

Univerzitet u Sarajevu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**UTICAJ TRENINGA AKTIVNOG TRAŽENJA POSLA NA PERCEPCIJU
SAMOEFIKASNOSTI KOD NEZAPOSLENIH OSOBA**

Završni diplomski rad

Student:
Adnan Dunić

Mentor:
prof. dr. Dženana Husremović

Sarajevo, septembar/rujan, 2018

Sadržaj

Uvod	1
Fizičke i psihološke posljedice nezaposlenosti.....	3
Istraživanja procesa traženja posla.....	6
Percepcija samoeфикаsnosti.....	7
Nada.....	8
Optimizam	9
Otpornost	9
Psihološki kapital.....	9
Trening aktivnog traženja posla.....	10
JOBS17 grupni metod: teorija i praksa	11
Opravdanost uzorka	14
Teorijska osnova promjene samoeфикаsnosti	16
Teorija planiranog ponašanja.....	16
Distalno proksimalni pristup	17
Cilj, problemi i hipoteze istraživanja	19
Cilj istraživanja.....	19
Problemi istraživanja	19
Hipoteze istraživanja.....	19
Metodologija	20
Ispitanici.....	20
Instrumentarij.....	20
Postupak.....	22
Rezultati	24
Diskusija	28
Ograničenja.....	35
Zaključak	36
Literatura	37
Dodatak	42

Uticaj treninga aktivnog traženja posla na percepciju samoefikasnosti Adnan Dunić

Sažetak

Radionice aktivnog traženja posla su intezivne dobro strukturane forme treninga kojima je za cilj pomoći osobama u procesu traženja posla. Percepcija samoefikasnosti predstavlja važan koncept u psihologiji koji, čini se, igra važnu ulogu u tome koliko će se osoba posvetiti traženju posla i posljedično uspjeti da generiše informacije o poslu i nađe zaposlenje. Nada, optimizam i otpornost (pored percepcije samoefikasnosti) čine facete psihološkog kapitala, i okupiraju sve veću pažnju istraživača procesa traženja posla i ponovnog zaposlenja.

Cilj ovog istraživanja je ispitati efekte radionica aktivnog traženja posla na percepciju samoefikasnosti, nadu, optimizam i otpornost. Na uzorku koji čini 56 studenata Univerziteta u Sarajevu, od kojih 29 pripada eksperimentalnoj grupi prosječne dobi $M = 22.93$ ($SD = .884$), a 27 pripada kontrolnoj grupi prosječne dobi $M = 23.59$ ($SD = 2.171$) primjenjeni su sljedeći instrumenti: Socio-demografski upitnik, skala percepcije samoefikasnosti na poslu, skala percepcije samoefikasnosti pri traženju posla, skala nade, skala optimizma i skala otpornosti.

Dobiveni rezultati ukazuju na pozitivan efekat, između pretesta i posttesta, na percepciju samoefikasnosti na poslu/pri traženju posla, na skali nade, skali optimizma i skali otpornosti u eksperimentalnoj grupi, dok je u kontrolnoj grupi zabilježen primjetno manji porast u svim mjerenim varijablama. Ograničenja i teorijska objašnjenja su raspravljena.

Ključne riječi: trening aktivnog traženja posla, percepcija samoefikasnosti, nada, optimizam

Uvod

Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini je jedan od prezistirajućih i gorućih problema. Kao takav čest je predmet natpisa u štampi, internet portalima a moguća rješenja nezaposlenosti su česta pojava u javnim političkim kampanjama. Uprkos svemu, nezaposlenost u Bosni i Hercegovini je i dalje problem. Podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (Tablica 1.) pokazuju da je u junu 2018. na birou za zapošljavanje registrovano 448.071 osoba. Ova brojka je manja nego npr. 2017. godine za 37.817 osoba tj. u junu 2017. godine bilo je registrovano 458.888 osoba.

Tablica 1.

Registrovana nezaposlenost po kvalifikacionoj strukturi u 2017. godini¹

2017.							
	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Ukupno	485.888	486.309	485.088	480.379	478.191	475.549	475.084
Ž	260.696	262.537	262.781	259.746	529.141	258.035	257.218
M	225.192	223.772	222.307	220.633	219.050	217.514	217.866
VŠS	39.274	41.601	42.626	39.320	39.531	39.437	39.296
Ž	26.623	28.570	29.391	26.838	26.993	26.936	26.851
M	12.651	13.031	13.235	12.482	12.538	12.501	12.445
VŠS	6.739	6.967	7.152	6.716	6.794	6.890	6.873
Ž	4.269	4.460	4.586	4.275	4.335	4.374	4.361
M	2.470	2.507	2.566	2.441	2.459	2.516	2.512
SSS	135.281	135.186	134.383	134.670	134.170	133.363	133.114
Ž	82.605	82.762	82.494	82.616	82.408	82.021	81.766
M	52.676	52.424	51.889	52.054	51.762	51.342	51.348
VKV i KV	162.707	161.676	160.780	160.193	158.885	157.571	157.390
Ž	69.507	69.426	69.303	69.220	68.816	68.332	68.054
M	93.200	92.250	91.477	90.973	90.069	89.239	89.336
PK	9.562	9.491	9.417	9.363	9.298	9.253	9.236
Ž	4.485	4.457	4.426	4.408	4.407	4.393	4.372
M	5.077	5.034	4.991	4.955	4.891	4.860	4.864
NK	132.325	131.388	130.730	130.117	129.513	129.035	129.175
Ž	73.207	72.862	72.581	72.389	72.182	71.970	71.814
M	59.118	58.526	58.194	57.728	57.331	57.056	57.361

*VSS — Univerzitetska kvalifikacija; *VŠS — Dvogodišnji fakultet; *SSS — Srednja stručna sprema; *VKV i KV — Visoko kvalifikovani i kvalifikovani radnici; *PK — Polukvalifikovani radnici; *NK — Nekvalifikovani radnici.

¹ Podaci su dobiveni sa zvanične stranice Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine.

Tablica 2.

Registrovana nezaposlenost po kvalifikacionoj strukturi u 2018. godini²

2018.						
	I	II	III	IV	V	VI
Ukupno	475.541	472.957	466.330	458.355	450.067	448.071
Ž	257.237	256.064	253.707	251.206	248.091	247.641
M	218.304	216.893	212.623	207.149	201.976	200.430
VSS	39.513	38.821	38.094	37.333	36.692	36.656
Ž	27.072	26.592	26.116	25.558	25.170	25.284
M	12.441	12.229	11.978	11.775	11.522	11.372
VŠS	6.884	6.829	6.791	6.682	6.561	6.455
Ž	4.352	4.316	4.288	4.227	4.160	4.107
M	2.532	2.513	2.503	2.455	2.401	2.348
SSS	133.019	132.212	130.067	127.564	124.755	125.596
Ž	81.721	81.333	80.382	79.366	78.064	78.587
M	51.298	50.879	49.685	48.198	46.691	47.000
VKV i KV	157.732	157.011	154.502	151.329	148.076	146.881
Ž	68.053	67.879	67.323	66.755	65.852	65.437
M	89.670	89.132	87.179	84.574	82.224	81.444
PK	9.194	9.144	9.058	8.927	8.820	8.731
Ž	4.348	4.348	4.323	4.291	4.261	4.208
M	4.846	4.796	4.735	4.636	4.559	4.523
NK	129.199	128.940	127.818	126.520	125.163	123.752
Ž	71.691	71.596	71.275	70.009	70.584	70.018
M	57.508	57.334	56.543	55.551	54.579	53.734

*VSS — Univerzitetska kvalifikacija; *VŠS — Dvogodišnji fakultet; *SSS — Srednja stručna sprema; *VKV i KV — Visoko kvalifikovani i kvalifikovani radnici; *PK — Polukvalifikovani radnici; *NK — Nekvalifikovani radnici.

Kao što je vidljivo u Tablici 1., najveći broj nezaposlenih osoba je sa VKV i KV kvalifikacijom 146.881 a najmanji broj je sa VŠS kvalifikacijom 6.455. Primjetan je broj nezaposlenih sa VSS kvalifikacijom 36.656 (u ovaj broj su uključeni doktori nauka i magistri).

Kao što je već napomenuto, zabilježen je manji broj nezaposlenih u junu 2018, a iz Tablice 1. i 2. je vidljivo da broj opada u većini kvalifikacija. Mogući razlog za to je, najlogičniji, da je povećana zaposlenost u periodu od jedne godine. Drugi razlog za trend opadanja

² Podaci su dobiveni sa zvanične stranice Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine.

broja nezaposlenih osoba je masovno iseljavanje stanovništva. Ako se oslonimo na podatke Unije za održivi povratak i integracije u BiH, Bosnu i Hercegovinu je od januara 2017. do oktobra 2017. godine napustilo ukupno 35.377 osoba (što daje cifru od ukupno 151.101 osoba koje su napustile zemlju od 2013. godine)³. Razlog zašto se ovo može odraziti na statistike nezaposlenosti je taj da ljudi napuštaju BiH uglavnom u potrazi za poslom u drugim državama. Uprkos trendu sve većeg iseljavanja, broj nezaposlenih osoba (448.071) u odnosu na ukupan broj stanovnika prema popisu iz 2013⁴ (3.791.622) je i više nego alarmantan. Potrebno je dodati da se zvanična statistika dobiva iz podataka Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine tj. nezaposlena osoba je svaka osoba koja ispunjava zakonom propisane uslove i prijavljena je u nekom od Zavoda za zapošljavanje, jer postoji mogućnost da je osoba prijavljena u Zavodu za zapošljavanje ali da radi (npr. rad na crno, honorarni rad, *freelance* rad preko interneta itd.) pa zvanična statistika može dati nedovoljno tačnu sliku stvarnog stanja. Isto tako postoji mogućnost da neke od nezaposlenih osoba nisu prijavljene na biro za zapošljavanje.

Na osnovu navedenog, jasno je da postoji potreba za sistematskim pristupom rješavanju problema nezaposlenosti u koji se trebaju uključiti sve relevantne državne ustanove i stručnjaci. Ovim radom pokušano je da se doprinese jednom takvom (organizovanom) sistemu iz perspektive psihologije kao nauke, i psihologa kao stručnjaka.

Fizičke i psihološke posljedice nezaposlenosti

Osim evidentnih posljedica nezaposlenosti kao što je gubitak dostojanstva, nemogućnosti ostvarivanja statusa, nemogućnosti privređivanja i osamostaljenja — većina istraživanja pokazuje pozitivnu povezanost između dužine nezaposlenosti i lošeg zdravlja (npr. Feather, N. T., & Barber, J. G., 1983; McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinacki, A. J., 2005). Međutim, neki istraživači pominju i pozitivne efekte kratkotrajne nezaposlenosti (npr. Reine, I., Novo, M., & Hammarström, A., 2004), jer je osobe percipiraju kao „bolovanje“. Prema krivolinijskoj teoriji (Jackson, P. R., & Warr, P. B., 1984) početak negativnih efekata počinje oko šestog mjeseca nezaposlenosti, dok drugi istraživači (Winnefield & Tiggemann,

³ Cjelokupni tekst je dostupan na <http://www.uzopibih.com.ba/2015-06-21.html> 18.09.2018 5:24 PM

⁴ Podaci su dostupni na zvaničnoj stranici Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine.

1990 prema Majstorović, 2011) sugeriraju da zdravlje ostaje konstantno do devet mjeseci, te nakon tog perioda počinje opadati. U svakom slučaju, istraživači i teoretičari su saglasni da produžena nezaposlenost ima negativne posljedice po fizičko zdravlje osobe.

U istraživanjima psiholoških posljedica nezaposlenosti često se koristi konstrukt „psihološko zdravlje“ koje obuhvata niz afektivnih, kognitivnih i ponašajnih procesa. Osoba koja ima loše psihološko zdravlje karakterizirana je anksioznošću, depresivnošću, niskim moralom, niskim samopoštovanjem, niskim osjećajem autonomije, nesposobnošću suočavanja sa životnim problemima i opštim nezadovoljstvom. (Jackson, P. R., & Warr, P. B., 1984).

Predstavljena su, ukratko, tri modela koja objašnjavaju nepovoljne psihološke posljedice na zdravlje nezaposlenih osoba.

Model latentne deprivacije (Jahoda, M. 1981 prema Creed, P. A., Muller, J., & Marchin, M. A., 2001) prema kojem se smatra da gubitak posla dovodi do negativnih posljedica jer izostaje niz manifestnih i latentnih funkcija posla za pojedinca. Manifestna funkcija posla jest zarađivanje novca koji osigurava egzistenciju. Toj funkciji Jahoda posvećuje malo pažnje. Prema Jahodi, primarna funkcija posla jest ona koja proizilazi iz njegovih latentnih funkcija. Ona navodi pet latentnih funkcija koje zaposlenje omogućuje: vremenska struktura dana, socijalni kontakti izvan uže obitelji, osjećaj svrsishodnosti odnosno društvene korisnosti, status i identitet, te povećana aktivnost. Nezaposlena osoba je pod rizikom, ukoliko ne uspije pronaći neki drugi izvor, da joj je pristup ovim funkcijama otežan, ako ne i onemogućen. Zbog toga se ova teorija još naziva deprivacijskom teorijom. Prema ovom modelu bilo kakav posao bolji od nezaposlenosti. Istraživanja samo djelomično podupiru ove pretpostavke. Na primjer istraživanje (Creed, P. A., Muller, J., & Marchin, M. A., 2001) većinom podupire Jahodine pretpostavke, ali je dopunjuju nalazom da nije svaka zaposlenost dobra. Naime, zaposlene osobe koje su nezadovoljne sa svojim trenutnim poslom imaju lošije rezultate na mjerama psihološke dobrobiti od zaposlenih osoba koje su zadovoljne sa svojim poslom. Također se pokazalo da su nezadovoljne zaposlene osobe u mjerama psihološke dobrobiti sličnije nezaposlenim osobama, nego zadovoljnim zaposlenima. Njihov nalaz je u skladu sa istraživanjem Winefield et al., (1990) prema (Creed, P. A., Muller, J., & Marchin, M. A., 2001).

Važnosti zadovoljstva poslom razmatrana je i u nastavku rada.

