

Univerzitet u Sarajevu  
Filozofski fakultet  
Odsjek za psihologiju

**UTICAJ TRENINGA AKTIVNOG TRAŽENJA POSLA NA LOKUS  
KONTROLE I SITUACIJSKU ANKSIOZNOST**  
Završni diplomski rad

Student:  
Mirela Tahirović

Mentor:  
prof.dr.Dženana Husremović

Sarajevo, septembar, 2018.

## **SADRZAJ**

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
Nezaposlenost i percepcija samoefikasnosti .....	3
Efekat nezaposlenosti na mentalno zdravlje .....	4
Percepcija zaposljivosti.....	7
Psiho-socijalna teorija .....	8
Lokus kontrole i aktivno traženje posla.....	9
<b>SVRHA PROGRAMA/TRENINGA AKTIVNOG TRAŽENJA POSLA</b> .....	<b>11</b>
<b>CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE</b> .....	<b>13</b>
Cilj istraživanja.....	13
Problemi .....	13
Hipoteze .....	14
<b>METODOLOGIJA</b> .....	<b>14</b>
Uzorak .....	14
Merni instrumenti .....	15
<b>POSTUPAK</b> .....	<b>17</b>
<b>REZULTATI</b> .....	<b>20</b>
<b>DISKUSIJA, PROBLEMI I PREPORUKE</b> .....	<b>29</b>
<b>ZAKLJUČAK</b> .....	<b>34</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>36</b>
<b>PRILOG</b> .....	<b>39</b>

Uticaj treninga aktivnog traženja posla na lokus kontrole i situacijsku anksioznost

Mirela Tahirović

## SAŽETAK

U ovom radu ispitivani su efekti treninga aktivnog traženja posla na samopercepciju zapošljivosti, lokus kontrole i situacijsku anksioznost vezanu za buduće traženje posla na uzorku studenata završnih godina fakulteta Univerziteta u Sarajevu. Trening aktivnog traženja posla namenjen je da ispitanicima pomogne da dođu do adekvatnog zaposlenja, da do zaposlenja dođu sa što manje ulaganja napora, a u slučaju gubitka posla da samnji epizode nezaposlenosti i poveća mogućnost ponovnog zapošljavanja. S obzirom na to da je u BiH nezaposlenost mladih visokoobrazovanih osoba veliki problem, originalni trening je adaptiran i prilagođen studentima, a efekti treninga mereni su na psihološkim konstruktima koji su važni prediktori buduće zapošljivosti studenata i njihovo nošenje u procesu traženja posla.

Cilj je bio osnažiti mlade ljude koji će tek izaći na tržištu rada da se usmere na svoj ljudski i socijalni kapital i da budu u stanju da svoje kvalitete i veštine na adekvatan način plasiraju kada u bliskoj budućnosti izađu na tržište rada i počnu tražiti posao.

Rezultati istraživanja pokazuju da nije došlo do statističke značajne promene na merama samoperipirane zapošljivosti, lokusa kontrole i situacijske anksioznosti vezane za buduće traženje posla na uzorku eksperimentalne grupe studenata Odsjeka za psihologiju.

Iako merne skale nisu zahvatile efekte treninga koji bi bili u skladu sa početnim očekivanjima i nalazima prethodnih studija koje su ispitivale njegove kratkoročne i dugoročne efekte, pismene i usmene evaluacije treninga ispitanika o efektu i benefitu koji su od radionica imali govore da su ispitanici tokom treninga osnažili svoje veštine i sposobnosti nepohodne za efikasno traženje posla i nošenjem sa preprekama i problemima koje sa sobom nosi taj proces.

**Ključne reči:** trening aktivnog traženja posla, samopercepcija zapošljivosti, lokus kontrole, situacijska anksioznost, nezaposlenost.

## UVOD

Nezaposlenost je jedan od najvećeg problema našeg društva. Prema podacima Agencije za statistiku u BiH broj registrovanih nezaposlenih osoba u junu 2017. god iznosio je 485.888 dok se u junu 2018. god broj nezaposlenih smanjio na 448.071. Statistiku i trend nezaposlenih prema spolu i stepenu obrazovanja možete videti u *Tablici 1* i *Tablici 2*.

*Tablica 1.*

Registrirana nezaposlenost prema stepenu obrazovanja 2017.<sup>1</sup>

	2017.						
	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>Ukupno</b>	485.888	486.309	485.088	480.379	478.191	475.549	475.084
<b>VSS</b>	39.274	41.601	42.626	39.320	39.531	39.437	39.296
<b>VŠS</b>	6.739	6.967	7.152	6.716	6.794	6.890	6.873
<b>SSS</b>	135.281	135.186	134.383	134.670	134.170	133.363	133.114
<b>VKV i KV</b>	162.707	161.676	160.780	160.193	158.885	157.571	157.390
<b>PK</b>	9.562	9.491	9.417	9.363	9.298	9.253	9.236
<b>NK</b>	132.325	131.388	130.730	130.117	129.513	129.035	129.175

*Tablica 2.*

Registrirana nezaposlenost prema stepenu obrazovanja 2018. god.

	2018.					
	I	II	III	IV	V	VI
<b>Ukupno</b>	475.541	472.957	466.330	458.355	450.067	448.071
<b>VSS</b>	39.513	38.821	38.094	37.333	36.692	36.656
<b>VŠS</b>	6.884	6.829	6.791	6.682	6.561	6.455
<b>SSS</b>	133.019	132.212	130.067	127.564	124.755	125.596
<b>VKV i KV</b>	157.732	157.011	154.502	151.329	148.076	146.881
<b>PK</b>	9.194	9.144	9.058	8.927	8.820	8.731
<b>NK</b>	129.199	128.940	127.818	126.520	125.163	123.752

<sup>1</sup>Izvor podataka iz *Tablice 1* i *Tablice 2*: Demografija i socijalne statistike - Registar nezaposlenosti u junu 2018. god. Godina: XII, broj: 6, *Agencija za statistiku BiH*.

Izuzetno je bitno napomenuti da su ovi podaci dobiveni na osnovu administrativnih podataka baziranim na statističkom istraživanju o zaposlenima, koje se zasniva na kadrovskoj evidenciji pravnih subjekata i na evidencijama nezaposlenih koji su prijavljeni na biroima za zapošljavanje te s toga ne možemo biti u potpunosti sigurni da su podaci ogledalo stvarne situacije u BiH i trebalo bi ih tumačiti s rezervom. Ovim podacima nisu obuhvaćene nezaposlene osobe koje nisu prijavljene na biroima za zapošljavanje, te isto tako vrlo je moguće da ima i osoba koje su prijavljene na birou za zapošljavanje ali rade „na crno“. Također, svedoci smo i činjenice da se svakodnevno iz BiH iseljava poprilično velik broj ljudi pa ovaj trend smanjenja nezaposlenih osoba u zadnjih godinu dana može biti upravo proizvod fenomena iseljavanja radnosposobnog stanovništva sa prostora BiH. Statistike Unije za održivi povratak i integracije BiH izvestavaju o alarmantnoj činjenici da se u periodu od 2013. do 2017. god. iz BiH iselilo 150.000 stanovnika, razlozi su uglavnom ekonomske poteškoće s kojima se stanovništvo svakodnevno susreće i nezaposlenost. Prema Anketnom istraživanju (Anketa o radnoj snazi BiH, *Agencije za statistiku BiH*) iz 2017.godine, stopa nezaposlenosti iznosila je 20.5% (18.9% za muškarci, 23,1% za žene).

Kao što znamo, nezaposlenost predstavlja status radno-aktivne (15-65 god) i radno-voljne osobe koji je nastao nakon nedobrovoljnog gubitka ili nemogućnosti pronalazjenja plaćenog posla (Majstorović, 2011). Studije pokazuju da je nezaposlenost stresan životni događaj koji dovodi do finansijskih problema, anksioznosti, depresije i fizioloških/fizičkih simptoma (Wanberg, Kanfer, Rotundo, 1999), a isto tako svesni smo da je nezaposlenost jedan od gorućih problema u BiH. Ona može imati ozbiljne posledice na društvo poput niskog standarda življenja, porast kriminala, zloupotreba alkohola i droga (Liem, Rayman, 1982; Riegle, 1982), ali nisu ništa manji efekti nezaposlenosti i na polju mentalnog zdravlja nezaposlenih poput većeg nivoa stresa, anksioznosti i depresivnih simptoma (Gowan, Riordan, Gatewood, 1999; Vinokur, Ryn, Gramlich, Price, 1991). Takođe, opsežna meta-analiza korelacijskih i longitudinalnih studija pokazala je da nezaposleni značajno češće imaju simptome distresa, depresije, anksioznosti, psihosomatskih tegoba i pad samopouzdanja nego što je to bio slučaj kod zaposlenih osoba (Karsten, Moser, 2009). Prolongirana nezaposlenost održava gore pomenute simptome te dovodi do pogoršanja i do slabljenja

inteziteta traženja posla. Istraživanja pokazuju da veći broj ljudi (četvrtina) u područjima koja su, prema statistikama, evidentirana kao područja manje nezaposlenosti na traženje posla provede nedeljno i više od 15 sati, dok je u područjima okarakterisanim kao visoko nezapošljivim taj broj sati duplo manji (Narendranathan, Stewart, 1992; prema Mc Fadyen, Thomas, 1997). Sama ova činjenica kojoj ide u prilog i to da prolongirana nezaposlenost dovodi do osećaja bespomoćnosti nameće obavezu da nezaposlenim osobama pružimo odgovarajuću pomoć koja će biti preventivnog tipa.

Pored toga što znamo da u BiH nezaposlenost predstavlja veliki problem, evidentno je da je taj trend prisutan i kod visokobrazovanih osoba. Statistike pokazuju da je približno 18% visokoobrazovanih osoba nezaposleno, 16% nezaposlenih sa višom školom i 13% nezaposlenih osoba sa završenim postiplomskim studijem (Agencija za statistiku BiH, 2017). Kao glavni razlog visoke stope nezaposlenosti u BiH možemo posmatrati neadekvatan obrazovni sistem koji ne prati potrebe tržišta rada i izbacuje kadar koji nije istom potreban, a s tim u vezi Weligamage (2009; prema Mazelin, Kovačević, 2015) navodi da je stopa nezaposlenosti u određenom periodu, nakon završetka studija indikator vrednovanja visokoobrazovnih institucija. Također, i kod kadra koji je potreban uočljivo je da nedostaju veštine koje su neophodne za određeno zanimanje i opet, razlog leži u tome što obrazovne institucije i tržište rada ne surađuju a to ide na štetu studenata koji nemaju mogućnosti da obavljaju praksu i razviju specifične veštine koje će ih učiniti zapošljivom osobom na tržištu rada. Breen (2005) se u svom istraživanju fokusira na dve institucionalne karakteristike, stepen regulativa na tržištu rada i nivo na koji edukacijski sistem šalje signale poslodavcima o kvalifikacijama budućih uposlenika. Rezultati pokazuju jasnu povezanost oba faktora sa time kako će se osoba snaći na tržištu rada. Usmerenost obrazovnog sistema na razvoj specifičnih veština kod studenata i saradnja obrazovnih institucija i poslodavaca vodi ka lakšem prelazu iz obrazovnog sistema na tržište rada (Gangl, 2002, OECD, 1999; prema Breen, 2005) što je još jedan od pokazatelja koliko je usklađenost i saradnja obrazovnog sistema i tržišta rada bitna.

### *Nezaposlenost i percepcija samoefikasnosti*

Bitan faktor u pogledu ponovnog zapošljavanja je percepcija samoefikasnosti za ponovno zaposlenje (RSE) koja se definiše kao opšta percepcija nezaposlene osobe da

se može ponovo zaposliti (Westaby, Braithwaite, 2003). Na polju traženja posla samoefikasnost je povezana sa mentalnim zdravljem, manjim nivoom stresa i radnim statusom (Caplin, Vinokur, Price, Ryn, 1989; Ryn, Vinokur, 1992; Gowan i sur., 1999; Saks, Ashforth, 1999; prema Westaby i sur., 2003). Koliko je percepcija samoefikasnosti važna pokazuju i nalazi studije Moynihan, Roehling, LePine, Boswell (2003) gde je utvrđena pozitivna korelacija između percepcije samoefikasnosti u traženju posla i ukupnim brojem ponuda (u globalu), kao i sa ukupnim brojem ponuda za preferirani posao. Takođe, što je kod osoba staž nezaposlenosti duži oni takođe ređe apliciraju i teže dolaze do zaposlenja što podržava verziju modela „uplašenog radnika“ koji kaže da i motivacije a i veštine rešavanja problema opadaju što je duži period nezaposlenosti (Valck, 1981, Warr, Jackson, 1985; prema McFadyen i sur., 1997). Integracijom spoznaja iz psihologije i ekonomije, Wanberg i sur. (1999), su identifikovali tri široke kategorije individualnih i situacijskih faktora koja su povezana sa intezitetom traženja posla. Ti faktori predstavljaju individualne razlike u: motivima traženja posla (radna obaveza, finansije), razlike u kompetencijama za treženje posla (npr. samoefikasnost, emocionalna samokontrola) i razlike u ograničenjima pri traženju posla (podizanje dece, bolest). A Layard i sur. (1991; prema Mc Fadyen i sur., 1997) proces potrage za poslom razlaže na tri stadija: (1) prikupljanje informacija o slobodnim radnim mestima, (2) odluku da li će aplicirari, (3) prihvatanje poslovnih ponuda za poslove na kojima je aplicirao i pokazuje samu složenost ovog procesa kao i to da je i za sam proces traženja posla neophodan niz veština poput samoregulacije, sistematičnosti, veštine donošenja odluka, ustrajnost, veštine rasuđivanja i slično.

