

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ДС/ВМ 05/4-02 бр.946/1-XV/ I 1
1.6.2017. године

ВЕЋЕ НАУЧНИХ ОБЛАСТИ
ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду на својој XI редовној седници, одржаној 1.6.2017. године – на основу чл. 231. став 1. алинеја 15. и 16. и члана 278. Статута Факултета, прихватило је Извештај Комисије за докторске студије с предлогом теме за докторску дисертацију: ПСИХОСОЦИЈАЛНИ ЧИНИОЦИ И СТРУКТУРА МОТИВАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА УЧЕШЋЕ У ОБУКАМА, докторанда Андрије Дуловића.

За ментора је одређена проф. др Миросава Ђуришић Бојановић.

Доставити:

1х Универзитету у Београду
1х Стручном сараднику за
докторске дисертације
1х Шефу Одсека за правне послове
1х Архиви

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Проф. др Данијел Синани

Факултет Филозофски

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

04/1-2 бр. 6/267

(број захтева)

1.06.2017.

(датум)

Веће научних области друштвено-
хуманистичких наука

(Назив већа научних области коме се захтев
upuђује)

ЗАХТЕВ

за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације

Молимо да, сходно члану 46. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду («Гласник
Универзитета», бр. 131/06), дате сагласност на предлог теме докторске дисертације:

Психосоцијални чиниоци и структура мотивације запосленх за учешће у обукама

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА психологија
ОБЛАСТ

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Андрија (Миодраг) Дуловић

Назив и седиште факултета на коме је стекао Филозофски факултет Никшић,
високо образовање: Универзитет Црне Горе

Година 2012. дипломирања:

Назив мастер рада кандидата: Спремност запослених за едукацију

Назив факултета на коме је мастер рад
одбрањен: Факултет за међународну економију,
финансије и бизнис, Универзитет
Доња Горица

Година одбране мастер рада: 2013.

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће

на седници 1.06.2017. одржаној
размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске
дисертације.

В.Д.ДЕКАНА

Проф. др Данијел Синани

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

за кандидата Андрију Дуловића

Име и презиме ментора: Миросава Ђуришић-Бојановић

Звање: Редовни професор

Списак радова који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

1. Ђуришић-Бојановић, М.(2015). *Психологија организационих промена и развоја*. Београд: Институт за психологију Филозофског факултета у Београду
2. Đurišić-Bojanović, M. (2016). The interplay between cognitive styles and organisational change. *Journal of East European Management Studies*, 21(1), 35-59.
3. Ђуришић-Бојановић Миросава (2016). Теорије о фирмама које стварају знање: психолошка перспектива. *Теме*, 3, 2016, 1187-1203.
4. Đurisić-Bojanovic, M., Milojković A., & Radulović R.(2016). The managerial preferences for risk-taking in a business environment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (7), 1-16.
5. Бојановић, Р., & Ђуришић-Бојановић, М. (2016). Ефекти вежбања креативног решавања проблема. *Андрагошке студије*, 1 /2016, 67-89.

Заокружити одговарајућу опцију (А, Б, В или Г):

А) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији техничко-технолошких, природно-математичких и медицинских наука ментор треба да има најмање три рада са SCI, SSCI, AHCI или SCIE листе, као и Math-Net.Ru листе.

Б) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији друштвено-хуманистичких наука ментор треба да има најмање три рада са релевантне листе научних часописа (Релевантна

листа научних часописа обухвата SCI, SSCI, AHCI и SCIE листе, као и ERIH листу, листу часописа које је Министарство за науку класификовало као M24 и додатну листу часописа коју ће, на предлог универзитета, донети Национални савет за високо образовање. Посебно се вреднују и монографије које Министарство науке класификује као M11, M12, M13, M14, M41 и M51.)

В) У случају израде докторске дисертације према ранијим прописима за кандидате који су стекли академски назив магистра наука ментор треба да има пет радова (референци) које га, по оцени Већа научних области, квалификују за ментора односне дисертације.

Г) У случају да у ужој научној области нема квалификованих наставника, приложити одлуку Већа докторских студија о именовању редовног професора за ментора.

Датум _____

М.П

В. Д. ДЕКАНА

Проф. др Данијел Синани

Univerzitet u Beogradu
Filozofski fakultet
Odeljenje za psihologiju

**Psihosocijalni činioci i struktura motivacije zaposlenih za učešće u
obukama**

- Obrazloženje predloga teme doktorske disertacije -

Mentor:

Prof. dr Mirosava Đurišić-Bojanović

Kandidat:

Andrija Dulović

broj indeksa: 4P140011

Beograd, januar 2017. godine

SAŽETAK

Obučavanje zaposlenih od višestruke je vrijednosti kako za kompanije, tako i za pojedince lično. Kroz obučavanje zaposlenih firme obezbjeđuju stabilnost u periodima ekonomske nesigurnosti, prednost u odnosu na konkurenciju, brže sprovođenje poslovnih strategija, prevazilaženje demografskih izazova, poboljšanje kvaliteta usluga i podizanje zadovoljstva korisnika usluga. S druge strane, zaposleni obukama podstiču sopstveni rast i razvoj, u značajnoj mjeri osiguravaju mjesto u organizaciji, razvijaju ličnu konkurentnost na tržištu i povećavaju mogućnost za zaradom. Međutim, uspješnost i primjenjivost obučavanja zavise od velikog broja faktora, pri čemu motivacija za obučavanje zauzima značajno mjesto.

U dosadašnjim istraživanjima fokus istraživača uglavnom je bio na važnosti organizacionih varijabli u modelima motivacije zaposlenih, pri čemu su svi istraživači pozivali da se dodatno ispituju psihološki faktori. U ovom istraživanju naglasak će biti na psihološkim faktorima, s tim što dio predloženog teorijskog modela čine demografski i specifični društveni faktori. Problem ovog rada predstavlja objašnjenje povezanosti demografskih, specifičnih društvenih i psiholoških faktora kojima se može objasniti motivacija zaposlenih za učešće u obučavanju, kroz predloženi model na kojem će biti zasnovano empirijsko istraživanje, a koje će biti dio ovog rada. Pri tome, biće ispitano da li je motivaciju za obučavanje moguće ispitati spajanjem dva konstrukta koji su korišćeni kao centralni motivacijski konstrukti u prethodnim modelima motivacije: motivacija za učenje i namjera da se ostvari cilj.

S obzirom na to da na našem govornom području nije rađeno ispitivanje ovakvog modela, a da je obučavanje zaposlenih sve više u fokusu organizacija, značaj ovog istraživanja ogleda se u definisanju pouzdanog konstrukta motivacije za obučavanje, objašnjavanju učešća psiholoških varijabli u modelu motivacije za učešće u obučavanju i njihovom povezanošću s ostalim varijablama modela. Specifična novina ovog istraživanja jeste što će se prvi put u model motivacije za obučavanje uvrstiti faktori koji obuhvataju specifične društvene fenomene vezane za politiku: partijsko zapošljavanje, nepotizam i bliske lične odnose s nadređenima.

Sadržaj

UVOD	8
1. Obučavanje zaposlenih u savremenom društveno-ekonomskom kontekstu	8
2. Modeli motivacije za obučavanje	9
3. Istraživanja modela motivacije za obučavanje	13
4. Polazni teorijski model motivacije za učešće u obukama	16
5. Problem istraživanja	18
6. Cilj i zadaci istraživanja	20
7. Hipoteze istraživanja	21
METOD	22
1. Uzorak	23
2. Pregled varijabli istraživanja	23
3. Operacionalizacija varijabli i opis instrumenta	23
4. Postupak	25
ZNAČAJ ISTRAŽIVANJA	26
PREDVIĐENI SADRŽAJ DISERTACIJE:	27
LITERATURA	28

UVOD

1. Obučavanje zaposlenih u savremenom društveno-ekonomskom kontekstu

Obučavanje (eng. training) definiše se kao „aktivnost ili skup aktivnosti dizajniranih tako da podučavaju vještinama ili znanju potrebnom za obavljanje određene vrste posla (str. 51, CEDEFOP, 1996). Obučavanje se može definisati i kao „skup sistemskih procesa kojima upravlja organizacija, a koji dovode do relativno trajne promjene u znanju, vještinama, ili stavovima zaposlenih“ (str. 227, Kraiger & Cavanagh, 2015). Dakle, pod obukom se mogu podrazumijevati aktivnosti koje rezultiraju poboljšanjem obavljanja zadataka aktuelnog radnog mjesta. Radi davanja prednosti terminima na srpskom jeziku, u ovom radu umjesto riječi *trening* biće korišćeni termini *obuka* ili *obučavanje*.

Obuke zaposlenih su, gledano s komercijalne strane, izuzetno velika industrija. U Americi je u obučavanje zaposlenih u 2010. godini uložena 171 milijarda dolara (Green & McGill, 2011), dok je u 2012. godini ukupna suma iznosila oko 164 milijardi dolara (Miller, Madzuk, Frankel, McDonald, & Bello, 2013).

Među autorima postoji saglasnost da je ulaganje u ljudski kapital među najsigurnijim ukoliko se želi obezbijediti konkurentna prednost (Boudreau & Ramstad, 2005). S obzirom na to da se posluje na svjetskom tržištu, da je proizvode lako predstaviti svima, da su proizvodi gotovo svima jednako dostupni, a međusobno veoma slični, prevagu u odnosu na konkurenciju mogu donijeti specifični kvaliteti zaposlenih (Huselid & Becker, 2011). Za razliku od neoklasične ekonomske teorije, prema kojoj firma nadoknađuje ograničenu racionalnost ljudskih bića, suprotstavljeno stanovište, kojem su psiholozi više skloni, zasniva se na tezi da je upravo ljudska subjektivnost konkurenta prednost firme (Đurišić-Bojanović, 2015).

Isplativost obučavanja, mjerena kroz efikasnost i efektivnost¹ obavljanja radnih zadataka dokazana je u mnogim studijama. Ukupna produktivnost zaposlenih povećava se nakon primjene relevantne obuke (Bartel, 1994). Obuka je od koristi kada je cilj poboljšati vještine i sposobnosti zaposlenih za radne zadatke koji su im od značaja (Harel & Tzafrir, 1999). Produktivnost menadžera takođe se povećava nakon što prođu određene vrste obuke (Burke & Day, 1986). Obučavanjem se može poboljšati učenje zaposlenih, njihovi stavovi i motivacija, organizaciona posvećenost, organizaciono samopouzdanje i namjera da primijene naučeno (McEvoy, 1997).

¹ Pod efektivnošću se podrazumijeva koliko dobro neko obavlja određeni posao, a pod efikasnošću da li se taj posao obavlja na dobar način. Dakle, kod efektivnosti je naglasak na rezultatu, a kod efikasnosti na metodi.

