

Odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika

Kelemen, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:544560>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-19**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Lucija Kelemen

**Odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa
kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

LUCIJA KELEMEN

**ODNOS STRATEGIJA SUOČAVANJA SA
STRESOM, LOKUSA KONTROLE I
ODANOSTI ORGANIZACIJI KOD
ZAPOSLENIKA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Goran Milas

Sumentor: v. pred. mr. sc. Zoran Komar

Zagreb, 2024.

Odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika

Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika. Sudionici istraživanja bili su osobe koje su trenutno u radnom odnosu na području Republike Hrvatske. Podaci su prikupljeni putem *online* upitnika koji se sastojao od skraćene verzija COPE upitnika (Carver, 1997), Rotterove ljestvice unutrašnjeg naprama izvanjskom mjestu kontrole (Rotter, 1966) i Skale organizacijske odanosti (Meyer i sur.1993). Analiza je provedena na uzorku od 131 sudionika, raspona dobi od 20 do 62 godine ($C = 33$). S obzirom na spol, sudjelovalo je 38 muškaraca (29%), 92 žene (70,02%) te jedna osoba koja se nije izjasnila po pitanju spola (0,6%). Sudionici su bili zaposlene osobe, a njih 9 (7%) se izjasnilo kao student/ica zaposlen/a na puno radno vrijeme. Rezultati su pokazali da sudionici pretežito koriste strategije usmjerene na problem i emocije te blago naginju vanjskom lokusu kontrole i afektivnoj odanosti naspram ostalih strategija suočavanja te odanosti. Rezultatima se utvrdilo da postoje značajne negativne, ali niske povezanosti strategija izbjegavanja i onih usmjerenih na emocije s afektivnom odanosti, a povezanost strategija usmjerenih na problem je značajna i pozitivna, ali niska. Povezanost ljestvice lokusa kontrole i afektivne odanosti je značajna negativna i niska, a njegova povezanost s instrumentalnom odanosti se pokazala značajnom, pozitivnom, ali jako niskom. Odnosno, osobe unutarnjeg lokusa kontrole iskazivale su višu afektivnu odanost i nižu instrumentalnu odanost. Druge korelacije nisu bile značajne. Po pitanju predviđanja, pokazali su se značajnim samo prediktori afektivne odanosti, točnije strategije usmjerene na problem i emocije. Drugi se prediktori nisu pokazali značajnima za niti jednu od istraživanih komponenti odanosti. Zaključno, nisu potvrđene sve hipoteze koje su postavljene, ali se može reći da osobe koje iskazuju unutarnji lokus kontrole, češće koriste strategije usmjerene na problem, a manje one usmjerene na emocije i izbjegavanje, u prosjeku češće iskazuju višu razinu afektivne odanosti organizaciji. Rezultati istraživanja pružaju uvid u povezanost strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i organizacijske odanosti, što može biti korisno za unapređenje praksi u organizacijama. Razumijevanje ovih odnosa može doprinijeti boljim intervencijama za zadržavanje i motivaciju zaposlenika.

Ključne riječi: strategije suočavanja sa stresom, lokus kontrole, odanost organizaciji, organizacija, zaposlenici

Relationship between stress coping mechanisms, locus of control and organisational commitment among employees

Abstract

The aim of this research was to examine relationship between stress coping mechanisms, locus of control and loyalty to an organisation among employees. The participants in the research were individuals currently employed in the Republic of Croatia. The data was collected by using online questionnaire which was composed of Brief COPE questionnaire, Rotter's Internal-External Locus of Control Scale and Organizational Commitment Questionnaire. The analysis was conducted on a sample of 131 participants ranging in age from 20 to 62 years ($C = 33$). The sample consisted of 38 men (29%), 92 women (70.02%), and one individual who did not specify their gender (0.6%). The participants were employed individuals, and 9 of them (7%) identified as full-time employed student. The results indicated that participants predominantly use problem-focused and emotion-focused coping strategies, tend to have an external locus of control and affective commitment compared to other types of coping strategies and commitment. The findings showed significant negative but low correlations between avoidance strategies and emotion-focused strategies with affective commitment. In contrast, the correlation between problem-focused strategies and affective commitment was significant and positive, albeit low. The correlation between locus of control and affective commitment was significant, negative, and low, while its correlation with continuance commitment was significant, positive, but very low. Other correlations were not significant. Regarding predictions, only the predictors of affective commitment, specifically problem-focused and emotion-focused strategies, were found to be significant. Other predictors did not show significant associations with any of the investigated components of commitment. In conclusion, not all of the hypotheses that were proposed have been confirmed, but it can be stated that individuals who exhibit an internal locus of control, tend to use problem-focused strategies more frequently and emotion-focused and avoidance strategies less frequently, on average tend to demonstrate a higher level of affective commitment to the organization. The research findings provide insight into the relationship between stress coping strategies, locus of control, and organizational commitment, which can be useful for improving organizational practices. Understanding these relationships can contribute to better interventions for employee retention and motivation.

Key words: coping strategies, locus of control, organisational commitment, organisation, employees

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1 <i>Stres i strategije suočavanja sa stresom</i>	1
1.1.1 <i>Stres</i>	1
1.1.2 <i>Strategije suočavanja sa stresom</i>	2
1.2 <i>Lokus kontrole</i>	4
1.2.1 <i>Unutarnji lokus kontrole</i>	5
1.2.2 <i>Vanjski lokus kontrole</i>	6
1.3 <i>Odanost organizaciji</i>	7
1.3.1 <i>Afektivna odanost</i>	8
1.3.2 <i>Instrumentalna odanost</i>	8
1.3.3 <i>Normativna odanost</i>	9
1.4 <i>Prethodna istraživanja odnosa strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji</i>	9
2. Cilj i problemi istraživanja	13
3. Metoda	14
3.1 <i>Sudionici</i>	14
3.2 <i>Instrumenti</i>	15
3.3 <i>Postupak</i>	17
4. Rezultati	18
5. Rasprava	26
5.1 <i>Ograničenja istraživanja i preporuke za buduća istraživanja</i>	30
6. Zaključak	32
7. Zahvale	34
8. Literatura	35

1. Uvod

1.1 Stres i strategije suočavanja sa stresom

1.1.1. Stres

Stres je jedan od relevantnih fenomena i vrlo česta tema psiholoških istraživanja, a kao glavni cilj najčešće se navodi otkrivanje načina pomoću kojih bi se on prevenirao ili ublažio. Prema Endleru (1997), stres se može manifestirati u različitim oblicima i količini. Najjednostavniju definiciju stresa navodi Selye (1956), koji govori kako je stres nespecificirana reakcija tijela na određeni zahtjev koji se pojavljuje. Potaknut je stresorima, odnosno pojava koje pred pojedinca stavljaju postojeće zahtjeve iz okoline ili mu predstavljaju prijetnju (Wheaton i Montazer, 2010). Stres se najčešće spominje u negativnom kontekstu, stoga se tada koristi termin *distres*. Usprkos tome, on u nekim situacijama može biti i pozitivan, primjerice vjenčanje ili rođenje djeteta (Selye, 1956). Bitno je naglasiti kako određeni stresori u životu, nužno ne uzrokuju *distres* kod svakog pojedinca.

Stres na radnom mjestu pojavljuje se obliku negativnih osjećaja koji proizlaze iz situacije u kojoj pojedinac nije u mogućnosti ispuniti zahtjeve radnog mjesta (Sauter i Murphy, 1999; prema Poredoš i sur., 2005). Tokom radnog vremena pojedinac je izložen brojnim stresorima. Identificira se šest potencijalnih uzroka stresa na radnom mjestu, a to su uloge, podrška na radu, promjene, odnosi sa suradnicima, zahtjevi posla i kontrola rada (Lučanin, 2014). Postoji mogućnost prelijevanja stresa iz jednog područja života u drugi, stoga se potencijalni čimbenici koji predstavljaju rizik od pojave stresa nalaze u odnosu osobnog života i rada. Neki od simptoma stresa koji se pojavljuju su nezainteresiranost za posao, izostajanje s posla, česte glavobolje, sukobi na poslu, razmišljanje o mirovini, odlasku iz organizacije, jak umor i mnogi drugi (Lučanin, 2014).

Transakcijski model stresa jest onaj koji se najčešće spominje kada se govori o suvremenim modelima stresa. Prema tome modelu, naglasak se stavlja na odnos okoline i pojedinca koji se potom promatraju kao jedinstven i dinamičan sustav (Lazarus i Folkman, 2004). Transakcijska teorija pretpostavlja kako se doživljaj stresa sastoji od suočavanja i kognitivne procjene pojedinca. Kognitivnom procjenom pojedinac otkriva postoji li nesklad između postojećih zahtjeva situacije i vlastite mogućnosti ispunjavanja zahtjeva. U slučaju da pojedinac zaključi kako zahtjevi nadilaze njegove mogućnosti prevladavanja prepreka, dolazi

do pojave stresa. Prema Lazarusu i Folkmanu (2004), brojna su istraživanja, pokazala postojanje negativnog utjecaja stresa na čovjekovu uspješnost u izvršavanju aktivnosti, zdravlje i psihološku dobrobit (Shirom, 2002, prema Childs i Stoeber, 2012).

1.1.2. Strategije suočavanja sa stresom

S obzirom na brojne negativne posljedice koje se pojavljuju kao rezultat kroničnog stresa, ističe se važnost istraživanja kojima se nastoji pružiti uvid u učinkovite strategije suočavanja sa stresom na radnom mjestu. Informacije prikupljene tim istraživanjima, ključan su podatak u procesu stvaranja adekvatnih modela prevencije stresa (Koludrović i sur., 2009). Suočavanje je proces koji predstavlja kognitivne ili ponašajne napore pojedinca kojima nastoji umanjiti, prevladati ili podnijeti zahtjeve koje mu predstavlja okolina, a prelaze njegove trenutne mogućnosti (Lazarus i Folkman, 2004). Svaki pojedinac raspolaže određenim strategijama uz pomoć kojih se dosljedno suočava s nizom stresnih situacija, a u velikom broju postojećih teorijskih pristupa proučavanja stresa i strategija suočavanja sa stresom, onaj autora Endlera i Parkera (1994) pod nazivom CISS (*Coping Inventory for Stressful Situations*) bio je jedan od popularnijih. Autori razlikuju tri stila suočavanja.

Suočavanje usmjereno na problem jest ono kojim se nastoji riješiti stresan događaj poduzimanjem konstruktivnih aktivnosti te je usmjereno na stresor. Obuhvaća postupak definiranja problema, pronalaženja potencijalnih alternativnih rješenja koja se u konačnici procjenjuju s obzirom na njihovu zahtjevnost te korisnost (Lazarus i Folkman, 2004). Ovom se strategijom pojedinac nastoji odmaknuti od stresora ili umanjiti njegov utjecaj. (Carver i Vargas, 2011). Prilikom suočavanja usmjerenog na emocije, nastoji se uložiti napor za prevladavanja emocionalnih posljedica stresora kako navode Endler i Parker (1994) te se u posljednje vrijeme ta strategija veže uz pojam regulacije emocija (Carver i Vargas, 2011). Posljednja je strategija suočavanje izbjegavanjem kojim se pojedinac nastoji na kognitivan, emocionalan ili ponašajni način, udaljiti od izvora stresa odnosno stresora. Izbjegavanje može biti usmjereno na ljude, to jest pojavljuje se učestalo druženje s osobama iz vlastitog kruga što se naziva socijalnom diverzijom. Također, može biti usmjereno i na novi zadatak, nepovezan sa stresnom situacijom što predstavlja distrakciju (Endler i Parker, 1994). Ponekad se primjećuje kako su strategije međusobno povezane i imaju učinak jedna na drugu. Tako se primjerice suočavanjem usmjerenim na problem može ukloniti sam stresor koji uzrokuje emocije distresa, što znači da ova strategija može imati učinak na promjenu emocija (Carver i Vargas, 2011).

Svoju perspektivu iznose i Carver i suradnici (1989) koji su nastojali proširiti raspon reakcija na stresnu situaciju, stoga predstavljaju COPE model koji se sastoji od 14 općenitih, kategoričkih reakcija čija je svrha suočavanje sa stresom. One obuhvaćaju ponašanja poput odustajanja i odvrćanja pažnje, stvaranja planova s ciljem suočavanja sa stresnom situacijom te traženja emocionalne podrške. Provođenjem daljnjih istraživanja, zaključak je kako su reakcije pojedinca u stresnoj situaciji pretežito oblikovane sukladno stresorima koji proizlaze iz situacije u kojoj se pojedinac nalazi (Carver, 1997; Carver i sur., 1989). Modifikacijom početnog COPE modela, formira se skraćena verzija upitnika reakcija suočavanja sa stresom. On podrazumijeva postojanje tri nadređene kategorije stilova suočavanja, pritom se uočava kako one odgovaraju strategijama Endlera i Parkera (1994). Pod time se podrazumijevaju strategije usmjerene na problem i strategije usmjerene na emocije, a treća kategorija stoji pod nazivom izbjegavajuće suočavanje ili suočavanje izbjegavanje te se odnosi na poricanje, samookrivljavanje, odvrćanje pažnje i odustajanje (Carver, 1997). Spomenuta se strategija vrlo često koristi u situacijama u kojima pojedinac nije u mogućnosti kontrolirati stresor (Krapić i Kardum, 2003). Strukturu ovog COPE modela potvrđuje Litman (2006) u svome istraživanju, čijom se validacijom ovog modela utvrdila trodimenzionalna struktura strategija, a dimenzije se nazivaju izbjegavajuće, socijalno potpomognuto i samostalno suočavanje. Na temelju nalaza istraživanja, uočava se učestalije korištenje strategija usmjerenih na problem u odnosu na preostale dostupne strategije (Monroe, 2008; Wireko-Gyebi i sur., 2017). Osim toga, Monroe (2008) u svome istraživanju navodi i učestalo korištenje strategija usmjerenih na emocije. Iako postoje takvi nalazi, valja napomenuti kako na odabir korištenja strategija utječe nekolicina faktora.

