

## KONCEPTUALIZACIJA TEORETSKEGA MODELA VIROV SPOPRIJEMANJA S STRESOM PRI OHRANJANJU ZDRAVJA MED PRESTRUKTURIRANJEM PODJETJA\*\*

*Povzetek. Namen članka je na podlagi kritičnega pogleda na teorije spoprijemanja s stresom izoblikovati nov konceptualno-teoretski model varovalnih mehanizmov zdravja, predvsem duševnega, med delavci, izpostavljenimi prestrukturiranju podjetja. V uvodnem delu članka se osredotočamo na opredelitve organizacijskega prestrukturiranja in njegove posledice za zdravje, blaginjo oz. srečo ter obravnavamo teorije spoprijemanja s stresom, predvsem tiste, ki temeljijo na virih spoprijemanja. V osrednjem delu članka je podrobno predstavljen nov teoretski model, ki nadgrajuje obstoječe, omejene modele, s tem da vzpostavlja jasne odnose med viri spoprijemanja s stresom in zdravjem ter omogoča tako proučevanje posameznih virov kot tudi njihovo delovanje v medsebojni interakciji.*

*Ključni pojmi: organizacijsko prestrukturiranje, zdravje, teorije stresa, viri spoprijemanja s stresom*

### Uvod

Dosedanji teoretski modeli virov spoprijemanja s stresom v razmerah organizacijskega prestrukturiranja so po eni strani presplošni in tako ne zajemajo posebnosti, značilnih za organizacijsko prestrukturiranje, po drugi strani pa preozko usmerjeni v posamične oblike organizacijskega prestrukturiranja in tako nerelevantni za različne oblike organizacijskih sprememb. Poleg tega ti modeli vključujejo veliko število spremenljivk in zapletene večnivojske povezave med njimi, kar otežuje empirično, s podatki utemeljeno raziskovanje medsebojnega sovplivanja različnih spremenljivk in vzpostavljanje jasno zamejenih podmodelov. Namen članka je predstaviti nov, celovit konceptualno-teoretski model, ki presega dosedanje modele s

---

\* Tanja Urdih Lazar, doktorska kandidatka, Univerzitetni klinični center Ljubljana, Slovenija; Dr. Valentina Hlebec, profesorica, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija; Dr. Dana Mesner Andolšek, profesorica, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija.

\*\* Izvirni znanstveni članek.

tem, da jasno opredeli spoprijemanje z organizacijskim prestrukturiranjem kot virom stresa ter s salutogenetskega vidika<sup>1</sup> vzpostavi povezave med viri spoprijemanja s stresom kot dejavniki, ki varovalno vplivajo na zdravje oz. sorodne koncepte blaginje in sreče pri delavcih, izpostavljenih prestrukturiranju podjetij.

Teoretski model, ki ga predstavljamo v osrednjem delu članka, presega dosedanje znanstveno pojmovanje virov spoprijemanja s stresom v specifičnih razmerah prestrukturiranja podjetij. Temelji na salutogenetskem pogledu na zdravje, ki se namesto na vzroke in znake bolezni, kot je značilno za biomedicinsko pojmovanje zdravja, usmerja na vire zdravja in sposobnost ljudi, da te vire uporabijo za ohranjanje oz. izboljšanje zdravja v stresnih okoliščinah, do kakršnih pride ob prestrukturiranju podjetij. Z modelom smo se želeli po eni strani izogniti pretirani kompleksnosti nekaterih pristopov, ki zaradi zapletenih odnosov med spremenljivkami ter številčnosti spremenljivk niso doživeli empiričnega preverjanja, po drugi strani pa tudi preseči ozko osredotočenost na posamezne vire spoprijemanja s stresom ter zagotoviti širši pogled na delovanje široke palete varovalnih dejavnikov oz. virov spoprijemanja s stresom in na sinergijo med njimi.<sup>2</sup>

## Organizacijsko prestrukturiranje kot vir stresa

Različne teorije organizacijskih sprememb na različne načine opredeljujejo spremembe v organizacijah. Ena skupina teh teorij izpostavlja spremembe kot načrtovane, linearne in postopne procese (npr. Lewin, 1951; Kotter in Rathgeber, 2006), druga kot improvizirane in kontinuirane modifikacije vsakodnevnega dela (npr. March, 1981) in tretja kot radikalne spremembe, za katere so značilni diskontinuiteta, razhajanje in temeljito spreminjanje (Newman in Nollen, 1998; Mantere et al., 2012; Bennett et al., 2018). Organizacijske spremembe so najpogosteje modifikacije glavnih sistemov organizacije, vključno z načinom dela, vrednotami, strukturo in strategijo, ki zajemajo po eni strani spremembe utečenih operativnih postopkov (npr. delovne naloge ali delovni čas), po drugi pa spremembe sistema (npr. zmanjševanje števila zaposlenih, sprememba organizacijske strukture, uvedba novih organizacijskih modelov) (Bamberger et. al., 2012). Večina

<sup>1</sup> *Salutogeneza je znanstvena smer, ki se ukvarja z raziskovanjem izvora zdravja in dejavnikov varovanja in ohranjanja zdravja in se ne usmerja v izvore bolezni in dejavnike tveganja za zdravje, kar je značilno za patogenetski pogled na zdravje (Mittelmark in Bauer, 2017).*

<sup>2</sup> *Večina avtorjev med varovalnimi dejavniki zdravja in viri spoprijemanja s stresom ne postavi jasne ločnice, celo več, najpogosteje se pojavljata v enakovrednih pomenih. Pretežna uporaba enega ali drugega izraza v pregledani literaturi je odvisna predvsem od znanstvenega področja, s katerega prihajajo avtorji člankov. Koncepta smo podrobneje pojasnili v poglavju Varovalni dejavniki zdravja oz. viri spoprijemanja s stresom.*

avtorjev (Shaw et al., 1993; Greenglass in Burke, 2001; Swanson in Power, 2001; Balogun, 2007; Van Emmerik in Euwema, 2008) ne postavi jasne ločnice med organizacijskimi spremembami in prestrukturiranjem podjetij in ju pogosto uporablja kot sopomenki, vendar bi lahko iz opredelitev enega in drugega koncepta razumeli, da so organizacijske spremembe širši okvir različnih procesov spreminjanja organizacij, prestrukturiranje pa zaznamuje konkretnije aktivnosti uvajanja sprememb in predvsem zajema spremembe, ki so precej temeljitejše in radikalnejše od vsakdanjih sprememb v organizaciji (Johansson in Heide, 2008; Kieselbach et al., 2009; De Jong et al., 2016).

Prestrukturiranje podjetij se kaže npr. kot povečanje obsega pogodbenega dela in oddajanje del zunanjim izvajalcem, uvajanje organizacijske strukture z malo hierarhičnimi ravnmi, kar omejuje možnosti napredovanja, spremembe vrst dela, bolj fleksibilne oblike dela, kot so zaposlitev za skrajšan delovni čas, delo za določeni čas in občasno delo, naraščajoča uporaba virtualne komunikacije v delovnem okolju, delo na domu, zgodnje upokojevanje, relokacija podjetja, združevanje podjetij ali prevzemi, stečaj oz. zaprtje podjetja ter odpuščanje večjega števila stalno zaposlenih (Cascio, 2002; Hirsch in De Soucey, 2006; Benach in Muntaner Bonet, 2007; Kieselbach et al., 2011; Mathisen et al., 2017).

Naštete spremembe tako ali drugače prizadenejo delavca. Vključujejo namreč variabilne delavnike, zmanjšano varnost zaposlitve, nižje plače, tveganja za poškodbe pri delu in stresne psihosocialne delovne razmere ter povečujejo zaznano negotovost zaposlitve (Terry in Jimmieson, 2003; Benach in Muntaner Bonet, 2007), ki bi jo lahko opredelili kot zaznano grožnjo izgube zaposlitve in s tem povezane skrbi (De Witte, 2005). Vse te raznolike oblike poskušajo strokovnjaki zaobjeti z izrazom "prekarno delo" (tudi "prekerno delo"), to je delo, ki je z vidika delavca negotovo, nepredvidljivo in tvegano (Kalleberg, 2009; Olsthoorn, 2014). Prekarnost je stanje, v katerem se posameznik nenehno giblje med občasno zaposlitvijo in obdobjem brezposelnosti. Standing (2011; 2014) opredeljuje prekariat<sup>3</sup> kot novonastajajoči družbeni razred, za katerega so značilni: prvič, specifični produkcijski odnosi z negotovo zaposlitvijo brez pogodb za nedoločeni čas; drugič, specifični distribucijski odnosi z izključno odvisnostjo od prihodkov na podlagi nestabilnih plač ter brez dostopa do pravic na ravni podjetja in države, značilnih za redno zaposlene; tretjič, specifični odnosi do države, ki jih odraža omejevanje številnih pravic, med drugim državljskih, kulturnih, političnih, socialnih in ekonomskih, predvsem zaradi pomanjkljive zastopnosti prek sindikatov ali političnih strank.

---

<sup>3</sup> V literaturi zasledimo tudi izraze *prekarni/prekerni razred*, *prekarni/prekerni delavci*, *prekarneži/prekarneži* itd.

### *Posledice organizacijskega prestrukturiranja za delavce*

Številne raziskave kažejo, da organizacijsko prestrukturiranje in zaznana negotovost zaposlitve negativno vplivajo na blaginjo delavcev oz. na telesno in duševno zdravje (npr. Murphy in Athanasou, 1999; Kivimäki et al., 2001a; Shannon et al., 2001; Kivimäki et al., 2003; Moore et al., 2004; Paul in Moser, 2009; Mathisen et al., 2017), bolniško odsotnost (Kivimäki et al., 2000) in odnos do dela (Armstrong-Stassen, 2001), kar velja tako za spremembe, ki vključujejo zmanjševanje števila zaposlenih, kot za tiste, ki ga ne (De Jong et al., 2016). Pregled 57 longitudinalnih raziskav, objavljenih v 30-letnem obdobju od leta 1987 (De Witte et al., 2016), je nedvoumno pokazal, da negotovost zaposlitve na dolgi rok negativno vpliva na izčrpanost in obremenitev pri delu ter slabšo duševno blaginjo v prihodnosti kot tudi na negativno oceno lastnega zdravja ter nastanek nekaterih (psiho)somatskih bolezni, npr. miokardni infarkt, povišanje krvnega tlaka, spremembe telesne mase, kostno-mišične bolezni itd. Zmanjševanje števila zaposlenih oz. prestrukturiranje in negotovost zaposlitve negativno vplivajo tudi na varnost in zdravje pri delu (Quinlan in Bohle, 2009). Delavci v negotovih oblikah dela imajo več psihičnih težav kot kratkotrajno brezposelni delavci in tisti z varnimi stalnimi zaposlitvami, delavci v negotovih oblikah dela in dolgotrajno brezposelni pa pogosteje kot zaposleni v varnih in stalnih oblikah dela poročajo o somatskih težavah, povezanih z doživljanjem stresa, in svoje zdravje ocenjujejo slabše (Griep et al., 2016).

Na zaznavanje negotovosti zaposlitve vplivajo tudi širše družbene razmere in stanje na trgu dela, predvsem povečana brezposelnost v družbi in fleksibilnost trgov dela, ki povečujejo tudi negotovost zaposljivosti in lahko posameznike odvrnejo od koriščenja bolniške odsotnosti zaradi bojazni pred izgubo službe, kar pa lahko vpliva na poslabšanje bolezni in s tem seveda podaljševanje bolniških odsotnosti, ko do njih le pride (Dodič Fikfak, 2010; Livanos in Zangelidis, 2013).

