

Ivana B. Petrović¹, Svetlana Čizmić², Panta Kovačević³
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Lokus kontrole na radu i aktivno traženje posla⁴

Apstrakt: Obuhvatnija istraživanja problema nezaposlenosti potiču iz razvijenih zemalja sa stabilno rastućom privrednom aktivnošću (do globalne ekonomske krize 2008. godine), tako da je specifično pitanje kako koncepti i teorije nastali u uspešnim privrednim okolnostima objašnjavaju problem gubitka posla ljudi u tranzitornoj privredi. Problem ovog istraživanja jeste povezanost lokusa kontrole na radu i aktivnog traženja posla u uslovima izražene rastuće nezaposlenosti u privredi u tranziciji. Za potrebe istraživanja prevedene su i adaptirane Skala proaktivnog traženja posla, Skala intenziteta traženja posla (Andrić, 2004) i Spektorova Skala lokusa kontrole na radu (Spector, 1988). Ispitivanjem su obuhvaćeni klijenti Nacionalne službe za zapošljavanje koji su izgubili posao (N=254). Pouzdanost Skale lokusa kontrole na radu izražena Kronbahovim alfa koeficijentom je 0.792, pouzdanost Skale proaktivnog traženja posla je 0.843, a pouzdanost Adaptirane skale intenziteta traženja posla je 0.832. U uslovima velike nezaposlenosti utvrđena je niska povezanost između lokusa kontrole na radu i opštijeg, pripremnog angažovanja u traženju posla (proaktivno traženje). Na ispitivanom uzorku nezaposlenih u Srbiji utvrđena je i slaba povezanost između faktora unutrašnjeg lokusa kontrole, s jedne, i proaktivnog traženja posla ($r=0.24$, $p=0.00$) i intenziteta traženja posla ($r=0.18$, $p=0.00$), s druge strane. Proaktivno traženje i intenzitet traženja posla su u visokoj korelaciji ($r=0.74$, $p=0.00$). Nezaposleni sa višim i visokim obrazovanjem intenzivnije traže posao od nezaposlenih sa osnovnim i srednjim obrazovanjem.

Ključne reči: lokus kontrole na radu, aktivno traženje posla, proaktivno traženje posla, intenzitet traženja posla.

¹ Dr Ivana Petrović je docent na Filozofskom fakultetu u Beogradu, na Odeljenju za psihologiju. Radila je na brojnim projektima u oblasti Marketinga i Psihologije rada. Autor je većeg broja radova iz oblasti Psihologije rada i Ponašanja potrošača.

² Dr Svetlana Čizmić je redovni profesor Filozofskog fakulteta u Beogradu, na Odeljenju za psihologiju, vodeći autor iz oblasti Psihologije rada, Inženjerske psihologije i ergonomije, i Psihologije i menadžmenta, rukovodilac projekata iz ovih oblasti na Institutu za psihologiju Filozofskog fakulteta.

³ Dr Panta Kovačević je vanredni profesor Filozofskog fakulteta u Beogradu, na Odeljenju za psihologiju, za predmete Statistika i Principi psihološkog testiranja, autor većeg broja radova i rukovodilac projekata iz oblasti Psiholoških merenja na Institutu za psihologiju.

⁴ Rad je nastao u okviru projekta br. 149018D, koji podržava Ministarstvo nauke i tehnologije Republike Srbije.

Uvod

U Srbiji se već skoro dve decenije, usled tranzicije, restrukturacije i privatizacije domaćih preduzeća, nešto ređih pokušaja unapređenja proizvodnje i produktivnosti, a danas i usled sve izraženije globalne ekonomske krize, suočavamo sa masovnim identifikovanjem viškova radne snage, otpuštanjem zaposlenih i gotovo nezabeleženim porastom broja nezaposlenih ljudi. Prema analizama Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), ključni uzroci niske zaposlenosti u tranzitornim privredama Centralne Evrope i Balkana su: porast produktivnosti u aktivnim firmama, spori rast novog privatnog sektora, smanjeno zapošljavanje u javnom sektoru, pritisak na realan kurs dinara i raskorak između ponude i potražnje radne snage (OECD, 2008).

Osim što predstavlja značajan društveni problem, na individualnom planu gubitak posla predstavlja veoma ozbiljan, stresan događaj. Istraživanja, a danas nažalost sve više i svakodnevna praksa, pokazuju da postoji povezanost gubitka posla i povećanog nivoa depresije (Hamilton, Hoffman, Broman, Rauma, 1993), anksioznosti, slabijeg opšteg zdravlja i porasta rizičnih oblika ponašanja, što se javlja kao posledica strepnje koja nastaje usled mogućih nerešivih finansijskih problema i finansijske napetosti (Brief, Konovsky, Goodwin, Link, 1995), smanjenog osećanja dobrobiti i samopoštovanja (Kinicki, Prussia, McKee-Ryan, 2000; Caplan, Vinocur, Price & Van Ryn, 1989; Prussia, Kinicki & Bracker, 1993). Egzistencijalni problemi ljudi pogođenih ekonomskom krizom, koja se u svetu označava kao najteža od Drugog svetskog rata, ugrožavaju njihovo mentalno zdravlje, na šta upozorava i Svetska zdravstvena organizacija.

