

**Dragana Mitrić
Aćimović¹
i Bojana Dinić**

Univerzitet u Novom
Sadu, Filozofski
fakultet, Odsek za
psihologiju

VRSTE KARIJERNOG FIDBEKA I OSOBINE LIČNOSTI KAO PREDIKTORI SAMOEFIKASNOSTI U KARIJERNOM ODLUČIVANJU

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je ispitivanje relacija između samoefikasnosti u karijernom odlučivanju sa karijernim fidbekom i osobinama ličnosti. Uzorak u istraživanju je činilo 225 zaposlenih ispitanika (120 žena i 105 muškaraca), starosti od 22 do 53 godine, prosečnog radnog staža od 8.28 godina. Primenjena je skraćena verzija Velikih pet plus dva, skraćena Skala samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, prilagođena populaciji zaposlenih, i Upitnik za procenu karijernog fidbeka. Hijerarhijskom regresionom analizom ispitana je predikcija samoefikasnosti u karijernom odlučivanju na osnovu karijernog fidbeka značajnih drugih (roditelja/staralaca, prijatelja, emotivnog partnera i nadređenog) i osobina ličnosti. Rezultati pokazuju da osobine ličnosti značajno učestvuju u objašnjenju samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, i nakon kontrole karijernog fidbeka. Preciznije, rezultati ukazuju na značajan doprinos karijernog fidbeka od strane nadređenih i osobina Neuroticizam, Otvorenost i Pozitivna valenca u predikciji ukupne samoefikasnosti u karijernom odlučivanju. U specifičnim domenima karijerne samoefikasnosti se kao značajni prediktori, pored navedenih, javljaju i karijerni fidbek roditelja i prijatelja, kao i osobina Agresivnost, dok ostale osobine ostvaruju marginalno značajan udeo u predikciji. Rezultati govore u prilog integrisanju značaja osobina ličnosti i socijalno-kognitivnog pristupa u objašnjavanju samoefikasnosti. Praktična primena ogleda se u davanju smernica za unapređivanje pristupa karijernom savetovanju u organizacijama.

Ključne reči: samoefikasnost u karijernom odlučivanju, karijerni fidbek, osobine ličnosti

¹ Adresa autora
draganamitric@yahoo.com

Primljeno: 16.07.2012.
Prihvaćeno za štampu:
12.09.2012.

Uvod

Karijera se uobičajeno definiše kao “niz zanimanja i drugih životnih uloga koje se kombinuju da bi izrazile privrženost pojedinca poslu u njegovom ili njenom ukupnom obrascu samorazvoja“ (Super, 1977, str. 295, prema Coertse and Scherpers, 2004). Reč je o putu razvoja na kome pojedinac nastupa aktivno, pravi izbore i donosi odluke, među kojima i one koje se odnose na njegovo zanimanje. Za shvatanje aktivnog pristupa karijeri, odnosno procesa upravljanja karijerom, od značaja je procena samoefikasnosti u karijernom odlučivanju. Originalno, koncept samoefikasnosti se vezuje za Bandurinu socijalno-kognitivnu teoriju (Bandura, 1977), ali u radovima Haketa i Bec (Hackett & Betz, 1981, prema Betz & Taylor, 2006) prvi put nalazi primenu na polju izučavanja karijere. U ovom kontekstu, samoefikasnost se definiše kao stepen verovanja pojedinca da može uspešno da obavi zadatke relevantne za donošenje karijernih odluka (Taylor & Betz, 1983). Dakle, od percipirane samoefikasnosti u karijernom odlučivanju zavisiće spremnost pojedinca da se upusti u donošenje karijernih odluka. Tako, niska pretpostavljena samoefikasnost u karijernom odlučivanju vodi prepuštanju inerciji i ulozu pasivnog posmatrača u karijeri, dok visoka podrazumeva značajnu spremnost osobe da donosi odluke u vezi sa svojom karijerom. Ovo ukazuje na značaj bavljenja ovim specifičnim domenom samoefikasnosti, koji korelira sa karijernom (ne) opredeljenošću (Taylor & Betz, 1983), a takođe se dovodi u vezu i sa zadržavanjem na fakultetu – istrajnošću u studiranju, istraživanjem karijere, stabilnošću karijere i njenom složenosti (Blustein, 1989; Gianakos, 1999, Peterson, 1993, prema Betz & Taylor, 2006). Imajući to u vidu, postavlja se pitanje od čega zavisi formiranje više percipirane samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, sa ciljem postizanja aktivnijeg pristupa karijeri, i konačno, boljeg karijernog ishoda?

Prema Banduri (Bandura, 1977), četiri su izvora informacija koja utiču na formiranje određene procene samoefikasnosti, preko kojih se može uticati na samoefikasnost: dosadašnji učinak, promatranje tuđeg ponašanja, verbalno ubeđivanje – ohrabivanje ili podrška od drugih, i emocionalno uzbuđenje, odnosno anksioznost u dodiru sa nekim ponašanjem. U ovom radu posebna pažnja posvećena je verbalnom ubeđivanju kao potencijalnom izvoru samoefikasnosti, posmatranom u obliku koji se odnosi na karijerni fidbek.

U skladu sa postavkama socijalno-kognitivne teorije, u ovom istraživanju je od važnosti percepciju pojedinca o upućenom karijernom fidbeku od strane značajnih drugih osoba. Prema ovoj teoriji, suština se nalazi upravo u različitim načinima na koje pojedinci percipiraju situacije, razvijaju očekivanja o budućim okolnostima, te pokazuju obrasce ponašanja koja su rezultat tih različitih percepcija i očekivanja (Bandura, 1986; Mischel, 1973). Dakle, kako izneti fidbek pojedinac može doživeti na više načina, njegovo doživljavanje istog se može smatrati

merodavnim kada se razmatra uticaj koji je fidbek ostvario. Preciznije, karijerni fidbek se ovde definiše kao vrsta informacije - suda o uspešnosti izbora karijere i donošenju relevantnih karijernih odluka, a koja dolazi od nadređenih ili uopšte od značajnih drugih, sa ciljem podrške ili obeshrabrivanja nekih izbora.

