

UNIVERZITET U BEOGRADU  
FILOZOFSKI FAKULTET

Ana F. Vulić

**Karakteristike ličnosti i korišćenje interneta kao  
činioци stavova i donošenja odluke o karijernom  
napredovanju u vojnom okruženju**

Doktorska disertacija

Beograd, 2021

---

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF PHILOSOPHY

Ana F. Vulić

**Personality traits and the use of the Internet as  
faktors in attitudes and career decisions  
in a military environment**

Doctoral dissertation

Belgrade, 2021

---

Mentor:

Dr Milanko Čabarkapa, redovni profesor  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Članovi komisije:

- 1) Dr Goran Opačić, vanredni profesor  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet
- 2) Dr Jovanka Šaranović, naučni saradnik  
Univerzitet odbrane u Beogradu, Institut za strategijska istraživanja

Datum odbrane: \_\_\_\_\_

---

## Sažetak

U poslednjih trideset godina nije bilo istraživanja koja su se bavila problemom donošenja odluke o karijernom napredovanju u Vojsci Srbije, kao ni istraživanja koja su obuhvatala uticaj sajber prostora na pripadnike Vojske Srbije, iako je u tom periodu izvršena profesionalizacija vojne organizacije i značajno izmenjeno okruženje i uslovi u kojima postoji. Zbog toga je osnovni cilj ove disertacije bio da se na teorijskom nivou doprinese nadogradnji i obogaćivanju Teorije planiranog ponašanja, pruži određena empirijska podrška toj i sličnim teorijama, zatim da se analizira značaj osobina ličnosti i socijalnog uticaja na stav o profesionalnom napredovanju, kao i utvrđivanje relacija između osobina ličnosti i korišćenja informacija iz sajber prostora u vezi sa napredovanjem u karijeri. Utvrđivanje strukture stavova i odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju i definisanje integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju bio je praktični cilj istraživanja.

Istraživanje je obuhvatilo 454 ispitanika oficirskog kadra Vojske Srbije, svih činova, osim ispitanika generalskog čina. U radu je korišćena deskriptivna *Survey Research* metoda (analitička varijanta). Radi prikupljanja podataka o sociodemografskim i statusnim obeležjima ispitanika i njihovih stavova o napredovanju u karijeri korišćen je upitnik konstruisan za potrebe ovog istraživanja - *UPITNIK o donošenju odluke o karijernom napredovanju u vojnoj profesiji*, koji obuhvata 50 pitanja. Utvrđivanje osobina ličnosti vršeno je sledećim mernim instrumentima: 1) NEO FFI- Petofaktorski model ličnosti; 2) Skale faceta iz domena Savesnosti: C1 – kompetentnost i C4 – težnja za postignućem iz Upitnika NEO 30 FACETS; 2) Skala self-koncepta (GENSELF 40), 3) Skala MM1 za merenje makijavelizma i 4) Skale vrednosnih orijentacija – Opšti aktivizam i Društveni aktivizam.

Matematičko razvrstavanje ispitivanih manifestnih varijabli u manji broj latentnih varijabli, kojima se objašnjava najveći deo zajedničke varijanse promenljivih, izvršeno je faktorskom analizom. Za ispitivanje značajnosti razlika u stavovima o napredovanju u karijeri između grupa koje su razvrstane prema sociodemografskim, statusnim i socioekonomskim obeležjima upotrebljena je kanonička diskriminaciona analiza. Utvrđivanje povezanosti između osobina ličnosti ispitanika, kao skupa nezavisnih varijabli, i latentnih varijabli stavova ispitanika o napredovanju u vojnoj karijeri, kao skupa zavisnih promenljivih, vršeno je pomoću kanoničke korelacione analize. Značajnost i veličine uticaja ispitivanih osobina ličnosti ispitanika na njihovo odlučivanje o profesionalnom napredovanju utvrđeno je regresionom analizom, dok je Hi-kvadrat test nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli korišćen za ispitivanje povezanosti između dve kategoričke varijable iz skupa stavova o napredovanju u karijeri.

Potvrđivanjem svih pet posebnih hipoteza disertacije dokazana je opšta hipoteza ovog istraživanja da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika. Utvrđena je struktura stavova i odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju i predložen je integralni model činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije (Model).

---

Specifičnost predloženog Modela je u tome što konkretizuje faktore koji su značajni za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju, a to su: *Objektivne okolnosti i lični stav, Porodični i sredinski činioci, Pogodnosti napredovanja u vojnoj službi i Sajber prostor*. Poseban značaj Modela ogleda se u definisanju strukture stavova o profesionalnom napredovanju kao i strukture odluke o profesionalnom napredovanju, na osnovu čega je moguće preciznije izvršiti uticaj na stavove pripadnika Vojske Srbije o karijernom napredovanju i na donošenje pozitivne odluke o napredovanju. Predloženi Model definiše uslove za stvaranje okruženja u kojem će biti moguće usaglasiti potrebe vojne organizacije i potrebe njenih pripadnika, što je značajna razlika u odnosu na pristupe u razvoju zaposlenih, opisanih u savremenoj literaturi, koji se zasnivaju na „1. Formalnom obrazovanju, 2. Proceni, 3. Radnom iskustvu i 4. Međuljudskim odnosima..” (Noe et al, 2005).

Rezultati istraživanja su pokazali da je najznačajnija kognitivna, zatim konativna komponenta stava, kao determinante donošenja odluke o profesionalnom napredovanju, dok je emotivna komponenta najmanje značajna. Takođe, empirijski je utvrđeno postojanje mogućnosti uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri.

Rezultati disertacije o određivanju strukture stavova vezanih za profesionalno napredovanje ukazuju da bi trebalo nastaviti istraživanje načina za uticanje na promenu ponašanja preko ostalih komponenti Ajzenove Teorije planiranog ponašanja. Takođe, istraživanje bi moglo biti nastavljeno s pripadnicima Vojske Srbije o njihovim očekivanjima u slučaju da donesu odluku o karijernom napredovanju, u kom slučaju bi istraživanjem trebalo da budu obuhvaćene i subjektivne norme, odnosno utvrđivanje strukture društvenog pritiska i strukture socijalnog okruženja na sprovođenje određene vrste ponašanja.

**Ključne reči:** osobine ličnosti, stav o napredovanju, odluka o napredovanju, sajber prostor, Vojska Srbije,

**Naučna oblast:** psihologija

**Uža naučna oblast:** vojna psihologija

---

## Abstract

In the last thirty years, there have been no studies that dealt with deciding on career advancement in the Serbian Army, nor research that covered the impact of cyberspace on members of the Serbian Army. However, in that period, the military organization was professionalized, the environment and conditions in which it exists changed significantly. Therefore, this dissertation's main goal was to contribute on the theoretical level to upgrade and enrich the Theory of Planned Behavior, provide some empirical support to that and similar theories, then analyze the importance of personality traits and social influence on attitudes towards professional advancement between personality traits and the use of information from cyberspace regarding career advancement. Determining the structure of attitudes and decisions about professional advancement in the military environment and defining an integral model of factors influencing the decision-making process about professional advancement in the military environment was the research's practical goal.

The research included 454 respondents of the Serbian Army Forces officers, of all ranks, except for respondents of the rank of general. The paper used a descriptive Survey Research method (analytical variant). To collect data on the respondents' socio-demographic and status characteristics and their views on career advancement, a questionnaire constructed for this research was used - QUESTIONNAIRE on decision-making on career advancement in the military profession, which includes 50 questions. Determining personality traits was performed with the following measuring instruments: 1) NEO FFI - Five-factor model of personality; 2) Facet scales from the domain of Conscientiousness: C1 - competence and C4 - striving for achievement from the NEO 30 FACETS Questionnaire; 3) Scale of self-concept (GENSELF 40), 4) Scale MM1 for measuring Machiavellianism and 5) Scales of value orientations - General activism and Social activism.

Mathematical classification of the examined manifest variables into a smaller number of latent variables, which explain most of the common variance of variables, was performed by factor analysis discriminant analysis. Determining the relationship between respondents' personality traits, as a set of independent variables, and latent variables of respondents' attitudes towards military career progress, as a set of dependent variables, was performed using canonical correlation analysis. Professional advancement was determined by regression analysis, while the Chi-square of the test dependence of the two categorical variables was used to examine the correlation between the two categorical variables from the set of attitudes about career advancement.

By confirming all five particular hypotheses of the dissertation, the general hypothesis of this research was proved that the manifest forms of attitudes of members of the Serbian Army can be explained by smaller groups of latent dimensions (factors) and that they are statistically significantly related to specific socio-demographic characteristics and personality traits. The structure of attitudes and decisions on professional advancement in the military environment has been determined, and an integral model of factors influencing the decision - making process on professional advancement in the Serbian Army Forces (Model) has been proposed. The specificity of the proposed Model is that it concretizes the crucial factors for deciding on professional advancement in the military environment: Objective circumstances and personal attitude, Family and environmental factors, Suitability of advancement in military service and Cyberspace. The

---

special significance of the Model is reflected in defining the structure of attitudes about professional advancement as well as the structure of the decision on professional advancement, based on which it is possible to more precisely influence the attitudes of members of the Serbian Army Forces on career advancement and making a favorable decision on advancement. The proposed Model defines the conditions for creating an environment in which it will be possible to harmonize the needs of the military organization and the needs of its members, which is a significant difference from the approaches to employee development described in modern literature, based on ". Formal education, 2. Assessment, 3. Work experience and 4. Interpersonal relationships .. "(Noe et al., 2005).

The research results showed that the most important is the cognitive, then the conative component of attitude, as determinants of decision-making on professional advancement, while the emotional component is the least important. Also, the possibility of cyberspace's influence on deciding on career advancement has been empirically determined. The dissertation results on determining the structure of attitudes related to professional advancement indicate that research should be continued influencing behavior change through other components of Eisen's Theory of Planned Behavior. The research could also be continued with Serbian Army Forces members about their expectations if they decide on career advancement. The research should include subjective norms, i.e., determining social pressure and the social environment structure to implement certain behaviors.

**Keywords:** personality traits, attitude towards progress, decision about promotion, cyberspace, Serbian Army Forces

**Scientific field:** psychology

**Scientific subfield:** military psychology

---

## Sadržaj

<b>1. Uvod</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Psihološke teorije donošenja odluke i predikcije ponašanja</b> .....	<b>17</b>
2.1 Teorije razvoja karijere .....	18
2.1.1 Teorija svojstava ličnosti i faktora rada .....	18
2.1.2 Teorija prilagođavanja radu .....	18
2.1.3 Holandova teorija profesionalnih ličnosti u radnom okruženju .....	18
2.1.4 Teorija Self-koncepta razvoja karijere .....	19
2.1.5 Socijalno-kognitivna teorija karijere .....	19
2.2 Teorije predikcije ponašanja .....	20
2.2.1 Teorija promišljene akcije .....	21
2.2.2 Teorija planiranog ponašanja .....	21
<b>3. Ličnost i ponašanje u sajber prostoru</b> .....	<b>25</b>
3.1 Sajber prostor .....	25
3.2 Sajber prostor i karakteristike ličnosti .....	27
3.3 Uticaj sajber prostora .....	28
3.4 Sajber ličnosti .....	30
3.5 Kognitivni sloj sajber prostora .....	32
<b>4. Predmet i cilj istraživanja</b> .....	<b>34</b>
4.1 Predmet istraživanja .....	35
4.2 Cilj i zadaci istraživanja .....	35
4.2.1 Cilj istraživanja .....	35
4.2.2 Zadaci istraživanja .....	35
<b>5. Metodologija istraživanja</b> .....	<b>37</b>
5.1 Hipoteze i varijable istraživanja .....	37
5.1.1 Hipoteze istraživanja .....	37
5.1.2 Varijable istraživanja .....	38
5.2 Metode, tehnike (postupci) i instrumenti istraživanja .....	43
5.2.1 Metode i tehnike (postupci) istraživanja .....	43
5.2.2 Instrumenti istraživanja .....	43
5.3. Uzorak istraživanja .....	45
5.4 Statistička obrada podataka .....	47
<b>6. Rezultati istraživanja</b> .....	<b>50</b>

---



6.1 Opšti stavovi o donošenju odluke za profesionalno napredovanje .....	50
6.2 Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju .....	55
6.3 Uticaj pogodnosti (benefita) profesionalnog usavršavanja na donošenje odluke o napredovanju .....	57
6.4 Uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju.....	63
<b>7. Analiza i diskusija rezultata istraživanja .....</b>	<b>70</b>
7.1 Osnovni statistički pokazatelji manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju .....	70
7.2 Faktorska struktura stavova o profesionalnom napredovanju.....	72
7.3 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju od onih osoba koje nisu donele takvu odluku po opažanju uticaja objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora na odluku o napredovanju u karijeri.....	74
7.3.1 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja objektivnih okolnosti na napredovanje u karijeri .....	74
7.3.2 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora na napredovanje u karijeri.....	79
7.3.3 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri .....	83
7.3.4 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke.....	88
7.4 Razlike u stavovima ispitanika o napredovanju u karijeri u odnosu na njihova sociodemografska i statusna obeležja .....	93
7.4.1 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihove godine starosti .....	93
7.4.2 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihov socioekonomski status .....	93
7.4.3 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihov status-čin .....	95
7.4.4 . Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihovu dužinu staža u Vojsci Srbije.....	97
7.5 Vrsta i značaj interakcije osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije .....	100
7.5.1 Povezanost između osobina ličnosti ispitanika i latentne dimenzije njihovog stava o profesionalnom napredovanju .....	100

---

7.5.2 Razlike u osobinama ličnosti osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju od osoba koje nisu donele takvu odluku .....	104
7.5.3 Prognoza stavova ispitanika o odlučivanju za profesionalno napredovanje na osnovu njihovih osobina ličnosti .....	106
7.6 DISKUSIJA.....	109
7.6.1 Deskriptivna analiza značaja empirijskih rezultata istraživanja .....	109
7.6.2 Upoređivanje sa rezultatima sličnih istraživanja u Vojsci Srbije.....	111
7.6.3 Upoređivanje sa rezultatima ostalih sličnih istraživanja i moguća primena u Vojsci Srbije .....	112
<b>8. Predlog integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju .....</b>	<b>115</b>
<b>9. Zaključak i doprinos istraživanja – teorijski i praktični.....</b>	<b>118</b>
9.1 Empirijska ispunjenost cilja i zadataka istraživanja.....	118
9.1.1 Rangiranje stavova o profesionalnom napredovanju .....	121
9.1.2 Struktura stavova o profesionalnom napredovanju .....	122
9.1.3 Razlike između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koje nisu donele takvu odluku.....	122
9.1.4 Razlika u stavovima ispitanika o profesionalnom napredovanju prema njihovim sociodemografskim i statusnim obeležjima .....	123
9.1.5 Povezanost osobina ličnosti ispitanika i faktorske strukture njihovog stava o profesionalnom napredovanju .....	123
9.2 Teorijski i praktični doprinos istraživanja.....	124
<b>10. Ograničenja i predlozi za dalja istraživanja.....</b>	<b>127</b>
10.1 Istraživanje u smeru preciznijeg definisanja integralnog modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.....	127
10.2 Istraživanje u smeru definisanja „prijateljske“ operacije uticaja iz sajber prostora na donošenje odluke o karijernom napredovanju .....	127
<b>11. Literatura .....</b>	<b>129</b>
<b>12. Prilozi.....</b>	<b>135</b>
12.1 Tabela prikaz odgovora ispitanika - tabelle od rednog broja 2 do rednog broja 39 ...	135
12.2 Prilog 1 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Korelaciona matrica)..	146
12.3 Prilog 1a - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Korelaciona matrica)	147
12.4 Prilog 2 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Scree Plot test).....	148
12.5 Prilog 3 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Ukupna objašnjena varijansa) .....	149

---

12.6 Prilog 4 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Matrica komponenata)	150
12.7 Prilog 5 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Rotirana matrica komponenata).....	151
12.8 UPITNICI.....	152
12.8.1 UPITNIK o profesionalnom napredovanju .....	152
12.8.2 Skala samoefikasnosti .....	159
12.8.3 Težnja ka postignuću.....	160
12.8.4 GENSELF upitnik .....	161
12.8.5 Makijavelizam upitnik.....	163
12.8.6 Opšti aktivizam upitnik .....	164
12.8.7 Društveni aktivizam upitnik.....	165
12.8.8 NEO FFI upitnik.....	166

---

## 1. Uvod

Polazne osnove za opisivanje, objašnjavanje i predviđanje karijernog napredovanja u vojnom okruženju, proizilaze iz definicija pojmova kao što su „organizacija” i „profesionalno napredovanje”. Za potrebe ovog istraživanja i doktorske disertacije, organizacija se posmatra, u skladu sa definicijom koju su predložili Buchanan and Huczynski (2003), kao „...društveno uređenje koje služi za kontrolisano izvršenje kolektivnih ciljeva”. Takođe, istraživanje je zasnovano i na opisu organizacije kao (1) društvenog entiteta, (2) usmerenog ka ostvarenju ciljeva, (3) dizajniranog i osmišljenog kao strukturiranog i koordinisanog sistema aktivnosti i (4) povezanog sa spoljnim okruženjem (Daft, 2008).

Razvoj bilo koje organizacije uslovljen je faktorima koji se odnose na spoljno i unutrašnje okruženje u kojem se ona nalazi. Spoljno okruženje je određeno stanjem privrede ili tržišta u celini, ako je reč o privrednoj organizaciji, odnosno stanjem faktora koji utiču na rad organizacije a na koje organizacija svojim organizacionim merama ne može direktno uticati. Unutrašnje okruženje se može opisati skupom organizacionih i kadrovskih rešenja koja utiču na ponašanje organizacije u spoljnjem okruženju. Uspešan opstanak bilo koje organizacije uslovljen je resursima kojima raspolaže i načinom njihove upotrebe u spoljnjom okruženju u skladu sa odnosima u svom unutrašnjem okruženju. Ljudski resursi zauzimaju važnu ulogu u životnom ciklusu neke organizacije i u njenoj interakciji sa spoljašnjim okruženjem. Nedostaci i prednosti unutrašnjeg okruženja najviše se ispoljavaju preko onog dela ljudskih resursa koji direktno utiče na ponašanje organizacije. Taj deo ljudskih resursa su tzv. kadrovi. U formalnom organizacionom smislu kadrovi su ljudski resursi koji se nalaze na rukovodećim dužnostima. Međutim, kadrovi su i delovi ljudskih resursa koji formalno ne zauzimaju rukovodeća mesta u organizaciji ali svojim sposobnostima mogu direktno dati doprinos boljem funkcionisanju organizacije u odnosu na spoljno okruženje, a indirektno i doprinos poboljšanju unutrašnjeg okruženja. Pravilan izbor kadrova i upravljanje njihovom karijerom direktno utiče na organizaciju, na njeno unutrašnje okruženje i njen položaj u spoljnjem okruženju.

Vojna organizacija je specifičan oblik organizacije koja za cilj ima odbranu zemlje<sup>1</sup>. Njeno spoljno okruženje je vezano za borbene aktivnosti koje kao rezultat imaju fizičko uništenje neprijateljskih i zaštitu od uništenja sopstvenih resursa. Odluke koje donose kadrovi na rukovodećim – komandnim dužnostima imaju posledice po živote sopstvene i neprijateljske vojne organizacije. Svesno ili nesvesno njihove odluke deleko veći uticaj imaju na civilno stanovništvo koje se nalazi u zoni njihove odgovornosti i uticaj na borbene aktivnosti. Specifičnost u izboru kadrova i upravljanje karijerom u vojnoj organizaciji se odnosi na problematiku izbora kadra i njihovo vođenje u mirnodopskom periodu za efikasnu upotrebu u borbenim dejstvima, odnosno na njihovo profesionalno napredovanje.

---

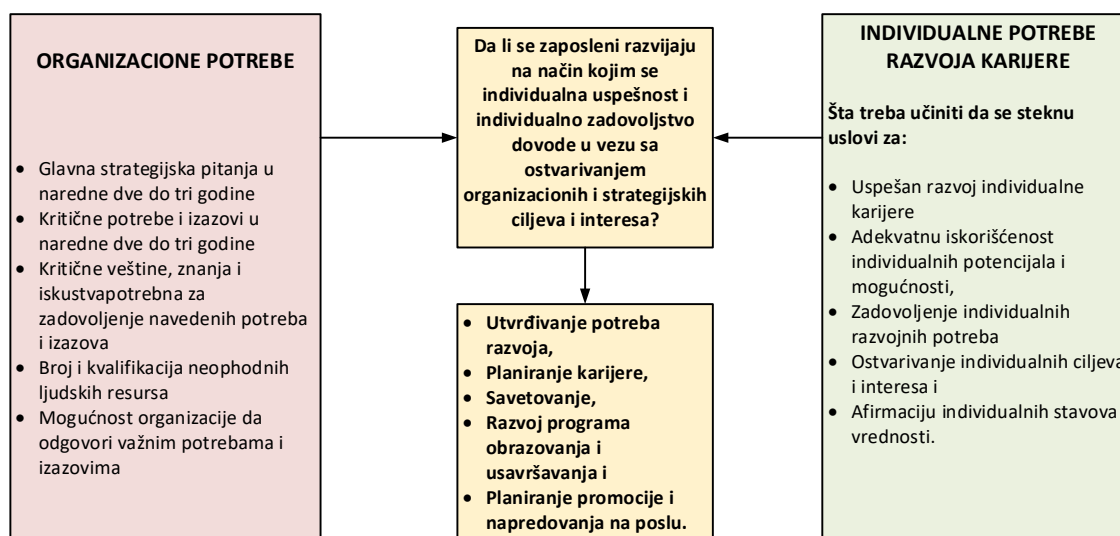
<sup>1</sup> U zavisnosti od države, njene veličine, okruženja, političke i privredne snage i uticaja u svetu i okruženju pod odbranom zemlje se mogu podrazumevati različite aktivnosti. Za Vojsku Srbije odbrana zemlje podrazumeva tri misije koje ona treba da obavi: 1. odbrana od spoljnog agresora, 2. učešće u međunarodnim mirovnim misijama, i 3. pomoć u prirodnim nepogodama. Za vojsku SAD odbrana zemlje podrazumeva i napad i izvođenje borbenih dejstava na teritorije trećih zemalja bez klasične objave rata.

Literatura koja obrađuje polje izbora kadrova i upravljanje njihovom profesionalnom karijerom – profesionalno napredovanje, uglavnom opisuje četiri pristupa u razvoju zaposlenih: „...1. Formalno obrazovanje, 2. Procena, 3. Radno iskustvo i 4. Međuljudski odnosi.” (Noe et al, 2005).

Za svaki od navedenih pristupa značajno je postojanje merljivih kriterijuma na osnovu kojih se mogu vršiti realne procene i donositi odluke o kadrovima:

- koje će biti u skladu sa potrebama organizacije i, istovremeno,
- koje neće negativno uticati na moral i profesionalno zadovoljstvo zaposlenih.

Organizacione i individualne potrebe razvoja moraju biti usklađene i međusobno povezane. Jedna od sveobuhvatnijih interpretacija odnosa organizacionih i individualnih potreba razvoja karijere prikazana je na slici 1 (Bahtijarević-Šiber, 1999).

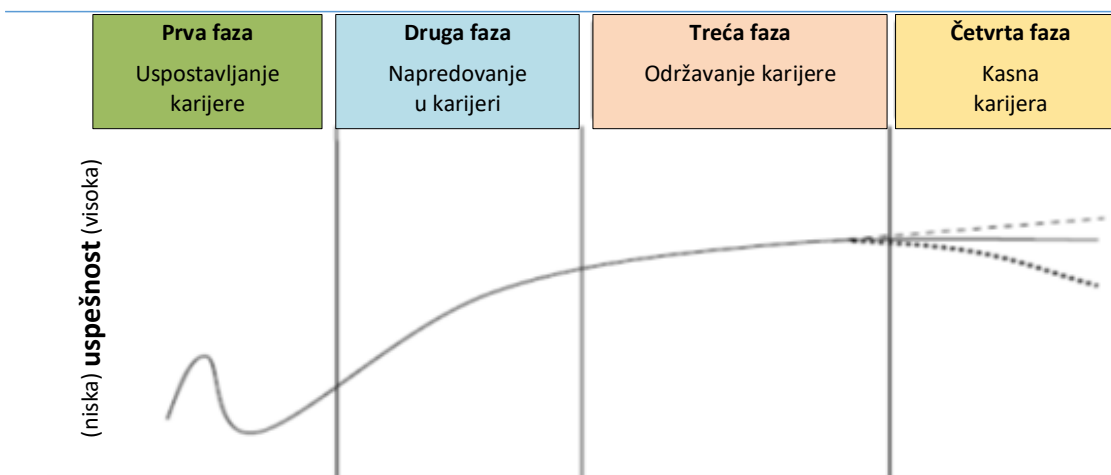


Slika 1 - Odnos organizacionih i individualnih potreba razvoja profesionalne karijere

Faza profesionalne karijere zaposlenih, njihova životna dob i vreme provedeno u organizaciji, pored potreba organizacije i pojedinaca, utiče na izbor kadrova i upravljanje karijerom. „Različite faze karijere zahtevaju različitu podršku menadžmenta organizacije i različite načine usklađivanja individualnih i organizacionih potreba”.

„Grinhaus i Kalanan (Greenhaus and Callanan, 1994) izdvajaju pet faza u karijeri, i to: izbor zanimanja (priprema za posao); ulazak u organizaciju; rana karijera (početak i ostvarenja); srednja karijera i kasna karijera“.

U literaturi, koja se bavi profesionalnom karijerom, najčešće se opisuju četiri faze u razvoju karijere (slika 2).

Slika 2 – Faze u razvoju karijere<sup>2</sup>

Odluke o karijeri su jedne od najkompleksnijih i najznačajnijih odluka koje pojedinci donose tokom svog života. Neodlučnost u karijeri smatra se jednom od najvažnijih tema u psihologiji rada (Kelli & Lee, 2002; Osipov, 1999). Neodlučnost je rezultat potencijalnih poteškoća koje nastaju pre i tokom procesa donošenja odluka.

U literaturi (Vertsberger & Gati, 2016) potencijalne poteškoće su podeljene u tri glavne grupe koje se sastoje od deset kategorija.

Glavne grupe poteškoća su: (a) nedostatak spremnosti, (b) nedostatak informacija i (c) nedoslednost raspoloživih informacija.

Nedostatak spremnosti uključuje (1) nedostatak motivacije za odlučivanjem o karijeri, (2) opštu neodlučnost u pogledu svih vrsta odluka i (3) disfunkcionalna uverenja koja se mogu sastojati od iracionalnih očekivanja i razmišljanja o odlučivanju o karijeri (Vertsberger & Gati, 2016).

Nedostatak informacija sastoji se od četiri različite kategorije koje uključuju (4) nedostatak znanja o koracima uključenim u proces odlučivanja o karijeri, (5) nedostatak informacija o sebi, (6) nedostatak informacija o različitim potencijalnim zanimanjima ili usmerenjima i (7) nedostatak informacija o načinu dobijanja dodatnih informacija (Vertsberger & Gati, 2016).

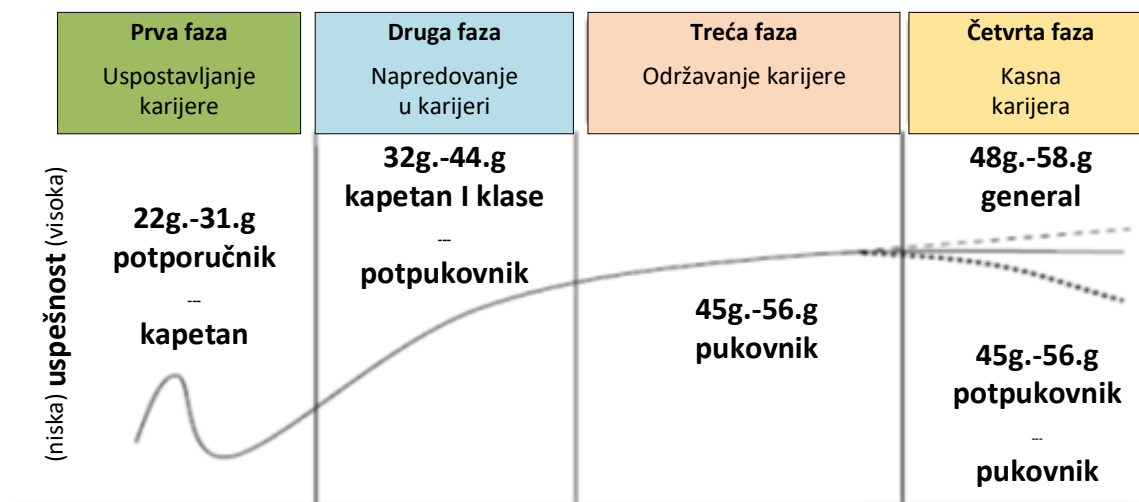
Nedoslednost raspoloživih informacija javlja se zbog (8) nepouzdanih informacija, (9) unutrašnjih sukoba i (10) spoljnih sukoba (Villner, Gati, & Guan, 2015).

Kriterijumi za izbor i vođenje kadra u vojnoj organizaciji u velikoj meri su uslovljeni specifičnošću same vojne organizacije. Vojnu organizaciju karakteriše stroga hijerarhijska struktura, komandovanje i rukovođenje, stanje mira i rata. Stroga hijerarhijska struktura dvojako utiče na izbor i vođenje kadra u vojnoj organizaciji: s jedne strane uslovljava profesionalne vojnike (oficire) da stalno napreduju u jednom vremenskom razdoblju, a s druge strane predstavlja nepremostivu barijeru napredovanju u drugom vremenskom periodu. Zato su i kriterijumi u jednoj i drugoj fazi za izbor i upravljanje karijerom različiti i uslovljeni prethodno opisanim fazama karijere.

Cilj izbora kadrova i upravljanja karijerom u vojnoj organizaciji je postavljenje pripadnika vojske na formacijska mesta na kojima će najbolje odgovoriti profesionalnim potrebama i zahtevima. Međutim, izbor kadrova i upravljanje karijerom treba da usaglasi

<sup>2</sup> Hall, D. T. and Associates: Career Development in Organizations, San Francisco, Jossey-Bass, 1986, p. 57.

potrebe vojne organizacije i lične i profesionalne ambicije svakog pojedinca. Zato je neophodno postojanje kvalitetnog mehanizma koji će omogućiti definisanje i sprovođenje u delo kriterijuma koji na optimalan način, u skladu sa postojećim uslovima, motiviše pripadnike vojske u skladu sa fazama njihove karijere. Jedan od načina motivacije je pozitivno uticanje na stavove zaposlenih, u zavisnosti od njihovih ličnih karakteristika u različitim fazama u razvoju profesionalne karijere (slika 3) radi uticanja na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.



Slika 3 - Faze u razvoju profesionalne karijere pripadnika MO i VS<sup>3</sup>

Postojeći modeli upravljanja karijerom u vojnoj organizaciji okrenuti su potrebama organizacije. Individualnim potrebama pojedinaca za profesionalnim napredovanjem, a samim tim i uticaju različitih motivacionih i psiholoških faktora u savremenom tehnološkom (informacionom) radnom i životnom okruženju na njihov profesionalni razvoj, u dosadašnjim istraživanjima, nije poklanjana dovoljna pažnja. Zbog toga se javlja potreba za razvojem savremenog modela donošenja odluke o profesionalnom napredovanju u vojnoj organizaciji, a koji obuhvata motivacione i psihološke faktore i uticaj savremenog informacionog okruženja na pojedinca.

U teorijskom delu ovog rada predložen je Integralni model činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju, zasnovan na motivacionim i psihološkim faktorima pojedinaca i uticaju korišćenja interneta (uticaju sajber prostora - savremenog informacionog okruženja) na stav i odluku o profesionalnom napredovanju.

U drugom poglavlju disertacije razmatrane su osnovne postavke psiholoških teorija donošenja odluke i mogućnost njihove primene na predikciji profesionalnog napredovanja pripadnika Vojske Srbije.

Treće poglavlje doktorske disertacije razmatra teorijske koncepte o odnosu ličnosti i ponašanja u sajber prostoru, kao i mogućnostima uticaja sajber prostora na ponašanje ličnosti u realnom svetu. Na osnovu postojećih istraživanja opisanih u literaturi, analiziran je odnos između ličnosti i ponašanja na društvenim mrežama i opisane su psihološki

<sup>3</sup> Adaptirano prema: Hall, D. T. and Associate's: Career Development in Organization's, San Francisco, Jossey-Bass, 1986, p. 57.

---

značajne relacije između ličnosti korisnika i njihovih preferencija u pogledu korišćenja informacija sa interneta, sa ciljem da se objasni njihov značaj za konkretne oblike ponašanja, kao što je donošenje odluke o karijernom napredovanju u vojnoj sredini. Sve je više nalaza u literaturi koji ukazuju na značaj osobina ličnosti za ponašanje u sajber prostoru, kao što i korišćenje informacija iz sajber prostora utiče na stavove i donošenje odluka o konkretnim oblicima ponašanja u profesionalnom životu.

Predmet, cilj i zadaci istraživanja opisani su u četvrtom poglavlju.

U petom poglavlju detaljno je opisana metodologija istraživanja. Postavljene su hipoteze i definisane varijable istraživanja, opisane su metode, tehnike i instrumenti istraživanja. U ovom poglavlju opisan je i uzorak istraživanja i način obrade podataka.

Rezultati istraživanja, u skladu sa postavljenim hipotezama, ciljevima i zadacima istraživanja obrađeni su i prikazani u šestom poglavlju.

Analiza rezultata istraživanja, njihova interpretacija u skladu sa postavljenim hipotezama i zadacima istraživanja i teorijsko-metodološka uopštavanja koja se mogu izvesti na osnovu dobijenih rezultata istraživanja, prikazani su u sedmom poglavlju.

U osmom poglavlju predložen je i objašnjen Integralni model činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije, nastao na osnovu prikaza i analize rezultata sprovedenog istraživanja. Značaj ovog modela je u njegovoj integralnosti i mogućnosti povezivanja i empirijske provere odnosa i interakcije između pojedinih faktora koji utiču na formiranje stavova i donošenje odluka u pogledu karijernog napredovanja. Model bi trebalo da pomogne u razumevanju odnosa i omogući proveru značaja i uticaja psiholoških faktora, kao i proveru uticaja i značaja ponašanja u sajber prostoru na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju oficira u VS. Dosadašnja iskustva pokazuju da su psihološki faktori često zanemarivani u razumevanju stavova i odluke o profesionalnom napredovanju, dok se korišćenje podataka sa interneta i ponašanje u sajber prostoru nije razmatralo u objašnjavanju profesionalnog napredovanja oficira VS.

Na osnovu dobijenih rezultata istraživanja i sprovedene analize, u devetom poglavlju izvedeni su zaključci doktorske disertacije – da li je i u kojoj meri odgovorila na postavljene hipoteze i ciljeve, kakav je uticaj informacija sa interneta, socijalnih normi i osobina ličnosti u celini na profesionalne stavove i odluke pripadnika VS o njihovom profesionalnom napredovanju. U ovom poglavlju je formulisana i predlog za dalja istraživanja na osnovu sagledavanja doprinosa i ograničenja ove studije, problemskih pitanja koja se mogu pojaviti i budućih planova u skladu sa potrebama projekta u okviru kojeg je istraživanje izvršeno - „Hibridno ratovanje-iskustva i perspektive” u realizaciji Instituta za strategijska istraživanja Univerziteta odbrane u Beogradu.

Na kraju istraživanja razmatrana je mogućnost praktične primene dobijenih rezultata u oblasti socijalne i vojne psihologije – mogućnost uticaja na motivaciju pripadnika Vojске Srbije na osnovu iskazane namere za profesionalnim napredovanjem.



## 2. Psihološke teorije donošenja odluke i predikcije ponašanja

Psihološke teorije donošenja odluke i predikcije ponašanja ukazuju na važnu ulogu psiholoških faktora koji utiču na definisanje problema značajnih za odlučivanje i na određivanje verovatnoće i posledica donetih odluka. Cilj psiholoških teorija donošenja odluka je ukazivanje na varijable koje utiču na krajnji izbor pojedinca. U skladu sa opštim načelima teorije donošenja odluka, za pojedinca je izbor karijere značajan u procesu odlučivanja o mogućnostima profesionalnog napredovanja (Gati i Levin, 2014). U procesu odlučivanja, pojedinci donose odluke o karijeri na osnovu obrade informacija relevantnih za njihove ciljeve (Jepsen & Dillei, 1974). Svaki pojedinac, odluku o karijeri donosi na osnovu činjenica koje su specifične za njega samog. Zbog toga, uočavanje postojanja specifičnosti za svakog pojedinca u donošenju odluke o karijeri, može olakšati otkrivanje poteškoća u donošenju odluka (Gati i Levin, 2014), odnosno može biti osnova za predikciju i uticanje na promenu ponašanja u vezi odluke o profesionalnom napredovanju.

Razvoj karijere je „kontinuirani celoživotni proces koji se fokusira na traženje, prikupljanje i obradu informacija o sopstvenim mogućnostima i mogućnostima obrazovanja i zaposlenja...” (Hansen, 1976). Međutim, osnova za izbor psiholoških teorija značajnih za odlučivanje o karijeri i mogućnost njihove primene na predikciji profesionalnog napredovanja u vojnom okruženju, ograničena je samom vojnom organizacijom. Naime u vojnim organizacijama proces napredovanja i tzv. „vođenja” u karijeri njenih pripadnika<sup>4</sup> striktno je uređen unutrašnjim pravilima i procedurama. Zbog toga se donošenje odluke o napredovanju, ili razvoju karijere, u vojnoj organizaciji može svrstati u grupu teorija donošenja odluka koje su ograničene procedurama organizacije. Ovakve teorije uslovljavaju donošenje odluka u skladu sa postojećim standardnim operativnim procedurama organizacije i njenih sastavnih organizacionih celina, u kojima su pojedinci zaposleni (Turpin & Marais, 2004).

Odlučivanje o karijeri, istorijski gledano, smatralo se sposobnošću pojedinca da razumno uskladi znanja o sebi i znanja o zanimanjima koja su mu na raspolaganju, kako bi postigao optimalne uslove za svoj razvoj i razvoj svoje porodice (Parsons, 1909). Istorijske promene u društvu, izazvane tehnološkim promenama, uticale su na nove okolnosti i stvaranje novih radnih uslova i radnih okruženja. Nove okolnosti su stvarale i nove potrebe za snalaženjem u nepredvidivim okolnostima i uslovile izgradnju veština za donošenja odluka o karijeri (Savickas, 1997). Navedene promene, kroz istoriju, uticale su na izgradnju koncepta prilagodljivosti u donošenju odluka o karijeri (Savickas, 1997; Super & Knasel, 1981). Ovaj koncept podrazumeva postojanje dinamičnog radnog okruženja, sa stalnim potrebama za promenom karijere i donošenjem odluka o tome. Stalni i brzi tehnološki napredak, česta pojava potreba za novim i nestajanje potrebe za postojećim zanimanjima, uz značajan porast informacija o promenama koje se dešavaju u radnom okruženju, dovele su u pitanje tzv. racionalni model odlučivanja o karijeri. Pojedinac suočen sa velikim brojem mogućnosti izbora zanimanja, kao i velikom količinom informacija o potencijalnim mogućnostima ili nedostacima odluka o izboru zanimanja, postaje ograničen u racionalnom prosuđivanju zbog ograničenih kognitivnih sposobnosti (Gati & Tikotzki, 1989). Zbog toga se u novijim teorijskim razmatranjima donošenja odluke o karijeri u obzir uzimaju i nesvesni i intuitivni procesi koji utiču na odlučivanje o karijeri (Kahneman, 2003).

---

<sup>4</sup> Profesionalni pripadnici svake vojne organizacije su profesionalni vojnici, podoficiri i oficiri

Za planiranje razvoja karijere, značajne su teorije razvoja karijere, jer ukazuju na značaj pojedinih elemenata koje treba uzeti u obzir prilikom donošenja odluke o karijernom napredovanju.

## **2.1 Teorije razvoja karijere**

Teorije razvoja karijere ključne su za planiranje razvoja karijere, jer ukazuju šta je pojedincima važno u procesu donošenja odluke o karijeri. Na osnovu obrađene literature iz ove oblasti, može se zaključiti da su ove teorije u poslednjih sto godina grupisane u četiri kategorije:

1. Teorije zasnovane na svojstvima ličnosti i faktorima rada - Usklađivanje ličnih osobina sa zanimanjima - Frank Parson (1920-ih),
2. Psihološke teorije - tipovi ličnosti koji odgovaraju radnom okruženju – Holandova teorija (1980),
3. Teorije odlučivanja - Situacione ili sociološke - Bandura (Samoefikasnost 1970-ih),
4. Teorije razvoja - koncept ličnosti tokom životnog veka - Super (1950-ih).

### **2.1.1 Teorija svojstava ličnosti i faktora rada**

Ova teorija opisuje individualne razlike u tipovima ličnosti značajne za razvoj karijere. Osnovne pretpostavke ove teorije su:

- pojedinci imaju jedinstvene karakteristike vezane za interese, sposobnosti, potrebe, vrednosti i karakteristike ličnosti,
- zanimanja i poslovi imaju jedinstvene karakteristike radnih zadataka, potrebnih veština, zahteva i sistema nagrađivanja,
- jedinstvene karakteristike pojedinaca i zanimanja su merljive,
- zaposleni i poslodavci su najzadovoljniji kada postoji podudarnost između karakteristika radnika i karakteristika zanimanja / posla (Klein & Veiner, 1977).

### **2.1.2 Teorija prilagođavanja radu**

Teorija prilagođavanja radu (Dawis, 2002, 2005; Dawis & Lofquist, 1984) je klasa teorije o razvoju karijere zasnovana na razlikama u profesionalnom ponašanju (Davis, 1992) prilikom komunikacije radne okoline i pojedinca, pri čemu se izbor karijere i profesionalno napredovanje posmatra kao proces prilagođavanja u kojem: (a) osoba (O) traži radnu organizaciju i radno okruženje i okruženja (RO) koji bi odgovarali njenim zahtevima u pogledu potreba, i (b) RO zauzvrat traži osobe sa sposobnostima da zadovolje zahteve radne organizacije. U ovoj teoriji izraz „zadovoljan” se koristi da označi da je O zadovoljan uslovima koje mu pruža RO, a izraz „zadovoljava” se koristi da označi da je RO zadovoljan sposobnostima O. Za O, glavni zahtevi koje treba da ispune od RO su njegove životne potrebe, koje bi se mogle dalje podeliti na kategorije psiholoških i fizičkih potreba. Za RO, međutim, glavni zahtevi su radne sposobnosti, koje se operacionalizuju kao dimenzije radnih veština koje O poseduje, a koje se smatraju potrebnim u datom RO. Na kraju, ukoliko je O zadovoljna uslovima koje joj obezbeđuje RO, i ako je RO zadovoljna radnim sposobnostima i veštinama O, postoji verovatnoća da će O biti stalno zapošljen u RO.

### **2.1.3 Holandova teorija profesionalnih ličnosti u radnom okruženju**

Teorija o profesionalnim tipovima ličnosti Holanda (Holland, 1985) fokusira se na tipove ličnosti kao glavnim faktorima u izboru i razvoju karijere - izbor karijere zavisi od tipa ličnosti.

Zadovoljstvo zaposlenih radnim okruženjem povezao je sa sličnostima između njihove ličnosti i radnog okruženja. Prema Holandu, postoji šest profesionalnih (radnih) tipova ličnosti:

1. Realistički (R), osobe ovog radnog tipa ličnosti rešavaju probleme preduzimajući radnju, a ne raspravljajući o njima. Realistične vrste su zainteresovane za posao koji zahteva veštinu i snagu. U ovaj tip ličnosti spadaju stolari, kuvari i lični treneri.
2. Istraživački (I): ljudi ove vrste vole da rade sa informacijama. Istraživački tipovi više vole samostalni rad, u odnosu na rad u grupi. Pravnici i lekari uklapaju se u istraživački tip ličnosti.
3. Umetnički (U): ljudi ove vrste su kreativni, inventivni i obično su više emocionalno svesni od drugih vrsta. Umetnički tipovi su nezavisni, ali uživaju u radu sa drugim ljudima. Grafički dizajneri, pisci i muzičari uklapaju se u tip umetničke ličnosti.
4. Socijalni (S): ljudi ove vrste uživaju u podučavanju ili pomaganju drugima. Socijalni tipovi vrednuju svoj rad u saradnji sa drugima i uz stvaranje društvenih odnosa. Učitelji, savetnici i lica koja se profesionalno bave ljudskim resursima uklapaju se u društveni tip ličnosti.
5. Preduzetnički (P): ljudi ove vrste uživaju u radu i sa ljudima i sa informacijama. Poseduju verbalne veštine, ubedljivi su i direktni u komunikaciji, imaju predispozicije vođa i dominantni su u okruženju.
6. Konvencionalni (C): ljudi ove vrste pridržavaju se pravila i propisa. Kao i preduzetnički tipovi, vrednuju status i novac. Međutim, oni ne vole nejasan ili nestrukturiran rad. Lični finansijski planeri i ekonomisti se uklapaju u ovaj tip ličnosti.

#### **2.1.4 Teorija Self-koncepta razvoja karijere**

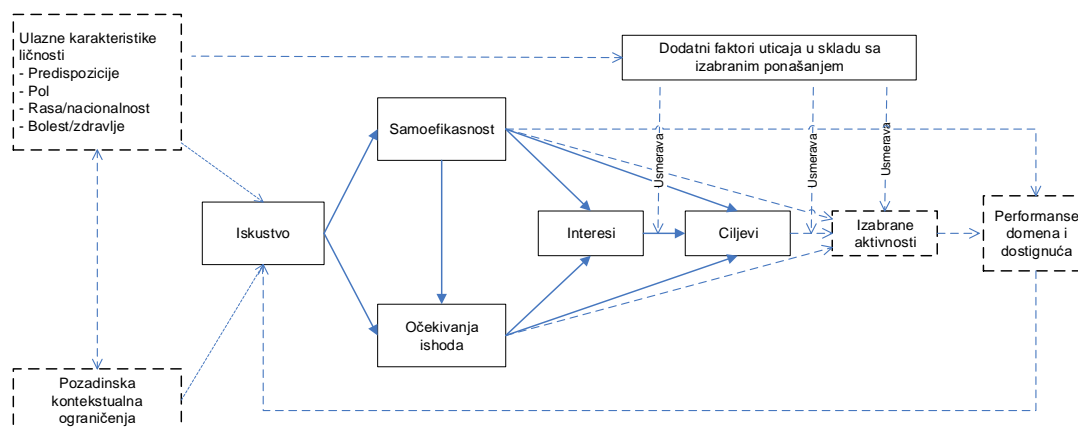
Slika o sebi, samosvest, poimanje sebe, Self-koncept, su različiti pojmovi, koje različiti autori različito definišu, a u suštini predstavljaju generalizovano iskustvo o sebi u širini života i rada (Kuburić, 2009). Self-koncept ili slika o sebi je multidimenzionalni konstrukt koji se odnosi na individualnu percepciju sopstvene ličnosti u vezi sa različitim karakteristikama (akademske i neakademske), rodnim ulogama, seksualnim osobenostima, rasnim identitetom i mnogim drugim. Self-koncept je skup verovanja o sebi (Jovanović&Todorović).

Prema teoriji Self-koncepta razvoja karijere, koju je razvio Donald Super (Super,1990), profesionalni razvoj je proces razvijanja i sprovođenja Self-koncepta. Izbor zanimanja pojedinaca je izražavanje njihovih Self-koncepta, a zadovoljstvo poslom se povezuje sa stepenom njegove primene u radnom okruženju. Super tvrdi da su radne sklonosti i kompetencije pojedinca usklađene sa njegovim životnim dobom, odnosno da se menjaju u skladu sa vremenom i iskustvom pojedinca. Super je razvio koncept zrelosti za struku, koji može, ali ne mora, odgovarati hronološkom životnom dobu pojedinca. Prema ovom konceptu, u svakoj životnoj fazi ljudi su zreli za određenu vrstu posla, ili, za određenu vrstu posla ljudi moraju biti u određenom životnom dobu. Prema Superu, Self-koncept se menja vremenom i razvija se kao rezultat iskustva. Zbog toga je i razvoj karijere doživotni, odnosno od početka rada do penzionisanja osobe.

#### **2.1.5 Socijalno-kognitivna teorija karijere**

Socijalno-kognitivna teorija karijere definiše model faktora koji utiču na izbor karijere pojedinca. Model se sastoji od personalnih kognitivnih faktora, kontekstualnih i iskustvenih faktora u izboru ponašanja vezanih za karijeru (slika 4). Tri centralne personalno-kognitivne varijable ovog modela su samoeфикаsnost, očekivanja ishoda i ciljevi izbora karijere (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Model objašnjava da samoeфикаsnost utiče na povoljna očekivanja od ishoda, a

da samoeфикаsnost i očekivanja ishoda određuju ciljeve karijere, direktno i indirektno, preko interesa. Na kraju, predlaže da kontekstualni faktori podrške i poteškoća direktno utiču na ciljeve u karijeri. Pored direktnog uticaja na ciljeve, model opisuje i mogućnost postojanja alternativnih puteva posredovanja kroz koje podrška i poteškoće utiču na ciljeve. Bandura (2000) je sugerisao da je odnos između kontekstualnih promenljivih i ciljeva posredovan samoeфикасноšću. Slično tome, kontekstualne podrške i poteškoće mogu posredno uticati na izbor karijere promovišući određena iskustva koja mogu dodatno uticati na samoeфикаsnost i verovanja u očekivanju ishoda (Lent, Lopez, & Bieschke, 1991).



Slika 4 - Model personalnih kognitivnih faktora, kontekstualnih i iskustvenih faktora koji utiču na izbor ponašanja vezanih za karijeru.<sup>5</sup>

## Bandurina sociokognitivna teorija

Sociokognitivna teorija koju je razvio Albert Bandura počiva na ideji da su motivi i ponašanja pojedinca zasnovani na iskustvu. Ova iskustva mogu se svrstati u tri glavne kategorije:

1. Na osobu utiče samoeфикаsnost, ili ono za šta veruje da može da postigne.
2. Na osobu utiču ono što vide drugi ljudi i akcije koje oni preduzimaju.
3. Na osobu utiču faktori oko nje koje ne može da kontroliše.

Socijalno kognitivna teorija objašnjava da kroz pozitivan pogled na vlastite sposobnosti i uz okruženje pozitivnom mrežom mentora (ili uticajnih drugih), osoba ima veće šanse da postigne ciljeve u karijeri. Okvir za ovu teoriju naziva se Bandurin trijadni recipročni determinizam. Ovaj model kaže da se učinak osobe zasniva na mešavini:

1. Ličnih karakteristika,
2. Ponašanja i postupaka koje vidi od drugih ljudi i
3. Spoljnih faktora.

## 2.2 Teorije predikcije ponašanja

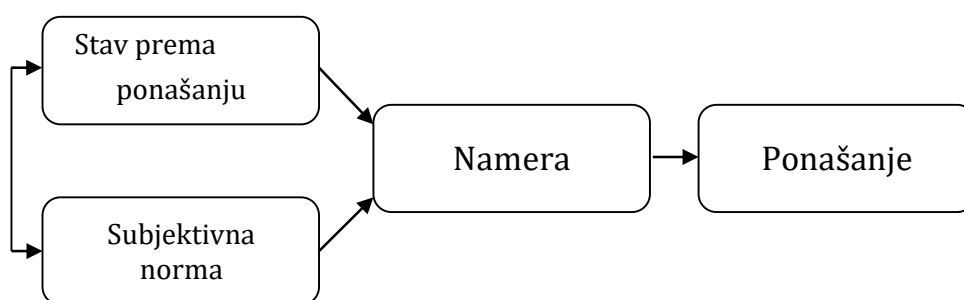
Teorije predikcije ponašanja smatraju se nadogradnjom teorije donošenja odluke, pa se u tom smislu mogu smatrati i nadogradnjom teorija donošenja odluka o razvoju karijere. Dok teorije

<sup>5</sup> Careers in sustainability: an application of Social Cognitive Career Theory, Vanja Međugorac, Iva Šverko, Toni Babarović

o donošenju odluke o karijeri ukazuju šta je pojedincima važno u procesu donošenja odluke o razvoju karijere, teorije predikcije ponašanja ukazuju na elemente koji utiču na donošenje konkretnih odluka. Značajno mesto u literaturi zauzimaju Teorija promišljene akcije i Teorija planiranog ponašanja.

### 2.2.1 Teorija promišljene akcije

Teorija promišljene akcije (TPA, eng. *Theory of Reasoned Action*<sup>6</sup>, Ajzen i Fishbein 1970) (slika 5) zasnovana je na uverenju da je neposredni pokazatelj ponašanja osobe njena namera ponašanja. U ovoj teoriji ponašanje je rezultat namere koja zavisi od stavova prema tom ponašanju i subjektivnih normi osobe, dok situacione i lične varijable mogu da utiču na ponašanje preko namere (Kuzmanović i Petrović, 2010).



Slika 5 – Faktori ponašanja prema Teoriji promišljene akcije

Stav osobe prema ponašanju i vrednovanje subjektivnih normi utiče na nameru ponašanja. Subjektivne norme se odnose na društvene pritiske prema osobama da se ponašaju na određeni način i motivaciju za pridržavanje želja drugih. Zbog toga ova teorija posebnu ulogu ima u oblasti integrisane marketinške komunikacije kojom se može uticati na svaki element u unutrašnjosti teorije razumnog delovanja, kao što je namera za kupovinu proizvoda. Na sličan način se može primeniti i u procesu donošenja odluke o izboru posla ili karijere.

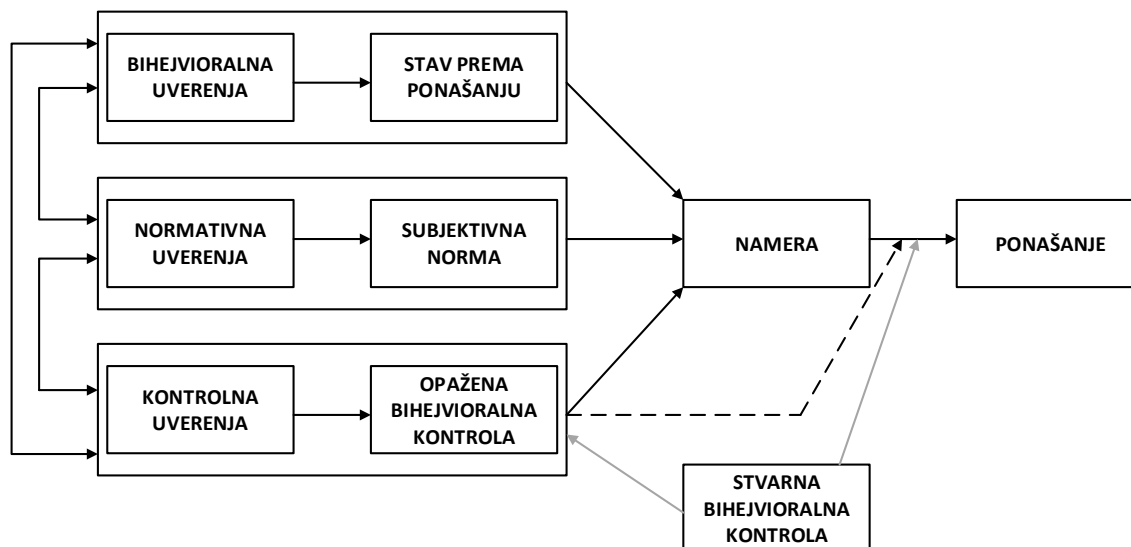
### 2.2.2 Teorija planiranog ponašanja

Teorija planiranog ponašanja (TPP) je nadogradnja TPA sa tvrdnjama da jačina namere da se izvrši ponašanje zavisi od stava prema ponašanju, subjektivne norme u pogledu ponašanja i percipirane bihevioralne kontrole (slika 6, Ajzen, 2002). Prema ovoj teoriji (Ajzen, 2002) izvršenje nameranog ponašanja zavisi od visokog stepena kontrole nad tim ponašanjem kojim osoba raspolaže u povoljnom okruženju. Odnosno, izvršenje namere uslovljeno je mogućnostima da se izvrši određeno ponašanje, i postojanjem sociodemografskih varijabli koje utiču na formiranje uverenja (Ajzen&Fishbein, 1970).

Teorija planiranog ponašanja je dalje nadograđivana uvođenjem faktora emocija (Sandberg, Conner, 2008, Ravis i sar., 2009), s pretpostavkom da će predviđanje pojave neugodnih osećanja (žaljenje, briga, krivica) biti intenzivnije povezano s namerom nego predviđanje ugodnih osećanja ili predviđanje emocionalne reakcije.

<sup>6</sup> U domaćoj literaturi Theory of Reasoned Action prevodi se kao „teorija razložne akcije“, ili „teorija promišljene akcije“.

Teorija planiranog ponašanja predviđa da su planirana ponašanja određena namerama ponašanja na koje uveliko utiče odnos pojedinca prema ponašanju, subjektivne norme koje ograničavaju njegovo izvršavanje i percepcija pojedinca o njihovoj kontroli nad ponašanjem (Ajzen, 1985).



Slika 6 – Teorija planiranog ponašanja, Ajzen 1991

Teorija planiranog ponašanja objašnjava da stavovi o ponašanju igraju važnu ulogu u objašnjavanju ljudskog ponašanja (Olivova, 2011), a da se stavovi prema specifičnom ponašanju formiraju iz istaknutih uverenja o tom ponašanju (Ajzen, 1985.). Takođe, TPP ukazuje da je namera najbolji prediktor ponašanja. Ona je pokazatelj spremnosti i odluke da se ponašanje sprovede i direktan je uzročnik ponašanja. Zasnovana je na tri prediktorske konstrukcije: stavu prema ponašanju, subjektivnoj normi i opaženoj bihejvioralnoj kontroli.

Ponašanje je definisano kao očigledan i jasno uočljiv odgovor u konkretnoj situaciji, direktno prouzrokovan namerom da se ono izvrši. Ponašanje je objekat vršenja radnje u TPP. Stav prema ponašanju određen je bihejvioralnim uverenjima, i procenom njegovog izvođenja. Prema (Rathus, 2000), stavovi su kognitivne i ponašajne (ne)sklonosti koje se izražavaju u procenama određenih ljudi, mesta ili stvari. Za istog autora, (Rathus, 2000), stavovi predstavljaju važan deo čovekove ličnosti jer ni jedna druga psihička osobina ne utiče na događanja u ljudskom društvu, niti je toliko pod uticajem samog društva, kao što su stavovi. Osobe vrše tumačenje pojava u skladu sa svojim stavovima. Stavovi su sastavljeni od tri komponente, koje ih čine složenom psihološkom strukturom (Petz, 2005):

- Kognitivnu komponentu stava čine saznanja o objektu stava, odnosno mišljenja o objektu stava,
- Emocionalnu komponentu stava čine osećanja prema objektu stava,
- Konativna (akciona) komponenta stava se manifestuje kao spremnost na ponašanje, odnosno ponašanje prema objektu stava.