Smanjenje motivacije i ograničavanje resursa za razrešavanje situacije nezaposlenosti spadaju među nepovoljne, ali donekle logične, posledice negativnih psihičkih stanja kroz koja prolazi osoba koja je izgubila posao. U prilog tome govore i podaci dobijeni u jednom od naših ranijih istraživanja zaposlenih u proizvodnim organizacijama koje su bile pred privatizacijom (Čizmić, Petrović, Raičković, 2005). Razlozi odsustva potencijalne fluktuacije, koje je navelo 78% radnika, govore, u stvari, o tome zbog čega je izostalo pokretanje aktivnosti na planu rešavanja problema preteće nezaposlenosti. Radnici su tada navodili kao razlog odsustva potencijalne fluktuacije to što „nemaju gde da odu“ i što poseduju jak doživljaj „sigurnosti posla“ (40% radnika), kao i to što na poslu još uvek ostvaruju (ili veruju da ostvaruju) beneficije poput „prava na zdravstveno i penziono osiguranje“, (38% radnika). Dakle, radnici su u situaciji potencijalne ugroženosti od gubitka posla preferirali bilo kakvu sigurnost umesto pokretanja objektivno neizvesnog, aktivnog suočavanja sa, za njih tada gotovo izvesnom, situacijom gubitka posla.

Gubitak posla i aktivno traženje posla

Gubitak posla se definiše kao životni događaj usled kog osoba nevoljno ostaje bez plaćenog zaposlenja (Holmes & Rahe, 1967; Latack, Kinicki, Prussia, 1995). Autori naglašavaju da događaj gubitka posla treba razlikovati od stanja nezaposlenosti u pogledu trajanja. Gubitak posla vodi ka nekom periodu nezaposlenosti, ukoliko osoba ne dobije odmah nov posao. Tako, preciziraju Latak, Kinicki i Prusia (Latack, Kinicki & Prussia, 1995), gubitak posla i nezaposlenost čine kontinuum zasnovan na trajanju, na kome je događaj gubitka posla na jednom kraju, a hronična nezaposlenost na drugom.

Istraživanja nezaposlenih u SAD, posebno službenika, pokazuju da gubitak posla ima znatan uticaj na pojedinca, pa čak i kad ga ne prati dugotrajnija ili „hronična“ nezaposlenost (Latack & Dozier, 1986).

Veliki broj istraživanja u okviru takozvane „mikro“, odnosno individualne perspektive, koja su bila usmerena na efekte gubitka posla pokazala su da je on ključan za pojedinca u pogledu bilo kog kriterijuma koji je istraživač uključio u svoje analize. To je dovelo do rastućeg interesovanja za razumevanje procesa suočavanja ljudi sa gubitkom posla (Kinicki & Latack, 1990; Leana & Feldman, 1995).

Polazeći od Selbergovog modela traženja i izbora posla (Soelberg, 1967, prema Blau 1994) veći broj autora razlikuje dve faze pri traženju posla, koje različito nazivaju (npr. dva ciklusa traženja posla, Bowen, 1982, prema Blau, 1994; dve dimenzije traženja posla, Blau, 1994). Te dve faze su: 1. planiranje traženja posla (koje se u literaturi naziva faza planiranja traženja posla, Soelberg 1967, prema Blau, 1994; pripremno traženje posla, Blau, 1994; faza „čuljenja ušiju“ o mogućim poslovima, Granovetter, 1974, prema Blau, 1994) i 2. aktivno traženje i izbor posla (u šta spada intenzitet traženja posla, Wanberg et al, 1999).

Pripremno traženje posla Blau definiše kao napor koji pojedinac ulaže da prikupi informacije o konkretnim mogućnostima zapošljavanja, a aktivno traženje posla je posvećenost neposrednom traženju posla u smislu istraživanja mogućnosti zaposlenja i konkurisanja za posao (Blau, 1994). Intenzitet traženja posla Vanberg i saradnici (Wanberg et al, 1999) definišu kao učestalost i obim angažovanja u aktivnostima vezanim za traženje posla, kao što su praćenje oglasa za zapošljavanje i posećivanje potencijalnih poslodavaca, a operacionalizuju ga modifikovanom Skalom traženja posla Blaua (Blau, 1994).

Dakle, u dosadašnjim istraživanjima nezaposlenih ljudi koji su ne svojom voljom ostali bez posla, među kojima dominiraju istraživanja obavljena u privredama zemalja sa manjom stopom nezaposlenosti nego u Srbiji, dobijeno je da se proaktivno traženje posla odnosi na to koliko se osoba uopšte angažuje u traženju

posla (Kinicki & Latack, 1990), a intenzitet traženja posla odnosi se na to koliko se osoba angažuje u pripremnim aktivnostima i konkretnom konkurisanju (npr. praćenje oglasa, obilaženje potencijalnih poslodavaca; Blau, 1994).

U našim uslovima posebno je značajno istraživanje korelata aktivnog traženja posla koje je rađeno u okviru projekta Instituta za psihologiju 2004. godine (Andrić, 2004). Autor u svom istraživanju polazi od toga da se, ako je traženje posla strategija rešavanja problema nezaposlenosti usled gubitka posla, aktivno traženje posla može definisati kao strategija za rešavanje problema nezaposlenosti koja je usmerena na sam problem, čija je glavna karakteristika direktno rešavanje stresne situacije koja je nastala gubitkom posla.

U navedenom istraživanju utvrđena je značajna pozitivna povezanost između aktivnog traženja posla (merenog pomoću dve skale: Proaktivno traženje posla i Intenzitet traženja posla) i finansijske napetosti, kao i procene verovatnoće pronalazjenja novog posla. Utvrđena je i pozitivna povezanost rezultata na skali Proaktivno traženje posla sa samopoštovanjem. Sa intenzitetom traženja posla negativno su povezane varijable starost i trajanje poslednjeg zaposlenja, a pozitivno je povezano trajanje nezaposlenosti.

