studija će dati kompletniji uvid u to šta sve zaposleni u Srbiji doživljaju kao zlostavljanje i kako se postojeći metodološki inventar može prilagoditi kako bi se uklopio u kulturne specifičnosti naše sredine.

Struktura rada

I Uvodni deo – značaj istraživanja zlostavljanja na radu

II Torijski deo

- ✓ Kratak (istorijski) pregled izučavanja zlostavljanja na radu
- ✓ Definisanje zlostavljanja na radu
- ✓ Ključni aspekti definicije zlostavljanja na radu
- ✓ Organizacione i individualne posledice zlostavljanja
- ✓ Zlostavljanje na radu u Srbiji
- ✓ Dosadašnja istraživanja doživljajnih aspekata zlostavljanja
- ✓ Predmet istraživanja
- ✓ Ciljevi istraživanja

III Metodološki deo

- ✓ Opis procedure sakupljanja podataka
- ✓ Opis uzorka
- ✓ Varijable i instrumenti
- ✓ Tehnike obrade podataka

IV Prikaz rezultata istraživanja i interpretacija podataka

V Diskusija rezultata

VI Zaključak i preporuke

VII Literatura

VIII Prilozi

Korišćena i predložena literatura

Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publication.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. DC Heath & Co.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E., & Randall, P. (2003). Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *European journal of work and organizational psychology*, 12(3), 209-228.

- Cooper, C. L., Hoel, H., & Faragher, B. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 367-387.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51.
- Čizmić, S., & Vukelić, M. (2010a). Ispitivanje maltretiranja na radnom mestu Upitnikom o negativnim postupcima na uzorku zaposlenih iz Srbije. Rad prezentovan na XVI naučnom skupu Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd, Srbija. Apstrakt preuzet sa <http://www.empirijskaistrazivanja.org/KnjigaRezimea.aspx>
- Čizmić, S. & Vukelić, M. (2010b). Maltretiranje na radnom mestu - pogled na novu perspektivu. *Andragoške studije*, 1, 61-74.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224.
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18(4), 405-422.
- Đorđević, M. (2013). *Povezanost izloženosti maltretiranju na radnom mestu sa karakteristikama organizacije i sociodemografskim karakteristikama zaposlenih* (Neobjavljeni master rad). Odeljenje za psihologiju, Filozofski fakultet, Beograd.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 3-39). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrua, C., & Martin-Pena, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work & Stress*, 23(3), 191-205.
- Ferris, G. R., Zinko, R., Brouer, R. L., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2007). Strategic bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 195-206.
- Fried, Y., Levi, A. S., Billings, S. W., & Browne, K. R. (2001). The relation between political ideology and attitudes toward affirmative action among African-Americans: The moderating effect of racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 54(5), 561-584.
- Hirigoyen, M. F. (1998). *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*. Syros.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Giorgi, G. (2010). Workplace bullying partially mediates the climate-health relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 727-740.
- Giorgi, G., Arenas, A., & Leon-Perez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: The Negative Acts Questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49(6), 686-695.
- Haynes, C. E., Wall, T. D., Bolden, R. I., Stride, C., & Rick, J. E. (1999). Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data. *British Journal of Health Psychology*, 4(3), 257-275.
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying... oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Unpublished report. Manchester, UK: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hoel, H., Sheehan, M. J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2011). Organisational effects of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 129-148). Boca Raton, FL: CRC Press.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Høgh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 107-128). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Høgh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, A. M. (2011). Impact of bullying on workers. In N. Tehrani (Ed.). *Workplace bullying: symptoms and solutions*. New York, NY: Routledge.
- Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29(6), 489-496.
- Jiménez B. M., Muñoz A. R., Gamarra M. M. and Herrer M. G. (2007). Assessing workplace bullying. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 449–57.
- Johns, G. (2009). Absenteeism or presenteeism? Attendance dynamics and employee well-being. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp. 7-30). Oxford, England: Oxford University Press.
- Keashly, L., & Jagatic, K. (2011). North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L Cooper (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 41-74). Boca Raton, FL: CRC Press, Taylor & Francis.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Svensen, L. Fr. H. (2012). *Filozofija rada*. Beograd: Geopoetika
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lorenz, K. (1962/2002). *On Aggression*. London: Routledge.

- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x
- Monks, C. P., Smith, P. K., Naylor, P., Barter, C., Ireland, J. L., & Coyne, I. (2009). Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 146-156.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of work and organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. (2006). *Bullying at work Antecedents and outcomes* (Doctoral dissertation, The University of Bergen).
- Meglich-Sespico, P. A. (2006). *Perceived Severity of Interpersonal Workplace Harassment Behaviors* (Doctoral dissertation, Kent State University).
- Merriam, W. (1998). Merriam-Webster's collegiate dictionary.
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-414.
- Namie, G., Namie, R., & Lutgen-Sandvik, P. (2011) Challenging Workplace Bullying in the United States: An Activist and Public Communication Approach. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 447-468). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2011). Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 201-226). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.
- Öcel, H. & Aydin, O. (2012). Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.

- Petrović, B., I., Čizmić, S. & Vukelić, M. (2013). Koncept zlostavljanja na radu u globalnom kontekstu. VI Međunarodni skup Multikulturalnost i savremeno društvo, Društveno-humanističke nauke, Psihologija, Zbornik radova, str. 458-466.
- Petrović, B., I., Čizmić, S. & Vukelić, M. (u štampi). Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors. *Psihologija*.
- Pikas, A. (1989). A pure concept of mobbing gives the best results for treatment. *School Psychology International*, 10(2), 95–104.
- Pondy, L. R. (1992). Reflections on organizational conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 257-261. doi:10.1002/job.4030130305
- Power, J. L., et al. (2013). Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents, *Journal of Business Research*, 66(3), 374-380.
- Rayner, C. & Lewis, D. (2009) Managing workplace bullying: The role of policies. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 327-340). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Rayner, C., Sheehan, M., & Barker, M. (1999). Theoretical approaches to the study of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 11-15.
- Rodríguez-Carballeira, Á., Solanelles, J. E., Vinacua, B. V., García, C. P., & Martín-Peña, J. (2010). Categorization and hierarchy of workplace bullying strategies: A Delphi survey. *The Spanish journal of psychology*, 13(1), 297-308.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Salin, S., & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 227-243). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Samnani, A. K. (2013). "Is this bullying?" Understanding target and witness reactions. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 290-305.
- Saunders, P. (2007). *The influence of behavioural, individual and contextual variables on the perception and labelling of workplace bullying behaviours* (Doctoral dissertation, School of Psychology, University of New South Wales).

- Saunders P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behavior professional lay definition of workplace bullying. *Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 340-354.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. *International journal of manpower*, 20(1/2), 57-69.
- Sobre-Denton, M. S. (2012). Stories from the cage: Autoethnographic sensemaking of workplace bullying, gender discrimination, and white privilege. *Journal of Contemporary Ethnography*, 41(2), 220-250.
- Tambur, M., & Vadi, M. (2009). Bullying at work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). *Review of International Comparative Management*, 10(4), 791-805.
- Vukelić, M. (2010). Povezanost zadovoljstva poslom i izloženosti negativnim postupcima na radnom mestu (Master rad, Odeljenje za psihologiju, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu).
- Yamada, D.C (2011). Workplace bullying and the Law: Emerging Global Responses. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 469-484). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice – An introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 177-200). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.; pp. 75-105). Boca Raton, FL: CRC Press.

Реферат о квалитикованости кандидаткиње Милице Вукелић и подобности предложене теме (“Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака”) за докторску дисертацију:

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији:

Милица Вукелић је рођена 05.09.1984. године у Београду где је завршила Основну школу „Јосиф Панчић“, а потом и Филолошку гимназију. Милица је уписала основне студије психологије 2003. године на Филозофском факултету у Београду и завршила их 2008. године са просечном оценом 9.25. Након завршених основних студија Милица се 2009. године запошљава на пословима регрутације и селекције запослених и паралелно уписује мастер студије на модулу за психологију рада на Филозофском факултету у Београду. Мастер студије психологије завршава са просечном оценом 9.83 и са највишом оценом брани завршни рад на тему: *„Повезаност задовољства послом и изложености негативним поступцима на радном месту“* код ментора проф. др Светланае Чизмић.