Bihejvioralna uverenja su uverenja osobe o objektu stava ili ponašanju i predstavljaju indirektnu meru stava prema ponašanju. Ona su osnova kognitivne strukture stava. Bihejvioralna uverenja o ponašanju dovode se u vezu sa očekivanim posledicama tog ponašanja. Subjektivne

norme su u TPP definisane kao opaženi društveni pritisak i uticaj socijalnog okruženja na sprovođenje određene vrste ponašanja. Nastaju na osnovu procene da li bitne osobe iz okruženja pojedinca smatraju da ponašanje treba sprovesti u delo ili ne. Normativna uverenja su osnova subjektivnih normi. Normativna uverenja su procene kakva očekivanja u vezi ponašanja imaju drugi značajni za osobu, kao i kakav odnos ti drugi značajni imaju prema izvođenju ponašanja. Prema TPP, subjektivna norma je određena kombinacijom normativnih uverenja i motivacije da se udovolji očekivanjima drugih.

### Promena ponašanja u Teoriji planiranog ponašanja

Autori TPP, Ajzen i Fišbejn, ističu da ona može biti i osnova za razumevanje promena u ponašanju, kao i za planiranje strategije uticaja kojom bi se promena u ponašanju ostvarila. Da bi se razmotrila mogućnost promene potrebno je razumeti kognitivnu osnovu svih konstrukata u modelu Teorije planiranog ponašanja. Kognitivnu strukturu čine uverenja, pre svega salijentna<sup>7</sup> uverenja, koja su u vezi sa konstruktima stava prema ponašanju, socijalne norme i bihevioralne kontrole. Takođe, TPP sugerise da se uticanje na ponašanje (i njegovu promenu) može vršiti kroz promene u stavovima, subjektivnim normama i percipiranoj bihevioralnoj (ponašajnoj) kontroli. Prema (Ajzen, 2002) izvršenje nameravanog ponašanja zavisi od visokog stepena kontrole nad tim ponašanjem kojim osoba raspolaže u povoljnom okruženju. Odnosno, izvršenje namere uslovljeno je mogućnostima da se izvrši određeno ponašanje, i postojanjem sociodemografskih varijabli koje utiču na formiranje uverenja (Ajzen&Fishbein, 1980). U tom smislu, prema (Desbarats, 1983), pored stavova ili personalnih faktora, na ponašanje utiče i socijalni faktor reprezentovan kroz uverenje osobe o očekivanjima drugih u pogledu njihovog ponašanja u određenoj situaciji. Takođe, prema (Ajzen, 2017) posledica izlaganja subjekata novim informacijama i iskustvima koja mogu dovesti do promena u njihovim (za ponašanje relevantnim) uverenjima, je uticanje na njihovu nameru, odnosno, uticanje na njihovo ponašanje. Ukoliko ne dođe do promene u uverenjima subjekata, manja je verovatnoća da će doći i do promene u njihovom ponašanju. U skladu sa TPP, u (Ajzen, 2017) se predlaže intervencija u dva koraka u cilju uticaja na ponašanje subjekata. Prvi korak je izbor i programiranje intervencije (eng. targeting) pri čemu se naglasak stavlja na promenu uverenja s obzirom da autor smatra da neuspeh intervencije vrlo često možemo povezati upravo s nepromenjenim uverenjima. Drugi korak je razmatranje i implementacija intervencije (eng. deliberation). Kada je namera uspostavljena, prelazi se na fazu implementacije koja uključuje prelaz iz namere u konkretnu akciju, odnosno u promenu ponašanja. Na osnovu savremenih saznanja iz oblasti socijalne psihologije autor (Ajzen, 2017) predlaže da se u intervenciji usmerava na promenu uverenja, i na smanjenje raskoraka između namere i konkretnog ponašanja (Ratkajec, 2016).

Ajzen ističe strategiju persuazivne komunikacije (Ajzen, 1971). Strategija persuazivne komunikacije je najčešća od svih strategija promene (Fishbein & Ajzen, 1985). Fundamentalni princip koji se nalazi u svim varijantama persuazivnog uticaja jeste pretpostavka da je čovek u osnovi *racionalni prerađivač informacija* čija su uverenja, stavovi, namera i ponašanje pod uticajem informacija koja su mu trenutno na raspolaganju. Putem persuazivne komunikacije osoba usvaja nova uverenja koja vode daljoj promeni koja ide ka drugim konstruktima i posledično ka ponašanju. Kod bilo koje strategije uticaja bitno je voditi računa o tome da se „gađaju” relevantna uverenja (salijentna uverenja). Ukoliko se želi postići promena u stavu uticaj se usmerava ka

---

<sup>7</sup> Salijentna uverenja su istaknuta uverenja, odnosno relevantna uverenja u datom trenutku vremena

bihevioralnim uverenjima. Promena u normativnim uverenjima je u vezi sa promenom u subjektivnim normama, a promena u kontrolnim uverenjima je povezana sa promenom u opaženoj bihevioralnoj kontroli. Pretpostavka je da promena u uverenjima, stavu prema ponašanju, subjektivnoj normi ili bihevioralnoj kontroli uzrokuje promenu u nameri da se ponašanje izvede.

Ukratko, značaj navedenih teorija – Teorije promišljene akcije TPA i Teorije planiranog ponašanja TPP je što su doprinele boljem razumevanju središnjeg dela modela donošenja odluke. One su ukazale na važnu ulogu psiholoških faktora koji su u osnovi odlučivanja –situacionih i ličnih varijabli koje utiču na ponašanje preko namere. Takođe, ove teorije su istakle potrebu za daljim istraživanjem socioekonomskih faktora i faktora ličnosti važnih za donošenje odluka o karijernom napredovanju u vojnom okruženju.



### 3. Ličnost i ponašanje u sajber prostoru

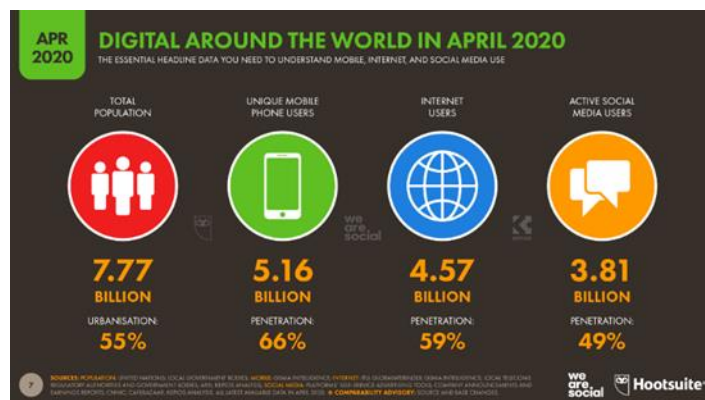
Ovo poglavlje doktorske disertacije razmatra teorijske koncepte o odnosu ličnosti i ponašanja u sajber prostoru, kao i mogućnostima uticaja sajber prostora na ponašanje ličnosti u realnom svetu. Sve je više nalaza u literaturi koji ukazuju na značaj osobina ličnosti za ponašanje u sajber prostoru, kao što i korišćenje informacija iz sajber prostora utiče na stavove i donošenje odluka o konkretnim oblicima ponašanja u profesionalnom životu. Na osnovu postojećih istraživanja opisanih u literaturi, analiziran je odnos između ličnosti i ponašanja na društvenim mrežama i opisane su psihološki značajne relacije između ličnosti korisnika i njihovih preferencija u pogledu korišćenja informacija sa interneta, sa ciljem da se objasni njihov značaj za konkretne oblike ponašanja, kao što je donošenje odluke o karijernom napredovanju u vojnoj sredini.

Uticaj iz sajber prostora je vrsta socijalnog uticaja na ponašanje, zbog čega će biti doveden u vezu sa bihejvioralnom kontrolom, koja se odnosi na kontrolu izvođenja ponašanja, tj. na realnu mogućnost da se ponašanje sprovede u delo, što se u konkretnom slučaju istraživanja, dovodi u vezu sa odlukom o profesionalnom napredovanju pripadnika vojske.

#### 3.1 Sajber prostor

Termin „sajber prostor“ prvi put je upotrebio pisac naučne fantastike, Ford Gibson 1984. godine, u svom romanu *Neuromancer* (Ford Gibson, *Neuromancer*):

„Sajber prostor - svesna halucinacija koju svakodnevno doživljavaju milijarde korisnika u svakoj naciji, deca koja uče matematičke pojmove... Grafički prikaz podataka izdvojenih iz memorija svakog računara koji se koristi u ljudskom okruženju. Nezamisliva kompleksnost. Linije svetlosti koje se kreću u nepreglednom prostoru uma, klasterima i sazveždima podataka. Poput gradskog svetla, koje se lagano gasi...“.



Slika 7- Korisnici digitalnih medija u 2020. godini

Sajber prostor je postao konvencionalno sredstvo za opisivanje bilo čega povezanog sa internetom i različitim internet kulturama<sup>8</sup>. Na osnovu postojećih definicija u savremenoj literaturi, za potrebe istraživanja „sajber prostor“ se može tumačiti u skladu sa opisom iz (Živko, 2011) kao „globalna mreža međusobno zavisne infrastrukture informacionih tehnologija, telekomunikacionih mreža i računarskih sistema. Sajber prostor predstavlja računarski zasnovane kanale, računarske mreže i virtuelnu stvarnost“, odnosno „bilo šta povezano sa internetom“,

<sup>8</sup> Wikipedia

računajući i mobilne telefone. Sajber prostor je postao globalno i nezaobilazno boravište i stecište najšireg sloja ličnosti, bez verskog, nacionalnog, imovinskog, polnog i ograničenja u starosnim granicama: u aprilu 2020. godine internet koristi skoro 60 procenata svetskog stanovništva, skoro 70 procenata raspolaže mobilnim telefonom i gotovo polovina svetskog stanovništva pristupa društvenim mrežama na internetu (slika 7<sup>9</sup>). U isto vreme, svake sekunde broj korisnika koji socijalnim mrežama na internetu pristupa preko mobilnih uređaja povećava se za dvanaest novih. „Mobilni telefon, kao visokopersonalizovani uređaj, postaje glavno sredstvo za pristup internetu, dok socijalne mreže sve više oblikuju shvatanja i stavove svojih korisnika kroz sadržaje koje im stavljaju na raspolaganje“<sup>10</sup>. Socijalne mreže i sajber prostor uticali su na korisnike da promene postojeće šablone ponašanja i da od „potrošača“ i pasivnih korisnika informacija postanu njihovi proizvođači i aktivni istraživači.

Deo sajber prostora i najznačajnijih savremenih „internet kultura“ su tzv. socijalne, ili društvene, mreže. „Društvene mreže su elektronski mediji zasnovani na softveru koji se izvršava na internet platformi i služi za prikupljanje, skladištenje, objedinjavanje, deljenje, obradu, diskusiju ili isporuku korisnički kreiranog ili opšteg medijskog sadržaja koji može uticati na znanje i percepcije i time direktno ili indirektno podstiču ponašanje kao rezultat društvene interakcije unutar mreža“. Tokom proteklih deset godina, broj korisnika ovih mreža povećao se skoro četiri puta (od 0,97 milijardi u 2010. na više od 3,8 milijardi u 2020. godini). Zbog malih troškova pristupa, velike raznovrsti korisnika, globalne rasprostranjenosti i velike brzine protoka informacija, društvene mreže imaju veliki uticaj na ponašanje njihovih korisnika.



Slika 8 – Rast korisnika digitalnih medija u 2020. u odnosu na 2019.g.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Izvor: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview>

<sup>10</sup> „Social media as a tool of hybrid warfare“, NATO Strategic Communications Centre of Excellence May 2016, public\_report\_social\_media\_hybrid\_warfare\_22.07.2016.pdf

<sup>11</sup> Izvor: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview>

## Mogućnosti uticaja na internetu

Razvoj interneta i odgovarajućeg softvera uticao je na izmenu modela komunikacije od centralizovanog načina („push mod“), gde ciljna populacija „konzumira“ poslate poruke, do one gde se poruke, koje se šalju preko interneta, menjaju od strane korisnika tih poruka.

Značaj i uticaj medija u savremenom društvu naročito se proširio zahvaljujući i razvojem novih informacionih tehnologija koje su svoju primenu našle ne samo u različitim oblastima nauke, privrednih delatnosti i obrazovanja, već i u oblasti ostvarivanja vlasti i upravljanja državom (Čabarkapa, 2008).

Sušтина uticaja je da se iskaže neki oblik moći. Larson i ostali (2009) tvrde da postoji šest osnova društvene moći: informaciona, prisilna, nagrada, legitimitet, stručna i referentna moć. Informacije koje se upućuju pojedincima su personalizovane, blagovremene i iz (verovatno) pouzdanog izvora.

## Uticaj sa mobilnih uređaja

Razvoj mobilnih tehnologija značajno je uticao na razmenu informacija. Takođe je omogućio direktan uticaj na pojedince i indirektan na grupe (putem viralnog širenja informacija od ciljanih pojedinaca do njihovih odgovarajućih parova u mreži). Zahvaljujući mobilnim telefonima, koji obezbeđuju prisustvo njihovih vlasnika u sajber prostoru gotovo neprestano, uticaj se može vršiti 24 sata dnevno. Karakteristike ove tehnologije znače da korisnici mogu biti ciljani na individualnom korisničkom osnovu ili biti odabrani prema njihovom geografskom položaju, u stvari, u kombinaciji sa bazama podataka i pretraživačima mogu se koristiti bilo koji kriterijumi pohranjeni u tim bazama ako se mogu povezati sa korisničkim brojevima. Na nivou usluge to može značiti da svi mobilni uređaji u nekom zemljopisnom području mogu biti upozoreni na neke predstojeće opasnosti, kao što je požar u grmlju, ili na još luđi nivo, grupa sa starosnim rasponom može biti ciljana na prodaju proizvoda ili ideja gde god da se nalaze. Mobilni uređaji postali su sveprisutni u poslednjoj deceniji i idealni su za kampanje za uticaj. Fogg i Eckles (2007) objašnjavaju privlačnost mobilnih digitalnih uređaja i nude tri metafore da objasne njihovu privlačnost:

- Metafora srca: volimo ih;
- Metafora ručnog sata: oni su uvek s nama;
- Metafora čarobnog štapića: imaju toliku sposobnost.

Iako navedene metafore, za sada, pripadaju samo naučnoj deskripciji, one opisuju razloge zašto su mobilne tehnologije toliko atraktivne kao medij za vršenje uticaja:

- zbog emocionalne vezanosti korisnika za personalne uređaje, verodostojnost poruka koje se preko njih dostavljaju korisnicima je velika, jer se njihovi korisnici lično identifikuju sa njima;
- mobilni uređaji obezbeđuju mogućnost da se korisnici stalno kontaktiraju i predstavljaju idealan medij za prenošenje poruke,
- zbog velikih tehničkih mogućnosti, poruke se mogu slati u različitim formatima, od jednostavne tekstualne poruke do sofisticiranog videa u stvarnom vremenu.

Personalizovana priroda ličnih mobilnih uređaja čini ih idealnim za operacije uticaja (Hutchinson, 2009).

## 3.2 Sajber prostor i karakteristike ličnosti

Istraživanja opisana u (Hamburger & Ben-Artzi, 2000) su ukazala da je upotreba interneta povezana sa karakteristikama ličnosti. Prema rezultatima njihovih istraživanja, „na internetu

siromašni mogu postati bogatiji”, a prema (Amichai-Hamburger et al., 2002) na internetu introverti mogu nadoknaditi poteškoće koje imaju u realnom životu. Slične zaključke izvode i (Amichai-Hamburger et al., 2002) za koje je karakteristika ličnosti vodeći faktor u razumevanju ljudskog ponašanja na internetu. U radu (Amichai-Hamburger, 2005) autori izvode zaključak da se rad na internetu ne može razumeti bez razumevanja tipova ličnosti koji koriste internet. Veza između karakteristika ličnosti, kao što su ekstraverzija i neurotizam, i upotrebe interneta opisana je u (Hamburger & Ben-Artzi, 2000). Postojanje veze između karakteristika ličnosti i upotrebe društvenih mreža na internetu uočena je (Amichai-Hamburger, Kaplan, and Dorpatcheon, 2008). Autori su u prethodno navedenom radu uočili da su ekstrovertni učesnici koji su često pretraživali nostalgичne internet lokacije, mnogo više koristili servise socijalnih mreža na internetu u poređenju sa introvertnim osobama koje su često pristupale nostalgичnim internet stranama. Međutim, otkriveno je i da su introvertne osobe, koje nisu pristupale nostalgичnim internet lokacijama, više koristile servise socijalnih mreža u odnosu na ekstrovertne osobe koje nisu pristupale nostalgичnim internet lokacijama. Autori su zaključili da korisnici interneta svoj model ponašanja u realnom životu prenose i na ponašanje na internetu, tj da ekstrovertne ličnosti zadržavaju svoju društvenu dominaciju iz realnog života i na internetu. To je u skladu sa teorijom da „bogat-postaju-bogatiji” (Kraut et al., 1998). Suprotno tome, za introvertne osobe postoji veća verovatnoća da će internet koristiti kao kompenzaciono okruženje, odnosno, da će na internetu postati društveno dominantniji u poređenju sa ekstrovertima u odnosu na realan život. Ovakvo ponašanje se opravdava teorijom da „siromašni-postaju-bogatiji” opisanom u (Hamburger & Ben-Artzi, 2000).

Značajan broj studija je obradilo i ukazalo na postojanje veze između crta ličnosti i deljenje znanja (Beldad and Kusumadewi, 2015; Gupta and Dhimi, 2015; Liu, Rau and Wendler, 2015). U istraživanju (Deng, 2017) utvrđeno je postojanje odnosa između crta ličnosti i ponašanja na društvenim mrežama zasnovanog na teoriji Velikih pet, a u istraživanju (Kosinski, 2014) pokazano je da postoje psihološki značajne veze između crta ličnosti korisnika, njihovih preferenci za veb lokaciju i profila na najpoznatijoj socijalnoj mreži Fejsbuk (eng. Facebook).

### 3.3 Uticaj sajber prostora

Društveni (socijalni) uticaj se prema (Kelman, 1958) može manifestovati na tri različita načina – kroz usklađenost, identifikaciju i internacionalizaciju. Usklađenost je promena ponašanja koja se obično dešava zbog socijalnog konformističkog pritiska, ali bez obaveze promene ličnih uverenja. Identifikacija je promena u ponašanju, ili stavu, nastala u nameri oponašanja nekoga ko se „dopada“, a čiji je rezultat voljna promena uverenja. Internacionalizacija predstavlja spremnost osobe da svojevolski prihvati nove norme ponašanja, koja onda ne dovodi samo do promene u ponašanju, već i do promene uverenja koja podržavaju nove norme.

Korisnici interneta, zahvaljujući društvenim mrežama i ostalim internet servisima (e-pošta, e-novine, veb sajtovi...), imaju mogućnost da o značajnim događajima iz okruženja, u realnom vremenu, budu upoznati sa reakcijama osoba koje mogu imati uticaj na njihove namere i ponašanje. Zbog toga se promenom svojih statusa na društvenim mrežama, javnim komentarisanjem pojedinih pojava i događaja, mogu ponašati u skladu sa „očekivanjima” za njih značajnih osoba, i na taj način iskazati namere o budućem ponašanju u realnom životu. Ponašanje u skladu sa „očekivanjima”, značajnih osoba može biti manifestovano na internetu – tako što se komentari usaglašavaju sa komentarima i stavovima značajnih osoba, ali može biti i iskazano i u realnom životu – podržavanjem stavova i oponašanjem značajnih osoba. Kontakti ostvareni preko društvenih mreža mogu predstavljati još jedan izvor podrške u svakodnevnom životu, jer mogu biti izvor društvene (socijalne) podrške i uticati na izbor mogućnosti, odnosno uticati na donošenje odluke o karijeri a samim tim i na predviđanje subjektivnog uspeha u karijeri (Feldman, 2014).

Proces traženja informacija utiče na uspostavljanje kontakata između ljudi koji aktivno traže različite izvore informacija, između ljudi koji pretražuju informacije od interesa u okruženju, kao i na uspostavljanje kontakata preko „treće” strane, tzv. proxy-ja, odnosno preko već uspostavljenih kontakata drugih ljudi i drugih tražilaca informacija (McKenzie, 2003). Zahvaljujući internetu, društvene mreže su neprekidno dostupne i omogućavaju uspostavljanje svih vrsta navedenih kontakata bez potrebe za promenom geografske lokacije osoba koje traže informacije. U tom smislu, one mogu biti od značaja za uticaj na donošenje odluka o karijeri (Higgins, 2001; Higgins, Kram, 2001). U studiji (Nolan et. al, 2008, 916) se navodi da je normativni društveni uticaj (uverenje u aktivnosti drugih ljudi) moćna, ali nedovoljno otkrivena snaga, možda čak i najmoćnija. U dve studije istraživači su primetili da je najjači prediktor ponašanja bilo verovanje da to rade i drugi ljudi ( $r = .45$ ,  $p < .01$ ), uprkos činjenici da je ocenjeno („verovanje da to rade i drugi ljudi”) kao najmanje važan motivirajući faktor. Drugo značajno otkriće u navedenoj studiji bilo je uočavanje stvarne promene u ponašanju, a ne samo promene mišljenja o ponašanju. Uzimajući u obzir ove faktore, čini se da je sajber prostor, zbog anonimnosti i brzog širenja informacija gotovo savršena platforma za normativni društveni uticaj.

a) Informational message



b) Social message



Slika 9 – Izgled Fejbuk stranice ispitanika prve (a) i druge (b) grupe

Nakon pojave i sticanja sve veće popularnosti društvenih mreža na internetu, postoji sve veće interesovanje za njihovu upotrebu za proučavanje ponašanja kao i za uticaj na ponašanje u realnom svetu (Lazer, 2009; Ellison et al., 2007; Traud et al., 2011). Rezultat tog interesovanja je i pokušaj merenja društvenog uticaja na internetu koji je vršen u većem broju eksperimentalnih studija (Aral & Walker, 2012; Centola, 2010; Fowler & Christakis, 2010). Iako su rezultati pojedinih istraživanja iskazivali sumnju u potencijal društvenih mreža za vršenje uticaja (Nickerson, 2007), istraživanje opisano u (Bond et al., 2012) nedvosmisleno je pokazalo da uticaj društvenih mreža i interneta može biti merljiv i dokaziv.

Navedeno istraživanje, o uticaju društvenih mreža na internetu na ponašanje birača u SAD za vreme kongresnih izbora održanih 2010. godine, u literaturi se citira kao jedan od najboljih primera ostvarivanja uticaja preko društvenih mreža na ponašanje u realnom životu. U ovom istraživanju je učestvovalo preko 60 miliona osoba sa pravom glasa koje su 2. novembra 2010. godine, u vreme izbora, pristupile internet stranici Fejsbuka. Ispitanici su nasumično bili podeljeni

u tri grupe. Prvoj grupi je preko Fejsbuk stranice bila upućena „obična” informativna poruka sa pozivom i uputstvom gde da se glasa. Drugoj grupi je upućena „društvena poruka”, odnosno poruka sa pozivom na glasanje i dodatnim informacijom ko je do sada već glasao. Dodatna informacija je sadržala sliku osobe koja je poznata ispitaniku i koja za nju može biti značajna. Treća grupa je bila kontrolna grupa ispitanika i ona nije dobila nikakvu poruku na svojoj Fejsbuk stranici. Izgled poruka na Fejsbuk stranici ispitanika prve i druge grupe, prikazani su na slici 9. Rezultati istraživanja su pokazali da je poruka kod prve grupe ispitanika direktno uticala na povećanje izlaznosti za oko 60.000 birača. Međutim, indirektnim putem, preko društvenog uticaja, kod druge grupe ispitanika, izlaznost je povećana za dodatnih 280.000 birača. Pokazano je da jedna poruka preko društvene mreže može da utiče na povećanje izlaznosti na glasanje za najmanje 340.000 dodatnih glasača. Kao najznačajniji rezultati ovog istraživanja navode se sledeći zaključci:

1. Poruke na društvenim mrežama mogu uticati na ponašanje u realnom svetu. Potvrđeno je da politička mobilizacija funkcioniše na društvenim mrežama na internetu - podstiče političko samoizražavanje i prikupljanje informacija, ali i potvrđuje izlaznost birača.
2. Društvena mobilizacija preko socijalnih mreža na internetu značajno je efikasnija od mobilizacije pojedinačnim informacijama. „Pokazivanje poznatih lica korisnicima interneta može dramatično poboljšati efikasnost mobilizacijske poruke”.
3. „Slabe veze“ su, ipak, slabe. Mobilizacija na društvenim mrežama na internetu funkcioniše kada se širi preko „čvrstih veza”, odnosno preko osoba od značaja. Uticaj bliskih prijatelja bio je oko četiri puta veći na ukupan broj potvrđenih birača u odnosu na uticaj samostalnih poruka.

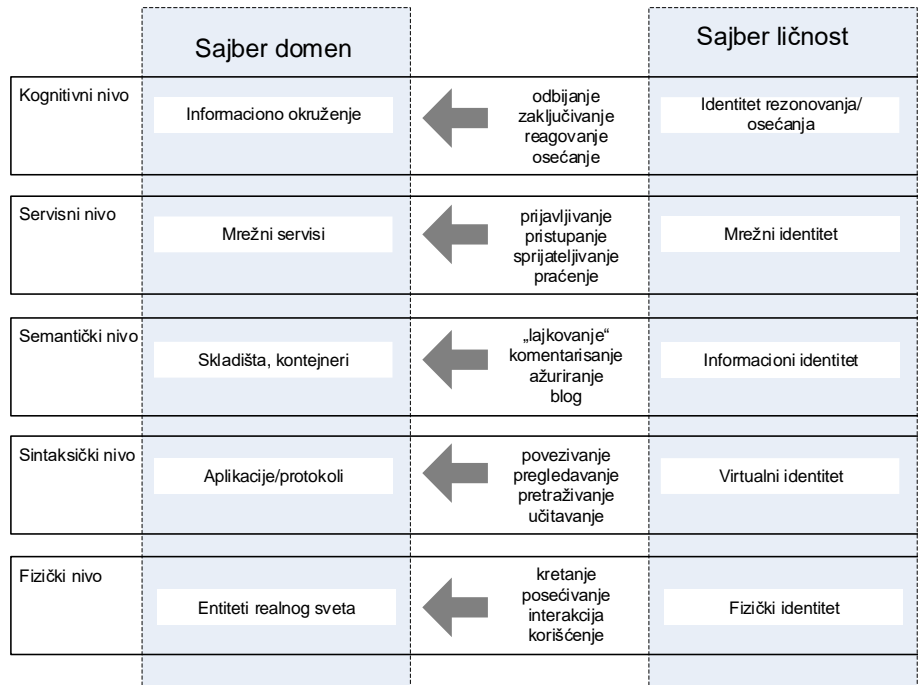
Istraživanje je potvrdilo postojanje društvenog uticaja na promenu ponašanja, naročito značaj uticaja bliskih prijatelja – oni su imali skoro četiri puta veći uticaj na ukupan broj mobilizovanih glasača u odnosu na običnu informativnu poruku. Istraživači su zaključili da bi napore za povećanje uticaja na ponašanje trebalo usmeriti ne samo na poruku kojom se želi izvršiti uticaj, već i na mogućnost da se poruka širi preko mreže „podobnih“ i „značajnih“ drugih osoba. U širem smislu, rezultati istraživanja sugerisu da se preko društvenih mreža na internetu može uticati na ponašanje u realnom životu, što bi trebalo da ima značajne implikacije na razumevanje društvenih mreža i njihov značaj za društvo u celini.

### 3.4 Sajber ličnosti

Ostvarivanje uticaja u sajber prostoru uslovljeno je razumevanjem kako se u njemu predstavljaju osobe kao psihološki entiteti, zato što je, prema (Suler, 2016), sajber prostor psihološki prostor. Sajber prostor je „...produžetak našeg individualnog i kolektivnog uma. To je prostor „izvan ovog” gde se sopstvene misli zbližavaju sa mislima drugih” (Suler, 2016).

Zbog stvaranja preduslova za bolje razumevanje odnosa psiholoških entiteta sa sajber prostorom, Suler (2016) je predložio osam dimenzija sajber psihologije: (1) Dimenzija identiteta; (2) Društvena dimenzija; (3) Interaktivna dimenzija; (4) Tekstualna dimenzija; (5) Osećajna dimenzija; (6) Dimenzija stvarnosti; (7) Vremenska dimenzija i (8) Fizička dimenzija. Dimenzija identiteta obrađuje samopredstavljanje osoba u određenom okruženju sajber prostora. Odnose osoba sa drugim pojedincima i grupama u sajber prostoru opisuje društvena dimenzija. Odnos pojedinca sa digitalnim okruženjem u kojem on pristupa i nastupa kroz sajber prostor opisuje interaktivna dimenzija. Interaktivna dimenzija je nadograđeni odnos između čoveka i računara dodatnim sposobnostima upotrebe svih ostalih tehničkih sredstava za pristup sajber prostoru preko interneta. Tekstualna komunikacija u sajber prostoru i psihološki efekti nastali putem ovakve vrste

komunikacija, opisani su u tekstualnoj dimenziji. Osećajna dimenzija se bavi načinom na koji sajber prostor aktivira korisnikova čula, pre svega čulo vida i čulo sluha. Vremenska dimenzija je usmerena na obradu vremena koje korisnik provede u sajber prostoru i na iskustva koja tamo stekne. Dimenzija stvarnosti proučava da li je iskustvo stečeno u sajber prostoru utemeljeno na svakodnevnom životu i realnosti ili je izraz neostvarenih fantazija. Fizička dimenzija uključuje fizičko postojanje, uključujući telesne osećaje i pokrete osoba koje pristupaju sajber prostoru. Suler (2016) smatra da je kroz ove dimenzije moguće razumeti i predvideti ponašanje pojedinaca u sajber prostoru, kao i da one mogu poslužiti kao korisno radno okruženje u kojem imamo dovoljno podataka o osobi ili mogućnost za komunikaciju s njom u sajber prostoru.



Slika 10 – Način komunikacije između sajber ličnosti i sajber prostora (Sartonen et. all, 2016)

Za razliku od Sulera koji je definisao dimenzije sajber psihologije, autori (Sartonen et. all, 2016) su definisali sajber ličnost. Sajber ličnost je apstraktni entitet čiji fizički identitet ne mora biti poznat, ali čiji se obrasci ponašanja mogu prepoznati u sajber okruženju. To je apstraktna celina koju čini skup svih međusobno povezanih informacija u pet slojeva sajber domena (Sartonen et. all, 2016). Digitalne slike, audio i video datoteke, postovi na društvenim mrežama, istorija podataka o lokaciji, topografska analiza fizičkih i virtuelnih mreža i konačno opaženo ponašanje u digitalnom okruženju su primeri karakteristika koje se mogu analizirati. Ove sajber ličnosti, od kojih su neke manje ili više inteligentni algoritmi, konstruišu i dele svoju interpretaciju stvarnosti kao i pažljivo planirane narative u digitalnom okruženju. Koncept sajber ličnosti omogućava primenu različitih tipova algoritama uticaja koje je moguće primeniti na konkretne osobe u realnom svetu. Zahvaljujući postojanju zajedničkih osobina, mogu se izdvojiti jedinke ili grupe sajber identiteta na koje se može delovati u sajber prostoru i uticati na promenu ponašanja njihovih vlasnika u realnom životu - u slučaju ljudi, sajber ličnost je digitalni prikaz ljudskog bića. Komunikacija između sajber ličnosti i sajber prostora prikazana je na slici 10.

### 3.5 Kognitivni sloj sajber prostora

Najpogodniji sloj u sajber prostoru za ostvarivanje uticaja je njegov kognitivni sloj. U kognitivnom sloju sajber prostora odvijaju se racionalni i emocionalni ljudski procesi koji ostvaruju komunikaciju i razmenu podataka sa svim ostalim slojevima sajber domena. Uticanje na promenu ponašanja u ovom sloju odražava se i na ponašanje u svim ostalim slojevima sajber prostora (Sartonen et. all, 2016). Sa stanovišta sajber ličnosti, komunikacija u kognitivnom sloju sajber prostora odvija se sa digitalnim prikazima realnih osoba na internetu iza čijih naloga se na društvenim mrežama, u velikoj većini slučajeva<sup>12</sup>, nalazi osoba iz realnog sveta. Realna osoba, čija sajber ličnost komunicira u sajber prostoru, u realnom svetu komunicira s drugim realnim entitetima. Kao i ostale realne osobe, i ona ima jedinstvene karakteristike ličnosti, motivacije i želje koje usmeravaju njeno ponašanje i interakciju sa drugima. Rezultati nekoliko savremenih studija o odnosu između karakteristika ličnosti i „onlajn” (eng. online) ponašanja u sajber prostoru, ukazuju na to da psihičke karakteristike ličnosti igraju važnu ulogu u korišćenju društvenih mreža i medija (Alkış & Temizel, 2015; Uebelacker & Quiel, 2014, Hwang, 2017). Karakteristika ličnosti određuje odnos prema internetu i utiče na motivaciju za posetu određenim internet stranama<sup>13</sup> (Dobre & Milovan, 2015). Istraživanja o postojanju relacija između ponašanja na internetu i mogućnosti predviđanja karakteristika ličnosti pokazali su da je mogućnost predviđanja između 23,2 i 41,8 procenata na osnovu podataka o aktivnostima osobe na društvenim mrežama, kao i da je 45,1 procenata uspešnost preporučivanja komercijalnih proizvoda na osnovu karakteristika ličnosti<sup>14</sup> (Ricardo, 2016). Nakon utvrđivanja karakteristika ličnosti, postoji mogućnost ostvarivanja uticaja na nju u sajber prostoru primenom psiholoških teorija (Cialdini, 1984). Za vršenje uticaja na identifikovane ekstroverte mogu se koristiti principi simpatije, uzajamnosti, društvenog dokazivanja i bojazni da se „ne propusti šansa” (McCrae & John; 1992). Uticaj na savesne osobe može se vršiti primenom metoda reciprociteta, autoriteta, predanosti i doslednosti<sup>15</sup> (Ricardo, 2016). U istraživanjima (Orji, 2016) utvrđeno je da demografski i geografski podaci o pojedincima, koji se mogu dobiti iz sajber prostora, mogu doprineti u procesu izbora metoda uticaja. Zahvaljujući postojanju savremenih softverskih alata iz svakog od opisanih slojeva sajber prostora mogu se prikupiti podaci o različitim osobama od interesa. To znači da se podaci o geografskoj lokaciji realne ličnosti mogu prikupiti na osnovu podataka koji se iz sajber prostora dobiju za odgovarajuću sajber ličnost, ili grupu sa zajedničkim karakteristikama sajber ličnosti. Na taj način se može kreirati personalizovani informacioni sadržaj i distribuirati tačno određenim pojedincima ili grupama prema kojima se želi ostvariti uticaj. Personalizovani sadržaj će biti kreiran u skladu sa karakteristikama ciljne grupe za koju će dati najbolje rezultate u procesu vršenja uticaja. Za ostvarivanje najvećeg efekta u procesu vršenja uticaja, navedeni personalizovani sadržaj može biti upućen iz izvora koji se smatra pouzdanim za ciljnu grupu. Ovakav način ostvarivanja uticaja na internetu i sajber prostoru poznat je kao ostvarivanje uticaja iskazivanjem informacione moći: širenjem informacija (slika 11). Njime se može uticati na izmenu stavova, a izmena stavova može dovesti do promena u ponašanju<sup>16</sup> (Tabansky, 2017).

<sup>12</sup> Umesto realne ličnosti, na internetu se mogu nalaziti i softverski roboti, tzv. botovi. Botovi su inteligentni softverski agenti koji mogu samostalno da krstare internetom, da kreiraju lažne naloge, da šalju e-pisma, da koriste i druge raspoložive servise na internetu, u zavisnosti od namene.

<sup>13</sup> Costinel Dobre, Anca Maria Milovan, „*Personality influences ononline stores customers behavior*“, ECOFORUM Volume 4, Issue 1 (6), 2015.

<sup>14</sup> Buettner Ricardo, „*Predicting user behavior in electronic markets based on personality-mining in large online social networks*“, 2016.

<sup>15</sup> Ибид.

<sup>16</sup> Lior Tabansky, „*Cybered influence operations: towards a scientific research agenda*“, 2017.





Slika 11 – Proces i rezultat uticaja na internetu Tabansky, 2017

Na ovaj način se ostvarivanje uticaja u sajber prostoru vrši kroz oblikovanje informacionog okruženja u kojem se nalazi sajber ličnost, a ne kroz pokušaje njegove kontrole<sup>17</sup> (Sartonen et al, 2017). Preporuka je da se vrši indirektan uticaj na osobu preko njegovog okruženja. Uticaj na okruženje se vrši prihvatljivim personalizovanim porukama.

<sup>17</sup> Miika Sartonen, Petteri Simola, Jussi Timonen and Lauri Lovén, „*Cyber Personalities as a Target Audience*“, Conference: ECCWS 2017 16th European Conference on Cyber Warfare and SecurityAt: Dublin, Ireland.

---

## 4. Predmet i cilj istraživanja

Osnovni problem na koji je usmereno istraživanje jeste da se utvrde faktori koji determinišu donošenje odluke o profesionalnom napredovanju i da se odgovori na ključni izazov u oblasti istraživanja individualnih potreba profesionalnog napredovanja (razvoja karijere) u vojnom okruženju: 1) nedostatak integralnog modela profesionalnog napredovanja u vojnom okruženju koji bi ukazao na različite motivacione faktore i nivoe; 2) nedostatak empirijskih provera teorija donošenja odluke i ponašanja i 3) nedostatak istraživanja o uticaju psiholoških faktora i korišćenja interneta (uticaja sajber prostora) na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.

Problem istraživanja je zasnovan na teorijama donošenja odluke i ponašanja koje su ukazale na važnu ulogu psiholoških faktora koje determinišu percepciju problema u osnovi odlučivanja i evaluacije verovatnoće i posledica izbora: okvir odlučivanja i procena celokupnih izgleda, dobitaka i gubitaka sa vlastite referentne tačke (teorija izgleda: Kahneman & Tversky, 1979), stav o određenom ponašanju i mišljenje drugih značajnih (Teorija razumne akcije: Fishbein & Ajzen 1975, 1980), opažena kontrola ponašanja (Teorija planiranog ponašanja: Ajzen, 1991) i emocije. Ove teorije su istakle potrebu za daljim istraživanjem socijalnih faktora i faktora ličnosti, koji zauzimaju značajno mesto u modelu donošenja odluke o profesionalnom napredovanju.

Kaneman i Tverski su ukazali da ljudi prilikom donošenja odluke odstupaju od racionalnih izbora, pa okvir odlučivanja zavisi od formulacije problema, normi, navika i ličnih karakteristika donosioca odluke. U Teoriji razumne akcije (TPA, eng. Theory of Reasoned Action) ponašanje je rezultat namere koja zavisi od stavova prema tom ponašanju i subjektivnih normi osobe, dok situacione i lične varijable mogu da utiču na ponašanje preko namere (Kuzmanović i Petrović, 2010).

Teorija planiranog ponašanja je nadogradnja TPA sa tvrdnjama da jačina namere da se izvrši ponašanje zavisi od stava prema ponašanju, subjektivne norme u pogledu ponašanja i percepirane bihevioralne kontrole. Prema Ajzenu, izvršenje nameravanog ponašanja zavisi od visokog stepena kontrole nad tim ponašanjem kojim osoba raspolaže u povoljnom okruženju. Odnosno, izvršenje namere uslovljeno je mogućnostima da se izvrši određeno ponašanje, i postojanjem sociodemografskih varijabli koje utiču na formiranje uverenja (Ajzen & Fishbein, 1980). Ova teorija je dalje nadograđivana uvođenjem faktora emocija (Sandberg & Conner, 2008; Ravis et al., 2009), s pretpostavkom da će predviđanje pojave neugodnih osećanja (žaljenje, briga, krivica) biti intenzivnije povezano s namerom nego predviđanje ugodnih osećanja.

Navedene psihološke teorije donošenja odluke i predikcije ponašanja su u ovoj disertaciji dopunjene pretpostavkom o uticaju informacija iz sajber prostora na ponašanje pojedinca. Pretpostavljeno je da pored karakteristika ličnosti, informacije sa interneta mogu značajno da doprinesu formiranju određenih stavova i donošenju odluke o konkretnom ponašanju, kao što je profesionalno napredovanje oficira Vojske Srbije. Prema tome, predmet ovog istraživanja je zasnovan na modifikovanoj TPP, u kojoj su stavovi prema profesionalnom napredovanju oficira, a samim tim i namera, razmatrani u zavisnosti od osobina ličnosti, socijalnih normi i uticaja informacija iz sajber prostora.

## 4.1 Predmet istraživanja

Gledano u celini, predmet ovog istraživanja se može definisati preko sledećih pitanja:

- 1) Šta motiviše oficire da profesionalno napreduju i koji je njihov profil?
- 2) Zašto u istim okolnostima neki oficiri profesionalno napreduju, a neki ne?
- 3) Kakva podrška sredine je potrebna, kakve vrednosne orijentacije i kakve karakteristike ličnosti da bi se donela odluka o profesionalnom napredovanju?
- 4) Da li postoji povezanost između uticaja porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora, s jedne, i donošenja odluke o napredovanju, s druge strane?
- 5) Da li se oni koji se opredeljuju za profesionalno napredovanje međusobno razlikuju po individualnim sociodemografskim, socioekonomskim i statusnim obeležjima? i
- 6) Da li su osobine ličnosti i socijalni uticaj značajni za stav o profesionalnom napredovanju, kao i da li postoje relacije između osobina ličnosti i korišćenja informacija iz sajber prostora u vezi sa napredovanjem u karijeri?

## 4.2 Cilj i zadaci istraživanja

Polazeći od definisanog problema, a naročito pitanja koja su proistekla iz predmeta istraživanja, definisani su cilj i zadaci istraživanja.

### 4.2.1 Cilj istraživanja

Imajući u vidu polazne teorijske postavke i opšti teorijski okvir istraživanja, osnovni cilj ove disertacije je da se na teorijskom nivou doprinese nadogradnji i obogaćivanju teorije planiranog ponašanja, pruži određena empirijska podrška toj i sličnim teorijama, zatim da se analizira značaj osobina ličnosti i socijalnog uticaja na stav o profesionalnom napredovanju, kao i relacije između osobina ličnosti i korišćenja informacija iz sajber prostora u vezi sa napredovanjem u karijeri.

Opšti cilj ovog istraživanja je da se u svetlu savremenih teorija donošenja odluke i ponašanja, kao i teorija ličnosti, ispituju stavovi pripadnika Vojske Srbije (Vojska) o profesionalnom napredovanju, kao i uticaj pojedinih demografskih, statusnih i psiholoških obeležja ispitanika na njihove stavove o profesionalnom napredovanju.

Praktični cilj istraživanja je utvrđivanje strukture stavova i odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju, kao i definisanje integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.

### 4.2.2 Zadaci istraživanja

Na osnovu prethodno formulisanog problema, predmeta i postavljenih ciljeva istraživanja, kao glavni zadaci ovog istraživanja mogu se odrediti:

1. Utvrđivanje manifestnih oblika stavova pripadnika Vojske Srbije u pogledu uticaja objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) koje pruža napredovanje u vojnoj profesiji i uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju;
2. Utvrđivanje faktorske (latentne) strukture stavova pripadnika Vojske o profesionalnom napredovanju (objektivne okolnosti, porodični i sredinski faktori, pogodnosti napredovanja u vojnoj profesiji i sajber prostor);
3. Utvrditi da li postoji značajna povezanost između uticaja porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) napredovanja u vojnoj profesiji i uticaja sajber prostora, s jedne, i donošenja odluke o profesionalnom napredovanju, s druge strane;

4. Utvrditi da li postoje razlike u stavovima pripadnika Vojske o profesionalnom napredovanju s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja (godine starosti, socioekonomski status, profesionalni status-čin i dužina radnog staža u Vojsci);

5. Utvrditi da li postoji povezanost između osobina ličnosti ispitanika i njihovih stavova o napredovanju u karijeri, da li postoje razlike u osobinama ličnosti između onih koji su doneli odluku o napredovanju i onih koji nisu doneli takvu odluku i ispitati koje karakteristike ličnosti doprinose prognoziranju stava o profesionalnom napredovanju.

---

## 5. Metodologija istraživanja

Polazeći od teorijskog okvira i definicije glavnog problema, zadatka i ciljeva istraživanja, u ovom poglavlju detaljno je prikazan opšti postupak istraživanja, definisane su hipoteze istraživanja, opisane su varijable, metode i tehnike istraživanja, prikazan je uzorak istraživanja, kao i način prikupljanja i obrade podataka.

### 5.1 Hipoteze i varijable istraživanja

U skladu sa ciljem i zadacima ovog istraživanja, koji se odnose na opšte stanovište da su stavovi pripadnika Vojske Srbije o profesionalnom napredovanju izloženi uticaju brojnih porodičnih i sredinskih faktora, pogodnostima napredovanja u službi i sajber prostora, definisana je opšta i nekoliko posebnih i pojedinačnih hipoteza i njima odgovarajuće varijable.

#### 5.1.1 Hipoteze istraživanja

Posmatrano u celini, opšta hipoteza istraživanja je: Očekujemo da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim i statusnim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika.

U skladu sa opštom hipotezom, formulisane su sledeće posebne i specifične hipoteze:

**H-1:** Pretpostavljamo da među ispitivanim manifestnim stavovima o profesionalnom napredovanju, pripadnici Vojske Srbije najveći značaj pridaju uticaju porodičnih i sredinskih faktora, a zatim pogodnostima napredovanja u vojnoj profesiji i uticaju sajber prostora;

**H-2:** Pretpostavljamo da se manifestna struktura ispitivanih stavova o napredovanju u vojnoj profesiji može objasniti sa manjim brojem latentnih dimenzija (faktora) koji se odnose na porodične i sredinske faktore, pogodnosti napredovanja i sajber prostor;

**H-3:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju po opažanju objektivnih okolnosti i uticaja porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) napredovanja u vojnoj profesiji i sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;

Ova posebna hipoteza obuhvata četiri specifične hipoteze u zavisnosti od uticajnih činilaca (determinanti) na donošenje odluke o napredovanju: objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih faktora, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora.

**H-3.1:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja objektivnih okolnosti* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;

**H-3.2:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;

**H-3.3:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;

**H-3.4:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja sajber prostora* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;

**H-4:** Pretpostavlja se da postoje značajne razlike u proceni značaja latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri, s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja.

U okviru ove posebne hipoteze mogu se formulisati četiri specifične hipoteze, s obzirom na sociodemografske karakteristike koje su uključene u istraživanje, a to su: godine starosti, socioekonomski status, status-čin i dužina staža u Vojsci Srbije:

**H-4.1:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri, s obzirom na njihove *godine starosti*;

**H-4.2:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri, s obzirom na njihove *socioekonomske karakteristike*;

**H-4.3:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika, s obzirom na njihov *status-čin* u Vojsci;

**H-4.4:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika, s obzirom na njihovu *dužinu staža* u Vojsci;

**H-5:** Postoji značajna povezanost između osobina ličnosti pripadnika Vojske i njihovih stavova o napredovanju u karijeri.

Ova posebna hipoteza obuhvata tri specifične hipoteze koje se odnose na povezanost između osobina ličnosti i latentnih dimenzija stavova ispitanika o profesionalnom napredovanju, razlike u osobinama ličnosti onih koji su odlučili da napreduju u karijeri i onih koji nemaju takav stav i prognozu stava o odlučivanju za profesionalno napredovanje na osnovu osobina ličnosti.

**H-5.1:** Pretpostavljamo da postoji značajna povezanost između osobina ličnosti ispitanika i latentnih dimenzija njihovih stavova o profesionalnom napredovanju;

**H-5.2:** Postoje značajne razlike u osobinama ličnosti ispitanika koji su se opredelili za napredovanje u vojnoj profesiji od onih koji to nisu učinili i

**H-5.3:** Postoji značajan uticaj osobina ličnosti ispitanika na predviđanje njihovog odlučivanja o profesionalnom napredovanju.

### 5.1.2 Varijable istraživanja

Polazeći od definisanih zadataka i hipoteza istraživanja mogu se izdvojiti dve grupe varijabli - nezavisne i zavisne varijable, koje su u statističkoj obradi podataka podvrgnute faktorskoj, kanoničkoj diskriminativnoj, kanoničkoj korelacijskoj i regresijskoj analizi.

#### *Nezavisne varijable*

Nezavisne varijable obuhvataju dve grupe sociopsiholoških karakteristika, i to: sociodemografske karakteristike i strukturu ličnosti ispitanika i vrednosne orijentacije.

a) Sociodemografske karakteristike – u ovoj grupi varijabli ispitivane su sledeće karakteristike:

- 1) godine starosti,
- 2) stepen obrazovanja (usavršavanja),
- 3) socioekonomske karakteristike,
- 4) status-čin u Vojsci,
- 5) dužina staža u Vojsci i
- 6) dosadašnje poslediplomsko usavršavanje;

b) Karakteristike ličnosti – u drugoj grupi nezavisnih varijabli ispitivano je 17 osobina ličnosti, i to: pet osobina ličnosti petofaktorskog modela; dve osobine (faceti) petofaktorskog modela ličnosti; četiri osobine samoevaluativnog sistema ličnosti; četiri osobine makijavelizma i dve osobine vrednosnih orijentacija. To su sledeće karakteristike ličnosti:

a) *Karakteristike ličnosti petofaktorskog modela* (Costa and McCrae, 1992)

- 1) Neuroticizam (NFFI)
- 2) Ekstraverzija (EFFI)
- 3) Otvorenost (OFFI)
- 4) Saradljivost (SFFI)
- 5) Savesnost (CFFI)

b) *Osobine (Faceti) saradljivosti petofaktorskog modela ličnosti*

- 1) Samoefikasnost - (SAMOEF)
- 2) Težnja za postignućem (TEZPOST)

c) *Osobine samoevaluativnog sistema* (Opačić, 1995)

- 1) Eksternalnost (EKSTER)
- 2) Mizantropija (MIZAN)
- 3) Globalno samopoštovanje (GENSELF)
- 4) Samopojmanje – self concept (SEVAL)

d) *Osobine makijavelizma:*

- 1) Varanje (MAK1S)
- 2) Amoralnost (MAK2S)
- 3) Cinizam (MAK3S)
- 4) Laskanje (MAK4)

e) *Osobine vrednosnih orijentacija:*

- 1) Opšti aktivizam (OPAKS)
- 2) Društveni aktivizam (DRUAKS)

U daljem tekstu su opisane i operacionalno definisane sve navedene nezavisne varijable.

**a) Sociodemografske karakteristike kao nezavisne varijable:**

Kao što smo istakli, prvu grupu nezavisnih varijabli čini veći broj sociodemografskih karakteristika, koje ćemo operacionalno odrediti:

1) Godine starosti – odnose se na uzrasni period ispitanika, podeljen na tri kategorije: a) od 22 . do 31.godine; b) od 32. do 44. godine i c) od 45. do 54. godine;

2) Stepen obrazovanja (usavršavanja) – odnosi se na najviši stepen obrazovanja/usavršavanja: a) visoko obrazovanje; b) OKŠK (osnovni komandno-štabni kurs); c) KŠU (komandno-štabno usavršavanje); d) GŠU (generalštabno usavršavanje); e) magistarske studije i f) doktorske studije;

3) Socioekonomski status – obuhvataju procenjeni vlastiti socioekonomski status koji je podeljen na pet kategorija: a) odličan; b) vrlo dobar; c) dobar; d) loš i e) veoma loš;

4) Status-čin u Vojsci Srbije – kategorijalna varijabla koja obuhvata pet kategorija ispitanika: a) potporučnik - poručnik; b) kapetan; c) major; d) potpukovnik i e) pukovnik;

5) Dužina staža u Vojsci Srbije - ova varijabla obuhvata četiri kategorije: a) manje od 5 godina; b) između 6 i 14 godina; c) od 15 do 24 godine i d) preko 24 godine;

6) Dosadašnje poslediplomsko usavršavanje – obuhvata dve kategorije: a) ne i b) da.

Drugu grupu nezavisnih varijabli čine ***karakteristike ličnosti*** koje su u ovom istraživanju definisane kao:

*Karakteristike ličnosti petofaktorskog modela (Costa and McCrae, 1992)*

1) Neuroticizam (NFFI) je prvi domen ličnosti čija je generalna sklonost da doživljava negativna osećanja kao što su: anksioznost, depresivnost, uznemirenost, ljutnja, osećaj krivice i povređenost. Osobe muškog i ženskog pola sa izraženom crtom neuroticizma skloni su iracionalnim idejama, slabije kontrolišu svoje impulse i imaju slabije kapacitete za prevladavanje stresa. Nasuprot tome, osobe sa slabio izraženim neuroticizmom su emocionalno stabilne, stalozene, samozadovoljne, relaksirane, i u stanju su da se suoče sa stresnim situacijama bez eksczesne panične uznemirenosti.

2) Ekstraverzija (EFFI) je crta ličnosti koja se odnosi na društvenost osoba. Ekstravertne osobe vole druženja i okupljanja većeg broja ljudi. Karakteriše ih pričljivost, komunikativnost, samopouzdanje, vesela priroda i optimizam. To su impulsivne i energične osobe. Osobe sa niskom ekstraverzijom su introvertne osobe, koje karakteriše rezervisanost, emotivna zatvorenost. Introvertne osobe bolje kontrolišu svoja osećanja, umerenije su, trezvenije i orjentisane na zadatke.

3) Otvorenost (OFFI) kao crta ličnosti se vezuje za postojanje imaginacije kod osoba, za estetsku osetljivost, kreativnost, maštovitost i znatiželju. Otvorene osobe vole da eksperimentišu u životu i da dovode u pitanje formalne autoritete. Osobe sa niskim stepenom otvorenosti su uskih interesa, konvencionalne, realistične i nisu sklone umetnosti.

4) Saradljivost (SFFI) je crta ličnosti slična ekstraverziji. Saradljivost se vezuje sa altruizmom osobe koja ima potrebu da pomaže i saoseća sa drugim osobama. Saradljive osobe smatraju da će im se dobro vratiti dobrim. Osobe sa nisko izraženim stepenom saradljivosti su egocentrične, cinične, nepoverljive, bezobzirne, razdražljive i sklone manipulaciji.

5) Savesnost (CFFI) je crta ličnosti koja ukazuje na savesne osobe sa snažnom voljom i uvek usmerene ka nekom cilju. Samosvesne osobe su tačne i pouzdane, što ih dovodi do akademskog i poslovnog uspeha. Osobe sa slabio izraženom samosvesnošću su sitničave, kompulzivno uredne i imaju radoholičarsko ponašanje. Za njih se vezuje i besciljnost i nepouzdanost.

*Osobine saradljivosti petofaktorskog modela (Bandura, 1997)*

1) Samoefikasnost (percipirana sposobnost ljudi da se prilagode situaciji u kojoj se nalaze, tj. procena pojedinca o vlastitim sposobnostima organizovanja i izvršavanja određenih akcija potrebnih za ostvarenje željenih ishoda) i

2) Težnja ka postignuću (podrazumeva sklonost osobe ka postizanju ciljeva, te postizanje standarda uspešnosti kroz takmičenje s drugima ili vlastitim dostignućima).

*Osobine samoevaluativnog sistema – Self koncept (Opačić, 1995)*

U ovom istraživanju pošlo se od modela self-koncepta koji je prezentovao Opačić (1995). On smatra da ljudsko funkcionisanje zavisi od spoljašnje i unutrašnje usklađenosti. Spoljašnja usklađenost se odnosi na usklađenost sa širim sistemom (fizičkim, socijalnim) u čijem se prostoru



odvija čovekovo funkcionisanje, dok se unutrašnja usklađenost odnosi na usklađenost subsystema unutar samog čoveka. Gledano u celini, koncept o sebi se može definisati kao sistem za organizaciju informacija o sebi, odnosno samoevaluativni sistem. (Opačić, 1995).

Varijable koncepta o sebi u ovom istraživanju su operacionalizovane preko četiri subskale likertovog tipa: eksternalnost, generalna kompetentnost, mizantropija i slika o sebi (Opačić, 1995).

1) Eksternalnost (Lokus kontrole) - odnosi se na utvrđivanje spoljašnjeg, odnosno unutrašnjeg lokusa kontrole. Spoljašnji lokus kontrole ukazuje na to da se uzroci neuspeha traže u spoljašnjim okolnostima na koje se nije moglo uticati, dok se uspeh pripisuje sopstvenim sposobnostima, a odgovara *racionalizaciji* kao mehanizmu odbrane. Ova varijabla operacionalno je određena kao skor na subskali "lokus kontrole" u okviru opšte Skale za ispitivanje Self-koncepta (ajtemi od 1 do 10), pri čemu viši skor na ovoj skali označava spoljašnji lokus kontrole, dok niži skor označava unutrašnji lokus kontrole.

2) Generalna kompetentnost – ukazuje na globalno samopoštovanje i na procenu vlastite kompetentnosti. Generalna kompetentnost podrazumeva procenu vlastite kompetentnosti, sposobnosti za rešavanje svakodnevnih životnih problema, nivoa samopouzdanja, zadovoljstva sobom i sopstvenim osobinama, tj. ukazuje na neku vrstu generalne procene sebe kao osobe, dok se samopoštovanje može odrediti kao stepen u kome osoba vrednuje sebe (Reber, 1985; prema: Opačić, 1995). Operacionalno je određena kao skor na subskali „generalna kompetentnost“ u okviru opšte Skale za ispitivanje self-koncepta (ajtemi od 11 do 20). Ajtemi za ispitivanje generalne kompetentnosti su formulisani tako da viši skor na skali označava veću generalnu kompetentnost, dok niži skor označava manju generalnu kompetentnost.

3) Mizantropija ili globalno ne(poverenje) u ljude – podrazumeva procenu i vrednovanje opštih ljudskih postupaka kao moralnih ili nemoralnih, a u Skali je definisano i operacionalizovano preko ajtema koji se odnose na mizantropiju, moralni negativizam i opšte nepoverenje u ljude (Opačić, 1995). Nepoverenje ili poverenje u ljude operacionalno je određeno preko skora na subskali "mizantropije", (ajtemi od 21 do 30), pri čemu viši skor označava izraženiju mizantropiju, odnosno veće nepoverenje u ljude, a niži skor veće poverenje u ljude.