Lokus kontrole na radu

Veliki broj autora ističe da je lokus kontrole na radu varijabla ličnosti koja je značajna i korisna za objašnjenje ponašanja u radnom kontekstu (npr. Blau, 1993; Spector & O'Connell, 1994; Macan, Trusty & Trimble, 1996). Kada je reč o korelatima aktivnog traženja posla, Plamli i Oliver tvrde da su i lokus kontrole i nivo nezaposlenosti u društvu značajni pokretači aktivnog traženja posla (Plumly & Oliver, 1987).

Lokus kontrole se odnosi na uverenja pojedinca o tome u kom stepenu može da utiče na sopstvenu sudbinu (Rotter, 1966). Pojedinci sa unutrašnjim lokusom kontrole veruju da su „gospodari sopstvene sudbine“, da mogu uticati na zbivanja u svetu oko sebe, imaju poverenje u sebe, često opažaju snažnu vezu između svog ponašanja i posledica i usmereni su na pokušaj kontrolisanja spoljašnje sredine. S druge strane, pojedinci sa spoljašnjim lokusom kontrole veruju da njihova sudbina nije u njihovim rukama, da je ono što se događa izvan njihove lične kontrole, da imaju pasivnu ulogu u odnosu na zbivanja u okruženju a ono što im se događa pripisuju eksternim faktorima i ne/sreći.

Veliki broj studija potvrđuje povezanost između lokusa kontrole i velikog broja različitih oblika ponašanja na radu, uključujući potencijalno menjanje posla (Ng, Sorensen & Eby, 2006). Na osnovu kvalitativne analize većeg broja istraživa-

nja o ulozi lokusa kontrole u radnom kontekstu Spektor (Spector, 1982) pokazao je da oni sa unutrašnjim lokusom kontrole obično ispoljavaju viši nivo motivacije za rad, veću radnu uspešnost, veće zadovoljstvo poslom i da poseduju povoljnije karakteristike u vezi sa poslom i radnom ulogom. Spektor smatra da je moguće da je odnos između lokusa kontrole i promene posla složen zbog toga što zaposleni sa unutrašnjim lokusom kontrole mogu ostati u firmi ili napustiti poslodavca u zavisnosti od okolnosti.

Kinicki i saradnici ističu da je unutrašnji lokus kontrole jedna od centralnih varijabli adaptibilnosti (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004). Pojedinci sa unutrašnjim lokusom kontrole pre će se proaktivno uključiti u promene koje im se događaju u vezi sa radnom ulogom i radnom situacijom uopšte (Breese & O'Toole, 1995; Carter & Cook, 1995; Stolz-Loike, 1996), oni su adaptibilniji na poslu i imaju više volje da rade (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004). Unutrašnji lokus kontrole je pozitivno povezan sa pozitivnim odnosom prema radnim zadacima, socijalnim iskustvima na radu i motivacijom za rad (Ng, Sorensen & Eby, 2006), sa osećajem zadovoljstva zbog posla i uspehom na radu (Judge & Bono, 2001).

Pored koncepta lokusa kontrole (i analize njegovih korelata u radnom kontekstu), istraživači su se bavili i uže definisanim konceptom lokusa kontrole na radu. Lokus kontrole na radu odnosi se na uverenja o izvoru kontrole na radnom mestu (Spector, 1988). Utvrđeno je da lokus kontrole na radu značajno korelira sa opštijom merom – „opštim“ lokusom kontrole (Spector, 1988). Prethodna istraživanja lokusa kontrole na radu pokazala su da on značajno korelira sa opažanjem posla i organizacione klime, radnom uspešnošću, motivacijom i zadovoljstvom koje proizlazi iz obavljanja posla (Hattrup, O'Connell, Labrador, 2005; Furnham & Drakeley, 1993; Spector, 1988). Blau (Blau, 1993) utvrdio je da je upravo zbog specifične vezanosti za domen rada, Skala lokusa kontrole na radu bolji prediktor ponašanja u vezi sa radom nego Roterova skala „opšteg“ lokusa kontrole (Rotter, 1966).

Polazeći od potencijalnog značaja niza faktora reagovanja pojedinca na nezaposlenost kao posledicu gubitka posla, cilj rada je utvrđivanje veze između lokusa kontrole na radu i aktivnog traženja posla osoba koje su se usled gubitka posla našle na tržištu rada. S obzirom na to da su ove pojave prvi put ispitivane na našoj populaciji, i to primenom instrumenata koji su nastali u drugim, bitno različitim sredinama, cilj istraživanja je bio i adaptacija i provera skala za procenu lokusa kontrole na radu (Spector, 1988), i intenziteta traženja posla (Blau, 1994). U radu je prezentovan deo šireg istraživanja Instituta za psihologiju o ulozi psiholoških dispozicionih karakteristika u prilagođavanju na rastuću nesigurnost posla i gubitak posla.

Metod

Uzorak

U ispitivanju su učestvovali klijenti Nacionalne službe za zapošljavanje koji su izgubili posao, njih ukupno 254. U uzorku su većinom bile žene, 66,5%. Starost ispitanika kretala se u rasponu od 18 do 58 godina, prosečna starost je bila 38,7 godina. Skoro polovina, 46,6% ispitanika je u braku, a 39,8% nije u braku. Većina ispitanika, 65%, ima obrazovanje srednjeg nivoa.

