

STAVOVI PREMA RADU, RADNI UČINAK I NAMJERA NAPUŠTANJA ORGANIZACIJE KOD ZNANSTVENIH DJELATNIKA

Željko Jerneiĉ

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju

I. Luĉića 3, 10000 Zagreb

zjerneiĉ@ffzg.hr

Vera Kutleša

Auto Hrvatska d.d.

Poslovi ljudskih potencijala

Radniĉka cesta 182, 10000 Zagreb

vera.kutlesa@gmail.com

Sažetak

Cilj provedenog istraživanja bio je trojak: (a) ispitati razlike između znanstvenih novaka i ostalih znanstvenih radnika u zadovoljstvu poslom, zaokupljenosti poslom i odanosti organizaciji, (b) utvrditi kakva je povezanost ovih stavova prema radu s objektivno određenim radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije, te (c) provjeriti moderira li status znanstvenih radnika (znanstvenici vs novaci) povezanost stavova s kriterijskim mjerama. Istraživanje je provedeno na 184 znanstvena djelatnika jedne neprofitne znanstveno-istraživaĉke ustanove. Testiranjem znaĉajnosti razlika u stavovima utvrđeno je da su znanstveni novaci ($N = 72$) manje zaokupljeni poslom te da imaju manje izraženu afektivnu, instrumentalnu i normativnu odanost organizaciji nego znanstvenici ($N = 112$). U skladu s hipotezom o kozmopolitskoj orijentaciji znanstvenih radnika i njihovoj jaĉoj vezanosti uz profesiju i profesionalnu zajednicu nego uz radnu organizaciju, zaokupljenost poslom se pokazala najboljim prediktorom radnog učinka i u uzorku novaka i u uzorku znanstvenika. S druge strane, znaĉajne prediktore namjere napuštanja organizacije predstavljali su zadovoljstvo poslom te afektivna i instrumentalna odanost organizaciji. Status znanstvenih radnika nije moderirao povezanost stavova prema radu i radnog učinka, ali jest njihovu povezanost s namjerom napuštanja organizacije. Znaĉajne interakcije dobivene su za zadovoljstvo poslom i afektivnu odanost organizaciji. Zadovoljstvo poslom bilo je snažnije povezano s namjerom napuštanja organizacije kod novaka nego kod znanstvenika, dok je afektivna odanost korelirala s namjerom napuštanja organizacije samo u uzorku znanstvenika. Ovakvi rezultati potvrđuju vaŹnost stavova prema radu u predviđanju radnih ishoda, ali ujedno pokazuju da su znanstvenici specifiĉna profesionalna skupina kod koje je radna uspješnost determinirana drugaĉijim stavom prema radu nego kod dru-

gih profesionalnih skupina. Oni također pokazuju da prognostička valjanost pojedinih stavova ovisi o tome predviđa li se namjera odlaska iz organizacije kod znanstvenika ili kod novaka.

Ključne riječi: zadovoljstvo poslom, zaokupljenost poslom, odanost organizaciji, radni učinak, namjera napuštanja organizacije, znanstveni djelatnici, kozmopolitska orijentacija

UVOD

Zadovoljstvo poslom, zaokupljenost poslom i odanost organizaciji predstavljaju tri srodna i međusobno povezana stava prema radu koji se svrstavaju među najčešće ispitivane konstrukte u području organizacijske psihologije. Prvi se odnosi na opći afektivni odnos radnika prema poslu i cjelokupnoj radnoj situaciji (Šverko, 1991), drugi na stupanj u kojem se pojedinac psihološki identificira sa svojim radom (Lodahl i Kejner, 1965), a treći na relativnu jačinu zaokupljenosti i identifikacije pojedinca s radnom organizacijom (Mowday, Steers i Porter, 1979).

