

Univerzitet u Sarajevu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**EFEKTI TRENINGA NA LJUDSKI I SOCIJALNI KAPITAL U
FUNKCIJI TRAŽENJA POSLA**

Završni magistarski rad

Studentica:
Amra Džindo

Mentor:
Prof. dr. Dženana Husremović

Sarajevo, 2018.

Sadržaj

| | |
|--|----|
| 1. Uvod | 1 |
| 1.1. Psihosocijalni model zapošljivosti | 4 |
| 1.1.1. Socijalni kapital | 4 |
| 1.1.2. Ljudski kapital | 5 |
| 1.2. Trening aktivnog traženja posla | 5 |
| 1.3. Trening aktivnog traženja posla JOBS17 | 7 |
| 2. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja | 10 |
| 2.1. Cilj istraživanja | 10 |
| 2.2. Problemi istraživanja | 10 |
| 2.3. Hipoteze istraživanja | 10 |
| 3. Metodologija | 11 |
| 3.1. Ispitanici | 11 |
| 3.2. Postupak | 12 |
| 3.3. Instrumentarij | 13 |
| 4. Rezultati | 14 |
| 5. Diskusija | 37 |
| 6. Zaključak | 41 |
| 7. Literatura | 42 |
| 8. Dodatak | 44 |

Efekti treninga na ljudski i socijalni kapital u funkciji traženja posla

Amra Džindo

SAŽETAK:

Trening aktivnog traženja posla JOBS kreiran je na Institutu za socijalna istraživanja Univerziteta Michigan. Sam program JOBS razvijen je i evaluiran na velikim uzorcima nezaposlenih osoba koje su u potrazi za poslom. Sam program JOBS razvijen i evaluiran je na velikim uzorcima nezaposlenih osoba koje su u potrazi za poslom. U svrhu istraživanja, revidirana je i ažurirana inicijalna verzija treninga, urađene izmjene su predstavljene u sklopu rada. Cilj istraživanja je istražiti da li trening aktivnog traženja posla JOBS17 ima efekta na percepciju ljudskog i socijalnog kapital u funkciji traženja posla kod studenata završnih godina fakulteta Univerziteta Sarajevo.

Uzorak je činilo ukupno 56 studenata Univerziteta u Sarajevu i to eksperimentalna skupina: Filozofski fakultet - Odsjek za psihologiju $n=29$ sa prosječnom dobi $M=22.86$ ($SD=0.83$), kontrolna skupina: Pravni fakultet $n=25$ i Filozofski fakultet - Odsjek komparativna književnost $n=2$ sa prosječnom dobi $M=23.56$ ($SD=2.2$). Da bi se istražio efekat aktivnog traženja posla na percepciju ljudskog i socijalnog kapitala proveden je pretest i posttest, te su primjenjeni sljedeći instrumenti: socio-demografski upitnik, skala ljudskog kapitala i skala socijalnog kapitala. Nalazi istraživanja pokazuju da postoji djelomičan efekat treninga na percepciju socijalnog kapitala u funkciji traženja posla, dok efekat na percepciju ljudskog kapitala nije zabilježen. U sklopu rada predstavljene su limitacije istraživanja te su predložene smjernice za dalja istraživanja.

Ključne riječi: Trening aktivnog traženja posla, socijalni kapital, ljudski kapital.

1. UVOD

Imajući u vidu brzinu i intenzitet promjena koje su obilježile svijet rada unatrag nekoliko desetljeća, ne iznenađuje podatak o rastućem broju istraživanja o nezaposlenosti, naročito je ona predstavlja problematiku koja pogađa cijelokupno društvo. Zaposlenje predstavlja jednu od temeljnih ljudskih aktivnosti, te se njegova važnost ogleda u mnogobrojnim funkcijama koje ima za pojedinca i društvo (Jahoda, 1982, Šverko, 1990., Warr, 1996, prema Maslić Seršić, Tomas, 2014).

Tablica 1
Registrirana nezaposlenost u Bosni i hercegovini u mjesecu junu 2016. 2017. i 2018. godine
prema Agenciji za statistiku u Bosni i Hercegovini

| | Juni | | |
|----------------------------|---------|---------|---------|
| | 2016. | 2017. | 2018. |
| Registrirana nezaposlenost | 518.034 | 485.888 | 448.071 |

Kao što vidimo iz *Tablice 1* prema statističkim podacima Agencije za statistiku u Bosni i Hercegovini, ako uporedimo podatke registriranih nezaposlenih osoba od 2016. godine (518.034) sa podacima iz 2018. godine (448.071) vidljiv je pad broja nezaposlenih. Unatoč ovom blagom oporavaku tržišta rada, Bosna i Hercegovina se i dalje suočava sa teškim deficitom zapošljavanja. Od ukupnog broja nezaposlenih u Bosni i Hercegovini, 131.419 je nezaposlenih registriranih osoba u Federaciji BiH koji prvi put traže zaposlenje u 2018. godini. Detaljnijom analizom broja nezaposlenih, ako poredimo registrirane nezaposlene po kvalifikacionoj strukturi uočava se da je najveći broj nezaposlenih osoba sa VKV i KV kvalifikacijom 146.881, a najmanji broj je sa VŠS kvalifikacijom 6.455. Primjetan je broj nezaposlenih sa VSS kvalifikacijom 36.656 s tim da su u ovaj broj uključeni doktori nauka i magistri (pogledati *Tablicu 2*). Ovo je poražavajući podatak koji govori da visokoobrazovani nisu u mogućnosti da nađu zaposlenje u domeni svog zanimanja i na svom obrazovnom nivou. Zapošljavanje osoba na radna mjesta koja ne odgovaraju obrazovnoj razini osobe otežava kasnije stvaranje i razvijanje karijere koja odgovara obrazovnoj razini osobe. Na djelu je značajan raskorak između obrazovanja i tržišta rada. Ovakva pojava,

jako umanjuje vrijednost ljudskog kapitala jedne zemlje, što veoma opterećuje privredni razvoj (Ibrahimagić, 2012).

Tablica 2
Registrirana nezaposlenost u Bosni i hercegovini po kvalifikacionoj strukturi za 2017. i 2018. godinu prema Agenciji za statistiku u Bosni i Hercegovini

| | 2017. | | | | | | | 2018. | | | | | | |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | I | II | III | IV | V | VI | |
| Ukupno | 485.888 | 486.309 | 485.088 | 480.379 | 478.191 | 475.549 | 475.084 | 475.541 | 472.957 | 466.330 | 458.355 | 450.067 | 448.071 | |
| Ž | 260.696 | 262.537 | 262.781 | 259.746 | 529.141 | 258.035 | 257.218 | 257.237 | 256.064 | 253.707 | 251.206 | 248.091 | 247.641 | |
| M | 225.192 | 223.772 | 222.307 | 220.633 | 219.050 | 217.514 | 217.866 | 218.304 | 216.893 | 212.623 | 207.149 | 201.976 | 200.430 | |
| VSS | 39.274 | 41.601 | 42.626 | 39.320 | 39.531 | 39.437 | 39.296 | 39.513 | 38.821 | 38.094 | 37.333 | 36.692 | 36.656 | |
| Ž | 26.623 | 28.570 | 29.391 | 26.838 | 26.993 | 26.936 | 26.851 | 27.072 | 26.592 | 26.116 | 25.558 | 25.170 | 25.284 | |
| M | 12.651 | 13.031 | 13.235 | 12.482 | 12.538 | 12.501 | 12.445 | 12.441 | 12.229 | 11.978 | 11.775 | 11.522 | 11.372 | |
| VŠS | 6.739 | 6.967 | 7.152 | 6.716 | 6.794 | 6.890 | 6.873 | 6.884 | 6.829 | 6.791 | 6.682 | 6.561 | 6.455 | |
| Ž | 4.269 | 4.460 | 4.586 | 4.275 | 4.335 | 4.374 | 4.361 | 4.352 | 4.316 | 4.288 | 4.227 | 4.160 | 4.107 | |
| M | 2.470 | 2.507 | 2.566 | 2.441 | 2.459 | 2.516 | 2.512 | 2.532 | 2.513 | 2.503 | 2.455 | 2.401 | 2.348 | |
| SSS | 135.281 | 135.186 | 134.383 | 134.670 | 134.170 | 133.363 | 133.114 | 133.019 | 132.212 | 130.067 | 127.564 | 124.755 | 125.596 | |
| Ž | 82.605 | 82.762 | 82.494 | 82.616 | 82.408 | 82.021 | 81.766 | 81.721 | 81.333 | 80.382 | 79.366 | 78.064 | 78.587 | |
| M | 52.676 | 52.424 | 51.889 | 52.054 | 51.762 | 51.342 | 51.348 | 51.298 | 50.879 | 49.685 | 48.198 | 46.691 | 47.000 | |
| VKV/KV | 162.707 | 161.676 | 160.780 | 160.193 | 158.885 | 157.571 | 157.390 | 157.732 | 157.011 | 154.502 | 151.329 | 148.076 | 146.881 | |
| Ž | 69.507 | 69.426 | 69.303 | 69.220 | 68.816 | 68.332 | 68.054 | 68.053 | 67.879 | 67.323 | 66.755 | 65.852 | 65.437 | |
| M | 93.200 | 92.250 | 91.477 | 90.973 | 90.069 | 89.239 | 89.336 | 89.670 | 89.132 | 87.179 | 84.574 | 82.224 | 81.444 | |
| PK | 9.562 | 9.491 | 9.417 | 9.363 | 9.298 | 9.253 | 9.236 | 9.194 | 9.144 | 9.058 | 8.927 | 8.820 | 8.731 | |
| Ž | 4.485 | 4.457 | 4.426 | 4.408 | 4.407 | 4.393 | 4.372 | 4.348 | 4.348 | 4.323 | 4.291 | 4.261 | 4.208 | |
| M | 5.077 | 5.034 | 4.991 | 4.955 | 4.891 | 4.860 | 4.864 | 4.846 | 4.796 | 4.735 | 4.636 | 4.559 | 4.523 | |
| NK | 132.325 | 131.388 | 130.730 | 130.117 | 129.513 | 129.035 | 129.175 | 129.199 | 128.940 | 127.818 | 126.520 | 125.163 | 123.752 | |
| Ž | 73.207 | 72.862 | 72.581 | 72.389 | 72.182 | 71.970 | 71.814 | 71.691 | 71.596 | 71.275 | 70.009 | 70.584 | 70.018 | |

Nažalost, nezaposlenost mladih predstavlja opći problem u današnjem društvu. Nedostatak perspektive među mladim osobama, loša ekonomska situacija i nedostatak radnih mjesta doveli su do emigracije mladih ljudi, najbolje obrazovanih mladih ljudi u većini slučajeva, što je

poznato kao fenomen "odliv mozgova" u Bosni i Hercegovini (Tomić, 2012). Mastilo i Rajak (2014) također ističu ovu problematiku u svom radu, gdje navode da su tržišta rada u Bosni i Hercegovini evidentno teško pogođena vanjskom migracijom: i kvalifikovana i nekvalifikovana lica u svojoj najproduktivnijoj dobi odlaze iz zemlje u potrazi za zaposlenjem.

Poseban aspekt problematike nezaposlenosti mladih osoba koje izlaze iz obrazovnih institucija je njihova nespremnost za tržište rada. Tržište rada i njegovi zahtjevi su fluidni, tako da postoji konstantan pritisak na obrazovne ustanove da proizvode kadar koji je spreman da odgovori na ove zahtjeve, te da je kadar koji je tek završio školovanje zapravo kompetentan unutar svoje ekspertize. Međutim, samo obrazovanje ne garantuje zaposlenje niti kvalitetne poslove i karijeru.

Mlade osobe suočavaju se sa dva izazova kada se nađu na tržištu rada, a to su:

1. Pronaći odgovarajući posao koji je u skladu sa njihovim obrazovanjem, ličnim potrebama i karijernim ciljevima.
2. Nakon što su pronašli posao, mlade osobe trebaju uspješno da prođu socijalnu integraciju u organizaciji kojoj su pristupili.

Pored kvalitetnog obrazovanja mlade osobe trebaju posjedovati i koristiti efektivne strategije upravljanja karijerom, da bi bili uspješni na tržištu rada. Efektivne strategije upravljanja karijerom kada je u pitanju traženje posla su: traženje savjeta u vezi posla putem socijalnih mreža, stvaranje konekcija sa poslodavcima, uspješno prezentiranje vlastitih snaga i vještina tokom intervjua za posao (Caplan, Vinokur i Price, 1997, Price i Vinokur, 1995, prema Koivisto, Vouri, i Nykyri, 2007).

Kada je upitanju nezaposlenost one ne samo da pogađa upravljanje karijerom i profesionalnu budućnost već i mentalno zdravlje, naročito povećanjem psiholoških poteškoća i simptoma depresije. Posljedice nezaposlenosti mogu biti drugačije za mlade odrasle osobe u odnosu na starije osobe. Dakle, u poređenju sa stariji osobama, nezaposlenost može biti manje psihološki uznemirujuća za mlade ljude. Međutim, zbog nedostatka radnog iskustva, mlađim osobama nedostaje dobro uspostavljen profesionalni identitet i pod pritiskom su da ga uspostave. Ovaj pritisak izgleda da proizvodi dodatni teret za mlade nezaposlene odrasle osobe i može se

manifestovati deterioracijom mentalnog zdravlja (McKee-Ryan i sur., 2005, prema Koivisto, 2007).

1.1. Psihosocijalni model zapošljivosti

Zapošljivost je konceptualizirana kao specifično radno područje aktivne adaptibilnosti koja omogućava osobama da identificiraju i prepoznaju karijerne mogućnosti. Prema Fugate i sur (2004) zapošljivost je zapravo socijalno-psihološki konstrukt koji podrazumjeva većinom individualne karakteristike te su dimenzije zapošljivosti karijerni identitet, lična adaptibilnost i ljudski i socijalni kapital. Adaptibilnost predstavlja mogućnost osobe da uskladi ponašanje, osjećaje u skladu sa zahtjevima okoline. Karijerni identitet odnosi se na to kako se pojedinac definira u kontekstu karijere. Tokom ovog rada, fokusirat ćemo se na dimenziju ljudski i socijalni kapital.

Ljudski i socijalni kapital obuhvaća potencijal s kojim osoba ulazi u svijet rada ali koji se djelomično i mijenja u funkciji iskustva. Prema ovome ljudski i socijalni kapital imaju utjecaj na samu identifikaciju i detekciju karijernih mogućnosti.