Obučavanjem se poboljšavaju rezultati koji se odnose na kvalitet usluga, smanjenje troškova, i sl. (Arthur et al., 2003). Meta-analiza studija koje su ispitivale korisnost primjene obuka u organizacijama pokazala je opravdanost njihovog korišćenja (Salas et al., 2012). Značaj obuke zaposlenih potvrđen je i u nekoliko evropskih studija (Aragon-Sanchezm Barba-Aragon, and Sanz-Valle, 2003; Ubeda Garcia, 2005).

Razlozi zbog kojih je važno ulagati u obučavanje, bilo da organizacija ulaže u zaposlene ili zaposleni u sebe, odnose se na ekonomske cikluse, globalizaciju, povećanje značaja ljudskog kapitala, povezivanje obuke s biznis strategijom, promjene u demografiji, upravljanje talentima, poboljšanje kvaliteta usluga, nove tehnologije i sisteme visokih performansi (Noe, 2010).

Ulaganje u obuke važno je i zbog razvijanja vještina kojima se može odgovoriti zahtjevima tržišta. Draker navodi da dostupnost znanja onemogućava pojedinca da pruži bilo kakav izgovor za nekonkurentnost na tržištu (Drucker, 2001). To je naročito tako zbog toga što, prema njegovom mišljenju, ono što pojedinac bude naučio do dvadeset prve godine neće mu obezbjeđivati konkurentnost nakon pet godina. Ista logika važi i za siromašna društva koja ne budu prevazilazila siromaštvo proizvodnjom - dostupnost znanja trebalo bi da podstakne njegovo usvajanje, a upotreba znanja do razvoja ponude koja bi omogućila konkurentnost na tržištu. Međutim, ogromna većina ispitanika u jednom istraživanju koje je sproveo UNDP u Crnoj Gori (Kancelarija Programa Ujedinjenih nacija za razvoj, 2013) smatra da je za zaposlenje od presudne važnosti znati nekoga iz sfere političkog života. Taj rezultat svakako aktuelizuje problem ispitivanja motivacije za obučavanje zaposlenih, jer je motivacija za obučavanje izuzetno bitan faktor za cjelokupnu efektivnost procesa obuke.

2. Modeli motivacije za obučavanje

Model motivacionih uticaja na efektivnost obuke (Noe & Schmitt)

Integracija rezultata istraživanja koja su za predmet imala ispitivanje međusobnog odnosa faktora koji određuju efektivnost obučavanja postala je predmet interesovanja istraživača osamdesetih godina XX vijeka (Noe, 1986; Noe & Schmitt, 1986). U cilju oblikovanja modela kojim bi se objasnio uticaj osobina polaznika i njihovih stavova na efektivnost obučavanja, Noe je pokušao da poveže relevantne rezultate istraživanja i teorijske koncepte iz oblasti organizacionog ponašanja, a kasnije i da sprovede empirijsku provjeru modela. Jedan od centralnih pojmova njegovog modela jeste motivacija za učenje.

U definisanju motivacije u kontekstu obučavanja Noe se oslonio na mišljenje Stirsa i Portera (1975), prema kojima se motivacija sastoji od komponenti koje podstiču, upravljaju i održavaju određeno ponašanje, pa je definisao motivaciju kao silu koja stvara entuzijazam po pitanju sadržaja, stimuluse koji nagone polaznike da uče i savladaju program i silu koja utiče da se naučeno primijeni, bez obzira na sve nedostatke i probleme.

Na oblikovanje *modela motivacionih uticaja na efektivnost obučavanja*, kako ga je Noe zvanično nazvao (Noe, 1986), uticali su dotadašnji rezultati istraživanja, ali i pretpostavljeni odnosi između varijabli, a koji do tada nisu ispitivani. Prva dispoziciona karakteristika koja je ušla u model jeste lokus kontrole. Modelom koji je predložio Noe pretpostavlja se da lokus kontrole određuje reakcije polaznika na procjenu njihovih vještina, očekivanja povezanosti uloženog truda i savladavanja sadržaja obuke, očekivanja nagrada koje proističu iz uspješnog prolaska obuke, kao što određuje i stavove koje zaposleni imaju prema karijeri i poslu u cjelini. Navedene varijable zajedno određuju motivaciju za učenje.

Na osnovu radova u kojima je nađeno da je unutrašnji lokus kontrole pozitivno povezan s radnom motivacijom i učinkom na poslu, poput rada Brodlinga (Broedling, 1975), Noe je pretpostavio da će osobe s unutrašnjim lokusom kontrole imati izraženiju motivaciju za obučavanje.

Noe i Šmit su na samom početku objedinili skale motivacije za učenje i skale očekivanja zbog visoke međusobne korelacije. Taj nalaz je očekivan, s obzirom na to da su očekivanja mjerena na osnovu Vrumove teorije motivacije (Vroom, 1964). Empirijska provjera modela uzrokovala je određene promjene u postavljanju međusobnih odnosa varijabli - autori su model dopunili brojnim značajnim vezama. Značajnim su se pokazale veze između ispitivanja vještina i reakcija na obuku, involviranosti na poslu i učenja, involviranosti na poslu i planiranja karijere, i planiranja karijere i promjene ponašanja. Rezultati su pokazali da su osobe s unutrašnjim lokusom kontrole više istraživački nastrojene od onih sa spoljašnjim lokusom kontrole.

Razvoj modela motivacije za obučavanje

Nakon ovih nalaza istraživanja koja se tiču motivacije za obučavanje bila su sve učestalija, potvrđujući pozitivan odnos između motivacije za obučavanje i ishoda obuke (Mathieu, Tannenbaum, & Salas, 1990; Tannenbaum, Mathieu, Salas, & Cannon-Bowers, 1991, Baldwin, Magjuka, & Loher, 1991, Williams, Thayer, & Pond, 1991). Rezultati ostalih istraživanja pokazali su da su s motivacijom za učenje značajno povezani motivacija postignuća (Mathieu,

Martineau, & Tannenbaum, 1993), anksioznost (Webster & Martocchio, 1993), pozitivna i negativna afektivnost (Bretz & Thompson, 1992), potreba za dominacijom (Kabanoff & Bottger, 1991), takmičarski duh (Mumford, Baughman, Uhlman, Costanza, & Threfall, 1993). Od svih crta i dimenzija ličnosti, na početku su istraživači ispitivali doprinos savjesnosti i nalazili su značajnu povezanost s motivacijom za učenje (Martocchio & Judge, 1997; Colquitt & Simmering, 1998). Mnogo više pažnje posvećivalo se organizacionim varijablama, poput organizacione posvećenosti. Značajna povezanost motivacije za učenje s organizacionom posvećenošću potvrđena je u većem broju studija (Mathieu, 1988; Tannenbaum et al., 1995; Fecteau et al., 1995; Quinones, Ford, Sego, & Smith, 1995).

Model motivacije za obučavanje Kolkita i saradnika

Prvi korak ka integraciji literature o motivaciji za učenje u kontekstu obučavanja napravili su Kolkita i saradnici (Colquitt, LePine & Noe, 2000). Oni su motivaciju za obučavanje definisali kao smjer, intenzitet i dugotrajnost ponašanja koje je usmjereno ka učenju, a odnosi se na obučavanje u organizaciji. Predstavili su dva moguća modela, koja su se razlikovala po pretpostavljenom nivou medijacije samoeфикаsnosti, valence i organizacionih varijabli između individualnih i situacionih varijabli s jedne, i motivacije za učenje i varijabli kojima se mjerila ефикаsnost obuke, s druge strane. Autori su, na osnovu prethodnih istraživanja, određene varijable svrstali u distalne (dalje) varijable (npr. ličnost, uzrast i organizaciona klima), dok su druge varijable označe kao proksimalne (bliže), poput samoeфикаsnosti.

Autori nisu sprovodili terensko istraživanje kojim bi ispitali pretpostavljene međusobne odnose varijabli, već su u tu svrhu koristili metodu meta-analize. Rezultati te meta-analize pokazala su da je veći broj varijabli značajno povezan s motivacijom za učenje. Potvrđeno je da je lokus kontrole pozitivno povezan s motivacijom za učenje, na način što su osobe s unutrašnjim lokusom kontrole više motivisane za učenje od osoba sa spoljašnjim lokusom kontrole. Negativna povezanost nađena je između anksioznosti i motivacije za učenje. Pozitivna povezanost nađena je i za dimenziju savjesnosti, koja u sebi sadrži crtu postignuća. Autori su preporučili da se veći broj varijabli ličnosti uključi u buduća istraživanja, kako bi se dobila potpunija slika o njihovom doprinosu motivaciji za obučavanje.

Značaj samoeфикаsnosti i valence za motivaciju za učenje potvrđen je i u ovoj meta-analizi. Autori su zaključili da je meta-analizom koju su sproveli prvenstveno potvrđeno da se dio varijanse varijabli ishoda obuke može objasniti i putem motivacije za učenje. Važnost ispitivanja

individualnih i situacionih varijabli dokazana je kroz znatan uticaj koji vrše prije obuke, preko uticaja na motivaciju za obučavanje, tokom obuke, utičući na nivo učenja, i nakon obuke, kad vrše uticaj na izvođenje naučenog. Jedan od najvažnijih nalaza jeste taj da nije postojala redundantnost između ličnosti, involviranosti na poslu, samoeфикаsnosti, valence i organizacione klime. Autori smatraju da su neki efekti čak i potcijenjeni, zbog tehnike obrade podataka za koju su se odlučili. Najveće iznenađenje nakon sprovedenog istraživanja bilo je to da savjesnost nije ostvarivala dovoljno jake korelacije, niti dovoljno pozitivnih efekata.

Model motivacije za obučavanje Smitove i saradnika

Gotovi svi autori koji su se bavili motivacijom za obučavanje nakon 2000. godine nadovezivali su se na rad Kolkita i saradnika (Colquitt et al., 2000). Prateći poziv da se motivacija za obučavanje konceptualizuje na osnovama različitim od motivacije za učenje, Smitova i saradnici (Smith, Jayasuriya, Caputi & Hammer, 2008) uvode konstrukt namjere za ostvarenje cilja (eng. goal intention) na mjesto motivacije za učenje. Oslanjajući se na Golvicerov model (Gollwitzer, 1996), Smitova i saradnici koriste konstrukt namjere da se ostvari cilj kao proces tokom kojeg želje prelaze u ciljeve. Tako definisana, namjera da se ostvari cilj može biti značajan prediktor istrajnosti u ostvarenju cilja. Smitova i saradnici koristili su sličnu postavku kao Kolkit i saradnici, tj. model se sastojao od distalnih (orijentacija na cilj), proksimalnih faktora (samoeфикаsnost, valenca, očekivanja), centralnog motivacionog konstrukta (namjera da se ostvari cilj) i mjera ефикаsnosti obuke (afektivne ocjene, ocjene primjenjivosti i namjere da se obavi transfer). Hipoteze su bile u potpunosti prilagođene pokušaju da se repliciraju nalazi meta-analize Kolkita i saradnika. Bilo je predviđeno da će samoeфикаsnost, očekivanja i valenca biti u direktnoj vezi s namjerama da se ostvari cilj, koje će, s druge strane, biti u direktnoj vezi s mjerama ishoda obuke. Prema modelu, namjere da se ostvari cilj bile bi medijator veze između proksimalnih faktora s mjerama ishoda obuke. Distalni faktori bili bi u direktnoj vezi s proksimalnim faktorima. Smitova i saradnici našli su da proksimalni faktori objašnjavaju 43% varijanse motivacije za obučavanje definisane kroz namjere da se ostvari cilj.

