

PSIHOLOGIJA

YU ISSN 0048-5705

UDC 159.9

Vol. 56(3) 261–398

CONTENTS

HOW DO WE SEE DIGITAL PLATFORM WORKERS' SKILL PATTERNS? EVIDENCE FROM SOUTH- EASTERN EUROPE <i>Vladan Ivanović, Branka Andelković, Tatjana Jakobi, Zoran Kalinić, Ljubivoje Radonjić, & Petar Čolović</i>	261
JOB AUTONOMY AND EMPLOYEE STRENGTHS USE: THE ROLES OF WORK ENGAGEMENT AND JOB INSECURITY <i>Fuxiang Wang, Weilin Su, & He Ding</i>	283
RECOVERY EXPERIENCES AND WORK ENGAGEMENT – THE ROLE OF EMOTIONS AT WORK <i>Jelena Majcen, Maša Tonković Grabovac, & Iva Černja Rajter</i>	305
MEASUREMENT EQUIVALENCE OF TWO METHODS OF ONLINE ADMINISTRATION OF THE VOCATIONAL GENDER STEREOTYPE ATTITUDES SCALE (VGSA) – THE SUPERVISED IN-CLASS AND THE UNSUPERVISED AT-HOME SCALE ADMINISTRATION METHOD <i>Mirta Blažev</i>	323
COPING WITH UNEMPLOYMENT IN COVID-19: THE ROLE OF EMPLOYABILITY BELIEFS IN EXPLORATION SELF-EFFICACY <i>Maria do Céu Taveira, Ana Daniela Silva, & Soraia Pereira</i>	347
EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN TOURISTS' EMOTIONAL EXPERIENCE, DESTINATION PERSONALITY PERCEPTION, SATISFACTION AND BEHAVIORAL INTENTIONS <i>Sanja Kovačić & Ivana Šagovnović</i>	371

Kako vidimo obrasce veština radnika na digitalnim platformama? Rezultati iz jugoistočne Evrope

Vladan Ivanović^{1,2,3}, Branka Andđelković¹, Tatjana Jakobi¹, Zoran Kalinić^{1,2}, & Ljubivoje Radonjić^{1,2}, Petar Čolović⁴

¹Centar za istraživanje javnih politika, Beograd

²Ekonomski fakultet, Univerzitet u Kragujevcu, Kragujevac

³CERGE-EI fellow, Prag

⁴Odsek za psihologiju, Filozofski fakultet, Univerzitet u Novom Sadu

Ova studija je imala za cilj da identifikuje i opiše najrelevantnije obrasce profesionalnih veština među radnicima na digitalnim platformama iz selektovanih zemalja jugoistočne Evrope (eng. Southeastern European, SEE). Ova orijentacija je bazirana na dosta slaboj zastupljenosti SEE zemalja u velikim panevropskim studijama, kao i na nedostatku informacija o primenljivosti postojećih online poslovnih taksonomija u posmatranim zemljama. Pristupajući ovoj temi preko tehnike obrade prirodnog jezika (eng. natural language processing technique), analizirali smo skupove izveštaja o veštinama koje su dali sami radnici na digitalnim platformama registrovani na platformi Upwork. Dobijeno je sedam različitih profila veština, koji se samo delimično preklapaju sa standardnim Oksfordskim online poslovnim indeksom taksonomije onlajn poslova. Rezultati ukazuju na jasne razlike između visoko specijalizovanih i opštih poslovnih kategorija, kao i između kreativnih i tehničkih profesija. Mapiranje veština i nacionalnih pripadnosti je pokazalo razliku između EU zemalja i zemalja koje nisu članice EU u pogledu profesionalnih inklinacija. Delimično u skladu sa nalazima prethodnih studija, rezultati otvaraju put za buduća istraživanja ove teme.

Ključne reči: rad onlajn, digitalne platforme za rad, taksonomija veština, karijerne granice

Autonomija na poslu i korišćenje snaga zaposlenih: Uloga uključenosti u posao i nesigurnosti posla

Fuxiang Wang¹, Weilin Su², & He Ding³

¹School of Law Politics and Public Management,
Huaiyin Normal University, Huai'an, China

²School of Literature, Capital Normal University, Beijing, China

³School of Economics and Management, North China Electric Power University,
Beijing, China