4) Slika o sebi - predstavlja najsloženiju pojavu svesti o sebi i odnosi se na ono što jedinka smatra da je egzistentno i realno kod nje. Slika o sebi se može shvatiti kao sistem koji je sačinjen od većeg broja komponenata (kao što su to npr. predstava o sopstvenom telu, izgledu, različita znanja i verovanja o sebi), koje su međusobno povezane (Janakov, 1987; prema Opačić, 1995). Operacionalno je određena kao skor na subskali "slika o sebi" u okviru opšte Skale za ispitivanje self-koncepta (ajtemi od 31 do 40). Ova skala meri sliku o sebi u različitim domenima (fizički, intelektualni, socijalni), tako da viši skor na skali označava povoljniju sliku o sebi, dok niži skor na ovoj skali označava lošiju sliku o ispitaniku.

*Osobine makijavelizma* (Christie i Geis, 1970) – ovakve osobe karakteriše hladno, pragmatično i nemoralno mišljenje, strateško i dugoročno planiranje, motivisanost usmerena ka moći i novcu, obmanjivanju i eksploataciji. Ispitana je kroz:

- 1) Varanje
- 2) Amoralnost
- 3) Cinizam i
- 4) Laskanje

*Skale vrednosnih orijentacija* ( Havelka i sar., 1990 i Kuzmanović,1995.):

1) Opšti aktivizam ( ispituje opštu aktivističku orijentaciju i uključuje ambicioznost, elemente težnje za postignućem, vrednovanje ili nevrednovanje aktivnog odnosa prema životu, upornost i borbenost) i

2) Društveni aktivizam ( podrazumeva težnju za bilo kojim društvenim angažovanjem odnosno društvenim aktivizmom nasuprot izbegavanju društvenog angažovanja).

### **Zavisne varijable**

Skup zavisnih varijabli čine stavovi ispitanika o donošenju odluke za napredovanje u karijeri koji se sastoje od nekoliko grupa indikatora: 1) Uticaj objektivnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju; 2) Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju; 3) Uticaj pogodnosti (benefita) na donošenje odluke o napredovanju u karijeri i 4) Uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju.

Prvu grupu indikatora zavisne varijable definisane kao „*uticaj objektivnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju*“ čine sledeći indikatori (pitanja): Da li ste odluku o napredovanju u karijeri doneli sami ili sa nekim? Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju? Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri i neizvesnost efekta te odluke? Tokom kojih godina profesionalnog angažovanja ste razmišljali o napredovanju u karijeri? Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?

Druga grupa indikatora zavisne varijable koja je definisana kao „*uticaj sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri*“ činili su sledeći indikatori (pitanja): Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? Kako su reagovali Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?

Kod treće grupe indikatora zavisne varijable pomoću kojih je meren „*uticaj pogodnosti (benefita) profesionalnog usavršavanja na donošenje odluke o napredovanju*“ razmatrani su sledeći indikatori (tvrdnje): Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života; Mogućnost druženja sa „bitnim“ ljudima; Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece; Mogućnost odabira mesta rada; Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja; Mogućnost sticanja dobara – stan i kola; Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda; Mogućnost „spajanja“ sa porodicom i Zadovoljavanje lične radoznalosti i ambicioznosti.

Četvrta grupa indikatora zavisne varijable definisane kao „*uticaj sajber prostora (interneta, intraneta i društvenih mreža) na donošenje odluke o napredovanju*“ razmatrana je kroz dve podgrupe indikatora (pitanja, tvrdnji). Prvu podgrupu indikatora čine sledeća pitanja: Da li koristite internet? Koliko često ste na internetu? Koje sajtove najčešće posećujete na internetu? Koliko često pristupate tim sajtovima? Da li posećujete sajt MO? Navedite razloge posećivanja veb portala MO; Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portala MO koriste u odluci o napredovanju u karijeri? Da li Vam, i koliko, iskustva drugih pripadnika Vojske, na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri? Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri? Drugom podgrupom indikatora ove vrste čine sledeće tvrdnje: Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem; Bez obzira da li pretražujemo

informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri nabitnija je odluka pretpostavljenog; Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem.

## 5.2 Metode, tehnike (postupci) i instrumenti istraživanja

Polazeći od definisanog problema, postavljenih ciljeva i hipoteza istraživanja, kao i prema opštem nacrtu istraživanja, definisan je plan prikupljanja potrebnih podataka, gde su korišćeni različiti metodološki postupci (tehnike) i instrumenti ispitivanja.

### 5.2.1 Metode i tehnike (postupci) istraživanja

U radu je korišćena deskriptivna *Survey Research* metoda (analitička varijanta). Kao tehnika istraživanja radi prikupljanja podataka o sociodemografskim i statusnim obeležjima ispitanika i njihovih stavova o napredovanju u karijeri korišćen je upitnik konstruisan za potrebe ovog istraživanja, a za prikupljanje podataka o strukturi ličnosti - testiranje pomoću standardizovanih psiholoških instrumenata.

### 5.2.2 Instrumenti istraživanja

U ovom istraživanju korišćen je posebno konstruisan Upitnik o donošenju odluke o karijernom napredovanju u vojnoj profesiji (sličan je Upitniku za migrante i nemigrante Tanje Pavlov, 2012.). Radi ispitivanja osobina ličnosti, koje su opisane u poglavlju o nezavisnim varijablama, korišćeni su sledeći merni instrumenti: 1) NEO FFI- Petofaktorski model ličnosti; 2) Skale faceta iz domena Savesnosti: C1 – kompetentnost i C4 – težnja za postignućem iz Upitnika NEO 30 FACETS; 2) Skala self-koncepta (GENSELF 40), 3) Skala MM1 za merenje makijavelizma i 4) Skale vrednosnih orijentacija – Opšti aktivizam i Društveni aktivizam.

Radi ispitivanja stavova o došenju odluke za profesionalno napredovanje korišćen je **UPITNIK o donošenju odluke o karijernom napredovanju u vojnoj profesiji** koji obuhvata 50 pitanja. Prvih sedam pitanja se odnosi na sociodemografske karakteristike i statusna obeležja ispitanika (P1-P7) i još dva pitanja obuhvataju procenu sopstvenog socioekonomskog statusa (P25 i P26). Ostala pitanja (tvrdnje) se odnose na stavove ispitanika o napredovanju u karijeri: 1) Uticaj objektivnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju (P8, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33, P24, P35, P36, P37) ; 2) Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju (P9, P10, P11, P12, P13); 3) Uticaj pogodnosti (benefita) na donošenje odluke o napredovanju u karijeri (P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24) i 4) Uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju (P38, P39, P40, P41, P42, P43, P44, P45, P46, P47, P48, P49).

Deo Upitnika čini Skala za procenu odluke o napredovanju u karijeri koja obuhvata 27 tvrdnji (P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P27, P30, P32, P33, P35, P36, P45, P46, P47, P48 i P49). Radi se o petostepenoj skali Likertovog tipa, a sadržaj tvrdnji (indikatora) se odnosi na opšti stav ispitanika o napredovanju u karijeri i na uticajne činioce (porodični i sredinski činiooci, pogodnosti (benefiti) napredovanja i sajber prostor) na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.

Pouzdanost skale koju čini 27 ajtema (indikatora) merena Kronbahovim alfa koeficijentom (Cronbach's Alpha) iznosi 0,797, a Kronbahovim alfa baziranim na standardizovanim ajtemima (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items) iznosi 0,821. Pouzdanost merena Spirman-Braunovim koeficijentom (Spearman-Brown Coefficient) iznosi 0,666, a Gutmanovim koeficijentom korelacije između polovina instrumenta (Guttman Split-Half Coefficient) iznosi 0,652. Pomoću Gutmanovog lambda koeficijenta (Guttman Lambda Coeficient) izračunata je

pouzdanost skale koja se kreće u rasponu od 0,652 do 0,858 ( $\Lambda_1=0,768$ ;  $\Lambda_2=0,817$ ;  $\Lambda_3=0,797$ ;  $\Lambda_4=0,652$ ;  $\Lambda_5=0,803$  i  $\Lambda_6=0,858$ ).

Treći deo Upitnika čine pitanja koja se odnose na stavove ispitanika o donošenju odluke za napredovanje u karijeri, i to: 1) lični stavovi o donošenju odluke za napredovanje (P8, P28, P29, P31, P34, P37 i P50) i 2) uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju (P38, P39, P40, P41, P42, P43, P44).

**NEO petofaktorski inventar - NEO-FFI** (Costa and McCrae,1992) – skraćena verzija poznatog inventara ličnosti predstavlja operacionalizaciju petofaktorskog modela ličnosti (Digman, 1990) i daje procenu izraženosti Neuroticizma, Ekstraverzije, Otvorenosti, Saradljivosti i Savesnosti.

U ovom istraživanju korišćen je za samoprocenu strukture ličnosti ispitanika. Ispitanik odgovara na 60 stavki upitnika izborom jednog od ponuđenih odgovora na petostepenoj skali (potpuno netačno, uglavnom netačno, nisam siguran, uglavnom tačno, potpuno tačno) u skladu s tim koliko ga izjava sadržana u stavki verno opisuje. Svaka dimenzija ove forme upitnika obuhvata po 12 ajtema.

Rezultati istraživanja Koste i Mekrija (1992) pokazuju da korelacija pet subskala kratke i duže forme Upitnika iznosi 0,77 do 0,92 (Costa and McCrae,1992). U studiji Anisija i saradnika na uzorku od 630 studenata utvrđeno je da kod svih subskala ovog upitnika Kronbahov alfa (Cronbach's alpha) je veći od 0,55 (Anisi, Majdyan, JoShanlou & Gohari Kamel, 2011). Srpska standardizacija NEO-FFI-a za formu samoprocene sprovedena je na 155 ispitanika mlađeg uzrasta (17–20 godine) i 684 odraslih ispitanika (20–74 godine), Knežević i sar. (1996, 2004).

Domen Savesnosti NEO-PI Upitnika obuhvata šest faceta: C1: kompetentnost (samoefikasnost); C2: organizovanost; C3: odgovornost; C4: težnja za postignućem; C5: samodisciplina, C6: promišljenost. U ovom istraživanju primenjene su dve skale: **C1 – kompetentnost** iz Upitnika NEO 30 FACETS (10 indikatora) i **C4 – težnja za postignućem** iz Upitnika NEO 30 FACETS (10 indikatora).

**Skala Self-koncepta - GENSELF 40** je instrument za procenu funkcionisanja samoevaluativnog sistema (Opačić,1995). Forma skale koja je korišćena u ovom istraživanju je petostepena skala Likertovog tipa, koja sadrži 40 tvrdnji (stavki) i predstavlja kratku formu Skale. Instrument se zadaje u formi samoizveštavanja, pri čemu ispitanik daje odgovor na petostepenoj skali u zavisnosti od toga koliko se slaže s navedenim stavkama (uopšte ne, ne, ni da ni ne, da, da u potpunosti).

Skala self-koncepta obuhvata četiri subskale: slika o sebi, generalna kompetentnost, mizantropija i lokus kontrole. Prve dve subskale su operacionalizacija deskriptivne i evaluativne komponente samopoimanja (Self-Concept), dok treća i četvrta predstavljaju mehanizme za očuvanje globalne slike o sebi slične psihoanalitičkim konstruktima racionalizacije i projekcije.

Prva skala meri sliku o sebi u različitim domenima (fizički, intelektualni, socijalni). Druga skala meri opšte samopoštovanje i kompetentnost, koji su tesno povezani konstrukti (Bezinović, 1986), a stavke su delom preuzete iz Rosenbergove (Rosenberg, 1965; prema Opačić, 2005) skale globalnog samopoštovanja (self-esteem) i Bezinovićeve (Bezinović i sar., 1986) skale generalizirane kompetentnosti, a delom sastavljene specifično za ovu skal. Treća skala je skala eksternalnosti koja je, uz izuzetak nekoliko stavki, modifikovana i prilagođena (Bezinović i Savčić, 1987), a meri u kom stepenu ispitanik pripisuje ono što mu se dešava u životu spoljnim

faktorima. Četvrta skala meri globalno (ne)poverenje u ljude, a pored nekoliko stavki iz skale mizantropije (Opačić, 1986; Bezinović, 1987) većim delom sadrži nove stavke (Opačić, G. i sar. 2005, str.43).

**Skala MM1** meri dimenziju makijavelizma i obuhvata 20 ajtema. Ova skala opisuje multidimenzionalni prostor koji se može svesti na četiri latentne dimenzije: varanje, amoralnost, cinizam i laskanje. Skala obuhvata 20 ajtema, a svaka dimenzija ima pet indikatora (tvrdnji), pri čemu su neke tvrdnje inverzne. Kao mera makijavelizma uzimaju se rezultati dobijeni na subskalama: 1) varanje (manji skor veće varanje); 2) amoralnost (niži skor veća amoralnost); 3) cinizam (viši skor veći cinizam) i 4) laskanje (viši skor veće laskanje).

Skale vrednosnih orijentacija – **Opšti aktivizam** (šest indikatora) i **Društveni aktivizam** (šest indikatora), preuzete su od Kuzmanovića (u Havelka i sar., 1990, str. 216-220, i Kuzmanović, 1995, str. 27-31). Ove skale sadrže po šest stavki, na koje ispitanici odgovaraju izborom jednog od ponuđenih odgovora na petostepenoj skali (uopšte se ne slažem, uglavnom se ne slažem, neodlučan/na sam, uglavnom se slažem, u potpunosti se slažem) i daje se u formi samoizveštavanja. Skor na svakoj skali kreće se od minimalnih 6 do maksimalnih 30, pri čemu teorijska srednja vrednost iznosi 18. Srednja vrednost je ujedno i tačka koja deli jedan pol dimenzije od drugog.

### 5.3.Uzorak istraživanja

Istraživanje je obavljeno na prigodnom uzorku ispitanika koji obuhvata deo populacije profesionalnih pripadnika Vojske Srbije, a to je oficirski kadar. Radi se o onom segmentu populacije profesionalnih pripadnika za koji smo bili zainteresovani da ispitamo kakvi su njihovi stavovi o karijernom napredovanju u vojnoj profesiji. Ukupno je ispitivanjem obuhvaćeno 454 ispitanika.

Ispitanici su bili polaznici OKŠK (osnovnog komandno-štabnog kursa, polaznici KŠU (komandno-štabnog usavršavanja), GŠU (general-štabnog usavršavanja) na Školi nacionalne odbrane Univerziteta odbrane i oficiri angažovani na redovnim dužnostima u jedinicama (246.bABHO i KzRBr u Kruševcu). Istraživanje je obavljeno u periodu novembar 2019. - februar 2020.godine.

Istraživanje je obuhvatilo sve strukture oficirskog kadra prema njihovom statusu, odnosno činu (potporučnik-poručnik, kapetan, major, potpukovnik i pukovnik), osim kategorije generala. Pri tome, izbor uzorka, koji je prikazan u tabeli 1, obuhvatao je stratifikovani proporcionalni model formiranja uzorka.

S obzirom na to da je analiza dobijenih rezultata o napredovanju u vojnoj profesiji u funkciji uopštavanja na ukupnu populaciju oficirskog kadra Vojske Srbije, bilo je neophodno da se analiziraju njihova osnovna sociodemografska (pol, godine starosti i bračni status) i profesionalna obeležja (najviši stepen vojnog obrazovanja i usavršavanja, čin i dužina staža u Vojsci Srbije). U određivanju broja i vrste obeležja uzorka, pošli smo od socioloških teorijskih saznanja da profesionalni status pojedinih kategorija oficirskog kadra umnogome određuje njihove stavove o profesionalnom napredovanju.

Na osnovu uvida u tabelu 1 mogu se izvesti određeni opšti zaključci o sociodemografskim karakteristikama, obrazovnom profilu i statusnim obeležjima ispitanih pripadnika Vojske Srbije.

**Tabela 1.** Karakteristike ispitivanog uzorka oficirskog kadra Vojske Srbije

R. broj	OBELEŽJE UZORKA	MODALITET	Broj	%
1.	Pol	Muški	440	96,9
		Ženski	14	3,1
		Ukupno	454	100
2.	Godine starosti	Od 22 do 31 godine	46	10,1
		Od 32 do 44 godine	312	68,7
		Od 45 do 54 godine	96	21,1
		Ukupno	454	100
3.	Procenjeni socio-ekonomski status ispitanika	Odličan	16	3,5
		Vrlo dobar	52	11,5
		Dobar	220	48,5
		Loš	138	30,4
		Veoma loš	28	6,2
		Ukupno	454	100
4.	Socioekonomski status ispitanika u odnosu na okruženje	Znatno bolji u odnosu na druge	10	2,2
		Bolji u odnosu na njih	82	18,1
		Ni bolji ni lošiji u odnosu na njih	266	58,6
		Lošiji u odnosu na druge	84	18,5
		Znatno lošiji u odnosu na druge	12	2,6
		Ukupno	454	100
5.	Najviši stepen obrazovanja	Visoko obrazovanje	240	53,9
		Osnovni komandno-štabni kurs	132	29,0
		Komandno-štabno usavršavanje	40	8,8
		Generalštabno-usavršavanje	6	1,3
		Kursevi	24	5,3
		Magistarske/master studije	8	1,8
		Doktorske studije	4	0,9
		Ukupno	454	100
6.	Dosadašnje usavršavanje	Da	214	47,1
		Ne	240	52,9
		Ukupno	454	100
7.	Status – čin u Vojsci Srbije	Potporučnik-poručnik	44	9,7
		Kapetan	146	32,2
		Major	158	34,8
		Potpukovnik-pukovnik	106	23,3
		Ukupno	454	100
8.	Dužina staža u Vojsci	Manje od 5 godina	76	16,7
		Od 6 do 14 godina	204	45,0
		Od 15 do 24 godine	134	29,5
		Preko 25 godina	40	8,8
		Ukupno	454	100
9.	Bračni status	Neoženjen/neudata	38	8,3
		Oženjen/udata	398	87,7
		Razveden/razvedena	16	3,5
		Vanbračna zajednica	2	0,4
		Ukupno	454	100

Distribucija uzorka prema **polu** pokazuje da je čak 96,9 ispitanika muškog pola, a svega 3,1 procenata ispitanika ženskog pola, što sasvim ne odražava ukupan odnos između muškog i ženskog pola u ukupnoj populaciji oficirskog kadra.

Kad je reč o **godinama starosti**, ova tabela pokazuje da preko dve trećine ispitanika pripada kategoriji srednje zrelog doba od 32. do 44.godine (68,7%), oko 10 procenata ispitanika ranom zreloom dobu od 22. do 31.godine (10,1%), a nešto više od 20 procenata pripada kategoriji pozno zrelog doba od 45. do 54.godine (21,1%).

Na osnovu procenjenog sopstvenog **socioekonomskog statusa**, nešto manje od polovine ispitanika smatra da je on dobar (48,5%), a preko jedne trećine ispitanika procenjuje da je taj status loš (30,4%) ili veoma loš (6,2%). Slični rezultati u vezi socioekonomskog statusa ispitanika su dobijeni kada su oni procenjivali svoj socioekonomski status sa licima iz neposrednog okruženja. Naime, nešto manje od 60 procenata ispitanika smatra da taj status nije niti bolji niti lošiji u odnosu na druge (58,6), a podjednak procenat njih smatra da je on bolji (18,1%) ili lošiji od ostalih (18,5%). Takođe, podjednak procenat ispitanika procenjuje da je taj status znatno bolji (2,2%), odnosno znatno lošiji (2,6%) u odnosu na druge.

Prema **stepenu obrazovanja**, sasvim razumljivo, najveći procenat ispitanika je završio osnovno vojno osposobljavanje (53,9%), a zatim slede oni koji su završili naredne nivoe usavršavanja, i to: osnovni komandno-štabni kurs (29,0%), različite kurseve usavršavanja (5,3%), komandno-štabno usavršavanje (8,8%) i generalštabno usavršavanje (1,3%). Različite nivoe poslediplomskog naučnog usavršavanja završilo je oko tri procenta ispitanika, i to: magistarske/master studije – 1,8 procenta i doktorske studije – 0,9 procenta ispitanika. Sa stanovišta ovog rada, veoma je značajan rezultat koji ukazuje da je oko 47 procenata ispitanika završilo različite nivoe vojnostručnog i naučnog usavršavanja.

Struktura uzorka prema **statusu u Vojsci**, koji je u ovom istraživanju razmatran sa stanovišta čina ispitanika pokazuje da je najveći procenat onih koji imaju čin majora (34,8%) i kapetana (32,2%), a zatim slede ispitanici koji imaju čin potpukovnika (21,1%). Oko 10 procenata ispitanika je čina potporučnik-poručnik (9,7%), a oko dva procenta čina pukovnika (2,2%).

Struktura uzorka prema **dužini staža u Vojsci** pokazuje da najveći procenat ispitanika pripada kategoriji lica od šest do 14 godina (45%), a zatim slede oni sa stažom od 15 do 24 godine (30%). Manje od pet godina staža u Vojsci ima 17 procenata ispitanika, a devet procenata njih ima preko 25 godina staža. Ovakva distribucija ispitanika je sasvim razumljiva, s obzirom na to da većina ispitanika pripada onoj strukturi oficirskog kadra kojoj predstoji profesionalno napredovanje u službi.

Kada je u pitanju **bračni status** ispitanika, nešto manje od 90 procenata ispitanika pripada kategoriji oženjenih/udatih (87,7%), a nešto više od 12 procenata ispitanika čine ostale kategorije po bračnom statusu.

#### 5.4 Statistička obrada podataka

Statistička obrada podatka obavljena je pomoću statističkih paketa programa SPSS 13.0 i STATISTICA 12.5. Analiza dobijenih rezultata zavisila je od prirode ispitivanih varijabli, s obzirom na to da je većina varijabli izražena nominalnim, ordinalnim i intervalnim skalama. Shodno tome, obrada podataka je obavljena pomoću odgovarajućih statističkih postupaka, kao što su: deskriptivna analiza, hi-kvadrat test, faktorska analiza, kanonička diskriminativna analiza, kanonička korelaciona analiza i regresiona analiza.

**Faktorska analiza** korišćena je za matematičko razvrstavanje ispitivanih manifestnih varijabli u manji broj latentnih varijabli kojima se objašnjava najveći deo zajedničke varijanse

promenljivih. Prilikom izdvajanja (ekstrakcije) faktora korišćena je metoda glavnih komponenta (Principal components) koja je direktno primenjena na korelacionu matricu radi ocenjivanja komunaliteta i matrice faktorskih opterećenja. Broj značajnih komponenta određen je na osnovu grafičkog prikaza vrednosti karakterističnih korena prema njihovom rednom broju, odnosno pomoću Katelovog „scree“ testa (Cattell, 1966). Taj broj glavnih komponenta određuje se na osnovu „rednog broja glavne komponente čija vrednost karakterističnog korena kao poslednja leži na pravoj liniji“ (Kovačić, 1994, str.196). Dobijeni faktori rotirani su pomoću „varimax“ kriterijuma kao analitičke metode ortogonalne rotacije (Kaiser, 1958). Interpretacija faktora je obavljena na osnovu visine koeficijenta korelacije (zasićenja) manifestnih varijabli s faktorom. Na osnovu ocenjenog modela faktorske analize, regresionom metodom izračunata je vrednost faktorskih skorova (REGR faktor score) koji su korišćeni kao polazni podaci za kanoničku diskriminativnu, kanoničku korelacijsku i regresijsku analizu.

**Kanonička diskriminaciona analiza** upotrebljena je za ispitivanje značajnosti razlika u stavovima o napredovanju u karijeri između grupa koje su razvrstane prema sociodemografskim, statusnim i socioekonomskim obeležjima (godine starosti, status-čin u Vojsci Srbije, dužina staža u Vojsci Srbije i socioekonomski status). Ovom analizom je najpre ustanovljeno koja od ispitivanih latentnih varijabli (faktora) daje najveći doprinos utvrđenoj razlici. Razdvajanje grupa unutar pomenutih obeležja ispitanika je obavljeno pomoću Fišerovog (Fisher, 1936) diskriminacionog kriterijuma, pri čemu su dobijene kanoničke diskriminativne funkcije čiji je broj jednak broju grupa manje jedan. Značajnost svake od kanoničkih diskriminativnih funkcija utvrđena je pomoću Bartletovog (Bartlett) hi-kvadrat testa, a u daljoj analizi su zadržane samo one diskriminativne funkcije koje su bile značajne na nivou ( $p < 0,05$ ). Interpretacija diskriminativnih funkcija je obavljena na osnovu strukturnih i nestandardizovanih koeficijenata korelacije latentnih varijabli stavova o napredovanju u karijeri.

**Kanonička korelaciona analiza** korišćena je za utvrđivanje povezanosti između osobina ličnosti ispitanika, kao skupa nezavisnih varijabli i latentnih varijabli stavova ispitanika o napredovanju u vojnoj karijeri kao skupa zavisnih promenljivih. Ovom metodom utvrđeni su parovi linearnih kombinacija (funkcija) kako unutar skupa nezavisnih, tako i unutar skupa zavisnih varijabli, pri čemu postoji onoliko parova linearnih kombinacija koliko ima varijabli u manjem skupu varijabli. Kao rezultat kanoničke korelacijske analize dobijaju se karakteristični koreni, kanonički koeficijenti, kao i odgovarajući parovi kanoničkih varijabli (faktora). Nakon toga obavljeno je testiranje značajnosti koeficijenata kanoničke korelacije pomoću Bartletovog (Bartlett) hi-kvadra testa, pri čemu su u daljoj analizi zadržani samo oni parovi kanoničkih varijabli (promenljivih) čiji su koeficijenti bili iznad nivoa značajnosti od 0,05. Prilikom interpretacije kanoničkih varijabli korišćeni su koeficijenti kanoničke korelacije, proporcija objašnjene varijanse i reduanca za svaki skup varijabli, kao i koeficijenti korelacije između originalnih varijabli svakog skupa i njihovih kanoničkih varijabli koji se nazivaju koeficijenti korelacije strukture (Kovačić, 1994).

**Regresiona analiza** je primenjena radi određivanja značajnosti i veličine uticaja ispitivanih osobina ličnosti ispitanika na njihovo odlučivanje o profesionalnom napredovanju. Pri tome, kriterijumska varijabla je bila latentna varijabla o odlučivanju za profesionalno napredovanje, a skup prediktorskih varijabli činile su karakteristike ličnosti ispitanika. Najpre je određena veličina i značajnost koeficijenta korelacije (Multiple R) kako bi se utvrdilo da li između skupa prediktorskih varijabli, s jedne, i kriterijumske varijable, s druge strane, postoji značajna povezanost. Istovremeno određuje se koliki procenat od ukupnog varijabiliteta kriterijumske varijable se može objasniti na osnovu toga što se stavovi ispitanika o profesionalnom napredovanju razlikuju u pogledu osobina ličnosti (Adjusted R square). Na osnovu testa značajnosti multiple



determinacije (ANOVA) utvrđena je veličina i značajnost koeficijenta multiple determinacije (F). Prema rezultatima dobijenih vrednosti standardizovanih parcijalnih koeficijenata (Beta), kao i vrednostima t-testa i njihovog značaja zaključuje se koje karakteristike ličnosti imaju najveći doprinos prognoziranju kriterijumske varijable. Na kraju, definiše se regresiona jednačina za određenu kriterijumsku varijablu.

**Hi-kvadrat test nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli** korišćen je za ispitivanje povezanosti između dve kategoričke varijable iz skupa stavova o napredovanju u karijeri, pri čemu jedna varijabla predstavlja jednu od manifestnih varijabli uticaja porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) i sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju, a druga varijabla opšti stav (odluku) ispitanika o profesionalnom napredovanju. U ispisu ovog statističkog postupka dobija se kontingencijska tabela, pri čemu u svakoj ćeliji tabele „prvi broj predstavlja ...empirijsku frekvencu, drugi broj je očekivana frekvencija, a ispod toga su procenat u odnosu na zbir reda kome ćelija pripada, procenat u odnosu na zbir kolone u kojoj je ćelija i procenat u odnosu na ukupan broj slučajeva” (Tenjović, 2000, str. 134). Pomoću Pirsonovog Hi-kvadrat statistika (*Pearson Chi-square*), uz određeni broj stepeni slobode i nivo značajnosti utvrđuje se „da li je Hi-kvadrat statistika jednak ili veći od dobijenog, ako je  $H_0$  tačna“ (isto, str.132). Ukoliko je Hi-hvadrat statistički značajan za određeni nivo značajnosti odbacuje se nulta hipoteza i zaključujemo da između dve ispitivane kategoričke varijable postoji povezanost u populaciji.

Testiranje značajnosti razlika između aritmetičkih sredina dve varijable obavljeno je pomoću **t-testa za nezavisne i zavisne uzorke** (*Compare Means/Independent Samples T-test*). Jedna od varijabli je kategorička varijabla koja definiše pripadnost ispitanika određenoj grupi u zavisnosti od toga da li su odlučili da profesionalno napreduju ili nisu doneli takvu odluku (*Grouping Variable*). Druga varijabla je kvantitativnog karaktera i odnosi se na sumarni skor jedne od 17 ispitivanih osobina ličnosti (*Test variable*). Prilikom ispitivanja povezanosti između dve varijable koristi se Levenov test (*Leven's Test*) radi ispitivanja pretpostavke o homogenosti varijansi subpopulacije. U zavisnosti „od toga da li Levenov test sugerise opravdanost pretpostavke o homogenosti varijansi subpopualcija koristi se t-test u redu ... *Equal variances not assumed* (kada je P u Leven-ovom testu manje ili jednako 0,05)“, s obzirom na to da su ove dve grupe ispitanika nejednake (Tenjović, 2000, str. 68). Testiranje nulte hipoteze ( $H_0$ ) obavlja se pomoću vrednosti t-testa, broja stepeni slobode i nivoa značajnosti. Ukoliko je utvrđeni nivo značajnosti t-testa manji ili jednak 0,05, nulta hipoteza ( $H_0$ ) se odbacuje, i zaključujemo da između aritmetičkih sredina dve varijable postoji značajna razlika, i obrnuto.

## 6. Rezultati istraživanja

U ovom poglavlju analizirani su opšti stavovi i osnovne determinante za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju na osnovu rezultata istraživanja vezanih za: uticaj porodičnih i sredinskih faktora, uticaj pogodnosti (benefita) za napredovanje i uticaj sajber prostora (interneta, intraneta i društvenih mreža) na donošenje odluke o napredovanju. Deskriptivna analiza stavova ispitanika najpre je obavljena pomoću osnovnih statističkih pokazatelja, kao što su frekvencije i procenti, a zatim su utvrđeni ostali statistički pokazatelji – aritmetička sredina i standardna devijacija.

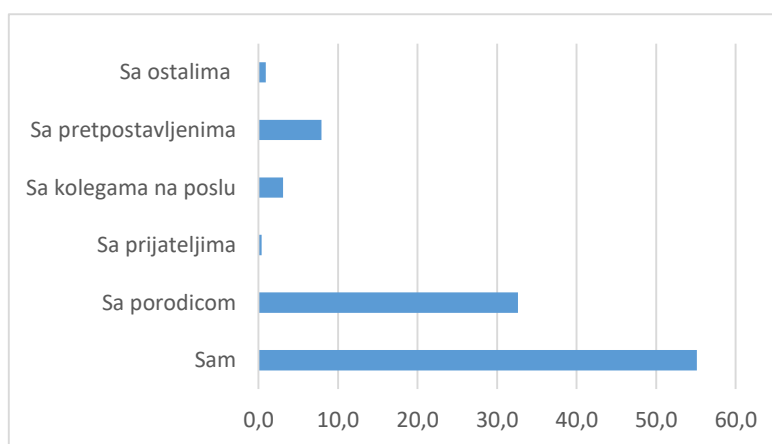
Redosled prikaza rezultata istraživanja zasnovan je na postavljenim zadacima i hipotezama istraživanja radi provere njihove zasnovanosti (potvrđivanja ili opovrgavanja). Tabele sa prikazima odgovora ispitanika, od tabele 2 do tabele 39, prikazane su u poglavlju 12.1 disertacije.

### 6.1 Opšti stavovi o donošenju odluke za profesionalno napredovanje

Opšti stavovi o donošenju odluke za profesionalno napredovanje razmotreni su kroz analizu odgovora ispitanika na sledeća pitanja: PIT8: „*Da li ste odluku o napredovanju u karijeri doneli sami ili sa nekim?*“; PIT27: „*Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?*“; PIT30: „*Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri i neizvesnost efekta te odluke?*“; PIT31: „*Tokom kojih godina profesionalnog angažovanja ste razmišljali o napredovanju u karijeri?*“; PIT32: „*Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?*“; PIT33: „*Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku o daljem školovanju?*“; PIT34: „*Koje je Vaše osećanje dominiralo vezano za odluku o karijernom napredovanju?*“; PIT35: „*Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju?*“; PIT36: „*Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete?*“; PIT37: „*Procena kolike su Vam šanse, odnosno koliko ste uvereni u svoje sposobnosti za profesionalno napredovanje?*“.

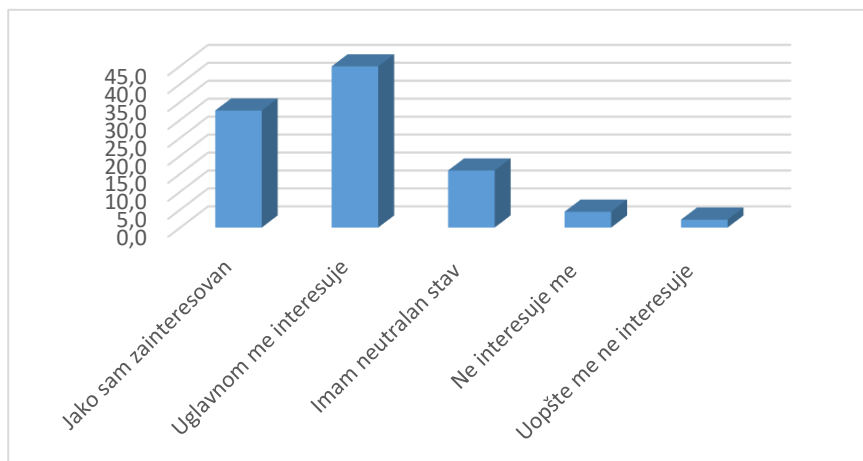
U odgovoru na **prvo pitanje**: „*Da li ste odluku o napredovanju doneli sami ili sa nekim?*“ dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 2. i na grafikonu 1. Prema tim podacima, preko polovine ispitanika sami donose odluku o napredovanju (55,1%), a zatim sledi oko jedna trećina ispitanika koji donose odluku uz konsultaciju sa porodicom (32,6%). Oko osam procenata ispitanika konsultuje svoje pretpostavljene (7,9%), tri procenta - kolege na poslu (3,1%), dok se u kategoriji - sa prijateljima nalazi svega 0,4% ispitanika.

**Grafikon 1.** Da li su odluku o napredovanju doneli sami ili s nekim



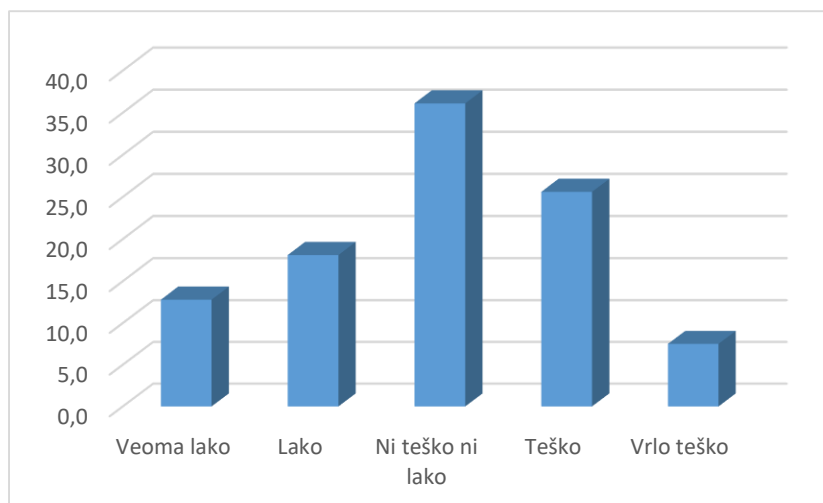
Odgovori ispitanika na **drugo pitanje**: „Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?“ prikazani su u tabeli 3. i na grafikonu 2. Prema dobijenim rezultatima, oko 45 procenata ispitanika se „uglavnom interesuje“ za profesionalno napredovanje (44,9%), a oko 33 procenta njih je „jako zainteresovano“ da profesionalno napreduju (32,6%). Neutralan stav ima oko 16 procenata ispitanika (15,9%), dok je svega 6,6 procenata ispitanika nezainteresovano za profesionalno napredovanje.

**Grafikon 2:** Opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju



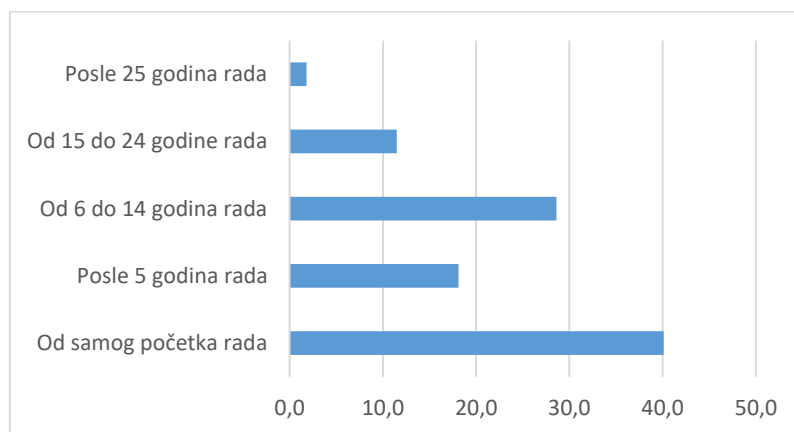
Na **treće pitanje**: „Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri (idete na školovanje) i neizvesnost efekata te odluke?“ dobijeni su odgovori ispitanika koji su prikazani u tabeli 4. i na grafikonu 3. Najveći procenat ispitanika ne može da proceni težinu donošenja odluke o napredovanju (36,1%), a zatim oko jedna četvrtina ispitanika „teško“ donosi takvu odluku. Preko 30 procenata njih „lako“ ili „vlo lako“ donosi odluku o napredovanju (30,9%), a „vrlo teško“ svega 7,5 procenata ispitanika.

**Grafikon 3:** Težina odluke da napreduju u karijeri i efekata te odluke



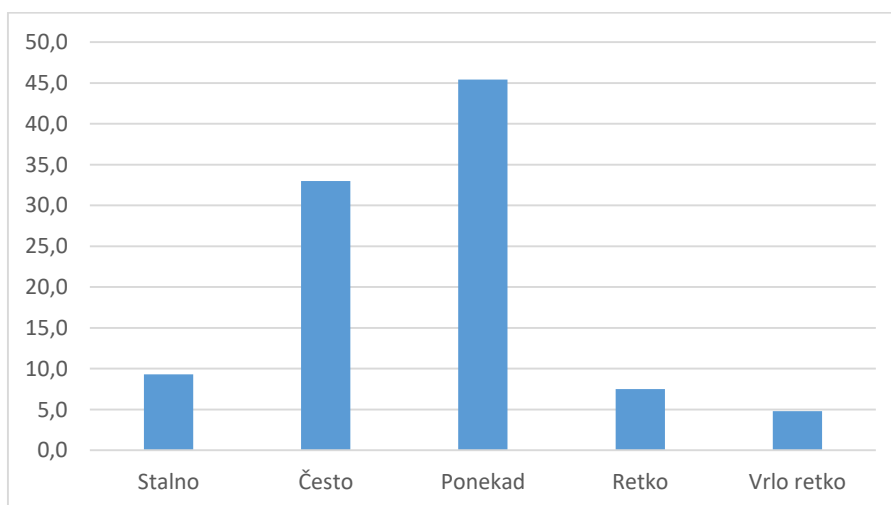
Prilikom analize odgovora ispitanika na **četvrto pitanje**: „Tokom kojih godina profesionalnog angažovanja ste razmišljali o napredovanju u karijeri?“ prikazanih u tabeli 5 i na grafikonu 4, odmah se uočava da se oko 40 procenata ipitanika izjasnilo da su o napredovanju u karijeri razmišljali od samog početka profesionalnog rada (40,1%). Zatim sledi smanjeno interesovanje nakon pet godina rada (18,1%), da bi se opet povećao interes za napredovanje u karijeri u periodu od šeste do 24 .godine rada (28,6%). Dobijeni rezultati ukazuju na to da je nakon 25 godina rada skoro potpuno opao interes za profesionalno napredovanje (1,8%).

**Grafikon 4:** Tokom kojih godina profesionalnog razvoja su razmišljali o karijeri



Odgovori na **peto pitanje** „Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?“ prikazani su u tabeli 6. i na grafikonu 5. Dobijeni nalazi ukazuju na to da najveći procenat ispitanika „samo ponekad“ razmišlja o napredovanju u karijeri (45,4%), dok oko 42 procenta njih „često“ ili „stalno“ razmišlja o napredovanju (42,3%). Oni koji „retko“ razmišljaju o napredovanju čine 7,5 procenata uzorka, a svega 4,8 procenta ispitanika „vrlo retko“ razmišlja o napredovanju u karijeri.

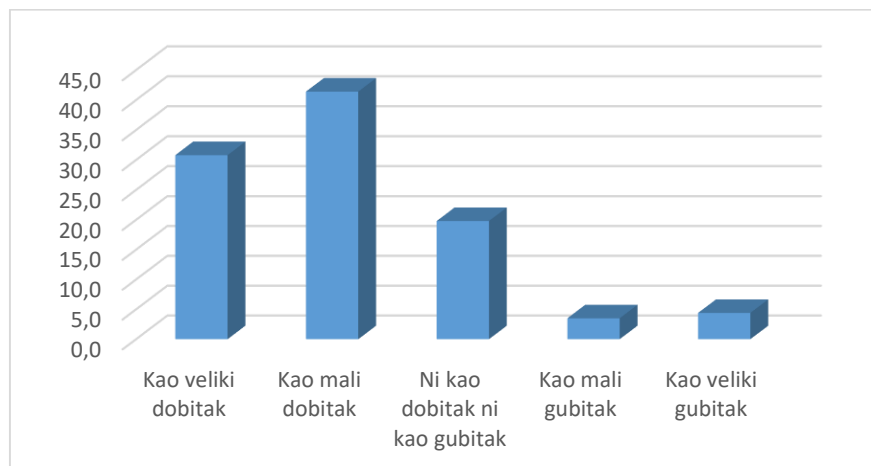
**Grafikon 5:** Koliko često su razmišljali o karijeri



Perspektiva usavršavanja u struci čini suštinu **šestog pitanja**: „Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku o daljem školovanju?“, a odgovori na ovo pitanje su prikazani u tabeli 7. i na grafikonu 6. Ovi odgovori ukazuju na to da oko 70 procenata ispitanika procenjuje

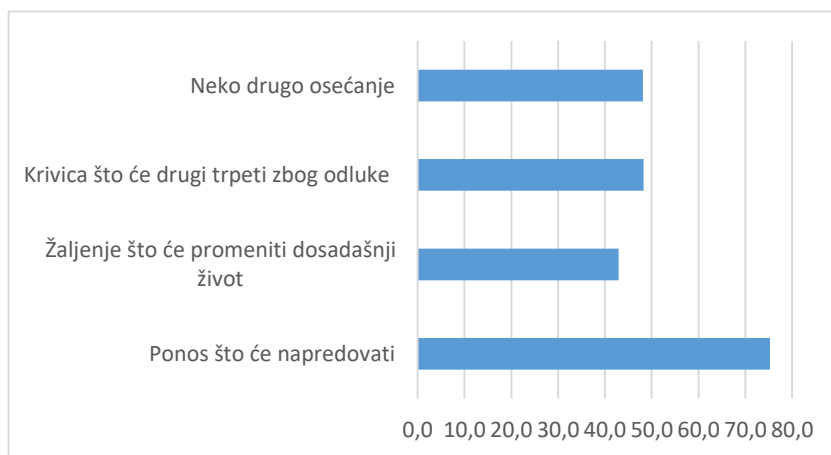
da odluka o daljem školovanju za njih predstavlja dobitak („mali“ – 41,4% ili veliki - 30,8%). Kao gubitak u odluci o daljem školovanju procenjuje oko osam procenata ispitanika („mali gubitak“ – 3,5%, a „veliki gubitak“ - 4,4%). Neodlučan stav po ovom pitanju („ni kao dobitak ni kao gubitak“) ima oko 20 procenata ispitanog uzorka (19,8%).

**Grafikon 6:** Procena perspektive vezane za odluku o daljem školovanju



Na **sedmo pitanje:** „*Koje je Vaše osećanje dominiralo vezano za odluku o karijernom napredovanju?*“ dobijeni su odgovori ispitanika u procentima (0-100%) za četiri ponuđena indikatora, a rezultati su prikazani u tabeli 8. i na grafikonu 7. Prema dobijenim pokazateljima, prilikom donošenja odluke za napredovanje najveći procenat ispitanika je „osećao ponos što će napredovati“ (75,26%), a ispod 50 procenata njih prožima „osećanje krivice što će drugi trpeti zbog te njihove odluke“ (48,27%) i „žaljenje što će ta odluka promeniti njihov dosadašnji život“ (42,90%).

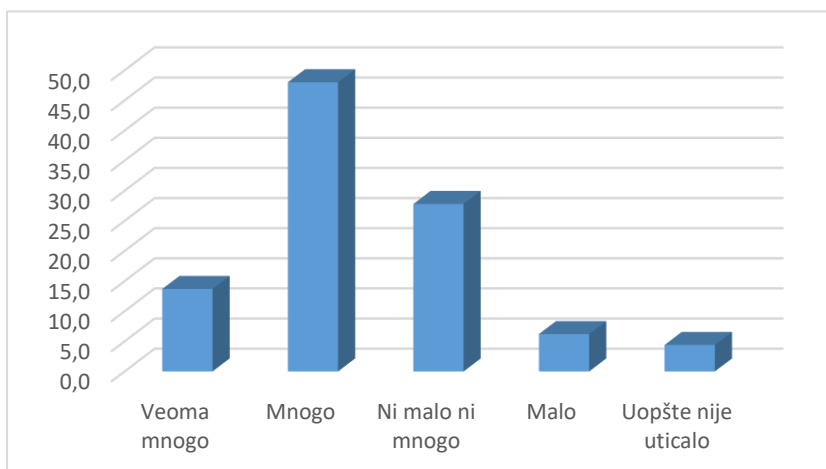
**Grafikon 7:** Koje je njihovo osećanje dominiralo vezano za odluku o karijernom napredovanju



Na **osmo pitanje:** „*Procenite koliko je Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju?*“ dobijeni su odgovori ispitanika koji su prikazani u tabeli 9. i na grafikonu 8. Dobijeni rezultati pokazuju da je najvećem procentu ispitanika njihovo osećanje „mnogo uticalo“

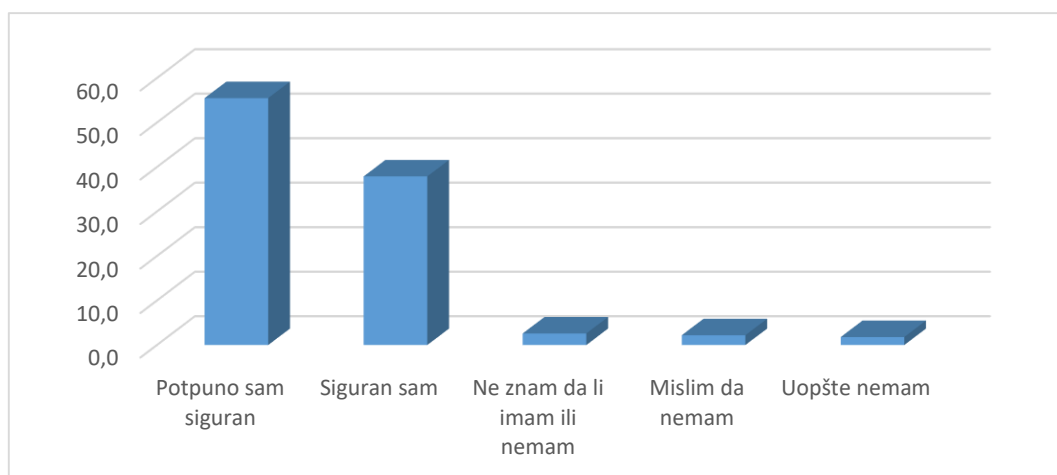
na donošenje odluke o napredovanju, a ako se tome dodaju procenti onih ispitanika kojima je „veoma mnogo“ preovladavalo osećanje, onda se može zaključiti da je oko 62 procenta ispitanika prožimalo snažno osećanje prilikom donošenja odluke o napredovanju (61,7%). Nasuprot tome, oko 28 procenata ispitanika je bilo neodlučno po ovom pitanju (27,8%), a na svega nešto više od 10 procenata njih „malo“ ili „uopšte nije uticalo“ osećanje na donošenje odluke (10,6%).

**Grafikon 8:** Uticaj ličnih osećanja na donošenje odluke o napredovanju



Procena sopstvenih sposobnosti za lično napredovanje čini suštinu **devetog pitanja**: „*Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete?*“ a odgovori na ovo pitanje su prikazani u tabeli 10 i na grafikonu 9. Značajno je napomenuti da je preko 55 procenata ispitanika „potpuno sigurno“ (55,5%), a još oko 38 procenata njih „sigurno“ (37,9%) u svoje sposobnosti, što čini ukupno 93,4 procenta ispitanika. Preostalih 6,6 procenata ispitanika „ne zna“ ili smatra da „nema“ sposobnosti za profesionalno napredovanje.

**Grafikon 9.** Procena ličnih sposobnosti za profesionalno napredovanje



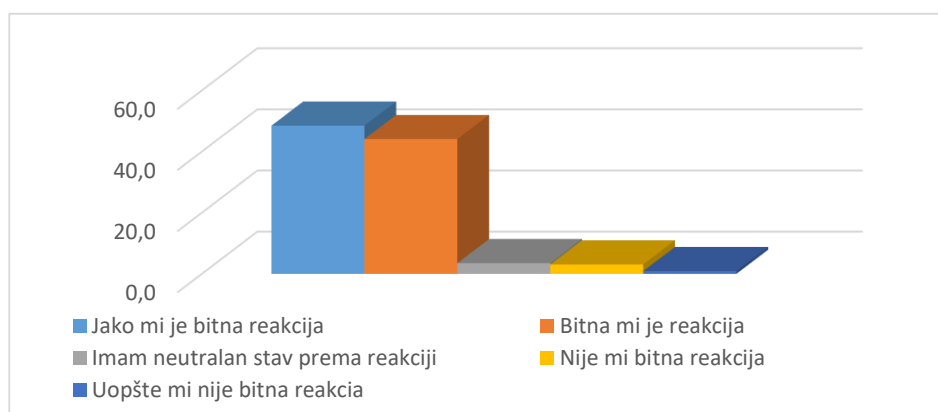
U **desetom pitanju** ispitanici su zamoljeni da „procene kolike su im šanse, odnosno koliko su uvereni u svoje sposobnosti za profesionalno napredovanje“ (u procentima od 0-100%) a njihovi odgovori su prikazani u tabeli 11. Ovi rezultati pokazuju da je preko 78 procenata ispitanika uvereno u svoje sposobnosti za profesionalno napredovanje (78,74%).

## 6.2 Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju

Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju analiziran je putem odgovora ispitanika na sledeća pitanja: PIT9: *Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT10: *Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT11: *Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT12: *Kako su reagovale Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT13: *Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?*

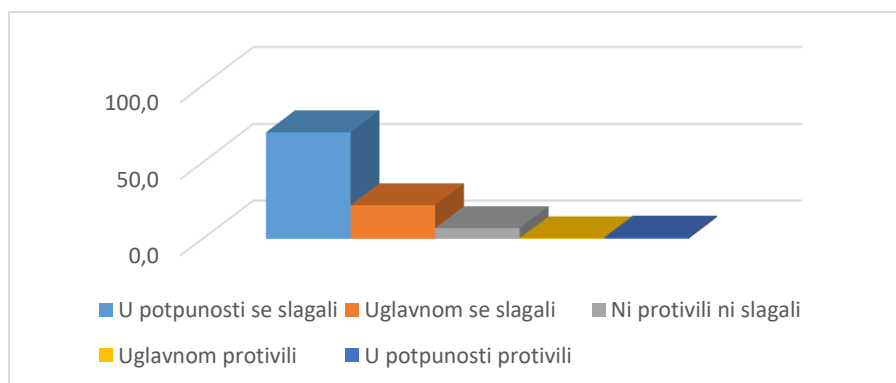
Na **prvo pitanje**: „*Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?*“, dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 12. i na grafikonu 10. Najvećem procentu ispitanika je „veoma bitna“ (48,4%) i „bitna“ (44,1%) reakcija njihove porodice na njihovu odluku o profesionalnom napredovanju, što čini čak 92,6 procenta ispitanika. Preostalih 7,5 procenta ispitanika pripada kategorijama onih koji imaju „neutralan stav“ ili kojima „nije bitna reakcija“ njihove porodice.

**Grafikon 10:** Koliko je bitna reakcija porodice na odluku ispitanika o njihovom napredovanju



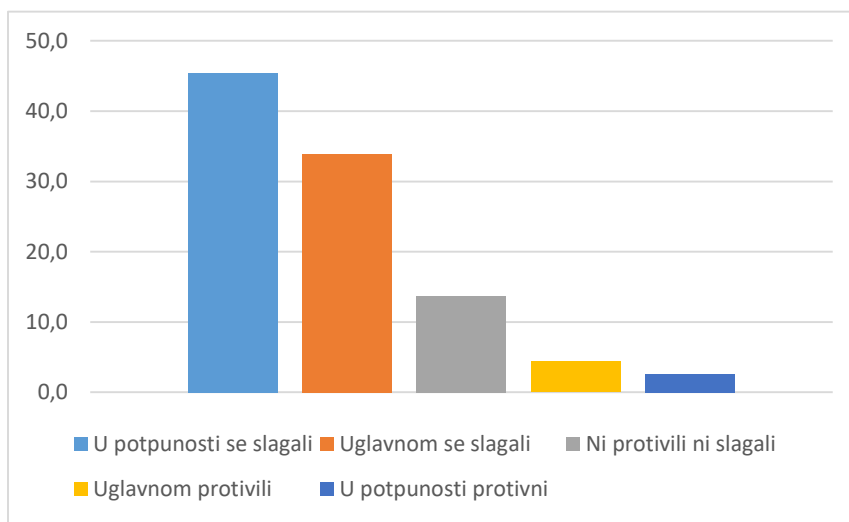
U vezi s tim, ispitanicima je postavljeno **drugo pitanje**: „*Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?*“, a odgovori na ovo pitanje su prikazani u tabeli 13. i na grafikonu 11. Oko 70 procenta ispitanika ocenjuje da se njihova porodica „u potpunosti slagala“ (69,6%), a 22 procenta njih ocenjuje da se „uglavnom slagala“ sa njihovom odlukom (22%). Ukupan procenat slaganja porodice sa njihovom odlukom iznosi 91,6 procenta. Preostali procenat ispitanika smatra da je porodica bila neodlučna ili se nije slagala sa njihovom odlukom (8,4%).

**Grafikon 11:** Kako je reagovala porodica na odluku ispitanika o njihovom napredovanju



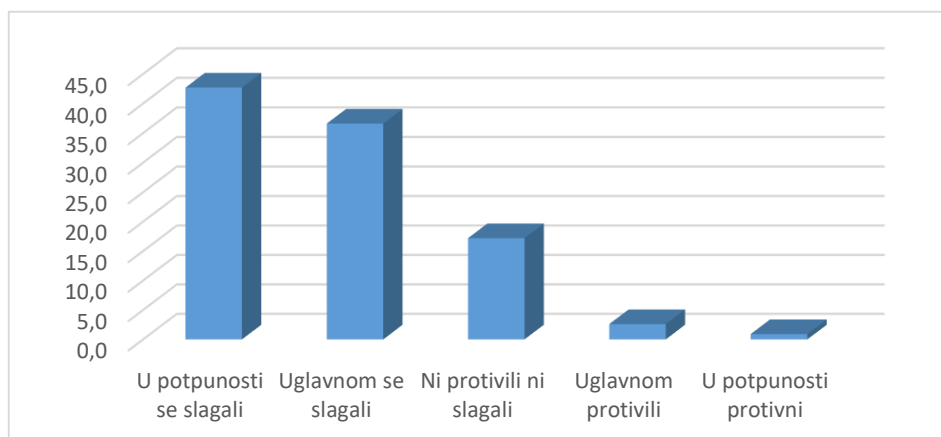
Odgovori na **treće pitanje**: „Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?“, prikazani su u tabeli 14. i na grafikonu 12. Rezultati istraživanja pokazuju da se najveći procenat ispitanika izjašnjava o tome da su se njihovi pretpostavljeni u „potpunosti slagali“ sa njihovom odlukom o napredovanju (45,4%), a ako tome dodamo i procenat onih koji su se „uglavnom složili“ (33,9%), onda ukupan procenat slaganja sa njihovom odlukom iznosi preko 79 procenata (79,3%). Procenat onih koji se „nisu ni protivili ni slagali“ bio je oko 14 procenata (13,7%), a neslaganje sa njihovom odlukom, po proceni ispitanika, iznosilo je svega sedam procenata.

**Grafikon 12:** Kako su reagovali pretpostavljeni na odluku ispitanika o napredovanju



Po pitanju reakcije njihovih kolega na njihovu odluku o napredovanju, što čini suštinu **četvrtog pitanja**, dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 15. i na grafikonu 13. Da su se "u potpunosti slagali" sa njihovom odlukom smatra oko 43 procenta ispitanika (42,7%), a da su se "uglavnom slagali" ističe još 37 procenata ispitanika (36,6%). Oko 21 procenat ispitanika ima neutralan stav po ovom pitanju (17,2%), a da su se „protivili“ njihovoj odluci izrazilo je 3,5 procenta ispitanika.

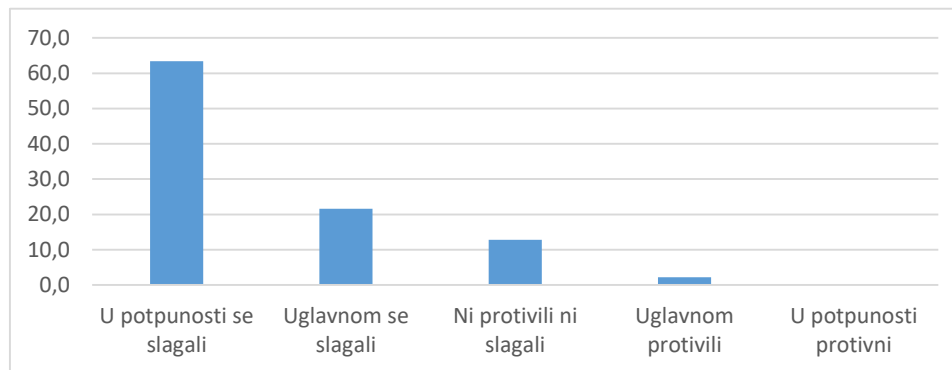
**Grafikon 13:** Reakcija kolega ispitanika na njihovu odluku o napredovanju





Na **peto pitanje**: „Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?“, dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 16. i na grafikonu 14. Prema dobijenim pokazateljima, preko 63 procenta ispitanika smatra da su se oni „u potpunosti slagali“ (63,4%), a oko 22 procenta njih smatra da su se „uglavnom slagali“ (21,6%). Da su imali „neutralan stav“ ili da su se „protivili“ njihovoj odluci ističe 15 procenata ispitanika.