Suprotno dotadašnjim nalazima, veza između samoeфикаsnosti i namjera da se ostvari cilj bila je negativna. Autori su taj rezultat pokušali da objasne time što previše visoka samoeфикаsnost može da umanjuje motivaciju za obučavanje – ukoliko zaposleni smatraju da je program previše lak, ili da već posjeduju vještine koje su predmet obuke, onda se njihovo angažovanje tokom obuke postavlja kao problem. Istraživanjem je potvrđeno da namjere da se ostvari cilj značajno

predviđaju mjerene ishode obuka. Potvrđena je i hipoteza koja se odnosila na poziciju namjera da se ostvari cilj između proksimalnih faktora i mjera ishoda obuka. Kako su hipoteze istraživanja u potpunosti ili djelimično potvrđene, autori su zaključili da postoji dovoljno dokaza da se konstrukt namjera da se ostvari cilj može koristiti kao alternativa motivaciji za učenje.

3. Istraživanja modela motivacije za obučavanje

U nastavku će biti prikazani rezultati istraživanja koja povezuju varijable koje će činiti dio našeg istraživanja, s jedne strane, i motivaciju za obučavanje, s druge strane. Na osnovu ovih rezultata kasnije će biti formulisane opšte i specifične hipoteze.

Demografske varijable

Starost

Nalazi istraživanja uglavnom su jednoznačni kad je u pitanju povezanost godina starosti i motivacije za obučavanje. Stariji zaposleni uvijek su manje motivisani za učenje od njihovih mlađih kolega (Gist, Rosen, & Schwoere, 1988; Martocchio, 1994; Setti et al., 2015; Baltes et al., 1999). Osim što uzrok tome može biti u promjeni prioriteta koja je prirodna s godinama (Kooij et al., 2008; De Lange et al., 2010), pad motivacije može biti uzrokovan i time što stariji zaposleni rjeđe dobijaju šansu od mlađih (Dordoni & Argentero, 2015).

Socioekonomski status

Osobe koje potiču iz porodica nižeg socioekonomskog statusa najčešće postižu niže rezultate na testovima inteligencije i postižu slabiji akademski uspjeh od osoba iz porodica prosječnog ili natprosječnog materijalnog stanja (Burchinal et al., 1997; Smith et al., 1997).

Obrazovanje

Nivo formalnog obrazovanja može igrati značajnu ulogu u motivaciji za obučavanje. Logička pretpostavka može ići u pravcu toga da će ispitanici s većim nivoom obrazovanja biti više motivisani da učestvuju u obukama nego zaposleni s nižim nivoom obrazovanja.

Specifični društveni faktori

Nakon što su istraživanja potvrdila pretpostavke da je za napredovanje u životu bitno biti u sprezi s politikom (Kancelarija programa Ujedinjenih nacija za razvoj, 2013), uključivanje tog i sličnih faktora u istraživanja postalo je nužno za sve koji žele detaljno istražiti određene društvene pojave. U faktore koji su specifični za naše društvo ubrajamo 1) napredovanje na osnovu partijske pripadnosti, 2) nepotizam i 3) bliske lične odnose s nadređenima.

Psihološke varijable

Orijentacija na cilj

Orijentacija na cilj definiše se kao „relativno stabilna dispoziciona varijabla koja se javlja u dva oblika: a) orijentacija na učenje, gdje je fokus na širenju ličnih kompetencija kroz sticanje novih vještina i b) orijentacija na postignuće, gdje je naglasak na postizanju rezultata koji se smatraju normom“ (str. 656, Colquitt & Simmering, 1998). Istraživanja koja se odnose na orijentaciju na cilj potiču od Dvekove (Dweck, 1986), a u kontekstu radnog mjesta u fokus su došli malo kasnije (Hofmann, 1993; Button et al., 1996; Fisher & Ford, 1998). Povezanost između orijentacije na cilj i motivacije za obučavanje potvrđena je u više istraživanja (Colquitt & Simmering, 1998; Setti et al., 2015; Hurtz & Williams, 2009). Razvijajući model koji se zasnivao na staroj podjeli orijentacije na postignuće i orijentacije na učenje, koje su mogle biti izbjegavajuće ili proaktivne orijentacije, Eliot i saradnici (Elliot et al., 2011) razvili su model koji su empirijski testirali i potvrdili, a koji u osnovi ima ciljeve koji su usmjereni na zadatke, self i druge.

Odbijajuća orijentacija na cilj

Ukoliko zaposleni odbijaju da se usmjere na cilj jednako kao što odbijaju da se usmjere na postignuće, već im je obuka način da dobiju više slobodnog vremena, onda se može govoriti o tome da su zaposleni razvili ciljnu orijentaciju odbijanja (Rasool et al., 2015). Autori su pretpostavili da će odbijajuća orijentacija na cilj biti pozitivno povezana s motivacijom za obučavanje zbog toga što se obuka vidi kao instrument ostvarenja ciljeva koji nisu vezani za učenje i postignuće, što se u njihovom istraživanju pokazalo tačnim.

Proaktivna ličnost

Koncept proaktivne ličnosti jedan je od onih koji zbrajaju veći broj osobina za koje ne znači nužno da su povezane (Hough, 2003). Kao proaktivna ličnost može se definisati ona koja preuzima inicijativu i organizuje potrebne radnje da bi postigla neku promjenu u svom okruženju (Baterman & Crant, 1993). Proaktivna ličnost ulaže onoliko koliko smatra da je potrebno da bi ostvarila svoje ciljeve (Crant, 1996). Konstrukt proaktivne ličnosti značajan je prediktor motivacije za učenje (Major et al., 2006, Bertolino et al., 2011). Proaktivnost utiče pozitivno na motivaciju za obučavanje i direktno, i preko medijatora, tj. orijentacije na cilj (Setti, 2015).

Postojanost

Polazeći od pretpostavke da upornost u ostvarenju dugoročnih ciljeva obrazuje poseban psihološki konstrukt, Dakvort i saradnici predstavili su konstrukt postojanosti (Duckworth et al.,

2007). Prema njihovim nalazima, postojanost se sastoji od dva faktora: interesovanja i istrajnosti. Istrajnost predviđa prosječnu ocjenu tokom školovanja, vanškolske aktivnosti i vrijeme provedeno gledajući televiziju (negativna korelacija). Ispitanici koji su postizali više skorove na skali postojanosti bili su obrazovaniji, imali su manje promjena u karijeri i bili su istrajniji u takmičarskim okolnostima od onih koji su postizali niže skorove. S obzirom na to da je konstrukt postojanosti razvijen na bazi istraživanja o upornosti (Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015), logično je očekivati da će biti povezan s motivacijom za obučavanje.

Sržna samoevaluacija

Grupa autora predložila je da se lokus kontrole, samopouzdanje, samoeфикаsnost i emocionalna stabilnost posmatraju kao konstrukt višeg reda (Judge, Locke, & Durham, 1997). Iako su u pitanju crte koje se najčešće proučavaju samostalno, određeni autori prijavljivali su dokaze da se stavke skala koje mjere navedene dispozicije grupišu oko zajedničkog faktora (Judge, Erez, & Bono, 1998; Judge, Bono, & Locke, 2000; Erez and Judge, 2001, Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). Gotovo sve crte koje čine konstrukt sržne samoevaluacije već su dokazano povezane s motivacijom za obučavanje (Noe, 1986; Colquitt et al., 2000; Major et al., 2006).

Motivacija za učešće u obukama

Motivacija za učenje

Motivacija za učenje može da se definiše kao spremnost zaposlenog da uči tokom obuka (Noe & Schmitt, 1986) i najčešće predstavlja centralnu varijablu modela efektivnosti obučavanja.

Međusobna povezanost gotovo svih varijabli koje se uključuju u modele motivacije za obučavanje govori o tome da su sve varijable važne, ali da je motivacija posebno važna jer se smatra okidačem akcije. Ukoliko zaposleni posjeduju sve vještine, kognitivne sposobnosti i ostale osobine koje se smatraju preduslovima za uspješno prolaženje obuke, a nisu motivisani da se angažuju, obuka neće biti uspješna (Noe, 2010). Motivacija za učenje neizostavan je dio procjene potreba zaposlenih, prvog koraka u planiranju obučavanja (Ferreira, Abbad, & Mourao, 2015).

Namjera da se ostvari cilj

Glavni razlog zbog kojeg će ovaj konstrukt biti uključen jeste što su Smitova i saradnici (Smith et al., 2008) ubjedljivo pokazali da se motivacija za obučavanje može mjeriti i kada se izostavi konstrukt motivacije za učenje. Sam konstrukt ostvaruje slične veze s drugim varijablama koje obično čine dio modela motivacije za obučavanje kao što ih ostvaruje motivacija za učenje.

Međutim, iako autori predlažu da se motivacija za učenje zamijeni konstruktom namjere da se ostvari cilj, u ovom radu će biti ispitana njihova veza, kao i opravdanost korišćenja ta dva konstrukta kao jednog konstrukta višeg reda.

Motivacija za transfer

Motivacija za transfer definiše se kao „polaznikova želja da na poslu upotrijebi znanja i vještine koje je stekao tokom obuke“ (str. 503, Noe & Schmitt, 1986). U tom istraživanju pokazano je da može značajno uticati na ukupne rezultate obuke. Tokom godina pokazalo se da je transfer obuke izuzetno složen proces i da ga nije moguće adekvatno predvidjeti samo kroz mjerenje motivacije za transfer (Quesada-Pallares, & Gegenfurtner, 2015). Međutim, u ovom istraživanju nije nužno konstruisati skalu koja bi bila odraz posljednje teorije motivacije za transfer u svom punom obimu, već je, zbog krajnjih ciljeva, dovoljno iskoristiti neku od postojećih.