#### *Efekat nezaposlenosti na mentalno zdravlje*

Nezaposlenost neminovno dovodi do nekoliko vrsta deprivacije; nezaposleni su finansijski deprivirani i pod većim su rizikom i od socijalne isključenosti i izolacije kako to Pouganom (2004, prema Lorenzin, Giugni, 2010) naziva terminom „socijalna diskvalifikacija“, jer nezaposlenost može dovesti i do narušavanja socijalnih kontakata kada nezaposlena osoba nije pripadnik kolektiva. Nezaposleni gube i svoj kvalifikacijama odgovarajući status, pa dugoročna nezaposlenost narušava opšte blagostanje pojedinaca. Rezultati studije Kessler, Turner i House (1988) na uzorku visoko nezaposlene zajednice na severoistoku Michigana ukazuju na značajno veće nivoe depresije, anksioznosti, somatizacije i više samoiskaza o psihološkim

poteškoćama kod nezaposlenih u odnosu na zaposlene, kao i na veću vulnerabilnost na druge stresne događaje kod nezaposlenih osoba. Kao što znamo, nezaposlenost je vid i socijalne i ekonomske deprivacije a njihovi efekti variraju od prethodnog radnog statusa trenutno nezaposlenih osoba. Prethodno zaposleni na puno radno vreme (plaćeni posao) imaju niže nivoe deprivacije, dok oni koji su lišeni prethodnog radnog iskustva (iskustvena deprivacija) pokazuju najviše nivoe deprivacije. Istraživanja pokazuju da ekonomska i iskustvena deprivacija predviđaju psihološki distress dok samo iskustvena deprivacija predviđa socijalnu usamljenost koja također zavisi od statusa prijašnjeg radnog iskustva. Socijalna usamljenost je najmanja kod trenutno nezaposlenih koji imaju prethodno zaposlenje, a najviša je kod osoba bez radnog iskustva (Creed, Reynolds, 2000).

Aktivnosti traženja posla povezane su sa lošijim mentalnim zdravljem nezaposlenih zato što visok stres koji prati potragu za poslom i suočavanje sa odbijanjima na konkursima za posao narušavaju zdravlje nezaposlenog (McKee-Ryan i sur., 2005). Iz potrebe da se objasni veza između nezaposlenosti i zdravlja kreirano je više eksplanatornih modela koji u fokus stavljaju različite elemente. Najuspešniji model za objašnjenje ove veze je Model latentnih funkcija, zatim Model ekonomske deprivacije, Model socijalne podrške, Model kontrole, a najmanju eksploratornu moć pokazuju Skala uključenosti u posao i Model stresa (Janlert, Hammarstrom, 2009). Model latentnih funkcija uključuje elemente poput vremenske strukture, težnju da se kroz posao doprinese statusu i ličnom identitetu, obezbeđivanje prilika koje pojedincu omogućavaju da stremlji ka kolektivnoj svrsi i deli iskustva sa kolektivom. Ove funkcije su blokirane kada je osoba nezaposlena i prema ovom modelu to je rezultat narušenog psihofizičkog zdravlja nezaposlenih. Model ekonomske deprivacije potiče iz sociološke perspektive i vezan je isključivo za materijalnu dobit od posla (za finansije) i zastupa stajalište da manjak novca direktno ili indirektno pogoršava zdravlje nezaposlenih osoba. Model socijalne podrške pretpostavlja dva moguća efekta socijalne mreže nezaposlenih osoba na zdravlje. Direktni efekat veže se za manjak socijalne mreže i smanjenu verovatnoću njenog širenja s obzirom na status nezaposlenosti i ona ima direktne posledice na zdravlje, dok prema buffer modelu socijalna mreža deluje kao štiti u borbi sa različitim stresorima. Model kontrole veže se za lokus kontrole nezaposlenih i pretpostavlja da osobe sa internim lokusom kontrole imaju veće šanse da pronađu



posao. Prema Modelu stresa način suočavanja sa stresnim događajima i socijalna podrška igraju važnu ulogu u moderiranju reakcija na stresore (Janlert, Hammarstrom, 2009). Longitudinalna studija (Winnefield, Tiggemann, 1990) pokazuje da je kod mlađih adolescenata (19-24 godine starosti) odnos između mera mentalnog zdravlja i dužine nezaposlenosti dosegla vrhunac negativnog efekata nezaposlenosti po zdravlje (distresa) nakon šest meseci staža nezaposlenosti što nas je dovelo na ideju da trening aktivnog traženja pola provedemo sa studentima završnih godina fakulteta. Takođe se pokazalo da stanje na većini ostalih mera psiho-fizičkog blagostanja postaje statistički značajno lošije nakon devet meseci nezaposlenosti. Ova negativna korelacija između dužine nezaposlenosti i zdravlja može se objasniti nagomilavanjem stresa i povećanjem nivoa anksioznosti kako vreme prolazi. Istraživanja pokazuju da se sa ponovnim zaposlenjem smanjuju simptomi depresije, te da se poboljšava psihološko i socijalno funkcionisanje osoba do nivoa na kojem je bilo pre nezaposlenosti (Kessler, Turner, House, 1989.; Lahelma, 1992; prema Vuori, Silvonen, 2005). Hanisch (1999) objedinjuje postojeće nalaze o nizu negativnih posljedica po psihičko i fizičko zdravlje nezaposlene osobe i njene porodice. Neke od psihičkih promena kod nezaposlene osobe koje Hanisch izdvaja su: povećava se anksioznost, depresija, hostilnost i ljutnja, imaju nisko samopoštovanje i životno zadovoljstvo, dolazi do socijalne izolacije, javljaju se psihijatrijski poremećaji i pokušaji samoubistva. Warr navodi i devet okolinskih faktora čija je prisutnost povezana sa psihološkim dobrobit pojedinca. To su: mogućnost kontrole, mogućnost upotrebe veština, ciljevi i izazovi koje pred nas postavlja okolina, raznolikost i dinamičnost, jasnoća okoline, dostupnost novca, fizička sigurnost, socijalni kontakti, te položaj u društvu. Nezaposlenost pretpostavlja ograničen pristup ovim karakteristikama posla, pa se stoga i javljaju negativne posledice po psihičko i fizičko zdravlje (Winnefield, 1995). Upravo iz ovih razloga na tržištu rada razvijeni su različiti programi koji se koriste za razvijanje resursa i veština nezaposlenih, za promovisanje ponovnog zaposlenja te za sprečavanje negativnih socijalnih i psiholoških efekata nezaposlenosti (OECD, 1996; prema Vuori, Silvonen, 2005). Ti programi uključuju obuku traženja posla kao i različite vodiče za tržište rada za koje je potvrđeno da dovode do pozitivnih ishoda kod ponovnog zapošljavanja te imaju pozitivan učinak na mentalno zdravlje (Eden, Aviram, 1993; Caplan i sur.,e, 1997; Vuori, Vesalainen, 1999; prema Vuori, Silvonen, 2005).

Jedan od programa koji je dao sjajne rezultate jeste MPRC program traženja posla Michigenskog preventivnog istraživačkog centra (org, Michigan Prevention Research Center). Njegova snaga leži u tome što počiva na teoriji motivacije, detaljno je dokumentovan a razvijen je kao preventivna intervencija za skoro nezaposlene osobe kako bi im olakšao povratak na tržište rada i kako bi sprečio negativne posledice nezaposlenosti na mentalno zdravlje. Follow-up studije polazale su da su efekti ovog programa na mentalno zdravlje osoba perzistirajući, ali je zanimljivo da se efekti na depresiju pojavljuju tek u drugoj follow-up studiji (Vinocur, Ryn, Gramilch, Price, 1991). S obzirom na potvrđene rezultate o efikasnosti MPRC programa traženja posla odlučili smo da u sklopu master rada studentima završnih godina fakulteta u Sarajevu omogućimo da prođu kroz ovaj program te da evaluiramo efekte programa na uzorku ispitanika.

### *Percepcija zapošljivosti*

Zapošljivost je mnogo važnija od činjenice da se diplomac zaposli odmah pri završetku fakulteta. Ona pokazuje sposobnost pojedinca da kontinuirano doprinosi društvu i da vodi zadovoljavajući život u skladu sa svojim ličnim sposobnostima i kvalitetama koje su razvijene kroz obrazovni proces i različita iskustva (Vuori, Silvonen, Vinokur, Price, 2002). Ona je također važna i za određivanje sleda tranzicija vezanih za posao i karijeru kao i planiranje strategija za nošenje sa nestabilnosti posla i uočavanje alternativnih mogućnosti zaposlenja (Makikangas, De Cuyper, Mavno, Kinnune, 2013; prema Mazalin, Kovačić, 2015).

*Percipirana zapošljivost* studenata je termin koji označava percepciju vlastite mogućnosti da se pronađe održiv posao/zaposlenje koji odgovara postignutom nivou kvalifikacija, odnosno stručne spreme (Rothwell, Herbert, Rothwell, 2008).

Na percepciju zapošljivosti utiču dva bitna faktora i to *situacijski* i *individualni*. U situacijske faktore spadaju okolinski faktori kao što je tržište rada, odnosno stanje na tržištu rada. Individualni faktori su specifičniji i obuhvataju demografske karakteristike, osobine ličnosti, stavove, prethodna iskustva, znanja, veštine, sposobnosti, socijalni kapital i očekivanja (Berntson, 2008). Studenti kod kojih je izražen veći nivo samopercepcije zapošljivosti veruju da imaju veće šanse za zaposlenje na tržištu rada, dok su kod studenata sa nižim nivoem samopercepcije zapošljivosti očekivanja da će

ostvariti adekvatno zaposlenje puno niža. Iz navedenog vidimo da je percepcija zapošljivosti jako bitan faktor za studente koji uskoro trebaju diplomirati i nalaze se u tranzicijskom periodu između akademske uloge i izlaza na tržište rada. Ova percipirana zapošljivost može biti ključna u razvoju strategija pri traženju posla jer osobe koje imaju nisku samopercepciju zapošljivosti pretpostavlja se da će ulagati manje napora pri traženju prvog zaposlenja s obzirom na to da imaju niska očekivanja o tome da mogu dobiti adekvatan posao.

### *Psiho-socijalna teorija zapošljivosti*

Prema psiho-socijalnoj teoriji zapošljivost obuhvata tri uzajamno-povezane dimenzije: (1) *adaptibilnost*; (2) *karijerni identitet*; (3) *ljudski i socijalni kapital*. Adaptibilnost predstavlja sposobnost i želju za promenom ponašanja, osećaja i misli u skladu sa okolinskim zahtevima (Fugate i sur, 2004., prema McArdler, Waters, Briscoe, Hall, 2007). Osobe koje imaju visoki nivo adaptibilnosti imaće veću tolerantnost na nesigurne i dvosmislene novonastale situacije i lakše će se nositi sa njima što nas dovodi do zaključka da konstrukt adaptibilnosti obuhvata i proaktivnu ličnost. Hall (1996, prema McArdler i sur., 2007) navodi kako je adaptibilnost jako značajna u eri karijerne nesigurnosti kojoj svedočimo i danas i koju živimo, pogotovo na području Zapadnog Balkana (Kovtun, Cirkel, Murgasova, Smith, Tambunlertchai, 2014). Proaktivna ličnost je povezana sa planiranjem i većim angažmanom pri traženju prilika, takve ličnosti imaju veći osećaj kontrole, perservaciju, samoefikasnost, samousmerenost i usmerene su na traženje informacija i na delovanje (Bateman, Crant, 1993; Crant, 2000; Seibert i sur., 1999; Seibert, Kraimer, Crant, 2001; Thompson, 2005.; prema McArdler i sur., 2007), na šta se treningom aktivnog traženja posla nastoji delovati, a to je razlog zašto ovu teoriju koristimo kao polaznu tačku.

Karijerni identitet predstavlja način na koji osoba vidi sebe u karijernom kontekstu i može se posmatrati kao „kognitivni kompas“ koji postaje ključan pri traženju usmerenja u karijeri (Fugate i sur, 2004.; prema, McArdler i sur., 2007). Karijerni identitet je od krucijalne važnosti u tranzicijskom periodu u kakvom se nalaze studenti završnih godina fakulteta i može poslužiti kao vodič pri donošenju karijernih odluka o smeru u kojem će ići i traženju zaposlenja.

Ljudski kapital odnosi se na individualne karakteristike kao što su stepen obrazovanja, radno iskustvo, crte ličnosti, veštine i znanje i predstavlja „znati kako“ primeniti navedeno (Defillippi, Arthur, 1994.; prema, McArdler i sur., 2007). Ljudski kapital se može unaprediti kontinuiranim radom na sebi i celoživotnim učenjem što opet razvija i unapeđuje zapošljivost. Trening aktivnog traženja posla i jeste rad na sebi i osveštavanju i poboljšanju/povećanju ljudskog i socijalnog kapitala pa je ovo još jedan od razloga zašto je psiho-socijalna teorija polazna tačka u ovom istraživanju.

Socijalni kapital predstavlja interpersonalni aspekt zapošljivosti. Socijalni kapital je ustvari socijalna mreža i predstavlja „znati od koga“ dobiti relevantne informacije vezane za karijeru i zaposlenje (Defillippi, Arthur, 1994.; prema, McArdler i sur., 2007). Socijalne mreže mogu biti i izvor podrške u stresnim događajima kao što je nezaposlenost pa su od velikog značaja. S toga je neophodno naučiti mlade ljude koji su u tranzicijskom periodu koliko su ove socijalne mreže važne i kako ih mogu širiti i koristiti kao neprocenjive resursu, te su ispitanici tokom treninga učili i uvežbavali kako da šire svoju socijalnu mrežu i kako da je koriste u službi traženja posla.