Kot poudarjajo Latackova in sodelavci (1995), se lahko ob prestrukturiranju poslabša tudi zdravje preživelcev, tj. tistih delavcev, ki po prestrukturiranju podjetja zaposlitev ohranijo. Tako se lahko pri preživelcih poveča umrljivost zaradi srčno-žilnih bolezni (Vahtera et al., 2004) in zbolewnost zaradi duševnih in vedenjskih motenj, na kar bolj kot prestrukturiranje samo vplivata poslabšanje medosebnih odnosov in slaba vključenost v delovno okolje po uvedbi sprememb (Kivimäki et al., 2000b; Kivimäki et al., 2007), tudi na splošno duševno zdravje preživelcev ni bistveno boljše od sodelavcev, ki so bili odpuščeni (Young, 2012). Se pa duševno zdravje odpuščenih delavcev precej izboljša, ko uspejo pridobiti novo zaposlitev, vendar se ne povrne na raven pred izgubo službe (Murphy in Athanasou, 1999; Young, 2012).

### *Spoprijemanje z organizacijskim prestrukturiranjem kot virom stresa*

Številni avtorji so poskušali doživljanje organizacijskega prestrukturiranja in njegove negativne posledice za blaginjo delavcev pojasniti s teorijami stresa (Latack et al., 1995; McKee-Ryan in Kinicki, 2002; Antonovsky, 1979; Antonovsky 1987a), saj gre za spremembe, ki so lahko močan okoljski dejavnik stresa. Pri posamezniku namreč povzročajo neravnovesje z okoljem in s tem zaznavanje novih okoliščin kot ogrožajočih. Kako težke so te posledice, je v veliki meri odvisno od tega, kako posamezniki presojujejo spremembe, ki jih prinese prestrukturiranje, ter kako uspešno se z njimi spoprijemajo, na kar pretežno vplivajo viri, s katerimi razpolagajo.

V skladu s splošno opredelitvijo Folkmanove in sodelavcev (1986), da spoprijemanje s stresom zajema nenehne spreminjajoče se spoznavne in vedenjske napore upravljati notranje in zunanje zahteve transakcij, ki bremenijo ali presegajo posameznikove vire, se spoprijemanje z izgubo zaposlitve nanaša na spoznavne in vedenjske napore obvladovati obremenjujoče zahteve, ki jih predstavlja izguba zaposlitve (Latack et al., 1995), kot je pogosta posledica organizacijskega prestrukturiranja.

McKee-Ryanova in Kinicki (2002) sta oblikovala model spoprijemanja z izgubo zaposlitve na podlagi različnih vidikov življenja, med katere sta uvrstila: ekonomski (finančni), psihološki, fiziološki, socialni in duhovni (verovanje) vidik, dnevno rutino in občutek smisla. Na sedem vidikov življenja v skladu z modelom vplivajo trije eksogeni dejavniki, tj. osredotočenost na delo, viri spoprijemanja s stresom in demografski dejavniki, odpuščeni posameznik pa na vseh teh področjih najprej opravi presojo, si postavi cilje spoprijemanja s stresom in nato začne proces spoprijemanja, ki rezultira v izravnavanju med ciljem spoprijemanja in spoprijemanjem samim, kar vpliva na subjektivno blaginjo in kakovost ponovne zaposlitve. V procesu presoje, postavljanja ciljev in spoprijemanja s stresom igra pomembno vlogo učinkovitost spoprijemanja, ki je opredeljena kot individualno prepričanje o uspešnosti izvajanja različnih strategij spoprijemanja (McKee-Ryan in Kinicki, 2002; McKee-Ryan et al., 2004).

Model je relativno kompleksen, predvsem na relaciji med presojo, ciljem spoprijemanja s stresom in spoprijemanjem s stresom (tj. strategijami spoprijemanja), ki jo moderira učinkovitost spoprijemanja. Presoja s stališča sedmih življenjskih vidikov naj bi tako pod vplivom učinkovitosti spoprijemanja vplivala na postavljanje ciljev spoprijemanja s stresom, cilji pa na spoprijemanje samo oz. strategije spoprijemanja s stresom, ponovno glede na vpliv učinkovitosti spoprijemanja. Hkrati je model ozko usmerjen na samo en možni vidik prestrukturiranja, tj. izgubo zaposlitve, in ne zajame drugih vrst sprememb v organizaciji, prav tako ga ni mogoče posplošiti na druge vire stresa, ki niso povezani z organizacijskih okoljem.

Ameriško-izraelski sociolog Aaron Antonovsky se je spraševal, zakaj se nekateri ljudje bolje spopadajo z življenjem kot drugi oz. kaj je tisto, zaradi česar nekateri posamezniki ohranjajo ali celo izboljšujejo svoje zdravje, namesto da bi zboleli (Antonovsky, 1979; 1987a). Njegov salutogenetski model zdravja je zato izrazito usmerjen k reševanju problemov, na vire, ki jih imajo ljudje, in njihovo sposobnost, da te vire (splošne vire odpornosti) uporabijo za ohranjanje in izboljšanje zdravja. Splošni viri odpornosti so fizične, biokemične, materialne, kognitivne, čustvene, vrednostne, medosebne in makrosociokulturne značilnosti posameznika, primarne skupine, subkulture ali družbe, ki pozitivno učinkujejo pri izogibanju ali spopadanju s široko paleto stresorjev in tako preprečujejo, da bi se napetosti spremenile v stres (Antonovsky, 1979).

Splošni vir odpornosti krepijo ponavljajoče se življenjske izkušnje, ki posamezniku pomagajo videti svet smiselno, kognitivno, instrumentalno in emocionalno (Antonovsky, 1996; Idan et al., 2017). Iz tega spoznanja je Antonovsky izpeljal koncept občutka koherence, ki ga razumemo kot sposobnost razumeti nastale okoliščine in zmožnost uporabiti razpoložljive vire, sestavljajo pa ga tri komponente: razumljivost, obvladljivost in smiselnost. Razumljivost je kognitivna komponenta, ki se nanaša na osmišljanje zunanjih dražljajev oz. urejanje, strukturiranje in pojasnjevanje informacij iz okolja; obvladljivost je vedenjska komponenta, ki pojasnjuje, v kolikšni meri posameznik razpoložljive vire zaznava kot ustrezne za soočanje z zahtevami iz okolja; smiselnost pa je motivacijska komponenta, s katero je želel Antonovsky pojasniti, v kolikšni meri ima posameznik občutek, da ima življenje smisel, da so problemi in zahteve vredni njegove energije, predanosti in truda (Antonovsky 1979; 1987a; Lindström in Eriksson, 2005; 2006; Hanson, 2007). Poleg splošnih virov odpornosti je Antonovsky (1979; 1987a) razlikoval še specifične vire odpornosti, ki so značilni za posamezno okolje oz. okoliščine. V poenostavljeni različici aplikacije salutogenetskega modela na delovno okolje so poleg splošnih virov odpornosti prikazani še viri delovnega mesta kot specifični viri odpornosti (Antonovsky, 1987b; Jenny et al., 2017).

Salutogenetski teoretični model zdravja je zelo zapleten, kot je ocenil tudi sam avtor (Antonovsky, 1993), in v celoti ni bil nikoli uporabljen kot izhodišče za raziskovanje. Več pozornosti raziskovalcev je pritegnil občutek koherence kot osrednji konstrukt modela, ki je predmet številnih raziskav tudi v delovnem okolju. Na občutek koherence pri delu vplivajo različni vidiki dela in organizacije, po drugi strani pa občutek koherence pozitivno vpliva na z delom povezane posledice za posameznika, kot so izgorelost in znaki stresa, ter blaži vpliv neugodnih delovnih razmer na posameznika (Krantz in Östergren, 2004; Mayer in Krause, 2011; Eriksson, 2017). Hkrati raziskave kažejo, da imajo posamezniki z visokim občutkom koherence

stabilnejše kariere, saj občutek koherence vseskozi ohranjajo na visoki ravni, ljudje z nizkim občutkom koherence pa bolj tvegajo, da službo izgubijo, hkrati pa se pri njih ohranja tudi nizek občutek koherence (Feldt et al., 2005). V eni od raziskav so dokazali tudi, da je kljub temu mogoče vplivati na okrepitev občutka koherence s podpornimi intervencijami za brezposelne (Vastamäki et al., 2009). Brezposelni z visokim občutkom koherence imajo tudi več uspeha pri iskanju nove službe in se bolj uspešno spoprijemajo s stresom ob iskanju novih zaposlitvenih možnosti kot posamezniki z nižjim občutkom koherence (Vastamäki et al., 2011).

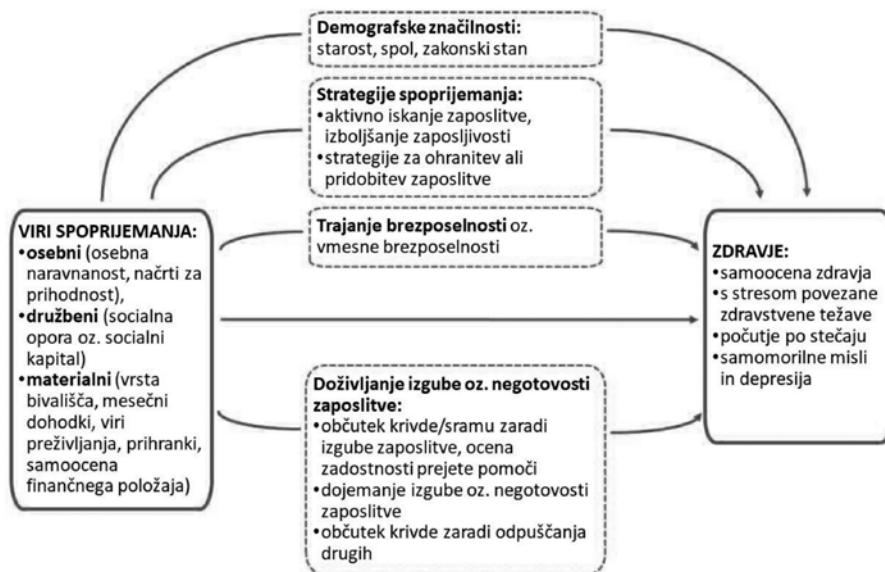
### **Nov konceptualno-teoretski model virov spoprijemanja s stresom pri ohranjanju zdravja med prestrukturiranjem podjetja**

Na dejavnikih, ki posamezniku pomagajo v okoliščinah, "ko nastane znatno neravnovesje med zahtevami okolja in zmožnostjo organizma, da se odzove" (McGrath, 1976), temelji tudi nov model virov spoprijemanja s stresom pri ohranjanju zdravja med prestrukturiranjem podjetja.