Značaj različitih formi fidbeka (onog koji je upućen od strane grupe ili pojedinca, u pismenoj ili usmenoj formi, itd.) je potvrđen i više puta istraživ u praćenju faktora relevantnih za razvoj karijere (npr. Luzzo & Day, 1999). Podrška roditelja i broj karijernih savetovanja u okviru fakulteta dovode se u vezu sa karijernom samoeфикасношću i odlučnoшću, a kasnije i istrajnoшću (Restubog, Florentino & Garcia, 2010). Kada je u pitanju karijera zaposlenih, uloga fidbeka ističe se u okviru proste evaluacije rada zaposlenog, i na jednom višem nivou - u okviru karijernog savetovanja, koje podrazumeva kompleksniji osvrt na nečije karijerne odluke od prostog verbalnog ubeđivanja koje je pomenuto. Jedno od istraživanja pokazuje da fidbek o radnim performansama direktno utiče na odabir ciljeva u karijernom razvoju menadžera (Brutus, London, & Martineau, 1999). Što se karijernog savetovanja tiče, negativan fidbek, uz neke druge faktore, kao što su ekonomska kriza, ili loša karijerna iskustva, označen je kao pokretač promena u karijernom pravcu, a koje mogu voditi različitim ishodima (Zunker, 2006). I premda se na upravljanje karijerom pre svega gleda kao na individualno rešavanje problema i donošenje odluka, u literaturi se ističe i činjenica da radne organizacije "mogu igrati integrišuću ulogu u stimulanju i staranju za efektivno vođenje karijere" (Callanan & Greenhouse, 1990, str. 9).

U mnogim istraživanjima (Betz, Klein, & Taylor, 1996; Betz & Sterling, 1993; Hartman & Betz, 2007) je pokazano da se kao relevantni faktori samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju izdvajaju i karakteristike ličnosti. U ovim istraživanjima je kao referenti okvir za ispitivanje uloge osobina ličnosti primenjen Petofaktorski model ličnosti i Socijalno-kognitivna teorija karijere Lenta i saradnika (Lent, Brown & Hackett, 1994, prema Hartman & Betz, 2007). Istraživanja pokazuju da manja prisutnost negativnog razmišljanja o karijeri, viša Otvorenost i viša Savesnost objašnjavaju značajan procenat varijanse samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju na uzorku studenata (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011). Sa druge strane, Hartman i Bec ispitujući vezu između osobina ličnosti prema modelu Velikih pet i 24 domena samoeфикаsnosti u vezi sa karijerom, nalaze da je Neuroticizam "konzistentan prediktor neefikasnosti, dok su Savesnost i Ekstraverzija bili najsnažniji prediktori samoeфикаsnosti povezane sa karijerom" (Hartman & Betz, 2007, str. 156). Dakle, Neuroticizam je sa samoeфикасношću negativno povezan, a Savesnost i Ekstraverzija pozitivno. Pored pomenutih osobina, njihovo istraživanje pokazuje i da Otvorenost ka iskustvu pozitivno korelira sa samoeфикасношću u kreativnim i intelektualnim delatnostima.

I nalazi istraživanja koja se bave samoeфикасношću generalno, mogu se smatrati relevantnim pokazateljima potencijalnog značaja osobina ličnosti za karijerno

vezanu samoefikasnost. Rezultati eksperimentalnog istraživanja Smederevac (2004) pokazuju da procena samoefikasnosti zavisi kako od karakteristika spoljašnje situacije, tako i od osobina ličnosti i to najviše u situaciji pre dobijanja feedbacka. Dodatna potvrda je nalaz istraživanja korelata opšteg doživljaja samoefikasnosti (Šarčević, Vasić i Trogrlić, 2011) koji pokazuje da sve osobine iz Velikih pet daju značajne parcijalne doprinose samoefikasnosti, pri čemu najveće Neuroticizam (negativno povezana) i Savesnost.

Na kraju, treba reći i da se neke osobine ličnosti dovode u vezu sa različitim pokazateljima karijernog uspeha, odnosno potencijalno dobrim karijernim iskustvima, kao mogućim izvorom samoefikasnosti. Najdosledniji rezultati povezanosti su dobijeni kada je reč o Neuroticizmu, koji ostvaruje vezu u negativnom smeru, i Ekstraverziji i Savesnosti – pozitivno povezanima sa karijernim uspehom (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999; Mautafi, Furnham & Crump, 2007; Sutin, Costa, Miech, & Eaton, 2009). U istraživanju uloge osobina ličnosti prema modelu Velikih pet plus dva u predikciji karijernog uspeha izvršenom na zaposlenima u našim preduzećima, utvrđena je prediktivna vrednost Pozitivne valence i Savesnosti kada je u pitanju zadovoljstvo dosadašnjim upravljanjem karijerom, kao i Neuroticizma (u negativnom smeru) i Negativne valence (u pozitivnom smeru) kada je u pitanju visina zarade (Mitrić-Aćimović, Nikolašević i Majstorović, 2012).

Uvažavajući navedeno, cilj ovog istraživanja je ispitivanje prediktivne snage karijernog feedbacka i osobina ličnosti u objašnjenju procenjene samoefikasnosti u karijernom odlučivanju. Polazeći od stanovišta Bandure (Bandura, 1977; 1999), feedback bi trebao da ima primat, međutim, rezultati novijih istraživanja (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011; Hartman & Betz, 2007) pokazuju i značajan uticaj osobina ličnosti na procenu samoefikasnosti. U ovim istraživanjima su efekti feedbacka i osobina ličnosti sagledavani zasebno, tako da problematika objašnjenja samoefikasnosti nameće da se primeni integrišući pristup u kojem bi se ispitali i efekti feedbacka i osobina ličnosti. U skladu sa tim, u ovom radu se postavlja osnovno pitanje šta ima veću prediktivnu vrednost za procenu samoefikasnosti u karijernom odlučivanju – osobine ličnosti, ili feedback. Ono što je takođe od važnosti je i da li osobine ličnosti ostvaruju značajnu predikciju na procenu samoefikasnosti u karijernom odlučivanju i kada se kontroliše uticaj feedbacka, budući da je uloga osobina ličnosti izvor neslaganja različitih autora i teoretičara u ovom domenu.