#### *Lokus kontrole i aktivno traženje posla*

Lokus kontrole predstavlja dimenziju ličnosti koju Rotter (1966.) definiše kao generalno očekivanje unutrašnje ili vanjske kontrole. Osobe kod kojih je izražen unutrašnji lokus kontrole veruju da su prilike koje dobijaju i stvari koje im se dešavaju produkt njihovih vlastitih akcija, sposobnosti i veština, dok osobe koje su visoko na dimenziji vanjskog lokusa kontrole smatraju da su svi događaji produkt sreće, sudbine ili više sile, te da nisu u njihovoj kontroli. Posledično, osobe koje imaju unutrašnji lokus kontrole ulažu više napora kako bi ostvarili svoje ciljeve dok se osobe s vanjskim lokusom kontrole manje trude. Nalazi istraživanja gubitka posla pokazuju da, pored samoefikasnosti i na problem fokusiranog suočavanja, lokus kontrole igra važnu ulogu pri ponovnom zapošljavanju (McArdler i sur., 2007). Iako je unutrašnji lokus kontrole okarakterisan kao zdravi mehanizam suočavanja sa situacijama, on ima i svoje negativne strane. Osobe visoko na ovoj dimenziji, ukoliko zanemare svoje realne mogućnosti i veštine, mogu biti pod preteranim pritiskom jer nastoje da daju sve od sebe kako bi postigle potpunu kontrolu nad situacijama, što može dovesti do neurotičnog obrasca ponašanja, nervoze i depresije. One teže ka stabilnom okruženju i usmerene su na postignuće. S

druge strane, osobe koje imaju vanjski lokus kontrole i koje veruju da ne mogu uticati na situacije mogu biti ležernije i suočavaju se sa stresnim situacijama tako što se odriču osećaja odgovornosti. Kada osoba veruje da većina događaja nije pod njenom kontrolom i da nikako ne može da utiče na ishod (kao što je to slučaj kod osoba sa vanjskim lokusom kontrole) ona je konstantno u situaciji da ne može predvideti ishod nekog delovanja pa ta nepredvidivost može biti izuzetno stresna i voditi ka povećanom osećaju anksioznosti (Hans, 2000).

Očito je da lokus kontrole igra važnu ulogu u svim segmentima života pojedinca pa tako i pri traženju posla i ulaganju napora u taj proces. Istraživanja pokazuju da osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole ulažu više napora pri traženju posla i veruju da je količina uloženog napora u direktnoj vezi sa brojem i vrstom poslovnih ponuda koje dobijaju. Oni su aktivniji u traženju posla i brže dolaze do zaposlenja, na poslu ulažu više truda i efikasniji su od osoba sa vanjskim lokusom kontrole koje u manjoj meri traže posao, očekuju nižu platu a poslovne ponude koje dobiju ne povezuju sa svojim ulaganjem truda već sa srećom ili sudbinom (Caliendo, Cobb-Clark, Uhlendorff, 2010). Iz ovih razloga i zbog značajne povezanosti lokusa kontrole sa traženjem posla, trudom da se isti dobije i zbog njegove povezanosti sa usmerenošću ka postignućem u našem istraživanju efekta treninga aktivnog posla uključena je i mera lokusa kontrole kako bismo proverili početni smer lokusa kontrole kod studenata koji će uskoro diplomirati, kao i efekat treninga na sam lokus kontrole.

## SVRHA PROGRAMA/TRENINGA AKTIVNOG TRAŽENJA POSLA

Meta analize pokazale su da su karijerne intervencije efektivne kako kod nezaposlenih osoba ili osoba koje su bile zaposlene pa ponovo traže posao, tako i kod studenata koji su u tranzicijskom periodu. Te meta analize pokazuju da se veličina efekta tih intervencija, merena na eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi kreće od .30 do .82 (Whiston, Rossier, Hernandez-Barón, 2017). S obzirom na negativne posledice s kojima je nezaposlenost povezana razvijeni su mnogi treninzi koji se fokusiraju na promociju ponovnog zapošljavanja, razvijanje veština traženja posla, na motivaciju i na intenzitet traženja posla (Vuori, 2005). Jedan od takvih modela, najpoznatiji i najviše primenjivan, razvijen je na Michiganskom Institutu za socijalna istraživanja (MPRC) krajem 1980. godine. Ovaj program traženja posla poznat je kao JOBS. Program je imao za cilj da prevenira negativne posledice na mentalno zdravlje kod osoba koje su često gubile zaposlenje, da smanji period nezaposlenosti te da doprinese kvalitetnijem ponovnom zapošljavanju. Pored toga što je za glavni cilj imao razvijanje veština aktivnog traženja posla, uključene su i komponente koje su za cilj imale da razviju osećaj samopoštovanja i samokontrole kod učesnika kao i da povećaju percepciju samoefikasnosti pri traženju posla (Vinokur, Price, 1995). Koliko je važno da se osnaže veštine traženja posla, strategije nošenja sa nezaposlenošću i intenzitet traženja posla nezaposlenih pokazuju i nalazi studija prema kojima su strategije suočavanja sa gubitkom posla povezane sa efektivnosti u pronalaženju ponovnog zaposlenja, dok je intenzitet traženja posla u pozitivnoj korelaciji sa prilikama za ponovno zapošljavanje (DeFrank, Ivancevich, 1986; Leana, Feldman, 1988; Wanberg, Kantrowitz, 2001; prema, Hooft, Noordzij, 2009). MPRC trening je usmeren na implementaciju teorijskih principa motivisanja i osnaživanja učesnika da pri traženju posla koriste efektivne strategije kao i na uvežbavanje tih strategija traženja i pronalaženja odgovarajućeg posla u sigurnom okruženju, a longitudinalne studije i mnogobrojna istraživanja potvrđuju efekte ovog modela čak i dve i po godine nakon primene (Caplan i sur., 1997, Vinokur i sur., 1992).

Pored toga što su ovi treninzi i intervencije prvobitno bili usmereni na osobe koje su dugo bez posla, ili su izgubile posao, u današnje vreme oni se provode i na studentima i mladim ljudima koji trebaju izaći na tržištu rada i po prvi put tražiti posao. Razlog ovome leži u nalazima istraživanja koja potvrđuju negativne posledice nezaposlenosti kod mladih ljudi koji nakon neuspešne potrage za prvim zaposlenjem gube motivaciju

za traganjem, sumnjaju u svoje veštine, postaju anksiozni i depresivni pri prolongiranoj nezaposlenosti (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy, Athanasou, 1999., prem, Koivisto, Vuori, Nykyri 2007). Trening koji je korišten u ovom istraživanju baziran je na MPRC modelu, a prilagođen je studentima na osnovu School to Work Group Metod-u koji također počiva na MPRC modelu i Tyohonovom modelu koji je finska adaptacija MPRC modela (Koivisto i sur. 2007).

Svrha ovog programa je da pomogne studentima koji trebaju izaći na tržište rada da prepoznaju i preuzmu aktivnu ulogu u traženju posla razvijanjem neophodnih veština i strategija aktivnog traženja posla kako bi se ubrzao proces zapošljavanja i sprečio negativni efekat nezaposlenosti na mentalno zdravlje i motivaciju za traženjem posla.

Treningom aktivnog traženja posla koji je modifikovan i primenjen na studentima završnih godina Univerziteta u Sarajevu nastojano je da se deluje na:

1. *Spoznaji o sebi*: percepcija i osveštavanje vlastitih veština, percepcija zapošljivosti, lokus kontrole i percepcija samoefikasnosti.
2. *Spoznaji o svetu rada*: spoznaja veština, ponašanja i razvoj strategija neophodnih za aktivno traženje posla
3. *Spoznaji o kотиštenju veština aktivnog traženja posla* kroz edukativne informacije i radionice o prednostima korištenja društvenih poslovnih mreža, simulaciji i uvežbavanju intervjua i samopredstavljanja.

Pokazano je da je MPRC program visoko uspešan u pomaganju učesnicima da: pronađu bolji posao u njihovom području interesovanja, da brže pronađu posao, da pronađu posao sa manje ulaganja i smanji epizode nezaposlenosti kod ljudi koji su prošli trening u odnosu na one koji nisu (Caplan i sur., 1997). Originalni trening sastoji se od pet intenzivnih radionica (20h), međutim s obzirom na to da je ovaj model prilagođen studentima, te u skladu sa njihovim fakultetskim obavezama i termina koji smo imali na raspolaganju, trening se sastojao od pet radionica, koje su se održavale jednom sedmično u trajanju od po dva sata. Nadalje, trening je također modifikovan i s obzirom na strategije koje se u današnje vreme koriste pri traženju posla, kao i s obzirom na promene u načinima širenja socijalne mreže, traganjem za informacija o poslu i sve većem razvoju agencija koje posreduju pri traženju posla i njihovim načinima

oglašavanja. Navedene činjenice poslužile su kao putokaz da se u trening uvrsti edukaciju o LinkedInu kao najvećoj poslovnoj mreži današnice, Europpas formi za pisanje CV-a, WEB stranicama i bazama kandidata agencija za zapošljavanje i potencijalnih poslodavaca (firmi), te o komunikaciji sa poslodavcem i ugovaranju informacijskog ili intervjua za posao putem e-maila. Također su, u neznatnoj meri, modifikovani i skečevi koji služe za demonstraciju tehnika učesnicima kao i za njihovo uvežbavanje tih tehnika. Prilagođeni su na taj način da odražavaju situaciju u kojima će se naći kad u bliskoj budućnosti izađu na tržištu rada i krenu tragati za svojim prvim zaposlenjem. Nakon modifikacije trening je primenjen na studentima u eksperimentalnog grupi, s namerom da se trening provede i sa studentima u kontrolnoj grupi ukoliko efekti treninga budu značajni.

## **CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE**

### *Cilj istraživanja*

Ispitati da li trening aktivnog traženja posla ima efekta na percepciju lokusa kontrole pri traženju posla kod studenata završnih godina studija, da li trening dovodi do promena u percepciji zapošljivosti te da li trening ima efekta na percipiranu situacijsku anksioznost koja je vezana za proces budućeg traženja posla.

### *Problemi*

1. Ispitati lokus kontrole, percepciju zapošljivosti i percipiranu anksioznost pri budućem traženju posla kod ispitanika u kontrolnoj i tretmanskoj grupi pre treninga aktivnog traženja posla.
2. Ispitati da li je došlo do promene u lokusu kontrole, percepciji zapošljivosti i percipirane situacijske anksioznosti u kontrolnoj i tretmanskoj grupi nakon treninga aktivnog traženja posla.
3. Ispitati postoji li razlika između kontrolne i tretmanske grupe u lokusu kontrole, percepciji zapošljivosti i percipirane situacijske anksioznosti vezane za buduće tražene posla nakon tretmana aktivnog traženja posla.



### *Hipoteze*

**H1.** Očekuje se statistički značajna promena u lokusu kontrole pre i posle tretmana u tretmanskoj grupi, dok u kontrolnoj grupi očekujemo da neće biti promena u lokusu kontrole u pretestu i postestu.

**H2.** Očekuje se statistički značajna promena u nivou percipirane zapošljivosti pre i posle tretmana u tretmanskoj grupi, dok u kontrolnoj grupi ne očekujemo da će doći do promene u percepciji zapošljivosti između dve tačke merenja.

**H3.** Očekuje se statistički značajna promena u nivou percipirane situacijske anksioznosti vezane za buduće traženje posla pre i posle tretmana u tretmanskoj grupi, dok u kontrolnoj grupi ne očekujemo da će se nivo percipirane anksioznosti promeniti u pretestu i postestu.

## **METODOLOGIJA**

### *Uzorak*

Na početku istraživanja u uzorku je bilo uključeno 68 ispitanika (muškarci:  $N=6$ , žene:  $N=62$ ; prosečna dob:  $M=23.15$  god,  $SD=1.37$ ) u eksperimentalnoj grupi i 27 ispitanika (muškarci:  $N=8$ , žene:  $N=19$ ; prosečna dob:  $M=23.56$  god,  $SD=2.19$ ) u kontrolnoj. Eksperimentalnu grupu činili su studenti Filozofskog fakulteta koji su na završnim godinama studija Odsjeka za psihologiju i Odsjeka za anglistiku, kao i studenti završnih godina Fakulteta političkih nauka, Odsjeka za socijalni rad i Odsjeka za sociologiju. U kontrolnoj grupi bilo je 27 studenata završne godine Pravnog fakulteta i Odsjeka za komparativnu književnost Filozofskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu. Strukturu početnog uzorka prema fakultetu i usmerenju možete videti u Tablici 3 i Tablici 4.

Nakon početka tretmana došlo je do osipanja uzorka u eksperimentalnoj skupini pa je naš konačni uzorak na kojem je istraživanje provedeno činilo 29 ispitanika u eksperimentalnoj grupi (isključivo studenti Odsjeka za psihologiju). Prosečna dob ispitanika u konačnom uzorku bija je  $M=22.86$ ,  $SD=0.83$ , a polna struktura je totalno narušena pa u eksperimentalnoj grupi imamo samo ispitanike ženskog pola.

Ispitanici iz kontrolne grupe koji su pristupili pretestu odazvali su se i u drugom delu istraživanja, te ispunili i drugi evaluacijski upitnik (post-test). O motivima i razlozima osipanja uzorka više ćemo se osvrnuti u diskusiji rada.

*Tablica 3*

Struktura početnog uzorka prema fakultetu/odsjeku koji pohađaju/eksperimentalna grupa

<b>Fakultet/Odsjek</b>	<i>N</i>	<i>%</i>
FF/Odsjek za psihologiju	39	57.4
FF/Odsjek za anglistiku	17	25
FPN/Odsjek za soc.rad	9	13.2
FPN/Odsjek za sociologiju	3	4.4

*Tablica 4*

Stuktura uzorka u kntrolnoj grupi

<b>Fakultet/Odsjek</b>	<i>N</i>	<i>%</i>
FF/Odsjek za komp. Književnost	2	7.4
PF/Opšti smjer	23	85.2
PF/Odsjek upravno pravni	1	3.7
PF/Odsjek građansko pravni	1	3.7

### *Merni instrumenti*

- *Skala internalnog/eksternalnoga lokusa kontrole (eng. Internal-external locus of control scale; Rotter, 1966).*

Sastoji se od 10 čestica, od kojih sedam meri vanjski lokus kontrole a tri unutrašnji lokus kontrole. Sudionicima su u sklopu svake čestice predstavljene tvrdnje i odgovarali su na sedmostepenoj skali *Likertovog* tipa (*1- U potpunosti se ne slažem, 7- U potpunosti se slažem*). Primer čestica koje mere vanjski lokus kontrole: „*Smatram da ću imati malo kontrole nad stvarima koje se događaju kada je u pitanju traženje posla*“, „*Da li će neko pronaći posao pitanje je sreće i sudbine*“. Za razliku od čestica koje mere vanjski lokus kontrole ispitanika, čestice koje se odnose na unutrašnji lokus kontrole formulisane su na sledeći način: „*U kojem smjeru će ići moja potraga za*

*poslom ovisi samo o meni*“, „*Do zaposlenja se dolazi napornim trudom*“. Pri obradi rezultata čestice koje se odnose na unutrašnji lokus kontrole rekodirane su tako da veći skor ispitanika na skali ukazuje na eksterni (vanjski) lokus kontrole, dok niži skor upućuje na unutrašnji lokus kontrole.