Drugo objašnjenje nepovoljnih posljedica nezaposlenosti je sadržano u teoriji ograničenog djelovanja ili tzv. aktivni pristup (Fryer, D., & Payne, R., 1986). Ova teorija se javlja kao reakcija na prethodnu (Jahodinu) teoriju. Prema ovom pristupu ljudi su intrinzično motivirani da aktivno oblikuju svoju okolinu. Nepovoljno djelovanje nezaposlenosti objašnjava se gubitkom osjećaja kontrole nad životom. Nezaposleni se suočavaju s financijskim poteškoćama, a nedostatak novca je izvor problema i u drugim aspektima života (npr. u održavanju odnosa s drugim ljudima). Nedostatak novca ograničava slobodu izbora i najosnovnije potrebe, poput kupovine hrane i odjeće. Nezaposlenost je psihološki destruktivna jer onemogućava i obeshrabljuje ljude u njihovom djelovanju. Tako je planiranje budućnosti onemogućeno zbog nedostatka materijalnih resursa. Ukoliko čovjek ne zna koliko će takvo stanje trajati, to dovodi do neizvjesnosti koja još više pogoršava situaciju. Međutim, ako se nezaposlenoj osobi osiguraju sredstva i određena razina društvene kontrole, to će stvoriti uvjete za daljnje zalaganje i smanjenje psihičke uznemirenosti. Istraživanje (Ullah, 1990) pokazuje da postoji jača povezanost psihološkog stanja sa subjektivnim financijskim brigama, nego s objektivnim financijskim stanjem. Taj nam podatak govori da loše financijsko stanje pridonosi pogoršanju psihološke dobrobiti samo ako osoba doživljava da mu to nije dovoljno kako bi zadovoljio svoje potrebe i želje.

U nastavku rada obraćena je pažnja i na koncept traženja financijske pomoći nezaposlene osobe od prijatelja i bližnjih i kakav efekat može imati na traženje posla.

Warr (1983) prema (Ezzy, 1993), objedinjuje prethodne dvije teorije. On navodi devet okolinskih faktora čija prisutnost doprinosi psihološkoj dobrobiti pojedinca. To su: mogućnost kontrole, mogućnost upotrebe vještina, ciljevi i izazovi koje pred nas postavlja okolina, raznolikost i dinamičnost, jasnoća okoline, dostupnost novca, fizička sigurnost, socijalni kontakti, te položaj u društvu. Warrova teorija se još naziva i vitaminski model, jer on koristi analogiju vitamina i zdravlja. Vitamini doprinose zdravlju do određene razine, nakon koje njihovo daljnje uzimanje nema nikakvog učinka. S druge strane neki vitamini mogu čak, u slučaju povećane razine, dovesti do loših posljedica na zdravlje. Tako utiču i karakteristike čovjekove okoline; u određenoj okolini doprinose psihičkom zdravlju, ali ako su previše izražene mogu dovesti do poteškoća. Prema Warru (1983) jedino tri faktora nemaju loš uticaj bez obzira na (veću) količinu, a to su novac, fizička sigurnost i status.

Na osnovu teorija i istraživanja nedvojbeno je utvrđena povezanost između nezaposlenosti i nepovoljnog psihološkog stanja. Kao što se može vidjeti, uspostavljanje teorija i veliki broj istraživanja odvijao se krajem osamdesetih i početkom devedesetih godina prošlog stoljeća, u ovom dijelu dat je osvrt na teorije koje obuhvataju gotovo sve pretpostavljene faktore koji doprinose nepovoljnom psihološkom stanju kada je u pitanju nezaposlenost a koje u obzir uzimaju istraživanja koja su uslijedila (npr. De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. , 1998; Johnson, A. M., & Jackson, P. R., 2012; Paul, K. I., & Moser, K., 2006).

Istraživanja procesa traženja posla

Osim istraživanja posljedica nezaposlenosti na fizičko i psihološko zdravlje, veliki broj istraživanja procesa traženja posla također se pojavljuju osamdesetih i devedesetih godina XX stoljeća. Dio istraživanja se odnosio na povezanost između *ponašanja vezanih za tražnje posla* i davanja otkaza (npr. Blau, 1993; Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A., 1994; Kirschenbaum, A., & Weisberg, J., 1994; Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Millsap, R. E., 1992), gubitka posla i ponovnog zapošljavanja (npr. Kanfer, R., & Hulin, C. L., 1985; Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S., 1993; Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J., 1996) i na treninge traženja posla (npr. Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M., 1989; Eden, D., & Aviram, A., 1993; (Vinokur, A. D., Van Ryn, M., Gramlich, E. M., & Price, R. H., 1991).

Sva pomenuta istraživanja u prethodnom pasusu se dijelom ili u potpunosti odnose na proces traženja posla.

Razlog za (ne)mogućnost pronalaska posla moguće je pronaći u okolinskim faktorima (npr. stanje na tržištu rada, razvijenost ekonomije, dostupnost poslova i sl.), kao i u nekim demografskim karakteristikama osobe koja traži posao. Na primjer Šverko, B., Galešić, M., & Maslić Seršić, D., (2004) izvještavaju da je trajanje nezaposlenosti u Hrvatskoj značajno povezano sa dobi, obrazovanjem, bračnim statusom i radnim iskustvom. U nedostatku sličnih istraživanja na našem području, moguće se osloniti na ove podatke i pretpostaviti da je slična situacija i u BiH s obzirom da se radi o sličnom geografskom i kulturološkom području. Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J., (1996) su proveli nekoliko studija u kojima su kombinovani demografske, lične i situacijske varijable bazirane na modelu traženja posla,

koji su predložili Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J., (1987), u koherentan okvir kako bi predvidjeli ponašanje onih koji potražuju posao (nove osobe na tržištu i osobe koje traže ponovno zaposlenje). Oni su pronašli da su savjesnost i podrška (osobama koje traže posao) pozitivno diprinosile predviđanju ponašanja onih koji traže posao, te da dob i podrška aplikantu predviđaju ponovno zapošljavanje.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M., (2001) su koristeći teoriju samo-regulacije i motivacije opisali traženje posla kao svrshodan, voljan, samoregulirajući i dinamičan obrazac aktivnosti sa ciljem pronalaska posla.

Individualne razlike zauzimaju veliko mjesto u literaturi kao prediktori ponašanja osoba koje traže posao i ishodima potrage za poslom (npr. Ellis, R. A., & Taylor, M. S., 1983; Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W., 1989). Saks, A. M., & Ashforth, B. E., (1999), su istraživali tri psihološke varijable relevantne za proces traženja posla: samopoštovanje, percepcija samoefikasnosti pri traženju posla, i percepcija kontrole nad ishodom potražnje posla. Pronašao je da je percepcija samoefikasnosti pri traženju posla značajno povezana sa varijablama: *ponašanja vezana za traženje posla*, (prema Soelbergovom modelu, taj se proces konceptijski sastoji od dvije faze: prva je faza *planiranje* traženja posla koju možemo nazvati pripremnom fazom, a druga faza je traženje posla i odluka, koja predstavlja *aktivnu* fazu i uključuje javljanje na konkurse i uopšteno kontaktiranje poslodavaca (Power, D. J., & Aldag, R. J., 1985); *učestalost traženja posla* (intezitet); i *poslovni status*. Njegov nalaz se poklapa sa nalazima drugih istraživača da je percepcija samoefikasnosti važan prediktor ponašanja vezanih za traženje posla i ishoda traženja posla (Eden, D., & Aviram, A. , 1993; (Kanfer, R., & Hulin, C. L., 1985); Schmit i et al., 1993, prema Saks 1999).

Upravo su individualne razlike u psihološkim konstruktima okosnica ovog rada. Neki od konstrukata su već pomenuti (npr. percepcija samoefikasnosti i psihološko blagostanje) a ostale će biti objašnjivi u nastavku rada kao i njihova relevantnost za proces traženja posla.

Percepcija samoefikasnosti

Iako je već bilo pomena konstrukta percepcije samoefikasnosti u prethodnom dijelu, ovdje je detaljnije opisan konstrukt i istraživanja s obzirom da je u ovom radu glavna varijabla upravo percepcija samoefikasnosti. Postoji nekoliko definicija ovog konstrukta (koji su u osnovi

identični) a biće iskorištena definicija koju su dali Stajkovic, A. D., & Luthans, F., (1998) koji kažu da je samoeфикаsnost uvjerenost u uspješno izvršavanje zadatka ili postizanja cilja. Drugu definiciju daje autor ovog konstrukta (Bandura, A., & Wessels, S., 1997) prema kome se samoeфикаsnost odnosi na uvjerenje pojedinca u (uspješno) poduzimanje mjera koje su važne u procesu traženja posla. Uvjerenje u nivo samoeфикаsnosti može utjecati na izbor aktivnosti, pripremu aktivnosti, napor uložen tokom izvođenja kao i na oblike emocionalnih reakcija (Bandura, 1982).

Kanfer, R., & Hulin, C. L., (1985) izvještavaju da je percepcija samoeфикаsnosti osobe koja traži posao povezana pozitivno sa njegovim ponašanjem, a osobe koje su pronašle novo zaposlenje 4 sedmice nakon gubitka posla imali su veću percepciju samoeфикаsnosti u odnosu na osobe koje su ostale nezaposlene. Eden, D., & Aviram, A., (1993) izvještavaju da je bazični nivo generalne samoeфикаsnosti među nezaposlenim aplikantima pozitivno povezan sa ponašanjima aplikanta i ponovnim zaposlenjem.

Osobe koje traže posao sa većim nivoom samoeфикаsnosti su uvjereniji da posjeduju potrebne vještine i sposobnosti da budu uspješni na budućem poslu te su uvjereni da će biti [ponovno] zaposleni (Lim, V. K., & Loo, G. L., 2003).

Na osnovu prethodnih argumenata, jasno je da percepcija samoeфикаsnosti igra važnu ulogu u procesu traženja posla te da osobi koja posjeduje viši nivo samoeфикаsnosti može pomoći u tom procesu. U tom smislu bilo bi logično razmisliti o načinima da se samoeфикаsnost potakne i razvije kod osoba koje traže posao ili će tražiti posao (u smislu preventivne mjere). O načinima da se to postigne biće riječi u nastavku. Ispod su ukratko objašnjeni ostali psihološki konstrukti uključeni u ovo istraživanje i racionala koja stoji iza toga da se o njima razmatra u kontekstu procesa traženja posla.

Nada

Psihološka varijabla nada se odnosi na sposobnost osobe da pronađe načine u postizanju željenog cilja te da sebe motiviše u aktivnom razmišljanju kako iskoristiti pronađene načine (Synder, Rand & Sigmon, 2002 prema Chen, D. J., & Lim, V. K., 2012). Istraživanja objašnjavaju da se nada sastoji od razmišljanja o načinu, aktivnog razmišljanja i kombinacije ovoga dvoga (Synder et al. 2002, prema Chen, 2012). Razmišljanje o putu se odnosi na

percipiranu sposobnost da se izrade planovi ili načini kako bi se postigao cilj, a aktivno razmišljanje se odnosi na sposobnost da se pokrene akcija prema željenom cilju kroz motivaciju i usmjerenost. Prevedeno u okvir procesa traženja posla, osoba koja traži posao, a ima viši nivo nade, biće motivisana da traži i pronalazi nove načine ka zaposlenju. Energija i resursi koji proizađu iz traženja novih načina (za traženje posla) zauzvrat kreiraju osjećaj kontrole i osjećaj sposobnosti koji podižu motivaciju i usmjeravaju ka zaposlenju (Chen, D. J., & Lim, V. K., 2012).

Optimizam

Optimisti su ljudi koji stvaraju interne i stabilne atribucije u vezi pozitivnih događaja a negativne događaje (npr. nemogućnost pronalaska posla) pripisuju vanjskim, privremenim i za situaciju specifičnim faktorima (Seligman, 1998 prema Chen et al., 2012). Optimizam je povezan sa pozitivnim pogledom na budućnost i tendencijom osobe da smatra da ima pozitivne događaje pod kontrolom (Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2007). Optimistične osobe koje ne mogu pronaći posao će pripisati to vanjskim i privremenim faktorima a ne nedostatku zapošljivosti. Ovakav pozitivan način razmišljanja dozvoljava tražiocima za poslom da nastave vjerovati da su zapošljivi i da je njihovo buduće zaposlenje pod njihovom kontrolom (Chen, et al., 2012).

Otpornost

Otpornost se odnosi na kapacitet osobe da se odupre nepovoljnim događajima, konfliktima, neuspjesima ili čak pozitivnim ishodima (Luthans, et al., 2007). Otpornost se odnosi na psihološku snagu pojedinca da ne odustane uproks nepovoljnim događajima. Osobe koje traže posao i imaju visoku otpornost mogu da se 'zalijepe' i da iskuse istrajnost u traženju posla. Uprkos nepovoljnim događajima u procesu traženja posla (npr. odbijanje aplikacije, ne prolazak u uži krug kandidata i dr.) osobe sa visokim nivoom otpornosti nastavljaju da vjeruju da su zapošljivi i ustraju u naporima da sebi osiguraju posao.

Psihološki kapital

Iako je razumno pretpostaviti da svaki od prethodno pobrojanih konstrukata (percepcija samoeфикаsnosti, nada, optimizam i otpornost) može imati nezavisan efekat na proces traženja

posla, bitno je napomenuti da neka istraživanja sugeriraju da oni utječu sinergično na ishod procesa i da ih je bolje predstaviti konstruktom višeg reda (Luthans, et al., 2007). Taj konstrukt višeg reda je nazvan *psihološki kapital*. Prema Chen et al., (2012) otpušteni radnici koji imaju veći nivo psihološkog kapitala će vjerovatnije biti uvjereniji u svoje vještine i sposobnosti da budu uspješni na novom poslu, držaće optimističan pogled u vezi šansi za zaposlenje i biće sposobniji da pronađu načine i da postignu ciljeve te će biti otporniji na odustajanje. S druge strane, osobe koje imaju manji nivo psihološkog kapitala će vjerovatnije biti pesimistični, neuvjereni u svoje vještine i sposobnosti, biti onemogućeni da usmjere energiju prema cilju zaposlenja te će biti manje otporni na odsutajanje.

Zbog prirode ovog istraživanja koje je fokusirano na varijablu percepcija samoefikasnosti, uzorka, i metodološke postavke nećemo razmatrati predloženi konstrukt višeg reda. Međutim, zbog ove sugestije uvrštene su i ostale tri facete psihološkog kapitala u bateriju testova te je ispitan i izvješten utjecaj treninga aktivnog traženja posla i na te varijable.

Trening aktivnog traženja posla

Pretpostavljeno je da je način povećanja percepcije samoefikasnosti pri traženju posla trening, odnosno obučavanje i uvježbavanje osoba tehnikama pronalaženja poslodavca, pisanja biografija, ponašanja na intervjuima za posao i dr. Uz istovremeno davanje podrške, objašnjavanje procesa koji su u pozadini traženja posla te cijepljenje protiv odustajanja.

Primjer za intervencije traženja posla je članstvo u klubovima tražilaca posla koji se provodi u nekim zemljama. Klubovi za traženje posla su strukturirani grupni programi u kojima se naglasak stavlja na motivaciju, održavanje aktivnog traženja posla kao i razne oblike pripreme za svaki aspekt traženja posla od prikupljanja informacija o poslu do razgovora za posao.