Kognitivna procjena situacije ključna je u odluci o strategiji koja će biti korištena u tom trenutku, stoga je razumljivo kako postoje vidljive interindividualne razlike u odabiru stilova suočavanja. Osoba vrši procjenu situacije i na temelju nje odabire onu strategiju koja joj omogućuje najveći dobitak, pritom donoseći najmanje negativnih posljedica (Lazarus, 1993). Na izbor osobe utječu kontekst situacije i resursi kojima osoba raspolaže (Mirjanić i Milas, 2011). Zastupljenost korištenje strategija suočavanja može se razlikovati i na razini grupe u sklopu same organizacije, a neki nalazi pokazuju postojanje razlike između naprednijih država i onih u razvoju, na način da se za prve navodi češće korištenje strategija usmjerenih na problem, a za posljednje onih usmjerenih na emocije (Chang i Taylor, 2014). Suočavanje je u svakom slučaju kontekstualno te ovisi o kombinaciji nekolicine faktora kao što su mogućnost

mobilizacije potrebnih resursa, kognitivna procjena i zahtjevi predstojeće situacije (Lazarus i Folkman, 2004).

Određena istraživanja ukazuju na razlike u korištenju stilova suočavanja. Tako su primjerice Howlett i suradnici (2015) u svome istraživanju došli do rezultata koji su pokazali kako postoji pozitivna povezanost veće učestalosti primjene strategija usmjerenih na problem s dobi zaposlenika. Međutim, rezultati istraživanja nisu u potpunosti konzistentni. Bitno je naglasiti kako se razlika u korištenju strategija s obzirom na dobnu skupinu može objasniti i činjenicom da se osobe nalaze u različitom u kontekstu tj. situaciji, odnosno, mlađe osobe nalaze se u drugačijim životnim ulogama i okolnostima te se suočavaju s drugačijim stresorima, nego li starije osobe. Rezultati pokazuju kako su mlađe odrasle osobe sklonije strategijama usmjerenim na problem, a ne toliko onima usmjerenim na emocije, za razliku od starijih odraslih osoba (Carver i Connor-Smith, 2010, prema Meléndez i sur., 2012; Folkman i sur, 1987). Druga istraživanja govore da osobe starije dobi skoro u jednakoj mjeri koriste strategije usmjerene na emocije, a neki nalazi ukazuju kako osobe mlađe dobi češće koriste izbjegavanje kao strategiju suočavanja (Aldwin i Reveson, 1985; prema Aldwin, 1991; Whitty, 2003).

Miller i Kirsch (1987), kako navodi Matud (2004), u svome istraživanju nailaze na rezultate koji pokazuju kako se žene i muškarci razlikuju u strategijama koje koriste, pri čemu su žene sklonije korištenju strategija usmjerenih na emocije, a muškarci onima usmjerenim na problem. Drugačije rezultate donosi istraživanje Ben-Zur i Zeidner (1996) koji su pokazali kako su žene sklonije strategijama usmjerenim na problem, više nego li muškarci, u trenucima ratne krize, čime se potvrđuje činjenica kako je samo suočavanje kontekstualno te ovisno o procjeni pojedinca.

1.2 Lokus kontrole

Pojam i konstrukt lokusa kontrole razvio je Rotter (1966) u sklopu svoje teorije socijalnog učenja u kojoj navodi kako učinak potkrepljenja ili nagrade za prethodno ponašanje djelomično ovisi o tome doživljava li osoba nagradu kao rezultat vlastitog ponašanja ili neovisno o sebi. Drugim riječima, to je generalizirano očekivanje o stupnju u kojem pojedinci mogu kontrolirati potkrepljenja u svom životu. Različita percepcija i viđenje situacije jedna je od odrednica reakcije pojedinca na tu nagradu, ovisno o tome procjenjuje se u kojem stupnju nagrada proizlazi iz ili je uvjetovana vlastitim ponašanjem naspram stupnja u kojem on osjeća kako tu nagradu kontroliraju sile izvan njega. Kada je osoba u velikom stupnju uvjerena kako

je nagrada rezultat njezinog ponašanja, ali nije u potpunosti zaslužena njezinom reakcijom, onda se to u širokoj populaciji vrlo često spominje u obliku sudbine, sreće ili slučajnosti. Kada pojedinac na taj način tumači događaj, onda govorimo o eksternom ili vanjskom lokusu kontrole. Ako osoba tumači kako je događaj uvjetovan njegovim vlastitim ponašanjem ili vlastitim relativno trajnim karakteristikama, onda se to naziva internim odnosno unutarnjim lokusom kontrole (Rotter, 1966). Kada se proučava lokus kontrole na radnome mjestu, onda govorimo o radnom lokusu kontrole kojeg navodi Spector (1988).

1.2.1. Unutarnji lokus kontrole

Unutarnji lokus kontrole često se veže s pozitivnim ishodima, uključujući veću motivaciju, bolji akademski uspjeh i veće psihološko blagostanje (Judge i sur., 2002; Lefcourt, 2014; Twenge i sur., 2004). Kao što je navedeno, on se odnosi se na vjerovanje da osoba može utjecati na događaje i ishode u svom životu kroz vlastite napore i akcije (Rotter, 1966). Ovaj psihološki koncept opsežno je proučavan i koreliran s raznim pozitivnim ishodima u brojnim domenama.

Istraživanja pokazuju da osobe s unutarnjim lokusom kontrole pokazuju višu razinu motivacije i postignuća. Studenti s unutarnjim lokusom kontrole imaju veću vjerojatnost ustrajanja u svom studiju i postižu bolje akademske rezultate u usporedbi s onima vanjskog lokusa kontrole (Perry i sur., 2001; Findley i Cooper, 1983). Ti studenti obično koriste učinkovite strategije učenja i pokazuju veću otpornost. U području zdravstvene psihologije, utvrđeno je kako je unutarnji lokus kontrole povezan s boljim zdravstvenim ponašanjem i ishodima. Te osobe sebi pripisuju ključnu ulogu u upravljanju svojim zdravljem, što dovodi do nižih razina stresa i boljih ukupnih zdravstvenih ishoda (Wallston i sur., 1978).

Studije provedene na radnom mjestu pokazale su da zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole prijavljuju veće zadovoljstvo poslom, bolju radnu učinkovitost i niže razine stresa povezanog s poslom (Ng i sur., 2006). Ti zaposlenici proaktivniji su u rješavanju problema i donošenju odluka, što poboljšava njihovu učinkovitost i zadovoljstvo (Chen i Silverthorne, 2008). Također, bolje se nose s izazovima s kojima se suočavaju na radnom mjestu (Spector, 2011). Osobe unutarnjeg lokusa kontrole vjerojatnije koriste adaptivne strategije suočavanja, poput suočavanja usmjerenog na problem i time se ublažava utjecaj stresora na njihovo mentalno zdravlje, što nije slučaj kod osoba vanjskog lokusa kontrole (Schmitz i sur., 2000). Iako je kroz niz godina istraživanja bilo ustaljeno vjerovanje kako su žene sklonije vanjskom lokusu kontrole, a muškarci unutarnjem (Zaidi i Mohsin, 2013; Holland i sur., 2010), neka istraživanja navode kako zapravo ne postoji statistički značajna razlika u lokusu kontrole s

obzirom na spol (Mohanty, 2021; Miksza, 2006). Ovisno o dobi, uočava se i razlika u lokusu kontrole kod zaposlenika, a to potvrđuju Siu i suradnici (2001) koji u svome istraživanju dolaze do rezultata koji pokazuju kako su stariji menadžeri iskazivali unutarnji lokus kontrole te bolje strategije suočavanja.

1.2.2. Vanjski lokus kontrole

Osobe s eksternalnim to jest vanjskim lokusom kontrole često percipiraju kako njihovi postupci nemaju utjecaj na ishode koje doživljavaju, već vjeruju kako su za to zaslužne vanjske sile, sreća, sudbina ili drugi ljudi (Rotter, 1966). Ovo vjerovanje može utjecati na njihovo ponašanje i stavove u više domena. U akademskom okruženju, studenti s vanjskim lokusom kontrole imaju tendenciju pripisivati svoje uspjehe ili neuspjehe čimbenicima izvan njihove kontrole, kao što su težina testa ili pristranost učitelja, umjesto vlastitim sposobnostima (Perry i sur., 2001). Kao rezultat toga, ti studenti mogu iskazati nižu akademsku motivaciju i postignuće, jer se osjećaju manje odgovornima za svoje obrazovne ishode (Findley i Cooper, 1983). U kontekstu zdravstvenih ponašanja, Wang i suradnici (2012) utvrdili su da su osobe s visokim vanjskim zdravstvenim lokusom kontrole manje sklone pridržavati se medicinskih savjeta ili sudjelovati u redovitoj tjelesnoj aktivnosti, što može dovesti do veće količine stresa i lošijeg zdravlja.

Istraživanja provedena u kontekstu organizacije i radnog mjesta pojedinca, pokazala su da zaposlenici s vanjskim lokusom kontrole često doživljavaju niže zadovoljstvo poslom i više razine stresa povezanog s poslom. Vjerojatnije je da će svoje radno okruženje doživljavati kao nekontrolirano i osjećat će se manje sposobnima utjecati na ishode svog rada (Spector i sur., 2002). Posljedično, ti zaposlenici mogu biti manje proaktivni u svojim ulogama, s obzirom na to da ne uočavaju potencijalne alternative, iskazivat će nižu radnu učinkovitost i imati veću sklonost ka sagorijevanju (Blanch i Aluja, 2012). Ove osobe također češće koriste neadekvatne strategije suočavanja, poput izbjegavanja ili poricanja, što može dodatno doprinijeti lošim ishodima mentalnog zdravlja (Garnefski i sur., 2001). Nasuprot tome, osobe unutarnjeg lokusa kontrole koriste se adekvatnijim strategijama suočavanja i posljedično doživljavaju niže razine stresa (Siu i Cooper, 1998). U brojnim individualističkim državama kao što su primjerice Sjedinjene Američke Države, vanjski se lokus kontrole smatra pokazateljem slabe prilagodbe (Phares, 1976, prema Spector i sur., 2002). Međutim, Spector i suradnici (2002) u svom istraživanju dolaze do zaključka kako konstrukt individualizam/kolektivizam ne igra ključnu moderatorsku ulogu u povezanosti lokusa kontrole i dobrobiti u radnom okruženju.

1.3 Odanost organizaciji

Jedan od konstrukata koji je najčešće proučavan u području organizacijske psihologije jest odanost organizaciji. Početak istraživanja ovog konstrukta je period 1970-ih kako navodi Steers (1977), zbog želje menadžera i organizacijskih analitičara za pronalaskom načina uz pomoć kojih bi bilo moguće doći do željenog povećanja zadržavanja zaposlenika i održavanja željenog učinka. Najveća popularnost postiže se 80-ih godina prošlog stoljeća i sve do danas ostaje jedan od stavova prema radu koji se najčešće istražuje te nastoji objasniti (Maslić-Seršić, 2000). Ovakva težnja ne čudi, s obzirom na to da se u današnje vrijeme organizacije moraju natjecati kako bi privukle, pridobile i zadržale zaposlenike koji pokazuju izrazito kvalitetne kompetencije potrebne za rad (Spagnoli i Caetano, 2012). Jednu od prvih definicija postavio je Kanter (1968), gdje se pojam odanosti organizaciji odnosi na spremnost zaposlenika na ulaganje energije u socijalne sustave, iskazivanja lojalnosti samoj organizaciji te da pokaže svoju privrženost u socijalnim odnosima u kojima uočava mogućnost vlastitog ostvarenja. Suvremenije definicije odanosti organizaciji uzimaju u obzir usklađivanje ciljeva organizacije i pojedinca te činjenicu kako je to ipak nešto duži proces koji iziskuje vrijeme. Stoga, prema Robbins i Judge (2007) odanost je stanje u kojem se zaposlenik identificira s ciljevima organizacije te njom samom te iskazuje želju za ostankom u organizaciji. Odanost se proučava u obliku stava prema organizaciji ili potvrde vlastitog ponašanja zaposlenika. Stav prema organizaciji označava procjenu stupnja u kojem se osobni ciljevi i vrijednosti slažu s onima u kulturi organizacije. S druge strane, ako odanost gledamo kroz potvrdu vlastitog ponašanja, zapravo promatramo procese putem kojih se radnik veže za organizaciju, a ključni čimbenici su njegovo ponašanje i odluke koje je ranije donosio (Maslić-Seršić, 2000).

U početnim fazama istraživanja, odanost se smatrala jednodimenzionalnim konstruktom, odnosno poistovjećivala se isključivo s emocionalnom privrženosti organizaciji kako navode Porter i suradnici (1974). Također, bila je definirana kroz nekoliko faktora kao što su težnja prema zadržavanju u organizaciji, snažno vjerovanje i prihvaćanje vrijednosti i ciljeva organizacije te postojanje želje za ulaganjem značajnog napora kako bi se zadovoljile potrebe organizacije. Suvremenija se istraživanja najčešće vode shvaćanjem koja pretpostavlja postojanje odanosti organizaciji u obliku višedimenzionalnog modela koji su postavili Meyer i Allen 1990. godine kako navodi Maslić-Seršić (2000). Taj se model prilikom istraživanja odanosti organizaciji u današnje vrijeme smatra jednim od temeljnih koncepata. S obzirom na to da su Meyer i Allen zaključili kako se brojne postojeće definicije odanosti organizaciji podudaraju u shvaćanju odanosti kao psihološkog stanja koje karakterizira odnos zaposlenika i

organizacije, uključili su ih u svoj model kroz tri komponente koje su nazvali afektivna, instrumentalna i normativna odanost (Meyer i Allen, 1991). Na temelju tog modela, razvili su upitnik kojim su nastojali izmjeriti odanost i sukladno tim komponentama koji sadrži tri podljestvice od kojih svaka mjeri jednu od postojećih komponenti. Dosadašnja su istraživanja pokazala kako su afektivna i normativna komponenta odanosti pozitivno povezane, no kako je povezanost te dvije komponente s instrumentalnom neznčajna i niska (Lee i sur., 2001).