- *Skala samopercipirane zapošljivosti (eng. Self-perceived employability scale; Rothwell i sur., 2008)*

Ova skala namenjena je za ispitivanje percepcije zapošljivosti kod studenata i sastoji se od 16 čestica. Čestice su postavljene u obliku tvrdnji a studenti trebaju izraziti svoj stepen slaganja s tim tvrdnjama na skali od 1 („*Uopšte se ne slažem*“) do 5 („*U potpunosti se slažem*“). Veći rezultat na skali pokazuje veću samopercipiranu zapošljivost dok manji rezultat upućuje na nižu percipiranu zapošljivost. Pouzdanost skale na uzorku ispitanika u eksperimentalnoj grupi u prvom merenju iznosi  $\alpha=.76$ , dok na ponovljenom mjerenju pouzdanost skale je veća i iznosi  $\alpha=.88$ . Na uzorku ispitanika u kontrolnoj skupini pouzdanost je visoka i iznosi  $\alpha=.82$ , a u postestu  $\alpha=.83$ . Skala se može razložiti na dve subskale koje se odnose na imidž fakulteta (primer čestica „*Status mog fakulteta daje mi značajnu prednost prilikom traženja posla*“), te čestica koje se odnose na vlastite veštine i sposobnosti po pitanju zapošljivosti na tržištu rada (primer čestice: „*Općenito, uvjeren/a sam u uspješan ishod razgovora za posao i selekcijskih postupaka*“). Pouzdanost ovih subskala na našem uzorku je također prihvatljiva. Pouzdanost subskale *Imidž fakulteta* na uzorku eksperimentalne i kontrolne grupe u zavisnosti od tačke merenja kreće se od  $\alpha=.70$  do  $\alpha=.83$  (eksperimentalna: pretest  $\alpha=.70$ ; postest  $\alpha=.83$ , kontrolna: pretest:  $\alpha=.80$ ; postest  $\alpha=.77$ )

- *Inventar situacijske anksioznosti- The State Anxiety Inventory (SAI)*

SAI je inventar koji meri situacijsku anksioznost. Koristi se i kao klinički instrument ali se također primenjuje i na nekliničku populaciju u svrhu istraživanja. Skala se sastoji od 20 tvrdnji na kojoj ispitanici odgovaraju koliko često se osećaju u skladu sa tvrdnjama na skali od 1-4 (*1-retko, 4-često*). Primer čestica koje su deo ove skale su: „*Osjećam se napetim/om*“, „*Osjećam da mi srce ubrzano kuca*“, „*Osjećam se nesposobnim/om*“. Veći skor na skali ukazuje na anksiozno stanje ispitanika koje se u ovom radu prema uputi veže na anksiozne simptome vezane za razmišljanje o budućem

traženju posla. Pouzdanost skale na uzorku ispitanika u eksperimentalnoj grupi u pretestu iznosi  $\alpha=.91$ , a u ponovljenom testiranju  $\alpha=.92$ . Koeficijent pouzdanosti na uzorku ispitanika u kontrolnoj skupini također je vidoka i u oba merenja iznosi  $\alpha=.94$ .

## POSTUPAK

Nakon završenih priprema materijala za učesnike, modifikacije treninga i odabira skala merenjapristupilo se predstavljanju radionica studentima. Mentor koji nas vodi kroz ovaj istraživački proces predstavio je trening studentima Odsjeka za psihologiju i ustupio je termin vežbi iz predmeta „Odabir i razvoj osoblja“ za provođenje treninga aktivnog traženja posla. Treneri su nakon toga ugovorili termine za prezentaciju programa studentima završnjih godina Odsjeka za anglistiku (FF UNSA), studentima završnjih godina Pravnog fakulteta UNSA kao i studentima Odsjeka za socijalni rad i Odsjeka za sociologiju, Fakulteta političkih nauka UNSA. Pored toga što im je predstavljen trening, proces i dinamika planirana za realizaciju treninga, obavešteni su da je za potrebe istraživanja i evaluativnog procesa neophodno da u dva navrata ispune upitnike koji će im biti dostavljeni putem maila. Nakon prezentacije treninga zainteresovani studenti su se za radionice prijavili tako što su na listi za prijave upisali svoje lične podatke i tom prilikom dali informirani pristanak.

Obzirom na to da smo, u konsultaciji s mentorom, već unapred odredili da će studenti Pravnog fakulteta biti u kontrolnoj grupi, njima nije najavljen početak radionica u skorije vreme, već im je rečeno da postoji mogućnost da će se prezentovani trening održavati u budućnosti nakon što se obrade podaci koji će se u dva navrata prikupljati na uzorku studenata. U znak zahvalnosti, ali i kao motivaciju za učešće u istraživanju, studentima je omogućeno da učestvuju u novčanoj nagradnoj igri, pri čemu će nakon što ispune oba upitnika biti izvučena tri dobitnika novčane nagrade. Studentima Odsjeka za psihologiju i anglistiku su obećani dodatni poeni na kolegiju profesora koji su ustupili termine predavanja za održavanje radionica aktivnog traženja posla, u svrhu motivacije za prisustvo na radionicama.

Prezentacijom treninga i prijavama studenata završen je proces formiranja uzorka i pristupilo se planiranju termina održavanja radionica u skladu sa predloženim terminima studenata koji su u eksperimentalnoj grupi. Upravi Fakulteta političkih nauka upućen je

zvanični dopis sa opisom treninga, planom održavanja i molbom da u svrhu istraživanja ustupe prostor za održavanje treninga, tom prilikom i Uprava je izašla u susret i ustupila prostor za održavanje treninga njihovim studentima. Prodekanesa za nastavu FF je također ustupila svoj termin predavanja za održavanje treninga sa studentima Odsjeka za anglistiku, a kako je već prethodno spomenuto mentor ovog istraživanja je ustupio termin vežbi iz predmeta „Odabir i razvoj osoblja“ za održavanje treninga sa studentima Odsjeka za psihologiju. Obzrom da je prostor obezbeđen, kao i termini za održavanje radionica koji su odgovarali studentima, putem maila su obavešteni o terminu održavanja prve radionice i tom prilikom im je poslan link upitnika koji su trebali ispuniti pre početka radionice. Istovremeno je evaluacijski upitnik poslan i kontrolnoj grupi kako bi se mogle iskontrolisati konfundirajuće varijable koje bi se tokom istraživanja mogle javiti i kako bi se mogli utvrditi stvarni efekti treninga aktivnog traženja posla. Studenti su ispoštovali rok i pre prve radionice ispunili su upitnik koji smo im poslali u online formi. Bitno je napomenuti da skripta nije dozvoljavala da sa jednog maila stigne više odgovora pa je time osigurano da ispitanici ne ispunjavaju upitnik više puta što bi, u suprotnom, narušilo zaključke i otežalo uparivanje odgovora na pretestu i postestu.

Radionice su se održavale jednom sedmično u trajanju od po dva sata u trajanju od pet nedelja. Kako bi osigurali da studenti zbog svojih akademskih obaveza neće odusustvovati sa radionica, dva dana pre svake radionice studenti su kontaktirani putem maila s napomenom o terminu održavanja naredne radionice i s molbom da obaveste trenere ukoliko većina ne može prisustvovati kako bi se radionice organizovale u drugom terminu. Jedna od radionica je otkazana i pomeren za narednu nedelju zbog parcijalnih ispita studenata. Ostale radionice su se održavale po predviđenoj dinamici i rasporedu, ali samo sa studentima Odsjeka za psihologiju, dok su studenti Odsjeka za anglistiku, te studenti Fakulteta političkih nauka zbog akademskih obaveza i promena u rasporedu parcijalnih ispita i samih predavanja odustali od treninga i pored toga što su nakon radionica na kojima su prisustvovali, u pisanoj formi na kraju radionice izneli kako su im radionice jako korisne o čemu će biti više reči u diskusiji. Grupe su se sastojale od po 15 studenata sa neznatnim oscilacijama broja studenata koji su umesto u svom terminu ponekad dolazili u terminu druge grupe. Opravdano je pretpostaviti da bi te rotacije mogle uticati na dinamiku treninga i otvorenost sudionika ukoliko nisu u

svojoj grupi, međutim kako su u pitanju kolege i osobe koje se međusobno poznaju te rotacije nisu narušile dinamiku radionica. Trening su vodila tri, prethodno obučena studenta završne godine master studija Odsjeka za psihologiju, u paru po dvoje.

Radionicama su obuhvaćene sledeće tematske celine: nošenje sa poteškoćama prilikom traženja posla, prepoznavanje veština potrebnih na tržištu rada, smernice za pisanje biografija, smernice za traženje posla, značaj socijalne mreže pri traženju posla i moderni načini širenja socijalne mreže putem Linkedina, tehnike kontrole toka intervjua, uvežbavanje intervjua, razmišljati kao poslodavac te evaluiranje ponuda za posao. Sudionici su imali priliku da u toku radionica uvežbavaju tehnike koje su treningom obuhvaćene kako bi ih u budućnosti znali koristiti pri traženju posla. Sva uvežbavanja rađena su u parovima od po dva sudionika ili u grupi od po tri ispitanika. Pored povratnih informacija od strane trenera trenera, učesnici su i međusobno svojim kolegama davali povratne informacije što je još jedna od veština koju su treningom uvežbali. Treningom su predviđeni i zadaci koje su sudionici trebali uraditi kod kuće (pisanje CV-a, motivacijskog pisma i otvranje profila na LinkedInu ukoliko ga nemaju, te dodavanje trenera i sudionika treninga kao početak širenja socijalne mreže putem Linkedina) a tokom radionica su evaluirane njihove zadatke korištene pri uvežbavanju selekcijskog intervjua u celosti na kraju pete radionice. Učesnici su na radionicama dobijali i materijale koji će im u budućnosti služiti kao podsetnici na tematske celine obuhvaćene treningom. Kao poslednji zadatak sudionici su imali da ispune drugi evaluacijski upitnik (u online formi) koji je sadržavao iste merne instrumente kao i prvi s jedinom izmenom koja se odnosi na redosled mernih instrumenata. U isto vreme isti takav evaluacijski upitnik poslan je i kontrolnoj grupi sa istim vremenskim ograničenjem za ispunavanje koliko su imali i sudionici eksperimentalne grupe (nedelju dana). Nakon prikupljenih podataka rezultati su obrađeni korištenjem softvera za statističku obradu podataka- IBM SPSS Statistic 20.

## REZULTATI

Većina statističkih analiza podrazumeva normalnu distribuciju podataka, a obzirom da je to i preduslov za parametrijske testove i analize na početku smo proverili normalnost distribucija skala koje smo koristili u našem istraživanju efekta treninga aktivnog traženja posla. Podaci su normalno distribuisani i u pretestu i u postestu pa s toga je opravdano koristiti parametrijsku statistiku za proveru održivosti naših hipoteza. Rezultati normalnosti i statistički parametri skala prikazani su u Tablici 5.

Tablica 5

Statistički parametri korištenih skala i subskala u pretestu i postestu eksperimentalne grupe

Skala	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>KS</i>	<i>P</i>
<i>Pretest</i>									
<b>RI-E</b>	29	30.72	8.37	17	53	.673	.517	.093	.200
<b>SPZ</b>	29	55.07	6.18	44	66	.263	-.960	.124	.200
<b>SPZ veštine</b>	29	27.72	3.17	22	34	.134	-.654	.086	.200
<b>SPZ imidž</b>	29	26.97	4.23	18	36	.163	-.055	.142	.140
<b>SAI</b>	29	38.03	10.4	22	56	.013	-1.208	.108	.200
<i>Posttest</i>									
<b>RI-E</b>	29	29.48	7.39	16	42	.163	-.920	.117	.200
<b>SPZ</b>	29	55.55	9.13	37	71	-.276	-.415	.097	.200
<b>SPZ veštine</b>	29	28.41	4.54	19	37	.050	-.159	.091	.200
<b>SPZ imidž</b>	29	27.14	5.35	16	35	-.740	-.123	.150	.093
<b>SAI</b>	29	37.31	10.28	22	54	.070	-1.445	.141	.147

*RIE* (Skala internog-eksternog lokusa kontrole), *SPZ* (Samopercepcija zapošljivosti), *SZP veštine* (Subskala samopercepirane zapošljivosti koja se odnosi na veštine i sposobnosti), *SZP imidž* (Subskala samopercepirane zapošljivosti koja se odnosi na imidž fakulteta), *SAI* (inventar situacijske anksioznosti)

Kolmogorov-Smirnov test normalnosti pokazuje nam da je distribucija naših skala normalna u oba merenja na podacima eksperimentalne grupe (Tablica 5.), ali također i na oba merenja u kontrolnoj grupi (Tablica 6.).