Na podlagi pregleda uveljavljenih teoretskih izhodišč, analize predstavljenih teoretskih modelov in njihovih pomanjkljivih empiričnih preverb želimo s predlaganim modelom na novo konceptualizirati spoprijemanje z organizacijskim prestrukturiranjem z vidika virov spoprijemanja ter tako vzpostaviti specifične teoretske podlage za proučevanje spoprijemanja s stresom v razmerah velikih organizacijskih sprememb in izhodišča za krepitev relevantnih virov za blažitev negativnih vplivov radikalnih sprememb na zdravje, blaginjo oz. srečo delavcev. Dosedanja teoretska izhodišča in modeli spoprijemanja s stresom so namreč po eni strani presplošni in tako ne zajemajo posebnosti, značilnih za organizacijsko prestrukturiranje, kar zmanjšuje njihovo uporabnost in zahteva vedno nove prilagoditve (kot npr. predstavljeni salutogenetski model zdravja), po drugi strani pa preozko usmerjeni v posamične oblike organizacijskega prestrukturiranja (npr. v odpuščanje kot v primeru modela spoprijemanja z izgubo zaposlitve na podlagi različnih vidikov življenja) in tako neuporabni pri drugih oblikah, ki jih štejemo med organizacijsko prestrukturiranje in ki lahko potekajo ločeno ali sočasno z zmanjševanjem števila zaposlenih.

Številni teoretski modeli, med drugim tudi oba predstavljeni, vključujejo veliko število spremenljivk in zapletene večnivojske povezave med njimi, kar otežuje predvsem raziskovanje medsebojnega sovplivanja različnih spremenljivk in vzpostavljanje jasnih podmodelov za ugotavljanje parcialnih povezav med izbranimi spremenljivkami. Predstavljeni modela sta bila zato redko uporabljena kot izhodišče za raziskovanje. To predvsem velja za model McKee-Ryanove in Kinickega (2002), ki sta ga avtorja sicer preizkusila v raziskavi med odpuščenimi vladnimi uslužbenci in na

Slika 1: MODEL VIROV SPOPRIJEMANJA S STRESOM PRI OHRANJANJU ZDRAVJA MED PRESTRUKTURIRANJEM PODJETJA



Vir: Lastni model.

tež podlagi oblikovala končni model s šestimi življenjskimi vidiki namesto sedmih (McKee-Ryan et al., 2004), glede na dostopne podatke pa dodatne raziskave niso bile opravljene. Iz salutogenetskega modela pa so zaradi njegove zapletenosti različni avtorji izpeljevali prilagojene parcialne modele (Antonovsky, 1987b; Sagy in Antonovsky, 2000; Feldt et al., 2005), vendar kot pravita Mittelmark in Bauer (2017), so ob tem še naprej ostali zane-marjeni predvsem štirje vidiki modela: izvori občutka koherence, preostali odgovori na vprašanja salutogeneze poleg občutka koherence, opredelitev zdravja kot nekaj več kot zgolj odsotnost bolezni ter procesi, ki povezujejo občutek koherence in zdravje.

Konceptualno-teoretski model, ki ga vzpostavljamo, sicer izhaja iz salutogenetskega pogleda na zdravje in se usmerja na vire zdravja in sposobnost ljudi, da te vire uporabijo za ohranjanje oz. izboljšanje zdravja v stresnih okoliščinah, vendar se ob tem osredotoča na specifične razmere organizacijskega prestrukturiranja in ohranja jasne odnose med relevantnimi spremenljivkami. Model med neodvisne spremenljivke vključuje vire spoprijemanja s stresom, razdeljene v tri glavne kategorije: osebni viri, družbeni viri – socialna opora oz. socialni kapital in materialni viri. Odvisna spremenljivka v modelu je zdravje oz. duševno zdravje kot koncept, ki ga lahko merimo z različnimi indikatorji, npr.: samoocena zdravja, pojav s stresom



povezanih zdravstvenih težav ali poslabšanje že obstoječih bolezni po prestrukturiranju itd. Na spoprijemanje s stresom in uporabo virov v primeru prestrukturiranja pa vplivajo nekateri dejavniki, ki smo jih v model vključili kot moteče ali posredujoče spremenljivke, med katere sodijo demografske značilnosti, trajanje brezposelnosti, strategije spoprijemanja s stresom ter doživljanje izgube oz. negotovosti zaposlitve.

Identifikacija in opredelitev spremenljivk modela slonita na poglobljeni analizi teoretskih izhodišč s področja stresa, relevantnih za proučevanje vpliva velikih organizacijskih sprememb na zaposlene, ki so tem spremembam izpostavljeni, pri tem pa so nas zanimali predvsem teoretski pristopi, usmerjeni na dejavnike, ki delujejo varovalno in prispevajo k uspešnejšemu spoprijemanju s stresom. V nadaljevanju predstavljamo opredelitve spremenljivk modela.

### *Zdravje oz. duševno zdravje ter blaginja in sreča*

Po opredelitvi Svetovne zdravstvene organizacije (SZO) je zdravje stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje in ne le odsotnost bolezni (World Health Organization, 1948). Opredelitev je prvič omenila tri dimenzije zdravja, poleg telesne, ki je v opredelitvah prevladovala dotlej, še duševno in socialno, hkrati pa poudarila, da je zdravje nekaj več kot le odsotnost bolezni. Vendar pa si je ta opredelitev prislužila številne kritike zaradi svoje absolutnosti in "zahteve", da je zdravje nekaj statičnega ("stanje") in "popolnega", kar pomeni, da bi bila večina ljudi večino časa nezdrava. Že Dwore in Kreuter (1980) sta poudarila, da zdravje pomeni sposobnost prilagajati se spreminjajočim se okoliščinam ter izvajati pomembna opravila in skrbeti zase, da zajema spreminjajoče se stopnje pozitivnih in negativnih stanj, vključuje večdimenzionalno vzročnost in je relativno stanje.

Podobno razumemo zdravje tudi v predlaganem modelu, in sicer tako, kot ga opredeljuje Ottawska listina za promocijo zdravja, da je to nenehno vzpostavljanje dinamičnega ravnotežja med človekom in njegovim okoljem ter sposobnost izrabe posameznikovih zmožnosti in pozitivnega odzivanja na izzive okolja ter da je vir vsakdanjega življenja in ne njegov končni cilj (World Health Organization, 1986). Opredelitev izhaja iz biopsihosocialnega modela zdravja, ki v nasprotju z biomedicinskim modelom, osredotočenim na fiziološke procese v telesu (gr. soma) ter iskanje vzrokov (somatickih) bolezni (patološki pogled) in načinov zdravljenja, upošteva biološke, psihološke in socialne dejavnike kot enakovredne determinante zdravja in bolezni.

Zdravje povezujemo z blaginjo in srečo, pogosto se vsi trije koncepti celo enačijo oz. se v celoti ali delno prekrivajo. Ryffova (1989) je na podlagi predhodnih operacionalizacij pozitivnega funkcioniranja oblikovala

večdimenzionalni model blaginje, ki vključuje šest komponent: (a) samo-sprejemanje, (b) osebno rast, (c) smotrnost življenja, (č) pozitivne odnose z drugimi, (d) sposobnost obvladovanja okolja in (e) avtonomijo. Hanson (2007) meni, da je blaginja splošno doživljanje oz. ocena posameznika, ali se počuti dobro ali slabo.

S konceptom sreče se še posebej ukvarja Warr, ki srečo opredeljuje večdimenzionalno kot afektivno, psihično ali subjektivno blaginjo, ki vključuje vidik zadovoljstva in navdušenja, ter samovrednotenje kot aktivnosti za realizacijo sebe v smislu doseganja standardov, ki si jih posameznik postavi sam ali so v veljavi v določeni družbi (Warr, 2007, 2017). Seligman je srečo razdelil v tri kategorije: pozitivna čustva, veselje in blaginja, tj. prijetno življenje – življenje, ki si uspešno prizadeva doseči pozitivna čustva o sedanjosti, preteklosti in prihodnosti; zavzetost in prepoznavne značajske moči in vrline, tj. dobro življenje, ki predpostavlja uporabo moči in vrlin za zagotovitev višjega zadovoljstva na pomembnih področjih življenja; ter smisel in smiselno življenje, ki je dodaten vidik dobrega življenja in predstavlja uporabo moči in vrlin za nekaj večjega od samega sebe (Seligman, 2002, 2003; Seligman et al., 2005).

Duševno zdravje SZO opredeljuje v veliko bolj relativni in dinamični obliki, in sicer kot blaginjo, ki posamezniku omogoča uresničevati njegove sposobnosti, soočati se z običajnimi stresnimi razmerami, produktivno in plodno opravljati delo ter prispevati svoj delež k skupnosti (World Health Organization, 2001). Po Warru (2017) je duševno zdravje skupek petih elementov: čustvena blaginja, sposobnosti, neodvisnost, težnje in celostno delovanje.

Tako zdravje na splošno kot tudi duševno zdravje navadno merimo z negativnimi kazalniki, tj. z zdravstvenimi težavami in medicinskimi diagnozami, ki jih posamezniki občutijo oz. za njimi zbolejajo. V skladu z raziskavami, ki so se usmerjale na posledice organizacijskega prestrukturiranja za zdravje, predvsem duševno zdravje, smo v model vključili naslednje odvisne spremenljivke: samoocena zdravja, s stresom povezane zdravstvene težave, počutje po stečaju ter samomorilne misli in depresija.

### *Varovalni dejavniki zdravja oz. viri spoprijemanja s stresom*

Izhodišče modela so viri spoprijemanja s stresom oziroma varovalni dejavniki zdravja, ki ju v članku obravnavamo kot sopomenki, saj se v literaturi v veliki meri prekrivata oz. prepletata, čeprav izhajata iz različnih, a vendar sorodnih teoretskih pristopov. Pojem varovalnih dejavnikov se je uveljavil v literaturi s področja javnega zdravja, psihologije, socialnega dela in proučevanja kriminalitete, najpogosteje pa ga uporabljajo avtorji, ki se ukvarjajo s proučevanjem duševnih in vedenjskih motenj, rabe drog

in agresivnega vedenja, pretežno pri otrocih in mladostnikih, ter preprečevanjem asocialnih dejanj in recidivizma pri zapornikih (Coie et al., 1993; Fortune in Ward, 2017). Varovalni dejavniki so najpogosteje opredeljeni v povezavi s konceptom dejavnikov tveganja, in sicer kot dejavniki, ki lahko delujejo neposredno na zmanjšanje prizadetosti ali okvare zdravja, ublažijo vpliv dejavnikov tveganja oz. v pozitivni smeri vplivajo na njihove učinke ali preprečijo nastanek dejavnikov tveganja oz. prekinejo povezavo med dejavnikom tveganja in razvojem bolezni (Coie et al., 1993; Luthar et al., 2000; Harrop et al., 2006). Varovalni dejavniki so tudi del enega od osrednjih konstruktov v teoriji in raziskovanju odpornosti (angl. resilience), kjer jih avtorji delijo na dejavnike na ravni posameznika, družine in skupnosti (Luthar et al., 2000).