1.3.1. Afektivna odanost

Afektivna odanost odnosi se na emocionalnu povezanost zaposlenika i identifikaciju s organizacijom te uključenost u organizaciju. Zaposlenici s izrazitom afektivnom odanosti ostaju u organizaciji zato što to zaista i žele. Prema ovom teorijskom modelu, postoje mnogi antecedenti koji mogu, ali i ne moraju imati učinak na pojavu afektivne odanosti zaposlenika. Primjerice, osobne karakteristike kao što su dob, spol, osobna radna etika, unutarnji lokus kontrole, obrazovanje dovode se u vezu s ovom komponentom odanosti, ali korelacije su se pokazale poprilično skromne (Meyer i Allen, 1991). Usprkos tome, potencira se mogućnost razlikovanja zaposlenika s obzirom na sklonost pojedinca da postane afektivno odan organizaciji. Ovaj je oblik odanosti snažno povezan s pozitivnim radnim ponašanjem, uključujući bolju radnu izvedbu i niži postotak fluktuacije (Meyer i sur., 2002). Suvremenija istraživanja potvrđuju takve nalaze te istovremeno stavljaju naglasak na ulogu vodstva, zadovoljstva poslom i percipirane podrške od strane organizacije u poticanju rasta afektivne odanosti (Geldenhuis i Venter, 2014; Meyer i sur., 2013).

1.3.2. Instrumentalna odanost

Prema Jex i Britt (2008), svijest zaposlenika o cijeni napuštanja organizacije jest ono što se podrazumijeva pod pojmom instrumentalne odanosti. Ona proizlazi iz potrebe zaposlenika da se ponaša dosljedno s ranijim izborima i odlukama koje je donosio, što zapravo znači potvrđivanje prethodnog ponašanja istovremeno uključujući odnos razmjene ulaganja dobiti između organizacije i zaposlenika. Na porast instrumentalne odanosti, veliki utjecaj imaju čimbenici koji djeluju na napuštanje organizacije ili ju čine privlačnijom kao što je to organizacijska kultura, mogućnost karijernog razvoja, fleksibilnost i ravnoteža privatnog i poslovnog života, konkurentna primanja i bonusi (Berthon i sur., 2005). Osobe kod kojih je izražena instrumentalna odanost ostaju u organizaciji zato što im je to potrebno, radi financijske sigurnosti, manjka alternativnih radnih mjesta ili stečenih benefita (Meyer i Allen, 1991). Instrumentalna odanost raste ukoliko su alternative manje privlačne te dolazi do porasta ulaganja u trenutnoj organizaciji.

1.3.3. Normativna odanost

Normativna odanost je posljednja komponenta ovog modela i podrazumijeva osjećaj obaveze prema organizaciji te ostajanje u njoj. Pretpostavka je da ona nastaje socijalizacijom u organizaciji ili kao rezultat primanja brojnih benefita od strane organizacije (Wiener, 1982 prema Meyer i Allen, 1991). Uz socijalizaciju u organizaciji, potencijalni čimbenici koji djeluju na pojavu takve odanosti su osobne vrijednosti i kulturne norme koje stavljaju naglasak na odanost i predanost (Meyer i Allen, 1991). To u konačnici dovodi do potrebe za vraćanjem "duga" organizaciji i internalizacije važnosti ostanka (Scholl, 1981). Istraživanja pokazuju da na normativnu odanost pozitivno utječu organizacijske prakse koje potiču osjećaj lojalnosti i etičkog ponašanja, kao što su pravedno postupanje, priznanje i podržavajuće vodstvo.

Istraživanja su pokazala kako osobe čiji je radni staž u trenutnoj organizaciji duži, iskazivat će više razine odanosti organizaciji, za razliku od osoba koje su kraći period u toj organizaciji. (DiPietro, 2007; Lockyer i Scholarios, 2004). Prilikom proučavanja odnosa dobi i odanosti organizaciji, nalazi su pokazali kako su stariji zaposlenici skloniji iskazivati više razine odanosti organizaciji, nego li mlađi (Twenge i sur., 2010). Kada se promatrao određeni kadar zaposlenika, pokazalo se kako osobe, koje se nalaze na rukovodećim i izvršnim pozicijama, unutaršnjeg lokusa kontrole iskazuju veću odanost organizaciji. Kod zaposlenika na nižim pozicijama u organizaciji uočeno je kako je upravo dužina radnog staža u trenutnoj organizaciji dominantan prediktor odanosti organizaciji (Suman i Srivastava, 2012).

1.4 Prethodna istraživanja odnosa strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji

Stupanj u kojem pojedinac smatra kako posjeduje kontrolu nad situacijama koje se događaju, uvelike određuje razinu prijetnje koju izazivaju različite situacije te procjenu kapaciteta pojedinca za rješavanje problema koji izazivaju stres (Lazarus i Folkman, 2004). Dosadašnja istraživanja ukazuju na značajnu povezanost lokusa kontrole i strategija suočavanja sa stresom. Posebno se ističe kako su osobe unutaršnjeg lokusa kontrole sklonije korištenju adaptivnih strategija, za razliku od onih vanjskog lokusa kontrole (Parkers, 1984). Specifično, osobe unutaršnjeg lokusa kontrole sklonije su korištenju strategija usmjerenih na problem, što se može objasniti činjenicom kako osobe vjeruju da njihove reakcije direktno utječu na ishod događaja. Ovakve nalaze u svome istraživanju potvrđuju Park i suradnici (2012) te Anderson (1977; prema Davidović, 2003) koji navodi kako osobe unutaršnjeg lokusa kontrole u manjoj mjeri koriste strategijama usmjerenim na izbjegavanje. Za razliku od njih, osobe vanjskog

lokusa kontrole češće koriste strategije usmjerene na emocije ili suočavanje izbjegavanjem te su njihove strategije često manje učinkovite (Karademas, 2006; Spector, 2002).

Strategije suočavanja imaju važnu ulogu u načinu na koji se zaposlenik ponaša na radnom mjestu. S obzirom na to da i organizacija i pojedinac imaju mogućnost upravljati stresom, naglašava se važnost zajedničkog pristupa u upravljanju stresom. Nadalje, suočavanje sa stresom u radnoj okolini kompleksnije je od suočavanja sa stresom u privatnom životu, s obzirom na to da u radnoj sredini postoji ograničena količina prihvatljivih reakcija i mogućnosti utjecaja na radne stresore. Kako navode Mahmoudirad i suradnici (2018), istraživanje odnosa strategija suočavanja sa stresom i odanosti organizaciji je vrlo malo, stoga se takav odnos objašnjavao i putem odnosa stresa te organizacijske odanosti (Chu, 2006). Usprkos ograničenom opsegu literature, uočava se kako su se adaptivne strategije suočavanja kao što su strategije umjerene na problem te one na emocije, u istraživanju Middleton i suradnika (2021) pokazale adekvatnim za održavanje dobrobiti medicinskih sestara, posljedično i željene razine organizacijske odanosti tijekom pandemije COVID-19. Medicinsko osoblje koje je bilo adekvatno educirano po pitanju suočavanja sa stresnom situacijom, bilo je sklono korištenju adaptivnih strategija. Osobe koje su se koristile maladaptivnim strategijama, primjerice izbjegavanjem, iskazivale su veću razinu anksioznosti i nižu razinu opće dobrobiti, posljedično nižu razinu organizacijske odanosti. Osobe koje više koriste strategije usmjerene na problem, a manje one usmjerene na emocije iskazuju veću afektivnu i normativnu odanost organizaciji. Po pitanju instrumentalne odanosti, ne nalaze se značajni nalazi korelacije sa strategijama suočavanja kod ispitanika (Srivastava i Tang, 2015). Po pitanju strategije izbjegavanjem navodi se kako osobe koje se služe tim načinom suočavanja, iskazuju manju razinu identifikacije s organizacijom i njezinim vrijednostima te prihvaćanjem iste, što bi moglo upućivati na nižu razinu odanosti tih osoba (Amiot i sur., 2006). U skladu s tim nalazima, Somers (1995) navodi kako se uočava negativna povezanost afektivne odanosti i izostanaka zaposlenika koji se mogu interpretirati kao strategija izbjegavanja, odnosno nastojanje u izbjegavanju stresa koji im stvara radno mjesto. Iako je neminovno postojanje ovih nalaza, valja uzeti u obzir i faktore koji istovremeno mogu imati učinak kao što su to karakteristike posla, autonomija zaposlenika i različitost radnih zadataka te karakteristike samog pojedinca. Često se u kontekstu suočavanja sa stresom spominje emocionalna inteligencija koja uključuje sposobnost prepoznavanja emocija, dopiranja do njih te regulaciju emocija (Mayer i Salovey, 1997), nije neobično kako se u istraživanju Shafiq i Rana (2016) uočava pozitivna povezanost emocionalne inteligencije

te posebice afektivne te normativne odanosti učitelja. Također, u svome radu, Santana-Martins i suradnici (2022) ukazuju na pozitivno djelovanje upravljanja emocijama na afektivnu odanost.

Lokus kontrole se pokazao kao konstrukt koji je ključan u objašnjenju ponašanja zaposlenika te se predstavlja kao jedan od najvažnijih osobnih antecedenta i povezan je s odanosti. U provedenim se istraživanjima uočava značajnija negativna povezanost ljestvice lokusa kontrole, odnosno pozitivna povezanost unutarnjeg lokusa kontrole s afektivnom i normativnom odanosti s obzirom na to da se stvara i osjećaj želje za ostankom u organizaciji te obaveze prema istoj. (Ng i sur., 2006; Wang i sur., 2010). Ovakve nalaze u svom istraživanju potvrđuju i Rank i Pupapradit (2017), koji navode postojanje mogućnosti predviđanja afektivne odanosti na temelju unutarnjeg lokusa kontrole. Suherlan i suradnici (2017) svojim nalazima potvrđuju tu pretpostavku navodeći značajnu negativnu povezanost ljestvice lokusa kontrole, to jest, pozitivnu povezanost unutarnjeg lokusa i općenite odanosti što znači da će zaposlenici s tendencijom unutarnjeg lokusa kontrole težiti visokoj organizacijskoj odanosti, kao što će zaposlenici vanjskog lokusa kontrole imati nižu organizacijsku odanost. Također se može reći da je povezanost između ove dvije varijable prilično visoka. Ovakve nalaze potvrđuju i Mapuranga i suradnici (2021) koji su uočili pozitivnu korelaciju unutarnjeg lokusa kontrole i odanosti organizaciji. Suman i Srivastava (2012) takve nalaze objašnjavaju na način da osobe unutarnjeg lokusa kontrole pokazuju veću odanost organizaciji jer vjeruju kako njihov trud direktno pridonosi postignućima organizacije. Te osobe prema Luthans i suradnicima (1987) percipiraju postojanje vlastite kontrole u radnom okruženju, uočavaju više različitih alternativa i spremniji su reagirati ukoliko nisu zadovoljni situacijom. Osobe vanjskog lokusa kontrole sklonije su nižoj odanosti organizaciji s obzirom na to da uspjehe i neuspjehe pripisuju vanjskim faktorima, stoga se umanjuje osjećaj odanosti i odgovornosti kako navode Judge i suradnici (2000) iako postoje neki nalazi koji govore kako je moguće uočiti povezanost instrumentalne odanosti organizaciji i vanjskog lokusa s obzirom na percipiranu cijenu odlaska iz organizacije (Spector, 2002). Cheng i Wang (2007) također navode kako se kod osoba s vanjskim lokusom kontrole uočava viša razina instrumentalne odanosti. Dosadašnji nalazi govore kako osobe čija je instrumentalna odanost viša percipiraju visoku cijenu napuštanja organizacije, osjećaju se "zarobljeno" te ostaju radi toga. Osobe vanjskog lokusa kontrole uočavaju manji broj alternativa, nego li oni unutarnjeg lokusa (Meyer i Allen, 1991; Luthans i sur., 1987). Ovakvi nalazi mogli bi ponovno upućivati na činjenicu da oni razvijaju višu razinu instrumentalnu odanost organizaciji. Te nalaze potvrđuju Coleman i suradnici (1999) u svome istraživanju koji navode kako su osobe vanjskog lokusa kontrole iskazivale višu instrumentalnu odanost, što

navode i Meyer u suradnici (2004) koji spominju postojanje predispozicije osoba vanjskog lokusa kontrole višoj instrumentalnoj odanosti. Umjesto potvrđivanja pretpostavke kako su osobe vanjskog lokusa u manjoj mjeri odane svojim organizacijama, kao što je implicirano u prethodnim istraživanjima, uočava se postojanje odanosti, ali drugačije u odnosu na osobe unutarnjeg lokusa.

Usprkos brojnim istraživanjima koja potvrđuju postojanje povezanosti te dvije varijable, pregledom dosadašnje literature, nailazi se na vrlo mali broj istraživanja koja ukazuju na to kako je ona statistički značajna, ali gotovo nepostojana. Pambuena (2022) u svome istraživanju navodi značajnu, ali izrazito nisku, k tome i pozitivnu korelaciju afektivne odanosti i vanjskog lokusa kontrole, istovremeno spominjući neznčajnu povezanost lokusa kontrole te normativne i instrumentalne odanosti, što je suprotno velikom broju dosadašnjih nalaza. Prilično skromnu povezanost spomenutih varijabli u svome istraživanju navode i Judge i suradnici (2001).