Metod

Uzorak

Uzorak u istraživanju je prigodan i čini ga 225 zaposlenih ispitanika, sa teritorija opština Novi Sad i Žitište. Ispitanici su različitih zanimanja, zaposleni u državnom i privatnom sektoru, na finansijskim poslovima, edukaciji, obezbeđivanju, itd. Dužina radnog staža ispitanika kreće se od 0.5 do 31 godine, a prosečan radni staž iznosi 8.28 godina. Uzorak čini 120 ispitanika ženskog pola (53.4%) i 105 muškog pola (46.6%). Raspon starosti se kreće od 22 do 53 godine, uz prosečnu starost od 32.23 godine. U pogledu obrazovne strukture, 76 (34.5%) ima završenu srednju školu, a 144 (65.5%) ima više ili visoko obrazovanje.

Instrumenti

Skraćena verzija inventara Velikih pet plus dva (VP+2; Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010). Inventar VP+2 obuhvata sedam skala: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savesnost, Agresivnost, Otvorenost, Pozitivna valenca i Negativna valenca. Svaka skala se sastoji od 10 ajtema uz predloženu petostepenu skalu Likertovog tipa za odgovaranje, pri čemu najniži stepen slaganja označava "uopšte se ne slažem", a najviši "potpuno se slažem". Inventar je nastao na osnovu psiholeksičkog pristupa u ispitivanju strukture ličnosti na srpskom jeziku.

Skraćena verzija Skale samoefikasnosti u karijernom odlučivanju (CDSE-SF; Betz & Klein, 1996). CDSE-SF predstavlja skraćenu verziju Skale samoefikasnosti u karijernom odlučivanju CDSE (Taylor & Betz, 1983) koja je namenjena merenju stepena verovanja pojedinca da može uspešno izvršiti aktivnosti, odnosno zadatke neophodne za donošenje karijernih odluka. Originalna skala je sačinjena radi sprovođenja istraživanja na populaciji studenata, koji se nalaze na početku karijernog puta. Adaptacija verzije na srpskom jeziku odnosi se na prilagođavanje skale populaciji zaposlenih, koji se nalaze u narednim karijernim fazama. Instrument obuhvata pet supskala: 1) Samoprocena; 2) Prikupljanje informacija o zanimanju; 3) Odabir ciljeva; 4) Planiranje; i 5) i Rešavanje problema. Pored skorova na supskalama, koristi se i ukupni skor koji ukazuje na generalnu samoefikasnost u karijernom odlučivanju. Svaka supskala sadrži po 5 ajtema uz petostepene skale Likertovog tipa za odgovaranje, pri čemu se odgovori kreću od "uopšte ne verujem da mogu", do "potpuno sam uveren/a da mogu". Adaptirana, srpska verzija ove skale ima zadovoljavajuće metrijske karakteristike (Mitrić-Aćimović, Dinić i Majstorović, 2012).

Upitnik za procenu karijernog fidbeka (Mitrić-Aćimović, 2011). Ovim upitnikom se na osnovu samoprocene ispitanika utvrđuje da li je aktuelno dominantno prisutan negativan fidbek, pozitivan fidbek, ili izostanak povratne informacije o uspešnosti karijernog odlučivanja koji zaposlenom daju značajni drugi – roditelji/staraoci, prijatelji, partner, i nadređeni. Ispitanici su na tvrdnje koje se odnose na uspešnost u karijernom odlučivanju odgovarali označavajući: a) pohvalio me je; b) kritikovao me je; c) ništa mi nije rekao, i mogli su označiti više odgovora. U ovim tvrdnjama registruje se fidbek u odnosu na nekoliko domena koja predstavljaju relevantna karijerna pitanja kao što je način na koji ispitanik vodi karijeru, planova i ciljeva koje je postavio, odabira zanimanja i posla, upoznatosti sa stanjem u profesiji, i načina usavršavanja. Za svaku tvrdnju se procenjuje kvalitet fidbeka koji daju pomenuti izvori fidbeka: roditelji/staraoci, prijatelji, emotivni partner i nadređeni. Ajtemski skorovi se kreću od -1 (prisustvo samo negativnog fidbeka), preko 0 (odustvo fidbeka), 1 (prisustvo i pozitivnog i negativnog fidbeka) do 2 (prisustvo samo pozitivnog fidbeka).

Obrada podataka

U cilju ispitivanja predikcije percipirane samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, primenjena je hijerarhijska regresiona analiza sa dva bloka prediktora. Prvi blok prediktora je obuhvatao upućivanje karijernog fidbeka od strane roditelja/staraoca, prijatelja, partnera i nadređenih, a drugi blok su činile osobine ličnosti. Na ovaj način se može ispitati koji set prediktora ima veću prediktivnu moć, odnosno koji set objašnjava više varijanse kriterijuma, kao i da li osobine ličnosti imaju efekat na procenu samoefikasnosti u karijernom odlučivanju povrh efekta koji ostvaruje fidbek od strane značajnih drugih osoba. Ispitivanje efekata osobina ličnosti nakon kontrole fidbeka predstavlja važnu prednost primene ovog postupka, budući da u literaturi postoji neslaganje oko uticaja osobina ličnosti na procenu samoefikasnosti u karijernom odlučivanju.