Ispitivanjem su obuhvaćeni samo oni koji su izgubili posao usled ekonomskih prilika u zemlji, tako da nezaposleni koji prvi put traže posao, kao i oni koji traže posao posle duže pauze, nisu uključeni u ispitivanje. Skoro trećina ispitanika, 30%, nisu imali posao dve godine i duže, a 40% je bilo bez posla do šest meseci. Takođe, ispitivanjem su obuhvaćeni samo nezaposleni koji nisu prošli neki od programa aktivnog traženja posla koje Nacionalna služba za zapošljavanje organizuje za svoje klijente. Ispitivanje je obavljeno u filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje u Beogradu i Zrenjaninu, uz pomoć savetnika za zapošljavanje.

Instrument

U istraživanju je korišćen posebno konstruisan instrument, koji je sadržao Spektorovu Skala lokusa kontrole na radu (Spector, 1988), Adaptiranu skalu proaktivnog traženja posla (Kinicki & Latack, 1990) i Adaptiranu skalu intenziteta traženja posla (Blau, 1994). Instrument je sadržao i neke druge skale o dispozicionim karakteristikama (koje nisu predmet ovog rada), kao i određen broj pitanja o demografskim podacima.

Spektorova Skala lokusa kontrole na radu (Work Locus of Control Scale, Spector, 1988) meri uopštena uverenja ispitanika o kontroli u radnom domenu. Sadrži 16 stavki, koje ispitanici procenjuju na šestostepenoj skali slaganja (od „Uopšte se ne slažem“ do „Slažem se u potpunosti“). Viši skor ide u smeru unutrašnjeg lokusa. Stavke koje su formulisane tako da slaganje označava eksterni lokus obrnuto su skorovane. Na osnovu metaanalize 40 istraživanja u kojima je skala primenjena utvrđena je prosečna pouzdanost od 0.78 (Ng et al, 2006). U ispitivanju koje prezentujemo u ovom radu skala je pokazala sličnu pouzdanost – alfa koeficijent je 0.792.

Skala proaktivnog traženja posla je subskala Skale prevladavanja gubitka posla (Kinicki & Latack, 1990; Andrić, 2004). Sadrži pet stavki koje ispitanici procenjuju na petostepenoj skali, od skoro nikad do skoro stalno (npr. „Svoje vreme i energiju usmeravam na traženje posla“). U Andrićevom (2004) istraživanju

dobijen je alfa koeficijent 0.77, a u istraživanju koje ovde prezentujemo Kronbahov alfa koeficijent je 0.843.

Adaptirana skala intenziteta traženja posla, pored originalnih (Blau, 1994), sadrži i dodate stavke, ukupno devet stavki, koje ispitanici procenjuju na petostepenoj skali, od skoro nikad do skoro stalno (npr. „Gledao sam oglase za posao u novinama“). Skala je adaptirana jer neke od originalnih stavki ne mogu da budu primenjene u ispitivanju kod nas (npr. „Koristio sam resurse u organizaciji da saznam o mogućim poslovima“), pa su neke stavke prerađene, a neke su izostavljene. U istraživanju Andrića pouzdanost skale bila je 0.73, a u istraživanju koje je predmet ovog rada dobijen je Kronbahov alfa koeficijent 0.832.

Tehnike obrade podataka

U analizi podataka korišćene su sledeće tehnike: analiza pouzdanosti (Kronbahov alfa koeficijent), analiza varijanse, korelaciona analiza, analiza glavnih komponenta. Sve analize su rađene u statističkom programskom paketu SPSS for Windows, verzija 15.0.

Rezultati

Lokus kontrole na radu

Kada se iz Skale lokusa kontrole na radu izostave dve najslabije stavke dobija se Kronbahov alfa koeficijent vrednosti 0.816. Provera faktorske strukture tako skraćene skale – kada se u postupku faktorske analize izabere opcija da se ekstrahuju dva faktora – jasno ukazuje na faktore spoljašnjeg i unutrašnjeg lokusa kontrole, u skladu sa nalazima Spektora (Spector, 1988) i drugih istraživača (Macan, Trusty & Trimble, 1996). Invarijantnost dvofaktorskog rešenja ukazuje na ekvivalentnost prevedene i izvorne skale i latentnih konstrukata koji se njome procenjuju (Cheung & Rensvold, 1999). Međutim, na osnovu inspekcije karakterističnih korenova, skri-testova i matrica sa dva, tri i četiri faktora, kao optimalno odabrano je rešenje sa tri faktora, dobijeno oblimin rotacijom (tabela 1). Faktori objašnjavaju ukupno 54,34% varijanse manifestnih varijabli.