Prema dosadašnjim istraživanjima, adaptivne strategije suočavanja sa stresom uključuju kognitivne i bihevioralne napore za upravljanje stresnim uvjetima. One djeluju kao zaštitni čimbenici koji smanjuju štetne učinke stresora kada se dogode te mogu smanjiti vjerojatnost pojave stresora i pridonose uspješnom suočavanju sa stresom. Pod time se podrazumijeva primjerice rješavanje problema i traženje informacija, a spominje se i suočavanje usmjereno na emocije kojim se ponekad nastoji direktno suočiti sa stresorom (Holahan i Moos, 1985). Aktivno traženje pomoći od nadređenih u razjašnjenju radnih uloga, uključivanje u profesionalni razvoj kako bi se na adekvatan način rješavali radni zadaci također su neke od strategija koje se usmjeravaju na problem. Kada se promatraju one usmjerene na emocije, može se spomenuti i traženje socijalne podrške od strane nadređenih prilikom rješavanja stresnih situacija (Schaufeli i Bakker, 2004). U konačnici, prethodno spomenute adaptivne strategije dovode do uspješnog suočavanja sa stresom, što rezultira i većim zadovoljstvom poslu, a ono je jedan od najvažnijih predznaka organizacijske odanosti, odnosno pozitivno djeluje na sve tri komponente odanosti (Boujut i sur, 2012; Deniz, 2006; Yücel, İ., 2012). Uzimajući u obzir i unutarnji lokus kontrole zaposlenika, on može poboljšati njihovu identifikaciju s tvrtkom, budući da se osjećaju odgovornijima za njezin uspjeh i više su usklađeni s njezinim ciljevima i vrijednostima (Spector, 1988). U konačnici, on također pridonosi osjećaju pripadnosti i organizaciji kod zaposlenika, što može dovesti do većeg zadovoljstva poslom i organizacijske odanosti (Van Knippenberg i Sleebos, 2006).

2. Cilj i problemi istraživanja

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika na području Republike Hrvatske te istražiti postoji li povezanost tih varijabli. U nastavku su prikazani problemi i hipoteze u skladu s ciljem istraživanja:

Problem 1: Ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole s odanosti organizaciji.

H₁: Očekuje se statistički značajna pozitivna povezanost strategija usmjerenih na problem i strategija usmjerenih na emocije s afektivnom komponentnom odanosti.

H₂: Očekuje se statistički značajna negativna povezanost izbjegavajuće strategije i ljestvice lokusa kontrole s afektivnom komponentom odanosti.

H₃: Očekuje se statistički značajna negativna povezanost lokusa kontrole s normativnom komponentnom odanosti.

H₄: Očekuje se statistički značajna pozitivna povezanost lokusa kontrole s instrumentalnom komponentom odanosti.

Problem 2: Ispitati predviđaju li lokus kontrole i strategije suočavanja sa stresom odanost organizaciji.

H₅: Očekuje se da unutarnji lokus kontrole i strategije suočavanja usmjerene na problem te strategije usmjerene na emocije, značajno predviđaju afektivnu komponentu odanosti.

H₆: Očekuje se da vanjski lokus kontrole i strategije suočavanja usmjerene na problem značajno predviđaju normativnu komponentu odanosti.

3. Metoda

3.1 Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku kojeg su činile osobe koje su trenutno u radnom odnosu, dolaze iz te su zaposlene na području Republike Hrvatske. Uzorak je pribavljen putem društvenih platformi kao što su *Facebook*, *WhatsApp* grupe, *Reddita* te *LinkedIna* i sličnih prigodnih platformi i grupa koje koriste osobe s područja Hrvatske. Putem tih grupa dijelilo se istraživanje, a kako bi se dobio željeni uzorak, postavljena su pitanja vezana za dob i trenutni radni status sudionika, odnosno glavne kriterije koji u bili dob od 18 do 65 godina te da je osoba zaposlena. Također, sudionici su bili pozvani na dijeljenje istraživanja osobama za koje su smatrali da ulaze u traženi uzorak. U istraživanju je sveukupno sudjelovalo 156 sudionika. Od ukupnog broja sudionika izuzeti su oni koji su u polje dobi upisali dob koja je bila izvan željenog raspona od 18 do 65 godina, te su označili kako trenutno nisu u radnom odnosu. Također, rezultati osoba koje su na kontrolno pitanje, pri kojem se od sudionika tražilo da odaberu opciju "More je plavo.", odgovorile krivo, u konačnici nisu uvršteni u statističke analize. Eliminacijom neadekvatnih, konačan broj sudionika bio je $N=131$. Raspon dobi sudionika kretao se od 20 do 62 godine ($C = 33$). S obzirom na spol, sudjelovalo je 38 osoba muškog (29 %) te 92 osobe ženskog spola (79,02 %), a jedna se osoba nije izjasnila po pitanju spola (0,8 %). Sudionici su bili zaposlene osobe, njih 122 (93 %) te 9 osoba (7 %) koje su se izjasnile kao studenti/ce zaposleni/e na puno radno vrijeme. Prosječan broj godina staža na trenutnom radnom mjestu iznosi $M=7,4$ ($SD=9,3$; raspon od 1 mjeseca do 37 godina, $C = 36$), dok je prosječan broj godina ukupnog radnog staža $M=11,7$ ($SD=11,1$; raspon od 1 mjeseca do 38,5 godina, $C = 84$). Ostale karakteristike uzorka poput obrazovanja, razine trenutnog radnog mjesta to jest pozicije u organizaciji, veličine trenutne organizacije te rizičnosti radnog mjesta prikazane su u Tablici 1. Najveći je broj sudionika, njih 55,7 % više stručne spreme i rade na poziciji bez podređenih. Najmanjih broj sudionika, njih 0,8 % pripada skupini osoba s nižom stručnom spremom, a iduća po redu zastupljenost je osoba koje su završile specijalizaciju te magisterij ili doktorat znanosti. U manjini su oni koji se nalaze na rukovodećoj poziciji te osobe koje obnašaju ulogu vlasnika tvrtke. Kako se može uočiti iz rezultata u Tablici 1., polovica sudionika je zaposlena u manjim organizacijama te svoje radno mjesto većinom procjenjuje kao nisko i srednje rizično.

Tablica 1.*Postotak sudionika s obzirom na neke opće podatke prikupljene u istraživanju.*

	NSS	0,8 %
	SSS	24,4 %
Obrazovanje:	VŠŠ/ baccalaureus	15,3 %
	VSS/mag. struke	55,7 %
	Specijalizacija/magisterij ili doktorat znanosti	3,8 %
	Zaposlenik bez podređenih	51,9 %
Razina trenutnog radnog mjesta:	Stručnjak/specijalist	31,3 %
	Rukovodeća pozicija	8,4 %
	Vlasnik tvrtke	8,4 %
Veličina trenutne organizacije:	<10	22,9 %
	10-50 zaposlenika	22,9 %
	50-100	11,5 %
	100-500	24,4 %
	>500	18,3 %
Rizičnost radnog mjesta (s obzirom na pojavu stresa)	Nije rizično	7,6 %
	Nisko rizično	29,8 %
	Srednje rizično	45,8 %
	Visoko rizično	16,8 %

3.2 Instrumenti

Upitnik sociodemografskih podataka. Upitnikom su se prikupili podaci o sociodemografskim obilježjima sudionika – dob, spol, završeni stupanj obrazovanja, radni status, razina trenutnog radnog mjesta u organizaciji, veličina trenutne organizacije, vremensko trajanje trenutnog radnog odnosa, ukupni radni staž, te procjena rizičnosti trenutnog radnog mjesta, odnosno doživljaja stresa na radnom mjestu.

Skraćena verzija COPE upitnika (Carver, 1997). Ova je skraćena verzija nastala prilagodbom COPE upitnika reakcija suočavanja sa stresom (Carver i sur., 1989). Hrvatsku su adaptaciju, koja je i korištena u ovom istraživanju, proveli Mirjanić i Milas (2011). Skraćeni se COPE upitnik sastoji od 14 podljestvica od kojih svaka ima dvije čestice. S obzirom na rezultate provedene faktorske analize, 14 podljestvica grupirano je u tri šire grupe strategija suočavanja, a to su „Problemsko suočavanje“, „Emocionalno suočavanje“ i „Izbjegavajuće suočavanje“. Sudionici za svaku strategiju suočavanja procjenjuju koliko ju često koriste i to na ljestvici od 1 do 4, a pritom je broj 1 – Nisam ovo uopće radio/la, 2 – Malo sam ovo radio/la, 3 – Koristio/la sam ovo umjereno i 4 – Ovo sam često radio/la. Primjer jedne tvrdnje „Uključujem se u aktivnosti kojima nastojim poboljšati situaciju.“ Skraćeni COPE upitnik sadrži ljestvice čiji koeficijent pouzdanosti iznosi $\alpha > 0,50$, a većina ljestvica ima pouzdanost oko $\alpha = 0,70$ (Carver i sur., 1989). Prilikom istraživanja provedenog na hrvatskom uzorku, koeficijent pouzdanosti za

„Problemsko suočavanje“ iznosio je $\alpha = 0,79$, za „Emocionalno suočavanje“ $\alpha = 0,63$, a za „Izbjegavajuće suočavanje“ $\alpha = 0,69$ (Mirjanić i Milas, 2011). U ovom su se istraživanju koeficijenti pouzdanosti pokazali zadovoljavajućima za sve mjerene dimenzije suočavanja. Pri tome je Cronbachov alfa koeficijent pouzdanosti za ljestvicu Problemsko suočavanje iznosio $\alpha = 0,83$, Emocionalno suočavanje $\alpha = 0,68$ te za Izbjegavajuće suočavanje $\alpha = 0,73$.

Rotterova ljestvica unutrašnjeg naprama izvanjskom mjestu kontrole (engl. Rotter's Internal-External Locus of Control Scale, RI-E; Rotter, 1966). Za mjerenje lokusa kontrole ispitanika korištena je Rotterova ljestvica unutarnjeg naprema vanjskom lokusu kontrole potkrepljenja. Ova se ljestvica sastoji od 29 parova tvrdnji pri čemu je zadatak ispitanika prisilan odabir "a" ili "b" tvrdnje, točnije, one koja bolje opisuje njihov doživljaj kontrole nad različiti životnim situacijama. Primjer jednog zadatka, tj. para tvrdnji: a) „Sudeći prema onome što se u svijetu događa, mnogi od nas su žrtve sila koje se ne mogu kontrolirati ni razumjeti i b) „Ljudi bi mogli kontrolirati svjetska zbivanja kada bi aktivno sudjelovali u političkom i društvenom životu.“ Rezultati na tvrdnjama su binarne varijable (0 i 1), a ukupan se rezultat izražava kao zbroj 12 bodova dobivenih za 23 tvrdnje, s time da se ne boduje 6 tvrdnji jer one zapravo služe prikrivanju svrhe provedenog ispitivanja. Jedan se broj dodjeljuje prilikom odabira tvrdnje koja upućuje na vanjski lokus kontrole, a nula se bodova dodjeljuje kada sudionik odabere tvrdnju koja upućuje na postojanje unutarnjeg lokusa kontrole. Zbrojem bodova, veći broj bodova pritom ukazuje na viši stupanj vanjskog mjesta kontrole, odnosno na vanjsku orijentaciju lokusa kontrole, a manji broj na unutarnju. Prijevod i adaptaciju na hrvatski jezik proveo je Knezović (1981; prema Krklec, 2021). Nakon primjene RI-E ljestvice na uzorku od 300 studentica, utvrđena je zadovoljavajuća valjanost i diskriminativnost čestica, a pouzdanost tipa unutrašnje konzistencije iznosila je $\alpha = 0,74$. U ovom se istraživanju pouzdanost pokazala zadovoljavajućom, pri čemu Cronbachov alfa iznosi $\alpha = 0,78$

Skala organizacijske odanosti (Organizational Commitment Questionnaire) Meyera, Allena i Smitha (1993). Ovaj se upitnik sastoji od 24 pitanja, s time da po 8 pitanja mjere svaku komponentu odanosti zasebno, afektivnu, instrumentalnu i normativnu odanost. U ovom će se istraživanju koristiti revidirana verzija ljestvice afektivne, instrumentalne i normativne odanosti koju su konstruirali Meyer i suradnici (1993). Ona se sastoji od 18 čestica, po 6 za svaku komponentu. Spomenuta je ljestvica široko korištena u istraživanjima, a koeficijenti unutarnje konzistencije pokazali su se zadovoljavajućim: za afektivnu je odanost Cronbachov alfa iznosio $\alpha = 0,83$, za instrumentalnu $\alpha = 0,74$ i $\alpha = 0,87$ za normativnu odanost (Maslić-Seršić, 2000). Za revidiranu verziju ljestvice, pouzdanost je po komponentama iznosila

za afektivnu $\alpha = 0,87$, instrumentalnu $\alpha = 0,75$ i normativnu $\alpha = 0,79$. Tvrdnje su se procjenjivale na ljestvici Likertovog tipa, odabirom stupnja u kojem se slaže s određenom izjavom od 1 (*izrazito se ne slažem*) do 5 (*izrazito se slažem*). Na primjer čestica „Osjećam da imam premalo izbora da bih razmišljao o odlasku iz ove organizacije“ odnosi se na instrumentalnu odanost, čestica „Probleme organizacije u kojoj radim osjećam kao svoje vlastite“ odnosi se na afektivnu odanost, a čestica „Naučen sam vjerovati u trajnu lojalnost jednoj radnoj organizaciji“ odnosi se na normativnu odanost. Ukupan se rezultat ispitanika za pojedinu komponentu računa na način da se zbroje procjene na česticama od kojih se sastoji pojedina komponenta. Koeficijenti unutrašnje konzistencije ljestvice, odnosno Cronbach alfa u ovom su se istraživanju pokazali zadovoljavajući te iznose: $\alpha = 0,80$ za afektivnu, $\alpha = 0,75$ za instrumentalnu te $\alpha = 0,81$ za normativnu komponentu odanosti.