1.1.1. Socijalni kapital

Socijalni kapital odnosi se na razvijanje socijalnih mreža. Socijalni kapital zapravo predstavlja socijalne i interpersonalne dimenzije zapošljivosti, te djeluje na osobu putem mreža kontakata (Adler i Kewon, 2002, prema Fugate i sur, 2004). U kontekstu rada ovo posmatramo kroz prizmu informacija koje dolaze do osobe o karijernim mogućnostima. Veličina mreže kontakata te njen kvalitet predstavljaju dvije najbitnije prediktivne karakteristike na osnovu kojih možemo zaključiti o količini utjecaja na pojedinca. Beneficije socijalnog kapitala ogleda se u ponašanjima usmjerenim na traženje posla. Osobe koje imaju razvijene socijalni kapital će pored uobičajenih načina traženja posla da koriste i neformalne načine traženja posla te će imati više izvora informacija o karijernim mogućnostima. Socijalni kapital još se naziva i kompetencije „znaš koga“, obzirom da se odnosi na formalne i neformalne mreže kontakata u kontekstu rada. Nalazi istraživanja pokazuju da su interpersonalne konekcije pored pružanja više informacija o karijernim mogućnostima zapravo ključne i za formiranje samopercepcije pojedinca. Socijalne mreže mogu biti i vid socijalne podrške pojedincu, naročito prilikom stresnih događaja kao što je

nezaposlenost ili izlazak na tržište rada (Lazarus i Folkman, 1984, McKee-Ryan, Song, Wanberg i Kinicki, 2005 prema McArdle i sur., 2007).

1.1.2. Ljudski kapital

Ljudski kapital ima sličan utjecaj na pojedinca da prepozna karijerne mogućnosti na tržištu rada. Dok se socijalni kapital odnosi na mreže kontakata, kada je u pitanju ljudski kapital on je malo kompleksniji te se odnosi na niz čimbenika koji se još nazivaju i objektivni indikatori zapošljivosti. Pod ljudski kapital spadaju sve one karakteristike koje utječu na karijerni tok pojedinca, a to su dob, nivo obrazovanja, radno iskustvo i trening, emocionalna inteligencija i kognitivne sposobnosti. Od svih ovih varijabli najsnažniji prediktori karijernog napredovanja su obrazovanje i iskustvo. Obrazovanje je bitno obzirom da mnogi poslovi zahtijevaju određeni nivo edukacije ili specijalizacije. Iskustvo predstavlja poželjnu karakteristiku kod poslodavaca obzirom da ona govori o dodatnim kvalitetima i znanjima pojedinca. U današnjem svijetu rada, iskustvo je često obilježeno prenosivim vještinama, odnosno vještinama i znanjima koje je pojedinac stekao obavljajući jedan posao a koje može prenijeti i upotrijebiti i na drugom poslu. Ovakve vještine stečene su u jednom kontekstu ali ih je moguće prenijeti i na druge kontekste (Fugate i sur, 2004). Ljudski kapital obzirom da se odnosi na iskustvo, obrazovanje, trening i vještine često se precipira i kao kompetencija „znati kako“. „Znati kako“ kompetencije odnose se na vještine i znanja vezana za karijerno orijentisana znanja i vještine. Osobe mogu razvijati svoj ljudski kapital investiranjem u kontinuirano učenje, te na ovaj način doprinose i svojoj zapošljivosti (McArdle i sur., 2007).

1.2. Trening aktivnog traženja posla JOBS

Traženje posla je akt traženja zaposlenja, zbog nezaposlenosti, nezadovoljstva trenutnom pozicijom ili želje za boljom pozicijom. Neposredni cilj traženja posla je obično da osoba dobije intervju sa poslodavcem koji može dovesti do angažovanja.

Trening aktivnog traženja posla JOBS kreiran je na Institutu za socijalna istraživanja Univerziteta Michigan na osnovu serije istraživanja o problematici nezaposlenosti. Sam program JOBS razvijen i evaluiran je na velikim uzorcima nezaposlenih osoba koje su u potrazi za poslom. Rezultati istraživanja (validacije treninga) potvrđuju snažan pozitivan uticaj intervencije na participante treninga. On predstavlja preventivnu intervenciju zasnovanu na teoriji, koja

predstavlja grupno učenje u okviru obuke traženja posla. Intervencijski ciljevi prvenstveno su bili spriječiti deterioraciju mentalnog zdravlja nezaposlenih osoba. Ovaj model znanstveno je potvrđen i primjenjivan je u zemljama Evrope kao što su Irska, Mađarska i Finska. JOBS je prvenstveno dizajniran kao program koji će obogatiti polaznikove vještine traženja posla, međutim pored toga on uključuje i nekoliko komponenti koje povećavaju samopoštovanje, participanata, osjećaj kontrole, osjećaj samoefikasnosti pri traženju posla, te prevazilaženje poteškoća. Upravo se ove komponente smatraju ključnima za održavanje motivacije i istrajnosti u traženju posla (Caplan, Vinokur, Price i van Ryn, 1989, prema Vinokur, Price i Schul, 1995). Individualne razlike u navedenim komponentama, razvijene kao zajednička funkcija osobnosti i iskustva, dolaze u igru tijekom procesa traženja posla, budući da se pojedinci suočavaju sa izazovima, preprekama i frustracijama (Wanberg, R. C., Kanfer, R., Rotundo, M., 1999). Također treningom JOBS nastoje se razviti socijalne vještine participanata koje su neophodne za umrežavanje, uspješno stupanje u kontakt sa potencijalnim poslodavcima i uspješno obavljanje intervjua. Da bi se postigli ovi ciljevi, trening traži angažovanje učesnika na individualnom nivou. Većina treninga posvećena je grupnim diskusijama u cilju detekcije problema, identifikovanja potencijalnih poteškoća, pružanja rješenja i razvijanja potrebnih vještina za implementaciju tih rješenja (Curran, Wishart, i Gingrich, 1999).

Iako postoji znatano preklapanje između procesa intervencije, oni se mogu sažeti u sljedećih pet bitnih komponenti treninga:

1. Trening vještina za traženje posla,
2. Aktivne metoda poučavanja / učenja,
3. Cijepljenje protiv prepreka,
4. Referentna snaga trenera,
5. Socijalna podrška (trenera i grupe).

Trening vještina za traženje posla: Sudionici se podstiču da steknu i uvježbavaju vještine traženja posla u sigurnom okruženju. Oni se poučavaju tehnikama koje stručnjaci za traženje posla preporučuju i to pomoću procesa učenja koji se zasniva na teoriji socijalnog učenja.

Aktivne metoda poučavanja / učenja: Proces učenja gotovo je u potpunosti aktivan, kroz trening nastoji se koristiti znanja i vještine samih sudionika, putem grupnih diskusijama, brainstormingom i drugim aktivnostima. Sudionici provode mnogo vremena uvježbavajući nove vještine i pružajući jedni drugima podršku kao i povratnu informaciju.

Cijepljenje protiv prepreka: Proces uključuje identifikaciju specifičnih problema, generiranje mogućih ponašanja ili kognitivnih odgovora, procjenu odgovora, stjecanje vještina, pokušaje i reevaluacija. Cijepljenje protiv prepreka je dio obuke cijepljenja protiv stresa koji je usmjeren da grupa predviđa moguće prepreke i priprema rješenja za njihovo prevladavanje.

Referentna snaga trenera: Snaga ili utjecaj koji trener ima na grupu temelji se na tome da li sudionici percipiraju trenera kao referentnu osobu koju poštuju i čije poštovanje žele. To zahtijeva da treneri izgrade povjerenje i smanje društvenu udaljenost pružajući sudionicima bezuvjetnu pozitivnu pozornost i specifične pozitivne povratne informacije. Treneri se također bave umjerenim samopredstavljanjem i potiču particinante da se otvore grupi.

Socijalna podrška:

Treneri izražavaju empatiju zbog zabrinutosti i osećanja grupe i podstiču njihove napore. Treneri modeliraju i pojačavaju podržavajuće ponašanje, a grupne vežbe pružaju priliku učesnicima da demonstriraju podsticajno ponašanje jedni prema drugima.

1.3. *Trening aktivnog traženja posla JOBS17*

JOBS17 kao što i sam naziv upućuje predstavlja revidiranu verziju treninga aktivnog traženja posla JOBS koji je kreiran na Institutu za socijalna istraživanja Univerziteta Michigan. Obzirom da je trening aktivnog traženja posla JOBS kreiran 1990-tih godina, prvenstveno je modernizovan i usklađen sa potrebama današnjice. Ciljna skupina originalnog treninga JOBS većinom su bile osobe koje su duže vrijeme nezaposlene i u potrazi za poslom ili osobe koje su imale predhodnog radnog iskustva ali su trenutno nezaposlene. Pregledom dostupne literature i istraživanja, nastojalo se doći do konfirmacije aplikabilnosti JOBS treninga na studente koji se spremaju izaći

na tržište rada. School-to-Work Group Method (Koivisto, Vuori, i Nykyri, 2007) je trening koji je također zasnovan na treningu aktivnog traženja posla JOBS te je usmjeren na mlade osobe koje su u tranziciji iz obrazovnih institucija na prvo radno mjesto. Primjena ovog modela doprinijela je konfirmaciji adaptabilnosti treninga JOBS na uzorku studenata.

Kao što je već napomenuto, urađena je adaptacija originalnog treninga aktivnog traženja posla JOBS u nastojanju da se trening prilagodi vremenu, izmjene su urađene tako da se ne narušava originalni koncept treninga. Najprije, postojala je potreba za izmjenom terminologije koja je korištena u sklopu treninga. Primjer takvih izmjena je „ponovno traženje posla“ izmjenjeno je u „buduće traženje posla“. Zatim, kako određeni dijelovi treninga zahtjevaju od participanta da se referiraju na prethodno radno iskustvo kroz praktične primjere napravljena je izmjenjena da se participanta referiraju na volontersko iskustvo ili ukoliko i to nije moguće da se zamisle u radnoj organizaciji. Obzirom da je trening nastao 1990-ih godina u segmentu treninga „izvori posla“ koji se odnosi na načine kako doći do informacija o otvorenim pozicijama nedostajale su informacije koje se većinom odnose na ulogu interneta i socijalnih mreža stoga su načinjene izmjene. Participantima su prezentovane web stranice regrutacijskih agencija kao i kompanija od interesa, zatim kao izvor informacija o određenoj poziciji ili organizaciji općenito upućeni su da potraže putem interneta. Također je skrenuta pažnja na društvene/socijalne mreže, pri čemu je naglasak bio na poslovnoj mreži LinkedIn. Participanta su u sklopu treninga imali i zadatak da naprave profil na poslovnoj mreži LinkedIn, te da na ovaj način prošire svoju mrežu kontakata. Praktični primjeri iz treninga prilagođeni su uzorku odnosno studentskoj populaciji. Kada je u pitanju kreiranje biografije, primjeri pravilno i nepravilno kreiranog CV također su izmjenjeni te napravljeni u Europass-u.

Kako bi se osigurala podržavajuća atmosfera i neometan rad uvedena su i pravila komunikacije koja su predstavljena na prvoj sesiji treninga. Primjer pravila: Ukoliko jedna osoba govori mi ostali slušamo. Ako se ne slažete s onim što je osoba rekla ili imate komentar sačekajte da osoba završi, a potom recite svoje mišljenje.

Inicijalni trening aktivnog traženja posla JOBS zamišljen je kao petodnevna edukacija, međutim zbog ograničenja pri odabiru prostora i termina za trening JOBS17 se održavao jednom sedmično (period od 5 sedmica) trajanja dva sata. Trening je planiran po sesijama da obuhvati sljedeće cjeline:

- *Otkrivanje vještina*
- *Smanjivanje straha od poslodavca*
- *Širenje mreže kontakata*
- *Izvori informacija o poslovima*
- *Kreiranje biografije (CV)*
- *Kontrolisanje toka intervjua*
- *Uvježbavanje intervjua*
- *Razmišljati kao poslodavac*
- *Evaluiranje ponuda za posao*

Predviđano djelovanje treninga je na:

1. Spoznaju o sebi
2. Spoznaju o svijetu rada
3. Spoznaju o vještinama aktivnog traženja posla.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

2.1. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je istražiti da li trening aktivnog traženja posla JOBS17 ima efekta na percepciju ljudskog i socijalnog kapital u funkciji traženja posla kod studenata završnih godina fakulteta Univerziteta Sarajevo.

2.2. Problemi

1. Ispitati ljudski i socijalni kapitala u kontrolnoj i ekperimentalnoj skupini prije provođenja treninga aktivnog traženja posla JOBS17.
2. Ispitati da li je došlo do promjene percipiranog ljudskog kapitala i socijalnog kapitala u ekperimentalnoj skupini nakon primjene treninga aktivnog traženja posla JOBS17.
3. Ispitati razliku percipiranog ljudskog kapitala i socijalnog kapitala između kontrolne i ekperimentalne skupine nakon primjene treninga aktivnog traženja posla JOBS17.

2.3. Hipoteze

H1. Očekuje se da ne postoji statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala između kontrolne i ekperimentalne skupine prije treninga aktivnog traženja posla JOBS17.

H2. Očekuje se statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala ekperimentalne skupine, prije i nakon treninga aktivnog traženja posla JOBS17.

H3. Očekuje se statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala između kontrolne i ekperimentalne skupine nakon treninga aktivnog traženja posla JOBS17.

3. METODOLOGIJA

3.1. Ispitanici

Početni eksperimentalni uzorak činilo je 98 studenata završnih godina Filozofskog fakulteta i Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Sarajevu, dok je kontrolni uzorak činilo 54 studenta završnih godina Filozofskog fakulteta i Pravnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu. U sklopu pretesta prikupljeno je 152 odgovora putem online upitnik (Filozofski fakultet $n=90$, Pravni fakultet $n=50$, Fakulteta političkih nauka $n=12$).

U skladu sa popunjenim upitnicima pretesta cjelokupni uzorak eksperimentalne i kontrolne grupe iznosio je $N=152$ ($M=22$, $\check{Z}=130$).

Dok je prema prikupljenim podaci posttesta cjelokupni uzorak eksperimentalne i kontrolne grupe iznosio je $N=57$ (eksperimentalna skupina: Filozofski fakultet - Odsjek za psihologiju $n=29$, kontrolna skupina: Pravni fakultet $n=25$ i Filozofski fakultet - Odsjek komparativna književnost $n=2$).

