



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ



Ивана М. Зубић

**УСКЛАЂЕНОСТ ПРОФЕСИОНАЛНИХ
ИНТЕРЕСОВАЊА ОСОБЕ И ОКОЛИНЕ КАО
КОРЕЛАТ ИЗГАРАЊА И ЗАДОВОЉСТВА
ПОСЛОМ**

Докторска дисертација

Ниш, 2018.



UNIVERSITY IN NIŠ
FACULTY OF PHILOSOPHY

Ivana M. Zubić

**PERSON-ENVIRONMENT CONGRUENCE
AS CORRELATOR OF BURNOUT AND JOB
SATISFACTION**

Doctoral dissertation

Niš, 2018.

Подаци о докторској дисертацији

Ментор: проф. др Владимир Хедрих, ванредни професор
Универзитет у Нишу, Филозофски факултет

Наслов: Усклађеност професионалних интересовања особе и околине као
корелат изгарања и задовољства послом

Резиме: Постулати Холандове теорије указују да свака особа тежи окружењу које је конгруентно са њеним професионалним интересовањима и да веће слагање интересовања запосленог и његовог радног окружења води бољим радним исходима. У раду је проверен овај Холандов постулат тако што је испитана повезаност усклађености особа-околина по сферичном и Холандовом моделу са једне и изгарања и задовољства послом са друге стране на узорку запослених. Узорак је чинило 436 грађана Републике Србије који раде за одређену новчану надокнаду без обзира на формални статус. За процену професионалних интересовања је коришћен Personal Globe Inventory. Задовољство послом код запослених је мерено скалом Brayfield – Rothe Scale of Overall Job Satisfaction, а изгарање на послу инструментом Bergen Burnout Inventory. А за процену карактеристика радног окружења је коришћен нови приступ по којем се процењује степен сличности задатих активности из ПГИ инструмента и активности везаних за радну околину особе. Упитник радне околине има трофакторску структуру коју чине димензије Људи-Ствари, Идеје-Подаци и Престиж. Резултати су показали да сферични модел објашњава структуру односа између 18 Трејсијевих мера околине. Резултати су показали статистички

значајне и ниске корелације усклађености особа-околина по Холандовом и сферичном моделу и изгарања и задовољства послом на узорку запослених. Корелација конгруентности по сферичном моделу и изгарања и задовољства послом није прешла “чаробну границу” од 0,30. Резултати повезаности на подузорцима указују да корелације конгруентности и исхода посла не прелазе “чаробну границу” од 0,30. Најјачи ефекат модерације има старост на релацији конгруентности по Холандовом и сферичном моделу и изгарања и задовољства послом. Резултати су потврдили и модераторску улогу пола на повезаност конгруентности по Холандовом моделу и изгарања и задовољства послом. Такође је установљен и модераторски ефекат стручне спреме на релацији конгруентности по Холандовом моделу и изгарања. На крају може се закључити да резултати овог истраживања потврђују адекватност постулата Холандове теорије о важности усклађености професионалних интересовања особе и радне околине.

Научна
област:

Психологија

Научна
дисциплина:

Психологија

Кључне
речи:

усклађеност особа-околина, Холандов модел, сферични модел, изгарање, задовољство послом, професионална интересовања, околина.

УДК:

159.922:331.101.32

CERIF
класификација:

S 260 Психологија

Тип
лиценце
Креативне
заједнице:

CC BY-NC-ND

Data on Doctoral Dissertation

Doctoral Supervisor: prof. dr Vladimir Hedrih, associate professor, University in Niš, Faculty of Philosophy

Title: Person-environment congruence as correlator of burnout and job satisfaction

Abstract: The postulates of Holland's theory indicate that each person tends to the congruent environment and that greater congruence of the employee's interests and working environment leads to better work outcomes. This study examined the relationship between the person-environment congruence of Holland's and spherical model and burnout and job satisfaction among employees. The sample consisted of 436 citizens of the Republic of Serbia who work for salary irrespective of their formal status. Personal Globe Inventory (PGI) was used to measure vocational interests, Brayfield scale - Rothe Scale of Overall Job Satisfaction was used to obtain measures on job satisfaction, and burnout was measured by The Bergen Burnout Inventory. A new approach was used to assess the characteristics of the work environment by estimating the degree of similarity of the activities in PGI instrument and activities in the work environment of a employee. The questionnaire of the work environment has a three-factor structure that consists of dimensions People-Things, Ideas-Data and Prestige. The results showed that the spherical model explains the structure of the relationship between the 18 Tracey's environmental measures. The study indicated statistically significant and low correlation between person-environment congruence of Holland 's and spherical models and burnout and job satisfaction among employees.

Correlation between person-environment congruence of spherical model and burnout and job satisfaction was not exceed 0.30. Correlation on sub-samples indicate that correlations of congruence and outcomes of work do not exceed 0.30. The strongest effect of moderation has age on the relationship of congruence according to the Holland's and spherical model and burnout and job satisfaction. The results also confirmed the moderating role of gender on the relationship of congruence to Holland's model and burnout and job satisfaction. Also, the moderator effect of the education on the relationship between congruence by Holland model and burnout was also established. In the end, it can be concluded that the results of this study confirm the adequacy of postulates of Holland's theory about the importance of person-environment congruence.

Scientific

Field:

Psychology

Scientific

Discipline:

Psychology

Key Words:

person-environment congruence, RIASEC model, spherical model, burnout, job satisfaction, vocational interests, environment

UDC:

159.922:331.101.32

CERIF

Classification:

S 260 Psychology

Creative

Commons

License Type:

CC BY-NC-ND

Nastanak ovog rada je delom finansiran sredstvima Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije u okviru rada na projektu „Indikatori i modeli usklađivanja porodičnih i poslovnih uloga”.

Zahvaljujem se prof. dr Vladimiru Hedrihu, mom mentoru, na vođenju izrade nacrtu i doktorske disertacije, na idejama, savetima i predlozima koji su oblikovali ovaj rad, na pruženoj pomoći, na velikoj podršci kroz sve faze izrade nacrtu i doktorske disertacije.

Zahvaljujem se prof. dr Ivi Šverko, sa instituta za društvene znanosti "Ivo Pilar" u Zagrebu, Hrvatska, na velikom trudu i vremenu koje je posvetila ovoj doktorskoj disertaciji, pažljivom čitanju različitih verzija doktorata, idejama i sugestijama koje su dopineli kvalitetu ovog rada, na strpljenju, podršci i razumevanju.

Zahvaljujem se prof. dr Miodragu Milenoviću, na konstruktivnim savetima i predlozima i na saradnji.

Zahvaljujem se prof. dr Ivani Janković, na korisnim sugestijama i komentarima, na podršci i ohrabrenju.

Posvećeno mami, tati, porodici (M., B., MD., P., M., M., S.)

Sadržaj	
Usklađenost osoba-okolina	1
Profesionalna interesovanja.....	7
Teorije izbora zanimanja i razvoja karijere.....	16
Holland-ova teorija profesionalnih interesovanja.....	16
Radno okruženje	26
Usklađenost profesionalnih interesovanja osobe i radne okoline	35
Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji	43
Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i kriterijuma vezanih za posao ..	43
Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i psihološkog blagostanja zaposlenih	45
Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i zadovoljstva poslom	49
Razlozi rezultata niske korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao	62
Sferični model profesionalnih interesovanja	72
Sindrom izgaranja na radu.....	86
Zadovoljstvo poslom	93
Ciljevi i problemi istraživanja	106
Metod istraživanja	109
Uzorak istraživanja	109
Instrumenti istraživanja	111
Varijable istraživanja.....	113
Procedura istraživanja.....	115
Statističke metode istraživanja	115
Rezultati	116
Merna svojstva PGI instrumenta	116
Pouzdanost PGI instrumenta.....	117

Faktorska struktura RIASEC profesionalnih interesovanja	118
Faktorska struktura Tracey-evih tipova interesovanja	121
Evaluacija strukture profesionalnih interesovanja	125
Struktura RIASEC tipova profesionalnih interesovanja	125
Provera upitnika profesionalnih interesovanja eksternim kriterijumom	135
Merna svojstva instrumenta opisa radne okoline	139
Pouzdanost skala instrumenta za opis radne okoline	140
Faktorska struktura RIASEC tipova okolina	143
Faktorska struktura osamnaest Tracey-evih tipova okolina.....	146
Struktura RIASEC tipova okolina.....	149
Struktura osamnaest tipova okolina sferičnog modela	154
Provera upitnika eksternim kriterijumom	157
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku	161
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima	164
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muških i ženskih ispitanika.....	164
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su podeljeni po godinama starosti.....	171
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih sa srednjom školom i zaposlenih viših nivoa obrazovanja	178
Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u privatnom i državnom sektoru	185
Diskusija.....	192
Zaključak.....	204
Literatura	206
Prilog 1	227

Prilog 2.....	230
Biografija.....	241

Usklađenost osoba-okolina

Koncept usklađenosti osoba-okolina je jedan od dominantnih koncepata psihologije (Scheinder, 2001) i kao takav bio je predmet brojnih istraživanja (npr. Nye, Su, Rounds, Drasgow, 2017, Marcus, Wagner, 2015, Wille i sar., 2014, Johnson, Beehr, 2014, Dik, Strife, Hansen, 2010). U nastavku rada sledi kratki pregled istorijskih osnova kongruentnosti, tradicionalog "osobina-faktor" pristupa, savremenih teorija usklađenosti osoba-okolina i različitih vrsta usklađenosti osoba-okolina (Su, Murdock, Rounds, 2015).

Poreklo kongruentnosti je u idejama Parsons-a (1909) koji se smatra „ocem“ karijernog vođenja u Americi (Bowles, 2008). Još početkom 20. veka Parsons je razvio proces odabira zanimanja i ukazao da su za izbor zanimanja važna tri faktora: 1. jasno razumevanje sebe, svojih sklonosti, veština, ambicija, interesovanja, sposobnosti, ograničenja kao i razumevanje njihovih uzroka; 2. znanje o zahtevima, uslovima, prednostima i nedostacima, nagradama, mogućnostima i perspektivama u različitim područjima rada; i 3. ispravno zaključivanje o odnosima ove dve grupe činjenica. Parsons je ukazao da pojedinci koji se aktivno posvete izboru svoga zanimanja i dobro razmotre sve navedne faktore bi trebalo da ostvare kvalitetan izbor zanimanja. A kvalitetan izbor zanimanja bi u krajnjoj liniji trebao da dovede do većeg zadovoljstva poslom, manjih troškova za poslodavca i veće efikasnosti. Parsons-ov model predstavlja osnovu moderne teorije profesionalnih interesovanja, i označava početak organizovanog i teorijskog pristupa karijernog vođenja (Brown, 2002).

Mobilizacija vojske Sjedinjenih Američkih država u Prvom svetskom ratu zahtevala je procenu, organizaciju i obuku velikog broja ljudi što je rezultiralo konstrukcijom psiholoških testova. Kreiran je program koji se zasnivao na proceni i omogućio je da se preko 3,5 miliona ljudi razvrsta u odgovarajuća vojna zanimanja. Cilj ovih testova je bio raspoređivanje ljudi na osnovu usklađenosti interesovanja, osobina, sposobnosti i aspiracija osobe i zahteva vojnih zanimanja (Kevles, 1968). Posle rata, u vreme velike depresije društvo se suočavalo sa problemom visoke stope nezaposlenosti. Sa ciljem smanjenja nezaposlenosti upotrebljavane su varijacije ovih procena za usklađivanje karakteristika kandidata i zanimanja. Sa ovim ciljem su Donald G. Patterson i John G. Darley i The University of Minnesota's Employment Stabilization Research Institute osmislili program koji se sastojao od kombinacije intervjua, testova ličnosti, sposobnosti i interesovanja. Ovaj program je imao

cilj otkrivanje uzroka neprilagođavanja i nezaposlenosti kao i usmeravanja nezaposlenih ka otvorenim radnim mestima koja su bila odgovarajuća na osnovu njihovih individualnih karakteristika, iskustva i potencijala (Patterson, 1957). Na ovaj način su Donald G. Paterson i John G. Darley ustanovili korisnost modela usklađenosti osoba-okolina u psihologiji (Patterson, 1957).

Lloyd H. Lofquist, Rene V. Dawis, i John L. Holland, studenti Patterson-a i Darley-a, su pedesetih i šezdesetih godina dvadesetog veka na osnovama ovog pristupa razvili moderne teorije usklađenosti osoba-okolina.

U kasnim tridesetim godinama dvadesetog veka E. G. Williamson je kreirao pristup “osobina-faktor” (“trait-and-factor”) za karijerno savetovanje studenata. Pristup “osobina-faktor” se zasnivao na proceni i predikciji, sa ciljem povećanja usklađenosti osobina osobe i faktora koji su bitni za uspeh u određenom okruženju. Ovaj pristup se sastojao od 6 faza: analize početnih informacija; određivanja snaga i slabosti; dijagnoze problema; prognoze prilagođavanja mogućim rešenjima; savetovanja zasnovano na racionalnim rešenjima problema; i na kraju, period praćenja (follow-up) kako bi se utvrdilo da li je problem adekvatno rešen (Williamson, 1939). Procena u okviru ovog pristupa je kvantitativna, individualna, multimetodska, obuhvata nekoliko aspekata i rezultira predviđanjem koje je izraženo verovatnoćom (Dawis, 1992). Ovaj pristup je dominirao do sredine pedesetih godina prošlog veka, kada je počeo razvoj teorija izbora karijere.

Lawrence A. Pervin je unaredio postojeći statičan pristup ukazujući na dinamičnost i recipročnost procesa usklađivanja osobe i okoline. Produktivnost i zadovoljstvo poslom su u funkciji dimaničkog procesa usklađivanja osoba-okolina (Pervin, 1968). Pristup “osobina-faktor” nije teorija izbora zanimanja već pristup savetovanju (Rounds, Tracey, 1996). A teorije izbora zanimanja predstavljaju okvir za savetovanje koje pruža pristup “osobina-faktor”.

Teorije usklađenosti osoba-okolina

Sve teorije usklađenosti osoba-okolina počivaju na istim pretpostavkama: 1. Ljudi traže i kreiraju okruženja koja im omogućavaju da ispolje svoje osobine; 2. Usklađenost osoba-okolina deluje na zadovoljstvo poslom, produktivnost, stres, predanost; 3. Usklađivanje je dugotrajan i dinamičan proces u kojem osoba oblikuje okruženje a okruženje oblikuje osobu (Rounds, Tracey, 1996). Usklađenost osoba-okolina je značajna u savetovanju, u planiranju karijere, donošenju odluka i

prilagođavanju, kao i u rešavanju problema koji su vezani za karijeru. U nastavku rada su opisane moderne teorije usklađenosti osoba-okolina.

Holland-ova teorija (1997) je jedna od najznačajnijih teorija usklađenosti osoba-okolina koja će u narednom segmentu rada biti više objašnjena.

Po teoriji prilagođavanja radu (Dawis i Lofquist, 1984; Dawis, 1996) usklađenost osoba-okolina se definiše na osnovu dva elementa. Prvi je odnos između potreba osobe (eng. needs) i potkrepljenja koje pruža radna okolina (eng. reinforcers). Zaposleni ima specifične radne potrebe za potkrepljenjima poput plate, prijatne saradnje sa kolegama i nadređenima, dobrih radnih uslova i zanimljivosti posla. Radno mesto koje omogućuje zadovoljenje potreba postaje izvor potkrepljenja. Drugi element usklađenosti osoba-okolina se zasniva na korespondenciji zahteva posla i radnih sposobnosti zaposlenih. Svaka radna okolina, odnosno svako zanimanje, ima svoje zahteve koje zaposleni treba ispuniti svojim sposobnostima, veštinama i znanjima. Usklađenost potreba osobe i potkrepljenja okoline rezultira zadovoljstvom poslom, a usklađenost zahteva posla i sposobnosti zaposlenih kvalitetom rada, odnosno produktivnošću. Usklađivanje osoba-okolina je dinamički proces. Slaba usklađenost osoba-okolina se može povećati prilagođavanjem koje treba da odlikuje fleksibilnost (sposobnost da se toleriše neusklađenost), aktivnost (akcija sa ciljem promene u okolini u svrhu prilagođavanja), reaktivnost (promene u osobi sa ciljem prilagođavanja) i istrajnost (kontinuitet u prilagođavanju). Ova teorija ima primenu u procesu donošenja karijernih odluka, savetovanja u vezi prilagođavanja poslu kao i u vezi promene posla.

Schneider-ova teorija (1987) attraction-selection-attrition (ASA) je jedna od najpoznatijih teorija u organizacionom kontekstu. Usklađenost osoba-okolina je definisana sličnošću osobe i okoline.

Ova teorija objašnjava kako su zaposleni privučeni određenoj organizaciji, kako su selektovani tj. birani za određeno radno mesto i da li ostaju ili napuštaju radno mesto. Teorija ukazuje da: 1. su osobe privučene organizacijama u kojima rade njima slični ljudi po osobinama, interesovanjima, vrednostima, i drugim atributima; 2. organizacije biraju kandidate koji su najbliži po svom znanju, sposobnostima i veštinama ljudima koji već rade u tom okruženju; 3. tokom vremena zaposleni koji imaju nisku usklađenost osoba-okolina verovatno napuštaju posao. Na ovaj način zaposleni postaju slični po osobinama što vodi homogenizaciji unutar organizacije. Homogenizacija može imati povoljne efekte u smislu konsolidacije organizacione kulture. Takođe u homogenoj okolini visoka usklađenost osoba-okolina kod zaposlenih povoljno deluje na zadovoljstvo poslom, predanost i produktivnost. Sa

druge strane, na dugoročnom planu, jaka homogenost može oslabiti sposobnost organizacije da se suočava sa promenama i problemima. Ova teorija pruža okvir za objašnjenje karijernih izbora, organizacijske predanosti i ostajanja ili napuštanja posla.

Model usklađenosti osoba-organizacija (Chatman, 1989, 1991) je uticajna teorija usklađenosti u organizacionom kontekstu. Chatman (1989, 1991) je usklađenost osoba-organizacija definisao kao usklađenost vrednosti osoba i normi i vrednosti organizacije. Vrednosti odlikuje sadržaj i intenzitet. Usklađenost osoba-organizacija se postiže procesom selekcije u kojem organizacije biraju osobe koje su po vrednostima usklađene sa njom (okolinom). Kada osoba postane član organizacije jako je bitan proces socijalizacije u kojem organizacija utiče na osobu i u kojem se usaglašavaju lične vrednosti osobe i vrednosti organizacije. Osobe sa visokom usklađenošću osoba-organizacija imaju visoko zadovoljstvo poslom i predanost, osećaju se komforno i kompetentno za obavljanje posla i ostaju na određenom radnom mestu. Sa druge strane, usled izuzetno visoke usklađenosti osoba-okolina može doći do neželjenih efekata poput komformizma, smanjene inovativnosti i težnje ka promenama.

Zadnjih godina koncept kongruentnosti je integrisan u brojne teorije izbora zanimanja i predstavlja okvir u karijernom savetovanju. Tinsley (2000) je odredio usklađenost pojedinca i okoline kao sličnost kapaciteta pojedinca i njegovih želja (npr.: interesovanja, vrednosti, sposobnosti, obrazovanja, iskustva i potrebe) i zahteva posla (npr.: preopterećenost poslom i sadržaj zadataka na poslu). Kongruentnost smanjuje negativne ishode rada (kao što su profesionalni stres, anksioznost i apsentizam) i povećava pozitivne ishode (kao što je fizičko i psihičko zdravlje, motivacija, postignuće i zadovoljstvo poslom). Kada se uzme u obzir sve što je navedeno glavni cilj u procesu izbora zanimanja je pronaći zanimanje koje najbolje odgovara sposobnostima i potrebama osobe što će rezultirati pozitivnim ishodima posla.

Usklađenost osoba-okolina kao konstrukt sa više nivoa

Usklađenost osoba-okolina se smatra za jedan od najdominatnijih konstrukata (Su, Murdock, Rounds, 2015) koji omogućava razumevanje ponašanja ljudi (Schneider, 2001). Postoje različite konceptualizacije i operacionalizacije osobe i okoline i njihove interakcije što je dovelo do različitih pravaca u razvoju ovog konstrukta.

Organizaciona psihologija je igrala glavnu ulogu u unapređivanju moderne teorije usklađenosti osoba-okolina. Ovaj konstrukt je korišćen u svrhe regrutovanja, selekcije, razumevanja i objašnjenja organizacione predanosti i ostajanja na poslu.

U analizi usklađenosti osoba-okruženje ključni aspekt je nivo okruženja (Judge, Ferris, 1992; Kristof, 1996). Istraživači organizacione psihologije su odredili sledeće nivoe okruženja a samim tim i usklađenosti: usklađenost osoba-organizacija, usklađenost osoba-posao, usklađenost osoba-supervisor, usklađenost osoba- radna grupa, usklađenost osoba-zanimanje.

U teoriji autora Werbel-a i Gilliland-a usklađenost osoba-okolina je konstrukt sa više nivoa (Su, Murdock, Rounds, 2015).

Usklađenost osoba-posao predstavlja usklađenost zahteva posla i sposobnosti, znanja, veština osoba. Na osnovu usklađenosti osoba-posao može se predvideti inovativnost, tehničko razumevanje i spremnost za stručno usavršavanje osobe. Usklađenost osoba-organizacija podrazumeva kompatibilnost potreba, ciljeva, vrednosti osobe i normi, vrednosti i nagrada organizacije. Na osnovu stepena izraženosti usklađenosti osoba-okruženje može se predvideti organizacijsko ponašanje, organizacijska predanost i ostanjanje na poslu. Usklađenost osoba-radna grupa se odnosi na sličnost vrednosti, ciljeva, ličnosti, stručnosti, interpersonalnih stilova osobe i članova njene radne grupe. Produktivnost grupe i kooperativnost se mogu predvideti na osnovu izraženosti usklađenosti osoba-radna grupa. Postoji određen stepen preklapanja između pomenutih nivoa usklađenosti osoba-okolina. Kao što Werbel i Gilliland napominju usklađenost osoba-okolina je globalni pojam koji ima brojne manifestacije.

Karijerno savetovanje koje se zasniva na ovim formama usklađenosti osoba-okolina može doprineti procesu odabira zanimanja kojim će osoba ostvariti svoja interesovanja, ciljeve i potencijale, a takođe i prilagođavanju organizaciji i odnosima sa kolegama i nadređenima.

Različite vrste usklađenosti osoba-okolina

Razlikuju se tri vrste usklađenosti osoba-okolina: usklađenost kao sličnost osobe i okoline, usklađenost sposobnosti osobe i zahteva okoline i na kraju usklađenost potreba osobe i podsticaja okoline.

Usklađenost kao sličnost osobe i okoline se zasniva na ideji da osobe sličnih interesovanja, osobina i vrednosti teže istim okruženjima. Ova vrsta usklađenosti osoba-okolina doprinosi zadovoljstvu poslom, produktivnosti i ostajanju na poslu (Fruyt, 2002).

Muchinsky i Monahan (1987) razlikuju suplementarnu i komplementarnu usklađenost koja se zasniva na sličnosti osobe i okoline. Suplementarna usklađenost osoba-okolina se zasniva na sličnosti osobe i grupe zaposlenih u određenom okruženju. Komplementarna usklađenost osoba-okolina predstavlja stepen u kojem karakteristike osobe odgovaraju karakteristikama okoline. Kod komplementarne usklađenosti osoba-okolina, okolina je definisana preko svojih zahteva i resursa a ne preko dominantnih karakteristika svojih članova. Komplementarna usklađenost osoba-okolina se postiže kada: 1. su usklađene sposobnosti i veštine osobe i zahtevi okoline što se odnosi na usklađenost sposobnosti osobe i zahteva okoline; 2. mogućnosti okoline ispunjavaju potrebe zaposlenih što se odnosi na usklađenost potreba osobe i podsticaja okoline (Caplan, 1987; Kristof, 1996).

Usklađenost sposobnosti osobe i zahteva okoline se koristi u procesu selekcije i donošenja odluke o radnom angažovanju i evaluacije rada zaposlenih. Ova vrsta usklađenosti deluje na produktivnost grupe i organizacijsku efikasnost.

Usklađenost potreba osobe i podsticaja okoline primarno utiče na zadovoljstvo poslom i lična iskustva u vezi sa okruženjem. Kada postoji usklađenost potreba, vrednosti i preferencija zaposlenih sa jedne i podsticaja organizacije (finasijske, psihološke) i mogućnosti koje pruža organizacija (mogućnosti u vezi radnih zadataka, napredovanja i saradnje sa drugim stručnjacima) sa druge strane, zaposleni su zadovoljniji poslom i ostaju na poslu.

Ove vrste usklađenosti osoba-okolina se koriste za predviđanje i savetovanje u vezi različitih radnih ponašanja zaposlenih. I pored značajnih razlika ovih vrsta usklađenosti osoba-okolina postoje i određena preklapanja među njima. Takođe teorije usklađenosti osoba-okolina se obično ne odnose samo na jednu vrstu usklađenosti osoba-okolina. Kao npr. teorija prilagođavanja radu (Dawis, Lofquist, 1984) inkorporira usklađenost sposobnosti osobe i zahteva okoline i usklađenost potreba osobe i podsticaja okoline.

Različiti aspekti usklađenosti osoba-okolina su izučavani (Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005), a istraživanja usklađenosti interesovanja i okolina su dominantna (Wille i sar., 2014).

Profesionalna interesovanja

Profesionalna interesovanja su najčešće korišćena odrednica osobe u izučavanju i primeni konstrukta usklađenosti osoba-okolina (Tracey, Hopkins, 2001).

Profesionalna interesovanja su jedna od najznačajnijih tema u oblasti psihologije individualnih razlika (Lubinski, Dawis, 1995). Brown (2002) je istakao da su brojna empirijska istraživanja koja su ispitivala interesovanja u oblasti izbora zanimanja (Holland, 1997), karijernog savetovanja (Walsh, Osipow, 1986), razvoja karijere (Oleski, Subich, 1996), profesionalne selekcije (Hogan, Blake, 1996), motivacije (Ton, Hansen, 2001), zadovoljstva poslom (Assouline, Meir, 1987), profesionalnog stresa (Edwards, Rothbard, 1999) i profesionalnog uspeha (Clark, 1961).

Brojne su definicije profesionalnih interesovanja. Zajedničko većini definicija je da interesovanja predstavljaju preferencije određenih vrsta poslova (Van Iddekinge, Putka, Campabell, 2011). Profesionalna interesovanja se definišu kao relativno stabilne individualne razlike koje se manifestuju kroz preferencije određenih radnih aktivnosti i radnih okruženja (Van Iddekinge, Putka, Campabell, 2011). Ova definicija opisuje tri značajna aspekta interesovanja. Prvo interesovanja su prilično stabilna tokom vremena (Low, Yoon, Roberts, Rounds, 2005) i stoga se smatraju jakim dispozicionalnim komponentama (iako iskustvo može oblikovati i menjati interesovanja). Drugo, interesovanja se odnose na preferirane profesionalne aktivnosti u radnim okruženjima. Treće, interesovanja utiču na radna ponašanja ljudi npr. povećavaju motivaciju za rad i zadovoljstvo poslom, motivišu ljude da unapređuju svoje znanje i veštine koje su potrebne za uspešno obavljanje aktivnosti u okruženju. Profesionalna interesovanja su osobine koje osobu predisponiraju da jedne vrste poslova i aktivnosti opaža kao zanimljive, a druge kao manje zanimljive, ili čak dosadne i odbojne. Ljudi se međusobno razlikuju kako po tome koje vrste aktivnosti i poslova su im zanimljive, tako i po broju aktivnosti i poslova koje smatraju zanimljivim. Strong (1943) definiše profesionalna interesovanja kao trajne stavove prema određenim objektima ili događajima koji usmeravaju osobu da obraća pažnju na ove objekte ili događaje (Low i sar., 2005). Drugo gledište na interesovanja pružio je Hogan (Hogan, Blake, 1999). Hogan definiše interesovanja kao rezultat razvoja ličnosti, i direktnu refleksiju identiteta osobe (načina na koji razmišljamo o sebi). Kao srodne konstrukte navodi motive, ciljeve, vrednosti i aspiracije osobe. Rounds (1995) smatra da interesovanja predstavljaju preferencije određenih

ponašanja, aktivnosti i rezultata tih aktivnosti u kontekstu u kojem se događaju pomenute aktivnosti i ponašanja (Armstrong i sar., 2008). Profesionalna interesovanja mogu da se odrede kao preferencije za aktivnosti za koje se osoba izjašnjava da ih voli ili ne voli (Hansen, 2005). Tako su za pojedine osobe neke aktivnosti i poslovi zanimljivi, a za druge ne.

Na osnovu pregleda empirijskih radova autori Low, Yoon, Roberts, Rounds (2005) su izdvojili nekoliko opštih odrednica profesionalnih interesovanja: 1. dispozicioni kvalitet interesovanja u smislu relativne stabilnosti tokom vremena; 2. uticaj na ponašanje kroz motivacione procese i 3. određenost identitetom ili samopoimanjem osobe. Određene kombinacije ovih odrednica interesovanja su sastavni deo savremenih teorija interesovanja (Savickas, 1999). Dispoziciona priroda interesovanja je potvrđena istraživanjima koja su pokazala stabilnost interesovanja tokom života; studijama povezanosti interesovanja i osobina ličnosti i studijama genetike. Naime, pregledi brojnih radova (Campbell, 1971; Swanson, 1999) su potvrdili stabilnost interesovanja tokom života ljudi. Brojna istraživanja su ustanovila povezanost interesovanja i osobina ličnosti (Barrick, Mount, Gupta, 2003; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Studije genetike (Lykken, Bouchard, Moloney, Bouchard, Segal, 1991) su pokazale da se 40%– 50% varijanse interesovanja može objasniti genetskim faktorima. U psihologiji individualnih razlika se ističe dispoziciona priroda interesovanja (Lubinski, 2000) i njihov uticaj na ponašanje kroz motivacione procese. Rezultatima metaanalize koja je objedinila studije povezanosti interesovanja i osobina ličnosti (Mount, Barrick, Tippie, Scullen, Rounds, 2005) su utvrđena dva tipa motivacionih procesa: 1. težnja ka ličnom razvoju u odnosu na težnju ka postignuću, i 2. interakcija sa ljudima u odnosu na interakciju sa stvarima. Npr., Super (1995) je u svoju definiciju interesovanja integrisao njihov uticaj na ponašanje ljudi preko motivacionih procesa (Low, Yoon, Roberts, Rounds, 2005). Naime, Super je definisao interesovanja kao preferencije aktivnosti putem kojih osobe mogu da ostvare svoje vrednosti a time i zadovolje svoje potrebe. Takođe istraživanja su potvrdila povezanost interesovanja i konstrukata sa motivacionim karakterom kao što su potrebe i vrednosti (Eccles, Wigfield, 2002). Profesionalna interesovanja imaju motivacionu prirodu, zato što interesovanja učestvuju u podsticanju i podržavanju ljudskog ponašanja, utiču na izbore, uloženi napor i perzistenciju u određenim aktivnostima, radna ponašanja i kriterijume vezane za posao (Low, Yoon, Roberts, Rounds, 2005). Na primer, istraživanje (Smith, Fouad, 1999) je pokazalo da je u 40% do 60% slučajeva tačna predikcija izbora zanimanja na osnovu rezultata na instrumentima interesovanja. Istraživanja su potvrdila da je kod zaposlenih čija su interesovanja usklađena sa okolinom, veća verovatnoća da ostanu na određenom radnom mestu (Oleski, Subich, 1996) a manja da promene posao

(Vaitenas, Wiener, 1977). I pored dispozicionalnog karaktera interesovanja se razvijaju tokom života. Na interesovanja utiču mišljenja za osobu značajnih drugih (Bandura, Barbaranelli, Caprara, Pastorelli, 2001), pozitivni podsticaji ili negativni uticaji okoline, percepcija sebe, pritisak okoline i raznoliki socijalni, ekonomski i kulturani uticaji.

Low, Yoon, Roberts, Rounds (2005) ukazuju da prema nekoliko istaknutih teoretičara Holland (1973), Roe (1957) i Super (1953) na interesovanja deluju porodica, društveni stalež, kultura, okruženje u kojima ljudi razvijaju svoje preferencije određenih poslova i aktivnosti (Downes, Kroeck, 1996).

Profesionalna interesovanja predstavljaju vremenski najstabilnije konstrukte u okviru psihologije individualnih razlika (Hanse, 2005). Istrživanja su pokazala da su interesovanja stabilna tokom dugih vremenskih perioda (Low i sar., 2005; Swanson, Hansen, 1988), ali i da pokazuju određene promene posebno tokom adolescencije (Tracey, 2002; Tracey, Robbins, Hofsess, 2005). Njihova stabilnost se meri intenzitetom korelacije između mera dobijenih od istih ispitanika u dva ili više vremenskih preseka. Rottinghaus i njegovi saradnici (Rottinghaus, Coon, Gaffey, Zytowski, 2007) ustanovili test-retest korelaciju 0,54 između rangova interesovanja nakon 30 godina (0,58 za žene i 0,53 za muškarce).

Low i saradnici (Low, Yoon, Roberts, Rounds, 2005) su u metaanalizi kod odraslih ustanovili visoku stabilnost interesovanja za period od 10 do 20 godina (prosečna korelacija je iznosila preko 0.70). Rezultati su pokazali da kada se profesionalna interesovanja posmatraju kao profili ili rangovi ispitanika duž određene dimenzije interesovanja u različitim vremenskim tačkama, ona su relativno stabilna, čak i tokom rane adolescencije. Stabilnost se povećava tokom uzrasta od 18 do 23 godina, što je period ulaska u odraslo doba, kada mladi u Americanci obično napuštaju porodično gnezdo u potrazi za novim, bilo da traže posao ili da odlaze na fakultet. Takvi konteksti otvaraju više mogućnosti za izbor aktivnosti koje su u skladu sa interesovanjima i za dublju elaboraciju interesovanja. Međutim vrlo brzo nove životne uloge i nepromenljivost poslovnog okruženja nametnu ograničenja, pa se osoba obično suočava sa smanjenim mogućnostima za nova iskustva na osnovu kojih bi se nastavila i produbila njena dalja elaboracija kompatibilnosti interesovanja sa sredinom.

Postoje brojne teorije koje objašnjavaju formiranje profesionalnih interesovanja. Krumboltz (1994) smatra da su za izbor zanimanja značajna četiri faktora: genetske predispozicije, uslovi sredine, stečena iskustva i veštine prilaženju problemu (Opačić, 2014). Krumboltz ukazuje na veliku važnost genetskih predispozicija za izbor zanimanja. Genetske predispozicije određuju potencijale za važne

sposobnosti i sticanje znanja. O uticaju genetike na izbor zanimanja govore i neka novija istraživanja (Bouchard, McGue, 2003). U faktor uslovi sredine spadaju: socijalni uslovi (opšte promene i stanje u društvu), obrazovni uslovi (postojanje mogućnosti da osoba stekne obrazovanje za određeno zanimanje) i profesionalni uslovi (stanje na tržištu rada, zakoni). Krumboltz smatra da su profesionalna interesovanja prvenstveno rezultat stečenih iskustava a za izbor zanimanja su bitne dve vrste iskustava: iskustva stečena instrumentalnim učenjem i ona stečena asocijativnim učenjem. Svako iskustvo stečeno instrumentalnim učenjem ima tri komponente: antecedente, ponašanje i konsekvence. Ukoliko su posledice ponašanja pozitivne verovatnije je da će osoba takvo ponašanje ponavljati i u budućnosti pod istim ili sličnim uslovima. Kad je reč o iskustvima stečenim asocijativnim učenjem ima se u vidu princip klasičnog uslovljavanja. Prema Krumboltz-u od veština prilaženju problemu posebno su važne veštine postavljanja ciljeva, jasnog specifikovanja vrednosti, nalaženja alternativa, predviđanja budućih događaja i sticanja informacija u vezi sa zanimanjem. Formiranje mišljenja i verovanja o sopstvenim sposobnostima, interesovanjima, vrednostima, kao i formiranje mišljenja o svetu uopšte nastaje kombinovanim dejstvom ova četiri faktora. Upravo ova mišljenja i shvatanja usmeravaju odluke koje osoba donosi u procesu izbora zanimanja.

Van Iddekinge, Putka, Campbell (2011) su ukazali da je bitno razmotriti povezanost profesionalnih interesovanja i drugih srodnih i bliskih konstrukata. Određeni autori su izjednačili interesovanja i ličnost (Holland, 1997). Ovim konstruktima je zajedničko da deluju na ponašanje preko motivacije. Postoje bitne razlike između ovih konstrukata posebno u nekognitivnom domenu (Barrick i sar., 2003; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Npr. ličnost se izražava kroz za osobu specifični način razmišljanja, osećanja i ponašanja u različitim situacijama (Barrick, Mount, Gupta, 2003; Funder, 2001), a profesionalna interesovanja se odnose isključivo na preferencije vezane za posao. Interesovanja su povezana sa profesionalnim vrednostima. Profesionalne vrednosti se definišu kao individualne razlike u značaju poslovnih ciljeva, nagrada i rezultata rada koji im osobe pripisuju (autonomija, sigurnost posla, zarada) (Dawis, Lofquist, 1984). Takođe se profesionalne vrednosti opisuju kao standardi koji upravljaju ponašanjem ljudi (Meglino, Ravlin, 1998). Po Dawis-u (1991) smatra da su interesovanja i vrednosti u sudejstvu određuju motivaciju za određene izbore u karijeri (Van Iddekinge, Putka, Campbell, 2011). Mnoga istraživanja su pokazala da su ovi konstrukti povezani ali da se značajno razlikuju (Berings, De Fruyt, Bouwen, 2004; Hirschi, 2008; McHenry, Hough, Toquam, Hanson, Ashworth, 1990). Sadržaj ovih konstrukata se razlikuje. Naime, vrednosti

određuju kako osoba procenjuje rezultate rada i dobrobiti koje ima od posla, dok interesovanja određuju kojim aktivnostima osoba teži i koje uslove rada preferira.

Postoji nekoliko načina procene profesionalnih interesovanja osobe. Prvi način procene nosi naziv izraženo interesovanje i podrazumeva da pitamo osobu za šta je zainteresovana. Ovo je najdirektniji i najočigledniji način procene koji je prilično validan. Ipak ljudi često nisu sigurni koja su njihova interesovanja ili objektivno ne mogu da ih procene, ili nisu svesni kako se njihova određena interesovanja mogu uklopiti u poslovni svet. Drugi način procene profesionalnih interesovanja je procena onoga što se osobi dopada ili ne dopada putem inventara. Ovaj način procene je verovatno najpopularniji i našao je široku primenu zbog brojnih pogodnosti korišćenja. Jedna od pogodnosti upotrebe je poređenje interesovanja ljudi različitih zanimanja. Treći način se zasniva na pretpostavci da osoba zainteresovana za neko zanimanje ima određeno znanje o njemu i pre nego što počne da se bavi njime. Što bi podrazumevalo procenu interesovanja na osnovu pokazanog rezultata na testu znanja o tome šta znači biti npr. psiholog. Osobe koje bi imale visoke rezultate poznavanja ovog zanimanja bi predstavljale potencijalne psihologe. Međutim ova pretpostavka koja je u osnovi ovog metoda ne odražava uvek realna interesovanja. I na kraju, četvrti način procene interesovanja podrazumeva posmatranje ponašanja osobe. Npr., ako neki srednjoškolac provodi svoje slobodno vreme popravljajući bicikle, postoji osnovana pretpostavka da je na putu da postane mehaničar. Ipak ovakve pretpostavke nisu uvek istinite.

Konstruisano je puno instrumenata profesionalnih interesovanja, a u nastavku rada biće opisani instrumenti koji su dominantni u empirijskim istraživanjima i karijernom savetovanju.

1. Self-Directed Search – SDS odnosno Inventar samousmeravajućeg pretraživanja (Spokane, Holland, 1995) se zasniva na pretpostavkama Holland-ove teorije. SDS je prvi inventar za potpuno samostalno zadavanje i tumačenje.

Tri karakteristike čine SDS jedinstvenim među inventarima interesovanja. Prvo, ispitanici samostalno popunjavaju instrument, skoruju i tumače rezultate. Samopopunjavanje upitnika predstavlja neki vid samospoznaje o sebi i svojim interesovanjima, a skorovanje je za ispitanika potpuno transparentno. Drugo, SDS je teorijski zasnovan i odražava teorijske odnose koji su pretpostavljeni u Holland-ovoj teoriji. Treće, testovni materijal simulira uslove savetovanja za planiranje karijere i ispitanicima omogućava da bez ikakve stručne pomoći istraže različite opcije za

izbor zanimanja na osnovu vlastitih karakteristika. Nakon popunjavanja upitnika ispitanik može uz pomoć “pretraživača zanimanja” (Occupational finder) da pronade zanimanja sa kojima je najviše usklađen.

SDS je najčešće korišćen inventar interesovanja u poređenju sa drugim instrumentima. Prvi deo inventara naziva se fantazijama u kom ispitanik navodi zanimanja o kojima razmišlja, sanjari tokom dana i koja bi mogao da razmatra. Pored ovog dela, postoje još četiri dela: 1. Preferirane aktivnosti koje sadrže listu aktivnosti a ispitanik procenjuje da li mu se aktivnost dopada ili ne (odgovor je da ili ne) (6 skala po 11 ajtema); 2. Kompetencije koje mere doživljaj vlastite kompetentnosti za obavljanje različitih aktivnosti. Pretpostavka ovog segmenta instrumenta je da ljudi razvijaju sposobnosti za aktivnosti koje su im važne i interesantne. Ispitanik odgovara koje je aktivnosti obavljao uspešno a kojima se nikad nije bavio (ispitanik odgovara sa da ili ne) (6 skala po 14 ajtema); 3. Preferirana zanimanja- ispitanik ocenjuje preferenciju zanimanja sa da ili ne (6 skala po 14 ajtema); 4. Samoprocena sposobnosti i veština (dve samoprocene za svaki od 6 tipova sposobnosti i veština). Procenjuju se sledeće sposobnosti: mehaničke sposobnosti, manuelne veštine, naučne, matematičke, umetničke, muzičke sposobnosti, sposobnosti podučavanja, sposobnosti razumevanja drugih, menadžerske, rukovodeće sposobnosti, sposobnosti prodaje, kancelarijske. Ispitanici procenjuju sposobnosti od 1 do 7. SDS ima primenu u profesionalnoj orijentaciji, karijernom savetovanju, promeni posla, prelasku iz vojne u civilne profesije i u poslovima HR menadžera. Dostupne su tri forme instrumenta: jedna za mlađe učenke, druga za srednjoškolce i forma za poslovno okruženje. Nakon popunjavanja testa ispitanik može samostalno da izračuna skorove na svakom tipu RIASEC interesovanja. Na osnovu tri najveća rezultata na tipovima interesovanja određuje se troslovni kod koji potom može da se upotrebi za pronalaženje odgovarajuće profesije u pretraživaču kodova odgovarajućih zanimanja (Occupational finder) ili u bazi opisa brojnih zanimanja (Occupational Information work (O*NET) database).

2. The Strong Interest Inventory- SII odnosno Strong-ov inventar interesovanja (Herk, Thompson, 2012) je kriterijumski konstruisani test. Strong-ov formular interesovanja za zanimanja za muškarce (SVIB) je preteča svih instrumenata za procenu profesionalnih interesovanja za karijeru. Kasnije je ovaj instrument revidiran nekoliko puta i naziv instrumenta je promenjen u Strong-ov inventar instresovanja (The Strong interest inventory- SII). Zadnja revizija SII instrumenta je bila 2004 godine. SII nije predviđen da sugeriše osobi zanimanje za koje treba da se opredeli ili u kojoj oblasti rada može da bude uspešna, već odgovara na pitanje: sa kojim pripadnicima zanimanja osoba ima slična

interesovanja. SII se kompjuterski skoruje i pruža 5 setova skorova: generalne teme o zanimanjima, bazične skale interesovanja, skale zanimanja, lični stil i administrativni indeksi. Generalne teme o zanimanjima predstavljaju skup od šest skala. Skale pokazuju RIASEC tipove po Holland-ovoj teoriji. Bazične skale interesovanja obuhvataju specifičnije poslovne oblasti kao što su: medicinske usluge, matematika, vizuelne umetnosti i grafički dizajn, umetnost, socijalne nauke, kulinarstvo, pomaganje i savetovanje, zdravstvo, religija i spiritualnost, istraživanja, nauka, kompjuterski hardver/elektronika, poljoprivreda, zaštitni, priroda i poljoprivreda, vojska, mehanika, obrazovanje, HR i treninzi, marketing, masovne komunikacije i pisanje, kancelarijski posao, finansije i investicije, programiranje i informatika, računovodstvo, pravo, politika, preduzetništvo, menadžement i prodaja. U SII instrumentu postoje 260 skale zanimanja (130 za muškarce i 130 za žene). Svaka skala je empirijski dobijena poređenjem odgovora muškaraca i žena zaposlenih u određenoj profesiji sa odgovorima referentne grupe muškaraca i žena uopšte. Za sva zanimanja postoje odvojene skale i norme za muškarce i žene. Skale zanimanja su sačinjene na osnovu činjenice da ljudi iz različitih profesija imaju različita profesionalna interesovanja. Skale zanimanja su podskup ajtema koji pokazuje značajne razlike između pripadnika određenog zanimanja i generalnog uzorka. SII je bio zadat grupi zaposlenih u određenim profesijama i njihovi odgovori su upoređivani sa opštom populacijom. Ajtemi koji su pokazivali razlike u odgovorima između grupe ispitanika određene profesije i ljudi uopšte postali su skala za tu profesiju. Uzorci određenih profesija čine u proseku oko 250 ispitanika koji su ispunjavali sledeće uslove da: 1. su zadovoljni poslom, 2. imaju preko 18 godina, 3. imaju preko 3 godina rada u tom zanimanju. Neki uzorci su bili manji jer se radi o retkim zanimanjima kao što su astronauti ili guverneri. Postoje 5 različitih ličnih stilova: poslovni stil (pol rada sa ljudima i pol rada sa idejama, stvarima, podacima), stil obrazovanja (pol akademskog stila i pol praktičnog stila), liderski stil (pol upravljanja drugima i pol vođstvo primerima), stil preuzimanje rizika (stil "igranja na sigurno" i pol preduzimanja rizika) i stil timske orijentacije (postizanje rezultata u timu ili individualno). Administrativni indeksi su rutinske provere koje izračunava kompjuter pri bodovanju lista sa odgovorima ispitanika i služi otkrivanju grešaka u proceduri. Administrativni indeksi uključuju broj odgovorenih ajtema, broj retkih odgovora, procenete dopadanja, nedopadanja ili ravnodušnosti za svaki deo.

3. Vocational Preference Inventory (VPI; Holland, 1985 prema Lent, Lopez, 1996) je instrument koji se sastoji od 11 skala: Realistična interesovanja, Istraživačka interesovanja, Umetnička interesovanja, Socijalna interesovanja, Preduzetnička interesovanja, Konvencionalna interesovanja,

Skala samokontrole, Skala muskulnosti i femininosti, Skala statusa, Skala preferencije retkih zanimanja i Skala pristrasnosti u odgovaranju. Prve šest skale odgovaraju RIASEC tipovima profesionalnih interesovanja. A Skala samokontrole predstavlja osobine povezane sa kontrolom impulsa i odgovornošću; Skala muskulnosti i femininosti predstavlja identifikaciju sa stereotipnim muškim i ženskim ulogama; Skala statusa označava tendenciju i preferenciju osobe ka prestižnijim zanimanjima, visokom socijalnom statusu; Skala preferencije retkih zanimanja predstavlja preferenciju osobe za nepopularnim zanimanjima, i na kraju Skala pristrasnosti u odgovaranju predstavlja stepen u kojem osoba ima brojna interesovanja i sposobnosti i preferencije za više zanimanja. VPI čini spisak od 160 zanimanja, a ispitanici određuju da li imaju interesovanja da se bave određenim zanimanjima označavajući odgovor “da” ili “ne”.

4. The Career Attitudes and Strategies Inventory (CASI; Holland, Gottfredson, 1994 prema Brown i sar.,2002). Ovaj instrument čini 130 ajtema sa četvorostepenom skalom procene slaganja ispitanika sa sadržajem ajtema. Instrument sadrži 9 subskala (zadovoljstvo poslom, uključenost u posao, dominantan stil, razvoj veština, brige u karijeri, problemi u komunikaciji, predanost porodičnim odgovornostima, preduzimanje rizika i geografske barijere).

5. Personal Globe Inventory-PGI odnosno Inventar ličnog globusa interesovanja (Tracey, 2002). Ovaj upitnik čine tri skale: preferencije aktivnosti, kompetencije za aktivnosti i preferencije za zanimanja. U skalama preferencija i kompetencija za aktivnosti, ispitanik u vezi svake aktivnosti koja je navedena u ajtemu ocenjuje preferenciju a zatim i daje samoprocenu kompetentnosti za njeno obavljanje. U trećoj skali ispitanici ocenjuju preferencije za različita zanimanja. Dakle, u ovim zasebnim skalama se primenjuju različite metode merenja interesovanja. Ovaj pristup predstavlja primenu postupka-doktrine „više crta-više metoda“ (multitrait-multimethod) Campbell-a i Fiske-a (Campbell, Fiske, 1959 prema Hedrih, 2008), skraćeno MTMM. Na ovaj način svaki tip interesovanja se meri ajtemima preferencije i kompetencije aktivnosti i ajtemima preferencije zanimanja. Rezultat ispitanika je moguće izraziti po: osamnaestotipskom i osmotipskom Tracey-evom modelu, šestotipskom Holland-ovom modelu, kao i preko tri bipolarne dimenzije (Rad sa ljudima / Rad sa stvarima, Rad sa idejama/Rad sa podacima i Prestiž). Inventar meri interesovanja za aktivnosti, a dizajniran je sa ciljem da pomogne ispitaniku da organizuje sopstveno mišljenje radi donošenja nekih važnih odluka u vezi sa karijerom, školovanjem, hobijima i slično. Pored toga, inventar pruža korisne informacije o tome koliko se osoba razlikuje od drugih u smislu onoga što voli da radi, o mogućnostima u vezi sa poslom koje ranije nije razmatrala. PGI ne meri stvarne sposobnosti, tj. koliko

dobro osoba obavlja aktivnosti ili posao, nego samo šta ona želi i oseća da dobro radi i u kojoj meri uživa dok obavlja svoje aktivnosti.

6. Kuder-ovi inventari interesovanja su kriterijumski ipsativni instrumenti (Opačić, 2014). Postoje tri Kuder-ova instrumenta: 1. Kuder-ov registar profesionalnih preferencija (The Kuder vocational preference record - KVPR) se koristi u savetovanju srednjoškolaca i odraslih; 2. Kuder-ov upitnik generalnih interesovanja (The Kuder general interest survey- KGIS) predstavlja ekstenziju KVPR i primenjuje se za decu od 11 do 18 godina; 3. Kuder-ov upitnik interesovanja za zanimanja (The Kuder occupational interest survey- KOIS) namenjen starijim od 15 godina. Prva dva inventara pružaju skorove za 10 opštih oblasti: umetnička, kancelarijska, književna, mehanička, muzička, naučna, spoljna, ubeđivačka, računaska oblast i socijalne usluge. Treći instrument KOIS sadrži 126 zanimanja i 48 skala fakulteta. Podobnost za neko zanimanje procenjuje se na osnovu sličnosti poretka interesovanja ispitanika i već zaposlenih u tom zanimanju.

7. Bowels (2008) navodi i druge instrumente interesovanja: Armed Services Vocational Aptitude Battery Workbook (Department of Defense, 1993), the Vocational Exploration and Inpht Kit (VEIK; Holland et al., 1992), i Vocational Card Sorts (Bolles, 1998).

Savickas, Taber, Spokane (2002) su proverili da li rezultati na inventarima interesovanja koji bi trebalo da mere iste konstrukte korespondiraju. Naime, proveravano je 5 široko upotrebljivanih instrumenata (Campbell interest and Skills Survey, The Kuder Occupational Interest Survey-Form DD, The Self –Directed Search, The Strong Interest Inventory-Skills Confidence Edition, i The Revised Unisex Edition of ACT Interest Inventory). Upoređeni su skorovi na skalama za koje se pretpostavlja da mere isti konstrukt, skorovi za koje se pretpostavlja da mere različite konstrukte, te rezultati na proceni samoefikasnosti na RIASEC skalama. MTMM (multitrait-multimetod) analiza je potvrdila diskriminativnu i konvergentnu valjanost konstrukata interesovanja. Naime, ova analiza je pokazala umerene korelacije skorova na skalama koje mere isti konstrukt, uz nekoliko izuzetaka. Ove korelacije su veće nego heteroosobinske korelacije. Ipak korelacije verbalno sličnih ili istih konstrukata nisu dovoljno visoke da bi se sa sigurnošću zaključilo da se radi o istim konstruktima. Slaganje je veće kada je reč o homogenim skalama baziranim na teoriji (SDS i UNIACT) nego kod heterogenih skala nastalih kriterijumskim istraživanjem (SII i KOIS).

Teorije izbora zanimanja i razvoja karijere

Teorije izbora zanimanja i razvoja karijere mogu da se podele u: razvojne, socijalno kognitivne i teorije slaganja osobe i okoline (Flores i sar., 2003). U razvojne teorije profesionalnih interesovanja spadaju npr.: Ginsberg-ova teorija (Ginsberg i sar., 1951), Super-ova teorija (Super, 1954, 1955, 1982), teorija Gottfredson-ove (Gottfredson, 1996, 2005). Socijalno kognitivne teorije su npr.: teorija samoefikasnosti (Sheu i sar., 2010; Brown i sar., 2008; Lent, Brown, 2006; Lent i sar., 1996), Krumboltz-ova teorija socijalnog učenja (Krumboltz, 1994, Mitchell, Krumboltz, 1996).

Najpoznatija teorija slaganja osobe i okoline je Holland-ova teorija (Holland, 1959, 1997).

Holland-ova teorija profesionalnih interesovanja

Najveći broj istraživanja usklađenosti osoba-okolina se zasniva na Holland-ovoj teoriji (Durr, Tracey, 2009).

Holland-ova teorija se bavi klasifikacijom profesionalnih interesovanja na određene tipove, njihovom strukturom i međusobnim odnosom. U ovoj teoriji takođe se naglašava da su profesionalna interesovanja direktna ekspresija osobina ličnosti, čak se tipovi profesionalnih interesovanja nazivaju tipovima ličnosti. Svaki tip je konstelacija interesovanja, preferiranih aktivnosti, verovanja, vrednosti, sposobnosti, orijentacija za suočavanje i rešavanje problema i zadataka. Tipovi interesovanja opisuju individualne razlike u ličnosti, interesovanjima i ponašanjima ljudi. Tipovi interesovanja su delimično nasleđeni, počivaju na direktnim aktivnostima, i predstavljaju dispozicije za ponašanje osobe na određen način.

Po Holland-ovoj teoriji postoji 6 tipova profesionalnih interesovanja odnosno tipova ličnosti: realistički (R), istraživački (I), umetnički (A), socijalni (S), preduzetnički (E) i konvencionalni (C). Svaki tip interesovanja karakterišu specifični sistem verovanja i vrednosti, stavovi o sebi i stavovi o posledicama o svog ponašanjima, preferencije, sposobnosti i veštine (Holland, 1997).

Realistički tip ličnosti (R) ima sklonost ka praktičnim, mehaničkim, fizičkim i konkretnim aktivnostima u kojima se radi sa alatom, opremom ili mašinama. Ovaj tip ličnosti voli da popravlja, konstruiše, oblikuje, preuređuje i poboljšava stvari oko sebe. U svom radu koristi dobro poznate metode i drži se ustaljenih obrazaca, a retko kada je kreativan i originalan. Odlikuju ga mehaničke i sportske sposobnosti. Realistički tip ličnosti odlikuje jednostavan i direktan pogled na život, a ne voli apstraktne, teoretske i filozofske teme i probleme. Ima tradicionalne vrednosti, konzervativne ideje i

stavove, čvrst sistem verovanja i relativno usko područje interesovanja. Materijalistički je orijentisan, vrednuje praktičnost kao što je optimalno korišćenje novca i briga za sopstveno vlasništvo. Takođe vrednuje ambiciju i samokontrolu, a ne ceni popustljivost. U procesu karijernog savetovanja realistički tip osobe od savetnika očekuje konkretne i direktne odgovore koje može odmah primeniti; ponekad ima problema da izrazi svoja osećanja, motive i interesovanja; i uživa pričajući o praktičnim aktivnostima i hobijima.

Istraživački tip ličnosti (I) ima sklonost ka naučnom radu, sistematičnom i strpljivom prikupljanju informacija, otkrivanju i objašnjavanju nepoznatih pojava, analiziranju dvosmislenih i apstraktnih problema i situacija i oblikovanju novih teorija. Ovaj tip ličnosti je radoznao, sklon istraživanju, i ima tendenciju da se potpuno prepusti onome što radi i da bude odsutan za sve što ga okružuje. Kritički je nastrojen prema nenaučnim, pretpostavljenim ili natprirodnim objašnjenjima. Njegov pogled na svet je teorijski i analitički. Originalan je, kreativan, nezavisan, voli da radi sam bez nadgledanja od strane drugih ljudi. Ovaj tip osobe je disciplinovan, precizan, sistematičan u mišljenju i delovanju. Osoba istraživačkog tipa vrednuje nezavisnost, inteligenciju, logiku, ambiciju, naučne ili obrazovne aktivnosti i postignuća. Životni ciljevi poput porodice, sigurnosti, pažljivosti i prijateljstva su za njega manje važni. Ima liberalne vrednosti, širok repertoar interesovanja i otvoren je prema novim idejama. Teško mu je da prihvati tradicionalne stavove i vrednosti i izbegava izrazito struktuirane situacije sa spolja nametnutim pravilima. Nedostaju mu veštine ubeđivanja i liderstva, često je rezervisan i formalan u međuljudskim odnosima. U procesu karijernog savetovanja istraživački tip odluke donosi na osnovu racionalnih argumenata a ne vođen emocijama, a od savetnika očekuje da bude njegov partner u diskusiji; odabir karijere za njega predstavlja izazov koji želi da bude pod kontrolom; i doživljava stres usled nerešenih problema i neodgovorenih pitanja.

Umetnički tip ličnosti (A) ima sklonost ka umetničkom izražavanju kroz stvaranje novih i drugačijih stvari putem reči, muzike ili raznovrsnih materijala (slikarstvo, skulptura) ili kroz fizičku aktivnost (ples, gluma). Preferira apstraktne zadatke i nestrukturisane situacije i zbog toga mu je teško da funkcioniše u strogo uređenim i sistematičnim situacijama. Svoja osećanja izolovanosti ili otuđenosti, koja nastaju u takvim situacijama, kompenzuje tako što prema drugima uspostavlja svoje odnose indirektno-kroz svoju umetnost. Ovaj tip ličnosti je kreativan, originalan, opušten, neuobičajen u odevanju, govoru ili delovanju. Voli da je poseban, drugačiji od drugih, teži da se izdvoji iz gomile. Visoko vrednuje lepotu, estetske kvalitete i umetničko dostignuće. Lako i intenzivno izražava svoja osećanja. Ceni ličnu izražajnost, maštovitost i odvažnost, a ne vrednuje poniznost, logičnost i

odgovornost. Želi pažnju i priznanje za svoje umetničke napore. Ima liberalna shvatanja i vrednosti, lako prihvata nove ideje i od svih tipova ima najmanje rigidan sistem verovanja. Umetnički tip preferira karijerno savetovanje u neformalnom maniru, uz korišćenje primera, pisanih materijala, poređenja, kritikovanja, šale; takođe ovaj tip preferira individualno naspram grupnog savetovanja; karijerno odlučivanje je dominantno emocionalno a ne racionalno i sistematično.

Socijalni tip ličnosti (S) ima sklonost ka razumevanju, savetovanju, pomaganju u vezi ličnih ili profesionalnih problema, podučavanju drugih. Ovaj tip ličnosti ima društvene i obrazovne veštine. Socijalan tip je društven, kooperativan, prijateljski nastrojen, otvoren, osetljiv, savestan u svom odnosu prema životu i drugima. Oseća i razume probleme i osećanja drugih i želi da pomogne drugima kroz uloge učitelja, posrednika, savetnika, terapeuta, lekara. Posедуje društvene veštine, ubedljiv je u komunikaciji i gradi dobre međuljudske odnose. Vrednuje društvene i etičke aktivnosti i pitanja. Takođe veruje u jednakost za sve i moć praštanja. Ne ceni uzbudljiv način života, niti strogu logiku i intelekt. Voli da radi sa ljudima i bude okružen njima. Voli da se bavi filozofskim temama kao što su priroda i svrha života, religija, moral itd.. Ne preferira rad sa mašinama, alatima i podacima, kao ni rad na organizovanim, rutinskim i repetitivnim zadacima. U procesu karijernog savetovanja socijalni tip je orijentisan na socijalnu razmenu sa savetnikom, izražava svoje stavove uljudno, srdačan je, preferira kooperaciju, neformalne aktivnosti i grupne aktivnosti.

Preduzetnički tip ličnosti (E) ima sklonost ka preduzetničkim ili menadžerskim poslovima koji uključuju organizovanje, usmeravanje i kontrolisanje grupnih aktivnosti, kao i uticaj na druge ljude radi postizanja određenih ličnih ili organizacionih ciljeva. Voli da pokreće i nadgleda aktivnosti i bude odgovoran za dešavanja. Voli da utiče na mišljenje i aktivnosti drugih, i ima sposobnosti da nametne i verbalno ubedi druge da se slože sa njegovim mišljenjem. Ovaj tip osobe je ambiciozan, energičan, voli da rukovodi i upravlja drugima. Visoko vrednuje status, moć, novac i materijalu imovinu, a ne ceni praštanje i pomaganje drugima. Njegove ambicije su da bude predvodnik u svojoj oblasti, ekonomiji, društvenoj zajednici i bude uticajan u javnosti. Preduzetnički tip neguje tradicionalne vrednosti kao što je ekonomsko ili političko postignuće. Uživa u društvenim skupovima i voli da se druži sa poznatim i uticajnim ljudima. Sebe vidi kao omiljenog i kao nekog ko ima jezičke i rukovodstvene sposobnosti. Uglavnom ne preferira aktivnosti koje zahtevaju naučne sposobnosti i sistematsko i teorijsko mišljenje. Izbegava aktivnosti koje zahtevaju pažnju za detalje i održavanje utvrđene rutine. U procesu karijernog savetovanja preduzetnički tip često precenjuje svoje sposobnosti

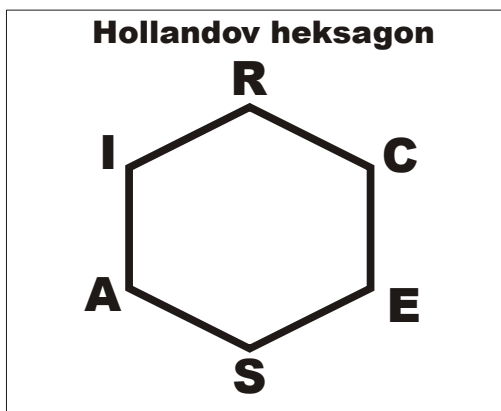
i veštine; ima sposobnost da izrazi svoja osećanja i namere na socijalno adekvatan način; kompetitivan je, teži da dostigne rukovodeće pozicije u organizaciji.

Konvencionalni tip ličnosti (C) ima sklonost ka službeničkim, računskim, administrativnim ili finansijskim poslovima koji se sprovode po unapred utvrđenim procedurama, u kojima je važna tačnost, urednost i smisao za detalje. Prilagođava se očekivanim standardima i sledi autoritete sa kojima se identifikuje. Voli kada se stvari odvijaju po planu u ne voli promenu ni odskakanje od rutine. Ima jasnu svest o statusu ali obično ne teži ka najvišim položajima i vođstvu. Ovaj tip ličnosti neguje tradicionalne vrednosti i stavove kao što su konzervativnost, religioznost, politički i ekonomski ciljevi. Konvencionalni tip vrednuje zaposlenost i ekonomsko postignuće. Želi da bude stručnjak u finansijama i trgovini. Vrednuje ambicioznost, poniznost, pristojnost i materijanu imovinu. Ima veoma zatvoren sistem vrednosti. Ovaj tip ličnosti je dobro organizovan, istrajan i praktičan u svom stavu prema životu. Konvencionalni tip je pouzdan, efikasan i savestan u ispunjavanju zadataka. Voli poznate situacije u kojima zna šta se od njega očekuje. Takođe voli društvo sebi dobro poznatih ljudi, dobar je član tima i prija mu sigurnost grupne ili organizacione pripadnosti. Voli da radi unutra u prijatnom ambijentu. Umetničke aktivnosti i bliska prijateljstva nemaju veliki značaj za ovaj tip ličnosti. U procesu karijernog savetovanja konvencionalni tip preferira sistematski i strukturiran pristup savetnika; ne voli puno različitih mogućnosti odabira poslova kao ni nestrukturisana okruženja; želi da se iskaže u poljima kao što su finansije, bankarstvo, organizacija edukativnih aktivnosti, računovodstvo, obrada podataka.

Holland (1997) tvrdi da su profesionalna interesovanja direktna ekspresija osobina ličnosti odnosno da su za izbor zanimanja odgovorne crte ličnosti. Tipove profesionalnih interesovanja on naziva tipovima ličnosti. Po njegovom mišljenju ličnost razvija hijerarhiju orijentacija za rešavanje niza zadataka i problema koje je okružuju pod uticajem genetskih i sredinskih faktora. Ta hijerarhija predstavlja niz ličnih preferencija pojedinca. Tako se pojedinci mogu razlikovati na osnovu hijerarhije preferencija. Odabir zanimanja ima za cilj zadovoljenja hijerarhije preferencija. Holland pretpostavlja da se zanimanje koje osoba izabere može posmatrati kao ispoljavanje njene ličnosti. Ličnost i izbor karijere su povezani a izbor zanimanja govori o ličnosti osobe, njenoj motivaciji, znanju i sposobnostima. Osobe koje su informisanije o zanimanjima će doneti bolju odluku o izboru karijere od osoba koje su u manjoj meri informisane. Sve ovo ukazuje da postoji sličnost u osobinama onih osoba koje se bave određenom profesijom i da među njima postoji čak i sličnost u načinu reagovanja u određenim situacijama.

Ličnost se opisuje preko Holland-ovog koda kog čine početna slova tri dominantna profesionalna interesovanja. Svaki tip ličnosti karakteriše specifičan sklop interesovanja, vrednosti, sposobnosti, sistema verovanja, preferiranih aktivnosti i osobina.

U literaturi se ovi tipovi interesovanja često skraćeno nazivaju RIASEC tipovi interesovanja. Prema Holland-ovoj pretpostavci odnos između RIASEC tipova može se opisati modelom kružnog redosleda ili cirkumpleksnim modelom. U cirkularnom modelu su RIASEC tipovi profesionalnih interesovanja raspoređeni na ivici kružnice u jednakim razmacima i grade poznati Holland-ov heksagon. Prostorna udaljenost tipova na kružnici implicira njihovu sličnost, pa su tako bliža interesovanja međusobno sličnija. Postoje tri nivoa sličnosti interesovanja. Najbliži i najbliži su susedni tipovi interesovanja, npr. realistički (R) i istraživački (I); ili umetnički(A) i socijalni (S). Nešto manje slični su preskočni tipovi interesovanja tj.tipovi koje na kružnici razdvaja neki drugi tip koji se nalazi između njih, npr. istraživački (I) i konvencionalni (C); ili realistički (R) i artistički (A). Najudaljeniji tipovi pokazuju i najmanju sličnost, npr. istraživački (I) i preduzetnički (E); ili realistički (R) i socijalni (S). Korelacije između susednih tipova (RI, IA, AS, SE, EC i CR) će biti veće nego između preskočnih tipova (RA, IS, AE, SC, ER i CI) koje će biti veće od korelacija među suprotnim tipovima interesovanjima (RS, IE i AC). Na taj način moguće je postaviti 72 hipoteze o odnosima veličina korelacija između tipova, koje se mogu empirijski proveriti (Anderson, Trasey, Rounds,1997; Hubert, Arabie,1987). Pretpostavlja se da je odnos između tipova interesovanja cirkumpleksan odnosno da tipovi interesovanja grade cirkumpleks. Slika 1. pokazuje grafički prikaz cirkumpleksnog modela odnosa između tipova profesionalnih interesovanja.



Slika 1. Holland-ov heksagon. Ilustruje cirkumpleksni model odnosa između tipova interesovanja. Krug bi takođe bio podjednako adekvatan grafički prikaz. Slika preuzeta od Hedrih-a (2008).

Koncept cirkumpleksa koji je specijalni slučaj radeksa predložio je Gutman (Gutman, 1954, prema Hedrih, 2008). Cirkumpleks predstavlja set varijabli koji kada se predstavi kao skup vektora u N-dimenzionalnom prostoru formira kružni oblik. Kada skup varijabli gradi cirkumpleks onda matrica njihovih korelacija ima tzv. kružnu strukturu. Kružnu strukturu matrice karakterišu visoke korelacije varijabli koje su u modelu susedne, a ostale korelacije opadaju sa udaljavanjem varijabli. Ako su u matrici korelacija varijable poređane po redu kojim su poređane u modelu, onda su korelacije na dijagonalama paralelnim sa glavnom dijagonalom jednake, prvo opadaju, a onda, sa daljim udaljavanjem od glavne dijagonale, ponovo rastu. Glavna dijagonala je dijagonala na kojoj se nalaze korelacije varijabli sa samim sobom.

U osnovi Holland-ovog heksagona (dvodimenzionalna geometrijska figura) nalaze se dve ortogonalne dimenzije Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci. Njihovo značenje specificirao je Prediger (Prediger, 1982, 1998; Prediger, Swaney, 2004). Bipolarna dimenzija *Ljudi-Stvari* položena je tako da prolazi kroz R i S interesovanja i time određuje sklonost prema radu s ljudima s jedne strane, te radu sa stvarima s druge strane. Dimenzija *Ideje-Podaci* stoji pod pravim uglom u odnosu na prvu i prolazi kroz E i C interesovanja, takođe i kroz I i A interesovanja, te opisuje sklonost kreiranju ideja s jedne, te sklonost baratanju podacima druge strane.

Holland-ov cirkularni model je bio predmet velikog broja istraživanja (Tracey, Rounds, 1996, 1993; Tak, 2004; Darcy, 2005; Hedrih, 2008; Hedrih, Šverko, 2007) i značajan broj istraživanja je potvrdio da Holland-ov model ispunjava uslove da se može smatrati cirkumpleksnim (Fouad, Cudeck, Hansen, 1984; Tracey, Rounds, 1992). U metaanalizi (Tracey, Rounds, 1993) koja je obuhvatila 77 uzoraka, uglavnom američke beličke populacije, dobijeni su rezultati koji su podržali heksagonalni model odnosa Holland-ovih tipova.

Tracey i Ward (1998) su proverili adekvatnost cirkumpleksne strukture Holland-ovog modela na uzorcima učenika od trećeg do osmog razreda osnovne škole kao i na uzorku studenata. Rezultati su pokazali da je ova struktura adekvatna za empirijski dobijene skorove na uzorku studenata kada je reč o samoproceni kompetentnosti i interesovanja, i to na muškom i ženskom poduzorku. Sa druge strane, kod učenika viših razreda osnovne škole cirkumpleksna struktura se nije pokazala adekvatnom kada su u pitanju procene sopstvenih kompetencija, dok je za skorove interesovanja indeks korespondencije sa

pretpostavljenom strukturom nešto viši, ali i dalje ispod arbitrarno određene granice prihvatljivosti. Što se tiče uzorka učenika nižih razreda osnovne škole, indeksi korespondencije su najniži i ukazuju na neadekvatnost cirkumpleksne strukture kako na planu interesovanja tako i za procene sopstvene kompetentnosti.

U detaljnom pregledu kroskulturalnih istraživanja Hedrih (2008) navodi da su u nekim kulturama dobijeni rezultati koji potvrđuju relativno visoku usklađenost empirijskih mera sa Holland-ovim modelom i to u Americi, na uzorku belaca, u Japanu, Izraelu, Islandu, Hrvatskoj i Srbiji (Tracey i sar., 1997; Feldman, Mair, 1976; Einarsdottir i sar., 2002; Šverko, 2002; Hedrih, 2006; Hedrih, Šverko, 2007). Ipak, u drugim kulturama je usklađenost empirijskih mera sa modelom bila znatno niža i to u: Portugalu, Indoneziji, Paragvaju, Brazilu, Kolumbiji, Meksiku, Francuskoj, Australiji, Indiji, Pakistanu, Kini, Hong Kongu, Baskiji. A u nekim kulturama je slaganje potpuno izostalo i to u: Boliviji, Južnoj Africi, Novom Zelandu, Tajvanu, Maleziji, Papua Novoj Gvineji, Baskiji (Španija).

Metaanaliza (Rounds, Tracey, 1996) je obuhvatila 20 matrica sa podacima pripadnika različitih etničkih manjina unutar SAD-a, 76 matrica sa uzorcima ispitanika poreklom iz 18 zemalja i uzorcima 73 matrica iz SAD-a. Ustanovljeno je da cirkularni model ne opisuje dobro odnose između mera dobijenim u uzorcima van SAD-a. Rezultati su pokazali skromnu usklađenost empirijskih mera iz uzoraka SAD-a sa Holland-ovim modelom. Razlike u fitovanju modela na uzorcima različitih zemalja i uzorcima iz SAD-a su značajne, naime 94% uzorka iz SAD-a ima bolji fit od svih uzoraka iz 18 zemalja. Čak na podacima uzoraka 15 od 18 zemalja nije potvrđena adekvatnost Holland-ovog modela. Slični rezultati su utvrđeni poređenjem fitovanja modela na uzorcima iz SAD-a i na podacima pripadnika različitih etničkih manjina unutar SAD-a. Takođe je utvrđeno da Holland-ov model slabo odgovara strukturi podataka na uzorcima žena i muškarca na celokupnom uzorku. Kulturološke razlike u adekvatnosti Holland-ovog modela nisu objašnjene pretpostavljenim moderatorima kao što su individualizam-kolektivizam, maskulinitet- femininitet i nivo ekonomskog razvoja.

