

POHAĐANJE SEMINARA, AKTIVNO TRAŽENJE POSLA I LOKUS KONTROLE

Milica Belada,¹

Zavod za zapošljavanje Crne Gore – biro rada Bar

Predmet ovog istraživanja odnosi se na ispitivanje uticaja pohađanja seminara, koje organizuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore kao dio aktivne politike zapošljavanja, na aktivno traženje posla kod nezaposlenih. Istraživanjem se ispituje i medijatorska uloga lokusa kontrole, dužine nezaposlenosti i demografskih varijabli na aktivno traženje posla. Uzorak je sačinjavalo 213 nezaposlenih osoba. Približno polovina ispitanika je pohađala seminare koje organizuje Zavod za zapošljavanje, a polovina nije pohađala. Svi su popunjavali upitnike kojima su mjereni faktori aktivnog traženja posla i lokus kontrole ispitanika. Rezultati sugerišu da osobe koje su pohađale seminare aktivnije traže posao i spremnije su da napuste status nezaposlenog. Osobe koje kraće vrijeme čekaju zaposlenje na birou rada i imaju visoko obrazovanje aktivnije traže posao u odnosu na ostale kategorije. Najviše spremnosti da napuste status nezaposlenog pokazuju osobe od 18 do 26 godina starosti. Generalno uzevši, pohađanje seminara pozitivno utiče na angažovanje nezaposlenih u procesu traženja posla.

Ključne riječi: nezaposlenost, aktivno traženje posla, pohađanje seminara, lokus kontrole.

¹Adresa autora: mbelada@yahoo.com

Uvod

Nezaposlenost se najopštije može definisati kao nedostatak ili gubitak plaćenog posla. Zbog toga zemlje koje ozbiljno tretiraju problem nezaposlenosti primjenjuju programirane intervencije sa ciljem ubrzanja procesa zapošljavanja.

Prema strožijim standardima Međunarodne organizacije rada nezaposlenost obuhvata sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva (stanovništvo od 15 do 65 godina starosti) koje su 1. tokom referentnog razdoblja bile bez posla 2. tokom tog perioda bile u svakom trenutku na raspolaganju za posao 3. tražile posao tj. preduzimale određene korake u cilju pronalaženja posla. (Mrnjavac, 1996). Prema tome, aktivno traženje posla je ključni dio definicije nezaposlenosti. Prema tom gledištu, osoba koja u referentnom razdoblju ne traži posao i nije na raspolaganju za posao ne smatra se nezaposlenom već je izvan radne snage.

U Crnoj Gori Zavod za zapošljavanje vodi sveobuhvatnu evidenciju o nezaposlenima. Prema postavkama Zavoda, nezaposlene osobe su one osobe koje su prijavljene na biro rada i pri tome su spremne da traže posao i učestvuju u programima aktivne politike zapošljavanja. Ovakav način tretiranja nezaposlenih u skladu je sa definicijom nezaposlenosti Međunarodne organizacije rada po kojoj dio registrovanih nezaposlenih osoba ne zadovoljava kriterijum nezaposlenosti jer ne traži aktivno posao i nije na raspolaganju za zapošljavanje.

Jedan od načina kojim se može korigovati broj nezaposlenih sastoji se u uključivanju nezaposlenih lica na programe dodatnog obrazovanja/obuke. U Crnoj Gori se to ostvaruje u okviru programa Aktivne politike zapošljavanja. Aktivna politika zapošljavanja je skup mjera i programa za usklađivanje ponude i potražnje radne snage, koji su neposredno usmjereni na smanjenje nezaposlenosti. Jedna od mjera koje se sprovode u okviru Aktivne politike zapošljavanja su mjere namijenjene povećanju zapošljivosti stanovništva. To se ostvaruje kroz seminare tipa – put do rada i zaposlenja čija je namjena, između ostalog, postizanje veće informisanosti i povećanje aktivnosti individue kod traženja posla. Upravo je samoinicijativno (ne)pohađanje tih seminara u našem istraživanju korišćeno kao jedan od ključnih kriterijuma na osnovu kojeg su vršena razna poređenja.

Problem ovog istraživanja je utvrditi da li je pohađanje seminara, koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore kao dio aktivne politike zapošljavanja u

cilju smanjenja nezaposlenosti, proizvodi aktivniji pristup u traženju posla među nezaposlenima.

Suočavanje sa nezaposlenošću

McKee-Ryan i saradnici (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2003) u svom modelu suočavanja sa gubitkom posla sistematizuju varijable koje dovede do velikih individualnih razlika u reagovanju na gubitak posla u pet širokih kategorija. To su: 1) zaokupljenost poslom, 2) resursi za suočavanje sa stresom (lični, socijalni, finansijski i vremenska struktura) 3) kognitivna procjena (procjena stresa, atribucije nezaposlenosti, očekivanog ponovnog zaposlenja) 4) strategije suočavanja sa stresom (intenzitet traženja posla, suočavanje usmjereno na emocije i suočavanje usmjereno na problem) i 5) demografske varijable i ljudski kapital. Zavisno od interakcije svih ovih varijabli, gubitak posla može dovesti do različitih ishoda kao što su depresija, promjene u stilu života, aktivno suočavanje i traženje zaposlenja te do brojnih drugih ishoda.

Strategije suočavanja sa stresom se sastoje od individualnih karakteristika (unutrašnjih) i sredinskih objekata ili uslova (spoljašnjih) na koje se osoba može osloniti u suočavanju sa nezaposlenošću (Lazarus & Folkman, 1984). Mogu se definisati kao kognitivni i bihevioralni naponi da se izborimo sa unutrašnjim i spoljašnjim zahtjevima povezanim sa situacijom u kojoj se osoba nalazi i koja pobuđuje lične resurse (Folkman, Lazarus, Dunkel-Scheffer, De Longis, & Gruen, 1986). Stoga se smatra da strategije suočavanja sa stresom smanjuju negativne efekte nezaposlenosti.

Proces suočavanja sa stresom je klasifikovan u dvije kategorije: suočavanje usmjereno na problem i suočavanje usmjereno na emocije (Latack & Havlovic, 1992). Suočavanje usmjereno na problem pokušava da ukloni izvor stresne situacije, dok se suočavanje usmjereno na emocije temelji na ublažavanju efekata negativnih emocija koje stresor izaziva.

Traženje posla možemo posmatrati kao jedan oblik suočavanja sa nezaposlenošću. Da li će nezaposlena osoba biti uspješna u pronalaženju posla zavisi od načina na koji traži posao. Mogu se razlikovati nekoliko dimenzija traženja posla. Prva uobičajena mjera načina traženja posla je broj prijavi tokom određenog vremenskog perioda (Feather & O'Brien, 1987, prema Taris et al., 1995.). Drugo, traženje posla može zavistiti od „širine prijavljivanja“. Ako nezaposlena osoba konkuriše za posao a) koji u potpunosti ne pristaje njegovim ili njenim interesima ili nivou obrazovanja b) koji nije u njenom susjedstvu, za

tu osobu se kaže da se široko prijavljuje. Treće, strategije traženja posla takođe se mogu razlikovati. Neki ljudi radije koriste konvencionalne strategije (kao što su čitanje oglasa u štampi) dok drugi koriste dodatne strategije (kao što su slanje prijave za posao kompanijama bez znanja o tome da li imaju slobodnih radnih mjesta ili angažovanje prijatelja porodice ili poznanika kao pomoći u traženju posla).