4. Polazni teorijski model motivacije za učešće u obukama

Rezultati istraživanja koja se bave temom efektivnosti obuka, a samim tim i motivacijom za obučavanje, kao jednim od centralnih konstrukata svih postojećih modela uspješnosti obuka, najčešće se koriste za dva cilja: za povećanje ukupne produktivnosti organizacije kroz povećanje produktivnosti pojedinca, ili radi omogućavanja pojedincu da usvoji ideju kontinuiranog učenja i da njenom realizacijom tokom karijere stekne znanja, vještine i sposobnosti potrebne da zadrži konkurentnost na tržištu. Naravno, rezultati istraživanja, ukoliko takve namjere postoje, mogu se koristiti i za jednu i za drugu svrhu istovremeno. Kao što istraživači primjećuju (Colquitt et al., 2000, Smith et al., 2008), udio faktora ličnosti u modelima motivacije za obučavanje i efektivnosti obuka zanemarljiv je u odnosu na organizacione varijable.

Međutim, osim što nedostaje ispitivanje značaja varijabli ličnosti, primjena ovakvog modela motivacije za obučavanje na našem prostoru nije potpuna bez uvažavanja specifičnih društvenih faktora. Pod specifičnim društvenim faktorima misli se na sve ono što zaposleni iskustveno prolaze, a što uglavnom zaobilazi udžbenike i priručnike. Prema istraživanju koje je u Crnoj Gori sproveo UNDP, 91,7% ispitanika smatra da je za napredovanje u životu potrebno biti povezan s osobama iz političkog života (Kancelarija Programa Ujedinjenih nacija za razvoj, 2013). Dakle, ukoliko se to opaža kao nužan uslov za napredovanje, onda je logičan zaključak da se bez uključivanja faktora koji su specifični za određenu kulturu ne može govoriti o motivaciji

zaposlenih za obučavanje. U model će biti uvršten konstrukt kojim će se obuhvatiti stavovi prema važnosti političke pripadnosti, ličnih odnosa s nadređenima i nepotizam.

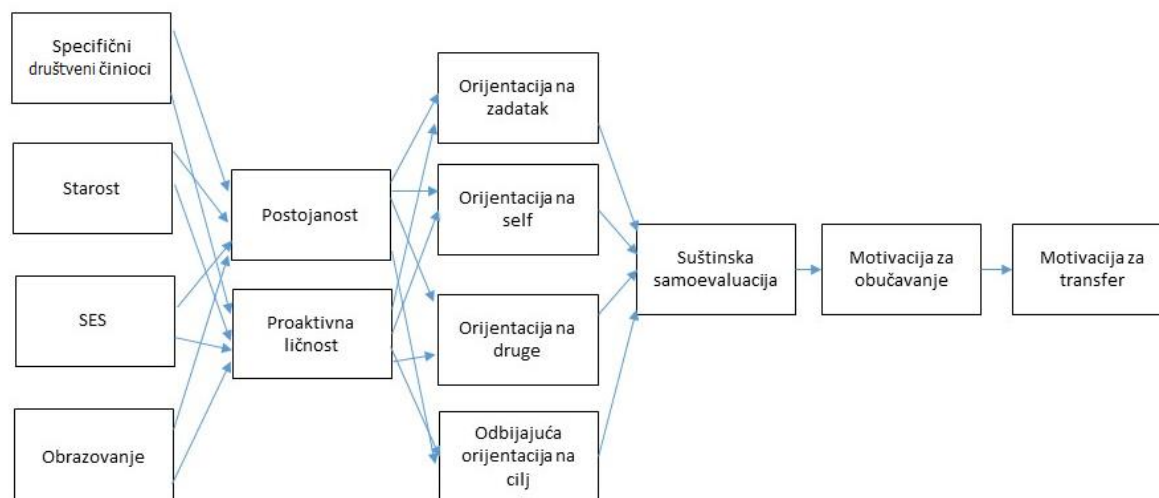
Autori koji ispituju povezanost faktora ličnosti i motivacije za obučavanje najčešće koriste dimenziju savjesnosti iz petofaktorskog modela, dok se rjeđe koristi kompletan petofaktorski inventar (Rowold, 2007; Colquitt et al., 1998). Činjenica je da su konstrukti poput proaktivne ličnosti značajno povezani s motivacijom za obučavanje i da objašnjavaju značajan dio njene varijanse čak i kad se kontrolišu dimenzije i crte petofaktorskog modela (Major, Turner, & Fletcher, 2006; Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, 2011; Fuller & Marler, 2009; Setti, Dordoni, Piccoli, Belloto, & Piergiorgino, 2015). Neka novija istraživanja pokazuju da postoji još konstrukata ličnosti koji se ne mogu svesti na zbir crta petofaktorskog modela, a koji bi mogli biti od značaja u ispitivanju motivacije za obučavanje. Jedan od takvih jeste *postojanost*² (eng. *grit*), koja se označava kao jedan od glavnih prediktora uspjeha u ostvarenju dugoročnih ciljeva (Duckworth, & Eskreis-Winkler, 2015; Duckworth & Gross, 2014; Robertson-Kraft & Duckworth, 2014).

Konstrukt orijentacije na cilj jedan je od onih koji se konstantno razvijaju. Na početku su se razlikovale orijentacija usmjerena na učenje i orijentacija usmjerena na postignuće (Dweck, 1986). Dalji radovi doveli su do podjele orijentacije usmjerene na postignuće na proaktivnu i izbjegavajuću (Elliot & Harackiewicz, 1996), da bi se nešto kasnije i orijentacija na učenje ispitivala s oba stanovišta (Elliot, 1999). Konačno, Eliot i saradnici (Elliot, Murayama, & Pekrun, 2011) našli su opravdanost podjele orijentacije na cilj po 3x2 osnovi, pri čemu se zadržala osnovna podjela na proaktivan pristup i izbjegavanje neuspjeha, a novina je što je cilj učenja podijeljen na self i zadatak, a cilj postignuća je imenovan kao cilj usmjeren na druge. Specifično za kontekst obučavanja, autori jednog istraživanja razvili su koncept tzv. *odbijajuće* (eng. *refusal*) orijentacije na cilj (Rasool, Bashim, Azam, & Nasir, 2015).

Na osnovu analize teorijskih i empirijskih radova u oblasti i posebno analize modela o kojima je prethodno bilo riječi, u ovom radu predložen je model koji uključuje još neke značajne, a u postojećim modelima zanemarene psihosocijalne činioce motivacije zaposlenih, navedenih u nastavku.

² Za englesku riječ *grit* ne postoji odgovarajući prevod na srpski jezik. Na osnovu opisa konstrukta, ali i na osnovu skale koje se koriste za ispitivanje validnosti konstrukta, riječ *postojanost* izabrana je kao riječ bliska po značenju riječima *upornost* i *istrajnost*, a koje nisu mogle biti upotrijebljene zbog toga što se često vežu za englesku riječ *persistence*. U ovom slučaju težnja je bila da se napravi razlika između varijabli *grit* i *goal persistence*.

Teorijski model koji će biti predmet empirijskog istraživanja za potrebe ove disertacije pretpostavljen je na osnovu prethodno opisanih modela (Noe & Schmitt, 1988; Colquitt et al., 2000; Smith et al., 2008). Naime, model se sastoji od *demografskih varijabli* (starosna dob, socioekonomski status – SES, nivo obrazovanja), *specifičnih društvenih varijabli* (politička pripadnost, nepotizam, lični odnosi s nadređenima), *varijabli ličnosti* (proaktivna ličnost, postojanost), faktora ličnosti izraženog u vidu sržne samoevaluacije (eng. core-self evaluation), koji je, prema modelu, u direktnoj vezi s motivacijom za obučavanje, a koji se sastoji od (1) samopouzdanja, (2) samoeфикаsnosti, (3) emocionalne stabilnosti i (4) lokusa kontrole, *centralnog motivacionog konstrukta*, u ovom slučaju definisanog kroz udruženo djelovanje motivacije za učenje i namjera da se ostvari cilj, i arbitrarne *mjere ishoda*, u vidu motivacije za transfer obuke (Slika 1). Motivacija za transfer arbitrarna je mjera ishoda zbog toga što se mjeri motivacija za učešće u obukama, dakle, mjerenje se obavlja prije nego što se obuka završi. Međusobna povezanost varijabli takođe je određena na osnovu prethodnih istraživanja.



Slika 1. Pretpostavljeni model motivacije za učešće u obukama nastao na osnovu modela koja su dali 1) Noe & Schmitt, 2) Colquitt et al., i 3) Smith et al.

5. Problem istraživanja

Na osnovu izloženog može se zaključiti da dosadašnje ispitivanje doprinosa faktora ličnosti motivaciji za obučavanje nije bilo iscrpno, kao i da nije ostavljen prostor za faktore koji su naročito izraženi u određenoj državi ili regionu. Istraživači su nakon svakog rada u kojem je naglasak bio na uključivanju psiholoških varijabli pozivali na dodatna istraživanja i ispitivanja

značaja psiholoških varijabli. Nakon što su se pojavile drugačije konceptualne definicije određenih varijabli koje su činile dosadašnje modele motivacije za obučavanje, kao i nakon pojave nekih novih konstrukata, poput postojanosti, otvorio se prostor za ponovno ispitivanje činioca motivacije zaposlenih za obučavanje.

Problem ovog rada jeste da se ispita povezanost psiholoških i sociodemografskih faktora, s jedne strane, i motivacije zaposlenih za učešće u obučavanju, s druge strane. Pri tome će se poći od predloženog teorijskog modela (slika 1).

U cilju preciznog definisanja problema potrebno je naglasiti nekoliko bitnih činjenica koje određuju predmet ispitivanja. Kao što je već rečeno, priroda i cilj rada ne dozvoljavaju da se neke odrednice obučavanja usko definišu. Polazeći od toga da se obuka u ovom radu posmatra kroz sve programe koji imaju za cilj sticanje novih i razvijanje postojećih znanja, vještina i sposobnosti, a s ciljem boljeg obavljanja poslova radnog mjesta, nije moguće odlučiti se za samo jednu oblast obučavanja. Na primjer, nekad nije moguće naučiti nove vještine, a da istovremeno ne dođe i do usvajanja novog znanja.

Kada je u cilj obuka, u ovom radu riječ je o *stručnim obukama u kompaniji*. Kada je u pitanju određivanje svrhe treninga, npr. u pogledu osposobljavanja, prekvalifikacije ili zarade, ni tu nije sasvim moguće napraviti jasnu podjelu. Kao i u slučaju oblasti na koju se obuka fokusira, tako nije jednostavno odrediti ni jedinstvenu svrhu, jer je moguće da određena obuka služi i u svrhu prekvalifikacije i povećanja zarade. S druge strane, poslodavci koji obezbjeđuju određenu obuku vrlo često nemaju isti cilj kao i zaposleni koji pristupaju toj obuci. Poslodavac može gledati aspekt povećanja produktivnosti zaposlenih i posredno ili neposredno povećanje profita, dok zaposleni može razmišljati ili u kontekstu kompanije, što bi bilo slično razmišljanju poslodavca, ili u ličnom kontekstu, što bi značilo da ga interesuje da osnaži sopstvenu poziciju, da stekne reference potrebne za neki drugi posao, i sl. U tom pogledu, najbolje je obuku definisati kroz njen sadržaj, dok je neke druge aspekte teško kontrolisati u realnom svijetu.