Snažan i kontinuiran interes za navedene stavove temelji se na pretpostavci da oni utječu na motivaciju radnika, a time posredno i na mnoge organizaciji važne ishode. Polazeći od te pretpostavke provedena su brojna istraživanja s ciljem da se utvrdi povezanost zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom i odanosti organizaciji s različitim oblicima radnog ponašanja i radne uspješnosti. Rezultati tih istraživanja prikazani su i evaluirani u ranijim preglednim radovima (Brayfield i Crockett, 1955; Locke, 1976; Rabinowitz i Hull, 1977; Vroom, 1964), a u posljednje vrijeme i u nekoliko vrlo značajnih meta-analiza (Brown, 1996; Cooper-Hakim i Viswesvaran, 2005; Iaffaldano i Muchinsky, 1985; Judge, Thoresen, Bono i Patton, 2001; Mathieu i Zajac, 1990).

Meta-analize su potvrdile važnost stavova prema radu u predviđanju pojedinih oblika radnog ponašanja, ali su istovremeno upozorile i na veliki varijabilitet empirijski utvrđenih korelacija i na potrebu za daljnjim istraživanjima kako bi se razjasnio utjecaj različitih moderatora i medijatora na njihove međusobne veze (Brown, 1996; Judge i sur. 2001; Mathieu i Zajac, 1990). Budući da su prijašnja istraživanja bila mnogo više usmjerena na ispitivanje povezanosti stavova s fluktuacijom i izostancima s posla, nedostaju istraživanja o povezanosti s radnim učinkom, a osobito su rijetka ona koja su ispitivala povezanost između odanosti organizaciji i zaokupljenosti poslom s objektivnim indikatorima uspješnosti (Brown, 1996; Mathieu i Zajac, 1990). Pomanjkanje tih istraživanja znatno ograničava preciznije određivanje prave korelacije između promatranih varijabli i praktički onemogućuje ispitivanje utjecaja različitih moderatora.

Zato je glavni cilj ovog istraživanja bio ispitati povezanost zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom i odanosti organizaciji s objektivno odmjerenim radnim učinkom i s namjerom napuštanja organizacije kod jedne specifične skupine zaposlenika – znanstvenih djelatnika. Pored toga, zanimalo nas je postoje li razlike

u stavovima prema radu između znanstvenih novaka zaposlenih na određeno vrijeme i znanstvenika u stalnom radnom odnosu te mogu li razlike u njihovu statusu biti značajna moderator varijabla. Budući da se dosadašnja istraživanja nisu bavila razlikama između znanstvenika i znanstvenih novaka, ovo bi istraživanje trebalo pružiti prvi, preliminarni uvid u potencijalne efekte tih razlika na stavove prema radu i na odnos između stavova i radnih ishoda. Nalazi dosadašnjih istraživanja vezani uz postavljene probleme i hipoteze koje iz njih proizlaze prikazani su kroz tri cjeline u nastavku uvoda.

Povezanost stavova s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije

Sve donedavno među istraživačima je vladao opći konsenzus da su korelacije između stavova prema radu i radnog učinka vrlo niske i bez veće praktične važnosti. Međutim, novije su meta analize osporile općenitost ovog zaključaka, jer su pokazale da različiti stavovi u nejednakom stupnju koreliraju s mjerama radne uspješnosti. Od sva tri stava najslabije je s radnim učinkom povezana zaokupljenost poslom. U suglasju s ranijim nalazima (Rabinowitz i Hull, 1977), korigirana korelacija između zaokupljenosti poslom i radnog učinka je zanemariva, niža od 0,11, bez obzira na to je li riječ o objektivnim ili subjektivnim mjerama radne uspješnosti (Brown, 1996). Nešto veći stupanj povezanosti ustanovljen je za odanost organizaciji, posebice za njenu afektivnu komponentu. Tako prava korelacija između odanosti organizaciji i opće radne uspješnosti iznosi oko 0,14 (Cohen, 1991; Mathieu i Zajac, 1990; Wrigh i Bonett, 2002), dok korelacija afektivne odanosti s istim kriterijem doseže vrijednost od 0,20 (Rikketa, 2002). No, najvredniji nalaz meta-analiza odnosio se na zadovoljstvo poslom. Usprkos dugogodišnjem osporavanju zadovoljstva poslom kao relevantnog prediktora radne uspješnosti (npr. Brayfield i Crockett, 1955; Locke, 1976) upravo je ono od svih stavova najjače povezano s radnim učinkom. U sve tri glavne meta-analize (Iaffaldano i Muchinsky, 1985; Judge i sur., 2001; Petty, McGee i Cavender, 1984) korigirana korelacija između općeg zadovoljstva poslom i opće radne uspješnosti je umjereno visoka - negdje oko 0,30 - a za složene poslove i iznenađujuće visoka ($r_c = 0,52$; Judge i sur., 2001), gotovo na razini najboljih prediktora radne uspješnosti (vidi za komparaciju Schmidt i Hunter, 1998).