Faktori su interpretirani na osnovu matrica sklopa (tabela 1) i strukture (nije prikazana). Prvi faktor je *spoljašnji lokus kontrole koji je definisan u socijalnom domenu* (porodica, prijatelji, poznanici) i objašnjava 31,12% varijanse. Ovaj faktor imenom liči na faktor „moćni drugi“ dobijen u istraživanju Bleklia, Srivastave i Murmana (Blakely, Srivastava, Moorman, 2005). Nažalost, autori nisu objavili faktorske matrice tako da ne znamo konkretno koje su stavke zasićene

tim faktorom. Drugi faktor, koji objašnjava 14,71% varijanse, jeste *unutrašnji lokus kontrole*. Ovaj faktor je, sa izuzetkom dve stavke, koje su izostavljene jer su bile slabijeg kvaliteta, potpuno u saglasnosti sa faktorom unutrašnjeg lokusa kontrole koji je dobijen u istraživanjima Spektora (Spector, 1988) i Macanove i saradnika (Macan, Trusty & Trimble, 1996). Treći faktor je *spoljašnji lokus kontrole definisan srećom i spoljašnjim okolnostima* i on objašnjava 8,51% varijanse. I za ovaj faktor možemo reći da po nazivu odgovara faktoru „sreća“ koji je dobijen u pomenutom istraživanju Bleklija, Srivastave i Murmana (Blakely, Srivastava, Moorman, 2005). Takođe, dobijena faktorska struktura odgovara Levensonovim supskalama lokusa kontrole – unutrašnji, slučajnost i moćni drugi (Levenson, 1974). Iz matrice interkorelacija faktora (tabela 2) vidimo da su dva faktora spoljašnjeg lokusa kontrole slabo povezani i da su faktor unutrašnjeg lokusa i faktor spoljašnjeg lokusa koji je definisan u socijalnom domenu u slaboj negativnoj vezi.

Tabela 1: Skala lokusa kontrole na radu – aritmetičke sredine, standardne devijacije i matrica sklopa dobijena metodom glavnih komponenti sa Oblimin rotacijom

Stavka	M	SD	Faktor		
			1	2	3
Da biste dobili zaista dobar posao, morate imati vezu – članove porodice ili prijatelje na važnim pozicijama. (r)	2.28	1.31	0.797	-0.024	0.091
Kada je u pitanju dobijanje zaista dobrog posla, važnije je koga poznaješ nego šta znaš. (r)	2.90	1.54	0.779	0.095	0.126
Da bi zaradio mnogo novca, moraš da poznaješ prave ljude. (r)	2.95	1.53	0.712	-0.053	0.190
Na većini poslova ljudi u velikoj meri mogu da postignu ono što su sebi postavili kao cilj.	4.21	1.29	-0.052	0.812	0.083
Posao je ono što od njega napraviš.	4.26	1.23	-0.126	0.678	0.151
Unapređenje dobijaju oni radnici koji dobro rade svoj posao.	4.26	1.34	0.355	0.645	-0.155
Ako znaš šta je ono što želiš od posla, možeš da pronađeš posao koji ti to pruža.	4.12	1.38	0.187	0.634	0.031
Ljudi koji dobro obavljaju svoj posao obično bivaju nagrađeni.	3.94	1.30	0.337	0.630	-0.184
Većina ljudi je sposobna da dobro obavlja svoj posao, ako uloži dovoljno truda.	4.75	1.13	-0.179	0.615	0.031
Glavna razlika između ljudi koji zarađuju puno novca i onih koji zarađuju malo jeste sreća. (r)	4.20	1.42	-0.132	0.049	0.750

Stavka	M	SD	Faktor		
			1	2	3
Dobijanje posla koji želiš većinom zavisi od sreće. (r)	3.24	1.51	0.068	0.109	0.688
Unapređenje je obično stvar sreće. (r)	4.09	1.38	0.175	0.106	0.600
Zarađivanje novca prvenstveno zavisi od dobrih okolnosti. (r)	2.89	1.29	0.062	-0.135	0.586
Potrebno je mnogo sreće da bi bio veoma uspešan u poslu. (r)	3.62	1.34	0.231	0.055	0.561

(r) – rekodirana varijabla

„Raspodeljivanje“ spoljašnjeg lokusa kontrole prema činiocima kontrole (socijalni i sreća) može se posmatrati kao posledica specifičnih kulturnih i društvenih okolnosti koje kod nas vladaju. Blekli, Srivastava i Murman dobili su faktore unutrašnji lokus, moćni drugi i sreća u istraživanju na uzorcima menadžera iz Kine i SAD (Blakely, Srivastava, Moorman, 2005).

Tabela 2: Interkorelacije faktora Skale lokusa kontrole na radu

Faktor	1	2	3
1	1.000	-0.160	0.201
2		1.000	-0.088
3			1.000

Aktivno traženje posla

Aktivno traženje posla ispitivano je primenom Skale proaktivnog traženja posla (Kinicki & Latack, 1990; Andrić, 2004) i adaptiranom skalom intenziteta traženja posla. Iz tabela 3. i 4. vidi se da nezaposleni povremeno do često primenjuju većinu aktivnosti koje se odnose na traženje posla. Izuzetak je aktivnost „Razgovarao sam sa ljudima koje poznajem da vidim da li mogu da me preporuče za neki posao“, za koju je većina ispitanika procenila da joj jako retko pribegavaju.

Tabela 3: Skala proaktivnog traženja posla – aritmetičke sredine i standardne devijacije

Stavke	AS	SD
Svoje vreme i energiju usmeravam na traženje posla.	3.68	0.97
Dosta vremena posvećujem traženju novog posla.	3.54	1.02
Vidam se s ljudima koji mi mogu pomoći da nađem drugi posao.	3.12	1.05
Razgovaram s ljudima koji mi mogu pomoći u pronalaženju novog posla.	3.38	1.05
Trudim se najviše što mogu da pronađem novi posao.	3.82	0.99
Skala	17.54	3.98

Analizom varijanse utvrđeno je da nezaposleni sa višim i visokim obrazovanjem intenzivnije traže posao od nezaposlenih sa osnovnim i srednjim obrazovanjem ($F=8.74$, $p=0.004$).