Da li će traženje posla dovesti do pronalaženja istog zavisi i od dužine nezaposlenosti. Što je pojedinac duže nezaposlen šanse za pronalaženje posla su relativno manje. Ovaj nalaz može biti interpretiran na nekoliko načina. Prvo, poslodavci mogu smatrati da su pojedinci koji su duže vremena nezaposleni nedovoljno motivisani da rade. Drugo, iz ekonomske perspektive, (edukacija i radno iskustvo duže nezaposlenih osoba su relativno zastareli) poslodavci su manje motivisani da zaposle te osobe zato što je njihova obuka skuplja i duže traje.

Barber i saradnici (Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994) navode nekoliko modela koji pokušavaju objasniti promjene u traženju posla. Prema sektencijalnom modelu, osobe najprije traže intenzivno i široko kako bi identifikovale što više mogućnosti. Nakon toga intenzitet traženja posla opada, a nastupa faza skupljanja specifičnih informacija o poslovima za koje su se prijavili i čekaju se rezultati inicijalne potrage. Osobe koje nijesu našle posao će ponovo otvoriti pretragu na način da će se vratiti u raniju fazu i početi sa intenzivnom pretragom. Prema modelu učenja, tragači uče koje su tehnike traženja posla efikasnije i promijenit će način traženja posla kako bi postigli više pozitivnih ishoda i tako povećali intenzitet pretrage. Tokom pretrage osobe skupljaju znanje ili putem vlastitog iskustva, iskustva drugih ili pomoću popularne literature o traženju posla.

Model emocionalnog odgovora se fokusira na emocionalne reakcije na traženje posla. Traženje posla je vrlo stresno i frustrirajuće, a kod neuspješnih osoba se pritisci akumuliraju.

Demografske varijable, lokus kontrole i aktivno traženje posla

Kanfer i saradnici (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001) nalaze male ali značajne korelacije između demografskih varijabli i traženja posla. Tako muškarci, osobe mlađe dobi, višeg obrazovanja s kraćim radnim stažom aktivnije traže posao. Autori smatraju da demografske varijable ne utiču direktno na traženje posla već indirektno mijenjajući psihološke i situacione varijable.

Postoje naznake da muškarci i žene drugačije reaguju na nezaposlenost. Leana i Feldman (1991) nalaze da nezaposleni muškarci češće koriste suočavanje usmjereno na problem, na primjer aktivno traženje posla, dodatnu edukaciju i preseljenje, dok žene više koriste suočavanje usmjereno na emocije.

Postoje značajne razlike i s obzirom na dob. Kulik (2001) nalazi kurvilinearan odnos između intenziteta traženja posla i dobi, pri čemu osobe srednje dobi najintenzivnije traže posao. To se objašnjava njihovom većom porodičnom odgovornošću. Najčešće imaju najveći broj zavisnih članova, otplaćuju kredite itd.

Uticaj lokusa kontrole na karijeru i stav prema poslu je takođe privukao pažnju istraživača. Veliki broj studija je pokazao da osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole imaju viši nivo uključenosti u posao od osoba sa spoljašnjim lokusom kontrole (Daily & Morgan, 1978; Reity & Jewell, 1979; Runyobn, 1973; Wood, 1974, prema Jones, 1991). Thorton (1978; prema Jones, 1991) je pokazao da osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole više planiraju aktivnosti vezane za karijeru i ponašanje vezano za traženje informacija o karijeri nego osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole.

Istraživanje koje su sproveli Kulik i Rowland (1989) je pokazalo da osobe sa višim stepenom samoeфикаsnosti i unutrašnjim lokusom kontrole više angažovani u aktivnosti traženja posla i izdržljiviji su u tome čak i kada su suočeni sa ponavljanim neuspjehom, u odnosu na osobe sa niskom samoeфикасноšću i spoljašnjim lokusom kontrole.

Bazirano na studijama o nezaposlenosti, istraživači su postavili hipotezu po kojoj nezaposlenost ima dosledan uticaj na personalni lokus kontrole. Oni vjeruju da šok, vezan za pojavu nezaposlenosti, naročito za one osobe koje su smijenjene sa radnog mjesta, može ubrzo biti zamijenjen optimizmom. Tokom ove rane optimistične faze individue posmatraju sebe kao osobe koje su privremeno bez posla, tačnije, vjeruju da će ubrzo naći novi posao (Harrison, 1976; Hill, 1977; prema Goldsmith, Veum, & Darity, 1996).

Odbijanje početnih pokušaja da se ponovo zaposle signalizira kraj euforije i optimizma. Sada, nezaposlena osoba ulazi u središnju fazu u kojoj ona ili on postaju psihološki oslabljeni. Nezaposlene osobe izvještavaju o tome da su „nedovoljno stimulisane“. Njihova motivacija da traže posao i da se vrate na posao opada.

Na kraju, poslije mjeseci neuspješnog traganja oni prihvataju svoj osjećaj nekorisnosti i prema Hill (1977), dugoročno nezaposleni ulaze u završnu fazu u kojoj se mire sa nezaposlenošću. Tako se može očekivati da će se, osjećaj lične nemoći koji vodi do osjećaja gubitka kontrole, izgraditi kroz središnju fazu i

očvrtnuti tokom završne faze. Očekuje se da osobe postaju eksternalnije tokom ovih faza, u kojima nezaposlenost sve više biva viđena kao nešto što je izvan njihove kontrole.

Problem istraživanja

Problem ovog istraživanja je utvrditi da li je pohađanje seminara, koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore kao dio aktivne politike zapošljavanja u cilju smanjenja nezaposlenosti, proizvodi aktivniji pristup u traženju posla među nezaposlenima. Dakle, istraživanjem će se ispitivati efikasnost samih seminara kao i uticaj lokusa kontrole na pristup traženju posla kod naših nezaposlenih. Smatrali smo da je potrebno ispitati i eventualne polne razlike u aktivnom traženju posla kao i uticaj dobi, dužine nezaposlenosti i stepena stručne spreme na pristup traženju posla. Ranije pomenute studije ne pokazuju jednoznačne rezultate kada se radi o uticaju dužine nezaposlenosti na pristup traženju posla. Takođe, u nekim istraživanjima je dobijeno da muškarci intenzivnije traže posao, a pokazano je i da su osobe srednje dobi osobe koje najaktivnije traže posao, pa smatramo da bi relevantno bilo provjeriti kakav je uticaj tih varijabli na aktivno traženje posla i u našem istraživanju.