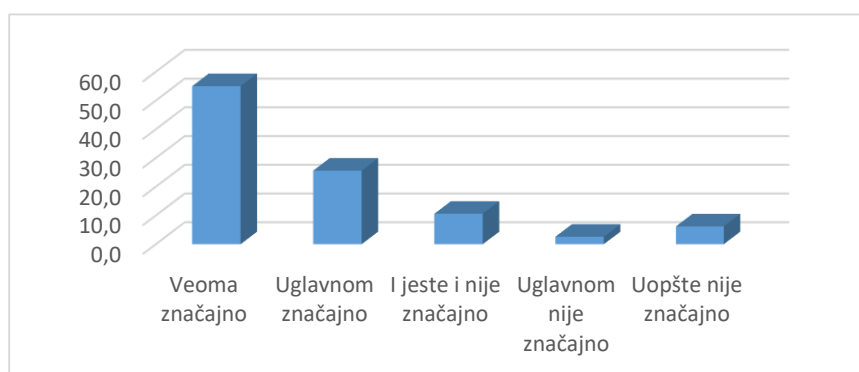
**Grafikon 14:** Reakcija prijatelja ispitanika na njihovu odluku o napredovanju



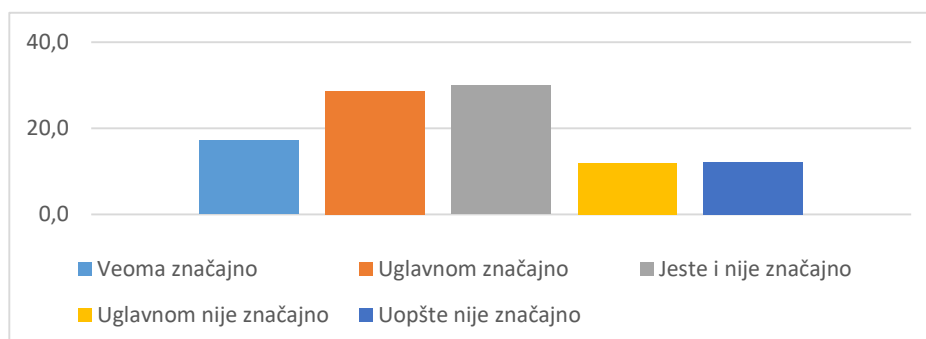
### 6.3 Uticaj pogodnosti (benefita) profesionalnog usavršavanja na donošenje odluke o napredovanju

Uticaj pogodnosti (benefita) profesionalnog usavršavanja na donošenje odluke o napredovanju razmatran je putem analize odgovora ispitanika na sledeća pitanja (tvrdnje): PIT14: „Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života“; PIT15: „Mogućnost druženja sa bitnim ljudima“; PIT16: „Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece“; PIT17: „Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama“; PIT18: „Mogućnost odabira mesta rada“; PIT19: „Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja“; PIT20: „Mogućnost sticanja dobara – stan i kola“; PIT21: „Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda“; PIT22: „Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja, rođaka)“; PIT23: „Mogućnost spajanja sa porodicom“; PIT24: „Zadovoljavanje lične radoznalosti, ambicioznosti“. Njihov zadatak je bio da na petostepenoj skali Likertovog tipa stepenuju značajnost uticaja navednih pogodnosti (mogućnosti) na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.

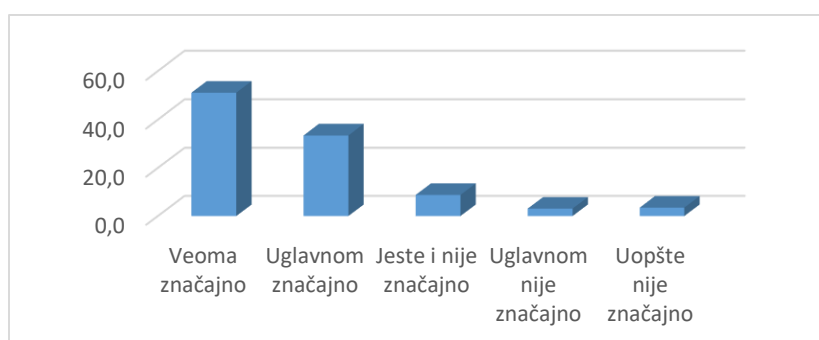
Kada je reč o **prvoj tvrdnji** definisanoj kao „Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života“ procena ispitanika je prikazana u tabeli 17. i na grafikonu 15. Na osnovu dobijenih rezultata uočljivo je da oko 55 procenata ispitanika ističe da im je ova mogućnost „veoma značajna“ (55,1%), a nešto više od jedne četvrtine njih je istaklo da je ona „uglavnom značajna“ (25,6%), što čini oko 80 procenata ispitanika. Preostalih 20 procenata ispitanika ima neutralan stav ili smatra da ova mogućnost „nije značajna“ za napredovanje u karijeri (19,4%)

**Grafikon 15:** Stav o mogućnosti ostvarivanja adekvatnog partnerskog i porodičnog života

Rezultati procene ispitanika za **drugu tvrdnju** definisanu kao „*Mogućnost druženja sa bitnim ljudima*“ prikazani u tabeli 18. i na grafikonu 16. ukazuju na to da značajno najveći procenat ispitanika ima neutralan stav (30%) ili smatra da ova mogućnost „uglavnom“ utiče na napredovanje (28,6%). Čak preko 24 procenta ispitanika ističe da ova mogućnost nije značajna za njihovo napredovanje.

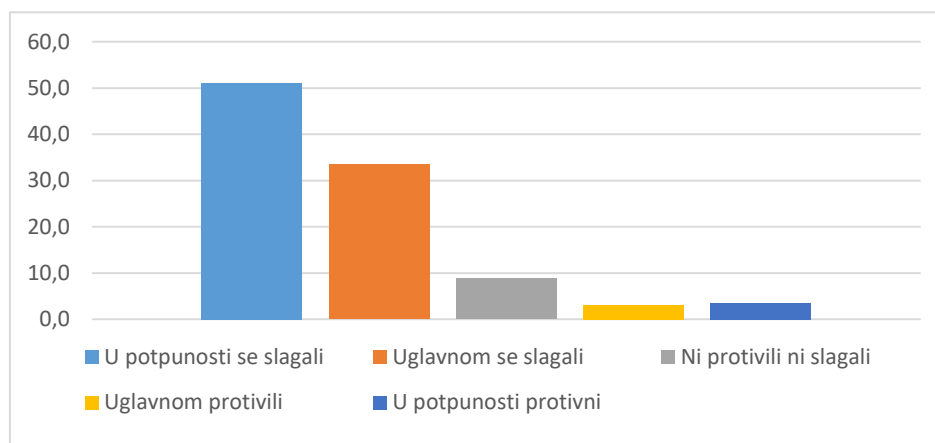
**Grafikon 16:** Stav o mogućnosti druženja sa „bitnim“ ljudima

Procena ispitanika na **treću tvrdnju**: „*Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece*“ prikazana je u tabeli 19. i na grafikonu 17. Prema dobijenim rezultatima, preko polovine ispitanika smatra da napredovanje u karijeri omogućava adekvatne uslove za školovanje i život dece (52,4%), a približno 27 procenata ispitanika smatra da ima „uglavnom značajan“ uticaj (26,9%). Neutralan stav po ovom pitanju ima oko 13 procenata ispitanika (13,2%), a neznan ili beznačajan uticaj ove mogućnosti ističe svega oko sedam procenata ispitanika (7,4%).

**Grafikon 17:** Stav o omogućavanju adekvatnih uslova za školovanje i život dece

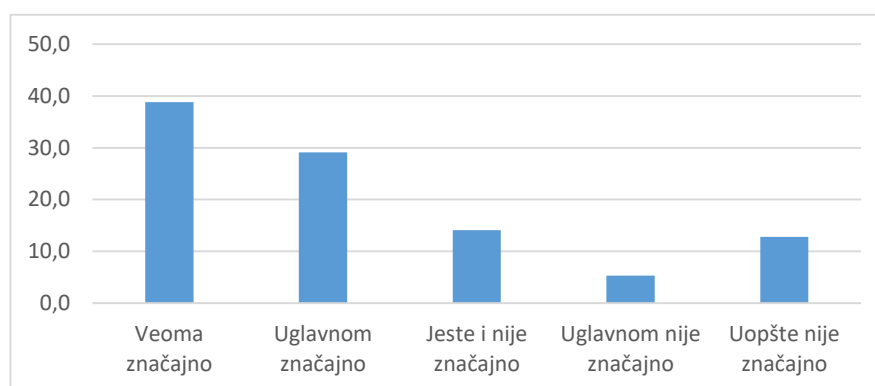
**Četvrta tvrdnja** definisana kao: „*Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama*“ takođe je bila predmet procenjivanja ispitanika, pri čemu su njihovi odgovori prikazani u tabeli 20. i na grafikonu 18. Ovi rezultati pokazuju da je preko 50 procenata ispitanika procenilo da napredovanje u karijeri omogućava da se ono u „veoma značajnoj meri“ odvija u skladu sa njihovim kvalifikacijama (51,1%), još oko 33 procenta ispitanika je ukazalo na „uglavnom značajan“ uticaj ove mogućnosti, dok je neopredeljenih po ovom pitanju bilo oko devet procenata ispitanika (8,8%). Njen negativan uticaj procenjuje nešto više od šest procenata ispitanika (6,6%).

**Grafikon 18:** Stav o mogućnosti napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama

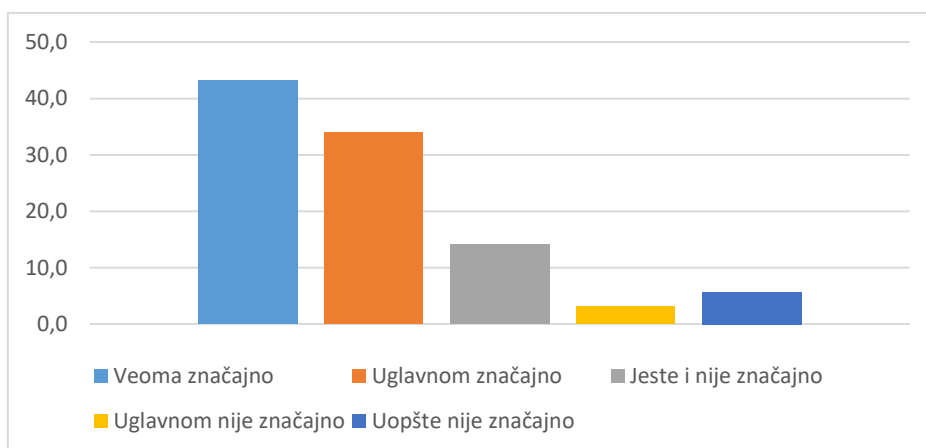


Odgovori ispitanika na **petu tvrdnju** definisanu kao: „*Mogućnost odabiranja mesta rada*“ prikazani su u tabeli 21. i na grafikonu 19. Ovi rezultati ukazuju na to da oko 39 procenata ispitanika smatra da napredovanje u karijeri „veoma značajno“ utiče na izbor mesta rada (38,8%), a oko 29 procenata smatra da je taj uticaj „uglavnom značajan“ (29,1%). Neutralan stav po ovom pitanju ima 14 procenata ispitanika (14,1%), a preko 18 procenata njih smatra da on nije značajan za odabir mesta rada (18,1%).

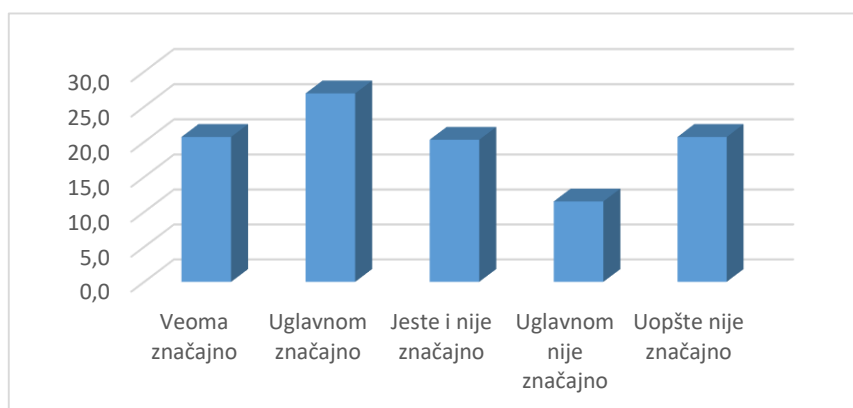
**Grafikon 19:** Stav o mogućnosti odabira mesta rada



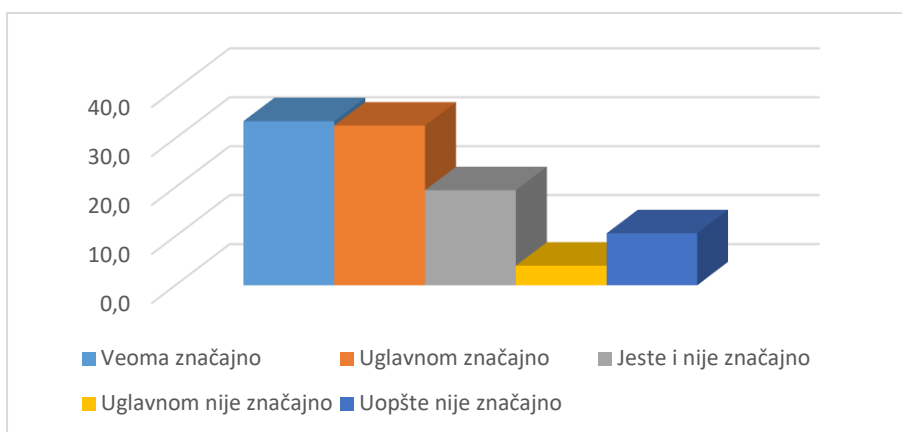
„*Procena uticaja mogućnosti daljeg školovanja i usavršavanja usled napredovanja u karijeri*“ koja je iskazana u **šestoju tvrdnji**, prikazana je u tabeli 22. i na grafikonu 20. Prema tim podacima ispitanici u najvećem procentu procenjuju ovaj uticaj kao „veoma značajan“ (43,2%), a oko 34 procenta njih smatra da je on „uglavnom značajan“ (33,9%). Neodlučno po ovom pitanju je bilo oko 14 procenata ispitanika (14,1%), dok je beznačajan uticaj napredovanja na ovu mogućnost potvrđen kod devet procenata ispitanika (8,8%).

**Grafikon 20:** Stav o mogućnosti daljeg školovanja i usavršavanja

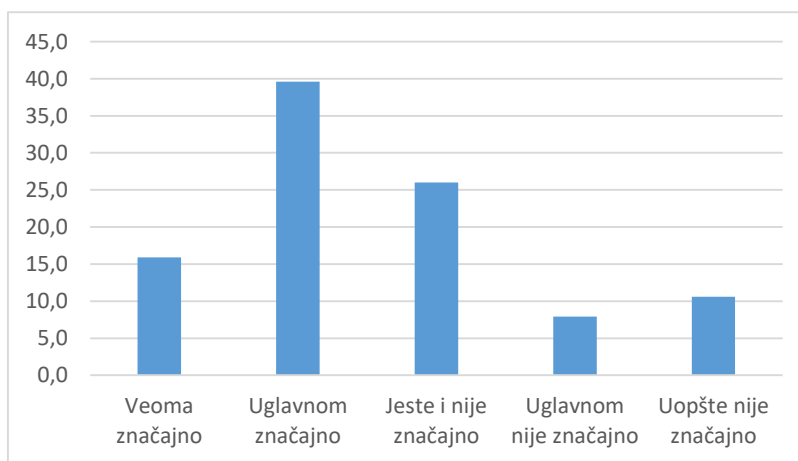
Stav ispitanika o **sedmoj tvrdnji** definisanoj kao: „*Mogućnost sticanja dobara (stan, kola)*“ prikazan je u tabeli 23. i na grafikonu 21. Ovi rezultati ukazuju na to da najveći procenat ispitanika ističe „uglavnom značajan“ uticaj napredovanja na ovu mogućnost (26,9%), a oko 21 procenat njih procenjuje da napredovanje u karijeri ima „veoma značajan“ (20,7%) i „neutralan“ uticaj (20,3%). Podjednak procenat ispitanika ima negativan i pozitivan stav (20,7%) i neutralan stav po ovom pitanju (20,3%). Više od 11 procenata njih ukazuje da „uglavnom nije značajan“ uticaj (11,5%).

**Grafikon 21:** Stav o mogućnosti sticanja dobara

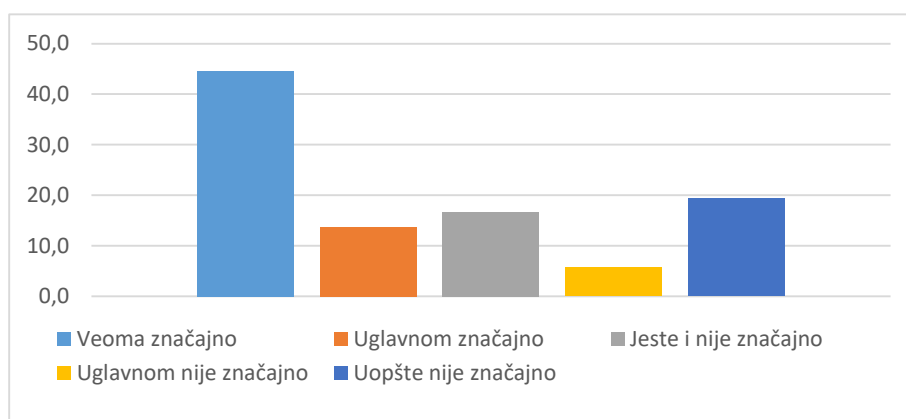
Kad je u pitanju „*Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda kao pogodnosti napredovanja*“, rezultati odgovora ispitanika na ovu **osmu tvrdnju**, koja je prikazana u tabeli 24. i na grafikonu 22, ukazuju na to da oko 66 procenata ispitanika ističe „veoma značajan“ (33,5%) i „uglavnom značajan“ (32,6%) uticaj napredovanja u karijeri na ostvarivanje adekvatnog životnog standarda. Oko 20 procenata njih ima neutralan stav (19,4%), dok negativan stav po ovom pitanju ima preko 14 procenata ispitanika (14,6%).

**Grafikon 22:** Stav o mogućnosti ostvarivanja adekvatnog životnog standarda

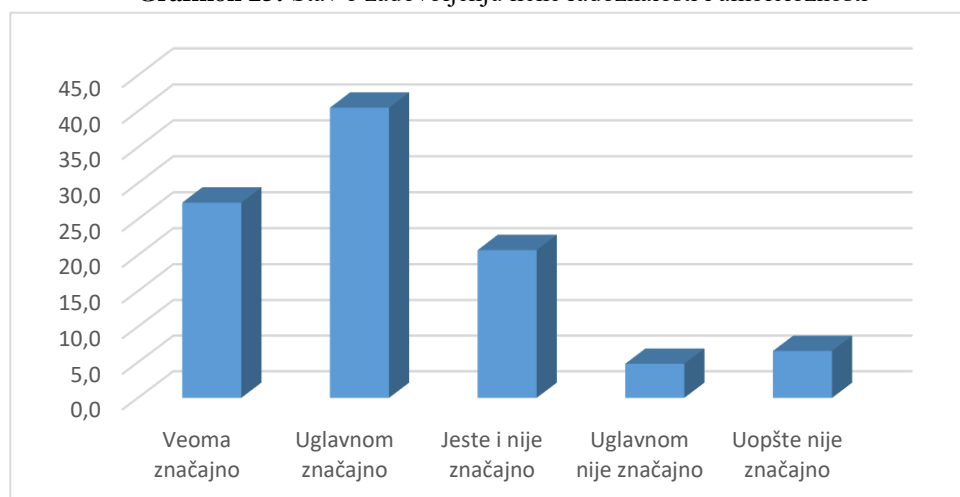
Odgovori ispitanika na **devetu tvrdnju** koja je definisana kao: „*Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja)*“ prikazani su u tabeli 25. i na grafikonu 23. Oko 40 procenata ispitanika smatra da napredovanje u karijeri utiče na mogućnost sticanja poštovanja kod prijatelja, kolega i pretpostavljenih (39,6%). Da napredovanje u karijeri ima „veoma značajan uticaj“ na sticanje poštovanja kod drugih smatra oko 16 procenata ispitanika (15,9%). Neodlučan stav po ovom pitanju ima 26 procenata ispitanika, a da ne postoji značajan uticaj ističe 18,5 procenata ispitanika.

**Grafikon 23:** Stav o mogućnost sticanja poštovanja kod drugih

Kod **desete tvrdnje** koja se odnosi na stav o „*Mogućnosti spajanja sa porodicom*“, ispitanici su dali odgovore koji su prikazani u tabeli 26. i na grafikonu 24. Preko 44 procenata ispitanika smatra da bi napredovanje u karijeri trebalo da omogući „spajanje“ sa porodicom (44,5%). Ovim mišljenjima ispitanika trebalo bi da se dodaju stavovi ispitanika o tome da napredovanje u karijeri „uglavnom značajno“ utiče na ovu mogućnost (13,7%), što znači da pozitivno mišljenje po ovom pitanju ima oko 58 procenata ispitanika (58,2%). Oko 17 procenata njih ima neodlučan stav (16,7%), dok negativan stav ima 25 procenata ispitanika (25,1%).

**Grafikon 24:** Stav o mogućnosti spajanja sa porodicom

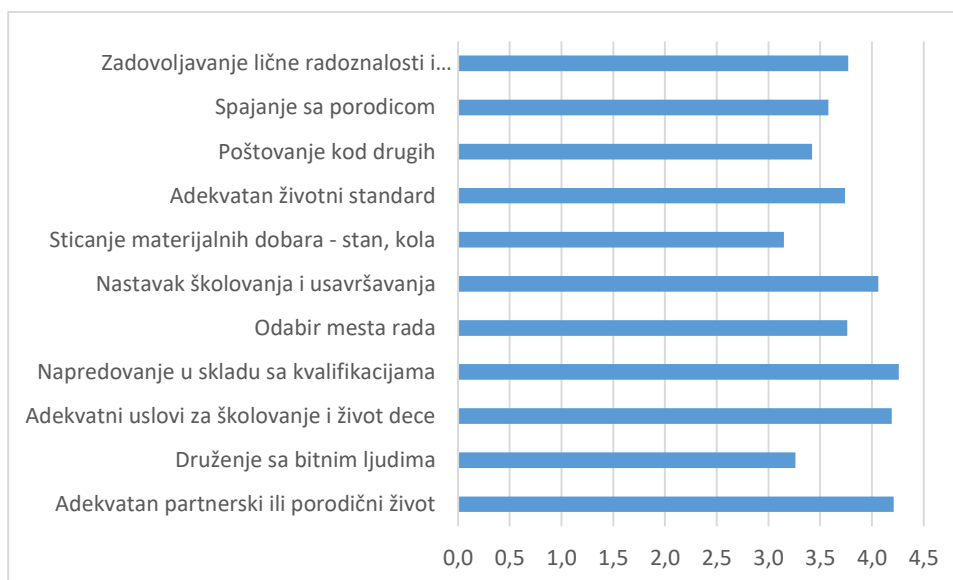
Poslednja **jedanaesta tvrdnja** se odnosi na *“Zadovoljavanje lične radoznalosti i ambicioznosti”* pod uticajem napredovanja u karijeri, a odgovori ispitanika su prikazani u tabeli 27. i na grafikonu 25. Prema dobijenim rezultatima, više od 40 procenata ispitanika smatra da napredovanje u karijeri ima „značajan uticaj“ (40,5%), a ovom procentu trebalo bi da se doda procenat ispitanika koji govore o „veoma značajnom“ uticaju napredovanja (27,3%). Neutralan stav po ovom pitanju ima skoro 21 procenat ispitanika (20,7%), a negativan stav ima preko 11 procenata ispitanika (11,4%).

**Grafikon 25:** Stav o zadovoljenju lične radoznalosti i ambicioznosti

Osim frekvencije i procenata odgovora ispitanika, procena manifestnih varijabli (tvrdnji) koje se odnose na mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri izražena je pomoću aritmetičkih sredina i standardnih devijacija i prikazana je u tabeli 28. i na grafikonu 26. Procena značaja manifestnih varijabli obavljena je posredstvom 11 pokazatelja (stavki), a njihov rang prema učestalosti odgovora ispitanika (srednjoj vrednosti) prikazan je u istoj tabeli. Na osnovu uvida u dobijene rezultate uočljivo je da se aritmetička sredina procenjenih stavki kreće u rasponu od 3,15 do 4,26 (ispitanici su davali odgovore od 1 do 5, pri čemu je 5 značilo procenu uticaja napredovanja u najvećem stepenu). Prve tri manifestne varijable po njihovom značaju čine: *mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijom* (4,26); *mogućnost adekvatnog partnerskog i porodičnog života* (4,21) i *omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece* (4,19). Poslednji rang zauzimaju dve manifestne varijable (tvrdnje): *mogućnost druženja sa „bitnim ljudima“* (3,26) i *mogućnost sticanja materijalnih dobara* (3,15).

**Tabela 28:** Rang lista mogućnosti (pogodnosti) kao uticajnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju

	Uticajni činioci donošenja odluke o napredovanju	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Rang
P14	Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života	4,21	1,131	2
P15	Mogućnost druženja sa "bitnim" ljudima	3,26	1,234	10
P16	Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece	4,19	1,080	3
P17	Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijom	4,26	0,989	1
P18	Mogućnost odabira mesta rada	3,76	1,356	6
P19	Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja	4,06	1,102	4
P20	Mogućnost sticanja dobara – stan, kola	3,15	1,423	11
P21	Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda	3,74	1,257	7
P22	Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih	3,42	1,166	9
P23	Mogućnost "spajanja" sa porodicom	3,58	1,556	8
P24	Zadovoljavanje lične radoznalosti, ambicioznosti	3,77	1,105	5

**Grafikon 26:** Osnovni statistički pokazatelji mogućnosti napredovanja

#### 6.4 Uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju

Uticaj sajber prostora (interneta, intraneta i društvenih mreža) na donošenje odluke o napredovanju razmotreno je kroz analizu odgovora ispitanika na sledeća pitanja: PIT38: „Da li koristite internet?“, PIT39: „Koliko često ste na internetu?“, PIT40: „Koje sajtove posećujete na internetu? (Odgovori u procentima: 0-100%)“, PIT41: „Koje sajtove najčešće posećujete na internetu? (Odgovori u procentima: 0-100%)“, PIT42: „Koliko često pristupate tim sajtovima?“ PIT43: „Da li posećujete sajt Ministarstva odbrane (MO)?“, PIT44: „Navedite razloge posećivanja veb portala MO (zaokruženo odgovarajuće slovo)“, PIT45: „Oni koji pretražuju

internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem.“, PIT46: „Bez obzira da li pretražujem informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri najbitnija je odluka pretpostavljenog.“, PIT47: „Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portala MO koriste u odluci o napredovanju u karijeri?“, PIT48: „Da li Vam, i koliko, iskustva drugih pripadnika Vojske, na društvenim mrežama pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?“, PIT49: „Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri?“

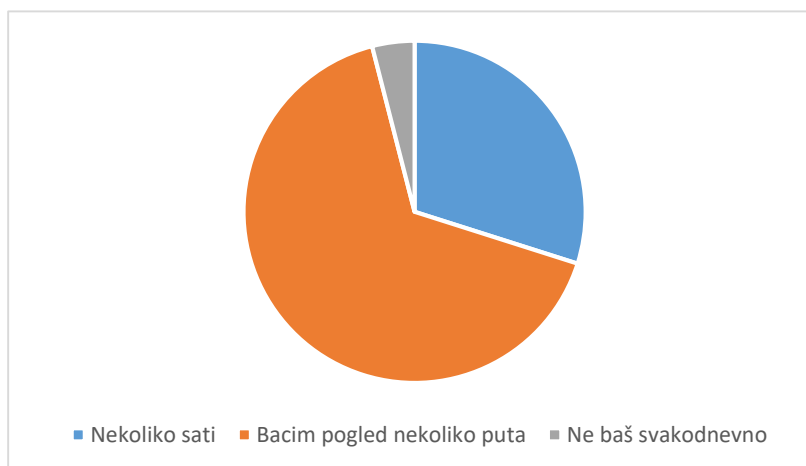
Odgovori ispitanika na pitanje: „Da li koristite internet?“ prikazani su u tabeli 29. i na grafikonu 27. Dobijeni rezultati ukazuju na to da velika većina ispitanika često koristi internet (92,5%), dok svega 7,5 procenata njih „veoma retko“ ili „uopšte ne koristi“ internet.

**Grafikon 27:** Korišćenje interneta



Takođe, zanimalo nas je „Koliko često su ispitanici na internetu?“, a odgovori na ovo pitanje prikazani su u tabeli 30. i na grafikonu 28. Na osnovu dobijenih rezultata može se zaključiti da oko dve trećine ispitanika „baca pogled na internet nekoliko puta dnevno“ (66,1%), a oko 30 procenata njih pristupa internetu „nekoliko sati“ (29,9%). Procenat onih koji „nisu baš svakodnevno“ na internetu je veoma mali (4,0%).

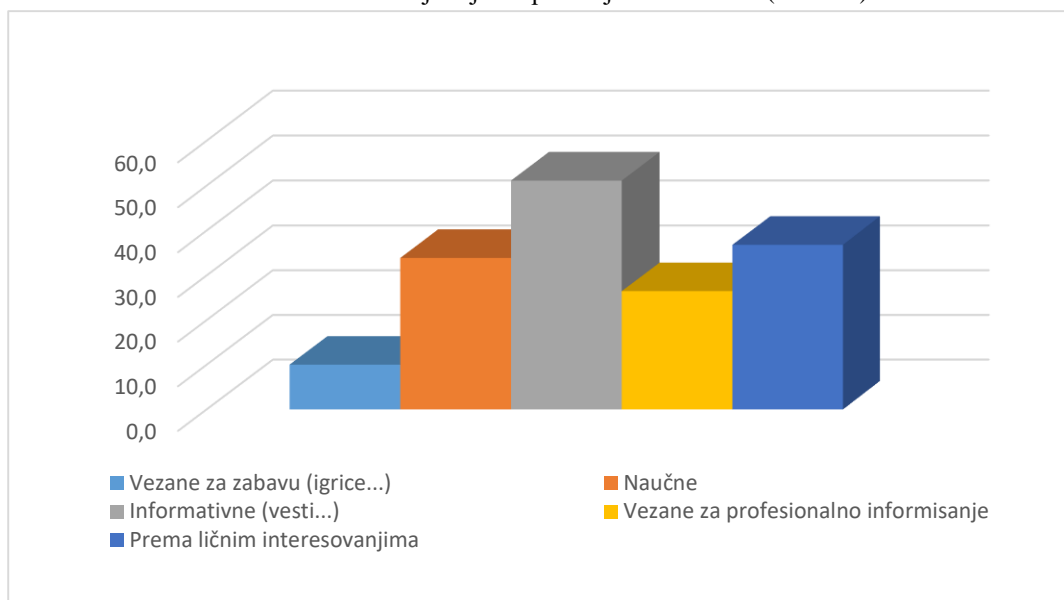
**Grafikon 28:** Koliko često koriste internet





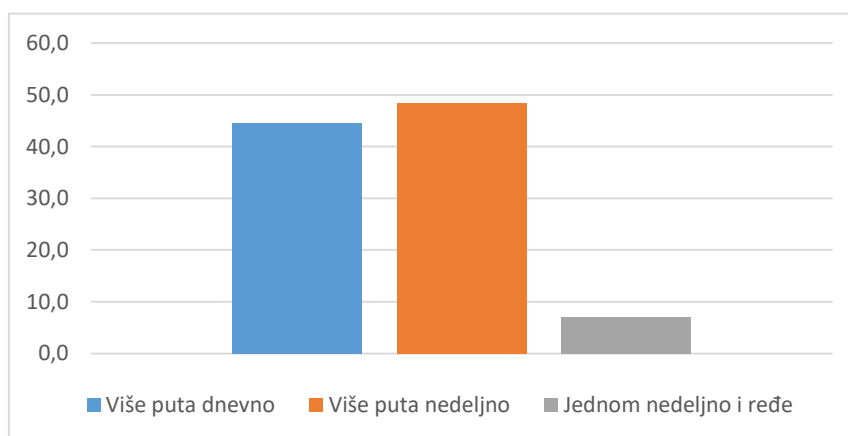
Osim učestalosti pristupa internetu, predmet našeg interesovanja je bio „*Koje sajtove ispitanici posećuju na internetu?*“. Ispitanici su davali odgovore u procentima (0-100%), a njihovi rezultati su prikazani u tabeli 31. i na grafikonu 29. Prema dobijenim pokazateljima, preko 50 procenata ispitanika pristupa sajtovima sa informativnim sadržajem (51,13%), a zatim slede oni koji odabir sajtova obavljaju prema ličnim interesovanjima - automobili, uređenje stanova, zdrava ishrana, život, sport, putovanja (36,82%) i koji koriste naučne informacije (33,91%). Ispod 30 procenata ispitanika koristi sajtove vezane za profesionalno informisanje (26,49%), a oko 10 procenata njih sajtove vezane za zabavu (10,03%).

**Grafikon 29.** Koje sajtove posećuju na internetu (0-100%)



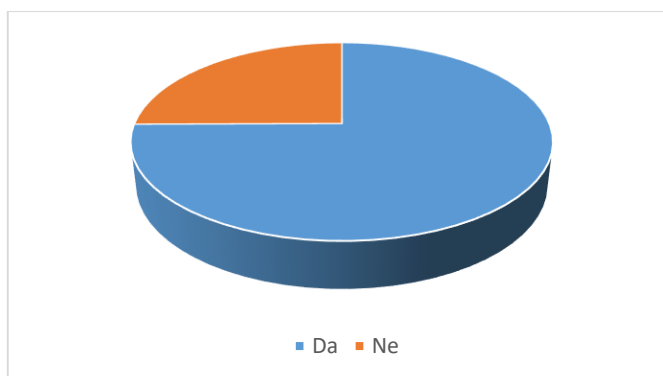
Kada je ispitanicima postavljeno pitanje: „*Koliko često pristupaju tim sajtovima?*“ dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 32. i na grafikonu 30. Prema dobijenim rezultatima, najveći procenat ispitanika pristupa navedenim sajtovima više puta nedeljno (48,5%), zatim slede oni koji posećuju ove sajtove više puta dnevno (44,5%), a svega sedam procenata ispitanika jednom nedeljno pristupa ovim sajtovima.

**Grafikon 30.** Koliko često pristupaju tim sajtovima



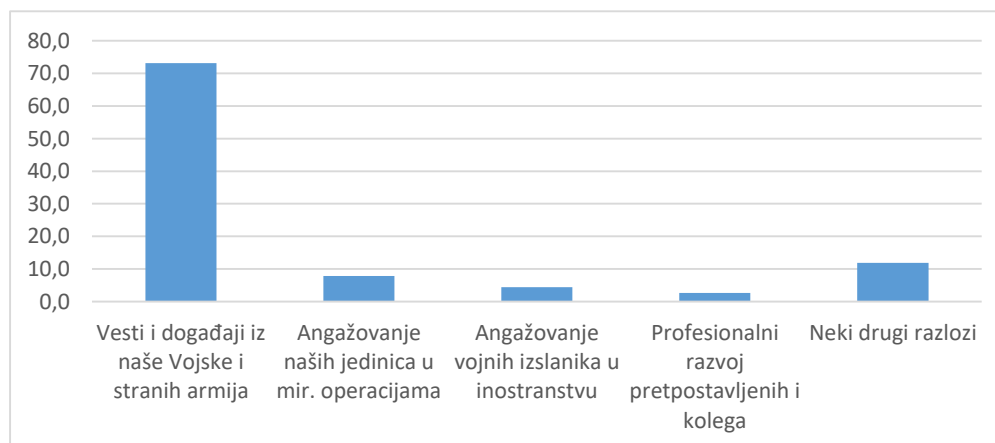
Svakako, nezaobilazno pitanje iz ove grupe manifestnih varijabli je bilo „*Da li ispitanici posećuju sajt MO Republike Srbije?*“. Odgovori na ovo pitanje, koji su prikazani u tabeli 33. i na grafikonu 31. pokazuju da oko tri četvrtine ispitanika posećuje sajt MO (74,9%), dok jedna četvrtina njih ne posećuje ovaj sajt (25,1%).

**Grafikon 31.** Da li posećuju sajt Ministarstva odbrane Republike Srbije

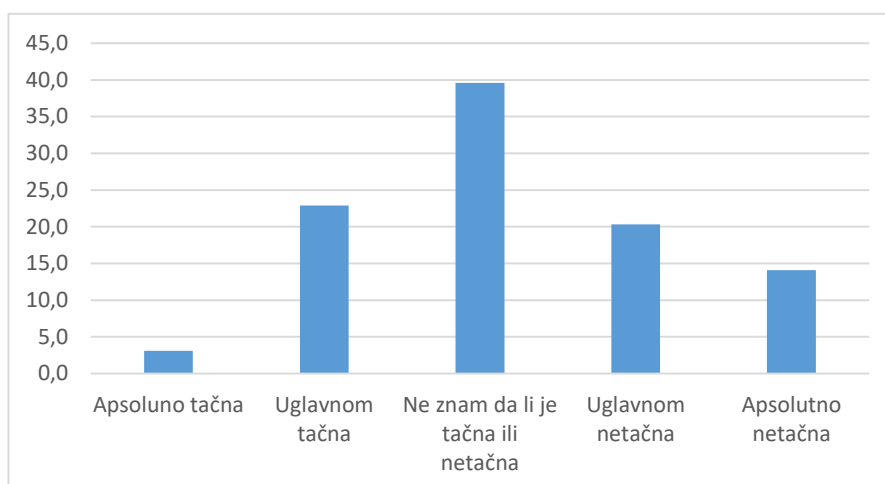


Na pitanje: „*Navedite razloge posećivanja sajta MO*“, dobijeni su odgovori ispitanika koji su prikazani u tabeli 34. i na grafikonu 32. Prikazani rezultati ukazuju na to da skoro tri četvrtine ispitanika posećuje veb portal MO zbog najnovijih vesti iz naše vojske i stranih armija (73,1%). Preostalu jednu četvrtinu razloga za posećivanje ovog sajta čine: angažovanje naših jedinica ili pojedinaca u mirovnim operacijama (7,9%); angažovanje vojnih izaslanika u inostranstvu i vojnih predstavnika u kancelariji NATO u Briselu (4,4%); praćenje profesionalnog razvoja kolega i pretpostavljenih (2,6%), itd.

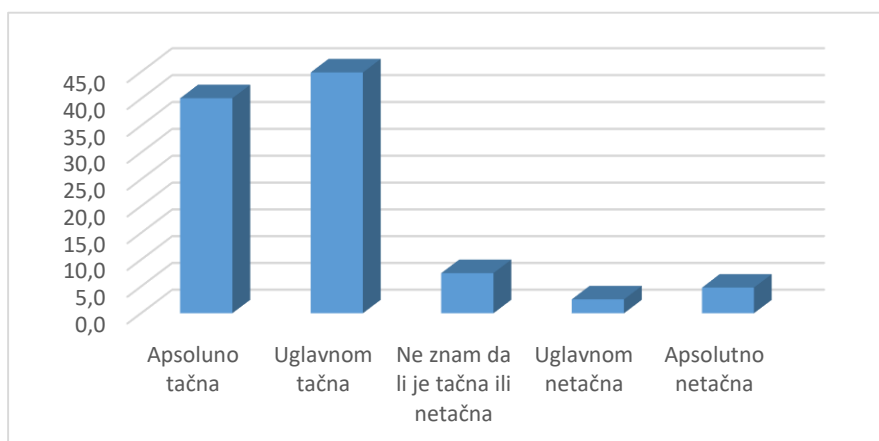
**Grafikon 32.** Razlozi posećivanja sajta Ministarstva odbrane



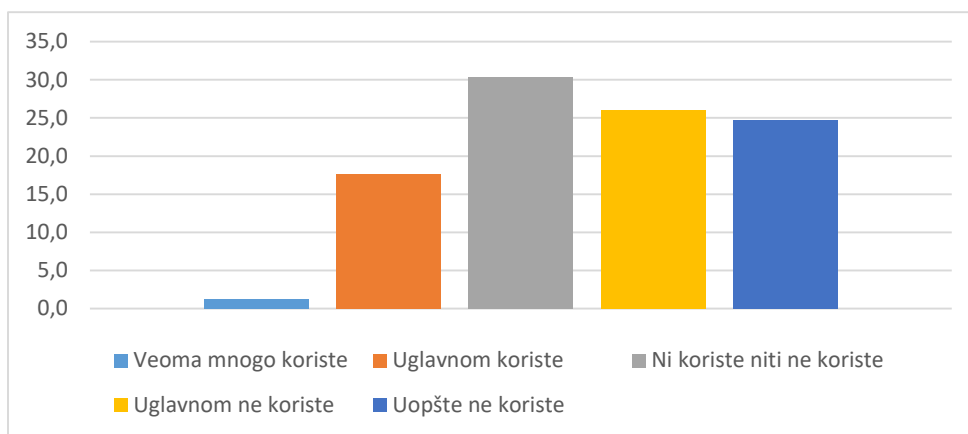
Odgovori na pitanje: „*Da li oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za brže napredovanje?*“ prikazani su u tabeli 35. i na grafikonu 33. Prema dobijenim rezultatima, najveći procenat ispitanika „ne zna u kojoj meri je ova tvrdnja tačna“ (39,6%), a podjednak procenat njih smatra da je ova tvrdnja „uglavnom tačna“ (22,9%) i „uglavnom netačna“ (20,3%). Čak 14 procenata ispitanika smatra da je ova tvrdnja „apsolutno netačna“ (14,1%), a svega tri procenta da je „apsolutno tačna“ (3,1%).

**Grafikon 33:** Oni koji pretražuju internet/intranet imaju veće šanse za bržim napredovanjem

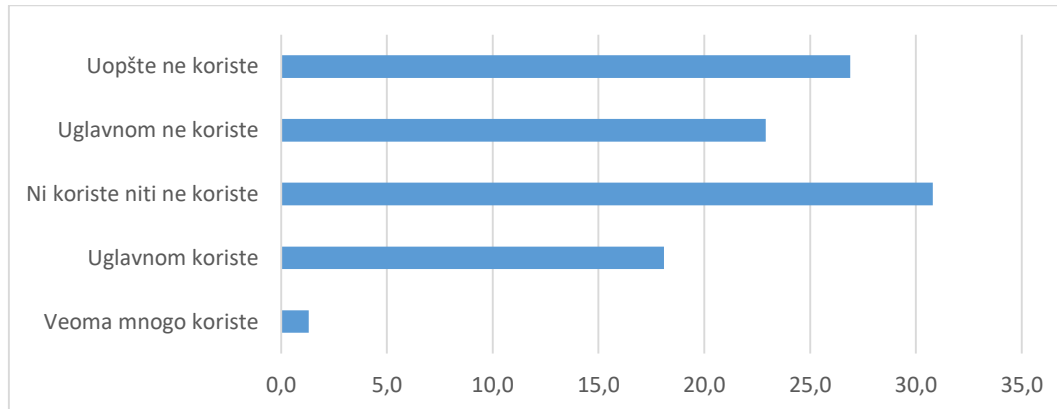
Tragajući za informacijom: „*Da li je uprkos pretraživanju informacija na internetu/intranetu za napredovanje u službi najvažnija odluka pretpostavljenog?*“, ispitanicima je postavljeno istovetno pitanje, a odgovori na ovo pitanje su prikazani u tabeli 36. i na grafikonu 34. Prema dobijenim podacima, najveći procenat ispitanika smatra da je ova tvrdnja „uglavnom“ (44,9%) ili „apsolutno tačna“ (40,1%), što obuhvata čak 85 procenata ispitanika. Preko sedam procenata ispitanika je neodlučno, dok približno isti procenat ispitanika ovu tvrdnju smatraju „netačnom“ ili „apsolutno netačnom“ (7,4%).

**Grafikon 34:** Bez obzira na korišćenje interneta odluka o napredovanju zavisi od pretpostavljenog

Na postavljeno pitanje: „*Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portala MO koriste u odluci o napredovanju u karijeri?*“ dobijeni su odgovori koji su prikazani u tabeli 37. i na grafikonu 35. Dobijeni rezultati ukazuju na većinski negativan stav po ovom pitanju. Naime, oko 30 procenata ispitanika ima neutralan stav (30,4%), zatim 26 procenata njih smatra da „uglavnom ne koriste“, a oko 25 procenata ispitanika da „uopšte ne koriste“ (24,7%). Da ove informacije „uglavnom“ ili „veoma mnogo“ koriste u donošenju odluke o napredovanju smatra svega oko 19 procenata ispitanika (18,9%).

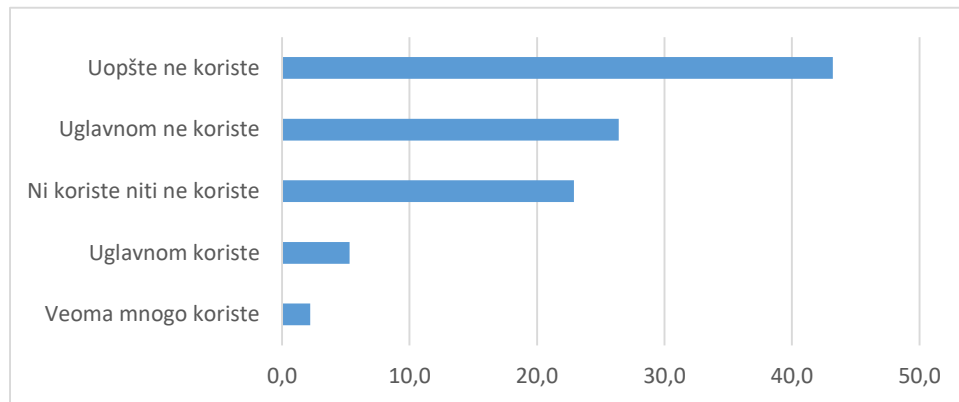
**Grafikon 35.** Korišćenje informacija sa Veb portal MO za donošenje odluke o napredovanju

Na pitanje: „*Da li iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama pomažu u donošenju odluke o napredovanju u karijeri?*“, ispitanici su dali odgovore koji su prikazani u tabeli 38. i na grafikonu 36. Slično odgovoru na prethodno pitanje, i u odgovoru na ovo pitanje preovladava negativno mišljenje ispitanika. Naime, oko 31 procenat ispitanika ima neutralan stav (30,8%), dok oko 50 procenata njih ističe da im „uopšte ne koriste“ (26,9%) i „uglavnom ne koriste“ (22,9%). O korisnosti ove vrste informacija izjasnilo se svega oko 19 procenata ispitanika (19,4%).

**Grafikon 36:** Da li i koliko iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama pomažu u donošenju odluke o napredovanju u karijeri

Slični rezultati dobijeni su i u odgovorima ispitanika na pitanje: „*Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri?*“. Ovi odgovori su prikazani u tabeli 39. i na grafikonu 37. Preko 43 procenata ispitanika „uopšte ne koristi“ ove informacije (43,2%), a još 26 procenata njih „uglavnom ne koristi“ (26,4%), što čini ukupno oko 70 procenata ispitanika (69,6%). Oko 23 procenata njih je neodlučno (22,9%), a tek 7,5 procenata ispitanika koriste komentare članova društvenih mreža na internetu prilikom donošenja odluke o napredovanju.

**Grafikon 37.** U kojoj mjeri članovi društvenih mreža svojim komentarima o napredovanju pomažu u donošenju odluke o napredovanju u karijeri



## 7. Analiza i diskusija rezultata istraživanja

Analiza i interpretacija rezultata istraživanja izvršena je u skladu sa definisanim problemom, predmetom, ciljem i zadacima istraživanja, a zatim je izvršena provera opšte, posebnih i pojedinačnih hipoteza. Izvršeno je utvrđivanje manifestne i latentne strukture stavova o profesionalnom napredovanju pripadnika Vojske Srbije i povezanosti tih stavova sa odabranim demografskim, statusnim i psihološkim obeležjima.

### 7.1 Osnovni statistički pokazatelji manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju

Osim utvrđivanja frekvencije i procenata manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju, postupkom deskriptivne analize utvrđena je aritmetička sredina i standardna devijacija stavova o profesionalnom napredovanju, uključujući njihov rang na osnovu utvrđene aritmetičke sredine. Navedeni statistički pokazatelji (aritmetička sredina, standardna devijacija i rang) manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju prikazani su u tabeli 40.

Posmatrajući rezultate istraživanja srednjih vrednosti i rangova stavova (pitanja, tvrdnji) o profesionalnom napredovanju koji su prikazani u tabeli 40, može se zaključiti da prvi, drugi i četvrti rang zauzimaju manifestne varijable koje se odnose na uticaj porodičnih i sredinskih faktora na donošenje odluke o napredovanju, i to: PIT10: *Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (AS=4,59), PIT13: *Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (AS=4,46) i PIT9: *Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (AS=4,36). Zanimljivo je istaći da se treći i peti rang manifestnih varijabli odnose na njihove stavove o sposobnostima i dostignutim kvalifikacijama koje su neophodne za profesionalno napredovanje, i to: PIT36: *Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete* (AS=4,43) i PIT17: *Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama* (AS=4,26).

Poslednja četiri ranga zauzimaju stavovi (pitanja, tvrdnje) u vezi uticaja sajber prostora, odnosno veb portala i društvenih mreža za donošenje odluke o napredovanju, i to: PIT45: *Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem* (AS=2,81); PIT47: *Da li Vam, i koliko, informacije za internet veb portala MO koriste u odluci o napredovanju u karijeri?* (AS=2,45); PIT48: *Da li, i koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?* (AS=2,44) i PIT49: *Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri?* (AS=1,97).

Najveći stepen neslaganja u odgovorima ispitanika odnosi se na manifestnu varijablu PIT33: *Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku daljeg školovanja?* (SD=3,224). Očigledno, ovde je reč o različitim percepcijama ispitanika vezanim za perspektivu njihovog daljeg usavršavanja i napredovanja u profesiji, odnosno o neizvesnosti u vezi tog procesa kod većeg dela ispitanika. Takođe, relativno visok stepen neslaganja ispitanika je uočen kod manifestnih varijabli koje se odnose na percepciju ispitanika o pogodnostima (benefitima) napredovanja u karijeri. U ovoj grupi manifestnih varijabli najveći stepen neslaganja je ispoljen kod sledećih tvrdnji (indikatora): PIT23: *Mogućnost „spajanja“ sa porodicom* (SD=1,556); PIT20: *Mogućnost sticanja dobara (stan, kola)* (SD=1,424); P18: *Mogućnost odabira mesta rada* (SD=1,356) i PIT21: *Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda* (SD=1,257). Dakle, najveći

stepen neizvesnosti postoji kod pogodnosti napredovanja koji se odnose na adekvatan porodični život i životni standard ispitanika.

**Tabela 40:** Osnovni statistički pokazatelji (aritmetička sredina, standardna devijacija i rang) manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju

Manifestne varijable stavova o profesionalnom napredovanju	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Rang
PIT9: Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	4.36	.771	4
PIT10: Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	4.59	.719	1
PIT11: Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	4.15	.993	9
PIT12: Kako su reagovali Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	4.18	.870	8
PIT13: Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	4.46	.799	2
PIT14: Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života	4.21	1.131	6
PIT15: Mogućnost druženja sa "bitnim" ljudima	3.26	1.234	21
PIT16: Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece	4.19	1.080	7
PIT17: Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama	4.26	.989	5
PIT18: Mogućnost odabira mesta rada	3.76	1.356	15
PIT19: Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja	4.06	1.102	12
PIT20: Mogućnost sticanja dobara (stan, kola)	3.16	1.424	22
PIT21: Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda	3.74	1.257	16
PIT22: Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja, rođaka)	3.42	1.166	19
PIT23: Mogućnost "spajanja" sa porodicom	3.58	1.556	18
PIT24: Zadovoljenje lične radoznalosti, ambicioznosti	3.77	1.105	14
PIT27: Kada je reč o o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?	4.01	.929	13
PIT30: Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri (odete na školovanje) I neizvesnost efekta te odluke?	3.03	1.119	23
PIT32: Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?	3.34	.925	20
PIT33: Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku daljeg školovanja?	4.11	3.224	11
PIT35: Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju u karijeri?	3.60	.951	17
PIT36: Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete	4.43	.803	3
PIT45: Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem	2.81	1.042	24
PIT46: Bez obzira da li pretražujem informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri najbitnija je odluka pretpostavljenog	4.13	1.003	10
PIT47: Da li Vam, i koliko, informacije za internet veb portala Ministarstva odbrane koristi u odluci o napredovanju u karijeri?	2.45	1.085	25
PIT48: Da li, i koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?	2.44	1.109	26
PIT49: Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri	1.97	1.036	27

Na osnovu obavljene deskriptivne analize manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju može se zaključiti da je prva posebna hipoteza, definisana kao:

**H-1:** Pretpostavljamo da među ispitivanim manifestnim stavovima o profesionalnom napredovanju, pripadnici Vojske Srbije najveći značaj pridaju uticaju porodičnih i sredinskih

faktora, a zatim pogodnostima napredovanja u vojnoj profesiji i uticaju sajber prostora, **potvrđena**.

## 7.2 Faktorska struktura stavova o profesionalnom napredovanju

Jedan od zadataka ovog istraživanja je bio da se utvrdi faktorska struktura stavova ispitanika o profesionalnom napredovanju, odnosno da se ispita da li se lista pojedinih pitanja (tvrdnji) o profesionalnom napredovanju pripadnika Vojske Srbije (manifestne varijable) može svesti na manji broj bazičnih stavova o njihovom profesionalnom napredovanju (latentne varijable). U ovom delu prikaza rezultata istraživanja izvršena je analiza faktorske strukture stavova ispitanika o profesionalnom napredovanju.

Struktura stavova o profesionalnom napredovanju ispitana je pomoću faktorske analize koja je urađena na skupu od 27 manifestnih varijabli, odnosno tvrdnji sa odgovorima na petostepenoj skali Likertovog tipa: PIT9, PIT10, PIT11, PIT12, PIT13, PIT14, PIT15, PIT16, PIT17, PIT18, PIT19, PIT20, PIT21, PIT22, PIT23, PIT24, PIT27, PIT30, PIT32, PIT33, PIT35, PIT36, PIT45, PIT46, PIT47, PIT48 i PIT49.

Kao metod ekstrakcije faktora primenjena je analiza glavnih komponenti. Korišćenjem ove metode, i uz primenu Katelovog „scree testa“ izdvojeno je pet komponenti (faktora) stavova o profesionalnom napredovanju pripadnika Vojske Srbije (prilog 2). Vrednosti karakterističnih korenova za tih pet komponenti (faktora) iznose: 5.953; 2.800; 2.205; 1.606; i 1.305. Oni obuhvataju 51,37 procenata kumulativne proporcije varijanse (prilog 3). U prilogu 4. prikazana je matrica pet ekstrahovanih komponentata pre njihove rotacije, a u prilogu 5. rotirana matrica komponentata (faktora). Rotacija komponentata obavljena je pomoću Varimax metode, kao najčešće korišćenog kriterijuma ortogonalne rotacije komponentata (faktora).

Na osnovu pokazatelja u prilogu 5. uočljivo je da je

PRVI FAKTOR najviše određen sledećim manifestnim varijablama: PIT21: *Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda* (0,840); PIT18: *Mogućnost odabira mesta rada* (0,826); PIT23: *Mogućnost „spajanja“ sa porodicom* (0,821); PIT16: *Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece* (0,785); PIT20: *Mogućnost sticanja dobara – stan kola* (0,783) i PIT14: *Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života* (0,718). Shodno tome, ovaj faktor se može definisati kao SAGLEDAVANJE POGODNOSTI (BENEFITA) U NAPREDOVANJU KROZ OSTVARIVANJE MOGUĆNOSTI ADEKVATNOG ŽIVOTNOG STANDARDA, USLOVA ZA PORODIČNI ŽIVOT I ŠKOLOVANJE DECE.

DRUGI FAKTOR u najvećoj meri određuju sledeće varijable: PIT12: *Kako su reagovale Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (0,782); PIT13: *Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (0,776); PIT11: *Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (0,703); PIT10: *Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* (0,575). Sudeći po visini i značaju korelacije sa manifestnim varijablama, ovaj faktor se može odrediti kao UTICAJ SREDINSKIH I PORODIČNIH ČINILACA NA DONOŠENJE ODLUKE O NAPREDOVANJU U KARIJERI.

TREĆI FAKTOR najviše određuju sledeće manifestne varijable: PIT48: *Da li, i koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluke za napredovanje u karijeri?* (0,835); PIT49: *Da li i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri?* (0,823); PIT47: *Da li Vam i koliko informacije sa internet veb portala Ministarstva odbrane koriste u odluci o napredovanju u karijeri?* (0,759) i PIT45: *Oni koji*



pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem (0,512). Imajući to u vidu, ovaj faktor se može odrediti kao KORIŠĆENJE DRUŠTVENIH MREŽA I VEB PORTALA INTERNETA PRILIKOM DONOŠENJA ODLUKE O NAPREDOVANJU U KARIJERI.

ČETVRTI FAKTOR je u najvećoj meri određen sledećim manifestnim varijablama: PIT32: *Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?* (0,658); PT27: *Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?* (0,477); PIT36: *Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete* (0,427) i PIT35: *Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju u karijeri* (0,389). Na osnovu navedenih zasićenja, ovaj faktor se može odrediti kao PROMIŠLJANJE I FORMIRANJE ODLUKE O NAPREDOVANJU U KARIJERI S OBZIROM NA PROCENU SOPSTVENIH MOGUĆNOSTI ZA PROFESIONALNO NAPREDOVANJE.

