

# Odnos usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom

---

**Macan, Anamarija**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2018**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:794249>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-05**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet  
Diplomski studij psihologije

Anamarija Macan

**Odnos usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom  
(diplomski rad)**

Rijeka, rujan 2018.

Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet  
Diplomski studij psihologije

Anamarija Macan

**Odnos usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom  
(diplomski rad)**

Mentorica: dr. sc. Nada Krapić, izv. prof

Rijeka, rujan 2018.

## IZJAVA

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad napisala samostalno služeći se znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju na Filozofskom fakultetu u Rijeci, koristeći se navedenim izvorima uz stručno mentorstvo dr.sc. Nade Krapić, izv. prof.

U Rijeci, 2018.

## *Zahvala*

Zahvaljujem svojoj mentorici dr. sc. Nadi Krapić, izv. prof na podršci, savjetima i uputama pilikom pisanja mojeg diplomskog rada.

Isto tako, zahvaljujem svojoj obitelji i prijateljima na podršci, ljubavi i razumijevanju tijekom cijelog studiranja. Navedeno je utjecalo na moj trud i rad, ali i samu motivaciju i upornost za vrijeme pisanja diplomskog rada.

## SAŽETAK

Zadovoljstvo poslom je konstrukt koji je najčešće konceptualiziran kao afektivna varijabla koja je rezultat procjene individualnog poslovnog iskustva. Ciljevi ovog diplomskog rada su ispitati u kojoj mjeri je kod ispitanika prisutna kongruentnost između zanimanja i profesionalnih interesa, ispitati kakva je prediktivna snaga kongruentnosti profesionalnih interesa i zahtjeva zanimanja u predviđanju zadovoljstva poslom te ispitati postoje li u odnosu sukladnosti zanimanja i interesa sa zadovoljstvom poslom dobne i spolne razlike. U istraživanju je sudjelovalo 350 ispitanika, čiji je raspon dobi od 19 do 65 godina. Profesionalni interesi mjereni su Upitnikom za samoprocjenu profesionalnih interesa (USPI, Šverko i Babarović, 2006), dok je zadovoljstvo poslom mjereno Upitnikom zadovoljstva poslom (Gregson, 1987). Rezultati ovoga istraživanja pokazali su da postoji preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima radne okoline te da je ono najznačajnije za realistične, socijalne i umjetničke interese. S ciljem izračunavanja odnosa usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom, provedena je hijerarhijska regresijska analiza. Usklađenost zanimanja i profesionalnih interesa predicira zadovoljstvo poslom, pri čemu su i preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima posla i preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa značajni prediktori zadovoljstva poslom. Pri tome je, preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima radnog mjesta nešto snažniji prediktor zadovoljstva poslom. Testiranje spolnih i dobnih razlika pokazalo je da među navedenim skupinama nema razlika u odnosu kongruentnosti interesa i zahtjeva zanimanja sa zadovoljstvom poslom.

**KLJUČNE RIJEČI:** zadovoljstvo poslom, Hollandova teorija profesionalnih interesa, kongruentnost

## ABSTRACT

The relationship between compatibility of profession and professional interests and job satisfaction

Job satisfaction is a construct that is most often conceptualized as an affective variable that is the result of an assessment of individual business experience. The aim of this thesis is to examine to what extent the congruence between professions and professional interests is present with the participants, to examine the predictive strength of the congruence of professional interests and the requirements of occupation in anticipation of the job satisfaction and to examine whether there are any age or sex differences in relation with compliance of professions and professional differences. There were 350 participants involved in the study between 19 and 65 years of age. Professional interests were measured with the *Self-Assessment of Professional Interest Questionnaire* (USPI, Šverko and Babarović, 2006), while job satisfaction was measured with a *Job Satisfaction Questionnaire* (Gregson, 1987). The results of this study have shown that there is an overlapping of professional interests and the requirements of the working environment and that this is most important for realistic, social and artistic interests of the participants. The hierarchical regression analysis was calculated with the aim of calculating the relationship of the compliance of occupations and professional interests with the job satisfaction. Compliance of occupations and professional interests predicts job satisfaction, where overlapping professional interests with job demands and overlapping non-disclosure of professional interests are significant predictors of job satisfaction as well. However, overlapping professional interests with job demands is a somewhat stronger job satisfaction predictor. Testing sex and age differences has shown that among these groups there is no difference in the congruency of interest and occupational satisfaction.

**KEY TERMS:** job satisfaction, Holland's theory of professional interests, congruency

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Zadovoljstvo poslom.....	1
1.2. Mjerenje zadovoljstva poslom.....	3
1.3. Teorije kongruentnosti.....	3
1.4. Hollandova teorija profesionalnih interesa (RIASEC).....	5
1.5. Mjerenje kongruentnosti.....	7
1.6. Dosadašnji nalazi odnosa kongruentnosti profesionalnih interesa i radnih okolina sa zadovoljstvom poslom.....	9
1.7. Ciljevi istraživanja.....	11
2. PROBLEMI DIPLOMSKOG RADA.....	12
2.1 Problemi rada.....	12
2.2 Hipoteze rada.....	12
3. METODA.....	13
3.1. Ispitanici.....	13
3.2. Instrumentarij.....	14
3.3. Postupak.....	15
4. REZULTATI.....	16
5. DISKUSIJA.....	23
5.1. Doprinosi istraživanja.....	27
5.2. Ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja.....	28
6. ZAKLJUČAK.....	30
7. LITERATURA	
8. PRILOZI	



## 1. UVOD

Posljednjih nekoliko desetljeća značajan je broj empirijskih istraživanja i preglednih radova usmjeren na istraživanje konstrukta zadovoljstva poslom. To i nije neobično budući da prosječan zaposlenik provodi na radnom mjestu veliki dio svoga života, odnosno 40 sati tjedno tijekom 30 do 40 godina, što u prosjeku iznosi oko 75 600 sati. Pored toga, u većini zemalja zbog povećanja starosti stanovništva povećava se i radni vijek. Stoga, stručnjaci godinama pokušavaju otkriti faktore koji pridonose zadovoljstvu radnika u poslovnom okruženju kako bi im olakšali rad u poslovnom okruženju. Prema dosadašnjim nalazima samo zadovoljstvo poslom radnika dovodi do bolje kvalitete života, ali i veće produktivnosti na radnom mjestu (Brown, Lent, 2005). Svaki zaposlenik ima različite karakteristike, a samim time ima i individualne faktore koji pridonose njegovom zadovoljstvu poslom. Istraživanja zadovoljstva poslom trebala bi istovremeno biti usmjerena na individualne razlike između zaposlenika, ali i uključivati istraživanje općih čimbenika koji pridonose većem zadovoljstvu poslom. Upravo je cilj ovog diplomskog rada ispitati utjecaj usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom.

### 1.1. Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom je bitan konstrukt za pojedinca, organizaciju, ali i društvo u cjelini. Istraživači različito definiraju zadovoljstvo poslom. No, zadovoljstvo poslom je najčešće konceptualizirano kao afektivna varijabla koja je rezultat procjene individualnog poslovnog iskustva (Brown, Lent, 2005). Locke (1976) definira zadovoljstvo poslom kao pozitivno emocionalno stanje koje je rezultat procjene vlastitog iskustva na radnom mjestu. Iako brojne definicije naglašavaju afektivnu prirodu zadovoljstva poslom, većina mjera zadovoljstvom poslom uključuje i kognitivnu komponentu (Fisher, 2000). Jedna od prvih definicija zadovoljstva poslom objašnjava da je zadovoljstvo poslom kombinacija psiholoških, fizioloških i okolinskih utjecaja koji uzorkuju stanje u kojem je osoba istinski zadovoljna svojim radnim mjestom. Pri tome Hoppock (1935) razlikuje vanjske faktore koje doprinose zadovoljstvu poslom od internalnih faktora. Intrinzično zadovoljstvo poslom obuhvaća afektivne reakcije prema obilježjima posla koja se integriraju sa samim poslom (npr. raznolikost na radnom mjestu, autonomija, mogućnost korištenja različitih vještina). S druge strane, ekstrinzično zadovoljstvo poslom predstavljaju vanjska obilježja posla: plaća, način na koji je vođena organizacija i sl. Neki istraživači kao npr. Kaliski

(2007) definiraju zadovoljstvo poslom u terminima produktivnosti, odnosno on smatra da je zadovoljstvo poslom subjektivni dojam zaposlenika o vlastitoj uspješnosti na radnom mjestu.

Postoji pozitivna povezanost između zadovoljstva poslom i izvedbe na poslu, no manje je jasno je li povezanost zadovoljstva poslom i izvedbe na radnom mjestu niska ili visoka (Brown, Lent, 2005). George i Brief (1992) nude objašnjenje "*feeling good-doing good*" između povezanosti zadovoljstva poslom i izvedbe na poslu. Tvrde kako je izvedba na poslu rezultat izražavanja pozitivnog raspoloženja na poslu. S jedne strane, zadovoljstvo poslom se smatra jednim od ključnih faktora koji doprinosi efikasnosti zaposlenika i razvoju same organizacije, dok je nezadovoljstvo poslom povezano s kontraproduktivnim ponašanjima na radnom mjestu, kao što su npr. sabotaza, krađa, apsentizam i agresivno ponašanje, kojima je cilj naštetiti organizaciji (Spector, 1997; Aziri, 2011). Spector (1997) smatra da su za zadovoljstvo poslom nužna zadovoljena tri kriterija. Kao prvo, organizacija bi trebala biti vođena na temelju ljudskih vrijednosti, tretirajući svoje zaposlenike s poštovanjem. Nadalje, ponašanje zaposlenika ovisi o njihovom zadovoljstvu poslom što direktno i indirektno utječe na funkcioniranje cijele organizacije. Specifičnije, visoko zadovoljstvo poslom zaposlenika dovodi do napredovanja organizacije, dok je nisko zadovoljstvo poslom zaposlenika povezano s negativnim ponašanjem zaposlenika. Posljednje, zadovoljstvo poslom može biti indikator potrebe za promjenom u samoj organizaciji, pokazujući u kojim organizacijskim jedinicama je potrebna promjena.

Jedna od najcitiranijih teorija koje pokušavaju objasniti koji faktori utječu na zadovoljstvo poslom jest Herzbergova dvofaktorska teorija. Herzberg (1976; prema Aziri, 2011) objašnjava da su zaposlenici u poslovnom okruženju pod utjecajem dvije vrste faktora: onih koji uzrokuju zadovoljstvo poslom i faktora koji dovode do smanjenja nezadovoljstva poslom. Brojnim empirijskim istraživanjima faktori su svrstani u dvije skupine varijabli: motivatore, koji dovode do povećanja zadovoljstva poslom i higijenike, koji dovode do smanjenja nezadovoljstva poslom. Higijenici ne mogu potaknuti motivaciju kod zaposlenika, ali kad su higijenici nezadovoljavajući mogu smanjiti motivaciju za radom. Motivatori su: odgovornost, napredovanje i postignuće, dok su higijenici način na koji je organizacija vođena (politika organizacije), supervizija, međuljudski odnosi, plaća, status te uvjeti i sigurnost na radnom mjestu.