У мају 2010. године, Милица се запошљава на Филозофском факултету у Београду као истраживач-приправник са обавезом да активно учествује на пројекту Министарства просвете, науке и технолошког развоја бр. 179018 *„Идентификација, мерење и развој когнитивних и емоционалних компетенција важних друштву оријентисаном на европске интеграције“*. Фебруара 2011. године Милица започиње докторске студије на одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду. Милица је до сада положила све испите на докторским студијама и одбранила студијске истраживачке радове, а њена тренутна просечна оцена износи 9.67.

Милица је осим на истраживачким пословима ангажована и у реализације наставе на Одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду. Учествује у реализацији наставе на курсевима: *Каријера* (трећа година основних студија), *Инжењеска психологија и ергономија* (четврта година основних студија, модул психологија рада) и *Стрес на раду* (четврта година основних студија, модул психологија рада). Такође, Милица учествује и у организовању и реализацији стручне праксе за студенте четврте године на модулу психологије рада.

Од 2010. године до сада, Милица је саопштила три рада на међународним скуповима и десет радова на домаћим скуповима. Она је такође, у коауторству, објавила један рад у тематском зборнику од међународног значаја, један рад у националном часопису међународног значаја, док јој је један рад прихваћен за објављивање у међународном часопису домаћег издавача.

С обзиром да се тема докторске дисертације Милице Вукелић односи на *негативне поступке на раду и злостављање на раду* у наредним редовима ће бити приказани радови који најбоље репрезентују истраживачке и стручне потенцијале кандидаткиње за бављење овом темом:

1. Чизмић, С. и **Вукелић, М.** (2010). Малтретирање на радном месту - поглед на нову перспективу. *Андрагошке студије*, 1, 61-74.

Основни циљ овог рада био је да пружи сажети приказ основних концепата важних за изучавање злостављања на раду. Тако су у раду анализирани критеријуми дефинисања злостављања на раду и утицај организационих и личносних карактеристика на злостављање на раду. Такође, пружен је и кратак опис *Упитника о негативним поступцима на раду (Negative Acts Questionnaire)* Еинарсена и сарадника који је коришћен у преко 100 истраживачких студија злостављања на раду широм света. На крају, дати су предлози организационих и образовних мера за превенцију ове појаве.

2. Чизмић, С., и **Вукелић, М.** (2010). Испитивање малтретирања на радном месту Упитником о негативним поступцима на узорку запослених из Србије. Рад презентован на XVI научном скупу Емпиријска истраживања у психологији, Београд, Србија.

У овом истраживању испитиване су основне психометријске карактеристике *Ревидираног упитника о негативним поступцима на раду (Negative Acts Questionnaire-Revised)* Еинарсена и сарадника. Ради се у упитнику који је био коришћен у бројним студијама овог феномена у Европи. Он има укупно 22 ајтема којима се процењује фреквенција изложености конкретним негативним поступцима. Осим тога, упитник укључује још један ајтем којим се евидентира испитаников доживљај да је изложен злостављању на раду. У истраживању је учествовало преко две стотине запослених из Београда и Крагујевца. Анализе су показале да се ради о упитнику високе поузданости којим се може испитивати злостављање усмерено на рад и злостављање усмерено на личност. Такође, утврђено је то да је свега мали број запослених изложен драстичном злостављању на раду.

3. Петровић, Б., И., Чизмић, С. и **Вукелић, М.** (2013). Концепт злостављања на раду у глобалном контексту. VI *Међународни скуп Мултикултуралност и савремено друштво, Друштвено-хуманистичке науке, Психологија, Зборник радова*, стр. 458-466.

Циљ овог рада био је да се прикаже позиција концепта злостављања на раду у контексту глобализације. Дискутован лингвистички домен, физички домен и домен дефиниција злостављања на раду. Анализа овог феномена у оквиру ова три домена указала је на разноликости које су пре свега одраз социо-културних специфичности. Оно што се из глобалне перспективе може посматрати као несавршеност, из локалне перспективе се може посматрати као отпор глобализацији и израз потребе да се сачува феноменолошка страна концепта.