PETI FAKTOR definišu sledeće manifestne varijable: PIT19: *Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja* (0,424); PIT17: *Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama* (0,397); PIT24: *Zadovoljenje lične radoznalosti i ambicioznosti* (0,388); PIT27: *Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju* (0,373) i PIT22: *Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja, rođaka)* (0,345). Veličina navedenih korelacija manifestnih varijabli s faktorom ukazuje na to da se ovaj faktor može definisati kao FORMIRANJE ODLUKE O NAPREDOVANJU U KARIJERI NA OSNOVU SAGLEDAVANJA POGODNOSTI (BENEFITA) U NAPREDOVANJU I MOGUĆNOSTI ZADOVOLJENJA LIČNE RADOZNALOSTI I AMBICIOZNOSTI.

Nakon izvršene analize može se zaključiti da faktorsku strukturu stava i donošenja odluke o napredovanju čine sledeće latentne dimenzije: 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece; 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri; 4) Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje odluke o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i mogućnosti zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Na osnovu prikazanih rezultata istraživanja može se zaključiti da je druga posebna hipoteza koja je definisana kao:

**H-2:** Pretpostavljamo da se manifestna struktura ispitivanih stavova o napredovanju u vojnoj profesiji može objasniti sa manjim brojem latentnih dimenzija (faktora) koji se odnose na porodične i sredinske faktore, pogodnosti napredovanja i sajber prostor, **potvrđena**.

Dobijeni faktori ukazuju na to da se četvrti i peti faktor odnose na odluku o napredovanju u karijeri, i to: 4) Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje odluke o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i mogućnosti zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti. Oba faktora koristiće se kao kriterijumske varijable prilikom regresijske analize uticaja osobina ličnosti na donošenje odluke o napredovanju u karijeri.

### 7.3 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju od onih osoba koje nisu donele takvu odluku po opažanju uticaja objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora na odluku o napredovanju u karijeri

Utvrđivanje značajnosti razlike između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih osoba koje nisu donele takvu odluku po opažanju uticaja pojedinih determinanti (objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora) na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, obavljeno je testiranjem jedne posebne i četiri pojedinačne hipoteze. U okviru svake pojedinačne hipoteze testirano je nekoliko nulth hipoteza.

Testiranje značajnosti razlike između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih osoba koje nisu donele takvu odluku po opažanju uticaja pojedinih determinanti na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, obavljeno je pomoću **hi-kvadrat testa dveju kategoričkih varijabli**. Pri tome, jednu od varijabli činio je opšti stav, odnosno odluka ispitanika o profesionalnom napredovanju (PIT27), a drugu varijablu jedna od manifestnih varijabli stava ispitanika o profesionalnom napredovanju imajući u vidu uticaj objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) koje proističu iz takve odluke i uticaja sajber prostora na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.

Proveravanje značajnosti razlika između dve kategoričke varijable obavljeno je pomoću Hi-kvadrat statistike. S obzirom na to da se u slučajevima kada ispitivane varijable imaju više od dve kategorije, Hi-kvadrat može koristiti „ukoliko očekivane frekvence nisu manje od 5 u 20% kategorija i nijedna očekivana frekvencija nije manja od 1“ (Knežević, 2000, str.129), pet kategorija 27. pitanja u vezi odluke o profesionalnom napredovanju sažeto je na dve kategorije: NE („Uopšte me ne interesuje“, „Ne interesuje me“ i „Imam neutralan stav“) i DA („Jako sam zainteresovan“ i „Uglavnom sam zainteresovan“). Radi uvažavanja navedenog kriterijuma, obavljeno je sažimanje kategorija i u onim manifestnim varijablama gde je postojala potreba da se utvrdi njihova povezanost sa navedenom odlukom o profesionalnom napredovanju.

#### 7.3.1 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja objektivnih okolnosti na napredovanje u karijeri

Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju *uticaja objektivnih okolnosti* na napredovanje u karijeri ispitana je proverom četiri nulte hipoteze uz korišćenje Hi-kvadrat testa nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli (*Statistic/Summarize/Crosstab*). Prva varijabla je definisana kao: *Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?* (PIT27), a drugu kategoričku varijablu čini jedna od sledeće četiri varijable: PIT 30: *Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete?*; PIT32: *Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?*; PIT 35: *Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju u službi?* i PIT 36: *Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete.*

Pri ispitivanju razlike između **prvog para** kategoričkih varijabli, odnosno opšteg stava o profesionalnom napredovanju i procene težine donošenja odluke da profesionalno napreduju, uz korišćenje Hi-kvadrat testa, dobijeni su rezultati koji su prikazani u kontigencijskoj tabeli 41. Kao što je istaknuto, kontigencijska tabela pokazuje empirijske i očekivane frekvencije za svaku

kategoriju ispitivanih varijabli, procenat u odnosu na zbir reda kojem pripada ćelija, procenat u odnosu na zbir kolone u kojoj se nalazi ćelija i procenat u odnosu na ukupan broj slučajeva.

**Tabela 41.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje težine donošenja odluke o napredovanju (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT30	1. Vrlo teško	Empirijske frekv.	10	24	34
		Očekivane frekv.	3.7	13.3	17.0
		% za p30	29.4%	70.6%	100.0%
		% za p27	10.0%	6.8%	7.5%
		% za Ukupno	2.2%	5.3%	7.5%
	2. Teško	Empirijske frekv.	30	86	116
		Očekivane frekv.	12.8	45.2	58.0
		% za p30	25.9%	74.1%	100.0%
		% za p27	30.0%	24.3%	25.6%
		% za Ukupno	6.6%	18.9%	25.6%
	3. Ni teško ni lako	Empirijske frekv.	34	130	164
		Očekivane frekv.	18.1	63.9	82.0
		% za p30	20.7%	79.3%	100.0%
		% za p27	34.0%	36.7%	36.1%
		% za Ukupno	7.5%	28.6%	36.1%
	4. Lako	Empirijske frekv.	12	70	82
Očekivane frekv.		9.0	32.0	41.0	
% za p30		14.6%	85.4%	100.0%	
% za p27		12.0%	19.8%	18.1%	
% za Ukupno		2.6%	15.4%	18.1%	
5. Vrlo lako	Empirijske frekv.	14	44	58	
	Očekivane frekv.	6.4	22.6	29.0	
	% za p30	24.1%	75.9%	100.0%	
	% za p27	14.0%	12.4%	12.8%	
	% za Ukupno	3.1%	9.7%	12.8%	
Ukupno	Empirijske frekv.	100	354	454	
	Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0	
	% za p30	22.0%	78.0%	100.0%	
	% za p27	100.0%	100.0%	100.0%	
	% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%	

Pearson Chi-Square 2.497(a) df4 .645 a 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.74. Contingency Coefficient .104 Asymp. Sig. .645

Dobijeni rezultati ukazuju na to da među ispitanicima koji su doneli odluku da profesionalno napreduju (78%), oko 10 procenata njih smatra da su tu odluku doneli vrlo lako (9,7%), a još preko 15 procenata ispitanika smatra da su ovu odluku doneli s „lakoćom“ (15,4%). Oko 29 procenata ovih ispitanika je neodlučno (28,6%), a oko 19 procenata njih je teško donelo ovu odluku (18,9%). S druge strane, najveći procenat onih ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju (22%), ima neodlučan stav po ovom pitanju (7,5%), a još preko šest procenata njih je teško donelo ovu odluku (6,6%). Pirsonov Hi-kvadrat za testiranje hipoteze o nezavisnosti dveju ktegoričkih varijabli iznosi 2,497 i za četiri stepena slobode statistički nije značajan na nivou  $p \leq 0,05$ . Prema tome, prihvatamo nultu hipotezu i zaključujemo da ne postoji razlika između onih

ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju *težine donošenja odluke*.

Kad je u pitanju **drugi par** kategoričkih varijabli koji je definisan kao opšti stav (odluka) o profesionalnom napredovanju i učestalost razmišljanja o napredovanju u karijeri, rezultati o testiranju značajnosti razlike među ovim varijablama prikazani su u tabeli 42.

**Tabela 42.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje učestalosti razmišljanja o napredovanju u karijeri (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT32	2. Vrlo retko i retko	Empirijske frekv.	30	26	56
		Očekivane frekv.	6.2	21.8	28.0
		% za p32	53.6%	46.4%	100.0%
		% za p27	30.0%	7.3%	12.3%
	3. Ponekad	Empirijske frekv.	50	156	206
		Očekivane frekv.	22.7	80.3	103.0
		% za p32	24.3%	75.7%	100.0%
		% za p27	50.0%	44.1%	45.4%
	4. Često	Empirijske frekv.	14	136	150
		Očekivane frekv.	16.5	58.5	75.0
		% za p32	9.3%	90.7%	100.0%
		% za p27	14.0%	38.4%	33.0%
	5. Stalno	Empirijske frekv.	6	36	42
		Očekivane frekv.	4.6	16.4	21.0
		% za p32	14.3%	85.7%	100.0%
		% za p27	6.0%	10.2%	9.3%
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p32	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 24.294(a) df3 Asymp. Sig. .000 a 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.63. Contingency Coefficient .311 Approx. Sig. .000

Rezultati istraživanja prikazani u ovoj tabeli pokazuju da među onim ispitanicima koji su doneli odluku da napreduju, preko 34 procenata njih „ponekad“ razmišlja o napredovanju u karijeri, a još 30 procenata ispitanika „često“ razmišlja o napredovanju. S druge strane, od ukupno 22 procenta ispitanika koji nisu doneli odluku da profesionalno napreduju, najveći procenat ispitanika je „ponekad“ razmišljao o napredovanju (11%), a skoro duplo manje njih je „stalno“ (6%) i „vrlo retko i retko“ razmišljalo o ovom pitanju (6,6%). Dobijena vrednost Pirsonovog Hi-kvadrata u iznosu od 24,294, uz tri stepena slobode, značajna je na nivou 0,000. Shodno tome, odbacuje se druga nulta hipoteza i zaključuje da među ispitanicima koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji su doneli odluku da profesionalno ne napreduju postoji značajna razlika po osnovu percepcije *učestalosti razmišljanja o napredovanju u karijeri*.

**Treći par** kategoričkih varijabli definisan je kao opšti stav o profesionalnom napredovanju i percepcija ličnog osećanja prilikom donošenja odluke o napredovanju. Rezultati ispitivanja značajnosti razlike između ovih varijabli prikazani su u tabeli 43.

**Tabela 43.** Odluka o napredovanju u karijeri i percepcija ličnih osećanja prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT35 2. Uopšte nije uticalo i malo	Empirijske frekv.	22	26	48	
	Očekivane frekv.	5.3	18.7	24.0	
	% za p35	45.8%	54.2%	100.0%	
	% za p27	22.0%	7.3%	10.6%	
	% za Ukupno	4.8%	5.7%	10.6%	
3. Ni malo ni mnogo	Empirijske frekv.	46	80	126	
	Očekivane frekv.	13.9	49.1	63.0	
	% za p35	36.5%	63.5%	100.0%	
	% za p27	46.0%	22.6%	27.8%	
	% za Ukupno	10.1%	17.6%	27.8%	
4. Mnogo	Empirijske frekv.	16	202	218	
	Očekivane frekv.	24.0	85.0	109.0	
	% za p35	7.3%	92.7%	100.0%	
	% za p27	16.0%	57.1%	48.0%	
	% za Ukupno	3.5%	44.5%	48.0%	
5. Veoma mnogo	Empirijske frekv.	16	46	62	
	Očekivane frekv.	6.8	24.2	31.0	
	% za p35	25.8%	74.2%	100.0%	
	% za p27	16.0%	13.0%	13.7%	
	% za Ukupno	3.5%	10.1%	13.7%	
Ukupno	Empirijske frekv.	100	354	454	
	Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0	
	% za p35	22.0%	78.0%	100.0%	
	% za p27	100.0%	100.0%	100.0%	
	% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%	

Pearson Chi-Square 29.560(a) df3 Asymp. Sig. .000 a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.29. Contingency Coefficient .339 Approx. Sig. .000

Ovi rezultati pokazuju da preko 44 procenata ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju ističe da su njihova lična osećanja „mnogo“ uticala na donošenje odluke (44,5%), a još oko 10 procenata njih smatra da su njihova osećanja „veoma mnogo“ uticala na tu odluku (10,1%). Nasuprot njima, oko 10 procenata onih ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju je neodlučno po percepciji ličnih osećanja (10,1%), a tri puta manje njih ističe da su ona „veoma mnogo“ i „mnogo“ uticala na donošenje pomenute odluke (3,5%). Oko pet procenata njih misli da su lična osećanja „veoma malo“ uticala na donošenje odluke (4,8%). Dobijeni Pirsonov Hi-kvadrat iznosi 29,560 i značajan je na nivou 0,000. Prema tome, može se zaključiti da postoji značajna razlika između grupa ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po osnovu percepcije *uticaja ličnih osećanja na donošenje odluke o napredovanju*.

Prilikom analize statističke značajnosti razlika između **četvrtog para** kategoričkih varijabli koji je definisan kao opšti stav o profesionalnom napredovanju i percepcija ličnih

sposobnosti za profesionalno napredovanje dobijeni su rezultati Hi-kvadrat testa koji su prikazani u kontingencijskoj tabeli 44.

**Tabela 44.** Odluka o napredovanju u karijeri i percepcija ličnih sposobnosti za napredovanje u karijeri (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT36	3. Uopšte nemam	Empirijske frekv.	16	14	30
		Očekivane frekv.	3.3	11.7	15.0
	Mislim da nemam	% za p36	53.3%	46.7%	100.0%
		% za p27	16.0%	4.0%	6.6%
4. Siguran	Ne znam da li imam	% za Ukupno	3.5%	3.1%	6.6%
		Empirijske frekv.	42	130	172
	Očekivane frekv.	18.9	67.1	86.0	
	% za p36	24.4%	75.6%	100.0%	
5. Potpuno siguran	4. Siguran	% za p27	42.0%	36.7%	37.9%
		% za Ukupno	9.3%	28.6%	37.9%
	Empirijske frekv.	42	210	252	
	Očekivane frekv.	27.8	98.2	126.0	
Ukupno	5. Potpuno siguran	% za p36	16.7%	83.3%	100.0%
		% za p27	42.0%	59.3%	55.5%
	% za Ukupno	9.3%	46.3%	55.5%	
	Empirijske frekv.	100	354	454	
	Ukupno	Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p36	22.0%	78.0%	100.0%
	% za p27	100.0%	100.0%	100.0%	
	% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%	

Pearson Chi-Square 10.954(a) df2 Asymp. Sig. .004 a 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.30. Contingency Coefficient Approx. Sig. .004

Rezultati pokazuju da je preko 46 procenata ispitanika koji su doneli odluku o profesionalnom napredovanju „potpuno sigurno“ u svoje sposobnosti za napredovanje (46,3%), a još oko 29 procenata njih je „sigurno“ u svoje sposobnosti (28,6%). Svega oko tri procenta ispitanika govori o nedovoljnim sposobnostima (3,1%). Nasuprot tome, podjednak procenat onih ispitanika koji nisu doneli odluku o profesionalnom napredovanju (22%), „potpuno je sigurno“ i „sigurno“ u svoje sposobnosti za napredovanje (9,3%). Dobijena vrednost Hi-kvadrata u iznosu od 10,954, uz dva stepena slobode, značajna je na nivou 0,004, što znači da postoje značajne razlike između grupa ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po percepciji *ličnih sposobnosti za napredovanje u karijeri*.

Na osnovu testiranja četiri nulte hipoteze, može se zaključiti da je prva pojedinačna hipoteza definisana kao:

**H-3.1:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju objektivnih okolnosti* za donošenje odluke o napredovanju u karijeri, **potvrđena**.

### 7.3.2 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora na napredovanje u karijeri

Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora na napredovanje u karijeri ispitana je proverom četiri nulte hipoteze uz korišćenje Hi-kvadrat testa nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli (*Statistic/Summarize/Crosstab*). Prva varijabla je definisana kao: *Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?* (PIT27), a drugu kategoričku varijablu čini jedna od sledeće četiri varijable: PIT 10: *Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT11: *Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* PIT12: *Kako su reagovala Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?* i PIT13: *Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri?*

Kada je reč o **prvom paru** kategoričkih varijabli, odnosno opštem stavu o profesionalnom napredovanju i reakciji porodice na odluku o napredovanju u karijeri, rezultati ispitivanja značajnosti razlike između ove dve varijable, uz korišćenje hi-kvadrat testa prikazani su u kontingencijskoj tabeli 45. U ćelijama ove tabele prikazane su empirijske i očekivane frekvencije za svaku kategoriju ispitivanih varijabli, a ispod njih je procenat u odnosu na zbir reda kojem pripada ćelija, procenat u odnosu na zbir kolone u kojoj se nalazi ćelija i procenat u odnosu na ukupan broj slučajeva.

**Tabela 45.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje reakcije porodice na odluku o napredovanju (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT10	3. U potpunosti protivili	Empirijske frekv.	24	14	38
	Uglavnom protivili	Očekivane frekv.	8.4	29.6	38.0
	Niti protivili niti slagali	% za p10	63.2%	36.8%	100.0%
		% za p27	24.0%	4.0%	8.4%
		% za Ukupno	5.3%	3.1%	8.4%
4. Uglavnom slagali		Empirijske frekv.	30	70	100
		Očekivane frekv.	22.0	78.0	100.0
		% sa p10	30.0%	70.0%	100.0%
		% sa p27	30.0%	19.8%	22.0%
		% of Ukupno	6.6%	15.4%	22.0%
5. U potpunosti slagali		Empirijske frekv.	46	270	316
		Očekivane frekv.	69.6	246.4	316.0
		% za p10	14.6%	85.4%	100.0%
		% za p27	46.0%	76.3%	69.6%
		% za Ukupno	10.1%	59.5%	69.6%
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p10	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 25.699 df2 Asymp. Sig. .000 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.19. Contingency Coefficient .319 Approx. Sig. .000

Na osnovu prikazanih rezultata uočljivo je da kod ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju, oko 60 procenata njih smatra da se njihova porodica „u potpunosti složila“ sa njihovom odlukom o napredovanju (59,5%), a preko 15 procenata ispitanika smatra da su se oni „uglavnom složili“ s takvom odlukom (15,4%). Nasuprot tome, oko deset procenata onih koji su doneli odluku da profesionalno ne napreduju smatra da se njihova porodica u „potpunosti složila“ sa njihovom odlukom (10.1%), a oko sedam procenata njih ističe da se njihova porodica „uglavnom složila“ s tom odlukom. Pirsonov Hi-kvadrat za testiranje hipoteze o nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli iznosi 25,699 i za dva stepena slobode statistički je značajan na nivou 0,000. Prema tome, odbacujemo nultu hipotezu i zaključujemo da postoji značajna razlika između grupa ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po *opažanju reakcije porodice* na njihovu odluku o napredovanju u karijeri.

Rezultati ispitivanja povezanosti između **drugog para** kategoričkih varijabli definisanog kao opšti stav (odluka) o profesionalnom napredovanju i reakcija pretpostavljenih na odluku o napredovanju u karijeri, prikazani su u tabeli 46.

**Tabela 46.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje reakcije pretpostavljenih na odluku o napredovanju (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT11	2. U potpunosti protivili Uglavnom protivili	Empirijske frekv.	12	20	32
		Očekivane frekv.	7.0	25.0	32.0
		% za p11	37.5%	62.5%	100.0%
		% za p27	12.0%	5.6%	7.0%
		% za Ukupno	2.6%	4.4%	7.0%
3. Niti protivili niti slagali	3. Niti protivili niti slagali	Empirijske frekv.	32	30	62
		Očekivane frekv.	13.6	48.4	62.0
		% za p11	51.6%	48.4%	100.0%
		% za p27	32.0%	8.5%	13.7%
		% za Ukupno	7.0%	6.6%	13.7%
4. Uglavnom slagali	4. Uglavnom slagali	Empirijske frekv.	30	124	154
		Očekivane frekv.	34.0	120.0	154.0
		% za p11	19.5%	80.5%	100.0%
		% za p27	30.0%	35.0%	33.9%
		% za Ukupno	6.6%	27.3%	33.9%
5. U potpunosti slagali	5. U potpunosti slagali	Empirijske frekv.	26	180	206
		Očekivane frekv.	45.4	160.6	206.0
		% za p11	12.6%	87.4%	100.0%
		% za p27	26.0%	50.8%	45.4%
		% za Ukupno	5.7%	39.6%	45.4%
Ukupno	Ukupno	Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p11	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 23.626 df3 Asymp. Sig. .000

1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.52

Contingency Coefficient .307 Approx. Sig. .000

Na osnovu istraživačkih podataka prikazanih u ovoj kontingencijskoj tabeli uočava se da oko 40 procenata ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju smatra da su se njihovi



pretpostavljeni „u potpunosti“ složili sa njihovom odlukom (39,6%), a još oko 27 procenata njih smatra da su se „uglavnom“ složili (27,3%). Znatno niži procenat onih koji nisu doneli odluku o napredovanju ističe da su se njihovi pretpostavljeni „u potpunosti“ (5,7%) ili „uglavnom“ (6,6%) složili s njihovom odlukom. Vrednost Pirsonovog koeficijenta Hi-hvadrat testa o razlici navedenih kategoričkih varijabli, za tri stepena slobode, iznosi 23,626 i statistički je značajna na nivou 0,000. Dakle, odbacuje se nulta hipoteza i može se zaključiti da postoji značajna razlika između grupa ispitanika koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju *reakcije pretpostavljenih* na njihovu odluku o napredovanju u karijeri.

Statistički podaci o razlici **trećeg para** kategoričkih varijabli koji je definisan kao opšti stav ispitanika o odluci za napredovanje i reakcija njihovih kolega o njihovoj odluci za napredovanje prikazani su u tabeli 47.

**Tabela 47.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje reakcije kolega na odluku o napredovanju (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT12	2. U potpunosti protivili Uglavnom protivili	Empirijske frekv.	6	10	16
		Očekivane frekv.	3.6	12.4	16.0
		% za p12	37.5%	62.5%	100.0%
		% za p27	6.0%	2.8%	3.5%
		% za Ukupno	1.3%	2.2%	3.5%
3. Niti protivili niti slagali	Empirijske frekv.	30	48	78	
	Očekivane frekv.	17.2	60.8	78.0	
	% za p12	38.5%	61.5%	100.0%	
	% za p27	30.0%	13.6%	17.2%	
	% za Ukupno	6.6%	10.6%	17.2%	
4. Uglavnom slagali	Empirijske frekv.	36	130	166	
	Očekivane frekv.	36.6	129.4	166.0	
	% za p12	21.7%	78.3%	100.0%	
	% za p27	36.0%	36.7%	36.6%	
	% za Ukupno	7.9%	28.6%	36.6%	
5. U potpunosti slagali	Empirijske frekv.	28	166	194	
	Očekivane frekv.	42.8	151.2	194.0	
	% za p12	14.4%	85.6%	100.0%	
	% za p27	28.0%	46.9%	42.7%	
	% za Ukupno	6.2%	36.6%	42.7%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p12	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 10.511 df3 Asymp. Sig. .015

1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.76.

Contingency Coefficient .210 Approx. Sig.015

Statistički pokazatelji prikazani u ovoj tabeli ukazuju na to da oko 37 procenata ispitanika, koji su doneli odluku o napredovanju, smatra da se njihove kolege „u potpunosti“ slažu s njihovom odlukom o napredovanju (36,6%), a oko 29 procenata njih ističe da se oni „uglavnom slažu“ (28,6%). S druge strane, svega oko 14 procenata ispitanika koji nisu doneli takvu odluku ističe potpunu (6,2%) ili delimičnu (7,9%) podršku takvoj njihovoj odluci. Vrednost Pirsonovog Hi-

kvadrat testa iznosi 10,511 i za tri stepena slobode statistički je značajna na nivou  $p \leq 0,05$ . Dakle, odbacuje se nulta hipoteza i zaključujemo da **postoji** povezanost između opšteg stava o profesionalnom napredovanju i opažanja *reakcije kolega* na takvu njihovu odluku.

Razlika između **četvrtog para** kategoričkih varijabli u okviru prve pojedinačne hipoteze, koji je definisan kao odluka o napredovanju u karijeri i reakcije prijatelja na takvu odluku prikazana je u kontingencijskoj tabeli 48.

**Tabela 48.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje reakcije prijatelja na odluku o napredovanju  
(Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT13	3.U potpunosti protivili	Empirijske frekv.	30	38	68
		Uglavnom protivili	15.0	53.0	68.0
		Niti protivili niti slagali	44.1%	55.9%	100.0%
		% za p13	30.0%	10.7%	15.0%
		% za p27	6.6%	8.4%	15.0%
	4.Uglavnom slagali	Empirijske frekv.	30	68	98
		Očekivane frekv.	21.6	76.4	98.0
		% za p12	30.6%	69.4%	100.0%
		% za p27	30.0%	19.2%	21.6%
		% za Ukupno	6.6%	15.0%	21.6%
	5.U potpunosti slagali	Empirijske frekv.	40	248	288
		Očekivane frekv.	63.4	224.6	288.0
% za p12		13.9%	86.1%	100.0%	
% za p27		40.0%	70.1%	63.4%	
% za Ukupno		8.8%	54.6%	63.4%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p12	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 17.316 df2 Asymp. Sig. .000  
0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.49.  
Contingency Coefficient .266 Approx. Sig. .000

Statistički podaci koji su prikazani u ovoj tabeli ukazuju na to da oko 55 procenata ispitanika, koji su odlučili da napreduju u karijeri, smatra da njihovi prijatelji podržavaju njihovu odluku o napredovanju (54,6%) i još 15 procenata njih ističe da se oni „uglavnom slažu“ sa donetom odlukom, što čini ukupno 70 procenata ispitanika koji procenjuju da se njihovi prijatelji slažu sa tom odlukom. Nasuprot tome, svega 15,5 procenata ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju smatra da su podržani od strane njihovih prijatelja za odluku o napredovanju. Pirsonov Hi-kvadrat test o razlici navedene dve kategoričke varijable iznosi 17,316 i za dva stepena slobode je statistički značajan na nivo poverenja 0,000. To znači da postoji značajna **razlika** između odluke o napredovanju i *reakcije njihovih prijatelja* na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.

Na osnovu testiranja četiri para kategoričkih varijabli, odnosno četiri nulte hipoteze može se zaključiti da je druga pojedinačna hipoteza definisana kao:

**H-3.2:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, **potvrđena**.

### 7.3.3 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku *po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri*

Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku *po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri* ispitana je proverom pet nultih hipoteza pomoću Hi-kvadrat testa nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli (*Statistic/Summarize/Crosstab*). I u ovoj pojedinačnoj hipotezi prva varijabla je definisana kao: *Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?* (PIT27), a drugu kategoričku varijablu čini jedna od sledećih pet varijabli: PIT16: *Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece*; PIT17: *Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama*; PIT19: *Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja*; PIT21: *Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda* i PIT24: *Zadovoljavanje lične radoznalosti i ambicioznosti*.

**Tabela 49.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja adekvatnih uslova za školovanje i život dece na odluku o napredovanju (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT16	2. Uopšte nije značajno Uglavnom nije značajno	Empirijske frekv.	16	18	34
		Očekivane frekv.	7.4	26.6	34.0
		% za p16	47.1%	52.9%	100.0%
		% za p27	16.0%	5.1%	7.5%
		% za Ukupno	3.5%	4.0%	7.5%
3. Jeste I nije značajno	3. Jeste I nije značajno	Empirijske frekv.	28	32	60
		Očekivane frekv.	13.2	46.8	60.0
		% za p16	46.7%	53.3%	100.0%
		% za p27	28.0%	9.0%	13.2%
		% za Ukupno	6.2%	7.0%	13.2%
4. Uglavnom značajno	4. Uglavnom značajno	Empirijske frekv.	22	100	122
		Očekivane frekv.	26.8	95.2	122.0
		% za p16	18.0%	82.0%	100.0%
		% za p27	22.0%	28.2%	26.9%
		% za Ukupno	4.8%	22.0%	26.9%
5. Veoma značajno	5. Veoma značajno	Empirijske frekv.	34	204	238
		Očekivane frekv.	52.4	185.0	238.0
		% za p16	14.3%	85.7%	100.0%
		% za p27	34.0%	57.6%	52.4%
		% za Ukupno	7.5%	44.9%	52.4%
Ukupno	Ukupno	Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p16	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 21.526 df3 Asymp. Sig. .000 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.74. Contingency Coefficient .294 Approx. Sig..000

Statistički pokazatelji razlike **prvog para** kategoričkih varijabli u okviru druge pojedinačne hipoteze, koji je definisan kao odluka o napredovanju u karijeri i uticaj mogućnosti za školovanje i život dece na donošenje odluke o napredovanju prikazani su u kontingencijskoj tabeli 49.

Statistički podaci koji su navedeni u ovoj tabeli ukazuju na to da oko 45 procenata ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju ističu da mogućnost adekvatnih uslova za školovanje i život dece „veoma značajno“ utiče na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju (44,9%). Još 22 procenta ispitanika procenjuje „uglavnom značajan“ uticaj ove kategoričke varijable na donošenje odluke o napredovanju. Svega 7,5 procenata ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju ukazuje na „značajan uticaj“ ove pogodnosti na napredovanje u karijeri, a još manji procenat (4,8%) procenjuje „uglavnom značajan“ uticaj ove varijable. Pirsonov Hi-kvadrat test o razlici navedene dve kategoričke varijable iznosi 21,526 i za tri stepena slobode statistički je značajan na nivou 0,000. Shodno tome, odbacuje se nulta hipoteza i možemo zaključiti da postoji značajna povezanost između odluke o napredovanju i *omogućavanja adekvatnih uslova za školovanje i život dece*.

Razlika između **drugog para** kategoričkih varijabli koji je definisan kao odluka o napredovanju i opažanje uticaja napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama na donošenje odluke o napredovanju pokazana je u kontingencijskoj tabeli 50.

**Tabela 50.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama na odluku o napredovanju (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT17	2. Uopšte nije značajno Uglavnom nije značajno	Empirijske frekv.	22	8	30
		Očekivane frekv.	6.6	23.4	30.0
		% za p17	73.3%	26.7%	100.0%
		% za p27	22.0%	2.3%	6.6%
	% za Ukupno	4.8%	1.8%	6.6%	
	3. Jeste i nije značajno	Empirijske frekv.	20	20	40
		Očekivane frekv.	8.8	31.2	40.0
		% za p17	50.0%	50.0%	100.0%
		% za p27	20.0%	5.6%	8.8%
	% za Ukupno	4.4%	4.4%	8.8%	
	4. Uglavnom značajno	Empirijske frekv.	34	118	152
		Očekivane frekv.	33.4	118.6	152.0
		% za p17	22.4%	77.6%	100.0%
		% za p27	34.0%	33.3%	33.5%
	% za Ukupno	7.5%	26.0%	33.5%	
	5. Veoma značajno	Empirijske frekv.	24	208	232
		Očekivane frekv.	51.2	180.8	232.0
		% za p17	10.3%	89.7%	100.0%
		% za p27	24.0%	58.8%	51.1%
	% za Ukupno	5.3%	45.8%	51.1%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p12	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Dobijeni rezultati prikazani u kontingencijskoj tabeli pokazuju da oko 46 procenata ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju ističe „veoma značajan“ uticaj napredovanja u skladu sa kvalifikacijama na donošenje odluke o napredovanju (45,8%), a 26 procenata njih opaža „uglavnom značajan“ uticaj na napredovanje, što čini ukupno 72 procenta ispitanika koji smatraju da postoji značajan uticaj ove varijable. Nasuprot tome, svega oko 12 procenata ispitanika koji nisu odlučili da napreduju ističu „veoma značajan“ (5,3%) ili „uglavnom značajan“ (7,5%) uticaj ispitivane varijable. Izračunati Pirsonov Hi-kvadrat za testiranje hipoteze dveju kategoričkih varijabli iznosi 41,325 i za tri stepena slobode statistički je značajan na nivou 0,000. Prema tome, odbacuje se nulta hipoteza i zaključuje da između odluke o napredovanju u karijeri i *moгуćnosti napredovanja u skladu sa kvalifikacijama* ispitanika **postoji značajna razlika**.

Prilikom razmatranja povezanosti **trećeg para** kategoričkih varijabli, koji je definisan kao donošenje odluke o napredovanju i opažanje uticaja mogućnosti daljeg školovanja i usavršavanja na donošenje odluke, dobijeni su rezultati istraživanja koji su prikazani u tabeli 51.

**Tabela 51.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja mogućnosti daljeg školovanja i usavršavanja na donošenje odluke (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT19	1. Uopšte nije značajno	Empirijske frekv.	12	14	26
		Očekivane frekv.	5.8	20.2	26.0
		% za p19	46.2%	53.8%	100.0%
		% za p27	12.0%	4.0%	5.7%
		% za Ukupno	2.6%	3.1%	5.7%
	2. Uglavnom nije značajno	Empirijske frekv.	6	8	14
		Očekivane frekv.	3.0	11.0	14.0
		% za p19	42.9%	57.1%	100.0%
		% za p27	6.0%	2.3%	3.1%
		% za Ukupno	1.3%	1.8%	3.1%
	3. Jeste i nije značajno	Empirijske frekv.	30	34	64
		Očekivane frekv.	14.0	50.0	64.0
		% za p19	46.9%	53.1%	100.0%
		% za p27	30.0%	9.6%	14.1%
		% za Ukupno	6.6%	7.5%	14.1%
	4. Uglavnom značajno	Empirijske frekv.	34	120	154
		Očekivane frekv.	34.0	120.0	154.0
		% za p19	22.1%	77.9%	100.0%
		% za p27	34.0%	33.9%	33.9%
		% za Ukupno	7.5%	26.4%	33.9%
5. Veoma značajno	Empirijske frekv.	18	178	196	
	Očekivane frekv.	43.2	152.8	196.0	
	% za p19	9.2%	90.8%	100.0%	
	% za p27	18.0%	50.3%	43.2%	
	% za Ukupno	4.0%	39.2%	43.2%	
Ukupno	Empirijske frekv.	100	354	454	
	Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0	
	% za p19	22.0%	78.0%	100.0%	
	% za p27	100.0%	100.0%	100.0%	
	% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%	

Dobijeni rezultati o značajnosti razlike između trećeg para kategoričkih varijabli koji su prikazani u ovoj tabeli pokazuju da oko 39 procenata ispitanika koji su doneli odluku da napreduju opaža da postoji „veoma značajan“ uticaj mogućnosti za dalje školovanje na donošenje odluke o napredovanju (39,2%). Takođe je vidljivo da još oko 26 procenata njih procenjuje da postoji „uglavnom značajan“ uticaj ove mogućnosti na donošenje odluke (26,4%). S druge strane, samo 11,5 procenata ispitanika iz grupe koja nije donela odluku o napredovanju ukazuje na „veoma značajan“ ili „uglavnom značajan“ uticaj mogućnosti za dalje školovanje na odluku o napredovanju. Pirsonov Hi-hvadrat test iznosi 27,091 i za četiri stepena slobode statistički je značajan na nivou 0,000. Na taj način odbacujemo nultu hipotezu i možemo zaključiti da između opšteg stava o napredovanju u karijeri i *mogućnosti daljeg školovanja i usavršavanja* ispitanika postoji značajna povezanost.

Razlika između **četvrtog para** kategoričkih varijabli, koji je definisan kao odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja mogućnosti ostvarivanja adekvatnog životnog standarda na donošenje odluke o napredovanju prikazana je u kontingencijskoj tabeli 52.

**Tabela 52.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja mogućnosti ostvarivanja adekvatnog životnog standarda na donošenje odluke (*Crosstabulation*)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT21	1. Uopšte nije značajno	Empirijske frekv.	20	28	48
		Očekivane frekv.	10.6	37.4	48.0
		% za p21	41.7%	58.3%	100.0%
		% za p27	20.0%	7.9%	10.6%
		% za Ukupno	4.4%	6.2%	10.6%
	2. Uglavnom nije značajno	Empirijske frekv.	6	12	18
		Očekivane frekv.	4.0	14.0	18.0
		% za p21	33.3%	66.7%	100.0%
		% za p27	6.0%	3.4%	4.0%
		% za Ukupno	1.3%	2.6%	4.0%
	3. Jeste i nije značajno	Empirijske frekv.	30	58	88
		Očekivane frekv.	19.4	68.6	88.0
		% za p21	34.1%	65.9%	100.0%
		% za p27	30.0%	16.4%	19.4%
		% za Ukupno	6.6%	12.8%	19.4%
	4. Uglavnom značajno	Empirijske frekv.	26	122	148
		Očekivane frekv.	32.6	115.4	148.0
		% za p21	17.6%	82.4%	100.0%
		% za p27	26.0%	34.5%	32.6%
		% za Ukupno	5.7%	26.9%	32.6%
5. Veoma značajno	Empirijske frekv.	18	134	152	
	Očekivane frekv.	33.4	118.6	152.0	
	% za p21	11.8%	88.2%	100.0%	
	% za p27	18.0%	37.9%	33.5%	
	% za Ukupno	4.0%	29.5%	33.5%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p21	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Uvidom u dobijene rezultate, a uzimajući u obzir procenat za „ukupan broj slučajeva“ u ćelijama kontingencijske tabele, uočavamo da oko 30 procenata ispitanika ističe „veoma značajan“ uticaj mogućnosti ostvarivanja adekvatnog životnog standarda na odluku o napredovanju (29,5%), a još oko 27 procenata njih ukazuje na „uglavnom značajan“ uticaj ove varijable na donošenje odluke (26,9%). Kada je reč o grupi ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju, svega 10 procenata njih procenjuje da postoji „značajan“ ili „uglavnom značajan“ uticaj ove mogućnosti na donošenje odluke o napredovanju. Dobijena vrednost Pirsonovog Hi-hvadrata iznosi 15,235 i za četiri stepena slobode značajna je na nivou 0,000. Dakle, odbacuje se nulta hipoteza i zaključujemo da postoji značajna razlika između odluke o profesionalnom napredovanju i uticaja mogućnosti za *obezbeđivanje adekvatnog životnog standarda* ukoliko se napreduje u karijeri.

Prilikom ispitivanja razlike između **petog para** kategoričkih varijabli koji je definisan kao odluka o napredovanju u karijeri i uticaj mogućnosti zadovoljavanja lične radoznalosti i ambicioznosti prilikom napredovanja u karijeri, dobijeni su rezultati koji su prikazani u kontingencijskoj tabeli 53.

**Tabela 53.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja mogućnosti zadovoljavanja lične radoznalosti i ambicioznosti na donošenje odluke (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT24	1.Uopšte nije značajno	Empirijske frekv.	16	14	30
		Očekivane frekv.	6.6	23.4	30.0
		% za p24	53.3%	46.7%	100.0%
		% za p27	16.0%	4.0%	6.6%
		% za Ukupno	3.5%	3.1%	6.6%
	2.Uglavnom nije značajno	Empirijske frekv.	8	14	22
		Očekivane frekv.	4.8	17.2	22.0
		% za p24	36.4%	63.6%	100.0%
		% za p27	8.0%	4.0%	4.8%
		% za Ukupno	1.8%	3.1%	4.8%
	3.Jeste i nije značajno	Empirijske frekv.	36	58	94
		Očekivane frekv.	20.8	73.2	94.0
		% za p24	38.3%	61.7%	100.0%
		% za p27	36.0%	16.4%	20.7%
		% za Ukupno	7.9%	12.8%	20.7%
	4.Uglavnom značajno	Empirijske frekv.	28	156	184
		Očekivane frekv.	40.6	143.4	184.0
		% za p24	15.2%	84.8%	100.0%
		% za p27	28.0%	44.1%	40.5%
		% za Ukupno	6.2%	34.4%	40.5%
5.Veoma značajno	Empirijske frekv.	12	112	124	
	Očekivane frekv.	27.4	96.6	124.0	
	% za p24	9.7%	90.3%	100.0%	
	% za p27	12.0%	31.6%	27.3%	
	% za Ukupno	2.6%	24.7%	27.3%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za p24	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Rezultati istraživanja prikazani u navedenoj kontingencijskoj tabeli ukazuju na to da oko 25 procenata ispitanika iz grupe onih koji su odlučili da napreduju opaža ‘veoma značajan’ uticaj mogućnosti ostvarivanja lične radoznalosti i ambicioznosti na donošenje odluke o napredovanju (24,7%), a ovom procentu ispitanika treba dodati još oko 34 procenata njih koji ovoj varijabli pridaju ‘uglavnom značajan’ uticaj (34,4%). Istraživačkim postupkom dobijen je Pirsonov Hi-kvadrat test u iznosu od 25,111, koji je za četiri stepena slobode značajan na nivou 0,000. To ukazuje da nultu hipotezu treba odbaciti, pa se može zaključiti da između odluke o profesionalnom napredovanju i mogućnosti ostvarivanja lične radoznalosti i ambicioznosti postoji značajna razlika.

Na osnovu sprovedenog testiranja pet nultih hipoteza možemo zaključiti da je treća pojedinačna hipoteza definisana kao:

**H-3.3:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri **potvrđena**.

#### **7.3.4 Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke**

Razlika između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku po opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke ispitana je proverom četiri nulte hipoteze, uz primenu Hi-kvadrat testa nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli. I u ovoj analizi prva varijabla je definisana kao: „Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?“ (PIT27), a drugu kategoričku varijablu čini jedna od sledeće četiri varijable: PIT45: „Oni koji pretražuju internet/ intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem“, PIT43: „Da li posećujete sajt MO?“, PIT47: „Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portal MO koriste u odluci za napredovanje u karijeri?“, PIT48: „Da li Vam, i koliko, iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?“.

**Prvi par** kategoričkih varijabli definišu odluka za napredovanje u karijeri i opažanje uticaja pretraživanja interneta/intraneta tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju radi bržeg napredovanja, a rezultati Hi-kvadrata za testiranje hipoteze o nezavisnosti ovih dveju kategoričkih varijabli prikazani su u kontingencijskoj tabeli 54.

Podaci iz ove kontingencijske tabele ukazuju na to da ispitanici koji su doneli odluku za napredovanje u maloj meri tragaju za informacijama na internetu/intranetu radi profesionalnog napredovanja, pri čemu svega 22 procenata ispitanika smatra da je ova tvrdnja „uglavnom“ ili „apsolutno tačna“. S druge strane, svega 12 procenata ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju ovu tvrdnju smatra „uglavnom tačnom“ ili „apsolutno tačnom“. Najveći procenat ispitanika prve grupe, odnosno 30 procenata njih nije opredeljeno po pitanju ove kategoričke varijable. Ovom procentu treba dodati još 26 procenata ispitanika koji smatraju da je ova tvrdnja „netačna“ ili „apsolutno netačna“. Vrednost Pirsonovog Hi-kvadrat testa iznosi 2,962 i za četiri stepena slobode nije statistički značajna ( $p=0,564$ ). Imajući to u vidu, nulta hipoteza ovih kategoričkih varijabli se može prihvatiti, pa se zaključuje da ne postoji povezanost između donošenja odluke o napredovanju i pretraživanja informacija na internetu/intranetu koje se odnose na napredovanje.



**Tabela 54.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja pretraživanja interneta/intraneta na donošenje odluke (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT45	1.Apsolutno netačna	Empirijske frekv.	16	48	64
		Očekivane frekv.	14.0	50.0	64.0
		% za PIT45	25.0%	75.0%	100.0%
		% za p27	16.0%	13.6%	14.1%
		% za Ukupno	3.5%	10.6%	14.1%
	2.Netačna	Empirijske frekv.	22	70	92
		Očekivane frekv.	20.2	71.8	92.0
		% za PIT45	23.9%	76.1%	100.0%
		% za p27	22.0%	19.8%	20.3%
		% za Ukupno	4.8%	15.4%	20.3%
	3.Ne znam u kojoj meri je ova tvrdnja tačna ili netačna	Empirijske frekv.	44	136	180
		Očekivane frekv.	39.6	140.4	180.0
		% za PIT45	24.4%	75.6%	100.0%
		% za p27	44.0%	38.4%	39.6%
		% za Ukupno	9.7%	30.0%	39.6%
	4.Uglavnom tačna	Empirijske frekv.	14	90	104
		Očekivane frekv.	23.0	81.0	104.0
		% za PIT45	13.5%	86.5%	100.0%
		% za p27	14.0%	25.4%	22.9%
		% za Ukupno	3.1%	19.8%	22.9%
5.Apsolutno tačna	Empirijske frekv.	4	10	14	
	Očekivane frekv.	3.0	11.0	14.0	
	% za PIT45	28.6%	71.4%	100.0%	
	% za p27	4.0%	2.8%	3.1%	
	% za Ukupno	.9%	2.2%	3.1%	
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za PIT45	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Pearson Chi-Square 2.962 df4 Asymp. Sig. .564

1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.54.

Contingency Coefficient .113 Approx. Sig. .564

Kad je u pitanju **drugi par** kategoričkih varijabli, odnosno opšti stav (odluka) o profesionalnom napredovanju i uticaj posete sajtu MO na donošenje odluke o napredovanju, rezultati Hi-kvadrat testa su prikazani u kontigencijskoj tabeli 55.

**Tabela 55.** Odluka o napredovanju u karijeri i uticaj posećivanja sajta Ministarstva odbrane na donošenje odluke (Crosstabulation)

Odgovori			PIT27		Ukupno
			NE	DA	
PIT43	1. Da	Empirijske frekv.	52	284	336
		Očekivane frekv.	74.0	262.0	336.0
		% za PIT43	15.5%	84.5%	100.0%
		% za p27	52.0%	80.2%	74.0%
		% za Ukupno	11.5%	62.6%	74.0%
	2. Ne	Empirijske frekv.	48	70	118
		Očekivane frekv.	26.0	92.0	118.0
		% za PIT43	40.7%	59.3%	100.0%
		% za p27	48.0%	19.8%	26.0%
		% za Ukupno	10.6%	15.4%	26.0%
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za PIT43	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Rezultati istraživanja koji su prikazani u ovoj kontigencijskoj tabeli ukazuju na to da oko 63 procenta ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju i više od 11 procenata onih koji nisu doneli takvu odluku redovno posećuju sajt Ministarstva odbrane. Nasuprot tome, svega oko 15 procenata ispitanika prve grupe i 11 procenata ispitanika druge grupe ne posećuju ovaj sajt. Vrednost Pirsonovog Hi-kvadrat testa ovih kategoričkih varijabli iznosi 16,148 i za jedan stepen slobode je značajan na nivou 0,000. Shodno tome, nulta hipoteza koja sadrži relaciju ovih kategoričkih varijabli se odbacuje, pa se može zaključiti da postoji značajna razlika između odluke ispitanika o profesionalnom napredovanju i *uticaja frekvencije posećivanja sajta MO* radi donošenja odluke o napredovanju.

Slično pitanje čini sadržaj **trećeg para** kategoričkih varijabli koji je definisan kao donošenje odluke o profesionalnom napredovanju i opažanje uticaja informacija sa internet Veb portala MO na donošenje odluke o napredovanju u karijeri. Rezultati Hi-kvadrat testa prikazani su u kontigencijskoj tabeli 56.

Ova kontigencijska tabela pokazuje da oko 17 procenata ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju procenjuje da se informacije sa Veb portala MO „veoma mnogo“ i „uglavnom koriste“ prilikom odlučivanja o donošenju odluke za napredovanje. Podjednak procenat ipitanika prve grupe je „neodlučan“ (22,9%) ili, čak, smatra da se ove informacije „uglavnom ne koriste“ za donošenje odluke (16,7%). Rezultat Pirsonovog Hi-kvadrta testa iznosi 8,057 i statistički je značajan na nivou 0,045, pa se odbacuje nulta hipoteza i zaključuje da postoji značajna **razlika** između odluke o profesionalnom napredovanju i *opažanja uticaja informacija sa internet veb portala MO* na donošenje odluke.

**Tabela 56.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja informacija sa internet veb portala Ministarstva odbrane na donošenje odluke (*Crosstabulation*)

Odgovori		PIT27		Ukupno	
		NE	DA		
PIT47	1.Uopšte ne koriste	Empirijske frekv.	36	76	112
		Očekivane frekv.	24.6	87.4	112.0
		% za PIT43	32.1%	67.9%	100.0%
		% za p27	36.0%	21.5%	24.7%
		% za Ukupno	7.9%	16.7%	24.7%
	2.Uglavnom ne koriste	Empirijske frekv.	22	96	118
		Očekivane frekv.	26.0	96.0	118.0
		% za PIT43	18.6%	81.4%	100.0%
		% za p27	22.0%	27.1%	26.0%
		% za Ukupno	4.8%	21.1%	26.0%
	3.Niti koriste nti ne koriste	Count	34	104	138
		Expected Count	30.4	107.6	138.0
		% within p47	24.6%	75.4%	100.0%
		% within p27	34.0%	29.4%	30.4%
		% of Total	7.5%	22.9%	30.4%
	4.Uglavnom koriste Veoma mnogo koriste	Empirijske frekv.	8	78	86
		Očekivane frekv.	19.0	67.0	86.0
		% za PIT43	9.3%	90.7%	100.0%
		% za p27	8.0%	22.0%	18.9%
		% za Ukupno	1.8%	17.2%	18.9%
Ukupno		Empirijske frekv.	100	354	454
		Očekivane frekv.	100.0	354.0	454.0
		% za PIT43	22.0%	78.0%	100.0%
		% za p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% za Ukupno	22.0%	78.0%	100.0%

Kada je reč o **četvrtom paru** kategoričkih varijabli, odnosno opšti stav (odluka) o profesionalnom napredovanju i uticaj iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na donošenje odluke o napredovanju, rezultati Hi-kvadrat testa između ovih kategoričkih varijabli su prikazani u kontingencijskoj tabeli 57.

Podaci koji su prikazani u ovoj kontingencijskoj tabeli ukazuju na to da je većina ispitanika koji su doneli odluku o napredovanju neopredeljena po pitanju uticaja društvenih mreža pripadnika Vojske na donošenje odluke (22,9%) ili, pak misle da „uopšte ne koriste“ (20,3%) ili „uglavnom ne koriste“ (17,6%) društvene mreže pripadnika Vojske na donošenje odluke o napredovanju. Nasuprot tome, oko 12 procenata ispitanika koji nisu doneli odluku o napredovanju procenjuje da se društvene mreže „uopšte ne koriste“ ili „uglavnom ne koriste“ prilikom donošenja odluke o napredovanju (11,9%). Vrednost Pirsonovog Hi-kvadrata za ovaj par kategoričkih varijabli iznosi 9,467, a za četiri stepena slobode je statistički značajna na nivou 0,050. Shodno tome, odbacuje se nulta hipoteza i zaključuje da postoji značajna **razlika** između donošenja odluke o napredovanju i *uticaja iskustava pripadnika Vojske na društvenim mrežama* u donošenju odluke.

**Tabela 57.** Odluka o napredovanju u karijeri i opažanje uticaja iskustva pripadnika Vojske na društvenim mrežama u donošenju odluka (Crosstabulation)

Odgovori		PIT27		Ukupno	
		NE	DA		
PIT48	1.Uopšte ne koriste	Count	30	92	122
		Expected Count	26.8	95.2	122.0
		% within PIT48	24.6%	75.4%	100.0%
		% within p27	30.0%	26.0%	26.9%
		% of Total	6.6%	20.3%	26.9%
	2.Uglavnom ne koriste	Count	24	80	104
		Expected Count	23.0	81.0	104.0
		% within PIT48	23.1%	76.9%	100.0%
		% within p27	24.0%	22.6%	22.9%
		% of Total	5.3%	17.6%	22.9%
	3.Niti koriste niti ne koriste	Count	36	104	140
		Expected Count	30.8	109.2	140.0
		% within PIT48	25.7%	74.3%	100.0%
		% within p27	36.0%	29.4%	30.8%
		% of Total	7.9%	22.9%	30.8%
	4.Uglavnom koriste	Count	6	76	82
		Expected Count	18.0	64.0	82.0
		% within PIT48	7.3%	92.7%	100.0%
		% within p27	6.0%	21.5%	18.1%
		% of Total	1.3%	16.7%	18.1%
5.Veoma mnogo koriste	Count	4	2	6	
	Expected Count	1.4	4.6	6.0	
	% within PIT48	66.7%	33.3%	100.0%	
	% within p27	4.0%	.6%	1.3%	
	% of Total	.9%	.4%	1.3%	
Ukupno		Count	100	354	454
		Expected Count	100.0	354.0	454.0
		% within PIT48	22.0%	78.0%	100.0%
		% within p27	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	22.0%	78.0%	100.0%

Na osnovu testiranja četiri nulte hipoteze može se zaključiti da je četvrta specifična hipoteza definisana kao:

**H-3.4:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja sajber prostora* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, **potvrđena**.

Polazeći od utvrđenih činjenica da su sve četiri specifične hipoteze potvrđene, može se zaključiti da je treća posebna hipoteza, definisana kao:

**H-3:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju objektivnih okolnosti i uticaju*

porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) napredovanja u vojnoj profesiji i sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, **potvđena**.

#### 7.4 Razlike u stavovima ispitanika o napredovanju u karijeri u odnosu na njihova sociodemografska i statusna obeležja

Razlike u stavovima ispitanika o profesionalnom napredovanju prema njihovim sociodemografskim i statusnim obeležjima utvrdiće se pomoću **kanoničke diskriminativne analize**. Pri tome, skup sociodemografskih i statusnih obeležja ispitanika činili su: godine starosti, socioekonomski status, status (čin) u Vojsci Srbije i dužina staža u Vojsci Srbije. U sklopu prikaza rezultata istraživanja kanoničke diskriminacione analize za svaku od navedenih nezavisnih varijabli testiraće se specifične hipoteze istraživanja.

##### 7.4.1 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihove godine starosti

Ispitivanje značajnosti razlika aritmetičkih sredina latentnih dimenzija stavova ispitanika o napredovanju, s obzirom na njihove **godine starosti starosti** (od 22. do 31. godine; od 32. do 44. godine i od 45. do 54. godine), obavljeno je pomoću F-testa, a rezultati te analize prikazani su u tabeli 58 (Tests of Equality of Group Means). Dobijeni rezultati ukazuju na to da među starosnim grupama ispitanika ne postoje značajne razlike u proceni svih pet latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju.

**Tabela 58.** Značajnost razlika aritmetičkih sredina latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri (Tests of Equality of Group Means)

Latentne dimenzije stavova o napredovanju u karijeri	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece	.984	1.801	2	224	.168
Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.997	.367	2	224	.693
Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.978	2.463	2	224	.087
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.987	1.489	2	224	.228
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.991	1.014	2	224	.365

Na osnovu navedenih rezultata istraživanja može se zaključiti da se prva pojedinačna hipoteza, definisana kao:

**H-4.1:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihove *godine starosti* može **odbaciti**.

##### 7.4.2 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihov socioekonomski status

Značajnost razlika u stavovima o profesionalnom napredovanju između grupa ispitanika različitog socioekonomskog statusa (odličan, vrlo dobar, dobar, loš i veoma loš) ispitanika je pomoću F-testa (*Tests of Equality of Group Means*). Rezultati ove analize, koji su prikazani u tabeli 59, pokazuju

da među grupama ispitanika postoje značajne razlike u dve od pet latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju, i to: „Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece“ ( $p < 0.01$ ) i „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ ( $p < 0.01$ ).

**Tabela 59.** Značajnost razlika aritmetičkih sredina latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri  
(Tests of Equality of Group Means)

Latentne dimenzije stavova o napredovanju u karijeri	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
<b>Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece</b>	<b>.893</b>	<b>6.646</b>	<b>4</b>	<b>222</b>	<b>.000</b>
<b>Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>.894</b>	<b>6.561</b>	<b>4</b>	<b>222</b>	<b>.000</b>
Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.967	1.873	4	222	.116
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.989	.595	4	222	.667
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.973	1.527	4	222	.195

Sumarni rezultati kanoničke diskriminativne analize, koji su prikazani u tabeli 60, pokazuju da se ispitanici različitog socioekonomskog statusa razlikuju u stavovima o profesionalnom napredovanju, pri čemu je utvrđena jedna značajna diskriminativna funkcija (Hi-hvadrat = 69,955;  $df = 20$ ;  $p = 0,000$ ).

**Tabela 60.** Hi-kvadrat testovi uzastopnih latentnih korenova

Diskriminativna funkcija	Koeficijent kanoničke korelacije	Wilksova Lambda	Hi-hvadrat	Broj stepeni slobode (df)	Nivo značajnosti (Sig.)
F1	.486	.729	69.955	20	.000
F2	.177	.954	10.384	12	.582
F3	.108	.985	3.327	6	.767
F4	.058	.997	.736	2	.692

Prilikom definisanja ove funkcije uzete su u obzir vrednosti standardizovanih kanoničkih diskriminativnih koeficijenata i vrednosti koeficijenata povezanosti sa ovim faktorom koje su prikazane u tabeli 61. Shodno tome, prvu diskriminativnu funkciju najviše određuju sledeće latentne dimenzije: „Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece“ (0,589) i „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ (0,242). Na osnovu navedenog određenja, ova diskriminativna funkcija se može definisati kao „**mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda i uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri**“. Međutim, sudeći po vrednostima standardizovanih kanoničkih koeficijenata ( $W_1$ ), najveći doprinos razdvajanju grupa ima latentna varijabla „Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece“ (0,711).

**Tabela 61.** Standardizovani kanonički koeficijenti i struktura kanoničke diskriminativne funkcije

Latentne dimenzije stavova o donošenju odluke za napredovanje	Function	
	W1	F1
<b>Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece</b>	<b>.711</b>	<b>.589(*)</b>
<b>Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	.689	<b>.242</b>
Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.307	.064
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.083	.608
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.325	.255

W1 – standardizovani kanonički koeficijenti; F1 – strukturni koeficijenti

S obzirom na srednje vrednosti (centroide) grupa na diskriminativnim funkcijama (tabela 62), najveća razlika u odnosu na prvu diskriminativnu funkciju postoji između grupe ispitanika koji prema njihovoj proceni imaju vrlo dobar socioekonomski status (0,387), zatim slede oni sa dobrim socioekonomskim statusom (0,112), a iza njih su ispitanici sa odličnim socioekonomskim statusom (-0,155). Najmanje izražene razlike postoje kod grupa sa lošim (-0,698) i veoma lošim socioekonomskim statusom (-2,344).

**Tabela 62.** Srednje vrednosti (centroidi) grupa na diskriminativnim funkcijama

Dužina staža u Vojsci	Function
	F1
Odličan	-.155
Vrlo dobar	.387
Dobar	.112
Loš	-.698
Veoma loš	-2.344

Nakon obavljene analize rezultata istraživanja može se zaključiti da je druga pojedinačna hipoteza koja glasi:

**H-4.2:** Prepostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihov *socioekonomski status*, **potvrđena**.

#### **7.4.3 Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihov status-čin**

Korišćenjem F-testa ispitana je značajnost razlika u stavovima o napredovanju između grupa ispitanika s obzirom na različiti status meren njihovim činom (potporučnik, poručnik, kapetan, major i potpukovnik-pukovnik). Rezultati te analize, prikazani u tabeli 63, pokazuju da među grupama ispitanika postoje značajne razlike u proceni samo jedne od pet latentnih dimenzija stavova o napredovanju u profesionalnoj karijeri, a to je: „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ ( $p < 0.01$ ).