U ovom istraživanju smo se interesovali za različite aspekte koji mogu uticati na aktivnije traženje posla i u skladu sa tim je postavljeno sledećih sedam hipoteza:

H1: Očekuje se da će nezaposleni koji su pohađali seminar pokazati aktivniji pristup u traženju posla od nezaposlenih koji nijesu pohađali seminar.

H2: Pretpostavlja se da će nezaposleni koji su pohađali seminar biti više orijentisani ka unutrašnjem lokusu kontrole za razliku od nezaposlenih koji nijesu pohađali seminar i koji će biti više orijentisani ka spoljašnjem lokusu kontrole

H3: Očekujemo da se nezaposleni sa unutrašnjim lokusom kontrole koji su pohađali seminar i koji nijesu pohađali seminar razlikuju u faktorima aktivnog traženja posla (aktivnom traženju posla i spremnosti da se napusti status nezaposlenog). Takođe, očekuje se da će se dobiti značajna razlika u odnosu na faktore aktivnog traženja posla između nezaposlenih sa spoljašnjim lokusom kontrole koji su pohađali seminar i koji nijesu pohađali seminar.

H4: Dužina čekanja na birou rada je u negativnoj korelaciji sa aktivnim traženjem posla.

H5: Grupe različite starosne dobi se razlikuju u faktorima aktivnog traženja posla.

H6: Muškarci i žene se ne razlikuju u aktivnom traženju posla.

H7: Osobe sa različitim nivoom obrazovanja će u različitom stepenu aktivno tražiti posao.

Metod

Uzorak

U istraživanju je ispitano 213 ispitanika od kojih je 104 bilo muškog pola (48,8%) a 109 ženskog pola (51,2%). Od ukupnog broja ispitanika 111 ispitanika je pohađalo radionice a 102 ispitanika nije pohađalo radionice. Uzorak je obuhvatio ispitanike od 18 do 59 godina starosti. Prosječna dužina čekanja na Birou rada za naš uzorak iznosila je 23 mjeseca. Najviše je bilo ispitanika sa srednjom stručnom spremom (46,5%), zatim sa zanatom (23,5%), sa visokom stručnom spremom (22,5%), sa višom školom (5,2%) i najmanje nekvalifikovanih nezaposlenih osoba (2,3%). Ispitivanje je sprovedeno individualno, na način što su ispitanici koji su odgovarali unaprijed postavljenim kriterijumima (koji se odnose na starost, stepen stručne spreme, učešće u seminarima...) tokom redovnog javljanja na biro rada, i uz prisustvo nadležnog radnika popunjavali pripremljene upitnike. Ni jedan od odabranih ispitanika nije odbio učešće u istraživanju.

Instrumenti

Instrumenti koji su korišćeni sastavljeni su za potrebe ovog istraživanja. Upitnik ANGP napravljen je sa idejom da mjeri stepen angažovanja nezaposlenih u procesu traženja posla. Nakon faktorizacije tog upitnika izdvojena su dva faktora i to aktivno traženje posla i spremnost da se napusti status nezaposlenog. Na osnovu Gutman-Kajzerovog kriterijuma moguće je izdvojiti 4 faktora, ali zbog malog broja ajtema u upitniku pristupilo se strožijem Scree kriterijumu za odabir broja faktora. Prema Scree kriterijumu sugerise se rešenje od dva faktora kojim je objašnjeno oko 40% ukupne varijanse. Rešenje od dva faktora potvrđuje se i iz matrice sklopa (Tabela 12 u prilogu). Iz tabele se vidi i da ajtemi broj 15 i 13 izražavaju negativan stav prema traženju posla i oni su u

obradi rekodirani u suprotnom smjeru. Korelacija između dva izdvojena faktora iznosi $r=0,337$.

Aktivno traženje posla je operacionalizovano kao zastupljenost aktivnosti koje se smatraju aktivnim pristupom traženju posla. Spremnost da se napusti status nezaposlenog operacionalizovana je kao nivo spremnosti izražen kroz prihvatanje različitih mogućnosti, koje i ne odgovaraju u potpunosti željama nezaposlenih, a koje bi oni ipak prihvatili da bi što prije napustili status nezaposlenog. Pri obradi podataka su korišćeni faktorski skorovi svakog ispitanika dobijeni na ovom upitniku i to faktorski skorovi na svakom pojedinačnom faktoru tj. na faktoru aktivnog traženja posla i na faktoru spremnosti da se napusti status nezaposlenog.

Za mjerenje lokusa kontrole poslužili smo se Weinerovom koncepcijom lokusa kontrole (LOK PS). Upitnik je sastavljen tako da za svako od četiri postavljena pitanja postoje četiri ponuđene mogućnosti i ispitanik izražava stepen u kome je svaki pomenuti faktor presudan za postavljeno pitanje. Ti faktori su birani tako da predstavljaju jaki spoljašnji, slabi spoljašnji, jaki unutrašnji i slabi unutrašnji lokus kontrole. Na upitniku su najprije rekodirani odgovori na pitanja koja se odnose na spoljašnji lokus kontrole, tako da skorovanje svih odgovora bude u smjeru unutrašnjeg lokusa kontrole. Kada su ajeti rekodirani, izračunati su faktorski skorovi za svakog ispitanika na upitniku o lokusu kontrole, pri čemu veće vrijednosti ukazuju na tendenciju ka izražavanju unutrašnjeg lokusa kontrole. Radi provjere treće hipoteze izvršene je podjela ispitanika na dvije grupe i to na osnovu predznaka faktorskog skora koji je ispitanik postigao na svim pitanjima upitnika o lokusu kontrole. Ukoliko je predznak na faktorskom skoru pozitivan, ispitanik je svrstan u grupu koju karakteriše unutrašnji lokus kontrole (ukupno 101 ispitanik), a ukoliko je predznak negativan, ispitanik je svrstan u grupu koju karakteriše spoljašnji lokus kontrole (ukupno 112 ispitanika).

Metod obrade podataka

Podaci prikupljeni u istraživanju obrađeni su korišćenjem sledećih statističkih metoda: kanonička diskriminaciona analiza, za provjeravanje prve dvije hipoteze, t-test i multipla analiza kovarijanse za provjeravanje treće hipoteze, t-test za provjeravanje šeste hipoteze a jednosmjerna analiza varijanse za provjeru četvrte, pete i sedme hipoteze.

Rezultati

Na cijelom uzorku, kanoničkom diskriminativnom analizom je izdvojena jedna statistički značajna funkcija čije se karakteristike i procjena značajnosti mogu vidjeti u Tabelama 1 i 2. (vidi prilog).

Iz matrice strukture (Tabela 1) može se vidjeti da dobijena funkcija opisuje osobu koja preuzima različite aktivnosti i angažuje se u traženju posla i pri tom preuzima odgovornost za svoje djelatnosti i svoj status.