Sljedeći metodološki izazov jeste pitanje troškova obuke. Nezavisno od toga da li je poslodavac iz javnog ili iz privatnog sektora, najčešće su poslodavci ti koji plaćaju obuke, pa će u upitniku obuke tako biti i definisane.

Jedno od važnih pitanja jeste i to da li će biti ispitivani zaposleni iz javnog ili privatnog sektora, kao i da li će, ako ispitanici budu dolazili iz privatnog sektora to biti „domaće“ ili „strane“ firme. Predlog je da u uzorak uđu ispitanici iz javnog sektora, domaćih privatnih firmi i stranih

privatnih firmi. Međutim, poređenja između javnog i privatnog sektora neće biti moguće izvoditi po svim kriterijumima. Razlog zbog kojeg nije preporučljivo upoređivati zaposlene iz javnog sektora sa zaposlenima iz privatnog sektora jeste što je javni sektor previše heterogen da bi se posmatrao kao jedna cjelina. Iskustveno znamo da je sasvim vjerovatno da zaposleni u ministarstvu spoljnih poslova sigurno neće biti jednako ambiciozni kao zaposleni u narodnoj biblioteci ili u državnom arhivu (ne osporavajući značaj niti jedne od institucija).

Podjela među ispitanicima mogla bi se napraviti i na osnovu faze obuke, prema tome da li su u pitanju zaposleni koji tek treba da se obučavaju, zaposleni koji su toku obučavanja, ili zaposleni koji su završili obuku. Odlučeno je da se upitnik napravi tako da ispituje motivaciju za neko buduće obučavanje. Dakle, u pitanju je ispitivanje motivacije zaposlenih za učešće u obučavanju. Da bi se otklonile nedoumice koje ispitanici mogu da imaju oko značenja termina *obuka*, kao i svega što on obuhvata, a što eventualno može osporiti rezultate istraživanja, u uvodnom dijelu upitnika koji će biti distribuiran ispitanicima biće dato detaljno objašnjenje termina obuka.

6. Cilj i zadaci istraživanja

U skladu s navedenim problemom, *cilj* ovog istraživanja jeste empirijska provjera predloženog modela motivacije za učešće u obukama, kao i identifikacija doprinosa pojedinih psihosocijalnih činilaca motivaciji za učešće u obučavanju.

Zadaci istraživanja jesu:

1. Empirijski provjeriti sadržaj konstrukta motivacije za obučavanje prema polaznom teorijskom modelu.
2. Ispitati doprinos demografskih varijabli na motivaciju za učešće u obukama.
3. Ispitati doprinos specifičnih društvenih faktora na motivaciju za učešće u obukama.
4. Ispitati doprinos psiholoških varijabli na motivaciju za učešće u obukama.
5. Ispitati međusobni odnos demografskih, specifičnih društvenih i psiholoških varijabli, tj. ispitati postojanje medijatorskih veza među njima, u odnosu na motivaciju za učešće u obukama.
6. Testirati model metodom parcijalnih najmanjih kvadrata.

7. Hipoteze istraživanja

S obzirom na to da predloženi model ispituje doprinos demografskih, specifičnih društvenih i psiholoških varijabli motivaciji za učešće u obučavanju, na osnovu prethodno iznijetih podataka moguće je definisati četiri opšte hipoteze.

1) Očekuje se da će demografski faktori pokazati statistički značajnu povezanost s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će se faktori ličnosti pokazati kao djelimični medijatori te veze. Priroda povezanosti s pojedinačnim hipotezama data je u specifičnim hipotezama.

2) Očekuje se da će specifični društveni faktori pokazati statistički značajnu povezanost s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će se faktori ličnosti pokazati kao djelimični medijator te veze. Priroda povezanosti s pojedinačnim hipotezama data je u specifičnim hipotezama.

3) Očekuje se da će psihološki faktori imati statistički značajnu povezanost s motivacijom za učešće u obučavanju. Priroda povezanosti s pojedinačnim hipotezama data je u specifičnim hipotezama.

4) Prema opštem teorijskom modelu od koga se polazi u istraživanju, pretpostavljamo da motivacija za učešće u obukama ima višedimenzionalnu strukturu, koja se sastoji od najmanje dvije uže dimenzije (motivacija za učenje i namjera da se ostvari cilj), koje, uzete zajedno, imaju bolju predikciju motivacije za transfer.

Oslanjajući se na iznijete teorijske pretpostavke i opšte hipoteze, moguće je definisati specifične hipoteze istraživanja:

1. Ispitivanjem psihometrijskih karakteristika konstrukata motivacije za učenje i namjera da se ostvari cilj opravdaće se njihovo spajanje u konstrukt višeg reda – motivaciju za obučavanje.

2. Starosna dob biće značajno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će stariji ispitanici imati niži skor na skali motivacije za učešće u obučavanju, s tim što će psihološki faktori biti djelimični medijatori te veze.

3. Socioekonomski status biće značajno povezan s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će ispitanici s nižim socioekonomskim statusom imati niži skor na skali motivacije za učešće u obučavanju, s tim što će psihološki faktori biti djelimični medijatori te veze.

4. Nivo obrazovanja biće značajno povezan s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će niže obrazovani ispitanici imati niži skor na skali motivacije za učešće u obučavanju, s tim što će psihološki faktori biti djelimični medijatori te veze.

5. Specifični društveni faktori ostvarivaće značajnu negativnu povezanost s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će psihološki faktori biti značajni medijatori te veze.
6. Postojanost će biti pozitivno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će sržna samoevaluacija biti djelimični medijator te povezanosti.
7. Proaktivna ličnost će biti pozitivno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će sržna samoevaluacija biti djelimični medijator te veze.
8. Orijentacija na cilj biće pozitivno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, s tim što će sržna samoevaluacija biti djelimični medijator te veze.
9. Self proaktivna orijentacija (SO) biće pozitivno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će ispitanici koji imaju viši rezultat na skali SO biti više motivisani za obučavanje, s tim što će sržna evaluacija biti djelimični medijator te veze.
10. Proaktivna orijentacija usmjerena za zadatak (ZO) biće značajno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će ispitanici koji imaju viši rezultat na skali ZO biti više motivisani za obučavanje, s tim što će sržna evaluacija biti djelimični medijator te veze.
11. Proaktivna orijentacija usmjerena na druge (DO) biće značajno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će ispitanici koji imaju viši rezultat na skali DO biti više motivisani za obučavanje, s tim što će sržna evaluacija biti djelimični medijator te veze.
12. Odbijajuća ciljna orijentacija (OO) biće značajno povezana s motivacijom za učešće u obučavanju, na način što će ispitanici koji imaju viši rezultat na skali OO biti više motivisani za obučavanje, s tim što će sržna samoevaluacija biti djelimični medijator te veze.
13. Sržna samoevaluacija ostvarivaće značajnu pozitivnu vezu s motivacijom za učešće u obučavanju.
14. Motivacija za učešće u obučavanju, definisana kao konstrukt sačinjen od motivacije za učenje i namjera da se ostvari cilj, bolje će predviđati motivaciju za transfer od pojedinačnih konstrukata.

METOD

Istraživanje koje će biti sprovedeno jeste empirijsko istraživanje neeksperimentalnog tipa. Koristiće se korelacioni dizajn s primjenom metoda strukturalnog modeliranja.

1. Uzorak

Uzorak će biti prigodnog tipa i činiće ga ispitanici koji su zaposleni u javnom i privatnom sektoru. Kada je u pitanju javni sektor, namjera je da se pokrije veći broj različitih institucija, kako bi se barem djelimično obuhvatila raznolikost institucija koje se ubrajaju u javni sektor. U dijelu privatnog sektora, jedan dio ispitanika pripadaće domaćim privatnim firmama, dok će drugi dio ispitanika dolaziti iz stranih privatnih kompanija. Predvidjeli smo da uzorak čini preko 200 ispitanika različitih sociodemografskih karakteristika, od čega bi oko jedne polovine uzorka trebalo da čine zaposleni iz javnog sektora, a drugu polovinu zaposleni iz privatnog sektora.

2. Pregled varijabli istraživanja

1. Prediktorske varijable istraživanja su starost ispitanika, socioekonomski status, nivo obrazovanja, specifični društveni faktori, orijentacija na cilj, odbijajuća orijentacija na cilj, proaktivna ličnost, postojanost, sržna samoevaluacija.
2. Kriterijumska varijabla istraživanja jeste motivacija za obučavanje.
3. Kontrola varijabla istraživanja biće motivacija za transfer.

3. Operacionalizacija varijabli i opis instrumenta

Specifični društveni faktori

Specifični društveni faktori biće mjereni skalom koja je razvijena za potrebe ovog istraživanja. Skala sadrži sledeće indikatore: 1) napredovanje na osnovu partijske pripadnosti (primjer stavke: „Prisustvo tzv. partijskog zapošljavanja u mojoj firmi uveliko obesmišljava ulaganje u obučavanje i treninge za potrebe firme / organizacije u kojoj radim“, 2) nepotizam (primjer stavke: „Vrednovanje zaposlenih kroz nepotizam (porodične i prijateljske odnose) negativno utiče na moju želju za obučavanjem i treninzima“, i 3) bliske lične odnose s nadređenima (primjer stavke: „Ciljeve koje bih u normalnim okolnostima ostvario obukom prije mogu ostvariti gajenjem dobrih ličnih odnosa s nadređenima.“). Skala sadrži 6 čestica, a prethodno je zadata odabranom uzorku od 30 ispitanika kako bi se provjerila razumljivost stavki.

Orijentacija na cilj

Orijentacija na cilj biće mjerena originalnom skalom razvijenom za ispitivanje tog konstrukta (Elliot et al., 2011), a kojom se mjere 1) proaktivni ciljevi usmjereni za zadatak („Cilj mi je da odgovorim tačno na što više pitanja na finalnom testu“), 2) izbjegavajući ciljevi usmjereni na zadatak („Cilj mi je da izbjegnem davanje pogrešnih odgovora na finalnom testu“), 3) proaktivni

ciljevi usmjereni na self („Cilj mi je da postignem bolji rezultat na testu nego što je to inače slučaj u sličnim situacijama“), 4) izbjegavajući ciljevi usmjereni na self („Cilj mi je da izbjegnem da prođem lošije na testu nego što inače prolazim“), 5) proaktivni ciljevi usmjereni na druge („Cilj mi je da budem bolji na testu od drugih polaznika“) i 6) izbjegavajući ciljevi usmjereni na druge („Cilj mi je da izbjegnem da postignem lošiji rezultat od drugih polaznika“).