Evidentno je osipanje uzorka, čimbenici koji su doveli do ovog su raznovrsni. Vrijeme provođenja treninga na određenim Odsjecima preklopilo se sa parcijalnim ispitima zbog čega su ispitanici odustali od dolaska na treninge (iako je ponuđena opcija pomjeranja datuma održavanja), zatim zbog premalog broja prijavljenih studenata na određenim Odsjecima nije bilo moguće realizovati trening (studentima nije odgovarao termin da se pridruže kolegama sa drugih Odsjeka). Te u konačnici određeni studenti su morali biti isključeni iz posttesta jer su izostali sa treninga tri puta ili više.

Bitno je napomenuti i da su ispitanici Odsjeka za psihologiju za učešće na treningu dobijali dodatne bodove na ocjenu u okviru kolegija Odabir i razvoj osoblja, dok je kontrolnoj skupini ponuđeno učešće u nagradnoj igri gdje mogu osvojiti jednokratnu novčanu nagradu ukoliko ispune upitnik u dvije tačke mjerenja.

3.2. Postupak

Prvenstveno su kontaktirani šefovi Odsjeka od interesa kako bi se prezentovao trening i istraživanje, te kako bi se dobilo odobrenje i termin da se isto prezentuje studentima završnih godina. Nakon što je dogovoren termin prezentacije sa šefovima Odsjeka, studentima je predstavljen trening kao i istraživanje. Naglasak prilikom prezentovanja bio je na tome da je učešće na dobrovoljnoj osnovi te da će podaci prikupljeni u svrhu istraživanja biti tretirani uz diskreciju. Studenti su upisali svoje ime i prezime kao i emailove na listu, kako bi im se poslao pretest u online verziji. Nakon što su prikupljene liste sa podacima ispitanika, poslan je email koji je još jednom ukratko opisao trening i istraživanje te u vidu hiperlinka pretest u svrhu istraživanja. Također ispitanicima je objašnjeno da iako pretest sadržava polje ime i prezime, da to služi samo za uparivanje odgovora te da je učešće anonimno. Razlika u prezentovanju između kontrolne i eksperimentalne skupine je da se kontrolnoj skupini trening predstavio kao aktivnost koja bi se mogla realizovati u budućnosti na Univerzitetu u Sarajevu te da nam je od iznimne važnosti da od njih dobijemo podatke u dvije tačke vremena.

Nakon što su ispitanici popunili upitnik, počelo je održavanje radionica aktivnog traženja posla JOBS17 na eksperimentalnom uzorku. Iako je trening zamišljen kao petodnevni, zbog nemogućnosti pronalaska termina i prostorija, trening se održavao jednom sedmično u trajanju od dva sata. U skladu s tim tretman je trajao pet sedmica zbog dostupnih termina za održavanje treninga. Trening su vodili unaprijed obučeni studenti završne godine master studija na Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Sarajevu. Nakon što je provedena peta radionica sa eksperimentalnom skupinom putem emaila poslan je posttest kako bi se kompletirali podaci. U istom terminu poslat je posttest kontrolnoj i eksperimentalnoj skupini, s tim da je eksperimentalnoj skupini napomenuto da osobe koje su izostale tri puta ili više sa treninga ne mogu učestvovati u postestu. Promjenjen je redosljed skala unutar posttesta kako bi se izbjegao efekt prepoznavanja čestica kao i simuliranja odgovora. Bitno je napomenuti i da je omogućeno samo jedno ispunjavanje po emailu ispitanika.

3.3. Instrumentarij

Sociodemografski upitnik

Sociodemografski upitnik sadržavao je pitanja koja se odnose na dob, spol, godinu studija, odsjek i fakultet koji pohađaju te je traženo ime i prezime kako bi se podaci mogli upariti u dvije tačke mjerenja.

Ljudski kapital:

Skala za ljudski kapital kreirana je u skladu sa uputama iz Vodiča za mjerenje ljudskog kapitala Ujedinjenih nacija (2017). Vodič je fokusiran na mjerenje ljudskog kapitala koji se sastoji od obrazovanja i obuka vezanih za posao. Obzirom da uzorak čine studenti završnih godina Univerziteta u Sarajevu koji su izjednačeni po nivou obrazovanja, ljudski kapital nemoguće je mjeriti po nivou obrazovanja kao u studiji McArdle i sur. (2007). Nadalje, kako su studenti sa različitih odsjeka tako bi određene edukacije i treninzi mogli biti vezani samo za njihovu struku. Iz navedenih razloga Ljudski kapital je mjereno preko ček liste prenosivih vještina i sposobnosti. Ovakva mjera Ljudskog kapitala navedena je i u preglednom radu Stiles i Kulvisaechana (2003).

Ček lista prenosivih vještina i sposobnosti ($\alpha = .93$ – pretest; $\alpha = .94$ – posttest), kreirana je tako da ispitanici ocjene na Likertovoj skali (1-5) u kojoj mjeri posjeduju određenu vještinu ili sposobnost. Vještine i sposobnosti su podjeljene u sljedeće subskele: komunikacijske vještine (KV $\alpha = .79$ – pretest; $\alpha = .81$ – posttest), kreativne vještine (KVJ $\alpha = .77$ – pretest; $\alpha = .72$ – posttest), organizacijske vještine (OV $\alpha = .70$ – pretest; $\alpha = .77$ – posttest), interpersonalne vještine (IV $\alpha = .85$ – pretest; $\alpha = .86$ – posttest), vještine rješavanja problema (VRP $\alpha = .85$ – pretest; $\alpha = .88$ – posttest), liderske vještine (LV $\alpha = .89$ – pretest; $\alpha = .91$ – posttest) i tehničke vještine (TV $\alpha = .68$ – pretest; $\alpha = .72$ – posttest). Nakon svake subskele vještina i sposobnosti, ispitanici su mogli ocijeniti na Likertovoj skali (1-5) koliko su te vještine relevantne za njihovu profesiju (1 se odnosi na - ni najmanje dok je 5 - u potpunosti).

Pored ček liste prenosivih vještina i sposobnosti uključeni su i itemi: *Da li imate volonterskog/radnog iskustva?* i *Ukoliko imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima.*

Socijalni kapital:

U skladu sa smjernicama Stone (2001) i Li., Fu, Hsung (2001) kreirana je skala za mjerenje Socijalnog kapitala. Itemi se odnose na veličinu mreže kontakata i kvalitet mreže kontakata u funkciji traženja posla. Primjer itema: *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* pri čemu su ponuđene opcije 1-5, s tim da je 1-vrlo mala a 5-velika.

4. REZULTATI

Podaci prikupljeni u sklopu istraživanja obrađeni su korištenjem softvera za statističku obradu podataka: IBM SPSS ver. 20.

Tablica 3
Deskriptivna statistika kontrolne i eksperimentalne skupine

| | Dob | | Spol | | Fakultet koji pohađaju | |
|----------|----------|-----------|------------|------------|------------------------|----|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>n M</i> | <i>n Ž</i> | FF | PF |
| Kont. | 23.56 | 2.2 | 2 | 25 | 2 | 25 |
| Eksperim | 22.86 | 0.83 | 0 | 29 | 29 | 0 |

FF-označava Filozofski fakultet, PF- označava Pravni fakultet

Nakon što su iz baze podataka izuzeti odgovori ispitanika koji nisu mogli biti upareni (pretest-postest) ili ispitanika koji nisu prisustvovali treningu tri ili više puta, konačni uzorak kontrolne skupine iznosio je $N=27$ sa prosječnom dobi $M=23.56$ ($SD=2.2$) dok uzorak eksperimentalne skupine iznosio $N=29$ sa prosječnom dobi $M=22.86$ ($SD=0.83$). Eksperimentalnu skupinu činile su ($N=29$) studentice Filozofskog fakulteta, dok su kontrolni uzorak činili ($n=25$) studenti Pravnog fakulteta i studenti Filozofskog fakulteta ($n=2$). Obzirom da je u pitanju prigodan uzorak studenata nije ravnopravno zastupljen omjer muškaraca i žena ($nM=2$, $nŽ=54$).

Prije analiza potrebno je provjeriti normalnost distribucija kako bi donijeli odluku koju vrstu testa primjeniti kako bi se testirale hipoteze. Kada je u pitanju skala Ljudski kapital, formirani su totali subskala kao i total cijelokupne skale te je testirana normalnost distribucije na uzorku eksperimentalna/ pretest, eksperimentalna/ posttest, kontrolna/ pretest i kontrolna /posttest. Prilikom donošenja odluke o normalnosti subskala i totala prenosivih vještina gledao se skor na Shapiro-Wilk testu obzirom da je u pitanju uzorak mali uzorak (Elliott i Woodward, 2007). Pregledom literature možemo vidjeti da se Shapiro-Wilk test navodi kao bolja opcija za testiranje normalnosti od Kolmogorov-Smirnov testa normalnosti te da je zapravo najbolji izbor za testiranje normalne distribucije (Steinskog, 2007 i Thode, 2002). U *Tablici 4* prezentovani su rezultati Shapiro-Wilk testa normalnosti distribucije rezultata kontrolne skupine u pretestu i postestu. Iz priloženog, evidentno je da kada je u pitanju subsakala Interpersonalnih vještina (IV) distribucija rezultata nije normalna (pretest $W=.906$, $p<.05$; i postest $W=.904$, $p<.05$), ostale subskale prenosivih vještina zadovoljile su kriterije normalne distribucije ($p>.05$).

Tablica 4

Test normalnosti (Shapiro-Wilk) subskala prenosivih vještina na kontrolnom uzorku u uvjetima pretest i posttest

| Skala | N | Min | Max | M | SD | Skewness | Kurtosis | Shapiro-Wilk test (W) | p |
|-----------------|----|-----|-----|-------|------|----------|----------|-----------------------|-------|
| <i>Pretest</i> | | | | | | | | | |
| KV | 27 | 14 | 25 | 19.63 | 3.15 | -.492 | .554 | .960 | .366 |
| KVJ | 27 | 8 | 15 | 11.78 | 2.15 | -.238 | -.817 | .942 | .137 |
| OV | 27 | 15 | 25 | 20.81 | 2.84 | -.525 | -.342 | .942 | .138 |
| IV | 27 | 14 | 25 | 20.89 | 2.95 | -.928 | .296 | .906 | .018* |
| VRP | 27 | 12 | 25 | 19.63 | 2.95 | -.209 | .440 | .961 | .398 |
| LV | 27 | 9 | 30 | 22.07 | 5.13 | -.473 | .198 | .969 | .567 |
| TVJ | 27 | 13 | 25 | 18.00 | 3.49 | .454 | -.969 | .937 | .104 |
| <i>Posttest</i> | | | | | | | | | |
| KV | 27 | 14 | 25 | 20.22 | 3.25 | -.360 | -.878 | .941 | .130 |
| KVJ | 27 | 8 | 15 | 11.81 | 1.84 | .066 | -.527 | .963 | .442 |

| | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|-------|------|-------|-------|------|-------|
| OV | 27 | 14 | 25 | 20.85 | 3.02 | -.606 | -.218 | .939 | .114 |
| IV | 27 | 14 | 25 | 20.92 | 3.18 | -.899 | .019 | .904 | .016* |
| VRP | 27 | 12 | 25 | 19.51 | 2.66 | .023 | .694 | .948 | .197 |
| LV | 27 | 9 | 30 | 22.70 | 4.70 | -.887 | 1.470 | .943 | .145 |
| TVJ | 27 | 11 | 25 | 17.47 | 3.57 | .359 | -.423 | .954 | .265 |

KV komunikacijske vještine, KVJ kreativne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema, LV liderske vještine i TVJ tehničke vještine

* označava statističku značajnost $p < .05$

Rezultati Shapiro-Wilk testa normalnosti distribucije rezultata eksperimentalne skupine u pretestu i postestu prezentovani su u Tablici 5. Kriterije normalnosti zadovoljile su sve subskale osim Organizacijskih vještina (OV) u pretestu ($W=.920, p < .05$), Kreativnih vještina (KVJ) u posttestu ($W=.918, p < .05$) i Vještina rješavanja problema (VRP) u postestu ($W=.919, p < .05$).

Tablica 5

Test normalnosti (Shapiro-Wilk) subskala ljudskog kapitala na eksperimentalnom uzorku u uvjetima pretst i posttest

| Skala | N | Min | Max | M | SD | Skewness | Kurtosis | Shapiro-Wilk test (W) | p |
|-----------------|----|-----|-----|-------|------|----------|----------|-----------------------|-------|
| <i>Pretest</i> | | | | | | | | | |
| KV | 29 | 13 | 25 | 19.96 | 3.26 | -.528 | -.563 | .943 | .118 |
| KVJ | 29 | 7 | 14 | 11.27 | 1.88 | -.566 | -.013 | .943 | .070 |
| OV | 29 | 16 | 24 | 19.82 | 2.61 | .099 | -1.254 | .920 | .031* |
| IV | 29 | 11 | 25 | 19.34 | 3.58 | -.218 | -.070 | .961 | .351 |
| VRP | 29 | 13 | 25 | 19.27 | 3.27 | .065 | -.958 | .958 | .290 |
| LV | 29 | 7 | 29 | 20.93 | 4.69 | -.582 | 1.459 | .951 | .189 |
| TVJ | 29 | 12 | 23 | 16.44 | 2.65 | .635 | -.150 | .946 | .143 |
| <i>Posttest</i> | | | | | | | | | |
| KV | 29 | 14 | 25 | 19.89 | 3.23 | -.132 | -.935 | .958 | .295 |
| KVJ | 29 | 9 | 15 | 11.31 | 1.83 | .214 | -1.053 | .918 | .027* |
| OV | 29 | 14 | 25 | 19.62 | 2.83 | -.040 | -.460 | .956 | .266 |

| | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|-------|------|-------|--------|------|-------|
| IV | 29 | 13 | 25 | 19.68 | 3.28 | -.009 | -.829 | .948 | .163 |
| VRP | 29 | 13 | 25 | 19.07 | 3.58 | .384 | -1.043 | .919 | .029* |
| LV | 29 | 6 | 30 | 21.55 | 5.35 | -.483 | .600 | .945 | .133 |
| TVJ | 29 | 11 | 22 | 16.00 | 2.97 | -.070 | -.705 | .957 | .284 |

KV komunikacijske vještine, KVJ kreativne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema, LV liderske vještine i TVJ tehničke vještine

* označava statističku značajnost $p < .05$

Na osnovu prezentiranih podataka, subskele koje su zadovoljile kriterije normalnosti distribucije bit će obrađene parametrijskim analizama, dok subskele koje nisu zadovoljile kriterije bit će obrađene neparametrijskim analizama.