Tabela 1. *Matrica strukture diskriminativne funkcije*

| Varijable | Funkcija |
|---|----------|
| Aktivno traženje posla | .702 |
| Unutrašnji lokus kontrole | .652 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | .618 |
| Spoljašnji lokus kontrole | -.002 |

Tabela 2. *Centroidi grupa*

| Seminar | Funkcija |
|----------------------|----------|
| Pohađao seminar | .301 |
| Nije pohađao seminar | -.328 |

Rezultati u Tabeli 2 pokazuju da više skorove na dobijenoj diskriminativnoj funkciji postižu ispitanici koji su pohađali seminar o pomoći u traženju posla. Osobe koje su pohađale pomenuti seminar pokazuju više aktiviteta u traženju posla i spremnosti da se napusti status nezaposlenog i skloniji su unutrašnjem lokusu kontrole. Ovi rezultati potvrđuju prve dvije postavljene hipoteze.

Dalja eksploracija rezultata sprovedena je posebno na poduzorku ispitanika sa spoljašnjim i unutrašnjim lokusom kontrole. Radi uvida u postojanje razlika u faktorima aktivnog traženja posla urađeni su t-testovi za nezavisne uzorke posebno za ove dvije grupe.

Tabela 3. *Vrijednosti t-testa za poduzorak ispitanika sa unutrašnjim lokusom kontrole*

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrednost | Broj stepeni slobode | p |
|---|------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 2.134 | 99 | .035 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | 1.103 | 99 | .273 |

Iz prethodne tabele slijedi zaključak da se ispitanici sa unutrašnjim lokusom kontrole koji su pohađali i koji nijesu pohađali seminare značajno razlikuju u aktivnom traženju posla dok među pomenutim grupama ne postoje razlike u spremnosti da se napusti status nezaposlenog. Takođe, veće skorove na faktoru aktivno traženje posla postižu ispitanici koji su učestvovali na pomenutom seminaru, za razliku od onih koji nisu (Tabela 3, vidi prilog).

Tabela 4. Vrijednosti *t*-testa za poduzorak ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrednost | Broj stepeni slobode | p |
|---|------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 1.897 | 110 | .060 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | 1.997 | 110 | .048 |

Za poduzorak ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole značajnim se pokazao faktor spremnost da se napusti status nezaposlenog. Iz Tabele 5 (vidi prilog) možemo vidjeti da veće skorove na faktoru spremnost da se napusti status nezaposlenog postižu ispitanici koji su učestvovali na pomenutom seminaru, za razliku od onih koji nisu.

Radi detaljnijeg ispitivanja efekata lokusa kontrole na pohađanje seminara rekodirane su varijable koje se odnose na spoljašnji lokus tako da je zbir na cijelom upitniku u smjeru unutrašnjeg lokusa kontrole. Na osnovu aritmetičke sredine i standardne devijacije za ovako dobijen zbir na upitniku o lokusu kontrole, ispitanici su podijeljeni u tri grupe: 1. AS <1SD (ispitanici koji uglavnom posjeduju spoljašnji lokus), 2. AS +/-1SD (ispitanici koji pripadaju prosječnoj kategoriji), 3. AS >1SD (ispitanici koji uglavnom posjeduju unutrašnji lokus). Ovako definisani poduzorcji, tj. kategorije testirani su *t*-testom.

U slučaju prve kategorije ispitanika postoje razlike između ispitanika koji su pohađali seminar i koji nijesu u odnosu na faktor spremnosti da se napusti status nezaposlenog u tom smjeru što ispitanici koji su pohađali seminar imaju izraženiju spremnost da napuste status nezaposlenog (deskriptivni podaci za ovu grupu nalaze se u Tabeli 4, vidi prilog).

Tabela 5. Vrijednost *t*-testa za kategoriju ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrijednost | Broj stepeni slobode | p |
|---|--------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 1.668 | 34 | .104 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | 2.056 | 34 | .047 |

U slučaju druge kategorije ispitanika (prosječne) – postoje razlike između ispitanika koji su pohađali seminar i koji nisu u odnosu na faktor aktivno traženje posla u tom smjeru što su ispitanici koji su pohađali seminar aktivniji u traženju posla. (deskriptivni podaci za ovu kategoriju ispitanika nalaze se u Tabeli 6, vidi prilog)

Tabela 6. Vrijednosti t-testa za ispitanike koji pripadaju prosječnoj kategoriji

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrijednost | Broj stepeni slobode | P |
|---|--------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 2.601 | 140 | .010 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | 1.684 | 140 | .094 |

U slučaju treće kategorije ispitanika (ka unutrašnjem lokusu) nijesu dobijene značajne razlike između pomenutih kategorija (Tabela 7, vidi prilog).

Da bi se elimisao korektivni uticaj lokusa kontrole na ishod ispitivanih efekata, primijenjena je multipla analiza kovarijanse. Testiranjem modela u cjelini (Tabela 7) dobijeni su rezultati koji ukazuju da se značajan efekat ostvaruje u odnosu na pohađanje radionica i kada je lokus kontrole držan pod kontrolom.

Tabela 7. Testiranje modela u cjelini

| Efekat | Wilksova Lambda | F | p |
|---------------------|-----------------|-------|------|
| Pohađanje radionice | .950 | 5.537 | .005 |

Post hoc LSD testovi pokazuju (Tabela 8, vidi prilog) da ispitanici koji su pohađali radionicu postižu značajno više skorove na faktoru aktivnog traženja posla.

Tabela 8. Vrijednosti ANOVA-e

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | AS do 6 mjeseci | AS od 7 do 36 mjeseci | AS preko 36 mjeseci | F | df | p |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|-------|----|------|
| Aktivno traženje posla | .0142 | .1497 | -.2982 | 3.123 | 2 | .046 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | -.460 | -.950 | .2522 | 1.986 | 2 | .140 |

Analizirajući uticaj dužine čekanja na birou rada na faktore aktivnog traženja posla (Tabela 8) pokazalo se da značajne razlike između kategorija dužine čekanja na birou postoje samo u odnosu na faktor aktivnog traženja posla. Deta-

ljniji podaci dobijeni post hoc Sheffe-ovim testovima pokazuju da razlike postoje između ispitanika koji su na birou od 7 do 36 mjeseci i ispitanika koji su duže na birou, preko 36 mjeseci u tom smjeru što ispitanici koji su manje na birou postižu više skorove na faktoru aktivnog traženja posla čime se potvrđuju naše pretpostavke iz četvrte postavljene hipoteze (Sheffe=0,4479, p=0,047) (Tabela 9, vidi prilog).

Peta hipoteza koja se odnosi na ispitivanje starosnih razlika u faktorima aktivnog traženja posla ispitivana je primjenom jednosmjerne analize varijanse. Starosne kategorije su sačinjene na sledeći način: prva od 18 do 26 godina, druga od 27 do 35 godina, treća od 36 do 45 godina i četvrta od 46. do 60 godina.