Odbijajuća orijentacija na cilj

Odbijajuća orijentacija na cilj mjerila bi se prilagođenim originalnim upitnikom, koji je dio rada autora koji su predstavili navedeni koncept (Rasool et al., 2015). Primjeri indikatora odbijajuće orijentacije na cilj su doživljavanje vremena provedenog na obučavanju primarno kao vremena tokom kojeg je izbjegnuto rad (npr. „Obuke su dobar način da se povremeno „pobjegne“ od posla“).

Proaktivna ličnost

S obzirom na to da originalna skala Batermana i Kranta (Baterman & Crant, 1993) sadrži 17 stavki, a da je potrebno voditi računa o ukupnoj dužini upitnika, za potrebe ovog rada biće korišćena skraćena verzija skale koja sadrži 10 stavki (Seiber, Crant, & Kraimer, 1999). Primjeri stavki su „Konstantno tražim način da poboljšam stvari u životu“ i „Ništa nije uzbudljivije od pretvaranja ideje u stvarnost.“

Postojanost

Konstrukt postojanosti mjerio bi se preko skale od 8 stavki (Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015), a koja obuhvata oba faktora koja sačinjavaju konstrukt: 1) istrajnost („Prepreke ne mogu da me obeshrabre“) i 2) interesovanje („Često se desi da postavim neki cilj, a da ga kasnije promijenim“).

Sržna samoevaluacija

S obzirom na to da se za ispitivanje ovog konstrukta u literaturi najčešće koristi originalna skala, *Core-Self Evaluations Scale*, ista skala koristila bi se i u našem istraživanju (Judge et al., 2003). Sržna samoevaluacija mjeri se preko četiri indikatora: 1) neuroticizma („Ponekad mi stvari djeluju prilično sumorno i beznačajno“), 2) samoeфикаsnosti („Zadatke završavam uspješno“), 3) samopouzdanja („Sve u svemu, zadovoljan sam sobom“) i 4) lokusa kontrole („Čini mi se da moj uspjeh u karijeri ne zavisi od mene“).

Motivacija za učenje

Skale motivacije za učenje razvijale su se s vremenom na osnovu rezultata prethodnih istraživanja i potreba za buduća istraživanja. U ovom istraživanju bi se koristila skala T-VIES (Zaniboni et al., 2011), kojom se mjeri 1) valenca („Mislim da je važno naučiti nove stvari na obukama“), 2) instrumentalnost („Učenje novih stvari na obukama pozitivno utiče na moje izvođenje radnih zadataka“) i 3) očekivanja („Ukoliko bih učestvovao na obuci, sigurno bih kasnije savladao probleme na poslu“).

Namjera da se ostvari cilj

Za mjerenje namjera da se ostvari cilj koristila bi se skala koja je korišćena u referentnom radu za ovo istraživanje, a to je rad Smitove i saradnika (Smith et al., 2008). Primjer stavke kojom se mjeri orijentacija na cilj jeste: „Planiram da aktivno učestvujem tokom obuke.“

Motivacija za transfer

S obzirom na to da postoji veliki broj skala za mjerenje motivacije za transfer, na osnovu prethodnih radova i potreba ovog istraživanja biće operacionalizovan konstrukt motivacije za transfer, a indikatori će biti odabrani iz postojećih i već korišćenih instrumenata. Primjer stavke glasi: „Naučeno na obuci primjenjivao bih na radnom mjestu.“

4. Postupak

Prikupljanje podataka

Podaci će biti prikupljeni na dva načina: kreiranjem elektronske verzije upitnika na odgovarajućoj Internet platformi i kontrolisanim dijeljenjem pristupa, kao i anketnom metodom, koje podrazumijeva papir-olovka metodu popunjavanja upitnika.

Obaveza koja se nameće jeste jasno predstavljanje pojmova i ciljeva ispitanicima koji budu popunjavali upitnik.

Statistički postupak

Statistička obrada rezultata biće odrađena sljedećim redom:

1. Računanje osnovnih deskriptivnih pokazatelja radi opisa uzorka na kojem se izvodi istraživanje

2. Predstavljanje matrice interkorelacija svih varijabli istraživanja, s ciljem pregleda međusobnog odnosa uključenih varijabli

3. Provjera pretpostavljenih faktorskih struktura skala (npr. postojanost, 3x2 model orijentacije na cilj) i predstavljanje internih metrijskih karakteristika korišćenih skala. Za provjeru faktorskih struktura skala biće sprovedena eksplorativna faktorska analiza, a koristiće se metoda glavnih komponenti, uz Oblimin rotaciju.

4. Provjera modela motivacije biće odrađena na način kako je to urađeno u radu Smitove i saradnika. Za ispitivanje ovakvog modela motivacije moguće je koristiti metodu strukturalnog modeliranja ili metodu parcijalnih najmanjih kvadrata (partial least squares – PLS), koja se zasniva na višestrukoj regresiji i analizi glavnih komponentata. Ova metoda će se koristiti zbog toga što nije zasnovana na pretpostavci o normalnoj raspodjeli, te za njeno sprovođenje nije potreban veliki uzorak. Kada je u pitanju provjera medijatorskih modela, moguće je pretpostaviti tri vrste modela: potpuni medijatorski model, djelimični medijatorski model i model bez medijacije. Na osnovu prethodnih istraživanja, naš model pretpostavlja djelimičnu medijaciju, pa će na taj način i biti ispitivan.

Obrada podataka vršiće se u programskom paketu SPSS for Windows, uz prateće pakete za dodatne statističke procedure.

Potrebno je posebno naglasiti da je pretpostavljeni model sa slike 1. samo polazni model. Tokom obrade podataka biće provjereno koji raspored varijabli najbolje predstavlja realno stanje, nakon čega će biti zadržan postojeći model ili usvojen novi. Nakon te provjere izvodice se svi dalji zaključci.

ZNAČAJ ISTRAŽIVANJA

Pojam motivacije za obučavanje ispituje se već nekoliko decenija, a još uvijek ne postoji opšteprihvaćena definicija tog koncepta. Uz to, ne postoji ni saglasnost istraživača koja se odnosi na to kako bi trebalo mjeriti koncept motivacije za obučavanje. Jedna grupa autora u tu svrhu koristi konstrukt motivacije za učenje, dok druga grupa autora smatra da je moguće koristiti i druge konstrukte, kao što su namjere da se ostvari cilj. Jedan od glavnih doprinosa ove teze bio bi konceptualno definisanje pojma motivacije za obučavanje, zasnovanog na ispitivanju međusobnog odnosa motivacije za učenje i namjera da se ostvari cilj.

Prilikom ispitivanja smjera i intenziteta motivacije za obučavanje obično se koristi određeni teorijski model, na osnovu kojeg se donosi odluka koje će varijable ući u konačnu jednačinu. U literaturi postoji tek nekoliko modela motivacije za obučavanje, s tim što nijedan od njih nije konstruisan s namjerom da bude sveobuhvatan, što je ostavilo veliki prostor za istraživače koji imaju za cilj da doprinesu daljem definisanju modela. U tom pogledu, korisno je ispitivati doprinose faktora ličnosti, koji važe za najviše zapostavljene faktore u motivacionim modelima ovog tipa. S obzirom na to da su se u vremenu od posljednjih značajnih istraživanja pojavili novi ili značajno izmijenili postojeći konstrukti ličnosti, kao što je postojanost, ili kao što je 3x2 model orijentacije na cilj, dosadašnji modeli biće prošireni navedenim konstruktima, što će značajno unaprijediti razumijevanje modela motivacije za obučavanje i međusobnog odnosa njenih činioca.

Imajući u vidu da pouzdanost i validnost određenih psiholoških konstrukata značajno varira u zavisnosti od toga u kojoj se kulturi ispituju, ovaj rad će poslužiti da se na našem uzorku prvi put ispita održivost određenih konstrukata, kao što su postojanost, 3x2 orijentacija na cilj i sržna samoevaluacija (prema znanju autora). Nakon ispitivanja, to će omogućiti prilagođavanje ili jednostavno dalju upotrebu tih konstrukata u praksi, ali i otvoriti im mjesto u teorijskim modelima koji su, zbog specifičnosti kulture i mentaliteta, drugačiji kod nas nego što su u drugim državama. Naravno, upotrebna vrijednost konstrukata neće biti ograničena samo na modele motivacije, već će se moći koristiti nezavisno od teme istraživanja.

Specifična novina ovog istraživanja jeste što će se prvi put u model motivacije za obučavanje uvrstiti faktori koji obuhvataju specifične društvene fenomene vezane za politiku. U ovom slučaju, značaj tzv. partijskog zapošljavanja, odnosno partijskog napredovanja, nepotizma, kao i bliskih ličnih odnosa s nadređenima biće mjereni uz ostale varijable, nakon čega će sagledati njihova interakcija s ostalim varijablama motivacionog modela.

PREDVIĐENI SADRŽAJ DISERTACIJE:

I UVOD

1. Obučavanje zaposlenih u savremenom društveno-ekonomskom kontekstu
2. Obrazovanje, obučavanje i razvoj zaposlenih
3. Modeli motivacije za obučavanje
4. Istraživanja modela motivacije za obučavanje

5. Polazni teorijski model motivacije za učešće u obukama
6. Problem istraživanja
7. Cilj i zadaci istraživanja
8. Hipoteze istraživanja

II METOD

1. Uzorak
2. Pregled varijabli istraživanja
3. Operacionalizacija varijabli i opis instrumenata
4. Postupak

III Rezultati

IV Diskusija

1. Ograničenja istraživanja
2. Teorijske i praktične implikacije
3. Doprinos istraživanja

V Zaključak

VI Literatura

VII Prilozi

LITERATURA

Aragón-Sánchez, A., Barba-Aragón, I., & Sanz-Valle, R. (2003). Effects of training on business results. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 956 –980

Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88, 234–245.

Baldwin, T.T., Magjuka, R.J., & Loher, B.T. (1991). Organizational training and signals of importance: effects of pre-training perceptions on intentions to transfer. *Human Resource Development*, 2(1), 25-36.