Jedan od obećavajućih programa aktivnog traženja posla je MPRC Job Search Program koji je razvijen na Mičigenskom centru za istraživanje prevencije. Trening je razvijen kao preventivna intervencije za osobe koje traže posao kako bi im bilo omogućeno da pronađu posao i kako bi se prevenirale negativne posljedice. Najveća snaga ovog programa, u poređenju sa drugim programima, je dobra teorijska utemeljenost i dokumentovanost u detalje (Curran. 1992 prema Vuori, J., & Vinokur, A. D., 2005).

MPRC program se temelji na učenju socijalnih vještina i aktivnog učenja motivaciji te podršci da se zamjeni uloga od pasivnog nezaposlenika do aktivnog tražioca posla (Caplan, Vinokur, Price, 1997 prema Vuori et al., 2005). Cilj programa je da ojača samoeфикаsnost u traženju posla i da prevenira odustajanje. Pojačavanjem samoeфикаsnosti i prevencijom odustajanja očekuje se da će doći do porasta samosvjesnosti, kao i motivacije i inteziteta ponašanja vezanih za traženje posla, i posljedično, do veće eфикаsnosti učesnika (Bandura, 1982), što će dovesti do većeg broja zapošljavanja (Eden, D., & Aviram, A., 1993; Vuori, J., & Vesalainen, J., 1999).

Pozitivni utjecaji MPRC programa na zaposlenje i mentalno zdravlje kod nedavno nezaposlenih radnika je dokumentovano u dvije eksperimentalne studije u Sjedinjenim Američkim Državama (Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M., 1989) i (Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y., 1995). Učesnici programa su u značajnoj mjeri uspjevali pronaći novo zaposlenje, značajno je povećan kvalitet zaposlenja i značajno je smanjen broj depresivnih simptoma u follow-up studijama (i nakon 6 mjeseci i nakon 2 godine).

Intervencija u ovom istraživanju je upravo bazirana na prethodno opisanom MPRC programu aktivnog traženja posla uz određene izmjene. U sljedećem dijelu su detaljnije objašnjene predložene izmjene i rezon koji stoji iza tih promjena.

JOBS17 grupni metod: teorija i praksa

Naziv ovog programa je JOBS17, koji je baziran, pored MPRC programa aktivnog traženja posla, i na *School-to-Work* programu⁵ (Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E., 2007). S obzirom da je MPRC program razvijen kao podrška nedavno otpuštenim radnicima, *School-to-Work* program je prilagođen mladim osobama koji prvi put traže posao, odnosno prelaze iz školski klupa na posao. Obe metode primjenjuju teorije socijalnog i aktivnog učenja i fokusiraju se na povećanje vjerovanja o samoeфикаsnosti i cijepljenju protiv odustajanja tokom tranzicije na poslovni život (Vuori, J., & Vinokur, A. D., 2005; Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E., 2007). Napokon, JOBS17 predstavlja našu blagu transformaciju ova dva programa i opisan

⁵ Važno je napomenuti da je i ovaj program, provoden u Finskoj, također baziran na MPRC JOBS programu. Program je imao pozitivne efekte i na zaposlenje i na kvalitet posla nakon desetomjesečnog praćenja. Metod je pomogao učesnicima da pronađu posao koji odgovara njihovom novou obrazovanju kao i da postignu karijerne ciljeve (Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E., 2007).

je kao trening koji se provodi u pet termina (ukupnog trajanja deset sati) sa visoko struktuiranim programom. Metodologija ovog programa je opisana kasnije u radu.

Kao i u pomenutim programima (MPRC JOBS i School-toWork) cilj je da se kroz učenje socijalnih vještina, motivacije i uz podršku ojača samoefikasnost u traženju posla i cijepi protiv povlačenja. Očekuje se da će pojačavanje samoefikasnosti i cijepljenje protiv odustajanja dovesti do porasta samosvjesnosti, kao i motivacije te da će to posljedično dovesti do većeg inteziteta traženja posla, i posljedično, do veće efektivnosti učesnika (Bandura, 1982) u procesu traženja posla jednom kada izađu na tržište rada — što će na kraju dovesti do većeg broja zapošljavanja kod učesnika koji su prošli program u odnosu na one koji nisu (Eden, D., & Aviram, A. , 1993; Vuori, J., & Vesalainen, J., 1999).

Bitno je napomenuti da ovaj rad, zbog metodološke postavke, ne daje informacije o ishodima traženja posla kod učesnika. To je detaljnije objašnjeno u dijelu koji se odnosi na prijedloge za daljna istraživanja. Dodatno, o pretpostavljenim (teorijskim) mehanizmima utjecaja percepcije samoefikasnosti (i drugih relevantnih varijabli) na stvarno ponašanje osoba raspravljeno je u nastavku uvodnog dijela.

Kada su u pitanju promjene koje su napravljene u (JOBS17) programu korištenom u ovom istraživanju u odnosu na originalne programe bitno je naglasiti da je većina promjena minorna, odnosno — nastojalo se da bude zadržana osnovna forma originalnog programa kako bi se moglo smatrati da su procesi u pozadini promjena u mjerenim varijablama identični (ili uglavnom identični) između ova dva programa. Na prvom mjestu izmjenjen je termin „ponovno traženje posla“ u „buduće traženje posla“ kroz čitav program. Drugo, kako određeni dijelovi programa zahtjevaju od učenika da se oslone na prethodno radno iskustvo to je izmjenjeno na način da se učesnici u ovom programu oslone na volontersko iskustvo ili (kad to nije moguće) da se zamisle u radnoj organizaciji. Treće, kada su u pitanju „izvori posla“ (npr. na koji način tražioc posla može doći do informacija o otvorenim pozicijama i raspitati se o uslovima u organizaciji i potrebnim vještinama za obavljanje određenog posla) dodali smo internet stranice (npr. stranice kompanije od interesa; stranice regrutacijskih agencija) i društvene/socijalne mreže (npr. LinkedIn). Četvrto, način na koji treneri predstavljaju ideje i primjere iz programa (kao i ti primjeri) prilagođeni su uzorku tj. studentskoj populaciji. Peto, MPRC Jobs program je zamišljen kao petodnevni, intezivni program koji se odvija u toku

jedne sedmice. Zbog karakteristike uzorka (jer su u pitanju studenti koji imaju obaveze na fakultetu) ovaj program se provodio jednom sedmično kroz pet sedmica.

Kao što je vidljivo iz prethodnih informacija, većina promjena programa se uglavnom odnosi na nastojanje da program bude prilagođen vremenu (jer je originalni program razvijen početkom devedesetih prošlog stoljeća kad npr. nisu bile popularne/dostupne internet stranice ili socijalne mreže) i uzorku u ovom istraživanju (od osoba koje su ostale bez posla do osoba koje će tek tražiti posao).

S obzirom da se predloženi metod bazira na MPRC JOBS metodu moguće je definisati pet osnovnih komponenti na kojima počiva efikasnost JOBS17 metoda.

Prva komponenta je *trening vještina traženja posla* (Price, R. H., Friedland, D. S., Choi, J. N., & Caplan, R. D. 1998 prema Koivisto et al., 2007), što znači da su na radionici učesnici ohrabrivani da definišu i uvježbavaju vještine traženja posla u sigurnom i podržavajućem okruženju.

Druga komponenta je *aktivna metoda učenja i podučavanja* (Price et al., 1998 prema Koivisto 2007). Treneri su koristili tehnike aktivnog učenja u podučavanju vještina traženja posla. Umjesto predavanja treneri koriste znanje i vještine traženja posla koje učesnici već imaju kao dio procesa učenja, što je ostvareno kroz velike i male grupne diskusije, igranjem uloga i drugim aktivnostima. Tokom radionica, učesnici su samostalno kontrolisali proces učenja. Glavna uloga trenera je da promatraju, aktiviraju i podržavaju grupu i da vode učesnike prema željenim zaključcima u vježbama.

Podržavajuća atmosfera na učenje (Price et al., 1998 prema Koivisto 2007) je treća komponenta. Treneri su radili na tome da kreiraju pozitivno okruženje za učenje, što omogućuje učesnicima da se podržavaju i uče jedni od drugih. Ovo se dešava kroz modeliranje i jačanje podržavajućeg ponašanja u grupama. Principi socijalnog učenja (Bandura, A., 2001) su najprimjenjiviji kroz igranje uloga, gdje ili trener ili učesnik služi kao ključan model u fazama intervjua za posao. Socijalno učenje je podržano (1) izgradnjom i održavanjem povjerenja u trenere, u druge učesnike i svrhom koju ima grupni proces te (2) davanjem tačno određene, pravovremene i objašnjene socijalne podrške ili povratne informacije učesnicima grupe za njihovo učešće.

U karijernom savjetovanju važno je naglasiti da korišćenje efektivnog upravljanja karijerom neće uvijek dovesti od željenih rezultata. Neuspješno traženje posla će prije ili kasnije rezultirati stresom, posebno među mladim ljudima koji imaju snažno određenu životnu motivaciju i osjećaju pritisak da ostvare poslovni identitet (McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinacki, A. J., 2005). Prema četvrtoj osnovnoj komponenti, *cijepljenje protiv odustajanja* (Price et al., 1998 prema Koivisto 2007), učesnici su podučeni procesima rješavanja problema, gdje su naučili da se nose sa stresom povezanim sa traženjem posla. Svrha toga je je da podrži upravljanje karijerom. Cijepljenje protiv odustajanje je postgnuto kao proces gdje grupa (a) identificira moguće trenutke u kojima se javlja potreba za odustajanjem i identificiranjem prepreka; (b) stvaranjem rješenja kako bi se otklonile prepreke i oduprijele odustajanju; i (c) uvježbavanje da se prevaziđu prepreke i potreba za odustajanjem.

Konačno, implementacija grupnog modela zahtjeva dobro poznavanje osnovnih komponenti i tehnika podučavanja. S toga su *uvježbani treneri* (Price et al., 1998 prema Koivisto 2007) peta osnovna komponenta metode. Treneri su uvježbani da izgrade povjerenje i da rade zajedno u paru kako bi podržali grupne procese i poboljšali učenje vještina traženja posla.

Opravdanost uzorka

S obzirom da se ovaj uzorak sastoji od studenata koji su na prvoj godinu master studija potrebno je detaljnije objasniti rezon iza biranja takvog uzorka. Kao što je već pomenuto, prema zvaničnoj statistici u BiH ukupan broj nezaposlenih osoba sa VSS je 36.656 što je svakako upadljiva brojka, ali i mnogo manja u poređenju sa brojkom nezaposlenih osoba sa VKV i KV kvalifikacijom kojih je 146.881 ili osoba sa SSS spremom kojih je 125.596⁶. Vjerovatno bi bilo razumljivije primjeniti program i nad uzorkom koji je formiran od osoba najkritičnijih po zaposlenje. Međutim zbog nedostupnosti takvog jednog uzorka u trenutku istraživanja, program je primjenjen samo nad osobama koje su u procesu sticanja VSS spreme.

⁶ Svi podaci se odnose na izvještaj Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine iz juna 2018., i dostupni su na zvaničnoj stranici agencije.

Istraživanje (Gangl, M., 2002) pokazuje da je u većini zapadnih država došlo do strukturalnih promjena na tržištu rada te je tranzicija iz školskih klupa na radno mjesto dodatno otežana. Obrazovanje ne garantuje diplomiranim studentima bilo kakvo zaposlenje, a još manje kvalitetne poslove i karijeru. Mlade osobe u današnje vrijeme pohađaju bolje obrazovanje nego starije generacije kako bi osigurale zaposlenje, što je pomjerilo tranziciju iz škole na posao u kasniju životnu fazu.

Unatoč dobrom obrazovanju, karijerni put mladih osoba je često nesigurni diskontinuitet i podrazumjeva prihvaćanje poslova koji ne odgovaraju nivou obrazovanja (Loughlin, C., & Barling, J., 1999).

Mlade osobe, nakon stečene diplome, suočavaju se sa dva izazova kad se nađu na tržištu rada: prvo, trebaju naći odgovarajući posao koji je u skladu sa njihovim obrazovanjem, ličnim potrebama i karijernim ciljevima. Drugo, nakon što pronađu posao, trebaju uspješno proći socijalizaciju na poslu u organizaciji kojoj su pristupili. Pored dobrog obrazovanja, da bi bili uspješni na tržištu rada, od mladih osoba se očekuje da budu pripremljeni da koriste efektivne strategije upravljanja karijerom (Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E., 2007).

U fazi traženja posla, efektivne strategije upravljanja karijerom uključuju npr. traženje pomoći i savjeta u vezi poslova kroz socijalne mreže, ostvarivanje veza sa poslodavcima i uspješno prezentiranje svojih snaga i vještina na intervjuu za posao (Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y., 1995),

Prema razvojnom pristupu, nošenje sa zadatkom povezanim sa tranzicijom iz škole na posao ima dugoročne efekte na upravljanje karijerom i poslovnu budućnost (Nurmi, J. E., 2004). Na primjer, pronalaženje posla u prvoj godini nakon završenog obrazovanja povećava vjerovanja vezana za postignuća ciljeva kada je u pitanju posao (Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P., 2002).

Nezaposlenost ne utječe samo na upravljanje karijerom i poslovnu budućnost već i na mentalno zdravlje, posebice što povećava psihološki stres i simptome depresije, kao što je ranije detaljnije objašnjeno. Posljedice nezaposlenosti možda su drugačiji sa mlade odrasle osobe nego li za starije: mladi nezaposlenih obično nemaju financijsku odgovornost vezanu za porodicu i mogu se lako vratiti na dalje obrazovanje i nastaviti živjeti sa roditeljima. Tako da, u poređenju sa starijim radnicim, nezaposlenost može biti manje psihološki stresno za

mlade ljude. Ipak, zbog minimalnog radnog iskustva, mladi ljudi koji stiču diplomu napuštaju školu sa nedostatkom dobro utemeljenog poslovnog identiteta i pod pritiskom su da ga uspostave. Ovaj pritisak, čini se, proizvodi dodatne poteškoće za nezaposlenu mladu osobu i može se manifestirati u pogoršanju mentalnog zdravlja (McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinacki, A. J., 2005).

Na osnovu prethodnih argumenata, vjerovatno je opravdano primjeniti program aktivnog traženja posla nad mladim osobama prije nego što izađu na tržište rada kako bi se do određene mjere pervenirale negativne posljedice procesa prelaska iz školskih klupa na posao.