Brown i Lent (2005) objašnjavaju nekoliko teorija koje predstavljaju antecedente zadovoljstva poslom: usporedba s prethodnim radnim mjestom, socijalni kontekst na

radnom mjestu, karakteristike posla, stresori na radnom mjestu, osobne karakteristike zaposlenika i *Person-environment fit* pristup (P-E pristup). Upravo je P-E pristup predmet istraživanja ovog diplomskog rada.

### 1.2. Mjerenje zadovoljstva poslom

Zadovoljstvo poslom je najčešće mjereno upitničkom metodom (Aziri, 2011). Tipično, ispitanici evaluiraju stupanj zadovoljstva poslom, uspoređujući vlastito zadovoljstvo poslom sa standardima, kao što su očekivanja, iskustva na prethodnom radnom mjestu ili uspoređivanje sa zadovoljstvom poslom kolega. Zadovoljstvo poslom je mjereno koristeći globalne i facetne mjere. Globalne mjere ispituju cjelokupni dojam o zadovoljstvu poslom te uobičajeno predviđaju pojedina poslovna ponašanja, npr. davanje otkaza. Facetne mjere imaju fokus na mjerenje specifičnih aspekata zadovoljstva poslom te su korištene da bi organizacija prepoznala prednosti i nedostatke pojedinog aspekta organizacije ili stručnog poslovnog tima. Facete mogu obuhvaćati aspekte, kao što su: zadovoljstvo s kolegama na poslu, zadovoljstvo uvjetima na poslu, zadovoljstvo plaćom ili supervizorom, zadovoljstvo mogućnošću napredovanja na poslu i sl. (Spector, 1997).

### 1.3. Teorije kongruentnosti

Osim konstrukta zadovoljstva poslom, drugi konstrukt istraživan u ovom diplomskom radu je kongruentnost između profesionalnih interesa i radne okoline. Kongruentnost u psihologiji znači da postoji dobro slaganje ili korespondentnost između osobnih potreba, želja i preferencija u odnosu na specifičnu situaciju (Spokane, Meir, Catalano, 2000). Tinsley (2000) primjerice definira kongruentnost u terminima povezanosti odnosa između želja i dobivenog. U području psihologije rada spominje se više vrsta kongruentnosti. Istraživač Gati (1998) ih razlikuje čak šest, od kojih je za ovo istraživanje relevantna okupacijska kongruentnost, odnosno sukladnost vokacijskih interesa pojedinca i obilježja zanimanja. Koncept kongruentnosti se definira kao sličnost između vokacijskih interesa i tipova posla (ili radnih okolina). Glavna pretpostavka teorija kongruentnosti jest da će pojedinci čiji su interesi sukladni sa zahtjevima posla biti mnogo

motiviraniji, što ima za posljedicu veće zadovoljstvo poslom i dulje zadržavanje na navedenom radnom mjestu. Kongruentnost obično ne uključuje potencijalne efekte crta ličnosti i sposobnosti, a različita istraživanja pokazuju da bi konstrukt kongruentnosti bio mnogo korisniji za psihologiju ukoliko bi bio definiran u terminima slaganja („*fit*“) između crta ličnosti, sposobnosti, vokacijskih interesa i obilježja posla (Millward, 2005).

Postoje brojne teorije u sklopu kojih se empirijski istražuje i teorijski objašnjava konstrukt kongruentnosti. Ličnost-okolina pristup (P-E pristup, engl. *person-environment fit*) pretpostavlja da je zadovoljstvo poslom pod utjecajem stupnja slaganja karakteristike osobe i njegove poslovne okoline. Odnosno, situacijske varijable su u interakciji s osobnim varijablama koje pridonose zadovoljstvu poslom. Dvije najpoznatije P-E fit teorije su: Teorija prilagođavanja poslu (TWA) i Hollandova RIASEC teorija (Brown, Lent, 2005). Muchinsky i Monahan (1987) razlikuju dvije vrste kongruentnosti: suplementarnu i komplementarnu. Suplementarna kongruentnost označava sukladnost između osobe i skupine ljudi koja radi u poslovnom okruženju te je povezana s varijablama: individualno zadovoljstvo i izvedba na radnom mjestu. S druge strane, komplementarna kongruentnost je sukladnost između zaposlenikovih vještina i korespondentnih potreba na radnom mjestu.

Svaki od navedenih autora prilikom definicije kongruentnosti uključuju dinamičnost, proces i/ili prilagodbu. P-E fit je dinamičan proces koji se razvija kroz vrijeme (Wille, Tracey, Feys i De Fruit, 2014). Nadalje, istraživači French, Rogers i Cobb (1974) opisuju P-E kao proces prilagodbe, pri čemu je sukladnost dinamičan rezultat pokušaja promjene osobnih, ali i poslovnih karakteristika. Dok, John Holland (1997) opisuje kongruentnost kao dugotrajan i interaktivan proces poslovnog okruženja i profesionalnih interesa zaposlenika.

Jedna od najpoznatijih P-E fit teorija je Teorija prilagođavanja poslu. Hipoteza teorije prilagođavanja poslu (TWA) jest da je prilagodba poslom proces i ishod interakcije između obilježja individue i poslovnog okruženja. Zadovoljstvo poslom je pod utjecajem sukladnosti između individualnih potreba i zahtjeva poslovnog okruženja. Zadovoljstvo poslom je veće kad se zahtjevi organizacije preklapaju s individualnim potrebama zaposlenika (Lofquist i Dawis, 1984).

Nesukladnost između profesionalnih interesa i radne okoline može biti veliki uzrok stresa i nezadovoljstva poslom (Millward, 2005). U istraživanju Meir, Melame i Dinur (1995) ispitala se povezanost između 3 aspekta kongruentnosti (vokacijska kongruentnost, slobodno vrijeme, vještine zaposlenika) i nekoliko mjera (ili crta) *well-*

*beinga* (zadovoljstvo poslom, anksioznost, sagorijevanje na poslu, somatske poteškoće, samopoštovanje). Uzorak se sastojao od 120 ispitanika odvjetnika, psihologa i fizijatra te rezultati istraživanja pokazuju da su sva 3 aspekta kongruentnosti značajno povezana s mjerama *well beinga*. Pri tome, korelacije variraju u rasponu od 0,24 do 0,70. Najviše su korelacije za aspekt kongruentnosti vještina zaposlenika, koji je negativno povezan sa sagorijevanjem na poslu ( $r=-0,45$ ), somatskim simptomima ( $r=-0,46$ ) i anksioznošću ( $r=-0,70$ ).

#### 1.4. Hollandova tipologija ličnosti (RIASEC)

John Holland 1959. definira profesionalne interese kao relativno stabilne individualne razlike koje utječu na ponašanje unutar poslovnog okruženja. Autori Iddekinge, Roth, Rutka i Lavinich (2011) naglašavaju tri glavna dijela prethodne definicije. Primarno, vokacijski interesi su stabilni između osoba te su smatrani snažnom dispozicijskom komponentom. Nadalje, interesi su vezani uz sam poslovni kontekst te su usmjereni na aktivnosti koje osobe preferiraju unutar poslovnog okruženja. Kao treće, interesi utječu na samu motivaciju vezanu uz poslovnu izvedbu.

Prema Hollandovoj RIASEC teoriji, postoji šest osnovnih tipova ličnosti koji opisuju profesionalne interese i strukturu koresponentnih radnih okolina: realistični, istraživački, umjetnički, socijalni, poduzetnički i konvencionalni. Holland (1997) predlaže šesterokutnu strukturu ličnosti, prema kojoj se svaki od šest tipova pojavljuje na jednom kutu šesterokuta. Tipovi ličnosti koji se na šesterokutu nalaze bliže jedan drugome imaju veću psihološku sličnost, dok tipovi ličnosti koji se na šesterokutu nalaze nasuprot jedni drugih imaju najmanje sličnih obilježja. Hollandove orijentacijske kategorije su: motorička orijentacija („R-realistični tipovi“), intelektualna orijentacija („I-istraživački tipovi“), suportivna orijentacija („S-socijalni tipovi“), konfirmacijska orijentacija („C-konvencionalni tipovi“), uvjerljiva orijentacija („E- „poduzetnički tipovi“ ) i estetska orijentacija („A- umjetnički tipovi“) (Millward, 2005). Prisutnost crte određenog profesionalnog interesa, najčešće se obilježava s kodom od tri slova koja predstavljaju prva slova profesionalnih interesa (npr. SIA) (Ohler, Levinson, 2012). Jedna od glavnih prednosti Hollandove teorije jest što se je empirijskim istraživanjima dokazana pouzdanom u brojnim kroskulturalnim istraživanjima (Brown i Lent, 2005).

Realistični tipovi (R) preferiraju aktivnosti koje uključuju sistematsku manipulaciju strojevima, alatima ili životinjama (biljkama). Realistični pojedinci uživaju u aktivnostima fizičke snage i izdržljivosti. Primjeri realističnih zanimanja su automehaničar i ribar.

Istraživački tipovi (I) nastoje biti analitični, znatiželjni i precizni te preferiraju aktivnosti u kojima se istražuje. Istraživački orijentirani pojedinci vole prije dobro promisliti o problemu, nego što djeluju, vole organizirati te su dobri u rješavanju matematičkih i prirodnih problema. Primjeri istraživačkih zanimanja su kemičar, matematičar i biolog.

Umjetnički orijentirani pojedinci (A) nastoje biti nekonformistički. Vole i cijene kreativne aktivnosti, a zanimanja umjetnički orijentiranih pojedinaca su povezana uz likovnu i/ili glazbenu umjetnost, ples, glumu ili pisanje. Sebe vide kao neovisne i originalne.

Socijalni tipovi (S) vole zanimanja u kojima se pomaže drugim ljudima (npr. učitelj, medicinska sestra), cijene pomaganje i rješavanje društvenih problema, a sebe vide kao društvene, pouzdane, prijateljski nastrojene osobe koje vole pomagati drugima.

Poduzetnički tipovi (E) uživaju u aktivnostima koje se odnose na uvjeravanje i vođenje drugih. Izbjegavaju sistematične i znanstvene aktivnosti. Cijene uspjeh u političkim usmjerenjima i rukovođenju, dok sebe vide društvenima i ambicioznima. Primjeri poduzetničkih zanimanja su političar, poduzetnik i prodavač.