Tabela 9. Vrijednosti ANOVA-e

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | | Suma kvadrata | Stepeni slobode | Aritmetička sredina kvadrata | F | p |
|---|--------------|---------------|-----------------|------------------------------|-------|------|
| Aktivno traženje posla | Između grupa | 5.782 | 3 | 1.927 | 1.953 | .122 |
| | Unutar grupa | 206.218 | 209 | .987 | | |
| | Ukupno | 212.000 | 212 | | | |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | Između grupa | 13.012 | 3 | 4.337 | 4.556 | .004 |
| | Unutar grupa | 198.988 | 209 | .952 | | |
| | Ukupno | 212.000 | 212 | | | |

Rezultati analize uticaja starosnih kategorije na faktore aktivnog traženja posla pokazuju da značajne razlike između starosnih kategorija postoje samo u odnosu na faktor spremnosti da se napusti status nezaposlenog. Post-hoc analizom (Tabela 10, vidi prilog) je utvrđeno da značajne razlike u spremnosti da se napusti status nezaposlenog postoje između ispitanika koji pripadaju najmlađoj i najstarijoj starosnoj kategoriji. Razlike među pomenutim kategorijama postoje u tom smjeru što ispitanici mlađeg uzrasta postižu više skorove na faktoru spremnosti da se napusti status nezaposlenog. Takođe, i ispitanici uzrasta od 36 do 45 godina pokazuju više skorove na spremnosti da napuste status nezaposlenog u odnosu na najstariju starosnu kategoriju.

U analizi je pokazano da nema statistički značajnih razlika između muških i ženskih ispitanika u faktorima aktivnog traženja posla (Tabela 10).

Tabela 10. Vrijednosti *t*-testova

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrednost | Broj stepeni slobode | p |
|---|------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 1,023 | 211 | ,307 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | ,751 | 211 | ,453 |

U istraživanju je pokazano da se ispitanici različitog nivoa obrazovanja, grupisani u tri kategorije, statistički značajno razlikuju u aktivnom traženju posla.

Tabela 11. Vrijednosti ANOVA-e

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | Suma kvadrata | Stepeni slobode | Aritmetička sredina kvadrata | F | p | Suma kvadrata |
|---|---------------|-----------------|------------------------------|--------|--------|---------------|
| Aktivno traženje posla | Između grupa | 24.496 | 2 | 12.248 | 13.718 | .000 |
| | Unutar grupa | 187.504 | 210 | .893 | | |
| | Ukupno | 212.000 | 212 | | | |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | Između grupa | .806 | 2 | .403 | .401 | .670 |
| | Unutar grupa | 211.194 | 210 | 1.006 | | |
| | Ukupno | 212.000 | 212 | | | |

Primjenom post-hoc Scheffe-ovih testova (Tabela 11, vidi prilog) pokazano je da najniže skorove na faktoru aktivno traženje posla imaju ispitanici koji pripadaju najnižim obrazovnim nivoima, tj. koji su završili osnovnu školu ili neki zanat, dok najviše skorove postižu ispitanici koji imaju najviši obrazovni nivo.

Diskusija

Analiza naših rezultata pokazuje da osobe koje pohađaju motivacione seminare imaju aktivniji pristup traženju posla, posjeduju unutrašnji lokus kontrole i

spremniji su da napuste status nezaposlenog u odnosu na osobe koje nijesu pohađale seminar. Budući da su osobe koje posjeduju unutrašnji lokus kontrole aktivniji su tragači za informacijama koje bi im pomogle da postignu svoje ciljeve i privlače ih situacije u kojima se nudi prilika da se nešto postigne, jasno je da su osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole bile prijemčivije na informacije o postojanju seminara koji im mogu pomoći prilikom traženja posla, pa samim tim imaju i aktivniji pristup traženju posla. To je u skladu sa rezultatima koje je dobio Spector (1982; prema Jones, 1991) po kojima će osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole ulagati više truda, kroz prikupljanje relevantnih informacija znanja i vještina tokom obuke u odnosu na osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole.

Među ispitanicima sa unutrašnjim lokusom kontrole postoji razlika u aktivnom pristupu traženja posla. Naime, ispitanici sa unutrašnjim lokusom kontrole koji su pohađali seminare postižu više skorove na faktoru aktivno traženje posla u odnosu na ispitanike koji nijesu pohađali seminar. Pretpostavićemo da razni drugi spoljašnji i unutrašnji faktori i osobine ličnosti (npr. finansijsko stanje nezaposlenog, porodične odgovornosti, savjesnost, nivo obrazovanja ili jednostavno dostupnost informacija) utiču na opredeljenje nekih da pohađaju radionice dok drugi to ne rade.

Kada se radi o poduzorku ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole od kojih su neki pohađali seminar a neki nijesu dobijena je razlika u spremnosti da se napusti status nezaposlenog. Budući da su se osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole koje su pohađale seminar pokazale spremnijima da napuste status nezaposlenog od onih koje nijesu pohađali seminar, možemo zaključiti da je sam sadržaj seminara i uticao na povećanje njihove spremnosti da nešto preduzmu kako bi napustili status nezaposlenog. Cjelokupan seminar je koncipiran tako da se potenciraju pozitivne osobine i prednosti svake nezaposlene osobe koja ih pohađa. Tako postoji dio u kojem se nezaposlenima, važni drugi ljudi, veze i poznanstva predstavljaju kao jedan od načina da se posjeduje pravovremena i tačna informacija a ne kao najjednostavniji način da se dođe do posla bez sopstvenog angažovanja. Budući da su drugi ljudi, veze i poznanstva naročito važni osobama sa spoljašnjim lokusom kontrole smatramo da ta nova predstava o važnim drugim ljudima može značajno uticati na njihovu percepciju sopstvene spremnosti da napuste status nezaposlenog.

Kada je eliminisan korektivni uticaj lokusa kontrole na faktore aktivnog traženja posla, tj. ne uzimajući u obzir primarnu individuinu orijentaciju ka spoljašnjem ili ka unutrašnjem lokusu kontrole, može se zaključiti da samo pohađanje seminara podstiče nezaposlene da aktivno traže posao, što govori o efikasnosti pomenutih seminara.

Rezultati dobijeni ispitivanjem uticaja dužine nezaposlenosti na aktivno traženje posla i na spremnost da se napusti status nezaposlenog ukazuju da ispitanici koji su na birou rada od 7 mjeseci do 3 godine aktivnije traže posao u odnosu na ispitanike koji su na birou više od 3 godine. To je u skladu sa ranije iznesenim rezultatima koje su dobili Feather i O'Brien (1987) po kojima duže nezaposlene osobe manje intenzivno pa samim tim i manje aktivno traže posao. Ovi rezultati se mogu objasniti i ranije pomenutom pretpostavkom Harrisona i Hilla (prema Goldsmith, Veum, & Darity, 1996) da osobe tokom perioda nezaposlenosti prolaze kroz različite faze tokom kojih postaju eksternalnije.