**Tabela 63.** Značajnost razlika aritmetičkih sredina grupa prema statusu (činu)  
(Tests of Equality of Group Means)

Latentne dimenzije stavova o profesionalnom napredovanju	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece	.987	.966	3	223	.410
<b>Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>.951</b>	<b>3.838</b>	<b>3</b>	<b>223</b>	<b>.010</b>
Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.975	1.908	3	223	.129
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.973	2.100	3	223	.101
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.986	1.077	3	223	.360

Sumarni rezultati kanoničke diskriminativne analize, koji su prikazani u tabeli 64, pokazuju da se grupe ispitanika po statusu (činu) međusobno razlikuju u pogledu stavova o profesionalnom napredovanju, s obzirom na to da postoji jedna značajna diskriminativna funkcija.

**Tabela 64.** Hi-kvadrat testovi uzastopnih latentnih korenova

Diskriminativna funkcija	Koeficijent kanoničke korelacije	Vilksova Lambda	Hi-hvadrat	Broj stepeni slobode (df)	Nivo značajnosti
F1	.261	.876	29.412	15	.014
F2	.236	.940	13.747	8	.089
F3	.069	.995	1.069	3	.785

Prilikom definisanja značajne kanoničke diskriminativne funkcije uzete su u obzir vrednosti standardizovanih kanoničkih diskriminativnih koeficijenata i vrednosti koeficijenata povezanosti sa ovim faktorom koje su prikazane u tabeli 65.

**Tabela 65.** Standardizovani kanonički koeficijenti i struktura kanoničke diskriminativne funkcije

Stavovi o napredovanju u karijeri	Funkcija	
	W1	F1
<b>Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece</b>	<b>.355</b>	<b>.335</b>
<b>Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>-.713</b>	<b>-.699(*)</b>
<b>Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>.586</b>	<b>.560(*)</b>
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.125	.119
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.205	.193

W1 – standardizovani kanonički koeficijenti; F1 – strukturni koeficijenti



Shodno tome, ovu diskriminativnu funkciju najviše određuje „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ (-0,699) i „Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ (0,560). Ovim latentnim varijablama se može pridružiti varijabla definisana kao „Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece“ (0,335). Na osnovu navedene strukture, ova diskriminativna funkcija se može odrediti kao „*uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju naspram korišćenja društvenih mreža i veb portala na internetu prilikom donošenja odluke o napredovanju*“. Posmatrajući vrednost standardizovanih kanoničkih koeficijenata može se zaključiti da latentna dimenzija „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ najviše doprinosi razdvajanju grupa (-0,713).

Uzimajući u obzir srednje vrednosti (centroide) grupa na diskriminativnim funkcijama koje su prikazane u tabeli 66, najveća razlika u odnosu na ovu diskriminativnu funkciju postoji između ispitanika koji imaju čin potporučnika i poručnika (0,633), zatim onih koji imaju čin kapetana (0,140), a najmanje kod onih koji su čina majora (-0,091) i potpukovnika - pukovnika (-0,321).

**Tabela 66.** Srednje vrednosti (centroidi) grupa na diskriminativnim funkcijama

Status-čin	Funkcija
	1
Potporučnik-poručnik	.633
Kapetan	.140
Major	-.091
Potpukovnik-pukovnik	-.321

Nakon utvrđivanja razlika između grupa ispitanika po osnovu njihovog statusa-čina, može se zaključiti da je treća pojedinačna hipoteza definisana kao:

**H-4.3:** Pretpostavljamo da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri, s obzirom na njihov *status-čin* u Vojsci Srbije, **potvrđena**.

#### **7.4.4 . Razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o napredovanju u karijeri s obzirom na njihovu dužinu staža u Vojsci Srbije**

Pomoću F-testa ispitana je značajnost razlika između grupa ispitanika različite dužine staža u Vojsci Srbije u odnosu na latentne dimenzije njihovih stavova o profesionalnom napredovanju u karijeri (*Tests of Equality of Group Means*). Rezultati tog razmatranja prikazani u tabeli 67. pokazuju da između grupa ispitanika postoje značajne razlike u proceni jedne od pet latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri, i to: „Korišćenje društvenih mreža i internet veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ ( $p < 0.01$ ).

**Tabela 67.** Značajnost razlika aritmetičkih sredina grupa sa različitim dužinom staža u odnosu na latentne dimenzije njihovih stavova o profesionalnom napredovanju prema statusu (činu)  
(Tests of Equality of Group Means)

Latentne dimenzije stavova o profesionalnom napredovanju	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece	.986	1.081	3	223	.358
Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	.979	1.603	3	223	.190
<b>Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>.940</b>	<b>4.758</b>	<b>3</b>	<b>223</b>	<b>.003</b>
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.995	.393	3	223	.758
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	.983	1.262	3	223	.288

Sumarni rezultati kanoničke diskriminativne analize, koji su prikazani u tabeli 68, pokazuju da postoje značajne razlike između ispitanika različite dužine staža u Vojsci Srbije u pogledu latentnih dimenzija procene stavova o profesionalnom napredovanju, jer postoji jedna značajna diskriminativna funkcija (Hi-kvadrat = 26,989; df = 15, p=0,029). Koeficijent kanoničke korelacije za ovu diskriminativnu funkciju iznosi 0,294.

**Tabela 68.** Hi-kvadrat testovi uzastopnih latentnih korenova

Diskriminativna funkcija	Koeficijent kanoničke korelacije	Vilksova Lambda	Hi-hvadrat	Broj stepeni slobode (df)	Nivo značajnosti
<b>F1</b>	<b>.294</b>	<b>.885</b>	<b>26.989</b>	<b>15</b>	<b>.029</b>
F2	.153	.969	6.937	8	.543
F3	.088	.992	1.704	3	.636

Prilikom definisanja ove kanoničke diskriminativne funkcije uzete su u obzir vrednosti standardizovanih kanoničkih diskriminativnih koeficijenata i vrednosti koeficijenata faktorske strukture koji su prikazani u tabeli 69. Sudeći po vrednosti standardizovanih kanoničkih koeficijenata, latentna dimenzija „Korišćenje društvenih mreža i internet veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ ima najveći doprinos definisanju ovog faktora (0,834).

**Tabela 69.** Standardizovani kanonički koeficijenti i struktura kanoničke diskriminativne funkcije

Latentne dimenzije stavova o donošenju odluke za napredovanje	Funkcija	
	W1	F1
Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece	.365	.338
Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	-.442	-.412
<b>Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</b>	<b>.834</b>	<b>.811(*)</b>
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	.129	.119
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	-.057	-.053

W1 – standardizovani kanonički koeficijenti; F1 – strukturni koeficijenti

Uzimajući u obzir srednje vrednosti (centroide) grupa na diskriminativnim funkcijama (tabela 70), najveća razlika u odnosu na prvu (značajnu) diskriminativnu funkciju postoji između ispitanika koji imaju manje od pet godina staža (1,063), zatim kod onih koji imaju staž preko 24 godine (0,414). Najmanje razlike po osnovu ove diskriminativne funkcije utvrđeni su kod ispitanika sa stažom između 15 i 24 godina (-0,211).

**Tabela 70.** Srednje vrednosti (centroidi) grupa na diskriminativnim funkcijama

Dužina staža u Vojsci Srbije	Funkcija
	1
Manje od 5 godina	1.063
Između 6 i 14 godina	.004
Od 15 do 24 godina	-.211
Preko 24 godine	.414

Nakon razmatranja rezultata kanoničke diskriminativne analize za ovu nezavisnu varijablu, može se zaključiti da je četvrta specifična hipoteza definisana kao:

**H-4.4:** Pretpostavlja se da postoje značajne razlike u latentnim dimenzijama stavova ispitanika o profesionalnom napredovanju, s obzirom na njihovu *dužinu staža* u Vojsci Srbije, **potvrđena**.

Uzimajući u obzir da su tri od četiri specifične hipoteze koje se odnose na nezavisne varijable: socioekonomski status ispitanika, profesionalni status-čin i godine staža u Vojsci Srbije potvrđene (izuzev godina starosti), može se zaključiti da je i **četvrta posebna hipoteza** koja glasi:

**H-4:** Pretpostavlja se da postoje značajne razlike u proceni značaja latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja, **potvrđena**.

## 7.5 Vrsta i značaj interakcije osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije

Vrsta i značaj interakcije osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije ispitana je pomoću jedne posebne, a u okviru nje tri specifične hipoteze:

**H-5:** Postoji značajna povezanost između osobina ličnosti pripadnika Vojske i latentnih dimenzija njihovih stavova o napredovanju u službi.

**H-5.1:** Prepostavljamo da postoji značajna povezanost između osobina ličnosti ispitanika i njihovih stavova o profesionalnom napredovanju;

**H-5.2:** Postoje značajne razlike u osobinama ličnosti ispitanika koji su se opredelili za napredovanju u vojnoj profesiji od onih koji to nisu učinili i

**H-5.3:** Postoji značajan uticaj osobina ličnosti ispitanika na predviđanje njihovog odlučivanja o profesionalnom napredovanju.

### 7.5.1 Povezanost između osobina ličnosti ispitanika i latentne dimenzije njihovog stava o profesionalnom napredovanju

Ispitivanje povezanosti između osobina ličnosti ispitanika i faktorske strukture njihovog stava o profesionalnom napredovanju obavljeno je pomoću kanoničke korelacijske analize na uzorku od 454 ispitanika.

Levi skup prediktorskih varijabli je činilo 17 dimenzija ličnosti ispitanika, i to: neuroticizam (NFFI); ekstraverzija (EFFI); otvorenost (OFFI); saradljivost (AFFI); savesnost (CFFI); samoeфикаsnost (SAMOEF); težnja za postignućem (TEZPOST); eksternalnost (EKSTER); mizantropija (MIZAN); globalno samopoštovanje (GENSELF); samopoimanje – self concept (SEVAL); varanje (MAK1); amoralnost (MAK2); cinizam (MAK3); laskanje (MAK4); opšti aktivizam (OPAKT) i društveni aktivizam (DRUAKT).

Desni skup kriterijumskih varijabli činilo je pet latentnih komponenti stavova o napredovanju u karijeri, i to: 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece; 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri; 4) Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i mogućnosti zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Sumarni rezultati kanoničke korelacijske analize pokazuju da između skupa osobina ličnosti ispitanika (17 varijabli) i latentnih dimenzija njihovih stavova o profesionalnom napredovanju (5 varijabli) postoji značajna povezanost, o čemu svedoče visina koeficijenta kanoničke korelacije (0,4916) i nivo značajnosti Hi-kvadrata ( $\chi^2(85)=160,8267$ ;  $df=85$ ;  $p=0,0000$ ). Vrednosti statističkih pokazatelja kanoničke korelacijske analize, navedeni u tabeli 71, ukazuju na postojanje dva značajna kanonička faktora za objašnjenje veze između osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o napredovanju u karijeri ( $p_1=0,000$  i  $p_2=0,002$ ). Pri tome, obe kanoničke korelacije su osrednje ( $R_1=0,4915$ ;  $R_2=0,4688$ ), pa se može zaključiti da postoji značajna povezanost između ta dva para kanoničkih varijabli.

**Tabela 71.** Testiranje značajnosti parova kanoničkih fraktora  
(Chi-Square Tests with Successive Roots Removed)

Koeficijenti kanoničke korelacije (Canonical R)	Kvadrat koeficijenta kanoničke korelacije (Canonical R-sqr)	Hi-kvadrat (Chi-sqr)	Broj stepeni slobode (df)	Nivo značajnosti (p)	Lambda (Lambda Prime)
0.491584	0.241655	160.8267	85	0.000001	0.491584
0.468840	0.219811	101.4925	64	0.002003	0.468840
0.304349	0.092628	48.2495	45	0.343051	0.304349
0.281643	0.079323	27.3995	28	0.496616	0.281643
0.209975	0.044089	9.6720	13	0.720497	0.209975

PRVI KANONIČKI FAKTOR iz skupa varijabli osobina ličnosti ispitanika („A1“) prema rezultatima prikazanim u tabeli 72, najviše određuju četiri osobine petofaktorskog modela ličnosti, dve osobine (faceti) saradljivosti pertofaktorskog modela ličnosti i dve osobine makijavelizma. Ovaj faktor je u pozitivnoj korelaciji sa neutoticizmom petofaktorskog modela ličnosti (0,7307) i skalom laskanja makijavelizma (0,3939), a u negativnoj korelaciji sa samoefikasnošću (-0,5896) i težnjom za postignućem (-0,4867) kao osobinama (facetima) saradljivosti; amoralnošću skale makijavelizma (-0,4613), kao i ekstraverzijom (-0,4532), savesnošću (-0,4398) i saradljivošću (-0,3414) petofaktorskog modela ličnosti. Na osnovu prirode varijabli koje ga određuju, ovaj faktor se može označiti kao „*neuroticizam i laskanje naspram samoefikasnosti, težnje ka postignuću, amoralnosti, ekstverzije, savesnosti i saradljivosti*“. Pri tome, mizantropija u kombinaciji sa ostalim osobinama self koncepta, petofaktorskog modela ličnosti, težnje za postignućem i vrednosnih orijentacija najviše doprinosi predikciji kriterijuma (-4,3603).

**Tabela 72.** Struktura kanoničkih faktora osobina ličnosti ispitanika

Varijable	Kanonički koeficijenti, levi set (Canonical Weights, left set)		Kanonički faktori, levi set (Factor Structure, left set)	
	W1	W2	A1	A2
Samoefikasnost	-0.24173	0.02045	<b>-0.589613</b>	-0.312922
Težnja postignuća	<b>0.40238</b>	-0.10572	<b>-0.486699</b>	-0.314198
Varanje (MAK1)	0.11342	0.00872	-0.137061	-0.181296
Amoralnost (MAK2)	-0.07447	0.36548	<b>-0.461328</b>	0.016970
Cinizam (MAK3)	-0.20768	-0.33949	0.039157	<b>-0.373474</b>
Laskanje (MAK4)	0.19764	0.10196	<b>0.393855</b>	-0.062967
Opšti aktivizam	<b>0.32601</b>	-0.07604	-0.013238	0.187531
Društveni aktivizam	0.01637	-0.59789	-0.010438	-0.225740
Neuroticizam (NFFI)	<b>-0.34358</b>	0.48903	<b>0.730663</b>	-0.084625
Ekstraverzija (EFFI)	<b>-0.43917</b>	0.10913	<b>-0.453230</b>	<b>-0.389604</b>
Otvorenost (OFFI)	-0.11896	0.66530	-0.109371	-0.222701
Saradljivost (AFFI)	0.20821	0.88340	<b>-0.341431</b>	-0.111164
Savesnost (CFFI)	<b>-1.09512</b>	-0.16944	<b>-0.439787</b>	<b>-0.533188</b>
Eksteralnost (ekster)	<u>1.60388</u>	-1.80193	-0.058430	-0.168636
Mizantropija (mizan)	<b>-4.36025</b>	2.32023	0.012711	-0.203714
Glob.sam.(genself)	<b>3.98554</b>	0.71685	-0.063353	-0.150798
Samopim. (seval)	-0.81396	-1.36328	0.000778	-0.179200
Variance extracted			<b>0.120111</b>	<b>0.064080</b>
Reddncy			<b>0,029025</b>	<b>0.014085</b>

Ukupna estrahovana varijansa za dva značajna kanonička faktora u prvom skupu varijabli iznosi 18,41 procenata. Koeficijent ukupne redundantnosti, koji ukazuje u kom stepenu sve

promenljive iz drugog skupa (preko kanoničkih promenljivih Wj) objašnjavaju varijansu promenljivih prvog skupa iznosi 4,3 odsto (tabela 72).<sup>18</sup>

Na osnovu podataka iz tabele 73, može se zaključiti da PRVI KANONIČKI FAKTOR iz skupa latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju (B1) najviše određuju sledeće latentne varijable: *Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri* (-0,8366); *Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti* (-0,4249) i *Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje* (-0,3098). Imajući u vidu prirodu navedenih varijabli, ovaj kanonički faktor se može odrediti kao **“*uticaj sredinskih i porodičnih činilaca, kao i pogodnosti (benefita) napredovanja na donošenje odluke o napredovanju u karijeri*“**. Sudeći po dobijenim rezultatima u matrici kanoničkih koeficijenata, najveći doprinos predikciji kriterijuma u kombinaciji sa ostalim dimenzijama latentnih dimenzija ima „promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje“ (-0.8589).

**Tabela 73.** Struktura kanoničkih faktora latentnih dimenzija stavova o napredovanju

Varijable	Kanonički koeficijenti, desni set (Canonical Weights, right set)		Kanonički faktori, desni set (Factor Structure, right set)	
	W1	W2	B1	B2
Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece	-0.237646	0.291475	0.152992	-0.237646
Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	0.240251	0.426029	<b><u>-0.836574</u></b>	<b><u>0.240251</u></b>
Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri	-0.381063	0.629410	0.014906	<b><u>-0.381062</u></b>
Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje	<b><u>-0.858868</u></b>	-0.273108	<b><u>-0.309794</u></b>	<b><u>-0.858868</u></b>
Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.	0.054238	-0.512638	<b><u>-0.424905</u></b>	0.054238

Na osnovu određenja ovih faktora, PRVI KANONIČKI PAR se može definisati kao interakcijski sklop koji u najvećoj meri određuju „*Samoefikanost, težnja ka postignuću, amoralnost, ekstvverzija, savesnost i saradljivost naspram neotocizma i laskanja, s jedne strane, i Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca, kao i pogodnosti (benefita), uz procenu sopstvenih mogućnosti prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri*“, s druge strane<sup>19</sup>. Na osnovu prirode povezanosti prvog para kanoničkih faktora, koja je prikazana na šemi 1, može

<sup>18</sup> Koeficijent redundance se dobija kao umnožak između koeficijenta kanoničke korelacije i proporcije varijanse koju data kanonička komponenta objašnjava u konkretnom setu varijabli. Proporcija ukupne varijanse koju kanoničke varijable iz jednog seta objašnjavaju u drugom setu varijabli najčešće nije jednaka.

<sup>19</sup> Radi lakše interpretacije prvog para kanoničkih faktora, vrednosti dobijenih rezultata o osobinama ličnosti i faktora stavova o napredovanju u karijeri pomnoženi su sa (-1), čime se u suštini ne menja karakter interakcije između ova dva skupa varijabli.

se zaključiti da veći skor dobijenih rezultata testiranja osobina ličnosti ekstraverzije, saradljivosti, savesnosti, samoefikasnosti, težnje za postignućem i amoralnosti, kao i manji skor na neuroticizmu i skali laskanja implicira veći skor na latentnim dimenzijama stava o profesionalnom napredovanju, kao što su: *Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca, kao i pogodnosti (benefita) napredovanja uz procenu sopstvenih mogućnosti na donošenje odluke o napredovanju u karijeri.*

Šema 1. Povezanost osobina ličnosti i latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju

Prediktorske varijable		Kriterijumske varijable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neuroticizam (NFFI)</li> <li>- Laskanje (MAK4)</li> <li>+ Samoefikasnost</li> <li>+ Težnja za postignućem</li> <li>+ Amoralnost (MAK2)</li> <li>+ Ekstraverzija (EFFI)</li> <li>+ Savesnost (CFFI)</li> <li>+ Saradljivost (AFFI)</li> </ul>	<b>0.4916</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri</li> <li>+ formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti</li> <li>+ promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje</li> </ul>

*Samoefikasnost, težnja ka postignuću, ekstraverzija, savesnost, saradljivost i amoralnost ličnosti nasuprot neuroticizmu i laskanju*

*Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca i pogodnosti (benefita) uz procenu sopstvenih mogućnosti za donošenje odluke o napredovanju u karijeri*

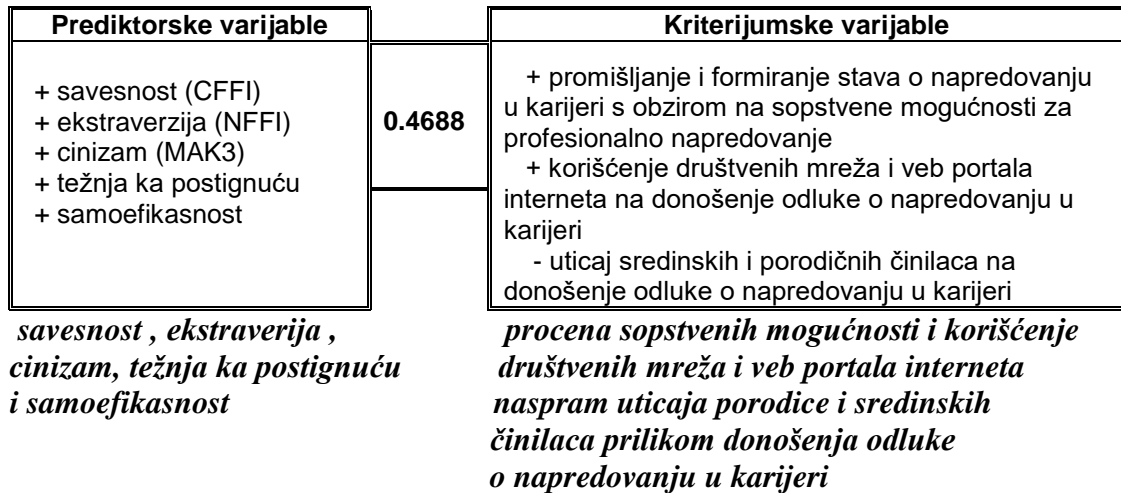
Rezultati kanoničke korelacione analize u tabeli 73, pokazuju da DRUGI KANONIČKI FAKTOR iz skupa osobina ličnosti („A2“) najviše korelira sa savesnošću (-0,5332) i ekstraverzijom (-0,3896) iz petofaktorskog modela ličnosti; zatim cinizmom, odnosno skalom makijavelizma (MAK3) (-0,3735); kao i sa dve osobine (faceta) saradljivosti - težnja ka postignuću (-0,3142) i samoefikasnost (-0,3129). Na osnovu prirode varijabli koje ga određuju, ovaj faktor se može označiti kao *“savesnost, ekstraverzija, cinizam, težnja ka postignuću i samoefikasnost“*. Sudeći po dobijenim vrednostima u matrici kanoničkih koeficijenata, osobina mizantropija iz self koncepta u kombinaciji sa savesnošću i eksteralnošću ima najveću prediktivnu vrednost u definisanju kriterijuma stavova o profesionalnom napredovanju (-2,3203).

DRUGI KANONIČKI FAKTOR iz skupa stavova o profesionalnom napredovanju („B2“) čije su vrednosti prikazane u tabeli 73, ima značajne korelacije sa sledećim latentnim dimenzijama: *Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje* (-0,8589); *Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri* (-0,3811) i *Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri* (0,2403). Shodno navedenim određenjima, ovaj kanonički faktor se može definisati kao *„procena sopstvenih mogućnosti i korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta naspram uticaja sredinskih i porodičnih činilaca prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri“*.

Prema tome, DRUGI KANONIČKI PAR definiše interakcijski sklop koga u najvećoj meri karakterišu *„Savesnost, ekstraverzija, cinizam, težnja ka postignuću i samoefikasnost, s jedne strane, i Procena sopstvenih mogućnosti i korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta*

*naspram uticaja sredinskih i porodičnih činilaca prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri*“, s druge strane.<sup>20</sup> Na osnovu prirode povezanosti drugog para kanoničkih faktora, koja je prikazana na šemi 2, zaključujemo da veći skor na osobinama savesnosti, ekstraverzije, cinizma, težnje ka postignuću i samoeфикаsnosti implicira veći skor na latentnim varijablama promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri i manji skor na latentnoj varijabli uticaja sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, i obratno.

Šema 2. Povezanost osobina ličnosti i latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju



Nakon obavljene analize relacije između osobina ličnosti ispitanika i njihovih stavova o profesionalnom napredovanju može se zaključiti da je **prva pojedinačna hipoteza** koja je definisana kao:

**H-5.1:** Postoji značajna povezanost između pojedinih osobina ličnosti pripadnika Vojske Srbije i njihovih stavova o profesionalnom napredovanju izraženih latentnim dimenzijama (faktorima), **potvrđena**.

### 7.5.2 Razlike u osobinama ličnosti osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju od osoba koje nisu donele takvu odluku

Kao što je istaknuto, testiranje značajnosti razlika između aritmetičkih sredina dve varijable obavljeno je pomoću **t-testa za nezavisne i zavisne uzorke**. Pri tome, jedna od varijabli definiše pripadnost ispitanika određenoj grupi u zavisnosti od toga da li su odlučili da profesionalno napreduju ili nisu doneli takvu odluku, a druga varijabla sumarni skor jedne od 17 ispitivanih osobina ličnosti: neuroticizam; ekstraverzija; otvorenost; saradljivost; savesnost; samoeфикаsnost; težnja za postignućem; eksternalnost; mizantropija; globalno samopoštovanje; samopoimanje – slika o sebi; varanje; amoralnost; cinizam; laskanje; opšti aktivizam i društveni aktivizam.

Značajnost razlika između dve varijable testirana je pomoću Leven-ovog testa kojim se ispituje homogenost varijansi grupa, a zatim pomoću t-testa za nejednake uzorke radi testiranja

<sup>20</sup> Radi lakše interpretacije drugog para kanoničkih faktora, svi koeficijenti kanoničke korelacije su pomnoženi sa (-1), čim se u suštini ne menja priroda povezanosti



nulte hipoteze ( $H_0$ ) o postojanju razlike između dve varijable za određeni broj stepeni slobode ( $df$ ) i nivo značajnosti ( $p$ ). Uzevši u celini, testiranjem 17 nultih hipoteza proveravana je hipoteza ( $H_{5.2}$ ) da postoji razlika u pojedinim osobinama ličnosti između onih koji su doneli odluku da profesionalno napreduju i onih koji nisu doneli takvu odluku.

Na osnovu uvida u vrednosti Leven-ovog testa jednakosti varijansi grupa u pogledu zavisne varijable (odluke o profesionalnom napredovanju u karijeri) koji su prikazani u tabeli 74, uočljivo je da su varijanse grupa homogene u pogledu varijabilnosti sledećih nezavisnih varijabli (karakteristike ličnosti ispitanika): mizantropija ( $F=4,443$ ;  $p=0,036$ ); samoeфикаsnost ( $F=8,490$ ;  $p=0,004$ ) i težnja za postignućem ( $F=5,614$ ;  $p=0,019$ ). Kod ostalih osobina ličnosti nije utvrđena značajnost Levenov-og testa za nivo značajnosti  $p \leq 0,05$ .

**Tabela 74.** Test za nezavisne uzorke (karakteristike ličnosti i odluka o napredovanju)

Osobine	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means (Equal variances not assumed)						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
NFFI	1.582	.210	3.894	74.203	.000	4.46949	1.14790	2.18236	6.75662
EFFI	.022	.883	-4.662	77.112	.000	-4.22339	.90587	-6.02716	-2.41962
OFFI	.025	.875	-.597	82.301	.552	-.44350	.74332	-1.92213	1.03512
AFFI	.594	.442	-2.345	75.069	.022	-2.14746	.91593	-3.97206	-.32286
CFFI	2.553	.111	-3.916	67.765	.000	-3.92599	1.00256	-5.92669	-1.92529
eksteral	.725	.396	-2.151	84.481	.034	-.26174	.12169	-.50372	-.01976
<b>mizantrop</b>	<b>4.443</b>	<b>.036</b>	<b>2.021</b>	<b>71.345</b>	<b>.047</b>	.21442	.10610	.00288	.42595
gensel	.598	.440	-2.704	74.001	.008	-.42304	.15643	-.73472	-.11135
samoeval	.708	.401	1.199	62.631	.235	.20299	.16928	-.13532	.54131
<b>samoefik</b>	<b>8.490</b>	<b>.004</b>	<b>-3.021</b>	<b>63.990</b>	<b>.004</b>	-2.25198	.74550	-3.74129	-.76266
<b>tezpostig</b>	<b>5.614</b>	<b>.019</b>	<b>-3.198</b>	<b>65.630</b>	<b>.002</b>	-2.933	.917	-4.764	-1.102
varanje	1.343	.248	-1.070	74.377	.288	-.68949	.64415	-1.97289	.59390
amoral	.407	.524	-2.377	76.515	.020	-1.58972	.66883	-2.92167	-.25777
cinizam	.662	.417	-.371	78.253	.712	-.26712	.71966	-1.69979	1.16555
laskanje	.512	.475	1.723	80.695	.089	1.41141	.81910	-.21843	3.04125
opsaktiv	1.263	.262	2.051	75.781	.044	1.28621	.62724	.03690	2.53553
drusaktiv	.925	.337	-.074	73.871	.941	-.04249	.57698	-1.19218	1.10720

Nakon utvrđivanja značajnosti Leven-ovog testa obavljeno je testiranje nultih hipoteza ( $H_0$ ) pomoću veličine t-testa, broja stepeni slobode i njegove značajnosti kod onih osobina ličnosti ispitanika gde je utvrđena značajnost Leven-ovog testa. S obzirom na to da su ispitivane grupe nejednake ( $N_1=354$ ,  $N_2=100$ ) u tabeli su prikazani rezultati dobijeni primenom modifikovanog t-testa (Equal variances not assumed). T-statistik za razlike aritmetičkih sredina grupa kod tri

nezavisne varijable iznosi: mizantropija ( $t=2,021$ ;  $p=0,047$ ); samoefikasnost ( $t=-3,021$ ;  $p=0,004$ ) i težnja za postignućem ( $t=-3,198$ ;  $p=0,002$ ).

Na osnovu značajnosti t-testa obavljena je provera nultih hipoteza ( $H_0$ ), pa se može zaključiti da se za tri pomenute nezavisne varijable (mizantropija, samoefikasnost i težnja za postignućem) može odbaciti nulta hipoteza ( $H_0$ ), što znači da kod ovih osobina ličnosti postoji razlika među grupama ispitanika s obzirom na njihovu odluku o napredovanju u karijeri sa intervalom poverenja većim od 99 procenata. Kod ostalih 14 osobina ličnosti nije utvrđena značajnost razlika među ispitivanim osobinama ličnosti ispitanika po osnovi njihove odluke o napredovanju. Shodno tome, druga specifična hipoteza definisana kao:

**H-5.2:** Postoji značajna razlika u pojedinim osobinama ličnosti ispitanika koji su se opredelili za napredovanju u karijeri od onih koji to nisu učinili, **delimično potvrđena**.

### **7.5.3 Prognoza stavova ispitanika o odlučivanju za profesionalno napredovanje na osnovu njihovih osobina ličnosti**

Radi ispitivanja mogućnosti predviđanja stavova ispitanika o odlučivanju za profesionalno napredovanje na osnovu njihovih osobina ličnosti korišćen je linearni model Regresijske analize (metoda „Enter“). Pri tome, skup prediktorskih varijabli je činilo 17 osobina ličnosti ispitanika, i to: neuroticizam (NFFI); ekstraverzija (EFFI); otvorenost (OFFI); saradljivost (AFFI); savesnost (CFFI); samoefikasnost (SAMOEFS); težnja za postignućem (TEZPOSTS); eksternalnost (EKSTER); mizantropija (MIZAN); globalno samopoštovanje (GENSELF); samopoimanje – self concept (SEVAL); varanje (MAKIJAV1S); amoralnost (MAKIJAV2S); cinizam (MAKIJAV3S); laskanje (MAKIJAV4S); opšti aktivizam (OPSAKTS) i društveni aktivizam (DRUSAKTS).

Prilikom regresijske analize uticaja osobina ličnosti na donošenje odluke o napredovanju u karijeri korišćene su dve kriterijumske varijable koje su kao latentne dimenzije stava i odluke o napredovanju u karijeri utvrđene postupkom faktorske analize, i to: 1) Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje i 2) Formiranje odluke o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i mogućnosti zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

U slučaju kada je u postupku regresijske analize kao kriterijumska varijabla korišćena latentna dimenzija definisana prethodnim postupkom faktorske analize kao *Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje* (F4), dobijeni su rezultati koji su prikazani u tabeli 75 i 76.

Prilikom razmatranja ove kriterijumske varijable, rezultati regresijske analize prikazani u tabeli 75, pokazuju da koeficijent multiple korelacije iznosi 0,455, što znači da između skupa prediktorskih varijabli, s jedne, i kriterijumske varijable, s druge strane, postoji osrednja povezanost. U istoj tabeli, vidljivo je da se oko 14 odsto ukupnog varijabiliteta kriterijumske varijable može objasniti na osnovu toga što se stavovi ispitanika o profesionalnom napredovanju razlikuju u pogledu osobina ličnosti (Adjusted R square=0,143).

**Tabela 75.** Sumarni rezultati regresione analize prediktorskih i kriterijumske varijable  
(Model Summary)

Koeficijent multiple korelacije (Multiple R)	Kvadrat koeficijenta multiple korelacije (R Square)	Korigovani koeficijent multiple korelacije (Adjusted R Square)	Standardna greška (Std. Error of the Estimate)
0,455	0,207	0,143	. 0,9260

Na osnovu testa značajnosti multiple determinacije (ANOVA) prikazanim u tabeli 76. utvrđeno je da koeficijent multiple determinacije (F) iznosi 3,211 i da je značajan na nivou poverenja 0,000.

**Tabela 76.** Test značajnosti koeficijenta multiple determinacije (ANOVA)

Analiza varijanse	Suma kvadrata (Sum of Squares)	Broj stepeni slobode (df)	Prosečan kvadrat odstupanja (Mean Square)	F-test (F)	Nivo značajnosti (Sig.)
Suma kvadrata za regresiju (Regression)	46.805	17	2.753	3.211	0,000
Suma kvadrata reziduala (Residual)	179.195	209	.857		
<b>Ukupno</b>	226.000	226			

Prema rezultatima dobijenih vrednosti standardizovanih parcijalnih koeficijenata (kolona Beta) navedenih u tabeli 77, kao i vrednosti t-testa i njihovog značaja ( $p \leq 0,05$ ) može se zaključiti da među osobinama ličnosti ispitanika kao prediktorima njihove odluke o profesionalnom napredovanju, najveći doprinos prognoziranju kriterijumske varijable imaju sledeće osobine ličnosti: ekstraverzija (2,037) i savesnost (3,771). Parcijalni doprinos ostalih prediktora (osobina ličnosti) nije statistički značajan, što praktično znači da ih možemo i isključiti iz prediktorskih varijabli, a da se pri tome bitno ne umanjuje valjanost predviđanja *Promišljanja i formiranja stava o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje*.

Kada se uzmu u obzir samo varijable koje imaju značajnu prediktivnu vrednost, regresijska jednačina, kao matematički izraz prognoze procene vrednosnih orijentacija na osnovu psiholoških obeležja ispitanika ima sledeći oblik:

Predviđeni skor prve kriterijumske varijable =  $-3.924 + 0,031 \times \text{EFFI} + 0,066 \times \text{CFFI}$ , gde su:  $-3,924$  = regresiona konstanta; 0,031 i 0,066 = regresioni koeficijenti.

**Tabela 77.** Rezultati testiranja značajnosti regresionih koeficijenata (Coefficients)

Osobine ličnosti ispitanika	Nestandardizovani koeficijenti		Standardizovani koeficijenti	t	Sig.
	B	Std. Greška	Beta		
(Constant)	-3.924	1.511		-2.596	.010
neuroticizam (NFFI)	.015	.014	.108	1.127	.261
<b>ekstraverzija (EFFI)</b>	<b>.031</b>	<b>.015</b>	<b>.180</b>	<b>2.037</b>	<b>.043</b>
otvorenost (OFFI)	-.005	.014	-.022	-.344	.731
saradljivost (AFFI)	-.026	.015	-.147	-1.700	.091
<b>savesnost (CFFI)</b>	<b>.066</b>	<b>.018</b>	<b>.381</b>	<b>3.771</b>	<b>.000</b>
eksternalnost (ekster)	.003	.095	.002	.028	.978
mizantropija (mizan)	.084	.133	.052	.627	.531
globalno samopoštovanje (gensel)	-.177	.091	-.168	-1.946	.053
samoevaluacija – slika o sebi (seval)	.049	.079	.043	.622	.534
samoefikasnost (SAMOEF)	.025	.023	.099	1.096	.274
težnja postignuća (TEZPOSTS)	-.008	.018	-.041	-.452	.652
varanje (MAKIJAV1S)	.009	.019	.034	.456	.649
amoralnost (MAKIJAV2S)	.012	.018	.050	.680	.498
cinizam (MAKIJAV3S)	.005	.017	.022	.288	.774
laskanje (MAKIJAV4S)	-.013	.015	-.066	-.814	.416
opšti aktivizam (OPSAKTS)	-.025	.018	-.096	-1.380	.169
društveni aktivizam (DRUSAKS)	-.001	.022	-.004	-.050	.960

Na osnovu prezetovanja rezultata regresione analize za jednu kriterijumsku varijablu, odnosno latentnu dimenziju stavova o profesionalnom napredovanju, može se zaključiti da je **treća pojedinačna hipoteza** definisana kao:

**H-5.3:** Postoji značajan uticaj osobina ličnosti ispitanika na predviđanje njihovog odlučivanja o profesionalnom napredovanju **potvrđena**.

Uzevši u celini, nakon potvrđivanja tri pojedinačne hipoteze može se zaključiti da je **peta posebna hipoteza** koja je definisana kao:

**H-5:** Postoji značajna povezanost između osobina ličnosti pripadnika Vojske i njihovih stavova o napredovanju u karijeri **potvrđena**.

Na osnovu potvrđivanja svih pet posebnih hipoteza može se zaključiti da je **opšta hipoteza** ovog istraživanja koja je definisana tako da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika.

## 7.6 DISKUSIJA

Diskusija rezultata istraživanja izvršena je na tri načina: deskriptivnom analizom značaja empirijskih rezultata istraživanja, upoređivanjem sa rezultatima sličnih istraživanja u Vojsci Srbije i komparacijom rezultata istraživanja sa ostalim istraživanjima koja se mogu dovesti u vezu sa problemom i ciljem istraživanja ove disertacije.

### 7.6.1 Deskriptivna analiza značaja empirijskih rezultata istraživanja

Polazeći od psiholoških teorija donošenja odluke o profesionalnom napredovanju, u radu je razvijen i empirijski proveren integralni model činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.

U centru integralnog modela je POJEDINAC, donosilac odluke o napredovanju. Izdvojeno je pet komponenti stavova o profesionalnom napredovanju oficira VS: 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece; 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri; 4) Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje odluke o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i mogućnosti zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Među utvrđenim faktorskim strukturama stavova za napredovanje u karijeri, osobine ličnosti ispitanika, prema dobijenim rezultatima istraživanja, ostvaruju značajan uticaj na jedan od dva faktora stava o napredovanju, i to na Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje. Shodno tome, ovaj faktor je ujedno i osnovna komponenta odluke o napredovanju u profesionalnoj karijeri.

Kanoničkom korelacionom analizom povezali smo 17 dimenzija-crta ličnosti i 5 latentnih komponenti stava i odluke o profesionalnom napredovanju i dobili dva faktora – Samoefikasnost, težnja ka postignuću, amoralnost, ekstraverzija, savesnost i saradljivost naspram neuroticizma i laskanja s jedne strane i Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca, kao i pogodnosti (benefita), uz procenu sopstvenih mogućnosti prilikom donošenja odluke o napredovanju (1. kanonički faktor) i Savesnost, ekstraverzija, cinizam, težnja ka postignuću i samoefikasnost naspram Procene sopstvenih mogućnosti i korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta naspram uticaja sredinskih i porodičnih činilaca prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri (2. kanonički faktor).

Mizantropija, samoefikasnost i težnja za postignućem su osobine po kojima se razlikuju oni koji žele da napreduju od onih koji ne žele.

Na osnovu osobina ličnosti – ekstraverzije i savesnosti možemo predvideti da li se ispitanici odlučuju da profesionalno napreduju.

S toga, možemo zaključiti da oni koji su pozitivnog stava o napredovanju su: samoefikasni, teže ka postignuću, otvoreniji i savesniji. Rezultati istraživanja pokazuju da je kod njih izražena i jedna negativna osobina – mizantropija, ili nepoverenje u ljude.

Ovi empirijski nalazi potvrđuju da postoje karakteristike ličnosti koje određuju onog koji ima pozitivan stav prema profesionalnom napredovanju, a koje se manifestuju u „širini, dubini i

otvorenosti svesti, kao i stalnoj potrebi za proširenjem iskustva“ (McCrae, 1996). Ukazuju na višu emocionalnu i kognitivnu stabilnost. Ovi rezultati potvrđuju da je veća ekstraverzija, otvorenost, težnja ka postignuću, i savesnost kod onih koji imaju pozitivan stav prema napredovanju, i da to povećava verovatnoću realizacije određenog ponašanja (Hoyt i sar., 2009).

Uz karakteristike ličnosti, pokazalo se da na stavove o profesionalnom napredovanju oficira utiču sociodemografska i statusna obeležja. Naime, ovo istraživanje je pokazalo da postoje razlike u stavovima o napredovanju u karijeri u odnosu na sociodemografska i statusna obeležja s obzirom na socioekonomski status, s obzirom na njihov status/čin i s obzirom na dužinu radnog staža (izuzev godina starosti).

Najveća razlika u donošenju odluke o profesionalnom napredovanju je unutar grupe oficira koji prema njihovoj proceni imaju vrlo dobar socioekonomski status, čina potporučnik-poručnik i sa manje od 5 godina staža. Ovi rezultati se mogu objasniti time da mladi ljudi, oficiri VS, na početku karijere još uvek ne donose odluku o napredovanju. Vrlo dobrog su socijalnog statusa – a osobe koje su boljeg socioekonomskog statusa nemaju potrebu za napredovanjem, sa jedne strane, a sa druge - sklonije su riziku i lakše mogu da podnesu negativne posledice svoje odluke (Cho, Lee, 2006). Mladi oficiri su u konfliktu između komfora koje dobijaju na početku službe – siguran posao, solidna plata, ali su i skloniji riziku koje im donosi odluka o napredovanju i željni su dokazivanja u radu. Pretpostavljamo da neki od njih rade u garnizonu koji nisu svojevolumno izabrali, a napredovanje im omogućava odlazak u veći grad, na važniju funkciju koja podrazumeva veću odgovornost ali i čin. Oni još uvek nemaju porodicu, ili su na početku bračnog života kada se lakše donose odluke o preseljenju porodice, ili se nasuprot tome „uljuljkuju“ lagodnostima samačkog života i nepostojanjem odgovornosti za porodicu.

Faktori ličnosti su zanemarivani i u psihološkim teorijama donošenja odluke i predikcije ponašanja (Ulleberg, Rundmo, 2003). Rezultati ovog istraživanja su pokazali, međutim da postoji značajna povezanost između osobina ličnosti ispitanika i latentnih dimenzija stavova o profesionalnom napredovanju, da postoje značajne razlike u osobinama ličnosti ispitanika koji su se opredelili za napredovanje od onih koji to nisu učinili i da postoji značajan uticaj osobina ličnosti ispitanika na predviđanje njihovog odlučivanja o profesionalnom napredovanju. Empirijski rezultati ovog istraživanja pokazali su i da su obeležja ličnosti donosioca odluke o profesionalnom napredovanju važna jer utiču na opažanje uticaja objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora na odluku o napredovanju u karijeri. Osobe koje su odlučile da napreduju razlikuju se od onih koje se nisu odlučile za profesionalno napredovanje po:

- opažanju uticaja objektivnih okolnosti na napredovanje u karijeri – učestalije razmišljaju o napredovanju, bolje percipiraju lična osećanja pri donošenju odluke, imaju bolju percepciju ličnih sposobnosti za profesionalno napredovanje,

- opažanju uticaja porodičnih i sredinskih faktora na napredovanje – na njih utiče mišljenje i podrška porodice, pretpostavljenih, kolega i prijatelja,

- opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri – smatraju da im napredovanje u karijeri omogućava obezbeđenje adekvatnih uslova za školovanje i život dece, mogućnost napredovanja u skladu sa kvalifikacijama, omogućava dalje školovanje i usavršavanje, obezbeđuje adekvatan životni standard, omogućava ostvarivanje lične radoznalosti i ambicioznosti,

- opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju – češće posećuju sajt MO, na njih u mnogome utiču informacije sa internet veb portala MO u odluci o napredovanju, utiču iskustva drugih pripadnika VS na društvenim mrežama u donošenju odluke o napredovanju.

Ovi rezultati se mogu tumačiti u okviru subjektivne norme u Teoriji razložne akcije Fishbeina i u Teoriji planiranog ponašanja Ajzena i predstavljaju socijalni pritisak i mišljenje značajnih drugih u Teoriji razumne akcije i Teoriji planiranog ponašanja. U ovom istraživanju ova obeležja pokazala su se kao vrlo važan faktor za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju.

### 7.6.2 Upoređivanje sa rezultatima sličnih istraživanja u Vojsci Srbije

U Vojsci Srbije u poslednjih trideset godina nije bilo istraživanja koja su se bavila problemima stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju kao ni istraživanja koja su obuhvatala uticaj sajber prostora na pripadnike Vojske Srbije, iako je u međuvremenu značajno izmenjeno okruženje i uslovi u kojima vojna organizacija postoji i u potpunosti je izvršena njena profesionalizacija.

Ispitivanje kandidata za dalje školovanje u vojnoj profesiji izvršeno je tokom 2000. godine u okviru sistematskog medicinskog pregleda koji se izvodi kao jedan od potrebnih preduslova za upućivanje na školovanje. U ovom istraživanju je korišćen DSQ-40 (*Defense Style Questionnaire*) test za utvrđivanje odbrambenog stila kojim se može opisati ponašanje vojnika i starešina u jedinici, kojim se, na osnovu vrednosti pojedinih mehanizama odbrane i odbrambenih stilova, može utvrditi stepen njihove adaptacije na vojnu sredinu (Čabarkapa i Dedić, 2002).

Jedino istraživanje sa kojima se mogu uporediti rezultati ove disertacije je istraživanje koje je u okviru svoje doktorske disertacije 2012. godine obavila Dragana Alargić sa pripadnicima Vojske Srbije (Alargić, 2012). Upoređivanje je moguće samo sa rezultatima vezanim za karakteristike ličnosti i sociodemografske karakteristike ispitanika pripadnika Vojske Srbije:

- 1) I u jednom i u drugom istraživanju razlike u proceni vrednosti, odnosno u stavovima i odlukama o napredovanju, pripadnika Vojske su s obzirom na sociodemografska i statusna obeležja.
- 2) U disertaciji (Alargić, 2012) utvrđeno je da samo neke karakteristike ličnosti koreliraju sa ispitivanim vrednostima. U (Alargić, 2012) je utvrđeno da neke karakteristike ličnosti (psihoticizam, neuroticizam, konzervativizam i eksternalnost) uglavnom negativno koreliraju sa ispitivanim vrednostima, dok ostale osobine uglavnom imaju pozitivnu povezanost sa ispitivanim vrednostima. Skoro sve korelacije u osnovnoj korelacionoj matrici su relativno niske tako da se može reći da na nivou pojedinačnih veza između osobina ličnosti i manifestnih vrednosti ne postoje tako čvrste veze. U ovom, našem istraživanju, mizantropija, samoeфикаsnost i težnja za postignućem su osobine po kojima se razlikuju oni koji žele da napreduju od onih koji ne žele, a dobili smo da na osnovu osobina ličnosti – ekstraverzije i savesnosti možemo predvideti da li se ispitanici odlučuju da profesionalno napreduju. Ova disertacija je pokazala da oni koji su pozitivnog stava o napredovanju su: samoeфикасни, teže ka postignuću, otvoreniji i savesniji. Rezultati pokazuju da je kod njih izražena i jedna negativna osobina – mizantropija, ili nepoverenje u ljude (koja može biti rezultat obrazovanja, internatskog školovanja i prirode posla koji obavljaju).

Iako je izvršeno upoređivanje samo sa jednim (i jedinim uporedivim istraživanjem), može se zaključiti da na stavove i predviđanje odlučivanja o karijernom napredovanju oficira Vojske Srbije utiču karakteristike ličnosti i sociodemografska obeležja.

### **7.6.3 Upoređivanje sa rezultatima ostalih sličnih istraživanja i moguća primena u Vojsci Srbije**

Ovim istraživanjem smo pokušali da dokažemo da su karakteristike ličnosti i korišćenje interneta važni činioci stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju u vojnom okruženju. Posebno smo naglasili korišćenje interneta kao činioca stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju, zato što je internet danas najvažnije sredstvo komunikacije.

Proučavanjem literature nije utvrđeno postojanje sličnog istraživanja sa pripadnicima stranih oružanih snaga. Zbog toga su rezultati ovog istraživanja upoređeni sa rezultatima istraživanja (Bond et al., 2012) za koje smatramo da mogu biti primenjeni i u vojnom okruženju, odnosno u Vojsci Srbije.

Naime, u (Bond et al., 2012) nedvosmisleno je pokazano da uticaj društvenih mreža i interneta može biti merljiv i dokaziv i opisan je način ostvarivanja uticaja društvenih mreža na internetu na ponašanje birača u SAD za vreme kongresnih izbora održanih 2010. godine (Slika 9).

S obzirom da je u prethodnim poglavljima ove disertacije empirijski dokazan uticaj sajber prostora na donošenje odluka o profesionalnom napredovanju, kroz dokazivanje posebne hipoteze **H-3.4:** „Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju po opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“, može se zaključiti da navedena iskustva iz (Bond et al., 2012) mogu biti primenjena i u Vojsci Srbije za prevazilaženje poteškoća u donošenju odluke o karijernom napredovanju. Uticaj na pripadnike Vojske Srbije se može vršiti na kognitivni, konativni i emocionalni nivo potencijalnih kandidata koji treba da donesu odluku o karijernom napredovanju plasiranjem informacija elektronskom poštom, društvenim mrežama i preko mobilnih telefona, kao najzastupljenijim sredstvima komunikacije u sajber prostoru.

Zahvaljujući poznavanju činioca stavova i donošenja odluke o profesionalnom napredovanju, kao i poznavanju službenih digitalnih identiteta pripadnika Vojske Srbije na intranetu i internetu (poznavanju službenih e-adresa u intranet i internet okruženju), moguće je izvesti precizne „prijateljske operacije uticaja u sajber prostoru“ na stavove i odluke o njihovom profesionalnom napredovanju. Kao što je opisano u (Vulić i Čabarkapa, 2020), uticaj se može ostvariti dostavljanjem personalizovanih informativnih sadržaja elektronskom poštom ciljnoj grupi u kojima su detaljno objašnjene:

- sve vrste ličnih i porodičnih pogodnosti koje se mogu ostvariti profesionalnim napredovanjem – na ovaj način se vrši uticanje na stav o napredovanju preko prvog faktora stava „Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece“;
- koje lične i profesionalne osobine kvalifikuju oficire Vojske Srbije za profesionalno napredovanje - na ovaj način se vrši uticanje na odluku o napredovanju preko četvrtog faktora stava „Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje“.



Definicija prijateljskih operacija uticaja u sajber prostoru na donošenje odluke o karijernom napredovanju kao „Aktivnosti pojedinaca ili organizacija u sajber prostoru svesno usmerenih na pokušaje menjanja stavova i ponašanja pojedinaca, manje ili veće grupe ljudi radi ostvarivanja njihove ili dobiti njihovog radnog i/ili životnog okruženja“, opisana je u radu (Vulić i Čabarkapa, 2020), koji je deo istraživanja u okviru ove doktorske disertacije. Takođe, u navedenom radu je predložen direktan i indirektan uticaj iz sajber prostora na stavove i odluke za profesionalno napredovanje preko upućivanja personalizovanih poruka na društvenim mrežama na internetu i zvaničnih internet i intranet stranica Ministarstva odbrane i Vojske Srbije. Sadržaj poruka mogao bi biti po uzoru istraživanja opisanog u (Bond et al., 2012) i u skladu sa rezultatima opisanim u radu (Vulić i Čabarkapa, 2020). Mogući izgled informativne poruke za poziv na donošenje odluke o karijernom napredovanju na službenim internet stranicama Ministarstva odbrane i Vojske Srbije (MO i VS) prikazan je na slici 12.

## Могућност за напредовање

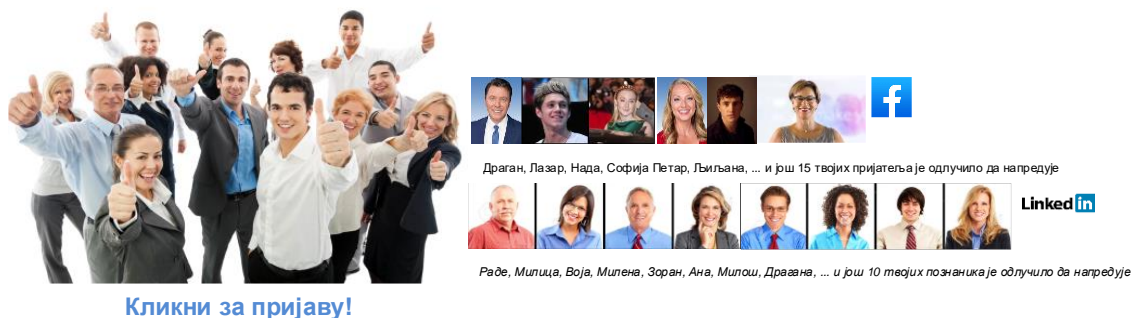


### Кликни за пријаву!

**Slika 12** - Informativna poruka na zvaničnoj internet strani Ministarstva odbrane i Vojske Srbije

Na slici 13 prikazan je mogući izgled personalizovane društvene poruke za poziv na donošenje odluke o karijernom napredovanju. U odnosu na prethodnu 12. sliku, na ovoj su uključeni i osnovni podaci i fotografije prijatelja iz sajber prostora koji su se odlučili za karijerno napredovanje. Za svaku konkretnu osobu koja pristupi zvaničnoj internet ili intranet strani MO i VS postoji mogućnost dinamičkog generisanja prikaza u realnom vremenu njegovih prijatelja sa društvenih mreža na kojima je aktivan, kao i bliskih kolega, a koji su odlučili da napreduju u karijeri. Podaci o prijateljima sa društvenih mreža (iz sajber prostora) se generišu na osnovu podataka o sajber ličnosti za pripadnike MO i VS i za njegove prijatelje na društvenim mrežama.

## Могућност за напредовање



**Слика 13** - Personalizovana „друштvena“ poruka na zvaničnoj internet strani Ministarstva odbrane i Vojske Srbije

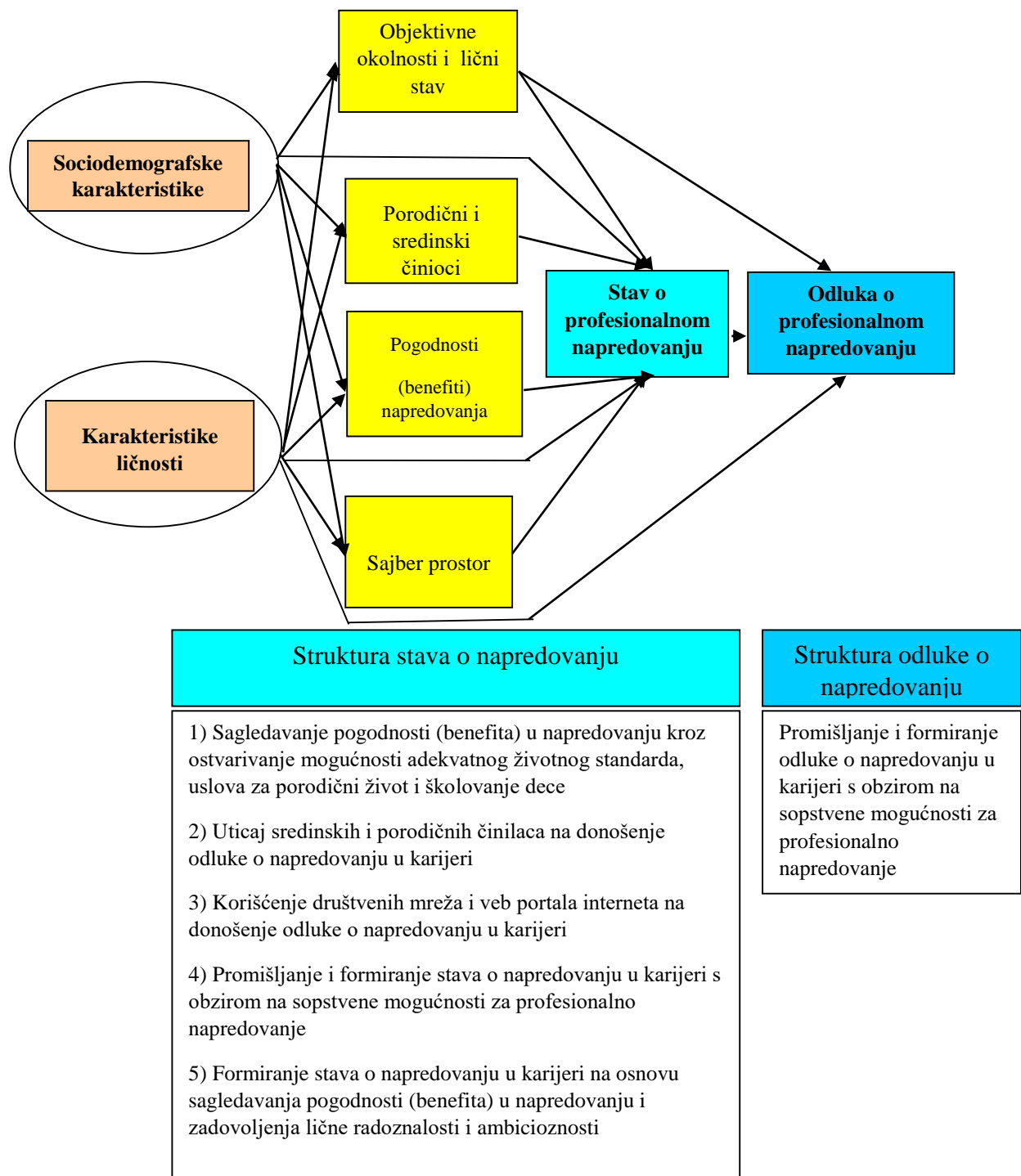
Empirijski rezultati ovog istraživanja omogućuju da se informativnim i personalizovanim porukama, prikazanim na slikama 12 i 13 vrši precizan uticaj na stavove i odluku o profesionalnom napredovanju preko uticaja na njihove činioce:

- sadržajima sa slike 12 i 13 se vrši uticaj na stav o napredovanju preko drugog i trećeg faktora: „Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“ (drugi faktor stava); „Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta prilikom donošenja odluke o napredovanju u karijeri“ (treći faktor stava).
- sadržajima sa slike 13 vrši se uticaj na konativnu i emotivnu komponentu odluke o napredovanju: „Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje“ (konativna komponenta – četvrti faktor stava) i „Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti“ (emotivna komponenta – peti faktor stava), odnosno, utiče se na odluku kroz uticaj na „Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje“ (dimenzija odluke o napredovanju).