Predmet analize u istraživanjima RIASEC modela interesovanja bile su često razlike po polu. Metaanalitička studija (Su, Rounds, Armstrong, 2009) je analizirala priručnike 47 inventara interesovanja baziranih na Holland-ovoj tipologiji. Rezultati su pokazali da muškarci imaju izraženija realistička i istraživačka interesovanja, a da su kod žena izraženija umetnička, socijalna i konvencionalna interesovanja. Proučavanjem transgeneracijskih promena u strukturi interesovanja, utvrđeno je da dolazi do smanjenja razlike između muškaraca i žena u umetničkim i preduzetničkim interesovanjima kod novijih generacija. Najveće razlike između muškaraca i žena su u realističkim i

socijalnim domenima interesovanja koje su izmerene na bilo kojoj psihološkoj karakteristici (Lubinski, 2000). Metaanaliza (Bubany, Hansen, 2011), koja je obuhvatila kohortne studije od 2004. do 2006. godine, je sprovedena sa ciljem ispitivanja sociokulturnih faktora na polne razlike u interesovanjima. Naime, rezultati su pokazali porast preduzetničkih interesovanja kod žena i smanjenje realističkih i istraživačkih interesovanja kod muškaraca. Takođe je ustanovljeno smanjenje razlika između muškaraca i žena u izraženosti istraživačkih, preduzetničkih i konvencionalnih interesovanja. Transgeneracijsko poređenje pokazuje ukupan porast preduzetničkog i socijalnog tipa interesovanja kod novijih generacija. Iako je došlo do povećanja preduzetničkih interesovanja na ukupnom uzorku, taj porast je znatno veći na ženskom poduzorku. Kod muškaraca je ustanovljeno značajno smanjenje interesovanja realističkog, istraživačkog i umetničkog tipa u odnosu na starije generacije. Ostale razlike nisu bile statistički značajne. Autori su ove tendencije u izraženosti interesovanja objasnili promenama koje su se desile u ravnopravnosti polova i relativizacijom polnih uloga u vezi sa zanimanjem. Zaključak je bio da postoji korespondencija između razlika po polu u interesovanjima i razvoja društva, kao i da su ove razlike praćene razlikama u drugim karakteristikama koje su povezane sa interesovanjima.

Brojna istraživanja su potvrdila povezanost RIASEC tipova ličnosti i redosleda rođenja (Leong, Hartung, Goh, Gaylor, 2001), osobina ličnosti (Barrick, Mount, Gupta, 2003), životnih ciljeva (Astin, Nichols, 1964).

Istraživanja osnovne strukture RIASEC tipova koristila su prevashodno analizu glavnih komponentni za utvrđivanje latentnih dimenzija koje stoje u njihovoj osnovi. Empirijski je uglavnom potvrđivano postojanje 3 faktora u osnovi RIASEC mera. Prvi faktor nerotiranog faktorskog rešenja predstavlja generalni ili opšti faktor, jer ima supstantivne korelacije sa merama svih šest tipova interesovanja. Za druga dva faktora se smatra da odgovaraju Prediger-ovim bazičnim dimenzijama profesionalnih interesovanja. Prema nalazima više istraživanja (Opačić, 2014), kada bi se analiza radila na nivou RIASEC skala, količina varijanse koju generalni faktor obuhvata je oko 30%-40%, dok dve suštinske dimenzije zajedno objašnjavaju oko 35% (Prediger, Vansickle, 1992; Prediger, 1982, 1998, 2000; Tracey, Rounds, 1993; Tracey, Rounds, Gutman, 1996; Šverko, Babarović, 2006). Kod analize na nivou stavki testa, količine varijanse objašnjene ovim faktorima bi bile nešto niže, ali takođe stabilne u različitim istraživanjima (Darcy, Tracey, 2003, Prediger, 1982, Hedrih i Šverko, 2007).

Značenje g-faktora još nije sa sigurnošću određeno. Tracey (2012) ukazuje na postojanje tri shvatanja o g-faktoru: 1. g-faktor je šum sa malim uticajem; 2. g-faktor ima supstancijelno značenje i 3. g-faktor je greška pristrasnosti.

Prediger (1982), Prediger i Vansickle (1992) su smatrali da generalni faktor predstavlja šum koji ima mali uticaj. Generalni faktor se odnosi na stil odgovaranja ispitanika odnosno njegovu sklonost da se slaže ili ne slaže sa svim tvrdnjama bez obzira na njihov sadržaj. Ovakve osobe imaju ili vrlo visoke ili niske skorove u profilima profesionalnih interesovanja.

Drugo shvatanje je da generalni faktor ima suštinsko značenje. Postoji veliki broj studija koje su ispitivale povezanost generalnog faktora i raznovrsnih varijabli individualnih razlika. Elevacija predstavlja jednostavnu operacionalizaciju g-faktora. Fuller i sar. (1999) i Holland i sar. (1994) definišu elevaciju kao zbir skorova na svih šest RIASEC dimenzija. Ranije istraživanje (Berdie, 1943) je pokazalo da je niska elevacija povezana sa opreznosću i depresivnošću, kao i sa malom angažovanošću u procesu planiranja karijere. Elevacija profila je povezana sa ocenama i upornošću na studijama (Swanson, Hansen, 1986), planiranjem karijere i aktivnim traganjem za informacijama u vezi sa karijerom (Hirschi, Läge, 2007). Hirschi (2009) je ustanovio da elevacija doprinosi predviđanju aktivnog traženja informacija o zanimanjima adolescenata. Tracey (2002) zaključuje na osnovu ovih i rezultata sličnih istraživanja da postoji supstancijalno svojstvo elevacije. Brojne su i studije koje su ispitivale povezanost elevacije i crta ličnosti. U istraživanjima utvrđene su korelacije reda veličine 0.30 između elevacije i crta ličnosti kao što su otvorenost za iskustvo, ekstraverzija, savesnost, neuroticizam i depresija (Bullock, Reardon, 2008; Costa, McCrae, Fuller, Holland, Johnston, 1999; Holland, Johnston, Asama, 1994). Bullock i Reardon (2005) smatraju da elevacija odražava energetske nivo pojedince. Tracey (2012) smatra da elevacija pre predstavlja meru pozitivnog afektiviteta, te da su potrebna dodatna istraživanja. Takođe su i Figueredo i saradnici (2006) pokazali povezanost g-faktora sa brojnim oblastima života, a Rushton i saradnici (2009) su utvrdili naslednu komponentu u g-faktoru. U svom istraživanju Ackerman i Heggstad (1997) su ukazali da je elevacija profila slična sa konceptom intelektualnog angažmana. Ovi autori su utvrdili da je elevacija povezana sa znanjem osobe iz različitih oblasti što ukazuje da osobe kod kojih je visok g-faktor imaju širu paletu interesovanja. Darcy i Tracey (2003) smatraju da generalni faktor predstavlja meru fleksibilnosti interesovanja. Osobe sa visokom fleksibilnošću imaju široki dijapazon interesovanja, dok osobe niske fleksibilnosti imaju uska interesovanja. Generalni faktor predstavlja moderator relacije kongruentnosti osoba-okolina i ishoda karijere, a ne direktan prediktor. Da bi osobe manje fleksibilnih interesovanja

bile zadovoljne i uspešne u svom okruženju potrebna je visoka kongruencija. Osobe visoke fleksibilnosti se mogu zainteresovati za različite tipove okruženja tako da kod njih nekongruencija osoba-okolina ne mora da se odrazi jednako negativno kao kod osoba sa niskom fleksibilnošću. Tracey i saradnici (Tracey, Robbins, 2006; Tracey i sar., 2012) su empirijski proveravali moderatorsku ulogu fleksibilnosti u relaciji kongruentnosti i akademskog postignuća učenika. Radi se o dve longitudinalne studije na velikim uzorcima učenika. Rezultati su utvrdili da je g-faktor moderator u odnosu kongruentnosti glavnog interesovanja učenika i profila za koji se školuje i akademskog postignuća. Zaključak je bio da g-faktor modifikuje efekte kongruencije na školski uspeh tako što omogućava veću fleksibilnost i smanjuje negativne efekte nekongruencije.

Na kraju je treće shvatanje generalnog faktora kao systemske greške. Varijansa skala interesovanja sastoji od varijanse g-faktora i varijanse interesovanja, ali je nemoguće proceniti iznos svake od varijansi. Prema Tracey-ju (2012) postojanje g-faktora dovodi u pitanje opravdanost korišćenja pojedinačnih mera nekog tipa interesovanja, jer varijansa g-faktora povećava u nepoznatom iznosu varijansu na svakoj od supskala. Tracey u svom radu navodi primer istraživanja koje ispituje relacije interesovanja i školskih ocena. Dobijeni rezultat relacije interesovanja-ocene može biti objašnjen varijansom interesovanja (željeni rezultat), varijansom g-faktora (neželjeni rezultat) ili kombinacijom i jedne i druge varijanse (najveća je verovatnoća ovog rezultata). Dakle, dobijena relacija interesovanja i ocena je kompromitovana varijansom greške odnosno varijansom g-faktora. G-faktor je moguće eliminisati samo ako se može proceniti, te je zato potrebno da istovremeno procenimo sve tipove interesovanja. Eliminacija g-faktora se može sprovesti centriranjem odnosno računanjem proseka ispitanika na svim supskalama, a zatim i oduzimanjem tog proseka od svakog pojedinačnog skora na supskalama. Isti efekat se postiže ipsatizacijom skorova. Ipsatizacija skorova počinje izračunavanjem aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata za svakog pojedinca posebno. Zatim se intraindividualna aritmetička sredina oduzima od svake pojedinačne supskale i podeli sa intraindividualnom standardnom devijacijom. Na ovaj način se izračunavaju intraindividualni z-skorovi. Tracey (2012) je demonstrirao rešenje problema varijanse g-faktora kroz istraživanje povezanosti interesovanja i izvesnosti odabira karijere. Naime, povezanost skora istraživačke skale i izvesnosti odabira karijere iznosila je 0,19, a posle ipsatizacije ove skale korelacija je bila veća i iznosila je 0,32. Proces ipsatizacije eliminiše neželjenu varijansu g-faktora koja ima efekta na relacije interesovanja i ishoda.

Radno okruženje

Holland (1997) je na osnovu tipova interesovanja definisao odgovarajuće tipove okruženja: realistički, istraživački, umetnički, socijalni, preduzetnički i konvencionalni tip.

Radno okruženje odlikuju zahtevi za sposobnostima i veštinama zaposlenih, problemi i zadaci sa kojima zaposleni treba da se suočavaju i da ih rešavaju, nagrade za poželjna radna ponašanja, vrednosti koje se podstiču kod zaposlenih i mogućnosti za određenu vrstu aktivnosti, ponašanja i rada. Okruženje je opisano adekvatnim metodama suočavanja sa problemima, vrednostima, preferiranim aktivnostima i poželjnim radnim ponašanjima, interpersonalnim i tehničkim veštinama i drugim ličnim faktorima njegovih članova.

U osnovi Holland-ove tipologije se nalazi tvrdnja da ljude privlače poslovi koji zadovoljavaju njihove potrebe i njihovo obavljanje im pričinjava zadovoljstvo. Ljudi teže i ostaju u okruženjima koja im omogućavaju da uvežbavaju svoje sposobnosti, veštine, da izražavaju svoje stavove, vrednosti i interesovanja. Ljudi su privučeni okruženjima koja stimulišu i nagrađuju obavljanje za njih preferiranih aktivnosti. Kada se osoba nalazi u odgovarajućem radnom okruženju, postoji visoka usklađenost osoba-okolina koja dovodi do visokog zadovoljstva poslom i dobrih profesionalnih dostignuća.

Ako se zna kojem tipu neka ličnost pripada može se predvideti najverovatnije zanimanje kojim će se baviti. U daljem tekstu dati su opisi radne okoline koji odgovaraju pojedinim tipovima ličnosti.

Realističko okruženje zahteva korišćenje mašina i alata, visoko tehničko znanje i umeće, mehaničke i manuelne veštine, a vrlo često podrazumeva rad napolju. Realističko okruženje zahteva praktične aktivnosti i pristup stvarima, takođe podstiče tradicionalne vrednosti i vrednuje praktičnost, produktivnost, jačinu, posedovanje stvari, bogatstvo i moć. Nagrađuje se poštovanje propisanih pravila i konkretni rezultati. Prosečno obrazovanje koje se zahteva za ova zanimanja je često niže nego za ostalih pet tipova zanimanja. Prema Holland-u (1997) samo 13% zanimanja realističkog tipa zahteva univerzitetsko obrazovanje. Tipična zanimanja ovog tipa su: vojnička, zanatska, ili zanimanja kao što su rukovodioci građevinskih mašina, itd.

Istraživačko okruženje podstiče naučnoistraživačke i analitičke kompetencije i postignuća, uključuje posmatranje i istraživanje fizičkih, bioloških i kulturnih fenomena. Istraživačko okruženje zahteva zaposlene koji imaju izraženo kritičko mišljenje, koji su sposobni da misle svojom glavom i deluju nezavisno, uz oprez i stalno preispitivanje zaključaka. Neguje se stalno sticanje znanja kroz

istraživanje, proučavanje, čitanje i pisanje. Nagrađuje se razmišljanje, izučavanje, intelektualne aktivnosti, razumevanje fenomena, rešavanje problema i pisanje o novim znanjima. Istraživačko okruženje podrazumeva visok nivo obrazovanja. Oko 93% zanimanja koja mogu da se podvedu pod ovaj tip podrazumevaju univerzitetski ili viši nivo obrazovanja. Tipična zanimanja istraživačkog okruženja su poslovi u naučnim institutima ili univerzitetima, medicinska ili inženjerska zanimanja koja uključuju merenja i analize podataka.

Umetničko okruženje zahteva kreativne sposobnosti, emocionalno izražavanje, sposobnost rada sa neodređenim nesistematičnim materijalom. Podstiče kreativnost, intuitivno i na emocijama zasnovano odlučivanje, imaginaciju, umetničke vrednosti, kao i fleksibilan i nekonvencionalni pristup. Ovakvo okruženje podrazumeva kompetencije specifične za pojedine umetničke forme ili oblasti. Tipično zanatske stvari i proizvodi rada u ovom okruženju su ekspresivni i originalni, za razliku od produkata rada u realističnom okruženju. Nivo obrazovanja koji se zahteva je jedva nešto niži od onoga u istraživačkim zanimanjima. Oko 65% zanimanja zahteva univerzitetski ili viši nivo obrazovanja (Holland, 1997). Tipična zanimanja su: pisac, glumac, muzičar, arhitekta, itd.

Socijalno okruženje pruža mogućnost rada sa ljudima bilo da je reč o negovanju, brizi ili podučavanju. U socijalnom okruženju se naglašavaju vrednosti kao što su ljubaznost, idealizam, prijateljstvo, velikodušnost i briga za dobrobit drugih. Oblasti u kojima dolaze do izražaja navedene vrednosti su obrazovanje, socijalne službe, službe koje se bave mentalnim zdravljem. Ova zanimanja podrazumevaju kompetencije kao što su razumevanje drugih, fleksibilnost i socijalna odgovornost. Ovaj tip zanimanja zahteva natprosečan nivo obrazovanja. Prema Holland-u (1997), 64% zanimanja čiji je primarni tip okruženja socijalni podrazumeva univerzitetsko ili više obrazovanje. Tipična zanimanja su: nastavnik, psiholog ili psihoterapeut, socijalni radnik.

Preduzetničko okruženje je okruženje koje neguje određene kvalitete kao što su samopouzdanje, popularnost, orijentacija ka sticanju moći i sposobnost manipulacije drugima radi postizanja veće dobrobiti za organizaciju ili pojedinca. Preduzetničko okruženje nagrađuje inicijativu, finansijsku ambiciju, vođstvo i odgovornost. Zanimanja uključuju prodaju, liderstvo, usmeravanje drugih ka postizanju ciljeva organizacije ili drugih ljudi. Ovo okruženje zahteva manji prosečni nivo obrazovanja nego istraživački, umetnički i socijalni tip okruženja. Tipična zanimanja su: menadžer ili direktor, marketinški stručnjak, prodavac.

Konvencionalno okruženje podrazumeva organizaciju i čuvanje dokumenata, pisanog materijala, podataka, pisanje narativnih ili finansijskih izveštaja uz korišćenje raznih baza podataka ili

specijalnih programa za vođenje poslovne evidencije. Ovakvo okruženje podstiče konvencionalne i tradicionalne vrednosti kao što su konformizam, zavisnost, odgovornost, red, tačnost, preciznost. Radi se rutinski uz poštovanje unapred određenih standarda. Kompetencije koje se u njemu cene su organizovanost, planiranje, sposobnost praćenja uputstava. Ova grupa zanimanja podrazumeva prosečan nivo obrazovanja, tek nešto viši od onoga koje je potrebno za realistički tip zanimanja, ali, u odnosu na realistički tip, ima nešto manje učešće zanimanja koja podrazumevaju univerzitetsko ili više obrazovanje 12% (Holland, 1997). Tipična zanimanja su: činovnik, računovođa, knjigovođa i slična zanimanja.

Na osnovu pretpostavki da određeni tipovi ličnosti dominiraju među pripadnicima određene profesije i da slični tipovi ličnosti imaju sličan odnos (tj. reakcije) prema okruženju sledi postojanje sličnih radnih uslova koji su odraz tipova ličnosti. Među pripadnicima jednog radnog okruženja obično dominiraju ista ili slična profesionalna interesovanja, te su odgovori većine pripadnika tog okruženja na različite situacije, probleme i izazove slični. Na ovaj način dolazi do stvaranja okruženja koje je odraz karakteristika njenih članova. Na osnovu pomenutih pretpostavki prvobitno je u teoriji okruženje bilo definisano preko tipa interesovanja dominantnog broja njegovih pripadnika (Holland, 1997). Dakle, način da se istraži neko okruženje je ispitivanjem njegove populacije.

U kasnijim radovima Holland (1997) je ukazao da okruženje može da se opiše preko tipa radnih zadataka i aktivnosti koje osobe obavljaju u okruženju. Radno okruženje nagrađuje odgovarajuće sposobnosti, radna ponašanja, vrednosti zaposlenih, a sankcioniše nepoželjne odnosno deluje na zaposlene u pravcu veće usklađenosti.

Značajno je manji broj studija koje su ispitivale RIASEC okruženja (Nauta, 2010). Nauta (2010) je u svom radu ukazao na studije koje su pokazale postojanje RIASEC tipova okolina koji su operacionalizovani preko dominantnog tipa interesovanja pripadnika okoline (Donnay, Borgen, 1996), analize posla, zahteva posla i radnih zadataka (McCormick, Jeanneret, Mecham, 1972), i evaluacije eksperata (Rounds, Smith, Hubert, Lewis, Rivkin, 1999). Istraživanjem (Maurer, Tarulli, 1997) su potvrđene korelacije tipova RIASEC okolina i pretpostavljenih karakteristika okoline po Holland-ovoj teoriji. Takođe je potvrđena RIASEC cirkumpleksna struktura okruženja (Gottfredson, Holland, 1996; Holland, 1997).

Čak i kada zaposleni imaju formalno isto zanimanje, postoje određene razlike u njihovim radnim okruženjima. Verovatno da razlike u okruženju osoba istog zanimanja potiču od aktivnosti kojima se zaposleni bave na radnom mestu, organizacije u kojoj rade, organizacione kulture i od

vrednosti koje poštuju i kojima se vode u svom radu. Finegan (2000) ukazuje na to da priroda aktivnosti koje obavljaju zaposleni u velikoj mjeri utiče na radno okruženje. Furnham (2000) je predložio, alternativno određenje okruženja preko uže specijalnosti zanimanja, sektora industrije, radne organizacije, radnog odeljenja ili radne grupe (Arnold, 2004).

Okruženja nisu statična, a neretko se istraživanjima pretpostavlja njihova statičnost. Zaposleni oblikuju okruženje u kojem rade prilagođavajući ga svojim aspiracijama, interesovanjima i sposobnostima (Scarr, 1996). Dve osobe koje rade na istom radnom mestu u istoj organizaciji mogu na različit način percipirati i prilagoditi sebi svoj posao. Npr. dva naučna radnika iako rade na istim radnim mestima, mogu na različite načine prilagoditi sebi okruženje i mogu biti podjednako uspešni. Jedan naučni radnik je posvećen radu i komunikaciji sa ljudima a drugi može biti uglavnom samostalno posvećen pisanju i čitanju radova. Prvi naučni radnik je oblikovao okruženje tako što je istakao socijalni tip okruženja, a drugi naučni radnik tako što je umanjio ovaj tip okruženja shodno njegovoj ličnosti.

Obično se od zaposlenog na određenom radnom mestu zahteva veći broj raznovrsnih zadataka koji ne mogu pripadati i biti reprezentovani samo jednim tipom okoline (Nye, Su, Rounds, Drasgow, 2017). Jedan posao može sadržati radne zadatke nekoliko tipa okolina, a opisivanje okoline jednim Holland-ovim tipom dovodi do gubitka značajne informacije o određenom radnom mestu. Ako se interesovanja i okolina opisuju samo Holland-ovim kodovima dolazi do gubitka značajnih informacija kada je u pitanju kongruentnost.

Chartrand i Walsh (1999), Krumboltz i Vosvick (1996) i Savickas (1997) ukazuju da se neretko od zaposlenih očekuje da obavljaju radne zadatke koji ne spadaju u formalni opis posla, zato je bitno da procena okoline uključi sve zadatke i aktivnosti koje zaposleni obavlja (Chartrand, Walsh, 1999). Krumboltz i Vosvick(1996) ukazuju da koncept kongruentnosti zanemaruje činjenicu da zaposleni različitih karakteristika mogu biti uspešni na istim poslovima. Chartrand i Walsh (1999) ukazuju da određivanje pripadnosti zaposlenih određenoj radnoj okolini na osnovu naziva radnog mesta ima manjkavosti. Adekvatnija rešenja su opis okruženja preko konkretnog radnog mesta, radnih zadataka ili procene posla (Gottfredson, Holland, 1990).

Važne karakteristike okruženja su radni zadaci i ljudi. Po Holland-ovoj teoriji osobe zadovoljne poslom rade sa sebi sličnim kolegama i obavljaju radne zadatke koji su njima intrinzično interesantni. Za neke ljude je okruženje njima sličnih ljudi značajno za zadovoljstvo poslom a drugima je obavljanje radnih zadataka koji su njima intrinzično interesantni presudno za zadovoljstvo poslom. Istraživanje

koje su sproveli Wampold, Mondin i Ahn (1999) je ispitivalo ove dve karakteristike okruženja i zadovoljstvo poslom. Rezultati su pokazali da osobe S tipa ličnosti najviše preferiraju okruženje sa S tipovima kolega i sa S radnim zadacima. Dakle, S tipu ličnosti osoba su značajni i tip radnih zadataka i ljudi kojima su okruženi. Takođe osobe I tipa ličnosti najviše preferiraju okruženje sa I tipovima kolega i sa I radnim zadacima, a najmanje vole I radne zadatke sa S ljudima. I tip ličnosti preferira da radi I zadatke i samostalno i sa I ljudima. Dakle, I tip ličnosti teži da izbegne socijalna okruženja koja uključuju emocionalne interakcije bez obzira na tip zadataka koji se obavlja. Dakle, za I tip ljudi se prepostavlja da imaju deficit u veštinama prevladavanja (posebno emocionalnog). Zaključak istraživanja je da je u izučavanju potrebno ispitati obe karakteristike okruženja različitim upitnicima.

U nastavku rada slede načini merenja radne okoline:

1. Jedan od prvih načina merenja okoline je tehnika procene sredine - Environmental Assessment Technique (EAT; Astin, Holland, 1961). Ova tehnika je bazirana na pretpostavci da okolinu određuju tipične karakteristike njenih članova. Na osnovu prosečnih vrednosti tipova ličnosti pripadnika okruženja procenjuje se Holland-ov kod opisa okruženja. Kongruentnost se korišćenjem EAT tehnike dobija poređenjem profila kodova određene osobe i prosečnog profila kodova njegovih kolega. Korišćenje ove tehnike je diskutabilno jer je opis okruženja određen karakteristikama uzorka čija se kongruentnost računa.
2. Viernstein (1972) je dao predlog klasifikovanja zanimanja preko Dictionary of Occupational Titles (DOT). DOT kod se sastoji od 6 cifara. Prva cifra predstavlja širu kategoriju zanimanja (usluge), druga cifra vrstu aktivnosti (prodaja) i treća cifra predstavlja specifičan opis posla (prodaja obuće). Četvrta cifra pokazuje da li zanimanje uključuje rad sa podacima, peta cifra rad sa ljudima i na kraju šesta cifra rad sa stvarima. Ova tehnika nije šire primenjivana u istraživanjima i praksi.
3. Opsežan popis zanimanja i njihovih kodova nalazi se u Holland-ovom rečniku kodova zanimanja - Dictionary of Holland Occupational Codes (prema Lent, Lopez, 1999). Prvo izdanje (G. D. Gottfredson, Holland, Ogawa, 1982); drugo izdanje (G. D. Gottfredson, Holland, 1989, 1996) i treće izdanje (G. D. Gottfredson, Holland, 1996). Na ovaj način se na osnovu naziva zanimanja određuje RIASEC profil. Dakle, DHOC predstavlja procenu koda okruženja, a ne direktan opis određenog okruženja ili opis okruženja određene osobe. DHOC

je jedan od najčešće korišćenih klasifikacija zanimanja u istraživanjima. Istraživači koji koriste ovu tehniku pretpostavljaju da generički kod dobijen na osnovu naziva zanimanja odgovara ispitanicima njihovog uzorka, što neretko nije slučaj. Gottfredson i Holland (1996 prema Bowels, 2008) su proverili kodove DHOC baze na uzorku od 289 zanimanja. Naime, poredili su kodove ove baze i kodove koji su oni kao autori istraživanja dodelili određenom zanimanju. Slaganje prvog slova je bilo u 77,4% slučajeva. Primeri različitih kodova za opis specijalnosti medicinskih tehničara: glavni medicinski tehničar- SIE; supervisor medicinski tehničar- SEI; medicinski tehničar za istraživanja- SEC; instruktor za medicinske tehničare- SCI i opšti kod medicinskog tehničar- SIA.

4. Inventar za klasifikaciju radnih mesta - Position Classification Inventory (PCI, G. D. Gottfredson, Holland, 1990) pruža direktnu procenu okruženja na osnovu Holland-ove tipologije. PCI sadrži 84 ajtema opisa radne okoline, a ispitanici na trostepenoj skali Likertovog tipa opisuju: zahteve posla; zahteve okoline; potrebne sposobnosti; talente i veštine; lični stil i vrednosti koje se izražavaju u okolini; lične karakteristike koje su poželjne u okolini; sposobnosti i veštine koje pripadnici okoline koriste; i učestalost određenih aktivnosti. Primer PCI pitanja: "Koje sposobnosti, veštine, i lične karakteristike su potrebne osobi na datom radnom mestu?", a ponuđeni odgovori su: manuelne veštine (realistične veštine), naučne veštine (istraživačke), originalne (umetničke), sposobnosti javnog nastupa (socijalne veštine), asertivnosti (preduzetničke), veštine rada po propisanim pravilima (konvencionalne veštine). Skorovanjem odgovora ispitanika na pitanja dobijaju se izraženosti RIASEC okruženja. Visoka je pouzdanost svih subskala (Fritzsche, Powell, Hoffman, 1999). Validnost PCI instrumenta je proverena kroz slaganje sa kodovima DHOC baze. Naime, utvrđeno je slaganje koje se kreće u opsegu od 41% do 89% (Fritzsche, Powell, Hoffman, 1999). Spokane i saradnici (2000) ipak upozoravaju da je ovako dobijeni opis posla subjektivni doživljaj ispitanika a ne objektivna mera.

5. Occupational Information Network (O*NET; National O*NET Consortium, n.d.) je svobuhvatan sastav Američkog zavoda za zapošljavanje koji pruža opis zanimanja preko merljivih i standardizovanih činilaca zanimanja. Sva su zanimanja detaljno opisana kroz 6 činilaca koji predstavljaju jedinstven teorijski i empirijski utemeljen O*NET svet rada. Postoje 6 činilaca okoline kojima je opisano okruženje u O*NET bazi: 1. karakteristike zaposlenih –

karakteristike zaposlenih koje utiču na produktivnost i performanse zaposlenih, znanja i sposobnosti koje osoba stiče obrazovanjem za određeno zanimanje, profesionalna interesovanja, radni stil, vrednosti, sposobnosti; 2. potrebno radno iskustvo – iskustvo u određenim poslovima i u određenim aktivnostima: radno iskustvo, sertifikati, i iskustvo u praktikovanju određenih sposobnosti i veština; 3. zahtevi za zaposlene – potrebne sposobnosti za obavljanje posla i sposobnosti koje se razvijaju iskustvom u određenom zanimanju: osnovne sposobnosti, kros-funkcionalne sposobnosti, znanje i edukacija; 4. za zanimanje specifični činioci – naziv posla, radni zadaci, upotreba tehnologija, alternativni nazivi posla; 5. karakteristike zanimanja – opis opštih karakteristika zanimanja koja utiču na zahteve posla: informacije o tržištu rada i perspektiva zanimanja; i 6. zahtevi zanimanja – detaljniji elementi koji opisuju zanimanje: opšte i specifične radne aktivnosti, detaljno opisane aktivnosti, kontekst posla i organizacioni kontekst. Prva tri činioca odnose se na poželjne karakteristike zaposlenih, a ostali činioci se odnose na karakteristike zanimanja. Sledi ilustrativan primer činilaca okruženja medicinskog tehničara u porodilištu tj. babice u O*NET bazi (za svaki segment opisa napisan je samo po jedan činilac okruženja): radni zadaci (npr. razvoj i primena individualnog plana lečenja); tehnološke veštine (poznavanje i rad na medicinskom softveru); znanje (znanje o biologiji, ćelijama, organima, funkcionisanju organizma); veštine (aktivno slušanje); sposobnosti (senzitivnost za probleme); radne aktivnosti (briga za druge ljude); detaljnije određene aktivnosti (briga o ženama na porođaju i u trudnoći); sadržaj posla (kontakt sa ljudima u 80% radnog vremena); obrazovanje; radno iskustvo; dodatne edukacije i sertifikati; SI profesionalna interesovanja; radni stil (integritet); vrednosti na poslu (empatija, moralne vrednosti); slična zanimanja i izvori dodatnih informacija. Sva zanimanja procenjena su i opisana nizom varijabli definisanih modelom. Prve procene zanimanja dali su eksperti, ali se baza godišnje ažurira i dopunjuje procenama zaposlenih u konkretnim zanimanjima. Lent i Lopez (1996) smatraju da su O*NET i Environmental Assessment Technique superiorne metode opisa okruženja.

6. SII- Strong Interest Inventory koji je namenjen proceni profesionalnih interesovanja je revidiran 2004. što je rezultiralo u promenama na sve 4 subskale: General Occupational Themes, Basic Interest Scales, Occupational Scales, i Personal Style Scales (Herk, Thompson, 2012). SII instrument se sastoji od 291 ajtema koji se odnose na različite aktivnosti, zanimanja, osobine, a ispitanici na petostepenoj Likertovoj skali određuju stepen slaganja sa sadržajem

ajtema. Na reprezentativnom uzorku zaposlenih različitih zanimanja (zaposleni stariji od 18 godina, sa najmanje 3 godina radnog staža na određenom radnom mestu koji su izvestili o visokom zadovoljstvu poslom) zadat je ovaj instrument čime su dobijeni rezultati opšte populacije muškaraca i žena kao i rezultati referentnih grupa zaposlenih (muškaraca i žena) određenih zanimanja. Na ovaj način je omogućeno poređenje rezultata opšte populacije muškaraca i žena sa rezultatima referentnih grupa zaposlenih (muškaraca i žena) određenih zanimanja. Poređenjem pomenutih rezultata dobijaju se specifičnosti zaposlenih određenih zanimanja. Uputstvo za korišćenje SII inventara sadrži i rezultate i opise zanimanja kod referentnih grupa muškaraca i žena. Npr. 2009 godine na uzorku od 256 medicinskih sestara prosečne starosti od 45 godina i radnog staža 17,8 godina utvrđen je sledeći opis pomenutog zanimanja: briga o zdravstvenim problemima i potrebama pacijenata; razvijanje i primena plana nege; savetodavni rad o prevenciji i lečenju bolesti; neophodno adekvatno obrazovanje i licence medicinskih sestara za određene specijalnosti za radna mesta sestre-pedijatra, anesteziologa. Alternativni nazivi ovog zanimanja su: kiropraktičar, medicinski asistent, pedijatarska sestra, psihijatrijska sestra.

Upoređujući O*NET bazu, DHOC i SII, autori (Eggerth D., S. Bowles, R. Tunick, M. Andrew 2005) su utvrdili da je oko prvog slova (najvažnijeg interesovanja) slaganje između sva tri izvora oko 60,21%. Oko drugog slova slaganje je daleko manje i iznosi 12,56% zanimanja kod kojih postoji slaganje na sva tri izvora. Kada je reč o trećem slovu, slaganje je jako malo ili gotovo zanemarljivo, odnosno 2,62% kod svih pomenutih izvora. Dik i saradnici (2010) podržavaju primenu O*NET i na kraju DHOC kodova. SII, zatim SII kodovi obezbeđuju ne tako brojne ali opise okruženja sa najvećom tačnošću. DHOC obezbeđuje najveći broj opisa okruženja kodovima ali sa manjom tačnošću, a O*NET predstavlja balans tačnosti i brojnosti zanimanja koja su opisana.

Holland je dopunio svoju teoriju sa četiri indikatora: konzistencija, diferencijacija, identitet, elevacija i kongruentnost (Brown i sar., 2002).

Konzistencija se odnosi na slaganje tipova interesovanja unutar profila neke osobe. Ona se može odrediti kroz položaj prva dva slova u troslovnom kodu profila u Holland-ovom heksagonu. Što su prva dva tipa interesovanja bliža na heksagonu, to je konzistencija veća (npr. I i S tipovi), a izbor

zanimanja stabilniji. Sa druge strane, konzistencija je niska ako su prva dva slova profila tipovi koji su suprotno postavljeni u Holland-ovom heksagonu (npr. I i E interesovanja). Istraživanje (Barak, Rabbi, 1982) je pokazalo korelaciju konzistentnosti i postignuća i upornosti u karijeri, dok istraživanje (Frantz, Walsh, 1972) nije utvrdilo povezanost konzistentnosti i postignuća. Takođe rezultati studije (Hughes, 1972) povezanosti konzistentnosti i zadovoljstva poslom nisu statistički značajni. Konzistencija okoline se definiše kroz položaj prva dva slova u troslovnom kodu profila okoline unutar Holland-ovog heksagona. Nekonzistentne okoline mogu zahtevati gotovo suprotan repertoar ponašanja njenih članova i imati u velikoj meri različita očekivanja od svojih pripadnika. Ciljevi, očekivanja i zahtevi konzistentnih okolina su slični i međusobno usklađeni.

Diferencijacija predstavlja meru kristalizacije interesovanja i pruža informaciju o relativnim odnosima interesovanja u profilu osobe. Tipična operacionalizacija diferencijacije je razlika najvećeg i najmanjeg skora kod šest tipova interesovanja. Najveća diferencijacija je kada jedan tip interesovanja ima maksimalan skor a ostali minimalan. Najmanja diferencijacija je kada su skorovi na svim tipovima interesovanja podjednaki. Istraživanjem (Cotter, Fouad, 2011) nije ustanovljena korelacija diferencijacije i konzistencije i subjektivnog blagostanja na poslu. Rezultati istraživanja su pokazali korelaciju diferencijacije i stabilnosti profesionalnih izbora (Holland, 1968; Villwock, Schnitzen, Carbonari, 1976), ali ne i prilagođavanja (Loughead, Reardon, 1989) i neodlučnosti u karijeri (Lowe, 1981). Takođe postoji i diferencijacija okoline koja predstavlja razliku između najvećeg i najmanjeg skora kod šest tipova okolina.

Identitet se može tretirati kao indikator jasnoće interesovanja, ciljeva, aspiracije, preferencija i talenata osobe. Za merenje identiteta postoji posebna skala Holland-a i saradnika (Vocational Identity, Holland, Gottfredson, Power, 1980, Holland, Johnston, Asama, 1991 prema Nauta, 2010). Osobe jakog identiteta jasno i samopouzvano pokazuju odlike svoga tipa ličnosti. Veća je verovatnoća da osobe jakog identiteta pronađu i ostanu u njima kongruentnim okolinama i razviju poželjna radna ponašanja i veće psihološko blagostanje na poslu (Gottfredson, Duffy, 2008). A osobe slabijeg identiteta (Gottfredson, Duffy, 2008) su u manjoj meri zadovoljne poslom (Buchanan, 1997) i imaju slabiju sposobnost donošenja karijernih odluka (Holland, Gottfredson, 1997). Istraživanja ukazuju da je identitet osobe povezan sa predanošću zanimanju (Grotevant, Thorbecke, 1982), zadovoljstvom životom (Olson, Johnston, Kuncce, 1985), psihološkim blagostanjem i prilagođavanjem (Savickas, 1985; Strauser, Lustig, Ciftci, 2008), samo-efikasnošću u donošenju odluka i karijeri (Gushue,

Scanlan, Pantzer, Clarke, 2006). Ipak, druge studije opovrgavaju povezanost profesionalnog identiteta osobe i kriterijuma vezanih za posao.

Identitet okoline se odnosi na jasnoću njenih zahteva, ciljeva kao i na očekivanja od njenih pripadnika. Veća je verovatnoća da će okolina sa jakim identitetom privući i zadržati osobe čija su interesovanja uklađena sa njom, kao i da će ove osobe biti produktivne i pokazati poželjna radna ponašanja. Mali je broj studija koje su proučavale efekat identiteta okoline na radna ponašanja zaposlenih (Nauta, 2010). Jedno od istraživanja je potvrdilo povezanost identiteta okoline i zadovoljstva poslom (Perdue, Reardon, Peterson, 2007).

Kongruentost je detaljnije i opširnije objašnjena u nastavku rada.

Osobe sa jakim identitetom, koje imaju visoku usklađenost osoba-okolina i čija su interesovanja konzistentna i dobro diferencirana bolje su prilagođene na poslu od osoba sa slabim identitetom i niskom diferenciranošću i konzistentnošću interesovanja. Okolina sa visokom diferencijacijom, konzistencijom i jakim identitetom doprinosi pozitivnim radnim ponašanjima zaposlenih poput zadovoljstva poslom, uključenosti u posao i predanosti.

Holland je smatrao da najjači uticaj na radna ponašanja ima kongruentnost, zatim diferencijacija, identitet, a najslabiji uticaj ima konzistentnost.

Usklađenost profesionalnih interesovanja osobe i radne okoline

Koncept usklađenosti osobe i radne okoline ili kongruentnosti je izuzetno bitan u psihologiji izbora zanimanja. Kongruentnost je još početkom dvadesetog veka uveo Parsons tako što je naveo da je za uspešan izbor zanimanja potrebno razumeti vlastite sposobnosti i interesovanja, a takođe je potrebno i poznavati različita područja rada kako bi mogli integrisati znanja i na taj način izabrati zanimanje. Holland je odredio specifičnije pretpostavke o kongruentnosti karakteristika osobe i okruženja. Glavni postulat Holland-ove teorije izbora zanimanja je da ljudi teže radnoj okolini koja korespondira sa njihovim profilom profesionalnih interesovanja što rezultira zadovoljstvom na poslu i većem postignuću. Svaka osoba traži i ostaje u okruženju koje joj omogućava da primenjuje svoja interesovanja, sposobnosti i veštine, ispoljava stavove i vrednosti i suočava se sa zadacima i problema koje može da reši. Dakle, svaka osoba teži okruženju koje je usklađeno sa njenim profesionalnim interesovanjima. Sličnost tipa interesovanja osobe i okruženja određuje kongruentnost.

Kongruentnost je stepen slaganja između profila profesionalnih interesovanja osobe i karakteristika njenog radnog okruženja. Holland ističe da veće slaganje ličnosti zaposlenog i njegovog radnog okruženja vodi boljim radnim ishodima odnosno većem zadovoljstvu profesijom, postignuću i stabilnosti (Holland, 1997). Meir (1989) je proširio radne ishode usklađenosti i na generalno blagostanje zaposlenih. On usklađenost osoba-okruženja povezuje i sa izgaranjem, anksioznošću i somatskim problemima kao indikatorima blagostanja.

Nekongruentne interakcije izazivaju promenu u ponašanju ljudi a kongruentne interakcije podstiču stabilnost ponašanja zaposlenih. Osobe sa niskom kongruentnošću imaju tendenciju ka promeni ponašanja u smeru veće kongruentnosti, a kako se kongruentnost razvija i ova tendencija postaje jača. Osobe rešavaju nekongruentnost ili tražeći novo okruženje sa kojim će biti kongruentniji ili menjajući svoje ponašanje i percepciju u smeru veće kongruentnosti. Okruženja rešavaju nekongruentnost izbacivanjem nekongruentnih osoba i traženjem novih potencijalno kongruentnih pojedinaca, ili promenom zahteva koje stavljaju pred svoje pripadnike. Okruženja takođe imaju tendenciju oblikovanja u skladu sa dominantnim tipom interesovanja njegovih pripadnika.

Usklađivanje osobe i radnog okruženja je dugotrajan, interaktivan i dinamičan proces koji ostvaruje efekte i na osobu i na okruženje (Holland, 1997). U istraživanju Wille-a i saradnika (2014) utvrđena je stabilnost kongruentnosti tokom 15 početnih godina karijere na uzorku zaposlenih.

U ispitivanju kongruentnosti dominiraju korelaciona istaživanja. Značajan napredak u razumevanju ovog konstrukta i njegove povezanosti sa različitim kriterijumima vezanim za posao omogućili bi rezultati eksperimentalnih studija (Spokane, Meir, Catalano, 2000). Ipak eksperimentalne studije bi imale moralne i etičke probleme jer nekongruentnost zaposlenih vodi nedostatku psihološkog blagostanja (anksioznost, izgaranje, somatske tegobe).

Jedinstvena eksperimentalna studija (Helms, S. T., 1996) imala je za cilj proveru pretpostavki Holland-ove teorije na uzorku srednjoškolaca. Naime, ispitanici su učestvovali u 6 različite simulacije poslova koje su predstavljale Holland-ove tipove okruženja: Realistički-vodoinstalater; Istraživački tip -medicinsko osoblje; Umetnički tip - dizajner; Socijalni tip okruženja – nastavnik u osnovnoj školi; Preduzetnički tip –prodavac; i Konvencionalni tip okruženja - računovođa. Ispitanici su takođe popunjavali i upitnik profesionalnih interesovanja (SDS) kao i upitnik percipirane kongruentnosti (Perceived Congruency Questionnaire). Percipirana kongruentnost ispitanika u simulacijama različitih poslova i okruženja se podudara sa kongruentnošću koja je procenjena Holland-ovim modelom.

Rezultati su potvrdili pretpostavke Holland-ove teorije, ukazujući da ispitanici različitih tipova ličnosti drugačije reaguju na okruženja u skladu sa ovom teorijom.

Faktori koji se razmatraju prilikom utvrđivanja usklađenosti osobe i radne okoline treba da se prošire na sve varijable koje se pojedincu čine relevantnim prilikom izbora zanimanja. Gati (1998) predlaže da se osim profesionalnih interesovanja i vrednosti, u mere kongruentnosti uključe i dodatne varijable kao što su radni uslovi, dužina školovanja za pojedino zanimanje ili količina putovanja koje pojedini posao zahteva. On smatra kako se takvim aspektima posla realističnije i direktnije mogu opisati osobine pojedinog posla odnosno radne preferencije pojedinca, a takođe bi se ovakvim pristupom trebala postići i bolja mera kongruentnosti koja bi mogla imati veću prediktivnu valjanost u prognozi radnog ponašanja. Aspekti posla odnose se na sve relevantne osobine pojedinca i zanimanja (rad sa brojevima i simbolima važni su aspekti posla za matematičare, a nekonvencionalno radno vreme i verbalna sposobnost su bitni aspekti posla za novinare časopisa) (Gati, 1998). To mogu biti razni aspekti poput zarade, dužine školovanja, prestiža koji donosi posao, rada u zatvorenom prostoru ili na otvorenom, ili spretnosti ruku i prstiju. Na primer, posao psihološkog savetnika odlukuju više od 5 godina obrazovanja, korišćenje verbalnih i analitičkih sposobnosti, rad u kancelariji, visok nivo nezavisnosti, pomaganje ljudima, doprinos zajednici i društvu, mogućnost fleksibilnog radnog vremena. Ovakav opis posla psihološkog savetnika pruža više informacija od opisa troslovnim kodom SIA. Dakle, aspekti posla predstavljaju razne kategorije varijabli koji uključuju profesionalna interesovanja, potrebe, radne vrednosti, sposobnosti, radne uloge ili stilove radnog ponašanja. Gati (1998) naglašava da upotreba isključivih kategorija kao što su profesionalna interesovanja ograničava upotrebu svih relevantnih obeležja u procesu uparivanja osobina pojedinca i radne okoline odnosno da upotreba aspekata posla u poređenju sa upotrebom profesionalnih interesovanja ima jasne prednosti. Aspekti posla uključuju mnoge mere koje su nezavisne od mera profesionalnih interesovanja, čime se mogu kvalitetnije opisati profesionalne preferencije ili osobine zanimanja (Gati i sar., 1996). Tako pojedini aspekti posla kao što su na primer: godine potrebnog obrazovanja, visina zarade, mogućnost napredovanja samo su neki od aspekata koji se mogu značajno razlikovati među zanimanjima u okviru jednog Holland-ovog tipa radnih okolina. Gati (1998) ukazuje da su određeni aspekti značajni za opis i zanimanja i posla (npr. rad na kompjuteru), a određeni aspekti su značajni za opis zanimanja a ne i za opis posla (trajanje obrazovanja), a neki aspekti su bitni za opis posla a ne i zanimanja (kolege, politika kompanije, etički principi posla).

Svi noviji teorijski koncepti koji su zasnovani na profesionalnim interesovanjima uključuju i druge varijable radi poboljšanja opisa preferencija pojedinca i radnih okolina a time i mera kongruencije. Tako Tracey (2002) u svom sferičnom modelu uvodi dimenziju Prestiža koja je jednako bitna u izboru karijere kao i profesionalna interesovanja.

Postoje različiti indeksi za izračunavanje kongruencije (Tinsley, 2000). Brojni autori su poredili indekse ali nije utvrđen najbolji indeks kongruencije (Brown, Gore, 1994; Tinsley, 2000; Bowles, 2008). Korelacije između različitih indeksa kongruencije ukazuju da postoji zajednička ali i jedinstvena varijansa svakog od njih Tinsley (2000).

Slede indeksi kongruentnosti koji su najčešće primenjivani u istraživanjima:

- Prvi indeks kongruencije je dihotomni indeks slaganja po prvom slovu (Dichotomous first letter agreement, Holland, 1963). Ovaj indeks podrazumeva slaganje prvog slova koda osobe i okoline, može imati vrednost 0 (neslaganje, npr. kod osobe je I a okoline je R) ili 1 (slaganje kod osobe i okoline je I).
- Za indeks kongruentnosti slaganja dva slova koda (Healy, Mourton, 1983) se za indeks posmatraju prva dva slova koda osobe i okoline. Kongruentnost ima vrednost 3 kada su prva dva slova koda osobe i okoline identična tj. prva dva slova imaju isti redosled u kodovima osobe i okoline (RI je kod i osobe i okoline) i prva dva slova su ista samo na različitim pozicijama u kodovima osobe i okoline (RI je kod osobe a kod okoline je IR). Kongruencija ima vrednost 2 kada je isto slovo prisutno u kodovima osobe i okoline bez obzira na poziciju slova u kodu (RI je kod osobe a kod okoline je RA ili AR). Na kraju, ako u kodovima osobe i okoline nema nijednog istog slova indeks kongruentnosti je 1 (RI je kod osobe a kod okoline je SC).
- Z-S indeks (Zener, Schnuelle, 1976) koristi troslovni kod osobe i okoline. Izračunavanje indeksa nalazi se u uputstvu SDS instrumenta (Holland,1985 prema Young, Tokar, Subich, 1998). Npr. ako su prva dva slova troslovnog koda osobe i okoline identična (ista slova i istim redosledom), indeks dobija vrednost 5 (kod za osobu je RIA a za okolinu RIS). Vrednosti ovog indeksa se kreću od 0 do 6. Veća vrednost indeksa označava veću kongruentnost.
- Three-level congruence indeks su predložili Wolfe i Betz (1981). Ovaj indeks predstavlja jednostavniju i lakšu verziju Z-S indeksa. Ovaj indeks kongruentnosti se zasniva na troslovnom kodu osobe i okoline. Vrednost ovog indeksa kongruencije 0 označava nekongruentnost

(obuhvata 0 i 1 vrednosti Z-S indeksa), vrednost ovog indeksa kongruencije 1 označava delimičnu kongruentnost (obuhvata 2 i 3 vrednosti Z-S indeksa), i na kraju vrednost ovog indeksa kongruencije 2 označava kongruentnost (obuhvata 4, 5, 6 vrednosti Z-S indeksa).

- Compatibility indeks su razvili Wiggins i Moody (1981 prema Young, Tokar, Subich, 1998)). Ovaj indeks predstavlja proširenu veriju Z-S indeksa koji se sastoji od 9 vrednosti (0 najmanja vrednost i 9 najveća vrednost kongruentnosti). I ovaj indeks kongruentnosti se zasniva na troslovnom kodu osobe i okoline i koristi specifičan način izračunavanja indeksa. Veća vrednost indeksa označava veću kongruentnost.
- Ranked comparison congruence scale (Robbins, Thomas, Harvey, Kandefer, 1978) predstavlja proširenu verziju Z-S indeksa. Ovaj indeks ima 12 vrednosti od 0 do 11, i zasniva se na troslovnom kodu osobe i okoline. Veća vrednost indeksa označava veću kongruentnost. Ovaj indeks je preciznija mera kongruentnosti od Z-S indeksa.
- High point code agreement (HPC, Holland, 1973 prema Lew,1997) predstavlja jedan od prvih indeksa kongruentnosti koji je korišćen u ranijim istraživanjima. Za ovaj kod se posmatra samo prvo slovo kodova osobe i okoline. Zato je ovaj indeks lako izračunati ali je neprecizan jer ne uzima u obzir celi troslovni kod osobe i okoline. HPC indeks može imati vrednosti od 1 (najniža kongruentnost) do 4 (najviša kongruentnost). Vrednost HPC indeksa je 4 kada su prva slova kodova osobe i okoline ista (R kod osobe i R kod okoline); indeks ima vrednost 3 kada prva slova kodova osobe i okoline predstavljaju susedne tipove (R kod osobe i I kod okoline); indeks ima vrednost 2 kada prva slova kodova osobe i okoline predstavljaju preskočne tipove (R kod osobe i A kod okoline); i indeks ima vrednost 1 kada prva slova kodova osobe i okoline predstavljaju opozitne tipove (R kod osobe i S kod okoline).
- Kwak-Pulvino Indeks (Kwak, Pulvino, 1982) se zasniva na koeficijentima korelacija između tipova osobe i okoline u heksagonalnom modelu. Npr. korelacija između R i I tipa je 0,46. Formula K-P indeksa je: $K-P = 7^{-1} [W1(AD) / W2(BE)/W3(CF)]$. W1, W2, i W3 su ponderi 4,2,1; AD, BE, i CF su korelacije između tipova osobe i okoline u heksagonu. Dakle indeks se dobija množenjem pondera 4,2 i 1 i korelacija između tipova kodova osobe i okoline. Skorovi K-P indeksa se računaju uz pomoć različitih korelacionih matrica za muškarce i za žene. Vrednosti ovog indeksa se kreću od -1 do 1. Veća vrednost indeksa označava veću kongruentnost.
- Gati-jev Sb Indeks (1985) je matematički kompleksan indeks koji uzima u obzir dominantni tip u profilu osobe i okoline, broj tipova koji je zajednički u profilu osobe i okoline i distancu

između tipova osobe i okoline u heksagonu. Sb indeks se računa po sledećoj formuli: $S_b = C + L - D$. C predstavlja broj skala koji je zajednički u profilu osobe i okoline; L je konstanta 3 koja se koristi da bi se izbegle negativne vrednosti indeksa, a D se izračunava kompleksnom formulom koja prezentuje srednju vrednost distance između tipova osobe i okoline u heksagonu. Skorovi Sb indeksa se kreću od 0 do 5. Veća vrednost indeksa označava veću kongruentnost.

- Iachan-ov M indeks (Iachan, 1984) je najbolja mera kongruentnosti profila po Holland-ovom mišljenju (Young, Tokar, Subich, 1998). U izračunavanju kongruencije različita se važnost pridaje slaganju prvog, drugog ili trećeg slova, pri čemu ponderi idu od 0 do 22. Najveći ponder ima slaganje prvog slova u kodu osobe i prvog slova okoline, zatim prvog slova osobe i drugog slova okoline, i tako redom. Kod potpunog slaganja indeks iznosi 28, a ako u troslovnom kodu osobe nema nijednog slova okruženja indeks je 0.
- C indeks su razvili Brown i Gore (1994). Formula za izračunavanje je $C = 3(X_i) + 2(X_i) + 1(X_i)$. X u ovoj jednačini ima vrednost 3 ako je slaganje potpuno, 2 ako je reč o susednom slovu i 1 ako je reč o preskočnom slovu u Holland-ovom heksagonu. Za opozitno slovo dobija se 0 bodova. Za potpuno slaganje indeks ima vrednost 18. Najmanja vrednost indeksa je 0. U studiji Lent-a i Lopez-a (1996) za opis okruženja korišćeni su EAT i DHOC, a za merenje interesovanja upotrebljen je Vocational Preference Inventory (VPI; Holland, 1985). Korelacije K-P indeksa i C indeksa iznosile su 0,91 i 0,90. Korelacije K-P indeksa i C indeksa su visoke i u drugim studijama (Sutherland, Fogarty, Pithers, 1995; Olesk, Subich, 1996).
- Hexagon Congruence Indeks (HCI; Swaney, Prediger, 1985; Prediger, Vansickle, 1992) se zasniva na izraženosti dimenzija Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci. Ovaj indeks kongruencije se računa na osnovu ugla razlika osobe i okoline u dvodimenzionalnom prostoru koji čine dimenzije Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci. Vrednosti se kreću od 0.00 (potpuna kongruentnost) do 180.00 (potpuna nekongruentnost). Sutherland i saradnici (1995) su utvrdili sledeće korelacije između K-P i HC indeksa -0,70 i -0,75, a između C i HC indeksa -0,71. Lent i Lopez (1996) su utvrdili sledeće korelacije K-P i HC indeksa -0,31 i -0,66. U istraživanju Hoeglund-a i Hansen-a (1999) utvrđena je korelacija -.47 između K-P indeksa i HC indeksa i korelacija -0,55 između C i HC indeksa.
- Euklidska distanca- profesionalna interesovanja i okolina se mogu prezentovati kroz izraženost na dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci kao tačke u dvodimenzionalnom statističkom

prostoru. Udaljenost ovih tačaka, za svakog ispitanika ponaosob, reprezentuje distancu odnosno neusklađenost osoba-okolina. Euklidska distanca se računa po formuli: euklidska distanca = $((\text{dimenzija profesionalnih interesovanja Ljudi/Stvari} - \text{dimenzija okruženja Ljudi/Stvari})^2 + (\text{dimenzija profesionalnih interesovanja Ideje/Podaci} - \text{dimenzija okruženja Ideje/Podaci})^2)^{0.5}$. Visoka euklidska distanca pokazuje nisku kongruentnost, a mala euklidska distanca označava visoku kongruentnost. Ako je vrednost distance nula onda govorimo o potpunoj usklađenosti osoba-okolina.

- Korelacija profila predstavlja korelaciju profila RIASEC skorova interesovanja i okruženja za svakog ispitanika zasebno. Visoka korelacija označava veću kongruentnost, a niska ili negativna pokazuje manju kongruentnost.

Istraživanja pokazuju da rezultati povezanosti kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao zavise od odabira indeksa kongruentnosti (Spokane, Meir, Catalano, 2000; Meir, Tzadok, 2000; Tinsley, 2000; Hoeglund, Hansen, 1999; Young i sar., 1998; Lent, Lopez, 1996; Assouline, Meir, 1987).

Holland-ova teorija omogućava predviđanje izbora zanimanja i radnog mesta i radnih ponašanja zaposlenih (zadovoljstvo poslom, stabilnost, izgaranje, uključenost u posao, organizacijska predanost itd.) na osnovu kongruentnosti. Brojni su faktori koji nisu obuhvaćeni teorijom a utiču na izbor posla i na radna ponašanja zaposlenih. Holland i Gottfredson (1994) smatraju da se faktori mogu podeliti na uticaje iz okoline i uticaje koji predstavljaju individualne dispozicije osobe (Gottfredson, Duffy, 2008).

Takođe se razlikuju pozitivni faktori koji deluju stimulatивно na donošenje karijernih odluka u smeru veće kongruentnosti, kao i negativni faktori koji onemogućavaju izbor za osobu kongruentnog zanimanja ili deluju nepovoljno na razvoj karijere. Postoje pozitivni uticaji iz domena okoline i osobe koji deluju povoljno na razvoj profesionalnog života pojedinca. Na primer, osobine ličnosti poput upornosti i ambicioznosti deluju stimulatивно u karijernom odlučivanju u smeru veće kongruentnosti (Davidson, Caddell, 1994; Duffy, Sedlacek, 2007). Takođe podrška porodice, partnera, prijatelja i značajnih drugih kao i određena religiozna uverenja mogu biti podstrek u karijernom odlučivanju (Duffy, Lent, 2008; Schultheiss, Kress, Manzi, Glasscock, 2001). Pozitivni faktori iz domena okoline su mogućnosti napredovanja, mogućnosti usavršavanja i dodatnog edukovanja, saradnja sa kolegama i nadređenima, ekonomski podsticaji.

Sa druge strane su negativni faktori koji predstavljaju barijere koje onemogućavaju ili ograničavaju izbor za osobu kongruentnog zanimanja ili radnog mesta.

Kao negativni faktori okoline izdvajaju se ekonomska kriza društva, socijalni uslovi, skromne mogućnosti zapošljavanja i tržišta rada (Wille i sar., 2014; G. D. Gottfredson, Daiger, 1977; G. D. Gottfredson, Holland, Gottfredson, 1975). Nepredviđene okolnosti u određenom radnom okruženju, smanjenje broja zaposlenih u organizaciji ili zatvaranje kompanija u manjim gradovima predstavljaju takođe negativne faktore okoline (Gottfredson, Duffy, 2008).

U nekim kulturama većina ljudi ne donosi profesionalne odluke u smeru veće usklađenosti već po propisanim pravilima, normama i pod uticajem drugih ljudi (Gottfredson, Duffy, 2008).

Na karijerne odluke pojedinca deluju i osobine ličnosti, porodične okolnosti i odgovornosti, životne promene, finansijski problemi (Gottfredson, Duffy, 2008). Očekivanja i potrebe porodice utiču na profesionalne izbore. Kao posledica finansijskih i statusnih potreba članova porodice, ljudi ostaju na radnim mestima koja nisu usklađena sa njihovim interesovanjima i sposobnostima. Ostajanje u nekongruentnim okruženjima, konfliktni zahtevi posla i porodice rezultiraju niskim zadovoljstvom poslom i izgaranjem.

Faktori koji onemogućavaju profesionalne izbore ljudi u smeru veće kongruentnosti su i siromaštvo, diskriminacija i nedostatak sposobnosti. Blustein, McWhirter i Perry (2005) ukazuju da pojedina okruženja ograničavaju pristup određenim kategorijama ljudi usled neke vrste diskriminacije. Na primer, osoba koja živi u siromaštvu ima ograničene mogućnosti da radi u okruženju koje je usklađeno sa njenim interesovanjima, vrednostima i sposobnostima. Takođe osobe koje imaju neku vrstu invaliditeta ne mogu da se zaposle u određenim okruženjima. Savetnici u zapošljavanju moraju imati na umu ograničavajuće uslove osobe pri odabiru karijere (Nauta, 2010).

Odbir zanimanja koje je u skladu sa interesovanjima i aspiracijama osobe, dostupnost obrazovanja i edukacija i mogućnosti zapošljavanja nisu podjednaki za sve kategorije ljudi (Fricko, Beehr, 1992). Ljudi ograničenih finansijskih i socijalnih mogućnosti a često i žene nemaju uslove za odabir i zapošljavanje u zanimanjima koja su u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima, sposobnostima i željama (Osipow, 1975).

Ljudi mogu raditi na nekongruentnim poslovima iz brojnih razloga poput: ekonomskih problema, mogućnosti napredovanja, diskriminacije, nemogućnosti zapošljavanja na kongruentno radno mesto (Fricko, Beehr, 1992).

U društvu u kome postoji mala mogućnost alternativnog zapošljavanja, često ljudi nastavljaju da rade u njima nekongruentnim poslovnim okruženjima. Ukoliko ta okruženja ne obezbeđuju ni druge izvore zadovoljstva poslom, osobe postaju podložnije profesionalnom stresu i izgaranju.

Rezultati o delovanju faktora okoline na kongruentnost su mešoviti. Brojni istraživači (Blustein, Ellis, 2000; Fouad, 2007) su potvrdili delovanje kontekstualnih varijabli na kongruentnost. Sa druge strane rezultati istraživanja (Kantamneni, Fouad, 2013) su pokazali da kontekstualne varijable kao što su individualističke i kolektivističke vrednosti, akulturacija i pol nisu prediktori usklađenosti osoba-okolina. Gupta i Tracey (2005) su empirijski dokazali da kulturne vrednosti poput religije, porodičnih odgovornosti nisu statistički značajni prediktori kogruentnosti osoba-okolina kod Azijskih Amerikanaca.

Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji

Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i kriterijuma vezanih za posao

Usklađenost osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji profesionalnih interesovanja je dominantna u istraživanjima poslednjih godina (Fruyt, 2002). Brojna istraživanja su ispitivala povezanost kongruentnosti osoba-okruženje po Holland-ovom modelu i raznih kriterijuma vezanih za posao.

Metaanaliza (Nye, Su, Rounds, Drasgow, 2017) je objedinila 92 studije i 1858 korelacija ukladenosti osoba-okolina i produktivnosti. Rezultati su pokazali da je mera efekta 0,32 čime su potvrđene Holland-ove pretpostavke. Dok su rezultati metaanalize Van Iddekinge-a i saradnika (2011) pokazali značajno nižu ali statistički značajnu meru efekta ukladenosti osoba-okolina i produktivnosti od 0,15.

Wille i saradnici (2014) su ispitivali stabilnost kongruentnosti tokom vremena na uzorku. Uzorak istraživanja se sastojao od 167 tek diplomiranih studenata koji su praćeni tokom prvih 15 godina njihove profesionalne karijere. Kao mera kongruentnosti korišćena je Euklidska distanca. Rezultati su pokazali srednju stabilnost interesovanja i kongruentnosti tokom tog intervala vremena. Takođe je utvrđena korelacija kongruentnosti i životnog zadovoljstva.

Cilj istraživanja (Fritzsche, Powell, Hoffman, 1999) je bila provera korelacija kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao. Naime, utvrđena je korelacija kongruentnosti i kvaliteta rada (veštine komunikacije sa klijentima, primenjeno znanje na poslu, greške u papirologiji). Dok korelacije

kongruentnosti i produktivnosti (objektivne mere produktivnosti) i radnog ponašanja (ocena nadređenog u vezi tačnosti, zrelosti, samokontrole, timskog rada, pokazivanja inicijative i radnog ponašanja) nisu statistički značajne.

U radu (Neumann Olitsky, Robbins, 2009) na uzorku zaposlenih proveravana je povezanost godina obrazovanja, starosti, kongruentnosti i uspeha na ACT ispitu sa jedne i visine zarade sa druge strane. Utvrđeno je da kongruentnost objašnjava 1% varijabiliteta zarade. Takođe je utvrđeno da su zaposleni koji su više godina uložili u svoje obrazovanje kongruentniji. Rezultati su pokazali da 13% varijabiliteta visine zarade objašnjavaju varijable godine obrazovanja, starost, kongruentnost i uspeh na ACT ispitu (ispit za dodiplomske studije).

Rezultati istraživanja (Donohue, 2006) su potvrdili povezanost kongruentnosti i namere da se ostane na određenom poslu. Utvrđeno je da je manja izraženost kongruentnosti grupe ispitanika koji planiraju da napuste posao u odnosu na grupu koja planira da ostane na trenutnom poslu. Takođe je uočeno da je promena posla bila u smeru veće kongruentnosti.

Istraživanje autora (Kieffer, Schinka, Curtiss, 2004) je pokazalo da na uzorku zaposlenih osobine ličnosti petofaktorskog modela i kongruentnosti, diferencijacija i konzistentnost objašnjavaju mali procenat varijabiliteta produktivnosti i kvaliteta rada. A kongruentnost se nije pokazala kao statistički značajni prediktor produktivnosti i kvaliteta rada zaposlenih na celokupnom uzorku i na poduzorcima muškaraca i žena.

Richards (1993) je ispitivao kongruentnost i produktivnost (7 indikatora) tokom 9 godina (3 testiranja ispitanika tokom sledećih godina 1980, 1985, 1989) na uzorku 2710 naučnih radnika. Ova studija je specifična po tome što je za "čvrste" indikatore produktivnosti upotrebila citiranost, publikovane radove i grantove. Utvrđena je korelacija srednjeg intenziteta između kongruentnosti i ostajanja na poslu i produktivnosti.

U longitudinalnom istraživanju (Meir, Esformes, Friedland, 1994) su u prvom preseku pre zapošljavanja ispitanika merena interesovanja, a nakon godinu dana po zapošljavanju izračunata je kongruentnost i merene su stabilnost na poslu i produktivnost po oceni nadređenih. Utvrđena je korelacija kongruentnosti i stabilnosti na poslu i produktivnosti po oceni nadređenih.

U istraživanju (Blau, 1987) je utvrđena korelacija kongruentnosti i uključenosti u posao ali ne i organizacijske predanosti.

Na uzorku ispitanika pomagačkih profesija (lekari i medicinski tehničari) ispitivana je povezanost profesionalnih interesovanja i kongruentnosti sa jedne i odluka zaposlenih da se dodatno

edukuju i angažuju u svom profesionalnom razvoju i da primene znanja i veštine stečene obrazovanjem sa druge strane (Johnson, Beehr, 2014). Rezultati su pokazali da kongruentnost nije povezana sa učešćem zaposlenih na dodatnim edukacijama ali jeste sa produktivnošću na poslu odnosno upotrebom stečenih znanja i veština. Interesovanja (posebno istraživačka interesovanja) su povezana sa učešćem zaposlenih u dodatnim edukacijama i upotrebom stečenih znanja i veština. Takođe je utvrđeno da kongruentnost ne korelira sa polom, starošću, obrazovanjem i zaradom.

U tradicionalnoj paradigmi o kongruentnosti pretpostavlja se linearnost povezanosti kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao (Meir, 1989). Međutim rezultati istraživanja ukazuju da je povezanost kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao nelinearna (Meir, Esformes, Friedland, 1994), što je potrebno dodatno istražiti.

Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i psihološkog blagostanja zaposlenih

Polazeći od osnova Holland-ove teorije profesionalnih interesovanja, Meir (1989) formuliše pretpostavku, koja je ispitivana u brojnim istraživanjima, da je kongruentnost osobe i okruženja povezana sa psihološkim blagostanjem zaposlenih. Zaposleni sa visokom kongruentnošću profesionalnih interesovanja i okruženja imaju visoko samopoštovanje, visoko zadovoljstvo poslom i profesijom. A zaposleni sa niskom kongruentnošću izveštavaju o anksioznosti, somatskim problemima i izgaranju.

Jedno od istraživanja koje je ispitivalo ovu pretpostavku spovedeno je na uzorku 191 nastavnika odnosno pripadnika S radnog okruženja (Meir, Malamed, Abu-Freha, 1990). Naime, utvrđene su statistički značajne i pozitivne korelacije između kongruentnosti profesionalnih interesovanja i okruženja sa jedne i zadovoljstva profesijom ($r=0,25$) i zadovoljstva poslom ($r=0,38$) sa druge strane. Takođe su empirijski potvrđene negativne korelacije kongruentnosti sa jedne i izgaranja ($r=-0,26$); somatskih tegoba ($r=-0,30$) i na kraju anksioznosti ($r=-0,32$) sa druge strane.

U istraživanju na uzorku od 120 zaposlenih (advokata, psihologa, lekara) utvrđena je povezanost kongruentnosti osoba-okruženje i mera psihološkog blagostanja (zadovoljstvo profesijom, zadovoljstvo poslom, izgaranje, anksioznost, somatske tegobe i samopoštovanje) (Meir, Malamed, Dinur, 1995).

Cilj longitudinalnog istraživanja (Fruyt, 2002) bio je ispitivanje povezanosti kongruentnosti i osobina ličnosti (petofaktorski model) sa jedne i stresa na poslu, zadovoljstva poslom, uključenosti u

posao i korišćenja sposobnosti sa druge strane. Interesovanja i osobine ličnosti su merene odmah po zaposlenju ispitanika a nakon godinu dana ispitani su i kriterijumi vezani za posao. Okruženje je opisano analizom aspekata posla. Rezultati su pokazali sledeće niske ali statistički značajne korelacije: stresa i korišćenja sposobnosti i usklađenosti osoba-okolina po istraživačkom tipu Holland-ovog modela; zadovoljstva poslom i usklađenosti osoba-okolina po istraživačkom i konvencionalnom tipu Holland-ovog modela. Dakle, nije usklađenost osoba-okolina po svim tipovima Holland-ovog modela značajna za kriterijume vezane za posao. Takođe je ustanovljena korelacija ukupne kongruentnosti i zadovoljstva poslom i korišćenja sposobnosti. Kongruentnost nije korelirala sa uključenošću u posao. Multipla regresiona analiza je pokazala da je procenat objašnjenog varijabiliteta kriterijuma vezanih za posao veći kada se pored kongruentnosti dodaju i osobine ličnosti FFM. Prediktor kongruentnosti je objasnio od 0 do 3% varijabiliteta kriterijuma a dodavanjem varijabli ličnosti procenat varijabiliteta se povećao od 8% do 19%. Bitno je u istraživanju uključiti pored kongruentnosti i varijable osobe i varijable okoline će povećati predikciju kriterijuma vezanih za posao.

Rad čiji su autori Sutherland, Fogarty i Pithers (1995) pruža osvrt na niz istraživanja koja su utvrdila značaj osobina ličnosti i karakteristika radnog okruženja kao prediktora profesionalnog stresa. Autori su pošli od pretpostavke da bi stres bio bolje objašnjen interakcijom osobe i okruženja odnosno kongruentnošću u kontekstu Holland-ove teorije profesionalnih interesovanja. Istraživanje koje su sprovedi imalo je za cilj ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina i profesionalnog stresa na uzorku zaposlenih. Ispitivano je čak 9 različitih indeksa kongruentnosti, 6 izvora profesionalnog stresa (preopterećenost poslom, dvosmislenost uloga, fizički zahtevi posla, odgovornost, ograničenje uloga, nedovoljnost uloga), 4 vrste stresa (fizički, psihološki, profesionalni i interpersonalni) i 4 vrste ličnih resursa za prevladavanje stresa (socijalna podrška, rekreacija, briga o sebi, kognitivni resursi). Rezultati su pokazali statistički značajne korelacije preopterećenosti poslom i 3 indeksa kongruentnosti, nedovoljnosti uloga i 2 indeksa kongruentnosti, dvosmislenosti uloga i 2 indeksa kongruentnosti, ograničenja uloga i 2 indeksa kongruentnosti, odgovornosti i 2 indeksa kongruentnosti i na kraju fizičkih zahteva posla i 5 indeksa kongruentnosti. Takođe je utvrđena korelacija ukupnog profesionalnog stresa i 8 indeksa kongruentnosti. Utvrđene su korelacije između profesionalnog stresa i 5 indeksa kongruentnosti, psihičkog stresa i 1 indeksa kongruentnosti, interpersonalnog stresa i 4 indeksa kongruentnosti, i fizičkog stesa i 1 indeksa kongruentnosti. Skorovi zbira svih vrsta stresa su korelirani sa indeksima kongruentnosti, a statistički su značajne samo 3 korelacije. Lični resursi za

prevladavanje stresa nisu korelirali sa indeksima kongruentnosti. Autori su na osnovu rezultata zaključili da korelacije variraju u velikoj meri od indeksa kongruentnosti koji se upotrebi.

Furnham i Walsh (1991) su u svom radu predstavili rezultate dva istraživanja povezanosti kongruentnosti i psihološkog blagostanja zaposlenih. Prva studija je potvrdila korelaciju između kongruentnosti i frustracije i apsentizma kod medicinskih tehničara na psihijatriji. Utvrđena je i korelacija kongruentnosti i pola i statusa na poslu. Druga studija nije potvrdila korelaciju između kongruentnosti i stresa na poslu ni pola na uzorku zaposlenih. Statistički značajna korelacija je utvrđena između socijalnog statusa zaposlenih i kongruentnosti. Autori su ukazali da na korelaciju između kongruentnosti i psihološkog blagostanja zaposlenih deluju brojne varijable poput pritiska vremena, prenatrpanosti poslom, nezaposlenosti u društvu. Brojni su sociološki, organizacioni i psihološki faktori koji doprinose psihološkom blagostanju zaposlenih a kongruentnost je samo jedan od njih.

Meir i Segal-Halevi (2001) su ispitivali povezanost kongruentnosti i psihološkog blagostanja padobranaca u vojsci. Kao indikatori psihološkog blagostanja ispitani su zadovoljstvo poslom i somatski problemi. Nije potvrđena statistički značajna korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom i somatskih problema kod padobranaca u vojsci. Rezultati su pokazali da što je osobama značajnija pripadnost određenom okruženju to je jača povezanost kongruencije i zadovoljstva poslom. U ovom istraživanju je ukazano da je zadovoljstvo poslom varijabla koja ima određene nedostatke poput velike zavisnosti od formulacije ajtema upitnika, nestabilnosti tokom vremena i samoprocene ispitanika.