Tabela 4: Skala intenziteta traženja posla – aritmetičke sredine i standardne devijacije

Stavke	AS	SD
Gledao sam oglase za posao u novinama.	3.94	1.15
Tražio sam oglase na Internetu.	3.57	1.04
Razgovarao sam sa prijateljima i rođacima da vidim koje su njihove ideje o tome gde mogu da nađem posao.	2.58	1.35
Razgovarao sam sa prethodnim poslodavcem i kolegama sa kojima sam radio o tome gde mogu da nađem posao.	3.18	1.45
Razgovarao sam sa ljudima koje poznajem da vidim da li mogu da me preporuče za neki posao.	1.80	1.15
Pokušavao sam da napišem što bolju biografiju za konkretan posao za koji konkuriram.	2.66	1.38
Raspitivao sam se u privatnoj agenciji za zapošljavanje.	2.36	1.26
Slao sam biografiju mogućim poslodavcima i popunjavao sam prijave za posao.	3.36	1.07
Telefonirao sam ili odlazio direktno kod mogućih poslodavaca, bez obzira na to da li su objavili konkurs.	2.90	1.21
Trudio sam se da saznam što više o različitim firmama kako bih video gde bih mogao da se zaposlim.	3.94	1.15
Tražio sam da me upute nekome ko može da mi da koristan savet ili informaciju o mogućem zaposlenju.	3.57	1.04
Skala	26.35	7.27

Lokus kontrole na radu i aktivno traženje posla

Iz matrice interkorelacija (tabela 5), ako zanemarimo visoke korelacije kompozitne mere lokusa kontrole na radu i parcijalnih mera spoljašnjeg i unutrašnjeg lokusa, najviša dobijena korelacija je između proaktivnog traženja posla i intenziteta traženja posla. Korelacije unutrašnjeg lokusa kontrole sa spoljašnjim „socijalnim“ lokusom kontrole i spoljašnjim lokusom kontrole koji je određen srećom su pozitivne jer su sve stavke rekodirane u smeru unutrašnjeg lokusa kontrole (rekodirane stavke označene su u tabeli 1).

Tabela 5: Matrica korelacija lokusa kontrole na radu i aktivnog traženja posla

	Lokus kontrole na radu	Spoljašnji lokus – socijalni	Unutrašnji lokus	Spoljašnji lokus - sreća	Proaktivno traženje	Intenzitet traženja
Lokus kontrole na radu	1	0.75**	0.77**	0.71**	0.17*	0.10
Spoljašnji lokus kontrole na radu – socijalni		1	0.36**	0.51**	0.02	-0.02
Unutrašnji lokus kontrole na radu			1	0.24**	0.24**	0.18**
Spoljašnji lokus kontrole na radu – sreća				1	0.08	0.00
Proaktivno traženje posla					1	0.74**
Intenzitet traženja posla						1

Opšta mera lokusa kontrole na radu slabo je povezana sa proaktivnim traženjem posla i nije povezana sa intenzitetom traženja posla. Unutrašnji lokus kontrole na radu povezan je sa obe mere aktivnog traženja posla: nezaposleni sa unutrašnjim lokusom kontrole su proaktivniji i angažuju se u većem broju aktivnosti prilikom traženja posla. Spoljašnji lokus kontrole nije povezan sa aktivnim traženjem posla operacionalizovanim preko proaktivnog traženja posla i intenziteta traženja posla.

Diskusija

U istraživanjima je uočljivo „vraćanje“ autora pitanjima uloge ličnosti u radnoj situaciji, ali je ono često limitirano na koncept Velikih pet crta ličnosti – neuroticizam, ekstraverzija, prijatnost, otvorenost za iskustva i savesnost (Ng, Sorensen & Eby, 2006). Popularnost Velikih pet dovela je do svojevrstnog zanemarivanja konstrukata koji su izvan te taksonomije. Rezultati našeg istraživanja ukazuju na to da je u analizama ponašanja ljudi u širem kontekstu rada (u koji svrstavamo traženje posla) lokus kontrole na radu varijabla koja ima izvesnu eksplanatornu moć.

Na najopštijem nivou, u uslovima velike nezaposlenosti u privredi u tranziciji, utvrđena je povezanost između lokusa kontrole na radu i opštijeg angažovanja u traženju posla (proaktivno traženje).

Interesantan je nalaz o dve odvojene dimenzije spoljašnjeg lokusa kontrole prema faktorima kontrole – spoljašnji lokus kontrole određen socijalnim činiocima i spoljašni lokus kontrole određen srećom. Ovaj nalaz je moguće tumačiti u kontekstu Hofstedeovih istraživanja nacionalnih kultura po kojima našu kulturu odlikuju velika distanca moći, kolektivizam, visok stepen izbegavanja nezvesnosti i ženske vrednosti (Hofstede, 2001).

Ne treba zaboraviti da su dve stavke koje su izostavljene iz Skale lokusa kontrole na radu (jer su snižavale pouzdanost skale) označavale unutrašnji lokus kontrole, a njihov sadržaj se odnosio na socijalni kontekst – menadžere (i to su jedine dve takve stavke). U narednim istraživanjima treba posebno ispitati kako ispitanici iz Srbije razumeju te, kao i sve ostale, stavke Skale lokusa kontrole na radu. Prema Spektoru (Spector, 2002), individualizam je izraz potrebe za nezavisnošću i samodovoljnošću, dok je kolektivizam izraz potrebe za afilijacijom. Jedno ranije poređenje ispitanika iz SAD i Japana pokazalo je da su ispitanici iz Japana bili spremniji da formiraju saveze sa moćnim ljudima kako bi obezbedili željene ishode (Weisz, Rothbaum, Blackburn, 1984).