Konvencionalni pojedinci (C) uživaju u unošenju, kontroli ili reprodukciji podataka. Vole raditi s brojkama, dok izbjegavaju dvosmislene, nestrukturirane aktivnosti. Vide sebe kao uredne osobe koje dobro slijede plan. Primjeri konvencionalnih zanimanja su računovođa ili tajnica (Holland, 1997; Millward, 2005; Ohler, Levinson, 2012).

Ljudi traže radnu okolinu koja se podudara s njihovim profesionalnim interesima da bi koristili svoje vještine i izražavali svoje stavove. Glavna pretpostavka Hollandove teorije profesionalnih interesa jest da je ponašanje produkt interakcije osobnih vrijednosti i karakteristika radne okoline. Navedenu interakciju Holland naziva kongruentnost (Holland, 1997). Hipoteze istraživanja Hollandove teorije ličnosti jesu da su pojedinci čiji su profesionalni interesi sukladni s obilježjima radnih okolina u kojima se nalaze zadovoljniji poslom i produktivniji na radnom mjestu, dulje ostaju na radnom mjestu te rjeđe mijenjaju radno okruženje od pojedinaca čiji interesi nisu sukladni s obilježjima radnih okolina u kojima se nalaze (Arnold, 2004; Ohler, Levinson, 2012).

### 1.5. Mjerenje kongruentnosti

U ovom poglavlju objašnjeno je nekoliko vrsta mjerenja kongruentnosti profesionalnih interesa i radne okoline, pri čemu je konstrukt zadovoljstvo poslom ishodna varijabla. Primjerice, istraživači su koristili metodu slaganja prvog slova RIASEC koda profesionalnih interesa i obilježja radne okoline, slaganje sa drugim slovom i usporedbu sa srednjom vrijednošću na instrumentalnim mjerama, kao što je *Self-directed Search* (SDS) i *Strong Vocational Interest Inventory* (SVII) (Tranberg, Slane i Eckberg, 1993).

Najjednostavnija metoda mjerenja kongruentnosti je *First-Letter Distance* (FL-Hex; Holland, 1973). FL-Hex koristi prvo slovo profesionalnog interesa na kojem je ispitanik ostvario najviše bodova na skali mjerenja.

Različiti indikatori kao što su Iachan'M-indeks (Iachan, 1948b), Sb indeks (Gati, 1985), Wiggins-Moody indeks slaganja (CI; Moody, 1983; prema Earl, 2014), C indeks (Brown, Gore, 1994) su također korišteni u operacionalizaciji kongruentnosti unutar empirijskih istraživanja. Najčešće se radi o kompleksnim matematičkim izračunima slaganja. Primjerice, K-P indeks (Kwak, Pulvino, 1982) prilikom izračunavanja indeksa uzima u obzir tri najviše bodovana rezultata za osobu dobivenih na skali mjerenja profesionalnih interesa, ali i za poslovno okruženje te ih korelira sa svim parovima svakog od šest tipova Hollandove teorije ličnosti. Sb indeks (Gati, 1985) je temeljen na šesterokutnom modelu Hollandove teorije profesionalnih interesa te dozvoljava da osoba i obilježja poslovnog okoliša imaju različite bodove na najizraženijim kodovima. Temeljen je na kompleksnom izračunu koji uspoređuje izražene i neizražene kodove između osobe i obilježja poslovnog okruženja. C indeks (Brown, Gore, 1994) je temeljen na šesterokutnom modelu Hollandove teorije profesionalnih interesa i prilikom izračunavanja koristi rangirano bodovanje tako da se boduju 3 najizraženija koda za osobu, ali i za radno okruženje. Moguće je ostvariti 19 bodova.

Nadalje, kongruentnost profesionalnih interesa i radne okoline se ne mjeri samo pomoću indikatora ili indeksa, već može biti mjerena slaganjem rezultata na skalama mjerenja (Earl, 2014). Jedan od poznatijih klasifikacijskih pristupa odnosi se i na direktnu procjenu interesa od strane eksperata. Ova metoda uključuje obrazovane procjenjivače koji analiziraju opis svakog zanimanja da bi izabrali najprikladniji RIASEC kod iz Hollandove teorije profesionalnih interesa za svako zanimanje. Procjena eksperata je razvijena da bi se empirijski razvila RIASEC klasifikacija. Primjer elektronske procjene eksperata su i *online*

razvijeni okupacijski profili na O\*NET bazi. Navedeni profili su elektronski nasljednici *Dictionary of Occupational Titles* (Rounds i sur., 1999).

Spokane (1993) razlikuje dvije generacije istraživanja kongruentnosti profesionalnih interesa i radne okoline. Prva generacija istraživanja temelji se na procjenama i korelacijskim metodama te jednostavnijim indikatorima *fit*a (preklapanja), kao što je preklapanje temeljeno na prvom slovu Hollandovog koda koji mjere odnos s vokacijskim ili edukacijskim varijablama. Primjer ishodnih varijabli u prvoj generaciji istraživanja kongruentnosti je stabilnost izvedbe na radnom mjestu. Prema autoru, druga generacija istraživanja uključuje složenije indikatore sukladnosti, matematičke izračune istražujući brojne moderator varijable poput dobi ispitanika ili senioriteta. Isto tako, druga skupina istraživanja uključuje istraživanja promjene kongruentnosti profesionalnih interesa i obilježja radne okoline kroz vrijeme.

Autori Hoeglund i Hansen (1999) su u svojem istraživanju ispitivali utječe li kompleksnost izračunavanja konstrukta kongruentnosti na povezanost s ishodnom varijablom. Specifičnije, utječe li korištenje različitih indeksa kongruentnosti na povezanost sa zadovoljstvom poslom. U istraživanju su koristili pet različitih mjera te su usporedili rezultate na dvanaest različitih uzoraka. Rezultati pokazuju da kompleksnost izračunavanja kongruentnosti minimalno utječe na zadovoljstvo poslom.

Postoje pojedina ograničenja načina mjerenja konstrukta kongruentnosti. Naime, svaki pristup mjerenja kongruentnosti objektivno opisuje rangove profesionalnih interesa osoba tako da nije pod subjektivnim utjecajem osobne percepcije vlastitog poslovnog okruženja. Kao što se sami profesionalni interesi razlikuju kod osoba, tako se i njihova varijanca razlikuje unutar različitih poslovnih okruženja kod istog zanimanja (Tracey, 2007). Isto tako, obje generacije istraživanja sukladnosti profesionalnih interesa i zanimanja vežu ograničenja vezana uz korelacijski nacrt: manjak kontrole u istraživanjima, nedostatak radnomizacije ispitanika (Spokane, Meir, Catalano, 2000).



## 1.6. Dosadašnji nalazi odnosa kongruentnosti profesionalnih interesa i radnih okolina sa zadovoljstvom poslom

Istraživači se godinama bave istraživanjem konstrukta kongruentnosti zbog glavne pretpostavke koja govori da će pojedinci čiji su profesionalni interesi u skladu sa obilježjima radne okoline biti mnogo motiviraniji, što za posljedicu ima veće zadovoljstvo poslom i dulje zadržavanje na navedenom radnom mjestu (Millward, 2005).

Pojedina istraživanja i metaanalize su proučavale odnos između kongruentnosti profesionalnih interesa i obilježja radne okoline sa ishodnom varijablom zadovoljstvo poslom te su rezultati istraživanja miješani (Assouline i Meir, 1987; Spokane, 1985; Tranberg, Slane i Ekeberg, 1993). Unutar 63 istraživanja, Spokane (1985) je našao da je kongruentnost pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom, navodeći „*magičnu povezanost*“  $r=0,30$  između zadovoljstva poslom i kongruentnosti. S druge strane, drugi rezultati meta-analiza pokazuju nisku povezanost ( $r=0,13$  do  $r=0,20$ ) između kongruentnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa varijablom zadovoljstvo poslom (Assouline i Merr, 1987; Tranberg i sur., 1993). Dik, Strife i Hausen (2010) objašnjavaju kako je nekongruentnost profesionalnih interesa i obilježja radne okoline slabi negativan prediktor intrinzičnog zadovoljstva poslom te je općenito negativno povezan sa varijablom zadovoljstvo poslom.

Tranberg i sur. (1993) objašnjavaju pojedine metodološke greške u istraživanjima koja su prethodno analizirana. Jedna od metodoloških grešaka jest da osnovni indeksi kongruentnosti ne bilježe osnovu Hollandove teorije profesionalnih interesa. Nadalje, nađeno je da Hollandov tip profesionalnih interesa može imati utjecaj na snagu povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Specifičnije, najjača povezanost kongruentnosti profesionalnih interesa i zanimanja sa zadovoljstvom poslom jest za socijalni tip profesionalnih interesa i iznosi  $r=.33$ , dok je najniža povezanost za realistični tip,  $r= .05$ . Wampold i sur. (1995) navode da Hollandov socijalni tip profesionalnih interesa (za razliku od realističnog tipa) ima više socijalnih vještina te se suočava sa stresom na socijalno primjeren način. Primjerice, socijalni tipovi uspješno rješavaju i/ili izbjegavaju interpersonalne konflikte, izražavaju emocije samo u socijalno primjerenim situacijama što utječe na samo zadovoljstvo poslom.

Tinsley (2000) spominje problem „*zatvorene ladice*“, odnosno činjenicu da su u prethodnim metaanalizama uključena samo istraživanja koja su objavljena te da nisu

uključena sva istraživanja koja ne pokazuju značajnu povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom.

Novija istraživanja pokazuju da je kongruentnost bolje povezivati sa zadovoljstvom poslom u njihovoj ranijoj karijeri (Tokar, Subich, 1997). Naime, individualci postaju kongruentniji i zadovoljniji s poslom i njihovom okolinom tijekom vremena. Istraživači predlažu da je bolje povezivati kongruentnost sa globalnom varijablom zadovoljstva poslom, nego sa specifičnim facetama, primjerice zadovoljstvom odnosom za kolegama (Owings, Fritzsche, 2000; prema Brown, Lent, 2005).

Chartrand i Walsh (1999) tvrde da je kongruentnost u Hollandovoj (1997) teoriji profesionalnih interesa opsežno mjerena, ali ne na pravilan način. Navode metodološke greške u istraživanjima, jer su mjere kros-sekcijske, korišteni su uzroci ispitanika koji su migrirali u radnu okolinu koja je sukladna njihovim profesionalnim interesima, istraživači se nisu fokusirali na kongruentnost s bitnim aspektima radnog okruženja ili nisu korištene precizne mjere radne okoline. Autori tvrde kako kongruentnost igra centralnu ulogu ne samo u Hollandovoj teoriji profesionalnih interesa, već i u ostalim teorijama P-E interakcije, stoga je potrebno unaprijediti istraživanja kongruentnosti.