3.3 Postupak

Istraživanje je provedeno *online* putem *Google forms* obrasca koji je bio sastavljen od prethodno navedenih instrumenata. Obrazac je bio otvoren kroz period od 17 dana te je upitnik bilo moguće ispuniti u periodu od 27. svibnja 2024. do 12. lipnja 2024. Poveznica s istraživanjem te poziv za sudjelovanje podijeljen je putem društvenih mreža, primarno putem *Facebook* platforme. Pozvane su sve osobe koje su u mogućnosti ispuniti upitnik te podijeliti poveznicu s istraživanjem i drugim osobama, a pritom se navodilo kako je ono namijenjeno osobama koje su u radnom odnosu na području Republike Hrvatske u dobi od 18 – 65 godina. Prilikom pritiska na poveznicu, otvarala se početna stranica obrasca na kojoj je ukratko navedena svrha provođenja istraživanja te im je zagantirana anonimnost. Također, objašnjeno je kako su u bilo kojem trenutku slobodni odustati ukoliko to žele. U uputi je navedena e-mail adresa istraživačice kako bi se sudionici u bilo kojem trenutku mogli javiti ukoliko će biti zainteresirani za rezultate ili imaju nekih drugih pitanja vezanih uz istraživanje. Navedeno je kako će se nastavak ispunjavanja upitnika smatrati pristankom sudionika na sudjelovanje u istraživanju. Prosječno vrijeme potrebno za ispunjavanje upitnika iznosilo je otprilike 10 minuta. Pred sudionicima se prvo nalazila skupina pitanja koja se odnosila na sociodemografske podatke te karakteristike radnog mjesta. Sljedeća skupina pitanja bila je Skraćena verzija COPE upitnika (Carver, 1997), zatim skupinu pitanja Rotterove ljestvice unutrašnjeg naprama izvanjskom mjestu kontrole (Rotter, 1966) i na kraju se nalazila Skala organizacijske odanosti (Meyer i sur., 1993). Također, sudionicima su bile dostupne upute za svaku ljestvicu prije nego li su započeli s rješavanjem.

4. Rezultati

Prije samog provođenja statističke obrade podataka, izračunati su deskriptivni podaci varijabli te je testiran normalitet distribucije kako bi se utvrdilo u kojoj mjeri raspodjele rezultata odstupaju od normalne distribucije. Nalazi su prikazani u Tablici 2.

Tablica 2.

Prikaz deskriptivnih podataka strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i komponenti odanosti organizaciji. (N=131)

	Min	Max	M	SD	Asimetr- ičnost	Indeks asimetrič- nosti	Spljošte- nost	Indeks spljošte- nosti	Shapiro- Wilk
Suočavanje usmjereno na problem	1,25	4,00	3,017	,579	-,783	-3,693	,516	1,228	<,001
Suočavanje usmjereno na emocije	1,17	3,42	2,559	,438	-,347	-1,636	-,178	-0,423	,066
Suočavanje izbjegavanj- em	1,00	3,38	1,813	,438	,806	3,801	,514	1,223	<,001
Afektivna odanost	1,17	5,00	3,211	,904	-,045	-0,212	-,353	-0,840	,072
Instrumenta- lna odanost	1,00	5,00	3,080	,899	,047	0,220	-,649	-1,545	,130
Normativna odanost	1,00	4,67	2,688	,973	,097	0,457	-,974	-2,319	,005
Lokus kontrole	2	23	12,44	4,502	-,155	-0,731	-,619	-1,473	,047

Prema vrijednostima Shapiro-Wilk testa, može se zaključiti kako su distribucije rezultata varijabli strategije usmjerene na emocije, afektivna i instrumentalna odanost normalne, dok se kod strategije usmjerenih na problem, izbjegavajućih strategija, normativne odanosti te lokusa kontrole uočava odstupanje od normalne distribucije. S obzirom na dobivene rezultate, provedena je analiza asimetričnosti i spljoštenosti navedenih distribucija. U kontekstu asimetričnosti i spljoštenosti distribucije, suočavanje izbjegavanjem iskazuje najveći koeficijent asimetričnosti distribucije s obzirom na ostale varijable (,806), a iza nje se nalazi varijabla suočavanja usmjereno na problem čija je distribucija negativno asimetrična (-,783).

Gledajući spljoštenost, varijabla normativna odanost najviše odstupa od normaliteta (-,974), a nakon nje instrumentalna odanost (-,649). Međutim, Kline (2023) navodi kako tek apsolutne vrijednosti indeksa asimetričnosti veće od 3 te apsolutne vrijednosti spljoštenosti veće od 10, mogu ukazivati na problem. Dakle, ako su vrijednosti spljoštenosti i asimetričnosti unutar tog okvira, distribucija se smatra normalnom. Sličnog su razmišljanja i Tabachnick i Fidell (1996), koji napominju da ukoliko se vrijednosti asimetričnosti i spljoštenosti nalaze unutar raspona od -2 do 2, varijable ne pokazuju značajno odstupanje od normalne distribucije. Analizirajući sve indekse asimetričnosti i spljoštenosti u Tablici 2. utvrđeno je kako je distribucija rezultata varijabli koje su pokazale odstupanje od normalne distribucije, normativne odanosti te lokusa kontrole, u skladu s pretpostavkom o normalnoj distribuciji koja se temelji na navedenim граниčnim vrijednostima. Po pitanju varijabli strategija usmjerenih na problem i strategija izbjegavanja, ponovno se uočava odstupanje od normalne distribucije. Uzimajući u obzir spomenute kriterije i nalaze ovog istraživanja, odlučeno je kako će se za analizu podataka koristiti parametrijska statistika.

Tablica 3.

Prikaz rezultata ANOVA-e unutar ispitanika za strategije suočavanja

	df	MS
Pretpostavljeni sfericitet	2	48,397
Greenhouse-Geisser	1,415	68,395
Huynh-Feldt	1,426	67,867
Lower-bound	1,000	96,794
	F	Tip III SS
	278,897***	96,794

Napomena: *** $p < ,001$

Tablica 4.

Prikaz rezultata ANOVA-e unutar ispitanika za odanost organizaciji

	df	MS
Pretpostavljeni sfericitet	2	9,697
Greenhouse-Geisser	1,817	10,677
Huynh-Feldt	1,841	10,536
Lower-bound	1,000	19,395
	F	Tip III SS
	16,973***	19,395

Napomena: *** $p < ,001$

U svrhu provjere postojanja stvarnih razlika u korištenju strategija suočavanja te izraženosti komponenata odanosti, proveden je Mauchley test sfericiteta u sklopu ANOVA-e unutar ispitanika. Za strategije suočavanja sa stresom, utvrđena je narušenost pretpostavke sfericiteta ($W = ,587$, uz $df = 2$, $p < ,05$). Zbog narušenosti pretpostavke, gledale su se korekcije prikazane u Tablici 3. te je korištena Greenhouse-Geisser korekcija u vrijednosti ,708 (uz $F = 278,897$, $df = 1,415$, $p < ,001$), kojom je potvrđena statistički značajna razlika između korištenih strategija suočavanja sa stresom.. Također, proveden je Mauchley test sfericiteta za odanost organizaciji, odnosno komponente odanosti, čime je također potvrđena narušenost pretpostavke sfericiteta ($W = ,899$, uz $df = 2$, $p < ,05$), stoga su ponovno korištene korekcije. Za ove je komponente također korišten Greenhouse-Geisser koji je iznosio ,908 (uz $F = ,df = 1,817$, $p < ,001$) te je utvrđena statistički značajna razlika između komponenta odanosti kako je prikazano u Tablici 4. Nadalje, rezultati parnih usporedbi za strategije suočavanja usmjerene na problem, emocije i izbjegavanje, pokazuju kako se sve strategije međusobno statistički značajno razlikuju. Strategija usmjerena na problem ($\delta = 0.458$, $p < ,001$) značajno se razlikuje od strategije usmjerene na emocije, kao i od strategije izbjegavanja ($\delta = 1.204$, $p < ,001$). Također, strategija usmjerena na emocije značajno se razlikuje od strategije izbjegavanja ($\delta = 0.746$, $p < ,001$). Sve usporedbe pokazuju visoku razinu pouzdanosti, s 95% intervalima pouzdanosti koji ne uključuju nulu. Ovi rezultati sugeriraju da se svaka strategija značajno razlikuje od svake druge, a ne samo one krajnje. Usporedbom među parovima za odanost organizaciji, zaključuje se kako afektivna odanost ($\delta = 0.523$, $p < ,001$) značajno razlikuje od normativne odanosti, kao i od instrumentalne odanosti ($\delta = 0.392$, $p < ,001$). S druge strane, instrumentalna i normativna odanost također se međusobno značajno razlikuju ($\delta = -0.392$, $p < ,001$).

,001). Međutim, razlika između afektivne i instrumentalne odanosti nije statistički značajna ($\delta = 0.131, p > ,001$), s obzirom na to da 95 % interval pouzdanosti (-0.121, 0.383) uključuje nulu. Može se zaključiti da su afektivna i normativna odanost najrazličitije, dok se instrumentalna odanost razlikuje od normativne, ali ne značajno od afektivne odanosti. Ovim se postupkom utvrđuje kako razlike u korištenju strategija, odnosno težnji korištenja određenih te izraženost komponenata odanosti nisu posljedica slučajnih kolebanja među ispitanicima, osim u slučaju razlike instrumentalne i afektivne odanosti.

U Tablici 2. prikazani su i deskriptivni podaci o korištenim varijablama. Dobiveni podaci pokazuju da prosječna vrijednost rezultata sudionika na ljestvici lokusa kontrole iznosi $M = 12,44$ ($SD = 4,50$), što pokazuju vrlo blagu usmjerenost sudionika prema vanjskom lokusu kontrole. Pregledom prosječnih rezultata za strategije suočavanja, uočava se najviši prosječni rezultat za strategije usmjerene na problem u vrijednosti $M = 3,01$ ($SD = ,579$), na temelju čega se donosi zaključak o težnji sudionika ka korištenju strategija suočavanja usmjerenih na problem. Prema nalazima, sudionici najmanje koriste strategije izbjegavanja ($M = 1,81; SD = ,438$). Nadalje, postižući prosječni rezultat u vrijednosti $M = 3,21$ ($SD = ,904$), uočava se najviša razina afektivne odanosti organizaciji, a najmanje normativne odanosti ($M = 2,68; SD = ,973$); razina instrumentalne odanosti nešto je niža, nego li ona afektivne odanosti ($M = 3,08; SD = ,899$).

Tablica 5.

Pearsonovi koeficijenti korelacije varijabli uključenih u istraživanje. (N=131)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Suočavanje usmjereno na problem	-					
2. Suočavanje usmjereno na emocije	,65**	-				
3. Suočavanje izbjegavanjem	,00	,35**	-			
4. Afektivna odanost	,18*	-,20*	-,39**	-		
5. Instrumentalna odanost	-,13	-,09	,11	,13	-	
6. Normativna odanost	,06	-,13	-,16	,55**	,31**	-
7. Lokus kontrole	-,05	,14	,37**	-,21*	,19*	-,10

Napomena: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Prvi istraživački problem bio je ispitati odnos varijabli. U tablici 5. prikazani su koeficijenti korelacija između varijabli, strategija suočavanja sa stresom, komponenata organizacijske odanosti te lokusa kontrole, korištenih u ovom istraživanju. Dobiveni rezultati pokazuju kako strategije usmjerene na emocije te usmjerene na problem iskazuju povezanost u vrijednosti $r = ,65$ što označava umjerenu pozitivnu povezanost. Također, moguće je uočiti statistički značajnu, ali nisku pozitivnu povezanost strategija izbjegavanjem te strategija usmjerenim na emocije ($r = ,35$). Nadalje, u Tablici 5. uočava se niska, ali statistički značajna negativna korelacija strategija izbjegavanja te afektivne odanosti ($r = -,39; p <,01$). Korelacija između afektivne odanosti i strategija usmjerenih na emocije je statistički značajna, ali izrazito niska te negativna ($r = -,20; p <,05$). Rezultati također pokazuju statistički značajnu, ali izrazito nisku pozitivnu korelaciju strategija usmjerenih na problem i afektivne odanosti organizaciji ($r = ,18; p <,05$).

Statistički se značajna korelacija uočava i između varijable lokus kontrole te nekih drugih varijabli. Prema prikazanim rezultatima u Tablici 5., može se uočiti da lokus kontrole značajno negativno korelira s afektivnom odanosti, prilikom čega Pearsonov koeficijent iznosi $r = -,21$ ($p <,05$). Statistički značajna, pozitivna, korelacija, uočava se između lokusa kontrole i strategija suočavanja izbjegavanjem te instrumentalne odanosti organizaciji. Gledajući korelaciju lokusa kontrole i instrumentalne odanosti, uočava se kako se ona pokazala se niskom i pozitivnom, pritom iznoseći $r = ,19$ ($p <,05$), odnosno pozitivna je korelacija vanjskog lokusa kontrole i instrumentalne odanosti, a negativna unutarnjeg lokusa i instrumentalne odanosti. Korelacija lokusa kontrole i strategija izbjegavanjem također se pokazala statistički značajnom te pozitivnom, ali niskom, pri tome iznoseći $r = ,37$ ($p <,01$). Dakle, vanjski je lokus kontrole u pozitivnoj korelaciji sa strategijom izbjegavanja, a u negativnoj je korelaciji unutarnji lokus kontrole s izbjegavanjem. Ostale korelacije ovih varijabli u Tablici 5. pokazale su se neznačajnim, stoga nisu spomenute.

Kako bi se pružili odgovori na drugi problem postavljen u ovom istraživanju, u sljedećem je koraku provedena višestruka linearna regresijska analiza. Pri tome je u svakoj analizi, kriteriji bila druga komponenta odanosti, a kao prediktori postavljene su strategije suočavanja te lokus kontrole.

Tablica 6.

Rezultat provjere značajnosti regresijskog modela za predviđanje afektivne odanosti na temelju strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole

	SS	Df	MS	F
Regresija	26,793	4	6,698	10,612***
Rezidual	79,530	126	,631	
Ukupno	106,324	130		

Napomena: *** $p < ,001$

Tablica 7.