## 8. Predlog integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju

Predlog integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u Vojski Srbije (Model), prikazan na šemi 3, nastao je na osnovu empirijskih rezultata ovog istraživanja.

Šema 3. Predlog integralnog modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju



Ovaj Model uključuje dve grupe determinanti stavova o donošenju odluke za napredovanje u karijeri i faktorsku strukturu stava i odluke o napredovanju u karijeri. Prva grupa determinanti se odnosi na sociodemografska i statusna obeležja (godine starosti, socioekonomske karakteristike, status (čin) i dužina staža u Vojsci) i na 17 osobina ličnosti (neuroticizam, ekstraverzija, otvorenost, saradljivost, savesnost, eksteralnost, mizantropija, globalno samopoštovanje, samoevaluacija – slika o sebi, samoeфикаsnost, težnja za postignućem, varanje, amoralnost, cinizam, laskanje, opšti aktivizam i društveni aktivizam). Druga grupa determinanti obuhvata: 1) objektivne okolnosti i lični stav; 2) porodične i sredinske činioce; 3) pogodnosti (benefiti) napredovanja u karijeri i 4) uticaj sajber prostora.

Faktorsku strukturu stava i odluke o napredovanju u karijeri čine: 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece; 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 4) Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje odluke o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Među utvrđenim faktorskim strukturama odluke za napredovanje u karijeri, osobine ličnosti ispitanika, prema dobijenim rezultatima istraživanja, ostvaruju značajan uticaj na jednu od dve odluke o napredovanju, i to na: Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje. Shodno tome, ova odluka je zadržana u predlogu Modela odlučivanja o napredovanju u profesionalnoj karijeri.

Iako je Model nastao na osnovu konkretnih rezultata istraživanja, u teorijskom pogledu, on je usaglašen sa psihološkim teorijama donošenja odluke i predikcije ponašanja opisanim u drugom poglavlju ove disertacije.

U pogledu teorija razvoja karijere, Model je najbliži Bandurinoj sociokognitivnoj teoriji, odnosno Bandurinom trijadnom recipročnom determinizmu po kojem se učinak osobe zasniva na mešavini *ličnih karakteristika, ponašanja i postupaka koje vidi od drugih ljudi i spoljnih faktora*. Specifičnost predloženog Modela je u tome što, za razliku od opisanih teorija, konkretizuje faktore koji su značajni za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju, a to su: *Objektivne okolnosti i lični stav, Porodični i sredinski činioci, Pogodnosti (benefiti) napredovanja u vojnoj službi i Sajber prostor*. Za uspešan razvoj vojne organizacije potrebno je uskladiti njene organizacione potrebe razvoja sa individualnim potrebama razvoja njenih pripadnika. Konkretizacijom faktora značajnih za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju u vojnoj organizaciji, predloženi Model definiše uslove za stvaranje okruženja u kojem će biti moguće usaglasiti potrebe vojne organizacije i potrebe njenih pripadnika. To je značajna razlika u odnosu na pristupe u razvoju zaposlenih, opisanih u savremenoj literaturi, koji se zasnivaju na „...1. Formalnom obrazovanju, 2. Proceni, 3. Radnom iskustvu i 4. Međuljudskim odnosima.” (Noe et al, 2005).

U pogledu teorija predikcije ponašanja, Model objedinjuje principe iz Teorije promišljene akcije i Teorije planiranog ponašanja, ali uvodi sajber prostor kao značajnu komponentu u procesu izmene stavova i uticaja na donošenje odluke.

Model ističe da stav o profesionalnom napredovanju utiče na odluku o profesionalnom napredovanju, što je u saglasnosti sa Teorijom promišljene akcije prema kojoj je ponašanje rezultat namere. Prema navedenoj teoriji, namera zavisi od stavova prema tom ponašanju. Posebnost

predloženog modela je da je nameru prema ponašanju zamenio stavom prema ponašanju i, na osnovu eksperimentalnih rezultata istraživanja, definisao faktore tih stavova. Na taj način je jasno ponudio način kako uticati na izmenu stavova - preko njegovih činilaca, odnosno, kako preko stavova uticati na odluku. U tom smislu je u saglasnosti sa Teorijom planiranog ponašanja, prema kojoj se uticanje na ponašanje (i njegovu promenu) može vršiti kroz promene u stavovima.

Unapređenje Modela u odnosu na pomenute teorije je uključivanje sajber prostora u faktore značajne za izmenu stavova i donošenje odluke o napredovanju. Zasnvano je na eksperimentalnim rezultatima kojima je potvrđen značaj sajber prostora za donošenje odluke o napredovanju kroz dokazivanje specifične hipoteze **H-3.4**: „Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju po opažanju uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri“. Takođe, sajber prostor pruža realnu osnovu za „uticaj na ponašanje subjekata u dva koraka“, kako je to definisano u Teoriji planiranog ponašanja (Ajzen, 2017). Prvi korak je izbor i programiranje intervencije, pri čemu se naglasak stavlja na promenu uverenja, dok je drugi korak razmatranje i implementacija intervencije. Zahvaljujući definisanim faktorima stava i odluke o profesionalnom napredovanju, moguće je preciznije izvršiti izbor vrste intervencije i njeno programiranje - u odnosu na koji faktor stava i odluke se želi izvršiti intervencija. Primer takvih mogućnosti, a samim tim i prednosti Modela, prikazan je u prethodnom poglavlju kroz predlog mogućeg uticaja iz sajber prostora definisanjem personalizovanih sadržaja elektronske pošte i personalizovanih društvenih poruka za prikaz na društvenim mrežama i internet i intranet stranama Ministarstva odbrane i Vojske Srbije.

Kao što je objašnjeno u prethodnom poglavlju, dosadašnja istraživanja, kao i dugogodišnje iskustvo autora ove disertacije, ukazuju na to da su psihološki faktori zanemarivani u razumevanju stavova i odluka o profesionalnom napredovanju, dok uticaj društvenih mreža i internet veb portala nisu ni razmatrani u objašnjavanju profesionalnog napredovanja oficira VS. Predloženi Model bi trebalo da pomogne u razumevanju potreba pojedinaca, kao i razumevanju mogućnosti organizacije (Vojske Srbije) u pogledu stvaranja povoljnih uslova za profesionalno napredovanje pripadnika Vojske Srbije.

Poseban značaj Modela, ogleda se u definisanju strukture stavova o profesionalnom napredovanju kao i strukture odluke o profesionalnom napredovanju. Zahvaljujući njima moguće je preciznije izvršiti uticaj na stavove pripadnika Vojske Srbije o karijernom napredovanju i na donošenje odluke o napredovanju.

Iako je Vojska Srbije jasno struktuirana vojna organizacija zasnovana na formalnom autoritetu i izvršavanju naređenja, napredovanje pojedinaca pre svega zavisi od njihove lične odluke. Profesionalno napredovanje u vojnoj organizaciji vrlo često je povezano sa promenom radnog i životnog okruženja koje direktno utiče i na celu porodicu. Zbog toga pripadnici Vojske Srbije nerado donose odluke o karijernom napredovanju. Ovakva tendencija postoji i u stranim oružanim snagama. Zato je značajno postojanje mehanizama koji omogućavaju uticaj radne sredine (vojne organizacije) na donošenje odluke o karijernom napredovanju svojih zaposlenih.

## 9. Zaključak i doprinos istraživanja – teorijski i praktični

Na osnovu prikazanih rezultata istraživanja i sprovedene analize, izvršene diskusije rezultata istraživanja i predloženog Modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju, može se zaključiti da je u potpunosti postignut cilj i da su ispunjeni svi zadaci istraživanja. Dokazane su sve postavljene hipoteze, ustanovljen je i dokazan uticaj informacija sa interneta (sajber prostora), kao i uticaj sociodemografskih karakteristika i osobina ličnosti na profesionalne stavove i odluke pripadnika Vojske Srbije o njihovom profesionalnom napredovanju. Utvrđena je struktura stavova o profesionalnom napredovanju i struktura donošenja odluke o napredovanju u karijeri.

Na teorijskom nivou, rezultati disertacije mogu biti upotrebljeni za nadogradnju i obogaćivanje Teorije planiranog ponašanja uticajem iz sajber prostora, uticajem osobina ličnosti i sociodemografskih karakteristika na formiranje stavova i donošenja odluke o napredovanju.

### 9.1 Empirijska ispunjenost cilja i zadataka istraživanja

Opšti cilj ovog istraživanja je bio da se u svetlu savremenih teorija donošenja odluke i ponašanja, kao i teorija ličnosti, ispituju stavovi pripadnika Vojske Srbije o profesionalnom napredovanju, kao i uticaj pojedinih sociodemografskih, statusnih i psiholoških obeležja ispitanika na njihove stavove o profesionalnom napredovanju.

Cilj istraživanja je postignut ispunjavanjem sledećih zadataka istraživanja:

1) Utvrđivanjem manifestnih oblika stavova pripadnika Vojske Srbije u pogledu uticaja objektivnih okolnosti, sredinskih faktora (porodice, pretpostavljenih, prijatelja i kolega), pogodnosti (benefita) koje pruža napredovanje u vojnoj profesiji i uticaja sajber prostora (internet, intranet i društvene mreže) na donošenje odluke o napredovanju;

2) Utvrđivanjem faktorske (latentne) strukture stavova pripadnika Vojske o profesionalnom napredovanju (porodični i sredinski faktori, pogodnosti napredovanja u vojnoj profesiji i sajber prostor);

3) Utvrđivanjem da li postoji značajnost uticaja (povezanost) porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) napredovanja u vojnoj profesiji i uticaja sajber prostora na donošenje odluke o profesionalnom napredovanju;

4) Utvrđivanjem da li postoje razlike u stavovima pripadnika Vojske o profesionalnom napredovanju s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja (godine starosti, socioekonomski status, profesionalni status (čin) i dužina radnog staža u Vojsci) i

5) Utvrđivanjem da li postoji povezanost između osobina ličnosti ispitanika i njihovih stavova o napredovanju u profesiji, da li postoje razlike u osobinama ličnosti između onih koji su doneli odluku o napredovanju i onih koji nisu doneli takvu odluku i ispitati koje karakteristike ličnosti doprinose prognoziranju stava o profesionalnom napredovanju.

Cilj i zadaci istraživanja su ispunjeni kroz dokazivanje opšte hipoteze koja se sastojala od posebnih i pojedinačnih hipoteza.

Opšta hipoteza je definisana tako da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika.

Na osnovu definisanih zadataka i hipoteza istraživanja izdvojene su dve grupe varijabli - nezavisne i zavisne varijable, koje su u statističkoj obradi podataka podvrgnute faktorskoj, kanoničkoj diskriminativnoj, kanoničkoj korelacijskoj i regresijskoj analizi.

Nezavisne varijable obuhvataju dve grupe sociopsiholoških karakteristika, i to: sociodemografska i statusna obeležja i karakteristike ličnosti ispitanika.

U okviru sociodemografskih i statusnih obeležja ispitivane su sledeće karakteristike: a) godine starosti, b) socioekonomske karakteristike, c) status-čin u Vojsci i d) dužina staža u Vojsci. *Godine starosti* – odnose se na uzrasni period ispitanika, podeljen na tri kategorije: a) od 22 . do 31. godine; b) od 32. do 44. godine i c) od 45. do 54. godine. *Stepen obrazovanja i usavršavanja* – odnosi se na najviši stepen obrazovanja/usavršavanja: a) visoko obrazovanje; b) OKŠK (osnovni komandno-štabni kurs); c) KŠU (komandno-štabno usavršavanje); d) GŠU (generalštabno usavršavanje); e) magistarske studije i f) doktorske studije. *Socioekonomski status* – obuhvataju procenjeni vlastiti socioekonomski status koji je podeljen na pet kategorija: a) odličan; b) vrlo dobar; c) dobar; d) loš i e) veoma loš. *Status-čin u Vojsci Srbije* – kategorijalna varijabla koja obuhvata pet kategorija ispitanika: a) potporučnik - poručnik; b) kapetan; c) major; d) potpukovnik i e) pukovnik. *Dužina staža u Vojsci Srbije* - ova varijabla obuhvata četiri kategorije: a) manje od pet godina; b) između šest i 14 godina; c) od 15 do 24 godine; d) preko 24 godine. *Dosadašnje poslediplomsko usavršavanje* – obuhvata dve kategorije: a) ne i b) da.

U drugoj grupi nezavisnih varijabli ispitivano je 17 osobina ličnosti, i to: pet osobina ličnosti petofaktorskog modela; dve osobine (faceti) petofaktorskog modela ličnosti; četiri osobine samoevaluativnog sistema ličnosti; četiri osobine makijavelizma i dve osobine vrednosnih orijentacija. To su sledeće karakteristike ličnosti: a) *Karakteristike ličnosti petofaktorskog modela*: 1) Neuroticizam; 2) Ekstraverzija; 3) Otvorenost; 4) Saradljivost i 5) Savesnost (Costa and McCrae, 1992); b) *Osobine (Faceti) saradljivosti petofaktorskog modela ličnosti*: 1) Samoeфикаsnost i 2) Težnja za postignućem; c) *Osobine samoevaluativnog sistema*: 1) Eksternalnost, 2) Mizantropija, 3) Globalno samopoštovanje i 4) Samopojmanje – self concept (Opačić, 1995); d) *Osobine makijavelizma*: 1) Varanje; 2) Amoralnost; 3) Cinizam i 4) Laskanje; e) *Osobine vrednosnih orijentacija*: 1) Opšti aktivizam i 2) Društveni aktivizam (Havelka, 1990. i Kuzmanović, 1995.).

Skup zavisnih varijabli čine stavovi ispitanika o donošenju odluke za napredovanje u karijeri koji se sastoje od nekoliko grupa indikatora: 1) Uticaj objektivnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju (PIT8, PIT27, PIT28, PIT29, PIT30, PIT31, PIT32, PIT33, PIT24, PIT35, PIT36, PIT37) ; 2) Uticaj porodičnih i sredinskih činilaca na donošenje odluke o napredovanju (PIT9, PIT10, PIT11, PIT12, PIT13); 3) Uticaj pogodnosti (benefita) na donošenje odluke o napredovanju u karijeri (PIT14, PIT15, PIT16, PIT17, PIT18, PIT19, PIT20, PIT21, PIT22, PIT23, PIT24) i 4) Uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju (PIT38, PIT39, PIT40, PIT41, PIT42, PIT43, PIT44, PIT45, PIT46, PIT47, PIT48, PIT49).

Istraživanje je obavljeno na prigodnom uzorku ispitanika koji obuhvata deo populacije profesionalnih pripadnika Vojske Srbije, a to je oficirski kadar. Radi se o onom segmentu populacije profesionalnih pripadnika za koji smo bili zainteresovani da ispitamo kakvi su njihovi stavovi o karijernom napredovanju u vojnoj profesiji. Ukupno je ispitivanjem obuhvaćeno 454 ispitanika. Istraživanje je obuhvatilo sve strukture oficirskog kadra prema njihovom statusu, odnosno činu (potporučnik-poručnik, kapetan, major, potpukovnik i pukovnik), osim kategorije generala. Pri tome, izbor uzorka je obuhvatao stratifikovani proporcionalni model formiranja uzorka. Ispitanici su bili polaznici OKŠK (osnovnog komandno-štabnog kursa, polaznici KŠU (komandno-štabnog usavršavanja), GŠU (general-štabnog usavršavanja) na Školi nacionalne

odbrane Univerziteta odbrane i oficiri angažovani na redovnim dužnostima u jedinicama (246.bABHO i KzRBr u Kruševcu). Istraživanje je obavljeno u periodu novembar 2019. - februar 2020.godine.

S obzirom na to da je analiza dobijenih rezultata o napredovanju u vojnoj profesiji u funkciji uopštavanja na ukupnu populaciju oficirskog kadra Vojske Srbije, bilo je neophodno da se analiziraju njihova osnovna sociodemografska (pol, godine starosti i bračni status) i profesionalna obeležja (najviši stepen vojnog obrazovanja i usavršavanja, čin i dužina staža u Vojsci Srbije). U određivanju broja i vrste obeležja uzorka, pošli smo od socioloških i psiholoških teorijskih saznanja da profesionalni status pojedinih kategorija oficirskog kadra umnogome određuje njihove stavove o napredovanju u profesionalnoj karijeri.

Distribucija uzorka prema **polu** pokazuje da je čak 96,9 ispitanika muškog pola, a svega 3,1 procenata ispitanika ženskog pola, što sasvim ne odražava ukupan odnos između muškog i ženskog pola u ukupnoj populaciji oficirskog kadra.

Kad je reč o **godinama starosti**, preko dve trećine ispitanika pripada kategoriji srednje zrelog doba od 32. do 44.godine (68,7 procenata), oko 10 procenata ispitanika ranom zreloom dobu od 22. do 31.godine (10,1 procenata), a nešto više od 20 procenata kategoriji pozno zrelog doba od 45. do 54.godine (21,1 procenata).

Na osnovu procenjenog sopstvenog **socioekonomskog statusa**, nešto manje od polovine ispitanika smatra da je on dobar (48,5 procenata), a preko jedne trećine ispitanika procenjuje da je taj status loš (30,4 procenata) ili veoma loš (6,2 procenata). Slični rezultati u vezi socioekonomskog statusa ispitanika su dobijeni kada su oni procenjivali svoj socioekonomski status u odnosu na lica iz neposrednog okruženja. Naime, nešto manje od 60 procenata ispitanika smatra da taj status nije niti bolji niti lošiji u odnosu na druge (58,6), a podjednak procenat njih smatra da je on bolji (18,1 procenata) ili lošiji od ostalih (18,5 procenata). Takođe, podjednak procent ispitanika procenjuje da je taj status znatno bolji (2,2 procenata), odnosno znatno lošiji (2,6 procenata) u odnosu na druge.

Prema **stepenu obrazovanja**, sasvim razumljivo, najveći procenat ispitanika je završio osnovno vojno osposobljavanje (52,9 procenata), a zatim slede oni koji su završili naredne nivoe usavršavanja, i to: osnovni komandno-štabni kurs (28,6 procenata), različite kurseve usavršavanja (5 procenata), komandno-štabno usavršavanje (9,3 procenata) i generalštabno usavršavanje (1,3 procenta). Različite nivoe poslediplomskog naučnog usavršavanja završilo je oko tri procenta ispitanika, i to: magistarske/master studije – 1,8 procenta i doktorske studije – 0,9 procenta ispitanika. Sa stanovišta ovog rada, veoma je značajan rezultat koji ukazuje na to da je oko 47 procenata ispitanika završilo različite nivoe vojnostručnog i naučnog usavršavanja.

Struktura uzorka prema **statusu u Vojsci**, koji je u ovom istraživanju razmatran sa stanovišta čina ispitanika, najveći procenat je onih koji imaju čin majora (34,8 procenata) i kapetana (32,2 procenata), a zatim slede ispitanici koji imaju čin potpukovnika (21,1 procenata). Oko 10 procenata ispitanika je čina potporučnik-poručnik (9,7 procenata), a oko 2 procenta čina pukovnika (2,2 procenta).

Struktura uzorka prema **dužini staža u Vojsci** pokazuje da najveći procenat ispitanika pripada kategoriji lica od 6 do 14 godina (45 procenata), a zatim slede oni sa stažom od 15 do 24 godine (30 procenata). Manje od pet godina staža u Vojsci ima 17 procenata ispitanika, a devet procenata njih ima preko 25 godina staža. Ovakva distribucija ispitanika je sasvim razumljiva, s obzirom na to da većina ispitanika pripada onoj strukturi oficirskog kadra kojoj predstoji profesionalno napredovanje u službi.



Kada je u pitanju **bračni status** ispitanika, nešto manje od 90 procenata ispitanika pripada kategoriji oženjenih/udatih (87,7 procenata), a nešto više od 12 procenata ispitanika čine ostale kategorije po bračnom statusu.

Statistička obrada podataka obavljena je pomoću statističkih paketa programa SPSS 13.0 i STATISTICA 12.5. primenom odgovarajućih statističkih postupaka, kao što su: *deskriptivna analiza, hi-kvadrat test, faktorska analiza, kanonička diskriminativna analiza, kanonička korelaciona analiza, regresijska analiza, Hi-kvadrat test nezavisnosti dveju kategoričkih varijabli i t-test za nezavisne i zavisne varijable*.

Na osnovu potvrđivanja svih pet posebnih hipoteza zaključuje se da je **dokazana opšta hipoteza** ovog istraživanja da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika.

### 9.1.1 Rangiranje stavova o profesionalnom napredovanju

Deskriptivna analiza stavova ispitanika obavljena je pomoću osnovnih statističkih pokazatelja, kao što su frekvencije i procenti, a zatim su utvrđeni ostali statistički pokazatelji – aritmetička sredina i standardna devijacija.

Osim frekvencije i procenta odgovora ispitanika, procena manifestnih varijabli (tvrdnji) koje se odnose na mogućnosti (pogodnosti) napredovanja u karijeri izražena je i pomoću aritmetičkih sredina i standardnih devijacija (tabela 28 i na grafikon 26). Procena značaja manifestnih varijabli obavljena je posredstvom 11 pokazatelja (stavki), a njihov rang prema učestalosti odgovora ispitanika (srednjoj vrednosti) prikazan je u istoj tabeli. Na osnovu uvida u dobijene rezultate uočljivo je da se aritmetička sredina procenjenih stavki kreće u rasponu od 3,15 do 4,26 (ispitanici su davali odgovore od „1“ do „5“, pri čemu je „5“ značilo procenu uticaja napredovanja u najvećem stepenu). Prve tri manifestne varijable po njihovom značaju čine: mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijom (4,26); mogućnost adekvatnog partnerskog i porodičnog života (4,21) i omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece (4,19). Poslednji rang zauzimaju dve manifestne varijable (tvrdnje): mogućnost druženja sa „bitnim“ ljudima (3,26) i mogućnost sticanja materijalnih dobara (3,15).

Na osnovu rezultata istraživanja srednjih vrednosti i rangova stavova (pitanja, tvrdnji) o profesionalnom napredovanju, može se zaključiti da prvi, drugi i četvrti rang zauzimaju manifestne varijable koje se odnose na uticaj porodičnih i sredinskih faktora na donošenje odluke o napredovanju, i to: PIT10: Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (AS=4,59), PIT13: Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (AS=4,46) i PIT9: Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (AS=4,36). Zanimljivo je istaći da se treći i peti rang manifestnih varijabli odnose na njihove stavove o sposobnostima i dostignutim kvalifikacijama koje su neophodne za profesionalno napredovanje, i to: PIT36: Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete (AS=4,43) i PIT17: Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama (AS=4,26).

Poslednja četiri ranga zauzimaju stavovi (pitanja, tvrdnje) u vezi uticaja sajber prostora, odnosno veb portalainterneta i društvenih mreža za donošenje odluke o napredovanju, i to: PIT45: Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem (AS=2,81); PIT47: Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portala Ministarstva odbrane koriste u odluci o napredovanju u karijeri? (AS=2,45); P48: Da li, i koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri? (AS=2,44) i P49: Da li, i koliko, članovi

društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri? (AS=1,97).

Na osnovu obavljene deskriptivne analize manifestnih varijabli stavova o profesionalnom napredovanju može se zaključiti da je **potvrđena prva posebna hipoteza** definisana kao **H-1**: Pretpostavljamo da među ispitivanim manifestnim stavovima o profesionalnom napredovanju, pripadnici Vojske Srbije najveći značaj pridaju uticaju porodičnih i sredinskih faktora, a zatim pogodnostima napredovanja u vojnoj profesiji i uticaju sajber prostora.

### 9.1.2 Struktura stavova o profesionalnom napredovanju

Struktura stavova o profesionalnom napredovanju ispitana je pomoću faktorske analize koja je urađena na skupu od 27 manifestnih varijabli, odnosno tvrdnji sa odgovorima na petostepenoj skali Likertovog tipa. Kao metod ekstrakcije faktora primenjena je analiza glavnih komponenti. Korišćenjem ove metode, i uz primenu Katelovog (Cattel) „scree“ testa, izdvojeno je pet komponenti (faktora) stavova o profesionalnom napredovanju pripadnika Vojske Srbije. Vrednosti karakterističnih korenova za tih pet komponenti (faktora) iznose: 5,136; 2,854; 2,446; 1,871 i 1,561. Oni obuhvataju 51,356 odsto kumulativne proporcije varijanse.

Nakon izvršene analize može se zaključiti da faktorsku strukturu stavova za donošenje odluke o napredovanju čine sledeće latentne dimenzije:

- 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece;
- 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;
- 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;
- 4) Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i
- 5) Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Na osnovu prikazanih rezultata istraživanja može se zaključiti da je **druga posebna hipoteza**, koja je definisana kao **H-2**: Pretpostavljamo da se manifestna struktura ispitivanih stavova o napredovanju u vojnoj profesiji može objasniti sa manjim brojem latentnih dimenzija (faktora) koji se odnose na porodične i sredinske faktore, pogodnosti napredovanja i sajber prostor, **potvrđena**.

### 9.1.3 Razlike između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih koje nisu donele takvu odluku

Utvrđivanje **značajnosti razlike između osoba koje su donele odluku da profesionalno napreduju i onih osoba koje nisu donele takvu odluku** po opažanju uticaja pojedinih determinanti (objektivnih okolnosti, porodičnih i sredinskih činilaca, mogućnosti (pogodnosti) napredovanja i sajber prostora) na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, obavljeno je testiranjem jedne posebne i četiri specifične hipoteze. U okviru svake specifične hipoteze testirano je nekoliko nultih hipoteza. Testiranjem četiri nulte hipoteze, potvrđena je svaka od pojedinačnih hipoteza **H-3.1** i **H-3.4**. Treća pojedinačna hipoteza, definisana kao **H-3.3**: Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja mogućnosti (pogodnosti) napredovanja* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, **potvrđena** je testiranjem pet nultih hipoteza.

Na osnovu potvrđenih pojedinačnih hipoteza zaključeno je i da je **potvrđena treća posebna hipoteza**, definisana kao: **H-3:** Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju po opažanju objektivnih okolnosti i uticaja porodičnih i sredinskih faktora, pogodnosti (benefita) napredovanja u vojnoj profesiji i sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri.

#### **9.1.4 Razlika u stavovima ispitanika o profesionalnom napredovanju prema njihovim sociodemografskim i statusnim obeležjima**

**Razlika u stavovima ispitanika o profesionalnom napredovanju prema njihovim sociodemografskim i statusnim obeležjima** utvrđena je pomoću *kanoničke diskriminativne analize*. Skup sociodemografskih i statusnih obeležja ispitanika činili su: godine starosti, socioekonomski status, status (čin) u Vojsci Srbije i dužina staža u Vojsci Srbije. U sklopu prikaza rezultata istraživanja kanoničke diskriminacione analize za svaku od navedenih nezavisnih varijabli testirane su i potvrđene specifične hipoteze istraživanja (izuzev za godine starosti).

S obzirom na to da su tri od četiri specifične hipoteze koje se odnose na nezavisne varijable: profesionalni status-čin, godine staža u Vojsci Srbije i socioekonomski status ispitanika potvrđene, zaključeno je da je **potvrđena** i četvrta posebna hipoteza **H-4:** Pretpostavlja se da postoje značajne razlike u proceni značaja latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja.

#### **9.1.5 Povezanost osobina ličnosti ispitanika i faktorske strukture njihovog stava o profesionalnom napredovanju**

Vrsta i značaj interakcije osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije ispitana je proverom jedne posebne, a u okviru nje tri specifične hipoteze.

Ispitivanje **povezanosti između osobina ličnosti ispitanika i faktorske strukture njihovog stava o profesionalnom napredovanju** pripadnika Vojske Srbije obavljeno je pomoću kanoničke korelacijske analize.

Levi skup prediktorskih varijabli je činilo 17 osobina ličnosti ispitanika, i to: neuroticizam; ekstraverzija; otvorenost; saradljivost; savesnost; samoeфикаsnost; težnja za postignućem; eksternalnost; mizantropija; globalno samopoštovanje; samopoimanje – self concept; varanje; amoralnost; cinizam; laskanje; opšti aktivizam i društveni aktivizam.

Desni skup kriterijumskih varijabli činilo je pet latentnih komponenti stavova o napredovanju u karijeri, i to: 1) Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece; 2) Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 3) Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri; 4) Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i 5) Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Nakon obavljene analize relacije između osobina ličnosti ispitanika i njihovih stavova o profesionalnom napredovanju zaključeno je da je **potvrđena prva specifična hipoteza** koja je definisana kao **H-5.1:** Postoji značajna povezanost između pojedinih osobina ličnosti pripadnika Vojske Srbije i njihovih stavova o profesionalnom napredovanju izraženih latentnim dimenzijama (faktorima). Dva značajna kanonička faktora objašnjavaju vezu između osobina ličnosti ispitanika i njihovog stava o napredovanju (šeme 1 i 2). Na osnovu značajnosti t-testa zaključeno je da se

samo za tri od 17 pomenutih nezavisnih varijabli - mizantropija, samoefikasnost i težnja za postignućem, može odbaciti nulta hipoteza (H0), što znači da kod ovih osobina ličnosti postoji razlika među grupama ispitanika s obzirom na njihovu odluku o napredovanju u karijeri sa intervalom poverenja većem od 99 procenata. Kod ostalih 14 osobina ličnosti nije utvrđena značajna razlika među ispitivanim osobinama ličnosti ispitanika po osnovi njihove odluke o napredovanju. To znači da je **delimično potvrđena druga specifična hipoteza** definisana kao **H5.2:** Postoji značajna razlika u pojedinim osobinama ličnosti ispitanika koji su se opredelili za napredovanje u karijeri od onih koji to nisu učinili.

Ispitivanje mogućnosti predviđanja stavova ispitanika o odlučivanju za profesionalno napredovanje na osnovu njihovih osobina vršeno je linearnim modelom regresijske analize. Skup prediktorskih varijabli je činilo 17 osobina ličnosti ispitanika<sup>21</sup>, dok je kao kriterijumska varijabla korišćena jedna latentna dimenzija stavova ispitanika o donošenju odluke za napredovanje koja je definisana postupkom faktorske analize, i to: Promišljanje i formiranje *stava o napredovanju u karijeri s obzirom na procenu sopstvenih mogućnosti za profesionalno napredovanje (F4)*. Rezultati su pokazali da među osobinama ličnosti, kao prediktora njihove odluke o profesionalnom napredovanju, najveći doprinos prognoziranju kriterijumske varijable imaju ekstraverzija i savesnost, dok je doprinos ostalih osobina ličnosti zanemarljivo nizak.

Na osnovu navedenih rezultata regresione analize može se zaključiti da je **delimično potvrđena treća specifična hipoteza** definisana kao **H-5.3:** Postoji značajan uticaj osobina ličnosti ispitanika na predviđanje njihovog odlučivanja o profesionalnom napredovanju.

Nakon potvrđivanja tri specifične hipoteze (delimično) može se zaključiti da je **potvrđena peta posebna hipoteza** koja je definisana kao **H-5:** Postoji značajna povezanost između osobina ličnosti pripadnika Vojske i njihovih stavova o napredovanju u karijeri.

Na osnovu potvrđivanja svih pet posebnih hipoteza može se zaključiti da je **dokazana opšta hipoteza** ovog istraživanja da se manifestni oblici stavova pripadnika Vojske Srbije mogu objasniti manjim grupama latentnih dimenzija (faktora), kao i da su oni statistički značajno povezani sa određenim sociodemografskim obeležjima i osobinama ličnosti ispitanika.

## 9.2 Teorijski i praktični doprinos istraživanja

U teorijskom smislu, rezultati istraživanja:

- ukazuju da u mogućoj dopuni ili proširenju originalne Teorije planiranog ponašanja ne treba zanemariti uticaj iz sajber prostora, sociodemografske karakteristike i karakteristike ličnosti,
- pružaju osnovu za teorijsko utemeljenje strukture stavova o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju,
- pružaju osnovu za teorijsko utemeljenje strukture odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.

Originalna Teorija planiranog ponašanja „ne pretpostavlja uticaj iz sajber prostora na sprovođenje različitih ponašanja i ne uključuje varijable kao što su karakteristike ličnosti, inteligencija, demografske varijable, vrednosti“ (Vulić i Čabarkapa, 2020). Međutim, kao što je

<sup>21</sup> Neuroticizam; ekstraverzija; otvorenost; saradljivost; savesnost; samoefikasnost; težnja za postignućem; eksternalnost; mizantropija; globalno samopoštovanje; samopoimanje – self concept; varanje; amoralnost; cinizam; laskanje; opšti aktivizam i društveni aktivizam

već opisano u trećem poglavlju ove disertacije, rezultati istraživanja opisanih u (Hansen, 2013) ukazuju da se „...uticaje na nameru i ponašanje može vršiti ... i društvenim (socijalnim) uticajem“, odnosno uticajem preko društvenih mreža na internetu.

Empirijski rezultati ovog istraživanja su, na sličan način, ukazali na mogućnost uticaja sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri - kroz potvrđivanje specifične hipoteze **H-3.4**: Osobe koje su donele odluku da profesionalno napreduju razlikuju se od osoba koje su donele odluku da profesionalno ne napreduju *po opažanju uticaja sajber prostora* na donošenje odluke o napredovanju u karijeri.

Uticaj sociodemografskih faktora dokazan je potvrđivanjem četvrte posebne hipoteze definisane kao **H-4**: Pretpostavlja se da postoje značajne razlike u proceni značaja latentnih dimenzija stavova o napredovanju u karijeri, s obzirom na njihova sociodemografska i statusna obeležja.

Takođe, istraživanje je pokazalo da među osobinama ličnosti ispitanika kao prediktorima njihove odluke o profesionalnom napredovanju, najveći doprinos prognoziranju kriterijumskih varijabli imaju karakteristike ličnosti ekstraverzija i savesnost, a da su mizantropija, samoeфикаsnost i težnja za postignućem važne osobine za donošenje odluke o napredovanju, čime je potvrđena peta posebna hipoteza **H-5**: Postoji značajna povezanost između osobina ličnosti pripadnika Vojske i njihovih stavova o napredovanju u karijeri.

Navedeni rezultati ukazuju na mogućnost nadogradnje Teorije razložne akcije i Teorije planiranog ponašanja, odnosno proširivanje subjektivne norme osobinama ličnosti, sociodemografskim karakteristikama i opažanjem uticaja sajber prostora, što je objašnjeno u osmom poglavlju.

Empirijski rezultati istraživanja potvrdili su drugu posebnu hipotezu definisanu kao **H-2**: Pretpostavljamo da se manifestna struktura ispitivanih stavova o napredovanju u vojnoj profesiji može objasniti sa manjim brojem latentnih dimenzija (faktora) koji se odnose na porodične i sredinske faktore, pogodnosti napredovanja i sajber prostor.

Na osnovu navedenih rezultata zaključeno je da strukturu stavova o profesionalnom napredovanju čine sledeće latentne dimenzije (faktori):

1. Sagledavanje pogodnosti (benefita) u napredovanju kroz ostvarivanje mogućnosti adekvatnog životnog standarda, uslova za porodični život i školovanje dece;
2. Uticaj sredinskih i porodičnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;
3. Korišćenje društvenih mreža i veb portala interneta na donošenje odluke o napredovanju u karijeri;
4. Promišljanje i formiranje stava o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje i
5. Formiranje stava o napredovanju u karijeri na osnovu sagledavanja pogodnosti (benefita) u napredovanju i zadovoljenja lične radoznalosti i ambicioznosti.

Takođe, utvrđeno je da među određenim faktorskim strukturama stavova za napredovanje u karijeri, osobine ličnosti ispitanika, prema dobijenim rezultatima istraživanja, ostvaruju značajan uticaj na jedan od dva faktora stava o napredovanju, i to na *Promišljanje i formiranje odluke o napredovanju u karijeri s obzirom na sopstvene mogućnosti za profesionalno napredovanje*. Zbog toga je ovaj faktor predložen za osnovnu komponentu odluke o napredovanju u profesionalnoj

karijeri u okviru predloženog Integralnog modela činioca koji utiču na proces odlučivanja o profesionalnom napredovanju u Vojsci Srbije.

Opisane strukture stavova i odluke mogu biti osnova za teorijsko utemeljenje strukture stavova o profesionalnom napredovanju i strukture odluke o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju.

## 10. Ograničenja i predlozi za dalja istraživanja

Na osnovu prezentovanih doprinosa i ograničenja ove studije, problemskih pitanja koja se mogu pojaviti i budućih planova u skladu sa potrebama projekta u okviru kojeg je istraživanje izvršeno – „Hibridno ratovanje - iskustva i perspektive“ u realizaciji Instituta za strategijska istraživanja Univerziteta odbrane u Beogradu, predlog za dalja istraživanja može biti u dva smera:

- 1) Istraživanje u smeru preciznijeg definisanja integralnog modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju,
- 2) Istraživanje u smeru definisanja „prijateljske“ operacije uticaja iz sajber prostora na donošenje odluke o karijernom napredovanju.

### 10.1 Istraživanje u smeru preciznijeg definisanja integralnog modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju

Uzimajući u obzir rezultate disertacije o određivanju strukture stavova vezanih za profesionalno napredovanje, istraživanje se može nastaviti u smeru utvrđivanja mogućnosti preciznijeg definisanja modela odlučivanja o profesionalnom napredovanju u vojnom okruženju preko subjektivnih normi i bihevioralne kontrole. To znači da bi trebalo nastaviti istraživanje načina za uticanje na promenu ponašanja preko ostalih komponenti Ajzenove Teorije planiranog ponašanja.

U skladu sa definicijom da se bihevioralna uverenja o ponašanju dovode u vezu sa očekivanim posledicama tog ponašanja, istraživanje bi moglo biti nastavljeno s pripadnicima Vojske Srbije o njihovim očekivanjima u slučaju da donesu odluku o karijernom napredovanju. U tom smislu bi istraživanjem trebalo da budu obuhvaćene i subjektivne norme, odnosno utvrđivanje strukture društvenog pritiska i strukture socijalnog okruženja na sprovođenje određene vrste ponašanja.

### 10.2 Istraživanje u smeru definisanja „prijateljske“ operacije uticaja iz sajber prostora na donošenje odluke o karijernom napredovanju

Uzimajući u obzir rezultate istraživanja koji ukazuju na strukturu stavova vezanih za profesionalno napredovanje, i rezultate koji ukazuju na uticaj sajber prostora na donošenje odluke o napredovanju u karijeri, istraživanje je moguće nastaviti u smeru definisanja „prijateljske“ operacije uticaja iz sajber prostora na donošenje odluke o karijernom napredovanju u vojnoj organizaciji.

Operacija uticaja iz sajber prostora na donošenje odluke o karijernom napredovanju je uticanje na stavove, nameru i ponašanje korisnika primenom informaciono-komunikacionih tehnologija raspoloživih u sajber prostoru. Ukoliko su takve vrste operacija svesno usmerene na pokušaje menjanja stavova i ponašanja pojedinaca, manje ili veće grupe ljudi radi ostvarivanja njihove ili dobrobiti njihovog radnog i/ili životnog okruženja, one se mogu opisati kao „prijateljske operacije uticaja iz sajber prostora“ (Vulić i Čabarkapa, 2020).

Uspešnost izvođenja ovakvih operacija zavisi od pravilnog i preciznog izbora ciljne grupe, kao i od kvaliteta personalizovanog sadržaja u elektronskom obliku kojim se vrši uticaj.

S obzirom da su pripadnici ciljne grupe zaposleni u radnoj organizaciji – Vojsci Srbije, i da radna organizacija ima saznanja o njihovim službenim elektronskim adresama, uticaj se može

ostvariti kontrolom informacija, kao kritičnog resursa. U ovom slučaju, uspešna kontrola informacija se može izvršiti dostavljanjem personalizovanih sadržaja elektronskom poštom ciljnoj grupi u kojima su detaljno objašnjene aktivnosti u procesu profesionalnog napredovanja, sve vrste ličnih i porodičnih pogodnosti koje se mogu ostvariti profesionalnim napredovanjem, kao i lične i profesionalne osobine koje korisnika kvalifikuju za donošenje odluke o profesionalnom napredovanju. Ovakvom vrstom uticaja smanjuju se poteškoće u donošenju odluke o karijernom napredovanju, što je značajno u uslovima smanjenog odziva za vojni poziv i smanjenog interesovanja za karijerno napredovanje u Vojsci zbog nepostojanja odgovarajućih faktora privlačenja (benefita) za napredovanjem. Na ovaj način zahtevi karijernog napredovanja, koji se odnose na dodatna naprezanja – fizička, mentalna ili porodična, mogu biti nadoknađeni prednostima novog radnog mesta koje je rezultat karijernog napredovanja (Petrović, Vukelić & Čizmić, 2018).

Na ciljnu grupu se može vršiti direktni i indirektni uticaj preko društvenih mreža na internetu – direktnim obraćanjem preko kanala društvenih mreža, i indirektnim uticajem preko značajnih osoba koje mogu uticati na namere i odluke ciljne grupe.

Istraživanje može biti usmereno na utvrđivanje koje su osobe od značaja za članove ciljne grupe i da li se uticaj može izvršiti analizom njihovog ponašanja u sajber prostoru preko sajber ličnosti.



## 11. Literatura

1. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of experimental social psychology*, 6(4), 466-487.
2. Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In: J. Kuhl & J. Beckman (Eds.) (1985), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg, Germany: Springer.
3. Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
4. Ajzen, I. (1989). Attitude structure and behavior. In *Attitude Structure and Function* (pp. 241–274). Psychology Press.
5. Ajzen, I. (1991). The intentions to actions: a theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
6. Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665–683
7. Ajzen, I. (2017) *Summary of Theory of Planned Behavior. Abstract*. Preuzeto 8.5.2018. sa [http://www.valuebasedmanagement.net/methods\\_ajzen\\_theory\\_planned\\_behaviour.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_ajzen_theory_planned_behaviour.html).
8. Alargić, D. (2012), *Karakteristike pojedinca kao činioci sistema vrednosti pripadnika Vojske Srbije, doktorska disertacija*, Beograd.
9. Alkış, N., & Temizel, T. T. (2015). The impact of individual differences on influence strategies. *Personality and Individual Differences*, 87, 147-152.
10. Alvin, L. S., THE BIG FIVE CAREER THEORIES, Preuzeto 1.6.2017. sa <http://www.realtutoring.com/career/bigFiveTheory.pdf>.
11. Amichai-Hamburger, Y. (2002). Internet and personality. *Computers in Human Behavior*, 18, 1–10.
12. Amichai-Hamburger, Y. (2005). Personality and the Internet. U: Y. Amichai-Hamburger (Ed.) (2005). *The social net: Human behavior in cyberspace* (pp. 27–55). New York: Oxford University Press.
13. Amichai-Hamburger, Y., & Barak, A. (2009). Internet and well-being. U: Y. Amichai-Hamburger (Ed.) (2009). *Technology and Well-being* (pp. 34–76). Cambridge University Press.
14. Amichai-Hamburger, Y., Kaplan, H., & Dorpatcheon, N., (2008). Click to the past: The impact of extroversion by users of nostalgic website on the use of Internet social services. *Computers in Human Behavior*, 24, 1907–1912.
15. Ardenghi, F. (2016): *Predicting user behavior in electronic markets based on personality-mining in large online social networks*. Preuzeto 2.6.2017. sa <http://onlinedatingsoundbarrier.blogspot.rs/2016/07/paper-predicting-user-behavior-in.html>.
16. Anisi, J., Majdiyan, M., Joshanloo, M., & Ghoharikamel, Z. (2011). Validity and reliability of NEO Five-Faktor Inventory (NEO-FFI) on university students. *Journal of Behavioral Sciences*, 5(4), 17-18.
17. Austin, R.K., Wagner, B., & Dahl, D. (2003). Reducing negative career thoughts in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 2, (2). Preuzeto sa [http://www.ijdcrc.ca/VOL02\\_02\\_CAN/articles/austin.shtml](http://www.ijdcrc.ca/VOL02_02_CAN/articles/austin.shtml).
18. Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Menadžment ljudskih potencijala*, Golden marketing, Zagreb, 1999, strp. 835.
19. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.

20. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy Theory. The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
21. Betz, N., & Klein, K. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4 (3), 285-298. doi: 10.1177/106907279600400304.
22. Betz, N.E., Klein, K.L., & Taylor, K.M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4 (3), 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103.
23. Betz, N.E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4 (4), 413-428. doi: 10.1177/106907279600400405.
24. Betz, N.E., & Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46 (2), 179-189.
25. Bezinović, P.(1987) Koncept o sebi i interpersonalna orijentacija. *Primjenjena psihologija*.
26. Bezinović, P. & Savčić, D. (1987). Lokus kontrole i njegovo merenje, *Psihologija*, 1-2, 24-31.
27. Bezinović, P; Beram, I; Domazet, D; Lenić, M. & Radnić, J. (1986). Konstrukcija i faktorska validacija skale generalizirane samoeфикаsnosti. U: *Dani psihologije* 85 (Zbornik radova), 225-231. Zadar.
28. Bogardus, E. S. (1925). Measuring social distance. *Journal of Applied Sociology*, 9, 299-308.
29. Bond, R.M., Fariss, C. J., Jones, J. J., Kramer, A.I., Marlow, C., Settle, E. & Fowler, J.H. (2012). A 61-million-person experiment in social influence and political mobilization. *NATURE VOL 489*, doi:10.1038/nature11421.
30. Buchanan, D.A. & Huczynski, A.A. (2003). *Organizational Behavior An Introductory Text*, 5th edn. London: Prentice Hall.
31. Cho, J., & Lee J. (2006) An integrated model of risk and risk-reducing strategies, *Journal of Business Research*, 59, 112-120.
32. Christie, R. I Geis, F.L. (1970), *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic press.
33. Čabarkapa, M. (2008) „Uloga medijske i psihološke propagande u savremenom ratu sa posebnim osvrtom na oružane sukobe u bivšoj Jugoslaviji“, Zbornik radova filozofskog fakulteta XXXVII/2007, K. Mitrovica.
34. Čabarkapa M., Dedić G. (2002), „Razvoj, osnovne karakteristike i empirijske norme psihološkog testa DSQ-40“, *Vojnosanitetski Pregled* 2002 59(5): 507–514.
35. Cialdini, R. B. (1984). *Influence: The psychology of persuasion*. New York: HarperCollins.
36. Daft, L.R. (2008). *Organization Theory and Design*. Ohio, USA: SouthWestern Cengage Learning.
37. Dawis, R. V. (2002). Person-environment-correspondence theory. U: Brown, D. & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 427–464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
38. Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. U: Brown, S. D. & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). Hoboken, NJ: Wiley.
39. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
40. Desbarats, J. (1983). Spatial choice and constraints on behavior. *Annals of the Association of American Geographers*, 73(3), 340-357.

41. Digman, M. J. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
42. Dimitropoulos, E. (2003). *Decisions & Decision-Making*. Athens: Grigoris (In Greek).
43. Dryden, W. (1979). Rational-emotive therapy and its contributions to careers counseling. *British Journal of Guidance and Counseling*, 7 (2), 181-187.
44. Fulgosi, A. (1987). Psihologija ličnosti. *Teorija i istraživanja*, 247-275.
45. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
46. Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62, 98-113. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x.
47. Gati, I., & Saka, N. (2001). Career-related decision-making difficulties of high-school students. *Journal of Counseling and Development*, 79 (3), 331-340.
48. Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career Indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (1), 11-25. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00055-6.
49. Hansen, L.S. (1976). Career Development Education: Humanizing Focus for Educators. *Journal of Career Development*, June, Volume 3, 42-48.
50. Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
51. Hoyt, A. L., Rhodes, R. E., Hausenblas, H. A. & Giacobbi, P. R. (2009). Integrating five-factor model facet-level traits with the theory of planned behavior and exercise. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 565-572.
52. Hwang, H. S. (2017). The Influence of personality traits on the Facebook Addiction, *KSII TRANSACTIONS ON INTERNET AND INFORMATION SYSTEMS VOL. 11, NO. 2*.
53. Jovanović, P. & Todorović, A. *Self-koncept i akademsko postignuće*. Preuzeto 3.4.2017. sa <https://www.dps.org.rs/163-vesti/632-self-koncept-i-akademsko-postignuce>.
54. Jepsen, D. A., & Dilley, J. S. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 44, 331-349.
55. Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47.
56. Kantas A., & Hantzi A. (1991). *Psychology of Work – Theories of Career Development – Counseling Basics*. Athens: Ellinika Grammata (In Greek).
57. Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 302–326.
58. Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious process. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 275–290. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.006.
59. Kuburić Z. (2009). Moć identifikacije. U: Milan Vukomanović (ed.). Beograd: Čigoja štampa, 137–148.
60. Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 424-428.
61. Lent, R. W., & Hackett, G. (1994). Sociocognitive Mechanisms of Personal Agency in Career Development. U: Savickas, M.L., & Lent, R.W. (Eds.). *Convergence in Career Development* (pp. 77-103). California: Palo Alto.
62. Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 424–430. doi: 10.1037/0022-0167.38.4.424.

- 
63. Martin, R. J., Usdan, S., Nelson, S., Umstattd, M. R., LaPlante, D., Perko, M., & Shaffer, H. (2010). Using the theory of planned behavior to predict gambling behavior. *Psychology of Addictive Behaviors*, 24(1), 89-97. doi: 10.1037/a0018452.
64. McCrae, R. R. (1996). Social Consequences of Experimental Openness, *Psychological Bulletin*, 120, 323-337.
65. Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counseling*. London: Sage.
66. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2005): *Menadžment ljudskih potencijala*. MATE: Zagreb.
67. Olivova, K. (2011). *Intention to buy organic food among consumers in the Czech Republic*. University of Agder: Czech Republic.
68. Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
69. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
70. Petrović, I., Vukelić, M. & Čizmić S. (2018). *Psychology students' exhaustion: Workload and basic need satisfaction*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01799.
71. Pavlov, T. (2012). *Razvoj i empirijska provera integralnog modela donošenja odluke o migriranju, doktorska disertacija*, Beograd.
72. Petz, B. (2005). *Psihologijski rječnik* Naklada Slap: Jastrebarsko.
73. Rathus, S. A. (2000). *Temelji psihologije*. Naklada Slap: Jastrebarsko.
74. Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., & Saunders, D.E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6 (2), 115-134. doi: 10.1177/106907279800600201.
75. Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.
76. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
77. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *Student career construction inventory*. Rootstown, OH: Vocopher.com.
78. Saunders, D., Peterson, G., Sampson, J., & Reardon, R. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 288-298. doi:10.1006/jvbe.1999.1715.
79. Sidiropoulou – Dimakakou, D. (1995). The educational and vocational information in today's school: Necessity, effective use, means for the communication of information. *Nea Paideia* 75, 137-148 (In Greek).
80. Stone, T. H., Jawahar, I. M., & Kisamore, J. L. (2010). Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 35-45. doi: 10.1080/01973530903539895.
81. Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201. doi:10.1080/03069888108258214.
82. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. U D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
83. Super, D. E., & Sverko, I. (Eds.). (1995). *Life roles, values and careers: International findings of work importance study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
-

- 
84. Super, D. W. (1969). Vocational development theory. *The Counseling Psychologist*, 1, 2–30.
85. Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
86. Turpin, S.M. & Marais, M.A. (2004). *Decision-making: Theory and practice*. Preuzeto 1.9.2017 sa <https://orion.journals.ac.za/pub/article/view/12>.
87. Quine, L., & Rubin, R. (1997). Attitude, subjective norm, and perceived behavioural control as predictors of women's intentions to take hormone replacement therapy. *British Journal of Health Psychology*, 2(3), 199-216.
88. Ellison, N. B., Steinfield, C. & Lampe, C. (2007). The benefits of facebook „friends“: Social capital and college students' use of online social network sites. *J. Comput. Mediat. Commun.* 12, 1143–1168.
89. Fulgosi, A. (1988), *Faktorska analiza*. Zagreb: Školska knjiga.
90. Funder, D. C. (2006). Towards a resolution of the personality triad: Persons, situations, and behaviors. *Journal of Research in Personality*, 40, 21–34. doi: 10.1016/j.jrp.2005.08.003.
91. Funder, D. C. (2009). Persons, behaviors and situations: An agenda for personality psychology in the postwar era. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 120–126. doi: 10.1016/j.jrp.2008.12.041.
92. Hamburger, Y. A., & Ben-Artzi, E. (2000). The relationship between extraversion and neuroticism and the different uses of the Internet. *Computers in Human Behavior*, 16, 441–449.
93. Higgins, M.C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *J. Organ. Behav.*, 22, 595–618. doi: 10.1002/job.104.
94. Higgins, M.C. & Kram, K.E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Acad. Manage. Rev.*, 26, 264–288. doi: 10.5465/AMR.2001.4378023.
95. Hutchinson, W. (2009). Cyber Influence. doi: 10.4225/75/57a7eef9f47f.
96. Kaiser, H.F. (1958). The Varimax Criterion for Analytical Rotation in Faktor Analysis, *Psychometrika*, 23, 187-200.
97. Kovačić, Z. (1994). *Multivarijaciona analiza*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet.
98. Kramer, F.D. & Wentz, L. (2008) Cyber Influence and International Security, *Defense Horizons*, 61. Washington, Center for Technology and National Security Policy, National Defense University.
99. Kraut, R., Lundmark, V., Patterson, M., Kiesler, S., Mukopadhyay, T., & Scherlis, W. (1998). Internet paradox: A social technology that reduces social involvement and psychological well-being? *American Psychologist*, 53, 1017–1031.
100. Larson, E.V., Darilek, R.E., Gibron, D., Nichiporuk, B., Richardson, A., Schwartz, L.H. & Thornston, C.Q. (2009). *Foundations of Effective Influence Operations*. Santa Monica: RAND.
101. Lazer, D. et al. (2009). Computational social science. *Science* 323, 721–723.
102. McClelland, D. (1988). *Human Motivation*,. Cambridge: University Press.
103. McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175–215.
104. McKenzie, P.J. (2003). A model of information practices in accounts of everyday-life information seeking. *J. Doc.*, 59(1), 19-40. doi: 10.1108/00220410310457993.
105. Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *J. Vocat. Behav.*, 85, 169-179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001.
-

- 
106. Nickerson, D. W. (2007). Does email boost turnout? *Q. J. Polit. Sci.* 2, 369–379.
107. Nolan, J. M., Schultz, Wesley, P., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J. & Griskevicius, V. (2008). Normative Social Influence is Underdetected. *Personality and Social Psychology Bulletin* 2008. doi: 10.1177/0146167208316691.
108. Opačić, G. (1995). *Ličnost u socijalnom ogledalu*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, IPI.
109. Orji, R. (2016). Persuasion and culture: Individualism–collectivism and susceptibility to influence strategies. U: CEUR Workshop Proceedings, 1582, 30–39.
110. Parrish, J. L., Bailey, J. L., & Courtney, J. F. (2009). A personality based model for determining susceptibility to phishing attacks. U: SWDSI 2009 Proceedings. Oklahoma City, United States.
111. Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self Image*. Princeton University Press, Princeton.
112. Sartonen, M., Huhtinen, A-M., & Lehto, M. (2016). Rhizomatic Target Audiences of the Cyber Domain. *Journal of Information Warfare*, 15(4), 1-13.
113. Suler, J. (2016). *Psychology of the digital age: Humans become electric*. UK: Cambridge University Press.
114. Tenjović, L. (2000). *Statistika u psihologiji*. Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
115. Traud, A. L., Kelsic, E. D., Mucha, P. J. & Porter, M. A. (2011). Comparing community structure to characteristics in online collegiate social networks. *SIAM Rev.* 53, 526–543.
116. Ulleberg, P. & T.Rundmo (2003). Personality, attitudes and risk perception as predictors of risky driving behavior among young drivers. *Safety Science*, 41, 427-443.
117. Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career Decision-Making Difficulties and Help-Seeking Among Israeli Young Adults. *Journal of Career Development*, 43, 145-159. doi: 10.1177/0894845315584162.
118. Vulić, A. & Čabarkapa M. (2020). Mogućnost uticaja sajber prostora na donošenje odluka o karijernom napredovanju, *Vojno delo*, 2/2020, 79-96.
119. Willner, T., Gati, I. & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.007.

## 12. Prilozi

### 12.1 Tabela prikaz odgovora ispitanika - tabele od rednog broja 2 do rednog broja 39

**Tabela 2.** Da li ste odluku o napredovanju u karijeri doneli sam ili sa nekim? (P8)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Sam	250	55.1	55.1
2.Sa porodicom (suprugom, decom, roditeljima, devojkom/momkom	148	32.6	87.7
3.Sa prijateljima	2	.4	88.1
4.Sa kolegama na poslu	14	3.1	91.2
5.Sa pretpostavljenima	36	7.9	99.1
6. Sa ostalima	4	.9	100.0
Ukupno	454	100.0	227

**Tabela 3.** Kada je reč o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju (P27)?

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte me ne interesuje da profesionalno napredujem	10	2.2	2.2
2.Ne interesuje me da profesionalno napredujem	20	4.4	6.6
3.Imam neutralan stav prema profesionalnom napredovanju	72	15.9	22.5
4.Uglavnom me interesuje profesionalno napredovanje	204	44.9	67.4
5.Jako sam zainteresovan/a da profesionalno napredujem	148	32.6	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 4.** Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri (odete na školovanje) i neizvesnost efekata te odluke (P30)?