Kada je u pitanju total vještina, distribucija je zadovoljila kriterije normalnosti u svim uslovima ($p > 0,05$) što je vidljivo u Tablici 6 (u prilogu je dostupan i Kolmogorov-Smirnov test totala vještina, Tablica 6.1). Na osnovu dobijenih rezultata total prenosivih vještina bit će analiziran parametrijskim postupcima.

Tablica 6

Test normalnosti (Shapiro-Wilk) prenosivih vještina u totalnim skorovima eksperimentalne i kontrolne skupine u uvjetima pretest i posttest

| Skala | N | Min | Max | M | SD | Skewness | Kurtosis | Shapiro-Wilk test (W) | p |
|-----------------|----|-----|-----|--------|-------|----------|----------|-----------------------|------|
| <i>Pretest</i> | | | | | | | | | |
| Vještine E. | 29 | 89 | 160 | 126.31 | 16.57 | .000 | -.347 | .986 | .956 |
| Vještine K. | 27 | 90 | 158 | 132.81 | 16.03 | -.638 | .656 | .959 | .342 |
| <i>Posttest</i> | | | | | | | | | |
| Vještine E. | 29 | 91 | 161 | 127.14 | 18.18 | .089 | -.860 | .966 | .468 |
| Vještine K. | 27 | 90 | 160 | 133.78 | 16.59 | -.492 | .554 | .965 | .481 |

* označava statističku značajnost $p < .05$

Obzirom da je socijalni kapital mjereno dihotomnim varijablama, ordinalnim skalama i da se radi o analizi po itemu, za obradu podataka korištena su neparametrijske analize.

Tablica 7

Broj ispitanika i rankovi aritmetičkih sredina rezultata na tri različita itema socijalnog kapitala kod kontrolne i eksperimentalne skupine, te značajnost razlike između eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i posttest) po itemima.

| Skale | Testiranje | Eksperimentalna | | Kontrolna | | <i>Man-Whitney test</i> (U) | <i>p</i> |
|-------|------------|-----------------|------------------|-----------|------------------|--------------------------------|----------|
| | | <i>N</i> | <i>Mean Rank</i> | <i>N</i> | <i>Mean Rank</i> | | |
| P1_2 | pretest | 29 | 23.71 | 27 | 27.20 | 356.500 | .556 |
| | posttest | 29 | 31.59 | 27 | 25.19 | 302.000 | .133 |
| P2_3 | pretest | 29 | 30.71 | 27 | 15.57 | 327.500 | .251 |
| | posttest | 29 | 29.24 | 27 | 27.70 | 370.000 | .698 |
| P5 | pretest | 29 | 31.71 | 27 | 15.36 | 298.500 | .076 |
| | posttest | 29 | 33.48 | 27 | 23.15 | 247.000 | .009* |

P1_2(Ukoliko imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima), P2_3(Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama?), P5(Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?).

* označava statističku značajnost $p < .05$

Primjenom Man-Whitney U-testa, testirana je razlika između eksperimentalne i kontrolne skupine u pretestu i postestu na slijedeća tri itema: P1_2 (Ukoliko imate radnog/ volonterskog/ honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima), P2_3 (Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama?), P5 (Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?). Na osnovu prezentiranih podataka, vidimo da je jedino na itemu P5 (Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?) eksperimentalna skupina postigla statistički značajno veći rezultat na postestu u odnosu na kontrolnu skupinu ($U=247, p=.009$).

Obzirom da nas zanima da li postoji statistički značajna razlika između rezultata postignutih na pretestu i postestu primjenjen je Wilcoxon test ekvivalentnih nizova. Wilcoxon test ekvivalentnih nizova pokazao je da trening aktivnog traženja posla JOBS17 nije doveo do statistički značajnih

promjena kod eksperimentalne skupine na itemima P1_2: Ukoliko imate radnog/ volonterskog/ honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima ($Z = -.720, p = .471$), P2_3: Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama? ($Z = -.464, p = .642$), P5: Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja? ($Z = -1.893, p = .058$). Iako je primjetan rast rezultata kod eksperimentalne skupine (posttest) na itemu P5: Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja? nakon treninga, razlika ipak nije statistički značajna. Također ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima kontrolne skupine ni na jednom od navedenih itema ($p > .05$) što je i vidljivo u Tablici 8.

Tablica 8

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na tri različita itema socijalnog kapitala pretesta i posttesta (kontrolne i eksperimentalne skupine), te značajnost razlike između pretesta i posttest (kontrolne i eksperimentalne skupine) po itemu.

| Skale | Skupina | Pretest | | | | Posttest | | | | <i>Wilcoxon test</i> ekvivalentnih nizova (pret i post K, pret i post E) Z | p |
|-------|-----------|---------|-------|------|-------|----------|----|---|----|---|-------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| P1_2 | Kontrolna | 2.78 | 1.888 | 2.78 | 1.867 | | | | | -.000 | 1.000 |
| | Eksperim. | 3.17 | 2.001 | 3.55 | 1.975 | | | | | -.720 | .471 |
| P2_3 | Kontrolna | 2.44 | .801 | 2.44 | .801 | | | | | -.000 | 1,00 |
| | Eksperim. | 2.86 | 1.274 | 2.76 | 1.141 | | | | | -.464 | .642 |
| P5 | Kontrolna | 2.11 | .847 | 2.30 | 1.235 | | | | | -1.069 | .285 |
| | Eksperim. | 2.38 | .561 | 3.00 | 1.141 | | | | | -1.893 | .058 |

P1_2(Ukoliko imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima)
P2_3(Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama?) P5(Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?).

* označava statističku značajnost $p < .05$

Obzirom da smo u sklopu skale za socijalni kapital imali devet dihotomnih varijabli, da bi se testirale između rezultata na pretestu i posttestu kao i razlika između kontrolne i eksperimentalne skupine po itemu korišten je Fisherov egzakti test.

Tablica 9

Frekvencije odgovora (DA/NE) na devet različitih itema socijalnog kapitala pretesta i posttesta (kontrolne i eksperimentalne skupine), te značajnost razlike između pretesta i posttest (kontrolne i eksperimentalne skupine) po itemu.

| Fisherov egzaktni test | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Itemi | Tretman | Pretest | | Posttest | | <i>p</i> |
| | | <i>DA</i> | <i>NE</i> | <i>DA</i> | <i>NE</i> | |
| P1 | Eksperim. | 23 | 6 | 24 | 5 | 1.000 |
| | Kontrolna | 19 | 8 | 18 | 9 | 1.000 |
| P2 | Eksperim. | 29 | 0 | 29 | 0 | 1.000 |
| | Kontrolna | 25 | 2 | 25 | 2 | 1.000 |
| P3 | Eksperim. | 10 | 19 | 9 | 20 | 1.000 |
| | Kontrolna | 6 | 21 | 7 | 20 | 1.000 |
| P3_1 | Eksperim. | 6 | 23 | 9 | 20 | .550 |
| | Kontrolna | 5 | 22 | 6 | 21 | 1.000 |
| P3_2 | Eksperim. | 12 | 17 | 10 | 19 | .787 |
| | Kontrolna | 4 | 23 | 3 | 24 | 1.000 |
| P4 | Eksperim. | 27 | 2 | 27 | 2 | 1.000 |
| | Kontrolna | 22 | 5 | 24 | 3 | .704 |
| P2_LINK | Eksperim. | 5 | 24 | 18 | 11 | .001* |
| | Kontrolna | 2 | 25 | 3 | 24 | 1.000 |

P1(Da li imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva?) P2(Da li posjedujete profil na socijalnim mrežama?) P3(Aktivan sam član lokalne organizacije/kluba.) P3_1(Aktivan sam član studentske organizacije/kluba.) P3_2(U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?) P4(Kada pomislite na svoju mrežu kontakata, postoje li osobe koje bi vam mogle pomoci da se zaposlite?) P2_LINK(Da li imate LinkedIN?).

* označava statističku značajnost $p < .05$

U *Tablici 9* prezentirani su rezultati Fisherova egzaktnog testa kako bi se testirala razlika između rezultata na pretestu i postestu eksperimentalne i kontrolne skupine. Obzirom da nas interesuje da li je trening imao efekta na eksperimentalnu skupinu fokusirat ćemo se na te rezultate, dok ćemo za kontrolnu skupinu samo napomenuti da ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima na pretestu i postestu ($p > .05$).

Kada je u pitanju eksperimentalna skupina: item P1 (Da li imate radnog/ volonterskog/ honorarnog iskustva?) iz tablice vidimo da ne postoji statistički značajna razlika između pretesta i postesta ($p = 1.00$), frekvencija odgovora ukazuje da je u postestu jedna osoba više koja ima radnog/ volonterskog/ honorarnog iskustva. Frekvencije odgovora pokazuju da nije bilo nikakvih promjena na itemu P2 (Da li posjedujete profil na socijalnim mrežama?) i da su svi odgovorili sa DA i u pretestu i u postestu ($p = 1.00$). Prema frekvencijama odgovora vidimo da je na item P3 (Aktivan sam član lokalne organizacije/kluba.) jedna osoba više odgovorila sa NE u postestu međutim ova razlika nije statistički značajna ($p = 1.00$). Promjena u frekvencijama odgovora na P3_1 (Aktivan sam član studentske organizacije/kluba.) je u pozitivnom smjeru odnosno više je odgovora sa DA u postestu ali razlika nije statistički značajna ($p = .550$). Frekvencije odgovora na item P3_2 (U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?) ukazuju na negativan smjer frekvencije odgovora međutim ni ova razlika nije statistički značajna ($p = .787$). Frekvencije odgovora na item P4 (Kada pomislite na svoju mrežu kontakata, postoje li osobe koje bi vam mogle pomoći da se zaposlite?) ostale su identične te stoga nema statističke značajnosti niti razlike u odgovorima ($p = 1.00$). Obzirom da je visoka frekvencija odgovora DA u pretestu, ovakvi rezultati u postestu mogli su biti i očekivani. Frekvencije odgovora na item P2_LINK (Da li imate LinkedIn?) pokazuje porast frekvencija na odgovoru DA u postestu i ovaj razlika je statistički značajna ($p = 0.01$) što ukazuje da je eksperimentalna skupina nakon treninga imala statistički značajno više LinkedIn profila.

Zanima nas da li postoji razlika u odgovorima na pretestu i postestu između kontrolne i eksperimentalne skupine uradili smo ponovo Fisherov egzaktni test, rezultati su prezentirani u *Tablici 10*.

Tablica 10

Frekvencije odgovora (DA/NE) na devet različitih itema socijalnog kapitala eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i postest), te značajnost razlike između kontrolne i eksperimentalne skupine (pretest i posttest) po itemu

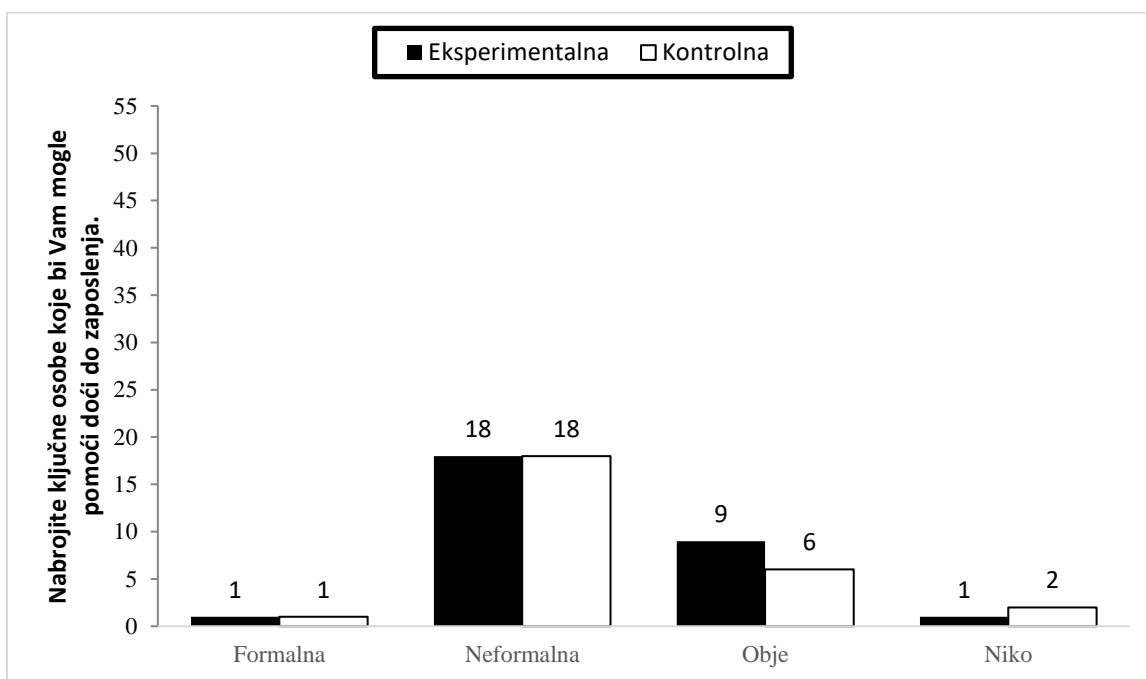
| Fisherov egzaktni test | | | | | | |
|------------------------|---------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Itemi | Test. | Eksperimentalna | | Kontrolna | | <i>p</i> |
| | | <i>DA</i> | <i>NE</i> | <i>DA</i> | <i>NE</i> | |
| P1 | Pretest | 23 | 6 | 19 | 8 | .542 |
| | Postest | 24 | 5 | 18 | 9 | .221 |
| P2 | Pretest | 29 | 0 | 25 | 2 | .228 |
| | Postest | 29 | 0 | 25 | 2 | .228 |
| P3 | Pretest | 10 | 19 | 6 | 21 | .382 |
| | Postest | 9 | 20 | 7 | 20 | .771 |
| P3_1 | Pretest | 6 | 23 | 5 | 22 | 1.000 |
| | Postest | 9 | 20 | 6 | 21 | .552 |
| P3_2 | Pretest | 12 | 17 | 4 | 23 | .039* |
| | Postest | 10 | 19 | 3 | 24 | .058 |
| P4 | Pretest | 27 | 2 | 22 | 5 | .244 |
| | Postest | 27 | 2 | 24 | 3 | .664 |
| P2_LINK | Pretest | 5 | 24 | 2 | 25 | .424 |
| | Postest | 18 | 11 | 3 | 24 | .000* |

P1(Da li imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva?) P2(Da li posjedujete profil na socijalnim mrežama?) P3(Aktivan sam član lokalne organizacije/kluba.) P3_1(Aktivan sam član studentske organizacije/kluba.) P3_2(U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?) P4(Kada pomislite na svoju mrežu kontakata, postoje li osobe koje bi vam mogle pomoći da se zaposlite?) P2_LINK(Da li imate LinkedIn?).