Tablica 6

Statistički parametri korištenih skala i subskala u pretestu i postestu kontrolne grupe

Skala	N	M	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis	KS	P
<i>Pretest</i>									
<b>RI-E</b>	27	32.78	7.78	17	49	.099	-.344	.094	.200
<b>SPZ</b>	27	53.48	9.55	31	75	-.205	.484	.101	.200
<b>SPZ veštine</b>	27	27.74	3.29	22	34	.155	-.820	.094	.200
<b>SPZ imidž</b>	27	26.19	5.88	11	39	-.390	.762	.117	.200
<b>SAI</b>	27	36.19	12.45	20	68	.633	.195	.155	.200
<i>Posttest</i>									
<b>RI-E</b>	27	32.56	7.77	17	49	.153	-.381	.121	.200
<b>SPZ</b>	27	52.96	9.83	31	76	-.137	.373	.085	.200
<b>SPZ veštine</b>	27	26.78	5.47	13	37	-.515	.279	.146	.200
<b>SPZ imidž</b>	27	26.07	5.85	11	39	-.368	.776	.125	.200
<b>SAI</b>	27	35.04	12.42	20	68	.832	.581	.113	.200

*RIE* (Skala internog-eksternog lokusa kontrole), *SPZ* (Samopercepcija zapošljivosti), *SZP veštine* (Subskala samopercipirane zapošljivosti koja se odnosi na veštine i sposobnosti), *SZP imidž* (Subskala samopercipirane zapošljivosti koja se odnosi na imidž fakulteta), *SAI* (inventar situacijske anksioznosti)

S obzirom na to da uzorak u eksperimentalnoj grupi čini 29 ispitanika, a u kontrolnoj 27 (mali uzorak) dodatno smo proverili normalnost distribucije *Shapiro-Wilkovim* testom i on također pokazuje normalnost za gotovo sve<sup>2</sup> skale i subskale kako u eksperimentalnoj tako i u kontrolnoj grupi (Pogledati Prilog, Tablica 1., 2., 3. i 4.).

S obzirom da eksperimentalna istraživanja (kao što je ovo istraživanje) zahtevaju početnu ujednačenost eksperimentalne i kontrolne grupe, kako bi se mogli izvoditi zaključci o efektu tretmana, najpre smo proverili da li naši ispitanici postižu jednake skorove na skali lokusa kontrole, samopercepcije zapošljivosti i percipiranoj situacijskoj anksioznosti vezanoj za buduće traženje posla. Za tu potrebu koristili smo *t*-test za

<sup>2</sup> Odstupanje od normalnosti značajno je na Skali situacijske anksioznosti ( $p=.047$ ) i subskale Imidž fakulteta (Skala Samopercepcije zapošljivosti) ( $p=.036$ ) u postestu na uzorku eksperimentalne grupe, te na Skali situacijske anksioznosti na postestu na uzorku kontrolne grupe ( $p=.042$ ).



nezavisne uzorke. Rezultati *t*-testa potvrđuju da se naši ispitanici u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi početno ne razlikuju na pomenutim skalama što nam je omogućilo da evaluiramo efekte treninga aktivnog traženja posla koji je pružen sudionicima eksperimentalne grupe. Rezultati *t*-testa prikazani su u Tablici 7.

Za interpretaciju podataka koji smo dobili u pretestu bito je napomenuti najniže i najviše vrednosti koje su ispitanici hipotetički mogli da dostignu na skalama. Kada je u pitanju lokus kontrole (RI-E) skala se sastojala od 10 itema na kojima su ispitanici odgovarali na *Likertovoj sedmostepenoj skali*. Najniži mogući pojedinačni skor koji su ispitanici mogli postići je 10 a najviši 70. Niže skorove postižu ispitanici koji imaju unutrašnji lokus kontrole, dok viši skor postižu ispitanici kod kojih je izraženiji vanjski lokus kontrole. Aritmetičke sredine totalnog skora od  $M=31$  u eksperimentalnoj grupi i  $M=33$  u kontrolnoj grupi pokazuju nam da je kod naših ispitanika izraženiji unutrašnji lokus kontrole.

Na skali samopercipirane zapošljivosti najmanji mogući pojedinačni skor za ispitanike mogao je iznositi 16 a najveći 80, s obzirom na to da skala sadrži 16 itema a ispitanici su odgovarali na skali *Likertovog tipa* od 1 do 5. Kao što možemo videti na osnovu aritmetičkih sredina u Tablici 6., ispitanici su u pretestu postigli poprilično visoke skorove a to pokazuje da sebe vide kao zapošljive osobe na tržištu rada s obzirom na svoje veštine, sposobnosti i imidž fakulteta koji studiraju. Vrednost aritmetičke sredine uzorka na skali samopercipirane zapošljivosti ( $M=55.69$ ) približna je vrednosti koju su Rothwell i sur. (2009, prema Mazalin, Kovačić, 2015,) dobili na uzorku poslovnog studija u Velikoj Britaniji a iznosila je  $M=57.4$ . Da li su se ispitanici procenili ili ne moguće je proceniti na osnovu njihovih rezultata u drugom merenju kao i na osnovu pismenih povratnih informacija o korisnosti treninga aktivnog traženja posla koje je eksperimentalna grupa davala nakon svake radionice.

Vrednosti aritmetičkih sredina na skali percipirane situacijske anksioznosti pri budućem traženju posla pokazuju da je nivo anksioznosti koji imaju kada razmišljaju o traženju posla nizak, s obzirom da je naš skor koju su na osnovu broja čestica (20) i odgovora na iste na skali od 1-4, mogli postići 20, a najveći 80. Aritmetičke sredine totalnog skora u eksperimentalnoj grupi iznosi  $M=39$  a u kontrolnoj  $M=36$  što je pokazatelj

niskog nivoa situacijske anksioznosti ispitanika kada razmišljaju o budućem traženju posla.

Tablica 7

Aritmetičke sredine i standardne devijacije na tri različite skale u pretestu na sudionicima eksperimentalne i kontrolne grupe, te značajnost razlika između ovih grupa

Skale	Eksperimentalna grupa		Kontrolna grupa		<i>t</i> -test	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
<b>RI-E</b>	30.72	8.37	32.78	1.50	-0.95	54	.35
<b>SPZ</b>	54.69	6.63	53.48	9.55	0.55	54	.58
<b>SAI</b>	39.07	10.85	36.19	12.45	0.93	54	.36

*RIE* (Skala internog-eksternog lokusa kontrole), *SPZ* (Samopercepcija zapošljivosti), *SAI* (inventar situacijske anksioznosti)

Između ispitanika eksperimentalne i kontrolne grupe nema statistički značajne razlike ni na subskalama inventara samopercepcije zapošljivosti. Aritmetičke sredine eksperimentalne i kontrolne grupe na subskali vezanoj za samopercepciju zapošljivosti na osnovu imidža fakulteta koji ispitanici pohađaju statistički neznačajno se razlikuju,  $t_{(54)}=0.55$ ,  $p > .05$ . Isto tako, nema ni statistički značajne razlike u skoru na subskali samopercepcije zapošljivosti na osnovu veština i sposobnosti,  $t_{(54)}=1.02$ ,  $p > .05$ , što nam govori o potpunoj jednakosti ispitanika dveju grupa u procenama na svim našim skalama pre implementacije treninga aktivnog traženja posla.

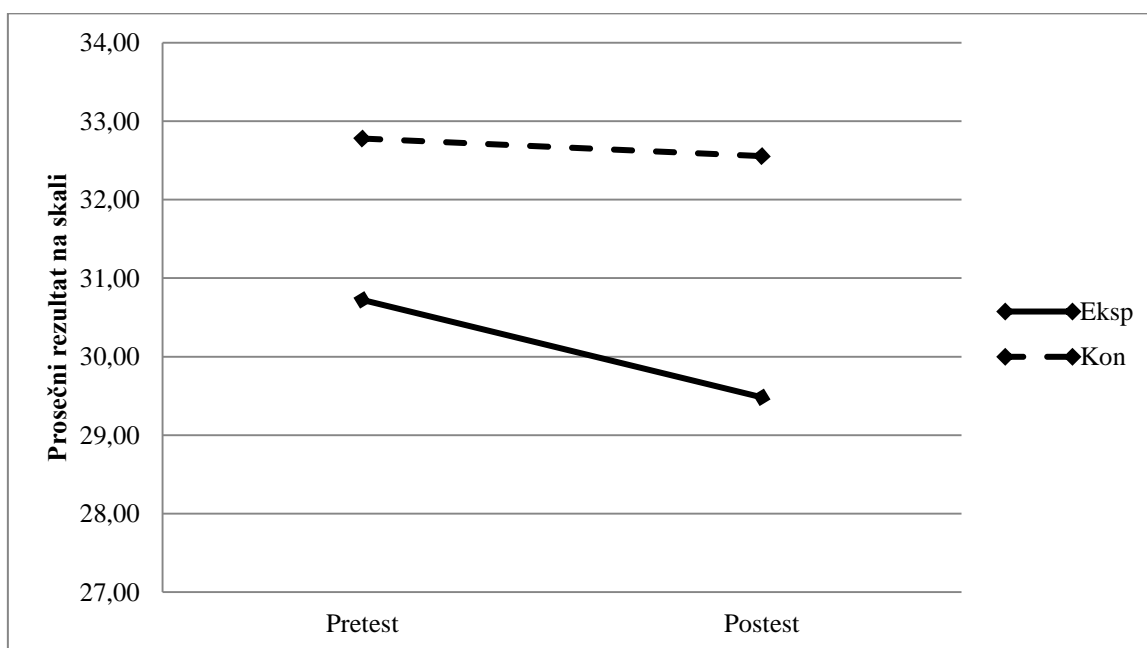
Za testiranje naših hipoteza korištena je *Analiza varijanse za ponovljena merenja* (eng., *Repeated Measure ANOVA*). Na osnovu prethodnih istraživanja efekta treninga aktivnog traženja posla (Vinokur i sur., 1991, 1992, 1995.) i tehnika koje su tokom treninga obrađivane i uvežbavane naše hipoteze pretpostavljaju promene u ljudskom kapitalu kod ispitanika u eksperimentalnoj grupi.

H1.

Naša prva hipoteza pretpostavlja da će doći do statistički značajne promene u lokusu kontrole pre i posle tretmana u tretmanskoj grupi, dok u kontrolnoj grupi takve promene u lokusu kontrole u pretestu i postestu neće biti.

Rezultati statističke analize aritmetičkih sredina pokazuju da glavni efekat vremena nije statistički značajan  $F_{(1, 54)}=0.52, p=.47 (p>.05)$ , kao ni glavni efekat grupe  $F_{(1, 54)}=1.95, p=.17 (p>.05)$ . Neznačajni glavni efekat vremena govori nam, da ako uzmemo u obzir celukupan uzorak bez obzira na grupu kojoj ispitanici pripadaju, nema značajne promene u lokusu kontrole u dve tačke merenja, dok nam neznačajan efekat grupe govori da u lokusu kontrole nije došlo do statistički značajnih promena u eksperimentalnoj i kontrolnoj grupi. Efekat interakcije (vreme\*grupa) je također neznačajan  $F_{(1, 54)}=0.25, p=.62 (p>.05)$ . Međutim, na grafičkom prikazu rezultata statističkih analiza (Grafik 1.) vidljivo je da u eksperimentalnoj grupi postoji trend opadanja rezultata na skali lokusa kontrole u postestu u odnosu na pretest, dok kontrolna grupa ostaje na istom nivou. S obzirom na to da niži skor na ovoj skali upućuje na unutrašnji a viši na vanjski lokus kontrole ispitanika, evidentno je da je primetna promena u lokus kontrole u smeru ka unutrašnjem lokusu kontrole nakon održanog treninga aktivnog traženja posla. Izraženo u jediničnim vrednostima, ta promena aritmetičke sredine u lokusu kontrole u pretestu i postestu, za eksperimentalnu grupu iznosi  $MD=1.24$ , a za kontrolnu  $MD=0.22$ , pri čemu post hoc analiza sa Bonferronijevom korekcijom pokazuje da je statistički neznačajna.

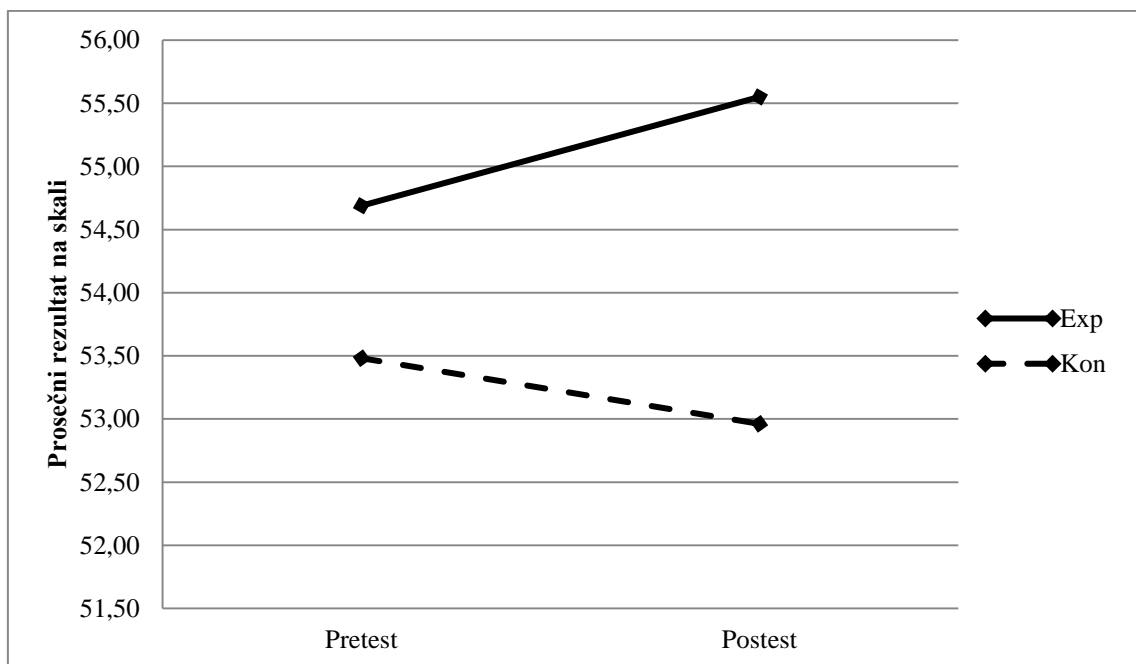
Grafik 1. Prosečni rezultati na skali lokusa kontrole (RIE) eksperimentalne i kontrolne grupe u pretestu i postestu istraživanja



H2.