Takozvano aktivno traženje posla je koncept koji potiče iz razvijenih privreda. U našim uslovima, posle pet decenija socijalizma, specifičnih načina zapošljavanja i nezaposlenosti, u situaciji gde je, iako privatni sektor raste, javni sektor i dalje veliki poslodavac, aktivno traženje posla se verovatno ne odigrava na isti način kao na Zapadu. U narednim istraživanjima treba razraditi koncept aktivnog traženja posla primereno iskustvima i aktivnostima ljudi koji traže posao kod nas i razviti jedinstvenu skalu koja će obuhvatiti sve relevantne aspekte. Potrebno je odrediti indikatore aktivnog traženja posla koji će biti primereni domaćim okolnostima, ponašanju i iskustvima nezaposlenih u svim fazama traženja posla u našoj sredini. Neophodno je detaljnije istražiti strukturu intenziteta traženja posla

jer je skala, iako se ona u većini istraživanja primenjuje kao jednodimenzionalni konstrukt, inicijalno definisana tako da meri dve dimenzije, pripremu i aktivno traženje posla. U ispitivanje treba uključiti i nezaposlene koji su kao korisnici usluga Nacionalne službe za zapošljavanje prošli obuku za aktivno traženje posla.

Potrebno je ispitati veze između lokusa kontrole na radu i iskustava u vezi sa gubitkom i nalaženjem novog posla.

Na praktičnom planu, rezultati ukazuju na potrebu osmišljavanja različitih programa pripreme nezaposlenih za aktivno traženje posla u zavisnosti od toga da li ih odlikuje unutrašnji ili spoljašnji lokus kontrole. Takođe, s obzirom na to da je Roter u teorijskom određenju lokusa kontrole pošao od teorije socijalnog učenja (Rotter, 1966), može se pretpostaviti da bi se podsticanje novih očekivanja u domenu zapošljavanja povoljno odrazilo na aktivno traženje posla (i zapošljavanje).

Reference

- ANDRIĆ, M. (2004). *Korelati aktivnog traženja posla kod otpuštenih radnika*. Diplomski rad odbranjen na Odeljenju za psihologiju, Filozofski fakultet u Beogradu.
- BLAKELY, G. L., SRIVASTAVA, A., & MOORMAN, R. H. (2005). The effects of nationality, work role centrality, and work locus of control on role definitions of OCB. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 103-117.
- BLAU, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 66, 125-138.
- BLAU, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- BREESE, J. R., & O'TOOLE, R. (1995). Role exit theory: Applications to adult women college students. *Career Development Quarterly*, 44, 12-25.
- BRIEF, A., KONOVSKY, M., GOODWIN, R., & LINK, K. (1995). Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 693-711.
- CAPLAN, R., 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, 759-769.
- CARTER, M. A., & COOK, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, 44, 67-82.
- CHEUNG, G. W., & RENSVDOLD, R. B. (1999). Testing factorial invariance across groups: A reconceptualization and proposed new method. *Journal of Management*, 25, 1-27.
- ČIZMIĆ, S., PETROVIĆ, I., RAIČKOVIĆ, I. (2005). Doživljaj nesigurnosti zaposlenja u očekivanju privatizacije, 53. naučnostručni skup Sabor psihologa Srbije (knjiga rezimea), str. 29.

- FUGATE, M., KINICKI, J. A., & ASHFORTH, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- FURNHAM, A. & DRAKELEY, J. R. (1993). Work Locus of Control and Perceived Organizational Climate. *European Work and Organizational Psychologist*, 3(1), 1-9.
- HAMILTON, V., HOFFMAN, W., BROMAN, G., & RAUMA, D. (1993). Unemployment, distress, and coping: A panel study of autoworkers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 234-247.
- HATTRUP, K., O'CONNELL, M. S. & LABRADOR, J. R. (2005). Incremental validity of locus of control after controlling for cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 461-481.
- HOFSTEDE, G. (2001). *Culture's Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- HOLMES, D. S., & RAHE, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- JUDGE, T. A., & BONO, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- KINICKI, A. J., & LATAACK, J. C. (1990). Explication of the Construct of Coping with Involuntary Job Loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 339-360.
- KINICKI, A., PRUSSIA, G., MCKEE-RYAN, F. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*, 43(1), 90-100.
- LATAACK, J. C., & DOZIER, J. B. (1986). After the ax falls: job loss as a career transition. *Academy of Management Review*, 11, 375-392.
- LATAACK, J. C., KINICKI, A. J., & PRUSSIA, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342.
- LEANA, C. R., & FELDMAN, D. C. (1995). Finding new jobs after a plant closing. Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations*, 48, 1381-1401.
- LEVENSON, H. (1974). Activism and powerful others: Distinction within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377-383.
- MACAN, T. H., TRUSTY, M. L., & TRIMBLE, S. K. (1996). Spector's work locus of control scale: Dimensionality and validity evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 349-357.
- NG, T. W. H., SORENSEN, K. L., & EBY, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- OECD (2008). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies Serbia: A Labour Market in Transition*, OECD Publishing.
- PLUMLY, L. W., & OLIVER, J. E. (1987). The locus of control attribute and the job search process. *Psychological Reports*, 61, 907-910.