Rezultati istraživanja (Pseekos, 2009) su pokazali negativnu korelaciju kongruentnosti i konflikata na poslu, i pozitivnu korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Nisu utvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti i starosti ispitanika, sati rada na poslu, besa na poslu, agresivnosti na poslu. Ispitanici su podeljeni u tri grupe po izraženosti kongruentnosti na grupu ispitanika sa visokom, srednjom i niskom kongruentnošću. Nema statistički značajnih razlika između ovih grupa ispitanika po izraženosti konflikata i agresivnosti na poslu i osećanja besa.

U istraživanju Celeste, Walsh i Raote (1995) utvrđena je povezanost kongruentnosti i psihičkog zdravlja i prilagođavanja. Rezultati su dobijeni poređenjem tri grupe ispitanika: visoko, srednje i nisko kongruentnih zaposlenih. Nisko kongruentni ispitanici su izvestili o izraženijim simptomima depresivnosti, anksioznosti, o većem pesimizmu i tendenciji da se brinu kao i o izraženijoj socijalnoj introverziji u odnosu na srednje i visoko kongruentne ispitanike. Visoko kongruentni ispitanici su

pokazali da su empatičniji, orijentisaniji na međuljudske odnose, da imaju veću energiju u odnosu na nisko i srednje kongruentne ispitanike.

Povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja zaposlenih ispitalo je istraživanje autora Furnham-a i Schaeffer-a (1984). Naime, utvrđene su statistički značajne korelacije između kongruentnosti i zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja zaposlenih. Nisu utvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti i pola i starosti.

U istraživanju (Meir, Malamed, 1986) na uzorku učiteljica u Izraelu (S okruženje) ispitivana je povezanost ukladenosti osoba-okolina i različitih mera psihološkog blagostanja zaposlenih. Rezultati su potvrdili povezanost kongruentnosti i zadovoljstva profesijom i somatskih tegoba. Statistički značajni rezultati nisu potvrđeni kada je ispitivana povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom i anksioznosti. Autori rada su istakli da je bitno da se provere korelacije kongruentnosti i različitih mera psihološkog blagostanja zaposlenih na uzorcima drugih kultura.

Na uzorku manuelnih radnika tekstilne industrije (Heesacker, Elliott, Howe, 1988), odnosno pripadnika R okruženja, rezultati nisu pokazali statistički značajnu korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom, produktivnosti, apsentizma i povreda na radu.

U istraživanju (Meir, Green-Eppel, 1999) na uzorku pešadijskih vojnika nije potvrđena povezanost kongruencije osoba-okolina i zadovoljstva poslom, anksioznosti i somatskih tegoba. Ovakvi rezultati su interpretirani u svetlu specifičnosti uzorka.

Na uzorku profesorki Meir i Malamed (1986), pripadnica S okruženja, su potvrdili povezanost ukladenosti osoba-okolina i zadovoljstva zanimanjem i somatskim tegobama, ali ne korelaciju sa anksioznošću i zadovoljstvom poslom.

Meir (1989) je elaborirajući radove kongruentnosti ukazao da nekongruentnost može imati ekstremne posledice poput izgaranja, nezadovoljstva poslom, neprilagođavanja i konačno napuštanja radnog mesta ili radne organizacije. Autor nudi praktična rešenja kako bi se umanjile ili u potpunosti eliminisale negativne posledice nekongruentnosti zaposlenih: premeštaj zaposlenog u drugu kongruentniju radnu jedinicu koja je u sklopu istog zanimanja i specijalnosti; promenu specijalnosti unutar istog zanimanja koja će omogućiti veću kongruentnost; odabir aktivnosti van radnog mesta koje su usklađene sa interesovanjima osobe; smanjivanje značaja koje zaposleni pridaje okruženju i poslu za zadovoljstvo poslom i psihološko blagostanje i povećanje drugih vidova kongruentnosti (usklađenost sa idejama kolega na poslu, usklađenost sposobnosti osobe i posla i usklađenost sa

aktivnostima van posla); i kao konačno rešenje promena zanimanja ili okruženja u smeru veće kongruentnosti.

Istraživanja usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i zadovoljstva poslom

U istraživanjima povezanosti kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao najčešće je izučavana upravo korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Bowlws, 2008). Osnova ovih istraživanja je Holland-ov postulat o tome da veća usklađenost profesionalnih interesovanja i radnog okruženja zaposlenih vodi boljim radnim ishodima odnosno većem zadovoljstvu poslom.

Kongruentnost osoba-okolina je nužan ali ne i dovoljan uslov za zadovoljstvo poslom (Meir, Tzadok, 2000). Ako je osoba visoko uklađena sa okolinom, okolina postaje njen značajni izvor zadovoljstva poslom. Međutim ukoliko je niska kongruencija osobe i okoline, okolina nije za nju značajan izvor zadovoljstva. U slučajevima niske kongruencije, zavisno od mogućnosti alternativnog zapošljavanja ili ljudi traže novo kongruentnije okruženje ili umanjujući značaj okruženja traže druge izvore zadovoljstva poslom. Brojni su drugi izvori zadovoljstva poslom kao npr. mogućnosti razvijanja i ispoljavanja sposobnosti i veština, kongruentnost osoba-zanimanje, zarada, saradnja sa kolegama i nadređenima.

Nekoliko metaanaliza je imalo za cilj ispitivanje povezanosti Usklađenosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom.

Prva u nizu metaanaliza (Assouline, Meir, 1987) je obuhvatila 53 korelacije kongruentnosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom. Utvrđena je mera efekta 0,21, kao i visoki stepen varijanse između različitih studija. Jačina korelacije ovih varijabli zavisila je od načina određivanja tipa okoline. Kada je okruženje određeno na osnovu dominantnog tipa interesovanja zaposlenih kolega, rezultati su pokazali jaču korelaciju zadovoljstva poslom i kongruentnosti (0,29). Dok je korelacija ovih varijabli nešto niža (0,21) kada je okruženje određeno na osnovu zanimanja. Rezultati ove metaanalize su takođe pokazali i statistički značajne mere efekta između kongruentnosti i postignuća (0,06) i stabilnosti (0,15).

Tranberg, Slane i Ekeberg (1993) su u metaanalizi objedinili 22 korelacije između kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Autori ove metaanalize su objedinili pored pojedinih studija predhodne metaanalize (bez nepublikovanih disertacija) i istraživanja koja su kasnije objavljena do 1993. godine. Dobijena mera efekta kongruentnosti i zadovoljstva poslom nije na statistički značajnom nivou. Ova metaanaliza je takođe proverila i da li povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom

varira u funkciji Holland-ovog tipa ličnosti ispitanika. Naime, utvrđena je najjača korelacija ($r=0,33$) kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod ispitanika socijalnog tipa ličnosti, a najmanja korelacija ($r=0,05$) kod ispitanika realističnog tipa ličnosti. Autori su zaključili da je različit značaj kongruentnosti za zadovoljstvo poslom kod pripadnika različitih RIASEC tipova ličnosti. RIASEC tipovi ličnosti se razlikuju u potencijalu za zadovoljstvo poslom. Takođe se razlikuje potencijal za zadovoljstvo poslom kod tipova ličnosti u različitim RIASEC tipovima okruženja. Na primer, ljudi istraživačkog tipa ličnosti su najzadovoljniji poslom u istraživačkim poslovima, a osobe umetničkog tipa ličnosti su zadovoljnije u neumetničkim okruženjima. Dalje, nisu ustvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena.

U svom pregledu istraživanja Osipow i Fitzgerald (1996) zaključuju da pitanje povezanosti kongruentnosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom ostaje “nerešeno” (Kantamneni, Fouad, 2013).

Metaanalza (Tsabari, Tziner, Meir, 2005) koja je bazirana na objedinjavanju rezultata 26 istraživanja koja su objavljena u periodu od 1988. do 2003. godine obuhvata 53 uzorka i 6557 ispitanika. Rezultati su pokazali da je mera efekta povezanosti usklađenosti osobe i okruženja i zadovoljstva poslom 0,17 na statistički značajnom nivou. Autori ističući važnost zadovoljstva poslom ukazuju da je dobijena mera efekta značajna iako je niska. Rezultati su potvrdili da povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom varira u funkciji Holland-ovog tipa ličnosti ispitanika. Najjača korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom je utvrđena kod ispitanika C tipa ličnosti ($r=0,20$). Utvrđene su i korelacije ovih varijabli na poduzorcima ispitanika različitih tipova ličnosti: na poduzorku ispitanika E tipa ličnosti ($r=0,18$), na poduzorku R tipa ($r=0,14$), kod ispitanika A i S tipa ($r=0,10$), i na kraju kod ispitanika sa najizraženijim I interesovanjima ($r=0,05$). Takođe je utvrđeno da su moderator varijable povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom: starost, radni staž i kultura. Naime, jača je povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod mlađih ispitanika nego kod starijih. Nasuprot ovim rezultatima takođe je utvrđeno da je kod ispitanika sa dužim radnim stažom jača korelacija ovih varijabli u odnosu na ispitanike sa kraćim radnim stažom. Ovi kontradiktorni rezultati dovode do pitanja da li su moderator godine starosti ili dužina radnog staža.

Rezultati su pokazali da je i kultura moderator varijabla u povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Naime, jača povezanost ovih varijabli je utvrđena na uzorku Izraela (kolektivistička kultura) nego na uzorku ispitanika iz Amerike (individualistička kultura). Autori metaanalize se pozivaju na radove Hofstede-a i Bond-a (1984) i Hofstede-a (1983) o nacionalnim kulturama u objašnjenju ovakvih rezultata. Naime, Hofstede i Bond (1984) ukazuju da se dimenzija

individualizam-kolektivizam povezuje sa stepenom ekonomskog razvoja države odnosno sa mogućnostima zapošljavanja. U individualističkim kulturama ljudi imaju veće mogućnosti zapošljavanja stoga je izbor radnog mesta i zadovoljstvo poslom određeno brojnim drugim složenijim faktorima. U kulturama poput Izraela koje karakteriše srednji nivo individualizma pitanje izbora zanimanja i zadovoljstva poslom je manje kompleksno i određeno je manjim brojem faktora između ostalog i ograničenim mogućnostima zapošljavanja. Ovo je jedno od objašnjenja zašto je korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom jača kod ispitanika iz Izraela u odnosu na ispitanike iz Amerike. Takođe Hofstede (1983) ukazuje da se u individualističkim kulturama više vrednuju lični izbori i nezavisno mišljenje i ponašanje u svim sferama života pa i u profesionalnoj karijeri. Dok se u kolektivističkim kulturama, koje karakteriše i visoka distanca moći, neguje lojanost i kao prioritet se ističu ciljevi grupe i radne organizacije a ne lični ciljevi samoaktuelizacije i zadovoljstva. Tsabari i saradnici (2005) zaključuju da se Holland-ovi postulati o kongruentnosti više potvrđuju u individualističkim nego u kolektivističkim kulturama kao i u kulturama veće distance moći. Takođe autori metaanalize ističu da istraživanja povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom imaju problem restrikcije ranga. Osobe koje smatraju da određen posao nije u skladu sa njihovim interesovanjima verovatno neće aplicirati za prijem na to radno mesto. Takođe nekongruentni zaposleni često napuštaju posao i traže posao koji će im više odgovarati. Hofstede (1983) ukazuje da je u individualističkim kulturama postoji veća mobilnost zaposlenih sa ciljem većeg zadovoljstva poslom i samoaktuelizacije. Sa druge strane, u kolektivističkim kulturama postoji jaka veza zaposlenog i radnog kolektiva, što sve utiče na manju mobilnost zaposlenih (Hofstede, 1984).

Neobjavljena metaanaliza (doktorska disertacija) autora Morris-a (2003 prema Earl, 2014) objedinila je rezultate brojnih studija povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom na uzorku zaposlenih. Mera efekta ovih varijabli je 0,24 na uzorku 76 studija odnosno 40436 zaposlenih.

Doktorska disertacija autorke Earl (2014) objedinila je u metaanalizi 140 uzoraka i 988 korelacija iz 79 studija koje su ispitivale povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Ustanovljena je niska 0,09 mera efekta ali statistički značajna. Pretpostavka od koje se u radu pošlo je da će jača biti mera efekta između kongruentnosti i intrinzičkog zadovoljstva poslom u odnosu na meru efekta kongruentnosti i opšteg zadovoljstva poslom. Ova pretpostavka nije potvrđena jer su mere efekta pomenutih varijabli identične po intenzitetu i iznose 0,20.

Pregled istraživanja (Spokane, Meir, Catalano, 2000) je obuhvatio 66 objavljenih radova o povezanosti uskađenosti osoba-sredina i kriterijuma vezanih za posao u periodu od 1985. do 1999.

godine. Analizom istraživanja ističu se dve generacije istraživanja kongruentnosti. Prva generacija istraživanja je ispitivala povezanost grubih indikatora kongruentnosti i profesionalnih rezultata (zadovoljstvo, stabilnost profesionalnih preferencija) na uzorcima studenata. Drugu generaciju istraživanja karakterišu značajan napredak u metodologiji istraživanja, sofisticiraniji indikatori koji se izračunavaju na osnovu nezavisnih mera osobe i sredine, kao i uzorci zaposlenih. Takođe ova istraživanja odlikuje i uključivanje moderator varijabli kao što su starost, radni staž, značajnost radne grupe. Istraživanja obe generacije imaju ograničenja u dizajnu korelacionih studija kao što su nedostatak kontrole, uzorkovanje, nedostatak randomizacije i restrikcija ranga. Autori ukazuju da se povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom u tradicionalnim korelacionim istraživanjima kreće oko 0,25.

Sledi kratak prikaz rezultata istraživanja povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Prvo su prikazana istraživanja koja su potvrdila povezanost ovih varijabli, zatim istraživanja u kojima u poređeni rezultati povezanosti različitih indeksa kongruentnosti i zadovoljstva poslom i na kraju istraživanja koja nisu potvrdila pomenutu povezanost.

Rezultati istraživanja (Ishitani, 2010) takođe pružaju podršku povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod zaposlenih. Rezultati su pokazali da kongruentnost u većoj meri objašnjava intrinzično zadovoljstvo poslom kod žena a u manjoj meri ekstrinzično zadovoljstvo poslom kod pripadnika oba pola. Socijalni tip ličnosti žena i muškaraca imaju manju ekstrinzično zadovoljstvo poslom a socijalni i konvencionalni tip ličnosti žena imaju veće intrinzično zadovoljstvo poslom.

Autori istraživanja Dik, Strife i Hansen (2010) su ispitivali korelacije između kongruentnosti i opšteg i intrinzičnog zadovoljstva poslom na uzorku zaposlenih. Rezultati su pokazali da je korelacija između kongruentnosti i intrinzičnog zadovoljstva poslom 0,16 odnosno nešto viša od korelacije između kongruentnosti i opšteg zadovoljstva poslom 0,12. Autori su zaključili da je uloga Holland-ove kongruentnosti ključna za kriterijume vezane za posao ali da je potrebno u istraživanja i u praksu karijarnog savetovanja uzeti u obzir i usklađenost obzirom na vrednosti, sposobnosti, potrebe i ličnost zaposlenih.

Cilj istraživanja (Marcus, Wagner, 2015) je bilo ispitivanje povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom, konstruktivnosti zadovoljstva poslom, kontraproduktivnih ponašanja (apsentizam, krađa, upotreba supstanci), kao i ocene produktivnosti od samog zaposlenog i od nadređenog. Računata je subjektivana kongruentnost (opis okoline su dali zaposleni) i objektivna kongruentnost (opis okoline su dali nadređeni zaposlenih). Korelacija subjektivane i objektivne

kongruentnosti je 0,42. Rezultati su pokazali da subjektivana kongruentnost korelira sa ocenom produktivnosti od samog zaposlenog. A objektivna kongruentnost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom poslom i konstruktivnošću zadovoljstva poslom. Nisu utvrđene korelacije kongruentnosti i kontraproduktivnih ponašanja.

Na uzorku zaposlenih u oblasti poslovnog softvera, spovedeno je ispitivanje povezanosti usklađenosti interesovanja osobe – specijalnosti unutar zanimanja i zadovoljstva poslom i somatskih tegoba (Meir, Malamed, 2005). Utvrđena korelacija usklađenosti interesovanja osobe – specijalnosti unutar zanimanja i zadovoljstva poslom iznosi 0,45. Zaključak da je u istraživanjima kongruentnosti bitno da se okolina odredi pomoću specijalnosti određenog zanimanja. Takođe je utvrđena statistički značajna korelacija usklađenosti interesovanja osobe – specijalnosti unutar zanimanja i somatskih tegoba. U slučaju nekongruentnosti i nezadovoljstva poslom i izgaranja zaposlenog preporuka je promena specijalnosti u okviru zanimanja osobe a ne promena zanimanja. Promena specijalnosti je verovatno efikasan “mehanizam odbrane” od izgaranja (Meir, 1990; 1994). Posle puno godina iskustva rada u jednog oblasti dolazi do akumuliranja stresa, pojave izgaranja, dosade, pada motivacije, a promena specijalnosti može biti od pomoći u smanjenju stresa i izgaranja i povećanju motivacije kod zaposlenih. Takođe promena specijalnosti može povoljno delovati na zdravlje zaposlenih, može doprineti sticanju novih znanja i veština. U mnogim organizacijama kao što su vojne promena radnih mesta i specijalnosti predstavlja prevenciju izgaranja, umora, nedostatka motivacije i inovativnih rešenja.

Rezultati istraživanja (Meir, Tzadok, 2000) su takođe potvrdili statistički značajnu korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom na uzorku zaposlenih iz 25 različitih okruženja. U istraživanju je ispitana i homogenost koja predstavlja prosečnu vrednost kongruentnosti svih pripadnika jednog okruženja. Ustanovljena je korelacija homogenosti sa jedne i kongruentnosti i zadovoljstva poslom sa druge strane. Autori su u radu dali svoje pretpostavke o tome koji su razlozi zašto je određenim studijama utvrđena statistički značajna korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom a u drugima ne. Naime, autori pretpostvaljaju da na rezultate deluju: način računanja kongruentnosti tj. indeks kongruentnosti, restrikcija ranga, da li okolinu predstavlja pripadnici jednog zanimanja ili jedne radne organizacije ili ispitanici različitih zanimanja i organizacija, upitnici zadovoljstva poslom, da li se u istraživanju ispituje opšte, intrinzičko ili ekstrinzičko zadovoljstvo poslom, upitnici interesovanja. Takođe se ukazuje i na značaj veličine okoline. Postoji razlika u osećaju pripadnosti, zadovoljstva poslom i namerom da se posao napusti kod nekongruentnih zaposlenih u velikim kolektivima i u

malim okruženjima. Zaposleni imaju veće mogućnosti da prevaziđu svoju nekongruentnost u većim okolinama sa kolegama koji imaju slična interesovanja.

Na uzorku zaposlenih bankara koji rade u C i S okolini ispitivana je povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom i ocena radnog ponašanja od strane nadređenih (Meir, Navon, 1992). Naime, uzorak su činili tek zaposleni mladi ljudi kojima su na početku rada merena interesovanja a nakon 4-6 meseci rada i kriterijumi vezani za posao. Rezultati su pokazali statistički značajnu korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku, na poduzorcima muškaraca i žena i na poduzorcima bankara C i S okoline. Kod muškaraca je utvrđena jača korelacija ovih varijabli nego kod žena. Na poduzorcima muškaraca i žena koji su raspoređeni po pripadnosti C i S okruženju nije utvrđena statistički značajna povezanost ovih varijabli. Takođe su utvrđene sledeće korelacije kongruentnosti i ocene radnog ponašanja od strane nadređenih: kongruentnosti i produktivnosti na celokupnom uzorku i na poduzorcima bankara C i S okoline; kongruentnosti i discipline i posvećenosti poslu na poduzorku bankara C okoline; kongruentnosti i odnosa sa ljudima na poduzorku bankara S okoline; kongruentnosti i ukupne ocene nadređenih na poduzorku bankara S okoline. Interesantno je da se kongruentnost tokom meseci rada povećala kod celokupnog uzorka, na poduzorcima muškaraca i žena. Takođe je uočeno da se povećala kongruentnost kod pripadnika C okruženju ali ne i kod zaposlenih S okruženja.

Interesantna je studija autora Meir-a i Tzadok-a (2000) koja je ispitivala povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom koristeći metodu diada za procenu kongruentnosti. Ovu metodu karakteriše poređenje tipa ličnosti ispitanika određenog okruženja sa tipovima ličnosti ostalih pripadnika datog okruženja. Ova metoda procene okruženja zahteva saradnju ispitanika i svih pripadnika okruženja koji su obuhvaćeni istraživanjem. Utvrđene su niske korelacije (0,22) kongruentnosti i zadovoljstva poslom.

Autori Oleski i Subich (1996) su na osnovu rezultata sprovedenog istraživanja potvrdili Hollad-ovu teoriju na uzorku zaposlenih koji su planirali da promene radno mesto. Naime, utvrđena je niska korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom. A takođe je potvrđeno da su zaposleni menjali radno mesto sa ciljem postizanja veće usklađenosti svojih profesionalnih interesovanja i radne okoline.

Studija (Ton, Hansen, 2001) je sprovedena sa ciljem ispitivanja da li je kongruentnost značajan prediktor zadovoljstva i motivacije na poslu i u braku. Ispitivana je usklađenost interesovanja osobe i okoline kao i usklađenost vrednosti osobe i okoline. Ustanovljene su sledeće statistički značajne korelacije: usklađenosti interesovanja osobe i okoline i zadovoljstva poslom, usklađenosti vrednosti

osobe i okoline sa jedne i zadovoljstva poslom, motivacije na poslu i u braku i kognitivnih sposobnosti sa druge strane. Nisu utvrđene statistički značajne korelacije između usklađenosti interesovanja osobe i okoline sa jedne i motivacije na poslu i u braku, produktivnosti, kognitivnih sposobnosti, zadovoljstva životom i brakom sa druge strane. Rezultati multiple regresije su pokazali da skup prediktora uzetih zajedno- usklađenost interesovanja osobe i okoline i usklađenost vrednosti osobe i okoline objašnjavaju oko 30% varijabiliteta zadovoljstva poslom i zadovoljstva brakom zaposlenih. Takođe je utvrđeno da su usklađenost interesovanja osobe i okoline kao i usklađenost vrednosti osobe i okoline povezane sa motivacijom na poslu preko zadovoljstva poslom.

Malo je pažnje posvećeno u literaturi dinamici procesa usklađivanja osobe i okoline. Holland (1997) opisuje kongruentnost kao dugotrajan, dinamičan i interaktivan proces koga karakterišu međusobni uticaji osobe i okoline (Wille i sar.,2014). Jedna od pretpostavki Holland-ove teorije je da se zaposleni po zapošljavanju polako usklađuje sa okruženjem kroz razvijanje poželjnih radnih ponašanja i stavova, sposobnosti, kompetencija, vrednosti, znanja koja su u skladu sa okruženjem. Okruženje oblikuje svoje pripadnike obezbeđivanjem odgovarajućih stimulansa i nagrada na koje ljudi reaguju. Dinamički proces obuhvata usklađivanja zaposlenog okruženju kao i okruženja zaposlenom. Zaposleni oblikuje okruženje u skladu sa svojim interesovanjima, aspiracijama i vrednostima. Zaposleni bira aktivnosti i interakcije koje su u skladu sa njegovim identitetom i izbegava interakcije i aktivnosti koje nisu usklađene sa njegovom ličnošću, motivima, ciljevima i vrednostima (Holland, 1997). Usklađenost osoba-okolina se povećava radnim iskustvom rada u određenoj okolini (Tracey, 2007). Adekvatan način ispitivanja povezanosti kongruentnosti i radnih ponašanja je kroz uzimanja u obzir dinamičnosti procesa usklađivanja osobe i okoline, što je jedino moguće kroz longitudinalna istraživanja (Tinsley, 2000; Tracey, Darcy, Kovalski, 2000; Spokane i sar., 2000). U radu je dat kratak prikaz longitudinalnih studija u kojima je ispitana povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom.

Autori Gottfredson i Holland (1990) su u longitudinalnom istraživanju ispitivali varijable na uzorku bankarskih službenika tokom 4 meseca. U prvom merenju ispitane su demografske varijable i kongruentnost, a u drugom zadovoljstvo poslom, uključenost u posao, upotreba sposobnosti, dvosmislenost uloge, konflikt uloga, namera za promenom posla i kontraproduktivno ponašanje. Ispitivano je opšte zadovoljstvo poslom, kao i zadovoljstvo pojedinačnim aspektima posla: zadovoljstvo samim poslom, komunikacija sa kolegama i nadređenima, zadovoljstvo zaradom i mogućnostima napredovanja. Utvrđene su statistički značajne korelacije između kongruentnosti i opšteg zadovoljstva poslom, zadovoljstva samim poslom, zadovoljstva komunikacijom sa kolegama i

nadređenima. Specifičnost ovog istraživanja se ogleda i u ispitivanju kongruentnosti po pojedinačnim RIASEC tipovima. Ispitane su korelacije opšteg zadovoljstva poslom i zadovoljstva pojedinačnim aspektima posla sa jedne i usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim RIASEC tipovima. Utvrđene su korelacije između: usklađenosti osoba-okolina po I tipu i zadovoljstva mogućnostima napredovanja; usklađenosti osoba-okolina po A, S i E tipovima i opšteg zadovoljstva poslom i zadovoljstva samim poslom; usklađenosti osoba-okolina po C tipu i zadovoljstva mogućnostima napredovanja. Rezultati su potvrdili povezanost kongruentnosti i uključenosti u posao i upotrebe sposobnosti. Nisu utvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti i dvosmislenosti uloge, konflikta uloga, namere za promenom posla i kontraproaktivnog ponašanja. Sledeće korelacije su utvrđene između kongruentnosti po pojedinačnim RIASEC tipovima i pomenutih kriterijuma vezanih za posao: usklađenosti osoba-okolina po R tipu i namera za promenom posla; usklađenosti osoba-okolina po A tipu i upotreba sposobnosti i usklađenosti osoba-okolina po S tipu i upotreba sposobnosti i uključenost u posao. Diferencijacija nije moderator na relaciji kongruentnosti i zadovoljstva poslom.

U longitudinalnoj studiji autora Meir-a, Tziner-a i Glazner-a (1997) uzorak je činilo 180 novozapošljenih osoba (osobe su radile do tri meseca na određenom radnom mestu). Prvo ispitivanje zaposlenih bilo je u prva tri meseca rada kao i 5-7 meseci kasnije. Ispitivana su profesionalna interesovanja, radno okruženje i značaj koji zaposleni pridaju radnoj grupi u kojoj rade. Ispitanici su podeljeni u dve grupe i to u grupu nisko kongruentnih i grupu visoko kongruentnih zaposlenih. U kasnijem testiranju ispitanika došlo je do velikog osipanja uzorka. Naime, u testiranju ispitanika nakon 5-7 meseci uočeno je da je čak 64% nisko kongruentnih ispitanika napustilo radno mesto. Dok je 93% visoko kongruentnih zaposlenih još uvek radilo na istom radnom mestu. U početnoj fazi testiranja utvrđena korelacija između kongruentnosti i zadovoljstva poslom iznosila je 0,22, a i u kasnijem testiranju ispitanika ostala je 0,22. Ustanovljeno je da je značaj koji ispitanici pridaju grupi u kojoj rade značajan moderator povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Brojna druga istraživanja potvrdila su da je značaj grupe moderator povezanosti ovih varijabli (Meir, Keinan, Segal, 1986; Meir, Hadas, Noyfeld, 1997; Meir, Green-Eppel, 1999).

Fricko i Beehr (1992) su kroz longitudinalnu studiju u trajanju od 7 godina ispitivali relacije kongruentnosti, pola, zanimanja i zadovoljstva poslom. Komparirani su rezultati povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom na uzorcima zaposlenih u zanimanjima koja su “tipično ženska” odnosno zanimanjima u kojima dominantno rade žene kao i “tipično muškim” zanimanjima tj. zanimanjima u kojima radi veći procenat muškaraca. Rezultati su pokazali jaču povezanost

kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod žena koje su radile “tipično ženske” poslove (pomagačke profesije) u odnosu na žene koje su radile “tipično muške” poslove. Kod muškaraca koji rade “tipično muške” poslove je takođe jača povezanost ovih varijabli u poređenju sa muškarcima koji rade “tipično ženske” poslove. Takođe je utvrđeno da su žene manje kongruentne od muškaraca. A korelacija kongruentnosti i zarade nije statistički značajna.

U logitudinalnom istraživanju (Smart, Elton, McLaughlin, 1986) tokom 9 godina praćena je profesionalna karijera ispitanika sa tek završenim fakultetom. Rezultati su potvrdili korelaciju kongruentnosti i intrinzičnog zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku i na poduzorcima žena i muškaraca. Utvrđena je jača korelacija pomenutih varijabli na uzorku žena u poređenju sa korelacijom na uzorku muškaraca. Na poduzorku žena je utvrđena korelacija opšteg zadovoljstva poslom i kongruentnosti, a na poduzorku muškaraca korelacija kongruentnosti i ekstrinzičnog zadovoljstva poslom. Rezultati nisu pokazali da su korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom u funkciji Holland-ovog tipa ličnosti.

Blustein, Phillips, Jobin-Davis, Finkelberg i Roarke (1997) su dobili interesantne rezultate u kvalitativnom istraživanju. Uzorak je činilo 45 zaposlenih mladih ljudi iz različitih kulturnih pozadina. Prikupljeni su brojni podaci o ispitanicima: demografske karakteristike, radno iskustvo, planovi u karijeri, obrazovanje itd.. Ovi podaci su pružili značajne informacije o individualnim i razvojnim razlikama, socijalnim, obrazovnim i profesionalnim resursima i ograničenjima. Ove prikupljene informacije su kodirane metodom utemeljene teorije. Na osnovu prikupljenih podataka su izvedene mere kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Grupa kongruentnih ispitanika je izvestila o jačem zadovoljstvu poslom i uključenosti u posao, podržavajućim kolegama, stalnom učenju na poslu i većem profesionalnom iskustvu. Dok su nekongruentni zaposleni izvestili o konfliktnijem donošenju odluka nego kongruentni zaposleni.

Rounds i Tracey (1990) ističu da je visina korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao “trivijalna” (Spokane i sar., 2000). Da bi se utvrdile jače korelacije ovih varijabli potrebna su longitudinalna istraživanja koja uključuju faktore ličnosti i okruženja koji deluju na kriterijume vezane za posao i koja primenjuju adekvatnije mere kongruentnosti. A ispitivanjem moderatorskih efekata varijabli korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom bi mogla iznositi i oko 0,40. Autori Dik i Hansen (2011) su predlagali sledeće varijable kao moderatore ove povezanosti: profesionalni indentitet (Spokane, 1985), diferencijacija profesionalnih interesovanja (Holland, 1997), prosečna vrednost interesovanja (Darcy, Tracey, 2003; Tracey, Robbins, 2006), Prestiž (Hogan 1991 prema Spokane i

sar., 2000), osobine ličnosti (Tracey, Darcy, Kovalski, 2000). Značajnost radne grupe kojoj pripada osoba je do sada jedina varijabla koja je pokazala moderatorski efekat u više studija (Meir, Tziner, Glazner, 1997; Meir, Keinan, Segal, 1986; Meir, Segal-Halevi, 2001).

Rezultati istraživanja (Meir, Keinan, Segal, 1986) su pokazali da je jača korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod ispitanika koji percipiraju veću značajnost radne grupe. Osoba koja percipira radno okruženje kao značajno i osoba koja ne doživljava okruženje kao bitno, različito reaguju na neusklađenost svojih interesovanja i okoline. Naime, osoba koja percipira radno okruženje kao značajno imaće manju tolerantnost na neusklađenost. Nekongruentna osoba koja percipira radno okruženje kao značajno verovatno će razviti nisko zadovoljstvo poslom, biće manje produktivna na poslu, izgaraće i imaće somatske tegobe. A osoba koja ne doživljava radno okruženje kao značajno, imaće veću tolerantnost na nekongruentnost. Dok nekongruentna osoba koja ne doživljava radno okruženje kao značajno može smanjiti ulaganje u radno okruženje i više se posvetiti okruženjima sa kojima je usklađenija van sveta rada (npr. hobi).

Meir i Segal-Halevi (2001) su utvrdili nelinearni obrazac kada su ispitivali relacije pomenutih varijabli na uzorku padobranaca. Dakle, ispitanici koji percipiraju visoku značajnost grupe imaju nisku kongruentnost i visoko zadovoljstvo poslom. Kod ispitanika koji imaju srednje skorove značajnosti grupe, zadovoljstvo poslom raste sa kongruentnošću. A kod ispitanika sa niskim skorovima značajnosti grupe, zadovoljstvo poslom je visoko kada je kongruentnost visoka. Zatim postoje ispitanici sa niskim skorovima značajnosti grupe koji imaju srednju izraženost kongruentnosti i nisko zadovoljstvo poslom. Ovi rezultati ukazuju da su relacije pomenutih varijabli kompleksnije nego što se ranije smatralo.

Interesantno je i istraživanje (Dik, Hansen, 2011) koje je ispitivalo moderatore na relaciji kongruencije osoba-okolina i zadovoljstva poslom. Najpre su rezultati potvrdili povezanost kongruencije osoba-okolina i zadovoljstva poslom, uključenosti u posao, intrinzične motivacije i intrinzičnog zadovoljstva poslom. Rezultati su pokazali da je povezanost kongruencije osoba-okolina i opšteg i intrinzičnog zadovoljstva poslom moderirana varijablom uključenost u posao. A kao moderator povezanosti kongruencije i intrinzičkog zadovoljstva poslom izdvojena je intrinzična motivacija. Psihološka uključenost je takođe moderator povezanosti kongruencije i intrinzičnog zadovoljstva poslom. Naime, kod osoba koje imaju manju uključenost u posao, intrinzičnu motivaciju i psihološku uključenost, jača je povezanost kongruencije osoba-okolina i zadovoljstva poslom u odnosu na osobe koje imaju izraženije moderatore (uključenost u posao, intrinzična motivacija i psihološka uključenost). Ovi rezultati sugerišu da je kongruentnost značajnija u kontekstu povezanosti

sa zadovoljstvom poslom za osobe koji pridaju manji značaj poslu u životu, koji su manje motivisani intrinzičnim nagradama i koji percipiraju da imaju manju moć u odlučivanju u svom radnom okruženju. Dok osobe koje puno ulažu u svoj posao, i koje učestvuju u odlučivanju na poslu, sa druge strane, mogu imati visoko intrinzično zadovoljstvo poslom bez obzira da li rade u kongruentnom ili nekongruentnom okruženju.

Carson i Mowesian (1993) su na uzorku zaposlenih potvrdili korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom. A moderatoski efekat diferencijacije, konzistencije i identiteta nije potvrđen na relaciji kongruentnosti i zadovoljstva poslom.

Istraživanje u sklopu disertacije (Lew, 1997) ispitivalo je povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom i uključenosti u posao na uzorku psihologa i optičara. Nije ustanovljena statistički značajna korelacija kongruentnosti i uključenosti u posao i intrinzičkog i opšteg zadovoljstva poslom. Dok je utvrđena statistički značajna korelacija kongruentnosti i ekstrinzičkog zadovoljstva poslom (0,17). Takođe nije potvrđena moderatorska uloga uključenosti u posao na relaciji kongruentnosti i ekstrinzičkog, intrinzičkog i opšteg zadovoljstva poslom. Na poduzorku ispitanika niske uključenosti u posao, nije utvrđena korelacija kongruentnosti i ekstrinzičkog, intrinzičkog i opšteg zadovoljstva poslom. Dok je na poduzorku ispitanika visoke uključenosti u posao utvrđena korelacija kongruentnosti i ekstrinzičkog zadovoljstva poslom (0,32). Korelacije kongruentnosti i intrinzičkog i opšteg zadovoljstva poslom nisu statistički značajne na ovom poduzorku ispitanika.

Određena istraživanja su pružala mešovite rezultate povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom zavisno od vrste indeksa kongruentnosti (Hoeglund, Hansen, 1999; Young i sar., 1998; Lent, Lopez, 1996).

Istraživači Lent i Lopez (1996) su ispitivali korelacije 3 ideksa kongruentnosti i zadovoljstva poslom, mobilnosti i ostajanja na poslu na uzorku menadžera, inženjera, hemičara, medicinskih sestara. Radna okolina je procenjivana na dva načina: the Dictionary of Holland occupational codes (DHOC; Gottfredson, Holland, Ogawa, 1982 prema Lent i Lopez, 1996) i the Environmental Assessment Technique (EAT; Holland, 1985 prema Lent i Lopez, 1996). Rezultati su pokazali da od načina na koji je kodirano okruženje zavisi vrednost kongruentnosti a samim tim i korelacija sa zadovoljstvom poslom. Od ukupno 18 sprovedenih korelacija samo dve imaju statistički značajne rezultate. Precizniji i sofisticiraniji indeksi kongruentnosti pokazuju jaču korelaciju sa zadovoljstvom poslom. Nisu utvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti sa jedne i mobilnosti i ostajanja

na poslu sa druge strane. Takođe nisu utvrđene statistički značajne korelacije kongruentnosti i pola, starosti i obrazovanja.

Young i saradnici (1998) su istraživali povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom na reprezentativnom uzorku od 172 zanimanja. Naime, ispitivana je povezanost 11 različitih indeksa kongruentnosti i zadovoljstva poslom koje je mereno preko dva upitnika. Nijedna od ukupno dvadesetidve ispitane korelacije nije statistički značajna. Korelacije između različitih indeksa kongruentnosti kretale su se od 0,18 do 0,98 (prosečna vrednost korelacija je 0,73). Rezultati su pokazali da su korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom u funkciji Holland-ovog tipa ličnosti. Ispitana je povezanost ovih varijabli na poduzorcima ispitanika različitih RIASEC tipova ličnosti (interesovanja). Utvrđeno je da su najjače i najstabilnije korelacije pomenutih varijabli na poduzorku ispitanika koji pripadaju istraživačkom tipu ličnosti (na poduzorku ispitanika kod kojih su najizraženija istraživačka interesovanja). Ovi rezultati su objašnjeni viskom distinktivnošću interesovanja i sposobnosti ispitanika istraživačkog tipa ličnosti. Dok su najslabije korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom kod ispitanika socijalnog tipa ličnosti (kod ispitanika kod kojih su najizraženija socijalna interesovanja). Dalje utvrđeno je da zaposleni konvencionalnog tipa ličnosti čija su interesovanja usklađenija sa okolinom imaju manje zadovoljstvo poslom i obrnuto. Autori su ukazali da su potrebna dalja istraživanja ovakvih rezultata koja su kontradiktorna Holland-ovim postulatima teorije. Takođe su ispitane korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika koji pripadaju određenim RIASEC tipovima okoline. Rezultati su pokazali da su korelacije pomenutih varijabli najjače i najstabilnije na poduzorcima pripadnika istraživačkih i preduzetničkih okruženja. Pretpostavlja se da su visoko distinktivni zadaci, zaduženja i aktivnosti ovih radnih okolina. Na poduzorku pripadnika umetničkih okruženja utvrđena je negativna korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom (zaposleni čija su interesovanja usklađenija sa okolinom imaju manje zadovoljstvo poslom i obrnuto). Autori su pretpostavili da su ovi rezultati posledica slabe reprezentativnosti i malog broja pripadnika umetničkih okruženja; kao i stalne težnje ovih zaposlenih za novim i kreativnijim okruženjima i brzom i lakom razvijanju nezadovoljstva postojećim okruženjem.

Istraživanje (Hoeglund, Hansen, 1999) je ispitivalo povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih žena i muškaraca. Naime, ispitana je povezanost 5 različitih indeksa kongruentnosti i zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku kao i na poduzorcima ukupno 16 zanimanja (9 zanimanja žena i 7 zanimanja muškaraca). Samo 9 od ukupno 85 sprovedenih korelacija ima statistički značajne rezultate. Utvrđene su niske korelacije ovih varijabli na poduzorcima muških

profesora socijalnih nauka (S okruženje), sekretarica (C okruženje), nastavnica engleskog jezika (A okruženje) i žena u mornarici (R okruženje). Autori su zaključili da pored kongruentnosti koja u manjoj meri utiče na zadovoljstvo poslom, postoje brojni faktori zadovoljstva poslom koje ovo istraživanje nije uključilo. Za zadovoljstvo poslom faktor kongruentnosti je pre svega bitan ljudima koji menjaju oblast rada ili drastično menjaju posao u istoj oblasti rada a ne i zaposlenima koji duže rade na istom radnom mestu a zadovoljni su poslom, kao ni sezonskim radnicima.

Dok neke studije nisu potvrdile povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Wille, Tracey, Feys, Fruyt, 2014; Dockins, 2004; Meir, Green-Eppel, 1999).

U istraživanju (Wille, Tracey, Feys, Fruyt, 2014) ispitivane su stabilnost i promene kongruentnosti tokom prvih 15 godina karijere zaposlenih različitih zanimanja. Korišćene su Euklidska distanca i korelacija profila kao metode izračunavanja kongruentnosti. Ovo istraživanje takođe je pokazalo da je Euklidska distanca dobra mera kongruentnosti. Okruženje je opisano subjektivnom i objektivnom merom. Utvrđena je relativna stabilnost interesovanja i okruženja tokom vremena. Rezultati su pokazali srednju stabilnost kongruentnosti tokom vremena sa mogućnošću promena. Takođe rezultati nisu pokazali povećanje kongruentnosti tokom vremena. Korelacija ovih objektivnih i subjektivnih mera okruženja je srednjeg intenziteta, a tokom godina se povećala što ukazuje da zaposleni tokom godina stiču realniju sliku o okruženju. Nije utvrđena statistički značajna korelacija kongruentnosti koja je merena nekoliko puta tokom 15 godina istraživanja i zadovoljstva životom ispitanika na kraju istraživanja. Kongruentnost je važna za proces selekcije potencijalnih kandidata za posao a takođe predstavlja bitan faktor za radna ponašanja zaposlenih tokom prvih 15 godina karijere. Zaključak rada je da kongruentnost predstavlja ključni aspekt u karijernom vođenju.

U istraživanju doktorske disertacije (Dockins, 2004) na uzorku medicinskog osoblja nije potvrđena korelacija između kongruentnosti i zadovoljstva poslom i stabilnosti.

U istraživanju (Meir, Green-Eppel, 1999) na uzorku pešadijskih vojnika nije potvrđena povezanost kongruencije osoba-okolina i zadovoljstva poslom. Ovakvi rezultati su interpretirani u svetlu specifičnosti uzorka. Rezultati su ukazali na značaj alterenativnih izvora zadovoljstva poslom u okolnostima niske kongruentnosti osobe-okoline. Naime, utvrđena je visoka povezanost značaja grupe i mogućnosti upotrebe sposobnosti i veština sa zadovoljstvom poslom.

Na uzorku zaposlenih u Hrvatskoj je ispitivana povezanost usklađenosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom (Babarović, Šverko, 2005). Profesionalna interesovanja zaposlenih su merena Hrvatskom verzijom Holland-ovog instrumenta SDS, a okolina je opisana RIASEC troslovnim kodom

preko "The Occupations Finder". Usklađenost osoba-okolina je operacionalizovana Iachan-ovim indeksom. U istraživanju je ispitivano opšte zadovoljstvo poslom kao i zadovoljstvo pojedinim aspektima posla. Na osnovu izraženosti usklađenosti ispitanici su podeljeni u četiri grupe: visoke, umereno visoke, umereno niske i niske kongruentnosti. Rezultati su pokazali slabu statistički značajnu ili neznačajnu korelaciju usklađenosti i zadovoljstva poslom. Ne postoje sistematske i interpretabilne razlike u opštem zadovoljstvu poslom kao ni u zadovoljstvu pojedinim aspektima posla između grupa ispitanika koje su formirane po izraženosti usklađenosti. Takođe nije utvrđena povezanost usklađenosti osoba-okolina i apsentizma. Zaključak istraživača je da usklađenost osoba-okolina nije krucijalan faktor za zadovoljstvo poslom zaposlenih Hrvatskoj.

Rezultati doktorske disertacije autorke Bowles (2008) su kontradiktorni Holland-ovim postulatima. Naime, utvrđene su niske ali negativne korelacije kongruentnosti i opšteg i ekstrinzičkog zadovoljstva poslom. Korelacija kongruentnosti i intrinzičkog zadovoljstvom poslom nije statistički značajna. Ovi rezultati su intepretirani društvenim kontekstom stalnih socijalnih, tehnoloških, zakonskih i političkih promena i ekonomske krize u kojoj kod zaposlenih prevladavaju ekstrinzički faktori zadovoljstva nad intrinzičkim. Proveravane su korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom na poduzorcima koji čine pripadnici RIASEC okruženja. Rezultati su pokazali statistički značajne ali negativne korelacije kongruentnosti i opšteg, ekstrinzičkog i intrinzičkog zadovoljstva poslom na poduzorku pripadnika I okoline.

Razlozi rezultata niske korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao

Pregled istraživanja nam ukazuje na skromne rezultate povezanosti kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao koje odudaraju od teorijskih očekivanja. Brojni istraživači su pokušali da odgonetnu razloge niske korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao (Arnold, 2004; Tinsley, 2000; Chartrand, Walsh, 1999; Fricko, Beehr, 1992).

Arnold (2004) u svom radu otkriva četrnaest potencijalnih razloga za rezultate istraživanja koja su utvrdila nisku povezanosti kongruentnosti i radnih ponašanja (problem kongruentnosti kako ga on imenuje). On razloge grupiše u tri celine: razlozi koji potiču iz manjkavosti teorije, zatim empirijskih istraživanja koja su proučavala ovaj problem i razlozi koji potiču iz stalnih promena u poslovima i savremenom poslovanju.

Prva grupa potencijalnih razloga niske povezanosti kongruentnosti i radnih ponašanja odnosi se na manjkavosti Holland-ove teorije. Arnold (2004) posebno ističe značaj ovih razloga u objašnjenju ovakvih rezultata.

1. Holland-ova teorija neadekvatno opisuje strukturu profesionalnih interesovanja na empirijskim podacima.

Brojna istraživanja imala su za cilj ispitivanje usklađenosti strukture podataka sa Holland-ovim modelom na uzorcima različitih kultura. Rezultati metaanaliza nisu pokazali adekvatnost ovog modela u svim kulturama (Rounds, Tracey, 1996; Ryan, Rounds, Tracey, 1996). Ukoliko Holland-ova teorija neadekvatno opisuje strukturu profesionalnih interesovanja na empirijskim podacima, onda je kongruentnost koja se bazira na ovoj teoriji problematična.

2. Holland-ovi tipovi profesionalnih interesovanja ne obuhvataju određene individualne razlike koje su značajne za profesionalne izbore ljudi.

U Holland-ovoj teoriji se posebno naglašava da su profesionalna interesovanja direktna ekspresija osobina ličnosti, čak se tipovi profesionalnih interesovanja nazivaju tipovima ličnosti. Rezultati brojnih istraživanja su potvrdili statistički značajnu korelaciju Holland-ovih RIASEC tipova interesovanja i skorova na upitnicima opštih osobina ličnosti (Spokane i sar. 2000). Na primer, Gottfredson, Jones i Holland (1993) su empirijski utvrdili povezanost između socijalnih i preduzetničkih interesovanja i ekstraverzije, kao i korelaciju između istraživačkih i umetničkih interesovanja i otvorenosti za iskustvo i savestnosti. Ipak, Gottfredson i saradnici (1993) priznaju da dobijene korelacije nisu ni približno visoke kako bi potvrdile ekvivalentnost ovih konstrukata. I drugi istraživači su se složili sa takvim zaključkom (Schinka, Dye, Curtiss, 1997; Tokar Swanson, 1995). Rezultati istraživanja osobina ličnosti su utvrdila značajnu korelaciju radnih ponašanja i Big five dimenzija (Barrick, Mount, 1991), kao i drugih specifičnijih osobina ličnosti (Hough, Ones, 2001). Zaključak ovakvih istraživanja je da kada su u pitanju kriterijumi vezani za posao veću prediktivnu moć imaju opšte osobine ličnosti u odnosu na Holland-ova profesionalna interesovanja (De Fruyt, Mervielde, 1999). Sve ovo sugerše da osobine ličnosti objašnjavaju značajan deo varijabiliteta kriterijuma vezanih za posao koji ne objašnjavaju Holland-ovi tipovi profesionalnih interesovanja, kao i da Holland-ovi tipovi profesionalnih interesovanja ne obuhvataju određene individualne razlike koje su značajne za profesionalne izbore ljudi.

3. Holland-ova teorija zanemaruje direktne efekte profesionalnih interesovanja i okruženja na kriterijume vezane za posao.

Edwards (1991) je ukazao na važnost direktnih efekata profesionalnih interesovanja i okruženja na kriterijume vezane za posao. Određeni aspekti okruženja imaju verovatno univerzalan ili skoro univerzalan uticaj na radna ponašanja zaposlenih. Na primer, umerena raznovrsnost na poslu onemogućava da se kod zaposlenih pojavi dosada. Sa druge strane visoko izražena raznovrsnost poslova može prouzrokovati nedostatak fokusa i usredsređenosti zaposlenih.

Isto tako, određeni aspekti ličnosti deluju na radna ponašanja u svakom ili skoro svakom okruženju. Na primer, uticaj osobine savesnosti na produktivnost zaposlenih može se ogledati u strogoj usmerenosti na propisane zadatke. Na ovaj način, efekti profesionalnih interesovanja i okruženja umanjuju povezanost kongruentnosti i radnih ponašanja. Osim toga, Holland-ovi konstrukti ne odražavaju direktno aspekte okruženja koji utiču na radna ponašanja zaposlenih.

4. Zanimanje može biti nedovoljno adekvatna konceptualizacija okruženja.

Holland-ova teorija predstavlja teoriju izbora zanimanja, stoga je logično da se okruženje opisuje preko izbora zanimanja osobe. Holland (1997) određuje zanimanje kao način života, okruženje a ne samo set izolovanih profesionalnih funkcija i sposobnosti. Ipak, zanimanje nije jedini način definisanja radne okoline. Furnham (2001) je pokazao drugačije načine određenja okruženja u različitim teorijama ukladenosti osobe i okoline. U kontekstu Holland-ove teorije, alternativno određenje okruženja bilo bi preko uže specijalnosti zanimanja, sektora industrije, radne organizacije, radnog odeljenja ili radne grupe.

Čak i ukoliko zaposleni imaju formalno isto zanimanje, postoje određene razlike u njihovim radnim okruženjima. Na primer, postoje razlike u okruženju između računovođe u agenciji za pomoć ljudima i zaposlenog istog zanimanja u fabrici čelika ili lancu brze hrane. Verovatno da razlike u okruženju osoba istog zanimanja potiču od aktivnosti kojima se zaposleni bave na radnom mestu i od vrednosti koje poštuju i kojima se vode u svom radu. Finegan (2000) ukazuje na to da priroda aktivnosti koje obavljaju zaposleni u velikoj meri utiče na radno okruženje.

Dominantan trend u istraživanjima kongruentnosti je određivanje radne okoline preko zanimanja. Ovakav način određenja okruženja u istraživanjima efekata kongruentnosti na radna ponašanja je ograničavajuće.

5. Separacija (razdvajanje) osobe i okoline može biti veštačka

U određenoj meri osoba kreira svoje radno okruženje. Osoba to može učiniti prilagođavajući sebi posao na način koji joj odgovara (Tracey i sar., 2000) ili usvajajući inovacije koje menjaju značajno posao (Furnham, 2001; King, Anderson 1995). Osoba koja ima niska socijalna profesionalna interesovanja može prilagoditi sebi okruženje tako što će smanjiti kontakte sa kolegama na poslu koliko je to u mogućnosti (održavanje kratkih poslovnih sastanaka, izbegavanje kantine, promena procedura rada kako bi se izbegao ili smanjio kontakt sa kolegama). I sam Holland ukazuje na to da zaposleni oblikuju mikro okruženje u kome rade, što ukazuje da njegova teorija priznaje dinamičnost odnosa između elemenata modela. Arnold(2004) ipak ukazuje na veću dinamiku i prepletenost osobe i okruženja. Činjenicu da zaposleni u određenoj meri adaptiraju (kreiraju) okruženje kako im odgovara, Arnold koristi ne kao razlog niske korelacije između kongruentnosti i radnih ponašanja, već u prilog tome da povezanost treba da bude visoka.

6. Neadekvatnost troslovnog koda kojim se opisuje osoba i okruženje

Najčešći način opisivanja osobe i okruženja je troslovni kod (tri najizraženija tipa). Postoje najmanje tri ograničenja ovakvog načina opisivanja osobe i okoline (Tinsley, 2000).

Prvo, ovi kodovi ne daju informaciju o međusobnim razlikama u izraženostima pojedinih tipova. Holland ističe značaj diferencijacije odnosno značaj međusobnih razlika između veličina skorova tipova okruženja i osobe. On sugerise da će niska diferencijacija smanjiti efekat kongruentnosti na radna ponašanja. Ali većina istraživanja je pokazala nizak parcijalni efekat diferencijacije (Holland, 1997), što nam ukazuje da upotreba troslovnog koda ne znači značajni gubitak važnih informacija. Drugo moguće ograničenje se odnosi na visinu skorova tipova okruženja i osobe u troslovnom kodu. Iako su dve osobe opisane istim kodom, one mogu imati različite visine skorova na tipovima troslovnog koda. Treće ograničenje troslovnog koda je zanemarivanje tipova osobe ili okruženja koji nisu visoko izraženi. Zapravo, tipovi koji nisu prisutni u troslovnom kodu pružaju informaciju o tome šta ljudi žele da izbegnu. Hesketh (2000) ističe da informacija o tome šta ljudi žele da izbegnu je podjednako bitna kao i o tome šta žele. Na primer, izračunata kongruencija osobe sa CIR profilom u CSR okruženju je visoka. Međutim ova osoba se može osećati neprijatno u pomenutom okruženju ako su njena S profesionalna interesovanja niska, jer ima tendenciju da izbegne veće kontakte sa drugim ljudima.

U drugoj celini su navedeni potencijalni razlozi niske korelacije između kongruentnosti i radnih ponašanja koji potiču od dizajna istraživanja (Arnold, 2004).

7. Okruženje nije dovoljno precizno operacionalizovano.

Kao što je prethodno istaknuto, Holland-ova teorija određuje radno okruženje preko zanimanja osobe što nije dovoljno precizno. Ovaj nedostatak u teoriji se odražava na problem adekvatne i precizne operacionalizacije okruženja u istraživanjima. U većini istraživanja okruženje je određeno preko zanimanja ili preko troslovnog koda po Holland-ovom rečniku kodova zanimanja (Dictionary of Holland Occupational Codes - DHOC: Gottfredson, Holland, 1989).

Postoje bar dva nedostatka opisa okruženja preko troslovnog koda zanimanja. Prvi nedostatak ogleda se u tome što postoje razlike u okruženju zaposlenih istog zanimanja ili naziva radnog mesta. Na primer, iako različiti inženjeri u fabrici (Holland-ov troslovni kod je RIE) imaju formalno isti naziv radnog mesta, njihova okruženja neće biti identična. Postojeće razlike između okruženja inženjera koji je nadzornik (RES), i inženjera koji je tehnički inženjer (IRE). Takođe će se razlikovati i okruženja inženjera koji je senior menadžer (ERI) i inženjera koji proverava da li se fabrika gradi po predviđenoj specifikaciji (RCI). Drugi nedostatak opisa okruženja preko troslovnog koda zanimanja se odnosi na praktični deo istraživanja. Neretko ispitanici u upitnicima ne napišu potpuni ili jasan naziv radnog mesta, što dovodi do značajnih grešaka u određivanju okruženja. Uzmimo prethodni primer u obzir, kada zaposleni koji je inženjer u fabrici napiše nedovoljno precizno u upitniku da radi kao industrijski inženjer. Ova nepreciznost ispitanika dovodi do greške u određivanju troslovnog koda okruženja. Dakle usled toga što je zaposleni nedovoljno tačno odredio svoje radno mesto, okruženje ovog zaposlenog biće određeno kodom industrijskog inženjera EIR, a ispravan kod za inženjera u fabrici je REI.

8. Odabir radnog ponašanja kao kriterijumske varijable u istraživanju.

U brojnim istraživanjima povezanosti kongruentnosti i radnih ponašanja, dominantan broj je ispitivao relacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Tinsley, 2000). Kao što je već napomenuto u radu, sumiranjem rezultata studija u metaanalizama utvrđene su niske ili statistički neznačajne korelacije između ovih varijabli. Postoje brojni razlozi zašto su zaposleni nezadovoljni poslom iako postoji visoka ukladenost njihovih profesionalnih interesovanja i okruženja. Na primer, razlozi nezadovoljstva poslom mogu biti niske zarade u poređenju sa kolegama u drugim organizacijama, ili nezadovoljavajuća saradnja sa kolegama i nadređenima. Dakle, niska korelacija kongruentnosti i

određenih radnih ponašanja može biti objašnjena značajnim uticajem velikog broja drugih varijabli koje nisu uključene u istraživanje.

9. Istraživanja kongruentnosti mogu imati problem restrikcije ranga.

Spokane (2000) kao i drugi istraživači (Chartrand, Walsh, 1999; Tracey i sar, 2000; Rounds i sar., 1987) smatraju da se niska korelacija kongruentnosti i radnih ponašanja zaposlenih može objasniti delom i restrikcijom ranga. Holland-ova teza da svaka osoba teži okruženju koje je kongruentno sa njenim profilom profesionalnih interesovanja, ukazuje da je dominantan broj zaposlenih usklađen sa okruženjem u kojem radi. Takođe okruženje kao i zaposleni koji se bave profesionalnom selekcijom biraju i zadržavaju pojedince čija su profesionalna interesovanja usklađena sa okruženjem. Dakle, većina zaposlenih je usklađena sa okruženjem u kojem radi, što u statistici rezultira ograničenim rasponom skorova kongruentnosti odnosno restrikcijom ranga. Osobe koje su odustale od posla ili koje su dobile otkaz nisu uključene u uzorak istraživanja. Spokane (2000) predlaže eksperimentalne studije u kojima bi pojedinci bili uključeni u njima nekongruentna okruženja čime bi se ispitaio efekat na radna ponašanja. Međutim ovako dizajnirana istraživanja bi bila neetična i veštački organizovana. U istraživanjima je česta i restrikcija ranga koja je vezana za okruženje. Primer za to su istraživanja koja uključuju zaposlene samo jednog okruženja. Ovaj način uzorkovanja dovodi do pitanja da li rezultati pokazuju efekat kongruentnosti ili efekat specifičnog okruženja na radna ponašanja zaposlenih.

10. Vrsta istraživanja.

U istraživanjima je uglavnom zanemarivana Holland-ova teza o dinamici odnosa i prilagođavanju zaposlenih poslu tokom vremena. Naime, Holland pretpostavlja da osoba koja je u manjoj meri kongruentna sa okruženjem, teži da ga preoblikuje ili menja svoju percepciju i ponašanja. Na ovaj način osoba teži povećanju kongruentnosti sa okruženjem. Proučavanje ove dinamike odnosa osobe i okoline omogućuju longitudinalna istraživanja. Ipak retke su longitudinalne studije koje ispituju efekat kongruentnosti na radna ponašanja zaposlenih. Zanemarivanje teze o dinamici odnosa osobe i okoline u dizajnu studije dovodi do podcenjivanja efekta kongruentnosti na radna ponašanja zaposlenih.

11. Veliki je broj različitih indeksa za izračunavanje kongruentnosti.

Veliki je broj različitih indeksa za izračunavanje kongruentnosti, a teško je odrediti koji od njih je adekvatniji za upotrebu. Postoji tendencija da grublji indeksi koreliraju više sa kriterijumima vezanim za posao od prefinjenijih indeksa. Na osnovu opisa osobe troslovnim kodom (tri najizraženija RIASEC tipa), mogu se odrediti za nju visoko kongruentna okruženja. Holland-ova je preporuka da se

pri odabiru kongruentnog okruženja, uzmu u obzir opisi okruženja koji mogu da nastanu različitim rasporedom slova u odgovarajućem troslovnom kodu. Na primer, osoba sa kodom ESC treba uzeti u obzir 42 različita zanimanja koja zahtevaju visoko obrazovanje (zanimanja nastala različitim kombinovanjem slova ovog troslovnog koda ESC). Arnold (2004) smatra da je međutim ovakav odabir kongruentnog okruženja neprecizan i nepotpun ili da ne registruje suptilne razlike u stepenu kongruentnosti.

Jedan od ozbiljnijih problema izračunavanja kongruentnosti je pretpostavka o linearnosti.

Skoro se sve formule kongruentnosti ne baziraju na pretpostavci linearnosti, dok izučavanje korelacije između kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao pretpostavlja linearnost. Većina formula za izračunavanje kongruentnosti ne uzima u obzir da je npr. nekongruentnost osobe R interesovanja u A okruženju (preskočni odnos) dva puta veća od nekongruentnosti R osobe u C okruženju (susedni odnos). Ipak, određen stepen nekongruentnosti podstiče zaposlenog da razvija nove veštine i stiče nova znanja kako bi povećao svoju kongruentnost sa okruženjem. Tako se grafički odnos između kongruentnosti i produktivnosti može opisati preko obrnutog slova U. Zadovoljstvo poslom je najizraženije kada je kongruentnost najveća. Odnos kongruentnosti i zadovoljstva poslom može se grafički predstaviti krivom koja pokazuje da smanjenje kongruentnosti od srednjeg ka niskom smanjuje u velikoj meri zadovoljstvo poslom. Ova kriva takođe pokazuje i da smanjenje kongruentnosti od maksimalnog do visokog neznatno ili vrlo malo smanjuje zadovoljstvo poslom.

U izračunavanju kongruentnosti postavlja se pitanje značaja kako visoko tako i nisko izraženih tipova osobe i okruženja (Tinsley, 2000). Interesantan je primer u kom se procenjuje značaj R tipa kod osobe i okoline na kongruentnost u sledeća dva slučaja. Prvi je slučaj osobe koja ima nisko izražena R profesionalna interesovanja a radi u okruženju visoko izraženog R tipa, a drugi slučaj osobe sa visko izraženim R interesovanjima u okruženju nisko izraženog R tipa. Postoji velika verovatnoća da će osoba u prvom slučaju imati nisku produktivnost i anksioznost a da će osobi u drugom slučaju biti dosadno na poslu. Naravno za interpretaciju oba slučaja bitna je izraženost i drugih tipova okoline i osobe. Statistička analiza međutim ne uzima u obzir ovakvu vrstu asimetrije.

Somers (2001) ukazuje na mogućnost rešenja ovog problema kroz upotrebu analize neuronskih mreža. U ovoj analizi važno je uzeti u obzir tipove koji su izraženi i u osobi i u okolini kao i tipove koji nisu izraženi ni u osobi ni u okolini. Takođe ova analiza ističe značaj tipova koji su izraženi u osobi a nisu u okolini, kao i tipova koji su izraženi u okolini a nisu u osobi. Ovakav vid analize u kojoj dolazi do razvrstavanja može proceniti uticaj asimetrije na kongruentnost. Ono što svakako treba uzeti

u obzir je i da određene osobe biraju okruženja kako bi izbegle određene aspekte koje im se ne dopadaju, a druge osobe biraju okruženja u kojima su izraženi aspekti koji im se dopadaju.

U trećoj celini su navedeni potencijalni razlozi niske korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao koji se odnose na dinamične promene u okruženjima i savremenom poslovanju (Arnold, 2004).

12. Nizak broj zaposlenih koji rade u nekongruentnim okruženjima

Jedna od osnovnih pretpostavki Holland-ove teorije je da svaka osoba teži i ostaje u okruženju koje je kongruentno sa njenim profesionalnim interesovanjima. Koncept kongruentnosti predstavlja okvir u profesionalnom savetovanju. Savremena profesionalna orijentacija i velike mogućnosti informisanja o opisu određenih radnih mesta i okruženja, predstavljaju osnovu u procesu donošenja kvalitetnih odluka koje su značajne za profesionalni život. Informacije o profesionalnim interesovanjima i o usklađenosti sa određenim radnim okolinama usmeravaju pojedinca ka odabiru kongruentnih zanimanja i radnih mesta.

Procedure profesionalne selekcije omogućavaju pojedincima čije su sposobnosti, znanja i veštine usklađene sa aktivnostima i vrednostima okruženja da budu radno angažovani.

Odabir zanimanja koje je kongruentno sa profesionalnim interesovanjima osobe i selekcija pojedinaca čija je ličnost uklađena sa zahtevima, vrednostima i aktivnostima posla dovodi do minimalnog broja pojedinaca koji rade u nekongruentnim okruženjima. Usled neznačajnog broja osoba koje rade u nekongruentnim okruženjima u istraživanjima je neretko da varijansa skorova kongruentnosti bude skromna. Ovo je još jedan način na koji Arnold (2004) objašnjava nisku povezanost kongruentnosti i radnih ponašanja zaposlenih.

13. Inovacije i raznolikost postaju sve značajnije vrednosti.

Holland u svojoj teoriji ističe dvosmernu interakciju između osobe i okruženja. Naime, osobe traže i ostaju u njima kongruentnim okruženjima. A okruženja zapošljavaju i zadržavaju pojedince čija su profesionalna interesovanja usklađena sa njihovim karakteristikama. Istraživanja međutim ne potvrđuju ovakvu dvosmernu interakciju između osobe i okruženja (Schneider, Goldstein, Smith, 1995). U savremenom poslovanju naglasak je na inovativnosti i fleksibilnosti sa ciljem povećanja konkurentnosti na tržištu (Herriot, Hirsh, Reilly, 1998). Jedan od načina inoviranja je i povećanje raznolikosti ljudskih resursa (Milliken, Martins, 1997) kroz prihvatanje individualnih razlika kada je u pitanju pol, socijalni status, etnička pripadnost i starost (Kandola, 1995). Prihvatanjem raznolikosti postiže se i povećanje tolerantnosti na različitosti u jednom okruženju. Na ovaj način se smanjuje

značaj kongruentnosti kao prediktora kada je u pitanju zadovoljstvo poslom i kriterijumi vezani za posao.

14. Česte promene zahteva posla.

U savremenom društvu dolazi do promena u zahtevima zanimanja. Dobar primer je promena zahteva profesorskog zanimanja koja podrazumeva uvođenje savremenog koncepta nastave. Promena se ogleda u prilagođavanju ovog zanimanja interakciji profesora i učenika koja se odvija elektronskim putem. Promene zahteva posla su česte i brze u savremenom društvu (Furnham, 2001). Restruktuiranje organizacija neretko podrazumeva usvajanje i primenu novih veština i znanja, kao i promene u zahtevima posla u smislu uvođenja novih aktivnosti. Ovakve promene zahteva zanimanja i posla dovode do problema tačnosti merenja i opisivanja okruženja. Kongruentnost kako je definisao Holland je stabilan konstrukt samo za okruženja u kojima ne dolazi do drastičnih i čestih promena.

Arnold (2004) zaključuje na kraju svog rada da kako ga naziva problem kongruentnosti ne obezvređuje Holland-ovu teoriju, ali ipak ukazuje na načine kojima ova teorija može da se razvija u budućnosti.

Kroz prikaz velikog broja istraživanja usklađenosti osoba-okolina Tinsley (2000) je razmotrio razloge koji objašnjavaju zašto kongruentnost objašnjava mali procenat varijabiliteta kriterijuma vezanih za posao. Tinsley ukazuje da većina istraživanja ima problem restrikcije varijabiliteta varijabli interesovanja i okruženja a samim tim i kongruentnosti. Restrikcija varijabiliteta ovih varijabli umanjuje korelacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao. Restrikcija varijabiliteta varijabli se javlja u studijama u kojima uzorak istraživanja obuhvata ispitanike jednog ili malog broja zanimanja, kao i ispitanike koji rade u jednoj radnoj organizaciji. Ispitanici ovakvih uzoraka imaju zajedničke karakteristike, usled čega dolazi do restrikcije varijabiliteta varijabli. Dalje, najčešće se primenjuje metoda prisutnih radnika odnosno ispituju se samo oni koji rade, a ne oni koji su odustali ili su dobili otkaz. Na ovaj način se povećava kongruentnost i smanjuje varijabilitet. Do restrikcije varijabiliteta kongruentnosti dolazi i usled tendencije da se u istraživanjima ispituju preferirani kriterijumi vezani za posao (zadovoljstvo poslom, organizacijska predanost, uključenost u posao, produktivnost), a ne nepoželjna radna ponašanja (krađe, nepoštenje, napuštanje posla).

Kao razloge niskih korelacija pomenutih varijabli Tinsley (2000) navodi i specifičnosti upotrebljenih mera interesovanja i radnih okolina, manjkavosti izračunatih indeksa kongruentnosti kao i razloge vezane za teorijsku konceptualizaciju Holland-ovog modela. Tinsley (2000) preporučuje da u istraživanjima mere kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao budu srazmerne tj. istovetne. Po

pravilu u istraživanjima globalne varijable predviđaju globalna ponašanja, a specifične varijable predviđaju specifična ponašanja. Istovetnost (srazmernost) mera se postiže tako što se iste dimenzije koriste kao mere za interesovanja, okruženja i kriterijume vezane za posao. Na primer, poželjno je ispitati usklađenost osoba-okolina obzirom na prestiž/ ili status i zadovoljstvo prestižom/ ili statusom zaposlenih. Dakle, ispitivanjem povezanosti pojedinačnih aspekata usklađenost osoba-okolina i odgovarajućih faceta zadovoljstva poslom, bile bi utvrđene veće korelacije od dosadašnjih utvrđenih korelacija. Za srazmernost mera takođe je bitno da se ne koriste direktna pitanja za procenu usklađenosti osoba-okolina poput „U kojoj su meri Vaša interesovanja usklađena sa okruženjem u kojem radite?“. Tinsley smatra da upitnici interesovanja po Holland-ovom modelu konfundiraju teorijski jasne elemente kongruentnosti.

Pored kongruentnosti značajni su i drugi faktori zadovoljstva poslom ističe Tinsley (2000). Bez obzira na nivo kongruentnosti, zaposleni će biti zadovoljni poslom ako imaju visoke zarade, povlastice, mogućnosti napredovanja, dobru saradnju sa kolegama i nadređenima i dobre uslove rada.

Rounds i Tracey (1990) su zaključili da je usklađenost osoba-sredina možda nužan, ali ne i dovoljan uslov za zadovoljstvo poslom (Opačić, 2014). Brojni su faktori zadovoljstva poslom iz domena ličnosti i okoline, a kongruentnost je samo jedan od njih (Nauta, 2010). A niska korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom ukazuje na brojne druge faktore zadovoljstva poslom (Fricko, Beehr, 1992). Na zadovoljstvo poslom zaposlenih koji rade na određenom radnom mestu više od 3 godine u manjoj meri utiče kongruentnost a u većoj meri brojni drugi faktori (Hoeglund, Harsen, 1999). Na primer, teorija prilagođavanja poslu ukazuje da na zadovoljstvo poslom utiču: odnos sa kolegama i nadređenima, mogućnosti za napredovanje, zarada i uslovi rada (Dawis, Lofquist, 1984). Faktori zadovoljstva poslom su u funkciji RIASEC tipova ličnosti (Ishitani, 2010). Svaki RIASEC tip ličnosti ima svoj jedinstveni set faktora koji utiču na zadovoljstvo poslom. Npr. autonomija može biti izvor zadovoljstva poslom zavisno od tipa ličnosti ispitanika. Realistički tip zaposlenih može u manjoj meri preferirati superviziju kao faktor zadovoljstva poslom. Dok kod zaposlenih konvencionalnog tipa ličnosti faktor strukturisanog okruženja može pozitivno delovati na zadovoljstvo poslom. Elton i Smart (1988) su empirijski dokazali da su žene manje zadovoljne zaradom i mogućnostima napredovanja od muškaraca u socijalnim okruženjima (Ishitani, 2010). U istraživanjima se ne uzimaju u obzir razlike u faktorima zadovoljstva poslom kod različitih RIASEC tipova ličnosti čime se objašnjavaju niske korelacije zadovoljstva poslom i kongruentnosti.

Prediger (2000) takođe ističe problem restrikcije ranga i pitanje o linearnosti relacija kongruentnosti i radnih ponašanja. Prediger predlaže da u istraživanja povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom budu uključene i varijable za koje se pretpostavlja da su značajne za pomenutu povezanost (jasnoća interesovanja, značaj koji ljudi u svom životu generalno pridaju poslu i koliko je ljudima bitno da rade posao koji im je interesantan).

Dawis (1990) i Prediger (2000) razlikuju i ističu podelu na intrinzično zadovoljstvo poslom (zadovoljstvo sadržajem posla) i ekstrinzično zadovoljstvo poslom (zadovoljstvo uslovima posla, zaradom). A intrinzično zadovoljstvo poslom koje se odnosi na prirodu aktivnosti na poslu bi trebalo biti u jačoj korelaciji sa usklađenošću interesovanja i okoline. Dok bi slabija ili neznačajna korelacija trebala biti između kongruentnosti i ekstrinzičnog zadovoljstva poslom koje se odnosi na zaradu i fizičke uslove rada.

Chartrand i Walsh (1999) ukazuju da je potencijalni razlog niske korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom sadržaj ajtema instrumenta za merenje zadovoljstva poslom. Instrumenti zadovoljstva poslom sa pitanjima poput "U kojoj ste meri zadovoljni poslom" mere opšte zadovoljstvo poslom koje je slabije povezano za kongruentnošću. Dok instrumenti za merenje zadovoljstva poslom sa pitanjima poput "U kojoj meri Vam odgovaraju aktivnosti i zadaci koje obavljate na poslu" odražavaju intrinzično zadovoljstvo poslom usled usklađenosti interesovanja i okoline.

U skladu sa tim, Fritzsche i Parrish (2005 prema Babarović, Šverko, 2012) navode da bi pri merenju zadovoljstva poslom trebalo primeniti facetni pristup, koji bi pokazao veću povezanost kongruencije i onih faceta zadovoljstva poslom koje se odnose na sam sadržaj rada a ne na zaradu ili saradnike.