Polazeći od dobivenih korelacija moglo bi se pretpostaviti da će radni učinak znanstvenika prvenstveno ovisiti o zadovoljstvu poslom i manjim dijelom o afektivnoj odanosti, dok bi doprinos zaokupljenosti poslom trebao biti neznatan. Međutim, pitanje je koliko je ova pretpostavka opravdana kad se radi o znanstvenim djelatnicima. Kako ističe Keller (1997), znanstvenici su specifična skupina zaposlenika koja ima drugačije izvore motivacije i drugačiji sustav vrijednosti od većine ostalih skupina zaposlenika. Različitost motivacijskog i vrijednosnog sustava znanstvenika možda se ponajbolje može sagledati kroz Gouldnerov (1957, 1958) koncept kozmopolitske i lokalne socijalne uloge. Prema Gouldneru, kozmopolitska i lokalna

socijalna uloga razlikuju se s obzirom na tri važna aspekta: lojalnost organizaciji, odanost profesionalnim vrijednostima i vještinama, te orijentaciji na referentnu grupu (unutarnju ili vanjsku).

Sudeći po rezultatima provedenih istraživanja (npr. Fuller, Hester, Barnett, Beu, Frey i Relyea, 2009; Miller i Wager, 1971; Ritti, 1968; Shepherd, 1961), znanstvenici u odnosu na većinu ostalih zaposlenika primarno iskazuju kozmopolitsku orijentaciju. Oni su prvenstveno odani vlastitoj profesiji i profesionalnoj zajednici, a manje organizaciji u kojoj rade, njenim ciljevima i višim hijerarhijskim struktura unutar nje. Za razliku od lokalno orijentiranih zaposlenika koji svoju karijeru, uspjeh i napredovanje grade na reputaciji ostvarenoj unutar organizacije, prema internim standardima i na temelju mišljenja nadređenih, znanstvenici svoju karijeru, uspjeh i napredovanje grade na reputaciji koju su ostvarili izvan organizacije, prema standardima svoje profesije i na temelju mišljenja kolega iz struke.

Budući da su znanstvenici kao kozmopoliti više odani profesionalnim vrijednostima nego radnoj organizaciji i više orijentirani na vanjsku nego na unutarnju referentnu grupu, može se očekivati da će njihov radni učinak u većoj mjeri determinirati stavovi vezani uz rad i profesiju kao što su zaokupljenost poslom i odanost profesiji nego stavovi vezani uz radnu organizaciju kao što su afektivna, normativna ili instrumentalna odanost organizaciji. U skladu s tim, a suprotno općim nalazima o povezanosti stavova prema radu i radnog učinka, pretpostavili smo sljedeće:

Hipoteza 1a: Zaokupljenost poslom je bolji prediktor radnog učinka znanstvenih radnika nego što je zadovoljstvo poslom, dok organizacijska odanost neće značajno doprinijeti prognozi.

Drugi aspekt radnog ponašanja koji nas je zanimao bila je namjera napuštanja organizacije kao neposredna preteča fluktuacije. Fluktuacija najčešće nastaje kao rezultat nezadovoljstva poslom i/ili organizacijom i očekivanja da će druga radna organizacija bolje zadovoljiti radnikove potrebe. Aktualnoj ili realiziranoj fluktuaciji prethodi faza potencijalne fluktuacije koja se očituje u latentnom nezadovoljstvu i sklopu ponašanja usko povezanih s namjerom odlaska iz organizacije. Budući da se prema teoriji razložite akcije (Fishbein i Ajzen, 1975) i njenoj ekstenziji - teoriji planiranog ponašanja (Ajzen, 1991) namjere temelje na stavovima te neposredno prethode akciji odnosno određenom ponašanju, može se očekivati da će stavovi prema radu biti jače povezani s namjerom napuštanja organizacije nego sa stvarnom fluktuacijom i da će između namjere i fluktuacije postojati visok stupanj korespondencije.