Rezultati

U cilju ispitivanja predikcije percipirane samoefikasnosti na osnovu vrsti fidbeka i osobina ličnosti, najpre je kao kriterijum uzet ukupni skor na skali CDSE-SF, a potom i skorovi na supskalama. Rezultati hijerarhijske regresione analize pokazuju da oba bloka prediktora značajno objašnjavaju Generalnu samoefikasnost u karijernom odlučivanju ($R = .40$, $F(4,200) = 9.87$, $p < .001$). Procenat objašnjene varijanse za prvi blok prediktora iznosi 16, a za oba bloka prediktora zajedno

iznosi 43. Doprinos drugog bloka prediktora je značajan ($\Delta F(7, 197) = 13.51, p < .001$) i on iznosi 27%, što je više od procenta objašnjenja varijanse koji ostvaruje prvi blok prediktora. Drugim rečima, osobine ličnosti značajno učestvuju u objašnjenju ukupne procenjene samoefikasnosti u donošenju karijernih odluka, povrhu karijernog fidebeka. U drugom modelu, sa oba bloka prediktora, iz bloka karijernog fidebeka značajni doprinos predikciji ostvaruje samo upućivanje karijernog fidebeka od strane nadređenih, u pozitivnom smeru ($\beta = .24, p < .001$). Ovaj prediktor je jedini značajan i u prvom modelu ($\beta = .25, p < .001$), samo sa blokom prediktora iz domena vrsti fidebeka, tako da pokazuje doslednu predikciju Generalne samoefikasnosti. Iz bloka osobina ličnosti značajne parcijalne doprinose imaju Neuroticizam, u negativnom smeru ($\beta = -.22, p < .001$), kao i Otvorenost ($\beta = .35, p < .001$) i Pozitivna valenca ($\beta = .19, p < .05$), obe u pozitivnom smeru. Dakle, veći stepen uverenosti da se može uspešno obaviti aktivnost, tj. zadaci relevantni za donošenje karijernih odluka, se značajno može predvideti na osnovu više prisutnosti pohvala za karijerne odluke od strane nadređenih, i karakteristika ličnosti koje upućuju na fleksibilnost, intelektualnu radoznalost, pozitivno viđenje sebe i emocionalnu stabilnost.

Ukoliko posmatramo supskale Skale samoefikasnosti u karijernom odlučivanju kao kriterijume, rezultati hijerarhijske regresione analize pokazuju sličan obrazac veza (Tabela 1). Procenat objašnjene varijanse kriterijuma za prvi blok prediktora se kreće od 9 za Rešavanje problema do 14 koji je ostvaren u slučaju Samoprocene, Prikupljanja informacija i Planiranja. Doprinos drugog bloka prediktora je u svim slučajevima značajan i kreće se od 16 za Samoprocenu do 24 za Planiranje. Može se primetiti, ponovo, da osobine ličnosti u većem procentu objašnjavaju varijansu kriterijuma, u odnosu na upućivanje karijernog fidebeka od strane značajnih drugih.

Uvidom u parcijalne doprinose prediktora se može videti da se upućivanje karijernog fidebeka od strane nadređenih pokazuje kao dosledan pozitivan prediktor svih aspekata samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, kako u prvom, tako i u drugom modelu, pri čemu je intenzitet beta koeficijenata relativno ujednačen u ovim predikcijama i kreće se oko .20. Iz bloka osobina ličnosti kao dosledan prediktor se izdvaja Otvorenost za iskustva, u pozitivnom smeru, pri čemu je beta koeficijent najviši u slučaju supskale Prikupljanje informacija o zanimanju. Pored Otvorenosti, Neuroticizam ostvaruje negativni doprinos predikciji svih aspekata karijernog odlučivanja, osim Rešavanja problema. U slučaju Rešavanja problema kao značajan prediktor se pokazuje Pozitivna valenca, u pozitivnom smeru, a Ekstraverzija ($p = .06$), Negativna valenca ($p = .07$) i Savesnost ($p = .08$) ostvaruju marginalno značajan doprinos, pa se ovi rezultati mogu uzeti u obzir s rezervom. Pri tom, Ekstraverzija i Negativna valenca ostvaruju negativan, a Savesnost pozitivan doprinos. U slučaju aspekta Planiranje, pored Otvorenosti i Neuroticizma, značajan doprinos ostvaruje i Agresivnost, u pozitivnom smeru.

Tabela 1

Hijerarhijska regresiona analiza: predikcija supskala samoefikasnosti u karijernom odlučivanju u odnosu na fdbek i osobine ličnosti

	Samoprocena		Prikupljanje informacija o zanimanju		Odabir ciljeva		Planiranje		Rešavanje problema		
	β	p	β	p	β	p	β	p	β	p	
I korak Fdbek	roditelji/staratelji	-.06	.46	.15	.09	.02	.81	.23	.01	.12	.16
	prijatelji	.13	.13	.04	.61	.04	.66	-.06	.46	-.05	.58
	partner	.15	.09	.10	.22	.16+	.06	.09	.28	.08	.38
	nadređeni	.22	.00	.19	.01	.20	.01	.20	.01	.22	.01
R^2	.14		.14		.11		.14		.09		
II korak Fdbek	roditelji/staratelji	-.17	.04	.03	.69	-.08	.33	.01	.88	.12	.13
	prijatelji	.02	.82	-.05	.52	-.06	.46	-.16	.05	-.23	.00
	partner	.08	.35	.00	.99	.08	.30	-.01	.91	.00	.97
	nadređeni	.19	.01	.20	.00	.17	.02	.21	.00	.19	.01
VP+2	Agresivnost	.04	.63	.05	.54	.13	.11	.16	.04	-.05	.53
	Ekstraverzija	-.05	.54	-.10	.18	.07	.35	-.02	.82	-.14+	.06
	Neuroticizam	-.21	.01	-.26	.00	-.21	.00	-.20	.01	-.04	.53
	Negativna valenca	.02	.85	-.05	.53	-.10	.24	-.11	.19	-.14+	.07
Napomena: značajni koeficijenti su boldovani, a znak + ukazuje na marginalnu značajnost	Otvorenost	.23	.01	.40	.00	.21	.01	.34	.00	.31	.00
	pozitivna valenca	.14	.11	.09	.29	.12	.17	.15	.09	.32	.00
	Savesnost	.13+	.07	-.05	.44	.08	.27	.00	.98	.12+	.08
	ΔR^2	.16		.21		.19		.24		.23	