4. **Вукелић, М.**, Чизмић, С. и Петровић И., Б. (2013). Однос између злостављања на раду и жеље да се напусти организација: Модераторска улога перципиране организационе подршке. Рад презентован на XIX научном скупу Емпиријска истраживања у психологији, Београд, Србија.

Циљ овог рада је био да се испита да ли постоји модераторска улога перципиране организационе подршке на однос између изложености злостављању на раду и жеље да се напусти организација. Узорак је чинило 1998 запослених из приватног и државног сектора из целе Србије. За испитивање злостављања на раду је коришћен Ревидирани упитник о негативним поступцима Еинарсена и сарадника, док је испитивање перципиране организационе подршке коришћен Ајзенбергеров Упитник за испитивање перципиране организационе подршке. Анализе су показале да је модераторски ефекат перципиране организационе подршке веома мали, односно да износи свега 1%. Због тога је закључено да су неопходне даље анализе у односу на врсту посла, делатност и власништво над организацијом.

5. **Vukelic, M., Cizmic, S., & Petrovic, I.** (2013). Effect of involvement with workplace bullying: Are the victims the only victims? 16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, May 22nd-25th in Münster, Germany.

Овај рад је имао за циљ испитивање ефекта инволвираности у ситуацију злостављања на раду на осећање немоћи, несигурности посла, намере да се напусти организација као и задовољства животом. У испитивању је учествовало 1998 запослених из приватног и државног сектора из целе Србије. Ефекти инволвираности у ситуацију злостављања на раду анализирани су у оквиру четири групе испитаника које су формиране на основу личног искуства злостављања на раду и присуствовања злостављању на раду. Резултати су показали да не постоје разлике између оних који су били злостављани на раду и који су уједно и сведоци злостављања на раду и оних који су (само) злостављани на раду по наведене четири карактеристике. Међутим, показано је да су они који су били сведоци злостављања на раду осећали већу немоћ, жељу да напусте организацију и показали ниже задовољство животом од оних који нису злостављани на раду.

6. **Petrović, B., I., Čizmić, S. & Vukelić, M.** (u štampi). Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors. *Psihologija*.

У овом истраживању анализирани су различити приступи испитивању злостављања на раду: приступ базиран на оцени изложености негативним поступцима на раду и приступ базиран на означавању свог искуства као злостављања и њихова повезаност са радним понашањем. Узорак је чинило 1998 запослених из приватног и државног сектора из целе Србије. Анализом је показано то да постоји значајно поклапање између два приступа процени злостављања на раду. Оба приступа значајно корелирају са радним понашањем. Запослени који су тренутно злостављани, запослени који су некада били злостављани, а сада више нису и запослени разликују се значајно по радном понашању. Резултати истраживања указују на потребу комбиновања два приступа у процени злостављању на раду.

Милица Вукелић је била ангажована и на пројектима: Master Studies development program, WUS Austria; „Секундарна обрада PISA података“ који је покренуо Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва при Кабинету председника Владе Републике Србије и евалуацији пројекта: „Јачање структура за оснаживање и партиципацију младих у Србији“ (SoSEYP, GiZ). Милица је члан Друштва психолога Србије, Европске асоцијације за

психологију рада (EAWOP) и Удружења конструктивиста Србије где завршава едукацију из конструктивистичке психотерапије.

2. Предмет и циљ дисертације:

Централни концепт ове дисертације представља доживљај негативних поступака на раду који ће се у овој тези анализирати одвојено и интегрисано са бихејвиоралним показатељима злостављања (негативним поступцима на раду), неким аспектима радног понашања и карактеристикама радне средине. У том смислу ће се ова студија бавити доживљавањем негативних поступака на раду и испитивањем улоге доживљавања негативних поступака на однос изложености негативним поступцима и радног понашања. Такође, различити аспекти доживљавања негативних поступака на раду и њихова улога у обликовању поменутог односа биће проверена у различитим радним контекстима и код различитих група запослених. Увођење доживљајног аспекта негативних поступака омогућава истраживачима ове појаве да добију целовит увид у концепт злостављања на раду и омогућава даљи развој приступа и метода у његовом изучавању.