- Baltes, P.B., Staudinger, U.M. and Lindenberger, U. (1999). Life span psychology: theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 471-507.
- Bartel, A.P. (1994). Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs. *Industrial Relations*, 33, 411-425.
- Bateman, T., & Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bertolino, M., Truxillo, D.M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions, *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263.
- Boudreau, J., & Ramstad, P. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*, 44, 129–136.
- Bretz, R.D., Jr., & Thompsett, R.E. (1992). Comparing traditional and integrative learning methods in organizational training programs. *Journal of Applied Psychology*, 77, 941-951.
- Broedling, L. A. (1975). Relationship of internal-external control to work motivation and performance in an expectancy model. *Journal of Applied Psychology*, 60, 65-70.
- Burchinal, M. R., Campbell, F. A., Bryant, D. M., Wasik, B.H., & Ramey, C. T. (1997). Early intervention and mediating processes in cognitive performance of children of low-income African American families. *Child Development*, 68, 935-954.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Burke, J.M. , & Day, R.R. (1986). A Cumulative Study of the Effectiveness of Managerial Training, *Journal of Applied Psychology*, 71, 232-245.
- CEDEFOP (1996). Glossarium: Vocational training, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Chin, W. W., & Newstead, P. (1999). Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples Using Partial Least Squares. In R. Hoyle (Ed.), *Statistical Strategies for Small Sample Research*, pp. 307-341. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Colquitt, J.A., LePine, J., Noe, R.A. (2000). Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Colquitt, J.A., & Simmering, M.S. (1998). Conscientiousness, goal orientation and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83, 654-665.
- Crant, J. M. (1996). The Proactive Personality Scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42–49.
- De Lange, A.H., Van Yperen, N.W., Van der Heijden, B.I.J.M. and Matthijs Bal, P. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 118-125.
- Dordoni, P. and Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International*. doi: 10.1007/s12126-015-9222-6.
- Drucker, P.F. (2001). *The Essential Drucker*. New York, NY: HarperBusiness.
- Duckworth, A.L., & Eskreis-Winkler, L. (2015). Grit. In: James D. Wright (Ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd Ed, pp. 397-401. Oxford: Elsevier.
- Duckworth, A.L., & Gross, J.J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Ђуришић-Ђојановић, М.(2015). Психологија организационих промена и развоја. Београд: Институт за психологију Филозофског факултета у Београду.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169 –189.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461–475.

- Elliot, A.J., Murayama, K., & Pekrun, R. (2011). A 3x2 Achievement Goal Model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632-648.
- Erez A, Judge TA. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279.
- Facteau, J.D., Dobbins, G.H., Russel, J.E.A., Ladd, R.T., & Kudisch, J.D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21, 1-25.
- Ferrira, R.R., Abbad, G.S., Mourao, L. (2015). Training Needs Analysis at Work. In K. Kraiger, J. Passmore, N.R. dos Santos, & S. Malvezzi (Eds.). *The Wiley Blackwell Handbook of The Psychology of Training, Development and Performance Improvement*, (pp. 33-49). West Sussex: Wiley Blackwell.
- Fisher, S.L., Ford, K.J. (1998). Differential Effects of Learner Effort and Goal Orientation on Two Learning Outcomes. *Personnel Psychology*, 51(2), 397-420.
- Fuller, B. Jr. & Marler, L.E. (2009). Change driven by nature: a meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
- Gist, M. E., Rosen, B., & Schwoerer, C. (1988). The influence of training method and trainee age on the acquisition of computer skills. *Personnel Psychology*, 41, 255-265.
- Gollwitzer, P. M. (1996). The Volitional Benefits of Planning, in P. M. Gollwitzer and J. A. Bargh (Eds.). *The Psychology of Action*, 287-312. New York: The Guilford Press.
- Green, M., & McGill, E. (2011). *State of the Industry, 2011: ASTD's Annual Review of Workplace Learning and Developmental Data*. Alexandria, VA: ASTD.
- Harel, H.G. and Tzafrir, S.S. (1999). The Effect of Human Resource Management Practices on the Perceptions of Organisational and Market Performance of the Firm, *Human Resource Management*, 38(3), 185-200.
- Hofmann, D. A. (1993). The influence of goal orientation on task performance: A substantively meaningful suppressor variable. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1827-1846.
- Hough, L. M. (2003). Emerging trends and needs in personality research and practice: Beyond main effects. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 289–325). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hurtz, G. M., & Williams, K. J. 2009. Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, 94: 635-653.

Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37, 421–428.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure, 56, 303-331.

Judge TA, Locke EA, Durham CC. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

Judge TA, Bono JE, Locke EA. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.

Kabanoff, B. & Bottger, P. (1991). Effectiveness of creativity training and its relation to selected personality factors. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 235-248.

Kancelarija Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori. (2013). *Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka – 2013*. Preuzeto sa: <http://www.undp.org.me/files/reports/si/REZIME%20UNDP%20Nacionalni%20izvjestaj%20o%20razvoju%20po%20mjeri%20čovjeka%202013..pdf>

Kooij, T.A.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W. and Dijkers, J.S.E. (2008), Older workers motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.

Kraiger, K., & Cavanagh, T.M. (2015). Training and Personal Development. In: K. Kraiger, J. Passmore, N.R. dos Santos, & S. Malvezzi. (Eds.). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement*, 1st Ed. West Sussex: John Wiley & Sons.

Major, D.A., Turner, J.E., & Fletcher, T.D. (2006). Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935.

Martocchio, J. J. (1994). Effects of conception of ability on anxiety, self-efficacy, and learning in training. *Journal of Applied Psychology*, 79, 819-825.

Mathieu, J.E. (1988). A casual model of organizational commitment in a military training environment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 321-335.

- Mathieu, J.E., Martineau, J.W., & Tannenbaum, S.I. (1993). Individual and situational influences on the development of self-efficacy: Implications for training effectiveness. *Personnel Psychology* 46, 125-147.
- Mathieu, J.E., Tannenbaum, S.I., Salas, E. (1990). A casual model of individual and situational influences on training effectiveness measures. Presented at the 5th Annu. Conf. Soc. Indust. Org. Psychol., Miami.
- McEvoy, M.G., 1997. Organisational Change and Linking competitive strategies with human resource Outdoor Management Education, Human Resource management practices. *The Academy of Management Management*, 36: 235-250.
- Miller, L., Mandzuk, C., Frankel, D., McDonald, A., & Bello, B. (2013). *2013 state of the industry*. Alexandria, VA: American Society for Training & Development.
- Mumford, M.D., Baughman, W.A., Uhlman, C.E., Contanza, D.P., & Threlfall, K.V. (1993). Personality variables and skill acquisition: Performance while practicing a complex task. *Human Performance*, 6, 345-381.
- Noe, R.A. (1986). Trainees' Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.
- Noe, R.A. (2010). *Employee Training and Development*, 5th Ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, R.A., Schmitt, N. (1986). The Influence of Trainee Attitudes on Training Effectiveness: Test of a Model. *Personnel Psychology*, 39, 497-523.
- Quesada-Pallares, C., & Gegenfurtner, A. (2015). Toward a unified model of motivation for training transfer: a phase perspective. *Z Erziehungswiss*, 18, 107-121.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A.L. (2014). True Grit: Trait-Level Perseverance and Passion for Long-Term Goals Predicts Effectiveness and Retention Among Novice Teachers. *Teachers College Record*, 116(3).
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rowold, J. (2007). The Impact of Personality on Training-Related Aspects of Motivation: Test of a Longitudinal Model. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 9-31.

- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13, 74–101.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. and Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Setti, I., Dordoni, P., Piccoli, B., Bellotto, M., & Piergiorgino, A. (2015). Proactive personality and training motivation among older workers: A mediational model of goal orientation. *European Journal of Training and Development*, 39(8), 681-699.
- Smith, J., Brooks-Gunn, J., & Klebanov, P. (1997). Consequences of living in poverty for young children's cognitive and verbal ability and early school achievement. In G. J. Duncan & J. Brooks-Gunn (Eds.), *Consequences of Growing Up Poor* (pp. 132–89). New York: Russell Sage.
- Smith, R., Jayasuriya, R., Caputi, P., & Hammer, D. (2008). Exploring the role of goal theory in understanding theory motivation. *International Journal of Training and Development*, 12(1), 54-72.
- Steers, R.M., Porter, L.W. (Eds). (1975). *Motivation and work behavior*. New York: McCraw-Hill.
- Tannenbaum, S.I., Mathieu, J.E., Salas, E., Cannon-Bowers, J.A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 759-769.
- Ubeda García, M. (2005). Training and business performance: The Spanish case. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 1691–1710.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Webster, J., & Martocchio, J.J. (1993). Turning work into play: Implications for microcomputer software training. *Journal of Management*, 19, 127-146.
- Williams, T.C., Thayer, P.W., Pond, S.B. (1991). Test of a model of motivational influences on reactions to training and learning. Presented at the 6th Annu. Conf. Soc. Indust. Org. Psychol., St. Louis.
- Zaniboni, S., Fraccaroli, F., Truxilo, D.M., Bertolino, M., & Bauer, T.N. (2011). Training valence, instrumentality, and expectancy scale (T-VIES-it): Factor structure and nomological network in an Italian sample. *Journal of Workplace Learning*, 23(2), 133-151.

Реферат о квалификованости кандидата и подобности теме за
докторску дисертацију

Тема: **Психосоцијални чиниоци и структура мотивације запослених за учешће у обукама**

Докторанд: Андрија Дуловић

Ментор: проф. др Миросава Ђуришић-Бојановић

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији:

Андрија Дуловић рођен је 22.08.1989.године у Мојковцу. Основну школу „Ристо Манојловић“ завршио у Колашину а у Подгорици је завршио средњу електротехничку школу „Васо Алигрудих“. Године 2008. уписује психологију на Филозофском факултету у Никшићу. Један је од оснивача Удружења студената психологије „Свијест“. Кроз организацију Удружења бавио се побољшањем услова студирања, различитим друштвеним ангажманом, као и организовањем више хуманитарних акција. Факултет је завршио 2012. године, с просеком 9,2, и одбранио дипломски рад под насловом „Извори одговорности става према жртвама силовања“. Исте године на Универзитету Доња Горица уписује магистарске студије на Факултету за међународну економију, финансије и бизнис, на којем 2013. године брани магистарски рад „Спремност запослених за едукацију“ и стиче звање магистра пословне психологије и менаџмента. Студије је завршио с највишим просеком. Године 2015 уписује докторске студије на Филозофском факултету у Београду.

Приправнички стаж је обавио током 2013. године у Заводу за запошљавање Црне Горе. Крајем исте године почиње с радом у црногорском огранку аустријске групације специјализоване за људске ресурсе Тренквалдер (сада део групације фирме ХР Партнерс Црна Гора). Ангажован је на различитим пословима који се односе на кадровску администрацију, људске ресурсе и маркетинг.

Докторанд Андрија Дуловић је аутор неколико радова из области психологије:

1. Дуловић, А. (2011). Традиционалне представе о ментално оболелим особама у Црној Гори. Социолошка луча, V (2), 112-120.