Rezultati su ukazali i na razlike između najmlađe i najstarije starosne kategorije u spremnosti da se napusti status nezaposlenog. Razlike su dobijene i između najstarije kategorije ispitanika i kategorije od 36-45 godina. Objasnjenje za ovakve rezultate može se naći u porodičnim obavezama i povećanoj odgovornosti koja se nameće osobama starosti od 36-45 godina i koja im nameće veću spremnost da se napusti status nezaposlenog, što odgovara objašnjenju koje je dao Kulik (2001) kao odgovor na rezultate svog istraživanja, koji su u skladu sa našim rezultatima. Kada se radi o osobama koje pripadaju najmlađoj starosnoj kategoriji, njihova povećana spremnost da napuste status nezaposlenog može objasniti sve skupljim životnim standardom i težnjom za ekonomskom nezavisnošću.

Rezultati našeg istraživanja su pokazali i da ne postoje statistički značajne polne razlike u faktorima aktivnog traženja posla. Smatramo da je u skladu sa društvenim promjenama koje idu u pravcu ravnopravnosti žena za očekivati bilo da se značajne polne razlike neće dobiti.

Pokazala se značajnom i razlika tri kategorije ispitanika po stepenu stručne spremljenosti u aktivnom traženju posla. Rezultati su u skladu sa našim očekivanjima jer je razumljivo da će ispitanici koji imaju više ili visoko obrazovanje, nakon rada uloženog u svoje školovanje biti svjesniji svojih mogućnosti i vjerovatno težiti višim postignućima pa u skladu sa tim i aktivnije tražiti posao.

Zaključak

Nakon pregleda rezultata možemo zaključiti da su se seminari koje organizuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore pokazali kao značajan faktor koji utiče na povećanje spremnosti nezaposlenih da napuste status nezaposlenog. Ovo se naročito odnosi na ispitanike sa spoljašnjim lokusom kontrole koji, uopšteno govoreći, imaju veći problem u pronalaženju posla jer ga manje aktivno traže i percipiraju kao nešto što ne zavisi od njihovog angažovanja. Među osobama sa

spoljašnjim lokusom kontrole spremnijima da napuste status nezaposlenog smatraju se osobe koje su pohađale seminare Zavoda za zapošljavanje. Ako se uzme u obzir činjenica da osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole vide napuštanje statusa nezaposlenog kao nešto što ne zavisi u potpunosti od njihovog angažovanja, a ipak se poslije seminara osjećaju spremnijima za to, nameće se zaključak da seminari ostvaruju svoje ciljeve.

Nezaposleni koji pohađaju radionice se generalno mogu smatrati aktivnijima u traženju posla u odnosu na ispitanike koji ne pohađaju seminare, više orjentisani ka unutrašnjem lokusu kontrole i spremnijima da napuste status nezaposlenog. U ovom slučaju je vjerovatno u pitanju individuina primarna orijentacija ka unutrašnjem lokusu kontrole pa u skladu sa takvim usmjerenjem i pristupanje pohađanju seminara. Ono što je važno je da takvi seminari postoje jer je očigledno i osobama sa unutrašnjim lokusom kontrole potrebno dodatno informisanje i edukacija o načinu traženja posla. Opravdanost odvijanja seminara potvrđena je i nakon eliminisanja korektivnog uticaja lokusa kontrole na faktore aktivnog traženja posla. Time je pokazano da nezavisno od orijentacije ispitanika ka spolja ili ka unutra, aktivnije traže posao ispitanici koji pohađaju seminare.

Iako je ovo istraživanje dalo rezultate važne prvenstveno za službu zapošljavanja, odnosno za ljude koji realizuju seminare za nezaposlena lica ipak se trebaju pomenuti i ograničenja ovih rezultata. Naime, u nedostatku inicijalnog mjerenja ne možemo sa sigurnošću razmatrati efekat pohađanja seminara, jer je vjerovatno da su nezaposleni koji su se opredijelili za pohađanje seminara već aktivnije orjentisani ka traženju posla i da su bliže unutrašnjem nego spoljašnjem lokusu kontrole. Zato bi se u budućim istraživanjima više pažnje trebalo posvetiti adekvatnom mjerenju početnog stanja kako bi se mogli izvući tačniji zaključci. U budućim istraživanjima bi trebalo ispitati i uspješnost zapošljavanja nezaposlenih nakon seminara a ne samo promjenu pristupa u traženju posla, jer je krajnji cilj programa uspješno zapošljavanje.

Literatura

- Barber, A.E., Daly, C.L., Giannantonio, C. M., & Philips, J.M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-765.
- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job seeking behaviour among young people. *The British Psychological Society*, 78, 251-272

- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., De longis, A., & Gruen, R.J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1103.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. Jr. (1996) The psychological impact of unemployment and joblessness. *Journal of Socio-Economics*, 25, 335-358.
- Jones, J. W., Steffy, B. D., & Bray, D. W. (1991). *Applying psychology in business - the handbook for managers and human resource professionals*. Lanham: Lexington Books.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. i Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta–analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of employment Counselling*, 38, 15-27.
- Kulik, C. T., & Rowland, K. M. (1989). The relationship of attributional frameworks to job seekers perceived success and job search involvement. *Journal of Organisational Behaviour*, 4, 361-367.
- Latack, J., & Havlovic, S. (1992). Coping with job stress: A conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 479-508.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1991). Gender differences in responses to unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 65-77.
- Mc-Kee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A. J. (2003). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, in press.
- Mrnjavac, Ž. (1996). *Mjerenje nezaposlenosti*. Split: Ekonomski fakultet.
- Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J.A. (1995). The evaluation of unemployment and job- searching behavior: A longitudinal study. *The Journal of Psychology*, 129, 301-315.

PRILOG

1. Tabele sa vrijednostima post-hoc testova za faktore aktivnog traženja posla

2. Faktorska struktura upitnika ANGP

Tabela 1. Karakteristike diskriminativne funkcije

| Funkcija | Karakteristični korijen | Procenat međugrupne varijanse | Kumulativni procenat | Koeficijent kanoničke korelacije |
|----------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|
| 1 | .100 | 100.0 | 100.0 | .301 |

Tabela 2. Procjena značajnosti diskriminativne funkcije

| Funkcija | Wilksova Lambda | Hi - kvadrat | Broj stepeni slobode | p |
|----------|-----------------|--------------|----------------------|------|
| 1 | .909 | 19.880 | 4 | .001 |

Tabela 3. Deskriptivni podaci za poduzorak ispitanika sa unutrašnjim lokusom kontrole

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | Učešće u seminaru | N | AS | SD | Standardna greška AS |
|---|-------------------|----|-------|-------|----------------------|
| Aktivno traženje posla | da | 60 | .403 | 1.062 | .13714 |
| | ne | 41 | -.042 | .976 | .15246 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | da | 60 | .456 | .936 | .12086 |
| | ne | 41 | .265 | .722 | .11279 |