Viri spoprijemanja s stresom so eden od pomembnih konceptov v polju raziskovanja stresa in spoprijemanja s stresom, pomembno mesto so zavzeli tudi v transakcijski teoriji stresa, kjer pa ostaja individualna presoja oz. vrednotenje stresnih okoliščin odločilnega pomena za spoprijemanje s stresom (Lazarus in Folkman, 1984; Lazarus, 1999). S predlaganim konceptualno-teoretskim modelom pa bolj kot transakcijsko teorijo podpiramo Hobfollovo (1989; 2001) pojmovanje, da so viri edina enota, ki je potrebna za razumevanje stresa. V luči teorije ohranjanja virov je tako Hobfoll tudi stres definiral z vidika virov, in sicer kot reakcijo na okolje, v katerem je prisotno tveganje za neto izgubo virov, je do neto izgube virov že prišlo ali je po vlaganju virov pridobitev novih virov pomanjkljivo (Hobfoll, 1989). Viri prispevajo k odpornosti, ki jo lahko razumemo v dveh pomenih: kot človekovo sposobnost zoperstaviti se najbolj negativnim posledicam stresnih izzivov in kot stopnjo, do katere ljudje ostanejo vitalni, predani in osredotočeni na pomembne življenjske naloge tudi med soočanjem s pomembnimi izzivi (Hobfoll, 2011). Viri lajšajo prilagajanje na organizacijske spremembe, tako lahko informacije o načrtovanih spremembah kot organizacijski vir in zmožnost ustvarjanja smisla kot osebni vir pomagajo delavcem ohraniti pozitiven odnos do sprememb in sposobnost dejanske prilagoditve na spremembe (Van den Heuvel et al., 2013).

Warr (2007; 2017) je na dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje oz. srečo, prav tako pogledal z vidika virov. Razdelil jih je na kontekstualne (npr. možnosti nadzora nad lastnim delom, možnosti za uporabo veščin in njihovo pridobivanje, jasnost v okolju, stik z drugimi, razpoložljivost denarja itd.) in individualne (npr. primerjave z drugimi ljudmi, drugimi okoliščinami, drugimi časi, ocena samoučinkovitosti itd.) dejavnike, ki vplivajo na srečo v delovnem okolju (Warr, 2007; 2017). Drugi avtorji so vire prav tako poskušali na različne načine kategorizirati glede na določene skupne značilnosti, z vidika posameznika pa jih lahko v grobem uvrstimo v tri osnovne skupine: osebni, socialni in materialni viri.

*Osebni viri.* Osebne vire opredelimo kot individualne dejavnike, ki jih lahko povežemo z odpornostjo (Hobfoll et al., 2003), kot večplasten zbir osebnostnih, stališčnih in kognitivnih dejavnikov, ki zagotavljajo psihološki kontekst za spoprijemanje s stresom (Shaw et al., 1993). Predlagani model se osredotoča na naslednje osebne vire spoprijemanja s stresom, ki so relevantni za proučevanje spoprijemanja s stresom v razmerah organizacijskega prestrukturiranja: življenjski optimizem, pozitivna naravnost glede prihodnosti, sposobnost ustvarjanja smisla ter socialne veščine, predvsem v smislu odprtosti za socialne stike, kar odpira vrata za koriščenje pomoči v obliki socialne opore. Gowanova in sodelavci (2000) med osebne vire prav tako štejejo tudi socialne veščine, številni avtorji pa so raziskovali osebne vire, kot so samoučinkovitost oz. prepričanje o lastni učinkovitosti (Ashford, 1988; Bandura, 2004), optimizem, zaznan nadzor ali spretnost, samospoštovanje in sposobnost ustvarjanja smisla (Taylor in Stanton, 2007; Armstrong-Stassen in Schlosser, 2008; Van den Heuvel et al., 2009; Warr, 2006; 2017). Raziskava med preživelci prestrukturiranja v enem od kanadskih vladnih oddelkov je pokazala, da je pomemben osebni vir splošni optimizem (Armstrong-Stassen in Schlosser, 2008). Preživelci, ki so bili že pred prestrukturiranjem bolj optimistični od svojih kolegov, so bili tudi med organizacijskimi spremembami in po njih bolj pozitivno naravnani glede prihodnosti kariere in uspešnosti bodočega dela, poleg tega so v večji meri uporabljali pozitivno naravnane strategije spoprijemanja s stresom in so po zaključnem prestrukturiranju svoje spoprijemanje s spremembo ocenjevali bolje od kolegov (Armstrong-Stassen in Schlosser, 2008). Samozavest, upanje, optimizem in odpornost so tudi individualni dejavniki, ki sestavljajo koncept pozitivnega psihološkega kapitala (Luthans in Youssef, 2004; Luthans et al., 2004). Raziskave so potrdile negativno povezavo med psihološkim kapitalom in doživljanjem stresa pri novonastalih podjetnikih, ki se soočajo s hitrimi spremembami, nepredvidljivimi okoliščinami, odgovornostjo za druge itd. (Baron et al., 2016), prav tako pa tudi pri menedžerjih in delavcih brez vodstvenih položajev (Avey et al., 2009).

*Socialna opora in socialni kapital.* V predlagani model vključujemo pre-jeto socialno oporo (v ožjem krogu družine in prijateljev kot tudi v širšem družbenem kontekstu), ki so je deležni posamezniki, izpostavljeni prestrukturiranju podjetja, hkrati pa nas zanima tudi socialni kapital v smislu socialnih mrež kot podlage za dejansko socialno oporo. Socialno oporo štejemo med pomembne vire oz. varovalne dejavnike v stresnih okoliščinah in jo v najširšem smislu opredelimo kot oporo, dostopno posamezniku prek socialnih vezi z drugimi posamezniki, skupinami in širšo skupnostjo (Lin et al., 1979; Lin et al., 1981). Gre za skupek socialnih interakcij in odnosov, ki posameznikom ponudijo konkretno pomoč ali občutek povezanosti s človekom ali skupino, ki ju posameznik zaznava kot skrbna ali ljubeča (Hobfoll

et al., 1990). Raziskovalci so že v 70. letih prejšnjega stoletja ugotovili povezavo med nizko socialno oporo in negativnimi posledicami za zdravje ter po drugi strani pozitiven vpliv tesnih socialnih stikov na doseganje optimalne blaginje in (duševnega) zdravja (Schaefer et al., 1981; Ryff, 1989; Diener in Seligman, 2002). Lazarus in Folkmanova (1984) ob tem opozarjata na nujnost razlikovanja med socialno mrežo in dejansko socialno oporo. Socialne mreže se nanašajo predvsem na zgradbo in strukturo (tj. število vključenih ljudi in vrste relacij med njimi) ter dajejo po eni strani možnosti za dobro oporo, po drugi pa prinašajo tudi zahteve in s tem postajajo vir stresa. Schaeferjeva in sodelavci (1981) so razlikovali tri tipe funkcij socialne opore: čustveno oporo (navезanost, tolažba, imeti možnost zanesti se na osebo oz. zaupati se ji), oprijemljivo oporo (npr. posojanje denarja, darila, nega v primeru bolezni, opravljanje raznih opravil) in informacijsko oporo (posredovanje informacij ali nasvetov, povratne informacije v zvezi s posameznikovim stanjem). Mallinckrodt in Bennettova (1992) sta v raziskavi med odpuščenimi modrimi ovratniki ugotovila, da vse vrste socialne opore pozitivno vplivajo na samospoštovanje in da posamezniki z boljšo socialno oporo v manjši meri zbolevajo za depresijo.

Soroden koncept socialni opori, ki se je uveljavila v psihološki literaturi, je v sociologiji koncept socialnega kapitala, ki ga Bourdieu (1986) opredeljuje kot skupek dejanskih in potencialnih virov, povezanih s posedovanjem trajnih mrež bolj ali manj institucionaliziranih povezav vzajemnih poznanstev in medsebojnega priznavanja, zato je količina socialnega kapitala odvisna od velikosti mreže kontaktov, ki jih lahko posameznik učinkovito mobilizira, ko je potrebno, in od obsega kapitala (ekonomskega, kulturnega in simboličnega), ki ga imajo tisti, s katerimi je povezan v tej mreži (Bourdieu, 1986). Socialni kapital temelji na zaupanju socialnega okolja, da se bodo pretekle obveze poplačale v skladu s pričakovanji, in na dejanskem obsegu obvez, ki jih akter poseduje (Coleman, 1988).

*Materialni viri.* Model virov spoprijemanja s stresom pri ohranjanju zdravja med prestrukturiranjem podjetja med materialne vire vključuje mesečne dohodke posameznika in družine, lastništvo stanovanja ali hiše, zmožnost prihraniti denar ter splošni finančni položaj v primerjavi z obdobjem pred organizacijskim prestrukturiranjem. Materialni viri so med delavci, ki so bili izpostavljeni prestrukturiranju, zelo pomembni, še posebej če spremembe vključujejo tudi zmanjševanje števila zaposlenih. Izguba službe namreč najprej prizadene gmotno plat delavca in njegove družine, raziskovalci pa ugotavljajo, da so skrbi, ali bo posameznik zmožen zagotoviti hrano, obleko, zdravniško oskrbo, zabavo, počitnice in priboljške, ki jih je bil (ali njegova družina) vajen, znaten vir stresa (Mallinckrodt in Bennett, 1992; Esser in Olsen, 2011). Pričakujemo lahko, da bodo materialni viri prispevali k lažjemu spoprijemanju z izgubo osebnega dohodka ob izgubi zaposlitve

ter preprečili izpostavljenost takojšnji finančni krizi ob plačevanju vsakodnevni obveznosti (Latack et al., 1995; Gowan et al., 1999; McKee-Ryan in Kinicki, 2002). Nekateri raziskovalci ugotavljajo, da je ekonomski vidik samo eden od vidikov, ki prizadene odpuščene delavce, pogosto pa tudi ne najpomembnejši (Jahoda, 1988; Young, 2012). V ZDA, kjer do nadomestil za brezposelnost niso upravičeni vsi delavci, ugotavljajo, da se brezposelni z nadomestili le malo bolje počutijo kot tisti, ki teh nadomestil nimajo (McKee-Ryan et al., 2005; Young, 2012). Po drugi strani pa obstajajo številni dokazi o tem, da izguba materialnih virov negativno vpliva na ohranjanje drugih virov. V skladu z modelom omejevanja delovanja (angl. restriction of agency) so lahko posamezniki, soočeni z izgubo prihodka, izpostavljeni doživljanju revščine, ki pogosto vodi k zaznani izgubi smisla v prihodnosti in k poslabšanju blaginje, saj je omejena možnost njihovega tvornega delovanja (Fryer, 1995).

### ***Demografske značilnosti***

Raziskave si niso čisto enotne glede tega, kako značilnosti spolov vplivajo na spoprijemanje s stresom. Na splošno kaže, da ženske ocenjujejo različne življenjske dogodke bolj negativno kot moški (npr. Ptacek et al., 1992; Matud, 2004), prav tako v večji meri izbirajo emocionalne strategije spoprijemanja in strategije izogibanja problemu (Ptacek et al., 1994; Davies et al., 2000; Matud, 2004), ki so manj učinkovite kot strategije reševanja problema. Ženske se torej težje spoprijemajo s stresom kot moški, zato tudi značilno pogosteje zbolevalo za psihosomatskimi boleznimi in občutijo psihično izčrpanost kot posledico stresa (Matud, 2004). Po drugi strani pa so ženske evolucionsko bolj od moških opremljene za spopadanje s fizičnimi in čustvenimi izzivi, hkrati pa bolj od moških vzdržujejo socialne stike in si med njimi poiščejo oporo, ko se znajdejo v stresnih okoliščinah (Taylor et al., 2000; Cocchiara, 2017). Ne glede na te prednosti pa jih po mnenju nekaterih avtorjev (Rosario et al., 1988; Ptacek et al., 1992; Almeida in Kessler, 1998; Barnett et al., 1987) socializacija in družbeno predpisana omejena vloga postavlja v odvisen, podrejen položaj s pomanjkanjem asertivnosti ter občutkom pripadnosti in skrbi za druge, kar implicira pomanjkanje nekaterih pomembnih virov spoprijemanja s stresom.