Promene uvođenjem drugog bloka prediktora su uočljive u slučaju supskala Samoprocena, Planiranje i Rešavanje problema. U slučaju Samoprocene, uvođenjem drugog bloka prediktora postaje značajan i fidbek od strane roditelja u negativnom smeru, tj. u smeru uskraćivanja fidbeka i kritike. Verovatno da je u slučaju analize prvog bloka prediktora efekat fidbeka od strane nadređenih izraženiji na način kojim "pokriva" kovarijabilitet ostalih prediktora sa kriterijumom, u ovom slučaju fidbeka od strane roditelja/staratelja, pa se ovaj fidbek od strane roditelja/staratelja ne pokazuje kao značajan sve dok se ne kontroliše prvi blok prediktora.

Takođe, uvidom u korelacije osobina ličnosti i različitih fidbekova, uočeno je da Otvorenost (od .20 sa fidbekom od strane nadređenih do .38 sa fidbekom od strane roditelja/staratelja i prijatelja) i Pozitivna valenca (od .32 sa fidbekom od strane partnera do .39 sa fidbekom od strane prijatelja) ostvaruju najviše korelacije sa vrstama fidbeka, pa je moguće da je njihovim uvođenjem u drugom koraku došlo do supresorskog efekta.

Međutim, kako visina korelacija nije velika, pretpostavlja se da supresorski efekat nije jako izražen. Planiranje se u prvom modelu može značajno objasniti i na osnovu fidbeka od strane roditelja/staratelja i nadređenih, dok se uvođenjem osobina ličnosti gubi značaj fidbeka od strane roditelja/staratelja, ali fidbek od strane prijatelja biva značajan, u smeru kritike.

U slučaju Rešavanja problema se dobija relativno slična situacija, tj. uvođenjem osobina ličnosti kao značajan u drugom modelu se izdvaja i fidbek od strane prijatelja, u smeru kritike.

Ovi nalazi upućuju da se relacije fidbeka od strane značajnih drugih mogu razlikovati uvođenjem osobina ličnosti, što navodi na zaključak da se osobine ličnosti mogu sagledati kao posrednici u relacijama vrsti fidbeka i procene samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju i da se u ispitivanju odrednica samoeфикаsnosti treba negovati integrišući pristup.

Diskusija

Cilj istraživanja bio je utvrđivanje relacija između samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju sa karijernim fidbekom i osobinama ličnosti. Rezultati potvrđuju osnovnu hipotezu o prediktivnom značaju karijernog fidbeka posmatranog kao Bandurinog (Bandura, 1977) vida "verbalnog ubeđivanja". Međutim, rezultati pokazuju i da je uloga osobina ličnosti takođe značajna u predikciji samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju, što nije u skladu sa Bandurinim postavkama (Bandura, 1977; 1999).

U slučaju karijernog fidbeka, pokazalo se da je za samoefikasnost u karijernom odlučivanju naročito značajna verbalna potvrda ispravnosti karijernih odluka koja dolazi od strane nadređenih. U skladu sa Bandurinom mikroanalitičkom strategijom istraživanja (Bandura, 1999) i istraživanjima Hartman i Bec (Hartman & Betz, 2007), i ovde je dobijeno da se procena samoefikasnosti vezuje za specifičan kontekst, u ovom slučaju za pitanja vezana za karijeru, čiji specifičan kontekst daje upravo interakcija sa nadređenima. Ohrabrivanje i pozdravljanje karijernih izbora od strane nadređenih, i nešto što generalno gledano predstavlja veći stepen zainteresovanosti za karijeru podređenog, dosledno vodi većoj percipiranoj samoefikasnosti u karijernom odlučivanju zaposlenog. Posledično, verovatno i jednom aktivnijem pristupu karijeri (Hartman & Betz, 2007).

Određenu ulogu igraju i karijerni fidbek prijatelja i roditelja, međutim, efekti ovih fidbekova nisu toliko stabilni kao što je to slučaj sa efektom fidbeka od strane nadređenih. Paradoksalno se ispostavlja da se u slučaju kritizerske nastrojivosti roditelja i prijatelja prema karijernom putu zaposlenog kod istog javlja veća uverenost u sposobnost izvođenja nekih zadataka i aktivnosti neophodnih za donošenje pravih karijernih odluka. Konkretno, negativan fidbek roditelja prediktor je više Samoprocene, odnosno veće uverenosti pojedinca da realno može da proceni sebe, i u skladu sa tim sagleda svoje karijerne potrebe i želje u procesu donošenja karijernih odluka. To se može tumačiti kao želja pojedinca da utvrdi uverenje da poznaje bolje sebe od onih koji su ga odgajali – da se razlikuje od njih samih i onoga što su mu “namenili” u pogledu karijere. Negativan fidbek prijatelja prediktor je višeg skora na Planiranju i Rešavanju problema, odnosno veće uverenosti pojedinca da može formirati adekvatne karijerne planove i reagovati adekvatno na probleme na karijernom putu u procesu donošenja karijernih odluka. Objašnjenje za ovaj rezultat možda se može naći u potrebi pojedinca da se od neprijatnosti aktuelno negativnog karijernog fidbeka prijatelja brani uverenjem da uspeh njegovog karijernog puta leži u umeću planiranja i suočavanja sa problemima, a ne u ovom momentu.