Dalje, očekivana je statistički značajna promena u nivou percipirane zapošljivosti pre i posle tretmana u tretmanskoj grupi, dok u kontrolnoj grupi prema očekivanjima pretpostavljenim u drugoj hipotezi, ne bi trebalo doći do promene u percepciji zapošljivosti između dve tačke merenja. *Analizom varijanse za ponovljena merenja* proverene su ove pretpostavke i rezultati, ponovo, ne idu u prilog pomenutim očekivanjima. Tačnije, nije došlo do značajne promene u rezultatima na skali percipirane zapošljivosti u pretestu i postestu našeg istraživanja (glavni efekat vremena)  $F_{(1, 54)}=0.04, p=.85, p> .05$ , kao ni do značajne razlike u pogledu grupe kojoj ispitanici pripadaju (glavni efekat grupe),  $F_{(1, 54)}=0.75, p=.39, p> .05$ . Iako rezultati statističkih analiza ne idu u prilog i nisu u skladu sa očekivanjima, Grafikon 2. pokazuje da ispitanici koji su prošli trening aktivnog traženja posla u postestu postižu blago više rezultate na skali samopercepcije zapošljivosti, dok ispitanici koji nisu prošli ovaj trening (kontrolna) svoju percepciju zapošljivosti u postestu procenjuju nižom u odnosu na pretest. Post hoc analiza sa Bonferronijevom korekcijom pokazuje nam da razlike nisu statistički značajne ( $MD_{EKSP}=0.86, p> .05$ ;  $MD_{KON}=0.52, p> .05$ ). Efekat interakcije je također neznačajan (vreme\*grupa)  $F_{(1, 54)}=0.59, p=.45, p> .05$ .

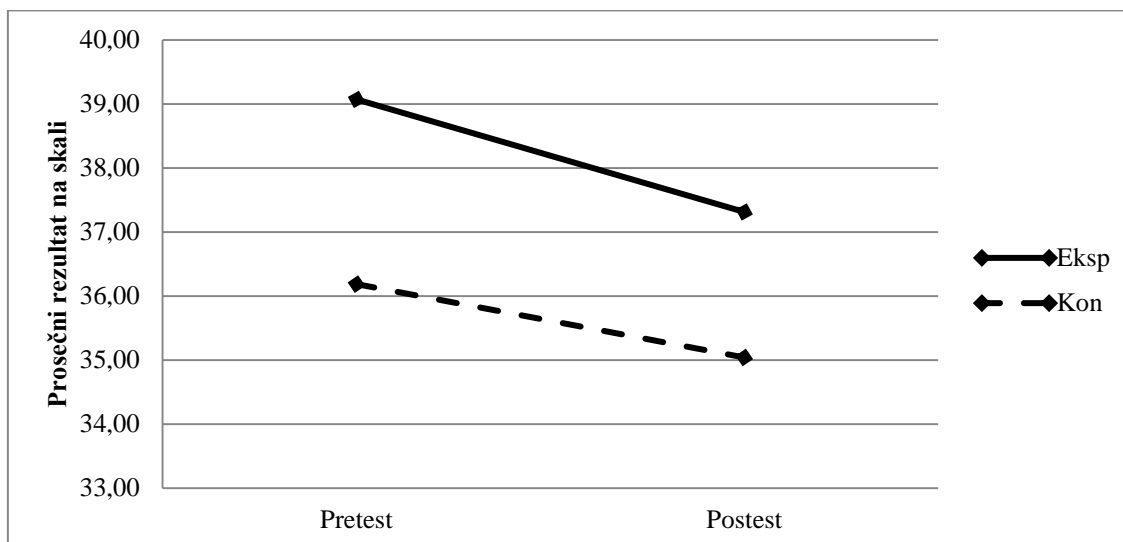
Grafik 2. Prosečni rezultati na skali samopercipirane zapošljivosti (SPZ) eksperimentalne i kontrolne grupe u pretestu i postestu istraživanja



H3.

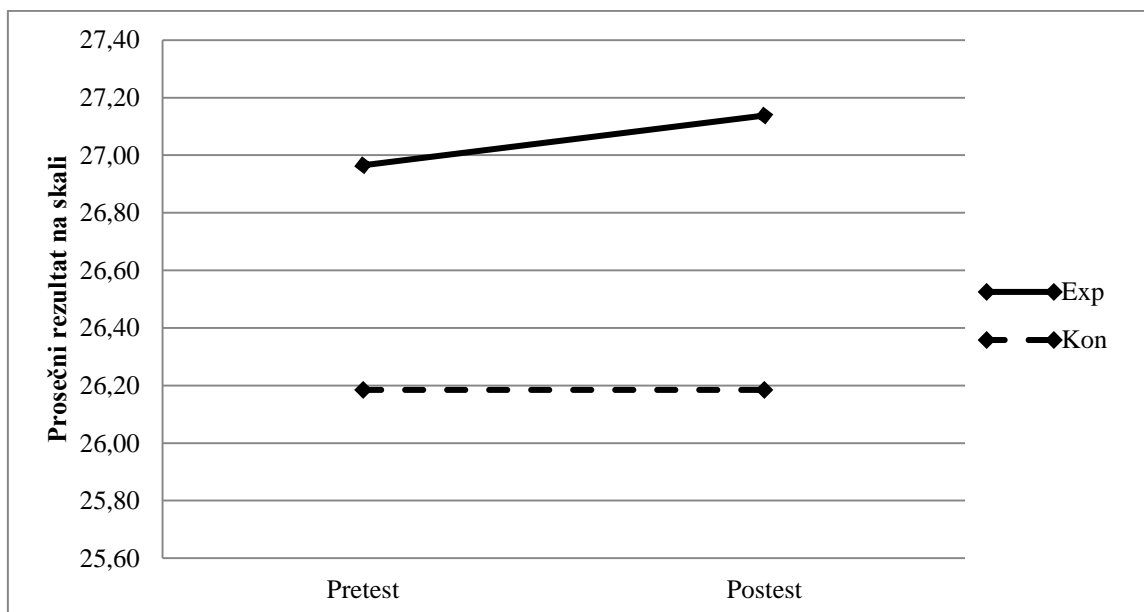
Shodno prethodnim hipotezama, u trećoj hipotezi pretpostavka je da će doći do statistički značajne promene u nivou situacijske anksioznosti vezane za buduće traženje posla pre i posle tretmana u eksperimentalnoj grupi, dok se u kontrolnoj grupi nivo percipirane anksioznosti neće promeniti u pretestu i postestu. Rezultati statističke analize demantovali su ovu pretpostavku i pokazuju da nema glavnog efekta vremena  $F_{(1, 54)}=1.18, p=.28, p> .05$ , kao ni glavnog efekta grupe  $F_{(1, 54)}=0.87, p=.36, p> .05$ , a ni interakcije (vreme\*grupa)  $F_{(1, 54)}=0.05, p=.82, p> .05$ . Grafički prikaz aritmetičkih sredina u pretestu i postestu istraživanja (Grafiku 3.) pokazuje da obe grupe postižu niže skorove na skali situacijske anksioznosti vezane za buduće traženje posla, s tim da je kod eksperimentalne grupe opadanje neznatno više izraženo ( $MD_{EKSP}=1.76, MD_{KON}=1.15$ ). Post hoc analiza sa Bonferronijevom korekcijom nam pokazuje da ovo smanjenje nije statistički značajno.

Grafik 3. Prosečni rezultati na skali percipirane anksioznosti vvezane za buduće traženje posla (SA) eksperimentalne i kontrolne grupe u pretestu i postestu istraživanja



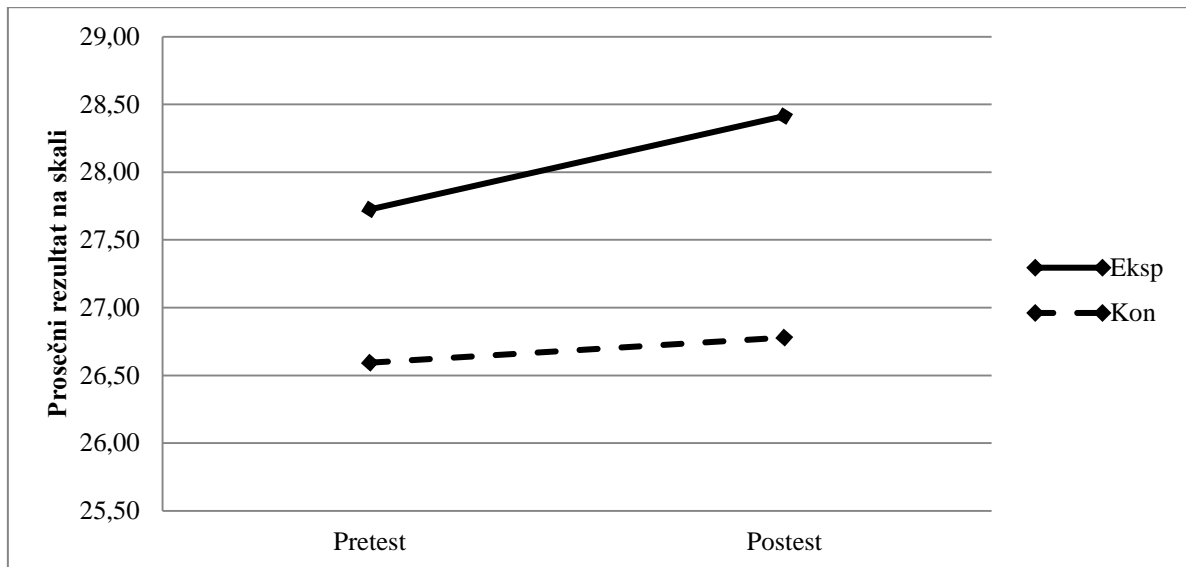
Pored razlika između eksperimentalne i kontrolne grupe na pretestu i postestu na glavnim merama koje smo koristili u istraživanju (RIE, SPZ i SAI), zanimalo nas je da li je nakon provedenog tretmana došlo do značajnih promena u rezultatima na izdvojenim subskalama samopercepcije zapošljivosti (SPZ imidž i SPZ veštine). U tu svrhu koristili smo istu statističku analizu. Kao i što smo mogli pretpostaviti (jer treningom se ne nastojati delovati na percepciju reputacije studija koji su ispitanici odabrali) glavni efekat vremena je neznačajan ( $F_{(1, 54)}=0.024$ ,  $p=.88$ ,  $p> .05$ ), neznačajan je i glavni efekat grupa ( $F_{(1, 54)}=0.42$ ,  $p=.52$ ,  $p> .05$ ) ali i interakcija (Vreme\*Grupa:  $F_{(1, 54)}=0.024$ ,  $p=.88$ ,  $p> .05$ ). Na Grafiku 4. Evidentno je da je u eksperimentalnoj grupi u postestu došlo do povećanja percepcije zapošljivosti na osnovu imidža fakulteta ali post hoc analiza sa Bonferroni korekcijom pokazuje nam da razlika aritmetičkih sredina eksperimentalne grupe u postestu u odnosu na pretest nije statistički značajna ( $MD=0.17$ ,  $p> 0.5$ ).

Grafik 4. Prosečni rezultati na subskali samopercepcije zapošljivosti (SPZ imidž) eksperimentalne i kontrolne grupe u pretestu i postestu istraživanja



Kada je u pitanju subskala samopercepcije zapošljivosti na osnovu veština i sposobnosti koje imaju također nisu pronađeni glavni efekta vremena i grupe, kao ni interakcija vreme\*grupa (gl. efekat Vreme:  $F_{(1, 54)}=1.07$ ,  $p=.31$ ,  $p> .05$ ; gl. efekat Grupa:  $F_{(1, 54)}=1.44$ ,  $p=.24$ ,  $p> .05$ ; Grupa\*Vreme:  $F_{(1, 54)}=0.36$ ,  $p=.55$ ,  $p> .05$ ). Grafik 5. nam pokazuje da je u postestu došlo do povećanja proseka na ovoj subskali u obe grupe, s tim da je nešto više povećanje u eksperimentalnoj. Međutim, nakon provedene post hoc analiza sa Bonferroni korekcijom pokazuje nam da razlika aritmetičkih sredina eksperimentalne grupe u postestu u odnosu na pretest (MD=0.69) nije statistički značajna.