Na učinkovitost spoprijemanja s stresom, predvsem na izbiro bolj-  
ših strategij spoprijemanja, ugodno vplivajo tudi življenjske izkušnje (Balakrishnamurthy in Shankar, 2009). Tako je raziskava med učiteljicami v Indiji pokazala, da se s stresom najbolje spoprijemajo učiteljice v starostni skupini od 40 do 60 let ter tiste z več kot petletnimi delovnimi izkušnjami pri poučevanju (Chaturvedi in Purushothaman, 2009), pri policistih pa so na spoprijemanje ugodno vplivale več kot dvajsetletne delovne izkušnje

(Balakrishnamurthy in Shankar, 2009). V finski raziskavi so ugotovili, da so se mlajši delavci bolje spoprijemali z negotovostjo zaposlitve, vendar pa so ob tem poročali tudi o večjem zadovoljstvu z delom, ugodnem vplivu dela in družinskega življenja ter občutku vitalnosti, medtem ko so se njihovi starejši kolegi bolje znašli pri spoprijemanju z obremenitvami pri delu in usklajevanju družinskega in delovnega življenja (Mauno et al., 2013).

Zakonski stan je še eden od pomembnih demografskih dejavnikov, ki vplivajo na spoprijemanje s stresom. V finski raziskavi so ugotovili, da stabilno zakonsko ali partnersko življenje ugodno vpliva na splošne vires odporosti in občutek koherence kot pomemben dejavnik zdravja, predvsem pri moških (Read et al., 2005). Poročeni ljudje se počutijo manj zaskrbljene in izčrpane v primerjavi z ločenimi in ovdovelimi, pa tudi v primerjavi s tistimi, ki živijo v zunajzakonskih partnerskih zvezah (Caron et al., 2007; Lavoie-Tremblay, 2010), ter bolj vesele (Helliwell in Putnam, 2004). Zakonski stan ali stalna partnerska zveza namreč predpostavlja medosebne vires, tj. globoke, bližnje skupne korenine, ki omogočajo dolgoročno predanost kot močan dejavnik spoprijemanja s socialno izolacijo ali pomanjkanjem stikov (Read et al., 2005).

### *Strategije spoprijemanja s stresom*

Razpoložljivost virov in presoja posameznika o njihovi razpoložljivosti vpliva na to, katere strategije bo posameznik izbral pri spoprijemanju s stresnimi okoliščinami. Strategije spoprijemanja s stresom lahko na splošno razdelimo v dve veliki skupini: strategije, ki so osredotočene na nadzor oz. problem, in strategije, osredotočene na beg oz. čustva (Latack et al., 1995), nekateri avtorji pa k temu skupinama dodajajo še posebne kategorije strategij, npr. strategije pridobivanja socialne opore (tako materialne kot čustvene) (McKee-Ryan in Kinicki, 2002) ali upravljanja simptomov (Leana in Feldman, 1990). Strategije iz prve skupine merijo v reševanje problema, v primeru izgube službe sem sodijo aktivnosti za iskanje nove službe ali povečanje zaposljivosti (npr. s pridobivanjem novih znanj), v drugi skupini pa so strategije upravljanja emocionalnega odziva na stresor, kamor v širšem smislu sodijo tudi strategije upravljanja simptomov. Nekateri raziskovalci so ugotavljali, da na zdravje na splošno pozitivno vplivajo predvsem strategije, usmerjene na reševanje problema, saj naj bi na ta način lahko odstranili vir stresa in se ne ukvarjali le z lajšanjem njegovih posledic, medtem ko naj bi pasivni načini spoprijemanja s stresom, usmerjeni v čustva oz. simptome, povečali možnost nastanka težav tako v duševnem kot telesnem zdravju (Penley et al., 2002). Kot poudarjajo Leana in sodelavci (1998), pa sta lahko v zelo stresnih okoliščinah potrebni obe vrsti strategij, na znake stresa osredotočene strategije spoprijemanja so pogosto celo pogoj za to, da posameznik

lahko uporabi strategije, usmerjene na reševanje problema (Leana et al., 1998).

Predlog novega modela se osredotoča pretežno na strategije, osredotočene na reševanje problema, tj. iskanje nove zaposlitve ali ohranitev sedanje, saj gre za učinkovitejše strategije spoprijemanja s stresom v okoliščinah organizacijskega prestrukturiranja, ter strategije, ki v večji meri prispevajo k ponovni zaposlitvi kot na čustva osredotočene strategije (Solove et al., 2015). Kljub temu model vključuje tudi strategije, osredotočene na upravljanje simptomov ter pridobivanje socialne opore, ki lahko pogosto omogočijo mobilizacijo na problem osredotočenih strategij.

### *Trajanje brezposelnosti*

Trajanje brezposelnosti vključujemo v model kot eno od posredujočih spremenljivk med viri spoprijemanja in zdravjem. Raziskave pa kažejo, da trajanje brezposelnosti tudi neposredno vpliva na poslabšanje zdravja, predvsem duševnega. Tako so McKee Ryanova in sodelavci (2005) ugotovili, da so negativne posledice za zdravje večje pri dolgotrajno brezposelnih (več kot šest mesecev) kot pri kratkotrajno brezposelnih osebah (manj kot šest mesecev). Postopno slabšanje duševnega zdravja s podaljševanjem trajanja brezposelnosti je pričakovano, saj se s časom brez službe akumulirajo tudi dejavniki stresa: delavci se soočajo s ponavljajočimi se in vse bolj bolečimi neuspešnimi poskusi iskanja nove službe, prav tako se povečujejo finančni pritiski, prihranki kopnijo, osebno in družinsko imetje pa zahteva popravila ali zamenjavo (Jackson in Warr, 1984; Paul in Moser, 2009). Med delavci, ki so bili izpostavljeni organizacijskemu prestrukturiranju z odpuščanjem, se je še štiri leta po spremembah kazal upad v samooceni zdravja, hkrati pa je bil ta upad precej večji takrat, ko je šlo za odpuščanje večjega števila ljudi (Kivimäki et al., 2001b).

Na dolžino trajanja brezposelnosti vpliva več dejavnikov, tako osebni dejavniki oz. osebni viri, kot so na primer kvalifikacije posameznika (Hanisch, 1999), kot tudi širše družbene razmere, predvsem ekonomski cikli in povpraševanje po specifičnih veščinah ali poklicih na trgu dela (OECD, 1997). Eden od pomembnih dejavnikov pri tveganju za (daljšo) brezposelnost je tudi stopnja izobrazbe, in sicer naj bi bila obdobja brezposelnosti krajša med višje izobraženimi posamezniki v primerjavi z nižje izobraženimi, čeprav naj bi v deležu zaposlitev za nedoločeni čas ne bilo razlik med tema dva skupinama delavcev (Olsthoorn, 2014).

### *Doživljanje izgube oz. negotovosti zaposlitve*

V predlagani model smo vključili doživljanje oz. kognitivno presojo izgube (pri odpuščenih delavcih) in negotovosti zaposlitve (med delavci, ki



zaposlitev obdržijo), saj lahko ta spremenljivka vpliva na povezavo med viri spoprijemanja in zdravjem, hkrati pa na psihično in telesno blaginjo vpliva tudi neposredno. Po drugi strani pa na doživljanje izgube in negotovosti zaposlitve vplivajo viri spoprijemanja.

Kognitivna presoja izgube zaposlitve lahko temelji na različnih dejavnikih, na primer na ovrednotenju zahtev okolja glede na pomen za posameznikovo blaginjo, samooceni lastnih virov, pripisovanju krivde za izgubo službe, pričakovanjih v zvezi z možnostmi za novo zaposlitev itd. (McKee-Ryan et al., 2005). V postopkih prestrukturiranja, ki vključujejo odpuščanje, je percepcija pravičnosti in pravice posebej pomembna zaradi posledic, ki jih ima odpuščanje na žrtve, preživelce in menedžerje, odgovorne za implementacijo sprememb (McKee-Ryan et al., 2009). Tako so individualne interpretacije pravičnosti mogoče pomembnejše kot objektivne značilnosti postopkov, ki vključujejo zmanjševanje števila zaposlenih (Wanberg et al., 1999).

Po prestrukturiranju pa lahko delavci, ki so delo obdržali, občutijo krivdo zaradi odpuščanja sodelavcev ter negotovost glede prihodnosti in morebitne izgube službe, kar imenujemo bolezen preživelcev (Noer, 2009). Samopripisovanje krivde za izgubo službe je pozitivno povezano z anksioznostjo, depresijo, zbolevanjem za psihosomatskimi boleznimi (Greenglass, 1993; Broman, Hoffman in Hamilton, 1994) in na splošno z negativnimi izidi, medtem ko je pripisovanje krivde zunanjim dejavnikom zaščitni dejavnik za negativne posledice izgube službe (Prussia et al., 1993; Miller in Hoppe, 1994).

V model smo kot moteče spremenljivke vključili več stališč, ki kažejo na odnos delavcev do izgube zaposlitve in odpuščanja, in sicer: občutek krivde in sramu zaradi izgube zaposlitve, ocena zadostnosti prejete pomoči, izguba zaposlitve kot izziv ali izključenost iz družbe, dojemanje negotovosti zaposlitve ter občutek krivde zaradi odpuščanja drugih.

## **Razprava**

Raziskave, ki se ukvarjajo z negativnim vplivom organizacijskih sprememb in odpuščanja na ljudi, povečini obravnavajo negativne posledice teh vplivov za zdravje, blaginjo ali srečo (Parker in Lewis, 1981; Murphy in Athanasou 1999; Blau, 2007; Paul in Moser, 2009; Young, 2012; Black et al., 2015) ter učinkovitost strategij spoprijemanja s stresom (Bennett et al., 1995; Van Rhenen et al., 2008). V članku pa smo se osredotočili na teoretske pristope in modele, ki temeljijo na varovalnih dejavnikih duševnega zdravja, blaginje ali sreče oz. na virih spoprijemanja s stresnimi okoliščinami na splošno (Antonovsky, 1979; 1987a; Hobfoll, 1989; Warr 2007; 2017) in še posebej v povezavi s prestrukturiranjem podjetij (Latack et al., 1995;

McKee-Ryan in Kinicki, 2002). Različni avtorji so te varovalne dejavnike različno opredeljevali in kategorizirali ter poskušali oblikovati sezname relevantnih virov, ki posameznike ščitijo pred negativnimi posledicami stresnih okoliščin in jim omogočajo, da ohranjajo svoje zdravje, predvsem duševno, blaginjo oz. srečo. Glede na te raznolike opredelitve bi lahko vire v grobem razdelili na osebne, socialne in materialne oz. finančne. Takšna razdelitev omogoča relativno jasno razmejitev med različnimi vrstami virov, zato smo jo vključili tudi v predlagani model.