* označava statističku značajnost $p < .05$

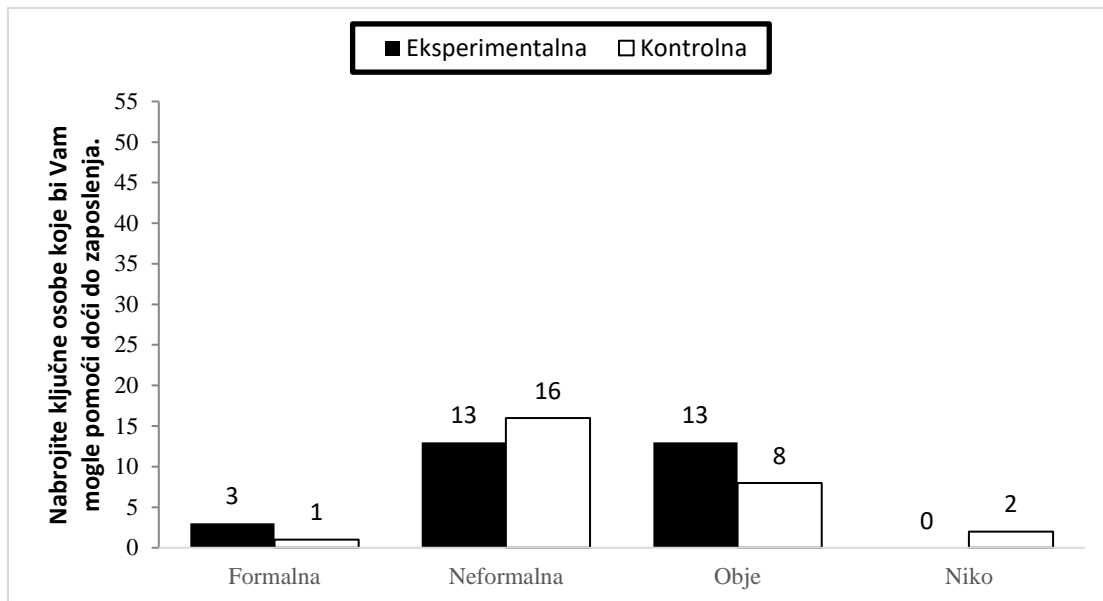
Kada su u pitanju odgovori na iteme u pretestu ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima kontrolne i eksperimentalne skupine ($p < .05$) osim na itemu P3_2 (U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?) koji ukazuje da su ispitanici iz eksperimentalne skupine više učestvovali u projektima lokalne zajednice u posljednjih godinu dana u odnosu na kontrolnu skupinu ($p = .039$). Ukoliko gledamo odgovore na posttestu, ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima eksperimentalne i kontrolne skupine ($p > .05$), osim na itemu P2_LINK (Da li imate LinkedIn?). Eksperimentalna skupina je u posttestu statistički značajno više imala LinkedIn profil u odnosu na kontrolnu skupinu ($p = .00$).

Obzirom da itemi P6 (Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?) i P5_1 (Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja) nisu dihotomne varijable zasebno su obrađene Fisherovim egzaktnim testom.



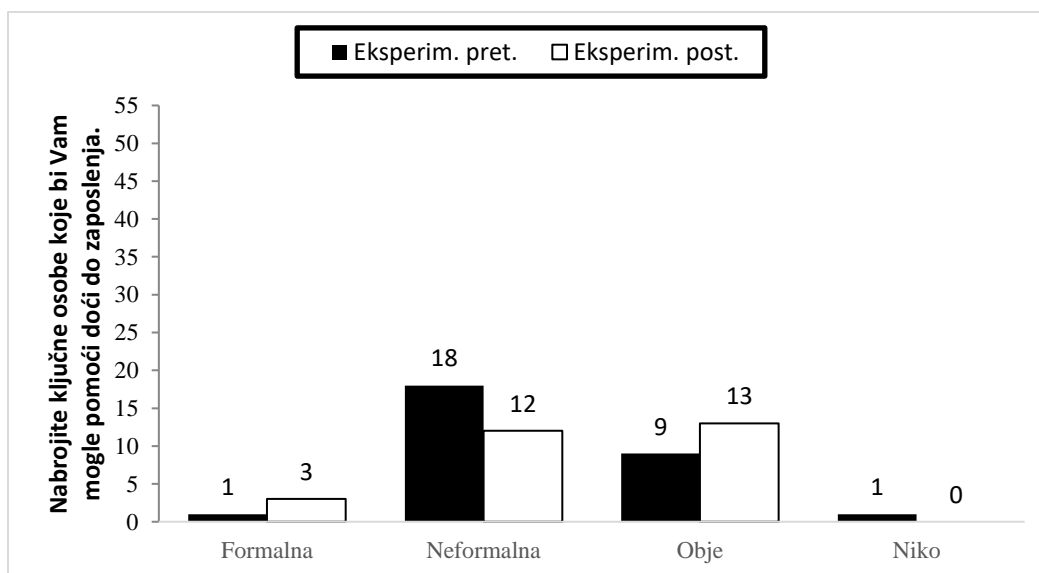
Slika 1. Frekvencije odgovora na item *Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja* eksperimentalne i kontrolne skupine na pretestu.

Na slici 1 grafički su prezentovane frekvencije odgovora eksperimentalne i kontrolne skupine na pretestu. Na osnovu frekvencija vidimo da se obje skupine najviše oslanjaju da će im neformalna skupina pomoći pri zaposlenju te ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima ($p = .824$).



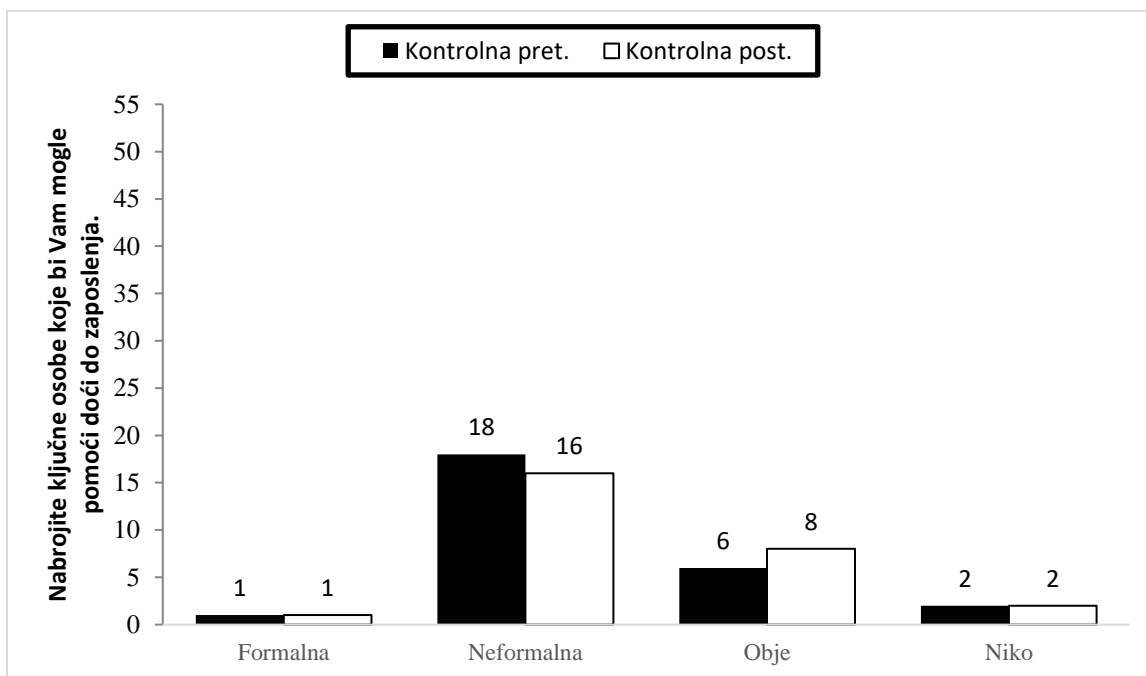
Slika 2. Frekvencije odgovora na item *Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja* eksperimentalne i kontrolne skupine u posttestu.

Kada su u pitanju odgovori na postetu eksperimentalne i kontrolne, vidimo po frekvencijama da je došlo do određenih promjena u odgovorima eksperimentalne skupine međutim razlika između kontrolne i eksperimentalne skupine nije statistički značajna ($p=0.236$) pogledati sliku 2.



Slika 3. Frekvencije odgovora na item *Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja* eksperimentalne skupine u pretestu i posttestu.

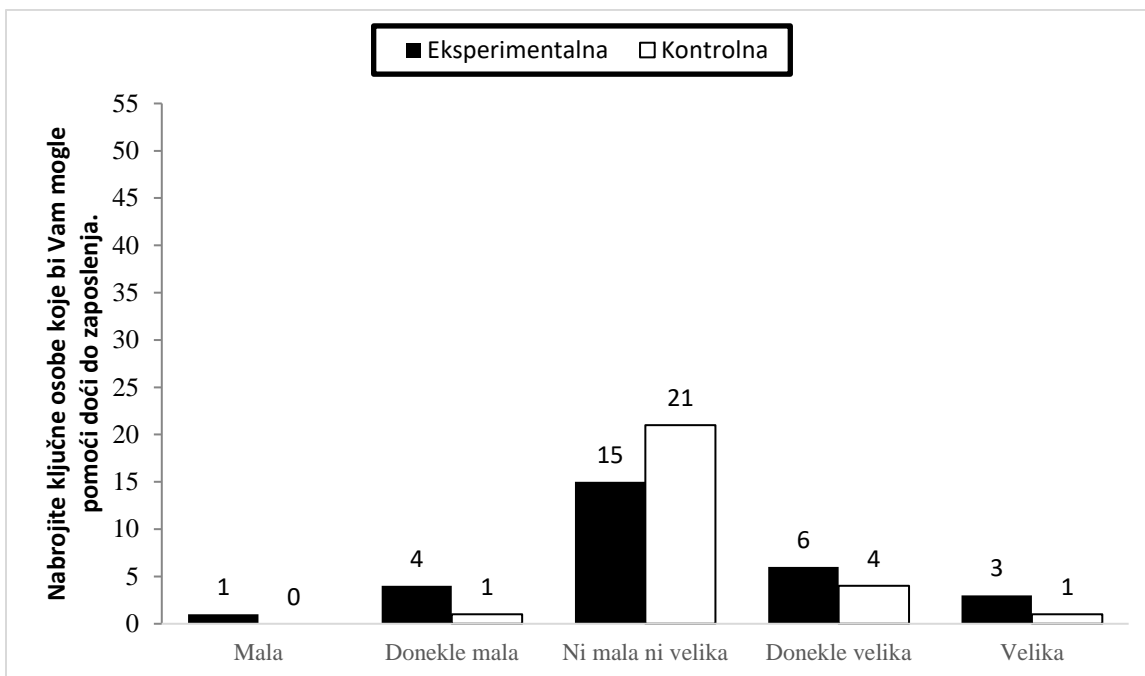
Na slici 3. prezentovane su frekvencije odgovora eksperimentalne skupine u pretestu i postestu na item P5_1 (Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja). Kada govorimo efektu treninga ovi podaci su nam jako značajni. Nakon treninga ispitanici u eksperimentalnoj skupini nisu nijednom odobrili opciju Niko, te su više izvještavali da se mogu osloniti na obje skupine i formalnu i neformalnu. Međutim promjene u frekvencijama odgovora nisu statistički značajne ($p=.310$).



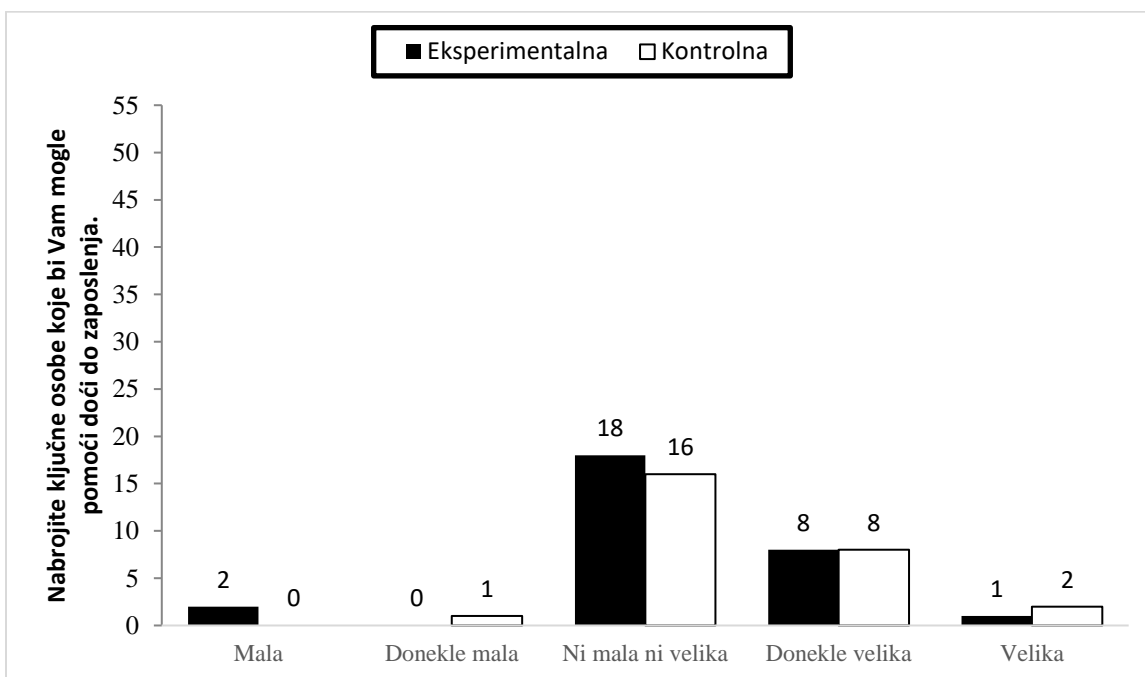
Slika 4. Frekvencije odgovora na item *Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja* kontrolne skupine na pretestu i postestu.