Sferični model profesionalnih interesovanja

Neke metaanalize, koje su objedinile rezultate istraživanja različitih kultura, nisu potvrdile adekvatnost Holland-ovog modela profesionalnih interesovanja u svim kulturama (Rounds, Tracey, 1996; Long, Tracey, 2006). Kako je u pregledu istraživanja već navedeno neka istraživanja su potvrdila Holland-ove pretpostavke, a neka su ih osporila. Takođe su uočeni i izvesni nedostaci koji se ogledaju u tome da ljudi koji preferiraju istu generalnu kategoriju interesovanja se mogu razlikovati po konkretnim vrstama aktivnosti koje su spremni da obavljaju svakodnevno tako npr. osobe koje preferiraju realistička interesovanja mogu da popravljaju električne uređaje ali mogu i da konstruišu

razne vrste mašina. S obzirom da Holland-ova teorija, kao ni instrumenti koji se koriste za merenje interesovanja u okviru ove teorije, takve razlike ne uzimaju u obzir ovo može biti poseban problem.

Pored toga, nalazi o dvodimenzionalnoj strukturi u osnovi heksagona omogućili su postavljanje pitanja o broju tipova interesovanja: Da li postoje šest specifičnih tipova interesovanja kako Holland-ova teorija predlaže ili je to samo način podele nečega što je u stvari kontinuum profesionalnih interesovanja?

Tracey i Rounds (1995) su došli do dva interesantna nalaza u seriji istraživanja u kojima su ispitivali strukturu interesovanja koristeći odgovore o preferencijama širokog dijapazona zanimanja. Oni su ispitivali raspored odgovora na pojedinačne ajteme duž Holland-ovog kruga profesionalnih interesovanja. Rezultati su pokazali da ajtemi nisu grupisani oko pozicija šest tipova profesionalnih interesovanja već su ajtemi uniformno distribuirani po kružnici što znači da se ovde radi o kontinuumu profesionalnih interesovanja. Na osnovu ovoga zaključili su da je podela kruga na bilo koji broj tipova podjednako valjana. U skladu s tim napravili su model koji umesto šest ima osam tipova smatrajući da se time krug adekvatnije deli i da se u taj broj uklapaju i Prediger-ove dve dimenzije u osnovi profesionalnih interesovanja. Na ovaj način su osam tipova interesovanja raspoređena na jednakim udaljenostima po kružnici odnosno po dva tipa se nalaze između svaka dva susedna pola Prediger-ovih dimenzija.

Drugi nalaz je bio da se u osnovi profesionalnih interesovanja, ne računajući generalni faktor, nalaze tri dimenzije. Ispitujući ovu problematiku oni su sprovedi još istraživanja (Tracey, Rounds, 1996) čiji su nalazi govorili u prilog tvrdnji o trodimenzionalnosti strukture profesionalnih interesovanja odnosno da u osnovi interesovanja pored dve dimenzije koje navodi Prediger postoji i treća dimenzija interesovanja koju su nazvali Prestiž.

Tracey (2002) navodi da je prestiž složeni konstrukt koji uključuje status (Holland, 1985), prestiž (Gottfredson, 1980; Hodge, Siegel, Rossi, 1964; Stevens, Hoisington, 1987), socioekonomski status (Stevens, Cho, 1985), nivo obuke (Holland, 1985), nivo obrazovanja (Campabell, 1971) i nivo odgovornosti (Roe, 1956). Varijable kao što su socijalni status, prestiž, nivo obrazovanja, odgovornost su visoko korelirane sa prestižom (Crites, 1969; Gottfredson, 1980; Roe, 1956) i stoga su indikatori ovog konstrukta.

U literaturi o profesionalnim interesovanjima, Tracey (2002) ukazuje da je Prestiž jedan od najistaknutijih faktora koji se koristi u proceni različitih zanimanja (Coxon, Jones, 1978; Crites, 1969; Hodge, Siegel, Rossi, 1964; Plata, 1975; Reeb, 1974; Trieman, 1997). Roe (Roe, 1956; Roe, Klos,

1969) i Gottfredson (1980) su istakli važnu ulogu Prestiža u svom modelu, ali ovaj konstrukt nisu uključili u svoj instrument. Posebno su Tracey i Rounds (1996) istakli značaj Prestiža kao jedne od glavnih dimenzija u modelu profesionalnih interesovanja.

Uzimajući u obzir pomenuto, Tracey i Rounds su konstruisali Inventar preferencija za zanimanja (Inventory of Occupational Preferences - IOP) za ispitivanje profesionalnih interesovanja. IOP se sastojao od ukupno 24 skala – po 8 skala za niski, srednji i visoki nivo prestiža. Ovaj instrument je mogao polaziti od pretpostavke da geometrijski, struktura interesovanja ne odgovara dvodimenzionalnom krugu ili heksagonu, već trodimenzionalnom objektu koji je nalik na valjak ili bure. Međutim, rezultati ispitivanja na nekoliko različitih uzoraka učenika i studenata ukazali su na to da struktura odnosa između mera više odgovara obliku sfere.

Na osnovu svega što je napred navedeno Tracey i Rounds (Tracey, Rounds, 1996; Tracey, 1997b; Tracey, 2002) su predložili dopunjen model profesionalnih interesovanja koji sadrži osim dve Prediger-ove dimenzije i treću dimenziju Prestiž. Ove tri dimenzije grade sferu a njen ekvatorijalni presek predstavlja ravan u kojoj leže Holland-ovi tipovi. Ovaj model je u literaturi poznat kao sferični model profesionalnih interesovanja. Dve Prediger-ove (1982, 1998; Prediger, Vansickle, 1992; Prediger, Swaney, Mau 1993) dimenzije odslikavaju interesovanja prema različitim područjima delatnosti. Dimenzija Ljudi-Stvari predstavlja opštu sklonost pojedinca da se kroz svoj rad bavi ljudima, brine o njima, zabavlja ih ili upravlja njima s jedne strane, te radu sa stvarima, materijalima, alatima i mašinama s druge strane. Dimenzija Ideje-Podaci opisuje sklonost dolaženja do novih saznanja, teorija, znanja, procedura i rešenja s jedne strane, te sklonost pojedinca za rad sa činjenicama, podacima, brojevima prema ustaljenim pravilima s druge strane. Prestiž je dodat kao treća dimenzija i predstavlja sklonost pojedinca da se duže školuje, da prihvati odgovornije radne zadatke, poslove i obaveze te da se bavi prestižnijim zanimanjima. Prediger je predlagao prikladniji naziv za treću i dodatnu dimenziju naziv-nivo aspiracije. Tracey i Rounds (1996) međutim smatraju da je naziv dimenzije Prestiž obuhvatniji i da sadrži komponente priznanja od javnosti, želje za visokim statusom i primanjima.

U kritici sferičnog modela i važnosti prestiža kao treće dimenzije, Prediger je ukazao na mogućnost da se dimezija Prestiž dobija samo kada se ispituju preferencije za zanimanja (Prediger, 1996). Kako bi odgovorio na ove navode i ispitao da li struktura samo-efikasnosti odgovara sferičnoj strukturi, Tracey (1997) je proverio sferični model ispitujući i koristeći preferenciju aktivnosti i samoevaluaciju kompetencije za aktivnosti. On je kreirao Inventar Preferencija (Preference Inventory,

PI) koji je sličan IOP instrumentu. Rezultati su pokazali da skale preferencije aktivnosti i samoevaluacije kompetencije za aktivnosti dobro fituju sferični model. Takođe, Tracey, Watanabe i Schneider (1997) su na japanskom uzorku dobili rezultate koji su podržali sferični model.

Instrumenti IOP i PI su imali manjkavosti poput prepoklapanja između ajtema i skala, različitog broja ajtema po skalama, sličnih naziva skala koji zauzimaju različite delove sfere, nekonzistentnosti sadržaja skala. Ovi instrumenti su bili vredni za istraživanja i kao heuristički alat a ne kao standardizovani instrumenti. Imajući u vidu ove potvrđujuće rezultate, Tracey je konstruisao novi inventar profesionalnih interesovanja, koji je trebalo da integriše dobijene rezultate i otkloni pomenute manjkavosti prethodnih instrumenata. Inventar je nazvao Personal Globe Inventory ili PGI (Inventar ličnog globusa).

Za početak, ukupan broj skala je smanjen sa 24 na 18, od kojih se 8 tipova interesovanja nalazi u nivou Holland-ove ekvatorijalne ravni. Model je sfera što je omogućio lakše i ujednačenije raspoređivanje tipova interesovanja po ivici sfere uz zadržavanje rasporeda na ekvatorijalnoj Holland-ovoj ravni. Ovih 18 tipova su relativno ravnomerno raspoređeni po ivicama sfere, iako nisu svi tipovi van Holland-ove ravni potpuno ekvidistantni. Holland-ova ravan označava interesovanja srednjeg nivoa prestiža dok su ispod i iznad nje tipovi interesovanja nižeg i višeg nivoa prestiža. Usled sferične strukture modela, tipovi interesovanja koji su na nivou Holland-ove ekvatorijalne ravni su svi jednakog nivoa prestiža, dok sa tipovima interesovanja koji su ispod i iznad to nije slučaj. Po pet tipova interesovanja se nalaze ispod i iznad ove ravni. Po jedan tip se nalazi direktno na dnu odnosno na vrhu sfere – najnižoj odnosno najvišoj tački, gledano iz perspektive Holland-ove ravni, te samim tim niži odnosno viši po prestižu od ostalih tipova sa te strane Holland-ove ravni.

Imajući sve ovo u vidu, Tracey (2002) je konstruisao inventar profesionalnih interesovanja i nazvao ga Personal Globe Inventory-PGI (Inventar ličnog globusa). PGI se sastoji od tri skale: preferencije aktivnosti, kompetencije za aktivnosti i preferencije za zanimanja.

Skale preferencije i kompetencije za aktivnosti čine po 113 ajtema koji predstavljaju različite aktivnosti, a zadnjih 5 ajtema predstavljaju globalni tip aktivnosti. U okviru skale preferencija aktivnosti ispitanik ocenjuje preferencije za date aktivnosti. A na skali kompetencije za aktivnosti, ispitanik daje samoprocenu kompetentnosti za obavljanje pomenutih aktivnosti. Dakle, ispitanici za isti set aktivnosti popunjavaju preferencije, a zatim i procenjuju kompetentnosti. Skalu preferencije zanimanja čine 108 ajtema koji predstavljaju različita zanimanja, a ispitanici procenjuju preferencije za svako od zanimanja. Sa izuzetkom zadnjih 5 od 113 ajtema iz oblasti aktivnosti, koji predstavljaju

ajteme za procenu preferencija i kompetencija, svaka od ostalih 108 aktivnosti predstavljena je odgovarajućim zanimanjem u setu ajtema sa zanimanjima. Znači, za svaku aktivnost postoji analogno zanimanje.

Prednosti korišćenja PGI inventara se ogledaju u mogućnosti dobijanja mera na 18 tipova interesovanja odnosno skala, kao i mera na RIASEC tipovima i mera na bazičnim dimenzijama sferičnog modela (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž) a takođe i mera na četiri zasebne skale: Ljudi, Stvari, Ideje, Podaci. Korišćenjem PGI inventara može da se dobije 31 skor (Tracey, 2002).

Sferični model predstavlja trodimenzionalni prostor u kojem je smešteno 18 tipova interesovanja. Matematički rečeno sfera je skup od beskonačnog broja tačaka, a ne skup od 18 sferično raspoređenih tačaka. U sferičnom modelu su smešteni tipovi interesovanja, koji su različiti s obzirom na područje delatnosti i na stepen prestiža koji povezuje oba pola sfere (Tracey, 2002).

Na ekvatoru sferičnog modela je u pravilnim razmacima smešteno 8 tipova osnovnih interesovanja koji su umerenog nivoa prestiža: Društveno funkcionisanje, Upravljanje, Računovodstvo i finansije, Elektrotehnika, Mehanika i instalacije, Rad napolju, Umetnost i Podučavanje i vaspitanje.

- 1) Društveno funkcionisanje – interesovanja za rad sa ljudima koja uključuju aktivnosti kao što su prodaja, asistiranje, davanje informacija ili administriranje u vezi sa ovim aktivnostima. Cilj svim ovim aktivnostima je olakšavanje društvenog funkcionisanja. Radne pozicije koje su povezane sa ovom kategorijom su: kadrovski direktor, direktor za odnose s javnošću, komercijalista, organizator putovanja u turističkim agencijama i instruktor aerobika;
- 2) Upravljanje – interesovanja za upravljanje i planiranje glavnih aktivnosti u biznisu ili drugim vrstama organizacija. Ovaj tip interesovanja uključuje aktivnosti kao što su: obrađivanje informacija, rešavanje problema i donošenje odluka, predviđanje i planiranje unapred, komunikacija sa drugima, organizacija, koordinacija i nadgledanje drugih, ubeđivanje. U ovu kategoriju spadaju radne pozicije poput: menadžera kancelarije, službenika prodaje, upravnika robne kuće, menadžera prodaje, upravnika hotela i slične;
- 3) Računovodstvo i finansije – interesovanja za računovodstvo, procenjivanje, savetovanje, određivanje i planiranje troškova. U ovu oblast spadaju radne pozicije kao što su: finansijski analitičar, nadzornik rada u banci, procenjivač troškova i ovlašćeni računovođa;
- 4) Elektrotehnika – interesovanja za korišćenje matematike i sistema za analizu i interpretaciju podataka za pojašnjavanje i rešavanje tehničkih problema. Radne pozicije koje su povezane sa ovom oblašću su: elektroinženjer, programer i tehničar za mikroelektroniku;

- 5) Mehanika i instalacije –interesovanja za razumevanje funkcionisanja mašina i njihovo dizajniranje, instaliranje i održavanje. Ovde je upotrebljen zajednički naziv mašine koji podrazumeva sve vrste mašina, počev od gigantskih uređaja pa do ručnih električnih aparata. U ovu kategoriju spadaju radne pozicije kao što su: auto i aviomehaničar, tehničar za avionsku opremu, inženjer hemije i mašinista;
- 6) Priroda / rad napolju – interesovanja u primeni znanja iz nauka o životu na biljke i životinje. U ovu oblast spadaju pozicije kao što su: ekolog, okeanograf, prirodnjak, šumar, lovočuvar, ribočuvar i veterinar;
- 7) Umetnost– interesovanja za vizuelne, glumačke ili literarne umetnosti. Radne pozicije koje su povezane sa ovom oblašću su: vajar, muzičar, kompozitor, pesnik, dramaturg i pisac;
- 8) Podučavanje i vaspitanje – interesovanja za pomaganje unapređivanja odnosa između ljudi svih starosnih dobi. Ovaj tip interesovanja uključuje aktivnosti koje imaju za cilj podučavanje, brigu, podršku i savetovanje drugih. U ovu kategoriju spadaju radne pozicije kao što su: logoped, školski psiholog ili pedagog, socijalni radnik, osoba zadužena za brigu o decu, porodični terapeut i pedagoški i razvojni psiholog.

Po pet tipova interesovanja se nalaze ispod i iznad Holland-ove ekvatorijalne ravni pri čemu je jedan od njih direktno na dnu tj. najnižoj tački sfere a drugi na vrhu sfere tj. najvišoj tački sfere.

Iznad nivoa ekvatorijalne ravni tj. u oblasti višeg nivoa prestiža, nalazi se pet tipova interesovanja: Društvene nauke, Poslovni sistemi, Finansijske analize, Prirodne nauke i Uticaj (najprestižniji tip interesovanja).

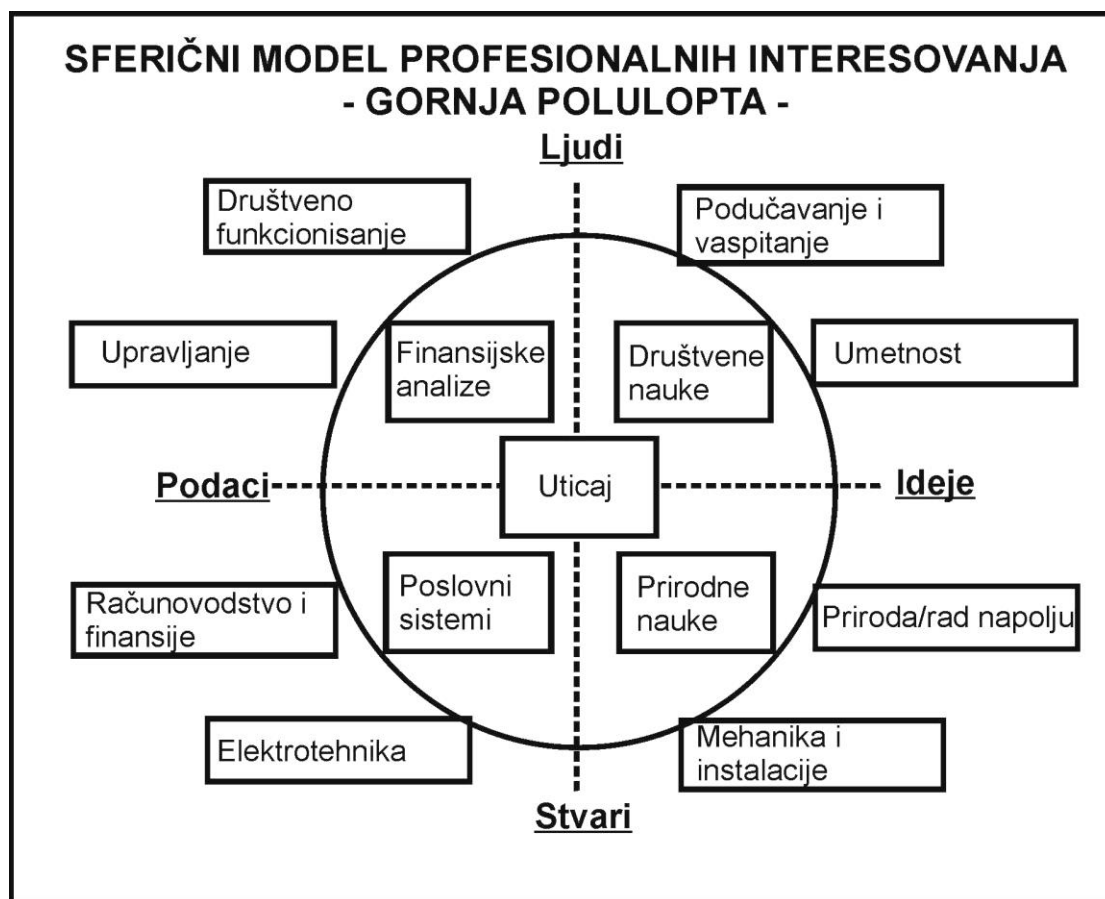
- 9) Društvene nauke – interesovanja za pomaganje drugim ljudima u rešavanju medicinskih i psiholoških problema na ličan način. Radne pozicije koje su povezane sa ovom oblašću su: klinički psiholog, pedijatar i porodični lekar, psihijatar;
- 10) Uticaj – interesovanja za vođenje i usmeravanje ljudi u biznisu, politici i nauci kroz aktivnosti poput uticanja na ponašanje ljudi putem ubeđivanja. U ovu oblast spadaju pozicije kao što su: direktor tima za naučna istraživanja, naučnik-istraživač, hirurg, lekar opšte prakse, astronom;
- 11) Poslovni sistemi – interesovanja za pisanje i dizajniranje programa i sistema, kao i primenjivanje ovih znanja u oblasti biznisa i finansija. U ovu kategoriju spadaju radne pozicije poput: specijaliste za poslovni softver, programera poslovnog softvera, sistem-analitičara i konsultanta za kompjutere;

- 12) Finansijske analize – interesovanja koja uključuju rad direktno sa klijentima na njihovim finansijama. Radne pozicije koje su povezane sa ovom oblašću su: konsultant za budžet, analitičar poslovnog menadžmenta, analitičar za istraživanje tržišta, investicioni savetnik, direktor za odnose sa klijentima i berzanski posrednik – broker;
- 13) Prirodne nauke – interesovanja za proučavanje različitih fenomena, sprovođenje istraživanja i dolaženje do saznanja u biološkim, fizičkim i naukama o ponašanju. U ovu oblast spadaju pozicije kao što su: biolog, antropolog, različite vrste geologa, fizičar i hemičar.

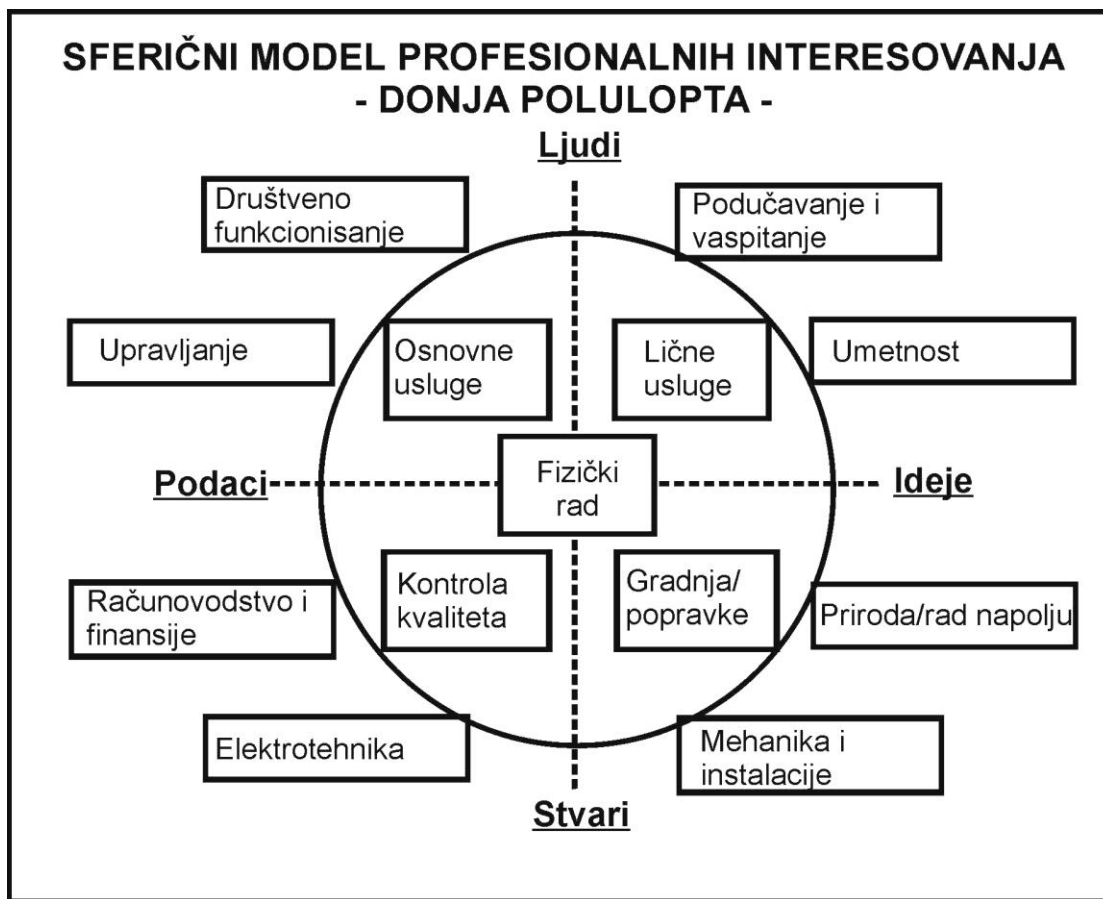
Pet tipova interesovanja ispod nivoa ekvatorijalne ravni koji su u oblasti niskog stepena prestiža su: Kontrola kvaliteta, Lične usluge, Gradnja i popravke, Osnovne usluge i Fizički rad (najniža tačka sfere).

- 14) Kontrola kvaliteta – interesovanja u proveriti i zaštititi kvaliteta i sigurnosti proizvoda, materijala i usluga. Radne pozicije koje ovde spadaju su: bravar, građevinski inspektor i nastavnik tehničkog obrazovanja;
- 15) Fizički rad – interesovanja za upravljanje mašinama ili vozilima ili rad na pomoćnim poslovima i rad na zanimanjima koja imaju minimalne zahteve u pogledu obuke. U ovu kategoriju spadaju pozicije kao što su: sobarica, očitavač mernih instrumenata - osoba koja očitava električna brojila, vodomere i sl., perač prozora, kondukter, garderober, vozač autobusa;
- 16) Lične usluge – interesovanja u aktivnostima u kojima se drugim ljudima nudi pomoć u njihovim svakodnevnim aktivnostima, što uključuje serviranje hrane i pića, davanje informacija, pomoć pri kupovini odeće, brigu o komforu ljudi. U ovu oblast spadaju radne pozicije poput: stjuarta u avionu, turističkog vodiča, konobara i slično.
- 17) Gradnja i popravke – interesovanja za manuelni rad na otvorenom prostoru na izgradnji objekata i upravljanju ili popravljaju mašina. Radne pozicije koje ovde spadaju su: operater na kranu, bagerista, radnik na održavanju zelenih površina, građevinski radnik, krovopokrivač - radnik koji radi na postavljanju crepova ili drugih građevinskih elemenata namenjenih pokrivanju krovova i preduzimač.
- 18) Osnovne usluge – interesovanja za aktivnosti koje se odnose na prodaju proizvoda ili usluga, beleženje rezervacija, pozdravljanje ljudi, iznajmljivanje opreme i čišćenje. U ovu kategoriju

spadaju pozicije kao što su: hotelski službenik, recepcioner, frizer, poštanski službenik, lični asistent/pratilac i sekretar/sekretarica.



Slika 2. Sferični model profesionalnih interesovanja – gornja polulopta, horizontalni presek – prikazani su tipovi u nivou Holland-ove ekvatorijalne ravni i tipovi interesovanja iznad tog nivoa, tj. sa višim nivoom prestiža. Van kruga su tipovi interesovanja u nivou Holland-ove ravni, a njihova horizontalna pozicija na sferi odgovara grubo tački dodira pravouganka u kom se nalaze sa kružnicom. Unutar sfere su tipovi višeg nivoa prestiža i njihov horizontalni položaj na sferi grubo odgovara položaju centra pravouganka u kom se nalaze. Slika preuzeta od Hedrih-a (2008) a koja je urađena na osnovu Tracey-a (2002).



Slika 3. Sferični model profesionalnih interesovanja – donja polulopta, horizontalni presek – prikazani su tipovi u nivou Holland-ove ekvatorijalne ravni i tipovi interesovanja ispod tog nivoa, dakle sa nižim nivoom prestiža. Van kruga su tipovi interesovanja u nivou Holland-ove ravni, a njihova horizontalna pozicija na sferi odgovara grubo tački dodira pravouganička u kom se nalaze sa kružnicom. Unutar sfere su tipovi nižeg nivoa prestiža i njihov horizontalni položaj na sferi grubo odgovara položaju centra pravouganička u kom se nalaze. Slika preuzeta od Hedrih-a (2008) a koja je urađena na osnovu Tracey-a (2002).

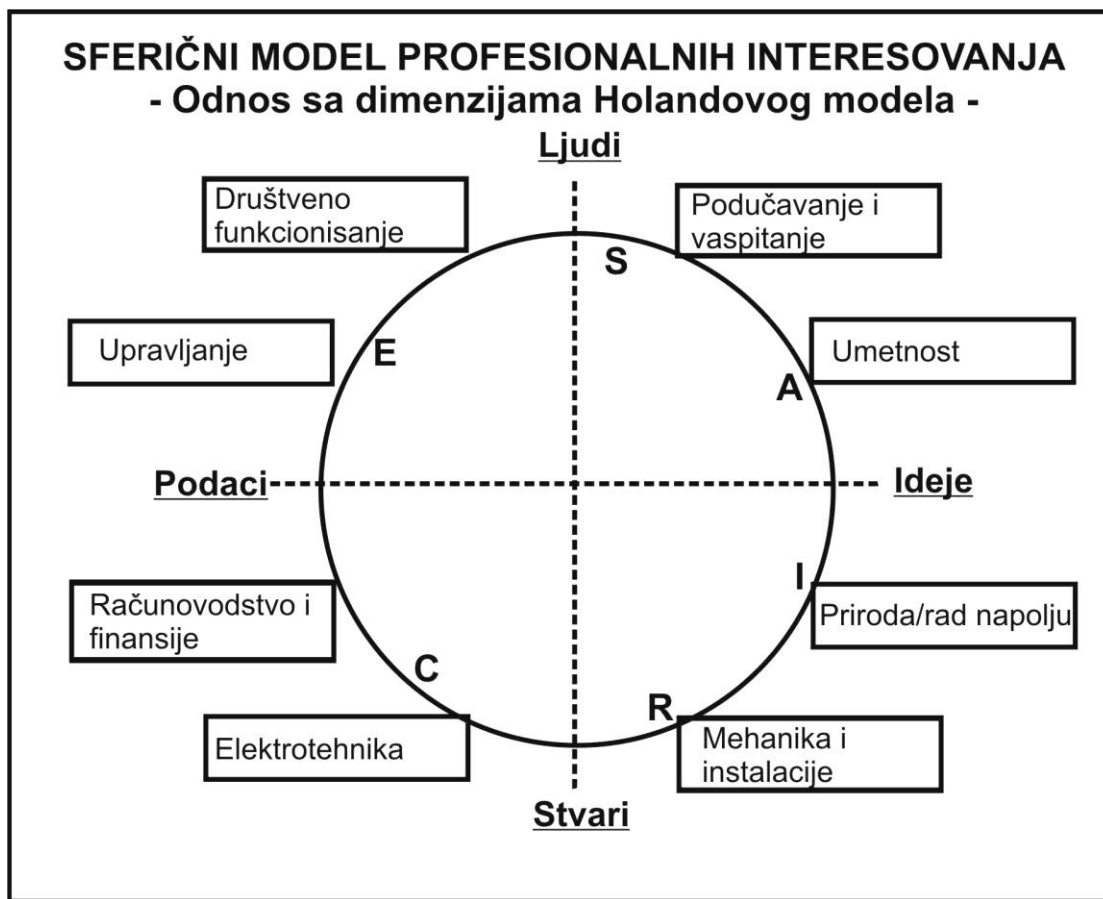
Tracey (2010) određuje sferični model kao opštiju verziju Holland-ovog RIASEC modela. Sferični model je proširio koncepciju RIASEC modela kroz tri načina. Prvo, sferični model sadrži pored Prediger-ovih dimenzija Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci i treću dimenziju Prestiž. Druga karakteristika sferičnog modela je postojanje 8 tipova interesovanja u ravni koja je određena Prediger-ovim dimenzijama za razliku od 6 tipova po Holland-ovom modelu. I na kraju treća karakteristika da su tipovi relativno ravnomerno raspoređeni po ivicama sfere. Usled sferične strukture modela, tipovi interesovanja koji su na nivou Holland-ove ekvatorijalne ravni su jednakog nivoa prestiža, dok sa

tipovi interesovanja ispod ove ravni tipovi nižeg Prestiža, a tipovi iznad ove ravni tipovi visokog Prestiža. Jedan tip se nalazi direktno na dnu na najnižoj tački a jedan na vrhu sfere odnosno na najvišoj tački, gledano iz perspektive Holland-ove ravni.

Sferični model profesionalnih interesovanja uključuje i Holland-ov model. Na ekvatoru sferičnog modela nalazi se 8 tipova interesovanja koji se jednostavno mogu transformisati u Holland-ove RIASEC tipove. Na taj način sferični model pruža sve mogućnosti kao i Holland-ov heksagonalni model. Sferični model je mnogo detaljniji model merenja interesovanja od Holland-ovog. Naime, on je diferenciraniji na nivou srednjeg stepena prestiža i istovremeno je sadržajno bogatiji za dimenziju prestiža pa interesovanja meri vodeći računa ne samo o području interesovanja, već i o stepenu obrazovanja, odgovornosti i statusa koje pojedinac u svom poslu želi da ostvari.

Tako primenjujući Holland-ov model može se utvrditi kako osoba na primer ima preferencije prema preduzetničkim zanimanjima kao što su: prodavac, marketinški stručnjak, menadžer ili direktor. A primenjujući sferični model se može saznati da li se radi o grupi preduzetničkih zanimanja visokog prestiža (kao što su konsultant za budžet, analitičar poslovnog menadžmenta, analitičar za istraživanje tržišta, investicioni savetnik, direktor za odnose sa klijentima, koji ulaze u tip interesovanja *Finansijske analize*) ili se radi o grupi preduzetničkih zanimanja srednjeg prestiža (kao što su menadžer kancelarije, upravnik robne kuće, menadžer prodaje, upravnik hotela, koji se ubrajaju u tip interesovanja *Upravljanje*) ili se radi o grupi niskoprestiznih preduzetničkih zanimanja (poput hotelskog službenika, frizera, poštanskog službenika, recepcionara, sekretara/sekretarice, koji čine tip interesovanja *Osnovne usluge*).

Raspored RIASEC tipova u Holland-ovoj ravni i njihove pozicije u odnosu na Tracey-evih osam tipova sa ovog nivoa, iz perspektive PGI instrumenta dat je na sledećoj slici:



Slika 4. Sferični model profesionalnih interesovanja i Holland-ov heksagon – odnosi mera. Tačke u kojima pravougaonici u kojima su ispisani nazivi Tracey-evih osam tipova bazičnih tipova interesovanja dodiruju kružnicu grubo odgovaraju njihovim položajima, dok položajima RIASEC mera na kružnici grubo odgovara tačka na kružnici najbliža slovu kojim je tip označen. Slika preuzeta od Hedrih-a (2008) a koja je urađena na osnovu Tracey-a (2002).

Kao što je napred rečeno, Holland-ovi RIASEC tipovi se dobijaju na osnovu 8 tipova interesovanja koji su na ekvatoru sferičnog modela. Iz prethodne slike se može videti da Tracey kao autor PGI-a Holland-ov R tip smatra identičnim sa tipom Mehanika i instalacije, I tip sa tipom Priroda i rad napolju, A tip sa tipom Umetnost. Preostali RIASEC tipovi (S, E i C) se nalaze na dve trećine puta između susednih PGI tipova. Takođe se iz slike može videti koji je od preostalih RIASEC tipova kom Tracey-evom tipu bliži. Treba istaći da je matematički u transformacionim jednačinama za dobijanje RIASEC tipova postavljeno da svaki od preostalih tipova (S, E i C) bude dva puta bliži

bližem susednom Tracey-evom tipu nego daljem. U transformacionim jednačinama bliži tip ima ponder 2, a dalji ponder 1.

Holland-ovi tipovi se u sferičnom modelu nalaze u ekvatorijalnoj ravni i izbalansirani su u pogledu Prestiža. Ali Holland-ov model ne obuhvata dimenziju Prestiž, te mere svih RIASEC tipova nisu izbalansirane po prestižu. Zato se može očekivati da mere RIASEC tipova interesovanja nisu na istom nivou prestiža, a time ni u Holland-ovoj ekvatorijalnoj ravni sferičnog modela. U klasičnim instrumentima zasnovanim na heksagonalnom modelu interesovanja, mere RIASEC tipova nisu jednake po Prestižu. Npr. poredeći položaj nekih tipova interesovanja u Holland-ovom SDS instrumentu i tipova u ekvatorijalnoj ravni u Tracey-jevom PGI, vidi se da Holland-ov I tip iz perspektive sferičnog modela leži iznad, a R i C tip ispod pomenute ekvatorijalne ravni. Zato bi se moglo očekivati da bi originalna Holland-ova ravan, kada bi se postavila u trodimenzionalni prostor sferičnog modela, bila donekle iskošena i/ili zakrivljena. U ovom radu biće korišćen PGI instrument u kome su dobijene mere RIASEC tipova izbalansirane u pogledu Prestiža.

Occupational Outlook Handbook (OOH) (U.S. Department of Labor, 1996 prema Tracey, 2002) predstavlja bazu opisa zanimanja u skladu sa sferičnim modelom. Naime, tri eksperta iz domena psihologije izbora karijere su nezavisno opisivala zanimanja kroz dimenzije Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž. Korelacija procena eksperata je bila visoka $r=0,89$ ukazujući na visoku pouzdanost. Računata je prosečna vrednost procena eksperata i na ovaj način su određene koordinate zanimanja u trodimenzionalnom prostoru sferičnog modela. Na osnovu rezultata interesovanja osobe na PGI instrumentu moguće je odrediti za osobu kongruentno zanimanje iz OOH baze. Koordinate zanimanja koja su blizu koordinati interesovanja osobe (posmatra se Euklidska distanca između koordinati zanimanja i interesovanja) su za osobu potencijalno kongruentna zanimanja.

Zhang, Kube, Wang i Tracey (2013) u svom radu ukazuju na brojna istraživanja koja uglavnom potvrđuju usklađenost strukture podataka sa sferičnim modelom na uzorcima ispitanika brojnih država kao što su Japan (Long, Watanabe, Tracey, 2006; Tracey, Watanabe, Schneider, 1997), Hrvatska (Šverko, 2008), Srbija (Hedrih, 2008), SAD (Tracey, 2002), Irska (Darcy, 2005), Kina (Long, Adams, Tracey, 2005), Iran (Akbarzadeh, 2010), Singapur (Caulum, Tracey, Gresham, McCarty, 2011), Karibi (Wilkins, Tracey, 2012). Sferični model je takođe potvrđen na uzorku Holandije (Holtrop, Born, de Vries, 2015), Nemačke (Etzel, Nagy, Tracey, 2016), Trinidada, Tobaga i Jamajke (Wilkins, Ramkissoon, Tracey, 2013) i Bugarske (Hedrih, Stošić, Simić, Ilieva, 2016). Istraživanja su takođe

utvrdila i polnu i starosnu univerzalnost sferičnog modela (Darcy, 2005; Long i sar., 2005; Šverko, 2008; Tracey i sar., 1997 prema Šverko, Hedrih, 2010).

Na uzorku ispitanika Srbije, Hedrih (2008) je ispitivao adekvatnost Holland-ovog heksagonalog, Tracey-evog oktogonalnog i sferičnog modela interesovanja empirijskim podacima koji su prikupljeni upotrebom PGI instrumenta. Rezultati istraživanja su pokazali da su pomenuti modeli interesovanja prikladni za opisivanje strukture interesovanja na uzorku iz Srbije. Istraživanjem je takođe potvrđena pretpostavka Holland-ove teorije da ljudi teže da odaberu radnu okolinu, odnosno posao, koji je u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima. Potvrđeno je da kod ljudi iste profesije dominantni tipovi interesovanja nisu uniformno distribuirani, već da su određeni tip ili tipovi interesovanja češće dominantni tj. najviše izraženi kod pripadnika jedne, a drugi kod pripadnika druge profesije. Takođe ljudi određenih profesija i u proseku imaju neka profesionalna interesovanja izraženija, a neka manje izražena nego pripadnici drugih profesija ili opšta populacija. Rezultati ovog istraživanja potvrđuju značaj kongruencije profesionalnih interesovanja osobe i radne sredine. Naime, potvrđeno je da osobe čija interesovanja više odstupaju od konfiguracije interesovanja koja je tipična za ljude njihovog zanimanja u manjoj meri preferiraju ta zanimanja, te da češće kao svoje idealno zanimanje navode neko koje se razlikuje od njihovog aktuelnog. Rezultati su pokazali da žene preferiraju poslove iz oblasti rada sa ljudima, a muškarci sa stvarima; kao i da mlađi ljudi u nešto većoj meri preferiraju prestižna zanimanja i aktivnosti od starijih.

Gottfredson (1996) ukazuje da uključivanje dimenzije Prestiž u model profesionalnih interesovanja može voditi temeljnom izučavanju ključnog konstrukta odnosno kongruentnosti. Takođe ukazuje da povezanost kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao može biti moderirana dimenzijom Prestiža. Naime, osobe sa višim Prestižom su motivisanije intrinzičnim nagradama pa će korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom biti jača.

Istraživanje (Tracey, 2010) koje je za teorijsku osnovu imalo sferični model interesovanja, imalo je za cilj ispitivanje predikcije sigurnosti u odluku o odabiru svog zanimanja na osnovu kongruentnosti osoba-okruženje. Naime, poredila se prediktivna moć kongruencije koja je merena u dvodimenzionalnom (dimenzije Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci) i trodimenzionalnom modelu (dimenzije Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž). Rezultati su pokazali da je veći procenat varijabiliteta kriterijuma objašnjen trodimenzionalnim modelom.

Usled toga što je sferični model sadržajno bogatiji za dimenziju Prestiža od RIASEC modela, on pruža potpuniji način određivanja usklađenosti osoba-okruženje (Durr, Tracey, 2009). Naime, Durr

i Tracey (2009) su u svom istraživanju na uzorku studenata ispitivali povezanost kongruentnosti i izvesnosti karijernih odluka. Ovo istraživanje je specifično jer je za teorijski okvir imalo sferični model. Autori su pošli od pretpostavke da sferični model omogućava potpuniji opis interesovanja, okruženja i kongruentnosti (Tracey, Rounds, 1996; Tracey, Rounds, 1996). Autori su postavili sledeće istraživačko pitanje: da li će predikcija kriterijuma biti bolja kada se pored kongruentnosti po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci uzme u obzir kongruentnost po dimenziji Prestiž. Istraživanje je kao aspekte ličnosti obuhvatilo interesovanja, samo-efikasnost i podršku roditelja, kao indikatore okruženja glavni predmet na fakultetu i zanimanje, a kao kriterijum izvesnost karijernih odluka. U istraživanju je korišćen PGI instrument. PGI instrument čini: 1. skala preferencije aktivnosti na kojoj su ispitanici ocenjivali preferenciju određenih aktivnosti i 2. skala kompetencije za aktivnosti na kojoj su ispitanici beležili samoprocenu kompetentnosti za obavljanje određenih aktivnosti. Skalom preferencije aktivnosti dobijene su mere interesovanja, a skalom kompetencije za aktivnosti mere samo-efikasnosti. Podrška roditelja je merena PGI- PS (parental support) instrumentom koji predstavlja modifikaciju PGI instrumenta (118 ajtema PGI instrumenta na kojima su ispitanici na sedmostepenoj Likertovoj skali ocenjivali stepen podrške roditelja za datu aktivnost). Euklidskom distancom su izračunate usklađenost interesovanja - okolina, usklađenost roditeljska podrška - okolina i usklađenost samo-efikasnost – okolina. Dakle, u radu postoje 6 vrsta kongruentnosti: usklađenost interesovanja- izvesnost odabira zanimanja, usklađenost interesovanja- izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu, usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu, usklađenost podrška roditelja - izvesnost odabira zanimanja, usklađenost samo-efikasnost - izvesnost odabira zanimanja, usklađenost samo-efikasnost - izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu. Za sve ove vrste kongruentnosti računata je dvodimenzionalna kongruentnost (kongruentnost po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje -Podaci) i kongruentnost po dimenziji Prestiž. Utvrđene su sledeće statistički značajne korelacije izvesnosti odabira glavnog predmeta na fakultetu sa jedne i kongruentnosti po dimenziji Prestiž, usklađenost interesovanja- izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu i usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu sa druge strane. Takođe su utvrđene statistički značajne korelacije dvodimenzionalne kongruentnosti: usklađenost podrška roditelja - izvesnost odabira zanimanja sa jedne i izvesnost odabira zanimanja sa druge strane. Multipla regresiona analiza je pokazala da li će predikcija izvesnosti karijernih odluka biti bolja kada se pored dvodimenzionalne kongruentnost uzme u obzir i kongruentnost po dimenziji Prestiž. Prvo su prezentovani rezultati predikcije izvesnosti odabira glavnog predmeta na fakultetu.

Rezultati su pokazali da kada se dvodimenzionalnoj usklađenosti interesovanja-izvesnosti odabira glavnog predmeta na fakultetu doda kongruentnost po dimenziji Prestiž povećava se procenat objašnjenog varijabiliteta kriterijuma. Takođe je utvrđeno da je veća predikcija kriterijuma kada se uzmu u obzir i dvodimenzionalna usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu i usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira glavnog predmeta po dimenziji Prestiž. Nema značajne promene u predikciji kriterijuma kada se pored dvodimenzionalne usklađenosti podrška roditelja - izvesnost odabira glavnog predmeta na fakultetu doda i kongruentnost po Prestižu. Slični rezultati su dobijeni i multiplom regresionom analizom kada je kao kriterijum određena izvesnosti odabira zanimanja. Naime, rezultati su pokazali da kada se dvodimenzionalnoj usklađenosti interesovanja-izvesnosti odabira zanimanja doda kongruentnost po dimenziji Prestiž povećava se procenat objašnjenog varijabiliteta kriterijuma. Zatim je utvrđeno da je veća predikcija kriterijuma kada se uzmu u obzir i dvodimenzionalna usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira zanimanja i usklađenost podrška roditelja- izvesnost odabira zanimanja po dimenziji Prestiž. I na kraju nema značajne razlike u predikciji kriterijuma kada se pored dvodimenzionalne usklađenosti podrška roditelja - izvesnost odabira zanimanja na fakultetu doda i kongruentnost po Prestižu. Ovi rezultati pokazuju da je sferični model adekvatan za opis interesovanja, samo-efikasnosti osobe, okruženja i kongruentnosti. Takođe ovi rezultati ukazuju da je kongruentnost po dimenziji Prestiž značajan aspekt kongruentnosti i da je bitno uključiti ovu dimenziju u teorije profesionalnih interesovanja u praksu karijernog savetovanja. U karijernom savetovanju uključivanjem kongruentnosti po dimeziji Prestiž ljudi bi se usmeravali da biraju zanimanja i radna mesta koja su u skladu sa njihovom statusom, odgovornošću, edukacijom.

Sindrom izgaranja na radu

Rad kao psihofizička aktivnost i profesionalna delatnost predstavlja osnovu koja daje smisao čovekovom životu i omogućava pojedincu zadovoljenje ličnih i društvenih potreba, a takođe otvara nove vidike i mogućnosti. Međutim, uslovi i zahtevi posla koje pojedinac obavlja ne predstavljaju samo izvor zadovoljstva i priliku za samopotvrđivanje i razvoj ličnosti nego predstavljaju često i izvor opterećenja, nezadovoljstva i stresa. Stres i zadovoljstvo poslom vrlo često imaju negativnu korelaciju u smislu da naglašen profesionalni stres u principu smanjuje zadovoljstvo poslom, ali je isto tako moguće da pojedinac koji voli svoj posao i oseća veće zadovoljstvo doživljava niže nivoe stresa koji je

u manjoj ili većoj meri prisutan na svakom poslu. Uslovi rada i zahtevi posla ponekad predstavljaju izvor stresa za pojedinca. Stres na radu “je niz za zaposlenog štetnih fizioloških, psiholoških i bihevioralnih reakcija na situacije u kojima zahtevi posla nisu u skladu sa njegovim sposobnostima, mogućnostima i potrebama” (Sauter, Murrphy 1999 prema Franceško, Mirković 2009). Dakle, stres na radu nastaje kao posledica neusaglašenih odnosa između zaposlenih s jedne i radne sredine s druge strane. Stres na radu predstavlja odgovor na nepovoljne uslove rada koji se opažaju kao stresori. Cooper i Cartwright (1997) su izdvojili neke nepovoljne uslove koji mogu da potiču od karakteristika radnog mesta, uloga u organizaciji, međuljudskih odnosa, uslova za profesionalno napredovanje i sl.. O stresu na radu govorimo kada su adaptivni resursi zaposlenog u raskoraku sa zahtevima posla. Stres na radu je privremeno stanje praćeno fizičkim i psihičkim simptomima u kome zaposleni osećaju da ih preplavljaju obaveze i odgovornosti, ali će se osećati bolje kada uspostave kontrolu i ispune obaveze. Stres je uzrok, a sindrom izgaranja odnosno burnout je posledica tog stresa. Dakle, sindrom izgaranja je posledica dejstva hroničnog profesionalnog stresa. Sindrom izgaranja na radu je proces koji traje duže i ima sliku hroničnog poremećaja. Izgaranje je progresivni gubitak entuzijazma, energije i smisla vlastitog rada kao rezultat stresa na poslu. Izgaranje dovodi zaposlene do odbacivanja odgovornosti, emotivne otupelosti i bezosećajnosti, do gubitka motivacije, ideala i entuzijazma, takođe i do prisustva bespomoćnosti i beznadežnosti, do povlačenja u sebe, ravnodušnosti i otuđenja.

Stresni uslovi na poslu mogu da dovedu do brojnih negativnih posledica kod pojedinca kao što su iscrpljenost, profesionalno izgaranje, smanjenje radnih efekata, ispoljavanje zdravstvenih problema, preterano konzumiranje kofeina, alkohola, duvana, preskakanje obroka i dr. (Cooper, Dewe, O’Driscoll, 2001; prema Družić Ljubotina, Friščić, 2014). Jedna od najistraživanijih negativnih posledica profesionalnog stresa je sindrom izgaranja na poslu.

Herbert Freudenberger je prvi u psihologiji 1974. godine upotrebio termin burnout sindrom da bi njime označio kompleks simptoma iscrpljenosti, razočaranja i povlačenja kod pripadnika humanističkih profesija čija je uloga pružanje stručne pomoći ljudima u različitim stanjima egzistencijalne potrebe. Burnout sindrom je anglosaksonski naziv i koristi u većini država u svetu, pa i kod nas. Sam pojam burnout kod nas se prevodi kao sagorevanje na poslu ili izgaranje na poslu, u radu će biti upotrebljavan termin izgaranje na poslu. Po definiciji Freudenberger-a sindrom izgaranja je posledica dejstva specifičnog stresora: konflikta između visokih očekivanja osobe i radne sredine koja se protivi ispunjenju tih očekivanja. Sindrom izgaranja se javlja kod osoba posebnog mentalnog sklopa koje pre svega poseduju i ispoljavaju visok stepen perfekcionizma i visoka očekivanja u odnosu

na posao koji obavljaju u sredini koja im prema njihovoj proceni nije naklonjena. Freudenberg je sindrom izgaranja opisao i definisao kao postepeni gubitak motivacije i emocionalnu “istrošenost” usled specifičnih zahteva radnog mesta, ličnih osobina i očekivanja, kao i nezadovoljavajućih rezultata uloženog napora primećenog kod mladog medicinskog osoblja u radu sa zavisnicima (Popov i sar., 2015).

U isto vreme za ovaj fenomen iscrpljenosti, cinizma i pogoršanja međuljudskih odnosa kod zaposlenih u humanističkim i pomažućim profesijama se zainteresovala i Christina Maslach u cilju njegovog naučnog istraživanja (Maslach, Jackson 1981; Maslach, Schaufeli, Leiter 2001). Izgaranje određuje kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i doživljaja umanjenog ličnog postignuća koji se poljavljuje među pojedincima koji rade sa ljudima (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Dakle ovde se radi o složenom konstrukt koji se sastoji iz tri dimenzije: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća. Emocionalna iscrpljenost je vezana za prevelike i preteške radne obaveze koje zaposleni postavljaju pred sebe, uz osećanje da su emocionalno “pojedeni” i iscrpljeni poslom i nepovoljnom radnom sredinom. Naime, emocionalna iscrpljenost označava da zaposleni oseća emocionalnu prazninu (tupost) i postaje veoma osetljiv i reaktivan na stresore. Depersonalizacija se odnosi na izmenjen stav prema kolegama koji karakteriše ”bezličan odnos”, otuđenje što je posledica negativnog, ravnodušnog odgovora na različite profesionalne stresore. Drugim rečima, zaposleni izgrađuje distancu u odnosu na druge ljude i posmatra ih bezlično. Smanjeno lično postignuće obuhvata sva ona ponašanja kojima zaposleni obezvređuje rad sa drugima, a takođe obezvređuje i svoju kompetentnost i uspešnost na poslu. Smanjena radna efikasnost, smanjenje ličnog angažovanja i tendencija ka samoomaložavanju imaju za posledicu gubitak osećaja sposobnosti i postignuća, kao i smanjenje produktivnosti u radu (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). U kasnijem radu Maslach je ukazala da su sindromom izgaranja ugrožene ne samo pomažuće već i druge profesije (npr. administrativni radnici, menadžeri, inženjeri).

Sindrom izgaranja na radu predstavlja prolongiran odgovor na hronične emocionalne i interpersonalne stresore koji su povezani sa radnim mestom. Sindromu izgaranja su posebno podložni zaposleni koji teže perfekcionizmu, imaju nerealno visoka očekivanja i procene vezane za sebe i lični rad. Konflikti vezani za profesionalnu ulogu stvaraju emocionalni zamor, a ambivalentan odnos prema poslu, smanjena podrška saradnika i niska poslovna sposobnost stvaraju osećaj sniženog samovrednovanja i niskog ličnog postignuća (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001).

Ispoljavanje sindroma izgaranja na radu se odvija postepeno i u tom procesu u vremenskom domenu mogu se prepoznati određene faze. Po Freudenberger-u faze ispoljavanja sindroma izgaranja na radu su sledeće:

Prva faza je faza radnog entuzijazma koju karakterišu nerealna očekivanja brzog postignuća, preveliko zalaganje na poslu i nekritična predanost poslu. U ovoj fazi zaposleni je maksimalno posvećen poslu, radi mnogo duže od uobičajnog radnog vremena i nastoji da udovolji kolegama. Raskorak između uloženog profesionalnog napora i njegovih efekata često dovodi do razočarenja i nezadovoljstva.

Druga je faza stagnacije kada zaposleni postane svestan da postignuće u poslu nije onakvo kakvim ga je zamišljao. Što dovodi do frustriranosti, osećaja razočarenja, sumnje u vlastitu kompetentnost, takođe dovodi i do pojave negativizma kao i teškoća u komunikaciji sa kolegama, porodicom, prijateljima i korisnicima. Karakteristika ove faze je emocionalna ranjivost i nepoverljivost zaposlenog.

Treću fazu emocionalnog povlačenja i izolacije karakteriše udaljavanje od kolega i klijenata što doprinosi doživljavanju posla kao bezvrednog i besmislenog. U ovoj fazi počinju da se javljaju prvi znaci telesnog iscrpljivanja (npr. glavobolja, hronični umor, nesаница, alergije i sl.), što predstavlja dodatni stres i dovodi do poslednje faze.

Poslednja je faza apatije i gubitka životnih interesa. Ona se javlja kao odbrana od hronične frustriranosti na poslu. Prvobitno oduševljenje i samouverenost prelaze u cinizam i ravnodušnost, a zaposleni gubi veru u sebe i svoje sposobnosti. Može se reći da su u ovoj fazi početno saosećanje i entuzijizam zamenjeni cinizmom ili ravnodušnošću prema problemima korisnika. Kod zaposlenog znaci depresije postaju jasno uočljivi, a motivacija za posao i lični resursi su potpuno iscrpljeni. Zaposleni koji se nalazi u četvrtoj fazi ili razmišlja i odlučuje se na promenu posla ili ostaje na poslu, ali potpuno bez motivacije (Obrenović, 2014; Družić Ljubotina, Friščić, 2014).

Uzroci pojave sindroma izgaranja na radu objašnjavaju se na osnovu faktora situacije i na osnovu individualnih faktora (Dedić, 2005). Faktori situacije ukazuju da sindrom izgaranja na radu nastaje usled: karakteristika radnog mesta (kvantitativni zahtevi – odnose se na preopterećenost dužinom radnog vremena i obimom posla; a kvalitativni uzroci – se odnose na konflikte i gubitak podrške kolega); profesionalnih karakteristika vezanih za posao (radna norma, pritisak obaveza na poslu i konflikti na radnom mestu) i karakteristika vezanih za klijente (kontakti sa klijentima,

učestalost kontakata); rada koji podrazumeva suočavanje sa smrću; odnosa posao-emocije (zahtevi da se potisnu ili izraze emocije, saosećanje); i organizacijskih karakteristika (vrsta radnog mesta).

A individualni faktori koji objašnjavaju pojavu sindroma izgaranja su: demografske karakteristike kao što su pol (nisu uočene razlike), godine starosti (češći je kod mlađih), nivo obrazovanja (češći kod nižeg nivoa obrazovanja), bračno stanje (češći je kod neoženjenih/neudatih); osobine ličnosti (manje hrabre, smanjenog samopoštovanja, osobe koje izbegavaju da se suočavaju sa problemima u životu); odnos prema radnom mestu (prevelika očekivanja od radnog mesta), prethodno radno iskustvo, stil rada (Dedić, 2005).

Kad je etiologija sindroma izgaranja u pitanju postoje različita mišljenja. Neki istraživači ističu da priroda posla i okolnosti u kojima se posao obavlja predstavljaju glavne uzroke za razvoj sindroma izgaranja (Lee, Ashworth, 1996). Izgaranje je fenomen koji je najviše prisutan u humanističkim profesijama koje su orijentisane prema raznim vidovima pomoći ljudima. Tu spadaju zdravstveni radnici, socijalni radnici, psiholozi, nastavnici, defektolozi i sl. (Maslach i sar., 2001). Zajednički stresori su im konfliktna očekivanja i zahtevi od strane različitih interesnih grupa (npr. klijenata, rukovodstva i socijalnog okruženja) što pojačava doživljaj psihološkog pritiska (Maslach, Jackson, 1984; Friedman, 2003). Međutim pored prirode posla i osobine ličnosti igraju važnu ulogu u razvijanju sindroma izgaranja (Bakker, Schaufeli, 2000; Brewer, Shapard, 2004; Zellars i sar., 2000).

Maslach, Schaufeli i Leiter (2001) su faktore koji doprinose izgaranju posmatrali kao odvojene faktore i podelili ih na individualne i situacione. Individualni faktori su: demografske varijable (pol, starost, obrazovanje, bračni status); osobine ličnosti (lokus kontrole, stilovi prevladavanja stresa, neuroticizam, tip A ponašanja); odnos prema radnom mestu (prevelika i nerealna očekivanja).

A situacioni faktori su: karakteristike posla (preveliki zahtevi posla kao što su pritisak vremena, preopterećenost, konflikt uloga; i manjak poslovnih resursa poput manjka ili nedostatka socijalne podrške nadređenih i kolega); karakteristike zanimanja-pomagačke i nepomagačke profesije; i karakteristike organizacije-struktura organizacije, vrednosti organizacije, hijerarhija u organizaciji.

Iako su se nekada ovi faktori posmatrali odvojeno, novija istraživanja izgaranja eksplicitno integrišu oba faktora. Napred navedeni autori su izgradili i model koji se fokusira na kompatibilnosti radnog okruženja i zaposlenih, a sastoji se od šest sledećih polja radnog okruženja i zaposlenih: 1. preopterećenost poslom, 2. manjak kontrole, 3. nedostatak nagrada, 4. loša komunikacija, 5. pomanjkanje pravednosti i 6. protivurečne vrednosti. Što je veći raskorak između očekivanja i nekog od ovih polja, to je veća mogućnost nastajanja sindroma izgaranja (Maslach i sar., 2001).

Bez obzira na individualne razlike kod različitih ljudi se pojavljuje grupa istih znakova izgaranja. Najčešći znaci o kojima govori literatura su: osećaj fizičke i emocionalne iscrpljenosti; gubitak osećaja lične vrednosti; gubitak zanimanja za klijente, cinizam i neosetljivost za tuđe potrebe; negativizam kako vezan uz sebe kao pomagača tako i uz ciljeve posla ili organizacije u kojoj radi; osećaj bespomoćnosti i beznada, pesimizam koji često prati rečenica “ I tako se ništa ne može učiniti”; razdražljivost i niska tolerancija na frustraciju, netrpeljivost, sumnjičavost, ljutnja; rigidnost i neprilagodljivost; učestaliji sukobi i agresivni ispadi; povlačenje u socijalnim odnosima; povećana upotreba alkohola, cigareta, stimulativnih sredstava i lekova; izostajanje s posla; osećaj opšte slabosti; često poboljšavanje; preosetljivost na nadražaje (zvukove, mirise, toplinu itd.); teškoće u komunikaciji; gubitak seksualnog interesovanja; fizički simptomi: glavobolje, bolovi u leđima, poteškoće disanja, spavanja i ishrane, gastrointestinalni poremećaji (Ajduković, Ajduković, 1996 prema Novak i sar., 2008).

Maslach (1984) je definisala izgaranje kao multidimenzionalni koncept. Utvrdila je i tri komponente izgaranja: somatsku, emocionalnu i psihičku. Somatska komponenta se odnosi na povećanu sklonost bolestima, psihosomatske smetnje, umor, zloupotrebu alkohola ili medikamenata. Emocionalna komponenta se manifestuje kao bespomoćnost, beznade, utučenost, bezizlaznost, otkazivanje mehanizama kontrole i savladavanja. Psihička komponenta se odražava kroz nezadovoljstvo radom, gubitak samopoštovanja, razvoj dehumaniziranih stavova prema ljudima kojima bi trebalo pomoći.

Maslach, Schaufeli i Leiter (2001) su izdvojili pet zajedničkih elemenata koji se pojavljuju u različitim operacionalizacijama sindroma izgaranja: 1. dominacija distrofičnih simptoma kao što su mentalna ili emocionalna iscrpljenost, umor i depresija.; 2. veći naglasak na mentalnim i bihevioralnim simptomima nego na fizičkim.; 3. simptomi izgaranja su obavezno povezani s poslom.; 4. simptomi se manifestuju kod normalnih osoba koje pre nisu patile od psihosomatskih problema.; 5. smanjena radna efikasnost, koja je praćena i negativnim stavovima prema poslu.

Sindrom izgaranja je povezan sa različitim psihičkim i fizičkim poremećajima. Neki od najčešće navođenih su kognitivne disfunkcije (poremećaji pamćenja i pažnje), hronični umor i poremećaji spavanja (teškoće pri uspavlivanju, održavanju spavanja, prerano buđenje). Pojedinci kod kojih je prisutan sindrom izgaranja su skloni depresiji, zloupotrebi psihoaktivnih supstanci, pa čak i suicidu (Michielsen i sar., 2004). Od somatskih simptoma javljaju se poremećaji kardiovaskularnog sistema (arterijska hipertenzija, aritmije, tahikardije), poremećaji gastrointestinalnog trakta (bolovi u

stomaku, dijareja), glavobolja (Arogundade, Onabanjo, 2013). Najočiglednija posledica sindroma izgaranja na radnom mestu je smanjena produktivnost i učinak kao i kvalitet obavljenog posla. Izgaranje je takođe povezano sa apsentizmom, čestim korišćenjem bolovanja, željom da se napusti posao i umanjenim opštim blagostanjem (Polikandrioti, 2009).

Sindrom izgaranja je predmet velikog broja istraživanja. Među ovim istraživanjima se ističu istraživanja zdravstvenih radnika različitih profila. Neka od njih samo fenomenološki detektuju postojanje značajnog izgaranja, npr. kod lekara opšte prakse (Lee i sar., 2008), kod zaposlenih na odeljenju intenzivne nege (Poncet i sar., 2007) i onkologije za koje se smatra da su pod naročitim rizikom od izgaranja (Demirci i sar., 2010). Sociodemografske varijable među zdravstvenim radnicima ukazuju da su pod većim rizikom od izgaranja zaposleni mlađi od 35 godina, koji nisu u braku i nemaju dece, imaju manje radno iskustvo i rade više od 40 sati nedeljno (Demirci i sar., 2010). Takođe su česta istraživanja nastavničkog izgaranja. Kod njih je najizraženija Emocionalna iscrpljenost (Aris, 2009), a demografske varijable se nisu pokazale naročito značajnim u predikciji izgaranja (Cano Garcia i sar., 2005). Rezultati savremenih svetskih istraživanja ukazuju da je prevalencija Emocionalne iscrpljenosti veća kod žena i predstavlja okidač za razvijanje daljih simptoma izgaranja, a kod muškaraca je takav slučaj sa Depersonalizacijom (Houkes i sar., 2011). Radno vreme i opterećenost radnim zadacima značajni su prediktori Emocionalne iscrpljenosti (Janssen i sar., 1999). Pojedina istraživanja ukazuju da je neuroticizam prediktor sve tri dimenzije izgaranja (Bakker i sar., 2006). Dok druga istraživanja ukazuju da su psihosocijalni aspekti radnog mesta pre svega međuljudski odnosi i nedostatak podrške na poslu najbitniji uzročnici izgaranja (Bradley i sar., 2002; Greenglass i sar., 2001; Lindblom i sar., 2006). Postoje istraživanja koja ukazuju da žene stresnije doživljavaju problem u međuljudskim odnosima na radnom mestu, a interpersonalni konflikti su značajni prediktori izgaranja (Day i sar., 2003; Hall i sar., 2006).

U istraživanju sindroma izgaranja kod prosvetnih i zdravstvenih radnika u Vojvodini (Popov i sar., 2015) učestvovalo je 100 zdravstvenih i 86 prosvetnih radnika. Dobijeni rezultati ukazuju da značajan procenat zaposlenih u oba uzorka izveštava o umereno i visoko izraženim simptomima izgaranja. Više od polovine ukupnog broja ispitanika u obe grupe izveštava o visoko izraženim simptomima na sve tri dimenzije izgaranja. Međutim postoji statistički značajna razlika u pogledu Emocionalne iscrpljenosti i Depersonalizacije između zdravstvenih i prosvetnih radnika što se može tumačiti i većom opterećenošću radnim vremenom i zadacima zaposlenih u zdravstvu u odnosu na zaposlene u prosveti. Kada je reč o dimenzijama ličnosti neuroticizam je prediktor Emocionalne

iscrpljenosti i Umanjenog postignuća, ekstraverzija je prediktor Depersonalizacije. Rezultati ukazuju da su značajni prediktori Emocionalne iscrpljenosti i Depersonalizacije konflikti sa kolegama i rukovodstvom, kao i (ne)zadovoljstvo organizacijom na radnom mestu. Interesantno je da radni staž, starost i bračno stanje nemaju značajni uticaj. Polne razlike se nisu pokazale kao naročito značajni prediktori izgaranja, osim u slučaju Umanjenog postignuća o čemu su u većem stepenu izveštavale žene.

Sindrom izgaranja je veoma važna oblast empirijskih istraživanja zbog njegovog značajnog finansijskog i socijalnog efekta koji proizilazi iz nezadovoljstva zaposlenih radnim mestom i njegovih posledica na fizičko i psihičko zdravlje zaposlenih. Merenje izgaranja instrumentom Maslach Burnout Inventory (MBI) ima dugu tradiciju. Instrument je više puta prerađivan (Maslach, Jakson 1981-MBI-Human Service Survey; Maslach i sar., 1996-MBI-General Survey) i mnogo puta je analiziran. Najviše analiza se odnosi na koncept odnosno na konstruktivnu valjanost tri dimenzije: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije (naziva se negde i cinizam) i smanjenog ličnog postignuća. Maslach, Schaufeli i Leiter (2001) su unapredili koncept naglašavajući tri teorijska pristupa u merenju sindroma izgaranja: individualni, interpersonalni i organizacioni pristup. Individualni pristup govori o simptomima i ličnim karakteristikama ispitanika; interpersonalni o zahtevnim odnosima na poslu s klijentima, kolegama, supervizorima; a organizacioni pristup o negativnim fenomenima na poslu čiji je uzrok organizacija i uslovi rada. Prva dva pristupa su bila predmet različitih istraživanja, dok se poslednjim bavi samo mali broj istraživanja (Novak i sar., 2008).

Zadovoljstvo poslom

Problematika zadovoljstva poslom je jedna od najaktuelnijih i najkompleksnijih tema u domenu psihologije i menadžmenta koja u poslednjih dvadeset i više godina privlači pažnju mnogih istraživača. U savremenim uslovima poslovanja problematici zadovoljstva poslom se pristupa sa stanovišta razvoja ljudskih resursa, odnosno takvog upravljanja ljudskim resursima koje će omogućiti zaposlenima da maksimalno razviju svoje potencijale i time omoguće i sebi i organizaciji realizaciju postavljenih individualnih i organizacionih ciljeva. Sklad između ovih ciljeva doprinosi uspešnosti organizacije i iz tog razloga je jedan od najvažnijih zadataka menadžmenta prepoznavanje stepena zadovoljstva zaposlenih, utvrđivanje dimenzija eventualnog nezadovoljstva poslom i preduzimanje adekvatnih mera za poboljšanje zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo poslom predstavlja jednu od najviše istraživanih tema u oblasti ljudskog ponašanja u organizacijama. Spector 1996 (prema Lambert i sar., 2002) navodi kako postoji više od 12400 studija koje se bave pitanjem zadovoljstva poslom, ali u njima nije postignut potpuni konsenzus oko toga šta je zadovoljstvo poslom. Međutim postoji generalni sporazum da je zadovoljstvo poslom emocionalni (afektivni) odgovor zaposlenih na određeni posao, a odgovori su rezultat individualnog upoređivanja dobitka i očekivanja, potreba, želja ili procena pravednosti (Lambert i sar., 2002). Drugim rečima, zadovoljstvo poslom je subjektivan i individualan osećaj koji reflektuje da li su zadovoljene lične potrebe i očekivanja na poslu.

Pojam, oblici i teorijska osnova zadovoljstva poslom

Postoji mnogo definicija zadovoljstva poslom. Prema Spector-u (1997) zadovoljstvo poslom je procena posla i različitih aspekata posla, odnosno stav koji reflektuje koliko zaposleni vole ili ne vole svoj posao (Matanović, 2009). Zadovoljstvo poslom se posmatra kao stav prema poslu u celosti (globalno zadovoljstvo) ili prema pojedinim aspektima posla. Zadovoljstvo pojedinim aspektima posla se obično odnosi na nekoliko aspekata, uključujući sam posao, superviziju, platu, šanse za napredovanje i saradnike. Brayfield i Rothe (1951) definišu zadovoljstvo poslom kao stav (osećanje) individue u vezi njenog posla.

Locke (1976) prema definiše zadovoljstvo poslom kao zadovoljavajuće ili pozitivno emotivno stanje koje rezultira iz procenjivanja posla ili radnog iskustva (Franceško, Mirković, 2009). Zadovoljstvo poslom se takođe definiše kao stepen podudarnosti između karakteristika rada odnosno posla i očekivanja zaposlenog (Tutuncu, Kozak, 2007). Zadovoljstvo poslom predstavlja interakciju između zaposlenih i njihovog radnog okruženja uz opažanje da zaposlenima njihov posao pruža upravo ono što oni žele od svog posla (Wright, Davis, 2003).

Zadovoljstvo poslom predstavlja stav prema poslu. U užem smislu, zadovoljstvo poslom se odnosi na pozitivnu vezanost pojedinca prema njegovom poslu. U širem smislu, zadovoljstvo poslom je složen stav prema poslu koji uključuje tri komponente: kognitivnu, afektivnu i evaluativnu tj. konativnu. Kognitivna komponenta uključuje određene pretpostavke i verovanja o nekom poslu, mišljenja zaposlenog o vrednosti, važnosti i težini posla. Afektivna komponenta uključuje osećanja prema poslu s obzirom na sadržaj posla i uslove rada. A konativna komponenta uključuje ocenu posla i spremnost za zalaganje na osnovu toga. Tako, osobe kod kojih je izražen visok nivo zadovoljstva

poslom imaju pozitivan stav o poslu, dok osobe koje su nezadovoljne svojim poslom imaju negativne stavove o poslu (Franceško, Mirković, 2009).

Ističu se tri oblika zadovoljstva poslom (Pajević, 2006 prema Franceško, Mirković, 2009):

1. Unutrašnje zadovoljstvo poslom - koje uživanje u radu vezuje za subjektivne nagrade i psihičke pobude koje proističu iz samog posla (npr. kreativnost, interesovanje), najčešće se izražava kroz iskaze: volim svoj posao, sviđa mi se posao.; 2. Spoljašnje zadovoljstvo poslom - koje svoje izvore ima u sekundarnim dobitima koje posao pruža, a to su plata, uslovi rada, društveni ugled posla i sl.; i 3. Opšte zadovoljstvo poslom - koje zavisi od obe navedene grupe i predstavlja najvažniji vid zadovoljstva za radnu motivaciju.

Odgovore na važna pitanja „Zbog čega su neki ljudi zadovoljniji svojim poslom od drugih? ” „Kojim osnovnim procesima se može objasniti zadovoljstvo ljudi svojim poslom?” mogu se naći u različitim teorijama zadovoljstva poslom. Postoje različite teorije zadovoljstva poslom a najuticajnije su Herzberg-ova teorija dva faktora i Locke-ova teorija vrednosti (Grinberg, Baron 1998).

Herzberg je sa saradnicima (1959) ispitao grupu od 203 inženjera i računovođa iz devet preduzeća u oblasti Pitsburga- SAD, a zatim je pažljivo analizirao njihove odgovore. Njegov nalaz je bio da su različiti faktori uticali na zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom. Tako je on faktore koji su uticali na zadovoljstvo poslom nazvao motivacionim faktorima, a faktore koji utiču na nezadovoljstvo nazvao higijenskim faktorima. Jednu grupu faktora čine intrinzični faktori –motivatori poput postignuća, mogućnosti za lični razvoj, mogućnosti za napredovanje, priznanja, odgovornost, uspeh u obavljanju posla, autonomija, izazovnost posla i slično. Ovi faktori su izvori zadovoljstva poslom, ukoliko su prisutni izazivaju zadovoljstvo zaposlenih a ako nisu izazivaju odsustvo zadovoljstva. Drugu grupu faktora čine ekstrinzični faktori-higijenski faktori kao što su poslovna politika, plata, fizički radni uslovi, sigurnost na radu, način rukovođenja, odnosi sa drugima, kvalitet kontrole i slično. Ovi faktori se vezuju za uslove koji okružuju posao odnosno radne uslove i oni se dovode u vezu sa nezadovoljstvom poslom. Higijenski faktori su pretpostavka otklanjanja ili sprečavanja nezadovoljstva, ali nisu faktori koji mogu delovati na zadovoljstvo. Ovi faktori deluju na nezadovoljstvo odnosno na odsustvo nezadovoljstva poslom. Herzberg-ova podela na motivacione i higijenske faktore naziva se teorijom zadovoljstva poslom dva faktora.