Pokazalo se da je korišćenje snaga zaposlenih korisno i za zaposlene i za organizaciju u kojoj zaposleni radi. Međutim, malo je znanja o antecedentima korišćenja snaga zaposlenih. Naime, postoji jako mali broj radova koji ispituje vezu između karakteristika posla i korišćenja snaga zaposlenih. Oslanjajući se na teoriju očuvanja resursa, ova studija je nastojala da istraži odnos autonomije na poslu kao vrste radnih karakteristika sa upotrebotom snaga zaposlenih, kao i mediatorski efekat uključenosti u posao (eng. work engagement), te moderatorski efekat nesigurnosti posla na odnose ovih varijabli. Za prikupljanje podataka korišćen je trotalasni istraživački plan, pri čemu je razmak između talasa prikupljanja podataka bio četiri nedelje. Hipoteze su testirane na prigodnom uzorku od 218 zaposlenih u različitim kineskim kompanijama. Rezultati su pokazali da je autonomija na poslu pozitivno povezana sa korišćenjem snaga zaposlenih, a da uključenost u posao (eng. work engagement) deluje kao mediator veze između autonomije posla i korišćenja snaga zaposlenih. Pored toga, utvrđeno je da nesigurnost na poslu umanjuje direktnu vezu autonomije posla sa uključenošću u posao, kao i indirektnu vezu autonomije posla sa upotrebotom snaga zaposlenih kroz uključenost u posao. Ovo istraživanje unapređuje teoriju i istraživanja o korišćenju snaga zaposlenih.

Ključne reči: autonomija na poslu, nesigurnost posla, uključenost u posao, snage

Iskustva oporavka i angažovanost na poslu – uloga emocija na poslu

Jelena Majcen, Maša Tonković Grabovac, & Iva Černja Rajter

Department of Psychology, Faculty of Croatian Studies, University of Zagreb, Croatia

Potreba za istraživanjem pozitivnog organizacionog ponašanja je koncept angažovanosti na poslu (eng. work engagement) učinila vrlo popularnim. Mnogi istraživači su ispitivali njegove proksimalne antecedente ali je malo naučne pažnje posvećeno emocijama i aspektima života zaposlenih van posla. Shodno tome, glavni cilj ovog istraživanja je da se ispita veza između iskustava oporavka, subjektivnog blagostanja u vezi s poslom, i angažovanosti na poslu. Ukupno 279 zaposlenih iz Hrvatske je učestvovalo u online studiji. Popunjavalni su skalu subjektivnog blagostanja na poslu (eng. Job Affective Well-Being Scale), upitnik o iskustvima oporavka (eng. Recovery Experiences Questionnaire), kratku Utrecht-skalu angažovanosti na poslu (eng. short Utrecht Work Engagement Scale), i demografski upitnik. Rezultati su pokazali da su strategije oporavka i ugodne emocije vezane za posao objasnile 63,4% varijanse angažovanosti na poslu. Pozitivne emocije su se pokazale medijatorom u odnosu između iskustava oporavka i angažovanosti na poslu, onda kada je oporavak operacionalizovan kao relaksacija, razvoj iskustava ovladavanja (eng. developing mastery experiences) i visoka kontrola nad slobodnim vremenom. Neugodne emocije su bile medijator veze između relaksacije i angažovanosti na poslu. Sveukupno, ova studija proširuje prethodna znanja i potvrđuje interakciju između rada poslovnog domena i domena koji nisu deo posla u životu zaposlenih.

Ključne reči: pozitivno organizaciono ponašanje, angažovanost na poslu, oporavak od posla, emocije na poslu, psihologija zdravlja na radu

Ekvivalentnost dva metoda zadavanja Skale rodnih stereotipa zanimanja (eng. Vocational Gender Stereotype Attitudes Scale; VGSA) preko interneta – zadavanje pod nadzorom na času i kod kuće bez nadzora