Tabela 4. Deskriptivni podaci za poduzorak ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | Učešće u seminaru | N | AS | SD | Standardna greška AS |
|---|-------------------|----|-------|------|----------------------|
| Aktivno traženje posla | da | 51 | -.023 | .869 | .12171 |
| | ne | 61 | -.349 | .933 | .11947 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | da | 51 | -.138 | .979 | .13711 |
| | ne | 61 | -.511 | .993 | .12719 |

Tabela 5. Deskriptivni podaci za kategoriju ispitanika sa spoljašnjim lokusom kontrole na jednom značajnom faktoru

| Varijabla | Učešće u seminaru | N | AS | SD | Standardna greška AS |
|---|-------------------|----|--------|--------|----------------------|
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | da | 17 | -.1748 | .95217 | .23093 |
| | ne | 19 | -.8258 | .94495 | .21679 |

Tabela 6. Deskriptivni podaci za ispitanike koji pripadaju prosječnoj kategoriji na jednom značajnom faktoru

| Varijabla | Učešće u seminaru | N | AS | SD | Standardna greška AS |
|------------------------|-------------------|----|--------|--------|----------------------|
| Aktivno traženje posla | da | 72 | .2012 | .94258 | .11108 |
| | ne | 70 | -.2193 | .98363 | .11757 |

Tabela 7. Vrijednosti *t*-testa za ispitanike sa unutrašnjim lokusom kontrole

| Faktori upitnika o aktivnom traženju posla | t-vrijednost | Broj stepeni slobode | p |
|---|--------------|----------------------|------|
| Aktivno traženje posla | 1.200 | 33 | .239 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | .670 | 33 | .508 |

Tabela 8. Vrijednost *post hoc* LSD testova za faktore aktivnog traženja posla

| Kriterijske varijable | (I) AS učestvovao u radionici | (J) AS nije učestvovao u radionici | Razlika aritmetičkih sredina (I-J) | Stand. greška | p |
|---|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|------|
| Aktivno traženje posla | .2072 | -.2255 | .302 | .128 | .020 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | .1833 | -.1995 | .215 | .123 | .082 |

Tabela 9. Vrijednosti *post hoc* Sheffe-ovog testa za faktor aktivno traženje posla (* $p < 0,05$).

| (I) kategorija | (J) kategorija | Razlika aritmetičkih sredina (I-J) | Standardna greška | p |
|------------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|------|
| 1-6 AS=.0142 SD=1.04461 | 7-36 | -.1355 | .15380 | .679 |
| | preko 36 | .3125 | .18197 | .231 |
| 7-36 AS=.1497 SD=.97050 | 1-6 | .1355 | .15380 | .679 |
| | preko 36 | .4479 | .17961 | .047 |
| preko 36 AS=-.2982 SD=.92797 | 1-6 | -.3125 | .18197 | .231 |
| | 7-36 | -.4479 | .17961 | .047 |

Tabela 10. Vrijednosti post hoc Sheffe-ovog testa za faktor spremnost da se napusti status nezaposlenog (** $p < 0.01$, $p < 0.05$)

| (I) star_kat | (J) star_kat | Razlika aritmetičkih sredina (I-J) | Standardna greška | p |
|--------------|--------------|------------------------------------|-------------------|------|
| 18-26 | 27-35 | .04907 | .15601 | .992 |
| AS= .016 | 36-45 | -.35416 | .19924 | .370 |
| SD= .982 | 46-60 | .80294* | .27747 | .041 |
| 27-35 | 18-26 | -.04907 | .15601 | .992 |
| AS= -.034 | 36-45 | -.40323 | .21464 | .320 |
| SD= .954 | 46-60 | .75387 | .28873 | .081 |
| 36-45 | 18-26 | .35416 | .19924 | .370 |
| AS=.37 | 27-35 | .40323 | .21464 | .320 |
| SD= .996 | 46-60 | 1.15710** | .31420 | .004 |
| 46-60 | 18-26 | -.80294* | .27747 | .041 |
| AS= -.787 | 27-35 | -.75387 | .28873 | .081 |
| SD= .976 | 36-45 | -1.15710** | .31420 | .004 |

Tabela 11. Vrijednosti post hoc Sheffe-ovog testa za faktor aktivno traženje posla (** $p < 0.01$, $p < 0.05$)

| (I) | (J) | Razlika aritmetičkih sredina (I-J) | Standardna greška | p |
|--------------------|---------------|------------------------------------|-------------------|------|
| OŠ i zanat | Srednja škola | -.51718** | .15891 | .006 |
| AS= -.497.SD= .926 | Viša i visoka | -.92624** | .17711 | .000 |
| Srednja škola | OŠ i zanat | .51718** | .15891 | .006 |
| AS= .02. SD= 1.013 | Viša i visoka | -.40906* | .15541 | .033 |
| Viša i visoka | OŠ i zanat | .92624** | .17711 | .000 |
| AS= .429. SD= .836 | Srednja škola | .40906* | .15541 | .033 |

Faktorska struktura upitnika o aktivnom traženju posla (ANGP)**Tabela 12.** Matrica sklopa rotiranih izolovanih komponenti u prostoru ajtema ANGP

| Ajtemi | Komponenta | |
|--|------------|------|
| | 1 | 2 |
| 4. Svoj CV šaljem različitim poslodavcima pa čak iako nijesu raspisali konkurs za nova radna mjesta. | .730 | |
| 2. Na Internetu pretražujem ponude za posao. | .719 | |
| 1. Redovno pratim konkurse za nova radna mjesta. | .712 | |
| 8. Kontaktirao(la) sam uticajne ljude koji mi mogu pomoći da nađem posao. | .646 | |
| 3. Od kada sam bez posla nekoliko puta sam išao na razgovor za prijem na novi posao. | .624 | |
| 7. Prijatelji i poznanici me informišu o slobodnim radnim mjestima jer znaju da sam zainteresovan(a) za to. | .593 | |
| 6. Samoinicijativno obilazim poslodavce za koje mislim da bi mi mogli ponuditi posao. | .482 | |
| 5. Javljam se na oglase za posao koji su izloženi na pojedinim mjestima u gradu. | .473 | |
| 14. Zainteresovan sam za programe koje organizuje ZZZ jer na taj način upotpunjujem svoja znanja a specijalizovana znanja mi mogu omogućiti lakše nalaženje posla. | | .677 |
| 10. Pristao bih da, određeno vrijeme, radim posao koji ne odgovara mom nivou obrazovanja (niži je od mog nivoa obrazovanja) samo da napustim status nezaposlenog. | | .642 |
| 12. Radio(la) bih i sezonske poslove dok ne nađem neko stalno zaposlenje. | | .623 |
| 9. Spreman sam da se doškolujem ako bi mi to omogućilo da lakse nađem posao. | | .593 |
| 15. Ja ne treba da se angažujem oko traženja posla, društvo je dužno da mi obezbijedi posao. | | .576 |
| 13. Nema koristi od javljanja na konkurse, svi su „namješteni“. | -.319 | .462 |
| 11. Redovno se javljam na Biro rada zato što smatram da to povećava šansu da nađem posao. | | .442 |