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Vrlo teško	34	7.5	7.5
2.Teško	116	25.6	33.0
3.Ni teško, ni lako	164	36.1	69.2
4.Lako	82	18.1	87.2
5.Vrlo lako	58	12.8	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 5.** Tokom kojih godina profesionalnog angažovanja ste razmišljali o napredovanju u karijeri? (P31)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Od samog početka rada	182	40.1	40.1
2.Posle 5 godina rada	82	18.1	58.1
3.Od 6. do 14.godina rada	130	28.6	86.8
4.Od 15. do 24.godine rada	52	11.5	98.2
5.Posle 25.godina rada	8	1.8	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 6.** Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri? (P32)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Vrlo retko	22	4.8	4.8
2.Retko	34	7.5	12.3
3.ponekad	206	45.4	57.7
4.Često	150	33.0	90.7
5.Stalno	42	9.3	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 7.** Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku o daljem školovanju? (P33)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Kao veliki gubitak	20	4.4	4.4
2.Kao mali gubitak	16	3.5	7.9
3.Ni kao dobitak ni kao gubitak	90	19.8	27.8
4.Kao mali dobitak	188	41.4	69.2
5.Kao veliki dobitak	140	30.8	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 8.** Koje je Vaše osećanje dominiralo vezano za odluku o karijernom napredovanju? (P34)

Odgovori		N	Srednja vrednost	Standardna devijacija	Rang
1	P341.Ponos što ćete napredovati	454	75.26	28.016	1
2	P342.Žaljenje što ćete promeniti dosadašnji život	454	42.90	21.355	4
3	P343.Krivica što će drugi trpeti zbog te Vaše odluke	454	48.27	23.470	2
4	P3344.Neko drugo osećanje	454	48.12	29.851	3



**Tabela 9.** Procenite koliko je Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju? (P35)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije uticalo	20	4.4	4.4
2.Malo	28	6.2	10.6
3.Ni malo ni mnogo	126	27.8	38.3
4.Mnogo	218	48.0	86.3
5.Veoma mnogo	62	13.7	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 10.** Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti za napredovanje? (P36)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nemam sposobnosti za profesionalno napredovanje	8	1.8	1.8
2.Mislim da nemam sposobnosti da profesionalno napredujem	10	2.2	4.0
3.Ne znam imam li sposobnosti da profesionalno napredujem	12	2.6	6.6
4.Siguran sam u svoje sposobnosti	172	37.9	44.5
5.Potpuno sam siguran u svoje sposobnosti	252	55.5	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 11.** Takođe Vas molimo da procenite kolike su Vaše šanse, odnosno koliko ste uvereni u svoje sposobnosti da profesionalno napredujete? (procenat 0-100) (PIT37)

Odgovori	Minimum	Maximum	Aritmetička sredina	Standardna devijacija
PIT37	0	100	78.74	28.081

**Tabela 12.** Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (PIT9)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1. Uopšte mi nije bitna reakcija moje porodice	4	.9	.9
2. Nije mi bitna reakcija moje porodice	14	3.1	4.0
3. Imam neutralan stav prema reakciji moje porodice	16	3.5	7.5
4. Bitna mi je reakcija moje porodice	200	44.1	51.5
5.Jako mi je bitna reakcija moje porodice	220	48.4	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 13.** Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (PIT10)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1. U potpunosti protivni	4	.9	.9
2.Uglavnom protivni	2	.4	1.3
3.Niti protivni niti saglasni	32	7.0	8.4
4.Uglavnom se slagali	100	22.0	30.4
5.U potpunosti se slagali	316	69.6	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 14.** Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri (PIT11)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1. U potpunosti se protivili	12	2.6	2.6
2.Uglavnom se protivili	20	4.4	7.0
3.Niti protivni niti saglasni	62	13.7	20.7
4.Uglavnom se slagali	154	33.9	54.6
5.U potpunosti se slagali	206	45.4	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 15.** Kako su reagovala Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri (PIT12)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1. U potpunosti protivni	4	.9	.9
2.Uglavnom protivni	12	2.6	3.5
3.Niti protivni niti saglasni	78	17.2	20.7
4.Uglavnom se slagali	166	36.6	57.3
5.U potpunosti se slagali	194	42.7	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 16.** Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri? (PIT13)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
2.Uglavnom protivni	10	2.2	2.2
3.Niti protivni niti saglasni	58	12.8	15.0
4.Uglavnom se slagali	98	21.6	36.6
5.U potpunosti se slagali	288	63.4	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 17.** Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života (PIT14)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	28	6.2	6.2
2.Uglavnom nije značajno	12	2.6	8.8
3.Jeste i nije značajno	48	10.6	19.4
4.Uglavnom značajno	116	25.6	44.9
5.Veoma značajno	250	55.1	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 18.** Mogućnost druženja sa “bitnim” ljudima (PIT15)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	56	12.3	12.3
2.Uglavnom nije značajno	54	11.9	24.2
3.Jeste i nije značajno	136	30.0	54.2
4.Uglavnom značajno	130	28.6	82.8
5.Veoma značajno	78	17.2	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 19.** Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece (PIT16)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	22	4.8	4.8
2.Uglavnom nije značajno	12	2.6	7.5
3.Jeste i nije značajno	60	13.2	20.7
4.Uglavnom značajno	122	26.9	47.6
5.Veoma značajno	238	52.4	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 20.** Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama (PIT17)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	16	3.5	3.5
2.Uglavnom nije značajno	14	3.1	6.6
3.Jeste i nije značajno	40	8.8	15.4
4.Uglavnom značajno	152	33.5	48.9
5.Veoma značajno	232	51.1	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 21.** Mogućnost odabira mesta rada (PIT18)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	58	12.8	12.8
2.Uglavnom nije značajno	24	5.3	18.1
3.Jeste i nije značajno	64	14.1	32.2
4.Uglavnom značajno	132	29.1	61.2
5.Veoma značajno	176	38.8	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 22.** Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja (PIT19)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	26	5.7	5.7
2.Uglavnom nije značajno	14	3.1	8.8
3.Jeste i nije značajno	64	14.1	22.9
4.Uglavnom značajno	154	33.9	56.8
5.Veoma značajno	196	43.2	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 23.** Mogućnost sticanja dobara – stan, kola (PIT20)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	94	20.7	20.7
2.Uglavnom nije značajno	52	11.5	32.2
3.Jeste i nije značajno	92	20.3	52.4
4.Uglavnom značajno	122	26.9	79.3
5.Veoma značajno	94	20.7	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 24.:** Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda (PIT21)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	48	10.6	10.6
2.Uglavnom nije značajno	18	4.0	14.5
3.Jeste i nije značajno	88	19.4	33.9
4.Uglavnom značajno	148	32.6	66.5
5.Veoma značajno	152	33.5	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 25.** Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (prijatelja, kolega, pretpostavljenih) (PIT22)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	48	10.6	10.6
2.Uglavnom nije značajno	36	7.9	18.5
3.Jeste i nije značajno	118	26.0	44.5
4.Uglavnom značajno	180	39.6	84.1
5.Veoma značajno	72	15.9	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 26.** Mogućnost “spajanja” sa porodicom (PIT23)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	88	19.4	19.4
2.Uglavnom nije značajno	26	5.7	25.1
3.Jeste i nije značajno	76	16.7	41.9
4.Uglavnom značajno	62	13.7	55.5
5.Veoma značajno	202	44.5	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 27.** Zadovoljavanje lične radoznalosti i ambicioznosti (PIT24)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte nije značajno	30	6.6	6.6
2.Uglavnom nije značajno	22	4.8	11.5
3.Jeste i nije značajno	94	20.7	32.2
4.Uglavnom značajno	184	40.5	72.7
5.Veoma značajno	124	27.3	100.0
Ukupno	454	100.0	

**Tabela 28:** Rang lista mogućnosti (pogodnosti) kao uticajnih činilaca na donošenje odluke o napredovanju

	Uticajni činioци donošenja odluke o napredovanju	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Rang
p14.	Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života	4.21	1,131	2
p15	Mogućnost druženja sa "bitnim" ljudima	3,26	1,234	10
p16	Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece	4,19	1,080	3
p17	Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijom	4,26	0,989	1
p18	Mogućnost odabira mesta rada	3,76	1,356	6
p19	Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja	4,06	1,102	4
p20	Mogućnost sticanja dobara – stan, kola	3,15	1,423	11
p21	Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda	3,74	1,257	7
p22	Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih	3,42	1,166	9
p23	Mogućnost "spajanja" sa porodicom	3,58	1,556	8
p24	Zadovoljvanje lične radoznalosti, ambicioznosti	3,77	1,105	5

**Tabela 29.** Da li koristite internet? (P38)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Ne koristim	4	.9	.9
2.Retko	30	6.6	7.5
3.Često	420	92.5	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 30.** Koliko često ste na internetu? (P39)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Nekoliko sati	136	29.9	30.0
2.Bacim pogled na internet nekoliko puta	300	66.1	96.0
3.Ne baš svakodnevno	18	4.0	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 31.** Koje sajtove posećujete na internetu? (PIT40)

Odgovori (0-100 procenata)	N	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Rang
P401.Vezane za zabavu (igrica, kladionica...)	454	10.03	20.852	5
P402.Naučne	454	33.91	32.388	3
P403.Informativne, prati vesti	454	51.13	35.467	1
P404. Vezane za profesionalno informisanje (naoružanje, oprema, aktivnosti Vojske, iskustva naše Vojske u mirovnim operacijama)	454	26.49	31.419	4
P405. Prema ličnim interesovanjima (o automobilima, uređenju stanova, zdravoj ishrani, životu, sportu, putovanjima)	454	36.82	35.947	2

**Tabela 32.:** Koliko često pristupate tim sajtovima? (PIT42)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Više puta dnevno	202	44.5	44.5
2..Više puta nedeljno	220	48.5	93.0
3.Jednom nedeljno I ređe	32	7.0	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 33.** Da li posećujete sajt MO Republike Srbije? (PIT43)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Da	340	74.9	74.9
2.Ne	114	25.1	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 34.** Navedite razloge posećivanja veb portala MO (PIT44)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Pratim najnovije vesti I događaje iz naše Vojske ili stranih armija	332	73.1	73.1
2.Pratim angažovanje naših jedinica ili pojedinaca u mirovnim operacijama	36	7.9	81.1
3.Pratim angažovanje vojnih izaslanika u inostranstvu I vojnih predstavnika u kancelariji NATO u Briselu	20	4.4	85.5
4.Pratim profesionalni razvoj svojih pretpostavljenih I svojih kolega	12	2.6	88.1
5.Neki drugi razlog	54	11.9	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 35.** Oni koji pretražuju internet/intranet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem (PIT45)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1. Apsolutno netačna	64	14.1	14.1
2. Uglavnom netačna	92	20.3	34.4
3. Ne znam u kojoj meri je ova tvrdnja tačna ili netačna	180	39.6	74.0
4. Uglavnom tačna	104	22.9	96.9
5. Apsolutno tačna	14	3.1	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 36.** Bez obzira da li pretražujem informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri nabitnija je odluka pretpostavljenog (PIT46)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Apsolutno netačna	22	4.8	4.8
2.Uglavnom netačna	12	2.6	7.5
3.Ne znam u koj meri je ova tvrdnja tačna ili netačna	34	7.5	15.0
4.Uglavnom tačna	204	44.9	59.9
5.Apsolutno tačna	182	40.1	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 37.** Da li Vam, i koliko, informacije sa internet veb portala Ministarstva odbrane koriste u odluci o napredovanju u karijeri? (PIT47)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte ne koriste	112	24.7	24.7
2.Uglavnom ne koriste	118	26.0	50.7
3.Niti koriste niti ne koriste	138	30.4	81.1
4.Uglavnom koriste	80	17.6	98.7
5.Veoma mnogo koriste	6	1.3	100.0
Total	454	100.0	

**Tabela 38.** Da li Vam, i koliko, iskustva drugih pripadnika Vojske, na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri? (PIT48)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte ne koriste	122	26.9	26.9
2.Uglavnom se koriste	104	22.9	49.8
3.Niti koriste niti ne koriste	140	30.8	80.6
4.Uglavnom koriste	82	18.1	98.7
5.Veoma mnogo koriste	6	1.3	100.0
Total	454	100.0	



**Tabela 39.** Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri (PIT49)

Odgovori	Frekvencija	Procenat	Kumulativni procenat
1.Uopšte ne koriste	196	43.2	43.2
2.Uglavnom se koriste	120	26.4	69.6
3.Niti koriste niti ne koriste	104	22.9	92.5
4.Uglavnom koriste	24	5.3	97.8
5.Veoma mnogo koriste	10	2.2	100.0
Total	454	100.0	

## 12.2 Prilog 1 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Korelaciona matrica)

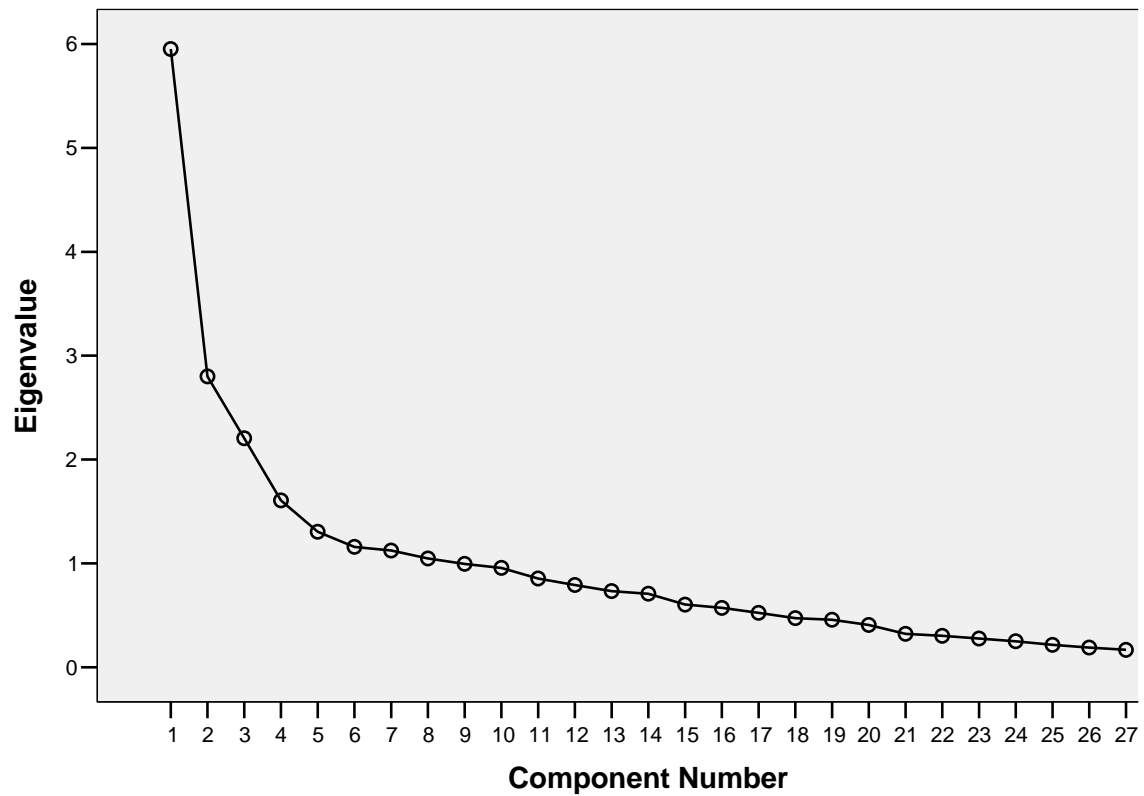
(Correlation Matrix)

	PIT9	PIT10	PIT11	PIT12	PIT13	PIT14	PIT15	PIT16	PIT17	PIT18	PIT19	PIT20	PIT21
PIT9	1.000	.172	.091	.050	.094	.183	.095	.234	.163	.093	.252	-.012	.128
PIT10	.172	1.000	.210	.272	.485	.045	-.022	.171	.104	.079	.114	.008	.075
PIT11	.091	.210	1.000	.640	.358	-.055	.047	.072	.299	.020	.243	.096	.151
PIT12	.050	.272	.640	1.000	.525	.026	-.015	.100	.282	.104	.188	.117	.199
PIT13	.094	.485	.358	.525	1.000	.021	.001	.075	.169	.018	.100	.021	.070
PIT14	.183	.045	-.055	.026	.021	1.000	.322	.691	.253	.477	.257	.452	.507
PIT15	.095	-.022	.047	-.015	.001	.322	1.000	.274	.144	.168	.334	.263	.189
PIT16	.234	.171	.072	.100	.075	.691	.274	1.000	.471	.609	.441	.458	.627
PIT17	.163	.104	.299	.282	.169	.253	.144	.471	1.000	.406	.632	.329	.522
PIT18	.093	.079	.020	.104	.018	.477	.168	.609	.406	1.000	.510	.694	.706
PIT19	.252	.114	.243	.188	.100	.257	.334	.441	.632	.510	1.000	.392	.509
PIT20	-.012	.008	.096	.117	.021	.452	.263	.458	.329	.694	.392	1.000	.722
PIT21	.128	.075	.151	.199	.070	.507	.189	.627	.522	.706	.509	.722	1.000
PIT22	.061	.102	.144	.096	.027	.249	.312	.370	.305	.373	.453	.479	.494
PIT23	.186	.032	-.037	-.053	-.039	.600	.210	.588	.231	.633	.375	.611	.639
PIT24	.103	.204	.177	.203	.231	.155	.067	.241	.378	.299	.469	.316	.404
PIT26	.031	-.076	.098	.058	.084	.019	-.044	-.008	.106	.010	.140	-.023	-.022
PIT30	-.131	.087	.119	.149	.271	-.159	.004	-.119	.033	-.097	.027	-.084	-.086
PIT32	.104	.146	-.032	.034	.059	.050	.273	.110	.078	.084	.085	-.021	.114
PIT33	.009	.003	.039	.009	-.024	.063	-.005	.047	.093	.110	.092	.083	.134
PIT35	.172	.059	.044	.005	-.002	.221	.158	.256	.089	.148	.115	.174	.218
PIT36	.119	.124	.102	.093	.115	.018	-.040	.041	.100	-.005	.062	-.010	.018
PIT45	.038	.065	.122	.121	.071	.045	-.012	.108	.177	.192	.199	.203	.161
PIT46	-.071	.018	-.068	-.056	-.030	-.027	.080	.014	-.002	-.101	.017	.001	.051
PIT47	-.031	.084	.151	.070	.055	.100	.175	.175	.181	.222	.226	.211	.198
PIT48	-.006	.094	-.044	-.021	.049	.128	.180	.121	.070	.157	.124	.135	.129
PIT49	.042	.001	-.081	-.072	-.073	.088	.100	.045	-.018	.136	.056	.117	.103

### 12.3 Prilog 1a - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Korelaciona matrica)

(Correlation Matrix)

	PIT22	PIT23	PIT24	PIT26	PIT30	PIT32	PIT33	PIT35	PIT36	PIT45	PIT46	PIT47	PIT48	PIT49
PIT9	.061	.186	.103	.031	-.131	.104	.009	.172	.038	-.071	-.031	-.031	-.006	.042
PIT10	.102	.032	.204	-.076	.087	.146	.003	.059	.065	.018	.084	.084	.094	.001
PIT11	.144	-.037	.177	.098	.119	-.032	.039	.044	.122	-.068	.151	.151	-.044	-.081
PIT12	.096	-.053	.203	.058	.149	.034	.009	.005	.121	-.056	.070	.070	-.021	-.072
PIT13	.027	-.039	.231	.084	.271	.059	-.024	-.002	.071	-.030	.055	.055	.049	-.073
PIT14	.249	.600	.155	.019	-.159	.050	.063	.221	.045	-.027	.100	.100	.128	.088
PIT15	.312	.210	.067	-.044	.004	.273	-.005	.158	-.012	.080	.175	.175	.180	.100
PIT16	.370	.588	.241	-.008	-.119	.110	.047	.256	.108	.014	.175	.175	.121	.045
PIT17	.305	.231	.378	.106	.033	.078	.093	.089	.177	-.002	.181	.181	.070	-.018
PIT18	.373	.633	.299	.010	-.097	.084	.110	.148	.192	-.101	.222	.222	.157	.136
PIT19	.453	.375	.469	.140	.027	.085	.092	.115	.199	.017	.226	.226	.124	.056
PIT20	.479	.611	.316	-.023	-.084	-.021	.083	.174	.203	.001	.211	.211	.135	.117
PIT21	.494	.639	.404	-.022	-.086	.114	.134	.218	.161	.051	.198	.198	.129	.103
PIT22	1.000	.393	.388	-.080	-.085	.103	.096	.164	.141	.003	.290	.290	.204	.128
PIT23	.393	1.000	.338	-.054	-.183	.051	.009	.168	.119	-.053	.159	.159	.156	.126
PIT24	.388	.338	1.000	-.004	.016	-.005	.104	.124	.150	.078	.153	.153	.126	-.018
PIT26	-.080	-.054	-.004	1.000	.201	-.134	-.032	.011	.082	-.151	.100	.100	.034	-.012
PIT30	-.085	-.183	.016	.201	1.000	-.070	.071	-.072	.203	-.078	.080	.080	-.057	-.011
PIT32	.103	.051	-.005	-.134	-.070	1.000	.080	.095	-.013	-.005	.079	.079	.124	.122
PIT33	.096	.009	.104	-.032	.071	.080	1.000	.134	.111	-.036	.091	.091	.054	.062
PIT35	.164	.168	.124	.011	-.072	.095	.134	1.000	.083	.095	.152	.152	.154	.068
PIT36	.050	-.007	.132	.046	.015	.181	.085	.075	.011	.124	-.081	-.081	-.056	-.037
PIT45	.141	.119	.150	.082	.203	-.013	.111	.083	1.000	-.116	.355	.355	.281	.248
PIT46	.003	-.053	.078	-.151	-.078	-.005	-.036	.095	-.116	1.000	-.004	-.004	-.023	-.094
PIT47	.290	.159	.153	.100	.080	.079	.091	.152	.355	-.004	1.000	1.000	.555	.492
PIT48	.204	.156	.126	.034	-.057	.124	.054	.154	.281	-.023	.555	.555	1.000	.670
PIT49	.128	.126	-.018	-.012	-.011	.122	.062	.068	.248	-.094	.492	.492	.670	1.000

**12.4 Prilog 2 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Scree Plot test)****Scree Plot**

### 12.5 Prilog 3 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Ukupna objašnjena varijansa)

(Total Variance Explained)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.953	22.048	22.048	5.953	22.048	22.048	5.136	19.022	19.022
2	2.800	10.371	32.419	2.800	10.371	32.419	2.854	10.572	29.594
3	2.205	8.166	40.585	2.205	8.166	40.585	2.446	9.061	38.654
4	1.606	5.948	46.533	1.606	5.948	46.533	1.871	6.931	45.586
5	1.305	4.832	51.365	1.305	4.832	51.365	1.561	5.780	51.365
6	1.159	4.292	55.658						
7	1.124	4.162	59.820						
8	1.048	3.880	63.700						
9	.995	3.686	67.386						
10	.957	3.544	70.930						
11	.854	3.165	74.095						
12	.792	2.934	77.029						
13	.733	2.715	79.744						
14	.708	2.624	82.367						
15	.603	2.235	84.602						
16	.572	2.118	86.720						
17	.524	1.941	88.660						
18	.473	1.751	90.411						
19	.457	1.693	92.105						
20	.407	1.508	93.613						
21	.321	1.191	94.803						
22	.303	1.122	95.925						
23	.276	1.024	96.949						
24	.251	.928	97.877						
25	.216	.800	98.676						
26	.190	.702	99.378						
27	.168	.622	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## 12.6 Prilog 4 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Matrica komponenata)

(Component Matrix)

Manifestne varijable stava o napredovanju u karijeri	Component				
	1	2	3	4	5
PIT9: Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.250	.096	-.131	.365	-.373
PIT10: Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.222	.482	.067	.184	-.426
PIT11: Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.257	.655	.010	-.194	-.018
PIT12: Kako su reagovala Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.270	.685	-.018	-.227	-.183
PIT13: Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.194	.691	.046	-.031	-.344
PIT14: Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života	.616	-.315	-.213	.098	-.313
PIT15: Mogućnost druženja sa "bitnim" ljudima	.388	-.113	.066	.381	.172
PIT16: Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece	.752	-.154	-.224	.087	-.217
PIT17: Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama	.635	.271	-.127	-.068	.232
PIT18: Mogućnost odabira mesta rada	.762	-.240	-.121	-.212	-.084
PIT19: Mogućnost daljeg školovanja i usavršavanja	.710	.142	-.070	-.016	.271
PIT20: Mogućnost sticanja dobara (stan, kola)	.729	-.230	-.110	-.266	.071
PIT21: Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda	.833	-.113	-.180	-.130	.051
PIT22: Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja, rođaka)	.626	-.061	.054	-.006	.237
PIT23: Mogućnost "spajanja" sa porodicom;	.700	-.383	-.181	-.081	-.199
PIT24: Zadovoljenje lične radoznalosti, ambicioznosti	.541	.244	-.062	-.064	.242
PIT27: Kada je reč o o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?	.351	.515	.023	.340	.233
PIT30: Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri (odete na školovanje) i neizvesnost efekta te odluke?	-.059	.416	.213	-.237	.181
PIT32: Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?	.181	.080	.129	.627	.001
PIT33: Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku daljeg školovanja?	.155	.025	.115	.024	.267
PIT35: Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju u karijeri?	.313	-.069	.059	.336	-.007
PIT36: Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete	.091	.271	-.111	.386	.117
PIT45: Oni koji pretražuju internet/internet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem	.295	.078	.461	-.310	.018
PIT46: Bez obzira da li pretražujem informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri najbitnija je odluka pretpostavljenog	-.011	-.006	-.124	.302	.392
PIT47: Da li Vam, i koliko, informacije za internet veb portala Ministarstva odbrane koristi u odluci o napredovanju u karijeri?	.398	-.032	.695	-.060	.070
PIT48: Da li, i koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?	.315	-.167	.764	.118	-.102
PIT49: Da li, i koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri	.216	-.248	.758	.076	-.138

Extraction Method: Principal Component Analysis. (5 components extracted).

## 12.7 Prilog 5 - Faktorska analiza stavova o napredovanju u karijeri (Rotirana matrica komponenata)

(Rotated Component Matrix)

Manifestne varijable stava o napredovanju u karijeri	Component				
	1	2	3	4	5
PIT9: Koliko Vam je bitno kako bi reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.208	.174	-.052	.425	-.324
PIT10: Kako je reagovala Vaša porodica na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.045	.575	.084	.296	-.272
PIT11: Kako su reagovali Vaši pretpostavljeni na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.064	.703	-.016	-.039	.181
PIT12: Kako su reagovala Vaše kolege na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	.098	.782	-.024	-.063	.033
PIT13: Kako su reagovali Vaši prijatelji na Vašu odluku o napredovanju u karijeri	-.007	.776	.024	.109	-.144
PIT14: Mogućnost adekvatnog partnerskog ili porodičnog života	.718	-.077	.032	.199	-.263
PIT15: Mogućnost druženja sa "bitnim" ljudima	.269	-.119	.142	.443	.197
PIT16: Omogućavanje adekvatnih uslova za školovanje i život dece	.785	.081	.021	.242	-.112
PIT17: Mogućnost napredovanja u karijeri u skladu sa kvalifikacijama	.504	.354	-.024	.119	.397
PIT18: Mogućnost odabira mesta rada	.826	.032	.134	-.055	.030
PIT19: Mogućnost daljeg školovanja I usavršavanja	.578	.237	.062	.170	.424
PIT20: Mogućnost sticanja dobara (stan, kola)	.783	.002	.120	-.114	.178
PIT21: Mogućnost ostvarivanja adekvatnog životnog standarda	.840	.111	.058	.056	.187
PIT22: Mogućnost sticanja poštovanja kod drugih (kolega, pretpostavljenih, prijatelja, rođaka)	.528	.043	.193	.133	.345
PIT23: Mogućnost "spajanja" sa porodicom;	.821	-.112	.090	.038	-.136
PIT24 Zadovoljenje lične radoznalosti, ambicioznosti	.407	.305	.016	.097	.388
PIT27: Kada je reč o o napredovanju u karijeri, zanima nas kakav je Vaš opšti stav, odnosno odluka o profesionalnom napredovanju?	.063	.433	-.011	.477	.373
PIT30: Kako bi procenili težinu donošenja odluke da napredujete u karijeri (odete na školovanje) I neizvesnost efekta te odluke?	-.219	.370	.114	-.187	.279
PIT32: Koliko često ste tada razmišljali o napredovanju u karijeri?	-.014	.006	.127	.658	.019
PIT33: Kako procenjujete svoju perspektivu vezanu za odluku daljeg školovanja?	.060	-.008	.114	.062	.298
PIT35: Procenite koliko je to Vaše osećanje uticalo na donošenje odluke o napredovanju u karijeri?	.220	-.043	.131	.389	.023
PIT36: Molimo Vas da procenite svoje sposobnosti da profesionalno napredujete	-.047	.161	-.154	.427	.147
PIT45: Oni koji pretražuju internet/intarnet tragajući za informacijama o profesionalnom napredovanju imaju veće šanse za bržim napredovanjem	.149	.218	.512	-.217	.154
PIT46: Bez obzira da li pretražujem informacije na internetu/intranetu ili ne, za napredovanje u karijeri najbitnija je odluka pretpostavljenog	-.065	-.173	-.176	.285	.338
PIT47: Da li Vam, I koliko, informacije za internet veb portala Ministarstva odbrane koristi u odluci o napredovanju u karijeri?	.151	.093	.759	.034	.204
PIT48: Da li, I koliko, Vam iskustva drugih pripadnika Vojske na društvenim mrežama na internetu pomažu u donošenju odluka o napredovanju u karijeri?	.085	-.036	.835	.170	-.010
PIT49: Da li, I koliko, članovi društvenih mreža na internetu svojim komentarima o napredovanju u Vojsci utiču na Vaše odluke vezane za napredovanje u karijeri	.035	-.118	.823	.095	-.078

Extraction Method: Principal Component Analysis; Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization (10 rotations).

---

## 12.8 UPITNICI

### 12.8.1 UPITNIK o profesionalnom napredovanju

#### УПИТНИК о професионалном напредовању

##### Поштовани,

Истраживање у којем учествујете испуњавањем овог сета упитника саставни је део докторске дисертације „*Карактеристике личности и коришћење интернета као чиниоци ставова и доношења одлуке о каријерном напредовању у војном окружењу*“.

Пред Вама су питања путем којих желимо да утврдимо постојање утицаја персоналних и статусних обележја припадника Војске Србије на њихов став о професионалном напредовању, као и да ли постоји повезаност између мотива приступа информацијама на интернету и професионалног напредовања.

Резултати истраживања биће коришћени искључиво у истраживачке сврхе – за потребе наведене докторске дисертације, као и за потребе пројекта „**Хибридно ратовање – искуства и перспективе**“, који се реализује у Институту за стратегијска истраживања Универзитета одбране.

##### Упутство за рад

Уз свако од постављених питања понуђено је више одговора. Заокружите слово (број) испред одговора с којим сте највише сагласни. Уколико нисте сагласни ни са једним од понуђених одговора допишите свој одговор.

**Упитник је анониман и зато Вас молимо да искрено одговорите на сва питања.**

**Не треба да се потписујете!**

ХВАЛА НА САРАДЊИ!

Београд, 2019



## Упитник о професионалном напредовању

### (50 питања)

1. **Пол:** а) мушкарац б) жена
2. **Године старости:** а) од 22 до 31 године б) од 32 до 44 година в) од 45 до 54 године
3. **Највиши степен образовања:** а) Високо образовање б) Специјализација в) КШУ (Командно-штабно усавршавање) г) ГШУ (Генералштабно усавршавање) д) Магистарске студије њ) Докторске студије
4. **Чин:** а) потпоручник-поручник б) капетан в) мајор г) потпуковник д) пуковник
5. **Дужина стажа у ВС:** а) мање од 5 година б) између 6 и 14 година в) од 15 до 24 година г) преко 24 године
6. **Брачни статус:** а) нежењен-неудата б) ожењен-удата в) разведен-а г) удовац-удовица д) ванбрачна заједница
7. **Досадашње додатно школовање у ВС:** а) не б) да  
које \_\_\_\_\_

### 8. Да ли сте одлуку о напредовању у каријери донели сами или са неким:

- а) сам б) са породицом (са супругом, децом, родитељима, девојком/момком)  
в) са пријатељима г) са колегама на послу д) са претпостављенима њ) \_\_\_\_\_

### 9: Колико вам је битно како би реаговала Ваша породица на Вашу одлуку о напредовању у каријери:

1. Јако ми је битна реакција моје породице на моју одлуку о напредовању у каријери
2. Битна ми је реакција моје породице на моју одлуку о напредовању у каријери
3. Имам неутралан став према реакцији моје породице на моју одлуку о напредовању у каријери
4. Није ми битна реакција моје породице на моју одлуку о напредовању у каријери
5. Уопште ми није битна реакција моје породице на моју одлуку о напредовању у каријери

У наредној табели наведени су неки утицајни чиниоци, породични и средински, који су имали утицај на доношење Ваше одлуке о напредовању у каријери. Молимо Вас да процените у којој мери су они утицали на Вашу одлуку о напредовању у каријери. У складу с том проценом, уз сваки од понуђених утицајних чинилаца треба да заокружите један од пет наведених бројева (1,2,3,4. или 5) и то:

Број "5", уколико су се у потпуности слагали са Вашом одлуком

Број "4", уколико су се углавном слагали са Вашом одлуком

Број "3", уколико се нису противили, нити били слагали са Вашом одлуком

Број "2", уколико су се углавном противили Вашој одлуци

Број "1", уколико су се у потпуности противили Вашој одлуци

Утицајни чиниоци(породични и средински) на доношење одлуке о напредовању	Степен слагања са тврдњом				
	У потпуности слагали	Углавном слагали	Нити противили нити слагали	Углавном противили	У потпуности противили
10. Како је реаговала Ваша породица на Вашу одлуку о напредовању у каријери	5	4	3	2	1
11. Како су реаговали Ваши претпостављени на Вашу одлуку о напредовању у каријери	5	4	3	2	1
12. Како су реаговале Ваше колеге на Вашу одлуку о напредовању у каријери	5	4	3	2	1
13. Како су реаговале Ваши пријатељи на Вашу одлуку о напредовању у каријери	5	4	3	2	1

Молимо Вас да у табели у наставку процените степен слагања са тврдњама о утицајним чиниоцима одбијања и привлачења, погодности (бенефита) на доношење одлуке о напредовању. У складу с том проценом, уз сваки од понуђених утицајних чинилаца треба да заокружите један од пет наведених бројева (1,2,3,4. или 5) и то:

- Број "5", уколико је веома значајно
- Број "4", уколико је углавном значајно
- Број "3", уколико јесте и није значајно
- Број "2", уколико углавном није значајно
- Број "1", уколико уопште није значајно

Утицајни чиниоци одбијања и привлачења (пгодности, бенефита) на доношење одлуке о напредовању	Степен слагања са тврдњом				
	Веома значајно	Углавном значајно	Јесте и није значајно	Углавном није значајно	Уопште није значајно
14. Могућност адекватног партнерског или породичног живота	5	4	3	2	1
15. Могућност дружења са „битним“ људима	5	4	3	2	1
16. Омогућавање адекватних услова за школовање и живот деце	5	4	3	2	1
17. Могућност напредовања у каријери у складу са квалификацијама	5	4	3	2	1
18. Могућност одабира места рада	5	4	3	2	1
19. Могућност даљег школовања и усавршавања	5	4	3	2	1
20. Могућност стицања добара –стан, кола	5	4	3	2	1

21.	Могућност остваривања адекватног животног стандарда	5	4	3	2	1
22.	Могућност стицања поштовања код других (колега, претпостављених, пријатеља, рођака)	5	4	3	2	1
23.	Могућност „спајања“ са породицом	5	4	3	2	1
24.	Задовољавање личне радозналости, амбициозности	5	4	3	2	1

**25. Како процењујете свој властити социоекономски статус?**

- а) одличан б) врло добар в) добар г) лош д) веома лош

**26. Како процењујете свој властити социоекономски статус у односу на окружење?**

- а) знатно је бољи у односу на њих б) бољи у односу на њих в) ни лошији ни бољи у односу на друге г) лошији у односу на друге д) знатно лошији у односу на друге

**27. Када је реч о напредовању у каријери, занима нас какав је Ваш општи став , односно одлука о професионалном напредовању'?**

- а) Јако зам заинтересова/на да професионално напредујем  
 б) Углавном ме интересује професионално напредовање  
 в) Имам неутралан став према професионалном напредовању  
 г) Не интересује ме да професионално напредујем  
 д) Уопште ме не интересује да професионално напредујем

**28. Уколико сте заинтересовани да професионално напредујете, молимо Вас да наведете барем један основни разлог због којег желите да напредујете у каријери**

**29. Шта је оно што Вас је највише бринуло приликом доношења одлуке да напредујете у каријери (одете на школовање)?**

**30. Како би проценили тежину доношења одлуке да напредујете у каријери (одете на школовање) и неизвесност ефекта те одлуке?**

- а) врло тешко б) тешко в) ни тешко, ни лако г) лако д) врло лако

**31. Током којих година професионалног ангажовања сте размишљали о напредовању у каријери?**

- а) од самог почетка рада б) после 5 година рада в) од 6. до 14.године рада г) од 15. до 24.године рада д) после 25. године рада

**32. Колико често сте тада размишљали о напредовању у каријери?**

- а) стално б) често в) понекад г) ретко д) врло ретко

**33. Како процењујете своју перспективу везану за одлуку даљег школовања?**

- а) као велики добитак б) као мали добитак в) ни као добитак ни као губитак г) као мали губитак д) као велики губитак

**34. Које Ваше осећање је доминирало везано за одлуку о каријерном напредовању?**

- а) понос што ћете напредовати \_\_\_\_\_ 0-100%,  
 б) жаљење што ћете променити досадашњи живот \_\_\_\_\_ 0-100%,  
 в) кривица што ће други трпети због те Ваше одлуке \_\_\_\_\_ 0-100%,  
 г) неко друго осећање \_\_\_\_\_ 0-100%,

**35. Процените колико је то Ваше осећање утицало на доношење одлуке о напредовању у каријери?**

- а) веома много б) много в) ни мало ни много г) мало д) уопште није утицало

**36. Молимо Вас да процените своје способности да професионално напредујете:**

(заокружите једно слово са одговарајућим одговором)

- а) Потпуно сам сигуран у своје способности  
 б) Сигуран сам у своје способности  
 в) Не знам имам ли способности да професионално напредујем  
 г) Мислим да немам способности да професионално напредујем  
 д) Уопште немам способности да професионално напредујем

**37. Такође Вас молимо да процените колике су Вам шансе, односно колико сте уверени у своје способности да професионално напредујете**

(одговорите у процентима од 0-100%) \_\_\_\_\_

**38. Да ли користите интернет?**

- а) не користим б) ретко в) често

**39. Колико често сте на интернету (дневно)?**

- а) неколико сати б) бацитим поглед на интернет неколико пута  
 в) не баш свакодневно

**40. Које сајтове посећујете на интернету? (бодовати од 0-100%)**

- а) Везане за забаву (играма игрице, кладионицу) \_\_\_\_\_  
 б) Научне \_\_\_\_\_  
 в) Информативне, пратим вести \_\_\_\_\_  
 г) Везане за професионално информисање \_\_\_\_\_  
 д) Према личним интересовањима (о аутомобилима, уређењу станова, здравој исхрани, животу, спорту, путовањима...) \_\_\_\_\_

**41. Које сајтове најчешће посећујете на Интернету? (одговорите у процентима 0-100%)**

- а) Играм игрице, кладионицу (забава) \_\_\_\_\_  
 б) Читам најновије информације, вести (информативни сајтови) \_\_\_\_\_  
 в) Посећујем сајтове везане за историју, науку, природу (научно-истраживачки) \_\_\_\_\_  
 г) Посећујем сајтове везане за уређење дома, аутомобиле, здраву исхрану, здрав живот, спорт, путовања (животни сајтови) \_\_\_\_\_  
 д) Посећујем сајтове везане за наоружање, опрему, активности НАТО, Партнерство за мир, за искуства наше Војске или других армија у Мировним операцијама (професионални сајтови) \_\_\_\_\_  
 ђ) Други сајтови \_\_\_\_\_

**42. Колико често приступате тим сајтовима?**

- а) више пута дневно б) више пута недељно в) једном недељно и ређе

**43. Да ли посећујете сајт МО?**

- а) да б) не

**44. Ако је одговор на претходно питање ДА, наведите разлоге посећивања веб портала МО (заокружите одговараће одговоре):**

- а) Пратим најновије вести и догађаје из наше Војске или страних војски  
б) Пратим ангажовање наших јединица и појединаца у Мировним операцијама  
в) Пратим ангажовање војних изасланика у свету и војних представника у канцеларији НАТО у Бриселу  
г) Пратим професионални развој својих препостављених и својих колега  
д) Неки други разлог

**45. Они који претражују интернет/интранет трагајући за информацијама о професионалном напредовању имају веће шансе за бржим напредовањем:**

(заокружите једно слово са одговарајућим одговором)

- а) апсолутно тачно  
б) углавном тачно  
в) не знам у којој мери је ова тврдња тачна или нетачна  
г) нетачно  
д) апсолутно нетачно

**46. Без обзира да ли претражујем информације на интернету/интранету или не, за напредовање у каријери најбитнија је одлука претпостављеног:**

(заокружите једно слово са одговарајућим одговором)

- а) апсолутно тачно  
б) углавном тачно  
в) не знам у којој мери је ова тврдња тачна или нетачна  
г) нетачно  
д) апсолутно нетачно

У наредној табели наведена су нека питања о утицају неких информација са интранета и интернета на доношење одлуке о напредовању у каријери. Молимо Вас да процените у којој мери се ове информације користе за наведену сврху. У складу с том проценом, уз сваки од понуђених одговора треба да заокружите један од пет наведених бројева (1,2,3,4. или 5) и то:

- Број "5", уколико се информације веома много користе  
Број "4", уколико се информације углавном користе  
Број "3", уколико се информације нити користе нити не користе  
Број "2", уколико се информације углавном не користе  
Број "1", уколико се информације уопште не користе

Утицај врсте информација са интернета и интранета (сајбер простора) на доношење одлуке о напредовању		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много користе	Углавном користе	Нити користе нити не користе	Углавном не користе	Уопште не користе
47.	Да ли Вам, и колико, информације са <i>интранет</i> веб портала Министарства одбране користе у одлуци о напредовању у каријери?	5	4	3	2	1
48.	Да ли, и колико, Вам искуства других припадника Војске на друштвеним мрежама на интернету помажу у доношењу одлука о напредовању у каријери?	5	4	3	2	1
49.	Да ли, и колико, чланови друштвених мрежа на интернету својим коментарима о напредовању у Војсци утичу на Ваше одлуке везане за напредовање у каријери?	5	4	3	2	1

**50. Уколико желите да додате још нешто у вези са темом која је предмет истраживања-коментар, мишљење, предлог или слично, молимо Вас да то учините овде**

---



---

## 12.8.2 Skala samoefikasnosti

Скала самоефикасности Упитник (10 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
1.	Обављам задатке успешно	5	4	3	2	1
2.	Истичем се у ономе што радим	5	4	3	2	1
3.	Глатко обављам своје задатке	5	4	3	2	1
4.	Сигуран сам у себе	5	4	3	2	1
5.	Долазим до добрих решења	5	4	3	2	1
6.	Знам како да обавим посао	5	4	3	2	1
7.	Често погрешно протумачим ситуацију	1	2	3	4	5
8.	Слабо разумем неке ствари	1	2	3	4	5
9.	Немам ништа да допринесем	1	2	3	4	5
10.	Не увиђам последице догађаја	1	2	3	4	5

## 12.8.3 Težnja ka postignuću

Тежња ка постигнућу упитник (10 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
	Идем право ка циљу	5	4	3	2	1
2.	Спроводим своје планове у дело	5	4	3	2	1
3.	Прионем на задатак свим срцем	5	4	3	2	1
4.	Радим више него што се од мене очекује	5	4	3	2	1
5.	Очекујем пуно од себе и од других	5	4	3	2	1
6.	Захтевам квалитет	5	4	3	2	1
7.	Нисам много мотивисан да успем	1	2	3	4	5
8.	Радим тек толико да успем	1	2	3	4	5
9.	Улажем мало времена и труда у свој посао	1	2	3	4	5
10.	Вредно радим	5	4	3	2	1



## 12.8.4 GENSELF upitnik

GENSELF upitnik (40 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
1.	У животу добро пролазе они људи који су зато предодређени	1	2	3	4	5
2.	У многим случајевима судбина одређује шта ће ми се догодити	1	2	3	4	5
3.	Већина догађаја у мом животу је унапред одређена	1	2	3	4	5
4.	Неки људи су напросто рођени срећни	1	2	3	4	5
5.	Без обзира шта ја радим тог дана, дан ће добро завршити ако је добро започео	1	2	3	4	5
6.	Веома често случајности одређују ток мога живота	1	2	3	4	5
7.	Не треба превише планирати, јер оно што ми се догађа само је резултат добре или лоше среће	1	2	3	4	5
8.	Шта се треба догодити, догодиће се	1	2	3	4	5
9.	Узалуд је улагати енергију у било шта кад успех и онако не зависи од тога	1	2	3	4	5
10.	Живот је неком мајка неком маћеха	1	2	3	4	5
11.	Често унапред сумњам да ћу неки задатак успешно извршити	5	4	3	2	1
12.	Већина проблема на које наилазим у животу за мене је тешко решива	5	4	3	2	1
13.	Колико год се трудио, тешко постижем оно што се од мене очекује	5	4	3	2	1
14.	Увек мислим да ће посао бити боље обављен ако га ради неко други, а не ја сам/а	5	4	3	2	1
15.	Чини ми се да други људи успевају да ураде ствари много лакше него ја	5	4	3	2	1
16.	Лако ме је поколебати	5	4	3	2	1
17.	Да бих нешто одлучио претходно морам питати за мишљење бар још неколико људи	5	4	3	2	1
18.	Сумњам да ћу у животу постићи било шта што иоле вреди	5	4	3	2	1
19.	Страх ме је да се упустим у било шта ново и непознато	5	4	3	2	1

20.	Неуспеси из прошлости наводе ме да сумњам у будуће успехе	5	4	3	2	1
21.	Кад човек једном неком попусти, може очекивати да му се други пут попну на главу	1	2	3	4	5
22.	Са људима никад ниси начисто	1	2	3	4	5
23.	Ако те неко једном повреди, повредиће те и други пут	1	2	3	4	5
24.	Човек је човеку вук	1	2	3	4	5
25.	Већина људи су "пријатељи" само дотле докле им можеш бити од користи	1	2	3	4	5
26.	Људи увек у пресудном тренутку окрену леђа	1	2	3	4	5
27.	Добар и будала два брата рођена	1	2	3	4	5
28.	У данашње време онај ко се води за поштењем пропада	1	2	3	4	5
29.	Људи су по природи зли	1	2	3	4	5
30.	Коме је "Бог дао поштење" узео му је све остало	1	2	3	4	5
31.	Делујем привлачно (атрактивно)	1	2	3	4	5
32.	Жене/Мушкарци се понекад окрећу за мном	1	2	3	4	5
33.	Закупљам пажњу других људи	1	2	3	4	5
34.	Ја сам особа пуна шарма	1	2	3	4	5
35.	Осећам да имам пуно снаге	1	2	3	4	5
36.	Уживам када могу да осетим сваки мишић свога тела	1	2	3	4	5
37.	Где год се појавим радо сам виђен гост	1	2	3	4	5
38.	Могу рећи да сам добро прихваћен/а од околине	1	2	3	4	5
39.	Мало ми је потребно да нешто схватим	1	2	3	4	5
40.	Чини ми се да нема тога што ја нисам у стању схватити и научити	1	2	3	4	5

## 12.8.5 Makijavelizam upitnik

Макијевализам упитник (20 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
1.	Човек би требао нешто чинити само онда када је сигуран у моралну исправност свог поступка	5	4	3	2	1
2.	Најбоље је бити поштен у свим ситуацијама	5	4	3	2	1
3.	Све у свему, боље је бити безначајан и поштен него значјан и непоштен	5	4	3	2	1
4.	Непоштење не доводи ни до чега доброга	5	4	3	2	1
5.	Важно је понашати се поштено, чак и када је извесно да то неће донети одмах видљиву корист	5	4	3	2	1
6.	Већином су људи у суштини добри и љубазни	5	4	3	2	1
7.	Љубазност је карактеристика већине људи	5	4	3	2	1
8.	За ретко ког човека се може рећи да је зао	5	4	3	2	1
9.	Доброта је особина која се често сусреће	5	4	3	2	1
10.	Занемарљиво мали број људи је стварно покварен	5	4	3	2	1
11.	Најбоље је не откривати се другима	5	4	3	2	1
12.	Не треба имати превише поверења у људе	5	4	3	2	1
13.	Свако ко намерава да сопствене планове спроведе у дело, не треба да се поверава људима око себе	5	4	3	2	1
14.	Свако паметан зна да с људима понекад треба бити врло опрезан	5	4	3	2	1
15.	Властите намере је често потребно прикрити	5	4	3	2	1
16.	Мудро је ласкати значајним особама	5	4	3	2	1
17.	Повлађивањем је лако стећи туђу наклоност	5	4	3	2	1
18.	Додворавањем се често може остварити много више него уверавањем или рационалним аргументима	5	4	3	2	1
19.	Корисно је повлађивати надређенима	5	4	3	2	1
20.	Људе је најбоље завести слатким речима	5	4	3	2	1

## 12.8.6 Opšti aktivizam upitnik

Opšti aktivizam upitnik (6 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Угла- вном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
1.	Не трудим се да постигнем много у животу, јер живот може бити леп и без већих амбиција	5	4	3	2	1
2.	Мислим да су срећнији људи који препуштају да се ствари развијају саме од себе него они који стално настоје да нешто измене и усмере	5	4	3	2	1
3.	Ја сам човек који не може дуже да мирује, а да нешто не предузима и чини	5	4	3	2	1
4.	Волим миран и повучен живот, који не тражи од мене да се много узнемиравам и напрежем	5	4	3	2	1
5.	Волим борбеност и привлаче ме ситуације у којима морам бити предузимљив и борбен	5	4	3	2	1
6.	Настојим да себи поставим и веће захтеве и циљеве од онога што други од мене очекују	5	4	3	2	1

## 12.8.7 Društveni aktivizam upitnik

Друштвени активизам упитник (6 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се слажем	Уопште се не слажем
1.	Више волим да препустим другима да решавају друштвене проблеме, а ја да се бавим нечим другим	5	4	3	2	1
2.	Било би ми веома тешко кад не бих имао могућности да расправљам о разним друштвеним проблемима	5	4	3	2	1
3.	Радо бих прихватио задужења која ме обавезују да се бавим ширим друштвеним питањима	5	4	3	2	1
4.	Не бих волео да решавам замршене друштвене проблеме, да исправљам "криве Дрине" у друштву	5	4	3	2	1
5.	Ценим људе које више интересује њихова породица и друге ствари него бављење друштвеним питањима	5	4	3	2	1
6.	Волео бих да се ангажујем у решавању проблема ове средине који од човека захтевају јавно иступање и учешће у дискусији	5	4	3	2	1

## 12.8.8 NEO FFI upitnik

NEO FFI upitnik (60 питања)		Степен слагања са тврдњом				
		Веома много	Углавном	Нити се слажем нити се не слажем	Углавном се не слажем	Уопште се не слажем
1.	Нисам од оних који стално брину	5	4	3	2	1
2.	Волим да сам окружен/а великим бројем људи	5	4	3	2	1
3.	Не волим да траћим време на сањарење	5	4	3	2	1
4.	Настојим да будем велкодушан/а са свима које сретнем	5	4	3	2	1
5.	Своје ствари држим чисто и уредно	5	4	3	2	1
6.	Често се осећам мање вредним/ом од других	5	4	3	2	1
7.	Лако се насмејем	5	4	3	2	1
8.	Кад установим прави начин како да урадим нешто, онда га се и држим	5	4	3	2	1
9.	Често се справљам са члановима своје породице и колегама са посла	5	4	3	2	1
10.	Успева ми да се добро организујем и на време обавим посао	5	4	3	2	1
11.	Када сам под великим притиском, понекад ми се чини да ћу се распасти	5	4	3	2	1
12.	Не мислим да сам баш безбрижна особа	5	4	3	2	1
13.	Привлаче ме облици које налазим у природи и уметности	5	4	3	2	1
14.	Има оних који ме сматрају себичним/ом и саможивим/ом	5	4	3	2	1
15.	Нисам баш систематична особа	5	4	3	2	1
16.	Ретко сам тужан/а или потиштен/а	5	4	3	2	1
17.	Баш волим да разговарам са људима	5	4	3	2	1
18.	Говорници који износе противречне ставове само могу да збуне и заведу слушаоце	5	4	3	2	1
1.	Више волим да сарађујем него да се надмећем са другима	5	4	3	2	1
2.	Трудим се да савесно обављам задатке који ми се додељују	5	4	3	2	1
3.	Често сам напет/а и узнемирен/а	5	4	3	2	1
4.	Волим да будем у центру збивања	5	4	3	2	1
5.	Нисам од оних што воле поезију	5	4	3	2	1

6.	Када је потребно, умам да будем оштар/ара и заједљив/а	5	4	3	2	1
7.	Имам јасне циљеве и организовано радим на њиховом остварењу	5	4	3	2	1
8.	Понекад се осећам потпуно безвредно	5	4	3	2	1
9.	Обично више волим да сам/а обављам послове	5	4	3	2	1
10.	Често пробам неку нову или инострану храну	5	4	3	2	1
11.	Верујем да ће вас већина људи искористити, само ако им пружите прилику	5	4	3	2	1
12.	Изгубим силно време пре но што почнем нешто да радим	5	4	3	2	1
13.	Ретко осећам страх и стрепњу	5	4	3	2	1
14.	Често се осећам као да пуцам од снаге	5	4	3	2	1
15.	Ретко примећујем атмосферу на различитим местима и осећања које она изазива	5	4	3	2	1
16.	Симпатичан/на сам већини људи која ме зна	5	4	3	2	1
17.	Улажем велики напор да бих остварио/ла своје циљеве	5	4	3	2	1
18.	Често ме разбесни то како се људи опходе са мном	5	4	3	2	1
1.	Ја сам весела и добро расположена особа	5	4	3	2	1
2.	Верујем да би се за моралне одлуке требало да се обратимо свештеницима	5	4	3	2	1
3.	Има људи који ме сматрају хладним/ом и прорачунатим/ом	5	4	3	2	1
4.	Када преузем нешто за себе, зна се да ћу то изгурати	5	4	3	2	1
5.	Када ствари крену лоше, често се осећам обесхрабреним/ом и желим да одустанем	5	4	3	2	1
6.	Нисам весели оптимиста	5	4	3	2	1
7.	Када читам поезију или гледам неко уметничко дело, дешава ми се да осетим језу или навалу узбуђења	5	4	3	2	1
8.	Својеглав/а сам и непоколебљив/а	5	4	3	2	1
9.	Понекад нисам поуздан/а колико бих желео	5	4	3	2	1
10.	Ретко се осећам усамљено и тужно	5	4	3	2	1
11.	Живим брзо	5	4	3	2	1
12.	Не занимају ме размишљања о природи космоса и човековој судбини	5	4	3	2	1

13.	Настојим да будем пажљив/а и увиђаван/на према другима	5	4	3	2	1
14.	Ја сам од оних који посао увек приведу крају	5	4	3	2	1
15.	Често се осетим беспомоћно, па ми је потребан неко да реши моје моје проблеме	5	4	3	2	1
16.	Ја сам врло активна особа	5	4	3	2	1
17.	Спадам у интелектуално радознале људе	5	4	3	2	1
18.	Ако ми се неко не свиђа, ставим му то до знања	5	4	3	2	1
1.	Увек ми је тешко да се организујем	5	4	3	2	1
2.	Дешава се да ми је дошло да од стида пропаднем у земљу	5	4	3	2	1
3.	Више волим да идем својим путем, него да будем вођа другима	5	4	3	2	1
4.	Често уживам да се поиграм теоријским и апстрактним идејама	5	4	3	2	1
5.	Кад морам, спреман/на сам да манипулишем другима да бих постигао/ла оно што желим	5	4	3	2	1
6.	У свему што радим – тежим савршенству	5	4	3	2	1
7.	Догађа се да сам спреман/на да нешто изговорим, а затим кажем нешто потпуно другачије	5	4	3	2	1
8.	Редовно имам осећај да је све око мене нестварно	5	4	3	2	1
9.	Већина људи није са мном поступала праведно	5	4	3	2	1
10.	Живот ми већи део времена представља напор	5	4	3	2	1
11.	Понекад имам осећај као да су ми осећања замрзнута	5	4	3	2	1
12.	Никад нисам срећнији/а него кад сам сам/а	5	4	3	2	1
13.	Понекад осећам да ми је теме меко	5	4	3	2	1
14.	Некад ми се чини да много дубље доживим ствари (као да су дупло „стварније“ него обично)	5	4	3	2	1
15.	Понекад могу да осетим присуство злих сила око мене, мада не могу да их видим	5	4	3	2	1
16.	Често сам јако убрзан/а и раздражљив/а	5	4	3	2	1



## ***Izjava o autorstvu***

Ime i prezime autora **Ana Vulić**

Broj indeksa **4P12-16**

### ***Izjavljujem***

da je doktorska disertacija pod naslovom

### ***Karakteristike ličnosti i korišćenje interneta kao činioci stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju u vojnom okruženju***

- rezultat sopstvenog istraživačkog rada;
- da disertacija u celini ni u delovima nije bila predložena za sticanje druge diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova;
- da su rezultati korektno navedeni i
- da nisam kršila autorska prava i koristila intelektualnu svojinu drugih lica.

**Potpis autora**

U Beogradu, 01.02.2021.g.

---

***Izjava o istovetnosti štampane i elektronske verzije doktorskog rada***

Ime i prezime autora **Ana Vulić**

Broj indeksa **4P12-16**

Studijski program \_\_\_\_\_

Naslov rada ***Karakteristike ličnosti i korišćenje interneta kao činioci stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju u vojnom okruženju***

Mentor **prof. dr Milanko Čabarkapa**

Izjavljujem da je štampana verzija mog doktorskog rada istovetna elektronskoj verziji koju sam predala radi pohranjivanja u **Digitalnom repozitorijumu Univerziteta u Beogradu**.

Dozvoljavam da se objave moji lični podaci vezani za dobijanje akademskog naziva doktora nauka, kao što su ime i prezime, godina i mesto rođenja i datum odbrane rada.

Ovi lični podaci mogu se objaviti na mrežnim stranicama digitalne biblioteke, u elektronskom katalogu i u publikacijama Univerziteta u Beogradu.

**Potpis autora**

U Beogradu, 01.02.2021.g.

## ***Izjava o korišćenju***

Ovlašćujem Univerzitetsku biblioteku „Svetozar Marković“ da u Digitalni repozitorijum Univerziteta u Beogradu unese moju doktorsku disertaciju pod naslovom:

### ***Karakteristike ličnosti i korišćenje interneta kao činioci stavova i donošenja odluke o karijernom napredovanju u vojnom okruženju***

koja je moje autorsko delo.

Disertaciju sa svim priložima predala sam u elektronskom formatu pogodnom za trajno arhiviranje.

Moju doktorsku disertaciju pohranjenu u Digitalnom repozitorijumu Univerziteta u Beogradu i dostupnu u otvorenom pristupu mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u odabranom tipu licence Kreativne zajednice (Creative Commons) za koju sam se odlučila.

1. Autorstvo (CC BY)
2. Autorstvo – nekomercijalno (CC BY-NC)
3. Autorstvo – nekomercijalno – bez prerada (CC BY-NC-ND)
4. Autorstvo – nekomercijalno – deliti pod istim uslovima (CC BY-NC-SA)
5. Autorstvo – bez prerada (CC BY-ND)
6. Autorstvo – deliti pod istim uslovima (CC BY-SA)

**Potpis autora**

U Beogradu, 01.02.2021.g.

---