Holland (1997) objašnjava kako u istraživanjima kongruentnosti treba biti korišteno više indikatora mjerenja kongruentnosti, dostupan pristup mjerenju poslovnom okruženju, veći uzorci ispitanika, unutar svakog profesionalnog interesa potreban je i muški i ženski uzorak ispitanika, skale mjerenja ishodnih varijabli trebaju biti standardizirane i imati odgovarajuće metrijske karakteristike, uzorak ispitanika istraživanja treba sadržavati predstavljati svih šest tipova profesionalne ličnosti unutar Hollandove teorije te glavne hipoteze istraživanja trebaju biti utemeljene s obzirom na prethodnu teorijsku osnovu. Dik i Hansen (2010) predlažu da se u budućim istraživanjima odnosa kongruentnosti i ishodnih varijabli istražuje i odnos dodatnih varijabli, kao što su osobine ličnosti, predlažu ispitivanje medijacijskih i moderatorskih odnosa između varijabli, a navode kao i neki drugi autori da bi istraživanja trebala biti longitudinalna kako bi se dobio jasan uvid u dinamičan proces razvoja kongruentnosti kroz vrijeme (Dik i Hansen 2010; Spokane i sur., 2000; Tinsley, 2000).

U današnje vrijeme, sve je veći naglasak na individualcima, ali i organizacijama da pokažu inovativnost i fleksibilnost da bi bili kompetitivni na sve većem tržištu. Jedan od načina da bi se razvila i očuvala navedena inovativnost jest da se poveća raznolikost zaposlenika u poslovnom okruženju, ali i da se redovito mijenjaju zahtjevi posla (Arnold,

2004). Ako je tako, potrebno je dodatno istražiti u kojem stupnju je kongruentnost prediktor zadovoljstva poslom.

### 1.7. Ciljevi istraživanja

Ciljevi ovog diplomskog rada su ispitati je li kod ispitanika prisutna kongruentnost između zanimanja i profesionalnih interesa, ispitati jesu li ispitanici čija su zanimanja kongruentna s njihovim profesionalnim interesima zadovoljniji poslom, ispitati postoji li razlika u odnosu sukladnosti zanimanja i interesa sa zadovoljstvom poslom između muških i ženskih te ispitati postoji li razlika u odnosu kongruentnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između mlađih i starijih ispitanika.

## 2. PROBLEMI DIPLOMSKOG RADA

### a. Problemi rada

1. Ispitati postoji li kongruentnost između zanimanja i profesionalnih interesa.
2. Ispitati kakav je odnos kongruentnosti interesa i zahtjeva posla sa zadovoljstvom poslom te kakva je njihova prediktivna snaga za predviđanje zadovoljstva poslom djelatnika.
3. Ispitati postoji li razlika u odnosu kongruentnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između muških i ženskih ispitanika.
4. Ispitati postoji li razlika u odnosu kongruentnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između starijih i mlađih ispitanika.

### b. Hipoteze rada

1. Prisutna je kongruentnost između zanimanja i profesionalnih interesa.
2. Kongruentnost profesionalnih interesa i zahtjeva posla značajno je povezana sa zadovoljstvom poslom i njegov je prediktor.
3. Ne postoji razlika u odnosu sukladnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između muških i ženskih ispitanika.
4. Postoji razlika u odnosu sukladnosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između mlađih i starijih ispitanika. Kod starijih ispitanika veća je sukladnost između profesionalnih interesa i trenutne radne okoline te su zadovoljniji poslom.

### 3. METODA

#### a. Ispitanici

U istraživanju je primarno sudjelovalo nešto više od 400 ispitanika, od kojih je polovica bila muškog, a polovica ženskog spola. Nakon pregleda podataka koji su o njima prikupljena, iz uzorka su izbačeni oni ispitanici koji su neadekvatno ispunili upitnike te oni čija zanimanja u O\*NET bazi nemaju odgovarajućih RIASEC kodova, odnosno podataka o njihovim profesionalnim interesima (npr. vojnici, domaćice...). Nakon te procedure u uzorku je preostalo 179 muških te 171 ženski ispitanik, što iznosi ukupno 350 ispitanika. Raspon njihove dobi je od 19 do 65 godina, pri čemu je prosječna dob ispitanika 41 godina (SD=11,144). Struktura uzorka s obzirom na stupanj obrazovanja jest sljedeća: 2,86% ispitanika je završilo osnovnu školu, 42,57% ispitanika je završilo srednju školu, 12% ispitanika je završilo višu školu, 40,28% je završilo fakultet, dok je 2,28% ispitanika završilo poslijediplomski studij. Raspon godina radnog staža u ovom uzorku ispitanika jest od 0 do 43 godine (M=17,80, SD=12,86).

*Najčešća zanimanja i njihovi kodovi u ovom uzorku ispitanika su: Komercijalist (kod E C), Prodavač (kod E C), Vozač kamiona (kod R C), Spremač/ica (kod R C), Elektroinstalater (kod R I C), Posrednik u osiguranju (kod E C S), Programer (kod I C), Profesor matematike i informatike (kod S I A C), Profesor (kod S), Policijski inspektor (kod E I), Biokemičar (kod I A R), Voditelj skladišta (kod E C), Bankar (kod E C S), Soboslikar (kod R C), Farmaceutski tehničar (kod C R), Blagajnik (kod C E), Dadilja (kod S A E C), Radnik na viljuškaru (kod R C), Konobar (kod S E C R), Vjeroučitelj (kod S E A), Profesor jezika (kod S A I), Trener životinja (engl. animal trainer) (kod R), Trener (kod S R E), Kuhar (kod E R A), Grafički tehničar (kod R C), Odvjetnik (kod E I A), Pedagog (kod S), Vlasnik restorana (kod E C R S), Turistički vodič (kod S E), Financijski savjetnik (kod E C S), Tapetar (kod R), Pekar (kod R C), Student psihologije (kod S I A), Liječnik (kod S I), Tajnica (kod C E), Građevinar (kod R C)...*

Popis svih zanimanja nalazi se u Prilogu 1.

## b. Mjerni instrumenti

Ispitanici su ispunili upitnik **Sociodemografskih podataka** u kojem su se tražili podaci o dobi, spolu, bračnom statusu, broju djece, stupnju obrazovanja, stupnju obrazovanja, zaposlenosti, zanimanju stečenim obrazovanjem i radnom mjestu na kojem trenutačno rade, ukupnom radnom stažu (u godinama) te imovinskom statusu domaćinstva.

Profesionalni interesi mjereni su **Upitnikom za samoprocjenu profesionalnih interesa** (USPI, Šverko i Babarović, 2006). Upitnik predstavlja hrvatsku verziju Hollandovog upitnika vokacijskih interesa - RIASEC (Holland, 1994a, 1994b, 1994c). Sastoji se od ukupno 228 čestica, od kojih se 38 odnosi za svaku pojedinu skupinu profesionalnih interesa. Svoje preferencije prema različitim radnim aktivnostima te kompetencije za pojedine radne aktivnosti i zanimanja ispitanici procjenjuju na dihotomnim skalama, označavajući „sviđa mi se“ ili „ne sviđa mi se“. Svoje sposobnosti i vještine ispitanici procjenjuju na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva pri čemu oznaka 1 označava „moje sposobnosti/vještine su niske“, dok 7 označava „moje sposobnosti/vještine su visoke“. Ukupan rezultat na upitniku dobiva se zbrajanjem procjena za svaku od skupina interesa kroz sva četiri dijela upitnika. Skale imaju zadovoljavajuće metrijske karakteristike (Holland, 1997; Šverko i Babarović, 2006). Specifično, Cronbach alfa koeficijenti kreću se na ovom uzorku ispitanika od .76 za istraživačke (R) do .84 za umjetničke interese (A). Korelacije među dimenzijama kreću se od -.29 ( $p > .001$ , socijalni i realistični interesi) do .54 ( $p < .01$ , socijalni i umjetnički interesi).

Zadovoljstvo poslom je mjereno **Upitnikom zadovoljstva poslom** (Gregson, 1987). Upitnik se sastoji od 30 čestica s pouzdanošću unutarne konzistencije (Cronbach-alpha) od 0.92. Hrvatska verzija upitnika validirana je u istraživanju Krapić i sur. (2006). Upitnik mjeri zadovoljstvo poslom u različitim aspektima radne okoline: zadovoljstvo plaćom, zadovoljstvo mogućnostima napredovanja, zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo nadređenim i zadovoljstvo suradnicima. Primjer čestice facete zadovoljstva poslom je: „*Posao kojeg radim me veseli.*“. Ispitanici u ovom istraživanju su na ljestvici Likertovog tipa procjenjivali stupanj slaganja s česticom na stupnjevima od 1 do 5, pri čemu broj 1 označava *uopće se ne slažem*, dok 5 znači *u potpunosti se slažem*. Ukupan rezultat je određen zbrajanjem rezultata svih čestica facete zadovoljstvo poslom.

*Occupational Information Network* - O\*NET online baza, korištena je da bi se prikupili zahtjevi pojedinih zanimanja na kojima su ispitanici trenutno zaposleni, a vezani uz profesionalne interese prema Hollandoj tipologiji. O\*NET bazu je kreiralo američko

Ministarstva rada te predstavlja automatiziranu bazu podataka, kao i set instrumenata jednostavnih za upotrebu za potrebe prikupljanja, opisa, spremanja i širenja pouzdanih i valjanih informacija vezanih uz specifična zanimanja (Peterson, Mumford, Borman, Jeanneret i Fleishman, 1999). Baza ima širok okvir za pretraživanje: od deskriptora za usko do onih za široko pretraživanja te od generičkih do usko specifičnih informacija. Nadalje, razlikuje zahtjeve koji se odnose na djelatnika koji posao obavlja kao što su znanja i vještine od karakteristika djelatnika kao što su sposobnosti, dimenzije ličnosti, vrijednosti i interesi.

Baza sadrži za svako zanimanje zahtjeve vezane uz profesionalne interese prema Hollandovoj okupacijskoj klasifikaciji (Holland, 1985, 1989, 1997).