Navedene razlike u predznaku povezanosti samoefikasnosti u karijernom odlučivanju i karijernog fidbeka nadređenih, sa jedne strane, i roditelja i prijatelja, sa druge strane, možda bi se mogle objasniti i različitom emotivnom bliskošću sa izvorom fidbeka. Takođe, nadređeni se doživljava kao uzor i mentor, čiji su karijerni izbori, a samim tim i sud o nečijoj karijeri, potvrđeni aktuelnom pozicijom u hijerarhiji. Ovaj nalaz se može smatrati još jednom među brojnim potvrdama značaja mentorstva za karijeru zaposlenog (Bozionelos, 2004). S druge strane, roditelji i prijatelji nemaju tu vrstu autoriteta u ovom kontekstu, i mogu se percipirati kao kontrolišući i ljubomorni od strane pojedinca koji poseduje određen stepen superiornosti. Kod zaposlenih u uzorku možda se može detektovati nešto što bi se nazvalo inatom u odnosu na roditelje i prijatelje, a vezano za karijeru. Drugo objašnjenje može ležati u tome što se ispitanici nalaze u fazi karijere koju

Super (Super, 1957, prema Coertse & Scherpers, 2004) naziva fazom ustanovljavanja karijere. Kako u ovoj fazi zaposleni već imaju čvrsto oformljene planove i modele za rešavanje problema na karijernom putu, a koji su oblikovani i bogatijim radnim iskustvom, moguće je da u ovom periodu karijere saveti i podrška od strane roditelja ili prijatelja ne igraju važnu ulogu i ne znače kao podrška od strane nadređenog koji je direktno upućen u razvoj karijere zaposlenog. Drugim rečima, velika uloga prijatelja, i pre svega roditelja, čija je podrška od izuzetnog značaja na začetku karijernog puta adolescenta (Restubog, Florentino & Garcia, 2010), u kasnijim fazama karijere poverena je nadređenom. Vrednost karijernog fidbeka emotivnog partnera u ovom istraživanju nije uočena, što možda proizilazi iz specifičnosti samog uzorka, kao i toga da dužina veze i/ili ozbiljnost veze, kao varijable koje nisu praćene, opredeljuju značaj koji osoba daje komentarima partnera na temu njegove/njene karijere.

Međutim, treba imati na umu i promene značajnosti različitih fidbekova, pre svega od strane roditelja/staratelja i prijatelja, koje su nastale uvođenjem osobina ličnosti u analizu. Ove promene upućuju na zaključak da je fidbek, odnosno percepcija fidbeka u vezi sa strukturom ličnosti, što potkrepljuju i ranija istraživanja. Najpre, potvrđena je veza emocionalnih stanja koja su karakteristična za neke osobine ličnosti sa verodostojnošću sećanja na pokude/pohvale (Cohen, Towbes, & Flocco, 1988). Pored toga, može se reći da osobe određenih obeležja ličnosti, izuzev što selektivno pamte fidbek, takođe i traže ili prihvataju određenu vrstu fidbeka, u skladu sa slikom koju imaju o sebi (Bodroža, 2011). Pokazano je i da se osobe kod kojih su izražene ili sniženo prisutne određene osobine ličnosti percipiraju kao karijerno uspešnije, pri čemu ta percepcija može da se oslanja na implicitne teorije ili na stereotipove. Primer toga su razlike u percepciji uspešne žene menadžera i muškarca menadžera (Duehr & Bono, 2006). Tako je takođe moguće da određene strukture ličnosti, na primer oni koji pozitivno evaluiraju sebe, koji su otvoreniji i veseliji, dobijaju pozitivan fidbek vezan za karijeru ili neki drugi aspekt njihovog života, čak i onda kada taj fidbek nije realno zasnovan, jer se uklapaju u prihvaćenu sliku uspešne osobe. Iz navedenog se može zaključiti da bi se u sagledavanju samoefikasnosti u karijernom odlučivanju trebao negovati integrišući pristup, koji bi podrazumevao uvažavanje kako karijernog fidbeka, tako i osobina ličnosti i njihove eventualne relacije.

Rezultati podržavaju argumentaciju o značaju Otvorenosti i Neuroticizma (Bullcock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011; Hartman & Betz, 2007; Šarčević, Vasić i Trogrlić, 2011), dok neočekivano negiraju, prema nekim autorima (npr. Hartman & Betz, 2007), značaj Ekstraverzije i Savesnosti. Naime, Ekstraverzija i Savesnost ostvarile su u ovom istraživanju, uz Negativnu valencu, samo marginalni doprinos predikciji na supskali Rešavanje problema. Navedena upadljiva razlika u prediktivnosti Savesnosti i Ekstraverzije u odnosu na prethodna istraživanja može se objasniti specifičnošću uzorka, s obzirom da su u istraživanju Hartmana i Becove

(Hartman & Betz, 2007) ispitanici studenti koji su u proseku mlađi, i koji se nalaze u drugoj karijernoj fazi, obeleženoj drugačijim karijernim zadacima i odlukama. Dakle, moguće je da navedene osobine ličnosti više doprinose prediktivnosti samoefikasnosti u karijernom odlučivanju u početnim fazama karijernog razvoja, kao i u slučaju karijernog razvoja osoba sa fakultetskim nivoom obrazovanja. Sa druge strane, Neuroticizam i Otvorenost izgleda da pokazuju više vezu sa kasnijim fazama karijernog razvoja u kojima je moguće da su potrebni kvaliteti poput emotivne stabilnosti, intelektualne radoznalosti i spremnosti na novine i promene.