Grafik 5. Prosečni rezultati na subskali samopercepcije zapošljivosti (SPZ veštine) eksperimentalne i kontrolne grupe u pretestu i postestu istraživanja



## DISKUSIJA, PROBLEMI I PREPORUKE

Trening aktivnog traženja posla „JOBS17“ je modifikovana verzija izvornog treninga aktivnog traženja posla sa svrhom njegove adaptacije i primene na studentima završnih godina studija UNSA. Istraživanje efekta treninga aktivnog traženja posla provedeno u svrhu magistarskog rada grupe studenata Filozofskog fakulteta, Odsjeka za psihologiju te u ovom radu nisu evaluirani efekti treninga na svim dimenzijama merenja koja su istraživanjem obuhvaćena, već je rad usmeren samo na konstrukte od interesa u skladu sa prijavljenom temom završnog rada. U skladu s tim, mereni su efekti treninga na samopercepciju zapošljivosti studenata, na njihov lokus kontrole i na percipiranu situacijsku ankcioznost koja je vezana za buduće traženja posla. Suprotno početnim očekivanjima, rezultati statističkih analiza pokazuju da nema značajnih razlika u rezultatima ispitanika na ovim skalama pre i nakon što je tretman primenjen ali ovaj podatak treba uzeti sa rezervom iz više razloga. Prvo, iako je u istraživanju uključena i kontrolna grupa koja se u početnom merenju ne razlikuje od tretmanske, zbog specifičnosti i broja ispitanika u uzorku ograničena je generalizacija rezultata. Kada kažemo specifičnost uzorka, mislimo na njegovu jednoličnost ili homogenost jer su u



eksperimentalnoj grupi samo studenti četvrte godine Odsjeka za psihologiju, dok je i kontrolna grupa također homogena i čine je studenti Pravnog fakultete, sa neznatnom iznimkom od dva studenta Filozofskog fakulteta, Odsjeka za komparativnu književnost. Pored homogenosti u vidu fakulteta i odseka, generalizaciju dobijenih rezultata dodatno ograničava i polna struktura uzorka, jer setretmanska grupa sastojala isključivo od ispitanika ženskog pola, dok je u kontrolnoj bilo osam muških ispitanika. Veličina uzorka je još jedan od problema s kojim se susrećemo jer kao što je već navedeno u tretmanskoj grupi imamo 29, a u kontrolnoj 27 ispitanika što je još jedan ograničavajući faktor generalizacije rezultata i uverenosti u zaključak da tretman nije imao efekta na konstrukte od interesa. Treba naglasiti da su efekte treninga mereni neposredno nakon završetka treninga a da su follow-up studije (Vinor i sur. 1992, 1995) koje su provedene u svrhu testiranja izvornog modela rađene nakon mesec dana od treninga, te nakon četiri i 28 meseci i pri tome su pokazale da je tretman efikasan a da su efekti treninga održivi kroz vreme (dugoročni). Merenje efekta treninga neposredno nakon intervencije može biti razlog zbog kojeg mernim skalama nije detektovana njegova efektivnost jer ispitanici su još uvek studenti koji tek trebaju izaći na tržište rada i pokušati primeniti tehnike i saznanja koja su imali priliku uvežbavati i osvestiti tokom tretmana. S toga, mišljenja smo da se obavezno treba uraditi follow-up studija kada ispitanici završe fakultet i krenu tražiti posao. Druga, također jako bitna stvar zbog koje preporučujemo follow-up studiju je su povratne informacije ispitanika iz tretmanske skupine koje su napismeno davali nakon svake radionice. Ispitanici su tom prilikom iznosili svoje stavove o treningu, trenerima, atmosferi, kao i o efektu treninga na njihovu percepciju i introspekciju. Treneri su takođe imali priliku da uvide efekte ovog treninga tokom radionica s obzirom na to da su radionice bile interaktivne a učesnici su tokom treninga uvežbavali tehnike na sopstvenim realnim primerima dok su ih treneri pratili, ohrabivali, usmeravali i davali im povratne informacije.

Međutim, kako ih merne skale nisu zahvatile promene koje su tokom radionica bile očigledne, o efektu istih govore povratne informacije ispitanika. Evo šta oni kažu o radionucama u sklopu treninga:

*„Sve u svemu radionica je bila jako korisna. Potakla me je na razmišljanje o mnogim aspektima intervjua koji mi ne bi pali na pamet, a često su dio intervjua“*

*„Cijeli tok radionica je okej, mislim, ima efekta i daje super smjernice za traženje posla. Ovo mi je ponajviše pomoglo u stavljanju fokusa na sebe, da počnem razmišljati o svojim kompetencijama, osobinama, slabostima itd.“*

*„Za kraj bih se zahvalila na svemu što ste nas naučili. Pripremili ste nas za jako bitne stvari u budućnosti. Ovo će nam sigurno pomoći u budućem traženju posla“*

*„Smatram da su radionice dobro koncipirane, te korisne za praksu. Dobro je što smo praktično sve ovo probali. Materijali su mi isto jako korisni, jer ponekad neke stvari ne znamo verbalizovati (npr. vještine).“*

*„Primjeri i vježbe koje smo radili smatram da su jako korisne jer su nam pružile mogućnost da svaka osoba vježba ono što bi joj vjerovatno predstavljalo danas-sutra poteškoću pri zapošljavanju“*

*„Bilo je sve odlično! Smatram da su ove radionice korisne za nas kao osobe koje će uskoro tražiti posao, te se nadam da ću osobno uspjeti primijeniti vještine naučene na radionicama kada za to bude vrijeme“.*

*„Ono što je bilo jako dobro je interakcija puna podrške tijekom radionica. Vrlo korisna vježba je smanjivanje straha poslodavca jer nam to pruža način da osvjestimo i drugačiji način razmišljanja poslodavca što će biti jako korisno kada počnemo tražiti posao“.*

*„Sve pohvale za radionice i trenere. Pomogli ste nam da shvatimo značaj elaboriranja svojih vještina, umjesto suhoparnog navođenja. Vježbe su bile interesantne i poticale našu kreativnost“.*

*„Radionica me je osvjestila o važnosti socijalne mreže koju imam“*

*„Dobro je što potičete praktično uvježbavanje. Dobro je vidjeti kako napredujemo u opisu naših vještina iz radionice u radionicu“.*

Povratne informacije od učesnika pokazuju da oni smatraju da je tretman bio efektivan ali isto tako i sami oni naglašavaju da se nadaju da će imati priliku i znati kako da primene naučene tehnike „kada za to dođe vreme“ ili kada krenu u potrazi za poslom. Takođe, povratna informacija od studenata pokazuje da većina njih fokusira na veštine koje su tokom treninga osvestili ili naučili kako ih verbalizovati, te da su dobili dosta

korisnih informacija vezanih za intervju, za smanjivanje straha poslodavca, kao i o benefitima koji im pružaju socijalne mreže. Ali ako se vratimo na rezultate samopercipirane zapošljivosti ispitanici su već u prvom merenju postigli poprilično visoke skorove kako na celokupnoj skali tako i na njenim subskalama (SPZ,  $M=55.7$ ; SPZ veštine,  $M=27.72$ ; SPZ imidž  $M=26.97$ ). Ova skala je takva da su sve čestice pozitivnog smera a ispitanici su na pretestu na subskali koja se odnosi na njihove resurse u vidu veština i sposobnosti pri traženju posla odgovarali sa prosečnom ocenom 3.52 što nam govori da su se ponajviše slagali sa tvrdnjama, i sebe percipirali kao zapošljivom osobom na osnovu svojih veština i sposobnosti. Međutim, povratne informacije putem kojih uglavnom izveštavaju da su stekli uvid u sebe i svoje veštine i da su dobili korisne informacije koje će im pomoći pri traženju posla navodi na sumnju da su se na samoiskazima u prvom merenju možda precenili što za posledicu ima neznačajnu razliku na ovoj i drugim skalama u drugom merenju (nakon intervencije). O'Brein i Kabanoff (1979, prema Tiggeman i Wienfield, 1990) su u svojim studijama došli do rezultata da nezaposleni imaju viši vanjski lokus kontrole u odnosu na zaposlene, a sobzirom da ispitanici u ovom istraživanju još uvek imaju status studenata i da su prilikom odgovaranja na upitnicima imali uputu da se fokusiraju na osećaje i stavove pri zamišljenom traženju posla u budućnosti, bez da već imaju iskustava sa takvim situacijama sve rezultate na svim skalama, pa i na lokusu kontrole, treba tumačiti sa oprezom.

Prema rezultatima na skali eksternog-internog lokusa kontrole, kod ispitanika je i u pretestu i u postestu izraženiji unutrašnji lokus kontrole koji ima pozitivnu relaciju sa usmerenošću na aktivno traženje posla i dolaska do zaposlenja. Ako uzmemo u obzir ovu relaciju za očekivati je da će ispitanici biti uspešni u traženju posla jednom kada završe studij i počnu ga tražiti. Ova očekivanja moguće je proveriti jedino follow-up studijom na kojoj insistiramo tokom ove diskusije i preporučujemo je budućim istraživačima ukoliko su zainteresovani za ovu problematiku.

Međutim, kada su u pitanju psihološki konstrukti i nezaposlenost ne možemo a da ne spomenemo rezultate istraživanja Winnefield i Tiggemann (1990) koji pokazuju da je kod mlađih adolescenata odnos između mera mentalnog zdravlja i dužine nezaposlenosti dosegla vrhunac negativnog efekata nezaposlenosti po zdravlje nakon šest meseci staža nezaposlenosti i da se značajno pogoršava nakon devet meseci nezaposlenosti.

Ispitanici u ovom istraživanju su još uvek studenti i prema ovim rezultatima za očekivati je da su na Inventaru situacijske anksioznosti postigli niže rezultate jer su prema uputama trebali percipirati svoje osećaje vezane za buduće traženje posla zato preporučujemo follow-up studiju na ovom uzorku nakon što završe fakultet kada bi se moglo utvrditi da li je trening zaista preventivno delovao.

Treningom se nastojalo da ispitanici nauče na koji način da tragaju za informacijama i kako da se raspitaju o poslu za koji žele aplicirati jer je traženje posla i planiranje karijere u pozitivnoj korelaciji sa percepcijom usklađenosti sa poslom i organizacijom koja je dalje povezana sa pozitivnim ishodima zaposlenja i produktivnosti na poslu (Saks, Ashforth, 2002). Ono što je dodatno moglo uticati na rezultate svakako je specifičnost uzorka, tačnije studij koji pohađaju ispitanici. Kako je eksperimentalnu grupu činilo 29 studenata psihologije koji su na svom master studiju i koji su tokom studija imali priliku da se upoznaju sa mernim skalama postoji verovatnoća i da su davali socijalno poželjne odgovore i ne samo nesvesno, već i svesno se samoprecenili. Problematično je i to što su iste mere korištene u oba merenja, iako je u drugom merenju redosled upitnika unutar baterije koja je korištena u istraživanju nasumično izmešan, ostaje prostora za sumnju da su ispitanici željeli biti konzistentni i dosledni u svojim odgovorima i davali iste ili približno iste odgovore u obe tačke merenja. Sumnja je utoliko više opravdana ako se uzme u obzir i period u kojem su ispunjavali upitnike (između prvog i drugog merenja prošlo je tek pet-šest nedelja), s toga budućim istraživačima preporučujemo da pažljivo razmotre merene instrumente koje će koristiti pri istraživanju ovog tipa, a naš stav je da bi najbolje bilo koristiti alternativne instrumente pri merenju istog konstrukta u kratkom vremenskom razmaku između dva merenja, ukoliko su dostupni istraživaču u datom periodu.

Još jedna od stvari koja nije merena u ovom istraživanju zbog ograničenih resursa i vremenskih ograničenja jeste intenzitet traženja posla. Barbera i sur. (1994; prema Wanberg, Glomb, Song, Sorenson, 2005) u svojoj studiji su došli do otkrića da je kod studenta intenzitet traženja posla najmanji u ranoj fazi potrage za poslom (neposredno nakon diplomiranja) te da se povećava u periodu između diplomiranja i tri meseca kasnije. Saks i Ashforth (2000; prema Wanberg i sur., 2005) ukazuju na to da kada se intenzitet traganja za poslom poveća smanjuje se anksioznost vezana za traganjem za poslom, pa ukoliko bi se preventivno delovalo da diplomci neposredno nakon završetka

studija počnu intezivno tragati za poslom, prema nalazima Saksa i Ahfortha iz 2000 god., doprineli bi i prevenciji anksioznosti vezanoj za traženje posla.

Što se ovog istraživanja tiče, jedan od najvećih problema sa kojim smo se tokom istraživanja susreli je svakako osipanje uzorka u eksperimentalnoj grupi. Učešće je bilo na dobrovoljnoj osnovi iako su, kako je pomenuto u delu o uzorku, profesori ponudili nagradne bodove na određenom kolegiju za učešće na radionicama. Pored motivacije, do osipanja je došlo i zbog akademskih obaveza studenata, kao i zbog učestalih pomena rasporeda predavanja (kod studenata Odsjeka za anglistiku) i termina parcijalnih ispita (kod studenata Fakulteta političkih nauka, Odsjeka za sociologiju i socijalni rad) što je sigurno predstavljalo puno veći problem od same motivacije.

## **ZAKLJUČAK**

Istraživanje je bilo fokusirano na ispitivanje efekta treninga aktivnog traženja posla na lokus kontrole, percepciju zapošljivosti i situacijsku anksioznost usmerenu na buduće traženje posla kod studenata Odsjeka za psihologiju koji su na četvrtoj godini studija. S obzirom na to da nezaposlenost ima negativne uticaje kako na ekonomski status tako i na mentalno zdravlje nezaposlenih osoba odlučili smo se da ovaj trening provedemo i evaluiramo njegove efekte kako bi se u budućnosti mogao provoditi kao preventivna mera koja će smanjiti uticaj nezaposlenosti na psiho-fizičko blagostanje i pomoći studentima da jednom kada izađu na tržište rada svoje prvo zaposlenje (a i svako iduće) pronađu što brže i efikasnije. Zavodi za zapošljavanje pružaju slične treninge međutim oni su dostupni samo osobama koje su prijavljene u Zavodu za zapošljavanje, samo nezaposlenim osobama. Stava smo da studentima treba ponuditi mogućnost da kroz trening prođu i pre nego što izađu na tržište rada i osete posledice nezaposlenosti. A s obzirom na to da u BiH nemamo karijerne centre, a statistike pokazuju da veliki broj visokoobrazovanih nema stalno zaposlenje, smatramo da bi ovaj preventivni trening bio odlična alternativa koja bi omogućila studentima da razviju svoje karijerne veštine i da izađu spremni na tržište rada.

I pored toga što u ovom istraživanju nisu potvrđeni statistički značajni efekti treninga na merenim konstruktima, učesnici treninga pismenim evaluacijama izveštavaju kako im je

trening bio izuzetno koristan i mišljenja su da će im u budućnosti olakšati potragu za poslom, kao i da trening ovog tipa treba biti dostupan svim studentima.

U skladu sa teorijskom osnovom i prethodnim proverama efikasnosti ovog treninga na nezaposlenima i studentima, njegovim kratkoročnim i dugoročnim efektima, kao i na osnovu trendencije promena rezultata na merenim instrumentama nakon provedenog tretmana, te u skladu sa povratnim informacijama ispitanika u ovom istraživanju nadamo se da će naše istraživanje potaknuti buduće istraživače da nastave ispitivati efekte treninga nakon što učesnici završe studij i krenu u potragu za poslom, a akademsku zajednicu na kreiranje programa koji će uključiti ovaj trening u akademski program i učiniti ga dostupnim svim studentima.