Teorijska osnova promjene samoeфикаsnosti

Do sada su raspravljene i argumentovane teorije i istraživanja kada je u pitanju promjena u samoeфикаsnosti primjenom treninga aktivnog traženja posla kao i kakvu ulogu nivo procjenjene samoeфикаsnosti ima u procesu traženja posla. Nedovjbeno je, dakle, da viši nivo procjenjene samoeфикаsnosti ima pozitivan utjecaj na ishode traženja posla. U ovom dijelu preložene su dvije teorije kojima je moguće objasniti zašto povećana samoeфикаsnost može dovesti do bolje izvedbe datog ponašanja (npr. traženje posla).

Teorija planiranog ponašanja

Teorija planiranog ponašanja (Ajzen, I., 1991) je formulisana da objasni kako ciljevi i planovi upravljaju ponašanjem. Ova teorija pretpostavlja da je namjera osobe da izvede ponašanje neposredna determinanta ponašanja.

U kontekstu traženja posla, specifične namjere u odnosu na to koliko osoba *jako* planira da traži posao može predvidjeti koliko će on ili ona uložiti napora u tu aktivnost (Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y., 2006).

Prema teoriji, namjera da se izvede ponašanje je pod utjecajem stava osobe prema ponašanju, subjektivnom normom i percipiranom kontolom⁷ nad percipiranom težinom izvodivosti ponašanja. U kontekstu traženja posla, stav prema ponašanju reflektira kongnitivne i emocionalne evaluacije osobe koja traži posao prema ulaganju napora u potragu za posao. Na primjer, jedna osoba može misliti da je beskorisno ili glupo da se ulaže veliki napor u tra-

⁷ Prema (Ajzen, I., 1991) percipirana kontrola ponašanja je najviše kompatibilna sa Bandurinim (1977, 1982) konceptom percipirane samoeфикаsnosti.

ženje posla, dok druga može vjerovati da ima puno pozitivnih strana u ulaganju napora da se pronade posao. Subjektivna norma se odnosi na nivo u kojem osoba koja traži posao vjeruje da važne osobe (npr. porodica, prijatelji) očekuju od nje da uloži pojačan napor u traženje posla (Song, et al., 2006). Percipirana kontrola nad ponašanjem je operacionalizirana kao percepcija samoefikasnosti (pri traženju posla), tj. uvjerenost pojedinca u uspješnost izvođenja ponašanja (npr. Van Ryn & Vinokur, 1992).

Prema Ajzenu (1991) percipirana kontrola ponašanja ne samo da utječe na ponašanje kroz namjere, već ima i direktan efekat na ponašanje. On nudi dvije racionalne u objašnjavanju direktnog efekta percipirane kontrole nad ponašanjem: prvo, osobe sa većom percipiranom kontrolom mogu održati nivo uloženog napora i drugo, percipirana kontrola nad ponašanjem može reflektovati stvarne faktore koji sprečavaju ponašanje. U kontekstu traženja posla, niska percepcija samoefikasnosti može oslikavati realan nedostatak vještina i znanja o tome šta je potrebno i u kojoj mjeri da se pronade posao (npr. da li osoba treba posvetiti svaki dan u cjelosti traženju posla ili samo jedan sat na dan). Takav nedostatak vještine ili znanja ne mora samo utjecati na ponašanja vezana za traženje posla smanjujući namjeru nego i direktno smanjiti broj ponašanja vezanih za traženje posla (Song, et al., 2006).

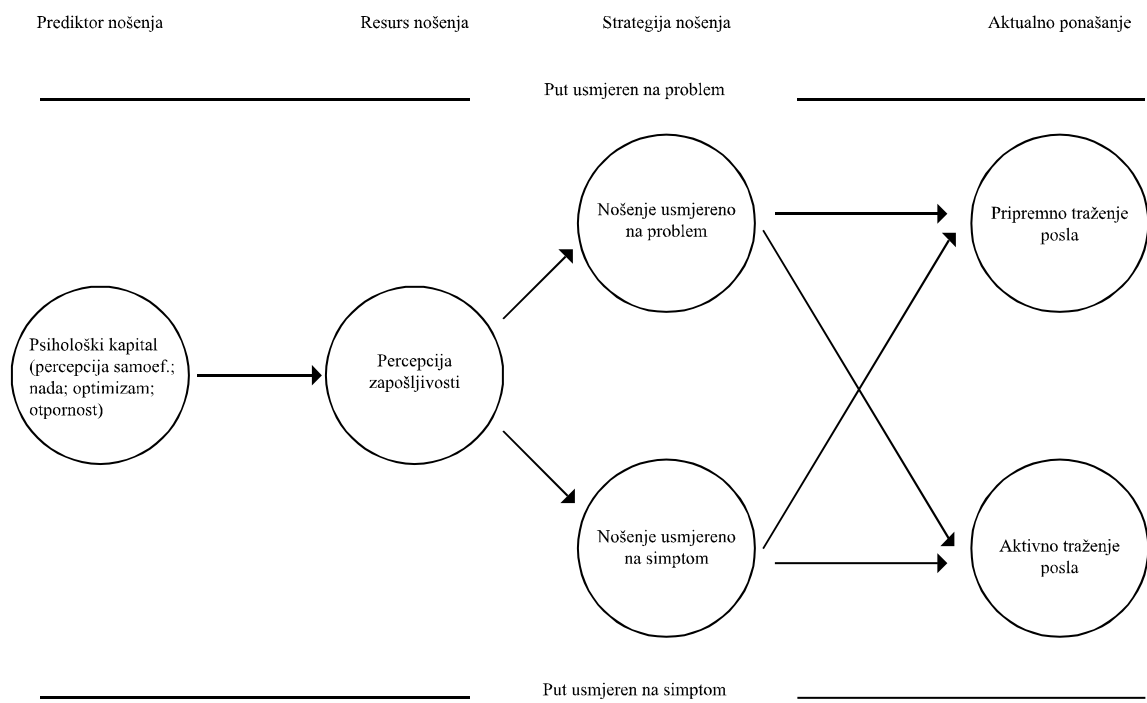
Distalno proksimalni pristup

Distalno-proksimalni pristup razumjevanju veza između psiholoških konstrukata je opširno istražen i raspravljen u socijalnoj psihologiji i istraživanjima ponašanja u organizacijama (Hoyle R., 2010 prema Chen, 2012). Ovaj pristup je naširoko primjenjen u istraživanjima povezanosti ličnosti, motivacije i ponašanja. Utvrđeno je da je ličnost distalni uzrok ponašanja dok je motivacija više proksimalni faktor. Motivacija osobe koja je u vezi sa njenim tipom ličnosti je obično medijator uticaja ličnosti na ponašanje (Hoyle R., 2010 prema Chen, 2012). Primjerice, usmjerenost na postignuće utječe na ponašanje osobe tako što je motivira da uradi nešto bolje od drugih.

Slično kako ličnost utječe na ponašanje, (Chen, 2012) pretpostavlja da bi efekti psihološkog kapitala (a kako je već napomenuto, psihološki kapital je viši konstrukt čije su poddimenzije percepcija samoefikasnosti, nada, optimizam i otpornost) na traženje posla trebali slijediti sličnu distalno proksimalnu logiku (npr. psihološki kapital može imati utjecaj

na ponašanja vezana za traženje posla na dva načina: kroz put usmjeren na rješavanje problema i put usmjeren na simptom). Pretpostavljeni model je predstavljen na Grafiku 1.

Grafik 1.
Hipotetski model utjecaja psihološkog kapitala na aktualno ponašanje (Chen, 2012.)



Prema ovom modelu facete psihološkog kapitala utječu na percipiranu zapošljivosti, i u zavisnosti od nivoa psihološkog kapitala osobe se procjenjuju više ili manje zapošljivim, u slučaju da se smatraju više zapošljivim usvojiće nošenje usmjereno na problem (*problem-focused coping*) i pratiće put (način) nošenja usmjeren na problem (*problem-focused pathway*); u slučaju da se osobe smatraju manje zapošljivim (tj. imaju manji psihološki kapital) usvojiće nošenje usmjereno na simptom (*symptom-focused coping*) i pratiće put (način) usmjeren na simptom (*symptom-focused pathway*).

Ukratko, osobe koje koriste put usmjeren na problem nastavljaju da sebe vide zapošljivim unatoč zastojsima koji se javljaju u procesu traženja posla. Ovakve osobe su motivisane

da traže pomoć kada je u pitanju traženje posla, te im tako pribavljene informacije otvaraju nove načine za traženje posla što povećava njihovu nadu u pronalazak posla (Chen. 2012).

S druge strane, put usmjeren na simptom sugerira da će se ovakve osobe manje vjerovatno uključiti u ponašanja vezana za traženje posla. Kada se suoče sa preprekama, ovakvi pojedinci bivaju podložni gubitku samopouzdanja i uvjerenosti, što povećava sumnju o mogućoj zapošljivosti. Posljedično, ovakve osobe očekuju da iskuse neuspjeha tokom traženja posla mogu percipirati mogućnost zaposlenja nedostižnim. Ovakve osobe racionaliziraju da je jednostavnije tražiti financijsku pomoć nego li se angažovati u traženju posla. Gledajući na pronalazak posla kao nešto izvan dometa, ovakve osobe izbjegavaju stresne aktivnosti koje se dešavaju pri traženju posla. (Chen, 2012).

Podršku da psihološki kapital (tj.percepcija samoeфикаsnosti, nada, optimizam i otpornost) pozitivno utječe na traženje posla kroz put usmjeren na problem ali ne i kroz put usmjeren na simptom daje Chen (2012).

Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja je ispitati percepciju samoeфикаsnosti pri traženju posla, nadu, optimizam i otpornost kod eksperimentalne i kontrolne grupe prije i nakon tretmana (radionice aktivnog traženja posla) te utvrditi da li postoji razlika prije i poslije tretmana.

Problemi istraživanja

1. Ispitati percepciju samoeфикаsnosti pri traženju posla, nadu, optimizam i otpornost u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi.
2. Ispitati razlike u samoeфикаsnosti pri traženju posla, nade, optimizma i otpornosti u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi prije i poslije tretmana.

Hipoteze istraživanja

1. Na osnovu prethodnih nalaza efekata treninga aktivnog traženja posla (npr. Caplan, R., et al., 1989) očekuje se statistički značajna razlika u nivou percepcije samoeфикаsnosti prije i poslije tretmana u eksperimentalnoj grupi, dok se u kontrolnoj grupi ne očekuje statistički značajna razlika u ovoj mjeri prije i poslije tretmana.

2. S obzirom da je percepcija samoefikasnosti prema nekim teoretičarima poddimenzija konstrukta višeg reda *psihološkog kapitala* (npr. Luthans, 2007) očekuje se statistički značajna razlika i u nivou ostale tri poddimenzije ovog konstrukta tj. nade, optimizma i otpornosti u eksperimentalnoj grupi, dok se u kontrolnoj grupi ne očekuje statistički značajna razlika u ovim mjerama.

Metodologija

Ispitanici

Eksperimentalni uzorak čini 29 studentica psihologije Filozofskog fakulteta u Sarajevu na prvoj godini master studija, prosječne dobi $M = 22.93$ ($SD = .884$). Za učešće u programu ispitanici su dobijali dodatne bodove na ocjenu u okviru kolegija Odabir i razvoj osoblja.

Kontrolni uzorak čini 25 studenata Pravnog fakulteta u Sarajevu i 2 studenta sa Filozofskog fakulteta na prvoj godini master studija, prosječne dobi $M = 23.59$ ($SD = 2.171$) $\bar{Z}=19$, $M=8$. Kroz učešće u istraživanju ispitanici su mogli osvojiti jednokratnu novčanu nagradu.

Instrumentarij

1. Sociodemografski upitnik

Sociodemografski upitnik u ovom istraživanju sadržavao je pitanja koja se odnose na dob, spol, godinu studija, odsjek i fakultet koji pohađaju te je traženo ime i prezime kako bi se podaci mogli upariti u dvije tačke mjerenja.

2. Skala percepcije samoefikasnosti na poslu/pri traženju posla

Skalu *percepcije samoefikasnosti na poslu* ($\alpha = .87$ – pretest; $\alpha = .91$ – posttest) i *skalu percepcije pri traženju posla* ($\alpha = .85$ – pretest; $\alpha = .91$ – posttest) su preuzeti iz validacijske studije ovih dvaju skala (Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M., 2010). Sastoji se od ukupno 22 čestice, s tim da se 10 odnosi na percepciju samoefikasnosti na poslu a 12 na percepciju samoefikasnosti pri traženju posla. Ispitanici su procjenjivali svoju samoefikasnost na skali od 1 do 5, gdje veći broj znači viši nivo procjenjene samoefikasnosti. Primjer čestice iz ove skale je „*[Kada se zamislite na svom budućem poslu u kojoj mjeri smatrate da*

ćete] uspješno ostvariti ciljeve koje su vam naređeni postavili (dodijelili)“ za skalu procjene samoefikasnosti na poslu; i „[Kada zamislite svoju buduću potragu za poslom u kojoj mjeri smatrate da ćete] mogući neuspjeh interpretirati kao izazov , ne kao problem.“

3. *Nada*

Korištena je skala *nade* ($\alpha = .71$ – pretest; $\alpha = .83$ – posttest) koju su razvili (Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., 1991). Skala se sastoji od 12 čestica koje mjere nivo nade kod učesnika. Skala se sastoji od dvije subskale koje su u skladu sa Snyderovim kognitivnim modelom nade: (1) Aktivnost (npr. energija usmjerena na postizanje cilja) i (2) putevi (npr. planiranje da se postignu ciljevi). Od 12 čestica, četiri formiraju subskalu aktivnosti a 4 formiraju subskalu puta. Ostale čestice su fileri. Ispitanici su procjenjivali svoju nadu na skali od 1 do 5, gdje veći broj znači viši nivo nade. Kako originalna skala mjeri globalni nivo nade kod učesnika, bilo je nužno promjeniti neke riječi da odgovaraju kontekstu studije. Bitno je napomenuti da su koeficijenti pouzdanosti ostali zadovoljavajući nakon promjene riječi. Primjer čestice za skalu nade je „*Ako u budućnosti naiđem na problem u toku potrage za poslom, mogu zamisliti više načina kako ću ga prevazići.*“ koja se odnosi na subskalu puta; i „*Moje životno iskustvo me je dobro pripremilo za proces traženja posla.*“ koja se odnosi na subskalu akcije.

Prema autorima skale moguće je formirati ukupan skor na ovoj skali (globalni nivo nade) kao i odvojene skorove na pripadajućim subskalama.