Avtorji s področja različnih ved (npr. psihologije, sociologije, menedžmenta itd.) so pristope k spoprijemanju s stresom empirično preverjali, v članku pa so nas posebej zanimale raziskave, ki so obravnavale vlogo varovalnih dejavnikov oz. virov spoprijemanja s stresom pri varovanju zdravja, blaginje oz. sreče. Na podlagi pregleda teh raziskav lahko zaključimo, da so se osredotočale predvsem na posamezne vire in povečini niso iskale sovpiliva različnih virov na ohranjanje duševnega zdravja, blaginje ali sreče ter da so med viri pretežno obravnavale socialno oporo oz. socialni kapital ali posamezne osebne vire oz. skupek individualnih virov. Poleg pregleda teoretskih pristopov in raziskovalnega dela na področju spoprijemanja s posledicami prestrukturiranja podjetij je bil zato eden od glavnih ciljev prispevka pripraviti predlog jasnega konceptualno-teoretskega modela, s katerim bomo lahko v naslednji fazi ovrednotili pomen različnih varovalnih dejavnikov pri ohranjanju zdravja, blaginje oz. sreče v okoliščinah organizacijskega prestrukturiranja ter predvsem ocenili njihovo sovpilvanje.

Model bomo preizkusili z empirično raziskavo, s katero bomo poskušali potrditi hipoteze, ki smo jih postavili na podlagi teoretskih izhodišč in dosedanjih raziskav na relevantnem področju, in sicer, da imajo tako individualni kot tudi socialni in materialni viri posebej in v medsebojni interakciji pomemben varovalni učinek na zdravje delavcev, ki so doživeli prestrukturiranje podjetja ter so bili odpuščeni, so delo po odpuščanju drugih nadaljevali ali so se znova zaposlili v drugem podjetju. Hkrati bomo poskušali poiskati tudi potrditev Hobfollovega načela, da so ljudje z veliko viri bolj sposobni pridobivanja novih virov in da začetna pridobitev virov povzroči njihovo nadaljnje pridobivanje (cikel pridobivanja) (Hobfoll, 2001).

Predlagani model se za razliko od nekaterih drugih teoretskih modelov specifično osredotoča na ohranjanje zdravja med delavci, izpostavljenimi organizacijskemu prestrukturiranju. Postavlja enostavne relacije med obravnavanimi spremenljivkami ter predvsem vzpostavlja jasne odnose med viri, relevantnimi za spoprijemanje z organizacijskim prestrukturiranjem, in zdravjem. Hkrati omogoča tako ločeno proučevanje različnih vrst virov (tj. individualnih, socialnih in materialnih) in dinamike pridobivanja oz. ohranjanja ali izgube virov kot tudi njihovo delovanje v medsebojni interakciji. Poleg neposrednega vpliva delovanja virov spoprijemanja s stresom

na zdravje model uvaja tudi posredni vpliv virov, in sicer prek posredujočih spremenljivk, ki so pomembne pri proučevanju vplivov na zdravje med delavci, izpostavljenimi organizacijskemu prestrukturiranju.

## Sklep

Spremembe v svetu dela, ki jih spodbuja potreba po vse hitrejšem prilagajanju podjetij na spreminjajoče se razmere na trgu, gredo v veliki meri v smeri zmanjševanja varnosti zaposlitve in pogostejšega odpuščanja delovne sile, kar ima negativne posledice za zdravje in blaginjo delavcev. Kot kažejo raziskave, spremembe ne prizadenejo le tistih delavcev, ki delo izgubijo, ampak tudi tiste, ki sicer ostanejo v podjetju, a se soočajo z občutki krivde zaradi odpuščanja drugih in neprestano živijo v strahu pred izgubo svoje lastne zaposlitve. Prehod v brezposelnost nedvomno negativno vpliva na zdravje, predvsem duševno, medtem ko pridobitev nove službe prispeva k izboljšanju (duševnega) zdravja (Murphy in Athanasou, 1999; Paul in Moser, 2009), kar kaže na to, kako velik pomen ima (plačano) delo v sodobni družbi.

Članek zajema pregled teorij stresa, relevantnih za proučevanje vpliva velikih organizacijskih sprememb na delavce, ki so tem spremembam izpostavljeni. Pri tem so nas poleg posledic za zdravje in blaginjo zanimali predvsem dejavniki, ki delujejo varovalno in prispevajo k uspešnejšemu spoprijemanju s stresom. Mehanizme delovanja teh dejavnikov proučujejo t. i. teorije virov, ki temeljijo na objektivnih elementih groženj in izgube glede na splošno vrednotenje, poudarjajo pomen osebnih, socialnih, materialnih in drugih virov za spoprijemanje s stresom ter proučujejo mehanizme pridobivanja virov in njihov vpliv na večanje odpornosti proti stresu. Na dognanjih teh teorij sloni tudi predlagani model virov spoprijemanja s stresom pri ohranjanju zdravja med prestrukturiranjem podjetja.

Z modelom smo se želeli izogniti pretirani kompleksnosti in hkrati preseči ozko osredotočenost na posamezne vire spoprijemanja s stresom ter zagotoviti širši pogled na delovanje široke palete varovalnih dejavnikov in na sinergijo med njimi v specifičnih stresnih okoliščinah organizacijskega prestrukturiranja. Model bomo v naslednji fazi uporabili za izhodišče empirične raziskave med delavci, izpostavljenimi prestrukturiranju podjetja, ki je vključevalo odpuščanje velikega števila delavcev. Na podlagi rezultatov raziskave bomo oblikovali priporočila za pripravo programov pomoči in ukrepov, s katerimi bi delavcem med prestrukturiranjem in po njem olajšali spoprijemanje z negotovostjo zaposlitve ali izgubo delovnega mesta oz. krepili njihove vire, predvsem socialne in materialne.

LITERATURA

- Almeida, David M. in Ronald C. Kessler (1998): Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. *Journal of Personality and Social Psychology* 75 (3): 670–80.
- Antonovsky, Aaron (1979): *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, Aaron (1987a): *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, Aaron (1987b): Health Promoting Factors at Work: The Sense of Coherence. V: Raija Kalimo (ur.), Mostafa A. El-Batawi (ur.) in Cary L. Cooper (ur.), *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*, 153–67. Geneva: World Health Organization.
- Antonovsky, Aaron (1989): Islands Rather than Bridgeheads: The Problematic Status of the Biopsychosocial Model. *Family Systems Medicine* 7 (3): 243–53.
- Antonovsky, Aaron (1993): The Structure and Properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science & Medicine* 36 (6): 725–33.
- Antonovsky, Aaron (1996): The Salutogenic Model as a Theory to Guide Health Promotion. *Health Promotion International* 11 (1): 11–8.
- Armstrong-Stassen, Marjorie, Sheila J. Cameron, Janet Mantler in Martha E. Horsburgh (2001): The Impact of Hospital Amalgamation on the Job Attitudes of Nurses. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 18 (3): 149–62.
- Armstrong-Stassen, Marjorie in Francine Schlosser (2008): Taking a Positive Approach to Organizational Downsizing. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 25 (2): 93–106.
- Ashford, Susan J. (1988): Individual Strategies for Coping with Stress during Organizational Transitions. *The Journal of Applied Behavioral Science* 24 (1): 19–36.
- Avey, James B., Fred Luthans in Susan M. Jensen (2009): Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management* 48 (5): 677–93.
- Balakrishnamurthy, C. in Swetha Shankar (2009): Impact of Age and Level of Experience on Occupational Stress Experienced by non-gazetted Officers of the Central Reserve Police Force. *Industrial Psychiatry Journal* 18 (2): 81–3.
- Balogun, Julia (2007): The Practice of Organizational Restructuring: From Design to Reality. *European Management Journal* 25 (2): 81–91.
- Bamberger Grandjean, Simon, Anker Lund Vinding, Anelia Larsen, Peter Nielsen, Kirsten Fonager, René Nesgaard Nielsen, Pia Ryom in Øyvind Omland (2012): Impact of Organisational Change on Mental Health: a Systematic Review. *Occupational and Environmental Medicine* 69 (8): 592–98.
- Bandura, Albert (2004): Health Promotion by Social Cognitive Means. *Health Education & Behavior* 31 (2): 143–64.
- Barnett, Rosalind C., Lois Biener in Grace K. Baruch (1987): *Gender and Stress*. New York: The Free Press.
- Baron, Robert A., Rebecca J. Franklin, Keith M. Hmieleski (2016): Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management* 42 (3): 742–68.
- Benach, Joan in Carles Muntaner Bonet (2007): Precarious Employment and

- Health: Developing a Research Agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health* 61 (4): 276-77.
- Bennett, Nathan, Christopher L. Martin, Robert J. Bies in Joel Brockner (1995): Coping with a Layoff: A Longitudinal Study of Victims. *Journal of Management* 21 (6): 1025-40.
- Bennett, Hadyn, Martin McCracken in Paula O'Kane (2018): Engage for change: The development of a Radical Change Engagement model. *Journal of General Management* 43 (3): 115-25.
- Black, Sandra E., Paul J. Devereux in Kjell G. Salvanes (2015): Losing Heart? The Effect of Job Displacement on Health. *Industrial Relations & Labor Review* 68 (4): 833-61.
- Blau, Gary (2007): Partially Testing a Process Model for Understanding Victim Responses to an Anticipated Worksite Closure. *Journal of Vocational Behavior* 71: 401-28.
- Bourdieu, Pierre (1986): The Forms of Capital. V: John G. Richardson (ur.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241-58. New York: Greenwood Press.
- Broman, Clifford L., William S. Hoffman in V. Lee Hamilton (1994): Impact of Mental Health Services Use on Subsequent Mental Health of Autoworkers. *Journal of Health and Social Behavior* 35 (1): 80-9.
- Caron, Jean, Éric Latimer in Michel Tousignant (2007): Predictors of Psychological Distress in Low-income Populations of Montreal. *Canadian Journal of Public Health* 98 (1): S35-S44.
- Cascio, Wayne F. (2002): *Responsible Restructuring: Creative and Profitable Alternatives to Layoffs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Chaturvedi, Mamta in T. Purushothaman (2009): Coping Behaviour of Female Teachers: Demographic Determinants. *Industrial Psychiatry Journal* 18: 36-8.
- Cocchiara, Faye K. (2017): Gender, Workplace Stress, and Coping. V: Cary L. Cooper in James Campbell Quick (ur.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, First Edition, 327-36. Malden in Oxford: John Wiley & Sons.
- Coie, John D., Norman F. Watt, Stephen G. West, J. David Hawkins, Joan R. Asarnow, Howard J. Markman, Sharon L. Ramey, Myrna B. Shure in Beverly Long (1993): The Science of Prevention: A Conceptual Framework and Some Directions for a National Research Program. *American Psychologist* 48 (10): 1013-22.
- Coleman, James S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology* 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure: S95-S120.
- Davies, Jon, Byron P. McCrae, Joanne Frank, Annie Dochnahl, Tony Pickering, Brent Harrison, Mark Zakrzewski in Kirsten Wilson (2000): Identifying Male College Students' Perceived Health Needs, Barriers to Seeking Help, and Recommendations to Help Men Adopt Healthier Lifestyles. *Journal of American College Health* 48 (6): 259-67.