- 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, 382-394.
- ROTTER, J. B. (1966). Generalized expectancies for the internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-26.
- SPECTOR, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- SPECTOR, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- SPECTOR, P. E. & O'CONNELL, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-11.
- STOLZ-LOIKE, M. (1996). Annual review: Practice and research in career development and counseling – 1995. *Career Development Quarterly*, 45, 99-140.
- WANBERG, C. R., KANFER, R. & ROTUNDO, M. (1999). Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Competencies, and Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 6, 897-910.
- WEISZ, J. R., ROTHBAUM, F. M., & BLACKBURN, T. C. (1984). Standing out and standing in: The psychology of control in America and Japan. *American Psychologist*, 39, 955-969.

Ivana B. Petrović⁵, Svetlana Čizmić⁶, Panta Kovačević⁷
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Locus of Control at Work and Active Job Seeking

Abstract: More comprehensive researches of the unemployment problem come from the developed countries with the steadily growing economic activity (to the global economic crisis in 2008), so the specific question is how concepts and theories developed under the successful economic circumstances explain the problem of losing jobs in transitional economy. The problem of this research is the correlation (link) of the locus of control at work and active job seeking in the conditions of clear growing unemployment in the economy in transition. The scale of proactive job seeking, scale of intensity of job seeking (Andrić, 2004) and Spector's work locus of control scale (Spector, 1988) were translated and adapted for the research needs. The National Employment Service clients who lost their jobs were included in the research (N=254). The reliability of the scale of the locus of control expressed by Cronbach's alpha coefficient is 0.792, the reliability of the scale of proactive job seeking is 0.843 and the reliability of the adapted scale of the intensity of job seeking is 0.832. Under the circumstances of high unemployment a low correlation was determined between the locus of control at work and more general, preparatory engagement in job seeking (proactive seeking). On the basis of the examined sample of the unemployed in Serbia a weak correlation was determined between the factors of internal locus of control on one hand, and proactive job seeking ($r=0.24$, $p=0.00$) and the intensity of job seeking ($r=0.18$, $p=0.00$) on the other hand. Proactive seeking and intensity of job seeking are highly correlated ($r=0.74$, $p=0.00$). The unemployed with high and higher education look for jobs more intensively than the unemployed with elementary and secondary education.

Key words: locus of control at work, active job seeking, proactive job seeking, intensity of job seeking.

⁵ Ivana Petrović, PhD is assistant professor at the Faculty of Philosophy, Department of Psychology. She participated in numerous projects in the field of Marketing and the Psychology of work. She is the author of numerous publications in the field of Psychology of work and Consumer behaviour.

⁶ Svetlana Čizmić, PhD is professor at the Faculty of Philosophy, Department of Psychology, and leading author in the field Psychology of work, Engineering psychology and ergonomics, as well as Psychology and management. She is the coordinator of several projects of the Institute of Psychology at the Faculty of Philosophy in this areas.

⁷ Panta Kovačević, PhD is associate professor at the Faculty of Philosophy, Department of Psychology, for the subjects Statistics and Principles of testing in psychology, author of numerous publications and coordinator of the projects of the Institute of Psychology at the Faculty of Philosophy in the field of Psychological testing.

Jovan Miljković¹
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Marketing institucija visokog obrazovanja – studija slučaja²

Apstrakt: U radu je opisan proces uvođenja organizacije funkcije marketinga u organizacionu strukturu Filozofskog fakulteta u Beogradu, marketinške aktivnosti preduzete tokom prve godine sistematskog bavljenja marketingom, rezultati navedenih aktivnosti, kao i rezultati poređenja Filozofskog fakulteta u Beogradu sa fakultetima slične orijentacije u Srbiji.

Ključne reči: marketing, visoko obrazovanje, Filozofski fakultet u Beogradu.

Uvod

Koristeći definiciju marketinga koju je ponudio Milisavljević (Alibabić, 2002: 53), marketing u oblasti obrazovanja možemo definisati kao društveni proces zadovoljavanja obrazovnih potreba razmenom, koji obuhvata pojedince koji hoće da zadovolje svoje obrazovne potrebe i obrazovne institucije koje obavljaju određene aktivnosti kojima se te potrebe zadovoljavaju. Upravo razmena obrazovne institucije i pojedinaca u stanju izražene obrazovne potrebe, njen intenzitet, obim, simetričnost ili asimetričnost kreiraju tržište obrazovanja, čiji su elementi ponuda, tražnja i cena. Rukovodeći se definicijom Filipovićeve i Kostićeve (Filipović, Kostić, 2001: 6), pojam tržišta obrazovanja možemo odrediti kao sveukupnost odnosa obrazovne ponude i tražnje u određenom vremenu, na određenom prostoru i za određeni obrazovni proizvod, odnosno obrazovnu uslugu. Upravo želja obrazovne institucije za boljim pozicioniranjem na tržištu obrazovanja, kao projekcija njene vizije, ali i uslov koji je nužan za opstanak u turbulentnom okruženju, rezultiraju neophodnošću uvažavanja marketinške funkcije prilikom

¹ Mr Jovan Miljković je asistent na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, doktorand na Grupi za andragogiju.

² Rad je nastao u okviru projekta „Obrazovanje i učenje – pretpostavke evropskih integracija“ (broj: 149015), koji finansira Ministarstvo nauke i zaštite životne sredine Republike Srbije.