4. *Optimizam*

Korištena je revidirana skala *optimizma* ($\alpha = .73$ – pretest; $\alpha = .71$ – posttest) koju su revidirali (Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W., 1994). Skala se sastoji 10 čestica koje mjere optimizam nasuprot pesimizmu, tri čestice mjere optimizam a tri pesimizam, ostale četiri čestice služe kao fileri. Ova revidirana skala je temeljena na originalnoj skali koju su razvili Scheier & Carver, 1992 (prema Scheier et al., 1994). Ispitanici su procjenjivali nivo optimizma i pesimizma na skali od 1 do 5, gdje veći broj označava veći nivo optimizma/pesimizma. Kako originalna skala mjeri globalni nivo optimizma/pesimizma kod učesnika, bilo je nužno promjeniti neke riječi da odgovaraju kontekstu studije. Bitno je napomenuti da

su koeficijenti pouzdanosti ostali zadovoljavajući nakon promjene riječi. Primjer čestice za ovu skalu je „*Kada, u budućnosti, stvari postanu nesigurne u mojoj potrazi za poslom, očekujem da će sve ispasti dobro.*“ koja se odnosi na optimizam i; „*Ako nešto može krenuti naopako tokom moje buduće potrage za poslom, krenuće.*“ koja se odnosi na pesimizam.

Prema autorima skale moguće je formirati ukupne skorove na optimizmu i pesimizmu kao i ukupan skor optimizma na način da čestice koje se odnose na pesimizam budu obrnuto kodirane.

5. *Otpornost*

Skalu *otpornosti* ($\alpha = .66$ – pretest; $\alpha = .74$ – posttest) preuzeli smo iz istraživanja psihološkog kapitala (Chen, et al., 2012). Skala se sastoji od šest čestica koje mjere otpornost (rezilijenciju). Ispitanici su procjenjivali svoju otpornost na skali od 1 do 5, gdje veći broj označava viši nivo otpornosti. Kako originalna skala mjeri globalni nivo otpornosti kod učesnika, bilo je nužno promijeniti neke riječi da odgovaraju kontekstu studije. Kao i za prethodne dvije skale, bitno je napomenuti da su koeficijenti pouzdanosti ostali zadovoljavajući nakon promjene riječi. Primjer čestice za ovu skalu je „*Mislim da ću se moći nositi sa stresnim događajima bez prekidanja traženja posla.*“

Kompletne skale se nalaze u dodatku.

Postupak

Ispitanicima su ukratko predstavljene radionice aktivnog traženja posla od strane mentora ovog istraživanja eksperimentalnoj grupi i od strane trenera kontrolnoj grupi. Učesnici su obavješteni da je učešće u radionicama dobrovoljno, a učešće u istraživanju dobrovoljno i anonimno. Iako je u upitniku traženo da upišu svoje ime to je bilo neophodno samo zato da bi se podaci mogli upariti u dvije tačke mjerenja a to je i objašnjeno ispitanicima. Nakon predstavljanja programa i istraživanja učesnici su dobrovoljno upisali svoje ime i kontakt e-mail, što je ujedno označavalo njihov dobrovoljni pristanak. Svim učesnicima (i eksperimentalnoj i kontrolnoj) poslan je e-mail u kojem je još jednom ukratko opisan program kao i svrha istraživanja, izražena zahvalnost na učešću u radionicama i istraživanju (eksperimentalnoj) i izražena zahvalnost na učešću u istraživanju (kontrolnoj) te su zamoljeni da prate link u e-mailu koji je vodio do elektronskog upitnika koji je sadržavao skale u ovom istraživanju.

Osigurano je da svaki učesnik može odgovoriti samo jednom, jer je zahtjevano da upišu lični e-mail koji je uparen sa prvobitnim spiskom e-mailova, a skripta je onemogućavala više odgovora sa istog e-maila. Bitno je napomenuti da učesnici u kontrolnoj grupi nisu znali da to jesu, jer im je u predstavljanju radionica i istraživanja objašnjeno da se radi o programu koji bi se u dogledno vrijeme mogao provoditi među studentima Univerziteta u Sarajevu te da je njihovo popunjavanje upitnika u dva navrata naš način da ispitamo stanje nivoa varijabli od interesa te im je, kao zahvala, omogućeno (ako ispune upitnik u oba mjerenja) da učestvuju u nagradnoj igri u kojoj mogu osvojiti jednokratnu novčanu nagradu.

Nakon što su ispitanici popunili upitnik, počelo je primjenjivanje tretmana tj. održavanje radionica aktivnog traženja posla na eksperimentalnom uzorku. Radionice su se održavale jednom sedmično u terminu vježbi na kolegiju Odabir i razvoj osoblja u trajanju od dva sata. Grupe su sadržavale oko 15 učesnika, s tim da se u nekim terminima događalo da jedna ili više osoba budu u nekoj drugoj grupi. Učešće ispitanika je potaknuto time da im je omogućeno da kroz trening zarade dodatne bodove na ocjenu iz kolegija Odabir i razvoj osoblja (npr. kroz pisanje biografija i sl.).

Trening su vodili unaprijed obučeni studenti završne godine master studija na Odsjeku za psihologiju pri Filozofskom fakultetu u Sarajevu.

Po završetku pete radionice učesnicima je još jednom izražena zahvalnost za učešće u potpunim radionicama te su obavješteni o tome da će u narednim danima primiti novi e-mail sa linkom do drugog upitnika.

U drugom upitniku je izmjenjen redoslijed skala kako bi se smanjio nivo prepoznavanja čestica i umanjili pokušaji ispitanika da daju koenzistente odgovore na iste čestice. Tokom debriefinga, ispitanici u eksperimentalnoj grupi su izjavili da im je drugi upitnik djelovao nov (tj. nije bilo znakova prepoznavanja čestica). Istovremeno, kada i eksperimentalnoj i na isti način izmjenjenim redoslijedom skala, poslat je e-mail sa linkom do upitnika kontrolnoj grupi te su obavješteni da će se rezultati nagradne igre objaviti nakon dovršenog postupka evaluacije.

Rezultati

Rezultati će biti prikazani redosljedom utvrđenim u skladu s hipotezama istraživanja. Podaci prikupljeni ovim istraživanjem obrađeni su korištenjem softvera za statističku obradu podataka: IBM SPSS ver. 20.

Korištenjem adekvatnih statističkih postupaka ispitane su normalnosti distribucija rezultata, kao i ostale deskriptivni pokazatelji za korištene skale prikazani u tablici 4.1.

Kao što se može vidjeti iz Tablice 4.1 sve korištene skale u eksperimentalnoj grupi na obe tačke mjerenja udovoljavaju kriteriju normalnosti distribucije osim skale samoefikasnosti na poslu i to u pretestu (.188 $p < .05$) i posttestu (.207 $p < .05$).

Kada je u pitanju kontrolna grupa više mjera ne udovoljava kriteriju normalnosti: u pretestu skala samoefikasnosti na poslu (.211 $p < .05$) i skala optimizma (.201 $p < .05$); u posttestu skala samoefikasnosti na poslu (.182 $p < .05$) i skala optimizma (.181 $p < .05$). Varijable koje ne udovoljavaju kriteriju normalnosti distribucije podrazumjevaju korištenje neparametrijskih statističkih postupaka ili transformaciju kako bi udovoljili kriteriju. Međutim, neki istraživači (npr. Tabachnik & Fidell, 1989) preporučuju izbjegavanje transformacije rezultata zbog poteškoće njihove interpretacije, transformaciju je moguće izostaviti kada se radi o velikim uzorcima (npr. $N > 30$). Kako je u ovom istraživanju manje od 30 učesnika pristupljeno je transformaciji rezultata za skale koje ne udovoljavaju kriteriju normalnosti. U Tablici 4.1, pored prvobitno izmjerenih statističkih pokazatelja, prikazani su i statistički pokazatelji za transformirane skale gdje je to bilo potrebno za obe grupe i obe tačke mjerenja.

Tablica 3.

Deskriptivni statistički pokazatelji za korištene skale u pretestu i posttestu (eksperimentalna i kontrolna grupa)

Eksperimentalna grupa									
Skala	N	Min	Max	M	SD	Skewness	Kurtosis	KS	p
<i>Pretest</i>									
WSES	29	31	50	42.70	5.16	-.849	.016	.188	.010
WSES(transf.)	29	34.32	49.77	42.69	4.58	-.086	-.760	.088	.200

SWSES	29	38	58	47.86	5.61	-.354	-1.091	.160	.056
AHS	29	19	34	28.20	3.72	-.651	.429	.139	.161
LOT(R)	30	12	29	21.40	3.79	-.227	.540	.127	.200
SRE	29	17	28	22.34	2.89	-.104	-.857	.141	.145
<i>Posttest</i>									
WSES	29	32	50	45.10	4.76	-1.210	.886	.207	.003
WSES(transf.)	29	36.44	52.17	45.30	4.52	.036	-.773	.124	.200
SWSES	29	41	60	50.65	5.98	-.162	-1.166	.111	.200
AHS	29	21	37	29.58	4.26	-.262	-.499	.094	.200
LOT(R)	29	15	29	22.44	3.32	-.154	-.161	.136	.181
SRE	29	19	29	23.75	2.86	.261	-.789	.122	.200
Kontrolna grupa									
Skala	N	Min	Max	M	SD	Skewness	Kurtosis	KS	p
<i>Pretest</i>									
WSES	27	35	50	45.92	4.13	-1.540	1.695	.211	.003
WSES(transf.)	27	38.55	53.31	46.23	3.99	.096	-.511	.098	.200
SWSES	27	39	60	52.77	4.80	-.927	1.321	.139	.191
AHS	27	21	35	29.37	3.21	-.521	.468	.113	.200
LOT(R)	27	16	29	22.29	3.95	-.172	-1.357	.201	.007
LOT(R)(transf.)	27	15.22	30.55	22.64	3.90	.244	-.274	.110	.200
SRE	27	18	29	23.85	3.18	-.148	-.936	.144	.200
<i>Posttest</i>									
WSES	27	38	50	46.88	2.87	-1.645	3.086	.182	.022
WSES(transf.)	27	41.76	52.02	47.10	2.76	.094	-.484	.117	.200
SWSES	27	45	60	53.88	3.64	-.539	.745	.121	.200
AHS	27	21	35	30.11	3.34	-.738	.473	.140	.190
LOT(R)	27	16	30	22.29	4.04	.339	-1.246	.181	.023
LOT(R)(transf.)	27	15.07	29.52	22.31	3.50	.017	-.501	.109	.200
SRE	27	18	30	24.22	3.42	-.155	-.919	.145	.149

(WSES — skala samoefikasnosti na poslu; SWSES — skala samoefikasnosti pri traženju posla; AHS — skala nade; LOT(R) — skala optimizma; SRE — skala otpornosti)

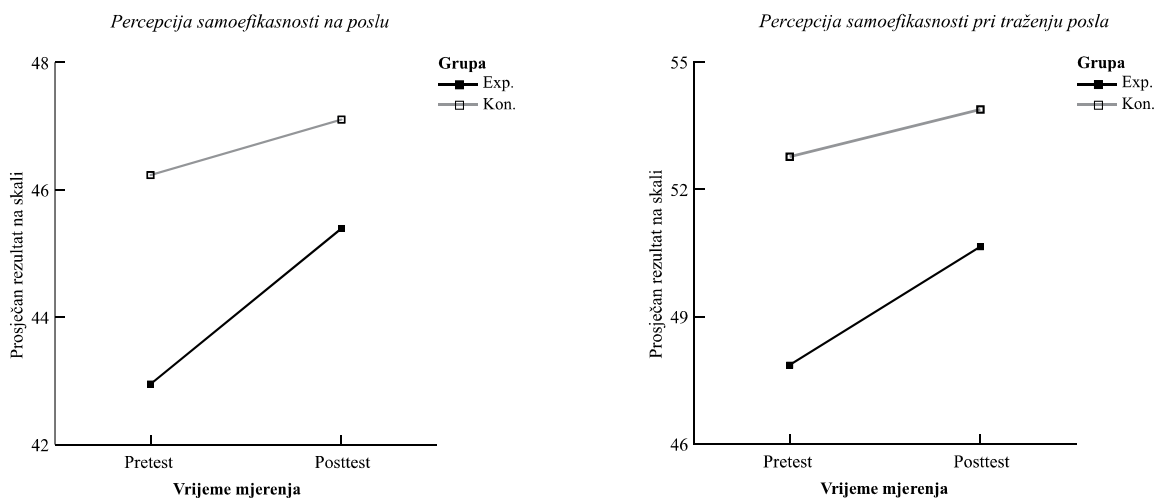
Kako bi bile provjerene naše hipoteze provedena je analiza varijance za ponovljena mjerenja kako bi se ispitale promjene u mjerenim varijablama između dvije tačke mjerenja (pretest vs. posttest) i razlike između dvije grupe (eksperimentalna vs. kontrolna) u ove dvije tačke mjerenja.

Hipoteza 1. Razlike u nivou percepcije samoefikasnosti prije i poslije tretmana u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi

Kada je u pitanju varijabla samoefikasnost pronađeni su statistički značajani glavni efekti vremena $F(1, 54) = 16.173, p < .05$ i grupe $F(1, 54) = 6.080, p < .05$ na skali percepcije samoefikasnosti na poslu ali ne i interakcije vrijeme*grupa ($p = .061$); jednako su pronađeni glavni efekti vremena $F(1, 54) = 7.655, p = .008; p < .05$ i grupe $F(1, 54) = 12.050, p < .05$ bez interakcije ($p = .238$) i na skali percepcija samoefikasnosti pri traženju posla, tj. došlo je do porasta rezultata u obje skale na posttestu ali je kontrolna grupa imala viši rezultat. Iako interakcije nisu značajne vidi se tendencija da u eksperimentalnoj grupi dolazi do većeg porasta rezultata u obje skale (Grafik 1.). Što je u skladu sa prethodnim nalazima istraživanja (npr. Caplan et al. 1989; Vinokur et al., 1995; Vuori & Vinokur, 2005) koji su pokazali da kod osoba koje učestvuju u radionicama aktivnog traženja posla dolazi do većeg porasta u varijabli samoefikasnosti.

Grafik 2.