Empirijska istraživanja i meta-analize podržale su teorijske pretpostavke Fishbeina i Ajzena. U skladu s predviđanjima, namjera napuštanja organizacije visoko korespondira s aktualnom fluktuacijom ($r_c=0,65$) i njen je daleko najbolji prediktor (Tett i Meyer, 1993). Isto tako, stavovi prema radu konzistentno i u znatno većem stupnju koreliraju s namjerom odlaska nego s fluktuacijom. Komparativno gledaju-

ći, prave korelacije namjere odlaska i fluktuacije sa zaokupljenosti poslom iznose -0,30 i -0,16 (Cooper-Hakim i Viswesvaran, 2005), sa zadovoljstvom u poslu -0,58 i -0,25 (Tett i Meyer, 1993), a s afektivnom odanosti organizaciji ovisno o ishodima pojedinih meta-analiza u rasponu od -0,52 do -0,58 i u rasponu od -0,17 do -0,33 (Cooper-Hakim i Viswesvaran, 2005; Meyer, Stanley, Herscovitsch i Topolnyski, 2002; Tett i Meyer, 1993).

Iz navedenih korelacija proizlazi da namjeru napuštanja organizacije znatno bolje predviđaju zadovoljstvo poslom i afektivna odanost organizaciji nego zaokupljenost poslom. Imajući u vidu prirodu motivacije za odlaskom iz organizacije to je očekivan nalaz, jer je ona prije svega izraz nezadovoljstva ili nekim za pojedinca relevantnim aspektima njegova posla i radne situacije općenito, ili nezadovoljstva samom organizacijom, ili pak oboje. S druge strane, zaokupljenost poslom je jedan opći i relativno stabilni stav prema radu čija je veza s namjerom odlaska vjerojatno «indirektna i posredovana drugim stavovima prema radu, pogotovo zadovoljstvom u poslu i odanosti organizaciji» (str. 239; Brown, 1996). Prema tome, s obzirom na veličinu povezanosti između stavova prema radu i namjere napuštanja organizacije postavili smo sljedeću hipotezu:

Hipoteza 1b: Namjera napuštanja organizacije bit će kod znanstvenih radnika prvenstveno determinirana zadovoljstvom u poslu i afektivnom odanosti organizaciji, dok bi samostalni doprinos zaokupljenosti poslom trebao biti zanemariv.

Razlike u stavovima prema radu između znanstvenika i znanstvenih novaka

Premda je sadržajna strana posla znanstvenika i znanstvenih novaka vrlo slična, budući da se jedni i drugi primarno bave istraživačkim radom i kozmopolitski su orijentirani, između njih ipak postoje i neke bitne statusne razlike. Te se razlike očituju u sigurnosti zaposlenja, nekim demografskim obilježjima i nekim važnim karakteristikama posla. Novaci su zaposleni na određeno vrijeme, mlađe su dobi, imaju kraći radni staž, a sve ključne karakteristike posla prema modelu Hackmana i Oldhama (1976), iako intrinzično poticajne, u manjem su stupnju izražene nego kod znanstvenika. Nasuprot njima, znanstvenici su zaposleni na neodređeno vrijeme, starije su dobi, imaju više godina radnog iskustva, veću autonomiju u radu, a posao im je složeniji, raznovrsniji, izazovniji i odgovorniji.

Ovakve statusne razlike u pravilu dovode i do razlika u stavovima prema radu. Na to upućuju istraživanja koja su ispitala odnos zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom i odanosti organizaciji s demografskim obilježjima zaposlenika i karakteristikama njihova posla. Na temelju ispitivanja demografskih obilježja može se zaključiti da su dob, ukupan radni staž i staž u organizaciji u pozitivnoj korelaciji sa sva tri stava prema radu. U nekoliko meta-analiza utvrđene su statistički značajne, ali niske korelacije koje su rijetko prelazile vrijednost od 0,20. Tako su dob i godine rada provedene u organizaciji korelirali sa zadovoljstvom u poslu 0,22 i

0,13 (Brush, Moch i Pooyan, 1987), sa zaokupljenošću poslom 0,16 i 0,12 (Brown, 1996) te s odanosti organizaciji 0,20 i 0,17 (Mathieu i Zajac, 1990). Premda niske, dobivene korelacije upućuju na to da bi u odnosu na novake, znanstvenici trebali biti zadovoljniji i zaokupljeniji poslom, te odaniji organizaciji.