Prikaz multiple regresijske analize za kriterij: Afektivna odanost

	Afektivna odanost			
	B	Standardna pogreška	β	
Suočavanje usmjereno na problem	,672	,167	,425***	
Suočavanje usmjereno na emocije	-,796	,235	-,386***	
Suočavanje izbjegavanjem	-,448	,171	-,238	
Lokus kontrole	-,009	,017	-,042	
	R	R ²	R ² kor.	F
	,502	,252	,228	10,612

Napomena: *** $p < ,001$

Provedenom je regresijskom analizom utvrđeno kako je model predviđanja afektivne odanosti zaposlenika značajan ($R = ,502$ i $R^2 = ,252$ uz $F(4, 126) = 10,612$, te $p < ,001$), što se uočava u Tablici 6 te 7. Iz podešenog se koeficijenta determinacije ($R^2 = ,228$) uočava da se na populacijskoj razini na temelju sva četiri spomenuta prediktora može objasniti 25,2 % varijance afektivne odanosti. Suočavanje usmjereno na problem i suočavanje usmjereno na emocije su jedina dva prediktora ovog modela koja su se pokazala značajnima u procjeni afektivne odanosti organizaciji. Nadalje, pregledom standardiziranih beta koeficijenata tih prediktora, zaključuje se kako se suočavanje usmjereno na problem pokazalo boljim prediktorom u odnosu na suočavanje usmjereno na emocije ($\beta = ,425$; $p < ,001$).

Tablica 8.*Prikaz multiple regresijske analize za kriterij: Instrumentalna odanost*

	Instrumentalna odanost			
	<i>B</i>	Standardna pogreška	β	
Suočavanje usmjereno na problem	-,090	,187	-,058	
Suočavanje usmjereno na emocije	-,202	,263	-,098	
Suočavanje izbjegavanjem	,145	,191	,077	
Lokus kontrole	,034	,019	,169	
	R	R ²	R ² kor.	F
	,236	,056	,026	1,853

Napomena: *** $p < ,001$ **Tablica 9.***Rezultat provjere značajnosti regresijskog modela za predviđanje instrumentalne odanosti na temelju strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole*

	<i>SS</i>	<i>Df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Regresija	5,841	4	1,460	1,853
Rezidual	99,289	126	,788	
Ukupno	105,131	130		

Napomena:*** $p < ,001$

Prikaz u Tablici 8. i 9. govori o značajnosti modela predviđanja instrumentalne odanosti na temelju postavljenih prediktora. Na temelju dobivenih rezultata moguće je zaključiti kako se ovaj model pokazao kao neznačajan ($R = ,236$ i $R^2 = ,056$ uz $F(4,126) = 1,853$ te $p > ,001$). Pri tome je proveden i Durbin-Watson test autokorelacije, čija je vrijednost iznosila 1,761 i kreće oko broja 2, a VIF vrijednosti, odnosno vrijednosti faktora povećanja varijance, kretale su se od 1,167 do 2,188. S obzirom na to da su VIF mjere manje od 10, one nisu zabrinjavajuće (Alin, 2010). Također, vrijednosti Durbin-Watson testa ne potiču zabrinutost s obzirom na to da ukoliko se one kreću oko 2,0, može se slobodno reći da autokorelacija nije prisutna (Rutledge i Barros, 2002). Na temelju tih rezultata, potvrđuje se nepostojanje zabrinjavajuće multikolinearnosti te autokorelacije u ovom modelu.

Tablica 10.

Rezultat provjere značajnosti regresijskog modela za predviđanje normativne odanosti na temelju strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole

	<i>SS</i>	<i>Df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Regresija	7,069	4	1,767	1,918
Rezidual	116,065	126	,921	
Ukupno	123,133	130		

Napomena:*** $p < ,001$

Tablica 11.

Prikaz multiple regresijske analize za kriterij: Normativna odanost

	Normativna odanost			
	<i>B</i>	Standardna pogreška	β	
Suočavanje usmjereno na problem	,368	,202	,219	
Suočavanje usmjereno na emocije	-,537	,284	-,242	
Suočavanje izbjegavanjem	-,132	,206	-,065	
Lokus kontrole	-,006	,020	-,028	
	<i>R</i>	R^2	R^2 kor.	<i>F</i>
	,240	,057	,027	1,198

Napomena: *** $p < ,001$

Provjerom zadnjeg pretpostavljenog modela kojim bi se predviđala normativna odanost, dolazi se do rezultata koji, kao i u slučaju predviđanja instrumentalne odanosti, ukazuju na neznačajnost postojećeg modela ($R = ,240$ i $R^2 = ,057$ uz $F(4,126) = 1,198$ te $p > ,001$), kako je prikazano u Tablici 10. i 11.. Posljedično, niti jedan od odabranih prediktora ne predviđa normativnu odanost. Također je proveden Durbin-Watson test kao bi se isključila mogućnost značajne prisutnosti autokorelacije, a njegova vrijednost iznosila je 2,189. VIF se vrijednosti u ovom slučaju kreću od 1,167 do 2,188, kao i u prethodnom modelu. Kao što je i prije navedeno, ove vrijednosti nalaze se u rangu vrijednosti za koje se može reći kako upućuju na činjenicu da multikolinearnost i autokorelacije ne postoje u zabrinjavajućoj mjeri te ne ugrožavaju statističku obradu.

5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika na području Republike Hrvatske te istražiti postoji li povezanost tih varijabli. Istraživanje se provelo u svrhu boljeg razumijevanja njihovih uloga i odnosa te usmjeravanja na ove varijable kao važne faktore u razumijevanju ponašanja zaposlenika unutar organizacije i njihovog stava prema organizaciji, u sklopu vrlo širokog okvira brojnih drugih potencijalnih faktora.

Na temelju dobivenih deskriptivnih podataka, pokazalo se da sudionici u uzorku ovog istraživanja u prosjeku skloniji pribjeći korištenju strategija suočavanja koje su usmjerene na problem, poput planiranja, aktivnog suočavanja, pozitivnog razmišljanja i slično. To se može vidjeti i prema dobivenom rasponu rezultata koji ukazuje na postojanje sudionika koji su postigli visoke rezultate na podljestvici namijenjenoj strategijama usmjerenim na problem. Ovakvi su nalazi u skladu s određenim prethodnim istraživanjem koja su također pokazala učestalije korištenje strategija usmjerenih na problem, a nakon tog, onih usmjerenih na emocije (Monroe, 2008; Wireko-Gyebi i sur., 2017). Kako se uočava i u prethodnim istraživanjima, tako je i u ovom potrebno uzeti u obzir i moguće razlike koje su ovisne o samoj osobi, kognitivnoj procjeni i obilježjima same situacije. Na temelju tih razlika zaključuje se kako neka od potencijalnih strategija može prevladavati (Monroe, 2008). Prema rezultatima, pokazalo se da su sudionici najmanje skloni korištenju strategija izbjegavanja kao što su primjerice poricanje, odvrćanje pažnje. Na drugom se mjestu se nalazi suočavanje usmjereno na emocije poput iskaljivanja, emocionalne podrške, humora itd.

Promatrajući dobivene podatke sudionika na ljestvici unutrašnjeg prema vanjskom mjestu kontrole, zaključuje se kako je postignuta prosječna vrijednost rezultata sudionika. Prilikom promatranja raspona rezultata sudionika, moguće je primijetiti kako su neki sudionici postigli vrlo visok rezultat na toj ljestvici. Ovakvi nalazi upućuju na blagu usmjerenost sudionika ka vanjskom lokusu kontrole. Iako stroga podjela osoba u jednu od dvije kategorije na krajevima kontinuuma, nije opravdana, jer je ponašanje svakog pojedinca određeno velikim brojem faktora, u istraživanjima i objašnjavanju lokusa kontrole, često se koristi ovakav oblik razlikovanja (Salamon, 2007).

U pogledu odanosti organizaciji, podaci ukazuju kako su u prosjeku sudionici nešto više iskazivali više razine afektivne odanosti organizaciji, s obzirom na normativnu komponentu odanosti. Nakon tog, uočava se nešto viša razina instrumentalne odanosti sudionika prema

organizaciji u kojoj se trenutno nalaze, u usporedbi s normativnom odanosti koja je niža. Razlika između izraženosti afektivne i instrumentalne odanosti se za ovaj uzorak nije pokazala značajnom, što može značiti da ih zaposlenici doživljavaju na sličan način ili da su razlike među njima manje izražene. Također, može značiti da oba aspekta odanosti imaju sličnu važnost sudionicima ovog uzorka ili da su toliko isprepleteni da ih je teško razlikovati. Dakle, na temelju ovih podataka može se pretpostavljati da su u prosjeku sudionici privrženi organizaciji, identificiraju se s njom, ali su istovremeno u umjerenom mjeri svjesni cijene napuštanja organizacije i skloniji ponašanju koje je dosljedno s ranijim izborima i odlukama (Jex i Britt, 2008).

Prvi istraživački problem koji je bio postavljen bio je ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole s odanosti organizaciji kod zaposlenika na području Republike Hrvatske. Provedbom i pregledom korelacijskih analiza moguće je uočiti postojanje statistički značajne, ali niske pozitivne povezanosti strategija suočavanja usmjerenih na problem te afektivne odanosti zaposlenika. Strategije usmjerene na emocije su statistički značajno povezane s komponentnom afektivne odanosti, s time da je ta povezanost također niska, i negativna. Nalazi pokazuju i statistički značajnu, negativnu, nešto višu, povezanost strategija izbjegavanjem te afektivne komponente odanosti. Druge se korelacije između tri komponente odanosti organizaciji i tri strategije suočavanja nisu pokazale statistički značajne. Prema navedenom, prva je hipoteza djelomično potvrđena, odnosno, zaposlenici koji su skloniji korištenju strategija suočavanja usmjerenih na problem, a manje su skloni korištenju strategija usmjerenih na emocije i strategija izbjegavanja, doživljavaju više razine afektivne odanosti prema organizaciji.

Promatrajući rezultate koji upućuju na značajnost povezanosti ljestvice lokusa kontrole i komponente odanosti organizaciji zasebno, uočava se postojanje statistički značajne negativne i niske povezanosti ljestvice lokusa s afektivnom odanosti, a povezanost te ljestvice s instrumentalnom odanosti organizaciji je također statistički značajna, no vrlo niska i pozitivna. Povezanost lokusa kontrole i normativne odanosti nije se pokazala statistički značajnom. Na temelju ovih nalaza druga je hipoteza u potpunosti potvrđena. Dakle, osobe koje rjeđe koriste strategije izbjegavanja i postižu niže rezultate na ljestvici lokusa, time iskazujući unutarnji lokus kontrole, češće iskazuju afektivnu odanost prema trenutnoj organizaciji. Treća se hipoteza odbacuje s obzirom na to da nije utvrđena značajna povezanost lokusa kontrole i normativne odanosti. Četvrta hipoteza koja je pretpostavljala pozitivnu povezanost ljestvice lokusa kontrole

i instrumentalne odanosti se potvrđuje, na način da osobe koje postižu viši rezultat na ljestvici lokusa kontrole, odnosno iskazuju vanjski lokus kontrole više iskazuju instrumentalnu odanost.

Drugi problem ovog istraživanja bio je ispitati predviđaju li lokus kontrole zaposlenika i strategije suočavanja sa stresom odanost organizaciji. Dobiveni su podaci pokazali kako je jedino bilo moguće predviđanje afektivne odanosti na temelju prediktorskih varijabli koje su ušle u analizu, odnosno jedino se taj model pokazao kao statistički značajan. Na temelju tog, najboljim se prediktorom afektivne odanosti pokazala strategija koja je usmjerena na problem. Strategije usmjerene na emocije također su se pokazale značajnim prediktorom. Strategije izbjegavanjem i lokus kontrole nisu se pokazali značajni u predviđanju odanosti organizaciji. Preostali modeli koji su bili testirani, pokazali su se neznačajnima, odnosno na temelju strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole nije bilo moguće predviđanje instrumentalne i normativne odanosti organizaciji kako je pretpostavljeno. Prema navedenim nalazima, peta po redu hipoteza je djelomično potvrđena, to jest, strategije suočavanja usmjerene na problem i strategije usmjerene na emocije značajno predviđaju afektivnu odanost organizaciji. Razlika je u tome što se pretpostavljala pozitivna povezanost strategija usmjerenih na emocije i afektivne odanosti, a u ovom se istraživanju pokazala negativnom. Dakle, ovi nalazi govore da učestalije korištenje strategija usmjerenih na problem previđa višu razinu afektivne odanosti, a suprotno tome rjeđe korištenje strategija suočavanja usmjerenih na emocije previđa višu razinu afektivne odanosti organizaciji. S obzirom na to da se model za predviđanje normativne odanosti pokazao neznačajnim, šesta se hipoteza u potpunosti odbacuje, odnosno nije moguće predvidjeti normativnu odanost na temelju dobivenih rezultata.

Nalazi ovog istraživanja su se djelomično pokazali usklađeni s prethodnim istraživanjima. Naime, u prethodnim se istraživanjima također pokazalo da osobe koje su sklonije korištenju adaptivnih strategija suočavanja, po čime se podrazumijevalo suočavanje usmjereno na problem, pokazuju više razine afektivne odanosti organizaciji (Middleton i sur., 2021, Srivastava i Tang, 2015). Osim tih nalaza, u istraživanju Srivastava i suradnika (2015), uočavala se i povezanost normativne odanosti te strategija usmjerenih na problem, što se nije potvrdilo ovim istraživanjem. Strategije suočavanja usmjerene na emocije pokazale su negativnu povezanost s afektivnom odanosti, usprkos određenim nalazima koji ukazuju na postojanje određene razine povezanosti emocionalne regulacije i emocionalne inteligencije s afektivnom odanosti (Martins i sur., 2022, Shafiq i Rana, 2026). Ovakve nalaze pruža istraživanje Srivastava i suradnika (2015) koji su također dokazali postojanje negativne povezanosti strategija usmjerenih na emocije i afektivne odanosti.