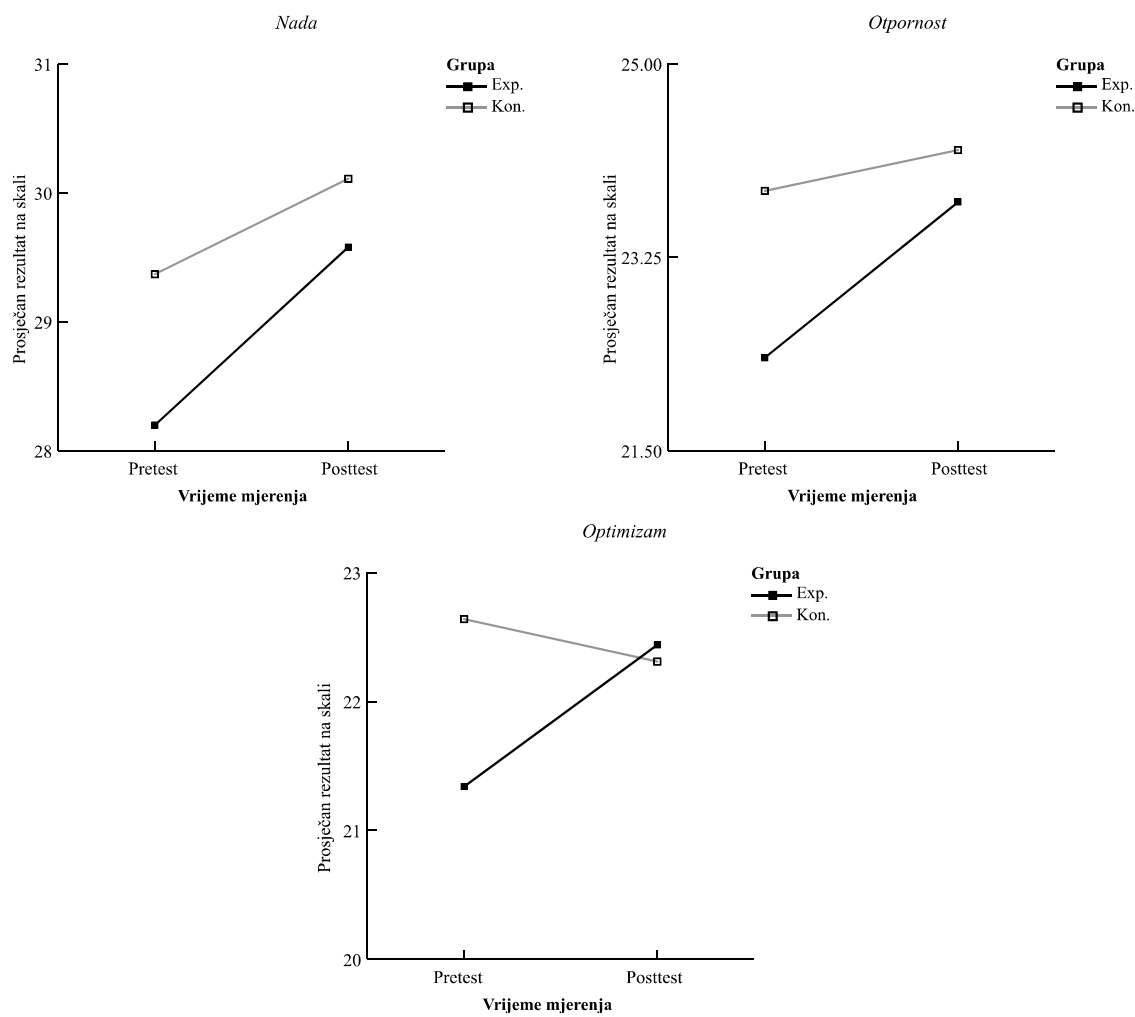
Prosječni rezultati na skalama koje mjere percepciju samoefikasnosti



Hipoteza 2. Razlike u nivou tri poddimenzije psihološkog kapitala (nade, optimizma i otpornosti) prije i poslije tretmana u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi.

Kada su u pitanju ostale poddimenzije psihološkog kapitala pronađen je statistički značajan glavni efekat vremena na skalama koje mjere nadu $F(1, 54) = 6.680, p = .012; p < .05$ i otpornost $F(1, 54) = 6.473, p < .05$ ali ne i grupe ($p = .348; p = .194$, odvojeno) niti interakcije ($p = .440; p = .143$, odvojeno), tj. došlo je do porasta rezultata na posttestu na ovim skalama. Iako interakcije nisu značajne vidi se tendencija da u eksperimentalnoj grupi dolazi do većeg porasta rezultata u obe skale (Grafik 2).

Grafik 3.
Prosječni rezultati na skalama koje mjere ostale facete psihološkog kapitala



Na skali koja mjeri optimizam, preostalu poddimenziju psihološkog kapitala, pronađen je značajan efekat interakcije $F(1, 54) = 5.127$, $p = .028$; $p < .05$ ali ne i vremena ($p = .232$) i grupe ($p = .531$), tj., s obzirom na značajnu interakciju, promjene na ovoj skali iz pretesta u posttest su različite za ove dvije grupe. Kao što možemo vidjeti na grafiku 4.2 u eksperimentalnoj grupi je došlo do porasta rezultata u posttestu dok je u kontrolnoj rezultat opao. Podršku da dobro strukturirani programi traženja posla mogu povećati nivo na facetama psihološkog kapitala (pored percepcije samoefikasnosti) daje npr. Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L., (2008).

Međutim, što važi i za prethodnu hipotezu, zbog načina na koji je formiran uzorak nismo u mogućnosti isključiti druga objašnjenja, odnosno interferirajuće faktore koji su mogli uticati na rezultate.

Diskusija

Ovim istraživanjem se nastojalo odgovoriti na pitanje da li radionica aktivnog traženja posla imaju efekte na varijable važne za buduće tražitelje posla tj. na percepciju samoefikasnosti i druge relevantne varijable koje mogu biti povezane sa procesom traženja posla. Konkretno ispitane su, pored percepcije samoefikasnosti, tri facete psihološkog kapitala kako ih je predložio (Luthans et al., 2007) nada, optimizam i otpornost. Bitno je napomenuti da je prema Luthans et al. (2007) i percepcija samoefikasnosti, kao četvrta faceta, uključena u psihološki kapital kao konstrukt višeg reda. Međutim, ovom metodološkom postavkom istraživanja nije se moguće odnositi ka psihološkom kapitalu kao jedinstvenom konstrukt višeg reda koji sadrži već pomenute facete jer nisu uključene varijable ishoda. Odnosno, nemoguće je povezati psihološki kapital sa ishodima traženja posla (npr. da li je osoba sa višim psihološkim kapitalom u kraće vrijeme pronašla novi posao u odnosu na osobe sa nižim kapitalom; da li se osoba sa višim psihološkim kapitalom u većoj mjeri uključuje u aktivna i pasivna ponašanja vezana za traženje posla). Ali je utvrđeno da su efekti radionica aktivnog traženja posla imale i pozitivan i viši efekat na sve varijable psihološkog kapitala u eksperimentalnoj grupi.

Kao što je navedeno u uvodu, istraživanja treninga aktivnog traženja posla, na kojem su bazirane i radionice u ovom istraživanju, izvještavaju da je kod učesnika došlo do značajne promjene (u pozitivnom smjeru) kada je u pitanju percepcija samoefikasnosti (npr. Vinokur,

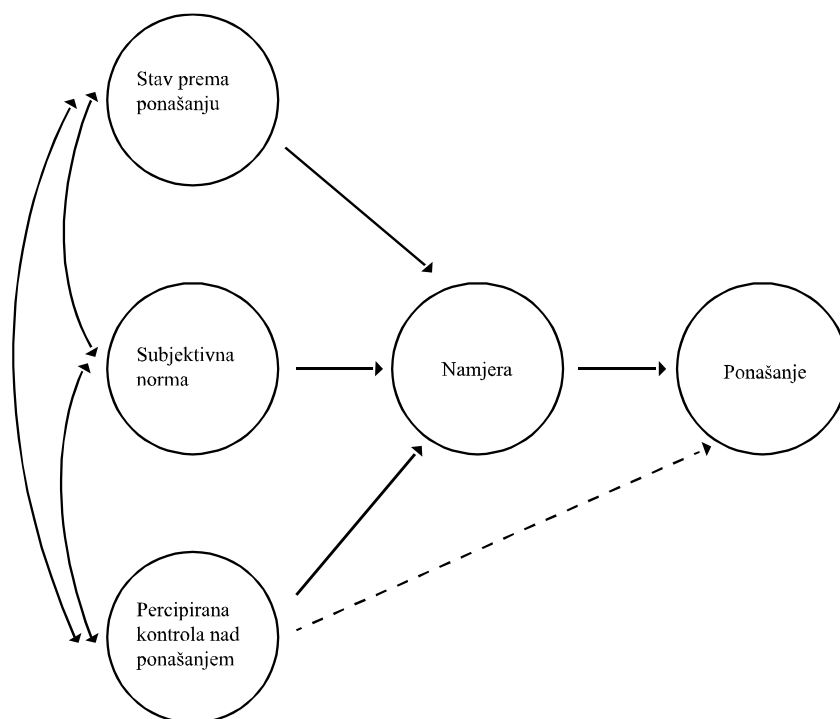
et al., 1991; Vuori, J., & Vinokur, A. D., 2005). Ovo istraživanje nije iznimka. Ono što je svojevrsna dodatna informacija je da do pozitivne promjene dolazi i na mnogo specifičnijem nivou. Naime, u ovom istraživanju korištene su dvije skale percepcije samoeфикаsnosti, jednu koja se odnosi na percepciju samoeфикаsnosti pri traženju posla a druga se odnosi na percepciju samoeфикаsnosti na poslu. Djeluje kako radionice korištene u ovom istraživanju uspješno omogućavaju učesnicima da se mogu zamisliti uspješnijim tj. efikasnijim na stvarnom budućem poslu kao i u procesu traženja posla.

Najveći dio radionica se odnosi na ponašanja, kao što i sam naziv govori, vezana za aktivno traženje posla. Aktivno traženje posla podrazumjeva npr. popunjavanje i *slanje* aplikacija, odlaženje na intervju i slično tj. aktivno traženje posla podrazumjeva stvarnu potragu za poslom (Blau, 1993). Prema istom autoru (Blau, 1993), konceptualno i mjernim instrumentom razdvojeno od aktivnog traženja posla je pripremno traženje posla koje uključuje prikupljanje informacija o poslu i identificiranje potencijalnog vodiča tokom faze planiranja potrage za poslom. Ovo razlikovanje je važno zbog toga što modeli traženja posla (npr. Schwab et al. 1987) jasno razlikuje stepene u procesu potrage za poslom kao i specifične aktivnosti pri traženju posla povezane sa svakim stepenom (Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M., 1994). Učesnici u predloženom programu ovog istraživanja imaju priliku, između ostalog, da se kroz radionicu nađu u ulozi osobe koja dolazi na intervju kao i da vidi druge osobe u takvoj situaciji. Ovaj proces igranja uloga i učenja od drugih zasnovan je i istražen u okviru socio-kognitivne teorije (Bandura, A., 2001). Nadalje, pažnja je usmjerena i na ponašanja koja se odnose na priprema ponašanja u procesu potrage za poslom, npr. ugovaranje informacijskog intervjuja, prikupljanje informacija o otvorenim pozicijama (kroz različite načine i izvore) itd. sve, ponovo, uz igranje uloga i učenje od drugih.

Uloga samoeфикаsnosti u procesu traženja posla može se objasniti kroz teoriju planiranog ponašanja (Ajzen, 1991). Mjesto samoeфикаsnosti u ovoj teoriji je značajno, šta više dodatak koncepta *percipirane kontrole nad ponašanjem* (što je izjednačeno sa konceptom percipirane samoeфикаsnosti (Ajzen, 1991)) upravo teoriju planiranog ponašanja čini različitim od teorije promišljene akcije (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975 prema Ajzen, 1991). U grafiku 4. prikazan je model teorije planiranog ponašanja. Kao što se može

vidjeti iz grafika, percipirana kontrola nad ponašanjem može imati posredni (distalni) utjecaj na ponašanje tako što djeluje na subjektivnu normu i namjeru, osim toga percipirana kontrola nad ponašanjem može imati i neposredan direktan efekat na ponašanje.

Grafik 4.
Teorija planiranog ponašanja (Ajzen, 1991)



Primjenjeno, prema ovoj teoriji efekat koji se postiže radionicama imao bi efekat na aktualno (stvarno ponašanje) na četiri moguća načina. Osoba sa višim nivoom percepcije samoefikasnosti bi u višoj mjeri tražila posao (neposredan uticaj); osoba sa višim nivoom percepcije samoefikasnosti u višoj mjeri bi tražila posao jer bi se uticaj samoefikasnosti odražavao na ponašanje posredno kroz subjektivnu normu/stav prema ponašanju; osoba sa višim nivoom percepcije samoefikasnosti u višoj mjeri bi tražila posao jer bi se uticaj samoefikasnosti posredno odražavao na ponašanje kroz namjeru.

Iako ovo istraživanje ne omogućava provjeru ovih hipoteza moguće veze između ovih konstrukata mogu biti ideja za produžetak istraživanja efekta radionica traženja posla na stvarno ponašanje (npr. broj ponašanja vezanih za pripremno i aktivno traženje posla). Specifičnije, potrebno je ispitati uticaj percepcije samoefikasnosti na stvarno ponašanje tj. da

li viša percepcija samoeфикаsnosti dovodi do višeg očitovanja stvarnog ponašanja (u ovom slučaju traženja posla ili ponašanja vezanih za traženje posla).

Dokaze za iskoristivost okvira teorije planiranog ponašanja kada je u pitanju proces traženja posla daje Song et al., (2006), oni su pronašli da je subjektivna norma pozitivno povezana sa namjerom traženja posla i intezitetom traženja posla, sa većim efektom nego što je to slučaj za stav prema ponašanju. Važno je napomenuti da je ovo istraživanje rađeno na uzorku kineskih tražioca posla, koji vađe za kolektivističku kulturu slično kao što i BiH ima odlike kolektivističke kulture pa je jak utjecaj subjektivne norme (kako bližnji i okolina gleda na ponašanje) za očekivati.

Druo teorijsko objašnjenje uloge samoeфикаsnosti traženja posla može se objasniti kroz distalno-proksimalni pristup utjecaja psiholoških varijabli na stvarno ponašanje kroz motivaciju. Ovo objašnjenje uključuje i druge poddimenzije ili facete psihološkog kapitala kako ih je predložio i teorijski koncipirao Luthans (2007). Hipotetski model koji je postavio Chen (2012) je predstavljen (Grafik 1.) i ukratko opisan u uvodnom dijelu.

Kao što je već navedeno, pretpostavljeno je da su osobe sa većim psihološkim kapitalom uvjerenije u vezi svojih vještina (npr. vjeruju da mogu biti uspješni na novom poslu, ili da mogu uspješno tražiti posao), drđe optimističan pogled u vezi mogućnosti za zaposlenje i otporniji su na odustajanje. S obzirom na visok psihološki kapital vjerovatnije će imati višu percepciju zapošljivosti što će ih dalje motivisati da pronalaze načine (npr. tražeći pomoć od drugih) za uspješno pronalaženje posla. Nizak nivo psihološkog kapitala znači da će osoba biti pesimističnija u vezi svojih mogućnosti za zaposlenje, ne uvjerenija u svoje vještine (npr. da će biti dobra na novom poslu ili da ne može uspješno tražiti posao), te su manje otporne na odustajanje (odnosno, prepreke koje su neminovne tokom traženja posla vjerovatno će blokirati osobu u daljnjim pokušajima da trađe posao kao npr. ne pozivanje na intervju ili ne odgovaranje na aplikaciju). Napokon, ovakve osobe će se vjerovatnije usmjeriti na simptom trenutnog stresa (npr. osoba koja nema posao nema priliku da zarađuje, pa se finansijske poteškoće brzo javljaju, kako bi se trenutno i privremeno riješili stresa okrenuće se rodbini i poznicima i tražiti finansijsku pomoć).