**Primjer za zanimanje ekonomista:** (Preuzet sadržaj 18. svibnja, 2018. sa internetske stranice : <https://www.onetonline.org/link/summary/19-3011.00> )

- Prema Hollandovoj okupacijskoj klasifikaciji karakteristike radne okoline za zanimanje ekonomiste označene su s ICE, pri čemu slova označavaju slijedeće:
  - ✓ *I-Investigative* : Istraživački interes uključuje čest rad na novim, inovativnim idejama. Zahtjeva pretraživanje o novim informacija te rješavanje problema.
  - ✓ *C- Conventional*: Konvencionalni interesi uključuju često slijeđenje procedura i raznovrsnih rutinskih poslova. Navedena vrsta zanimanja nerijetko sadrži uočavanje detalja i smišljanje novih ideja. Zaposlenici koji imaju izražen konvencionalni interes jasno slijede upute, često od strane autoriteta.
  - ✓ *E-Enterprising*: Poduzetnički interesi podrazumijevaju nerijetko smišljanje i rad na novim projektima, dobre rukovoditeljske vještine i donošenje bitnih odluka koje su ponekad i rizične prirode.

c. Postupak

Upitnici su primjenjeni u domovima samih ispitanika, a njihovom popunjavanju pristupili su samostalno nakon danih uputa. Prije samog ispunjavanja Upitnika za samoprocjenu profesionalnih interesa (USPI, Šverko i Babarović, 2006) i Upitnika zadovoljstva poslom (Gregson, 1987), ispitanici su ispunili upitnik sociodemografskih podataka. Vrijeme ispunjavanja upitnika je bilo neograničeno. Tijekom ispunjavanja upitnika u blizini ispitanika se nalazio ispitivač kojem su mogli postaviti pitanje ukoliko je bilo nejasnoća.

#### 4. REZULTATI

Najprije su izračunati deskriptivni podaci za korištene mjere - Upitnik za samoprocjenu profesionalnih interesa (USPI, Šverko i Babarović, 2006) i Upitnik zadovoljstva poslom (Gregson, 1987) koji su prikazani u Tablici 1.

**Tablica 1. Aritmetičke sredine, standardne devijacije i koeficijenti pouzdanosti za korištene mjere**

VARIJABLE	M	SD	Cronbach alpha
<b>PREDIKTORI</b>			
<b>1.PROFESIONALNI INTERESI POJEDINCA</b>			
<b>Realistični</b>	26.39	11.26	.82
<b>Istraživački</b>	21.77	10.61	.76
<b>Umjetnički</b>	21.92	11.88	.84
<b>Socijalni</b>	29.39	10.57	.78
<b>Poduzetnički</b>	26.37	11.13	.78
<b>Konvencionalni</b>	23.87	10.94	.79
<b>KRITERIJ</b>			
<b>5. Zadovoljstvo poslom</b>	21.85	4.69	.82

U *Prilogu 1.* nalazi se popis najčešćih zanimanja u uzorku ovog istraživanja s kodovima koji označavaju karakteristike tih zanimanja prema Hollandovoj tipologiji koji su preuzeti iz O\*NET baze.



U *Tablici 2.* navedene su frekvencija i postotak javljanja pojedinih karakteristika zanimanja (prema O\*NET bazi) te frekvencija i postotak javljanja specifičnih interesa kod ispitanika.

**Tablica 2. Frekvencija i postotak javljanja pojedinih interesa u zanimanjima prema O\*NET bazi te frekvencija i postotak izraženosti navedenih interesa kod ispitanika ovog istraživanja**

PREDIKTORSKE VARIJABLE	interesi koje zahtijevaju zanimanja – prema O*NET bazi		interesi izraženi kod ispitanika	
	f	%	f	%
realistični	159	45.4	182	52.00
istraživački	142	40.6	127	36.30
umjetnički	68	19.4	132	37.70
socijalni	103	29.4	267	76.30
poduzetnički	170	48.6	222	63.40
konvencionalni	258	73.7	155	44.30

Iz *Tablice 2.* je vidljivo da bi na ovom uzorku najviše ispitanika, prema teorijskim očekivanjima iz O\*NET baze, trebalo imati konvencionalne interese (73,70% ispitanika), dok je u stvarnosti situacija takva da najviše pojedinaca ima izražene socijalne interese (76,30%).

U *Tablici 3.* nalazi se frekvencija i postotak preklapanja osobnih interesa koje radno mjesto zahtijeva te korelacije sa zadovoljstvom poslom.

**Tablica 3. Frekvencija i postotak preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva te korelacije preklapanja interesa**

PREDIKTORSKE VARIJABLE	preklapanje osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva		preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva		ukupno preklapanje		Ø korelacija preklapanja interesa s O*NET bazom
	f	%	f	%	f	%	
	realistični	115	32.9	124	35.4	239	
istraživački	65	18.6	147	42.0	212	60.57	.18*
umjetnički	40	11.4	190	54.3	230	65.71	.21**
socijalni	95	27.1	75	21.4	170	48.57	.24**
poduzetnički	120	34.3	78	22.3	192	54.86	.14*
konvencionalni	129	36.9	66	18.9	195	55.71	.19**

\* p<.05, \*\*p<.01

Iz *Tablice 3.* je vidljivo da postoje statistički značajne pozitivne korelacije preklapanja interesa ispitanika s očekivanim teorijskim interesima iz O\*NET baze. Najviša statistički značajna korelacija preklapanja interesa ispitanika s očekivanim teorijskim interesima iz O\*NET baze vidljiva je kod realističnih interesa ( $r=.37$ ,  $p<.01$ ).

Izračunata je i povezanost postotka preklapanja profesionalnih interesa s onima koje zanimanje zahtijeva, kao i postotak preklapanja neizraženosti interesa koja pojedina zanimanja ne zahtijevaju te se navedeni podaci nalaze u *Tablici 4.*

**Tablica 4. Korelacija preklapanja profesionalnih interesa koji se očekuju s obzirom na teoriju te preklapanja neizraženosti profesionalnih interesa**

<b>Korelacije preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva s obzirom na teorijska očekivanja</b>	
VARIJABLE	
realistični	.07
istraživački	.14*
umjetnički	.16*
socijalni	.21**
poduzetnički	-.18*
konvencionalni	-.10
<b>Korelacije preklapanja neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva</b>	
realistični	.01
istraživački	-.14*
umjetnički	.03
socijalni	.03
poduzetnički	.10
konvencionalni	.14*

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Najviša korelacija preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva prema O\*NET bazi dobivena je za socijalne interese ( $r=.21$ ,  $p<.01$ ). Pojedine korelacije nisu statistički značajne, primjerice, korelacija preklapanja realističnih interesa s realističnim interesima koje radno zahtijeva sa zadovoljstvom poslom ( $r=.07$ ,  $p>.05$ ).

Mogućnost predviđanja zadovoljstva poslom ispitana je dvjema hijerarhijskim regresijskim analizama na način da je najprije u prvi korak uključeno preklapanje ispitanikovih profesionalnih interesa s očekivanim profesionalnim interesima prema O\*NET bazi, a u drugom koraku preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa pojedinca s podacima iz O\*NET baze, odnosno onima koje radno mjesto ne zahtijeva. Potom je učinjeno i obrnuto kako bi se ispitala inkrementalna valjanost svake od skupina varijabli nakon izlučivanja efekata druge skupine. U obje analize zadovoljstvo poslom je bilo kriterijska varijabla.

U *Tablici 5.* su prikazani rezultati hijerarhijske analize s preklapanjima kao prediktorskim varijablama te zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom.

**Tablica 5. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize s preklapanjima kao prediktorskim te zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom**

PREDIKTORSKE VARIJABLE	R	R <sup>2</sup>	F-promjene	F	β
<b>preklapanje osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva</b>	.31	.10		5.99**	
umjetnički					.16*
socijalni					.18*
poduzetnički					-.13*
<b>preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva</b>	.35	.13	1.91	3.99**	
umjetnički					.18*

\*p<.05, \*\*p<.01

Dobiveni rezultati pokazuju da se na temelju preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva može predvidjeti zadovoljstvo poslom te je tako objašnjeno 10% varijance zadovoljstva poslom (F=5.99, R<sup>2</sup>=.10, p<.05). Značajni prediktori su preklapanje umjetničkih (β=.16, p<.05), socijalnih (β=.18, p<.05) i poduzetničkih (β=-.13, p<.05) osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva. Dodavanjem preklapanja neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva uključenih u drugi korak postotak objašnjene varijance zadovoljstva poslom povećava se za 3% (R<sup>2</sup>=0.13, F=3.99, p<.05), ali ta promjena nije značajna. Značajan prediktor u drugom koraku je preklapanje neizraženosti umjetničkih interesa koje radno mjesto ne zahtijeva (β=.18, p<.05).

Kada se okrene redoslijed varijabli uključenih u hijerarhijsku regresijsku analizu, odnosno kada se u prvi korak uključi preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva, vidljivo je da time objašnjeno tek 5% varijance zadovoljstva poslom ( $F=3.21$ ,  $p<.05$ ,  $R^2=.05$ ), a preklapanje neizraženosti umjetničkih interesa koje radno mjesto ne zahtijeva značajan je prediktor zadovoljstva poslom ( $\beta=.18$ ,  $p<.05$ ). Međutim, preklapanje osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva značajno dodatno objašnjava još 8% varijance zadovoljstva poslom, dok su varijable preklapanja umjetničkih interesa ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ ), preklapanje socijalnih interesa ( $\beta=.18$ ,  $p<.05$ ) i preklapanje poduzetničkih interesa ( $\beta=.13$ ,  $p<.05$ ) s interesima koje radno mjesto zahtijeva značajni prediktori zadovoljstva poslom.

Kako bi se utvrdilo predviđanje zadovoljstva poslom s obzirom na sukladnost pojedinih profesionalnih interesa, izračunata je regresijska analiza. U *Tablici 6.* se nalaze rezultati regresijske analize s preklapanjima prema pojedinim skupinama interesa kao prediktorskim varijablama te zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom.

**Tablica 6. Rezultati regresijske analize s preklapanjima prema pojedinim skupinama interesa kao prediktorskim varijablama i zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom**

PREDIKTORSKE VARIJABLE	R	R <sup>2</sup>	F	$\beta$
<b>REALISTIČNI interesi</b>	.07	.06	1.02	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				.09
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				.05
<b>ISTRAŽIVAČKI interesi</b>	.17	.03	5.04*	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				.09
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				-.10
<b>UMJETNIČKI interesi</b>	.19	.04	6.34*	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				.20**
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				.11
<b>SOCIJALNI interesi</b>	.21	.05	8.31**	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				.22**
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				.04
<b>PODUZETNIČKI interesi</b>	.18	.04	6.01*	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				-.16*
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				.04
<b>KONVENCIONALNI interesi</b>	.15	.02	4.09*	
poklapanje osobnih interesa s interesima zanimanja				-.06
poklapanje neizraženosti interesa pojedinca i zanimanja				.12*

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Iz Tablice 6. je vidljivo da zadovoljstvo poslom značajno predviđa kongruentnost istraživačkih, umjetničkih, socijalnih, poduzetničkih i konvencionalnih interesa pojedinca i njegove radne okoline. Kongruentnost istraživačkih interesa i radne okoline tako značajno objašnjava 3% varijance zadovoljstva poslom ( $F=5.04$ ,  $p<.05$ ), kongruentnost umjetničkih interesa objašnjava 4% varijance ( $F=6.34$ ,  $p<.05$ ), sukladnost socijalnih interesa objašnjava 5% varijance ( $F=8.31$ ,  $p<.01$ ), sukladnost poduzetničkih interesa objašnjava 4% njegove varijance ( $F=6.01$ ,  $p<.05$ ), dok kongruentnost konvencionalnih interesa objašnjavaju tek 2% varijance varijable zadovoljstvo poslom ( $F=4.09$ ,  $p<.05$ ).