- De Jong, Tanja, Noortje Wiezer, Marjolein de Weerd, Karina Nielsen, Pauliina Mattila-Holappa in Zosia Mockalfo (2016): The Impact of Restructuring on Employee Well-being: a Systematic Review of Longitudinal Studies. *Work & Stress* 30 (1): 91-114.
- De Witte, Hans (2005): Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31 (4): 1-6.
- De Witte, Hans, Jaco Pienaar in Nele De Cuyper (2016): Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist* 51 (1): 18-31.
- Diener, Ed in Martin E. P. Seligman (2002): Very Happy People. *Psychological Science* 13 (1): 81-4.
- Dodič Fikfak, Metoda (2010): Zdravje ljudi v času krize. *Glasnik KIMDPŠ IV* (1): 2-4.
- Dwore, Richard B. in Marshall W. Kreuter (1980): Update: Reinforcing the Case for Health Promotion. *Family and Community Health* 2 (4): 103-19.
- Eriksson, Monika (2017): The Sense of Coherence in the Salutogenic Model of Health. V: Maurice B. Mittelmark (ur.), Shifra Sagy (ur.), Monica Eriksson (ur.), Georg F. Bauer (ur.), Jürgen M. Pelikan (ur.), Bengt Lindström (ur.) in Geir Arild Espnes (ur.), *The Handbook of Salutogenesis*, 91-6. Springer.
- Esser, Ingrid in Karen M. Olsen (2011): Perceived Job Quality: Autonomy and ob Security Within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review* 28 (4): 443-54.
- Feldt, Taru, Esko Leskinen in Ulla Kinnunen (2005): Structural Invariance and Stability of Sense of Coherence: A Longitudinal Analysis of Two Groups with Different Employment Experiences. *Work & Stress* 19 (1): 68-83.
- Folkman, Susan, Richard S. Lazarus, Christine Dunkel-Schetter, Anita DeLongis in Rand J. Gruen (1986): Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality & Social Psychology* 50 (5): 992-1003.
- Fortune, Clare-Ann in Tony Ward (2017): Problems in Protective Factor Research and Practice. *Aggression and Violent Behavior* 32: 1-3.
- Fryer, David (1995): Benefit agency? Labour Market Disadvantage, Deprivation and Mental Health. *The Psychologist* 8 (6): 265-72.
- Gowan, Mary A., Christine M. Riordan in Robert D. Gatewood (1999): Test of a Model of Coping with Involuntary Job Loss Following a Company Closing. *Journal of Applied Psychology* 84 (1): 75-86.
- Gowan, Mary A., Sonya Lee Solesbee Craft in Raymond A. Zimmermann (2000): Response to Work Transitions by United States Army Personnel: Effects of Self-esteem, Self-efficacy, and Career Resilience. *Psychological Reports* 86 (3): 911-21.
- Greenglass, Esther R. (1993): The Contribution of Social Support to Coping Strategies. *Applied Psychology: An International Review* 42 (4): 323-40.
- Greenglass, Esther R. in Ronald J. Burke (2001): Editorial Introduction: Downsizing and Restructuring: Implications for Stress and Anxiety. *Anxiety, Stress and Coping* 14: 1-13.

- Griep, Yannick, Ulla Kinnunen, Jouko Nätti, Nele De Cuyper, Saija Mauno, Anne Mäkikangas in Hans De Witte (2016): The Effects of Unemployment and Perceived Job Insecurity: a Comparison of Their Association with Psychological and Somatic Complaints, Self-rated Health and Life Satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89 (1): 147–62.
- Hanisch, Kathy A. (1999): Job Loss and Unemployment Research from 1994–1998: A Review and Recommendations for Research and Intervention. *Journal of Vocational Behaviour* 55 (2): 188–220.
- Hanson, Anders (2007): *Workplace Health Promotion: A Salutogenic Approach*. Bloomington: AuthorHouse.
- Harrop, Emily, Samia Addis, Eva Elliott in Gareth Williams (2006): *Resilience, Coping and Salutogenic Approaches to Maintaining and Generating Health: A Review*. Cardiff: Cardiff University.
- Helliwell, John F. in Robert D. Putnam (2004): The Social Context of Well-Being. *Philosophical Transactions of the Royal Society (London), Series B: Biological Sciences* 359 (1449): 1435–46.
- Hirsch, Paul M. in Michaela De Soucey (2006): Organizational Restructuring and Its Consequences: Rhetorical and Structural. *Annual Review of Sociology* 32: 171–89.
- Hobfoll, Stevan E. (1989): Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44 (3): 513–24.
- Hobfoll, Stevan E., John Freedy, Carol Lane in Pamela Geller (1990): Conservation of Social Resources: Social Support Resource Theory. *Journal of Social and Personal Relationships* 7 (4): 465–78.
- Hobfoll, Stevan (2001): The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology – An International Review* 50 (3): 337–70.
- Hobfoll, Stevan E., Robert J. Johnson, Nicole Ennis in Anita P. Jackson (2003): Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology* 84: 632–43.
- Hobfoll, Stevan E. (2011): Conservation of Resources Theory: Its Implications for Stress, Health and Resilience. V: Susan Folkman (ur.), *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, 127–47. Oxford: Oxford University Press.
- Idan, Orly, Monica Eriksson, and Michal Al-Yagon (2017): The Salutogenic Model: The Role of Generalized Resistance Resources. V: Maurice B. Mittelmark (ur.), Shifra Sagy (ur.), Monica Eriksson (ur.), Georg F. Bauer (ur.), Jürgen M. Pelikan (ur.), Bengt Lindström (ur.) in Geir Arild Espnes (ur.), *The Handbook of Salutogenesis*, 57–69. Springer.
- Jackson, Paul R. in Peter B. Warr (1984): Unemployment and Psychological Ill-health: the Moderating Role of Duration and Age. *Psychological Medicine* 14 (3): 605–14.
- Jahoda, Marie (1988): Economic Recession and Mental Health: Some Conceptual Issues. *Journal of Social Issues* 44 (4): 13–23.
- Jenny, Gregor J., Georg F. Bauer, Hege Forbech Vinje, Katharina Vogt in Steffen Torp (2017): The Application of Salutogenesis to Work. V: Maurice B.

- Mittelmark (ur.), Shifra Sagy (ur.), Monica Eriksson (ur.), Georg F. Bauer (ur.), Jürgen M. Pelikan (ur.), Bengt Lindström (ur.) in Geir Arild Espnes (ur.), *The Handbook of Salutogenesis*, 197–210. Springer.
- Johansson, Catrin in Mats Heide (2008): *Speaking of Change: Three Communication Approaches in Studies of Organizational Change*. *Corporate Communications: An International Journal* 13 (3): 288–305.
- Kalleberg, Arne L. (2009): *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. *American Sociological Review* 74 (1): 1–22.
- Kieselbach, Thomas, Sebastiano Bagnara, Hans De Witte, Louis Lemkow in Wilmar Schaufeli (ur.) (2009): *Coping with Occupational Transitions: An Empirical Study with Employees Facing Job Loss in Five European Countries*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Kieselbach, Thomas, Claude Emmanuel Triomphe, Elisabeth Armgarth, Sebastiano Bagnara, Anna-Liisa Elo, Steve Jefferys, Catelijne Joling, Karl Kuhn, Karina Nielsen, Jan Popma, Nikolaj Rogovski, Benjamin Sahler, Greg Thomson, Maria Widerszal-Bazyl, Laurentiu Andronic, Ola Bergstrom, Metoda Dodič Fikfak, Remigijus Jankauskas, Sylvie De Meyer, Julien Pelletier Ricardo Rodriguez in Irina Terzyska (2011): *Zdravje v času prestrukturiranja (HIRES): Priporočila in odzivi posameznih držav ter politike v EU*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Jaana Pentti in Jane E. Ferrie (2000): *Factors Underlying the Effect of Organisational Downsizing on Health of Employees: Longitudinal Cohort Study*. *British Medical Journal* 320 (7240): 971–75.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Jane E. Ferrie, Harry Hemingway in Jaana Pentti (2001a): *Organisational Downsizing and Musculoskeletal Problems in Employees: A Prospective Study*. *Occupational and Environmental Medicine* 58 (12): 811–7.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Jaana Pentti, Louise Thomson, Amanda Griffiths in Tom Cox (2001b): *Downsizing, Changes in Work, and Self-rated Health of Employees: a 7-year 3-wave Panel Study*. *Anxiety, Stress & Coping* 14 (1): 59–73.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Marko Elovainio, Jaana Pentti in Marianna Virtanen (2003): *Human Costs of Organisational Downsizing: Comparing Health Trends Between Leavers and Stayers*. *American Journal of Community Psychology* 32 (1/2): 57–67.
- Kivimäki, Mika, Teija Honkonen, Kristian Wahlbeck, Marko Elovainio, Jaana Pentti, Timo Klaukka, Marianna Virtanen in Jussi Vahtera (2007): *Organizational Downsizing and Increased use of Psychotropic Drugs Among Employees Who Remain in Employment*. *Journal of Epidemiology & Community Health* 61: 154–58.
- Kotter, John in Holger Rathgeber (2006): *Our Iceberg Is Melting: Changing and Succeeding under Any Conditions*. London: Macmillan.
- Krantz, Gunilla in Per-Olof Östergren (2004): *Does it Make Sense in a Coherent Way? Determinants of Sense of Coherence in Swedish Women 40 to 50 years of age*. *International Journal of Behavioral Medicine* 11 (1): 18–26.



- Latack, Janina C., Angelo J. Kinicki in Gregory E. Prussia (1995): An Integrative Process Model of Coping with Job Loss. *Academy of Management Review* 20 (2): 311–42.
- Lavoie-Tremblay, Melanie, Jean-Pierre Bonin, Alain D. Lesage, Arielle Bonneville-Roussy, Geneviève L. Lavigne, Dominique Laroche (2010): Contribution of the Psychosocial Work Environment to Psychological Distress Among Health Care Professionals Before and During a Major Organizational Change. *The Health Care Manager* 29 (4): 293–304.
- Lazarus, Richard S. in Susan Folkman (1984): *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, Richard S. (1999): *Stress and Emotion: a New Synthesis*. London: Free Association.
- Leana, Carrie R. in Daniel C. Feldman (1990): Individual Responses to Job Loss: Empirical Findings from Two Field Studies. *Human Relations* 43 (11): 1155–81.
- Leana, Carrie R., Daniel C. Feldman in Gilbert Y. Tan (1998): Predictors of Coping Behavior After a Layoff. *Journal of Organizational Behavior* 19 (1): 85–97.
- Lewin, Kurt (1951): *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York: Harper & Row.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel, Ronald S. Simeone in Wen Kuo (1979): Social Support, Stressful Life Events, and Illness: A Model and an Empirical Test. *Journal of Health and Social Behavior* 20: 108–19.
- Lin, Nan, Alfred Dean, Walter M. Ensel (1981): Social Support Scales: A Methodological Note. *Schizophrenia Bulletin* 7 (1): 73–89.
- Lindström, Bengt in Monica Eriksson (2005): Salutogenesis. *Journal of Epidemiology & Community Health* 59 (6): 440–42.
- Lindström, Bengt in Monica Eriksson (2006): Contextualizing Salutogenesis and Antonovsky in Public Health Development. *Health Promotion International* 21 (3): 238–44.
- Livanos, Ilias in Alexandros Zangelidis (2013): Unemployment, Labor Market Flexibility, and Absenteeism: A Pan-European Study. *Industrial Relations* 52 (2): 492–515.
- Luthans, Fred, Kyle W. Luthans in Brett C. Luthans (2004): Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons* 47 (1): 45–50.
- Luthans, Fred in Carolyn M. Youssef (2004): Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics* 33 (2): 143–60.
- Luthar, Suniya S., Dante Cicchetti in Bronwyn Becker (2000): The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development* 71 (3): 543–62.
- Mallinckrodt, Brent in Jeanine Bennett (1992): Social Support and the Impact of Job Loss in Dislocated Blue-Collar Workers. *Journal of Counselling Psychology* 39 (4): 482–9.
- Mantere, Saku, Henri A. Schildt in John A. A. Sillince (2012): Reversal of strategic change. *The Academy of Management Journal* 55 (1): 172–96.
- March, James G. (1981): Footnotes to organizational change. *Administrative Science Quarterly* 26 (4): 563–78.