Slika 4. nam govori o frekvencijama odgovora kontrolne skupine na pretestu i postestu. Obzervacijom frekvencija vidimo da se nije desila neka značajna promjena u odgovorima, što je potvrđeno i statističkim testom ($p= .951$).

Kada je u pitanju item P6 (Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?), frekvencije odgovora eksperimentalne i kontrolne skupine na pretestu prikazani su na slici 5. Obzervacijom frekvencija vidimo da obje skupine svoju mrežu kontakata najviše procjenjuju kao ni malu ni veliku, te razlika u odgovorima ove dvije skupine nije statistički značajna ($p=.285$). Frekvencije odgovora eksperimentalne i kontrolne skupine na postestu prikazane su na slici 6. te razlika u odgovorima ove dvije skupine nije statistički značajna ($p=.665$).

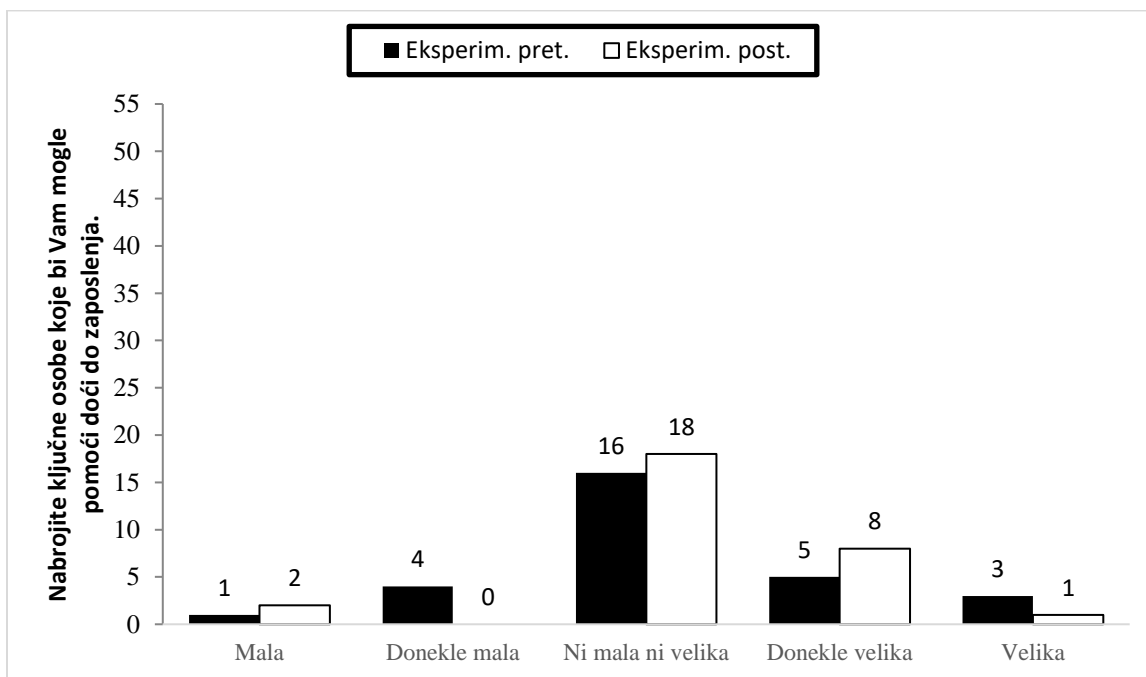


Slika 5. Frekvencije odgovora na item *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* eksperimentalne i kontrolne skupine u pretestu.



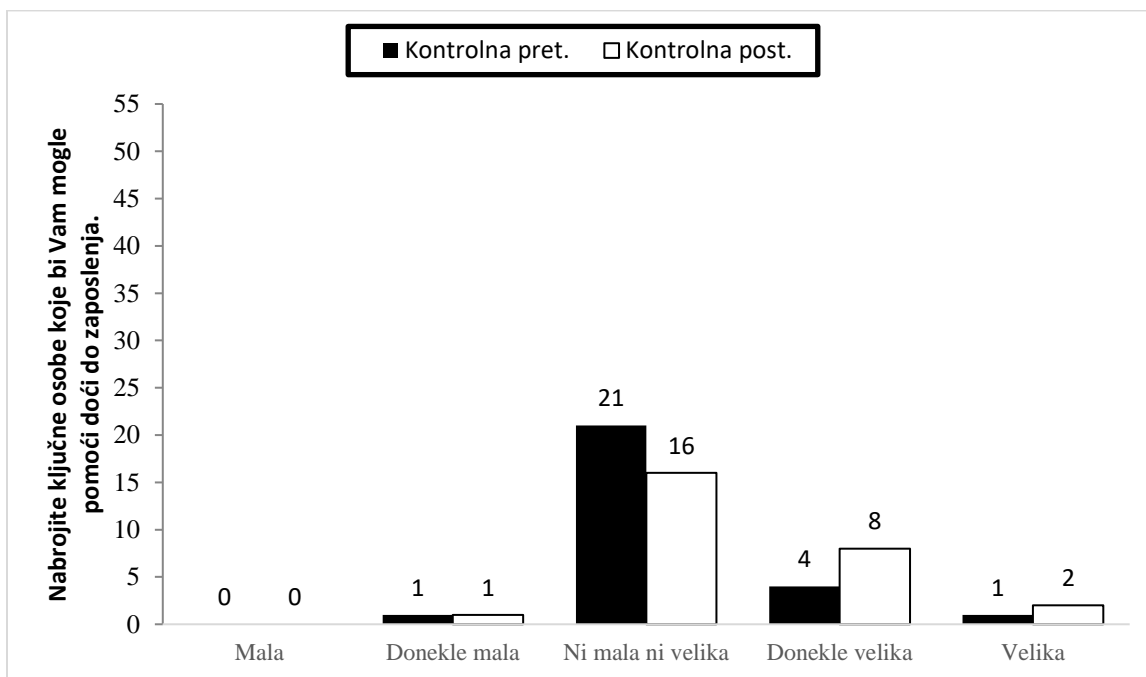
Slika 6. Frekvencije odgovora na item *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* eksperimentalne i kontrolne skupine u postestu.

Na slici 7. prezentirane su frekvencije odgovora eksperimentalne skupina na pretestu postestu. Ovi rezultati su nam i najinteresantniji kada govorimo o efektu treninga. Evidentne su promjene u frekvencijama odgovora prije i nakon treninga, što može biti i rezultat precjenjivanja ili podcjenjivanja veličine mreže kontakata. Međutim razlika u odgovorima na pretestu i postestu nije statistički značajna ($p=.201$).



Slika 7. Frekvencije odgovora na item *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* eksperimentalne skupine u pretestu i postestu.

Posljednja analiza u okviru socijalnog kapitala, frekvencije odgovora kontrolne skupine na pitanje P6 (Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?) prikazani su na slici 8. Vidimo prema frekvenciji da i u pretestu i u postestu kontrolna skupina svoju mrežu kontakata najviše procjenjuje kao ni malu ni veliku. Razlika u frekvencijama odgovora na pretestu i postestu kontrolne skupine nije statistički značajna ($p=.505$).



Slika 8. Frekvencije odgovora na item *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* kontrolne skupine u pretestu i postestu.

Prilikom obrade rezultata subskala prenosivih vještina, u cilju utvrđivanja da li postoji statistički značajna razlika između rezultata postignutih od strane eksperimentalne i kontrolne skupine na pretestu i postestu korišten je *t* test za nezavisne uzorke. Rezultati su prezentovani u *Tablici 11*, te iz prezentovanog vidimo da ne postoji statistički značajna razlika između rezultata eksperimentalne i kontrolne skupine postignutih na pretestu i postestu ($p>0.05$).

Tablica 11

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na tri skale prenosivih vještina eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i postest), te značajnost razlike između kontrolne i eksperimentalne skupine (pretest i postest) po skali.

| Skala | Testiranje | Eksperimentalna | | Kontrolna | | <i>t test</i> Eksp.-Kontrolna | <i>p</i> |
|-------|------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|----------|
| | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| KV | Pretest | 19.76 | 3.19 | 19.63 | 3.15 | .152 | .880 |
| | Postest | 19.87 | 3.23 | 20.22 | 3.25 | -.376 | .709 |
| LV | Pretest | 20.86 | 4.66 | 22.07 | 5.13 | -.925 | .359 |
| | Postest | 21.55 | 5.53 | 22.70 | 4.70 | -.836 | .407 |
| TV | Pretest | 16.41 | 2.62 | 18.00 | 3.97 | -1.928 | .059 |
| | Postest | 16 | 2.98 | 17.74 | 3.56 | -1.984 | .052 |

KV komunikacijske vještine, LV leaderske vještine i TV tehničke vještine

* označava statističku značajnost $p<.05$

Zanimljiv je podatak, iako razlika nije statistički značajna, je da je najveća razlika između skupina na procjenama tehničkih vještina, gdje je kontrolna skupina procjenjivala veći stupanj posjedovanja navedenih vještina.

Tablica 12

Broj ispitanika i rankovi aritmetičkih sredina rezultata na tri skale prenosivih vještina eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i postest), te značajnost razlike između kontrolne i eksperimentalne skupine (pretest i posttest) po skali.

| Skala | Testiranje | Eksperimentalna | | Kontrolna | | Man-Whitney U test Eksp.-Kontrolna | p |
|-------|------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------|------|
| | | N | Mean Rank | N | Mean Rank | | |
| KVJ | Pretest | 29 | 26.33 | 27 | 30.83 | 328.500 | .296 |
| | Postest | 29 | 26.41 | 27 | 30.74 | 331.000 | .315 |
| OV | Pretest | 29 | 25.28 | 27 | 31.96 | 298.000 | .122 |
| | Postest | 29 | 25.21 | 27 | 32.04 | 296.000 | .114 |
| IV | Pretest | 29 | 24.43 | 27 | 32.87 | 273.500 | .052 |
| | Postest | 29 | 25.34 | 27 | 31.89 | 300.000 | .131 |
| VRP | Pretest | 29 | 26.72 | 27 | 30.41 | 340.000 | .395 |
| | Postest | 29 | 26.69 | 27 | 30.44 | 339.000 | .386 |

KVJ kreativne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema

* označava statističku značajnost $p < .05$

Kako subskale KVJ kreativne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema nisu zadovoljile kriterije normalnosti distribucije, skorovi na ovim subskalama su umjesto t testa za nezavisne uzorke, obrađeni Man-Whitney U testom. Dobijeni rezultati su prezentirani su u Tablici 12, i rezultati Man-Whitney U testa ukazuju da nema statističke razlike u rezultatima eksperimentalne i kontrolne skupine ni u pretestu ni u postestu ($p > .05$).

Tablica 13

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na skalama prenosivih vještina pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine), te značajnost razlike između pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine) po skali

| Skala | Testiranje | Pretest | | Postest | | <i>T test</i> Eksp.-Kontrolna | <i>p</i> |
|-------|------------|----------|-----------|----------|-----------|----------------------------------|----------|
| | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| KV | Eksperim. | 19.96 | 3.27 | 20.10 | 3.23 | -.286 | .777 |
| | Kontrolna | 19.63 | 3.15 | 20.22 | 3.25 | -1.189 | .080 |
| IV | Eksperim. | 20.93 | 4.69 | 21.62 | 5.51 | -.734 | .469 |
| LV | Eksperim. | 16.41 | 2.65 | 16.21 | 2.82 | -.970 | .340 |
| | Kontrolna | 22.07 | 5.17 | 22.70 | 4.70 | -.938 | .357 |
| TV | Eksperim. | 16.45 | 4.66 | 22.07 | 5.13 | .538 | .595 |
| | Kontrolna | 18.00 | 3.49 | 17.74 | 3.57 | .452 | .655 |
| LV | Eksperim. | 20.86 | 4.66 | 22.07 | 5.13 | -.925 | .359 |
| | Kontrolna | 21.55 | 5.53 | 22.70 | 4.70 | -.836 | .407 |
| KVJ | Kontrolna | 11.78 | 2.15 | 11.81 | 1.84 | -.120 | .905 |
| OV | Kontrolna | 20.81 | 2.84 | 20.85 | 3.02 | -.083 | .934 |
| VRP | Kontrolna | 19.62 | 2.95 | 19.52 | 2.97 | .361 | .721 |

KV komunikacijske vještine, KVJ kretivne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema, LV liderske vještine i TV tehničke vještine

* označava statističku značajnost <.05

U skladu s procjena normalnosti distribucije rezultata prilikom obrade da li postoji statistički značajna razlika između rezultata na pretestu i postestu korišten je ili t test za zavisne uzorke (vidjeti *Tablicu 13*) ili Wilcoxon test ekvivalentnih nizova (vidjeti *Tablicu 14*). Ne postoji nijedna statistički značajna razlika u rezultatima na pretestu i postestu ($p > .05$).

Tablica 14

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na skalama prenosivih vještina pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine), te značajnost razlike između pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine) po skali.

| Skala | Testiranje | Pretest | | Postest | | Wilcoxon test ekvivalentnih nizova (pret i post K, pret i post E) Z | p |
|-------|------------|---------|------|---------|-------|---|------|
| | | M | SD | M | SD | | |
| KVJ | Eksperim. | 11.27 | 1.89 | 11.41 | 1.78 | 328.500 | .296 |
| OV | Eksperim. | 19.83 | 2.62 | 27 | 31.96 | 298.000 | .122 |
| IV | Kontrolna | 20.89 | 3.08 | 20.92 | 3.18 | 300.000 | .131 |
| VRP | Eksperim. | 19.27 | 3.27 | 27 | 30.41 | 340.000 | .395 |

KVJ kreativne vještine, OV organizacijske vještine, IV interpersonalne vještine, VRP vještine rješavanja problema

* označava statističku značajnost $p < .05$

Kada smo statistički obradili subskele prenosivih vještina, zanimalo nas da li postoji razlika na zbirnom rezultatu vještina odnosno totalu rezultata. Obzirom da su kriteriji normalnosti zadovoljeni za testiranje razlika u rezultatima između kontrolne i eksperimentalne skupine korišten je t test za nezavisne uzorke. Rezultati su prezentirani u *Tablici 15*.