Стигматизација је препозната као један од највећих проблема који ментално обољелим особама представља сметњу за складно вођење друштвеног живота. У овом раду се разматрају узроци и услови који могу довести до јављања и развијања стигматизације. Анализирају се хришћанска и исламска схватања о менталним болестима и њихов утицај, као и схватања која су настала ван религијских оквира. Утврђено је да постоје две врсте назива за ментално оболеле. Једна група речи је носилац значења која се односе на

унутрашње и спољне одлике особе. Друга група речи садржи објашњење узрока поремећеног понашања. Дата су објашњења за обе групе назива. Они указују на традиционално тумачење настанка менталног поремећаја и опажање и став према ментално оболелим. Описани су и традиционални покушаји лечења.

2. Дуловић, А. (2012). Сексуално узнемиравање на радном мјесту. Социолошка луча, VI(1), 74-84.

Сексуално узнемиравање је један од најзначајнијих узрочника стреса на радном месту. Независно од тога да ли се јавља заједно са другим облицима узнемиравања, сексуално узнемиравање оставља значајне негативне поледице на ментално и физичко здравље запослених. Негативно утиче на задовољство послом, међуљудске односе, на повлачење са посла, али и сама организација трпи последице. У раду се разматрају резултати многобројних истраживања на тему сексуалног узнемиравања, којима се међу личним и организацијским условима покушавају разоткрити узроци и последице сексуалног узнемиравања. Дате су препоруке аутора које се односе на превенцију сексуалног узнемиравања.

3. Жиропађа, Љ., & Дуловић, А. (2014). Ставови према ментално оболелим у Црној Гори: адаптација скале. Енграми, 36(3-4), 27-38.

Истраживање је спроведено с намером да се на узорку црногорске популације испитају основна својства модификоване ЦАМИ скале, провери њена вишедимензионалност и утврде демографски корелати тих димензија.

Метод рада: N=287 старих између 17 и 84 година, из више црногорских места, попуњавало је упитник са ЦАМИ скалом ставова према ментално оболелим. Анализа главних компонената (након Варимах ротације) води закључу о постојању пет димензија у ставовима према особама које су лечене од менталних болести: уважавање људских права оболелих и одбацавање њихове стигматизације, дистанцирање од ментално оболелих, позитиван однос према идеји комуналне психијатрије, истицање потребе за благонаклоним односом и толеранцијом и ауторитарни однос. Ових пет фактора објашњавало је 43% укупне варијансе. Коефицијент унутрашње конзистентности целе скале (Кронбахов алфа) износио је 0,87. Пол (женски) и дужи контакт са ментално оболелима били су предиктори позитивнијег става према ментално оболелима, док је ефекат образовања био слабо изражен. Ова скала може се користити у даљим истраживањима на црногорској територији. Будућа истраживања треба да се усредсреде на испитивање стабилности факторске структуре скале, као и на утицај колективистичких вредности на ставове према ментално оболелим.

4. Милојковић, А., Ђуришић-Бојановић, М., Черовић, С., Павићевић, М., & Дуловић, А. (2016). Црте личности и мотиви као предиктори спремности за преузимање ризика у пословном окружењу. Годишњак за психологију, 12(14).

Истраживање је имало за циљ је да утврди релативан допринос црта личности и мотива у предикцији спремности за преузимање ризика у пословном окружењу. Узорак су чинили менаџери различитих нивоа (N= 101). У испитивању је коришћена Хоганова батерију тестова. Резултати регресионе анализе показују да црте личности и мотиватори објашњавају 56% варијансе спремности на преузимање ризика, при чему се као значајни

предиктори међу цртама личности издвајају Систематичност и Радозналост, а међу мотиваторима Хедонизам и Моћ. Добијени резултати сугеришу да особе које су мање систематичне али су флексибилне, и радознале и којима су главни покретачи задовољство и моћ, спремније су на преузимање ризика у пословном окружењу.

2. Предмет и циљ дисертације:

Проблем предложеног нацрта дисертације је да се испита повезаност психолошких и социодемографских фактора и мотивације запослених за учешће у обучавању. У складу с наведеним проблемом, циљ истраживања јесте емпиријска провера предложеног модела мотивације за учешће у обукама, као и идентификација доприноса појединих психосоцијалних чинилаца мотивацији за учешће у обучавању. Посебан циљ је да се испита структура мотивације запослених за обучавање.

3. Опис садржаја (структуре по поглављима) дисертације:

Докторска дисертација Андрије Дуловића биће изложена у следећим поглављима: уводни део (теоријски оквир), методолошки део (објашњење процедуре прикупљања података, опис узорка и коришћених инструмената), приказ резултата, дискусија резултата и закључак.

Уводни (теоријски део)

Усмерен је на преглед теоријских и емпиријских резултата у области обучавања и тренинга запослених. Посебно се разматрају модели мотивације за тренинг Колкита и сарадника (Colquitt, LePine & Noe, 2000), Смитове и сарадника (Smith, Jayasuriya, Caputi & Hammer, 2008; Noe & Schmitt, 1988), који представљају полазиште за предлог и емпиријску проверу новог теоријског модела.

Методолошки део

У оквиру овог дела биће представљен истраживачки метод, начин прикупљања података, узорак испитаника, класификација и операционализација варијабли, инструменти коришћени у истраживању и конкретне технике обраде података.

Приказ резултата истраживања

У оквиру овог дела биће детаљно приказани добијени резултати истраживања који ће бити приказани тако да прате редослед постављених циљева.

Дискусија резултата

У дискусији резултата кандидат ће интегрисати и интерпретирати добијене налазе и разматраће их у светлу постојећих теоријских концепата и релевантних емпиријских истраживања. Дискусија резултата истраживања биће организована тако да одговори структури постављених циљева истраживања.

Закључак

У закључном делу овог рада кандидат ће се посебно осврнути на теоријске и практичне импликације које његова студија има за будућа истраживања, унапређење методологије

изучавања диспозиционих и контекстуалних варијабли које могу бити од значаја за разумевање мотивације запослених за обучавање.

4. Основне хипотезе од којих ће се полазити у истраживању:

У складу са проблемом истраживања, кандидат поставља следеће опште хипотезе:

- 1) Очекује се да ће демографски фактори показати статистички значајну повезаност с мотивацијом за учешће у обучавању, с тим што ће се фактори личности показати као делимични медијатори те везе.
- 2) Очекује се да ће специфични друштвени фактори показати статистички значајну повезаност с мотивацијом за учешће у обучавању, с тим што ће фактори личности бити делимични медијатори те везе.
- 3) Очекује се да ће психолошки фактори имати статистички значајну повезаност с мотивацијом за учешће у обучавању.
- 4) Према општем теоријском моделу од кога се полази у истраживању, претпоставља се да мотивација за учешће у обукама има вишедимензионалну структуру, која се састоји од најмање две уже димензије (мотивација за учење и намера да се оствари циљ), које, узете заједно, имају бољу предикцију мотивације за трансфер.

5. Методе које ће се у истраживању применити:

Истраживање је дизајнирано као корелационо - регресиона студија. За ово истраживање био би коришћен пригодни узорак од 200 запослених. *Узорак* би обухватао испитанике оба пола, различитих година старости, дужине радног стажа, стручне спреме, различитог економског статуса. Узорак ће бити пригодног типа и чиниће га испитаници који су запослени у јавном и приватном сектору.

Варијабле и инструменти

Специфични друштвени фактори биће мерени скалом која је развијена за потребе овог истраживања. Оријентација на циљ биће мерена оригиналном скалом развијеном за испитивање тог конструкта (Elliot et al. 2011). Проактивна личност биће мерена скалом (Seiber, Crant, & Kraimer, 1999). За мерење Сржне самоевалуације биће коришћена оригинална скала (Judge et al., 2003), Мотивација за учење мериће се T-VIES скалом (Zaniboni et al., 2011), а Мотивација за трансфер биће испитана скалом за потребе овог истраживања, на основу операционализације конструкта мотивације за трансфер, а индикатори ће бити одабрани из постојећих и већ коришћених инструмената.

Статистичка обрада резултата обухватиће:

1. Рачунање основних дескриптивних показатеља ради описа узорка на којем се изводи истраживање
2. Представљање матрице интеркорелација свих варијабли истраживања, с циљем прегледа међусобног односа укључених варијабли
3. За проверу факторских структура скала биће спроведена експлоративна факторска анализа, а користиће се метода главних компоненти, уз Облимин ротацију.
4. Провера модела мотивације биће урађена по процедури Смитове и сарадника. За испитивање предложеног модела мотивације могуће је користити методу структуралног моделирања или методу парцијалних најмањих квадрата. (ПЛС), која се заснива на вишеструкој регресији и анализи главних компонената. Ова метода ће се користити због

тога што није заснована на претпоставци о нормалној расподјели, те за њено спровођење није потребан велики узорак. Обрада података вршиће се у програмском пакету СПСС.

6. Очекивани резултати и научни допринос:

Очекује се да ће овај рад дати значајан допринос проучавању организационог понашања будући да на оригиналан начин испитује повезаност демографских, специфичних друштвених фактора као и медијаторски утицај базичне структуре личности за мотивацију за учешће у обукама. Посебан допринос се очекује у диференцирању мотивације запослених за обучавање као и њиховим специфичним и интеракцијским ефектима са базичним особинама личности и специфичним друштвеним факторима. Резултати предложене дисертације треба да дају значајан теоријско концептуални допринос у области психологије рада, менаџмента и организационе психологије, будући да је реч је о једном од ретких покушаја да се примени интегративни приступ у испитивању односа међу кључним психолошким, демографским и организационим варијаблама од значаја за мотивацију запослених за обучавање. Практичне импликације добијених налаза тичу се увећања квалитета процеса важних за развој људских ресурса, организациони развој и добробит запослених. Посебан допринос очекује се у разумевању сложене динамике психолошких и социопсихолошких организационих феномена у транзиционим условима радикалних промена, високе незапослености и опште неизвесности. Отуда предложени рад представља значајан теоријски и практични допринос савременим организационим концептима управљања и развоја људских ресурса.

7. Закључак:

На основу анализе предложеног нацрта докторске тезе и увида у биографију и библиографију кандидата Комисија закључује да је: а. предложена тема релевантна са становишта истраживања психолошких и социјалних детерминанти организационог понашања, б. да предложени рад представља значајну новину и има значајне теоријске и практичне импликације и ц. да кандидат има неопходне компетенције да на успешан начин реализује предложени нацрт.

Имајући све ово у виду предлажемо Наставно-научном већу Филозофског факултета у Београду да докторанду Андрији Дуловићу одобри израду дисертације под називом „Психосоцијални чиниоци и структура мотивације запослених за учешће у обукама“.

Чланови комисије:

10.03.2017.

У Београду

Проф. др Миросава Ђуришић-Бојановић, менор

Проф. др Светлана Чизмић

Проф.др Александра Пејатовић

Проф. др Миланко Чабаркапа