Istraživanje daje djelomičnu podršku ovom modelu. Percipirana zapošljivost je pozitivno i značajno povezana sa obje strategije nošenja (Chen, 2012). Međutim to nije neuobičaj-

jen rezultat, istraživanja su pokazala da osobe obično koriste više različitih strategija nošenja u borbi sa stresom (Leana & Feldman, 1992; Leana et al., 1998 prema Chen, 2012). Moguće je da osobe koriste obje strategije (npr. traže pomoć u vezi traženja posla kao i financijsku pomoć) jer vjeruju da tako povećavaju svoju mogućnost da se zaposle. Važno je napomenuti da je ovo istraživanje rađeno nad osobama koje su izgubile posao (tj. ponovno traže posao) pa je financijski pritisak vjerovatno veći, a samim tim i traženje financijske pomoći, nego kod mladih osoba.

S druge strane, kao što smo pomenuli, Chen (2012) daje dokaze da psihološki kapital indirektno utječe na traženje posla kroz put usmjeren na problem (npr. traženje pomoći oko zaposlenja) ali ne i kroz put usmjeren na simptom. Ovo daje zanimljivu perspektivu kada je u pitanju psihološki kapital i dobrovoljnog traženja pomoći oko zaposlenja. Moguće je da osobe koje imaju viši nivo psihološkog kapitala se u većoj mjeri prijavljuju i opstaju na dobrovoljnim programima pomoći oko traženja posla (npr. radionice aktivnog traženja posla) u odnosu na osobe sa nižim psihološkim kapitalom. Buduća istraživanja bi trebala ispitati razliku u psihološkom kapitalu između osoba koje opstaju kroz čitav predviđeni program traženja posla i osoba koje dođu samo na nekoliko termina, odnosno, između osoba koje su spremne da se uključe u neki oblik treninga traženja posla (npr. klub tražioca posla) i osoba koje to nisu.

Povećanje psihološkog kapitala kroz treninge ili radionice traženja posla daleko od toga da je novo u istraživanjima. Neki istraživači sugeriraju da čak i mnogo kraći treninzi traženja posla mogu povećati psihološki kapital u značajnoj mjeri. Na primjer (Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L., 2008) su pronašli da je dvosatni visoko strukturirani onlajn kurs doveo do značajnog povećanja u mjerama psihološkog kapitala kod tretmanske grupe u odnosu na kontrolnu grupu.

Ovo sugerira da bi predloženi program u ovom istraživanju mogao, ako ne biti smanjen, onda apliciran uz pomoć interneta. Na takav način bi se osigurao veći broj osoba, jer bi program bio dostupniji, i predstavljao bi još moderniji oblik programa od onog koji je predložen i korišten u ovoj studiji. Posebice bi bilo adekvatno s obzirom da se promjenio način traženja posla u skladu sa distribucijom informacija o poslu (npr. od oglasa u novinama

ka oglasima na web portalima; od ostavljanja biografije na portirnici firme do postavljanja biografije na web stranici firme; ogroman uticaj socijalnih društvenih mreža na svakodnevni život a uz to i na proces traženja posla i na sam posao itd.). Buduća istraživanja bi se trebala usmjeriti i ka takvom obliku treninga i njegovih efekata, posebno ako uzmemo BiH kontekst u kojem i transport do mjesta održavanja treninga može predstavljati, u nekim slučajevima, nepremostivu prepreku.

Viši nivo psihološkog kapitala može imati i širi efekat od procesa traženja posla tj. aktualnog ponašanja u vidu pripremnog i aktivnog traženja posla. Istraživanje (Lim, V. K., & Sng, Q. S., 2006) izvještavaju da djeca razvijaju negativne motive u vezi novca kada njihovi roditelji iskuse financijske poteškoće. Praktično, djeca čiji roditelji iskusi financijske poteškoće smatraće novac kao sredstvo dokazivanja i nadmoći nad ostalim ljudima (Chen, 2012). Održavanjem tražioca za poslom u pozitivnom stanju minimizira negativne utjecaje financijskih poteškoća na njihovu djecu, to je posebno važno za mlade osobe koje su često u prelasku iz škole na radno mjesto istovremeno u fazi planiranja i održavanja porodice (ako se osvrnemo na argumente da je prelazak iz škole na posao pomjeren u kasniju životnu fazu jer novo vrijeme zahtjeva od mladih ljudi bolje obrazovanje koje je i dugotrajnije).

Napokon, ne moraju nužno efekti visokog psihološkog kapitala biti pozitivni. Luthans et al., (2007) upozoravaju da ogroman nivo psihološkog kapitala može dovesti do kontraproduktivnih posljedica kao što su nerealistična uvjerenost, lažna nada i optimizam, te da diktira posvećenošću i energijom ka nerealističnim ciljevima uprkos brojnim preprekama i zastojevima. Ovo je posebno važno napomenuti kada su u pitanju visoko obrazovane mlade osobe u potrazi za prvim zaposlenjem. Uz ogroman nivo psihološkog kapitala mogu precijeniti svoje sposobnosti i tražiti visoko kvalitetan ali nedostižan cilj (npr. posao u određenoj organizaciji). Posebno je primjenjivo ako se prisjetimo nalaza (Gangl, 2002) u kojem je izvješteno da diploma mladoj osobi ne garantuje posao a još manje kvalitetan posao. Na osnovu prethodnog, u skladu sa Chenom (2012), pretpostavljamo da bi bilo zanimljivo ispitati kako psihološki kapital eventualno može omesti zaposlenje.

Razmišljanje o negativnom efektu nerealistično visokog psihološkog kapitala (a samim time i percepcije samoefiksnosti) može se posmatrati i kroz rezultate ispitanika u ovom istraživanju. Primjetno je (na osnovu tablice prosječnih rezultata i grafikona) da osobe u kon-

trolnoj grupi postižu više skorove na svim varijablama, bez izuzetka, u prvom mjerenju u odnosu na kontrolnu kao i u, sa izuzetkom optimizma, drugom mjerenju. (Moguće objašnjenje za to smo ponudili i u odjeljku koji se odnosi na ograničenja.)

Kako se radi o veoma velikim ukupnim skorovima, s obzirom na maksimum skale, posebno se to odnosi na skale percepcije samoeфикаsnosti moguće je pretpostaviti da se ovakve osobe nerealistično procjenjuju ili da posjeduju zaista visok nivo procjenjene samoeфикаsnosti. Prema Ajzenu (1991), za namjeru se pretpostavlja da oslikava motivacijske faktore koji utiču na ponašanje tj. namjera je indikacija o tome koliko su ljudi voljni da probaju i koliko mnogo napora žele uložiti da bi izveli ponašanje. Dakle, što je veća namjera da poduzmemo ponašanje, vjerovatnije ćemo izvršiti dato ponašanje. Nadalje, prema istom autoru, namjera ponašanja može naći svoj izraz u ponašanju samo ako je dato ponašanje pod *voljnom* kontrolom (npr. pojedinac može odlučiti da li će izvesti ili neće dato ponašanje). Međutim, izvedba većine ponašanja ovisi, u najmanju ruku, i od jednog nemotivacijskog faktora kao što su dostupnost prilike i sredstava (npr. vrijeme, novac, vještine, saradnja drugih itd; Ajzen, 1985. prema Ajzen, 1991). Zajedno, ovi faktori, reprezentuju stvarnu kontrolu nad ponašanjem. Sve dok osoba ima potrebne prilike, resurse i namjeru da izvede ponašanje ona će biti uspješna u obavljanju tog ponašanja.

Primjenjeno na izvedbu ponašanja vezanih za traženje posla, za koja možemo pretpostaviti da su dijelom pod voljnom kontrolom (npr. osoba može odlučiti da li će tražiti posao ili ne) a dijelom pod uticajem prilike (npr. otvorena pozicija) i sredstava (npr. vještine traženja posla), da visok nivo samoeфикаsnosti bez prilike i sredstava može imati vrlo malen ili nikakav uticaj na stvarno ponašanje. Dakle, radionice aktivnog traženja posla mogu biti primjenjive i kod osoba koje inicijalno imaju visok nivo procjenjene samoeфикаsnosti jer im omogućuju druge aspekte koje su neophodne za [uspješno] očitovanje stvarnog ponašanja (npr. vještine i načine pribavljanja prilika). Buduća istraživanja bi trebala ispitati ove pretpostavljene efekte radionica aktivnog traženja posla kod osoba koje inicijalno imaju visok nivo procjenjene samoeфикаsnosti.

Ograničenja

Nužno je rezultate ovog istraživanja gledati kroz njegova ograničenja. Na prvom mjestu razmotrena je ograničavajuća priroda podataka samoiskaza tj. nemogućnost utvrđivanja uzročno posljedične veze između varijabli. Potrebno je posebno naglasiti da studenti u BiH tendiraju da se visoko precjenjuju na ovakvim skalama (npr. davanje socijalno poželjnih odgovora).

Svjesni smo ograničavajuće strukture pribavljenog uzorka, s obzirom da se radi o homogenom uzorku studentica psihologije s jedne strane i većinom homogenog uzorka studenata političkih nauka s druge, mogućnost generalizacije je ograničena na npr. studente društvenih fakulteta ili u potpunosti onemogućena. Također, uzorak studentica psihologije može biti sam po sebi problematičan jer je moguće da su studenti psihologije upoznati a priori sa varijablama ili čak skalama, iako to u debriefingu nije potvrđeno. Naredna istraživanja bi trebala osigurati randomizaciju iz okvira koji bi obuhvatio sve studente kako bi generalizacija bila moguća.

Primjećeni problem precjenjivanja na skalama samoiskaza je pokušao da do određene mjere bude umanjen drugačijim sidrenjem skale (npr. za skale samoefikasnosti) i drugačijim uputama iz skale u skalu. (Kompletne skale i upute su dostupne u dodatku.) Također, svojevrstan izazov je bilo adaptiranje već validiranih skala kontekstu ove studije, posebno jer se radi o ispitanicima koji će tek početi tražiti posao (tj. u trenutku popunjavanja upitnika nisu u procesu traženja posla) tako da su za svaku mjeru ispitanici morali zamišljati sebe u budućnosti što samo po sebi može predstavljati svojevršno ograničenje. Međutim, valjanost skala je ostala na zadovoljavajućem nivou.

Nadalje, zbog postavljene metodologije istraživanja nije bilo moguće ispitati stvarne ishode traženja posla kao ni da budu testirane predložene teorije. Ostaje na budućim istraživanjima i na eventualnoj follow-up studiji da ispita efekte psihološkog kapitala na aktualna ponašanja (npr. broj pripremljenih i aktivnih ponašanja vezanih za traženje posla) kod ovog, ili slično formiranog, uzorka.

Također, kako se radi o dobrovoljnom uzorku (posebno se to odnosi na kontrolnu grupu) moguće je da su osobe koje su bile zainteresovane za ovakav tip radionica već posjedovale visok nivo psihološkog kapitala što može biti razlog neujednačenosti između eksperimen-

mentalne i kontrolne grupe na pretestu, s obzirom da je eksperimentalna grupa bila više “obavezujuća” da dolazi na radionice i učestvuje u evaluacijskom postupku (jer su kroz radionice mogli zaraditi dodatne bodove na ocjenu, te su radionice predstavljene kao dio vježbi na kolegiju Odabir i razvoj osoblja).

Zaključak

Kroz ovaj rad su prikazani nepovoljni efekti nezaposlenosti na mentalno zdravlje, što je važno (pored ostalih navedenih argumenata kroz rad) s obzirom da je trening na kome su bazirane radionice u ovom istraživanju nastao kao preventivna mjera usmjerena na ublažavanje nepovoljnog uticaja nezaposlenosti na mentalno zdravlje. Nisu mjereni pokazatelji mentalnog zdravlja jer se radi o učesnicima koji tek trebaju početi tražiti posao, te bi rezultati bili manje relevantni u kontekstu procesa traženja posla. Ipak, važno je napomenuti nepovoljne utjecaje, prvenstveno, jer je humani cilj nauke psihologije ljudsko blagostanje i kvalitetno mentalno zdravlje, a taj zadatak ni u jednom momentu ne bi trebao biti zapostavljen.

Dat je jedan osvrt i praktičan primjer kako se psiholozi mogu uključiti u rješavanje konstantnog problema nezaposlenosti u državi BiH, kao i u činjenici da većina osoba ne radi posao za koji se školovala odnosno posao koji želi. A kao što je već pomenuto, nekvalitetan i nezadovoljavajući posao jednak je nemanju posla. Namjera je bila da kroz ovaj pregled, istraživanje i predložene teorije budu potaknuti i drugi istraživači da se usmjere na brže, strukturiranije i modernije pristupe kad je u pitanju trening u vezi procesa traženja posla.

Ovo istraživanje, vjerovatno, po prvi put uključuje sve facete psihološkog kapitala na našem području u jedno istraživanje i skreće pažnju na dobro teorijski utemeljenu i istraženu “pozitivnu” psihologiju.

Napokon, nadamo se da će predloženi teorijski okviri i prijedlozi za nova/nastavak istraživanja na ovom polju inspirisati nove istraživače da pronalaze nove ideje za metodološke postavke i nastave osiguravati bolje okvire uzrokovanja uzimajući u obzir pobrojana ograničenja u ovom istraživanju te dodatno unaprijediti radionice aktivnog traženja posla.

Kao što je navedeno na početku, nadamo se da će ovaj rad potaknuti sistematsko rješavanje problema nezaposlenosti u koje će biti uključeno više stručnjaka sa organizovanijim i dostupnijim radionicama traženja posla.

Literatura

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy*. W.H. Freeman & Company.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel psychology*, 47(4), 739-766.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel psychology*, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59(2), 288-312.
- Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of applied psychology*, 74(5), 759.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- Creed, P. A., Muller, J., & Marchin, M. A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and individual differences*, 30(3), 435-447.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. . (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(4), 387-407.
- Eden, D., & Aviram, A. . (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*, 78(3), 352.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632.

- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: a critical review. *Social science & medicine*, 37(1), 41-52.
- Feather, N. T., & Barber, J. G. (1983). Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92(2), 185.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International review of industrial and organizational psychology*, 1(1), 235-277.
- Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society*, 16(1), 67-90.
- Jackson, P. R., & Warr, P. B. (1984). Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological medicine*, 14(3), 605-614.
- Johnson, A. M., & Jackson, P. R. (2012). Golden parachutes: Changing the experience of unemployment for managers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 474-485.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel psychology*, 38(4), 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
- Kirschenbaum, A., & Weisberg, J. (1994). Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 17-31.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 277-296.
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Millsap, R. E. (1992). Rationale and construct validity evidence for the Job Search Behavior Index: Because intentions (and New Year's resolutions) often come to naught. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 269-287.
- Lim, V. K., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86-98.
- Lim, V. K., & Sng, Q. S. (2006). Does parental job insecurity matter? Money anxiety, money motives, and work motivation. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1078.
- Loughlin, C., & Barling, J. (1999). The nature of youth employment.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198)*. Oxford: Oxford University Press.
- Majstorović, N. (2011). Efekti nezaposlenosti i faktori aktivizma u ponovnom zapošljavanju. *Applied Psychology, 4(3)*, 205-227.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinacki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta analytic study. *Journal of applied psychology, 90(1)*, 53.
- Nurmi, J. E. (2004). Socialization and self-development. *Handbook of adolescent psychology, 2*, 85-124.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 60(2)*, 241-261.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79(4)*, 595-621.
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3)*.
- Power, D. J., & Aldag, R. J. (1985). Soelberg's job search and choice model: A clarification, review, and critique. *cademy of Management Review, 10(1)*, 48-58.
- Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S. (1993). Psychological and behavioral consequences of job loss: A covariance structure analysis using Weiner's (1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology, 78(3)*, 382.
- Reine, I., Novo, M., & Hammarström, A. (2004). Does the association between ill health and unemployment differ between young people and adults? Results from a 14-year follow-up study with a focus on psychological health and smoking. *Public health, 118(5)*, 337-345.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational behavior, 54(2)*, 335-349.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 1063-1078*.

- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in personnel and human resources management*, 5(1), 129-166.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action–state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 490-503.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254-269.
- Šverko, B., Galešić, M., & Maslić Seršić, D. (2004). Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba?. *Revija za socijalnu politiku*, 11(3), 283-298.
- Ullah, P. (1990). The association between income, financial strain and psychological well-being among unemployed youths. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 317-330.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American journal of community psychology*, 23(1), 39-74.
- Vinokur, A. D., Van Ryn, M., Gramlich, E. M., & Price, R. H. . (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the Jobs Program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 213.
- Vuori, J., & Vesalainen, J. (1999). Labour market interventions as predictors of re-employment, job seeking activity and psychological distress among the unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 523-538.
- Vuori, J., & Vinokur, A. D. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search Intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(3), 275-291.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76.

Linkovi:

1. http://www.stat.gov.ba/saopstenja/2018/LAB_03_2018_06_0_BS.pdf
2. http://dissemination.bhas.ba/PXWeb/pxweb/en/Census%202013%20-%20Popis%202013%20-%20Попис%202013/Census%202013%20-%20Popis%202013%20-%20Попис%202013/Preliminarni_rezultati_Import_Entiteti.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8bd91158-005b-437c-bdde-bae0be611467

Dodatak

UPUTA

Zahvaljujemo Vam se što ste dio radionica aktivnog traženja posla Jobs17. Kao što ste već upoznati ovaj model aktivnog traženja posla predviđa temeljite načine evaluacije a to je ujedno i jedan od razloga zašto je ovaj model jedan od najuspješnijih.

U nastavku dokumenta postavljena su različita pitanja i/ili tvrdnje na koje je potrebno da odgovorite. Molimo Vas da pažljivo pročitate svako pitanje/tvrdnju i da što iskrenije odgovorite, jer su nam Vaši iskreni odgovori važni.

Sve podatke koje unesete biće analizirani na grupnoj razini te Vam ovom prilikom garantujemo povjerljivost podataka. Unošenje Vaših osobnih podataka doprinosi lakšem vođenju evidencije o tome ko je ispunio upitnik.

Na Vaš zahtjev možemo Vam dostaviti rezultate obrade podataka po završetku projekta i evaluacije.

SOC

Email address: _____.

Ime i prezime: _____.

Dob: _____.

Spol: M Ž.

Fakultet koji pohađate:

___ Filozofski fakultet

___ Fakultet političkih nauka

___ Pravni fakultet

Odsjek: _____.

AHS

Molimo Vas da pročitate svaku tvrdnju koja slijedi veoma pažljivo, primjetićete da su tvrdnje postavljene u budućem vremenu tj. odnose se na vrijeme kada počnete tražiti posao. Ne postoje "tačni" i "netačni" odgovori, odgovarajte prema svom osjećaju bez razmišljanja šta bi većina ljudi odgovorila. Molimo Vas da procjenite, u ovom momentu, u kojoj mjeri je za Vas svaka tvrdnja tačna, prema sljedećoj skali:

1-Potpuno netačna.

2-Uglavnom netačna.

3-Donekle i tačna i netačna.

4-Uglavnom tačna.

5-Potpuno tačna.

*Napomena:

Za neke tvrdnje postoji dodatno objašnjenje, molimo Vas da ga pročitate prije nego date svoju procjenu.

Ako u budućnosti naiđem na problem u toku potrage za poslom, mogu zamisliti više načina kako ću ga prevazići.	1	2	3	4	5
U budućnosti, jednom kada počnem tražiti posao, smatram da ću energično pristupiti tom zadatku.	1	2	3	4	5
Mislim da će me traženje posla umarati. (f)	1	2	3	4	5
Vjerujem da postoji više načina da se prevaziđu problemi pri traženju posla.	1	2	3	4	5
Vjerujem da neću imati dobre argumente za svoje postavljene ciljeve u traženju posla. (f)	1	2	3	4	5
U budućnosti, mogu vidjeti sebe prilično uspješnim(om) u traženju posla.	1	2	3	4	5
Mogu zamisliti više načina da postignem svoje buduće ciljeve traženja posla. (*Ciljevi traženja posla se odnose na Vaše vlastite ciljeve i zamisli o budućem poslu. Na primjer, cilj može biti da pronađete posao u vlastitoj struci, da bude plaćen određenom cifrom, da bude u određenoj kompaniji ili ustanovi, itd.	1	2	3	4	5
Mislim da me zdravlje neće poslužiti tokom traženja posla. (f)	1	2	3	4	5
Vjerujem da, čak i kad drugi oko mene posustanu u traženju posla zbog određene prepreke, ću ja pronaći način da tu prepreku prevaziđem.	1	2	3	4	5
Moje životno iskustvo me je dobro pripremiло za proces traženja posla.	1	2	3	4	5
Mislim da će me dosta stvari zabrinjavati kada počnem tražiti posao. (f)	1	2	3	4	5
Smatram da ću u budućnosti, jednom kada postavim svoje ciljeve u traženju posla uspjevati i da ih postignem.					

(f) — filer.

WSES

U narednim poljima date su tvrdnje koje se odnose na naša uvjerenja koliko bismo bili uspješni u zadržavanju posla. Primjetićete da su tvrdnje postavljene u budućem vremenu, tj. odnose se na vrijeme kada počnete tražiti posao. Pažljivo pročitajte svaku tvrdnju koja se navodi, i procijenite koliko vjerujete, u ovom momentu, da možete savladati svaki zadatak tako što ćete označiti broj koji najviše odgovara vašoj procjeni prema sljedećoj skali:

- 1 - Vjerujem da ću u ovome biti izrazito neuspješan(na).
- 2 - Vjerujem da ću u ovome biti slabije uspješan(na) od većine ljudi oko mene.
- 3 - Vjerujem da ću u ovome biti jednako uspješan(na) kao i većina ljudi oko mene.
- 4 - Vjerujem da ću u ovome biti uspješniji(ja) od većine ljudi oko mene.
- 5 - Vjerujem da ću u ovome biti izrazito uspješan(na).

Kada razmišljate o budućem poslu, u kojoj mjeri smatrate da možete uspješno:

Ostvariti ciljeve koji su Vam nadređeni postavili (dodijelili).	1	2	3	4	5
Pridržavati se radnog rasporeda i postavljenih rokova.	1	2	3	4	5
Naučiti nove metode rada.	1	2	3	4	5
Fokusirati svu energiju na rad.	1	2	3	4	5
Završiti posao koji Vam je dodjeljen.	1	2	3	4	5
Sarađivati sa ostalim kolegama.	1	2	3	4	5
Raditi sa ljudima različitih generacija i različitih iskustava.	1	2	3	4	5
Uspostaviti dobre odnose sa direktnim nadređenim.	1	2	3	4	5
Adekvatno se ponašati pred klijentima.	1	2	3	4	5
Raditi u timu.	1	2	3	4	5

SWSES

U narednim poljima date su tvrdnje koje se odnose na naša uvjerenja koliko bismo bili uspješni u traženju posla. Primjetićete da su tvrdnje postavljene u budućem vremenu, tj. odnose se na vrijeme kada počnete tražiti posao. Pažljivo pročitajte svaku tvrdnju koja se navodi, i procijenite koliko vjerujete, u ovom momentu, da možete savladati svaki zadatak tako što ćete označiti broj koji najviše odgovara vašoj procjeni prema sljedećoj skali:

- 1 - Vjerujem da ću u ovome biti izrazito neuspješan(na).
- 2 - Vjerujem da ću u ovome biti slabije uspješan(na) od većine ljudi oko mene.
- 3 - Vjerujem da ću u ovome biti jednako uspješan(na) kao i većina ljudi oko mene.
- 4 - Vjerujem da ću u ovome biti uspješniji(ja) od većine ljudi oko mene.
- 5 - Vjerujem da ću u ovome biti izrazito uspješan(na).

Kada razmišljate o radnjama koje možete poduzeti dok tražite posao, u kojoj mjeri smatrate da možete uspješno:

Tragati za informacijama koje su Vam potrebne.	1	2	3	4	5
Razumjeti ključne informacije.	1	2	3	4	5
Izabrati najprikladniju poslovnu ponudu, uzimajući u obzir vlastite kompetencije.	1	2	3	4	5
Mogući neuspjeh interpretirati kao izazov, ne kao problem.	1	2	3	4	5
Suočiti se sa neuspjehom.	1	2	3	4	5
Tražiti savjet od osoba sa iskustvom.	1	2	3	4	5
Poštovati kompetencije drugih (kolega).	1	2	3	4	5
Raditi sa novim članovima tima.	1	2	3	4	5
Planirati sopstvene projekte.	1	2	3	4	5
Iskoristiti nove prilike na tržištu rada.	1	2	3	4	5
Prevazići suprotstavljene razlike.	1	2	3	4	5
Izgraditi strategije za postizanje ciljeva.	1	2	3	4	5

SRE

Molimo Vas da pročitate svaku tvrdnju koja slijedi veoma pažljivo, primjetićete da su tvrdnje postavljene u budućem vremenu tj. odnose se na vrijeme kada počnete tražiti posao. Ne postoje "tačni" i "netačni" odgovori, odgovarajte prema svom osjećaju bez razmišljanja šta bi većina ljudi odgovorila. S tim na umu označite u kojoj mjeri se slažete sa pojednom tvrdnjom prema sljedećoj skali:

1-U potpunosti se ne slažem.

2-Donekle se ne slažem.

3-Niti se slažem, niti se ne slažem.

4-Donekle se slažem.

5-U potpunosti se slažem.

*Napomena:

Za neke tvrdnje postoji dodatno objašnjenje, molimo Vas da je pročitate prije nego date svoju procjenu.

Ako budem imao prepreke i razočarenja u traženju posla, smatram da ću ih teško prevazilaziti. (R)	1	2	3	4	5
Smatram da ću naći neki način da prevaziđem poteškoće u traženju posla.	1	2	3	4	5
Mislim da ću moći samostalno tražiti posao.	1	2	3	4	5
Mislim da ću se moći nositi sa stresnim događajima bez prekidanja traženja posla. (*Kada počnete tražiti posao ta potraga može doći u prvi plan, međutim i ostali događaji i procesi oko nas se nastavljaju dešavati a koji mogu biti do određene mjere stresni.	1	2	3	4	5
Smatram da ću moći prevazići poteškoće u traženju posla jer sam iskustio(la) poteškoće i ranije.	1	2	3	4	5
Osjećam da ću se moći nositi sa više procesa odjednom tokom traženja posla.	1	2	3	4	5

(R) — obrnuto skorovanje.

LOT (R)

Molimo Vas da pročitate svaku tvrdnju koja slijedi veoma pažljivo, primjetićete da su tvrdnje postavljene u budućem vremenu tj. odnose se na vrijeme kada počnete tražiti posao. Ne postoje "tačni" i "netačni" odgovori, odgovarajte prema svom osjećaju bez razmišljanja šta bi većina ljudi odgovorila. S tim na umu označite u kojoj mjeri se slažete sa pojedinom tvrdnjom prema sljedećoj skali:

1-U potpunosti se ne slažem.

2-Donekle se ne slažem.

3-Niti se slažem, niti se ne slažem.

4-Donekle se slažem.

5-U potpunosti se slažem.

*Napomena:

Za neke tvrdnje postoji dodatno objašnjenje, molimo Vas da ga pročitate prije nego date svoju procjenu.

Kada, u budućnosti, stvari postanu nesigurne u mojoj potrazi za poslom, očekujem da će sve ispasti dobro. (*Za sve što nam se dešava u životu nemamo potpunu kontrolu, to važi i za proces traženja posla kada neke stvari mogu djelovati (ili biti) prilično nesigurne.	1	2	3	4	5
Vjerujem da ću dok budem tražio(la) posao lako naći načine da se opustim. (f)	1	2	3	4	5
Ako nešto može krenuti naopako tokom moje buduće potrage za poslom, krenuće. (R)	1	2	3	4	5
Optimističan(na) sam oko budućeg traženja posla.	1	2	3	4	5
Mislim da ću svoje prijatelje jednako cijeniti, kao i do sada, jednom kada počnem tražiti posao. (f)	1	2	3	4	5
Biće mi važno da me nešto drži zaokupljenim(om) ako budem pravio(la) pauze u traženju posla. (f)	1	2	3	4	5
Kada počnem tražiti posao, mislim da stvari nikada neće ići onako kako ja želim. (R)	1	2	3	4	5
Mislim da me neće uznemiravati lako ono što se bude dešavalo kada počnem tražiti posao. (f)	1	2	3	4	5
Vjerujem da teško mogu računati da će mi se dešavati dobre stvari kada počnem tražiti posao. (R)	1	2	3	4	5
Pristupaću traženju posla sa stavom da će se uvijek desiti nešto dobro, bez obzira koliko su male šanse za to.	1	2	3	4	5

(R) — obrnuto skorovanje; (f) — filer.