Tablica 15

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na skali prenosivih vještina eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i postest), te značajnost razlike između kontrolne i eksperimentalne skupine (pretest i postest).

| Skala | Testiranje | Eksperimentalna | | Kontrolna | | <i>T test</i> Eksp.-Kontrolna | <i>p</i> |
|-------------------|------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|----------|
| | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| Vještine total | Pretest | 126.31 | 16.57 | 132.81 | 16.02 | -1.491 | .142 |
| | Postest | 127.14 | 18.18 | 133.78 | 16.57 | -1.425 | .160 |

* označava statističku značajnost $p < .05$

Kao što vidimo, ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima na totalu vještina između kontrolne i eksperimentalne skupine na pretestu: $t(54) = -1.491, p = .142$. Također ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima na totalu vještina između kontrolne i eksperimentalne skupine na posttestu: $t(54) = -1.425, p = .160$.

Tablica 16

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na skali prenosivih vještina pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine), te značajnost razlike između pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine)

| Skala | Testiranje | Pretest | | Postest | | <i>T test</i> Pretest-Postest | <i>p</i> |
|-------------------|------------|----------|-----------|----------|-----------|----------------------------------|----------|
| | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| Vještine total | Eksperim. | 126.31 | 16.57 | 127.14 | 18.18 | -.200 | .843 |
| | Kontrolna | 132.81 | 16.02 | 133.78 | 16.57 | -.622 | .540 |

* označava statističku značajnost $p < .05$

Kada su u pitanju razlike u odgovorima na pretestu i postestu, eksperimentalne i kontrolne grupe korišten je t test za zavisne uzorke. Ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima na pretestu i postestu eksperimentalne skupine: $t(28) = -.200, p = .843$. Također ne postoji statistički

značajna razlika u odgovorima kontrolne i eksperimentalne na pretestu i posttestu: $t(26) = -.622, p = .540$.

Obzirom da je nakon svake subskale prenosivih vještina ponuđeno da ispitanici ocjene na skali od 1-5 koliko su te vještine relevantne za njihovu profesiju, proveden je Man-Whitney U test kako bi se testirale razlike u odgovorima između kontrolne i eksperimentalne skupine.

U *Tablici 17* prezentovani su rezultati provjere razlike u odgovorima na procjenjivanju relevantnosti vještina između kontrolne i eksperimentalne skupine u pretestu i postestu. Na osnovu dobijenih podataka, vidimo da ne postoji statistički značajna razlika između kontrolne i eksperimentalne skupine u procjenjivanju relevantnosti vještina za njihovu profesiju ($p > .05$).

Nadalje, korišten je Wilcoxon test ekvivalentnih nizova kako bi se testirale razlike u odgovorima na pretestu i postestu u procjenjivanju relevantnosti vještina po subskalama za profesiju ispitanika. Rezultati su predstavljeni u *Tablici 18*, te na osnovu rezultata vidimo da ne postoji statistički značajna razlika u procjenjivanju relevantnosti vještina po subskalama za profesiju ispitanika prije i nakon treninga ($p > .05$).

Tablica 17

Broj ispitanika i rankovi aritmetičkih sredina rezultata na skalama relevantnosti prenosivih vještina za profesiju eksperimentalne i kontrolne skupine (pretest i postest), te značajnost razlike između kontrolne i eksperimentalne skupine (pretest i posttest) po skali.

| Skala | Testiranje | Eksperimentalna | | Kontrolna | | <i>Man-Whitney U test</i> Eksp.-Kontrolna | <i>p</i> |
|-------|------------|-----------------|------------------|-----------|------------------|--|----------|
| | | <i>N</i> | <i>Mean Rank</i> | <i>N</i> | <i>Mean Rank</i> | | |
| KVR | Pretest | 29 | 30.98 | 27 | 28.83 | 319.500 | .173 |
| | Postest | 29 | 30.02 | 27 | 26.87 | 347.500 | .421 |
| KVJR | Pretest | 29 | 30.07 | 27 | 26.81 | 346.000 | .409 |
| | Postest | 29 | 30.02 | 27 | 26.87 | 347.500 | .434 |
| OVR | Pretest | 29 | 28.31 | 27 | 28.70 | 386.000 | .919 |
| | Postest | 29 | 29.67 | 27 | 27.24 | 357.500 | .533 |
| IVR | Pretest | 29 | 30.28 | 27 | 26.59 | 340.000 | .351 |
| | Postest | 29 | 30.21 | 27 | 26.67 | 342.000 | .372 |
| VRPR | Pretest | 29 | 32.19 | 27 | 24.54 | 284.000 | .055 |
| | Postest | 29 | 31.40 | 27 | 25.39 | 307.500 | .134 |
| LVR | Pretest | 29 | 30.64 | 27 | 26.20 | 329.500 | .272 |
| | Postest | 29 | 31.62 | 27 | 25.15 | 301.000 | .107 |
| TVR | Pretest | 29 | 29.33 | 27 | 27.61 | 367.500 | .675 |
| | Postest | 29 | 31.00 | 27 | 25.81 | 319.000 | .208 |

KVR relevantnost komunikacijskih vještina za profesiju, KVJR relevantnost kreativnih vještina za profesiju, OVR relevantnost organizacijskih vještina za profesiju, IVR relevantnost interpersonalnih vještina za profesiju, VRPR relevantnost vještina rješavanja problema za profesiju, LVR relevantnost liderskih vještina za profesiju i TVR relevantnost tehničkih vještina za profesiju.

* označava statističku značajnost $p < .05$

Tablica 18

Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na skalama relevantnosti prenosivih vještina za profesiju pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine), te značajnost razlike između pretesta i postesta (eksperimentalne i kontrolne skupine) po skali

| Skala | Testiranje | Pretest | | Postest | | Wilcoxon test ekvivalentnih nizova (pret i post K, pret i post E) Z | p |
|-------|------------|---------|------|---------|-------|---|-------|
| | | M | SD | M | SD | | |
| KVR | Eksperim. | 4.62 | .622 | 4.48 | .688 | -1.265 | .206 |
| | Kontrolna | 4.37 | .742 | 4.33 | .734 | -.378 | .705 |
| KVJR | Eksperim. | 4.38 | .622 | 4.31 | .861 | -.994 | .320 |
| | Kontrolna | 4.22 | .698 | 3.39 | .874 | -1.580 | .114 |
| OVR | Eksperim. | 4.31 | .565 | 4.34 | .670 | -.225 | .822 |
| | Kontrolna | 4.37 | .712 | 4.26 | .524 | -1.342 | .180 |
| IVR | Eksperim. | 4.45 | .736 | 4.45 | .632 | -.082 | .935 |
| | Kontrolna | 4.22 | .934 | 4.19 | .962 | -.577 | .564 |
| VRPR | Eksperim. | 4.31 | .712 | 4.14 | .789 | -1.387 | .166 |
| | Kontrolna | 3.96 | .649 | 3.85 | .602 | -1.732 | .083 |
| LVR | Eksperim. | 3.90 | .939 | 4.03 | .778 | -.643 | ..520 |
| | Kontrolna | 3.70 | .823 | 3.67 | .734 | -.333 | .739 |
| TVR | Eksperim. | 3.21 | .940 | 3.38 | .862 | -.908 | .364 |
| | Kontrolna | 3.07 | .917 | 3.04 | 1.018 | -.302 | .763 |

KVR relevantnost komunikacijskih vještina za profesiju, KVJR relevantnost kreativnih vještina za profesiju, OVR relevantnost organizacijskih vještina za profesiju, IVR relevantnost interpersonalnih vještina za profesiju, VRPR relevantnost vještina rješavanja problema za profesiju, LVR relevantnost liderskih vještina za profesiju i TVR relevantnost tehničkih vještina za profesiju.

* označava statističku značajnost $p < .05$

5. DISKUSIJA

Potruga za poslom zaprimila je znatnu količinu istraživačke pažnje. Velik dio istraživanja istražuje modele traženja posla u kojima individualne razlike i situacijske varijable predviđaju ponašanja i ishode traženja posla (Kanfer, Wanberg, Kantrowitz, 2001; Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996, prema Zikić, J. i Saks, A., 2009). Cilj ovog istraživanja bio je ispitati da li trening aktivnog posla JOBS17 ima efekta na percepciju treće dimenzije zapošljivosti, prema psihosocijalnom modelu zapošljivosti, u funkciji traženja posla kod studenata završnih godina fakulteta Univerziteta Sarajevo.

Ako se vratimo na hipoteze koje smo postavili na početku, H1. Očekuje se da ne postoji statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala između kontrolne i eksperimentalne skupine prije treninga aktivnog traženja posla JOBS17.

Ova hipoteza je potvrđena sa izuzetkom na pitanje *U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?*, gdje je eksperimentalna skupina početno aktivnija kada su u pitanju projekti lokalne zajednice. Moguće objašnjenje je i postojanje Udruženja studenata psihologije „SINAPSA“ koje je pri Odsjeku za psihologiju.

H2. Očekuje se statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala eksperimentalne skupine, prije i nakon treninga aktivnog traženja posla JOBS17. Ova hipoteza je djelomično potvrđena kada je u pitanju percipirani socijalni kapital, dok nije opovrgnuta kada je u pitanju ljudski kapital.

H3. Očekuje se statistički značajna razlika u percipiranom nivou ljudskog i socijalnog kapitala između kontrolne i eksperimentalne skupine nakon treninga aktivnog traženja posla JOBS17. I ova hipoteza je samo djelomično potvrđena i to kada je u pitanju socijalni kapital na koji način bit će objašnjeno u daljem tekstu.

Fugate i sur (2004) predložili su psihosocijalni model zapošljivosti, prema kojem je zapošljivost zapravo socijalno-psihološki konstrukt te su njegove dimenzije karijerni identitet, lična adaptibilnost i ljudski i socijalni kapital. Socijalni i ljudski kapital su dio individualnog karijernog identiteta, čime su još više inkorporirani u konstrukt zapošljivosti. Veličina mreže i mrežna snaga predstavljaju dvije najznačajnije karakteristike socijalne mreže koje određuju potencijal

informacija koje će pristići do pojedinca kao i njihov utjecaj na pojedinca (Seibert i sur., 2001, Higgins i Kram, 2001, prema Fugate i sur., 2004). Prema tome pretpostavlja se da je veličina i raznolikost mreže proporcionalna količini informacija i utjecaja unutar mreže, kao i korisnosti tih informacija i utjecaja. Benefiti razvijenog socijalnog kapitala i njegov utjecaj na zapošljivost vjerovatno su i najevidentniji u potrazi posla. Osobe koje imaju razvijenu socijalnu mrežu prije će doći do informacija o poslovima, naročito ukoliko prepoznaju potencijal i neformalne mreže. Na osnovu ovih pretpostavki kreirana je i skala socijalnog kapitala koja je korištena u pretestu i postestu. Obzirom da je sam trening konstruisan tako da je segment radionica usmjeren na korištenje mreže kontakata pri zapošljavanju te širenje iste. *Da li posjedujete profil na socijalnim mrežama?* Ovo pitanje bilo bi jedno od najlakše mjerljivih parametara efekta treninga na širenja mreže kontakata međutim svi ispitanici eksperimentalne skupine su već imali profile, upravo je zbog ovoga i proizašlo pitanje *Da li posjedujete LinkedIn?* koje je specifično targetirao poslovnu socijalnu mrežu. U sklopu treninga participantima se prezentovao LinkedIn i moguće beneficije koje mogu imati od njega, prije treninga samo je 5 osoba imalo već profil na spomenutoj mreži dok je u postestu 18 osoba imalo profil, ova razlika je i statistički značajna. Nadalje u početnom mjerenju nije bilo statistički značajne razlike u kontrolnoj i eksperimentalnoj skupini, dok je u postestu ta razlika značajna. Samo su 2 osobe iz kontrolne skupine u pretestu izjavile da imaju profil na LinkedIn, dok su 3 osobe izjavile u postestu. Trenutno možemo nagađati zašto je ovaj vid traženja posla i informacija o poslu nepopularan među studentima, ali očigledno postoji potreba za educiranjem studenata o različitim izvorima informacija o poslu.

Pitanje *Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama?* trebalo je ispitati da li postoji efekat treninga u smislu da će eksperimentalna skupina povećati svoju socijalnu mrežu, međutim ovdje nije pronađen statistički značajna razlika između rezultata na pretestu i postestu. Kako je postest urađen odmah po završetku radionica, efekti treninga ukoliko postoje nisu mogli biti vidljivi odmah obzirom da je potrebno vremena da bi se povećala socijalna mreža.

Itemima: P1 (*Da li imate radnog/ volonterskog/ honorarnog iskustva?*), P3 (*Aktivan sam član lokalne organizacije/kluba.*), P3_1 (*Aktivan sam član studentske organizacije/ kluba.*), P3_2 (*U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?*) namjeravalo se provjeriti pored efekta treninga i kvalitet socijalne mreže ispitanika. Ne postoji statistički značajna razlika između pretesta i postesta na navedenim itemima, kao ni između kontrolne i

eksperimentalne skupine osim na itemu *U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice?*, gdje je eksperimentalna skupina početno aktivnija kada su u pitanju projekti. Razlika je primjetna i na posttestu međutim ona nije statistički značajna. Kada govorimo o efektu treninga, iako se na radionicama govorilo o važnosti aktiviranja u smislu volontiranja i angažmana u organizacijama i u zajednici, nemoguće je izmjeriti ovakav efekat odmah neposredno nakon treninga. Na item *Aktivan sam član studentske organizacije/ kluba*. U eksperimentalnoj skupini na postestu tri su se osobe više izjasnile da jesu aktivni članovi studentske organizacije/kluba, iako ovo nije statistički značajna promjena upravo je ovo još jedan primjer da se bi se trebao uraditi još jedno mjerenje kako bismo sa sigurnošću govorili o efektima treninga.