Rezultati pokazuju da poseban značaj u predikciji svih aspekata samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, a naročito Prikupljanja informacija, ostvaruje Otvorenost, što je u skladu nalazima ranijih istraživanja (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011; Hartman & Betz, 2007). Navedena povezanost se može objasniti spremnošću na nova karijerna iskustva i zaintrigiranošću njima, te samim tim i pozitivnim odnosom prema donošenju karijernih odluka i sopstvenoj spremnosti za to. Takođe, otvorenije osobe su i fleksibilnije, i moguće je da će se lakše prilagođavati novim radnim zadacima i pozicijama, pa samim tim da će biti spremnije za promene u cilju napretka u karijeri. Osobe sa visokim skorom na Otvorenosti spremne su da traže karijerno relevantne informacije na različitim stranama, i uz upotrebu različitih medija, što objašnjava prediktivnu vrednost ove osobine ličnosti za Prikupljanje informacija. Pored Otvorenosti, u predikciji skoro svih aspekata samoefikasnosti u karijernom odlučivanju učestvuje i Neuroticizam, u negativnom smeru, što je dobijeno i ranijim istraživanjima (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011; Hartman & Betz, 2007). Ovo se od strane autora dosadašnjih istraživanja objašnjava manjom verovatnoćom javljanja disfunkcionalnih, negativnih razmišljanja o karijeri i manjom verovatnoćom javljanja onesposobljavajućih emocija. Moguće je pretpostaviti da će osoba koju odlikuje manji stepen anksioznosti, osećanja krivice, depresivnog raspoloženja, ogorčenosti, otuđenosti i osećanja manje vrednosti, biti spremnija za zadatke koji su deo karijernog odlučivanja. Ovi zadaci verovatno predstavljaju izvor stresa i u toj situaciji osobe manjeg Neuroticizma imaju više kapaciteta za suočavanje sa njima i sa promenama koje nameću karijerne odluke. Dodatno razjašnjenje dobijenih relacija možemo naći i u nalazu da Neuroticizam ima prediktivnu vrednost (u negativnom smeru) na visinu zarade u istraživanju izvedenom na uzorku zaposlenih u našim preduzećima (Mitrić-Aćimović, Nikolašević i Majstorović, 2012), što može sugerisati vezu ove osobine sa boljim karijernim iskustvima, kao jednom od potencijalnih izvora samoefikasnosti. Kada je reč o ulozi Pozitivne valence, koja je prediktor više Generalne samoefikasnosti u karijernom odlučivanju, kao i višeg skora na supskali Rešavanje problema, može se pretpostaviti da su pozitivna slika o sebi i izvestan doživljaj superiornosti u relaciji sa većim stepenom verovanja osobe da je u stanju da ispuni radnje potrebne za kvalitetno karijerno odlučivanje, pa i suočavanje sa problemima na karijernom putu.

Naime, istraživanja ukazuju na vezu pozitivne slike o sebi i dobrih karijernih iskustava (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), koja su sama po sebi jedan od izvora samoeфикаsnosti (Bandura, 1977). Potvrda navedenog je donekle i nalaz da je Pozitivna valenca prediktor zadovoljstva upravljanjem karijerom kod zaposlenih u našim preduzećima (Mitrić-Aćimović, Nikolašević i Majstorović, 2012).

Uloga Agresivnosti, koja se javlja kao prediktor skora na supskali Planiranje, teže se da objasniti. Moguće je da nepopustljivost – jedan od indikatora Agresivnosti, ili spremnost na agresivnu odbranu zacrtanog puta, stoji u osnovi veće uverenosti ispitanika da su sposobni formirati karijerne planove. U ovom kontekstu, Agresivnost se može odnositi na borbenost u ostvarivanju planova koji se doživljavaju kao nešto što se u osnovi ne menja.

Nakon svega navedenog, kao generalni zaključak nameće se to da je Bandurino stanovište (Bandura, 1977; 1999), prema kome osobine ličnosti ne igraju značaj u formiranju samoeфикаsnosti, još jednom opovrgnuto, u ovom slučaju u kontekstu samoeфикаsnosti vezane za karijerno ponašanje. Naime, efekat lične, karijerne istorije, podsticaja koji su došli od drugih, i ostalih izvora na koje se Bandura poziva, ne može se opovrgnuti, što pokazuje i ovo istraživanje. Međutim, takođe je evidentno da i osobine ličnosti igraju značajnu ulogu, i to čak u većem stepenu, nego karijerni fidbek od značajnih drugih osoba. Primećeno je da socijalno-kognitivni teoretičari pod pritiskom sve brojnijih nalaza istraživanja pokazuju znake spremnosti na uvažavanje uloge osobina ličnosti (Hartman, 2006), što je ohrabrujuće i u duhu sve veće težnje za potpunijim, integrativnim pristupom.

U cilju unapređivanja budućih istraživanja na ovu temu treba ukazati na nekoliko ograničenja ovog istraživanja. Najpre, u radu je ispitivano samoizveštavanje o upućivanju karijernog fidbeka, pa se u narednim istraživanjima sugeriše da se ono upotpuni samoizveštavanjem značajnih drugih. U kontekstu samoizveštaja o upućenom fidbeku, bitno je istaći da neugodna emocionalna stanja utiču na verodostojnost sećanja (Cohen, Towbes, & Flocco, 1988). Ona mogu voditi pamćenju, pre svega, pokuda koje je osoba dobila u karijeri, što može predstavljati problematičan momenat u samoizveštavanju o dobijenom fidbeku. Takođe, fidbek u nekom od narednih istraživanja mogao bi da se posmatra kao zbir povratnih informacija koje se odnose na nešto obuhvatniju listu karijernih izbora i odluka koje je doneo pojedinac. Preporuke za buduća istraživanja odnose se i na izbor uzorka. Ipsitanici u ovom istraživanju su pretežno u fazi ustanovljavanja karijere, pa bi pre generalizacije zaključaka u uzorak trebalo uključiti ispitanike koji su aktuelno npr. u fazi eksploracije karijere ili održavanja karijere. Radi pouzdanosti zaključaka u narednim istraživanjima potrebno je uvažiti i vrstu zanimanja ispitanika, čija je veza sa osobinama ličnosti više puta potvrđena (Hartman & Betz, 2007).