Tabela 13. *Komunaliteti*

| | Inicijalno | Ekstrakcija |
|--|------------|-------------|
| 1. Redovno pratim konkurse za nova radna mjesta. | 1.000 | .476 |
| 2. Na Internetu pretražujem ponude za posao. | 1.000 | .506 |
| 3. Od kada sam bez posla nekoliko puta sam išao na razgovor za prijem na novi posao. | 1.000 | .430 |
| 4. Svoj CV šaljem različitim poslodavcima pa čak iako nisu raspisali konkurs za nova radna mjesta. | 1.000 | .494 |
| 5. Javljam se na oglase za posao koji su izloženi na pojedinim mjestima u gradu. | 1.000 | .247 |
| 6. Samoinicijativno obilazim poslodavce za koje mislim da bi mi mogli ponuditi posao. | 1.000 | .318 |
| 7. Prijatelji i poznanici me informišu o slobodnim radnim mjestima jer znaju da sam zainteresovan(a) za to. | 1.000 | .361 |
| 8. Kontaktirao(la) sam uticajne ljude koji mi mogu pomoći da nađem posao. | 1.000 | .370 |
| 9. Spreman sam da se doškolujem ako bi mi to omogućilo da lakše nađem posao. | 1.000 | .521 |
| 10. Pristao bih da, određeno vrijeme, radim posao koji ne odgovara mom nivou obrazovanja (niži je od mog nivoa obrazovanja) samo da napustim status nezaposlenog. | 1.000 | .432 |
| 11. Redovno se javljam na Biro rada zato što smatram da to povećava šansu da nađem posao. | 1.000 | .296 |
| 12. Radio(la) bih i sezonske poslove dok ne nađem neko stalno zaposlenje. | 1.000 | .351 |
| 13. Nema koristi od javljanja na konkurse, svi su „namješteni“. | 1.000 | .216 |
| 14. Zainteresovan sam za programe koje organizuje ZZZ jer na taj način upotpunjujem svoja znanja a specijalizovana znanja mi mogu omogućiti lakše nalaženje posla. | 1.000 | .545 |
| 15. Ja ne treba da se angažujem oko traženja posla, društvo je dužno da mi obezbijedi posao. | 1.000 | .295 |

Tabela 14. Karakteristični korijeni i procenat objašnjene varijanse

| Komponenta | Prije rotacije | | | Nakon rotacije |
|------------|-------------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| | Vrijednost karakterističnog korjena | Procenat objašnjene varijase | Kumulativni procenat objašnjene varijanse | Vrijednost karakterističnog korjena |
| 1 | 3.986 | 26.572 | 26.572 | 3.690 |
| 2 | 1.872 | 12.483 | 39.054 | 2.806 |
| 3 | 1.323 | 8.821 | 47.875 | |
| 4 | 1.166 | 7.770 | 55.645 | |
| 5 | .970 | 6.468 | 62.114 | |
| 6 | .924 | 6.163 | 68.277 | |
| 7 | .778 | 5.184 | 73.461 | |
| 8 | .732 | 4.879 | 78.340 | |
| 9 | .677 | 4.514 | 82.854 | |
| 10 | .550 | 3.665 | 86.520 | |

Tabela 15. Matrica strukture rotiranih izolovanih komponenti

| Ajtemi | Komponenta | |
|--|------------|------|
| | 1 | 2 |
| 2. Na Internetu pretražujem ponude za posao. | .711 | |
| 4. Svoj CV šaljem različitim poslodavcima pa čak iako nijesu raspisali konkurs za nova radna mjesta. | .696 | |
| 1. Redovno pratim konkurse za nova radna mjesta. | .686 | |
| 3. Od kada sam bez posla nekoliko puta sam išao na razgovor za prijem na novi posao. | .651 | |
| 7. Prijatelji i poznanici me informišu o slobodnim radnim mjestima jer znaju da sam zainteresovan(a) za to. | .601 | |
| 8. Kontaktirao(la) sam uticajne ljude koji mi mogu pomoći da nađem posao. | .581 | |
| 6. Samoinicijativno obilazim poslodavce za koje mislim da bi mi mogli ponuditi posao. | .540 | .336 |
| 5. Javljam se na oglase za posao koji su izloženi na pojedinim mjestima u gradu. | .493 | |
| 14. Zainteresovan sam za programe koje organizuje ZZZ jer na taj način upotpunjujem svoja znanja a specijalizovana znanja mi mogu omogućiti lakše nalaženje posla. | .373 | .726 |

| | | |
|---|------|------|
| 9. Spreman sam da se doškolujem ako bi mi to omogućilo da lakše nađem posao. | .458 | .680 |
| 10. Pristao bih da, određeno vrijeme, radim posao koji ne odgovara mom nivou obrazovanja (niži je od mog nivoa obrazovanja) samo da napustim status nezaposlenog. | | .656 |
| 12. Radio(la) bih i sezonske poslove dok ne nađem neko stalno zaposlenje. | | .580 |
| 15. Ja ne treba da se angažujem oko traženja posla, društvo je dužno da mi obezbijedi posao. | | .524 |
| 11. Redovno se javljam na Biro rada zato što smatram da to povećava šansu da nađem posao. | .351 | .510 |
| 13. Nema koristi od javljanja na konkurse, svi su „namješteni“. | | .355 |

Tabela 16. *Matrica interkorelacija rotiranih izolovanih komponenti*

| Komponente | 1 | 2 |
|---|-------|-------|
| Aktivno traženje posla | 1.000 | .337 |
| Spremnost da se napusti status nezaposlenog | .337 | 1.000 |

ABSTRACT

ATTENDING SEMINARS, ACTIVE JOB SEARCH AND LOCUS OF CONTROL

Milica Belada

The aim of this study is to examine the influence of attending seminars, which are organized by the Employment Bureau of Montenegro as a part of an active policy of employment, at active employment search of the unemployed citizens. The study also examines the mediation effect of locus of control, duration of unemployment and demographic variables on the active job search. The sample consisted of 213 unemployed subjects. Approximately a half of them has attended seminars organized by the Employment Bureau. Questionnaires measuring factors of active job search and locus of control were administered to the subjects. The results show that the subjects who have attended the seminars look for a job more actively, and also that they are more ready to get hired. Subjects who have been waiting for a job for a shorter time and have a university degree look for a job more actively than others. The subjects from 18 to 26 years of age are the most eager to get employed. In general, attending seminars has a positive effect on the unemployed subjects engaging in looking for a job.

Key words: unemployment, active job search, attending seminars, locus of control