Opravanost navedene pretpostavke podržavaju i istraživanja koja su ispitivala povezanost stavova i karakteristika posla. U tom su pogledu rezultati dosad provedenih meta-analiza (npr. Brown, 1996; Fried i Ferris, 1987; Humphrey, Nahrgang i Morgeson, 2007; Mathieu i Zajac, 1990) potpuno suglasni. Oni unisono pokazuju da su motivacijske karakteristike posla konzistentno povezane sa sva tri stava prema radu i da zajedno objašnjavaju razmjerno velik dio njihove varijance. Na primjer, u najnovijoj i najopsežnijoj meta-analizi koju su proveli Humphrey i sur. (2007) prosječne korigirane korelacije između pet ključnih karakteristika posla i stavova prema radu iznosile su 0,41 za zadovoljstvo poslom, 0,29 za zaokupljenost poslom i 0,34 za odanost organizaciji. Uzme li se pak u obzir njihov kumulativni doprinos, rezultati su bili još impresivniji. Uzete zajedno, motivacijske karakteristike posla su u regresijskim analizama objasnile 34% varijance zadovoljstva poslom, 24% varijance odanosti organizaciji i 43% varijance zaokupljenosti poslom.

Budući da obje skupine istraživanja upućuju ne samo na to da bi statusne razlike između novaka i znanstvenika mogle dovesti do razlika u stavovima, već i na smjer tih razlika, postavili smo sljedeću hipotezu:

Hipoteza 2: Postoje značajne razlike u stavovima prema radu i radnoj organizaciji između znanstvenih novaka i znanstvenika. U usporedbi s novacima, znanstvenici pokazuju višu razinu zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom i odanosti organizaciji.

Moderatorski utjecaj statusa

Mogu li se razlike u statusu znanstvenih djelatnika reflektirati i na povezanost stavova prema radu s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije, posljednje je pitanje koje smo ovim istraživanjem nastojali ispitati. U razmatranju moderatorskog efekta statusa pošli smo od opće pretpostavke da razlike u statusu neće moderirati odnose stavova prema radu i radnog učinka, ali hoće odnose stavova prema radu i namjere napuštanja organizacije.

Značajan moderatorski efekt statusa na povezanost stavova s radnim učinkom nismo očekivali iz dva razloga. Prvo, polazeći od Gouldnerova (1957) koncepta o kozmopolitskoj i lokalnoj ulozi i kod jedne i kod druge skupine znanstvenih djelatnika, glavna odrednica radnog učinka trebala bi biti zaokupljenost poslom. I drugo, budući da su razlike u složenosti poslova novaka i znanstvenika u usporedbi s ostalim vrstama poslova relativno male, a prave korelacije između stavova prema radu i objektivnih mjera radnog učinka niske do umjerene (Brown, 1996; Cooper-Hakim i Viswesvaran, 2005; Judge i sur., 2001; Rikketa, 2002; Wright i Bonett, 2002), malo je vjerojatno da bi status mogao biti relevantna moderator varijabla.

S druge strane, status bi mogao moderirati veze između radnih stavova i namjere napuštanja organizacije iz više razloga. Temeljni razlog mogli bi biti različiti izvori motivacije za napuštanje organizacije zbog razlika u sigurnosti zaposlenja, odnosno vrste ugovora o radu. Kod znanstvenika koji imaju stalno zaposlenje, napuštanje organizacije je prvenstveno svojevoljno i trebalo bi biti ponajviše odraz nezadovoljstva organizacijom, a ne zadovoljstva poslom i opredjeljenja za znanstveni rad na kojem grade profesionalnu karijeru. Jer, većina onih koji su bili nezadovoljni poslom ili su se odlučili za drugu vrstu profesionalne karijere već su napustili organizaciju, a oni koji su ostali, osobito stariji zaposlenici, većinom su se identificirali s organizacijom i razvili visoku razinu afektivne odanosti. Prema tome, može se očekivati da će namjera napuštanja organizacije kod znanstvenika u većoj mjeri ovisiti o afektivnoj odanosti organizaciji nego o zadovoljstvu poslom.