Veliki broj kasnijih istraživanja kojima je trebalo potvrditi Herzberg-ovu teoriju nisu dala konačne rezultate. Neka istraživanja su pokazala da se zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom baziraju

na različitim faktorima i da su oni u saglasnosti sa podelom koju je izvršio Herzberg (Grinberg, Baron, 1998). Dok su druga istraživanja ustanovila da su motivacioni i higijenski faktori imali jak uticaj kako na zadovoljstvo tako i na nezadovoljstvo poslom, čime je Herzberg-ova teorija dovedena u pitanje (Grinberg, Baron, 1998). S obzirom na ove dvosmislene dokaze ova teorija predstavlja zanimljiv ali nepotvrđen okvir za razumevanje zadovoljstva poslom. Ipak, Herzberg-ova teorija može da posluži da se opišu oni uslovi koje ljudi smatraju zadovoljavajućim i nezadovoljavajućim na poslu. Takođe je teorija korisna jer ističe važnost intinzičnih faktora kao što su mogućnosti za lični razvoj, priznanje i povećana odgovornost. Što je bio povod za veći broj istraživanja kako bi se ponudila teorija o proširenju i obogaćenju posla. Na ovaj način, Herzberg-ova teorija je dala veliki doprinos oblasti organizacionog ponašanja bez obzira na to što njene ključne pretpostavke nisu potvrđene (Grinberg, Baron, 1998).

Druga važna teorija zadovoljstva poslom je Locke-ova teorija vrednosti (Grinberg, Baron, 1998). Prema ovoj teoriji zadovoljstvo poslom postoji u onoj meri u kojoj ishod posla (kao što je nagrada) koju prima pojedinac odgovara željenim ishodima. Što pojedinac dobije više ishoda koje on ceni, on će biti zadovoljniji. A što pojedinac primi manje ishoda koje vrednuje on će biti manje zadovoljan. Dakle, na zadovoljstvo ne utiče samo veličina nagrade već i koja se nagrada prima odnosno da li za uloženi trud pojedinac dobija one nagrade koje on ceni. Tako npr.: mladi kreativni inženjer koji radi u sektoru razvoja biće zadovoljan poslom, i pored male plate, ako ima mogućnost kreativnog rada, usavršavanja, učenja i napredovanja jer je to ono što on ceni na svom poslu. Locke-ova teorija ističe da je za zadovoljstvo bitan nesklad između onih aspekata posla koje jedna osoba ima i onih koje priželjkuje odnosno što je veći nesklad to je manje zadovoljstvo. McFarlin i Rice (1992) su sproveli istraživanje koje je potvrdilo ovu teoriju vrednosti. Oni su ispitivali pomoću upitnika heterogenu grupu radnika da bi izmerili koliko je različitih aspekata posla (kao što je sloboda da se radi na sopstveni način, mogućnosti da se nešto nauči, mogućnosti za napredovanje i visina plate) ova grupa želela da ostvari, a koliko je smatrala da je već dobila. Takođe su merili koliko su ispitanici bili zadovoljni svakim od ovih aspekata, kao i koliko je važnost za njih imao svaki aspekt. Istraživanje je pokazalo da što je veći nesklad između onog što ljudi imaju i onog što žele u vezi sa različitim aspektima posla (npr., plata, mogućnost da nešto nauče), oni će biti nezadovoljniji svojim poslom. Uočeno je da su ispitanici bili najnezadovoljniji onim aspektima posla kod kojih je postojao najveći nesklad, a najzadovoljniji onim aspektima kod kojih je postojao najmanji nesklad. Istraživači su utvrdili da je ovaj odnos veći među ljudima koji su imali veći stepen zadovoljstva za određeni aspekt

posla. Drugim rečima, što je jedan aspekt posla bio važniji to su ispitanici bili manje zadovoljni ukoliko nisu mogli da dobiju onoliko od tog aspekta koliko su želeli.

Locke-ova teorija vrednosti je važna zbog toga što skreće pažnju na aspekte posla koje treba promeniti da bi ljudi njime bili zadovoljni. Teorija naglašava da ovi aspekti ne moraju biti isti za sve ljude, već to može biti svaki aspekt posla kod kojeg ljudi primećuju ozbiljan nesklad. Ova teorija navodi da zadovoljstvo poslom zavisi od različitih faktora što je u skladu sa mnogobrojnim istraživanjima.

Faktori zadovoljstva poslom

Na osnovu velikog broja empirijskih istraživanja i proučavanja zadovoljstva poslom može se zaključiti da veliki broj različitih faktora deluje na zadovoljstvo poslom. Značaj pojedinih faktora može da se menja, da raste i opada u zavisnosti od objektivne situacije u kojoj se individua nalazi i od značaja drugih faktora. Na zadovoljstvo poslom različiti faktori ne deluju izolovano, pojedinačno, nego deluju uzajamno povezani. Stepenn uticaja nekog faktora zavisi od međusobnog položaja ostalih faktora. Pri tome mnogi od njih u određenim situacijama mogu imati ključni značaj a u drugim okolnostima njihovo delovanje je marginalnog karaktera. To je razumljivo jer na zadovoljstvo poslom utiču mnogobrojni faktori koji se bitno razlikuju u različitim ispitivanim sredinama. Koji od faktora će imati intenzivnije delovanje zavisi pre svega od odlika društvenog sistema kao i društveno-ekonomskog trenutka u kome se istraživanje vrši. Rezultati dobijeni u periodima ekonomske krize znatno se razlikuju od onih dobijenih u uobičajnim privrednim uslovima. Takođe i porast nezaposlenosti snažno deluje na karakteristike zadovoljstva ili nezadovoljstva poslom. Dostignuti nivo standarda ili samo trend u rastu standarda mogu bitno da promene sliku uzročnih faktora. Na dobijene rezultate utiču i brojne subjektivne karakteristike ispitanika. Socijalno poreklo, nivo obrazovanja, pripadnost širim socijalnim grupama, pol, godine života, porodični status, materijalna obezbeđenost i slično, mogu da utiču na sliku faktora koji doprinose zadovoljstvu poslom koji se obavlja.

Kallas i saradnici (2010) kao najčešće aspekte zadovoljstva poslom navode visinu plate, nivo odgovornosti, slobodu izbora metode rada i nezavisnost u radu, različitost i zanimljivost poslova, mogućnost korišćenja ličnih sposobnosti, mogućnost napredovanja, priznanja za dobar rad, fizičke uslove rada te dobre odnose s kolegama i menadžmentom (Žužić, Miljković Krečar, 2014).

Furnham (1997) ukazuje da na stepen zadovoljstva poslom mogu uticati brojni lični i organizacioni faktori, kao i njihova interakcija (Žužić, Miljković Krečar, 2014). Lični faktori su oni koje zaposleni pojedinac „donosi” u organizaciju u kojoj radi. To su njegove psihološke karakteristike (crte ličnosti, stepen samopoštovanja, tolerancija na stres i opšte zadovoljstvo životom) i opšte karakteristike (starost, pol, obrazovanje, kultura). Organizacioni faktori se odnose na radno okruženje odnosno na karakteristike posla (radno opterećenje, dinamičnost posla, potrebne veštine, samostalnost, složenost zadatka, povratna informacija o uspešnosti i fizički uslovi rada), a i na politiku organizacije i procedure (sistem nagrađivanja, kvalitet rukovođenja, mogućnost napredovanja, organizaciona kultura, učestvovanje u donošenju odluka, grupna kohezija).

Smith i sar. (1969) dele faktore zadovoljstva poslom na intrinzične i ekstrinzične (Pomper, Malbašić, 2016; Mohammad i sar., 2011). Intrinzični faktori proizilaze iz pojedinca i za njega imaju psihološku vrednost, dok ekstrinzični dolaze iz okoline. Najčešće pominjani ekstrinzični faktor zadovoljstva poslom je plata.

Iako su identifikovani brojni faktori koji utiču na to da zaposleni budu zadovoljni poslom koji obavljaju, Grinberg (1998) ih svrstava u dve široke kategorije: organizacione i lične faktore zadovoljstva poslom (Franceško, Mirković, 2009).

Organizacioni faktori zadovoljstva poslom su: 1. *Posao sam po sebi* - Posao koji je mentalno izazovniji utiče da zaposleni koji ga obavljaju budu zadovoljniji nego zaposleni koji obavljaju jednostavne i rutinske poslove. Izazovni posao ima sledeće tri karakteristike: omogućava zaposlenom da radi raznovrsne zadatke, daje mu slobodu delovanja i omogućava povratnu informaciju zaposlenom o tome kako je obavio posao.; 2. *Sistem nagrađivanja* - Na zadovoljstvo poslom utiče ne samo visina plate koju zaposleni dobija nego i percepcija pravednog sistema nagrađivanja. Zadovoljstvo se pojačava ako zaposleni percipiraju da je sistem nagrađivanja pravedan i da podjednako tretira sve zaposlene. Sistem nagrađivanja se ne odnosi samo na distribuciju plata nego i na stimulacije i unapređenja.; 3. *Prijatni radni uslovi* - Na stepen zadovoljstva poslom utiču i uslovi u kojima zaposleni rade, što su uslovi rada bolji logično je da je zadovoljstvo zaposlenih veće. Ono je veće ne samo zato što je njima fizički prijatnije, nego i zato što bolji radni uslovi omogućavaju bolje obavljanje radnih zadataka i veći uspeh na poslu.; 4. *Kolege na poslu* - Socijalna atmosfera je bitan faktor zadovoljstva na poslu. Zaposleni su zadovoljniji svojim poslom ukoliko rade sa kolegama sa kojima imaju lično veoma dobre odnose i ukoliko na poslu vlada prijatna socijalna atmosfera. To se posebno odnosi na zaposlene koji nisu u većoj meri zainteresovani za karijeru. U okviru ovog faktora je važan i

odnos sa neposrednim rukovodiocem (šefom). Zadovoljniji su zaposleni koji sa šefom imaju otvoreniji odnos, koje šef češće pohvaljuje i prati njihov rad. Treba reći da i nacionalna kultura može imati uticaj na značaj ovog faktora. Vrednosti nacionalnih kultura koje se tiču odnosa pojedinca i kolektiva locirane su na određenoj poziciji između dva ekstrema: individualizma i kolektivism. Kolektivism podrazumeva čvrstu socijalnu strukturu sa veoma intenzivnim vezama između članova. Tako da je u kolektivističkim kulturama značaj prijatne socijalne atmosfere i odsustvo sukoba u kolektivu, čak važniji faktor nego visina plate.; i 5. *Organizaciona struktura* -Zaposleni su zadovoljniji ako je organizacija više decentralizovana pa oni imaju veću mogućnost participacije u odlučivanju. Decentralizacija može biti izvor zadovoljstva zaposlenih samo ako oni očekuju da moć treba da bude što je moguće više ravnomerno raspoređena u organizaciji. Kada se govori o decentralizaciji moći postoje izvesna kulturna ograničenja koja se odnose na distancu moći u određenoj nacionalnoj kulturi. U nacionalnim kulturama koje imaju nisku distancu moći npr. SAD zaposleni su zadovoljniji poslom ako je organizacija u kojoj rade više decentralizovana pa im je data veća mogućnost participacije u odlučivanju. Samo ako zaposleni očekuju da moć treba da bude što je moguće više ravnomerno raspoređena u organizaciji, decentralizacija može biti izvor zadovoljstva poslom. Nasuprot tome, u kulturama koje karakteriše visoka distanca moći pripadnici nacionalne kulture smatraju da je nejednaka distribucija moći u društvu kao i u organizacijama sasvim normalno i prirodno stanje stvari, koje ne treba menjati. U kulturama sa visokom distancom moći prevladava autoritarna svest tako da zaposleni ne očekuju i ne preferiraju njihovo uključivanje u odlučivanje, te decentralizacija nema efekta na zadovoljstvo zaposlenih. Zaposleni su zadovoljniji ako je organizaciona struktura jasna, poznata i stabilna.

Lični faktori zadovoljstva poslom su: 1. *Sklad između ličnih interesovanja i posla* - Zadovoljniji poslom su pojedinci čiji lični profil, znanja i sposobnosti koje poseduju odgovaraju potrebama radnog mesta na kome se nalaze. Ovi pojedinci osećaju da im posao omogućava da izraze svoje znanje, sposobnosti i ličnost. Postojanje sklada između sposobnosti i zahteva posla dovodi do boljih radnih rezultata, a oni do većih nagrada, a sve zajedno dovodi do većeg zadovoljstva zaposlenih. Zadovoljstvo poslom zavisi i od toga koliko je posao kojim se ljudi bave usklađen sa njihovim profesionalnim interesovanjima. Ispitujući ovaj odnos Fricko i Beehr (1992) merili su više puta stepen zadovoljstva poslom među 253 zaposlenih u periodu od sedam godina od momenta kada su diplomirali na koledžu. Ustanovili su da je zadovoljstvo poslom ispitanika zavisilo od toga koliko je položaj koji su zauzeli bio usklađen sa njihovim profesionalnim interesovanjima i glavnim predmetima koje su

učili na koledžu. Što se njihov položaj više podudara sa njihovim profesionalnim interesovanjima, to su oni bili zadovoljniji svojim poslom. Dok su ispitanici koji su radili na poljima koja ih nisu zanimala izrazili značajno nezadovoljstvo svojim položajem.;

2. *Radni staž i starost* - Stariji i ljudi sa većim radnim stažom imaju tendenciju da budu više zadovoljni poslom nego oni sa manjim stažom na određenom poslu. To se dešava ne samo zato što čovek vremenom postaje sve bolji u svome poslu, postiže bolje radne rezultate pa je samim tim i više nagrađivan, već i zbog efekta kognitivne disonance. Čak i oni pojedinci koji na početku nisu bili zadovoljni svojim poslom, a ostaju da rade na njemu u toku dužeg vremenskog perioda racionalizuju svoju inertnost time što sebe ubeđuju da su zadovoljni tim poslom. Zadovoljstvo poslom raste sa godinama staža i starosti ali ne linearno što su pokazala brojna istraživanja. Tako se naglo povećava zadovoljstvo poslom do tridesete godine zbog toga što čovek postaje sve uspešniji u svom poslu i napreduje u karijeri. Oko četrdesete čovek dostiže zenit u poslu, ali gubi i mnoge iluzije o poslu i manje je zadovoljan. U drugoj polovini pete decenije pa sve do penzije opet raste zadovoljstvo poslom.;

3. *Pozicija i status* - Što je viši položaj pojedinca u organizacionoj hijerarhiji, on će biti zadovoljniji poslom kojim se bavi. Viši položaj omogućava veća primanja, određene statusne simbole, veću moć i društveni uticaj, što sve vodi većem zadovoljstvu poslom.;

4. *Ukupno zadovoljstvo životom* - Što su ljudi zadovoljniji aspektima svog života koji nisu u vezi sa poslom, to su zadovoljniji i svojim poslom. Ovaj efekat se delimično objašnjava tendencijom da se jedno zadovoljstvo „preliva“ u drugo. Može se reći da se zadovoljstvo ukupnim životom pozitivno odražava na zadovoljstvo poslom kojim se pojedinac bavi i obrnuto, zadovoljstvo poslom ima pozitivan efekat na ukupno zadovoljstvo životom. Judge i Watanbe (1993) su istakli pozitivnu i uzajamnu vezu zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom a Sempane, Rieger i Roodt (2002) su utvrdili uticaj zadovoljstva poslom na lični, socijalni i radni život.

Sproveden je veliki broj istraživanja o povezanosti različitih ličnih i organizacionih faktora sa zadovoljstvom poslom. Pojedini istraživači su ispitali povezanost pola i starosti sa zadovoljstvom poslom tako je Hofstede (2001) ustanovio da odnos između starosnog doba i zadovoljstva poslom beleži značajan porast nakon tridesetšeste godine života, što se može povezati i s radnom pozicijom koju osoba stiče u toku radnog veka (Žužić, Miljković Krečar, 2014). Takođe Warr (2001) prema ukazuje da zadovoljstvo poslom raste sa godinama života, a mogući razlozi mogu da uključuju sledeće: -nezadovoljni mlađi ljudi napuštaju svoja radna mesta; -mnogi stariji ljudi imaju veće mogućnosti ispunjenja na poslu tj. imaju bolje poslove s obzirom na iskustvo što im donosi veće samopouzdanje, poštovanje, odgovornost, nagrade i sl.; - stariji ljudi imaju tendenciju da vrednuju

različite stvari na poslu (npr. mogu biti manje zainteresovani za promene na poslu u odnosu na mlađe) (Stepanov, Paspalj, Batulija 2016). Viši nivo profesionalnosti uglavnom je povezan sa višim nivoom zadovoljstva poslom (Daftuar, 2001), s obzirom da ljudi na ovim nivoima imaju veće šanse da zadovolje svoje motivacione potrebe, imaju veću autonomiju, izazov i odgovornost posla. Oni imaju i veću mogućnost za izgradnju samopouzdanja i samoaktualizacije koji jačaju zadovoljstvo. Brojna istraživanja su pokazala da su ljudi zadovoljniji na poslu ako koriste sposobnosti koje oni veruju da poseduju (Schultz i Schultz, 1998 prema Stepanov, Paspalj i Batulija 2016). Usklađenost ličnosti i posla ili podudarnost posla, odnosi se na utakmicu između sposobnosti zaposlenog i zahteva posla.

Što se tiče povezanosti između pola i zadovoljstva poslom, postoje neslaganja među istraživanjima ove problematike. Koustelios (2001) je svojim istraživanjem utvrdio da je pol (uz starost) statistički značajan prediktor različitih aspekata zadovoljstva poslom. S druge strane, Oshagbemi (1997) u svojim istraživanjima ne utvrđuje direktan uticaj pola (niti uzrasta) na zadovoljstvo poslom ali zato pominje da postoji interakcija između pola i položaja na kom se zaposleni nalazi. Utvrdio je da su žene na višem položaju zadovoljnije svojim poslom nego muškarci koji obavljaju posao istog ranga. Takođe je u više istraživanja utvrđeno da muškarci i žene ne vrednuju jednako pojedine aspekte posla. U istraživanju koje su sproveli Souza-Poza i Souza-Poza (2000) utvrđeno je da su muškarcima važniji bonusi, beneficije, nagrade i statusni simboli (kao npr. korišćenje službenog auta) nego ženama, kojima je važnije u kakvoj okolini rade.

Metaanaliza radova o odnosu dimenzija ličnosti petofaktorskog modela i zadovoljstva poslom pokazuje da su sa zadovoljstvom poslom najviše povezane osobine emocionalna stabilnost (tj. niski neuroticizam, ekstraverzija i savesnosnost) (Judge, Heler, Mount 2002). Nezadovoljstvo poslom može biti i stabilna lična predispozicija odnosno crta ličnosti (Noe i saradnici 2006 prema Žužić, Miljković Krečar 2014). Pojedini ljudi generalno su više nezadovoljni svim aspektima svog života i negativnije percipiraju različita iskustva, uključujući i radno iskustvo. Njihov fokus je u većoj meri orijentisan na negativne aspekte sebe i drugih ljudi pa tako nezadovoljstvo donose i na posao.

Postoje i brojna istraživanja uticaja nacionalne kulture na zadovoljstvo poslom. Eskildsen i Kristensen (2008) ispitivali su nivoe zadovoljstva poslom u 22 zemlje sveta i utvrdili da je najveće zadovoljstvo poslom u Danskoj, Norveškoj i Finskoj a najmanje u Mađarskoj, Češkoj i Japanu.

Kada govorimo o organizacionim faktorima zadovoljstva poslom, pojedina istraživanja (Judge, Church, 2000 prema Žužić, Miljković Krečar 2014) su pokazala kako su zaposleni zadovoljniji ukoliko obavljaju posao koji je izazovniji nego ako obavljaju rutinski posao. Dinamičan posao

omogućava zaposlenima da rade raznovrsne zadatke, daje im slobodu delovanja te im omogućava i povratnu informaciju kako je posao obavljen.

Rainey i Bozeman (2000) su ispitivali zadovoljstvo poslom zaposlenih u privatnom i javnom sektoru. Utvrdili su da zaposleni u javnom sektoru iako imaju veći stepen opšteg zadovoljstva poslom u odnosu na zaposlene u privatnom sektoru, su manje zadovoljni mogućnostima napredovanja, autonomijom u radu, zaradom i rukovodstvom.

Nezadovoljstvo poslom i načini njegovog rešavanja

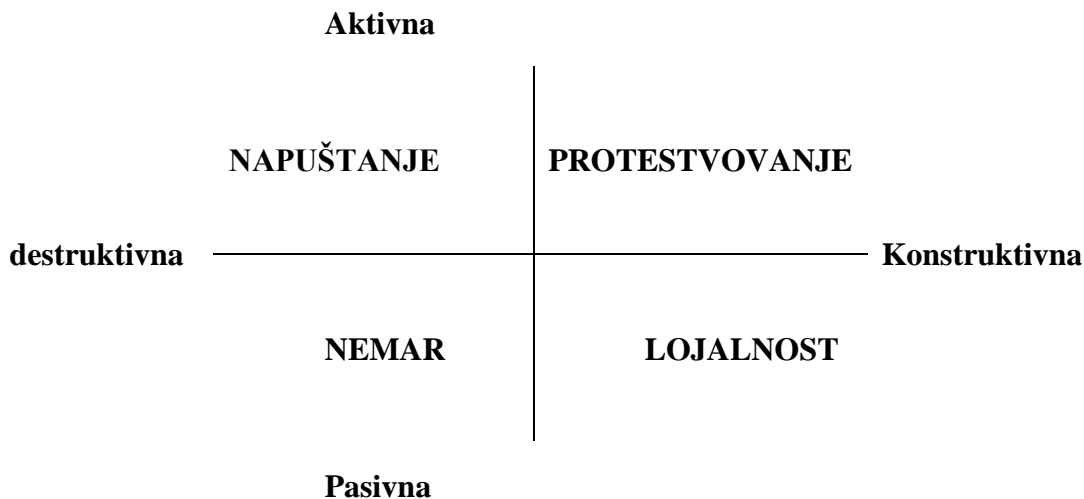
Postoje više načina kako zaposleni mogu svojim ponašanjem da izraze nezadovoljstvo poslom. Zaposleni mogu nezadovoljstvo da izraze aktivnim ili pasivnim ponašanjem, a takođe njihovo nezadovoljstvo može biti izraženo konstruktivnim ili destruktivnim ponašanjem. Odnosno postoje četiri tipa reakcije koje se međusobno razlikuju u dve dimenzije: konstruktivna/destruktivna i aktivna/pasivna. Te reakcije definišemo na sledeći način:

Napuštanje organizacije - aktivna destruktivna reakcija; ponašanje je usmereno na odlazak iz organizacije; uključuje traženje novog radnog mesta i davanje otkaza.

Protestovanje - aktivna konstruktivna reakcija koja se ispoljava kroz zalaganje da se otklone uzroci nezadovoljstva; ispoljava se kroz pokušaje poboljšavanja uslova rada, uključuje predlaganje poboljšanja, razgovaranje o problemima sa nadređenima i uključuje neke oblike sindikalnih aktivnosti.

Nemar - pasivno i destruktivno prepuštanje i puštanje da se uslovi pogoršavaju; uključuje povećanje odsustvovanja sa posla i kašnjenje, smanjeni radni napor i povećanje stope pogreški.

Lojalnost - pasivno konstruktivna reakcija odnosno čekanje da se uslovi poprave; uključuje i odbranu organizacije od spoljašnjih kritika i verovanje da će organizacija i menadžment postupiti ispravno.



Slika br 5.: Strategije rešavanja nezadovoljstva poslom (Robbins, 2003 prema Franceško,2009)

Ovaj model ukazuje da pojedini zaposleni nezadovoljstvo poslom izražavaju kroz destruktivne reakcije koje se odražavaju na produktivnost, apsentizam i fluktuaciju. Dok pojedini zaposleni konstruktivno reaguju na nezadovoljstvo poslom pokušavajući da umanje uzroke nezadovoljstva na primer: preko sindikata kako bi obnovili ili stvorili zadovoljavajuće radne uslove.

Efekti zadovoljstva poslom

Zadovoljstvo poslom zaposlenih nije samo sebi cilj već je bitno za funkcionisanje organizacije. Zadovoljstvo poslom može uticati na predanost organizaciji, na fluktuaciju i finansijski dobitak organizacije, na nivo performansi organizacije, na spremnost radnika da se uključi u aktivnosti koje su usmerene ka rešavanju problema, na intenzitet napora koje zaposleni ulaže u obavljanje posla. Zadovoljstvo poslom zaposlenih ima tri osnovna efekta (Franceško i Mirković 2009):

1. Zadovoljstvo i produktivnost - Mada je logično pretpostaviti jaku pozitivnu korelaciju između zadovoljstva i produktivnosti, taj odnos nije tako jak kako se nekada mislilo. Na osnovu velikog broja studija ustanovljeno je da prosečna korelacija zadovoljstva poslom i produktivnosti iznosi samo 0,17 (Grinberg, Baron, 1998). Ima više razloga zašto veza zadovoljstva zaposlenih i produktivnosti nije jača i direktnija. Prvo na produktivnost utiču i drugi faktori a ne samo zadovoljstvo poslom. U nekim slučajevima tehnološki proces određuje brzinu rada, tada zadovoljstvo ili nezadovoljstvo zaposlenih može malo uticati na produktivnost. Što znači da produktivnost u velikoj

meri zavisi od rada drugih ili od brzine kojom rade različite mašine. Drugo, zadovoljstvo poslom i produktivnost ne moraju biti u direktnoj vezi. Moguće je zaključiti da između zadovoljstva poslom i produktivnosti postoji neki odnos, jer su oba elementa u vezi sa trećim odnosno sa primanjem različitih nagrada. Kao što Porter i Lawrel (Grinbrg, 1998) predlažu ovaj odnos može da funkcioniše na sledeći način. Raniji nivoi produktivnosti vode do dobijanja spoljnih nagrada (npr. plata, unapređenje) i unutrašnjih (npr. osećanje postignuća). Ako zaposleni smatraju da su nagrade pravedne, oni mogu eventualno da identifikuju vezu između produktivnosti i ishoda što može proizvesti dva efekta. Prvo, može da podstakne zaposlene da ulože veliki trud i prema tome postignu visoku produktivnost. Drugo, može dovesti do višeg nivoa zadovoljstva poslom. Analizom se iz prethodnog može izvesti zaključak da bi visoka produktivnost, praćena odgovarajućom nagradom mogla biti uzročna varijabla zadovoljstva poslom. Dakle, radi se o obrnutom smeru delovanja u kome produktivnost doprinosi javljanju zadovoljstva posredstvom odgovarajućih nagrada. Ukratko, moguće je da visoka stopa produktivnosti i zadovoljstva potiču iz istih uslova ali ne moraju biti u direktnoj vezi.

2. Odsustvovanje sa posla - Istaživanja su pokazala da ukoliko je zaposleni manje zadovoljan svojim poslom, on će više želeći da odsustvuje sa posla (Grinberg, Baron, 1998). Međutim intenzitet ovog odnosa je umeren. To je zbog toga što je nezadovoljstvo poslom samo jedan od mnogobrojnih faktora koji utiču na odluku zaposlenog da odsustvuje sa posla ili da dođe na posao. Na primer, neko ko je nezadovoljan svojim poslom može se pojaviti na poslu ako smatra da je njegovo prisustvo neophodno da bi se završio važan projekat. Pored ovog postoje i drugi faktori koji utiču na nezadovoljnog zaposlenog da dolazi na posao kao što su strah od gubitka posla, ekonomska situacija, odgovornost prema kolegama na poslu ili klijentima. Dok drugi zaposleni možda do te mere ne voli svoj posao da će izostati sa posla i uopšte neće brinuti o tome kakve to posledice može imati po organizaciju. Premda nije dokazano da je odsustvovanje sa posla reakcija na nezadovoljstvo poslom, odsustvovanje sa posla je sasvim sigurno najozbiljnija posledica koja je takođe i skupa. Prosečni godišnji troškovikompanije na neplanirane izostanke sa posla su između 247 i 534 dolara po radniku (Grinberg, Baron, 1998). Kompanije su izuzetno zainteresovane da problem odsustvonja sa posla stave pod kontrolu.

3. Fluktuacija - Što su zaposleni manje zadovoljni svojim poslom to su spremniji da razmišljaju o dobrovoljnom napuštanju posla i da to stvarno urade. Ovaj odnos je umeren zato što mnogi faktori utiču na odluku o prelasku sa jednog na drugi posao kao npr.: opšte ekonomske prilike i

stepen nezaposlenosti . Odnos između zadovoljstva poslom i fluktuacije će biti jači kada je stopa nezaposlenosti niska nego kada je visoka. Kada je stopa nezaposlenosti niska zaposleni će shvatiti da mogu da nađu alternativni posao i spremno će ga prihvatiti u slučaju da su veoma nezadovoljni svojim poslom. S druge strane, u uslovima visoke stope nezaposlenosti koja ograničava opcije alternativnog zapošljavanja zaposleni će ostati na svom poslu iako su nezadovoljni poslom. Ovo je potvrdila studija Carsten-a i Spector- a (Grinberg, Baron, 1998) koji su pregledali rezultate velikog broja istraživanja a takođe su pribavili podatke o stopi nezaposlenosti u periodima kada su vršena istraživanja. Ustanovili su da što je viša stopa nezaposlenosti to je niža korelacija između zadovoljstva poslom i fluktuacije. Na sklonost napuštanju posla utiče i generalno zadovoljstvo ili nezadovoljstvo životom. Judge (prema Grinberg, Baron, 1998) je ustanovio da odnos između nezadovoljstva i napuštanja posla zavisi od afektivnog raspoloženja ljudi odnosno od njihove težnje da budu zadovoljni životom u načelu ili nezadovoljni odnosno skloni da se uvek na nešto žale. Spremnost da napuste posao imaju pojedini zaposleni koji imaju pozitivno raspoloženje. Drugim rečima, među onima koji imaju pozitivno raspoloženje negativna korelacija između zadovoljstva poslom i napuštanja posla je mnogo jača nego kod onih koji imaju negativno raspoloženje. To se može objasniti činjenicom da neko ko ima pozitivan stav o životu, ukoliko je nezadovoljan svojim poslom će lakše napustiti organizaciju. Dok će zaposleni pojedinci koji su generalno nezadovoljni životom, najverovatnije biti i nezadovoljni svojim poslom ali neće preduzeti konkretnu akciju.

Merenje zadovoljstva poslom

Postoje dva pristupa za određivanje i merenje zadovoljstva poslom: holistički i indirektni-aditivni pristup. Holistički pristup određuje zadovoljstvo poslom kao generalizovan stav osobe prema poslu. U sklopu ovog pristupa zadovoljstvo poslom se definiše kao afektivni odnos i ljubav prema poslu odnosno stepen u kome osoba voli svoj posao. Ovaj pristup daje ispitanicima mogućnost da izraze svoje osećaje kao relevantnu dimenziju u proceni zadovoljstva poslom a takođe omogućava ispitanicima odluku koje karakteristike posla smatraju bitnim za zadovoljstvo (Lambert i sar., 2002). Za potrebe proučavanja zadovoljstva poslom konstruisane su različite tehnike pretežno u obliku rejting skala ili upitnika. Među njima je najpoznatija Brayfield – Rothe-ova skala za merenje opšteg zadovoljstva poslom i ona sadrži 18 tvrdnji u obliku Likertove skale. Tvrdnje izražavaju moguća osećanja ispitanika prema poslu koji obavlja. Ova skala se zbog svojih potvrđenih metrijskih vrednosti

često koristi u ispitivanjima zadovoljstva poslom. Odlikuje se visokom pouzdanošću jer pokazuje značajnu korelaciju sa ranijim kao i sa novijim upitnicima u ovoj tematici.

Po indirektnom ili aditivnom pristupu, opšte zadovoljstvo poslom se dobija indirektno preko zadovoljstva pojedinim aspektima posla. Ovaj pristup se zasniva na shvatanju da ono što zaposleni oseća prema poslu uopšte je rezultat njegovog zadovoljstva različitim aspektima posla. Što znači da se zadovoljstvo poslom meri i kroz zadovoljstvo pojedinim komponentama posla kao što su sadržaj rada, rukovođenje, nagrađivanje, uslovi na radu itd. Ovakav način merenja zadovoljstva poslom je pogodniji u situacijama kada je od koristi dobiti precizniji uvid u određene faktore koji izazivaju zadovoljstvo ili nezadovoljstvo zaposlenih. Indirektni pristup merenja zadovoljstva poslom pruža mogućnost identifikovanja specifičnih područja problema kao što je plata ili odnos s nadređenima, što globalni pristup nije u mogućnosti uz pretpostavku da skala uključuje i predviđa relevantne aspekte koncepta zadovoljstva poslom za sve zaposlene (Camp, 1994 prema Lambert i sar., 2002).

Upotreba različitih pristupa merenju donosi različitu tipologiju zadovoljstva poslom, međutim neki protivurečni rezultati u literaturi navode na razmišljanja kako i u pojedinim studijama način merenja utiče na istraživane pretpostavke i rezultate. Ali se radi o pretpostavci, jer nijedna studija nije testirala oba navedena pristupa merenja zadovoljstva poslom na istoj populaciji (Lambert i sar., 2002).

Ciljevi i problemi istraživanja

Kao što je u radu napred predstavljeno, nekoliko metaanaliza povezanosti kongruentnosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i zadovoljstva poslom su pokazale relativno skromne odnose tih dveju varijabli – prosečne korelacije kretale su se u rasponu od 0,10 do 0,25 (Assouline, Meir, 1987; Tranberg, Slane, Ekeberg, 1993; Tsabari, Tziner, Meir, 2005). Na temelju rezultata brojnih istraživanja uočeno je da korelacija kongruentnosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom retko prelazi “čarobnu granicu” od 0,30 (Spokane, 1985). Osipow i Fitzgerald (1996) su zaključili na osnovu brojnih istraživanja da je pitanje povezanosti kongruentnosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom “nerешeno”.

Meir (1989) svojim istraživanjima ukazuje i na povezanost usklađenosti i psihološkog blagostanja zaposlenih (izgaranje, anksioznost i somatski problemi).

U radu je već ukazano da su rezultati evaluacije Holland-ovog heksagonalnog modela u različitim kulturama podeljeni, što je dovelo do toga da pojedini autori predlože izmene i dopune ovog modela kako bi novi model funkcionisao u većem broju kultura. Tako su Tracey i Rounds (Tracey,

Rounds, 1996; Tracey, 2002) predložili sferični model profesionalnih interesovanja koji predstavlja dopunu Holland-ovog modela. Sferični model pored dve Prediger-ove dimenzije Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci sadrži i treću dimenziju Prestiž.

Uključivanje dimenzije Prestiža u model profesionalnih interesovanja treba da omogući poboljšanje opisa preferencija pojedinca i radnih okolina a time i mera kongruencije (Gottfredson, 1996, Durr, Tracey, 2009). Pored ovoga, Tracey je konstruisao i novi instrument (PGI) za merenje profesionalnih interesovanja, koji sadrži tri skale: preferencije aktivnosti, kompetencije za aktivnosti i preferencije za zanimanja. Kako je u ovom istraživanju ispitivana usklađenost profesionalnih interesovanja osobe i okoline, na početku rada postavilo se pitanje upitnika za merenje radne okoline. Dominantan broj istraživača je za opis okoline koristilo troslovni RIASEC kod, što dovodi do gubitka značajnih informacija o okolini (Arnold, 2000, Tinsley, 2000, Chartrand, Walsh, 1999). Iz ovog razloga su predlagani alternativni pristupi opisa okoline preko uže specijalnosti zanimanja, sektora industrije, radne organizacije, radnog odeljenja ili radne grupe (Furnham, 2000); radnih zadataka ili procene posla (Gottfredson, Holland, 1991); apekata posla (Gati, 1998). Za opis okoline preko aktivnosti koji zaposleni obavljaju u okruženju zalagali su se brojni istraživači (Finegan, 2000; Krumboltz, 1996, Savickas, 1997 prema Chartrand, Walsh, 1999; Chartrand, Walsh, 1999; Gottfredson, Holland, 1991). U ovom istraživanju, okolina je opisana preko aktivnosti koje zaposleni obavljaju u radnoj okolini. Predložen je novi pristup ispitivanja okoline preko sličnosti navedenih aktivnosti u ajtemima PGI instrumenta i aktivnosti koje osoba obavlja u svojoj radnoj okolini. Opis okoline preko adaptacije PGI instrumenta omogućava opis okoline koji je u skladu sa Holland-ovim i sferičnim modelom. Dakle, ispitanici za iste aktivnosti označavaju stepen preferencije i procenu kompetencije za opis interesovanja, a za opis okoline određuju stepen sličnosti sa aktivnostima koje obavljaju u svom radnom okruženju. Ovim načinom opisa okoline utvrđuje se prisutnost različitih vrsta aktivnosti u ispitanikovom okruženju. Na osnovu međusobne povezanosti aktivnosti su grupisane u jedinstvene konstrukte odnosno tipove okoline. A tipovi okoline su raspoređeni u svetu rada u trodimenzionalnom prostoru (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci, Prestiž). Na ovaj način i profesionalna interesovanja i okolina su opisane preko istih dimenzija Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiža. Zahvaljujući sličnosti strukture interesovanja i okoline moguće je bilo adekvatno ispitati usklađenost osoba-okolina. Usklađenost je ispitivana preko Euklidske distance između osobe i okoline u trodimenzionalnom prostoru.

Sve ovo je nametnulo određena pitanja kojima se ovo istraživanje bavi:

Da li je usklađenost osoba-okolina po sferičnom modelu povezana sa izgaranjem i zadovoljstvom na poslu?

Da li korelacija kongruentnosti po sferičnom modelu i zadovoljstva poslom prelazi “čarobnu granicu” od 0,30?

Da li kongruencija po sferičnom modelu u većoj meri korelira sa izgaranjem i zadovoljstvom na poslu od kongruencije po Holland-ovom modelu?

Osnovni cilj ovog istraživanja je ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina po sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom.

U skladu sa tim, formulisani su specifični ciljevi:

1. Evaluacija PGI instrumenta za merenje profesionalnih interesovanja
2. Evaluacija upitnika opisa radne okoline
3. Ispitivanje valjanosti mera upitnika opisa radne okoline u odnosu na eksterni kriterijum – zanimanje ispitanika
4. Ispitivanje odnosa usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom na celokupnom uzorku
5. Ispitivanje relacija usklađenosti osoba-okolina sa polom, starošću, dužinom radnog staža, obrazovanjem i sektorom rada
6. Ispitivanje odnosa usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom na poduzorcima ispitanika podeljenih po polu, starosti, stepenu obrazovanja i sektoru rada

Na osnovu napred navedenih ciljeva formulisane su i hipoteze:

H1. Postoji povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom na celokupnom uzorku

H2. Postoji usklađenosti osoba-okolina sa polom, starošću, dužinom radnog staža, obrazovanjem i sektorom rada

H3. Postoji povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom na poduzorcima ispitanika podeljenih po polu, starosti, stepenu obrazovanja i sektoru rada

Teorijski značaj ovog istraživanja se ogleda u ispitivanju koncepta usklađenosti osoba-okolina u kontekstu sferičnog modela. Značaj ovog istraživanja se ogleda i u pružanju teorijske i empirijske osnove koja proširuje i integriše postojeća znanja o usklađenosti profesionalnih interesovanja osobe i radne okoline, zadovoljstvu poslom i izgaranju. Pored toga, ovo istraživanje doprinosi boljem razumevanju povezanosti usklađenosti osoba-okolina sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom. Rad takođe omogućava poređenje korelacija usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa izgaranjem i zadovoljstvom poslom.

Primena PGI inventara u profesionalnom savetovanju doprinosi kvalitetnijem donošenju odluka o razvoju karijere i školovanju. Tok profesionalnog savetovanja se može usmeravati informacijama o profesionalnim interesovanjima kao i informacijama o usklađenosti sa određenim radnim okolinama. U procesu profesionalnog usmeravanja primena PGI inventara olakšava donošenje profesionalnih odluka i omogućava istraživanje različitih profesionalnih opcija. Pri profesionalnoj selekciji se na osnovu usklađenosti profesionalnih interesovanja osobe i zahteva radne okoline može predvideti zadovoljstvo poslom i uspešnost kandidata u budućnosti. Rezultati istraživanja mogu pružiti podršku usmeravanju, savetovanju i profesionalom razvoju pojedinca. Instrumenti koji su primenjeni u ovom istraživanju za ispitivanje profesionalnih interesovanja i radne okoline mogu predstavljati nov način prilaza profesionalnom savetovanju i selekciji.

Metod istraživanja

Uzorak istraživanja

Istraživanjem je obuhvaćeno 436 građana Republike Srbije koji rade za određenu novčanu nadoknadu bez obzira na formalni status (radni odnos na određeno ili neodređeno vreme ili neprijavljeni radni odnos).

Podeljeno je 750 upitnika, a od toga je vraćeno istraživaču 467 upitnika. Dok je 73 upitnika odbačeno jer je bilo nepotpuno popunjeno (nasumično popunjavanje upitnika, izostanak demografskih podataka o ispitaniku, nepopunjavanje svih ajtema u upitniku). Dominantan broj ispitanika koji nisu u

potpunosti popunili upitnik bio je sa srednjom stručnom spremom i radio je u privatnom sektoru. Dakle, po principu papir-olovka upitnik je popunilo 394 ispitanika, a elektronskim putem upitnik je popunilo 42 ispitanika.

Uzorak čini 198 muškaraca (45,14%) i 238 žena (54,6%). Starosnu strukturu čine: 54 ispitanika (12,4%) starosti do 30 godina; 85 ispitanika (19,5%) starosti od 31 do 35; 86 ispitanika (19,7%) starosti od 36 do 40; 100 ispitanika (22,9%) starosti od 41 do 45; 53 ispitanika (12,2%) starosti 46 do 50 godina; i 58 ispitanika (13,3%) starosti preko 50 godina. Struktura uzorka po godinama radnog staža: 92 ispitanika (21,1%) ima do 5 god. radnog staža; 75 ispitanika (17,2%) ima od 6 do 10 god. radnog staža; 93 ispitanika (21,3%) ima od 11 do 15 god. radnog staža; 80 ispitanika (18,3%) ima od 16 do 20 god. radnog staža; 53 ispitanika (12,2%) ima od 21 do 25 god. radnog staža; 28 ispitanika (6,4%) ima od 26 do 30 god. radnog staža; 12 ispitanika (2,8%) ima od 31 do 35 god. radnog staža; i 3 ispitanika (0,7%) ima preko 35 god. radnog staža. Uzorak se sastoji od 156 ispitanika (35,8%) srednje stručne spreme; 40 ispitanika (9,2%) sa završenom višom školom; i 240 ispitanika (55,0%) sa završenim diplomskim, master i doktorskim studijama. U državnom sektoru radi 233 ispitanika (53,4%) a u privatnom 203 ispitanika (46,6%). Prikaz strukture uzorka je u tabeli.

Tabela 1. Frekvencije i procenti ispitanika u poduzorcima koji su podeljeni po polu, starosti, obrazovanju, radnom stažu i sektoru rada

	Frekvencija	Procent
Muškarci	198	45,14
Žene	238	54,6
Mlađi od 40 god.	225	51,6
Stariji od 40 god.	211	48,4
Srednjoškolsko obrazovanje	156	35,8
Viši nivoi obrazovanja	280	64,2
Radni staž do 15 god.	260	59,6
Radni staž preko 15 god.	176	40,4
Državni sektor	233	53,4
Privatni sektor	53,4	46,6

Uzorak se sastoji od zaposlenih koji rade na različitim i brojnim radnim mestima koja su razvrstana u 6 tipa RIASEC okoline. Uz pomoć rečnika Holland-ovih kodova zanimanja (Opačić, 2014) na osnovu naziva radnog mesta osobe utvrđivana je pripadnost ispitanika određenoj radnoj okolini. U realističkim okruženjima radi 64 zaposlenih (14,7%); u istraživačkim okruženjima je zaposlena 61 osoba (14,0%); u umetničkom okruženju radi samo jedna osoba (0,2%); u socijalnim okruženjima radi 123 ispitanika (28,2%); u preduzetničkim okruženjima je zaposlena 121 osoba (15,1%) i na kraju u konvencionalnim okruženjima rade 66 zaposlenih (15,1%).

Instrumenti istraživanja:

Za procenu profesionalnih interesovanja je korišćen *Personal Globe Inventory (PGI)* (Tracey, 2002). Ovaj upitnik čine tri skale: preferencije aktivnosti, kompetencije za aktivnosti i preferencije za zanimanja. U skalama preferencija i kompetencija za aktivnosti, ispitanik u vezi svake aktivnosti koja je navedena u ajtemu ocenjuje preferenciju a zatim i daje samoprocenu kompetentnosti za njeno obavljanje. Ispitanici na sedmostepenoj skali Likertovog tipa ocenjuju preferencije i kompetencije za aktivnosti. Ove skale čine po 113 ajtema u kojima su navedene konkretne aktivnosti, sa izuzetkom zadnjih pet ajtema koje čine opisi globalnih tipova aktivnosti. U trećoj skali ajtemi predstavljaju različita zanimanja, a od ispitanika se zahteva da navedu preferencije za svako od njih na sedmostepenoj Likertovoj skali. Ovu skalu čine 108 ajtema. Dakle, u ovim zasebnim skalama se primenjuju različite metode merenja interesovanja. Ovaj pristup predstavlja primenu postupka-doktrine „više crta-više metoda“ (multitrait-multimethod) Campbell-a i Fiske-a (Campbell i Fiske, 1959 prema Hedrih, 2008), skraćeno MTMM. Na ovaj način svaki tip interesovanja se meri sa 6 ajtema preferencije aktivnosti, 6 ajtema procene kompetencije za aktivnosti i 6 ajtema preferencije zanimanja. Rezultat ispitanika na 18 tipova interesovanja formira se zbrajanjem odgovora preko tri skale. Rezultat ispitanika moguće je takođe izraziti po osmotipskom Tracey-evom modelu, šestotipskom Holland-ovom, kao i preko tri bipolarne dimenzije (Rad sa ljudima / rad sa stvarima, Rad sa idejama/rad sa podacima i Prestiž). Na uzorku ispitanika iz Srbije (Hedrih, 2008) potvrđeno je da je faktorska struktura tipova profesionalnih interesovanja u skladu sa teorijskim očekivanjima. U pomenutom istraživanju (Hedrih, 2008), utvrđene su visoke pouzdanosti subskala tipova interesovanja, koje se kreću u rasponu od 0,846 (osnovne usluge) do 0,949 (finansijske analize). A potvrđena je i strukturalna

valjanost upitnika na nivou sferične organizacije tipova interesovanja, kao i na nivou osnovnih dimenzija.

Za procenu karakteristika radnog okruženja je korišćen novi pristup po kojem se procenjuje stepen sličnosti zadatah aktivnosti i aktivnosti vezanih za radnu okolinu osobe. Naime, koriste se ajtemi PGI instrumenta u kojima se navode aktivnosti. Ispitanici procenjuju stepen sličnosti aktivnosti navedenih u ajtemima sa aktivnostima koje obavljaju u svojoj radnoj okolini odnosno na poslu. Ispitanici na ovaj način opisuju okolinu uz pomoć jednostavnih i konkretnih aktivnosti, bez zahteva za posebnim predznanjem o tipovima okolina. I ovaj upitnik sadrži 113 tvrdnje sa sedmostepenom skalom Likertovog tipa (1- aktivnosti nisu ni malo slične, ..., 4-aktivnosti su umereno slične, ..., 7-aktivnosti su identične). Primer ajtema: “*Proveravam finansijsko poslovanje ljudi ili preduzeća*”. Okolinu je moguće opisati po osamnaestotipskom sferičnom modelu, šestotipskom Holland-ovom, kao i preko tri bipolarne dimenzije okoline (Rad sa ljudima / rad sa stvarima, Rad sa idejama/rad sa podacima i Prestiž).

Zadovoljstvo poslom kod zaposlenih je mereno skalom **Brayfield – Rothe Scale of Overall Job Satisfaction** koju su konstruisali Brayfield i Rothe (1981). Upitnik sadrži 18 ajtema, gde ispitanici na petostepenoj skali Likertovog tipa procenjuju u kolikoj se meri tvrdnje odnose ili ne odnose na njih. Petostepena skala nudi sledeće odgovore: 1- uopšte se ne slažem, ... , 5 – potpuno se slažem. Primer ajtema: “*U svom poslu nalazim pravo zadovoljstvo.*”. Pouzdanost ovog instrumenta u ovom istraživanju je $\alpha = .879$.

Izgaranje na poslu kod zaposlenih je ispitivano inventarom izgaranja **Bergen Burnout Inventory-BBI** (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvonen, Tilleman, Feldt, 2011). BBI ispituje emocionalni aspekt izgaranja preko dimenzije emocionalne iscrpljenosti, kognitivni aspekt preko depersonalizacije i bihejvioralni aspekt izgaranja preko osećaja neadekvantnosti. Instrument se sastoji od 9 tvrdnji sa ponuđenom šestostepenom skalom (1-u potpunosti se ne slažem, ... , 6-u potpunosti se slažem) kojom se izražava stepen slaganja sa tvrdnjom koja opisuje određene emocije, misli i ponašanja vezane uz posao. Emocionalna iscrpljenost je merena preko tri ajtema, na primer “*Ja sam pretrpan poslom*”. Dimenzija depersonalizacija obuhvata tri ajtema među njima i “*Osećam kako postepeno imam sve manje da pružim na poslu*”. Na kraju, dimenzija osećaja neadekvatnosti je određena sadržinom tri ajtema, na primer “*Često dovodim u pitanje značajnost svog rada*”. U ovom istraživanju pouzdanost subskale emocionalna iscrpljenost iznosi $\alpha = .53$, subskale depersonalizacija iznosi $\alpha = .78$, a

pouzdanost subskale osećaj neadekvatnosti je $\alpha = .58$. Pouzdanost celokupnog instrumenta u ovom istraživanju je $\alpha = .826$.

Upitnik za ispitivanje kategorijalnih varijabli koji je kreiran za potrebe ovog istraživanja. Upitnik sadrži sledeće socio-demografske varijable: pol, starost, dužina radnog staža, stepen obrazovanja, zanimanje i sektor rada (državni ili privatni).

Varijable istraživanja

Kongruentnost -je dobijena kao udaljenost u statističkom prostoru između interesovanja osobe merenih PGI upitnikom i karakteristika posla koji obavlja, merenih instrumentom za procenu karakteristika posla koji je dobijen modifikacijom PGI ajtema. Kako što je već u teorijskom delu istaknuto, skorovi profesionalnih interesovanja i opisa posla se mogu prezentovati kao tačke u statističkom prostoru koji čine dimenzije modela profesionalnih interesovanja. Udaljenost ovih tačaka, za svakog ispitanika ponaosob, reprezentuje distancu odnosno neusklađenost osoba-okolina. Množenjem neusklađenosti osoba-okolina sa minus jedan (-1) dobijena je usklađenost osoba-okolina. Ako je vrednost usklađenosti nula onda govorimo o potpunoj usklađenosti osoba-okolina.

U radu se razlikuju kongruentnosti po Holland-ovom i sferičnom modelu. Kongruentnost po dimenzijama modela koja se izračunava Euklidskom distancom odražava strukturu Holland-ovog i sferičnog modela. Takođe kongruentnost po dimenzijama Holland-ovog modela koja se izračunava Euklidskom distancom se bazira na prostornoj udaljenosti položaja osobe i okoline u dvodimenzionalnom prostoru koji čine dimenzija Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci. A kongruentnost po dimenzijama sferičnog modela koja se izračunava Euklidskom distancom se zasniva na udaljenosti tačaka koje označavaju osobu i okolinu u trodimenzionalnom prostoru koji čine dimenzija Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž. Kongruentnost po dimenzijama Holland-ovog modela koja se izračunava Euklidskom distancom je korišćena u brojnim istraživanjima (Wille i sar., 2014; Tracey i sar., 2012; Durr, Tracey, 2009).

Profesionalna interesovanja

U istraživanju su korišćene tri vrste mera profesionalnih interesovanja, koje su dobijene kao kompozitni skorovi prema uputstvu za PGI:

1. Mere Holland-ovih RIASEC tipova profesionalnih interesovanja – 6 varijabli: Realni tip (R); Istraživački (I); Umetnički (A); Socijalni – društveni (S); Preduzetnički (E) i Konvencionalni (C) tip.
2. Mere Tracey-evih 18 tipova profesionalnih interesovanja – 18 varijabli – u pitanju su sledeći tipovi: Društveno funkcionisanje; Upravljanje; Računovodstvo i finansije; Elektrotehnika; Mehanika i instalacije; Priroda/rad napolju; Umetnost; Podučavanje i vaspitanje, Društvene nauke; Uticaj; Poslovni sistemi; Finansijske analize; Prirodne nauke; Kontrola kvaliteta; Fizički rad; Lične usluge; Gradnja i popravke i Osnovne usluge.
3. Dimenzije profesionalnih interesovanja – prema Prediger-u i Tracey-u – 3 dimenzije: Rad sa ljudima / rad sa stvarima; Rad sa idejama / rad sa podacima i Prestiž.

Bazične dimenzije sferičnog modela su dobijene kao linearna kombinacija odgovarajućih Tracey-evih tipova, gde su tipovi u jednačini ponderisani prema svom mestu na sferi u odnosu na datu dimenziju. Jednačina za kombinovanje je takva da u slučaju podjednagog prihvatanja indikatora sa oba pola dimenzije rezultat bude 0. Dakle, pozitivna vrednost na dimenziji predstavlja odstupanje u pravcu prvonavedenog pola u imenu dimenzije, a negativna u pravcu drugonavedenog pola. Kod dimenzije Prestiž pozitivne vrednosti ukazuju na pomak ka višim nivoima Prestiža.

Treba reći da mere Tracey-evih 18 tipova profesionalnih interesovanja i dimenzije profesionalnih interesovanja predstavljaju potpuno ekvivalentne alternativne načine predavljanja rezultata o interesovanjima ispitanika. Pored toga, oba ova načina predavljanja rezultata o interesovanjima obuhvataju i rezultate sadržane u merama Holland-ovih RIASEC tipova, što je i objašnjeno u teorijskom delu.

Karakteristike posla koji osoba obavlja – merene instrumentom koji je dobijen modifikacijom PGI upitnika. Ispitanici su ocenjivali stepen sličnosti aktivnosti u PGI instrumentu sa aktivnostima koje obavljaju u svojoj radnoj okolini. Ovakvim merenjem se omogućilo utvrđivanje prisutnosti različitih vrsta aktivnosti u ispitanikovoj okolini odnosno izraženosti pojedinih aktivnosti. Aktivnosti koje su međusobno povezane čine određenu grupu aktivnosti koje predstavljaju jedinstvene konstrukte odnosno tipove okoline. Tipovi okoline su raspoređeni u svetu rada u trodimenzionalnom

prostoru (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci, Prestiž). Formule koje je Tracey (2002) dao u uputstvu za PGI adaptirane su za izračunavanje mera okoline.

U istraživanju su korišćene tri vrste mera radne okoline:

1. Mere Holland-ovih RIASEC tipova okruženja – 6 varijabli: Realni tip (R); Istraživački (I); Umetnički (A); Socijalni – društveni (S); Preduzetnički (E) i Konvencionalni (C) tip.
2. Mere Tracey-evih 18 tipova okruženja– 18 varijabli – u pitanju su sledeći tipovi: Društveno funkcionisanje; Upravljanje; Računovodstvo i finansije; Elektrotehnika; Mehanika i instalacije; Priroda/rad napolju; Umetnost; Podučavanje i vaspitanje, Društvene nauke; Uticaj; Poslovni sistemi; Finansijske analize; Prirodne nauke; Kontrola kvaliteta; Fizički rad; Lične usluge; Gradnja i popravke i Osnovne usluge.
3. Dimenzije okruženja – prema Prediger-u i Tracey-u – 3 dimenzije: Rad sa ljudima / rad sa stvarima; Rad sa idejama / rad sa podacima i Prestiž.

Opšte zadovoljstvo poslom

Izgaranje

Kategorijalne varijable: pol, starost, dužina radnog staža, obrazovanje, zanimanje, državni sektor/privatni sektor.

Procedura istraživanja

Istraživanje je obavljeno u periodu od oktobra 2016-e godine do februara 2017-e godine. Deo ispitivanja obavljen je uz saradnju sa školama, što je omogućilo da roditelji učenika učestvuju u uzorku. Drugi deo uzorka je ispitan u svojim domovima ili na radnim mestima zahvaljujući poznanstvu sa istraživačem. Elektronsku verziju upitnika istraživač je putem društvenih mreža i e-maila prosledio delu ispitanika. Anonimnost odgovora ispitanika je bila zagarantovana. Ispitanici su upitnike popunjavali individualno ili u grupama od po nekoliko ispitanika, u svojim domovima ili na radnim mestima. Prosečno vreme potrebno za popunjavanje upitnika bilo je oko 30 minuta.

Statističke metode istraživanja:

U svrhu provere usklađenosti strukture odnosa između dimenzija profesionalnih interesovanja na ispitivanom uzorku i sferičnog teorijskog modela, u radu je korišćeno: multidimenzionalno skaliranje sa i bez fiksiranja koordinata i randomizacioni test hipotetičkih redosleda (RANDALL).

RANDALL je program za testiranje sličnosti dobijenih odnosa između mera interesovanja u određenom istraživanju i uzorku i predviđanja različitih modela Holland-ove tipologije koji je kreirao Tracey (1997). Program RANDALL omogućava primenu Hubert-ovog i Arabie-vog randomizacionog testa hipotetičkih redosleda (Hubert, Arabie, 1987). Rezultati randomizacijskog testa su koeficijent korespondencije i nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda, koji opisuju stepen slaganja modela i podataka. Koeficijent korespondencije (CI) je deskriptivna mera slaganja modela i podataka i kreće se od -1 do 1, gde vrednost 1 ukazuje na to da su potvrđene sve predikcije postavljene modelom, a vrednost -1 da nije potvrđena ni jedna predikcija (a vrednost 0 ukazuje da je potvrđeno 50% predikcija). Nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda predstavlja test koji testira nultu hipotezu da pretpostavljeni model ne opisuje podatke bolje od slučaja i to tako što vrši sve moguće permutacije redova i kolona korelacione matrice tipova interesovanja i registruje sve slučajeve u kojima je matrica interkorelacija dobijena permutacijom vrednosti usklađenija sa teorijskim modelom od originalne matrice. Statistička značajnost ovog testa predstavlja ustvari proporciju takvih slučajeva, pa niža vrednost ukazuje na bolje slaganje modela s podacima.

Rezultati

U istraživanju su dobijene mere dimenzija i tipova profesionalnih interesovanja i okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu. Prvo su ispitana merna svojstva instrumenta profesionalnih interesovanja-PGI (pouzdanost instrumenta, faktorska struktura, evaluacija profesionalnih interesovanja, provera valjanosti eksternim kriterijumom i evaluacija PGI instrumenta kroz relacije profesionalnih interesovanja i pola i obrazovanja). Zatim su ispitana merna svojstva instrumenta opisa radnih okolina (pouzdanost instrumenta, faktorska struktura, provera valjanosti eksternim kriterijumom).

Merna svojstva PGI instrumenta

Ovaj odeljak rada o mernim svojstvima PGI instrumenta se sastoji od pouzdanosti instrumenta, provere valjanosti eksternim kriterijumom, faktorske strukture i evaluacije profesionalnih interesovanja (preko multidimenzionalnog skaliranja sa i bez fiksiranih koordinata i randomizacionim testom hipotetičkih redosleda).

Pouzdanost PGI instrumenta

U prvom koraku ispitana je pouzdanost-interna konzistencija skale PGI .

Tabela 2. Mere interne konzistencije skala PGI inventara dobijene na uzorku ovog istraživanja

Tip/dimenzija interesovanja	Cronbach-ov alfa koeficijent pouzdanosti (interna konzistencija)			
	Preferencije aktivnosti*	Kompetencije za aktivnosti*	Preferencije zanimanja*	Kompozitni skor
Tracey-evi tipovi interesovanja				
Društveno funkcionisanje	0,74	0,76	0,66	0,85
Upravljanje	0,74	0,75	0,81	0,88
Računovodstvo i finansije	0,86	0,86	0,92	0,94
Elektrotehnika	0,79	0,81	0,88	0,91
Mehanika i instalacije	0,81	0,82	0,84	0,91
Priroda / Rad napolju	0,78	0,80	0,84	0,91
Umetnost	0,89	0,85	0,91	0,95
Podučavanje i vaspitanje	0,81	0,74	0,93	0,94
Društvene nauke	0,90	0,91	0,90	0,95
Uticao	0,76	0,79	0,86	0,89
Poslovni sistemi	0,87	0,89	0,93	0,93
Finansijske analize	0,90	0,91	0,89	0,95
Prirodne nauke	0,86	0,88	0,84	0,94
Kontrola kvaliteta	0,79	0,80	0,82	0,89
Fizički rad	0,85	0,88	0,81	0,92
Lične usluge	0,74	0,78	0,78	0,88

Gradnja i popravke	0,87	0,91	0,86	0,93
Osnovne usluge	0,75	0,80	0,79	0,87
Holland-ovi RIASEC tipovi interesovanja				
Realistički	0,81	0,82	0,84	0,91
Istraživački	0,78	0,80	0,84	0,91
Umetnički	0,89	0,85	0,91	0,95
Socijalni	0,85	0,84	0,88	0,94
Preduzetnički	0,80	0,83	0,83	0,91
Konvencionalni	0,87	0,88	0,90	0,94
Tri dimenzije sferičnog modela interesovanja				
Ljudi/Stvari	0,92	0,93	0,93	0,97
Ideje/Podaci	0,92	0,93	0,93	0,97
Prestiz	0,94	0,95	0,95	0,97

* Pošto PGI inventar sledi MTMM doktrinu Campbell-a i Fiske-a (Campbell i Fiske, 1959) svaka mera se dobija kao kompozit mera dobijenih preko tri tipa ajtema. Ovde su dati alfa koeficijenti pouzdanosti mera dobijenih na svakom od tri tipa ajtema posebno, kao i za opšte kompozitne skorove dobijene kombinovanjem indikatora sva tri tipa, koji su u stvari konačne tj. ukupne mere koje se dobijaju iz ovog inventara.

Na osnovu rezultata u tabeli 2. se može zaključiti da većina mera iz PGI inventara ima vrlo dobru internu konzistentnost na ispitivanom uzorku. Kada pogledamo kompozitne skorove koji u suštini predstavljaju konačne mere koje se dobijaju iz PGI instrumenta, uočava se da njihove vrednosti u većini slučaja prelaze 0,9, a njih par 0,8. Mere pouzdanosti ostalih mera koje se dobijaju iz PGI inventara takođe pokazuju dobru internu konzistentnost. Samo mera tipa Društveno funkcionisanje-preferencije zanimanja ima pouzdanost nižu od kritične granice 0,7. Ovo se neće odraziti na upotrebljivost testa jer će se u ovom istraživanju kao mere profesionalnih interesovanja koristiti kompozitni skorovi koji imaju dobru pouzdanost.

U dosadašnjim istraživanjima rezultati analize glavnih komponenti faktorske strukture RIASEC tipova interesovanja su potvrdila postojanje tri faktora (Darcy, Tracey, 2003; Rounds i Tracey, 1993; Šverko i Babarović, 2006; Tracey, 2000; Tracey, Rounds i Gurtman, 1996; Hedrih, 2008). Značenje generalnog faktora danas još uvek nije sa sigurnošću definisano. Što je jedan od razloga zašto se u ovakvim analizama faktorska rotacija inicijalnog rešenja u principu ne radi, jer bi se na taj način varijansa ovog generalnog faktora raspršila na ostale. Prema nalazima raznih istraživanja, generalni faktor objašnjava oko 30-40% varijabiliteta RIASEC rezultata, dok dve suštinske dimenzije ljudi-stvari i podaci-ideje zajedno objašnjavaju oko 35 % varijabiliteta (Rounds i Tracey, 1993; Tracey, Rounds, Gurtman, 1996; Tracey, 2000; Šverko i Babarović, 2006).

U cilju ispitivanja faktorske strukture, na uzorku je sproveden postupak analize glavnih komponenti za 6 RIASEC tipova interesovanja.

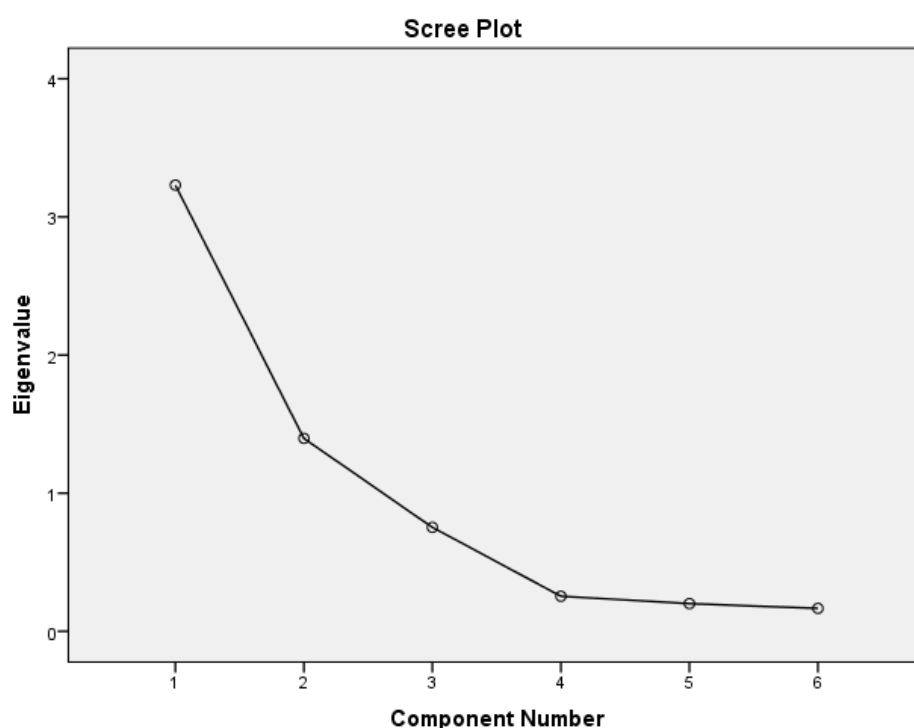
Tabela 3. Svojtvene vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti RIASEC tipova na uzorku

Redni broj faktora	Svojtvena vrednost faktora izražena kao:		
	Količina varijanse	Procenat varijanse	Kumulativni procenat varijanse
1	3,23	53,83	53,83
2	1,39	23,27	77,11
3	0,75	12,54	89,66
4	0,25	4,23	93,89
5	0,20	3,34	97,23
6	0,16	2,76	100,00

Boldirani su zadržani faktori

Pregled tabele 3. pokazuje da procenat objašnjene varijanse naglo opada nakon trećeg faktora i da nastavlja da opada na monoton način, a slična pravilnost se uočava i kod karakterističnih korenova.

Scree plot ukazuje da je adekvatno rešenje zadržavanje 3 faktora interesovanja, jer posle trećeg faktora linija scree plot-a naglo menja pravac. Teorijska očekivanja (Prediger, 1982, Prediger, Swaney, Mau, 1993) i rezultati dosadašnjih istraživanja (Rounds i Tracey, 1993; Tracey, Rounds, Gurtman, 1996; Tracey, 2000; Šverko, Babarović, 2006) ukazuju da je adekvatno rešenje da 6 manifestnih RIASEC varijabli bude redukovano na tri faktora: prvi faktor – generalni faktor, i dve nezavisne dimenzije. Dakle, izdvojeno je 3 faktora koji objašnjavaju 89,66% ukupne varijanse sistema manifestnih varijabli. Najveće opterećenje leži na prvom faktoru, koji ima najvišu vrednost u objašnjenju manifestnih varijabli. Naime, prvi faktor objašnjava 53,83% varijanse, drugi faktor 23,27%, i na kraju treći faktor 12,54.



Slika 6. Scree plot- grafički prikaz svojstvenih vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti RIASEC tipova na uzorku

Podaci o zasićenjima pojedinačnih varijabli na faktorima dati su u sledećoj tabeli:

Tabela 4. Korelacije RIASEC tipova interesovanja i faktora ekstrahovanih iz njih.

Tip interesovanja	Redni broj faktora		
	1	2	3
R	0,72	0,39	-0,47
I	0,79	-0,40	-0,29
A	0,73	-0,56	-0,01
S	0,77	-0,38	0,38
E	0,65	0,48	0,53
C	0,70	0,61	-0,08

Na prvom faktoru svi tipovi interesovanja imaju pozitivne projekcije, te se stoga on može interpretirati kao generalni faktor. Drugi faktor liči na dimenziju Ideje-Podaci, a treći faktor na dimenziju Ljudi-Stvari.

Faktorska struktura Tracey-evih tipova interesovanja

Rezultati analize glavnih komponenti u dosadašnjim istraživanja faktorske strukture Tracey-evih osamnaest tipova interesovanja su potvrdili postojanje četiri faktora. Rezultati su redovno ukazivali na prvi faktor koji obuhvata najveći procenat varijanse, kao i tri faktora koji se mogu postaviti tako da odgovaraju bazičnim dimenzijama sferičnog modela. Prvi faktor se u literaturi imenuje kao generalni ili opšti faktor, jer ima supstantivne korelacije sa merama svih tipova interesovanja. Kao što je u teorijskom delu rada objašnjeno, značenje generalnog faktora još uvek nije sa sigurnošću određeno. Što je jedan od razloga zašto se u ovakvim analizama faktorska rotacija inicijalnog rešenja u principu ne radi, jer bi se na taj način varijansa ovog generalnog faktora raspršila na ostale. Prema teoriji i prema rezultatima prethodnih istraživanja, osamnaest tipova interesovanja bi trebalo biti redukovano na četiri faktora: prvi faktor – generalni faktor, i tri nezavisne dimenzije.

Sledi analiza glavnih komponenti u u kojoj je osamnaest osnovnih varijabli redukovano na četiri latentna faktora, čije su vrednosti prikazane u tabeli br. 4. Rotacija faktorske matrice nije rađena kako se varijansa obuhvaćena prvim faktorom ne bi prerasporedila na ostale faktore, obzirom na suštinski različito značenje prvog faktora u odnosu na ostale.

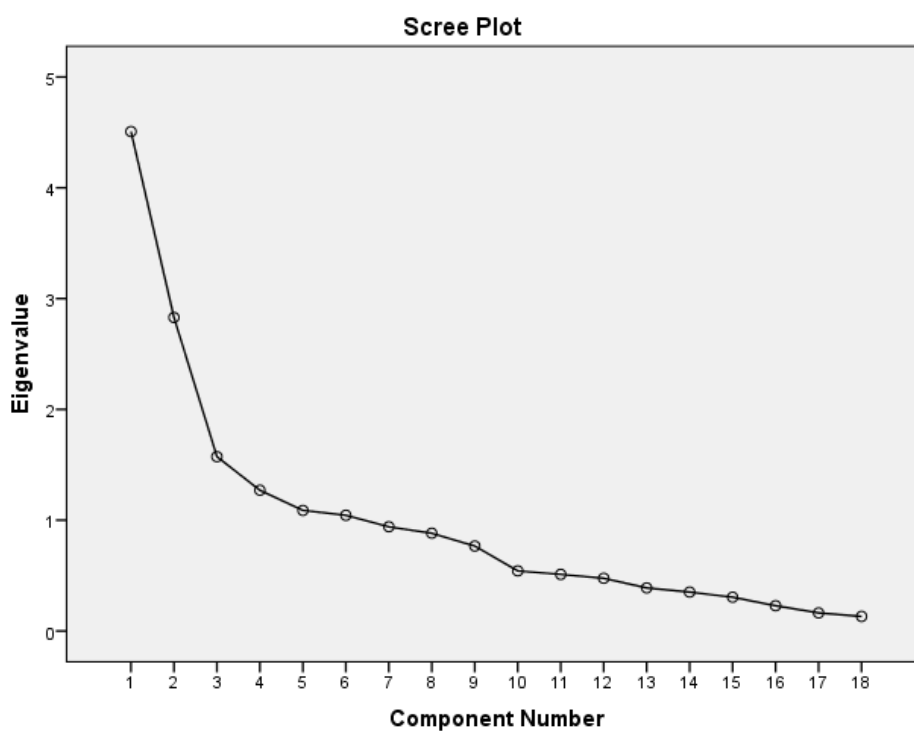
Tabela 5. Svojtstvene vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti osamnaest Tracey-evih tipova sferičnog modela na ovom uzorku

Redni broj faktora	Svojtstvena vrednost faktora izražena kao:		
	Količina varijanse	Procenat varijanse	Kumulativni procenat varijanse
1	7,85	43,63	43,63
2	3,79	21,08	64,72
3	2,15	11,95	76,67
4	1,32	7,37	84,04
5	0,57	3,18	87,23
6	0,35	1,97	89,21
7	0,34	1,93	91,14
8	0,30	1,70	92,85
9	0,21	1,17	94,03
10	0,18	1,01	95,04
11	0,16	0,92	95,96
12	0,15	0,86	96,82
13	0,1	0,77	97,60
14	0,1	0,64	98,24
15	0,10	0,59	98,83
16	0,08	0,44	99,27
17	0,06	0,38	99,66
18	0,06	0,34	100,00

Boldirani su faktori koji su zadržani

Sadržaj tabele ukupne varijanse objašnjene faktorima pokazuje da procenat objašnjene varijanse naglo opada nakon četvrtog faktora i da nastavlja da opada na monoton način, a slična pravilnost se uočava i kod karakterističnih korenova. Potvrdu o zadržavanju 4 faktora interesovanja pruža i scree plot koji pokazuje da posle četvrtog faktora linija scree plota naglo menja pravac. Teorijska očekivanja i rezultati dosadašnjih istraživanja (Šverko, Hedrih, 2010, Hedrih, 2008, Darcy,

2005, Long i sar., 2005) ukazuju da je adekvatno rešenje da 18 manifestnih varijabli bude redukovano na 4 faktora: prvi faktor – generalni faktor, i tri nezavisne dimenzije. Faktorskom analizom su ekstrahovane 4 komponente koje kumulativno objašnjavaju 84,04% varijance. Najveće opterećenje leži na prvom faktoru, koji ima najvišu vrednost u objašnjenju manifestnih varijabli, dok svaki sledeći objašnjava manji udeo u ukupnoj varijansi. Svojevredna vrednost prvog faktora je 43,63%, a ostala tri faktora zajedno objašnjavaju oko 40,41% varijanse. Upoređeni su rezultati faktorske analize ovog uzorka sa rezultatima istraživanja Hedrih-a (2008). U ovom istraživanju prvi faktor objašnjava 43% varijanse, što je nešto više od količine varijanse koja je dobijena u istraživanju Hedrih-a. Dok ostala tri faktora zajedno objašnjavaju zajedno oko 40% varijanse, što je manje od zbira svojevrednih vrednosti ova tri faktora u istraživanju Hedrih-a (42%).