## LITERATURA

- Agencija za statistiku BiH (2017). Demografija i socijalne statistike. Sarajevo, 2017. Broj/ Number: 11 55, 188-220
- Agencija za statistiku BiH (2018). Demografija i socijalne statistike - Registar nezaposlenosti u junu 2018. god. Godina: XII, broj: 6,
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being. Stockholm: *Department of Psychology, Stockholm University*
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variations in Youth Unemployment. *European Sociological Review, Volume 21, No.2. DOI: 10.1093/esr/jci008*
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D., Uhlendorff, A. (2010). Locus of Control and Job Search Strategies. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 4750*
- Creed, A. P., Reynolds, J. (2000). Economic Deprivation, Experiential Deprivation and Social Loneliness in Unemployed and Employed Youth. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. DOI: 10.1002/casp.612
- Hanish, K. A., (1999). Job Loss and Unemployment Research from 1994 to 1998: A Review and Recommendations for Research and Intervention. *Journal of Vocational Behavior*. 1999;55:188–220. doi: 10.1006/jvbe.1999.1722
- Hans, T. (2000). A metaanalysis of the effects of adventure programming on locus of control. *Journal of Contemporary Psychotherapy, 30(1), 33-60*
- Hooft, E. A. J., Noordzij, G. (2009). The Effects of Goal Orientation on Job Search and Reemployment: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology 2009, Vol. 94, No. 6, 1581–1590.*
- Hoye, V. G., Hooft, E. A. J., Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology (2009), 82, 661-682*
- Janlert, U., Hammarstrom, A. (2009). Which theory is best? Explanatory models of the relationship between unemployment and health. *Public Health 2009, 9:235. doi:10.1186/1471-2458-9-235*
- Karsten, P. I., Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Metaanalyses. *Journal of Vocational Behavior 74, 264-282*
- Kessler, C. R., Turner, B. J., House, S. J. (1988). Effects of Unemployment on the Health in Community Survey: Main, Modal, and Mediating effects. *Journal of Social Issues, Vol. 44, No.4, 1988, pp. 69-85*
- Koivisto, P., Vuori, J., Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior 70 (2007) 277–296*

- Kovtun, D., Cirkel, M., A., Murgasova, Z., Smith, D., Tambunlertchi, S. (2014). Boosting Job Growth in the Western Balkans. *IMF Working Paper, WP/14/16, International Monetary Fund, European Department*
- Lorenzini, J., Giugni, M. (2010). Youth Coping with Unemployment: The Role of Social Support. *Paper for the YOUNEX Swiss workshop on "Youth, Unemployment, Precariousness, and Exclusion in Switzerland", Geneva, 15 October 2010.*
- Majstorević, N. (2011). Efekti nezaposlenosti i faktori aktivizma u ponovnom zapošljavanju. *Primenjena psihologija*, 2011/3, str. 205-227. UDC 159.922 : 331.56
- Mazalin, K., Kovačić, P. M. (2015). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *UDK: 159.923.2-057.875:331.526 Izvorni znanstveni rad. Doi:10.5559/di.24.4.03*
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, P. J., Hall, T. D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior* 71 (2007) 247–264
- McFadyen, G., R., Thomas, J., P. (1997). Economic and Psychological Models of Job Search Behaviors of the Unemployed. *Human Relations*, vol. 50, No.12, 1997. DOI: 10.1177/001872679705001201
- McKee-Ryan, F. M., & Kinicki, A. J. (2002). Coping with job loss: A life-facet model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 129.
- Moynihan, M. L., Roehling, V. M., LePine, A. M., Boswell R. W. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and Employment Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 18, No. 2 (Dec., 2003), pp. 207-233
- Neissen, C. (2006). Age and learning during unemployment. *Journal of Organizational Behaviour*. DOI: 10.1002/job.400
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, 609
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Susan C. Whiston, S.C., Rossier, J., Hernandez-Barón, P. M. (2017). Evidence-Based Practice in Career and Workforce Development Interventions. *The Handbook of Career and Workforce Development, Research, Practice, and Policy Routledge*. Doi:10.4324/9781315714769.ch3
- Saks, M. A., Ashforth, E. B. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology* 2002, Vol. 87, No. 4, 646–654. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.646
- Tiggeman, Winefield (1984). The effects of Unemployment on the Mood, Self-esteem, Locus of Control, and Depressive Affect of School-leavers. *Journal of Occupational Psychology*. 1984, 57, 33-42.
- Vinokur, D. A., Price, R. H. (1995). Impact of the JOBS Intervention on Unemployed Workers Varying in Risk for Depression. *American Journal of Community Psychology*, Vol 23, No. 1, 1995



- Vinokur, D. A., Price, R. H. (1992). Impact of a Preventive Job Search Intervention on the Likelihood of Depression among Unemployed. *Journal of Health and Social Behavior* 1992, Vol. 33 (June):158-167
- Vinokur, D.A., Ryn, M, Gramilch, M. E., Price, R.H. (1991). Long-Term Follow-Up and Benefit-Cost Analysis of the Job Program: A Preventive Intervention for the Unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 1991, Vol. 76, No. 2, 213-219
- Vuori, J. Silvonon, J., Vinokur, D. A., Price, H. R. (2002). The Tyohon Job Search Program in Finland: Benefits for the Unemployed With Risk of Depression or Discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology* 2002. Vol. 7. No. 1. 5-19
- Vuori, J., Silvonon, J. (2005). The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2005), 78, 43–52
- Wanberg, R. C., Glomb, M. Th., Sorenson, S. (2005). Job-Search Persistence During Unemployment:A 10-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology* 2005, Vol. 90, No. 3, 411–430. DOI: 10.1037/0021-9010.90.3.411
- Wanberg, R. C., Kanfer, R., Rotundo, M. (1999). Unemployed Individuals: Motives, Job- Search Competencies, and Job-Search Constrains as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 1999, Vol. 84, No. 6, 897-910. Inc. 0021- 9010/99/
- Westaby, D. J., Braithwaite, N. K. (2003). Specific Factors Underlying Reemployment Self- Efficacy : Comparing Control Belief and Motivational Reason Methods for the Recently Unemployed. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2003 39: 415 DOI: 10.1177/0021886303261234
- Winefield, A. H. (1995). Unemployment: It's psychological costs. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 169-212
- Wilmar, B. S., Vanyperen, W. (1993). Success and failure in the Labor Market. *Journal of organizational behavior*. vol. 14, 559-572 (1993)

## **PRILOG**

### *1. Merni instrumenti*

#### **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: \_\_\_\_\_.



*Skala internalnog/eksternalnoga lokusa kontrole RI-E (eng. Internal-external locus of control scale; Rotter, 1966).*

UPUTA

Uputa: U narednim tvrdnjama opisana su vjerovanja koja možete imati kada razmišljate o budućoj potrazi za poslom.

Molimo Vas da za svaku od tvrdnji označite u kojoj mjeri se slažete sa ovim tvrdnjama.

1- U potpunosti se ne slažem

2- Ne slažem se

3- Donekle se ne slažem

4- Niti se slažem, niti se ne slažem

5- Donekle se slažem

6- Slažem se

7- U potpunosti se slažem

U kojem smjeru će ići moja potraga za poslom ovisi samo o meni.	1	2	3	4	5	6	7
Mislim da, u poređenju s drugima, prilikom traženja posla neću dobiti ono šta zaslužujem.	1	2	3	4	5	6	7
Da li će neko pronaći posao pitanje je sreće i sudbine	1	2	3	4	5	6	7
Kada je neko društveno ili politički angažovan on može utjecati na poslovne okolnosti	1	2	3	4	5	6	7
Imam osjećaj da će drugi umjesto mene donositi odluke kada je u pitanju moje zaposlenje.	1	2	3	4	5	6	7
Do zaposlenja se dolazi napornim trudom.	1	2	3	4	5	6	7
Mislim da će poteškoće pri traženju posla dovesti do toga da posumnjam u svoje sposobnosti.	1	2	3	4	5	6	7
Smatram da mogućnosti za zaposlenje koje ću imati ovise o društvenim okolnostima.	1	2	3	4	5	6	7
Kada je traženje posla u pitanju smatram da je puno važnije od ulaganja napora razvijati svoje sposobnosti.	1	2	3	4	5	6	7
Smatram da ću imati malo kontrole nad stvarima koje se događaju kada je u pitanju traženje posla.	1	2	3	4	5	6	7

*Skala samopercipirane zapošljivosti (eng. Self-perceived employability scale; Rothwell i sur., 2008)*

#### UPUTA

Ovim upitnikom želi se ispitati Vaša percepcija zapošljivosti na tržištu rada. Molimo Vas da za navedene tvrdnje zaokružite broj koji odgovara stepenu vašeg slaganja sa svakom od dole navedenih tvrdnji, pri čemu je:

1. U potpunosti se ne slažem
2. Donekle se ne slažem
3. Niiti se slažem, niti se ne slažem
4. Donekle se slažem
5. U potpunosti se slažem

1. Postižem visoke ocjene na svom studiju.	1	2	3	4	5
2. Svoje akademske obaveze doživljam kao najvažniji prioritet.	1	2	3	4	5
3. Poslodavci su vrlo zainteresirani za zapošljavanje nekoga ko je diplomirao na mom fakultetu.	1	2	3	4	5
4. Status mog fakulteta daje mi značajnu prednost prilikom traženja posla.	1	2	3	4	5
5. Poslodavci posebno ciljaju na moj fakultet pri traženju potencijalnih zaposlenika u području.	1	2	3	4	5
6. Moj fakultet ima izvrsnu reputaciju u području koje sam izabrao/la.	1	2	3	4	5
7. Na moj studij se prijavljuje mnogo više kandidata nego što ima slobodnih mjesta.	1	2	3	4	5
8. Moj izabrani studi/smjerj je visoko rangiran na ljestvici društvenog statusa.	1	2	3	4	5
9. Ljudi s karijerom kojoj težim vrlo su traženi na tržištu rada.	1	2	3	4	5
10. Moja diploma vodi ka specifičnoj karijeri koja je veoma poželjna.	1	2	3	4	5
11. Općenito, trenutno postoji velika potražnja za ljudima koji su završili fakultet.	1	2	3	4	5
12. Dovoljno je slobodnih radnih mjesta u geografskoj regiji u kojoj ja tražim posao.	1	2	3	4	5
13. Lako mogu saznati prilike koje mi pruža moje područje studija.	1	2	3	4	5
14. Vještine i sposobnosti koje posjedujem su one koje poslodavci traže.	1	2	3	4	5
15. Općenito, uvjeren/a sam u uspješan ishod razgovora za posao i selekcijskih postupaka.	1	2	3	4	5
16. Mislim da mogu dobiti bilo koji posao sve dok imam potrebne vještine i iskustvo.	1	2	3	4	5

*Inventar situacijske anksioznosti- The State Anxiety Inventory (SAI)*

UPUTA

Molimo Vas da za dole navedene tvrdnje procjenite da li se osjećate na način kako je opisano u tvrdnji kada razmišljate o traženju posla.

1 - Uopšte ne

2 - Vrlo rijetko

3 - Ponekada

4- Često

Osjećam... [...da su mi ruke vlažne.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da nemam povjerenja u sebe.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da nepravilno dišem.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da se ne mogu usmjeriti na zadatak.]	1	2	3	4
Osjećam... [...napetost u želucu.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da mi srce ubrzano kuca.]	1	2	3	4
Osjećam... [...se bespomoćnim.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da se ne mogu koncentrisati.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da se puno znojim.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da se bojim neuspjeha.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da mi se suše usta.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da sam zaokupljen(a) sam(a) sobom.]	1	2	3	4
Osjećam... [...se nesigurnim(om).]	1	2	3	4
Osjećam... [...da sam napet(a).]	1	2	3	4
Osjećam... [...se nedoraslim(om) situaciji.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da mi drhte ruke.]	1	2	3	4
Osjećam... [...da su mi obrazi pocrvenili.]	1	2	3	4
Osjećam... [...se smetenim(om).]	1	2	3	4
Osjećam... [...se nesposobnim(om).]	1	2	3	4
Osjećam... [...da su mi ruke vlazne.]	1	2	3	4

## 2. Rezultati analiza<sup>3</sup>

Tablica 1

Test normalnosti skala u pretestu/eksperimentalna grupa

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
RI-E	.093	29	.200	.968	29	.520
SAI	.108	29	.200	.946	29	.141
SPZ	.097	29	.200	.963	29	.397
SPZ imidž	.115	29	.064	.978	29	.403
SPZ veštine	.152	29	.086	.958	29	.292

Tablica 2

Test normalnosti skala u postestu/eksperimentalna grupa

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
RI-E	.117	29	.200	.959	29	.308
SAI	.141	29	.147	.927	29	.047*
SPZ	.097	29	.200	.963	29	.397
SPZ imidž	.150	29	.093	.923	29	.036*
SPZ veštine	.091	29	.200	.977	29	.745

Tablica 3

Test normalnosti skala u pretestu/kontrolna grupa

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
RI-E	.095	27	.200	.984	27	.939
SAI	.115	27	.200	.935	27	.092
SPZ	.101	27	.200	.987	27	.978
SPZ imidž	.117	27	.200	.977	27	.792
SPZ veštine	.145	27	.149	.948	27	.192

<sup>3</sup> SAI (inventar situacijske anksioznosti), SPZ (Samopercepcija zapošljivosti), RIE (Skala internog-eksternog lokusa kontrole), SPZ\_Imidž (Subskala samopercepirane zapošljivosti koja se odnosi na imidž fakulteta), SPZ\_Veštine (Subskala samopercepirane zapošljivosti koja se odnosi na veštine i sposobnosti)

*Tablica 4*  
Test normalnosti skala u postestu/kontrolna grupa

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
RI-E	.121	27	.200	.985	27	.956
SAI	.113	27	.200	.921	27	.042*
SPZ	.085	27	.200	.984	27	.935
SPZ imidž	.125	27	.200	.975	27	.723
SPZ veštine	.146	27	.146	.968	27	.538