- Mathisen, Gro Ellen, Kolbjørn Brønnick, Knut Jørgen Arntzen in Linn Iren Vestly Bergh (2017): Identifying and Managing Psychosocial Risks During Organizational Restructuring: It's What you do and how you do it. *Safety Science* 100: 20–9.
- Matud, Pilar María (2004): Gender Differences in Stress and Coping Styles. *Personality and Individual Differences* 37: 1401–15.
- Mauno, Saija, Mervi Ruokolainen in Ulla Kinnunen (2013): Does Aging make Employees more Resilient to Job Stress? Age as a Moderator in the Job Stressor–Well-Being Relationship in Three Finnish Occupational Samples. *Aging & Mental Health* 17 (4): 411–22.
- Mayer, Claude-Hélène, in Christina Krause (2011): Promoting Mental Health and Salutogenesis in Transcultural Organizational and Work Contexts. *International Review of Psychiatry* 23 (6): 495–500.
- McGrath, Joseph E. (1976): *Stress and Behavior in Organizations*. V: Marvin D. Dunnett (ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1351–95. Chicago: Rand McNally College Publishing.
- McKee-Ryan, Frances M. in Angelo J. Kinicki (2002): Coping with Job Loss: A Life-facet Perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 17: 1–29.
- McKee-Ryan, Frances M., Bin (Joshua) Wu in Angelo J. Kinicki (2004): Life-facet Coping with Job Loss: Development and Validation of a new Scale. *Academy of Management Proceedings* 2004 (1): A1–A6.
- McKee-Ryan, Frances M., Zhaoli Song, Connie R. Wanberg in Angelo J. Kinicki (2005): Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology* 90 (1): 53–76.
- McKee-Ryan, Frances M., Meghna Virick, Gregory E. Prussia, Jaron Harvey in Juliana D. Lilly (2009): Life after the Layoff: Getting a job Worth Keeping. *Journal of Organizational Behavior* 30 (4): 561–80.
- Miller, Michael V. in Sue Keir Hoppe (1994): Attributions for Job Termination and Psychological Distress. *Human Relations* 47 (3): 307–27.
- Mittelmark, Maurice B. in Georg F. Bauer (2017): The Meanings of Salutogenesis. V: Maurice B. Mittelmark (ur.), Shifra Sagy (ur.), Monica Eriksson (ur.), Georg F. Bauer (ur.), Jürgen M. Pelikan (ur.), Bengt Lindström (ur.) in Geir Arild Espnes (ur.), *The Handbook of Salutogenesis*, 7–13. Springer.
- Moore, Sarah, Leon Grunberg in Edward Greenberg (2004). Repeated downsizing contact: The Effects of Similar and Dissimilar Layoff Experiences on Work and Well-being Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (3): 247–57.
- Murphy, Gregory C. in James A. Athanasou (1999): The Effect of Unemployment on Mental Health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72 (1): 83–99.
- Newman, Karen L. in Stanley D. Nollen (1998): *Managing Radical Organizational Change*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Noer, David M. (2009): *Healing the Wounds: Overcoming the Trauma of Layoffs and Revitalizing Downsized Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Olsthoorn, Martin (2014): Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research* 119 (1): 421–41.
- Parker, Chris in Ralph Lewis (1981): Beyond the Peter Principle – Managing Successful Transitions. *Journal of European Industrial Training* 5 (6): 17–21.
- Paul, Karsten I. in Klaus Moser (2009): Unemployment Impairs Mental Health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74 (3): 264–82.
- Penley, Julie A., Joe Tomaka in John S. Wiebe (2002): The Association of Coping To Physical and Psychological Health Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Behavioral Medicine* 25 (6): 551–602.
- Prussia, Gregory E., Angelo J. Kinicki in Jeffrey S. Bracker (1993): Psychological and Behavioral Consequences of Job Loss: A Covariance Structure Analysis Using Weiner's (1985) Attribution Model. *Journal of Applied Psychology* 78 (3): 382–94.
- Ptacek, J. T., Ronald E. Smith in John Zanas (1992): Gender, Appraisal, and Coping: A Longitudinal Analysis. *Journal of Personality* 60 (4): 747–70.
- Ptacek, J. T., Ronald E. Smith in Kenneth L. Dodge (1994): Gender Differences in Coping with Stress: When Stressor and Appraisals Do Not Differ. *Personality and Social Psychology Bulletin* 20 (4): 421–30.
- Quinlan, Michael in Philip Bohle (2009): Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and job Insecurity. *International Journal of Health Services* 39 (1): 1–44.
- Read, Sanna, Kaisa Aunola, Taru Feldt, Raija Leinonen in Isto Ruoppila (2005): The Relationship Between Generalized Resistance Resources, Sense of Coherence, and Health among Finnish People Aged 65–69. *European Psychologist* 10 (3): 244–53.
- Rosario, Margaret, Marybeth Shinn, Hanne Mørch in Carol B. Huckabee (1988): Gender Differences in Coping and Social Supports: Testing Socialization and Role Constraint Theories. *Journal of Community Psychology* 16 (1): 55–69.
- Ryff, Carol D. (1989): Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology* 57 (6): 1069–81.
- Sagy, Shifra in Helen Antonovsky (2000): The Development of the Sense of Coherence: A Retrospective Study of Early Life Experiences in the Family. *International Journal of Aging and Human Development* 51 (2): 155–66.
- Schaefer, Catherine, James C. Coyne in Richard S. Lazarus (1981): The Health-Related Functions of Social Support. *Journal of Behavioral Medicine* 4 (4): 381–406.
- Shannon, Harry S., Christel A. Woodward, Charles E. Cunningham, John McIntosh, Bonnie Lendrum, Judy Brown in David Rosenbloom (2001): Changes in General Health and Musculoskeletal Outcomes in the Workforce of a Hospital Undergoing Rapid Change: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology* 6 (1): 3–14.
- Shaw, James B., Mitchell W. Fields, James W. Thacker in Cynthia D. Fisher (1993): The Availability of Personal and External Coping Resources: Their Impact on

- Job Stress and Employee Attitudes During Organizational Restructuring. *Work & Stress* 7 (3): 229–46.
- Seligman, Martin E. P. (2002): *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfilment*. New York: Free Press.
- Seligman, Martin E. P. (2003): Positive Psychology: Fundamental Assumptions. *The Psychologist* 16 (3): 126–27.
- Seligman, Martin E. P., Tracy A. Steen, Nansook Park in Christopher Peterson (2005): Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist* 60 (5): 410–21.
- Solove, Erica, Gwenith G. Fisher in Kurt Kraiger (2015): Coping with Job Loss and Reemployment: A Two-Wave Study. *Journal of Business and Psychology* 30 (3): 529–41.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, Guy (2014): Understanding the Precariat through Labour and Work. *Development and Change* 45 (5): 963–80.
- Swanson, Vivien in Kevin Power (2001): Employees' Perceptions of Organizational Restructuring the Role of Social Support. *Work & Stress* 15 (2): 161–78.
- Taylor, Shelley E., Laura Cousino Klein, Brian P. Lewis, Tara L. Gruenewald, Regan A. R. Gurung in John A. Updegraff (2000): Biobehavioral Responses to Stress in Females: Tend-and-Befriend, Not Fight-or-Flight. *Psychological Review* 107 (3): 411–29.
- Taylor, Shelley E. in Annette L. Stanton (2007): Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health. *Annual Review of Clinical Psychology* 3: 377–401.
- Terry, Deborah J. in Nerina L. Jimmieson (2003): A Stress and Coping Approach to Organisational Change: Evidence from Three Field Studies. *Australian Psychologist* 38 (2): 92–101.
- Vahtera, Jussi, Mika Kivimäki, Jaana Pentti, Anne Linna, Marianna Virtanen, Pekka Virtanen, Jane E. Ferrie (2004): Organisational Downsizing, Sickness Absence, and Mortality: 10-town Prospective Cohort study. *British Medical Journal* 328 (7439): 555–58.
- Van den Heuvel, Machteld, Evangelia Demerouti, Bert H. J. Schreurs, Arnold B. Bakker in Wilmar B. Schaufeli (2009): Does Meaning-making Help During Organizational Change? Development and Validation of a New Scale. *Career Development International* 14 (6): 508–33.
- Van den Heuvel, Machteld, Evangelia Demerouti, Arnold B. Bakker in Wilmar B. Schaufeli (2013): Adapting to change: The Value of Change Information and Meaning-Making. *Journal of Vocational Behavior* 83 (1): 11–21.
- Van Emmerik, I. J. Hetty in Martin C. Euwema (2008): The Aftermath of Organizational Restructuring. *Journal of Managerial Psychology* 23 (7): 833–49.
- Van Rhenen, Willem, Wilmar B. Schaufeli, Frank J. H. van Dijk in Roland W. B. Blonk (2008): Coping and Sickness Absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 81 (4): 461–72.
- Vastamäki, Jaana, Klaus Moser in Karsten Ingmar Paul (2009): How Stable is Sense of Coherence? Changes Following an Intervention for Unemployed Individuals. *Scandinavian Journal of Psychology* 50 (2): 161–71.

- Vastamäki, Jaana, Karsten I. Paul in Klaus Moser (2011): Sense of Coherence Predicts Employment Outcomes After Job Loss. *Journal of Employment Counseling* 48 (3): 100-4.
- Wanberg, Connie R., Larry W. Bunce in Mark B. Gavin (1999): Perceived Fairness of Layoffs Among Individuals who Have Been Laid Off: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology* 52 (1): 59-84.
- Warr, Peter (2006): Differential Activation of Judgments in Employee Well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79 (2): 225-44.
- Warr, Peter (2007): *Work, Happiness and Unhappiness*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, Peter (2017): Happiness and Mental Health: A Framework of Vitamins in the Environment and Mental Processes in the Person. V: Cary L. Cooper (ur.) in James Campbell Quick (ur.), *Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 57-74. Oxford: Wiley.
- Young, Cristobal (2012): Losing a Job: The Nonpecuniary Cost of Unemployment in the United States. *Social Forces* 91 (2): 609-33.

#### VIRI

- OECD - The Organisation for Economic Co-operation and Development (1997): Is job insecurity on the increase in OECD countries? V: OECD, *OECD Employment Outlook*, 129-60. Paris: OECD. Dostopno prek [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-1997\\_empl\\_outlook-1997-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-1997_empl_outlook-1997-en#page1), 30. 9. 2018.
- World Health Organization - WHO (1948): Constitution of the World Health Organization. *Official Records of the World Health Organization* 2: 100. Dostopno prek [https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf), 17. 7. 2018.
- World Health Organization - WHO (1986): Ottawa Charter for Health Promotion. An International Conference on Health Promotion: The move towards a new public health. Ottawa, November 17-21. Dostopno prek <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index3.html>, 17. 7. 2018.
- World Health Organization - WHO (2001): Strengthening Mental Health Promotion. Geneva: World Health Organization (Fact sheet no. 220). Dostopno prek <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>, 28. 5. 2017.