У складу са изложеним проблемом, први циљ овог истраживања је да се испитају и анализују начини на који се доживљавају различити негативни поступци на раду. Други циљ ове студије се односи на анализу различитих аспеката доживљавања негативних поступака у специфичним радним контекстима и код специфичних група запослених. Трећи циљ ове студије се односи на анализу улоге различитих аспеката доживљавања негативних поступака на однос између изложености негативним поступцима на раду и појединачних радних понашања и проверу одрживости модела у различитим радним контекстима и подгрупама испитаника.

3. Опис садржаја (структуре по поглављима) дисертације:

Докторска дисертација Милице Вукелић ће бити изложена у пет главних делова – уводни део (теоријски референтни оквир), методолошки део (објашњење процедуре прикупљања података, опис узорка и коришћених инструмената), приказ резултата, дискусија резултата и закључак.

Уводни (теоријски део)

У овом делу ће бити дат кратак преглед историје изучавања концепта злостављања на раду. Такође, кандидаткиња ће се бавити начинима дефинисања злостављања на раду и анализираће кључне аспекте дефиниције злостављања на раду. Потом ће дати преглед најутицајнијих истраживања злостављања на раду посебно се осврћући на организационе чиниоце настанка злостављања на раду и последице по радно понашање. Биће приказани и резултати истраживања злостављања на раду у Србији. Коначно, у овом делу рада биће приказан предмет и циљеви истраживања.

Методолошки део

У оквиру овог дела биће детаљно приказан начин прикупљања података и биће детаљно описан узорак испитаника. Осим тога биће приказане и варијабле и инструменти коришћени у истраживању и конкретне технике обраде података.

Приказ резултата истраживања

У оквиру овог дела биће детаљно приказани резултати истраживања који ће бити приказани тако да прате редослед постављених циљева.

Дискусија резултата

У дискусији резултата кандидаткиња ће интегрисати и интерпретирати добијене налазе и разматраће их у светлу постојећих истраживања. Дискусија резултата истраживања ће такође бити организована тако да одговори структури постављених циљева истраживања.

Закључак

У закључном делу овог рада кандидаткиња ће се посебно осврнути на импликације које њена студија има за будућа истраживања, унапређење методологије изучавања злостављања на раду и практичних интервенција које имају за циљ превенцију злостављања на раду и ублажавање његових последица.

4. Основна хипотеза од које ће се поћи у истраживању:

Очекује се да доживљај тежине, прихватљивости негативних поступака на раду и доживљај негативних поступака има медијаторску улогу у односу између изложености негативним поступцима на раду и радног понашања. Наиме, по теорији Лазаруса и Фолкманове (Lazarus & Folkman, 1984) негативни ефекти стреса у великој мери зависе од означавања критичног догађаја као стресног. У том смислу се очекује да ће доживљавање негативних понашања као посебно тешких по било ком основу имати значајну улогу у обликовању односа између негативних поступака који представљају потенцијално стресогене догађаје и аспеката радног понашања који представљају индикатор доброг функционисања у организацији.

5. Методе које ће се у истраживању применити:

Узорак – узорак у овом истраживању чиниће око пет стотина запослених из различитих делатности и сектора из Србије.

Варијабле и инструменти

i. Изложеност негативним поступцима на раду

За испитивање изложености негативним поступцима биће коришћен Ревидирани упитник о негативним поступцима на раду (Negative Acts Questionnaire-Revised) који има укупно 22 ајтема док 23. ајтем представља самооцену испитаника да ли је с обзиром на дату дефиницију изложен злостављању на раду. Ради се о инструменту који је до сада коришћен у преко три стотине студија злостављања на раду широм света. Досадашње психометријске анализе овог инструмента у Европи су показале су да се ради о упитнику изузетне поузданости. Овај инструмент је могуће користити као једнофакторску меру, двофакторску меру (злостављање усмерено на рад и злостављање усмерено на личност) и трофакторску меру (злостављање усмерено на рад, на личност и физичко застрашивање). Анализе овог инструмента на популацији у Србији су такође показале да се ради о веома поузданом инструменту (алфа коефицијент преко 0.9) (Чизмић & Вукелић, 2010).