Osvrćući se na dobivene nalaze koji se dotiču lokusa kontrole i odanosti organizaciji, može se reći kako su oni većinom u skladu s prethodnim nalazima. Potvrđena je negativna povezanost ljestvice lokusa i afektivne odanosti, sukladno rezultatima ranijih istraživanja (Ng i sur., 2006; Rank i Pupapradit, 2017; Wang i sur., 2010). Prethodno navedena istraživanja također ukazuju na spomenutu negativnu povezanost koja se objašnjava na način da su osobe koje iskazuju unutarnji lokus, uvjerenja kako njihov trud direktno pridonosi postignućima organizacije. Suprotno tome, osobe vanjskog lokusa su uvjerene da su uspjesi organizacije rezultat vanjskih faktora (Judge i sur., 2000, Suman i Srivastava, 2012). Pozitivna povezanost ljestvice lokusa i instrumentalne odanosti je također u skladu s istraživanjima koja su dokazala povezanost te dvije varijable (Cheng i Wang, 2007, Spector, 2002). Dobiveni rezultat se može tumačiti na način koji spominju Meyer i Allen (1991) te Luthans i suradnici (1987) koji navode da osobe čija je instrumentalna odanost viša ostaju radi manjka adekvatnih alternativa koje su trenutno aktualne, a to su osobe čiji je lokus kontrole vanjski.

Ovakvi se nalazi mogu tumačiti vanjskim, situacijskim faktorima. Primarno bi valjalo uzimati u obzir situaciju u kojoj se pojedini zaposlenik nalazi. Dakle, na odabir strategije u danom trenutku utječu i neki vanjski faktori poput konteksta situacije, zahtjeva koje ona predstavlja pred pojedinca, kognitivne procjene i resursa koji su trenutno dostupni (Lazarus i Folkman, 2004, Mirjanić i Milas, 2011).

Na temelju pretpostavljenih, korelacija, testirani su prediktori afektivne odanosti. Pojedine su varijable značajno korelirale s afektivnom odanosti, a regresijski model potvrđuje značajnost prediktora u predviđanju te vrste odanosti. Sve tri strategije suočavanja te lokus kontrole koji su se smatrali prediktorima, uspjeli su objasniti 25,2 % varijance afektivne odanosti. Najznačajniji prediktor u konačnici su strategije usmjerene na problem te strategije usmjerene na emocije. Na temelju tih spoznaja može se zaključiti da učestalije korištenje strategija usmjerenih na problem te rjeđe korištenje strategija usmjerenih na emocije predviđa višu razinu afektivne odanosti. Usprkos ovim nalazima, njima valja raspolagati oprezno s obzirom na granično niske povezanosti spomenutih strategija i afektivne odanosti. Kada se pogleda neznačajna povezanost druge dvije komponente odanosti i pretpostavljenih prediktora, ne čudi što su modeli označeni kao neznačajni. Ovakve nalaze potvrđuju i Srivastava i Tang (2015), koji govore kako ne postoji određena značajna povezanost instrumentalne odanosti i strategija suočavanja. Nasuprot tome neki spomenuti prethodni nalazi, za koje valja ponovno spomenuti da su svakako vrlo ograničeni, navodi se primjerice pozitivna povezanost strategija usmjerenih na emocije i normativne odanosti (Shafiq i Rana, 2016).

5.1 Ograničenja istraživanja i preporuke za buduća istraživanja

Razmatranjem metodoloških ograničenja ovog istraživanja, primarno se kao nedostatak može navesti veličina uzorka koji je korišten ($N=131$). U dosadašnjim se istraživanjima broj sudionika kretao od 200 naviše (Judge i sur., 2000; Suman i Srivastava, 2012). Također treba napomenuti nejednak broj muških i ženskih ispitanika koji su u konačnici uvršteni u analizu, s time da je od ukupnog uzorka njih samo 29 % pripadalo skupini muškog spola, a 70,2 % su bile osobe ženskog spola. Općenito, promatrajući prikupljeni uzorak, može se reći kako on generalno nije reprezentativan za populaciju zaposlenika na području Republike Hrvatske. Za početak, ako se promatra udio muških i ženskih sudionika, valja spomenuti da je prema izvještaju Državnog zavoda za statistiku 2023. godine od ukupnog broja zaposlenih Hrvata, 46 % bilo žena, a 54 % od su od ukupnog broja činili muškarci. Dakle, rezultati u populaciji mogli bi biti drugačiji od onih dobivenih u ovom istraživanju kada bi taj omjer bio drugačiji. Nadalje, sudionici su prikupljeni isključivo putem internet platformi, namjernim (prigodnim) uzorkovanjem, a naknadno tehnikom snježne grude, pozivajući sudionike da prosljede istraživanje. Također, valja naglasiti veličinu uzorka koja povećava grešku uzorkovanja i uz to, ne može se sa sigurnošću reći kako su sudjelovale osobe iz raznolikih demografskih ili drugih relevantnih skupina unutar populacije. U budućim istraživanjima valjalo bi uključiti sudionike koji bi predstavljali reprezentativan uzorak zaposlenika Republike Hrvatske te bi u jednakoj mjeri predstavljali zastupljenost muškaraca i žena u populaciji zaposlenih. Osim toga, kako bi se osigurala veća reprezentativnost, buduća istraživanja trebala bi uzeti u obzir i detaljnije proučiti različite karakteristike sudionika, poput vrste posla, razine obrazovanja, trenutne rukovodeće pozicije, dužine radnog staža i slično. Ove karakteristike u kontekstu ovog istraživanja nisu bile detaljno analizirane, već su ispitivane u svrhu boljeg razumijevanja korištenog uzorka.

Valja spomenuti kako su *online* istraživanja vrlo česta tema rasprave, stoga će se ukratko spomenuti nedostaci takve vrste istraživanja. Najčešće se kao nedostatak spominje nemogućnost kontrole uvjeta provođenja istraživanja, odnosno ne može se garantirati da su svi ispitanici tijekom ispunjavanja upitnika bili u jednakim standardiziranim uvjetima. Također, ukoliko je bilo potencijalnih nejasnoća, nisu imali mogućnost to razjasniti u trenutku ispunjavanja, stoga, ukoliko su krivo razumjeli uputu ili pitanje, postoji mogućnost da odabrani odgovori nisu adekvatni. Nadalje, nije moguće znati tko je zaista ispunjavao upitnik, niti jesu li osobe koje su ga ispunile zaista članovi ciljane skupine. Prilikom ispunjavanja, postojala je mogućnost vraćanja na prethodno pitanje, ali je svako pitanje bilo obavezno stoga nije bilo

moгуće ne odgovoriti na pitanje. Uz to, činjenica da su sudjelovale samo osobe koje su to odabrale predstavlja rizik kako će oni s određenim karakteristikama biti previše zastupljeni, dok će drugi biti podzastupljeni. Time se umanjuje mogućnost poopćavanja što može značiti da u uzorku nije dovoljno zastupljen broj pojedinaca koji ne bi bili voljni ispuniti takvu vrstu upitnika (Galešić, 2005). Osobe koje su sudjelovale u istraživanju dolaze iz različitih dijelova Republike Hrvatske, stoga se ne može sa sigurnošću reći kako su u jednakoj mjeri zastupljene sve regije. Ove činjenice također idu u prilog tvrdnji kako uzorak ovog istraživanja nije reprezentativan. Zaključno, bilo bi poželjno potencijalna buduća istraživanja provesti uživo.

Nedostaci se mogu uočiti i u korištenim instrumentima koji počivaju na samoprocjeni, a moguće je da je ta procjena bila pod utjecajem trenutnog raspoloženja, samosvijesti želje za pružanjem socijalno poželjnih odgovora i drugih okolnosti u kojima se pojedini sudionik nalazio (Fikuš i Švegar, 2018). Također, emocionalno suočavanje imalo je nešto nižu pouzdanost ($\alpha = 0,68$), što može umanjiti korelacije prema vanjskim varijablama. Valja spomenuti i mogućnost pružanja socijalno poželjnih odgovora, usprkos činjenice kako je bilo navedeno da je istraživanje anonimno, a rezultati se obrađuju na grupnoj razini. U ovom je istraživanju korištena *Rotterova ljestvica unutarnjeg naprama vanjskom mjestu kontrole potkrepljenja* za koju se pretpostavlja da mjeri lokus kontrole kao jednodimenzionalan konstrukt (Rotter, 1966), ali zapravo se u nekim istraživanjima pokazalo kako se zapravo radi o multidimenzionalnom konstrukt te je vanjski lokus pokazao složeniju strukturu u odnosu na unutarnji (Furnham, 2009)

Bitno je spomenuti kako je nacrt ovog istraživanja poprečnog presjeka i iako pruža mogućnost zaključivanja o korelaciji i predviđanju, ne omogućuje donošenja uzročno-posljedičnih zaključaka, stoga bi provedba longitudinalnog istraživanja u budućnosti doprinijela boljem razumijevanju izučavanih konstrukata.

Unatoč navedenim nedostacima, važno je spomenuti kako se ovim istraživanjem obuhvatilo nekoliko konstrukata koji do sada u Hrvatskoj nisu bili zajednički istraživani, odnosno prema dosadašnjim saznanjima, na području Republike Hrvatske nije provedeno slično istraživanje. Stoga, može se navesti kako je ovim radom dan doprinos u pogledu istraživanja odnosa strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji te njihove povezanosti i mogućnosti predviđanja kod zaposlenika na području Republike Hrvatske.

6. Zaključak

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom, lokusa kontrole i odanosti organizaciji kod zaposlenika na području Republike Hrvatske te istražiti postoji li povezanost tih varijabli. Prema rezultatima ovog istraživanja, možemo zaključiti sljedeće:

Prvi problem bio je ispitati odnos strategija suočavanja sa stresom i lokusa kontrole s odanosti organizaciji na uzorku zaposlenika Republike Hrvatske. Rezultati su pokazali da postoji značajna pozitivna povezanost strategija usmjerenih na problem i afektivne odanosti. Povezanost strategija usmjerenih na emocije i strategija izbjegavanja s afektivnom odanosti je značajna, negativna, ali niska. Nadalje, povezanost ljestvice lokusa kontrole i afektivne odanosti se također pokazala značajnom, negativnom, ali niskom. Odnosno, vanjski lokus kontrole je u negativnoj korelaciji s afektivnom odanosti, a unutarnji je u pozitivnoj korelaciji. Konačno, uočena je i značajna pozitivna povezanost ljestvice lokusa kontrole i instrumentalne odanosti, ali je izrazito niska, to jest, vanjski je lokus kontrole u pozitivnoj korelaciji s instrumentalnom odanosti, a unutarnji je lokus u negativnoj korelaciji. Ovim se rezultatima djelomično potvrdila prva hipoteza koja je pretpostavljala značajnu pozitivnu povezanost strategija usmjerenih na problem i emocije. Druga je hipoteza u potpunosti potvrđena, a pretpostavljala je značajnu negativnu povezanost strategija izbjegavanja i ljestvice lokusa kontrole s afektivnom odanosti. Treća je hipoteza odbačena, a pretpostavljala je statistički značajnu negativnu povezanost ljestvice lokusa kontrole s normativnom komponentnom odanosti. Četvrta je hipoteza pretpostavljala značajnu pozitivnu povezanost ljestvice lokusa kontrole i instrumentalne odanosti te je potvrđena.

Drugi je problem bio ispitati predviđaju li lokus kontrole i strategije suočavanja sa stresom odanost organizaciji. Nalazi su pokazali kako je jedini značajan model bio onaj za predviđanje afektivne odanosti, s time da su se kao značajni prediktori pokazale strategije usmjerene na problem i strategije usmjerene na emocije. Preostali modeli pokazali su se neznačajnima. U ovom je slučaju samo djelomično potvrđena peta hipoteza koja je pretpostavljala da unutarnji lokus kontrole i strategije suočavanja usmjerene na problem te strategije usmjerene na emocije, značajno predviđaju afektivnu odanost. Šesta je hipoteza o predviđanju normativne odanosti na temelju vanjskog lokusa odbačena.

Zaključno, nalazi ovog istraživanja govore kako osobe koje češće koriste strategije usmjerene na problem, rjeđe one usmjerene na emocije i izbjegavanje te češće iskazuju unutarnji lokus kontrole, u prosjeku iskazuju više razine afektivne odanosti. Kao značajni prediktori afektivne odanosti pokazale su se strategije usmjerene na problem te one usmjerene na emocije, pri čemu će osobe koje češće koriste strategije usmjerene na problem, a rjeđe one na emocije, iskazivati višu afektivnu odanost organizaciji. Usprkos nalazima, bitno je naglasiti kako se radi nereprezentativnog uzorka, ovi rezultati ne mogu uopćiti na cijelu populaciju zaposlenika u Hrvatskoj.

7. Zahvale

Ovim bih se putem htjela zahvaliti sumentoru v. pred. mr. sc. Zoranu Komaru te mentoru prof. dr. sc. Goranu Milasu za svaki savjet, predavanje, kritiku i pohvalu tijekom fakultetskog obrazovanja kojim su pridonijeli momu usmjerenju i daljnjem usavršavanju. Zahvaljujem se svim članovima Odsjeka za psihologiju Fakulteta hrvatskih studija, a posebice Lei Andreis, mag. psych. koja je na svako moje izgubljeno pitanje imala odgovarajući odgovor. Također, mojim strpljivim i ustrajnim kolegama, Pauli Dolčić i Matiji Hrvoju na bezuvjetnoj podršci tijekom dinamičnog perioda mog života. Za kraj, zahvaljujem svojoj obitelji i prijateljima koji su uvijek bili uz mene, puni razumijevanja te su zajedno sa mnom proživljavali moje dobre i loše fakultetske dane.