Nadalje su izračunate korelacije ukupnog preklapanja profesionalnih interesa ispitanika sa zadovoljstvom poslom koje su prikazane u *Tablici 7*.

**Tablica 7. Korelacije ukupnog preklapanja profesionalnih interesa ispitanika sa očekivanim preklapanjem prema O\*NET bazi sa varijablom zadovoljstvo poslom**

<b>Korelacije ukupnog preklapanja profesionalnih interesa sa očekivanim preklapanjem prema O*NET bazi sa zadovoljstvom poslom</b>	
realistični	.19**
istraživački	-.03
umjetnički	.14*
socijalni	.16*
poduzetnički	-.09
konvencionalni	.01

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Dobivene su statistički značajne pozitivne korelacije ukupnog preklapanja profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom za realistične ( $r=.19$ ,  $p<.01$ ), umjetničke ( $r=.14$ ,  $p<.05$ ) i poduzetničke interese ( $r=.16$ ,  $p<.05$ ), pri čemu je najviša korelacija ukupnog preklapanja profesionalnih interesa s očekivanim preklapanjem prema O\*NET bazi sa zadovoljstvom poslom kod realističnih interesa.

Da bi se odredilo u kojoj mjeri ukupno preklapanje osobnih profesionalnih interesa s očekivanim profesionalnim interesima prema O\*NET bazi predicira zadovoljstvo

poslom, izračunata je regresijska analiza s ukupnim preklapanjem kao prediktorskom varijablom, a zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom. U *Tablici 8.* se nalaze rezultati provedene regresijske analize.

**Tablica 8. Rezultati regresijske analize s ukupnim preklapanjem kao prediktorskom varijablom i zadovoljstvom poslom kao kriterijskom varijablom**

PREDIKTORSKE VARIJABLE	R	R <sup>2</sup>	F	β
<b>ukupno preklapanje interesa pojedinca i zahtjeva posla</b>	.29	.08	5.16**	
realistični interesi				.19*
umjetnički interesi				.15*
socijalni interesi				.16*

\*p<.05, \*\*p<.01

Ukupno preklapanje interesa pojedinca i zahtjeva posla objašnjava 8% varijance zadovoljstva poslom (F=5.16, p<.01, R<sup>2</sup>=.08). Pri tome su značajne varijable prediktori zadovoljstva poslom ukupno preklapanje realističnih (β=.19, p<.05), umjetničkih (β=.15, p<.05) i socijalnih (β=.16, p<.05) profesionalnih interesa.

Kako bi se ispitalo postoji li razlika između muških i ženskih ispitanika u mogućnostima predikcije zadovoljstva poslom na temelju kongruentnosti zanimanja i profesionalnih interesa korišten je t-test za nezavisne skupine ispitanika. Ovom analizom nisu dobivene spolne razlike (F=.02, p>.05).

Nadalje, izračunavanjem Pearsonovog koeficijenta korelacije dobiveno je dob značajno ne korelira sa zadovoljstvom poslom (r=.009, p>.05) te stoga nije provedena dodatna analiza za navedene varijable.

## 5. DISKUSIJA

Prvi problem ovoga rada bio je utvrditi postoji li kongruentnost između profesionalnih interesa ispitanika i obilježja/zahtjeva njihovih zanimanja. Kako bi se to utvrdilo korišteno je nekoliko pristupa. Prvi je bio Hollandova metoda prema kojoj se analiziralo preklapanje tri najizraženija profesionalna interesa s interesima koje prema O\*NET bazi zahtjeva trenutno radno mjesto. Drugim pristupom nastojalo se utvrditi preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva, dok se trećom analizom nastojalo obuhvatiti i prve i druge podatke pa su te vrijednosti navođene kao „*ukupno preklapanje*“. Rezultati pokazuju da postoji značajno ukupno preklapanje između profesionalnih interesa i zahtjeva posla za sve profesionalne interese te da je ono najznačajnije za realistične ( $r=.37$ ,  $p<.01$ ), socijalne ( $r=.24$ ,  $p<.01$ ) i umjetničke interese ( $r=.21$ ,  $p<.01$ ). Uspoređujući korelacije preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva s korelacijama neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva, uočava se da je situacija nešto različitija. U prvom su slučaju preklapanja značajna i pozitivna za socijalnu ( $r=.21$ ,  $p<.01$ ), umjetničku ( $r=.16$ ,  $p<.05$ ) i istraživačku ( $r=.14$ ,  $p<.05$ ) domenu, a značajna negativna za poduzetničku domenu ( $r= -.18$ ,  $p<.01$ ), dok je u drugom slučaju kod preklapanja neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva dobivena značajna pozitivna korelacija za konvencionalnu ( $r=.14$ ,  $p<.05$ ), a značajna negativna za istraživačku domenu ( $r= -.21$ ,  $p<.05$ ). Dobiveni rezultati preklapanja slični su nalazima drugih istraživača npr. Wampold i sur. (1995), dok ukupno preklapanje i preklapanje neizraženosti nije do sada ispitivano.

Drugi problem rada bio je utvrditi odnos usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom i utvrditi njihovu prediktivnu snagu, a za tu je svrhu također primijenjeno nekoliko postupaka. Najprije je provedena hijerarhijska regresijska analiza u kojoj je u prvi korak kao prediktorska varijabla uključeno preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva, a u drugi preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva, a potom je postupak obrnut. Ovom se metodom nastojalo ispitati i u kojoj su mjeri dvije navedene vrste kongruentosti važne za objašnjenje zadovoljstva poslom kao kriterijskom varijablom. Dobiveni su rezultati pokazali da se na temelju preklapanja osobnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva može objasniti 10% varijance zadovoljstva poslom, pri čemu su značajni prediktori preklapanje umjetničkih, socijalnih i poduzetničkih profesionalnih interesa s interesima koje radno mjesto zahtijeva te da preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva, uključeno u drugi korak, dodatno objašnjava još 3% varijance zadovoljstva poslom što nije

značajno. Kada se okrene redosljed varijabli uključenih u hijerarhijsku regresijsku analizu, preklapanje neizraženosti interesa koje radno mjesto ne zahtijeva objašnjava u prvom koraku tek 5% varijance zadovoljstva poslom što upućuje na zaključak da je prediktivna snaga preklapanja interesa koje radno mjesto zahtijeva veća od one preklapanja neizraženosti interesa s onima koje radno mjesto ne zahtijeva. Dobiveni rezultati u skladu su s nalazima drugih primarnih studija i meta-analiza koji pokazuju relativno nisku, ali značajnu vezu kongruentnosti profesionalnih interesa i zanimanja sa zadovoljstvom poslom, pri čemu se te korelacije kreću od .13 do .30 (Spokane, 1985; Assouline i Merr, 1987; Tranberg i sur., 1993). Rezultati ovog i prethodnih istraživanja pokazuju da usklađenost zanimanja i profesionalnih interesa doprinosi zadovoljstvu poslom, isto kao i preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa sa zahtjevima radne okoline. Ovim istraživanjem je prvi put dokazano da je i preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa važan prediktor zadovoljstva poslom, mada nema značajnu inkrementalnu valjanost nakon što se isključe efekti preklapanja interesa koje radno mjesto zahtijeva.

Sljedeći korak bio je analiza prediktivne valjanosti ukupnog preklapanja izraženosti i neizraženosti profesionalnih interesa sa zahtjevima posla po pojedinim vrstama profesionalnih interesa, a za predviđanje kriterijske varijable zadovoljstva poslom. Rezultati pokazuju da preklapanje socijalnih interesa sa zahtjevima posla objašnjava 5% varijance zadovoljstva poslom, sukladnost umjetničkih i poduzetničkih interesa 4%, sukladnost istraživačkih interesa 3%, dok sukladnost konvencionalnih interesa objašnjava tek 2% varijance zadovoljstva poslom.

Potom su, kako bi se utvrdila povezanost ukupnog preklapanja profesionalnih interesa i obilježja zanimanja sa zadovoljstvom poslom izračunate i korelacije, a ovi rezultati pokazuju da je pozitivna povezanost ukupnog preklapanja profesionalnih interesa i zahtjeva radnog mjesta sa zadovoljstvom poslom najviša za realistične ( $r=.19$ ,  $p<.01$ ), socijalne ( $r=.16$ ,  $p<.05$ ) i umjetničke ( $r=.14$ ,  $p<.05$ ) profesionalne interese.

I na kraju je, kako bi se utvrdila prediktivna snaga ukupnog preklapanja za zadovoljstvo poslom korištena regresijska analiza, a ovi su rezultati pokazali da ukupno preklapanje profesionalnih interesa i zahtjeva radne okoline objašnjava 8% varijance zadovoljstva poslom. Pri tome su značajni prediktori ukupno preklapanje realističnih, umjetničkih i socijalnih profesionalnih interesa s interesima koje trenutno radno mjesto zahtijeva.



U skladu s prethodnim istraživanjima, možemo zaključiti da sukladnost zanimanja i profesionalnih interesa značajno doprinosi zadovoljstvu poslom, mada treba spomenuti da ima i drugih značajnih varijabli koje na njega djeluju. Među važnim faktorima koji mogu doprinositi zadovoljstvu poslom razlikujemo uvjete ili događaje na radnom mjestu i posrednike ili agente u poslovnoj okolini. Događaji na radnom mjestu koji utječu na samo zadovoljstvo poslom su izazov na radnom mjestu, fizički zahtjevi, oblik nagrađivanja zaposlenika, radi li se o fizičkim radnim uvjetima te pokušava li zaposlenik dostići ciljeve. Posrednici zadovoljstva poslom su same karakteristike zaposlenika (*self*), suradnici na radnom mjestu, oblik organizacije i način rukovođenja te okolinske pogodnosti (Brown, Lent, 2005). Ipak, nalazi dobiveni u ovom radu sugeriraju kako je sukladnost profesionalnih interesa i zahtjeva zanimanja svakako važna da bi pojedinac bio zadovoljniji na svom radnom mjestu te o tome nužno treba voditi računa prilikom izbora zanimanja.