Slika 7. Scree plot- grafički prikaz svojstvenih vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti Tracey-evih tipova interesovanja na uzorku

U tabeli 6. su prikazani podaci o zasićenjima pojedinačnih varijabli na faktorima tj. o korelacijama izvornih varijabli i četiri izdvojena faktora.

Tabela 6. Korelacije osamnaest Tracey-evih tipova sferičnog modela i faktora ekstrahovanih iz njih

Tip interesovanja	Redni broj faktora			
	1	2	3	4
Društveno funkcionisanje	0,76	0,10	-0,05	-0,52
Upravljanje	0,62	-0,45	-0,35	-0,29
Računovodstvo i finansije	0,60	-0,42	-0,60	-0,04
Elektrotehnika	0,75	-0,30	-0,04	0,33
Mehanika i instalacije	0,75	-0,25	0,31	0,35
Priroda / Rad napolju	0,67	0,53	0,15	0,28
Umetnost	0,56	0,60	0,10	0,01
Podučavanje i vaspitanje	0,58	0,70	-0,02	-0,23
Društvene nauke	0,54	0,70	-0,03	0,01
Uticaj	0,68	0,43	-0,22	0,27
Poslovni sistemi	0,74	-0,30	-0,45	0,14
Finansijske analize	0,62	-0,35	-0,62	0,05
Prirodne nauke	0,65	0,54	-0,00	0,32
Kontrola kvaliteta	0,72	-0,51	0,23	-0,01
Fizički rad	0,46	-0,56	0,57	-0,02
Lične usluge	0,73	0,23	0,24	-0,38
Gradnja i popravke	0,54	-0,49	0,55	0,20
Osnovne usluge	0,73	-0,10	0,35	-0,43

Na osnovu sadržaja tabele 6. može se zaključiti da prvi faktor koji ima visoka ili srednja zasićenja na svim tipovima profesionalnih interesovanja odgovara po karakteristikama napred pominjanom opštem ili generalnom faktoru. Prema strukturi korelacija može se zaključiti da ostala tri faktora definišu dimenzije Tracey-eve sfere.

I pored toga što se orijentacije faktora donekle razlikuju od teorijskih može se konstatovati da drugi faktor po svom sadržaju liči na dimenziju Ljudi-Stvari, a treći na Ideje-Podaci. Četvrti faktor najvećim delom liči na bazičnu dimenziju Prestiž, i pored određenih odstupanja orijentacija faktora od teorijskih očekivanja.

Može se zaključiti da su rezultati faktorske analize na ovom uzorku u skladu sa podacima drugih istraživanja, kao i sa teorijskim očekivanjima.

Evaluacija strukture profesionalnih interesovanja

U radu je proverena usklađenost strukture odnosa između dimenzija profesionalnih interesovanja na ispitivanom uzorku sa predviđanjima Holland-ovog i sferičnog teorijskog modela. Kao što je napisano u teorijskom delu, jedna od pretpostavki Holland-ovog i sferičnog modela je da između različitih tipova interesovanja postoje određeni odnosi u smislu da su neki tipovi međusobno povezaniji nego neki drugi. U Holland-ovom i sferičnom modelu, pomenuti odnosi povezanosti tipova interesovanja se mogu predstaviti i kroz prostorne odnose.

U svrhu provere usklađenosti strukture odnosa između dimenzija profesionalnih interesovanja na ovom uzorku i Holland-ovog i sferičnog teorijskog modela, u radu je korišćeno: multidimenzionalno skaliranje sa i bez fiksiranja koordinata i randomizacioni test hipotetičkih redosleda.

Struktura RIASEC tipova profesionalnih interesovanja

Obzirom da se suštinski svi pomenuti primenjeni postupci oslanjaju na strukturu interkorelacija između tipova interesovanja, prvo su prezentovane korelacije između RIASEC tipova interesovanja na celokupnom uzorku ispitanika.

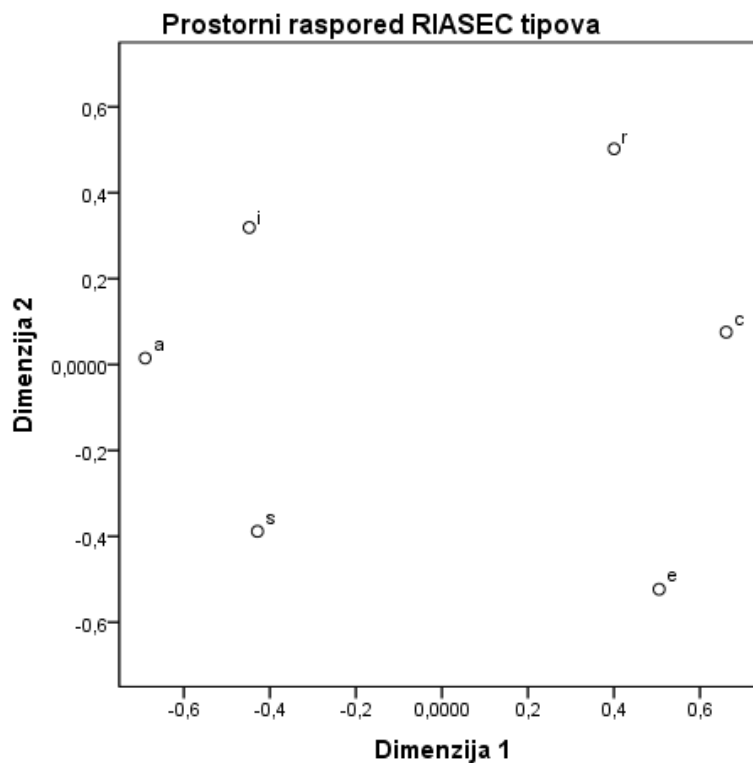
Tabela 7. Korelacije između RIASEC tipova interesovanja na celokupnom uzorku

Tipovi interesovanja	Korelacije između RIASEC tipova					
	R	I	A	S	E	C
R	1,00					
I	0,51**	1,00				

A	0,29**	0,74**	1,00			
S	0,27**	0,63**	0,70**	1,00		
E	0,42**	0,20**	0,20**	0,48**	1,00	
C	0,71**	0,33**	0,20**	0,26**	0,66**	1,00

** Korelacija je statistički značajna na nivou 0,01; * Korelacija je statistički značajna na nivou 0,05.

Prvo je primenjeno multidimenzionalno skaliranje bez fiksiranja koordinata na šest RIASEC tipova interesovanja. Ovaj test je imao za cilj da se ispita da li RIASEC tipovi na ovom uzorku grade dvodimenzionalnu strukturu, kao i to kako izgleda njihov optimalni prostorni raspored u dvodimenzionalnom prostoru. Utvrđeni raspored prikazan je na sledećoj slici 6:



Slika 8. Prostorni odnos Holandovih RIASEC tipova dobijen PROXSCAL procedurom multidimenzionalnog skaliranja bez fiksiranih koordinata. Kao inicijalni prostorni raspored definisan je Holandov heksagon, korišćena je euklidska distanca, i z-skorovi, podaci su tretirani kao mere na intervalnom nivou merenja.

U tabeli se nalaze euklidske udaljenosti između RIASEC tipova i mere poklapanja inicijalne i dvodimenzionalne konfiguracije.

Tabela 8. Euklidske udaljenosti između RIASEC tipova i mere poklapanja inicijalne i dvodimenzionalne konfiguracije, korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez restrikcije koordinata, udaljenosti su na dvodimenzionalnoj konfiguraciji

Tipovi interesovanja	Euklidske udaljenosti između RIASEC tipova					
	R	I	A	S	E	C
R	0,00					
I	0,86	0,00				
A	1,19	0,38	0,00			
S	1,21	0,70	0,48	0,00		
E	1,03	1,27	1,31	0,94	0,00	
C	0,50	1,13	1,35	1,18	0,61	0,00

Sadržaj tabele 9. ukazuje na mere poklapanja pravih prostornih odnosa između varijabli i njihovih odnosa u konačnoj dvodimenzionalnoj konfiguraciji:

Tabela 9. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između RIASEC tipova interesovanja i njihovih odnosa u konačnoj dvodimenzionalnoj konfiguraciji

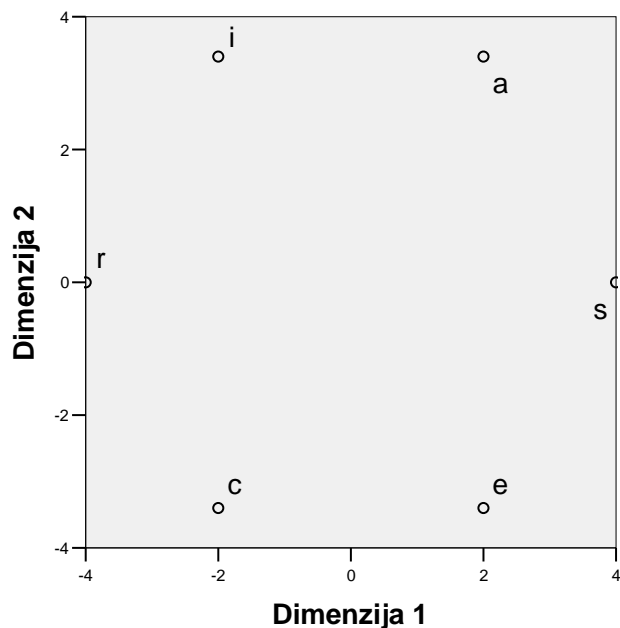
Mere poklapanja prave i izvedene konfiguracije RIASEC tipova	
Normalizovani sirovi stress	0,00
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,03
Takerov koeficijent kongruencije	0,99

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez zadavanja konačnih koordinata tačaka. Kao inicijalna dvodimenzionalna konfiguracija korišćen je Hollandov heksagon.

Na osnovu prethodne tabele 9. se zaključuje da dvodimenzionalni prostorni raspored tipova profesionalnih interesovanja (prikazan na slici) veoma dobro odgovara njihovom pravom prostornom rasporedu, te da stoga ovaj nije bitno poremećen svođenjem konfiguracije na dve dimenzije. Ovi rezultati potvrđuju pretpostavku Holland-ovog modela da tipovi profesionalnih interesovanja leže u istoj ravni tj. da grade dvodimenzionalnu strukturu. Slika konačnog prostornog rasporeda ukazuje da je redosled RIASEC tipova interesovanja onakakav kakav bi po Holland-ovom modelu i trebalo da bude – susedni tipovi su uvek oni koji bi to i trebalo da budu. Glavno odstupanje je na S i I tipovima, koji su pomereni ka sredini konfiguracije i koji su generalno bliže nesusednim tipovima nego što bi to trebalo da budu. Interesantno je da je takvo odstupanje I tipa interesovanja dobijeno i u drugom istraživanju na srpskoj populaciji (Hedrih, 2008).

Zatim je primenjen postupak multidimenzionalnog skaliranja sa unapred zadatim koordinatama tačaka na merama 6 RIASEC tipova. Postupak multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranjem koordinata omogućava da se utvrdi odstupanje dobijene konfiguracije odnosa RIASEC tipova interesovanja na određenom uzorku od one definisane Holland-ovim modelom kao i koliko svaki od tipova interesovanja odstupa od svoje modelom definisane pozicije. Po Holland-ovoj teoriji, zadati raspored tačaka čini jednakostranični šestougao. Konfiguracija koja je zadata je prikazana na slici 7:

Zadati raspored tačaka u konačnoj 2D konfiguraciji



Slika 9. Zadati raspored RIASEC tipova u konačnoj dvodimenzionalnoj konfiguraciji, PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranim koordinatama, podaci su tretirani kao da potiču sa intervalne merne skale. Slika je preuzeta od Hedrih-a (2008).

Podaci o odstupanju celokupne konfiguracije odnosa RIASEC tipova na ovom uzorku od Holland-ovog heksagonalnog modela odnosno o poklapanju ovih dveju konfiguracija dati su na sledećoj tabeli 10.:

Tabela 10. Mere poklapanja konfiguracije odnosa između RIASEC tipova interesovanja dobijenih na ovom uzorku i one definisanih Holland-ovim heksagonom, PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranim koordinatama

Mere poklapanja konfiguracije odnosa između RIASEC tipova na ovom uzorku i konfiguracije definisane Holandovim heksagonom	
Normalizovani sirovi stress	0,02
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,15
Takerov koeficijent kongruencije	0,98

Korišćena je PROXSCAL procedura sa unapred zadatom konačnom konfiguracijom tačaka. Zadana je konfiguracija koja odgovara Holland-ovom modelu, te tako ove mere predstavljaju poklapanja konfiguracije odnosa ovih tipova na ovom uzorku i konfiguracije definisane Holland-ovim heksagonom.

Pojedinačna odstupanja tipova interesovanja od Holland-ovim modelom definisanih pozicija su prikazana u tabli 11.

Tabela 11. Odstupanja pojedinačnih RIASEC tipova od pozicija definisanih Holland-ovim heksagonalnim modelom na ovom uzorku

Tip interesovanja	Normalizovani sirovi stress
R	0,02
I	0,04
A	0,01
S	0,04
E	0,02
C	0,01
Prosek odstupanja	0,02

Podaci prikazani u tabeli 11. ukazuju da je socijalni a zatim istraživački tipovi interesovanja imaju najveće odstupanje od pozicije definisane modelom. Dok su sva ostala odstupanja u nivou ili ispod nivoa ukupnog odstupanja cele konfiguracije. Može se primetiti da je najbliži svojoj modelom definisanoj poziciji C tip, pa za njim A tip, dok su odstupanja ostala dva tipa blizu nivoa odstupanja konfiguracije u celini.

Hedrih i Šverko (2010) su u svom radu zaključili da se rezultati odstupanja na I tipu interesovanja ponavljaju u nekoliko studija (Hedrih, 2008; Hedrih i Šverko, 2007, Hedrih i Šverko, 2010). Pomenuti autori su ove nalaze objasnili mogućnošću stvarnog pomaka pozicije istraživačkog tipa interesovanja na srpskim uzorcima. Poređenjem rezultata u ovom istraživanju i u studiji Hedrih-a (2008), može se zaključiti da je ukupno odstupanje konfiguracije odnosa između tipova interesovanja

od konfiguracije definisane Holandovim modelom, na ovom uzorku nešto manje nego u pomenutoj studiji. U Hedrih-ovom istraživanju Kruskalov stress - 1 koeficijent je iznosio 0,173, dok je u ovom istraživanju vrednost tog koeficijenta 0,155, što pokazuje da odnosi tipova interesovanja na ovom uzorku malo manje odstupaju od specifikacija Holand-ovog modela.

Sledeći korak je bilo testiranje ovih istih odnosa korišćenjem randomizacionog testa hipotetičkih redosleda. Rezultati randomizacionog testa hipotetičkih redosleda su u tabeli:

Tabela 12. Rezultati randomizacionog testa hipotetičkih redosleda adekvatnosti Holland-ovog modela odnosa između RIASEC tipova na ovom uzorku.

Naziv statistika	Vrednost statistika
Nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda	p 0,01
Koeficijent korespondencije	CI 0,86

Iz tabele 12. se vidi da je randomizacijski test statistički značajan, i da indeks korespondencije pokazuje da su gotovo sve predikcije heksagonalnog modela potvrđene. Indeks korespondencije ovog istraživanja je u visini koeficijenta koji je utvrđen na populaciji ispitanika iz Srbije (Hedrih, 2008).

Struktura osamnaest tipova sferičnog modela

Ispitana je svodljivost strukture odnosa između 18 tipova interesovanja na trodimenzionalnu strukturu korišćenjem multidimenzionalnog skaliranja bez unapred zadatih koordinata.

Zbog nedovoljne preglednosti slika prostornog odnosa 18 Tracey-evih tipova profesionalnih interesovanja dobijena PROXSCAL procedurom multidimenzionalnog skaliranja bez fiksiranih koordinata nije predstavljena. Predstavljene su mere poklapanja tj. odstupanja pravog rasporeda odnosa između tipova interesovanja bez redukcije broja dimenzija od trodimenzionalne konfiguracije. Ove mere su prikazane u sledećoj tabeli:

Tabela 13. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova sferičnog modela i njihovih odnosa u konačnoj trodimenzionalnoj konfiguraciji

Mere poklapanja prave i izvedene konfiguracije Tracey-evih osamnaest tipova sferičnog modela	
Normalizovani sirovi stress	0,00
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,04
Takerov koeficijent kongruencije	0,99

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez zadavanja konačnih koordinata tačaka. Kao inicijalna trodimenzionalna konfiguracija korišćen je Tracey-ev sferični model.

Pregled tabele 13. ukazuje da se odnosi između mera tipova interesovanja uklapaju u trodimenzionalnu konfiguraciju, tj. da se njihovi prostorni odnosi sasvim adekvatno mogu predstaviti u tri dimenzije.

U sledećem koraku je primenjeno multidimenzionalno skaliranje sa zadanim koordinatama koje su definisane sferičnim modelom. Utvrđene su sledeće mere odstupanja tj. poklapanja konfiguracije odnosa između Tracey-evih tipova interesovanja dobijenih na ovom uzorku i konfiguracije definisane sferičnim modelom.

Tabela 14. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova sferičnog modela i njihovih odnosa definisanih sferičnim modelom

Mere poklapanja prave konfiguracije osamnaest Tracey-evih tipova i njihove konfiguracije definisane sferičnim modelom	
Normalizovani sirovi stress	0,04
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,20
Takerov koeficijent kongruencije	0,97

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja sa zatom konačnom konfiguracijom. Kao konačna konfiguracija zadata je konfiguracija definisana sferičnim modelom.

Poređenjem rezultata u sprovedenom istraživanju i u studiji Hedrih-a (2008), može se zaključiti da odnosi tipova interesovanja na ovom uzorku manje odstupaju od specifikacija sferičnog modela. Naime, u Hedrih-ovom istraživanju Kruskalov stress - 1 koeficijent je iznosio 0,22, dok je u ovom istraživanju vrednost tog koeficijenta 0,20.

Podaci o odstupanju pojedinačnih tipova interesovanja od svojih modelom definisanih pozicija dati su u sledećoj tabeli 15.:

Tabela 15. Odstupanja pojedinačnih Tracey-evih tipova od pozicija definisanih sferičnim modelom na ovom uzorku

Tip interesovanja	Normalizovani sirovi stres
Društveno funkcionisanje	0,04
Upravljanje	0,03
Računovodstvo i finansije	0,03
Elektrotehnika	0,02
Mehanika i instalacije	0,04
Priroda / Rad napolju	0,04
Umetnost	0,03
Podučavanje i vaspitanje	0,04
Društvene nauke	0,02
Uticaj	0,03
Poslovni sistemi	0,03
Finansijske analize	0,07
Prirodne nauke	0,04
Kontrola kvaliteta	0,02
Fizički rad	0,05
Lične usluge	0,05
Gradnja i popravke	0,05
Osnovne usluge	0,04
Prosek odstupanja	0,04

Rezultati pokazuju da dobijena struktura odnosa između Tracey-evih 18 tipova ne odstupa mnogo od pretpostavki sferičnog modela. Sadržaj tabele 8. ukazuje da su veća odstupanja tipova interesovanja Finansijske analize, Fizički rad, Lične usluge, Gradnja i popravke i Priroda / Rad napolju od teorijskih pozicija propisanih sferičnim modelom. Ta su odstupanja kao najveća utvrđena i na uzorku ispitanika iz Srbije (Hedrih, 2008), kao i na hrvatskom i srpskom uzorku (Šverko, Hederih, 2010). Moguće je da zanimanja i aktivnosti koje čine ove tipove interesovanja nisu toliko poznata i zastupljena u Hrvatskoj i Srbiji, te da ta zanimanja imaju nešto drugačiji status u američkom nego u hrvatskom i srpskom društvu. Rezultati su pokazali da su odstupanja nešto veća kod tipova na donjoj hemisferi nego na gornjoj.

Zatim je model testiran randomizacionim testom hipotetičkih redosleda. Rezultati su prikazani u sledećoj tabeli:

Tabela 16. Rezultati randomizacionog testa hipotetičkih redosleda usklađenosti dobijenih odnosa između osamnaest Tracey-evih tipova sferičnog modela i njihovih teorijskih odnosa na ovom uzorku

Naziv statistika	Vrednost statistika
Nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda	p 0,00
Koeficijent korespondencije	CI 0,53

Iz prikazanih podataka može se zaključiti da sferični model opisuje dobijenu strukturu odnosa između ovih tipova profesionalnih interesovanja bolje od slučaja. Indeks korespondencije ovog istraživanja (CI=0,53) je u visini koeficijenata utvrđenih na različitim uzorcima iz drugih zemalja (Darcy, 2005; Tracey, 2002; Tracey i Rounds, 1996; Tracey i sar., 1997), kao i na drugim uzorcima iz Hrvatske i Srbije (Šverko, Hedih, 2010; Hedrih, Šverko, 2007, Hedrih, 2008).

Na kraju se može zaključiti da rezultati potvrđuju da sferični model adekvatno opisuje odnose između različitih tipova profesionalnih interesovanja. Međutim, postoje određena odstupanja pojedinih dimenzija od modela koja smanjuju ukupan stepen poklapanja između modela i empirijski dobijenih odnosa između tipova, ali ne mnogo.

Provera upitnika profesionalnih interesovanja eksternim kriterijumom

Kao što je u teorijskom delu istaknuto, jedan od postulata Holland-ove teorije je da ljudi teže da odaberu radnu okolinu, odnosno posao, koji je u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima. Dakle, ljudi teže okruženju koje je kongruentno sa njihovim profesionalnim interesovanjima, što znači da zaposleni određenih okruženja u proseku imaju izraženija neka profesionalna interesovanja, a neka manje izražena u poređenju sa zaposlenima drugih okruženja ili opštom populacijom generalno.

U ovom radu je proverena ova Holland-ova teza poređenjem zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima po izraženosti profesionalnih interesovanja. Poređeni su prosci skorova Tracey-evih tipova interesovanja kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Korišćenje Tracey-eve tipologije za opise okruženja nije bilo praktično jer bi se ionako mali broj ispitanika po kategorijama okruženja raspoređivao na tri puta više kategorija nego što je to slučaj sa RIASEC tipologijom. A imajući u vidu da je pristup sa korišćenjem dominantnih tipova okruženja prvenstveno u duhu Holland-ove tipologije, korišćena je Holland-ova tipologija okruženja.

Kom RIASEC tipu okruženja zaposleni pripada određivano je na osnovu najizraženijeg RIASEC skora u opisu radne okoline ispitanika na upitniku. Ispitanici su razvrstani u šest kategorija okruženja na ovaj način, a potom su upoređene aritmetičke sredine ispitanika iz ovih kategorija na merama Tracey-evih tipova profesionalnih interesovanja.

Poređenje izraženosti interesovanja između grupa ispitanika spovedeno je je t-testom. Testirane su nulte hipoteze da ne postoji razlika između aritmetičkih sredina date grupe u izraženosti određenog tipa interesovanja i ostatka uzorka. Radi bolje preglednosti tabela obeleženi su značajni rezultati poređenja datih grupa ispitanika. Zvezdicama su obeležene sve aritmetičke sredine koje se statistički značajno razlikuju od aritmetičke sredine ostatka uzorka bar na nivou 0,05. Boldirane su aritmetičke sredine koje su statistički značajno niže od aritmetičke sredine ostatka uzorka, a boldirane i podvučene one koje su statistički značajno više.

Naredna tabela nam pruža uvid u aritmetičke sredine 18 Tracey-evih tipova interesovanja i njihovo poređenje sa aritmetičkim sredinama celog uzorka kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Tabela 17. Aritmetičke sredine Tracey-evih tipova interesovanja i njihovo poređenje sa aritmetičkim sredinama celog uzorka kod zaposlenih koji su razvrstani po različitim RIASEC okruženjima na osnovu tipa okoline prema najizraženijem RIASEC skoru u opisu radne okoline ispitanika na upitniku

Tracey-evi tipovi interesovanja	Okruženje prema najizraženijem RIASEC skoru u opisu radne okoline ispitanika na upitniku						
	R	I	A	S	E	C	
Društveno funkcionisanje	3,54	2,76*	3,11	3,73	3,84	3,96	
Upravljanje	3,94	3,16*	3,78	3,45*	4,44*	4,39*	
Računovodstvo i finansije	2,97	2,54*	2,92	2,60*	3,69*	4,36*	
Elektrotehnika	3,04	2,68	2,39	2,49*	2,71	3,40*	
Mehanika i instalacije	3,21*	2,79	2,33	2,41	2,31*	2,78*	
Priroda / Rad napolju	2,60*	3,93*	2,80	3,71*	2,91*	3,16	
Umetnost	2,54*	2,62	3,50	4,10*	2,88*	3,33	
Podučavanje i vaspitanje	3,44*	3,79	3,38	4,90*	4,03*	4,09	
Društvene nauke	2,74*	3,80	2,94	4,73*	3,54*	3,33*	
Uticaj	2,67*	3,90	2,75*	3,84*	3,45	3,63	
Poslovni sistemi	2,82	2,17*	2,12*	2,55*	3,17*	3,90*	
Finansijske analize	2,67	2,26*	2,10*	2,41*	3,47*	4,21*	
Prirodne nauke	2,58*	4,38*	2,43*	3,83*	3,04*	3,42	
Kontrola kvaliteta	3,45*	2,76	2,93	2,53*	3,01	3,20*	
Fizički rad	3,13*	2,44	2,73	2,14*	2,53	2,52	
Lične usluge	2,49	2,08*	2,19	2,78	2,66	2,86	
Gradnja i popravke	2,78*	2,07	2,18	1,83*	2,03	2,23	
Osnovne usluge	3,03	2,40	2,64	2,67	2,83	2,98	

Sadržaj tabele 17. pokazuje da su razlike između pripadnika određenog okruženja i ostatka uzorka uglavnom upravo na onim tipovima interesovanja i u onim smerovima gde bismo ih i na osnovu teorijskih opisa sadržaja skala očekivali. Ovo dobro ilustruje primer statistički značajno veće izraženosti tipa Mehanika i instalacije ispitanika iz R okruženja u poređenju sa ostatkom uzorka; kao i statistički značajno veću aritmetičku sredinu tipa Upravljanje kod ispitanika iz E okruženja u poređenju sa ostatkom uzorka.

Utvrđeno je da zaposleni određenih okruženja u proseku imaju izraženija neka profesionalna interesovanja, a neka manje izražena u poređenju sa zaposlenima drugih okruženja ili opštom populacijom generalno. Dakle, rezultati su potvrdili Holland-ovu tezu da svaka osoba teži okruženju koje je kongruentno sa njenim profesionalnim interesovanjima.

U analizama poređenja zaposlenih različitih okruženja utvrđen je veliki broj razlika u izraženosti interesovanja čime je pokazano da: 1. Upitnik profesionalnih interesovanja detektuje razlike zaposlenih različitih okruženja, pa samim tim i ljude različitih interesovanja kao i da 2. određivanje okruženja preko upitnika radne okoline dobro opisuje razlike između različitih okruženja.

Evaluacija PGI instrumenta kroz relacije profesionalnih interesovanja i pola i obrazovanja

Kao prilog evaluaciji PGI instrumenta ispitali smo i relacije profesionalnih interesovanja i pola i obrazovanja. Grupe ispitanika podeljene po polu i stepenu obrazovanja (ispitanici sa srednjom i ispitanici sa višom školom i fakultetom) su poređene u izraženosti dimenzija profesionalnih interesovanja. T- testom su testirane su nulte hipoteze da ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti interesovanja između dve grupe.

Tabela 18. Aritmetičke sredine i standardne devijacije dimenzija profesionalnih interesovanja između grupa ispitanika podeljenih po polu i obrazovanju i rezultati testiranja razlika

Dimenzije profesionalnih interesovanja	Ljudi-stvari		Ideje-podaci		Prestiz	
	M (SD)	p	M (SD)	p	M (SD)	p
Muškarci	1,17 (2,33)	0,00	-2,03 (3,30)	0,00	0,74 (3,40)	0,00

Žene	4,13 (2,32)	0,78 (3,55)	3,20 (2,19)
Srednjoškolsko obrazovanje	2,26 (2,73)	-1,74 (3,04)	0,21 (3,54)
Viši nivoi obrazovanja	3,07 (2,73)	0,21 (3,86)	3,13 (2,14)

Sadržaj tabele 18. nam ukazuje da su razlike između grupa ispitanika podeljenih po polu, i obrazovanju u izraženosti tri bazične dimenzije profesionalnih interesovanja u skladu sa rezultatima dosadašnjih istraživanja.

Kada je u pitanju pol, postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena na svim dimenzijama profesionalnih interesovanja. Prosek ženskih ispitanika na dimenziji profesionalnih interesovanja Ljudi – Stvari je znatno iznad proseka muškaraca što je u skladu sa rezultatima drugih istraživanja (Tracey, 2002; Darsy, 2005; Hedrih, 2008; Šverko, 2008; Zhang i sar., 2013, Holtrop i sar., 2015). Dakle, žene teže da preferiraju poslove iz oblasti rada sa ljudima, a muškarci sa stvarima. Razlika po polu na dimenziji Ljudi-Stvari je prilična i najveća razlika između grupa dobijenih u ovom istraživanju. Ove razlike su u skladu i sa poznatim stereotipima o muškim i ženskim polnim ulogama. Po stereotipima, uloga žena je komunikacija, briga o drugim ljudima i uopšteno dobrobit zajednice. A muškarci se u stereotipima vide u ulogama proizvođača i obezbeđivača materijalnih dobara. Takođe, žene se više obrazuju i rade poslove u kojima je izraženiji rad sa ljudima (profesorke, psihoterapeuti, socijalni radnici, medicinske sestre, vaspitačice, psiholozi, pedagozi), a izbegavaju poslove koji zahtevaju težak i naporan fizički rad (Fizički rad, Gradnja i Konstrukcije). Veća je zastupljenost ženskih ispitanica u zanimanjima i u obrazovnim profilima gde je izraženiji rad sa ljudima (profesori, psihoterapeuti, socijalni radnici, medicinske sestre, vaspitačice, psiholozi, pedagozi). Pojedini autori su ove razlike po polu objašnjavali (Darsy, 2005) uticajem socijalizacije u skladu sa polnim ulogama (Gottfredson, 2002) i obrazovnim mogućnostima (Anderson, Tracey, Rounds, 1997). Aritmetička sredina dimenzije Ideje-Podaci ima negativan predznak kod muškaraca a pozitivan kod žena što je takođe u skladu sa rezultatima drugih istraživanja (Holtrop i sar., 2015). Rezultati ukazuju i da je prosek žena na dimenziji Prestiž viši od proseka muškaraca na statistički značajnom nivou, što je u skladu sa drugim istraživanjima (Tracey, 2002; Darsy, 2005; Hedrih, 2008; Šverko, 2008; Zhang i sar., 2013; Holtrop i sar., 2015).

Kada je u pitanju obrazovanje, postoje statistički značajne razlike između grupe zaposlenih sa srednjom i grupe zaposlenih sa višom školom i fakultetom na svim dimenzijama profesionalnih interesovanja. Naime, osobe sa završenom višom školom i fakultetom imaju veću izraženost profesionalnih interesovanja dimenzije Ljudi-Stvari od osoba sa srednjom školom. Zatim, aritmetička sredina grupe ispitanika sa srednjom školom ima negativan predznak a prosek ispitanika sa završenom višom školom ili fakultetom ima pozitivan predznak na dimenziji profesionalnih interesovanja Ideje-Podaci. Dakle, viši je prosek ispitanika sa završenom višom školom ili fakultetom nego ispitanika sa srednjom školom po dimenziji Ideje-Podaci. Ljudi koji u većoj meri teže poslovima iz oblasti Ideja (u odnosu na ljude koji u manjoj meri teže takvim poslovima) koji zahtevaju kreativnost, uspostavljanje i osmišljavanje novih postupaka i pravila, teže zanimanjima u kojima će ispoljiti svoja interesovanja a to su najčešće ona koja zahtevaju više nivo obrazovanja. Podaci pokazuju i da zaposleni sa završenom višom školom ili fakultetom imaju više prosečne skorove na Prestižu u poređenju sa zaposlenima sa srednjom školom. Ovaj podatak je u skladu sa rezultatima drugog istraživanja (Hedrih, 2008). Osobe koje imaju interesovanja za prestižnija zanimanja imaju i veće aspiracije u obrazovanju. Takođe je u teorijskom delu istaknuto da Prestiž visoko korelira (Tracey, Sodano, 2008) sa nivoom obrazovanja (Zhang i sar., 2013), nivoom obučenosti (Holland, 1997). Osobe koje imaju interesovanja za prestižnija zanimanja imaju i veće aspiracije u obrazovanju. Dakle, osobe koje teže da rade složene, odgovorne i bolje plaćene poslove, više ulažu u svoje obrazovanje tj. duže se školuju i ovladavaju potrebnim znanjima i veštinama na dodatnim obukama. A osobe koje preferiraju jednostavne aktivnosti i nisko prestižne poslove koji su manje plaćeni, nisu se dugo školovale i nisu ulagale puno u svoje obrazovanje.

Merna svojstva instrumenta opisa radne okoline

Na početku rada postavilo se pitanje upitnika za merenje radne okoline. Dominantan broj istraživanja kongruentnosti je koristio opis okoline preko troslovnog RIASEC koda. Brojni istraživači (Arnold, 2000, Tinsley, 2000, Chartrand, Walsh, 1999) su ukazali da ovaj način opisa okoline dovodi do gubitka značajnih informacija o okolini. Iz ovog razloga su predlagani drugi pristupi opisa okoline preko uže specijalnosti zanimanja, sektora industrije, radne organizacije, radnog odeljenja ili radne grupe (Furnham, 2000); radnih zadataka ili procene posla (Gottfredson, Holland, 1991); apekata posla (Gati, 1998). Finegan (2000) je smatrao da priroda aktivnosti koje obavljaju zaposleni u velikoj meri

određuje radno okruženje. Opis okoline kroz aktivnosti, smatrali su adekvatnim i predlagali su ga brojni istraživači (Krumboltz, 1996, Savickas, 1997 prema Chartrand, Walsh, 1999; Chartrand, Walsh, 1999; Gottfredson, Holland, 1991). U ovom istraživanju, okolina je opisana preko aktivnosti koje zaposleni obavljaju u radnoj okolini. U istraživanju je prvi put primenjena adaptacija PGI instrumenta u svrhu opisa radne okoline. Opis okoline preko adaptacije PGI instrumenta omogućava opis okoline koji je u skladu sa Holland-ovim i sferičnim modelom. Naime, ispitanici su procenjivali stepen sličnosti zadatih aktivnosti PGI instrumenta i aktivnosti u njihovoj radnoj okolini. Dakle, ispitanici za iste aktivnosti označavaju stepen preferencije i procenu kompetencije za opis interesovanja, a za opis okoline određuju stepen sličnosti sa aktivnostima koje obavljaju u svom radnom okruženju. Na taj način je utvrđena prisutnost različitih vrsta aktivnosti u ispitanikovom okruženju, što omogućava da se utvrdi izraženost pojedinih aktivnosti. Aktivnosti koje su međusobno povezane čine određenu grupu aktivnosti koje su homogene. Ovih 18 grupa aktivnosti predstavljaju jedinstvene konstrukte odnosno tipove okoline. A tipovi okolina su raspoređeni u svetu rada u trodimenzionalnom prostoru (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci, Prestiž).

Obzirom da je u ovom istraživanju primenjen novi upitnik za opis okolina ispitali smo njegova merna svojstva (pouzdanost instrumenta, faktorska struktura, provera valjanosti eksternim kriterijumom). Ispitana je i valjanost mera upitnika opisa radne okoline u odnosu na eksterni kriterijum – zanimanje ispitanika. Naime, vršeno je poređenje proseka skorova 18 tipova okruženja kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Pouzdanost skala instrumenta za opis radne okoline

U prvom koraku ispitana je pouzdanost-interna konzistencija skala instrumenta za opis radne okoline.

Tabela 19. Mere interne konzistencije skala instrumenta za opis radne okoline dobijene na uzorku ovog istraživanja

	Kronbahov alfa koeficijent pouzdanosti (interna konzistencija)
Tipovi okolina po sferičnom modelu	
Društveno funkcionisanje	0,50

Upravljanje	0,53
Računovodstvo i finansije	0,79
Elektrotehnika	0,62
Mehanika i instalacije	0,47
Priroda / Rad napolju	0,13
Umetnost	0,55
Podučavanje i vaspitanje	0,69
Društvene nauke	0,84
Uticaj	0,32
Poslovni sistemi	0,60
Finansijske analize	0,88
Prirodne nauke	0,51
Kontrola kvaliteta	0,48
Fizički rad	0,71
Lične usluge	0,20
Gradnja i popravke	0,63
Osnovne usluge	0,23

RIASEC tipovi okolina

Realni	0,46
Istraživački	0,13
Umetnički	0,55
Socijalni	0,53
Preduzetnički	0,57
Konvencionalni	0,78

Dimenzije okoline po sferičnom modelu

Ljudi/Stvari	0,49
Ideje/Podaci	0,49
Prestiž	0,29

Iz rezultata u tabeli 19. se može uočiti da većina mera ovog instrumenta nema zadovoljavajuću internu konzistentnost na ovom uzorku, ako se uzme u obzir da se generalno prihvatljivom pouzdanošću se smatra koeficijent koji je veći od 0,7. Većina utvrđenih koeficijenata ne prelazi tu granicu. Dobijeni alfa koeficijenti su u rasponu od .13 (istraživački tip okoline) do .88 (Finansijske analize). Kao donju prihvatljivu granicu Briggs i Cheek (1986) smatraju 0,4. Većina koeficijenata pouzdanosti se uklapa u ovaj kriterijum prihvatljivosti (Pallant, 2009). Posebno je kritična pouzdanost sledećih Tracey-evih mera tipova okoline: Priroda/rad napolju, Uticaj, Lične usluge i Osnovne usluge.

Pregled pokazatelja varijabilnosti (tabela 20.) nam ukazuje na verovatni razlog niske pouzdanosti pomenutih skala. Naime, na uzorku nije bilo dovoljno varijabiliteta na pomenutim skalama niske pouzdanosti. Pouzdanost ovih mera se može odraziti na upotrebljivost instrumenta.

Tabela 20. Mere varijabiliteta odnosno rapon skorova, prosek, standardna devijacija, varijansa i koeficijent varijabilnosti različitih mera okolina

	Raspon rezultata	M	SD	Varijansa	Koeficijent varijabilnosti
Tracey-evi tipovi okolina					
Društveno funkcionisanje	2,67	1,23	0,43	0,18	0,34
Upravljanje	3,17	1,76	0,80	0,64	0,45
Računovodstvo i finansije	4,50	1,82	1,07	1,14	0,58
Elektrotehnika	3,50	1,22	0,53	0,28	0,43
Mehanika i instalacije	2,33	1,07	0,29	0,08	0,27
Priroda / Rad napolju	2,00	1,21	0,40	0,16	0,33
Umetnost	3,00	1,03	0,20	0,04	0,19
Podučavanje i vaspitanje	3,50	1,77	0,99	0,98	0,55
Društvene nauke	4,17	1,59	0,94	0,89	0,59
Uticaj	2,50	1,44	0,62	0,39	0,43

Poslovni sistemi	2,50	1,10	0,30	0,09	0,27
Finansijske analize	4,33	1,56	1,06	1,12	0,67
Prirodne nauke	3,17	1,22	0,52	0,27	0,42
Kontrola kvaliteta	2,33	1,33	0,50	0,25	0,37
Fizički rad	3,67	1,27	0,59	0,35	0,46
Lične usluge	1,17	1,06	0,22	0,05	0,20
Gradnja i popravke	2,50	1,10	0,34	0,12	0,30
Osnovne usluge	1,67	1,06	0,21	0,04	0,19
RIASEC tipovi okolina					
Realni	2,33	1,07	0,29	0,08	0,27
Istraživački	2,00	1,21	0,40	0,16	0,33
Umetnički	3,00	1,03	0,20	0,04	0,19
Socijalni	2,44	1,59	0,65	0,42	0,40
Preduzetnički	2,56	1,58	0,58	0,34	0,36
Konvencionalni	2,72	1,42	0,58	0,34	0,40
Dimenzije okoline po sferičnom modelu					
Ljudi/Stvari	6,78	0,55	1,28	1,66	2,32
Ideje/Podaci	9,90	-1,08	2,17	4,73	2,00
Prestiž	7,88	0,49	1,45	2,13	2,95

Faktorska struktura RIASEC tipova okolina

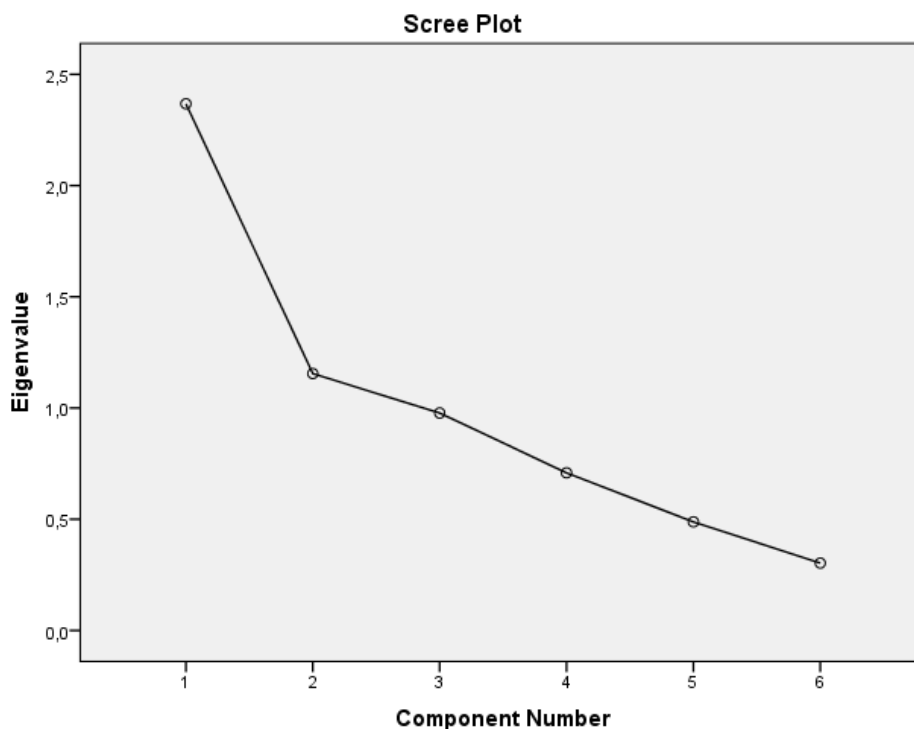
Prvo je analizom glavnih komponenti za šest Holland-ovih tipova okolina ustanovljena faktorska struktura. Faktorskom analizom šest osnovnih varijabli okoline je redukovano na dva latentna faktora, čije su vrednosti prikazane u tabeli br.21.

Tabela 21. Svojstvene vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti RIASEC tipova na uzorku

Redni broj faktora	Svojstvena vrednost faktora izražena kao:		
	Količina varijanse	Procenat varijanse	Kumulativni procenat varijanse
1	2,36	39,46	39,46
2	1,15	19,25	58,70
3	0,97	16,29	75,00
4	0,70	11,81	86,81
5	0,48	8,13	94,94
6	0,30	5,05	100,00

Boldirani su faktori koji su zadržani

Tabela 21. pokazuje da procenat objašnjene varijanse naglo opada nakon drugog faktora i da nastavlja da opada na monoton način, a slična pravilnost se uočava i kod karakterističnih korenova. Potvrdu o zadržavanju 2 faktora interesovanja pruža i scree plot koji pokazuje da posle drugog faktora linija scree plota naglo menja pravac. Takođe i istraživanja drugih istraživača u kojima je okolina opisivana preko dve Prediger-ove dimenzije (Wille i sar., 2014; Durr, Tracey, 2009) ukazuju da je adekvatno rešenje da 6 manifestnih varijabli bude redukovano na 2 faktora. Izdvojeni faktori objašnjavaju 58,70% ukupne varijanse sistema manifestnih varijabli. Svojstvena vrednost prvog faktora je 39,46%, a drugog oko 19,24% varijanse.



Slika 10. Scree plot- grafički prikaz svojstvenih vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti RIASEC tipova okolina na uzorku

Podaci o zasićenjima pojedinačnih varijabli na faktorima dati su u sledećoj tabeli:

Tabela 22. Korelacije RIASEC tipova i faktora ekstrhovanih iz njih.

Tip okruženja	Redni broj faktora	
	1	2
R	0,17	0,65
I	-0,74	-0,23
A	0,01	0,60
S	-0,81	-0,27
E	0,73	-0,37
C	0,76	-0,30

Prvi faktor opisuje okoline sa preduzentničkim i konvencionalnim aktivnostima, te okoline sa istraživačkim i socijalnim aktivnostima. Drugi faktor opisuje okruženja sa umetničkim i realističnim aktivnostima.

Faktorska struktura osamnaest Tracey-evih tipova okolina

Ispitana je faktorska struktura osamnaest Tracey-evih tipova okoline. Analizom glavnih komponenti, osamnaest osnovnih varijabli okoline je redukovano na tri latentna faktora, čije su vrednosti prikazane u tabeli br.23.

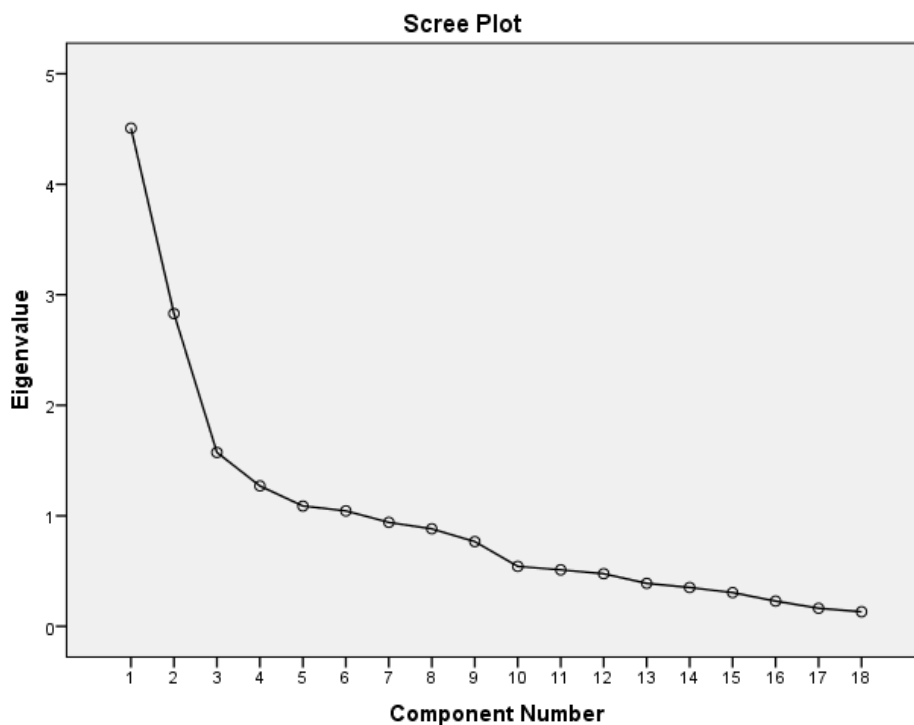
Tabela 23. Svojstvene vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti osamnaest tipova okoline sa sferičnog modela na ovom uzorku

Redni broj faktora	Svojstvena vrednost faktora izražena kao:		
	Količina varijanse	Procenat varijanse	Kumulativni procenat varijanse
1	4,50	25,04	25,04
2	2,83	15,72	40,76
3	1,57	8,74	49,50
4	1,27	7,05	56,56
5	1,08	6,04	62,61
6	1,04	5,80	68,41
7	0,94	5,22	73,63
8	0,82	4,90	78,53
9	0,76	4,26	82,79
10	0,54	3,01	85,81
11	0,51	2,83	88,65
12	0,47	2,64	91,29
13	0,38	2,16	93,45
14	0,35	1,95	95,40
15	0,30	1,69	97,09
16	0,22	1,26	98,36

17	0,16	0,90	99,26
18	0,13	0,73	100,00

Boldirani su faktori koji su zadržani

Sadržaj tabele 23. ukupne varijanse objašnjene faktorima pokazuje da procenat objašnjene varijanse naglo opada nakon trećeg faktora i da nastavlja da opada na monoton način, a slična pravilnost se uočava i kod karakterističnih korenova. Po kriterijumu procenta objašnjene ukupne varijanse potrebno je zadržati faktore koji najmanje objašnjavaju 50% varijabiliteta, što u ovom istraživanju znači zadržavanje 3 faktora okoline. Potvrdu o zadržavanju 3 faktora okoline pruža i scree plot koji pokazuje da posle trećeg faktora linija scree plota naglo menja pravac. Teorijska očekivanja ukazuju da je okolinu moguće opisati preko 3 dimenzija sferičnog modela. Na osnovu pomenutih kriterijuma, faktorskom analizom su ehstrahovane 3 komponente koje kumulativno objašnjavaju 49,50% varijance. Prvi faktor objašnjava 25,04% varijanse, drugi faktor 15,72%, i na kraju treći faktor 8,74.



Slika 11. Scree plot- grafički prikaz svojstvenih vrednosti faktora dobijenih analizom glavnih komponenti Tracey-evih tipova okolina na uzorku

Tabela 24. Korelacije osamnaest tipova okolina sa sferičnog modela i faktora ekstrahovanih iz njih.

Tip okoline	Redni broj faktora		
	1	2	3
Društveno funkcionisanje	0,26	0,35	0,42
Upravljanje	0,71	0,42	0,21
Računovodstvo i finansije	0,80	0,39	-0,14
Elektrotehnika	0,39	0,30	-0,17
Mehanika i instalacije	0,21	-0,33	-0,38
Priroda / Rad napolju	-0,61	0,19	0,04
Umetnost	0,01	-0,09	-0,12
Podučavanje i vaspitanje	-0,82	0,21	0,16
Društvene nauke	-0,69	0,24	0,07
Uticaj	-0,56	0,42	0,04

Poslovni sistemi	0,46	0,49	0,01
Finansijske analize	0,65	0,57	-0,01
Prirodne nauke	-0,37	0,01	-0,05
Kontrola kvaliteta	0,60	-0,38	0,06
Fizički rad	0,22	-0,69	-0,16
Lične usluge	0,01	-0,37	0,62
Gradnja i popravke	0,09	-0,52	-0,52
Osnovne usluge	0,05	-0,46	0,62

U tabeli 24. su prikazani podaci o zasićenjima pojedinačnih varijabli na faktorima tj. o korelacijama izvornih varijabli tri izdvojena faktora. Prvi faktor liči na dimenziju Ideje-Podaci i opisuje okoline u kojima se otkrivaju nova saznanja, teorije, znanja, procedure i rešenja s jedne strane, te okoline koje uključuju rad sa činjenicama, podacima, brojevima prema ustaljenim pravilima s druge strane. Drugi faktor liči na faktor Prestiž opisuje visokoprestizna okruženja koja uključuju odgovornije radne zadatke, poslove i obaveze, koja zahtevaju duže školovanje s jedne strane, te niskoprestizna okruženja koja imaju nizak status s druge strane. A treći faktor liči na dimenziju Ljudi-Stvari koja predstavlja okoline koje podrazumevaju rad sa ljudima, brigu o njima ili upravljanje njima s jedne strane, te okoline koje uključuju rad sa stvarima, materijalima, alatima i mašinama s druge strane.

Struktura RIASEC tipova okolina

U ovom radu je proverena usklađenost strukture odnosa između dimenzija radnih okolina na ovom uzorku sa predviđanjima Holland-ovog i sferičnog teorijskog modela. U ovu svrhu korišćeni su ProxScal procedura multidimenzionalnog skaliranja sa i bez fiksiranja koordinata i randomizacioni test hipotetičkih redosleda.

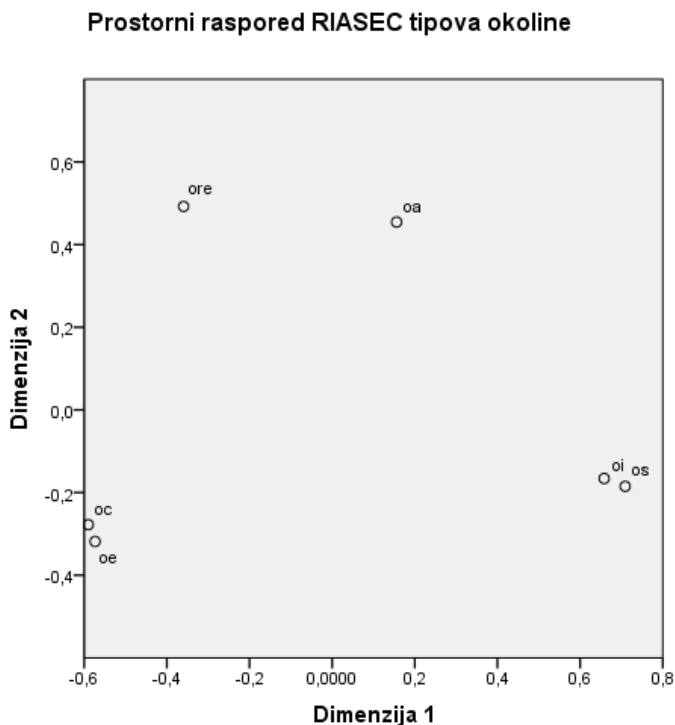
Prvo su prezentovane korelacije između RIASEC tipova okolina na celokupnom uzorku ispitanika.

Tabela 25. Korelacije između RIASEC tipova okolina na celokupnom uzorku

Tipovi okolina	Korelacije između RIASEC tipova					
	R	I	A	S	E	C
R	1,00					
I	-0,14**	1,00				
A	0,02	-0,02	1,00			
S	-0,18**	0,59**	-0,11*	1,00		
E	-0,02	-0,37**	-0,07	-0,36**	1,00	
C	0,01	-0,30**	-0,05	-0,47**	0,58**	1,00

** Korelacija je statistički značajna na nivou 0,01; * Korelacija je statistički značajna na nivou 0,05.

Prvo je primenjeno multidimenzionalno skaliranje bez fiksiranja koordinata na šest RIASEC tipova okolina. Ovaj test je imao za cilj da se ispita da li RIASEC tipovi na ovom uzorku grade dvodimenzionalnu strukturu, kao i to kako izgleda njihov optimalni prostorni raspored u dvodimenzionalnom prostoru. Utvrđeni raspored prikazan je na sledećoj slici 1:



Slika 12. Prostorni odnos Holland-ovih RIASEC tipova dobijen PROXSCAL procedurom multidimenzionalnog skaliranja bez fiksnih koordinata. Kao inicijalni prostorni raspored definisan je Holandov heksagon, korišćena je euklidska distanca, i z-skorovi, podaci su tretirani kao mere na intervalnom nivou merenja.

U tabeli 26. se nalaze euklidske udaljenosti između RIASEC tipova i mere poklapanja inicijalne i dvodimenzionalne konfiguracije.

Tabela 26. Euklidske udaljenosti između RIASEC tipova i mere poklapanja inicijalne i dvodimenzionalne konfiguracije, korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez restrikcije koordinata, udaljenosti su na dvodimenzionalnoj konfiguraciji

Tipovi okolina	Euklidske udaljenosti između RIASEC tipova					
	R	I	A	S	E	C
R	0,00					
I	1,21	0,00				
A	0,51	0,79	0,00			
S	1,26	0,05	0,84	0,00		
E	0,83	1,24	1,06	1,29	0,00	
C	0,80	1,25	1,04	1,30	0,04	0,00

Sadržaj tabele 26. ukazuje na mere poklapanja pravih prostornih odnosa između varijabli i njihovih odnosa u konačnoj dvodimenzionalnoj konfiguraciji:

Tabela 27. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između RIASEC tipova okolina i njihovih odnosa u konačnoj dvodimenzionalnoj konfiguraciji

Mere poklapanja prave i izvedene konfiguracije RIASEC tipova	
Normalizovani sirovi stress	0,01
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,13

Takerov koeficijent kongruencije

0,99

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez zadavanja konačnih koordinata tačaka. Kao inicijalna dvodimenzionalna konfiguracija korišćen je Holland-ov heksagon.

Na osnovu prethodne tabele 27. se zaključuje da dvodimenzionalni prostorni raspored tipova okolina dobro odgovara njihovom pravom prostornom rasporedu, te da stoga ovaj nije bitno poremećen svođenjem konfiguracije na dve dimenzije. Ovi rezultati potvrđuju pretpostavku Holland-ovog modela da tipovi okolina leže u istoj ravni tj. da grade dvodimenzionalnu strukturu. Slika konačnog prostornog rasporeda ukazuje da je redosled RIASEC tipova okolina delimično sličan teorijskim pretpostavkama Holland-ovog modela. Glavno odstupanje je na R, I i E tipovima koji su generalno bliže nesusednim tipovima nego što bi to trebalo da budu.

Zatim je primenjen postupak multidimenzionalnog skaliranja sa unapred zadatim koordinatama tačaka na merama 6 RIASEC tipova. Postupak multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranjem koordinata omogućava da se utvrdi odstupanje dobijene konfiguracije odnosa RIASEC tipova okolina na određenom uzorku od one definisane Holland-ovim modelom kao i koliko svaki od tipova okolina odstupa od svoje modelom definisane pozicije. Po Holland-ovoj teoriji, zadati raspored tačaka čini jednakostranični šestougao. Konfiguracija koja je zadata je prikazana na slici 9.

Podaci o odstupanju celokupne konfiguracije odnosa RIASEC tipova na ovom uzorku od Holland-ovog heksagonalnog modela odnosno o poklapanju ovih dveju konfiguracija dati su u sledećoj tabeli 28.:

Tabela 28. Mere poklapanja konfiguracije odnosa između RIASEC tipova okoline dobijenih na ovom uzorku i one definisanih Holland-ovim heksagonom, PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranim koordinatama

Mere poklapanja konfiguracije odnosa između RIASEC tipova na ovom uzorku i konfiguracije definisane Holland-ovim heksagonom	
Normalizovani sirovi stress	0,06
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,26
Takerov koeficijent kongruencije	0,96

Korišćena je PROXSCAL procedura sa unapred zadatom konačnom konfiguracijom tačaka. Zadana je konfiguracija koja odgovara Holland-ovom modelu, te tako ove mere predstavljaju poklapanja konfiguracije odnosa ovih tipova na ovom uzorku i konfiguracije definisane Holland-ovim heksagonom.

Pojedinačna odstupanja tipova okolina od Holland-ovim modelom definisanih pozicija su prikazana u tabli 29..

Tabela 29. Odstupanja pojedinačnih RIASEC tipova od pozicija definisanih Holandovim heksagonalnim modelom na ovom uzorku

Tip okoline	Normalizovani sirovi stress
R	0,07
I	0,07
A	0,07
S	0,08
E	0,05
C	0,05
Prosek odstupanja	0,06

Podaci prikazani u tabeli 29. ukazuju da je socijalni a zatim realistički, istraživački i umetnički tipovi okoline imaju najveće odstupanje od pozicije definisane modelom. Dok su ostala odstupanja ispod nivoa ukupnog odstupanja cele konfiguracije.

Tabela 30. Rezultati randomizacionog testa hipotetičkih redosleda usklađenosti dobijenih odnosa između šest Holland-ovih tipova i njihovih teorijskih odnosa na ovom uzorku

Naziv statistika	Vrednost statistika
Nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda	p 0,28

Iz prikazanih podataka može se zaključiti da Holland-ov model ne opisuje dobijenu strukturu odnosa između tipova okolina bolje od slučaja.

Struktura osamnaest tipova okolina sferičnog modela

Sledeća etapa u postupku evaluacije strukture okolina na ovom uzorku je poređenje odnosa između mera 18 Tracey-evih tipova okolina raspoređenih po tri dimenzije sferičnog modela.

Prvo je ispitana svodivost strukture odnosa između 18 tipova okolina na trodimenzionalnu strukturu korišćenjem multidimenzionalnog skaliranja bez unapred zadatih koordinata.

Zbog nedovoljne preglednosti slika prostornog odnosa 18 Tracey-evih tipova okolina dobijen PROXSCAL procedurom multidimenzionalnog skaliranja bez fiksiranih koordinata nije predstavljena. Predstavljene mere poklapanja tj. odstupanja pravog rasporeda odnosa između tipova okolina bez redukcije broja dimenzija od trodimenzionalne konfiguracije. Ove mere su prikazane u sledećoj tabeli:

Tabela 31. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova sferičnog modela i njihovih odnosa u konačnoj trodimenzionalnoj konfiguraciji

Mere poklapanja prave i izvedene konfiguracije Tracey-evih osamnaest tipova sferičnog modela	
Normalizovani sirovi stress	0,02
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,15
Takerov koeficijent kongruencije	0,99

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja bez zadavanja konačnih koordinata tačaka. Kao inicijalna trodimenzionalna konfiguracija korišćen je Tracey-ev sferični model.

Pregled tabele 31. ukazuje da se odnosi između mera tipova okolina uklapaju u trodimenzionalnu konfiguraciju, tj. da se njihovi prostorni odnosi sasvim adekvatno mogu predstaviti u tri dimenzije.

U sledećem koraku je primenjeno multidimenzionalno skaliranje sa zadanim koordinatama koje su definisane sferičnim modelom. Utvrđene su sledeće mere odstupanja tj. poklapanja konfiguracije odnosa između Tracey-evih tipova okolina dobijenih na ovom uzorku i konfiguracije definisane sferičnim modelom.

Tabela 32. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova sferičnog modela i njihovih odnosa definisanih sferičnim modelom

Mere poklapanja prave konfiguracije osamnaest Tracey-evih tipova i njihov konfiguracije definisane sferičnim modelom	
Normalizovani sirovi stress	0,05
Kruskalov Stress – 1 koeficijent	0,24
Takerov koeficijent kongruencije	0,97

Korišćena je PROXSCAL procedura multidimenzionalnog skaliranja sa zadatom konačnom konfiguracijom. Kao konačna konfiguracija zadata je konfiguracija definisana sferičnim modelom.

Podaci o odstupanju pojedinačnih tipova okolina od svojih modelom definisanih pozicija dati su u sledećoj tabeli 33.:

Tabela 33. Odstupanja pojedinačnih Tracey-evih tipova od pozicija definisanih sferičnim modelom na ovom uzorku

Tip okoline	Normalizovani sirovi stress
Društveno funkcionisanje	,07
Upravljanje	,03
Računovodstvo i finansije	,03
Elektrotehnika	,05

Mehanika i instalacije	,07
Priroda / Rad napolju	,07
Umetnost	,07
Podučavanje i vaspitanje	,07
Društvene nauke	,04
Uticaj	,06
Poslovni sistemi	,04
Finansijske analize	,07
Prirodne nauke	,06
Kontrola kvaliteta	,03
Fizički rad	,04
Lične usluge	,05
Gradnja i popravke	,04
Osnovne usluge	,05
Prosek	,05

Ovi rezultati pokazuju da dobijena struktura odnosa između Tracey-evih 18 tipova ne odstupa mnogo od pretpostavki sferičnog modela. Sadržaj tabele ukazuje da su najveća odstupanja tipova okolina Društveno funkcionisanje, Mehanika i instalacije, Priroda / Rad napolju, Umetnost, Podučavanje i vaspitanje i Finansijske analize od teorijskih pozicija propisanih sfernim modelom.

Dok su sva ostala odstupanja u nivou ili ispod nivoa ukupnog odstupanja cele konfiguracije. Može se primetiti da je najmanja odstupanja od teorijskih pozicija propisanih sfernim modelom imaju sledeći tipovi okolina: Upravljanje, Računovodstvo i finansije, Društvene nauke, Poslovni sistemi, Kontrola kvaliteta, Fizički rad i Gradnja i popravke.

Potom je testiran model randomizacionim testom hipotetičkih redosleda. Rezultati su prikazani u sledećoj tabeli:

Tabela 34. Rezultati randomizacionog testa hipotetičkih redosleda usklađenosti dobijenih odnosa između osamnaest Tracey-evih tipova okoline sferičnog modela i njihovih teorijskih odnosa na ovom uzorku

Naziv statistika		Vrednost statistika
Nivo značajnosti randomizacionog testa hipotetičkih redosleda	p	0,00
Koeficijent korespondencije	CI	0,49

Iz prikazanih podataka može se zaključiti da sferični model opisuje dobijenu strukturu odnosa između Tracey-evih tipova okoline bolje od slučaja. A vrednost indeksa korespondencije ukazuje je više od 50% predikcija sferičnog modela potvrđeno.

Provera upitnika eksternim kriterijumom

Ispitana je valjanost mera upitnika opisa radne okoline u odnosu na eksterni kriterijum – zanimanje ispitanika. Naime, provereno je slaganje opisa radne okoline ispitanika na upitniku i tipa okoline po RIASEC modelu na osnovu naziva radnog mesta osobe. Provereno je slaganje tipa okoline po RIASEC modelu na osnovu naziva radnog mesta osobe i izraženosti Tracey-evih tipova okruženja. Naime, vršeno je poređenje proseka skorova 18 tipova okruženja kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Ovi rezultati su nam pokazali izraženost svih tipova okoline kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Često su aktivnosti koje zaposleni obavljaju brojne i raznovrsne i ne pripadaju samo jednom tipu okruženja i ne pripadaju samo odgovarajućoj RIASEC okolini prema Holland-ovom rečniku. Naredne analize pokazale su nam i koji su to tipovi okruženja izraženi kod zaposlenih pored tipova koji odgovaraju RIASEC okolini kojoj pripadaju prema Holland-ovom rečniku.

Korišćenje Tracey-eve tipologije za opise okruženja nije bilo praktično jer bi se ionako mali broj ispitanika po kategorijama okruženja raspoređivao na tri puta više kategorija nego što je to slučaj sa RIASEC tipologijom. Upravo zato je korišćena Holland-ova tipologija okruženja.

Kom RIASEC tipu okruženja određeni zaposleni pripada određeno je na osnovu naziva radnog mesta zaposlenog uz pomoć rečnika Holland-ovih kodova zanimanja (Opačić, 2014). Naime, ovaj rečnik pruža opis zanimanja preko troslovnog koda, a za ovaj rad korišćeno je samo prvo slovo

troslovnog koda. Ovaj rečnik se oslanja na O*NET bazu podataka o zanimanjima. Opačić (2014) je informacije sadržane u O*NET bazi povezoao sa nomenklaturom zanimanja u Srbiji (zanimanja koja su se pojavila u poslednjem popisu stanovništva u Srbiji) i napravio po ugledu na Holland-ov rečnik kodova zanimanja. Ispitanici su razvrstani u šest kategorija prema radnim mestima, a potom su upoređene aritmetičke sredine ispitanika iz ovih kategorija na merama Tracey-evih tipova profesionalnih okruženja.

Zbog toga što je samo jedan ispitanik svrstan u A okruženje po rečniku, nije bilo moguće izvršiti poređenje sa ostatkom uzorka po izraženosti okruženja. Dakle, vršena su poređenja zaposlenih R, I, S, E i C okruženja po izraženosti 18 Tracey-evih tipova okruženja.

Poređenje izraženosti tipova okruženja između grupa ispitanika spovedeno je t-testom. Testirane su nulte hipoteze da ne postoji razlika između aritmetičkih sredina date grupe u izraženosti određenog tipa okruženja i ostatka uzorka. Radi bolje preglednosti tabela obeleženi su značajni rezultati poređenja datih grupa ispitanika. Zvezdicama su obeležene sve aritmetičke sredine koje se statistički značajno razlikuju od aritmetičke sredine ostatka uzorka bar na nivou 0,05. Boldirane su aritmetičke sredine koje su statistički značajno niže od AS ostatka uzorka, a boldirane i podvučene one koje su statistički značajno više.

Predstavljeni su rezultati poređenja izraženosti 18 Tracey-evih tipova okruženja između zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima. Tabela 10. nam pruža uvid u aritmetičke sredine 18 Tracey-evih tipova okruženja i njihovo poređenje sa aritmetičkim sredinama celog uzorka kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima.

Tabela 35. Aritmetičke sredine Tracey-evih tipova okoline na upitniku opisa radne okoline i njihovo poređenje sa aritmetičkim sredinama celog uzorka kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima

Okruženje po Holland-ovom rečniku					
Tracey-evi tipovi okoline na upitniku opisa radne okoline – aritmetičke sredine	R	I	S	E	C
Društveno funkcionisanje	1,31	1,08*	1,10*	<u>1,46*</u>	1,08*
Upravljanje	1,17*	1,30*	1,26*	<u>2,35*</u>	<u>2,58*</u>

Računovodstvo i finansije	1,18*	1,33*	1,06*	2,61*	2,85*
Elektrotehnika	1,08*	1,51*	1,00*	1,27	1,44*
Mehanika i instalacije	1,25*	1,00*	1,00*	1,11	1,05
Priroda / Rad napolju	1,01*	1,36*	1,47*	1,05*	1,05*
Umetnost	1,03	1,06	1,03	1,03	1,01
Podučavanje i vaspitanje	1,03*	1,96*	2,93*	1,25*	1,09*
Društvene nauke	1,00*	1,80	2,50*	1,14*	1,03*
Uticaj	1,02*	1,31	1,94*	1,28*	1,33
Poslovni sistemi	1,00*	1,00*	1,00*	1,22*	1,30*
Finansijske analize	1,01*	1,11*	1,01*	2,05*	2,65*
Prirodne nauke	1,02*	1,97*	1,27	1,03*	1,01*
Kontrola kvaliteta	1,70*	1,04*	1,02*	1,58	1,34
Fizički rad	1,93*	1,02*	1,05*	1,37	1,09*
Lične usluge	1,17*	1,01*	1,05	1,07	1,01*
Gradnja i popravke	1,58*	1,00*	1,02*	1,03*	1,04*
Osnovne usluge	1,16*	1,01*	1,05	1,07	1,00*

Okolina je ispitivana adaptacijom PGI instrumenta. Formule za izračunavanje PGI skorova su adaptirane u svrhu ispitivanja Tracey-evih tipova okoline. U tabeli 35. se vide niske vrednosti aritmetičkih sredina Tracey-evih tipova okoline na upitniku opisa radne okoline kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima. Razlog niskih proseka Tracey-evih tipova okoline je činjenica da je dominantan broj ispitanika opisao svoju radnu okolinu samo kroz par aktivnosti u upitniku. Takođe se niska izraženost tipova okoline može objasniti time što su neretko ispitanici opisali okolinu aktivnostima koje pripadaju različitim tipovima okruženja.

Od zaposlenih se zahtevaju raznovrsne aktivnosti koji ne mogu biti reprezentovani samo jednim tipom okoline (Nye, Su, Rounds, Drasgow, 2017).

Podaci u tabeli 35. ukazuju da su razlike između pripadnika određenog okruženja i ostatka uzorka uglavnom upravo u izraženosti onih Tracey-evih tipova okoline i u onim smerovima gde bismo ih i na osnovu teorije i sadržaja aktivnosti upitnika opisa okoline skala očekivali. Statistički značajno veća aritmetička sredina tipa Mehanika i instalacije se vidi kod ispitanika iz R okruženja u poređenju

sa ostatkom uzorka. Pripadnici R okruženja imaju veće aritmetičke sredine od ostatka uzorka na svim Tracey-evim okruženjima nižeg nivoa prestiža. Pripadnici R okruženja su opisivali svoju radnu sredinu preko aktivnosti nižeg Prestiža. Može se pretpostaviti da je kod ovih zaposlenih veća raznolikost aktivnosti nižeg Prestiža koje oni obavljaju u svojoj radnoj okolini. Interesantno je da pripadnici drugih okruženja (I, S, E i C) imaju niske aritmetičke sredine po Tracey-evim okruženjima nižeg nivoa prestiža. Pripadnici I okruženja imaju statistički značajno veće proseke od ostataka uzorka sledećih okruženja: Elektrotehnika, Priroda / Rad napolju, Podučavanje i vaspitanje i Prirodne nauke. A zaposleni u S okruženju imaju statistički značajno veće proseke od ostataka uzorka sledećih okruženja: Priroda / Rad napolju, Podučavanje i vaspitanje, Društvene nauke i Uticaj. Takođe se vidi da pripadnici E okruženja imaju veće aritmetičke sredine od ostatka uzorka na sledećim okruženjima: Društveno funkcionisanje, Upravljanje, Računovodstvo i finansije, Poslovni sistemi i Finansijske analize. Pripadnici C okruženja imaju statistički značajno veće proseke od ostataka uzorka sledećih okruženja: Upravljanje, Računovodstvo i finansije, Elektrotehnika, Poslovni sistemi i Finansijske analize.

Kada sumiramo rezultate može se uočiti da su razlike između pripadnika određenog okruženja i ostatka uzorka uglavnom upravo na onim Tracey-evim tipovima okoline i u onim smerovima gde bismo ih i na osnovu teorije i sadržaja aktivnosti upitnika opisa okoline očekivali. Ali takođe može se primetiti da pripadnici određenog RIASEC okruženja imaju veće aritmetičke sredine od ostatka uzorka na okruženjima koja ne odgovaraju teorijskim očekivanjima. Na upitniku opisa radne okoline zaposleni ne opisuju samo svoju okolinu aktivnostima koje obavljaju a koje odgovaraju RIASEC okolini kojoj pripadaju prema Holland-ovom rečniku. Već je opisuju i drugim aktivnostima koje obavljaju a koje ne odgovaraju RIASEC okolini kojoj pripadaju prema Holland-ovom rečniku. Dakle, kod većine zaposlenih postoji velika raznolikost aktivnosti koje oni obavljaju u svojoj radnoj okolini. Ovi rezultati su u skladu sa shvatanjem Nye i sar. (2017) koji su ukazali da se obično od zaposlenog na određenom radnom mestu zahteva veći broj raznovrsnih zadataka koji ne mogu pripadati i biti reprezentovani samo jednim tipom okoline.