Teorijski doprinos rezultata ovog istraživanja ogleda se u rasvetljavanju faktora koji predstavljaju prediktore samoeфикаsnosti u karijernom odlučivanju, i

to u populaciji zaposlenih, koja je u pređašnjim istraživanjima na ovu temu bila zanemarena. Takođe, doprinos se ogleda i u pokušaju integracije perspektive individualnih razlika i socijalno-kognitivne perspektive. Što se tiče praktičnih implikacija, rezultati ukazuju organizacijama na važnost karijernog savetovanja i karijernog fidbeka koji zaposlenima dolaze od nadređenih. Preporuka organizacijama je da upućivanje karijernog fidbeka ne tretiraju kao pitanje dobre volje rukovodilaca, nego kao deo njihove radne obaveze. Korisno bi bilo i mapiranje onih čije karakteristike mogu doprineti niskoj samoefikasnosti u karijernom odlučivanju. Takvim zaposlenima bi trebalo posvetiti veću pažnju u praćenju razvoja karijere i u karijernom savetovanju. Tretiranje karijerne pasivnosti od naročite je važnosti u aktuelno nepovoljnim i visoko kompetitivnim uslovima na tržištu rada.

Literatura

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 154-196). New York: The Guilford Press.
- Betz, N., & Klein, K. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285-298.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Betz, N. E., & Sterling, D. (1993). Criterion-related and construct validity of fear of commitment. *Journal of Career Assessment*, 1, 21-34.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2006). *Manual for The career decision self-efficacy scale and CDSE - short form*. Columbus: Department of Psychology The Ohio State University.
- Bodroža, B. (2011). Samoafirmacija u službi održanja slike o sebi nakon pozitivne i negativne evaluacije ličnosti. *Primenjena psihologija*, 2, 93-110.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentors career success,

- personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 24-146.
- Brutus, S., London, M., & Martineau, J. (1999). The impact of 360-degree feedback on planning for career development. *Journal of Management Development*, 18, 676 – 693.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining Career Decision-Making Self-Efficacy: Personality, Cognitions, and Cultural Mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59, 400-411.
- Callanan, G. A., & Greenhouse, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and a test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79-103.
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). *Some personality and cognitive correlates of career maturity. SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Cohen, L. H., Towbes, L. C., & Flocco, R. (1988). Effects of induced mood on self-reported life events and perceived and received social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(4), 669-674.
- Duehr, E. E., & Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.
- Hartman, R. O. (2006). *The Five-Factor Model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships*. Doctoral dissertation. Graduate School of The Ohio State University. Retrived November 20, 2011 from: <http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi/Hartman%20Robert%20Owen.pdf?osu1147867278>
- Hartman, R. O., & Betz, N. E. (2007). The Five-Factor Model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15, 145-161.
- Judge, T. A., Higgins, C., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory Feedback on Career Decision-Making Self-Efficacy and Social Cognitive Career Beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7, 1-17.
- Mischel, W. (1973). Toward cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review*, 80, 252-283.
- Mitrić-Aćimović, D. (2011). *Upitnik za procenu karijernog fidbeka*. Nepublikovan materijal. Odsek za psihologiju, Univerzitet u Novom Sadu.

- Mitrić-Aćimović, D., Dinić, B. i Majstorović, N. (2012). *Validacija srpske verzije kratke forme Skale samoefikasnosti u karijernom odlučivanju*. Rad prezentovan na Naučno-stručnom skupu Drugi sarajevski dani psihologije, Sarajevo, BiH.
- Mitrić-Aćimović, D., Nikolašević, Ž. i Majstorović, N. (2012). *Osobine ličnosti kao prediktori karijernog uspeha*. Rad prezentovan na 60. Naučno-stručnom skupu psihologa Srbije, Beograd, Srbija.
- Moutafi, J., Furnham, A., & Crump, J. (2007). Is managerial level related to personality? *British Journal of Management*, 18, 272–280.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta – analysis. *Personnel psychology*, 58, 367-408.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 186-195.
- Smederevac, S. (2004). Uticaj osobina ličnosti i pozitivnog i negativnog feed-becka na procenu samoefikasnosti. *Psihologija*, 37, 109-121.
- Smederevac, S., Mitrović, D. i Čolović, P. (2010). *Velikih pet plus dva, primena i interpretacija*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, Jr. R., and Eaton, W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. Retrived November 15, 2011 from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2747784/>
- Šarčević, D., Vasić, A. i Trogrlić, A. (2011). *Merenje i korelati opšteg doživljaja samoefikasnosti*. Rad prezentovan na Naučno-stručnom skupu Savremeni trendovi u psihologiji, Novi Sad, RS.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Zunker, V. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning.

**Dragana Mitrić
Aćimović,
& Bojana Dinić**

University of Novi
Sad, Faculty of
Philosophy,
Department of
Psychology

TYPES OF CAREER FEEDBACK AND PERSONALITY TRAITS AS PREDICTORS OF SELF-EFFICACY IN CAREER DECISION-MAKING

The aim of this study was to examine the relationships between career feedback and personality traits with self-efficacy in career decision-making. The sample included 225 employees (120 women and 105 men), aged 22 to 53 years. The used instruments were short version of the Big Five Plus Two, short form of the Career Decision Self-Efficacy Scale, adjusted for the use in the population of employees, and the Questionnaire for the assessment of career feedback. Results of hierarchical regression analysis showed that personality traits had significant effect on self-efficacy, after the inclusion of feedback predictors. Significant predictors of General self-efficacy in career decision-making were career feedback from superiors, in first step, and traits Neuroticism, Openness and Positive valence, in second step. Also, the significant predictors of specific domains of career self-efficacy are also and career feedback from parents and friends, as well as the trait Aggressiveness, while other personality traits had marginally significant effect in prediction. The results support the importance of integrating the personality and social-cognitive approach in explaining self-efficacy. The practical applications are in providing guidelines for improving access to career counseling in organizations.

Key words: self-efficacy, career decision-making, career feedback, personality traits