Ovdje treba spomenuti i neke poteškoće u interpretacijama nalaza istraživanja u kojima je zadovoljstvo poslom zavisna varijabla. Tinsley (2000) npr. navodi kako je teško interpretirati rezultate takvih istraživanja, jer postoje brojni razlozi zbog kojih osoba može biti (ne)zadovoljna svojim poslom. Osoba se tako može osjećati potplaćenom u odnosu na svoje kolege, može imati loš odnos sa supervizorom i kolegama ili se može raditi o nekom trećem razlogu što može moderirati odnos kongruentnosti interesa i zadovoljstva poslom. Čak i intrinzično zadovoljstvo poslom može imati svoja ograničenja. Posao može biti frustrirajući, iako su obilježja radne okoline sukladna sa profesionalnim interesima zaposlenika. Primjerice, inženjer može raditi na radnom mjestu koje je u skladu s njegovim profesionalnim interesima, no ukoliko nema dovoljno radnog iskustva da bi ispunjavao zahtjeve radnog mjesta može osjećati nezadovoljstvo poslom.

Tranberg, Slane i Ekeberg (1992) su istraživali povezanost kongruentnosti i zadovoljstva poslom za svaki tip Hollandovih profesionalnih interesa te su našli da se zadovoljstvo poslom razlikuje kod različitih tipova. Prema njihovim nalazima čini se da je istraživački tip najzadovoljniji kad se bavi istraživačkim poslom, dok je umjetnički tip zadovoljniji dok se bavi neumjetničkom vrstama poslova. Nadalje, povezanost između zadovoljstva poslom i kongruentnosti interesa i zahtjeva zanimanja u njihovom je istraživanju bila najviša za socijalni tip te iznosila  $r=.33$ , a najniža za realistični tip ( $r=.05$ ), što je gotovo u potpunosti u skladu s ovim istraživanjem kada se analizira samo preklapanje profesionalnih interesa koje radno mjesto zahtjeva. Situacija je međutim nešto različitija ako bismo uzeli u obzir ukupno preklapanje profesionalnih interesa i zahtjeva

radne okoline, no navedeno ne bi bilo metodološki opravdano uspoređivati. Naime, preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima radne okoline se razlikuje od ukupnog preklapanja profesionalnih interesa i zahtjeva radnog mjesta. Ukupno preklapanje profesionalnih interesa i trenutnog zanimanja u ovom diplomskom radu uključuje preklapanje izraženih profesionalnih interesa sa obilježjima radnog mjesta i preklapanje neizraženih profesionalnih interesa sa radnom okolinom. Wampold i sur. (1995) objašnjavaju ove nalaze o najvišem zadovoljstvu poslom kod socijalnog tipa sa socijalnim vještinama koji taj tip ljudi posjeduje. Po njihovom mišljenju, socijalni tipovi primjenjuju prikladne načine rješavanja konflikata u organizacijama, izražavaju emocije u socijalno prikladnim situacijama što utječe na veće zadovoljstvo poslom.

Treći problem ovog istraživanja bio je ispitati postoji li razlika u odnosu kongruentnosti zanimanja i interesa sa zadovoljstvom poslom između muških i ženskih ispitanika, a dobiveni rezultati su pokazali, slično nalazima drugih istraživača, da je taj odnos gotovo jednak na uzorcima oba spola (Brush, Moch i Pooyan, 1987; Witt, Nye, 1992). Postoji i određena vrsta sukladnosti kod istraživanja razlika u zadovoljstvu poslom kod spola. Fricko and Beehr (1992) objašnjavaju svojim istraživanjem kako su žene zadovoljnije poslom, ako rade „tipično ženska zanimanja“, dok su muškarci zadovoljniji poslom kad rade „muške poslove“. Primjerice, žene su zadovoljnije poslom medicinske sestre u odnosu na muškarce zaposlene na radnom mjestu medicinske sestre.

Posljednji problem ovoga rada bio je usmjeren na ispitivanje razlika u usklađenosti zanimanja i profesionalnih interesa sa zadovoljstvom poslom između starijih i mlađih ispitanika, a dobiveni rezultati, slično prethodnom problemu, upućuju da među starijim i mlađim ispitanicima ne postoji razlika u odnosu kongruentnosti interesa i zahtjeva radnog mjesta sa zadovoljstvom poslom.

Dosadašnja istraživanja pokazuju da su stariji zaposlenici zadovoljniji poslom. Siu, Spector, Cooper i Donald (2001) objašnjavaju tako da stariji zaposlenici imaju bolje metode suočavanja sa stresom od mlađih ispitanika te su stoga zadovoljniji poslom u odnosu na mlađe zaposlenike. Drugo objašnjenje zašto bi stariji zaposlenici trebali biti zadovoljniji poslom u odnosu na mlađe zaposlenike objašnjavaju zagovornici gravitacijske teorije, Wilk, Desmarais i Sackett (1995). Ovi autori tvrde da zaposlenici kroz godine gravitiraju prema poslovnom okruženju koje više odgovara njihovim profesionalnim interesima. Preciznije, proces gravitiranja se događa kroz mehanizme privlačenja, selekcije i odabira (Schneider, Golstein i Smith, 1995). Osobe privlače poslovna okruženja koja su

kompatibilnija njihovim profesionalnim interesima te ih procesom selekcije i izboru. Glavna pretpostavka jest, ako osoba ne izabere okruženje koje nije u skladu s njihovim profesionalnim karakteristikama, osoba će napustiti okruženje. Još jedno objašnjenje nude Kalleberg i Loscocco (1983) koji tvrde da pojedinci s godinama dobivaju posao s boljim radnim uvjetima, ali i objektivnim pokazateljima, kao što je viša plaća te su stoga stariji zaposlenici zadovoljniji poslom u odnosu na mlađe zaposlenike. Ipak, nalazi ovog istraživanja pokazali su da je odnos kongruentnosti profesionalnih interesa i zahtjeva radnog mjesta sa zadovoljstvom poslom gotovo jednak kod starijih i mlađih ispitanika.

Osim mijenjanja okoliša, ljudi mogu mijenjati kongruentnost profesionalnih interesa, radeći na sebi samima. Frese (1982) uvodi pojam okupacijska socijalizacija, koja se odnosi na promjenu karakteristike osobe radi samog poslovnog okruženja. No, postoji puno manje istraživanja vezanih uz okupacijsku socijalizaciju, uspoređujući istraživanja s gravitacijskom teorijom.

#### Doprinosi istraživanja

S obzirom da brojni nalazi pokazuju kako je zadovoljstvo poslom povezano s boljom izvedbom na radnom mjestu, rukovoditelji nastoje upravljati faktorima koji mu doprinose (George, Brief, 1992; Brown, Lent, 2005). Iako većina njih može biti stavljena pod kontrolu uprave, s nekima, kao što je npr. kongruentnost interesa za zahtjevima zanimanja, to nije u potpunosti slučaj. Ovaj odnos bitno je uskladiti još puno prije nego osoba završi obrazovanje za neko zanimanje i zaposli se, odnosno pri samom odabiru zanimanja. Ipak, sukladnost interesa pojedinca sa zahtjevima posla može se ispitivati u samoj selekcijskoj proceduri što bi bila i preporuka voditeljima odjela za upravljanje ljudskim potencijalima. Druga važna implikacija ovih rezultata je da bi voditelji odjela za ljudske resurse, ukoliko kod nekih pojedinaca koji su zaposleni u organizaciji ne postoji sukladnost između interesa i zahtjeva zanimanja, mogli za takve pojedince nastojati odabrati neke druge ili dodatne poslove unutar tvrtke koji bi više mogli zadovoljiti njihove interese.

Prednosti ovog istraživanja jesu relativno veliki uzorak ispitanika u kojem je otprilike jednak broj muških i ženskih ispitanika koji se razlikuju u dobi, ali i izraženosti različitih profesionalnih interesa. Nadalje, glavna prednost ovog istraživanja je što je prvi

put kao oblik mjerenja kongruentnosti profesionalnih interesa i zanimanja korišteno preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa sa zahtjevima radne okoline.

### Ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

Uzimajući u obzir proces kongruentnosti i stabilnost profesionalnih interesa i poslovnog okruženja, postoje pojedine implikacije između povezanosti kongruentnosti i ishodnih varijabli, kao što je zadovoljstvo poslom. Istraživač Arnold (2004) se bavi istraživanjem problema kongruentnosti te odgovara na pitanje što je razlog niske povezanosti kongruentnosti s ishodnim varijablama. Kao 3 najvažnija razloga navodi da: Hollandove mjere profesionalnih interesa i poslovnih okruženja zanemaruju pojedine važne konstrukte, poslovno okruženje nije pravilno konceptualizirano ili mjereno te podaci koji su korišteni prilikom izračunavanja kongruentnosti nisu dovoljno precizni ili opsežni. Istraživanje Traceya, Robbinsa i Hofsesa (2005) kao nedostatak navodi samu činjenicu da se profesionalni interesi ponešto ipak mijenjaju kroz vrijeme, te bi stoga trebalo kao varijablu u budućim istraživanjima uvrstiti i stupanj promjene profesionalnih interesa te mjeriti kako promjene u njima i okupacijama kroz vrijeme utječu na ishodne varijable.

U budućim istraživanjima trebalo bi ispitati utjecaj varijable čestine mijenjanja radnog mjesta. Rezultati istraživanja Wille i sur., (2014) dokazuju da je promjena poslovnog okruženja moderator između kongruentnosti profesionalnih interesa i zadovoljstva životom tako da se razina zadovoljstva povećava jedino kad su prisutne niske razine promjene poslovnog okruženja.

Spokane i sur. (2000) predlažu eksperimentalna istraživanja u kojima će ispitanici biti smješteni u nekongruentno poslovno okruženje. Pri tome, poslovna okruženja ne bi smjela biti previše umjetna, ali ni neetična. Istraživanja bi pokazala stupanj zadovoljstva poslom s obzirom na nekongruentnost. Naime, problemi vezani uz eksperimentalna istraživanja kongruentnosti su da je nesukladnost profesionalnih interesa i radne okoline nerijetko povezana s anksioznošću zaposlenika ili somatskim teškoćama što je direktno povezano uz pitanje etičnosti istraživanja. Nadalje, ispitanici bi trebali biti informirani o cilju istraživanja, što može utjecati na manipulaciju rezultata.

Predlažu se i buduća longitudinalna istraživanja koja uključuju nove metodološke tehnike analize, kao što je hijerarhijsko linearno modeliranje (Spokane, Meir, Catalano, 2000). Navedena tehnika bi mogla pokazati jasan uvid u rast kongruentnosti kod svakog pojedinca.