Može se zaključiti da su kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okolinama prema Holland-ovom rečniku izraženi odgovarajući Tracey-evi tipovi okruženja po upitniku opisa okoline. Ustanovljeno je da upitnik opisa radne okoline detektuje veliki broj razlika između pripadnika različitih radnih okolina, te da ispunjava ovaj kriterijum valjanosti kada se posmatraju mere RIASEC

tipova okoline. Može se zaključiti da upitnik opisa radne okoline poseduje ovu vrstu valjanosti u zadovoljavajućoj meri.

Pri analizi dobijenih rezultata valjanosti ovog upitnika, potrebno je uzeti u obzir nekoliko činjenica. Kao što je napred navedeno na osnovu formalnog naziva radnog mesta, istraživač je određivao tip okoline po RIASEC modelu. Neretko su ispitanici u upitniku zapisivali opšte određenje njihovog zanimanja, što je moglo dovesti do gubitka značajnih informacija o okruženju. Na primer, unutar opšte određenog zanimanja programera, razlikuju se poslovi a samim tim i kodovi po Holland-ovom rečniku. Kod nekih ispitanika istraživač sa sigurnošću na osnovu formalnog naziva radnog mesta nije mogao nedvosmisleno zaključiti u kojem tipu sredine osoba zaista radi. Neretko formalni naziv radnog mesta ne odslikava karakteristike radnog mesta i aktivnosti koje zaposleni obavlja. Osobe istog formalnog opisa radnog mesta često obavljaju različite aktivnosti na radnom mestu. Često na nominalno istim radnim mestima rade osobe koje su imale delimično ili potpuno različitu obuku.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku

Sledeći segment rada biće posvećen rezultatima ispitivanja povezanosti usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom. Ispitivana je usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog i sferičnog modela. Usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela se računa na osnovu dimenzija profesionalnih interesovanja i okoline Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci (formule su prikazane u prilogu). Usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela se dobija na osnovu dimenzija profesionalnih interesovanja i okoline Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž.

Cilj ovog istraživanja je ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Brojna su dosadašnja istraživanja koja su ispitivala povezanost kongruentnosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i zadovoljstva poslom kod zaposlenih. Znatno je manji broj studija koje su se bavile povezanošću kongruentnosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i izgaranja kod zaposlenih. Pretragom literature nisu pronađene studije koje su ispitivale povezanost usklađenosti osoba-okolina po sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom kod zaposlenih. Takođe, ovaj rad je jedinstven po upitniku opisa radne okoline. Iz ovih razloga u trenutku pisanja ovog rada ne postoje referentna istraživanja sa kojima bi se poredili rezultati ovog

istraživanja. Poređenje rezultata ove studije je moguće jedino sa rezultatima istraživanja kongruentnosti osoba-okolina po Holland-ovoj teoriji i izgaranja i zadovoljstva poslom kod zaposlenih.

Prvo su ispitane relacije usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Tabela 36. sadrži utvrđene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Tabela 36. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom

	M (SD)	IZG	ZP	DHE
IZG	17,79 (6,55)	1		
ZP	69,44 (10,31)	-0,58**	1	
DHE	-4,07 (2,14)	-0,12**	0,11*	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DHE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela izračunata preko Euklidske distance

Potvrđena je niska, negativna i statistički značajna korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja. Rezultati su pokazali nisku, pozitivnu i statistički značajnu korelaciju usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i zadovoljstva poslom.

U nastavku rada prikazane su korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Tabela 37. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom

	M (SD)	IZG	ZP	DSE
IZG	17,79 (6,55)	1		
ZP	69,44(10,31)	-0,58**	1	
DSE	-5,04 (2,06)	-0,09	0,09*	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DSE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela izračunata preko Euklidske distance

Rezultati u tabeli 37. predstavljaju korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom. Nije utvrđena statistički značajna korelacija između usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja. Takođe je i utvrđena niska, pozitivna i statistički značajna korelacija između usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i zadovoljstva poslom.

Izraženost usklađenosti osoba-okolina u poduzorcima podeljenim po demografskim osobinama

Jedan od ciljeva ovog istraživanja predstavlja i ispitivanje relacija usklađenosti osoba-okolina sa polom, starošću, dužinom radnog staža, obrazovanjem i sektorom rada.

U ovim analizama su radi veće preglednosti i lakše interpretabilnosti korišćene samo usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela koje su izračunate preko Euklidske distance.

Ispitanici su podeljeni u grupe po: polu (muškarci i žene), obrazovanju (ispitanici sa srednjom i ispitanici sa višom školom i fakultetom), starosti (ispitanici mlađi od 40 godina i ispitanici stariji od 40 godina), radnom stažu (ispitanici sa radnim stažom manjim od 15 godina i ispitanici sa stažom preko 15 godina) i sektoru rada (državni i privatni sektor).

Poređenje izraženosti interesovanja i usklađenosti osoba-okolina između grupa ispitanika spovedeno je t-testom. Testirane su nulte hipoteze da ne postoji statistički značajna razlika u izraženosti usklađenosti osoba-okolina između dve grupe ispitanika.

U sledećoj tabeli su prezentovani rezultati razlika u izraženosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela koje su izračunate preko Euklidske distance između grupa ispitanika podeljenih po polu, starosti, obrazovanju, radnom stažu i sektoru rada.

Tabela 38. Aritmetičke sredine i standardne devijacije usklađenosti osoba-okolina grupa ispitanika podeljenih po polu, starosti, obrazovanju, radnom stažu i sektoru rada i rezultati testiranja razlika

usklađenost osoba-okolina	M (SD)	p
Muškarci	-4,28 (1,81)	0,00
Žene	-5,67 (2,04)	
Mlađi od 40	-5,13 (1,95)	0,35
Stariji od 40	-4,95 (2,17)	
Srednjoškolsko obrazovanje	-5,15 (2,10)	0,43
Viši nivoi obrazovanja	-4,98 (2,04)	
Radni staž do 15 god.	-5,11 (2,04)	0,37
Radni staž preko 15 god.	-4,94 (2,09)	
Državni sektor	-5,10 (2,09)	0,50
Privatni sektor	-4,98 (2,02)	

Iz podataka u tabeli 38. se zaključuje da žene imaju niže proseke u izraženosti usklađenosti osoba-okolina od muškaraca. Rezultati pokazuju da nema statistički značajnih razlika u izraženosti usklađenosti osoba-okolina između grupa ispitanika razvrstanih po starosti, obrazovanju, radnom stažu i sektoru rada.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom je ispitana na poduzorcima muškaraca i žena; zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina, zaposlenih sa srednjom i zaposlenih sa višom školom i fakultetom; i zaposlenih u privatnom i državnom sektoru. Sprovedena je i predikcija izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu usklađenosti osoba-okolina sa svrhom utvrđivanja značajnosti pojedinih apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog i sferičnog modela na pomenutim poduzorcima. Takođe su prezentovani i rezultati predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela na pomenutim poduzorcima.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muških i ženskih ispitanika

Prvo su pokazane korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika muškog i ženskog pola.

Tabela 39. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca (ispod dijagonale) i žena (iznad dijagonale)

Varijable	IZG	ZP	DHE
IZG	1	-0,54**	0,04
ZP	-0,66**	1	0,05
DHE	-0,20**	0,18**	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DHE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela izračunata preko Euklidske distance

Rezultati u tabeli 39. pokazuju korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i žena (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorku muškaraca potvrđene su niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Na poduzorku žena nisu utvrđene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

U daljoj analizi provereno je da li se kod muškaraca i žena razlikuju prediktori (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela) koji su statistički značajni u objašnjenju izaganja i zadovoljstva poslom.

Tabela 40. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena

Muškarci	Žene
----------	------

Apsolutne usklađenosti pojedinačnim Holland-ovog modela	vrednosti osoba-okolina po tipovima	Izgaranje		Zadovoljstvo poslom	
		β	β	β	β
R		-0,02	0,01	0,04	-0,11
I		-0,02	0,01	-0,24*	0,22*
A		-0,01	-0,06	0,11	-0,22**
S		-0,14	-0,09	0,12	0,18*
E		-0,01	0,07	-0,09	-0,14
C		-0,15	0,28*	0,07	-0,04
		R=0,28	R=0,29	R=0,20	R=0,28
		R ² =0,07**	R ² =0,08**	R ² =0,04	R ² =0,07**

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijent multiple korelacije; R²-kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Tabela 40. pruža prikaz rezultata multiple regresije - predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu skupa prediktora apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela na poduzorcima muškaraca i žena.

Na poduzorku muškaraca rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,28) statistički značajan (p= 0,01). Od ukupnog varijabiliteta u pogledu izgaranja 7,8 % varijabiliteta (R² = 0,07) se može objasniti na osnovu toga što se muškarci razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela. Rezultati pokazuju da ni jedan prediktor nema statistički značajan dopinos u predviđanju izgaranja na poduzorku muških ispitanika.

Kada je u pitanju predikcija zadovoljstva poslom na poduzorku muškaraca rezultati ukazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,29) statistički značajan (p= 0,00). Skupom prediktora objašnjeno oko 8,4% varijabilnosti zadovoljstva poslom. Statistički značajan doprinos u objašnjavanju zadovoljstva poslom kod muškaraca imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po C tipu.

Na poduzorku žena rezultati predikcije izgaranja nisu statistički značajani ($p = 0,32$). Statistički značajan doprinos u objašnjavanju izgaranja na poduzorku žena imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po I tipu.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku žena su pokazali da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,28$) statistički značajan ($P = 0,00$). Skupom prediktora je objašnjeno oko 7,8 % varijabilnosti zadovoljstva poslom. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli na poduzorku žena rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po I, A i S tipu. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Može se zaključiti da se razlikuju faktori (usklađenosti osoba-okolina po pojedninačnim tipovima RIASEC modela) izgaranja i zadovoljstva poslom između muškaraca i žena.

U nastavku slede rezultati povezanosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena.

Tabela 41. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca (ispod dijagonale) i žena (iznad dijagonale)

Varijable	IZG	ZP	DSE
IZG	1	-0,54**	0,02
ZP	-0,66**	1	0,05
DSE	-0,07	0,11	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DSE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela izračunata preko Euklidske distance;

Rezultati u tabeli 41. pokazuju korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i žena (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Ni na poduzorku muškaraca ni na poduzorku žena nije utvrđena statistički značajna korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

U svrhu utvrđivanja prediktivnog odnosa apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom primenjene su regresione analize na poduzorcima muškaraca i žena.

Tabela 42. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela	Muškarci		Žene	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Društveno funkcionisanje	-0,14	-0,17	0,13	-0,12
Upravljanje	-0,04	0,17	0,05	-0,13
Računovodstvo i finansije	-0,04	0,19	-0,14	0,15
Elektrotehnika	0,06	0,16	0,07	0,06
Mehanika i instalacije	-0,14	0,01	0,03	-0,23
Priroda / Rad napolju	-0,29*	0,23	-0,15	0,05
Umetnost	0,09	-0,09	0,10	0,20*
Podučavanje i vaspitanje	-0,11	0,01	0,19*	0,13
Društvene nauke	-0,07	0,21	-0,02	-0,13
Uticaj	0,40**	0,31*	-0,21	0,32**
Poslovni sistemi	-0,36**	0,06	-0,10	-0,01
Finansijske analize	0,04	-0,08	0,24	-0,19
Prirodne nauke	0,04	-0,18	0,08	0,04
Kontrola kvaliteta	0,13	-0,03	-0,06	-0,09
Fizički rad	0,13	0,23*	-0,20	0,09
Lične usluge	0,03	-0,04	-0,13	0,17
Gradnja i popravke	-0,01	0,20	0,25	-0,04
Osnovne usluge	0,05	0,10	-0,08	0,04

R=0,42	R=0,43	R=0,31	R=0,37
R ² =0,17**	R ² =0,18**	R ² =0,10	R ² =0,13*

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²-kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku muškaraca rezultati predikcije izgaranja ukazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,42) statistički značajan (p= 0,00). Skupom prediktora objašnjeno oko 17,64 % varijabilnosti izgaranja. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Priroda / Rad napolju, Uticaj i Poslovni sistemi. Ostali prediktori izgaranja nisu statistički značajni na poduzorku muškaraca.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku muškaraca ukazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,43) statistički značajan (p= 0,00). Skup prediktora (apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela) objašnjava 18,6% od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom. Statistički značajan doprinos u objašnjavanju zadovoljstva poslom kod muškaraca imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Uticaj i Fizički rad.

Rezultati predikcije izgaranja na poduzorku žena su pokazali da koeficijent multiple korelacije (R=0,31) nije statistički značajan (0,16). Statistički značajan doprinos predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipu Podučavanje i vaspitanje.

U predikciji zadovoljstva poslom kod žena koeficijent multiple korelacije (R = 0,37) je statistički značajan (P= 0,01). Od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom 13,69% varijabiliteta (R² =0,13) se može objasniti skupom prediktora (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela). Statistički značajni doprinos objašnjenju zadovoljstva poslom pružaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Umetnost i Uticaj. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Iz navedenih rezultata se zaključiti da se kod muškaraca i žena razlikuju faktori (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

U svrhu utvrđivanja prediktivnog odnosa apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena primenjene su regresione analize.

Tabela 43. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima muškaraca i žena

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela	Muškarci		Žene	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Ljudi-Stvari	-0,07	-0,06	-0,01	-0,01
Ideje-Podaci	-0,19**	0,26**	-0,01	0,18
Prestiž	-0,15*	-0,06	0,04	0,07
	R=0,26	R=0,28	R=0,05	R=0,08
	R ² =0,07*	R ² =0,08**	R ² =0,01	R ² =0,01

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijent multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku muškaraca rezultati predikcije izgaranja ukazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,26) statistički značajan (p= 0,02). Skupom prediktora objašnjeno oko 7,0 % varijabilnosti izgaranja. Rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Ideje-Podaci i Prestiž.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku muškaraca ukazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,28) statistički značajan (p= 0,00). Skup prediktora (apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela) objašnjava 8,2% od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom. Statistički značajan doprinos u objašnjavanju zadovoljstva poslom kod muškaraca imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenziji Ideje-Podaci.

Rezultati predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorku žena nisu statistički značajani.

Sumiranjem rezultata regresionih analiza može se zaključiti da se muškaraci i žene razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedninačnim dimenzijama sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su podeljeni po godinama starosti

Na poduzorcima zaposlenih koji su podeljeni po godinama starosti, ispitana je povezanost usklađenosti osoba-okolina i po Holland-ovom i sferičnom modelu sa jedne i izgaranja i zadovoljstva poslom sa druge strane. Takođe je ispitano da li se razlikuju značajnosti pojedinih apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog i sferičnog modela u predikciji izgaranja i zadovoljstva poslom na pomenutim poduzorcima.

U tabeli 44. su prikazani rezultati povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina.

Tabela 44. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi (ispod dijagonale) i stariji (ispod dijagonale) od 40 godina

Varijable	IZG	ZP	DHE
IZG	1	-0,60**	-0,23**
ZP	-0,58**	1	0,23**
DHE	-0,02	-0,01	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DHE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela izračunata preko Euklidske distance

U tabeli 44. su prikazane korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji imaju do 40 godina (rezultati

se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i zaposlenih koji imaju preko 40 godina (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorku zaposlenih koji su mlađi od 40 godina nisu utvrđene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Na poduzorku zaposlenih koji su stariji od 40 godina ustanovljene su niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Sadržaj tabele 45. pruža uvid u rezultate regresionih analiza koje proveravaju mogućnost predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina.

Tabela 45. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina

		Poduzorak ispitanika mlađih od 40 godina		Poduzorak ispitanika starijih od 40 godina	
Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela	vrednosti	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
		β	β	β	β
R		0,15	-0,15	0,04	0,06
I		-0,12	0,11	-0,19	0,03
A		0,03	-0,18*	-0,03	-0,13
S		-0,12	0,09	-0,04	0,25*
E		0,05	-0,11	-0,14	-0,06
C		-0,22*	0,30**	0,12	-0,16

R=0,22	R=0,23	R=0,26	R=0,22
R ² =0,05	R ² =0,05*	R ² =0,06*	R ² =0,04

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** P < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku ispitanika mlađih od 40 godina rezultati predikcije izgaranja pokazuju da koeficijent multiple korelacije (R = 0,22) nije statistički značajan (p = 0,07). Značajni prediktori izgaranja su apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po C tipu.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika mlađih od 40 godina pokazuju da je koeficijent multiple korelacije (R= 0,23) statistički značajan (p = 0,04). Od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom 5,3% varijabiliteta (R² = 0,05) se može objasniti skupom prediktora (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela). Značajni prediktori zadovoljstva poslom su apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po A i C tipu.

Na poduzorku ispitanika starijih od 40 godina rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,26) statistički značajan (p= 0,01). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 6,7% varijabiliteta (R² = 0,06) se može objasniti skupom prediktora (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela). Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela u predikciji izgaranja nisu statistički značajni.

Kada je u pitanju predikcija zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika starijih od 40 godina rezultati pokazuju da koeficijent multiple korelacije (R= 0,22) nije statistički značajan (p = 0,11). U predikciji zadovoljstva poslom jedino je parcijalni doprinos apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po S tipu statistički značajan. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Prikazani rezultati ukazuju da se kod zaposlenih koju su mlađi i stariji od 40 godina razlikuju faktori (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

U kontekstu sferičnog modela ispitana je povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina.

Tabela 46. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi (ispod dijagonale) i stariji (iznad dijagonale) od 40 godina

Varijable	IZG	ZP	DSE
IZG	1	-0,60**	-0,17*
ZP	-0,58**	1	0,17*
DSE	-0,01	0,01	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DSE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela izračunata preko Euklidske distance

Sadržaj tabele 46. ukazuje na korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji imaju do 40 godina (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i zaposlenih koji imaju preko 40 godina (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorku zaposlenih koji su mlađi od 40 godina, nisu utvrđene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Rezultati na poduzorku zaposlenih koji su stariji 40 godina pokazuju niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

U tabeli 47. su predstavljeni rezultati regresionih analiza koje proveravaju mogućnost predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina. Na ovaj način stiće se uvid u razlike u faktorima izgaranja i zadovoljstva poslom između pomenutih poduzorka.

Tabela 47. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela	Poduzorak mladih od 40 godina		Poduzorak ispitanika starijih od 40 godina	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Društveno funkcionisanje	0,14	-0,32**	-0,25	0,10
Upravljanje	-0,02	0,06	0,08	-0,09
Računovodstvo i finansije	-0,19	0,21	0,02	0,11
Elektrotehnika	-0,03	0,19	0,06	0,05
Mehanika i instalacije	-0,01	-0,19	-0,11	0,02
Priroda / Rad napolju	-0,23	0,06	-0,15	0,01
Umetnost	0,10	-0,16	0,08	-0,20
Podučavanje i vaspitanje	-0,05	0,22*	0,21	0,17
Društvene nauke	-0,01	-0,13	0,01	-0,08
Uticaj	0,11	0,05	0,01	-0,01
Poslovni sistemi	-0,15	-0,11	-0,20	0,06
Finansijske analize	0,10	0,01	0,14	0,37**
Prirodne nauke	0,07	0,05	0,10	-0,09
Kontrola kvaliteta	0,21	-0,09	-0,05	0,09
Fizički rad	0,16	0,25**	-0,11	0,08
Lične usluge	-0,17	0,06	-0,37**	0,32*
Gradnja i popravke	-0,02	0,25*	0,35*	-0,17
Osnovne usluge	-0,17	0,22	0,08	-0,13
	R=0,35	R=0,41	R=0,42	R=0,34
	R ² =0,12	R ² =0,16**	R ² =0,09**	R ² =0,12

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R^2 - kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Rezultati predikcije izgaranja na poduzorku zaposlenih koji su mlađi od 40 godina ukazuju da koeficijent multiple korelacije ($R = 0,35$) nije statistički značajan ($p = 0,05$). Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela nisu statistički značajni.

Na poduzorku zaposlenih koji su mlađi od 40 godina rezultati predikcije zadovoljstva poslom ukazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,41$) statistički značajan ($p = 0,00$). Od ukupnog varijabiliteta u pogledu zadovoljstva poslom 16,8% varijabiliteta ($R^2 = .16$) se može objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Društveno funkcionisanje, Podučavanje i vaspitanje, Fizički rad i Gradnja i popravke. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Na poduzorku zaposlenih starijih od 40 godina u analizi predikcije izgaranja utvrđeno je da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,42$) statistički značajan ($p = 0,01$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 17,6% varijabiliteta ($R^2 = 0,17$) se može objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela. Statistički značajan doprinos u objašnjavanju izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Lične usluge i Gradnja i popravke. Ostali prediktori izgaranja nisu statistički značajni.

U predikciji zadovoljstva poslom na poduzorku zaposlenih starijih od 40 godina ustanovljeno je da koeficijent multiple korelacije ($R = 0,34$) nije statistički značajan ($p = 0,10$). Kao statistički značajni prediktori zadovoljstva poslom su se izdvojile apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Finansijske analize i Lične usluge. Parcijalni doprinosi ostalih prediktora zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Može se zaključiti da se kod zaposlenih koju su mlađi i stariji od 40 godina razlikuju faktori (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

U tabeli 48. su predstavljeni rezultati regresionih analiza koje proveravaju mogućnosti predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina.

Tabela 48. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi i stariji od 40 godina

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela	Mlađi od 40 godina		Stariji od 40 godina	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Ljudi-Stvari	-0,03	-0,06	-0,16*	0,16*
Ideje-Podaci	0,01	0,07	-0,17*	0,15*
Prestiž	0,07	-0,01	0,03	0,06
	R=0,08	R=0,10	R=0,25	R=0,24
	R ² =0,01	R ² =0,01	R ² =0,06*	R ² =0,06*

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijent multiple korelacije; R²-kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Na poduzorku ispitanika mlađih od 40 godina rezultati predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom nisu statistički značajani.

Na poduzorku ispitanika starijih od 40 godina rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,25$) statistički značajan ($p = 0,01$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 6,2% varijabiliteta ($R^2 = 0,06$) se može objasniti skupom prediktora (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela). Statistički značajni

parcijalni doprinosi predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci.

Kada je u pitanju predikcija zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika starijih od 40 godina rezultati pokazuju da koeficijent multiple korelacije ($R = 0,24$) nije statistički značajan ($p = 0,11$). Od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom 6,0% varijabiliteta ($R^2 = 0,06$) se može objasniti skupom prediktora. U predikciji zadovoljstva poslom statistički značajan parcijalni doprinos imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci.

Na kraju može se konstatovati da se razlikuju faktori (usklađenosti osoba-okolina po pojedninačnim dimenzijama sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom kod zaposlenih koju su mlađi i stariji od 40 godina.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih sa srednjom školom i zaposlenih viših nivoa obrazovanja

Sledeće su ispitane relacije usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i ispitanika viših nivoa obrazovanja (završena viša škola, fakultet, specijalističke, master i doktorske studije). Prikazani su rezultati korelacija pomenutih varijabli, kao i regresionih analiza predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu na pomenutim poduzorcima. Ovi rezultati su pružile uvid u razike u značajnosti pojedinih apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog i sferičnog modela u predikciji izgaranja i zadovoljstva poslom na pomenutim poduzorcima.

Tabela 49. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom (ispod dijagonale) i viših nivoa obrazovanja (iznad dijagonale)

Varijable	IZG	ZP	DHE
IZG	1	-0,57**	-0,07
ZP	-0,61**	1	0,10
DHE	-0,21**	0,15	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DHE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela izračunata preko Euklidske distance

U tabeli 49. su predstavljene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i ispitanika viših nivoa obrazovanja (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorku ispitanika sa srednjom školom su potvrđene su niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja nisu ustanovljene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

U svrhu utvrđivanja prediktivnog odnosa apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i ispitanika viših nivoa obrazovanja primenjene su regresione analize.

Tabela 50. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i viših nivoa obrazovanja

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela		Ispitanici sa srednjom školom		Ispitanici viših nivoa obrazovanja	
		Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
		β	β	β	β
R		0,20	-0,18	-0,05	-0,01
I		-0,17	0,18	-0,18	0,11
A		0,20	-0,29*	-0,09	-0,08
S		-0,33*	0,15	0,07	0,15

E	0,06	-0,24*	-0,04	-0,06
C	-0,12	0,34**	0,05	-0,07
	R=0,31	R=0,26	R=0,24	R=0,14
	R ² =0,09*	R ² =0,07	R ² =0,05**	R ² =0,02

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²-kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Rezultati predikcije izgaranja na poduzorku ispitanika sa srednjom školom pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,31$) statistički značajan ($p = 0,01$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 9,6% varijabiliteta ($R^2 = 0,09$) se može objasniti skupom prediktora (apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela). Statistički značajni doprinos objašnjenju izgaranja pružaju jedino apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po S tipu. Ostali prediktori izgaranja nisu statistički značajni.

Regresioni model predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika sa srednjom školom nije statistički značajan ($p = 0,07$). Statistički značajan doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po A, E i C tipu.

Na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,24$) statistički značajan ($p = 0,01$). Skupom prediktora objašnjeno oko 5,7% varijabilnosti izgaranja. Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela u predikciji izgaranja nisu statistički značajni.

Regresioni model predikcije zadovoljstva poslom nije statistički značajan ($p = 0,27$) na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja. Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela u predikciji zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Zaposleni sa srednjom školom i zaposleni viših nivoa obrazovanja se razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

Podaci u tabeli 51. prikazuju korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama i tipovima sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i ispitanika viših nivoa obrazovanja.

Tabela 51. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom (ispod dijagonale) i viših nivoa obrazovanja (iznad dijagonale)

Varijable	IZG	ZP	DSE
IZG	1	-0,57**	-0,06
ZP	-0,61**	1	0,09
DSE	-0,13	0,08	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DSE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela izračunata preko Euklidske distance

U tabeli 51. su predstavljene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i ispitanika viših nivoa obrazovanja (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Ni na poduzorku ispitanika sa srednom školom ni na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja nisu utvrđene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Kako bi se utvrdilo da li i u kojoj meri apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela doprinose izgaranju i zadovoljstvu poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i ispitanika viših nivoa obrazovanja sprovedene su regresione analize.

Tabela 52. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima ispitanika sa srednjom školom i ispitanika viših nivoa obrazovanja

Ispitanici sa srednjom školom	Ispitanici viših nivoa obrazovanja
-------------------------------	------------------------------------

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba- okolina po Izgaranje pojedinačnim tipovima sferičnog modela	Zadovoljstvo poslom		Zadovoljstvo poslom	
	Izgaranje	Izgaranje	Izgaranje	Izgaranje
	β	β	β	β
Društveno funkcionisanje	0,12	-0,20	0,03	-0,15
Upravljanje	0,07	-0,13	0,06	-0,07
Računovodstvo i finansije	0,02	0,16	-0,02	0,12
Elektrotehnika	-0,12	0,42**	-0,08	0,40**
Mehanika i instalacije	0,06	-0,24	0,05	-0,18
Priroda / Rad napolju	-0,36	0,22	-0,28	0,17
Umetnost	0,28*	-0,35**	0,16	-0,22
Podučavanje i vaspitanje	-0,25	0,29	-0,28	0,40**
Društvene nauke	-0,23	-0,14	0,05	-0,23
Uticaoj	0,21	-0,04	-0,14	0,05
Poslovni sistemi	-0,13	-0,19	-0,02	-0,29
Finansijske analize	-0,11	-0,03	-0,02	0,03
Prirodne nauke	0,47*	0,02	0,47**	-0,08
Kontrola kvaliteta	-0,10	0,14	-0,08	0,13
Fizički rad	-0,06	-0,14	-0,11	-0,14
Lične usluge	-0,31*	0,05	-0,21	-0,03
Gradnja i popravke	0,30*	-0,02	0,33**	-0,07
Osnovne usluge	0,01	0,16	0,01	0,11
	R=0,46	R=0,39	R=0,40	R=0,35
	R ² =0,21**	R ² =0,15	R ² =0,16*	R ² =0,12

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku ispitanika sa srednjom školom rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,46$) statistički značajan ($p = 0,00$). Skupom prediktora objašnjeno oko 21,1 % varijabilnosti izgaranja. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Umetnost, Prirodne nauke, Lične usluge i Gradnja i popravke. Ostali prediktori izgaranja nisu statistički značajni.

Regresioni model predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika sa srednjom školom nije statistički značajan ($p = 0,16$). Statistički značajan doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Elektrotehnika i Umetnost. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Rezultati pedikcije izgaranja na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja su pokazali da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,40$) statistički značajan ($p = 0,02$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 16% varijabiliteta ($R^2 = 0,16$) može se objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela. Pregledom parcijalnih standardizovanih regresionih koeficijenta se zaključuje da statistički značajan doprinos objašnjenju individualnih razlika u pogledu izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Prirodne nauke i Gradnja i popravke.

Rezultati multiple regresione analize predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja pokazuju da koeficijent multiple korelacije ($R = 0,35$) nije statistički značajan ($p = 0,13$). Statistički značajan doprinos u objašnjavanju zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Elektrotehnika i Podučavanje i vaspitanje.

Rezultati ukazuju da se zaposleni sa srednjom školom i zaposleni viših nivoa obrazovanja se razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

Slede rezultati regresionih analiza u kojima se utvrdilo da li i u kojoj meri apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijam sferičnog modela doprinose izgaranju i zadovoljstvu poslom na poduzorcima zaposlenih sa srednjom školom i viših nivoa obrazovanja.

Tabela 53. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih sa srednjom školom i viših nivoa obrazovanja

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela	Srednja škola		Viši nivoi obrazovanja	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Ljudi-Stvari	-0,26**	-0,10	-0,02	0,01
Ideje-Podaci	-0,06	0,18*	-0,11	0,07
Prestiž	0,11	0,06	0,01	0,07
	R=0,29	R=0,22	R=0,11	R=0,10
	R ² =0,08*	R ² =0,05*	R ² =0,01	R ² =0,01

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijent multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Na poduzorku ispitanika sa srednjom školom rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,29$) statistički značajan ($p = 0,02$). Skupom prediktora objašnjeno oko 8,1 % varijabilnosti izgaranja. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenziji Ljudi-Stvari. Ostali prediktori izgaranja nisu statistički značajni.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika sa srednjom školom su pokazali da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,22$) statistički značajan ($p = 0,02$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 5% varijabiliteta ($R^2 = 0,05$) može se objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela. Pregledom parcijalnih standardizovanih regresionih koeficijenta se zaključuje da statistički značajan doprinos objašnjenju individualnih razlika u pogledu izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenziji Idje-Podaci.

Rezultati multiple regresione analize predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika viših nivoa obrazovanja nisu statistički značajani.

Sumiranjem rezultata regresionih analiza može se zaključiti da zaposleni sa srednjom školom i zaposleni viših nivoa obrazovanja razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedninačnim dimenzijama sferičnog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

Povezanost usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u privatnom i državnom sektoru

Zatim su ispitane povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa jedne i izgaranja i zadovoljstva poslom sa druge strane na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru. Rezultati regresionih analiza su omogućile uvid u razike u značajnosti pojedinih apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog i sferičnog modela u predikciji izgaranja i zadovoljstva poslom na pomenutim poduzorcima.

Rezultati povezanosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru se nalaze u narednoj tabeli.

Tabela 54. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom (ispod dijagonale) i privatnom (iznad dijagonale) sektoru

Varijable	IZG	ZP	DHE
IZG	1	-0,62**	-0,13
ZP	-0,58**	1	0,12
DHE	-0,10	0,13*	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DHE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela izračunata preko Euklidske distance

Sadržaj tabele 54. ukazuje na korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i u privatnom sektoru (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru rezultati su pokazali da korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja nije statistički značajna. Utvrđena je niska, pozitivna i statistički značajna korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i zadovoljstva poslom.

Na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru nisu utvrđene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Rezultatima regresionih analiza se utvrdilo da li i u kojoj meri apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela doprinose izgaranju i zadovoljstvu poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru.

Tabela 55. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela	Zaposleni u državnom sektoru		Zaposleni u privatnom sektoru	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
R	0,12	-0,07	-0,02	-0,00
I	-0,22*	0,14	-0,14	0,04
A	0,01	-0,08	0,16	-0,33**
S	-0,10	0,13	-0,13	0,27*
E	-0,10	-0,04	0,13	-0,16
C	0,04	-0,04	-0,15	0,23*
	R=0,26	R=0,14	R=0,20	R=0,25
	R ² =0,06**	R ² =0,02	R ² =0,04	R ² =0,06*

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,26$) statistički značajan ($p = 0,00$). Od ukupnog varijabiliteta izgaranja 6,7% varijabiliteta ($R^2 = 0,06$) se može objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog modela. Pregledom parcijalnih standardizovanih regresionih koeficijenta se zaključuje da statistički značajan doprinos objašnjenju individualnih razlika u pogledu izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po I tipu.

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru model predikcije zadovoljstva poslom nije statistički značajan ($p = 0,43$). Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela u predikciji zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru regresioni model predikcije izgaranja nije statistički značajan ($p = 0,16$). Parcijalni doprinosi apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela u predikciji izgaranja nisu statistički značajni.

Rezultati predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru pokazuju da je koeficijent multiple korelacije ($R = 0,25$) statistički značajan ($p = 0,03$). A skupom prediktora objašnjeno 6,2% varijabilnosti zadovoljstva poslom. Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po A, S i C tipu. Ostali prediktori zadovoljstva poslom nisu statistički značajni.

Može se zaključiti da se zaposleni koji rade u privatnom i oni koji rade u državnom sektoru se razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

U kontekstu sferičnog modela ispitane su povezanosti usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru.

Tabela 56. Korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom (ispod dijagonale) i privatnom (iznad dijagonale) sektoru

Varijable	IZG	ZP	DSE
-----------	-----	----	-----

IZG	1	-0,62**	-0,10
ZP	-0,58**	1	0,12
DSE	-0,07	0,08	1

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

Napomena: IZG-izgaranje; ZP- zadovoljstvo poslom; DSE- usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela izračunata preko Euklidske distance

Prikaz rezultata u tabeli 56. ukazuje na korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom (rezultati se nalaze ispod dijagonale u tabeli) i u privatnom sektoru (rezultati se nalaze iznad dijagonale u tabeli).

Na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru nisu ustanovljene statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

U tabeli 57. su predstavljeni rezultati regresionih analiza koje proveravaju mogućnosti predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru. Ovi rezultati pokazuju razike u značajnosti pojedinih apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipovima Holland-ovog i sferičnog modela u predikciji izgaranja i zadovoljstva poslom na pomenutim poduzorcima.

Tabela 57. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru

	Zaposleni u državnom sektoru	Zaposleni u privatnom sektoru
Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima sferičnog modela	Izgaranje Zadovoljstvo poslom	Izgaranje Zadovoljstvo poslom

	β	β	β	β
Društveno funkcionisanje	-0,05	-0,06	0,08	-0,15
Upravljanje	-0,02	-0,10	0,18	-0,03
Računovodstvo i finansije	0,01	0,10	-0,15	0,25*
Elektrotehnika	-0,02	-0,04	0,08	0,23
Mehanika i instalacije	0,00	-0,17	-0,13	-0,01
Priroda / Rad napolju	-0,16	0,10	-0,36*	0,07
Umetnost	0,09	-0,07	0,19	-0,33**
Podučavanje i vaspitanje	0,03	0,08	-0,07	0,34*
Društvene nauke	0,02	-0,12	-0,05	-0,12
Uticaj	0,02	0,01	0,17	0,06
Poslovni sistemi	-0,13	0,20	-0,32*	-0,14
Finansijske analize	0,12	-0,17	0,03	-0,16
Prirodne nauke	0,01	-0,02	0,26	-0,04
Kontrola kvaliteta	0,05	-0,03	-0,04	0,04
Fizički rad	-0,19	0,01	0,13	-0,19
Lične usluge	-0,31*	0,26*	-0,10	0,08
Gradnja i popravke	0,26	0,05	0,04	0,06
Osnovne usluge	0,02	0,04	-0,07	0,09
	R=0,36	R=0,26	R=0,34	R=0,36
	R ² =0,12*	R ² =0,07	R ² =0,12	R ² =0,13

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijenta multiple korelacije; R²-kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru rezultati predikcije izgaranja pokazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,36) statistički značajan (p = 0,02). A skupom prediktora objašnjeno 12,9 % varijabilnosti izgaranja. Statistički značajan doprinos u objašnjavanju izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipu Lične usluge.

Regresioni model predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru nije statistički značajan ($p = 0,48$). Statistički značajni doprinos objašnjenju zadovoljstva poslom pružaju jedino apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po tipu Lične usluge.

Na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru u analizi predikcije izgaranja utvrđeno je da koeficijent multiple korelacije ($R = 0,34$) nije statistički značajan ($p = 0,14$). Pregledom parcijalnih standardizovanih regresionih koeficijenta se zaključuje da statistički značajan doprinos objašnjenju individualnih razlika u pogledu izgaranja imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Priroda / Rad napolju i Poslovni sistemi.

Regresioni model predikcije zadovoljstva poslom na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru nije statistički značajan ($P = 0,06$). Upoređivanjem doprinosa svih nezavisnih varijabli rezultati pokazuju da statistički doprinos predikciji zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po sledećim tipovima sferičnog modela: Računovodstvo i finansije, Umetnost i Podučavanje i vaspitanje.

Rezultati ukazuju da se zaposleni koji rade u privatnom i oni koji rade u državnom sektoru se razlikuju u pogledu faktora (usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela) izgaranja i zadovoljstva poslom.

Kako bi se utvrdilo da li i u kojoj meri apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela doprinose izgaranju i zadovoljstvu poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru sprovedene su regresione analize.

Tabela 58. Značajnost prediktora- apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela za predikciju izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru

Apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela	Državni sektor		Privatni sektor	
	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom	Izgaranje	Zadovoljstvo poslom
	β	β	β	β
Ljudi-Stvari	-0,10	0,05	-0,04	-0,04
Ideje-Podaci	-0,05	0,14*	-0,14	0,12
Prestiž	0,03	-0,07	0,01	0,01

R=0,13	R=0,18	R=0,15	R=0,13
R ² =0,02	R ² =0,03*	R ² =0,02	R ² =0,01

Napomena: β – standardizovani regresioni koeficijent; R- koeficijent multiple korelacije; R²- kvadrat koeficijenta multiple korelacije; ** p < 0,01; * p<0,05.

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru model predikcije izgaranja nije statistički značajan (p= 0,43).

Na poduzorku zaposlenih u državnom sektoru rezultati predikcije zadovoljstva poslom pokazuju da je koeficijent multiple korelacije (R = 0,18) statistički značajan (p = 0,02). Od ukupnog varijabiliteta zadovoljstva poslom 3% varijabiliteta (R² = 0,03) se može objasniti na osnovu toga što se zaposleni razlikuju u pogledu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela. Pregledom parcijalnih standardizovanih regresionih koeficijenta se zaključuje da statistički značajan doprinos objašnjenju individualnih razlika u pogledu zadovoljstva poslom imaju apsolutne vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenziji Ideje-Podaci.

Na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru regresioni model predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom nisu statistički značajani.

Diskusija

Postulati Holland-ove teorije ukazuju da svaka osoba teži okruženju koje je kongruentno sa njenim profesionalnim interesovanjima. Odnosno, svaka osoba traži i ostaje u okruženju koje joj omogućava da primenjuje svoje sposobnosti i veštine, da se bavi preferiranim aktivnostima na poslu, ispoljava svoja interesovanja, stavove i vrednosti i suočava se sa zadacima i problemima koje može da reši. Holland ističe da veće slaganje ličnosti zaposlenog i njegovog radnog okruženja vodi boljim radnim ishodima odnosno većem zadovoljstvu profesijom, postignuću i stabilnosti (Holland, 1997). Meir (1989) je proširio radne ishode usklađenosti osoba-okolina i na generalno blagostanje zaposlenih. On usklađenost osoba-okolina povezuje i sa izgaranjem, anksioznošću i somatskim problemima kao indikatorima blagostanja. Cilj ovog istraživanja je ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Najpre su proverena merna svojstva PGI instrumenta kojim su ispitana profesionalna interesovanja. Rezultati su pokazali visoku internu konzistentnost PGI instrumenta na ovom uzorku. Faktorskom analizom 6 Holland-ovih tipova interesovanja izdvojena su tri faktora generalni i dva faktora koji odgovaraju Prediger-ovim dimenzijama. Rezultati multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranim koordinatama i randomizacionog testa hipotetičkih redosleda su pokazali da su odnosi između 6 tipova interesovanja u skladu sa predviđanjima Holland-ovog modela. Utvrđeni indeks korespondencije ($CI=0,86$) je u visini koeficijenta utvrđenog u Hrvatskoj a neznatno niži ($0,87$) od koeficijenta utvrđenog u Srbiji (Šverko, Hedrih, 2010). Ovaj indeks korespondencije je viši od indeksa korespondencije ($CI=0,80$) koje je utvrdio Darcy (2005) i indeksa korespondencije koje je utvrdio Tracey (2002) za ispitanike sa završenim koledžom ($CI=0,75$) i ispitanike sa završenom srednjom školom ($0,69$). Hedrih (2008) je utvrdio koeficijent korespondencije ($CI=0,93$) koji viši od utvrđenog koeficijenta ($0,86$) u sprovedenom istraživanju.

Proverena je i faktorska struktura Tracey-evih osamnaest tipova interesovanja putem analize glavnih komponenti. Rezultati su potvrdili postojanje četiri faktora u skladu sa podacima drugih istraživanja (Šverko, Hedrih, 2010; Hedrih, 2008; Darcy, 2005; Long i sar., 2005), kao i sa teorijskim očekivanjima. Prvi faktor koji ima visoka ili srednja zasićenja na svim tipovima profesionalnih interesovanja odgovara po karakteristikama generalnom faktoru. Prema strukturi korelacija je utvrđeno da ostala tri faktora definišu dimenzije Tracey-eve sfere. I pored toga što se orijentacije faktora donekle razlikuju od teorijskih, drugi faktor po svom sadržaju liči na dimenziju Ljudi-Stvari, a treći na

dimenziju Ideje-Podaci. Četvrti faktor najvećim delom liči na bazičnu dimenziju Prestiž, i pored određenih odstupanja orijentacija faktora od teorijskih očekivanja. Usklađenost strukture odnosa između tipova profesionalnih interesovanja i predviđanja sferičnog modela je ispitivana primenom multidimenzionalnog skaliranja sa fiksiranim koordinatama i randomizacionim testom hipotetičkih redosleda. Rezultati su pokazali da su odnosi između tipova interesovanja u skladu sa predviđanjima Tracey-evog sferičnog modela. Utvrđeni indeks korespodencije ($CI=0,53$) je neznatno viši od indeksa korespodencije ($CI=0,52$) koje je utvrdio Tracey (2002) za uzorak srednjoškolaca u svom istraživanju. Međutim treba reći i da je ovaj indeks korespodencije niži od indeksa korespodencije ($CI=0,58$) koje je utvrdio Darsy (2005) i Hedrih (2008), a takođe je niži i od indeksa korespodencije ($CI=0,59$) koji su utvrdili Tracey (2002) za ispitanike sa završenim koledžom, kao i Šverko i Hedrih (2010).

Jedan od postulata Holland-ove teorije je da ljudi teže radnim sredinama koje su u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima. Dakle, ljudi teže okruženju koje je kongruentno sa njihovim profesionalnim interesovanjima, što znači da zaposleni određenih okruženja u proseku imaju izraženija neka profesionalna interesovanja, a neka manje izražena u poređenju sa zaposlenima drugih okruženja ili opštom populacijom generalno. Proverena je ova Holland-ova teza poređenjem zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima po izraženosti profesionalnih interesovanja. Vršeno je i poređenje proseka skorova na Tracey-evim tipovima interesovanja kod zaposlenih koji pripadaju različitim RIASEC okruženjima na osnovu upitnika opisa okoline. Razlike između zaposlenih različitih okruženja uglavnom su na onim tipovima interesovanja i u onim smerovima gde bismo ih na osnovu teorije i sadržaja skala očekivali. Dakle, rezultati su potvrdili Holland-ovu tezu da ljudi teže radnim sredinama koje su u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima.

Pitanje opisa radne okoline uvek je predstavljalo veliki izazov za istraživače (Young, Tokar, Subich, 1998). Dominantan broj istraživanja kongruentnosti je koristio opis okoline preko troslovnog RIASEC koda. Međutim, ovaj način opisa okoline dovodi do gubitka značajnih informacija o okolini (Arnold, 2000, Tinsley, 2000, Chartrand, Walsh, 1999). Kao alternativni načina opisa okoline predlagani su uža specijalnost zanimanja, sektor industrije, radna organizacija, radno odeljenje ili radna grupa (Furnham, 2000); radni zadaci ili procena posla (Gottfredson, Holland, 1991); aspekti posla (Gati, 1998). Brojni istraživači (Finegan, 2000; Krumboltz, 1996, Savickas, 1997 prema Chartrand, Walsh, 1999; Chartrand, Walsh, 1999; Gottfredson, Holland, 1991) smatraju da se skupom aktivnosti koji zaposleni obavljaju u svojoj radnoj okolini može adekvatno opisati radno okruženje. Ovaj prisup opisa okoline ne podrazumeva grubo klasifikovanje okoline u određeni tip. Opisivanje okoline na ovaj

način ne mora biti grupisano oko jednog Holland-ovog ili Tracey-evog tipa okruženja. Aktivnosti kojima se opisuje okolina često pripadaju različitim tipovima okruženja. Razlog za to je što se od zaposlenih zahteva veći broj raznovrsnih zadataka koji ne mogu biti reprezentovani samo jednim tipom okoline (Nye, Su, Rounds, Drasgow, 2017). Na ovaj način, aktivnosti u opisu određenog okruženja su određena zanimanjem, užom specijalnošću zanimanja, sektorom rada, radnom organizacijom, radnom grupom, podelom posla, radnim zadacima i brojnim spoljašnjim činiocima. U ovom radu, okolina je opisana preko aktivnosti koje zaposleni obavljaju u radnoj okolini. Potrebno je istaći da je u sprovedenom istraživanju prvi put primenjena adaptacija PGI instrumenta u svrhu opisa radne okoline. Naime, ispitanici su procenjivali stepen sličnosti zadatih aktivnosti PGI instrumenta i aktivnosti u njihovoj radnoj okolini. Ovakvim merenjem se omogućilo utvrđivanje prisutnosti različitih vrsta aktivnosti u ispitanikovo okolini odnosno izraženosti pojedinih aktivnosti. Aktivnosti koje su međusobno povezane čine određenu grupu aktivnosti koje predstavljaju jedinstvene konstrukte odnosno tipove okoline. Tipovi okoline su raspoređeni u svetu rada u trodimenzionalnom prostoru (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci, Prestiž).

Prvo je proverena pouzdanost mera okolina na novom instrumentu opisa okoline. Rezultati su pokazali da većina mera ovog instrumenta nema zadovoljavajuću pouzdanost ako se uzme u obzir da se generalno prihvatljivom pouzdanošću smatra koeficijent koji je veći od 0,7. Briggs i Cheek (1986) smatraju da je donja prihvatljiva granica za pouzdanost 0,4 (Pallant, 2009). Većina koeficijenata pouzdanosti se uklapa u ovaj kriterijum prihvatljivosti. Posebno su kritične pouzdanosti sledećih Tracey-evih mera tipova okoline: Priroda/rad napolju, Uticaj, Lične usluge i Osnovne usluge. Razlog niske pouzdanosti proizilazi iz toga što pomenuti tipovi nemaju na ispitivanom uzorku dovoljno varijabiliteta mera okolina. Takođe treba uzeti u obzir da su koeficijenti pouzdanosti osetljivi na broj stavki u skali (Pallant, 2009). Pojedinačne skale 18 Tracey-evih tipova imaju samo po 6 ajtema, što je takođe uticalo na vrednosti pouzdanosti skala. Mogući razlog niske pouzdanosti je i činjenica da su ispitanici opisivali okolinu aktivnostima koje ne pripadaju samo jednom tipu, obzirom da se od zaposlenih zahtevaju brojne aktivnosti koje se ne mogu stvrstati samo pod jedan tip okoline. Postoji mogućnost da neki ispitanici nisu adekvatno znali da procene prisutnost određenih aktivnosti u svojoj okolini usled nedovoljnog uvida u pristutnost aktivnosti u drugim okolinama. Odnosno ispitanici nisu mogli da uporede prisutnost određene aktivnosti u svojoj okolini i u nekog drugoj okolini, i zbog toga nisu adekvatno procenili izraženost određene aktivnosti u svom okruženju. Usled utvrđenih pouzdanosti mera okolina rezultati ove studije treba da se uzmu sa rezervom.

Ispitana je i faktorska struktura 6 manifestnih varijabli Holland-ovih tipova okolina i izdvojeno je 2 faktora koji objašnjavaju 58,70% ukupne varijanse. Prvi faktor opisuje okoline sa preduzentničkim i konvencionalnim aktivnostima, te okoline sa istraživačkim i socijalnim aktivnostima. Drugi faktor opisuje okruženja sa umetničkim i realističnim aktivnostima.

Zatim je ispitano da li i u kojoj meri struktura odnosa između RIASEC tipova okolina na uzorku istraživanja odgovara postavkama Holland-ovog cirkumpleksnog modela. U tu svrhu je primenjen randomizacioni test hipotetičkih redosleda i multidimenzionalno skaliranje sa zadatim koordinatama. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između RIASEC tipova okolina modela i njihovih odnosa definisanih Holland-ovim modelom su visoke (Normalizovani sirovi stress, Kruskalov Stress koeficijent, Takerov koeficijent kongruencije). Najveća odstupanja pojedinačnih tipova okolina od teorijskih pozicija su kod sledećih tipova okolina: socijalnog, realističkog, istraživačkog i umetničkog. Dok su ostala odstupanja ispod nivoa ukupnog odstupanja cele konfiguracije. Rezultati randomizacijskog testa su pokazali da Holland-ov model ne opisuje strukturu tipova okruženja bolje od slučaja.

Faktorskom analizom glavnih komponenti osamnaest tipova okoline je ekstrahovano 3 faktora koji objašnjavaju 49,50% varijabiliteta. Prvi faktor liči na dimenziju Ideje-Podaci i opisuje okoline u kojima se otkrivaju nove ideje, teorije, saznanja, procedure i rešenja s jedne strane, te okoline koje uključuju rad sa podacima, brojevima, činjenicama prema ustaljenim pravilima s druge strane. Drugi faktor liči na dimenziju Prestiž i opisuje visokoprestizna okruženja koja uključuju odgovornije radne zadatke, poslove i obaveze, koja zahtevaju duže školovanje s jedne strane, te niskoprestizna okruženja koja imaju nizak status s druge strane. A treći faktor liči na dimenziju Ljudi-Stvari koja predstavlja okoline koje podrazumevaju rad sa ljudima, brigu o njima ili upravljanje njima s jedne strane, te okoline koje uključuju rad sa stvarima, materijalima, alatima i mašinama s druge strane. Ekstrahovani faktori pokazuju trodimenzionalnu strukturu Tracey-og sferičnog modela. Utvrđeni faktori su donekle slični rezultatima istraživanja (Armstrong i sar. 2008) koji su pokazali da karakteristike okruženja u O*NET bazi (zahtevane sposobnosti i vrednosti na poslu), rečniku kodova – DHOC i DOT opisima posla fituju dvodimenzionalnu strukturu Holland-ovog modela (Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci).

Kako bi proverili prikladnost sferičnog modela strukture okolina empirijskim podacima, sprovedeni su randomizacijski test i multidimenzionalno skaliranje sa zadatim koordinatama. Procedurom multidimenzionalnog skaliranja sa zadatim koordinatama je vršeno poređenje pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova okolina na podacima sa odnosima definisanim Tracey-

evom sferom. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između osamnaest tipova okolina i njihovih odnosa definisanih sferičnim modelom su visoke (Normalizovani sirovi stress, Kruskalov Stress koeficijent, Takerov koeficijent kongruencije). Najveća odstupanja pojedinačnih tipova okolina od teorijskih pozicija su upravo kod sledećih tipova okolina: Društveno funkcionisanje, Mehanika i instalacije, Priroda / Rad napolju, Umetnost, Podučavanje i vaspitanje i Finansijske analize. Dakle, uglavnom su najveća odstupanja tipova okolina na srednjem nivou Prestiža od teorijskih pozicija. Odstupanja ostalih tipova okolina su u nivou ili ispod nivoa ukupnog odstupanja cele konfiguracije. Može se primetiti da su odstupanja osamnaest tipova okolina od teorijskih pozicija po sferičnom modelu u skladu sa odstupanjima šest tipova od teorijskih pozicija po Holland-ovom modelu. Randomizacijski test pokazuje da sferični model opisuje strukturu okruženja bolje od slučaja a indeks korespondencije (CI=0,49) pokazuje da je više od 50% predikcija sferičnog modela potvrđeno.

Usklađenost osoba-okolina predstavlja jednu od osnovnih varijabli ovog istraživanja i dobijena je na osnovu dimenzija interesovanja i okruženja. Usklađenost osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela je dobijena kao Euklidska distanca između interesovanja i okruženja po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci. A usklađenost osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela je dobijena kao Euklidska distanca između interesovanja i okruženja po dimenzijama Ljudi-Stvari, Ideje-Podaci i Prestiž.

Glavi cilj ovog rada je ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina i izgaranja i zadovoljstva poslom. Rezultati su potvrdili niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Kao što je u radu napred predstavljeno, brojne studije su ispitivale povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i zadovoljstva poslom. Neke studije su potvrdile (Meir, Tzadok, 2000, Gottfredson, Holland, 1990, Crason, Mowesian, 1993) a neke opovrgle (Meir, Green-Eppel, 1999, Upperman, Church, 1995, Heesacker, Elliott, Howe, 1988) povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i zadovoljstva poslom (Spokane, Meir, Catalano, 2000). Rezultati metaanaliza su ustanovili niske ali ipak statistički značajne korelacije između ovih varijabli (Assouline, Meir, 1987; Tsabari, Tziner, Meir, 2005). Dakle, rezultati ovog istraživanja povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom su u skladu sa rezultatima pomenutih metaanaliza. Kongruentnost osoba-okolina je nužan ali ne i dovoljan uslov za zadovoljstvo poslom (Meir, Tzadok, 2000, Rounds, Tracey, 1990).

Intenzitet korelacija usklađenosti osoba-okolina i zadovoljstva poslom je u ovom istraživanju nizak (0,11) kao i kod drugih istraživanja sa ovom temom. Naime, ustanovljeni intenzitet korelacije u metaanalizi Assouline, Meir (1987) iznosi 0,21; u metaanalizi Tsabari, Tziner i Meir (2005) je 0,17, dalje u neobjavljenoj metaanalizi (doktorska disertacija) autora Morris-a (2003 prema Earl, 2014) mera efekta ovih varijabli je 0,24, i na kraju u doktorskoj disertaciji autorke Earl (2014) povezanost iznosi 0,09. Pregled istraživanja (Spokane, Meir, Catalano, 2000) je ukazao da se povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom u tradicionalnim korelacionim istraživanjima kreće oko 0,25. Intenzitet korelacije pomenutih varijabli u ovoj studiji je sličan sa rezultatima gore navedenih metaanaliza.

Kada je u pitanju povezanost usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja, potvrđena je početna hipoteza. Rezultati ovog istraživanja su potvrdili nisku korelaciju usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja (-0,12), što je u skladu sa nalazima drugih studija (Meir, Malamed, Abu-freha, 1990; Meir, Melamed, Dinur, 1995). Takođe rezultati ovog istraživanja su u skladu i sa studijama koje su potvrdile povezanost kongruentnosti i profesionalnog stresa zaposlenih (Fruyt, 2002, Sutherland, Fogarty, Pithers, 1995). Niske korelacije ovih varijabli mogu se objasniti činjenicom da je kongruentnost samo jedan od brojnih faktora koji doprinose izgaranju zaposlenih (Furnham, Walsh, 1991). Na izgaranje utiču brojni sociološki, organizacioni i psihološki faktori i varijable poput pritiska vremena, prenatrpanosti poslom, nezaposlenosti u društvu (Furnham, Walsh, 1991).

Intenzitet korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom je nizak kao i kod drugih istraživanja sa ovom temom.

Kao što je već rečeno cilj ovog istraživanja je utvrđivanje korelacija usklađenosti osoba-okolina po sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. U istraživanju nije potvrđena povezanost usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja.

Rezultati su takođe pokazali nisku, pozitivnu i statistički značajnu korelaciju između usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i zadovoljstva poslom (0,09). Na osnovu rezultata brojnih studija uočeno je da korelacije usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i zadovoljstva poslom retko prelaze "čarobnu granicu" od 0,30 (Spokane, 1985). Osnovu ovog istraživanja čini sferični model koji pored dimenzija koje čine Holland-ov model (Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci) sadrži i treću dimenziju Prestiž. Pretpostavka od koje se pošlo je da će uključivanje dimenzije Prestiža u model profesionalnih interesovanja omogućiti poboljšanje opisa preferencija pojedinca i radnih okolina a time i kongruencije (Gottfredson, 1996; Durr, Tracey, 2009). Međutim rezultati su

pokazali da je korelacija kongruentnosti po sferičnom modelu i zadovoljstva poslom jako niska i da ne prelazi “čarobnu granicu”.

Utvrđena je niska korelacija kongruentnosti i zadovoljstva poslom i izgaranja što može biti objašnjeno restrikcijom ranga, uzorkom ispitanika koji čine zaposleni različitih zanimanja, sadržajem upitnika, brojnim moderatorima, uticajima drugih varijabli na zadovoljstvo poslom i izgaranje.

Istraživači (Chartrand, Walsh, 1999; Tracey i sar., 2000; Spokane i sar., 2000, Arnold, 2004, Tinsley, 2000) se slažu da se niska korelacija kongruentnosti i radnih ponašanja zaposlenih može objasniti delom i restrikcijom ranga.

Arnold (2004) smatra da transferzalna istraživanja kao što je ovo istraživanje ne uzimaju u obzir dinamiku odnosa osobe i okoline u dizajnu studije što dovodi do podcenjivanja efekta kongruentnosti na radna ponašanja zaposlenih.

Autori Gottfredson i Holland (1990) su u svom istraživanju zaključili da su korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom na uzorcima koji se sastoje od zaposlenih različitih zanimanja i različitih organizacija manje. Kao potencijalni razlog za ovu visinu korelacija pomenutih varijabli autori navode neželjenu varijansu zadovoljstva poslom koja je posledica razlika u zanimanjima i organizacijama. Obrazloženje razloga niskih korelacija ovih varijabli ovih autora može se primeniti i na ovo istraživanje jer se uzorak sastoji od zaposlenih različitih zanimanja i organizacija.

Ovi rezultati se mogu interpretirati u svetlu zaključaka istraživanja autora Hoeglund-a i Hansen-a (1999). Naime, rezultati pomenute studije su pokazali niske korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Autori su zaključili da na zadovoljstvo poslom zaposlenih koji rade na određenom radnom mestu više od 3 godine utiču brojni drugi faktori. I u sprovedenom istraživanju dominiraju ispitanici koji imaju više od 3 godine radnog staža na trenutnom radnom mestu. Pretpostavljamo da su na zadovoljstvo poslom ispitanika ovog istraživanja delovali drugi faktori koji nisu obuhvaćeni ovim istraživanjem. Brojni istraživači ukazuju na uticaj drugih faktora na zadovoljstvo poslom (Fricko, Beehr, 1992; Hoeglund, Hansen, 1999; Arnold, 2004; Nauta, 2010). Tinsley (2000) ukazuje da bez obzira na nivo kongruentnosti, zaposleni će biti zadovoljni poslom ako imaju visoke zarade, povlastice, mogućnosti napredovanja, dobru saradnju sa kolegama i nadređenima i dobre uslove rada.

Na primer, teorija prilagođavanja poslu ukazuje da na zadovoljstvo poslom utiču odnos sa kolegama i nadređenima, mogućnosti za napredovanje, zarada i uslovi rada (Dawis, Lofquist, 1984). Rezultati istraživanja (Tokar, Subich, 1997) pokazuju da na zadovoljstvo poslom utiču neuroticizam i

ekstraverzija kao faktori ličnosti a ne i kongruentnost. Faktori zadovoljstva poslom su u funkciji RIASEC tipova ličnosti (Ishitani, 2010).

Svaki RIASEC tip ličnosti ima svoj jedinstveni set faktora koji utiču na zadovoljstvo poslom. U ovom istraživanju se nisu uzele u obzir razlike u faktorima zadovoljstva poslom kod različitih RIASEC tipova ličnosti čime se delimično objašnjavaju niske korelacije zadovoljstva poslom i kongruentnosti. Hoeglund i Hansen (1999) smatraju da je faktor kongruentnosti za zadovoljstvo poslom pre svega bitan ljudima koji menjaju oblast rada ili drastično menjaju posao u istoj oblasti rada a ne i zaposlenima koji duže rade na istom radnom mestu kao ni sezonskim radnicima.

U ovom istraživanju je ispitivano opšte zadovoljstvo poslom. I druga istraživanja su pokazala nisku korelaciju kongruentnosti i opšteg zadovoljstva poslom (Prediger, 2000). Jaču korelaciju ostvaruje kongruentnost sa intrinzičnim zadovoljstvom poslom jer se odnosi na zadovoljstvo samom prirodom i sadržajem posla. Ajtemi korišćenog upitnika opšteg zadovoljstva poslom su uopšteno definisani što je takođe potencijalni razlog niske korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Chartrand, Walsh, 1999). Kao razlog niske korelacije kongruentnosti i zadovoljstva poslom potrebno je uzeti u obzir i da je zadovoljstvo poslom varijabla koja ima određene nedostatke poput velike zavisnosti od formulacije ajtema upitnika, nestabilnosti tokom vremena i samoprocene ispitanika (Meir, Segal-Halevi, 2001).

Brojni su faktori koji nisu obuhvaćeni teorijom a utiču na izbor posla i na radna ponašanja zaposlenih. U Srbiji je neosporan uticaj ekonomske krize društva, nepovoljnih socijalnih uslova, skromnih mogućnosti zapošljavanja i tržišta rada, nesigurnosti radnih mesta i smanjenja broja zaposlenih u organizacijama ili zatvaranja kompanija. Pomenuti prisutni faktori u Srbiji imaju efekat na radna ponašanja zaposlenih i njihovo ostajanje na određenim radnim mestima i pored uticaja nekongruentnosti (Duffy, Dik, 2007; Gottfredson, Duffy, 2008; Wille i sar., 2014). Obzirom na ekonomsku situaciju u Srbiji ljudi imaju ograničene finansijske i socijalne mogućnosti i nemaju uslove da se obrazuju za željena zanimanja i zapošljavaju se u zanimanjima koja nisu u skladu sa njihovim profesionalnim interesovanjima, sposobnostima i željama (Osipow, 1975). Ljudi mogu raditi na nekongruentnim poslovima iz brojnih razloga poput: ekonomskih problema, mogućnosti napredovanja, nemogućnosti zapošljavanja na kongruentno radno mesto (Fricko, Beehr, 1992). U Srbiji postoji mala mogućnost zapošljavanja, pa često ljudi nastavljaju da rade u njima nekongruentnim poslovnim okruženjima. Neretko ta okruženja ne obezbeđuju ni druge izvore zadovoljstva poslom, pa osobe postaju podložnije profesionalnom stresu i izgaranju.

Ispitane su i povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima podeljenih po polu, starosti, obrazovanju i sektoru rada.

Prvo su ispitane korelacije pomenutih varijabli na poduzorcima muškaraca i žena. Rezultati su pokazali statistički značajne povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom kod muškaraca. Dok na poduzorku žena nisu utvrđene statistički značajne povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Sa ovim rezultatima slični su i nalazi istraživanja autora Ishitani-ja (2010) koji su pokazali statistički značajnu povezanost ekstrinzičnog zadovoljstva poslom i kongruentnosti po Holland-ovom modelu kod muškaraca ali ne i kod žena. Takođe i u istraživanju (Meir, Navon, 1992) rezultati su pokazali statistički značajnu korelaciju kongruentnosti i zadovoljstva poslom na celokupnom uzorku, a na poduzorku muškaraca ustanovljena je jača korelacija pomenutih varijabli nego na poduzorku žena. Ni kod muškaraca ni kod žena nisu utvrđene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom. Razlikuju se faktori zadovoljstva poslom između muškaraca i žena (Huang, Gamble, 2015, Clark, 1997). Istraživanja daju mešovite rezultate kada je u pitanju značaj određenih faktora zadovoljstva poslom za muškarce i za žene. Rezultati pojedinih istraživača (Clark, 1997; Newman, Sheikh, 2012) ističu značaj intrinzičnih faktora kao što su sadržaj posla, komunikacija sa kolegama i nadređenima za žene, a za muškarce značaj ekstrinzičnih faktora poput plate i mogućnosti napredovanja. Dok drugi istraživači Hajiha i saradnici (2010) ukazuju da su za muškarce bitni faktori zadovoljstva poslom plata, posao sam po sebi, promocija, dok su ženama bitniji faktori saradnje sa nadređenima i kolegama i sigurnost posla. Na uzorku zaposlenih u Srbiji (Vukonjanski, Terek, Gligorović, 2014) kao značajan faktor zadovoljstva poslom muškaraca izdvojile su se aktivnosti i sadržaj posla u većoj meri nego drugi faktori (komunikacija sa kolegama i nadređenima, priznanje za rad, mogućnost napredovanja). Kada je u pitanju ovaj rad usklađenost osoba-okolina se izdvojila kao faktor zadovoljstva poslom kod muškaraca ali ne i kod žena što je u skladu sa pomenutim istraživanjima (Vukonjanski, Terek, Gligorović, 2014; Hajiha i sar. 2010).

Proverene su relacije usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom na poduzorcima zaposlenih koji su mlađi od 40 godina i koji su stariji od 40 godina. Rezultati ovog istraživanja su pokazali statistički značajne povezanosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog i sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom kod zaposlenih koji su stariji od 40 godina. Dok na poduzorku mlađih od 40 godina nisu utvrđene

statistički značajne korelacije pomenutih varijabli. Usklađenost osoba-okolina predstavlja značajan faktor izgaranja i zadovoljstva poslom za zaposlene koji su stariji od 40 godina ali ne i za ispitanike koji su mlađi od 40 godina. Kao značajni faktori izgaranja i zadovoljstva poslom kod zaposlenih starijih od 40 godina izdvojile su se usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Ljudi-Stvari i Ideje-Podaci. Nalazi ovog istraživanja su u skladu sa rezultatima metaanalize autora Tsabari, Tziner i Meir (2005) koji su potvrdili moderatorsku ulogu starosti na povezanost kongruentnosti po Holland-ovom modelu i zadovoljstva poslom. Ovi rezultati su takođe u skladu sa nalazima istraživanja (Ziaul i sar., 2005) koji su utvrdili da je najjači faktor zadovoljstva poslom za starije zaposlene sadržaj i aktivnosti na poslu. Takođe se i u istraživanju (Dhanapal i sar., 2013) potvrdilo da su sadržaj i aktivnosti na poslu značajni faktori zadovoljstva poslom na poduzorku zaposlenih starijih od 50 godina.

Ispitana je povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa jedne i zadovoljstva i izgaranja sa druge strane na poduzorcima zaposlenih sa srednjom školom i zaposlenih viših nivoa obrazovanja. Na poduzorku ispitanika sa srednjom školom rezultati su potvrdili korelaciju usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja. Na ovom poduzorku ispitanika kao prediktor izgaranja izdvojila se usklađenost osoba-okolina po dimenziji Ljudi-Stvari. Nije utvrđena statistički značajna korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i zadovoljstva poslom na poduzorku ispitanika sa srednjom školom. Dok na poduzorku zaposlenih viših nivoa obrazovanja nije ustanovljena korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom. Kod obe grupe ispitanika nisu ustanovljene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Ispitane su i korelacije usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu sa jedne i izgaranja i zadovoljstva poslom sa druge strane na poduzorcima zaposlenih u državnom i privatnom sektoru. Kod ispitanika oba poduzorka nisu utvrđene korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog i sferičnog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom.

Pregled svih rezultata povezanosti na poduzorcima ukazuje da korelacije kongruentnosti i ishoda posla ne prelaze 0,30. Najjači efekat moderacije ima starost na relaciji kongruentnosti po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Rezultati su potvrdili i moderatorsku ulogu pola na povezanost kongruentnosti po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Takođe je ustanovljen i moderatorski efekat stručne spreme na relaciji kongruentnosti po Holland-ovom modelu i izgaranja.

Sprovedene su i regresione analize koje proveravaju mogućnost predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog i sferičnog modela na poduzorcima. Modeli predikcije izgaranja na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog i sferičnog modela su statistički značajni na poduzorcima: muškaraca, zaposlenih starijih od 40 godina, ispitanika sa srednjom školom, ispitanika viših nivoa obrazovanja i zaposlenih u državnom sektoru. Skupovi prediktora apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim tipovima Holland-ovog i sferičnog modela imaju statistički značajan doprinos predikciji zadovoljstva poslom na poduzorcima: muškaraca, žena i zaposlenih mlađih od 40 godina. Takođe je ispitana mogućnost predikcije izgaranja i zadovoljstva poslom na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela na poduzorcima. Rezultati su pokazali da su statistički značajni modeli predikcije izgaranja na osnovu apsolutnih vrednosti usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela na poduzorcima: muškaraca, zaposlenih starijih od 40 godina, ispitanika sa srednjom školom. A kada je zadovoljstvo poslom kriterijumska varijabla a prediktori pojedinačne dimenzije sferičnog modela statistički značajni rezultati ustanovljeni su na poduzorcima: muškaraca, zaposlenih starijih od 40 godina, ispitanika sa srednjom školom, zaposlenih u državnom sektoru. Može se zaključiti da rezultati regresionih analiza ukazuju da se poduzorci zaposlenih razlikuju u pogledu faktora izgaranja i zadovoljstva poslom.

Holland-ov i sferični model pružaju pregled značajnih činilaca razvoja karijere – od njenog izbora, prilagođavanja do zadovoljstva poslom. Na osnovu navedenih modela je razvijen niz praktičnih mera koje se veoma uspešno primenjuju u karijernom savetovanju. Rezultati ovog istraživanja podržavaju značaj kongruencije u praksi karijernog savetovanja. I rezultati drugih istraživanja su potvrdili važnost kongruentnosti u praksi (Dik, Strife, Hansen, 2010, Nauta, 2010, Wille, Tracey, Feys, Fruyt, 2014). Kongruentnost je jedan od važnih činilaca izbora zanimanja i posla, odluka o promenama u karijeri, profesionalne selekcije, povećanja psihološkog blagostanja zaposlenih i samanjenja negativnih radnih ponašanja. Kongruentnost predstavlja značajnu komponentu savetovanja u razvoju karijere i prepoznavanja i preduzimanja bitnih koraka u profesionalnom životu, kako bi se osiguralo da se karijera osobe razvija u skladu s njenim interesovanjima, veštinama, vrednostima i sposobnostima. Dakle, u karijernom savetovanju bitno je da pored drugih značajnih faktora savetnici uzmu u obzir i usklađenost interesovanja osobe i karakteristika okoline.

Rounds i Tracey (1990) kao i Gottfredson i Duffy (2008) za buduća istraživanja predlažu uključivanje faktora ličnosti i okruženja koji deluju na kriterijume vezane za posao i kongruentnost. Kako bi se povećala predikcija kriterijuma vezanih za posao preporučuje se da pored kongruentnosti prediktori budu i osobine ličnosti (Fruyt, 2002), lični ciljevi osobe i mogućnosti koje pruža okolina za ostvarenje tih ciljeva (Pervin, 1992 prema Bowlbs, 2008), porodične odgovornosti osobe kao roditelja i partnera, tranzicija ka većim porodičnim odgovornostima (Ishitani, 2010). Prediger (2000) predlaže da u istraživanja povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom budu uključene i varijable za koje se pretpostavlja da su značajne za pomenutu povezanost (jasnoća interesovanja, značaj koji ljudi u svom životu generalno pridaju poslu i koliko je ljudima bitno da rade posao koji im je interesantan). Fritzsche i Parrish (2005 prema Babarović, Šverko, 2012) i Tinsley (2000) navode da bi pri merenju zadovoljstva poslom trebalo primeniti facetni pristup, koji bi pokazao veću povezanost kongruencije i onih faceta zadovoljstva poslom koje se odnose na sam sadržaj rada a ne npr. na zaradu ili saradnike.

Obzirom da je kongruentnost dugotrajan i interaktivan proces međusobnih uticaja osobe i okoline, značajno je da se buduća istraživanja bave dinamikom kongruentnosti tokom godina karijere zaposlenih (Wille i sar., 2014; Tracey i sar. 2000; Spokane i sar., 2000). Adekvatan način ispitivanja povezanosti kongruentnosti i radnih ponašanja je kroz longitudinalna istraživanja koja ispituju dinamičnost procesa usklađivanja osobe i okoline (Tinsley, 2000; Tracey, Darcy, Kovalski, 2000; Spokane i sar., 2000). Rezultati određenih istraživanja ukazuju na nelineranost povezanosti kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao (Meir, Esformes, Friedland, 1994; Meir, Segal-Halevi, 2001), što je potrebno dodatno istražiti. Takođe je značajno da se u budućim istraživanjima ispituju moderatorski efekti drugih varijabli na relaciji kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao. Autori Dik i Hansen (2011) su predlagali sledeće varijable kao moderatore ove povezanosti: profesionalni indentitet (Spokane, 1985), diferencijaciju profesionalnih interesovanja (Holland, 1997), prosečnu vrednost interesovanja (Darcy, Tracey, 2003; Tracey, Robbins, 2006), Prestiž (Hogan 1991 prema Spokane i sar., 2000), osobine ličnosti (Tracey, Darcy, Kovalski, 2000; Tracey, 2003), značajnost radne grupe kojoj pripada osoba (Meir, Tziner, Glazner, 1997; Meir, Keinan, Segal, 1986; Meir, Segal-Halevi, 2001). Značajno unapređenje dizajna istraživanja bi bilo ispitivanje različitih faktora zadovoljstva poslom kod zaposlenih koji se razlikuju po najizraženijem tipu RIASEC interesovanja (Ishitani, 2010). Bitno je u budućim istraživanjima dodatno ispitati efekat nacionalne kulture u relacijama kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Tsabari, Tziner i Meir, 2005). Korišćenje

strukturnog modeliranja i hijerarhijskog modelovanja bi pružilo nove uvide u relacije kongruentnosti i kriterijuma vezanih za posao (Ishitani, 2010).