Mirta Blažev

Ivo Pilar Institute of Social Sciences, Zagreb, Croatia

Tokom globalne pandemije COVID-19 virusa 2020.-2022. godine, mnogi istraživači su morali da se prilagode ili pređu na onlajn testiranje, što je naglasilo potrebu da se osigura ekvivalentnost mera koje se dobijaju različitim metodama zadavanja testova. Cilj ove studije je bio da ispita da li su mere rodnih stereotipa (dobijenih preko Skale rodnih stereotipa zanimanja, eng. VGSA scale; Vocational Gender Stereotype Attitudes Scale) ekvivalentne kada se ova skala zadaje na dva načina korišćenjem računara: pod nadzorom na času i bez nadzora kod kuće. U zadavanju preko interneta na času učestvovalo je 219 učenika osnovne škole (od 11 do 16 godina starosti; $AS = 12.97$; $SD = 1.16$) i 195 učenika srednje škole (od 15 do 19 godina starosti; $AS = 16.78$; $SD = 0.96$), kojima je skala zadata grupno tokom uobičajenog školskog dana u računarskim učionicama, dok je istraživač bio prisutan u prostoriji. Upitnik su od kuće popunjavala 144 učenika osnovne škole (od 10 do 15 godina starosti; $M = 11.60$; $SD = 1.43$) i 212 učenika srednje škole (od 14 do 19 godina starosti; $M = 16.78$; $SD = 1.22$). Oni su upitnik popunjavali samostalno preko linka koji im je poslat preko uprave škole. Rezultati potvrđuju da VGSA skala ima visoku unutrašnju pouzdanost (eng. internal reliability) ($\alpha_{in-class} = .89$; $\alpha_{at-home} = .92$), očekivanu bifaktorsku strukturu ($\chi^2_{in-class}(12) = 22.56$, $p = .032$; $\chi^2_{at-home}(12) = 17.24$, $p = .141$), i skalarnu mernu invarijantnost za dva ispitivana metoda zadavanja ($\Delta\chi^2(21) = 49.05$, $p < .001$; $\DeltaCFI = -.003$; $\DeltaTLI = -.001$; $\DeltaRMSEA = .009$; $\DeltaSRMR = .013$).

Ključne reči: merna ekvivalentnost, karijerni rojni stereotipi, onlajn anketa, kompjuterski podržano testiranje, adolescenti

Suočavanje sa nezaposlenošću tokom COVID-19 pandemije: Uloga uverenja o zapošljivosti u samoefikasnosti istraživanja

Maria do Céu Taveira, Ana Daniela Silva, & Soraia Pereira

School of Psychology, University of Minho, Braga, Portugal

Nova globalna pandemija koronavirusa je prouzrokovala ubrzane i nove promene na tržištu rada, uključujući i povećanu nezaposlenost. Mi smo ispitivali vezu između uverenja o zapošljivosti (eng. employability beliefs) i samoefikasnost istraživanja karijere (eng. career exploration self-efficacy) kod 1585 nezaposlenih odraslih radnika u Portugaliji, koji su izgubili posao posle pojave COVID-19 virusa. Učesnici su popunjavali upitnike koji mere uverenja o zapošljivosti u skladu sa dispozicijama težnje, proaktivnosti, fleksibilnosti, prihvatanja izazova, optimizma i autonomije, kao i mere samoefikasnosti istraživanja karijere (tj. prilika za posao, prim. prev). Korišćenjem multiple linearne regresije smo pronašli da dispoziciona uverenja o zapošljivosti ostvaruju značajne i pozitivne veze sa samoefikasnošću istraživanja karijere, posebno sa autonomijom, težnjom i optimizmom. Razmatraju se i implikacije ovih nalaza za buduća istraživanja i praksu.

Ključne reči: pandemija COVID-19, nezaposlenost, zapošljivost, samoefikasnost istraživanja karijere

Istraživanje odnosa između emocionalnog iskustva turista, percepcije ličnosti destinacije, zadovoljstva i ponašajnih namera

Sanja Kovačić^{1,2}, & Ivana Šagovnović¹

¹Departman za Geografiju, turizam i hotelijerstvo,

Prirodno-matematički fakultet, Univerzitet u Novom Sadu, Srbija

²South Ural State University, Institute of Sports, Tourism and Service, Chelyabinsk, Russia

Veza između emocionalnih iskustava turista i percepcije ličnosti brenda destinacije nije bila do sada empirijski izučavana. Štaviše, postoji praznina u literaturi u pogledu razumevanja načina na koji emocionalna iskustva, ličnost destinacije, zadovoljstvo destinacijom i ponašajne namere međusobno interaguju u jedinstvenom modelu. Zbog toga, glavni cilj ove studije je bio da analizira kako emocionalna iskustva turista deluju na percepciju osobina ličnosti destinacije, kao i kako su ova dva konstrukta povezana sa zadovoljstvom turista i njihovim ponašajnim namerama. Da bi navedeno istražili, sprovedena je anketa na uzorku od 203 domaćih i međunarodnih turista koji su posetili Novi Sad. Prepostavljeni model je testiran postupkom modelovanja struktturnih jednačina (SEM). Rezultati su potvrđili pozitivnu ulogu emocionalnih iskustava u oblikovanju ličnosti destinacije i zadovoljstva destinacijom. Zadovoljstvo destinacijom i pojedine osobine ličnosti su pozitivno predviđale ponašajne namere. Teorijski kao i doprinosi menadžmentu su diskutovani u radu.

Ključne reči: ličnost destinacije, emocionalna iskustva, zadovoljstvo turista, bihevioralne namere turista