8. Literatura

- Aldwin, C. M. (1991). Does age affect the stress and coping process? Implications of age differences in perceived control. *Journal of gerontology*, 46(4), 174-180. <https://doi.org/10.1093/geronj/46.4.P174>
- Alin, A. (2010). Multicollinearity. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 2(3), 370–374. <https://doi.org/10.1002/wics.84>
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L. i Callan, V. J. (2006). A Longitudinal Investigation of Coping Processes During a Merger: Implications for Job Satisfaction and Organizational Identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574. <https://doi.org/10.1177/0149206306287542>
- Ben-Zur, H. i Zeidner, M. (1996). Gender differences in coping reactions under community crisis and daily routine conditions. *Personality and Individual Differences*, 20(3), 331-340. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(95\)00173-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(95)00173-5)
- Berthon, P., Ewing, M. i Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International journal of advertising*, 24(2), 151-172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
- Blanch, A. i Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*, 65(7), 811-833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Boujut, E., Bruchon-Schweitzer, M. i Dombrowski, S. U. (2012). Coping among students: Development and validation of an exploratory measure. *Psychology*, 3(8), 562-568. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.38084>
- Carver, C. S. i Vargas, S. (2011). Stress, coping, and health. *The Oxford handbook of health psychology*, (str. 162-188). Oxford University Press.
- Carver, C.S. (1997). You want to measure coping but your protocol' too long: Consider the brief cope. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Carver, C.S., Scheier, M.F. i Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Chang, K. i Taylor, J. (2014). Do your employees use the right stress coping strategies. *International Journal of Commerce and Strategy*, 5(2). <https://shorturl.at/O4OrR>
- Chen, J. C. i Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chen, J. i Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 503–512. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.07.025>
- Childs, J. H. i Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Longitudinal*

- Coleman, D. F., Irving, G. P. i Cooper, C. L. (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 995–1001. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6%3C995::AID-JOB955%3E3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6%3C995::AID-JOB955%3E3.0.CO;2-3)
- Davidović, N. (2003). *Provjera mogućnosti predikcije bihevioralnih namjera nezaposlenih osoba pomoću načina suočavanja sa stresom i eksternalnog lokusa kontrole*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. <http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/27/1/NevenaDavidovic.pdf>
- Deniz, M. (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: An investigation with Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(9), 1161-1170. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1161>
- DiPietro, R. B., Thozhur, S. M. i Milman, A. (2007). Hourly employee retention factors in the United Kingdom quick service restaurant industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 10(4), 39-61. https://doi.org/10.1300/J369v10n04_04
- Endler, N. S. (1997). Stress, anxiety and coping: The multidimensional interaction model. *Canadian Psychology*, 38, 136–153. *Canadian Psychology*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0708-5591.38.3.136>
- Endler, N. S. i Parker, J. D. A. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6(1), 50–60. American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1040-3590.6.1.50>
- Fiškuš, M. i Švegar, D. (2018). Socijalno poželjno odgovaranje i vrijeme latencije u kontekstu selekcijskoga postupka pri zapošljavanju. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 6(1), 1-12. <https://hrcak.srce.hr/en/file/294284>
- Findley, M. J. i Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: a literature review. *Journal of personality and social psychology*, 44(2), 419. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.44.2.419>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S. i Novacek, J. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging*, 2(2), 171–184. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0882-7974.2.2.171>
- Furnham, A. (2009). Locus of control and attribution style. *Handbook of individual differences in social behavior* (str. 274-287). The Guilford Press
- Galešić, M. (2005). Anketna istraživanja putem interneta: Mogući izvori pogrešaka. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, 14(75+ 76), 297-320. <https://hrcak.srce.hr/16270>
- Garnefski, N., Kraaij, V. i Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences*, 30(8), 1311-1327. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00113-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00113-6)

- Geldenhuys, M., Taba, K. i Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Holahan, C. J. i Moos, R. H. (1985). Life stress and health: personality, coping, and family support in stress resistance. *Journal of personality and Social Psychology*, 49(3), 739. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.49.3.739>
- Holland, C., Geraghty, J. i Shah, K. (2010). Differential moderating effect of locus of control on effect of driving experience in young male and female drivers. *Personality and individual differences*, 48(7), 821-826. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.003>
- Howlett, M., Doody, K., Murray, J., LeBlanc-Duchin, D., Fraser, J. i Atkinson, P. (2015). Burnout in emergency department healthcare professionals is associated with copying style: a cross-sectional survey. *Emergency Medicine Journal*, 32(9), 722-727. <https://doi.org/10.1136/emered-2014-203750>
- Jex, S. M. i Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (2nd ed). John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. i Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of personality and social psychology*, 83(3), 693. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.3.693>
- Judge, T. A. i Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Bono, J. E. i Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and individual differences*, 40(6), 1281-1290. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.019>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Koludrović, M., Jukić, T. i Reić Ergovac, I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih učitelja. *Život i škola*, 22(2), 235–249. <https://hrcak.srce.hr/file/73551>
- Krapić, N. i Kardum, I. (2003). Styles of Coping with Stress in Adolescents: Questionnaire Construction and Validation. *Društvena istraživanja*, 12(5), 825-846. <https://hrcak.srce.hr/file/30239>
- Krklec, E. (2021). *Uloga perfekcionizma, mjesta kontrole i usredotočene svjesnosti u razumijevanju anksioznosti kao crte ličnosti* (Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatska). Preuzeto s : <https://shorturl.at/S6aWv>

- Lazarus, R.S. i Folkman, S. (2004.). *Stres procjena i suočavanje*. Naklada Slap.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22. <https://shorturl.at/gUNCI>
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P. i Rhee, K. Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology*, 50(4), 596-614. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00075>
- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of control: Current trends in theory & research*. Psychology Press.
- Litman, J. A. (2006). The COPE inventory: Dimensionality and relationships with approach- and avoidance-motives and positive and negative traits. *Personality and Individual Differences*, 41(2), 273-284. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.032>
- Lockyer, C. i Scholarios, D. (2004). Selecting hotel staff: why best practice does not always work. *International journal of contemporary hospitality management*, 16(2), 125-135. <https://doi.org/10.1108/09596110410520016>
- Lučanin, D. (2014). Mjere prevencije i sprečavanja štetnih posljedica stresa. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 56(3), 223-234. <https://hrcak.srce.hr/127765>
- Luthans, F., Baack, D. i Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, 40(4), 219-235. <https://doi.org/10.1177/001872678704000403>
- Mahmoudirad, G., Hosseini, M. i Kazemimajd, R. (2018). The relationship between coping strategies and organizational commitment nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 7(2), 73-83. <https://ijnv.ir/article-1-559-en.pdf>
- Mapuranga, M., Maziriri, E. T., Rukuni, T. F. i Lose, T. (2021). Employee organisational commitment and the mediating role of work locus of control and employee job satisfaction: The perspective of SME workers. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(7), 306. <https://doi.org/10.3390/jrfm14070306>
- Maslić-Seršić, D. (2000), Što je odanost i kako je možemo mjeriti? *Suvremena psihologija*, 3 (2), 79-98. <https://hrcak.srce.hr/3199>
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and individual differences*, 37(7), 1401-1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- Mayer, J.D. i Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *Emotional development and emotional intelligence*. Basic Books.
- Meléndez, J. C., Mayordomo, T., Sancho, P. i Tomás, J. M. (2012). Coping strategies: Gender differences and development throughout life span. *The Spanish journal of psychology*, 15(3), 1089-1098. <http://dx.doi.org/10.5559/di.25.1.03>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J. i Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190-202. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>
- Meyer, J. P., Becker, T. E. i Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991–1007. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.89.6.991>

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. i Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. i Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P. i Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Middleton, R., Loveday, C., Hobbs, C., Almasi, E., Moxham, L., Green, H., Halcomb, E. i Fernandez, R. (2021). The COVID-19 pandemic—A focus on nurse managers' mental health, coping behaviours and organisational commitment. *Collegian*, 28(6), 703-708. <https://shorturl.at/ES8fc>
- Miksza, P. (2006). Relationships among impulsiveness, locus of control, sex, and music practice. *Journal of Research in Music Education*, 54(4), 308-323. <https://doi.org/10.1177/002242940605400404>
- Mirjanić, L. i Milas, G. (2011). Uloga samopoštovanja u održavanju subjektivne dobrobiti u primjeni strategija suočavanja sa stresom. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 20(3), 711-727. <https://doi.org/10.5559/di.20.3.06>
- Mohanty, A. (2021). Gender difference in locus of control: A comparative study. *International Journal of Indian Psychology*, 9(4). DOI: <https://doi.org/10.25215/0904.089>
- Monroe, S. M. (2008). Modern approaches to conceptualizing and measuring human life stress. *Annual Review of clinical psychology*, 4(1), 33-52. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.4.022007.141207>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. i Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Park, C. L., Sacco, S. J. i Edmondson, D. (2012). Expanding coping goodness-of-fit: religious coping, health locus of control, and depressed affect in heart failure patients. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(2), 137-153. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.586030>
- Perry, R. P., Hladkyj, S., Pekrun, R. H. i Pelletier, S. T. (2001). Academic control and action control in the achievement of college students: A longitudinal field study. *Journal of educational psychology*, 93(4), 776. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.93.4.776>
- Poredoš, D. i Kovač, M. (2005). Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*, 12(2), 333-346. <https://hrcak.srce.hr/2020>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. i Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335>
- Rank, S. i Puapradit, T. (2017). Case Study about Germans and Thais: Impact of Locus of Control and Organization-Based Self-Esteem on Affective Organizational Commitment & Job Performance. *Journal of Intercultural Management*, 9(2), 53-79. <https://doi.org/10.1515/joim-2017-0008>

- Robbins, S.P. i Judge, T.A. (2007). *Organizational Behaviour* (12th ed.). Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>
- Rutledge, D. N. i Barros, A. S. (2002). Durbin–Watson statistic as a morphological estimator of information content. *Analytica Chimica Acta*, 454(2), 277-295. [https://doi.org/10.1016/S0003-2670\(01\)01555-0](https://doi.org/10.1016/S0003-2670(01)01555-0)
- Salamon, M. (2007). *Povezanost roditeljskog ponašanja, lokusa kontrole kod adolescenata i njihove podložnosti vršnjačkom utjecaju*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Santana-Martins, M., Nascimento, J. L. i Sánchez-Hernández, M. I. (2022). Employees' emotional awareness as an antecedent of organizational commitment—The mediating role of affective commitment to the leader. *Frontiers in Psychology*, 13, 945304. <https://shorturl.at/IPdhT>
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schmitz, N., Neumann, W. i Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International journal of nursing studies*, 37(2), 95-99. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(99\)00069-3](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(99)00069-3)
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285698>
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5, 525-530.
- Shafiq, M. i Rana, A. R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 1-14 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L. i Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16(4), 707–710. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0882-7974.16.4.707>
- Siu, O. L. i Cooper, C. L. (1998). A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: The role of locus of control and organizational commitment. *Stress medicine*, 14(1), 55-66. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199801\)14:1%3C55::AID-SMI764%3E3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199801)14:1%3C55::AID-SMI764%3E3.0.CO;2-X)
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational Behavior*, 16(1), 49-58. <https://doi.org/10.1002/job.4030160107>
- Spagnoli, P. i Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation. *Career Development International*, 17(3), 255-275. <https://doi.org/10.1108/13620431211241081>

- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human resource management review*, 21(4), 342-352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.002>
- Spector, P. E. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133-136. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00185>
- Spector, P. E. Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'driscoll, M. i Sparks, K. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of management journal*, 45(2), 453-466. <https://doi.org/10.5465/3069359>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), 335-340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Srivastava, R. i Tang, T. L. P. (2015). Coping intelligence: Coping strategies and organizational commitment among boundary spanning employees. *Journal of Business Ethics*, 130, 525-542. <https://shorturl.at/GdHA1>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Suherlan, Wahyuni, S. i Hazairin, A. G. (2017). Relationship Between Locus of Control and Organizational Commitment (Study on Employee of Multifinance Company PT. X Makassar Branch). *International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (ICAAIP 2017)* (209-212). Atlantis Press. <https://www.atlantispress.com/article/25891222.pdf>
- Suman, S. i Srivastava, A. K. (2012). Antecedents of organisational commitment across hierarchical levels. *Psychology and Developing Societies*, 24(1), 61-83. <https://doi.org/10.1177/097133361102400103>
- Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). HarperCollins.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. i Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142 <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Twenge, J. M., Zhang, L. i Im, C. (2004). It's beyond my control: A cross-temporal meta-analysis of increasing externality in locus of control, 1960-2002. *Personality and social psychology review*, 8(3), 308-319. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0803_5
- Van Knippenberg, D. i Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Wallston, K. A., Strudler Wallston, B. i DeVellis, R. (1978). Development of the multidimensional health locus of control (MHLC) scales. *Health education monographs*, 6(1), 160-170. <https://doi.org/10.1177/109019817800600107>
- Wang, J., Sereika, S. M., Chasens, E. R., Ewing, L. J., Matthews, J. T. i Burke, L. E. (2012). Effect of adherence to self-monitoring of diet and physical activity on weight loss in a technology-supported behavioral intervention. *Patient preference and adherence*, 6, 221-226. <https://doi.org/10.2147/ppa.s28889>

- Wang, Q., Bowling, N. A. i Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of applied Psychology*, 95(4), 761. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0017707>
- Wheaton, B. i Montazer, S. (2010). Stressors, stress, and distress. *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems*, (str. 171-199). Cambridge University Press
- Whitty, M. T. (2003). Coping and defending: Age differences in maturity of defence mechanisms and coping strategies. *Aging & Mental Health*, 7(2), 123-132. <https://doi.org/10.1080/1360786031000072277>
- Wireko-Gyebi, S., Adu-Frimpong, G. K. i Ametepah, R. S. (2017). Work-related stress: coping strategies of frontline hotel employees in Ghana. *Anatolia*, 28(2), 197-208. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1548613>
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>
- Zaidi, I. H. i Mohsin, M. N. (2013). Locus of control in graduation students. *International Journal of Psychological Research*, 6(1), 15-20. <https://shorturl.at/F9RPR>