Zaključak

Cilj ovog istraživanja je ispitivanje povezanosti usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom na uzorku zaposlenih.

Proverena su merna svojstva PGI instrumenta kojim su ispitana profesionalna interesovanja. Rezultati su pokazali visoku internu konzistentnost, faktorsku strukturu RIASEC i tipova sferičnog modela koja je u skladu sa teorijskim očekivanjima i ranijm istraživanjima i visok koeficijent korespodencije.

Za opis okoline korišćena je adaptacija PGI instrumenta u čemu se ogleda jedinstvenost ovog rada. Ispitanici su procenjivali stepen sličnosti zadatih aktivnosti PGI instrumenta i aktivnosti u njihovoj radnoj okolini. Pouzdanost novog instrumenta za merenje okoline nije zadovoljavajuća. Faktorska struktura tipova okolina je u skladu sa teorijskim očekivanjima Holland-ovog i sferičnog modela. Mere poklapanja pravih prostornih odnosa između RIASEC/Tracey-evih tipova okolina modela i njihovih odnosa definisanih Holland-ovim/sferičnim modelom su visoke (normalizovani sirovi stress, Kruskalov Stress koeficijent, Takerov koeficijent kongruencije). Randomizacijski test pokazuje da sferični model opisuje strukturu okruženja bolje od slučaja, a indeks korespodencije pokazuje da je više od 50% predikcija sferičnog modela potvrđeno. Usled mernih svojstava upitnika opisa radnih okolina potrebno je rezultate ove studije uzeti sa rezervom.

Rezultati su potvrdili niske i statistički značajne korelacije usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama Holland-ovog modela i izgaranja i zadovoljstva poslom, što je u skladu sa nalazima drugih studija (Assouline, Meir, 1987; Tsabari, Tziner, Meir, 2005; Meir, Malamed, Abu-freha, 1990; Meir, Malamed, Dinur, 1995).

Dosadašnja istraživanja su ispitivala usklađenost osoba-okolina u kontekstu Holland-ovog modela. U ovom istraživanju sferični model predstavlja teorijsku osnovu za proučavanje usklađenosti osoba-okolina što ga čini jedinstvenim.

Utvrđena je statistički značajna korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i izgaranja. Dok korelacija usklađenosti osoba-okolina po dimenzijama sferičnog modela i zadovoljstva poslom nije statistički značajna.

Sumiranje svih rezultata povezanosti na poduzorcima zaposlenih podjeljenih po polu, starosti, stručnoj spremi i sektoru rada ukazuje da korelacije kongruentnosti i ishoda posla ne prelaze 0,30. Starost ima najjači moderatorski efekat na povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Pol takođe ima značajnu moderatorsku ulogu na relaciji kongruentnosti po Holland-ovom modelu i izgaranja i zadovoljstva poslom. Ustanovljen je i moderatorski efekat stručne spreme na povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i izgaranja. Rezultati koji su potvrdili moderatorski efekat pola, starosti i obrazovanja na povezanost usklađenosti osoba-okolina po Holland-ovom modelu i zadovoljstva poslom su u skladu sa drugim istraživanjima (Tsabari, Tziner, Meir, 2005; Ishitani, 2010; Meir, Navon, 1992). Dok moderatorska uloga sektora rada nije utvrđena na relacijama pomenutih varijabli. Ustanovljeno je da se poduzorci zaposlenih razlikuju u pogledu faktora izgaranja i zadovoljstva poslom (apsolutne vrednosti pojedinačnih tipova i dimenzija po Holland-ovom i sferičnom modelu).

Na kraju može se zaključiti da rezultati ovog istraživanja potvrđuju adekvatnost postulata Holland-ove teorije o važnosti usklađenosti profesionalnih interesovanja osobe i radne okoline. Nalazi istraživanja idu u prilog Holland-ovoj tezi da osobe teže da rade u radnoj okolini koja odgovara njihovim profesionalnim interesovanjima, kao i da veća usklađenost profesionalnih interesovanja zaposlenog i njegovog radnog okruženja vodi boljim radnim ishodima odnosno većem zadovoljstvu poslom (Holland, 1997). Dokazana je pretpostavka Meir-a (1989) da je usklađenost osoba-okolina povezana i sa opštim blagostanjem zaposlenih, u ovom slučaju sa izgaranjem kao negativnim indikatorom blagostanja.

U cilju potpunijeg proučavanja povezanosti usklađenosti osoba-okolina i radnih ishoda kod zaposlenih potrebno je uzeti u obzir ne samo njihova profesionalna interesovanja nego i vrednosti, sposobnosti, veštine, osobine ličnosti i znanja. Takođe je potrebno radnu okolinu posmatrati ne samo kroz obavljanje određenih aktivnosti već i kroz karakteristike posla (radno opterećenje, dinamičnost posla, potrebne veštine, složenost radnih zadataka, samostalnost u poslu, fizički uslovi rada), odnose sa kolegama i nadređenima, sistem nagrađivanja i mogućnosti napredovanja.

Literatura:

- Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219–245.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G. & Rounds, J. B. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 349-364.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G., Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 349-364
- Aris, N. (2009). Burnout syndrome in educators. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7, 829–848
- Armstrong, P. I., Day, S. X., McVay, J. P., Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences, *Journal of Counseling Psychology*, 55,1–18.
- Arnold J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 95–113
- Arogundade, O., T., Onabanjo, O., C., (2013): Influence of Personality and Self-Esteem on Teachers Prone to Burnout Syndrome in Lagos Metropolis, *American Journal of Applied Psychology*, 1, 7-13
- Assouline, M., Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Astin, A. W., & Holland, J. L. (1961). The Environmental Assessment Technique: A way to measure college environments. *Journal of Educational Psychology*, 52(6), 308-316
- Astin, A. W., & Nichols, R. C. (1964). Life goals and vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 48, 50–58.
- Babarović T., Šverko I. (2012). Teorijsko utemeljenje računalnih sustava za profesionalno savjetovanje, *Društvena istraživanja* Zagreb, god. 21., br. 4 (118), pp.863-883
- Babarović T., Šverko I., (2005). Person-environment fit and job satisfaction: Report from Croatia, 9th *European Congress of Psychology - Crossroads of psychology in a world without borders* / Muniz, Jose (ur.). - Granada, Španija : Spanish Psychological Association ,
- Bakker, A., B., Schaufeli, W., B., (2000): Burnout contagion processes among teachers, *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289-2308

- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., Dollard, M. F., (2006): The relationship *between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors*, *Journal of Social Psychology*, 146, 31-50
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187–206.
- Barak, A., & Rabbi, B. (1982). Predicting persistence, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 235–243.
- Barrick M., Mount M., Gupta R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five factor model of personality and Hollands occupational types, *personnel psychology*, 56 (1),
- Baran M., Maskan A., Baran M. (2015). Physics, Chemistry and Biology Teachers' Reasons for Choosing the Profession of Teaching and Their Levels of Job Satisfaction with Respect to Certain Variables, *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 3, No. 3;
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56, 45–74.
- Berdie, R. F. (1943). Likes, dislikes, and vocational interests. *The Journal of Applied Psychology*, 27, 180–189.
- Berings D., Fruyt F., Bouwen R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests, *Pers. Individ. Differ.*, 36 (2), 349-364
- Blau G. (1987). Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 240-257
- Blustein D., Hawley McWhirter E., Perry J. (2005). An Emancipatory Communitarian Approach to Vocational Development Theory, Research, and Practice , *The Counseling Psychologist*, 33, (2): 141-179
- Blustein, D. L., Ellis, M. V. (2000). The cultural context of career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8
- Blustein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L., & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *The Counseling Psychologist*, 25
- Bouchard T., McGue M. (2003). Genetic and Environmental Influences on Human Psychological Differences, *Journal of neurobiology*, 54 (1), 4-45

- Bowels S. (2008). Is Congruence Dead? An Examination of the Correlation Between Holland's Congruence and Job Satisfaction Using Improved Methodology, Dissertation, the College of Human Resources and Education at West Virginia University
- Bradley, J., R., Cartwright, S., (2002): Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom, *International Journal of Stress Management*, 9, 163-182
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brewer, E., W., Shapard, L., (2004): Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience, *Journal of Human Resource Development Review*, 3, 102-123
- Brown D. and associates (2002). Career Choice and Development, Fourth Edition, The Jossey-Bass business & management series),
- Brown, S. D., & Gore, P. A., Jr. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Statistical and measurement issues. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 310-327.
- Bubany S. T., Hansen J. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male collage students, *Journal of vocational behavior*, 78 (1), 59-67
- Buchanan A. (1997). Theories of Secession, *Philosophy & Public Affairs* 26, 1:31-61
- Bullock, E. E., & Reardon, R. C. (2005). Using profile elevation to increase the usefulness of the Self-Directed Search and other inventories. *Career Development Quarterly*, 54, 175-183.
- Bullock, E. E., & Reardon, R. C. (2008). Interest profile elevation, big five personality traits, and secondary constructs on the Self-Directed Search: A replication and extension. *Journal of Career Assessment*, 16, 326-338.
- Caplan, Robert D. (1987). "Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms." *Journal of Vocational Behavior* 31(3)
- Campbell J. P. (1971.) Personnel Training and Development, *Annual Review of Psychology*, Vol. 22
- Cano García, F. J., Padilla Muñoz, E. M., & Carrasco Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940
- Carson, A. D., Mowsesian, R. (1993). Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence: A test of Holland's theory. *Journal of Career Assessment*, 1, 130-144.
- Celeste, B. L., Walsh, W. B., Raote, R. G. (1995). Congruence and psychological adjustment for practicing male ministers. *Career Development Quarterly*, 43, 374-384.

- Chartrand, J., Walsh, W. B. (1999). What should we expect from congruence? *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 136-146.
- Chatman J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit, *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Chatman J. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, (3), 459-484
- Cooper, C., L., Cartwright, S., (1997): An Intervention Strategy for Workplace Stress, *Journal of Psychosomatic Research*, 43, 7-16
- Costa, P. T. J., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 69, 390–400.
- Cotter E., Fouad N. (2010). The Relationship Between Subjective Well-Being and Vocational Personality Type, *Journal of Career Assessment*, 19, 1: 51-60
- Daftuar, C.N. (2001). Job satisfaction among government officers: A comparison of three measures. *Abhigyan*, Vol.19, No.3, p. 33 – 39.
- Darcy M., Tracey T. (2003). Integrating abilities and interests in career choice: Maximal versus typical assessment, *Journal of Career Assessment* 11 (2), 219-237
- Darcy, M. (2005). Examination of the structure of Irish students' vocational interests and competence perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 321-333
- Dawis, R. V. (1992). The individual differences tradition in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 7–19.
- Dawis, R.V., & Lofquist L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R.V. (2004). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development: Putting theory and research into practice* (pp. 3-23). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2)
- Duffy, R.D., & Sedlacek, W.E. (2007). The work values of first year college students: Exploring group differences. *Career Development Quarterly*, 55
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2008). Relation of religious support to career decision self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 16

- Day, A. L., & Livingstone, H. A. (2003). Gender differences in perceptions of stressors and utilization of social support among university students, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35, 73–83.
- Dedić G. (2005). Sindrom sagorevanja na radu, *Vojnosanitski Pregled*, 62(11): 851–855.
- Demirci MS, Toz H, Yilmaz F, Ertlav M, Asci G, Ozkahya M, Zeytinoglu A, Nart D, Ok E. (2010). Risk factors and consequences of post-transplant diabetes mellitus, *Clin Transplant*, 24(5):170-7
- Dik B., Jo-Ida C. Hansen (2011). Moderation of P-E Fit — Job Satisfaction, *Journal of Career Assessment* 19(1), 35-50,
- Dik B., Strife S., Hansen J. (2010). The Flip Side of Holand Type Congruence: incongruence and Job Satisfaction, *The Career Development Quarterly*, 5
- Dockins F. (2004). Person-environment congruence, job stability, job satisfaction: An examination of Hollands theory of vocational personalities and work environments in the nursing profession, Dissertation, the University of Memphis
- Donohue R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence, *Journal of Vocational Behavior* 68, 504–515
- Družić Ljubotina O., Friščić Lj. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori sagorijevanja na poslu, *Ljetopis socijalnog rada*, 21 (1), 5-32 str., UDK 364.62 : 331.442
- Durr M, Tracey T. (2009). Relation of person–environment fit to career certainty, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 129–138
- Earl K. (2014). Interest congruence and job satisfaction: a quantitative review, Doctoral thesis, University of Illinois at Urbana-Champaign, Urbana, Illinois
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132.
- Eggerth D., S. Bowles, R. Tunick, M. Andrew. (2005). Convergent Validity of O*NET Holland Code Classifications, *Journal of career assessment*, 13:(2), pp. 150–168,
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. (2010.). The relationship between job satisfaction and national culture. *The TQM Journal*, 22(4), 369-378.
- Etzel J., Nagy G., Tracey T. (2016). The Spherical Model of Vocational Interests in Germany, *Journal of Career Assessment*, Vol. 24(4) 701-717
- Figueredo, A. J., Vasquez, G., Brumbach, B. H., Schneider, S. M. R., Sefcek, J. A., Tal, I. R., et al. (2006). Consilience and life history theory: From genes to brain to reproductive strategy. *Developmental Review*, 26, 243–275.

- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2): 149–169.
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research and applications. *Annual Review of Psychology*, 57
- Furnham, A. (2001). Vocational preference and P–O fit: Reflections on Holland’s theory of vocational choice. *Applied Psychology: An International Review*, 50
- Fouad, N. A., Cudeck, R., & Hansen, J.-I. C. (1984). Convergent validity of the Spanish and English forms of the Strong-Campbell Interest Inventory for bilingual Hispanic high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 31(3), 339-348.
- Flores L., Scott A., Wang Y., Yakushko O., McCloskey C., Spencer K. Logan S. (2003). Practice and research in career, Counseling and Development—2002, *The Career Development Quarterly*, 52 (2), 98–131
- Franceško, M., Mirkovic, B. (2009): *Organizaciono ponašanje*, Prometej, Novi Sad
- Frantz, T. T., & Walsh, E. P. (1972). Exploration of Holland’s theory of vocational choice in graduate school environments. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 223–232.
- Freudenberger, H., J., (1974): Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-164
- Fricko, M. M., Beehr, T. A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence and gender concentration as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 45(1), 99–118
- Friedman, I., A., (2003): Self-Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy, *Social Psychology of Education*, 6, 191-215
- Fritzsche, B. A., Powell, A. B., Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 59-70
- Fruyt F. (2002). A Person-Centered Approach to P–E Fit Questions Using a Multiple-Trait Model, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 73–90
- Fuller, B. E., Holland, J. L., & Johnston, J. A. (1999). The relation of profile elevation in the Self-Directed Search to personality variables. *Journal of Career Assessment*, 7, 111–123.
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, 52, 197-221.
- Furnham A., Schaeffer R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health, *Journal of Occupational Psychology*, 57, 296-307
- Furnham A., Walsh J. (1991). Consequences of person-environment incongruence absenteeism, frustration and stress, *The Journal of Social Psychology*, 131 (2), 187-204

- Gati, I. (1985). Description of alternative measures of the concepts of vocational interest: Crystallization, congruence, and coherence. *Journal of Vocational Behavior*, *27*, 37–55.
- Gati, I. (1998). Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for a
- Gati, I., Garty, Y. i Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, *63*, 196–206.
- Gilman D., Peake J., Parr B. (2012). A Gender Analysis of Job Satisfaction Levels of Agricultural Education Teachers in Georgia, *Journal of Career and Technical Education*, *27*: (2)
- Glidden-Tracey C., Parraga M. (1996). Assessing the Structure of Vocational Interests among Bolivian University Students, *Journal of Vocational Behavior*, *48*, 96–106
- Gottfredson G., Duffy R. (2008). Using a Theory of Vocational Personalities and Work Environments to Explore Subjective Well-Being, *Journal of Career assessment*, *16*: (1), 44–59
- Gottfredson G.D., Holland J., Gottfredson I. (1975). The relation of vocational aspirations and assesments to employment reality, *Journal of Vocational Behaviour*, *7*. 135-148
- Gottfredson L., (2002). Gottfredson s theory of circumscription, compromise and self-creation, in Brown D (Ed.), *Career choice ana develonment*, San Francisco: Jossey Bass
- Gottfredson, G. D., Daiger, D. C. (1977). Using a classification of occupations to describe age, sex, and time differences in employment patterns. *Journal of Vocational Behavior*, *10*, 121-138
- Gottfredson, G. D., Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, *37*, 389–398
- Gottfredson, G. D. (1996). Prestige in vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, *48*,
- Greenlass, E., Burke, R., J., (2001): Hospital restructuring and nursing staf well-being: The role of perceived hospital and union support, *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, *14*, 93-115
- Grinberg, Dž., Baron, A.R. (1998) : *Ponašanje u organizacijama*, Želnid, Beograd
- Grotevant, H. D., & Thorbecke, W. L. (1982). Sex differences in styles of occupational identity formation. *Developmental Psychology*, *18*, 396–405.
- Gupta, S., Tracey, T. J. G. (2005). Dharma and interest-occupation congruence in Asian Indian college students, *Journal of Career Assessment*, *13*, 320–336
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, *33*, 19–28.

- Hall, N. C., Chipperfield, J. G., Perry, R. P., Ruthig, J. C., & Goetz, T. (2006). Primary and secondary control in academic development: Gender-specific implications for stress and health in college students. *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*, 19, 189–210
- Hansen, J. C., Dik, B. J. (2005). Evidence of 12-year predictive and concurrent validity for SII Occupational Scale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 365-378.
- Healy, C. C., & Mourtou, D. L. (1983). Derivatives of the Self-Directed Search: Potential clinical and evaluative uses. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 318–328
- Hedrih V. (2008). Evaluacija Holandovog modela profesionalnih interesovanja u našoj kulturi, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Univerzitet u Novom Sadu
- Hedrih V. (2011). Provera konvergentne i diskriminativne validnosti analizom multiosobinske multimetodske matrice na primeru PGI testa profesionalnih interesovanja zadatom uzorku iz Republike Makedonije, *Primenjena psihologija*, 4, 393-408
- Hedrih V., Stošić M., Simić I., Ilijeva S. (2016). Evaluation of the hexagonal and spherical model of vocational interests in the young people in Serbia and Bulgaria, *Psihologija*, 49(2), 199–210
- Hedrih V., Šverko I. (2007). Evaluacija Holandovog modela profesionalnih interesovanja u Hrvatskoj i Srbiji, *Psihologija*, 40: (2), 227-244
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Psychology*, 55
- Helms, S. T. (1996). Some experimental tests of Holland's congruency hypotheses: The reactions of high school students to occupational simulations. *Journal of Career Assessment*, 4, 253–268.
- Heesacker, M., Elliott, T. R., Howe, L. A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 144-148
- Herk N., Thompson R. (2012). Strong Interest Inventory Manual Supplement, Mountain View, California
- Hirschi A. (2008). Personality complexes in adolescence: Traits, interests, work values, and self-evaluations, *Personality and Individual Differences* 45 (8), 716-721
- Hirschi, A. (2009). Development and criterion validity of differentiated and elevated vocational interests in adolescence. *Journal of Career Assessment*, 17, 384–401.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28, 205–218.
- Hoeglund T., Hansen J. (1999). Holland-style Measures of Congruence: Are Complex Indices More Effective Predictors of Satisfaction?, *Journal of Vocational Behavior* 54,471–482

- Hogan, R., Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41–56.
- Holland J., Johnston J., Asama F. (1994) More Evidence for the Relationship Between Holland's Personality Types and Personality Variables, *Journal of Career Assessment*, 2 (4): 331-340
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement. II. A four year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 547–594
- Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52, 1–37
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2, 331–340.
- Holtrop, D., Born, M. P., de Vries, R. E. (2015). Relating the spherical representation of vocational interests to the HEXACO personality model. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 10-20.
- Houkes, I., Winants, Y., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs– A three wave panel study. *MC Public Health*, 11, 240
- Hubert, L. & Arabie, P. (1987). Evaluating order hypotheses within proximity matrices. *Psychological Bulletin*, 102(1), 172-178.
- Hughes, H. M. (1972). Vocational choice, level, and consistency: A test of Holland's theory on an employed sample. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 377–388.
- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal Vocational Behavior*, 24, 133–141.
- Ishitani T. (2010). Exploring the effects of congruence and Holland's personality codes on job satisfaction: An application of hierarchical linear modeling techniques, *Journal of Vocational Behavior* 76, pp. 16–24
- Janssen, P. M., Schaufeli, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions, *Work and stress*, 13, 74–86.
- Johnson V., Beehr T. (2014). Making use of professional development: Employee interests and motivational goal orientations, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 99–108

- Judge, T. A., Heler, D. i Mount, M. K. (2002.). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T.A. & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, No. 78, 939–948.
- Judge,T.A.,Ferris,G. R.(1992).The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 15, 47-67
- Kantamneni N., Fouad N. (2013). Contextual Factors and Vocational Interests in South Asian Americans' Vocational Development, *Journal of Career Assessment*, 21(1) 57-72
- Kennedy M (2005). An intergrative investigation of person-vocation fit, person organization fit, and person-job fit perceptions, Doctoral Dissertation, University of North Texas
- Kieffer K., Schinka J., Curtiss C. (2004). Person-Environment Congruence and Personality Domains in the Prediction of Job Performance and Work Quality, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 51, No. 2, 168–177
- Koustelios, D. A.,(2001): Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers, *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358
- Kristof A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement, and implications, *Personnel psychology*, 49 (1), 1–49,
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Krumboltz, J. D., & Vosvick, M. A. (1996). Career assessment and the Career Beliefs Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 345–361.
- Kwak, J. C., & Pulvino, C. J. (1982). A mathematical model for comparing Holland's personality and environmental codes. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 231–241.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, S. M. (2002): Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29 (2), 115-143
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality variables. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217–239.
- Larson I., Rottinghaus P., Borgen F. (2002).Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors, *Journal of Vocational Behavior*, 61(2)

- Long I, Tracey T. (2006) Structure of RIASEC scores in China: A structural meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1)
- Lubinski D. (2000). Social significance of assessing individual differences :“Sinking Shafts at a Few Critical Points’, *Annu. Rev. Psychol.* 51
- Lee, F. J, Stewart, M. A, & Brown, J.B. (2008). Stress, Burnout, and Strategies for Reducing Them. *Canadian Family Physician*, 54, 234–235.
- Lee, R., Ashworth, B., E., (1996): A meta-analytic examination of the correlates of three dimensions of burnout, *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133
- Lent E., Lopez F. (1996). Congruence from Many Angles: Relations of Multiple Congruence Indices to Job Satisfaction among Adult Workers, *Journal of vocational behavior*, 49, 24–37
- Leong F., Hartung P, Goh D., Gaylor M., (2001). Appraising Birth Order in Career Assessment: Linkages to Holland's and Super's Models ,*Journal of Career Assessment*, 9 (1), 25-39
- Lew.C. (1997). person-environment congruence, job satisfaction, and job involvement, Dissertation, Rand Afrikaans university
- Lindblom, K., M., Linton, S., J., Fedeli, C., Bryngelsson, I., (2006): Burnout working population: relations to psychosocial work factors, *International Journal of Behavioral Medicine*, 13, 51-59
- Loughead, T. A., & Reardon, R. C. (1989). The relationship between Holland’s SDS differentiation scale and psychological adjustment. *Counselling Psychology Quarterly*, 2, 431–440.
- Low K., Yoon M., Roberts B., Rounds J. (2005) The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: a quantitative review of longitudinal studies, *Psychol Bull.*, 131(5):713-37.
- Lowe, B. (1981). The relationship between vocational interest differentiation and career undecidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 19,346–349.
- Lubinski, D. (2000). Scientific and social significance of assessing individual differences: “Sinking shafts at a few critical points.” *Annual Review of Psychology*, 51, 405–444.
- Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Jr., McGue, M., & Tellegen, A. (1993). Heritability of interests: A twin study. *Journal of Applied Psychology*, 78, 649–661.
- Marcus B., Wagner U. (2015). What Do You Want To Be? Criterion-Related Validity of Attained Vocational Aspirations Versus Inventoried Person–Vocation Fit, *Journal of Business Psychology*, 30:51–62
- Maslach C., Schaufeli W, Leiter M.P.(2001): Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52:397-422.

- Maslach, C., Jackson, S., E., (1981): The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Jackson, S., E., (1984): Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*, (Vol.5), Beverly Hills, CA: Sage
- Matanović, J. (2009). Osobine ličnosti kao prediktori zadovoljstva poslom, *Primenjena psihologija*, 2 (3), 327- 338
- Maurer, T. , Tarulli, B. (1996). Acceptance of peer/upward performance appraisal systems: Role of workcontext factors and beliefs about managers' development capability. *Human Resource Management Journal*, 35,
- Meglino, B. and Ravlin, E. (1998) Individual Values in Organizations Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- McFarlin D. i Rice R.(1992).The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes, *Journal of Organizational Behavior*, 13(1):41–54,
- McHenry J., Hough L., Toquam L., Hanson M. , Ashworth S. (1990). Project a validity results: The relationship between predictor and criterion domains, *Personnel Psychology*, 43: 335-354
- McMurray M. (2012). An investigation of person-environment congruence, Doctoral Dissertation, University of Maryland
- Meir I., Melamed, S., Dinur, C. (1995). The benefits of congruence. *The Career Development Quarterly*, 43: (343), 257 -268
- Meir E. (1989). Integrative Elaboration of the Congruence Theory, *Journal of Vocational Behavior*, 35, 219-230
- Meir E., Malamed S., Abu-Freha A. (1990). Vocational, Avocational, and Skill Utilization Congruences and Their Relationship with Well-Being in Two Cultures, *Journal of Vocational Behavior*, 36, 153-165
- Meir E., Melamed S. (1986). The Accumulation of Person-Environment Congruences and Well-Being, *Journal of Occupational Behaviour*, 7: (4), 315-323
- Meir E., Melamed S. (2005). Occupational specialty congruence: New data and future directions, *Journal of Vocational Behavior* 67, 21–34
- Meir E., Navon M. (1992). A Longitudinal Examination of Congruence Hypotheses, *Journal od behavior*, 41, 35-47
- Meir E., Segal-Halevi A. (2001). Enviromental congruence, group importance, and well being among paratroopers, *Journal of career assessment*, Vol 9, No 2, pp. 169-183

- Meir E., Tzadok N. (2000). The Diadic Measure of Environmental Congruence, *Journal of Career Assessment*, 8:(2), pp. 147-158
- Meir, E. I., & Tzadok, N. (2000). The dyadic measure of environmental congruence. *Journal of Career Assessment*. 8 (2),147-158
- Meir, E. I., Esformes, Y., Friedland, N. (1994). Congruence and differentiation as predictors of workers' occupational stability and job performance. *Journal of Career Assessment*, 2, 40–54.
- Meir, E. I., Green-Eppel, T. (1999). Congruence, skill utilization and group importance as predictors of well-being in army reserve units. *Journal of Career Assessment*, 7, 429–430.
- Meir, E. I., Keinan, G., Segal, Z. (1986). Group importance as a mediator between personality–environment congruence and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 28(1), 60-69.
- Meir, E. I., Tziner, A., Glazner, Y. (1997). Environmental congruence, group importance, and job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 5, 343–353.
- Michielsen, H., J., Willemsen, T., M., Croon, M., A., De Vries, J., Van Heck, G., L., (2004): Determinants of general fatigue and emotional exhaustion: A prospective study, *Psychology and Health*, 19, 223-235
- Mohammad, J., Habib, F.Q., Alias, M. A. (2011). “Job satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study at Higher Learning Institutions” *Asian Academy of Management Journal*, 16 (2), 149-165
- Moloney, D. P., Bouchard, T. J., & Segal, N. L. (1991). A genetic and environmental analysis of the vocational interests of monozygotic and dizygotic twins reared apart. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 76– 109.
- Mount, K. M., Barrick, M. R., Tippie, H. B., Scullen, S. M., & Rounds, J. B. (2005). Higher order dimensions of the Big Five personality traits and the Big Six interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447–478.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person–environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268–277.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evaluation, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57, pp. 11-22.
- Neumann G., Olitsky N., Robbins S. (2009). Job congruence, academic achievement, and earnings, *Labour Economics* 16, 503–509

- Novak, T., Laušić, H., Jandrić Nišević, A., (2008): Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama – Pregled literature, *Kriminologija i socijalna integracija*, Vol. 16, Br.1, 109-126
- Nye C., Su R., Rounds J., Drasgow F., (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent metaanalytic findings, *Journal of Vocational Behavior* 98, 138–151
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instrumentation, and Computers*, 32, 396–402.
- Osipov S. (1975). Vocational behavior and career development, 1975: A review, *Journal of Vocational Behavior*, 9 (2)
- Obrenović J. (2014). Burnout sindrom, menadžerska bolest i stres, Tematski zbornik radova, Rad, ličnost i društvo, Niš, Izdavački centar, Univerzitet u Nišu, Filozofski fakultet
- Oleski, D., & Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adults. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 221–229.
- Olson, S. K., Johnston, J. A., & Kuncce, J. (1985). Validity of my vocational situation for homemakers and displaced homemakers. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 18, 17–25.
- Opačić G. (2014). Profesionalna selekcija: elementi, izazovi i jedno praktično rešenje, knjiga III, profesionalna interesovanja, Beograd, Centar za primenjenu psihologiju
- Oshagbemi, T. (2000.). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15, 331-343.
- Paterson, D. G. (1957). The conservation of human talent. *American Psychologist*, 12(3)
- Perdue, S. V., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2007). Person– environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: A career decision theory perspective. *Journal of Employment Counseling*, 44, 29–39.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56-68.
- Polikandrioti, M., (2009): Burnout syndrome. *Health Science Journal*, 3, 195-196
- Pomper, I., Malbašić, I., (2016). Utjecaj transformacijskog vođstva na zadovoljstvo zaposlenika poslom i njihovu odanost organizaciji. *Ekonomski pregled*, 67(2) 135-152

- Poncet, M. C., Toullic, P., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Timsit, J. F., Pochard, F., et al. (2007). Burnout syndrome in critical care nursing staff. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 175, 698–704.
- Popov, S., Latovljević, M., Nedić, A., (2015): Sindrom izgaranja kod zdravstvenih i prosvetnih radnika: Uloga situacionih i individualnih faktora, *Psihološka istraživanja*, Vol. XVIII (1), 5-22
- Prediger D. (2000). Holland's Hexagon Is Alive and Well—Though Somewhat out of Shape: Response to Tinsley, *Journal of Vocational Behavior* 56, 197–204
- Prediger D.J., Swaney, K., Mau, W.C. (1993) Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications, and research. *Journal of Counseling and Development*, 71 (4), 422-429
- Prediger, D. & Swaney, K.(2004). Work Task Dimensions Underlying the World of Work: Research Results for Diverse Occupational Databases. *Journal of Career Assessment*, 12, 440 - 459.
- Prediger, D. J. & Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 111–128.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interest and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259- 287.
- Prediger, D. J. (1998). Is interest profile level relevant to career counseling? *Journal of Counseling Psychology*, 45, 204–211.
- Pseekos A. (2009). The Effect of Holland's Person-Environment Fit on Trait Anger, Interpersonal Conflict at Work, and Workplace Aggression, *Dissertations, University of Southern Mississippi* , <http://aquila.usm.edu/dissertations/1070>
- Rainey, H. G. i Bozeman, B. (2000.). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 447-469.
- Richards, J. M. (1993). Career development: A ten-year longitudinal study in population scientists, *Journal of Career Assessment*, 1, 181–192.
- Robbins, P. I., Thomas, L. E., Harvey, D. W., & Kandefer, C. (1978). Career change and congruence of personality types: An examination of DOT-derived work environment designations. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 15–25.
- Rottinghaus P, Coon K., Gaffey A., Zytowski D. (2007)Thirty-Year Stability and Predictive Validity of Vocational Interests, *Journal of Career Assessment*,15, 1, pp. 5–22
- Rounds J., Tracey T. (1996). Cross-Cultural Structural Equivalence of RIASEC Models and Measures, *Journal of Counseling Psychology*, 43 (3), 310-329

- Rushton, J. P., Bons, T. A., Ando, J., Hur, Y., Irwing, P., Vernon, P. A., et al. (2009). A general factor of personality from multitrait-multimethod data and crossnational twins. *Twin Research and Human Genetics*, 12, 356–365.
- Salmela-Aro K., Rantanen J., Hyvonen H., Tilleman K., Feldt T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers, *Int Arch Occup Environ Health*, 84, pp. 635–645
- Savickas M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory, *The Career Development Quarterly*, 45(3)
- Savickas M., Taber B., Spokane A. (2002). Convergent and Discriminant validity of five interest inventories, *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 139–184
- Savickas, M. L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 329–337.
- Savickas M. (1999). The Transition From School to Work: A Developmental Perspective, the *career development quarterly*, 47 (4)
- Schultheiss D., Kress H., Manzi A., Glasscock J, (2001). Relational Influences in Career Development A Qualitative Inquiry , *The Counseling Psychologist*, 29 (2)
- Swanson, J. L., & Hansen, J. C. (1988). Stability of vocational interests over 4-year, 8-year, and 12-year intervals, *Journal of Vocational Behavior*, 33(2)
- Swanson R. (1999). The Foundations of Performance Improvement and Implications for Practice, *Advances in Developing Human Resources*, 1 (1)
- Scarr, S. (1996). How people make their own environments: Implications for parents and policy makers. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(2), 204-228.
- Schneider B. (1987). The people make the place, *Personnel psychology*, 40 (3): 437–453
- Schneider B. (2001). Fits about fit, *Applied Psychology- An international review* 50 (1), 141-152
- Sempene, M.E., Rieger, H.S. & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture, *South African Journal of Industrial Psychology*, 28 (2): 23–30.
- Smart J., Elton C., McLaughlin G. (1986). Person-Environment Congruence and Job Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior* 29, 216-225
- Smith, P.L., & Fouad, N.A. (1999). Subject-matter specificity of self-efficacy, outcome expectancies, interests, and goals: Implications for the social-cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 461-471.
- Sousa-Poza, A. i Sousa-Poza, A. A. (2000.). Well-being at Work: a Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(1),517-538.

- Spokane A. (1985). Monograph-A Review of Research on Person-Environment Congruence in Holland's Theory of Careers, *Journal of Vocational Behavior* 26, 306-343
- Spokane A., Holland J. (1995). The Self-Directed Search: A family of Self- Guided Career Interventions, *Journal of career assessment*, 3 (4), 373–390
- Spokane A., Meir E., Catalano M. (2000). Person–Environment Congruence and Holland's Theory: A Review and Reconsideration, *Journal of Vocational Behavior* 57, 137–187
- Stepanov, S., Paspalj, D., Batulija, M., (2016). Motivacija zaposlenih kao ključni pokazatelj zadovoljstva poslom. *Ekonomija, teorija i praksa*, Godina IX, broj 2, str. 53-67
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Ciftci, A. (2008). Psychological wellbeing: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 142, 21–35.
- Su R., Chris Murdock C., Rounds J. (2015). Person–environment fit, APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1. Foundations, P. J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Eds.), American Psychological Association, pp. 81-98,
- Su R., Rounds J., Armstrong P. I., (2009). Men and things, woman and people: a meta-analysis of six differences in interest, *Psychological Bulletin*, 135 (6), pp. 859-871
- Sutherland L., Fogarty G., Pithers R. (1995). Congruence as a predictor of occupational stress, *Journal of vocational behavior*, 46, pp. 292-309
- Šverko I., Babarović T. (2007). Correspondence of interests and self-efficacy beliefs with occupational choice, *Društvena istraživanja*, Zagreb, god. 17, br. 3 (95), pp. 397-414
- Šverko, I., Hedrih, V (2010). Evaluacija sfernog i heksagonalnog modela u hrvatskim i srpskim uzorcima. *Suvremena psihologija*, 13(1), 47–62.
- Šverko, I. & Babarović, T. (2006). The validity of Holland's theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 490-507.
- Swaney, K., Prediger, D. J. (1985).The relationship between interest-occupation congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 13–24
- Swanson, J. L., & Hansen, J. -I. C. (1986). A clarification of Holland's construct of differentiation: The importance of score elevation. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 163–173.

- Tak, J. (2004). Structure of Vocational Interests for Korean College Students. *Journal of Career Assessment*, 12, 298 – 311.
- Tinsley H. (2000) The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person–Environment Fit Model, *Journal of Vocational Behavior* 56, 147–179
- Tokar, D. M., Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482–491
- Ton M., Hansen J. (2001). Using Person-Environment Fit Framework to Predict Satisfaction and Motivation in Work and Marital Roles, *Journal of career assessment*, 9 (4), pp. 315/331
- Tracey T, Rounds J, M Gurtman M. (1996). Examination of the general factor with the interpersonal circumplex structure: Application to the Inventory of Interpersonal Problems, *Multivariate Behavioral Research* 31 (4), 441-466
- Tracey T. (2007). Moderators of the interest congruence-occupational outcome relation, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7 (1), 37-45
- Tracey T. (2003). Interest traitedness as a moderator of interest–occupation congruence, *Journal of Vocational Behavior* 62 (1), 1-10
- Tracey T. (2010). Development of an abbreviated Personal Globe Inventory using item response theory: The PGI-Short, *Journal of Vocational Behavior*, 76:1–15
- Tracey T. (2010). Relation of interest and self-efficacy occupational congruence and career choice certainty, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 441–447
- Tracey T. (2012). Problems with single interest scales: Implications of the general factor, *Journal of Vocational Behavior*, 81, 378–384
- Tracey T., Darcy M. (2003). Integrating abilities and interests in career choice: Maximal versus typical assessment, *Journal of Career Assessment* 11 (2), 201-237.
- Tracey T., Darcy M., Kovalski T. (2000). Response: A Closer Look at Person–Environment Fit, *Journal of Vocational Behavior* 56, 216–224
- Tracey T., Hopkins N. (2001). Correspondence of interests and abilities with occupational choice., *Journal of counseling psychology*, 48 (2), 178-184
- Tracey T., Robbins S. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1) 64-89

- Tracey T., Robbins S., Hofstess C. (2005). Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescents from grades 8 through 12, *Journal of Vocational Behavior* 66, 1–25
- Tracey T., Rounds J. (1993). Evaluating Holland's and Gati's Vocational-Interest Models: A Structural Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 18 (2), 229-246
- Tracey T., Sodano S. (2008). Issues of stability and change in interest development, *Career Development Quarterly* 57 (1) 51-62
- Tracey T., Ward C. (1998). The structure of children's interest and competence perceptions, *Journal of counseling psychology*, 45 (3), pp.290-303
- Tracey T., Watanabe N., Schneider P. (1997). Structural Invariance of Vocational Interests Across Japanese and American Cultures, *Journal of Counseling Psychology*, 44 (4), 346-354
- Tracey, T. (1997). RANDALL: A Microsoft FORTRAN program for a randomization test of hypothesized order relations. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 164-168.
- Tracey, T. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types: Concentric circles as a structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 431–439.
- Tracey, T., Rounds, J. (1993). Prediger's Dimensional Representation of Holland's RIASEC Circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78, 875-890.
- Tracey, T., Rounds, J. (1996). Contributions of the spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 85-95
- Tracey, T., Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3-41.
- Tranberg, M., Slane, S., Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253–264.
- Tsabari O., Tziner A., Meir E. (2005). Updated Meta-Analysis on the Relationship Between Congruence and Satisfaction, *Journal of career assessment*, Vol. 13 No. 2, 216–232
- Tutuncu, O., Kozak, M. (2007): An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration* 8. 1-19
- Upperman, P. J., Church, A. T. (1995). Investigating Holland's typological theory with army occupational specialties. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 61–75.

- Van Iddekinge C. H., Putka D. J., Campabell J. P. (2011). Reconsidering Vocational Interests for Personnel Selection: The Validity of an Interest-Based Selection Test in Relation to Job Knowledge, Job Performance, and Continuance Intentions, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, No. 1, 13–33
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1167–1194.
- Viernstein M. (1972). The extension of Holland's Occupational Classification to all occupations in the Dictionary of Occupational Titles, *Journal of Vocational Behavior*, 2 (2):107-121
- Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., & Carbonari, J. P. (1976). Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77–85.
- Wampold, B. E., Mondin, G. W., Ahn, Hejun-nie (1999). Preference for people and tasks. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 35–41.
- Wiener Z., Vaitenas R. (1977). Personality Correlates of Voluntary Midcareer Change in Enterprising Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 62, 706-712
- Wilkins, K. G., Ramkissoon, M., Tracey, T. (2013). Structure of interest in a Caribbean sample: Application of the Personal Globe Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 83,367–372
- Wille B., Tracey T., Feys M., Fruyt F. (2014). A longitudinal and multi-method examination of interest–occupation congruence within and across time, *Journal of Vocational Behavior* 84 (2014) 59–73
- Williamson E. (1939). Training and Selection of School Counselors, *Journal of Counseling & Development*, 18 (1): 7–12,
- Wolfe, L. K., & Betz, N. E. (1981). Traditionality of choice and sex-role identification as predictors of the congruence of occupational choice in college women. *Journal of Vocational*
- Wright, B.E., Davis, B.S., (2003): Job satisfaction in the public sector. *The American Review of Public Administration*. 33 (1) 70-90
- Young G., Tokar D., Mezydlo Subich L. (1998). Congruence Revisited: Do 11 Indices Differentially Predict Job Satisfaction and Is the Relation Moderated by Person and Situation Variables?, *Journal of vocational behavior*, 52, pp.208–223
- Zellars, K., L., Perrewe, P., L., Hochwarter, W., A., (2000): Burnout in health care: The role of the five factors of personality, *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570-1598
- Zener, T. B., & Schnuelle, L. (1976). Effects of the Self-Directed Search on high school students.

- Zhang Y., Kube E., Wang Y., Tracey T. (2013). Vocational interests in China: An evaluation of the Personal Globe Inventory-Short, *Journal of Vocational Behavior*, 83, 99–105
- Žužić, I., Miljković Krečar, I., (2014). Zadovoljstvo poslom kod nastavnika privatnog i javnog visokog učilišta. *Napredak* , 155 (1-2), 119-138

Prilog 1

Kongruentnost je dobijena kao udaljenost u statističkom prostoru između interesovanja osobe merenih PGI upitnikom i karakteristika posla koji obavlja merenih instrumentom za procenu karakteristika posla koji će biti dobijen modifikacijom PGI ajtema. Skorovi profesionalnih interesovanja i opisa posla se mogu prezentovati kao tačke u statističkom prostoru koji čine dimenzije modela profesionalnih interesovanja. Udaljenost ovih tačaka se računa preko formule Euklidske distance. Euklidska distanca se računa kao koren iz zbira kvadrata razlika između profesionalnih interesovanja i okoline. Za svakog ispitanika ponaosob, distancu reprezentuje neusklađenost osoba-okolina. Množenjem neusklađenosti osoba-okolina sa minus jedan (-1) dobijena je usklađenost osoba-okolina. Ako je vrednost usklađenosti nula onda govorimo o potpunoj usklađenosti osoba-okolina.

Ispitivana je usklađenost osoba-okolina po Holland-ovom i sferičnom modelu.

- Prvo su predstavljene formule za računanje distance po Holland-ovom modelu. Radi bolje preglednosti formula korišćene su skraćenice. Za profesionalna interesovanja upotrebljena je skraćenica *PI*, a za okruženje *O*.

U okviru distance po Holland-ovom modelu, ispitivane su:

1. Distance po dimenzijama Holland-ovog modela

Euklidska distanca = $\sqrt{((PI \text{ Ljudi/Stvari} - O \text{ Ljudi/Stvari})^2 + (PI \text{ Ideje/Podaci} - O \text{ Ideje/Podaci})^2)^{0.5}}$.

2. Distance po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela - računaju se formulom razlike između svakog pojedinačnog tipa profesionalnih interesovanja i tipa okruženja Holland-ovog modela

- a) Distanca po realističnom tipu = Realistična PI – Realističko O
- b) Distanca po istraživačkom tipu = Istraživačka PI - Istraživačko O
- c) Distanca po umetničkom tipu = Umetnička PI – Umetničko O
- d) Distanca po socijalnom tipu = Socijalna PI - Socijalno O
- e) Distanca po preduzetničkom tipu = Preduzetnička PI - Preduzetničko O
- f) Distanca po konvencionalnom tipu = Konvencionalna PI - Konvencionalno O

3. apsolutne vrednosti distanci po tipovima Holland-ovog modela- računaju se formulom apsolutne vrednosti razlike između svakog pojedinačnog tipa profesionalnih interesovanja i tipa okruženja Holland-ovog modela. Dakle vrednost ovih mera se računa kao apsolutna vrednost distanci po pojedinačnim tipovima Holland-ovog modela (formule date u tački dva).
- U nastavku su predstavljene formule za računanje distanci po sferičnom modelu.
1. Distanca po dimenzijama sferičnog modela po formuli Euklidske distance:
 Euklidska distanca= $((PI \text{ Ljudi/Stvari} - O \text{ Ljudi/Stvari})^2 + (PI \text{ Ideje/Podaci} - O \text{ Ideje/Podaci})^2 + (PI \text{ Prestiž} - O \text{ Prestiž})^2)^{0.5}$.
 2. Distance po pojedinačnim tipovima sferičnog modela-računaju se formulom razlike između svakog pojedinačnog tipa profesionalnih interesovanja i tipa okruženja sferičnog modela
 - a) Distanca po tipu Društveno funkcionisanje = $PI \text{ Društveno funkcionisanje} - O \text{ Društveno funkcionisanje}$
 - b) Distanca po tipu Upravljanje= $PI \text{ Upravljanje} - O \text{ Upravljanje}$
 - c) Distanca po tipu Računovodstvo i finansije= $PI \text{ Računovodstvo i finansije} - O \text{ Računovodstvo i finansije}$
 - d) Distanca po tipu Elektrotehnika= $PI \text{ Elektrotehnika} - O \text{ Elektrotehnika}$
 - e) Distanca po tipu Mehanika i instalacije = $PI \text{ Mehanika i instalacije} - O \text{ Mehanika i instalacije}$
 - f) Distanca po tipu Priroda / Rad napolju= $PI \text{ Priroda / Rad napolju} - O \text{ Priroda / Rad napolju}$
 - g) Distanca po tipu Umetnost = $PI \text{ Umetnost} - O \text{ Umetnost}$
 - h) Distanca po tipu Podučavanje i vaspitanje= $PI \text{ Podučavanje i vaspitanje} - O \text{ Podučavanje i vaspitanje}$
 - i) Distanca po tipu Društvene nauke = $PI \text{ Društvene nauke} - O \text{ Društvene nauke}$
 - j) Distanca po tipu Uticaj= $PI \text{ Uticaj} - O \text{ Uticaj}$
 - k) Distanca po tipu Poslovni sistemi= $PI \text{ Poslovni sistemi} - O \text{ Poslovni sistemi}$
 - l) Distanca po tipu Finansijske analize = $PI \text{ Finansijske analize} - O \text{ Finansijske analize}$
 - m) Distanca po tipu Prirodne nauke= $PI \text{ Prirodne nauke} - O \text{ Prirodne nauke}$

- n) Distanca po tipu Kontrola kvaliteta =PI Kontrola kvaliteta - O Kontrola kvaliteta
 - o) Distanca po tipu Fizički rad= PI Fizički rad- O Fizički rad
 - p) Distanca po tipu Lične usluge=PI Lične usluge - O Lične usluge
 - q) Distanca po tipu Gradnja i popravke=PI Gradnja i popravke - O Gradnja i popravke
 - r) Distanca po tipu Osnovne usluge=PI Osnovne usluge - O Osnovne usluge
3. apsolutne vrednosti distanci po tipovima sferičnog modela - računaju se kao apsolutna vrednost distanci po pojedinačnim tipovima sferičnog modela (formule date pod prethodnom tačkom dva).
4. Distance po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela – računaju se kao razlika između svake pojedinačne dimenzije profesionalnih interesovanja i dimenzije okruženja sferičnog modela
- a) Distanca po dimenziji Ljudi/Stvari = (PI Ljudi/Stvari- O Ljudi/Stvari).
 - b) Distanca po dimenziji Ideje/Podaci = (PI Ideje/Podaci - O Ideje/Podaci).
 - c) Distanca po dimenziji Prestiž=(PI Prestiž - O Prestiž).
5. apsolutne vrednosti distanci po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela –računaju se formulom apsolutne vrednosti razlike između svake pojedinačne dimenzije profesionalnih interesovanja i dimenzije okruženja sferičnog modela. Dakle vrednost ovih mera se računa kao apsolutna vrednost distanci po pojedinačnim dimenzijama sferičnog modela (formule date pod tačkom četiri).

Prilog 2.

Instrument istraživanja

PGI – Uputstvo

Molim Vas pogledajte sledeći popis aktivnosti. Svaku aktivnost procenite DVAPUT: jednom recite *KOLIKO VAM SE NAVEDENA AKTIVNOST DOPADA*, a jednom *KOLIKO BISTE BILI USPEŠNI OBAVLJAJUĆI JE*.

Prvo procenite sviđanje aktivnosti. Odaberite jedan broj od 1 (izrazito mi se ne sviđa) do 7 (izrazito mi se sviđa) kako biste opisali koliko Vam se navedena aktivnost sviđa i upišite ga u prvu kućicu sa leve strane aktivnosti. Pritom nemojte razmišljati koliko ste u toj aktivnosti uspešni, već samo koliko vam se ona sviđa.

Potom procenite vlastitu uspešnost u toj aktivnosti. Ponovo odaberite jedan broj od 1 (izrazito sam neuspešan/neuspešna) do 7 (izrazito sam uspešan/uspešna) kojim ćete iskazati koliko biste bili uspešni u obavljanju te aktivnosti. Brojku upišite u drugu kućicu s leve strane aktivnosti.

Za svaku aktivnost procenite prvo sviđanje, pa onda uspešnost, te nakon toga pređite na sledeću aktivnost. Odgovorite na sva pitanja tako što ćete u kućice s leve strane aktivnosti upisati brojku koja iskazuje koliko Vam se neka aktivnost sviđa i brojku koja iskazuje koliko biste bili uspešni u njoj.

SVIĐANJE ZANIMANJA						
<i>Izrazito mi se ne sviđa</i>		<i>Niti mi se sviđa, niti mi se ne sviđa</i>			<i>Izrazito mi se sviđa</i>	
1	2	3	4	5	6	7

USPEŠNOST ZANIMANJA						
<i>Izrazito sam neuspešan/na</i>		<i>Niti sam uspešan, niti sam neuspešan</i>			<i>Izrazito sam uspešan/na</i>	
1	2	3	4	5	6	7

sviđanje *Uspešnost*

<i>sviđanje</i>	<i>Uspešnost</i>	
		Pozdravljam posetioce na ulazu u poslovnu zgradu
		Upravljam radom hotela.
		Pripremam finansijske izveštaje
		Nadzirem rad tima koji se bavi obradom podataka.
		Postavljam električne instalacije
		Kategorišem razne vrste divljih životinja
		Pišem poeziju
		Pomažem drugima
		Smeštam goste za stolove u restoranu
		Prodajem različitu robu
		Procenjujem troškove novih postupaka ili projekata.
		Popravljam kompjutere

			Nadzirem izgradnju zgrade
			Pišem naučne članke
			Vajam skulpture.
			Pomažem deci s poteškoćama u učenju
			Intervjuišem ispitanike u anketi
			Rukovodim radom kancelarije
			Vodim finansijsku evidenciju
			Upravljam radom električne centrale
			Projektujem elektronske sisteme
			Podučavam druge sadržajima iz različitih oblasti nauke
			Slikam portrete.
			Proučavam ponašanje ljudi
			Prodajem odeću
			Rukovodim sektorom prodaje u nekom preduzeću.
			Pripremam izveštaje o osiguranju
			Pišem kompjuterske programe za preduzeća
			Popravljam avione
			Crtam medicinske ilustracije
			Pišem drame
			Podučavam ljude da plešu.
			Vodim brigu o televizijskim gostima pre snimanja u studiju
			Organizujem vođenje kancelarijskih spisa
			Vodim evidenciju o prodaji robe
			Pišem kompjuterske programe.
			Proveravam primenu mera zaštite na gradilištu
			Registrujem položaje i kretanje zvezda
			Crtam crteže, stripove, karikature
			Podučavam druge kuvarskim veštinama
			Ukrasno pakujem poklone u prodavnici
			Radim na fotokopir aparatu
			Razrađujem računovodstvene postupke za praćenje poslovanja
			Analiziram geografske karte (sa npr. rasporedom nalazišta ruda radi planiranja eksploatacije)
			Sklapam precizne optičke instrumente
			Proučavam divlje životinje
			Pišem romane
			Radim s decom u vrtiću (jaslicama)
			Pomažem ljudima s bračnim problemima
			Sastavljam pravne dokumente
			Trgujem deonicama i obveznicama
			Čuvam zgrade
			Vozim kamion
			Sređujem nokte drugim ljudima.
			Vršim proveru finansijske dokumentacije preduzeća
			Izvodim hemijske eksperimente

			Popravljam automobile
			Poslužujem hranu u kantini
			Pomažem ljudima s teškoćama u govoru
			Držim javna predavanja
			Nadzirem poslovanje banke
			Pratim izvršavanje narudžbina u fabrici (proveravam da li se naručena roba proizvodi, da li je odgovarajućeg kvaliteta, da li se isporučuje na vreme...)
			Vozim autobus
			Sređujem kosu drugim ljudima (šišanje, oblikovanje frizure, farbanje kose...)
			Proveravam finansijsko poslovanje ljudi ili preduzeća
			Lečim zdravstvene tegobe
			Brusim metalne predmete
			Čistim usisivačem.
			Pomažem ljudima s psihičkim problemima
			Proučavam posledice i rezultate političkih izbora
			Rukovodim radom robne kuće
			Vodim evidenciju o stanju robe na skladištu
			Utovarujem, istovarujem i prenosim različitu robu.
			Kuvam obroke za veliki broj ljudi
			Proučavam uzroke promena na berzi
			Proučavam genetiku.
			Ugrađujem izduvne cevi u automobile
			Perem veš
			Proučavam maloletničku delinkvenciju
			Osmišljam i organizujem socijalne programe
			Savetujem ljude o novčanim ulaganjima
			Primam pozive i upućujem na teren ekipe za popravke.
			Vozim taksi
			Dresiram pse
			Savetujem se sa drugima o tome kako što bolje voditi preduzeće
			Izvodim naučne eksperimente
			Upravljam buldožerom (rovokopačem)
			Prodajem kućne ljubimce
			Pomažem ljudima s ličnim problemima
			Pomažem ljudima pri pronalaženju posla
			Dajem finansijske savete
			Vršim inspekciju deponija (odlagališta) smeća
			Upravljam mašinom za obradu drveta
			Sređujem kućne ljubimce (podšišivanje, kupanje, četkanje...)
			Pravim finansijski plan preduzeća
			Proučavam promene na Zemlji
			Upravljam dizalicom
			Prodajem viršle na utakmicama
			Pomažem ljudima s poremećajem sluha
			Branim ljude pred sudom

			Odobravam zajmove
			Obavljam tehnički pregled automobila
			Poliram drveni nameštaj brusnim papirom
			Šijem odeću
			Pregledam poslovne knjige
			Proučavam biljke
			Sečem stable
			Iznajmljujem opremu za ribolov
			Bavim se ljudima (slušam ljude, trudim se da ih razumem, da ih podučavam, savetujem, pomažem im da reše svoje probleme)
			Radim sa stvarima (obavljam praktične i konkretne aktivnosti u kojima pomoću alata i mašina treba izraditi nešto vidljivo i korisno)
			Kreiram ideje (rešavam probleme, otkrivam i objašnjavam nepoznate fenomene, smišljam nove predmete, procedure i teorijske koncepte)
			Bavim se podacima (pažljivo i pedantno organizujem podatke i zapise te precizno pratim propisane postupke)
			Bavim se prestižnim aktivnostima (obavljam zahtevne i odgovorne zadatke, za koje je potrebno specijalno znanje koje se stiče dužim treningom ili školovanjem)

Uputstvo

Molim Vas pogledajte sledeći popis zanimanja. Za svako zanimanje odredite koliko vam se sviđa i koliko biste se voleli baviti njime.

Odaberite jedan broj od 1 (izrazito mi se ne sviđa) do 7 (izrazito mi se sviđa) kako biste opisali koliko vam se sviđa to zanimanje i upišite ga u kućicu levo od zanimanja. Nemojte razmišljati jeste li u njemu uspešni ili ne, već samo o tome koliko vam se to zanimanje SVIĐA.

Odgovorite na sva pitanja tako što ćete upisati brojkicu koja pokazuje koliko vam se zanimanje sviđa levo u kućicu od zanimanja.

SVIĐANJE ZANIMANJA							
<i>Izrazito mi se ne sviđa</i>		<i>Niti mi se sviđa, niti mi se ne sviđa</i>				<i>Izrazito mi se sviđa</i>	
1	2	3	4	5	6	7	

sviđanje

		Direktor za društvene poslove
		Blagajnik u banci
		Finansijski analitičar
		Direktor električne centrale
		Vazduhoplovni mehaničar
		Ekolog
		Vajar

		Školski pedagog
		Kadrovski direktor
		Upravnik kancelarije
		Bankarski revizor
		Elektrotehničar
		Automehaničar
		Šumar
		Muzičar

	Logoped
	Direktor za ekonomsku propagandu i publicitet
	Direktor robne kuće
	Bankar
	Tehničar za mikroelektroniku
	Vazduhoplovni tehničar
	Okeanograf
	Kompozitor
	Socijalni radnik
	Prodavac odeće
	Prodavac
	Procenjivač troškova
	Električar
	Inženjer hemije
	Prirodnjak (zoolog ili botaničar)
	Pesnik
	Vaspitač u vrtiću ili jaslicama
	Organizator putovanja u turističkoj agenciji
	Direktor prodaje
	Ovlašćeni javni računovođa
	Inženjer elektrotehnike
	Hemijski tehničar – laborant
	Lovočuvár
	Dramski pisac
	Terapeut za probleme braka i porodice
	Instruktor aerobika
	Direktor hotela
	Referent za obračun
	Montažer elektronskih sklopova
	Mašinista
	Veterinar
	Pisac
	Školski psiholog
	Klinički psiholog
	Direktor za naučnoistraživački rad
	Specijalista za korišćenje poslovnog software-a
	Zidar

	Sobar, kućni pomoćnik
	Stjuart, domaćin u avionu
	Konsultant za budžet (proračun)
	Stručnjak za područje društvenih nauka
	Radnik na buldožeru
	Recepcionar
	Psihoterapeut
	Naučni istraživač
	Programer baza podataka i poslovnih aplikacija
	Bravar
	Očitavač mernih aparata
	Vodič grupa turista u razgledanju grada
	Analitičar menadžmenta
	Biolog
	Dizaličar
	Hotelski službenik
	Pedijatar
	Hirurg
	Programer poslovnog software-a
	Inspektor mostova
	Perač prozora
	Konobar
	Analitičar istraživanja tržišta
	Antropolog
	Obrezivač stabala
	Frizer
	Porodični lekar

	Genetičar
	Analitičar sistema
	Vodoinstalater
	Taksista
	Barmen, pivničar, šanker
	Analitičar ličnih finansijskih ulaganja
	Geograf, geolog ili meteorolog
	Građevinski radnik
	Službenik za prijem i otpremu pošte
	Sociolog
	Fizičar
	Kompjuterski operater

	Građevinski nadzornik
	Garderober
	Pratilac grupa turista na putovanjima
	Direktor za potrošačka pitanja
	Geolog
	Krovopokrivač
	Lični pratilac
	Psihijatar
	Astronom
	Kompjuterski konsultant
	Nastavnik u srednjoškolskoj tehničkoj radionici
	Vozač autobusa
	Lični negovatelj
	Berzanski posrednik (broker)
	Hemičar
	Građevinski preduzetnik
	Sekretar

PGI - Uputstvo

Molim Vas pogledajte sledeći popis aktivnosti.

Za svaku aktivnost procenite u kojoj meri je slična aktivnostima koje Vi obavljate na Vašem poslu.

Odaberite jedan broj od 1 (aktivnosti uopšte nisu slične) do 7 (aktivnosti su identične) kako biste opisali u kojoj meri je navedena aktivnost slična aktivnosti koju obavljate na Vašem poslu i upišite ga u kućicu sa leve strane aktivnosti.

Odgovorite na sva pitanja tako što ćete u kućice s leve strane aktivnosti upisati brojku koja iskazuje u kojoj meri je navedena aktivnost slična aktivnosti koju obavljate na poslu.

1	2	3	4	5	6	7
Aktivnosti nisu nimalo slične	Neznatno su slične aktivnosti	Aktivnosti su malo slične	Aktivnosti su umereno slične	Aktivnosti su u velikoj meri slične	Aktivnosti su jako slične	Totalno su slične-aktivnosti su identične

1.		Pozdravljam posetioce na ulazu u poslovnu zgradu
2.		Upravljam radom hotela.
3.		Pripremam finansijske izveštaje
4.		Nadzirem rad tima koji se bavi obradom podataka.
5.		Postavljam električne instalacije
6.		Kategorišem razne vrste divljih životinja
7.		Pišem poeziju
8.		Pomažem drugima
9.		Smeštam goste za stolove u restoranu
10.		Prodajem različitu robu
11.		Procenjujem troškove novih postupaka ili projekata.
12.		Popravljam kompjutere
13.		Nadzirem izgradnju zgrade
14.		Pišem naučne članke
15.		Vajam skulpture.
16.		Pomažem deci s poteškoćama u učenju
17.		Intervjuišem ispitanike u anketi
18.		Rukovodim radom kancelarije
19.		Vodim finansijsku evidenciju
20.		Upravljam radom električne centrale
21.		Projektujem elektronske sisteme
22.		Podučavam druge sadržajima iz različitih oblasti nauke
23.		Slikam portrete.
24.		Proučavam ponašanje ljudi
25.		Prodajem odeću
26.		Rukovodim sektorom prodaje u nekom preduzeću.
27.		Pripremam izveštaje o osiguranju

28.		Pišem kompjuterske programe za preduzeća
29.		Popravljam avione
30.		Crtam medicinske ilustracije
31.		Pišem drame
32.		Podučavam ljude da plešu.
33.		Vodim brigu o televizijskim gostima pre snimanja u studiju
34.		Organizujem vođenje kancelarijskih spisa
35.		Vodim evidenciju o prodaji robe
36.		Pišem kompjuterske programe.
37.		Proveravam primenu mera zaštite na gradilištu
38.		Registrujem položaje i kretanje zvezda
39.		Crtam crteže, stripove, karikature
40.		Podučavam druge kuvarskim veštinama
41.		Ukrasno pakujem poklone u prodavnici
42.		Radim na fotokopir aparatu
43.		Razrađujem računovodstvene postupke za praćenje poslovanja
44.		Analiziram geografske karte (sa npr. rasporedom nalazišta ruda radi planiranja eksploatacije)
45.		Sklapam precizne optičke instrumente
46.		Proučavam divlje životinje
47.		Pišem romane
48.		Radim s decom u vrtiću (jaslicama)
49.		Pomažem ljudima s bračnim problemima
50.		Sastavljam pravne dokumente
51.		Trgujem deonicama i obveznicama
52.		Čuvam zgrade
53.		Vozim kamion
54.		Sređujem nokte drugim ljudima.
55.		Vršim proveru finansijske dokumentacije preduzeća
56.		Izvodim hemijske eksperimente
57.		Popravljam automobile
58.		Poslužujem hranu u kantini
59.		Pomažem ljudima s teškoćama u govoru
60.		Držim javna predavanja
61.		Nadzirem poslovanje banke
62.		Pratim izvršavanje narudžbina u fabrici (proveravam da li se naručena roba proizvodi, da li je odgovarajućeg kvaliteta, da li se isporučuje na vreme...)
63.		Vozim autobus
64.		Sređujem kosu drugim ljudima (šišanje, oblikovanje frizure, farbanje kose...)
65.		Proveravam finansijsko poslovanje ljudi ili preduzeća
66.		Lečim zdravstvene tegobe
67.		Brusim metalne predmete
68.		Čistim usisivačem.
69.		Pomažem ljudima s psihičkim problemima
70.		Proučavam posledica i rezultata političkih izbora

71.		Rukovodim radom robne kuće
72.		Vodim evidenciju o stanju robe na skladištu
73.		Utovarujem, istovarujem i prenosim različitu robu.
74.		Kuvam obroke za veliki broj ljudi
75.		Proučavam uzroke promena na berzi
76.		Proučavam genetiku.
77.		Ugrađujem izduvne cevi u automobile
78.		Perem veš
79.		Proučavam maloletničku delinkvenciju
80.		Osmišljam i organizujem socijalne programe
81.		Savetujem ljude o novčanim ulaganjima
82.		Primam pozive i upućujem na teren ekipe za popravke.
83.		Vozim taksi
84.		Dresiram pse
85.		Savetujem se sa drugima o tome kako što bolje voditi preduzeće
86.		Izvodim naučne eksperimente
87.		Upravljam buldožerom (rovokopačem)
88.		Prodajem kućne ljubimce
89.		Pomažem ljudima s ličnim problemima
90.		Pomažem ljudima pri pronalaženju posla
91.		Dajem finansijske savete
92.		Vršim inspekciju deponija (odlagališta) smeća
93.		Upravljam mašinom za obradu drveta
94.		Sređujem kućne ljubimce (podšišivanje, kupanje, četkanje...)
95.		Pravim finansijski plan preduzeća
96.		Proučavam promene na Zemlji
97.		Upravljam dizalicom
98.		Prodajem viršle na utakmicama
99.		Pomažem ljudima s poremećajem sluha
100.		Branim ljude pred sudom
101.		Odobravam zajmove
102.		Obavljam tehnički pregled automobile
103.		Poliram drveni nameštaj brusnim papirom
104.		Šijem odeću
105.		Pregledam poslovne knjige
106.		Proučavam biljke
107.		Sečem stable
108.		Iznajmljujem opremu za ribolov
109.		Bavim se ljudima (slušam ljude, trudim se da ih razumem, da ih podučavam, savetujem, pomažem im da reše svoje probleme)
110.		Radim sa stvarima (obavljam praktične i konkretne aktivnosti u kojima pomoću alata i mašina treba izraditi nešto vidljivo i korisno)
111.		Kreiram ideje (rešavam probleme, otkrivam i objašnjavam nepoznate fenomene, smišljam nove predmete, procedure i teorijske koncepte)

112.		Bavim se podacima (pažljivo i pedantno organizujem podatke i zapise te precizno pratim propisane postupke)
113.		Bavim se prestižnim aktivnostima (obavljam zahtevne i odgovorne zadatke, za koje je potrebno specijalno znanje koje se stiče dužim treningom ili školovanjem)

Nekim rečenicama u ovom delu upitnika možete opisati svoj odnos prema poslu koji obavljate na sopstvenom radnom mestu. U kojoj meri se slažete sa navedenim tvrdnjama. Odgovorite zaokruživanjem jedne brojke iza svake tvrdnje. Zaokruživanjem jednog od brojeva iza svake tvrdnje pokažete stepen svoje saglasnosti sa njom. Dakle, najveći broj znači najveće slaganje sa iznetom tvrdnjom.

Ovi brojevi imaju sledeće značenje:

- 1- UOPŠTE SE NE SLAŽEM
- 2- uglavnom se ne slažem
- 3- neodlučan(na) sam
- 4- uglavnom se slažem
- 5- POTPUNO SE SLAŽEM

1. Moj posao je za mene kao zabava.					
2. Moj posao je uglavnom interesantan i nije mi dosadno da ga obavljam.					
3. Verujem da su moji prijatelji više zainteresovani za svoj posao nego ja za svoj.					
4. Smatram da je moj posao neprijatan.					
5. Više uživam u svom poslu nego u slobodnom vremenu.					
6. Često mi je dosadno na poslu.					
7. Potpuno sam zadovoljan/na poslom.					
8. Najčešće prisiljavam sebe da idem na posao.					
9. Uvek sam bio zadovoljan svojim poslom.					
10. Mislim da mi posao nije interesantniji od nekog drugog posla koji bih mogao/la da dobijem.					
11. Uopšte ne volim svoj posao.					
12. Osećam da sam na poslu srećniji/a od većine ljudi.					
13. Najčešće posao obavljam sa poletom.					
14. Svaki radni dan mi izgleda beskrajno dug.					
15. Više volim moj posao nego većina radnika svoj.					
16. Moj posao je prilično nezanimljiv.					
17. U svom poslu nalazim pravo zadovoljstvo.					
18. Razočaran/na sam što sam uopšte prihvatio/la da radim ovaj posao.					

U ovom delu upitnika su navedene različite tvrdnje koje se odnose na moguća osećanja koja zaposleni mogu imati prema svom poslu. Molimo Vas da, zaokruživanjem jednog od brojeva iza svake tvrdnje pokažete stepen svoje saglasnosti sa njom.

1- UOPŠTE SE NE SLAŽEM
sam

2- uglavnom se ne slažem

3- neodlučan(na)

4- uglavnom se slažem

5- POTPUNO SE SLAŽEM

1. Ja sam pretrpan poslom					
2. Osećam se potišteno na poslu i razmišljam da napustim svoj posao					
3. Često loše spavam zbog okolnosti na poslu					
4. Često dovodim u pitanje vrednost svog rada					
5. Osećam kako postepeno imam sve manje da pružim na poslu					
6. Moja očekivanja od posla i od mog učinka su se smanjila					
7. Ja stalno imam grižu savest jer me moj rad tera da zanemarim svoje bliske prijatelje i rođake					
8. Osećam da postepeno gubim interesovanje za moje klijente i kolege					
9. Iskreno, osećao sam se poštovanije na poslu ranije					

12. Molimo Vas, da sada ubeležite nekoliko podataka o sebi (zaokružite ili podvucite odgovarajuće):

- pol: (muški) (ženski)
- godine starosti: (do 30) (31-35) (36-40) (41-45) (46-50) (51 ili više)
- stručna sprema: (srednja) (viša) (visoka) (pk radnik) (kv radnik) (vk radnik) (.....)
- radni staž: (do 5 god.) (6-10) (11-15) (16-20) (21-25) (26-30) (31-35) (36 ili više god.)
- Vaše zanimanje: _____
- Radno mesto: _____
- Idealno zanimanje: _____
- Radite u : privatnom ili državnom sektoru?

Zahvaljujemo na saradnji i strpljenju !

Biografija

Ivana Zubić je rođena 1987. godine u Pirotu. Osnovne i master studije završila je na Fakultetu za Pravne i Poslovne studije prof. dr Lazar Vrkić. Trogodišnje osnovne studije završila je odbranom završnog rada „Povezanost motivacione strukture i organizacijske predanosti kod zaposlenih u korporaciji Tigar – Pirot“. A zvanje master psihologa je stekla dvogodišnjim master studijama i odbranom master rada sa temom „Povezanost motivacione strukture i zadovoljstva poslom sa organizacijskom predanošću kod zaposlenih“. Doktorske studije na Filozofskom fakultetu u Nišu upisala je 2012. godine. Ivana je bila stipendista Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije tokom 4 godina doktorskih studija. Takođe je bila angažovana na naučno-istraživačkom projektu pod nazivom „Indikatori i modeli usklađivanja porodičnih i poslovnih uloga“ koji je finansiralo Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije. Prihvaćen je za objavu njen rad “Does job burnout mediate negative effects of job demands on quality of life among social workers in Serbia? Testing the energetic process of the job demands-resources model” u časopisu Iranian Journal of Public Health koji se nalazi na SCI listi. Objavila je naučne radove u časopisima kao što su Godišnjak za psihologiju i Zbornik radova Filozofskog fakulteta Univerziteta u Prištini. Učestovala je i izlagala radove na brojnim naučnim-stručnim skupovima u zemlji i inostranstvu.

Прилог 6. Изјаве аутора докторских дисертација

Изјава 1.

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом
Усклађеност професионалних интересовања особе и околине као корелат
изгарања и задовољства послом

која је одбрањена на ... факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

у Нишу, 10.5.2018.

Потпис аутора дисертације:

Ивана М. Зудит
(Име, средње слово и презиме)

Изјава 2.

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ЕЛЕКТРОНСКОГ И ШТАМПАНОГ ОБЛИКА
ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Наслов дисертације:

Усклађеност професионалних интересовања особе и околине као корелат
изгарања и задовољства послом

Изјављујем да је електронски облик моје докторске дисертације, коју сам
предао/ла за уношење у **Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу**,
истоветан штампаном облику.

у Нишу, 10. 5. 2018.

Потпис аутора дисертације:

Ивана М. Зудик
(Име, средње слово и презиме)

Изјава 3:

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу унесе моју докторску дисертацију, под насловом:

Усклађеност професионалних интересовања особе и околине као корелат изгарања и задовољства послом

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство **(CC BY)**
2. Ауторство – некомерцијално **(CC BY-NC)**
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде **(CC BY-NC-ND)**
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима **(CC BY-NC-SA)**
5. Ауторство – без прераде **(CC BY-ND)**
6. Ауторство – делити под истим условима **(CC BY-SA)**⁴

У Нишу, 10.5.2018.

Потпис аутора дисертације:

Ивана М. Зудит
(Име, средње слово и презиме)

⁴ Аутор дисертације обавезан је да изабере и означи (заокружи) само једну од шест понуђених лиценци; опис лиценци дат је у наставку текста.