Prvo je postavljeno pitanje P4 *Kada pomislite na svoju mrežu kontakata, postoje li osobe koje bi vam mogle pomoći da se zaposlite?* gdje su ispitanici odgovarali sa da ili ne, kako bi se utvrdilo da li ispitanici prepoznaju benefite koje mogu imati od svoje socijalne mreže u funkciji traženja posla. Zatim je uslijedilo pitanje P5 *Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?* kako bismo vidjeli da li zaista prepoznaju potencijal svoje socijalne mreže u funkciji traženja posla. Ne postoje statistički značajne razlike kada je u pitanju P4, međutim inicijalno su pretestu obje skupine imale visoke frekvencije odgovora DA. Što bi upućivalo da su svjesni da mogu iskoristiti mrežu kontakata u svrhu pronalaska posla, ali u kojoj mjeri vidjet ćemo preko itema P5 *Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja?*. Upravo na ovom itemu postoji statistički značajna razlika u postestu eksperimentalne i kontrolne skupine, gdje su ispitanici iz kontrolne skupine izvijestili statistički značajno veći broj osoba koje im mogu pomoći da dođu do zaposlenja. Razlika u pretestu i postestu eksperimentalne skupine nije statistički značajna ($p=.058$), međutim ako pogledamo aritmetičke sredine $M=2.38$ za pretest i $M=3.00$ za postest vidimo da postoji promjena u pozitivnom smjeru nakon treninga. Kako bismo detaljnije razumjeli percepciju socijalnog kapitala ispitanika postavljeno je pitanje P5_1 *Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja*. koje nam govori o dimenziji socijalnog kapitala: vrsta mreže. Bitno je napomenuti da je ovo pitanje bilo prvenstveno otvorenog tipa, te su osobe mogle nabrajati ko bi im mogao pomoći da dođu do zaposlenja, što je naknadno kodirano u 4 kategorije: formalna, neformalna, obje i niko. Kodiranje i razvrstavanje odgovora urađeno je prema Stone (2001) koji navodi da u neformalnu mrežu spadaju bliža i dalja porodica, prijatelji, partneri kao i komšije dok u formalnu mrežu spadaju kontakti koji su nastali

aktivizmo, angažmanom, poznanstva preko određene grupe, posla ili institucije. Na pretestu se i kontrolna i eksperimentalna skupina oslanjaju najviše na neformalnu skupinu da će im pomoći pri zaposlenju te ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima. U postestu također ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima, iako vidimo da se ovdje eksperimentalna skupina više oslanja na obje vrste mreže u odnosu na kontrolnu skupinu. Naravno da bismo govorili o direktnom efektu treninga, podatak pretest i postest eksperimentalne skupine nam je bitan. Opet ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima, međutim vidimo da jedna osoba koja je u pretestu izjavila da joj niko ne može pomoći promijenila odgovor u neku od preostale tri skupine. Početna preferencija neformalne mreže u skladu je sa dimenzijom socijalnog kapitala povjerenje (Stone, 2001). Obzirom da su ispitanici najviše navodili u sklopu neformalne skupine roditelje, porodicu i prijatelje to su osobe kojima najviše vjeruju te će se kada je pronalazak posla oslonuti najviše na njih. Ostalo je neodgovoreno pitanje da li su potcijenili značaj formalne mreže, ali podatak da je došlo do porasta u odgovoru obje vrste socijalnih mreža u postestu iako nije statistički značajan porast duplo je veći u odnosu na kontrolnu skupinu.

Iduće pitanje bilo je P6 *Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata?* gdje su ispitanici mogli procijeniti svoju mrežu na skali od 1-5, pri čemu je 1 mala a 5 velika. Ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima ni na pretestu i postestu niti između grupa eksperimentalna i kontrolna. Međutim fokusirat ćemo se na frekvencije odgovora eksperimentalne skupine, 4 osobe koje su izjavile da je njihova mreža donekle mala u pretestu promijenile su svoj odgovor kao i 2 osobe koje su procijenile u svoju mrežu velikom. Efekat treninga nije samo da se vrijednosti na skalama mijenjaju u pozitivnom smjeru, on je koncipiran da djeluje i na percepciju kada je u pitanju precijenjivanje.

Od mnogih čimbenika ljudskog kapitala, utvrđeno je da su obrazovanje i iskustvo najsnažniji prediktori napredovanja u karijeri. Prema Fugate i sur (2007) u današnjem radnom okruženju, iskustvo se često naziva "prenosivim vještinama" (Anderson, 2001), a ne izlaganjem industriji ili zanimanju. Prenosive vještine stečene su u različitim kontekstima te su prenosive u druge kontekste. Upravo je zbog ovoga ljudski kapital mjeran inventarom prenosivih vještina. Iako trening ne djeluje u smislu sticanja vještina, u velikoj mjeri je usmjeren na prepoznavanje vlastitih prenosivih vještina te je fokus i na koji način te prenosive vještine prezentirati potencionalnom poslodavcu.

Ne postoji nijedna statistički značajna razlika u rezultatima na pretestu i postestu subskala prenosivih vještina kao niti između kontrolne i eksperimentalne skupine ($p > .05$). Međutim možemo izdvojiti promjene u rezultatima na subskalama tehničke vještine, organizacijske vještine kao i vještine rješavanja problema gdje su ispitanici eksperimentalne skupine nakon treninga izvještavali o većem stupnju posjedovanja navedenih vještina. Nakon svake subskale prenosivih vještina postavljeno je pitanje koliko su te vještine relevantne za njihovu profesiju ovdje također ne postoji statistička značajnost međutim ukoliko gledamo aritmetičke sredine vidjet ćemo da je na pojedinim subskalama došlo do manjeg procjenjivanja relevantnosti određenih vještina.

Ipak stvarni efekti treninga bit će vidljivi tek kada se eksperimentalna skupina nađe u procesu traženja posla, obzirom da su uzorak studenti. Ono što su predhodna istraživanja pokazala jeste da tražioci posla koji su uložili veći napor u proces traženja posla prije njihovog diplomiranja, veća je vjerovatnoća da će se zaposliti do diplomiranja (Saks., A., M. i Ashforth, B., A., 1999). Upravo ovakvi nalazi pored indikatora u ovom istraživanju ukazuju na potrebu za praćenjem eksperimentalne skupine odnosno potrebu za još jednim testiranjem kako bismo mogli donijeti konačni zaključak o ishodima treninga.

6. ZAKLJUČAK

Problem migracije mladih obrazovanih osoba kao i negativan utjecaj nezaposlenosti na mentalno zdravlje osoba, upravo su dva ključna indikatora koja ukazuju na potrebu razvijanja preventivnih strategija kada je u pitanju nezaposlenost u Bosni i Hercegovini. Obzirom da samo obrazovanje ne predstavlja garanciju da će se mlada osoba zaposliti, mlade osobe trebaju posjedovati i koristiti efektivne strategije upravljanja karijerom da bi bili uspješni na tržištu rada. Trening aktivnog traženja posla JOBS17 omogućava mladim osobama da razvijaju upravo ove strategije prije izlaska na tržište rada. Unatoč navedenim limitacijama ovog istraživanja, kroz ovaj rad pružen je praktičan primjer jedne od mogućih strategija prevencije nezaposlenosti odnosno smanjenja broja nezaposlenih. Nepostojanje karijernih centara na fakultetima koji bi pomogli studentima prilikom tranzicije iz obrazovnih ustanova na tržište rada doprinosi potrebi razvijanja programa kao što je trening aktivnog traženja posla JOBS17

7. LITERATURA

- Agencija za statistiku BiH (2018). Demografija i socijalne statistike. Sarajevo, 2018. Broj/Number: 11
- Curran, J., Wishart, P., i Gingrich, J. (1999). *JOBS: A Manual for Teaching People Successful Job Search Strategies*. Michigan Prevention Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Elliott, A., C, Woodward, W., A. (2007). *Statistical analysis quick reference guidebook with SPSS examples*. 1st ed. London: Sage Publications
- Fugate, M., Kincki, A.,J. i Ashforth, B., E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. Br. 1., Vol. 65., str.14-38.
- Ibrahimagić, A. (2012). *Istraživanje tržišta rada u BiH u cilju utvrđivanja usklađenosti obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada u 2012. godini*. Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine. Sarajevo
- Koivisto, P., Vouri, J., i Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, Br 2, Vol. 70, str. 277-296.
- Lin, N., Fu, Y. C., & Hsung, R. M. (2001). Measurement techniques for investigations of social capital. *LIN, N.; GRUYTER, A. Social capital: theory and research*. New York.
- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*. Br.1, Vol. 22, str. 95-112.
- Mastilo, Z., i Rajak, A. (2014). Cijena koju Bosna i Hercegovina plaća zbog korupcije u sistemu zapošljavanja. *Ekonomski vidici*, 19(2-3), str. 385-394.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.,P. I Hall, D.,T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*. Br.2., Vol. 71, str. 247-264.
- Saks., A., M. i Ashforth, B., A. (1999). Effect of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 54., str. 335-349.

- Stiles, P., Kulvisaechana, S. (2003). *Human capital and performance: A literature review*. DTI.
- Steinskog, D., J. (2007) A cautionary note on the use of the Kolmogorov-Smirnov test for normality. *American Meteor Soc.* 135:1151–7.
- Stone, W. (2001). Measuring social capital. *Australian Institute of Family Studies, Research Paper*, 24.
- Thode, HJ. (2002). *Testing for normality*. New York: Marcel Dekker.
- Tomić, V. (2012). Društvena isključenost mladih sa tržišta rada u Bosni i Hercegovini. *Sociologija*, 54(2), str. 287-302.
- United Nations. Economic Commission for Europe. Task Force on Measuring Human Capital.(2017). *Guide on Measuring Human Capital*. ISBN9211171202
- Vinokur, A. D., Price, R. H., i Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American journal of community psychology*, 23(1), str. 39-74.
- Zikić, J. i Saks, A. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*. Br. 1, Vol. 74., str. 117-127.
- Wanberg, R. C., Kanfer, R., Rotundo, M. (1999). Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Competencies, and Job-Search Constrains as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 1999, Vol. 84, Br. 6, str. 897-910.

8. PRILOG

UPUTA

Zahvaljujemo Vam se što ste dio radionica aktivnog traženja posla Jobs17. Kao što ste već upoznati ovaj model aktivnog traženja posla predviđa temeljite načine evaluacije a to je ujedno i jedan od razloga zašto je ovaj model jedan od najuspješnijih.

U nastavku dokumenta postavljena su različita pitanja i/ili tvrdnje na koje je potrebno da odgovorite. Molimo Vas da pažljivo pročitate svako pitanje/tvrdnju i da što iskrenije odgovorite, jer su nam Vaši iskreni odgovori važni.

Sve podatke koje unesete biće analizirani na grupnoj razini te Vam ovom prilikom garantujemo povjerljivost podataka. Unošenje Vaših osobnih podataka doprinosi lakšem vođenju evidencije o tome ko je ispunio upitnik.

Na Vaš zahtjev možemo Vam dostaviti rezultate obrade podataka po završetku projekta i evaluacije.

SOC

Email address: _____.

Ime i prezime: _____.

Dob: _____. Spol: M Ž.

Fakultet koji pohađate:

___ Filozofski fakultet

___ Fakultet političkih nauka

___ Pravni fakultet

Odsjek: _____.

Godina studija: _____.

Da li imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva? DA NE

Ukoliko imate radnog/volonterskog/honorarnog iskustva, navedite ukupno iskustvo u mjesecima:

_____.

SLJP

Ispred Vas se nalazi lista vještina i sposobnosti, molimo Vas da zaokružite broj koji opisuje koliko Vi smatrate da je određena vještina ili sposobnosti razvijena kod Vas prema sljedećoj skali:

- 1 – nimalo
- 2 – ispod prosječno
- 3 – prosječno
- 4 – iznad prosjeka
- 5 – u potpunosti

| 1. KV | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Razmjena ideja sa grupom ljudi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pisana korespondencija | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aktivno slušanje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Podučavanje / mentorstvo drugima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Prezentacijske vještine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (KV) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 2. KVJ | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Osmišljavanje novih ideja/ projekata | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pronalazak novih rješenja problema | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Improvizacija sa postojećim resursima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (KVJ) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 3. OV | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Organizacija događaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Određivanje redoslijeda zadataka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Prepoznavanje važnih informacija | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nošenje sa rokovima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Analiza i prikupljanje podataka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (OV) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 4. IV | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Rješavanje sukoba | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pregovaranje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivisanje drugih | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ubjeđivanje, prodaja, regrutovanje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Saradnja (ili surađivanje) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (IV) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 5. VRP | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Evaluacija alternativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Definisanje/ pojašnjenje problema | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Testiranje ideja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Utvrđivanje posljedica/ ishoda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Utvrđivanje izvora problema | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (VRP) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 6. LV | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Delegiranje zadataka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nadgledanje radnih projekata | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Preuzimanje rizika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Završavanje zadataka preko drugih osoba | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Formiranje tima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stvaranje povjerenja u timu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (LV) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 7. TVJ | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Održavanje opreme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rukovođenje opremom/alatima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informatička pismenost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Izračunavanje numeričkih podataka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kreiranje budžeta, upravljanje novcem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Koliko su vještine koje posjedujete iz ove skupine (TVJ) relevantne za Vašu profesiju?

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Nije nikako relevantno za moju profesiju. | Donekle nije relevantno za moju profesiju. | Niti jeste niti nije relevantno za moju profesiju. | Donekle je relevantno za moju profesiju. | U potpunosti je relevantno za moju profesiju. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

SSK

Da li posjedujete profil na socijalnim mrežama? DA NE

Ako da, na kojim socijalnim mrežama posjedujete profil?

_____.

Da li imate LinkedIn profil? DA NE

Koliko kontakata imate na socijalnim mrežama? _____.

Aktivan sam član lokalne organizacije/kluba: DA NE

Aktivan sam član studentske organizacije/kluba: DA NE

U posljednjih godinu dana da li ste sudjelovali u projektu lokalne zajednice? DA NE

Kada pomislite na svoju mrežu kontakata, postoje li osobe koje bi vam mogle pomoći da se zaposlite? DA NE

Koliko osoba bi vam moglo pomoći da dođete do zaposlenja? _____(brojem).

Nabrojite ključne osobe koje bi vam mogle pomoći da dođete do zaposlenja? (*Ovdje se ne misli da imenujete osobe, samo da ih navedete kao npr prijatelj, roditelji, rodbina, kolega.)

_____.

Kako biste procijenili svoju mrežu kontakata? (1-mala, 5-velika)

1 2 3 5

Tablica 6.1

Test normalnosti (Kolmogorov-Smirnov) prenosivih vještina u totalnim skorovima eksperimentalne i kontrolne skupine u uvjetima pretest i posttest

| Skala | N | Min | Max | M | SD | Skewness | Kurtosis | K-S | p |
|-----------------|----|-----|-----|--------|-------|----------|----------|------|------|
| <i>Pretest</i> | | | | | | | | | |
| Vještine E. | 29 | 89 | 160 | 126.31 | 16.57 | .000 | -.347 | .084 | .200 |
| Vještine K. | 27 | 90 | 158 | 132.81 | 16.03 | -.638 | .656 | .123 | .200 |
| <i>Posttest</i> | | | | | | | | | |
| Vještine E. | 29 | 91 | 161 | 127.14 | 18.18 | .089 | -.860 | .104 | .200 |
| Vještine K. | 27 | 90 | 160 | 133.78 | 16.59 | -.492 | .554 | .092 | .200 |

* označava statističku značajnost $p < .05$