ii. Доживљавање негативних поступака на раду

Доживљавање негативних поступака ће бити испитано преко следећих доживљајних аспекта: доживљаја негативних поступака као лично тешких, доживљаја негативних поступака као прихватљивих у радној организацији, доживљаја негативних поступака као контролабилних (колико се појединац може одбранити од њих). Доживљавање негативних поступака на раду ће бити процењивано коришћењем Ревидираног упитника о негативним поступцима на раду који ће бити прилагођен и претходно тестиран за ту сврху. Планира се да се уместо процене сваког ајтема на скали фреквенције испитаницима зада да процењују понашања према њиховој тежини, прихватљивости и контролабилности.

iii. Радно понашање

У овој студији ће бити процењивана следећа радна понашања: апсентизам, намера да се напусти организација, перципирана продуктивност и задовољство послом. Прва три индикатора биће процењивана преко једног ајтема, односно онако како су процењивана у студији Еинарсена и сарадника (Einarsen, Hoel & Cooper, 2009). Задовољство послом ће бити процењивано преко четири ајтема: задовољство самим послом, задовољство радним местом, задовољство надређенима и односом са колегама. Ради се о краткој скали за испитивање задовољства посла која је до сада коришћена у истраживању Сондерсове (Saunders, 2007).

iv. Социо демографске карактеристике запослених

У оквиру социо-демографских карактеристика запослених ће бити анализирани пол, године живота и образовање.

v. Карактеристике радног контекста

У оквиру ове шире дефинисане категорије биће испитиване карактеристике посла и карактеристике радне организације. У оквиру карактеристика посла биће испитиване:

врста посла, хијерархијски статус, број радних сати које појединац проводи на послу и начин рада. У оквиру карактеристика радне организације биће процењиван: тип сектора, величина радне организације и врста делатности организације.

Начин обраде података

Обрада квантитативних података ће бити урађена у SPSS програмском пакету верзија 21 и у AMOS-у. Појединачне планиране анализе обухватају корелациону анализу, анализу варијансе и структурално моделирање.

6. Очекивани резултати и научни допринос:

Научни допринос ове дисертације могуће је посматрати на основу њене *три кључне импликације*: импликације за унапређење методологије испитивање злостављања на раду, импликације за изучавање злостављања на раду у Србији и коначно за креирање практичних интервенција решавања проблема злостављања на раду.

Када је у питању унапређење методологије, неопходно је да након више од десет година њеног развоја који се одвијао у правцу проналажења што репрезентативнијих негативних поступака и развоја прецизности критеријума оцене злостављања, она буде обогачена доживљајним аспектима тих поступака који су до сада били неоправдано занемарени.

Ова студија је веома важна за наш национални контекст и то зато што досадашње студије и истраживања злостављања на раду нису омогућила потпунији увид у специфичности доживљавања злостављања на раду у Србији. Ово је имало и има импликације по донета законска решења, као и начин процењивања злостављања на раду који је вршен преузимањем готових формалних и методолошких решења из земаља Западне Европе које се по много чему разликују од наше земље.

Коначно, ова студија ће бити од помоћи и практичарима у добијању конкретних одговора приликом планирања различитих интервенција које имају за циљ спречавање настанка злостављања на раду и ублажавања његових последица. Тако оно може помоћи у откривању разлика између стручњака и лаика у опажању неких поступака као злостављања, карактеристика радне средине и посла у којима се злостављање толерише, као и негативним понашањима са којима се појединци посебно тешко боре.

7. Закључак

На основу анализе предложеног нацрта докторске тезе Комисија закључује да је предложена тема докторске дисертације релевантна, да даје значајан допринос разумевању и даљем развоју концепта злостављања на раду употребом иновативне методологије, као и да кандидаткиња има све неопходне компетенције за реализовање предложене студије.

Полазећи од свега наведеног предлажемо Наставно-научном већу да кандидаткињи Милицы Вукелић одобри рад на изради докторске тезе под насловом „Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака“.

Проф.др Светлана Чизмић

Проф.др Драган Попадић

Доцент др Лазар Тењовић

Доцент др Ивана Петровић