Autori Spokane, Meir i Catalano (2000) navode da su u istraživanjima kongruentnosti, ishodne varijable kao što je zadovoljstvo poslom podložne *efektu stropa*. Teško je procijeniti simetričnost i raspon raspršenja te je stoga teže otkriti postoji li značajna korelacija te njezina visina između kongruentnosti i ishodne varijable. Stoga, potrebna su istraživanja koja uključuju test-retest pouzdanost.

Postoje i pojedini nedostaci prilikom mjerenja kongruentnosti. Kao prvo, mjere kongruentnosti se poprilično pojednostavljaju, ne uzimajući u obzir magnitude slaganja interesa. Primjerice, ako osoba ima visoke umjetničke interese koji moderiraju niske konvencionalne i istraživačke interese, u budućim istraživanjima trebalo bi zabilježiti i njihovu razinu. Navedeno dovodi do problema rjeđe frekvencije slaganja interesa (De Fruyt, 2002).

Nadalje, pretpostavka ovog istraživanja jest da se struktura poslova u Hrvatskoj ne razlikuje od strukture poslova u SAD-u. Naime, u O\*NET bazi ne postoji popis RIASEC kodova za hrvatske ispitanike, već su profili napravljeni na temelju analize poslova uzorka ispitanika iz SAD-a.

I na kraju, prijedlog budućih istraživanja zadovoljstva poslom može biti i da s ispita kako kongruentnost interesa i zahtjeva zanimanja djeluje na pojedine facete zadovoljstva poslom.

## 6. ZAKLJUČAK

Rezultati ovoga istraživanja pokazali su da postoji preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima radne okoline te da je ono najznačajnije za realistične, socijalne i umjetničke interese.

Pored toga, pokazalo se da usklađenost zanimanja i profesionalnih interesa predicira zadovoljstvo poslom, pri čemu su i preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima posla i preklapanje neizraženosti profesionalnih interesa sa njihovim zahtjevima značajni prediktori zadovoljstva poslom. No, preklapanje profesionalnih interesa sa zahtjevima radnog mjesta je nešto snažniji prediktor zadovoljstva poslom.

Testiranje spolnih i dobnih razlika pokazalo je da među navedenim skupinama nema razlika u odnosu kongruentnosti interesa i zahtjeva zanimanja sa zadovoljstvom poslom.

## 7. LITERATURA

Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 95-113.

Assouline, M. i Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319–332.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3, 77-86.

Brown, S. D. i Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 310-327.

Brown, D.S. i Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Brush, D. H., Moch, M. K. i Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 139-156.

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.

Chartrand, J. i Walsh, W. B. (1999). What should we expect from congruence?. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 136-146.

De Fruyt, F. (2002). A person-centered approach to P-E fit questions using a multiple-trait model. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 73-90.

Dik, B. J. i Hansen, J. C. (2011). Moderation of P-E fit Job Satisfaction Research. *Journal of Career Assessment*, 19 (1), 35-50.

Dik, B. J., Strife, S. R. i Hansen, J. I. C. (2010). The Flip Side of Holland Type Congruence: Incongruence and Job Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 58, 352-357.

Earl, K. A. (2014). *Interest congruence and job satisfaction: A quantitative review (diplomski rad)*. University of Illinois: Urbana, Illinois.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?

*Journal of Organizational Behavior, 21*, 185–202.

French, J. R. P., Rodgers, W. i Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. New York: Basic Books.

Frese, M. (1982). Occupational socialization and psychological development: An underemphasized research perspective in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology, 55*, 209-224.

Fricko, M. M. I Beehr, T. A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence and gender concentration as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology, 45 (1)*, 99-118.

Gati, I. (1985). Description of alternative measures of the concepts of vocational interest: Crystallization, congruence, and coherence. *Journal of Vocational Behavior, 27*, 37-55.

Gati, I. (1998). Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for better person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 343-356.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310–329.

Hoeglund, T. J. i Hansen, C. J. (1999). Holland-style Measures of Congruence: Are Complex Indices More Effective Predictors of Satisfaction?. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 471-482.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Engelwood Cliffs, NY: Prentice Hall.

Holland, J.L. (1994a). *Self-Directed Search: Assessment booklet, a guide to educational and career planning*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Holland, J.L. (1994b). *Self-Directed Search: The occupations finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Holland, J.L. (1994c). *Self-Directed Search: You and your career*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.



- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Iachan, R. (1948b). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-141.
- Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J. i Lanivich, S. E. (2011). Are you Interested? A Meta-Analysis of Relations Between Vocational Interests and Employee Performance and Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1167-1194.
- Kalinski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Detroit: Thompson Gale.
- Kalleberg, A. L. i Loscocco, K. A. (1983). Aging, vaules, and rewards: Explaininh age differences in job satifaction. *American Sociological Review*, 48, 78-90.
- Kwak, J. C. i Pulvino, C. J. (1982). A mathematical model for comparing Holland's personality and environmental codes. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 231-241.
- Gregson, T. (1987). Factor analysis of a multiple-choice format for job satisfaction. *Psychological Reports*, 61, 747-750.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ur.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (str. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lofquist, L. H. i Dawis, R. V. (1984). Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Ur.), *Handbook of counseling psychology* (str. 216-237). New York: Wiley.
- Meir, E. I, Melame, S. i Dinur, C. (1995). The Benefits of Congruence. *The Career Development Quarterly*, 43, 257-266.
- Millward, L. (2005). *Understanding Occupational and Organizational Psychology*. London: British Library.

Muchinsky, P. M. i Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.

O\*net online. (2018, siječanj). Preuzeto sa <https://www.onetonline.org/>

Ohler, D. L. i Levinson, E. M. (2012). Using Holland's theory in employment counseling: focus on service occupation. *Journal of Employment Counseling*, 49, 148-159.

Siu, O., Spector, P.E., Cooper, C. L. i Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16, 707-710.

Schneider, B., Goldstein, H. W. i Smith, D. B. (1995). The ASA framework. *An update Personnel Psychology*, 48, 747-773.

Rounds, J., Smith, T., Hubert, L., Lewis, P. i Rivkin, D. (1999). Development of occupational interest profiles for O\*NET. Raleigh, NC: National Center for O\*NET Development.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.

Spokane, A. R., Meir, E. I. i Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.

Šverko, I.I., Babarović, T. (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14, 490-507.

Tinsley, H. E. A. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.

- Tokar, D. M. i Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482–491.
- Tracey, T. J. G., Robbins, S. B. i Hofsess, C. D. (2005). Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescents from grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 1-25.
- Tracey, T. J. G. (2007). Moderators of the interest congruence-occupational outcome relation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 37-45.
- Tranberg, M., Slane, S., i Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253–264.
- Wampold, B. E., Ankarlo, G., Mondin, G., Trinidad-Carillo, M., Baumler, B. i Prater, K. (1995). Social skills of social environments by different Holland types: A social perspective on person-environment fit models. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 365-379.
- Wilk, S. L., Desmarais, L. B. i Sackett, P. R. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of Applied Psychology*, 80, 79-85.
- Wille, B., Tracey, T. J. R., Feys, M. i De Fruyt, F. (2014). A longitudinal and multi-method examination of interest- occupation congruence within and across time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 59-73.
- Witt, L. A. i Nye, L. G. (1992). Gender and Relationship Between Perceived Fairness of Pay and Promotion on Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 6, 910-917.

## 8. PRILOG

### *Prilog 1. Popis najčešćih zanimanja u istraživanju i njihovih RIASEC kodova iz O\*NET baze*

<b>Popis najčešćih zanimanja u istraživanju i njihovih RIASEC kodova iz O*NET baze</b>	
Komercijalist	EC
Prodavač	EC
Vozač kamiona	RC
Spremač/ica	RC
Elektroinstalater	RIC
Posrednik u osiguranju	ECS
Programer	IC
Profesor matematike i informatike	SIAC
Profesor	S
Polijski inspektor	EI
Biokemičar	IAR
Voditelj skladišta	EC
Bankar	ECS
Soboslikar	RC
Farmaceutski tehničar	CR
Blagajnik	CE
Dadilja	SAEC
Rad s viljuškarem	RC
Konobar	SECR
Vjeroučitelj	SEA
Profesor jezika	SAI
Trener životinja (engl. <i>animal trainer</i> )	R
Trener	SRE
Kuhar	ERA
Grafički tehničar	RC
Odvjetnik	EIA
Pedagog	S

Vlasnik restorana	ECRS
Turistički vodič	SE
Financijski savjetnik	ECS
Tapetar	R
Pekar	RC
Mikrofacijalni kirurg	RSI
Zubarski tehničar	CRS
Student psihologije	SIA
Liječnik	SI
Tajnica	CE
Građevinar	RC
Knjigovođa	CE
Prevoditelj	AS
Geotehničar	CRI
Profesor agronomije	SIR
Nastavnik	SAC
Strojbravar	RCI
Stručni suradnik psiholog	IS
Elektromehaničar	RIC
Upravni referent	EIS
Vatrogasac	RSE
Bibliotekar	CSE
Ribar	R
Bravar	RC
Učitelj u osnovnoj školi	SAC
Ing. Strojarsva	IRC
Grafički dizajner	ARE
Učitelj sviranja klavira	SA
Trgovački putnik	EC
Administrator	EC
Frizerka	AESR
Prehrambeni tehnolog	IRC
Kamerman	RA

Glazbenik	AE
Računovođa	CE
Skladištar	RC
Ekonomist	ICE
Tokar	RC
Medicinski tehničar	CE
Profesor strojarstva	SIR
Tajnica	CE
Serviser klime	RCI
Knjižničar	CSE
Učitelj tehničkog	S
Vlasnik poduzeća	EC
Tehničar mjerenja	RC
Upravni referent	EIS
Kamenoklesar	R
Medicinska sestra	SIC
Djelatnik u pošti	ECS
Stolar	RCI
Portir	RC
Web dizajner	CIR
Odgajatelj	SA
Bankar	EC
Radiolog	IRS
Voditelj prodaje	EC
Šumarstvo	RIE
Profesor kineziologije	SAR
Kontrolor zračnog prometa	EC
Med. Lab. Dijagnostika	IRC
Ing. Agronomije	RIC
Vatrogasac	RSE
Sutkinja	ECS
Biokemičar	IAR
Domar	RC

Optometrist	ISR
Porezni inspektor	CE
Komunalni redar	CE
Arhitekt	AIE R
Znanstveni edukator	SAI
Građevinski radnik	RC
Računovođa	CE
Marketing menadžer	EC
Kemijski tehničar	IRC
Farmaceut	ICS
Financijski savjetnik	RCI
Radio voditelj	AES
Rezač stakla	RC
Recepcioner	CES
Soboslikar	RC
Profesor likovnog odgoja	SAI
Profesor biologije	SI
Vodoinstalater	RCI
Krojač	RAE
Informatičar	CR
Ronilac	R
Primalja	SR
Cestovni tehničar	RC
Kustos	ECAI