Nasuprot tome, kod novaka koji imaju ugovor na određeno vrijeme, napuštanje organizacije je više nametnuto nego svojevoljno, jer postoji veliki nerazmjer između broja novaka i slobodnih radnih mjesta u znanstvenom ili znanstveno-nastavnom zvanju, pa će čak i među onima koji su zadovoljni poslom i koji bi željeli nastaviti znanstvenu karijeru manji broj njih imati mogućnost dobiti stalno zaposlenje i ostanu u organizaciji. U takvim prilikama odanost organizaciji, osobito njena afektivna komponenta ne bi trebala biti odlučujući činitelj namjere odlaska iz organizacije, već bi to prije svega trebalo biti zadovoljstvo poslom.

Ukratko, o potencijalnom moderatorskom utjecaju statusa na povezanost stavova s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije postavili smo dvije hipoteze:

Hipoteza 3a: Razlike u statusu između znanstvenih novaka i znanstvenika neće imati moderatorski efekt na prognostičku valjanost stavova prema radu kad je kriterijska varijabla radni učinak.

Hipoteza 3b: Status znanstvenih djelatnika moderirat će prognostičku valjanost zadovoljstva u poslu i afektivne odanosti kad je kriterijska varijabla namjera napuštanja organizacije. Kod znanstvenika namjeru napuštanja organizacije bolje će predviđati afektivna odanost organizaciji, a kod znanstvenih novaka zadovoljstvo poslom.

METODA

Sudionici istraživanja i postupak

Istraživačke hipoteze provjerene su na zaposlenicima jedne javne znanstvene ustanove u Republici Hrvatskoj koja se bavi fundamentalnim i primijenjenim istraživanjima. Ispitivanjem su bili obuhvaćeni svi zaposlenici u statusu znanstvenika i znanstvenih novaka. Njima su internom poštom dostavljeni upitnici s detaljnim

uputama i popratnim dopisom u kojem su zamoljeni za suradnju i u kojem im je objašnjena svrha istraživanja te zajamčena anonimnost i povjerljivost podataka. Od 512 znanstvenika i znanstvenih novaka, ispunjene upitnike vratila su 224 zaposlenika, tako da je ukupan odziv iznosio 44%. Nakon pregleda prispjelih odgovora, iz daljnjeg postupka izuzeti su svi zaposlenici s manje od jedne godine staža u ustanovi i zaposlenici koji u upitnicima nisu odgovorili na veći broj čestica. Staž kao eliminacijski kriterij korišten je zbog potrebne adaptacije na radnu okolinu, usvajanja određenog stava prema radu i organizaciji te postizanja rezultata u radu.

Iz navedenih razloga konačnim uzorkom obuhvaćeno je 186 zaposlenika, od kojih je 112 bilo u statusu znanstvenika, a 72 u statusu znanstvenih novaka. Za dvoje zaposlenika status se sa sigurnošću nije mogao utvrditi. Prosječna duljina ukupnog radnog staža iznosila je 17,4 godine, duljina radnog staža u ustanovi nešto više od 16 godina te dob 42,7 godina. Oko dvije trećine uzorka (66,1%) činile su zaposlenice.

Mjerni instrumenti

Za mjerenje stavova prema radu korištena su tri poznata i u istraživanjima često primjenjivana upitnika. Na sva tri upitnika stavovi su procjenjivani na ljestvicama Likertova tipa s pet uporišnih točaka: *izrazito se ne slažem* (1), *uglavnom se ne slažem* (2), *niti se slažem, niti ne slažem* (3), *uglavnom se slažem* (4), *izrazito se slažem* (5).

Zadovoljstvo poslom mjereno je pomoću upitnika *Job Satisfaction Survey*, koji je razvio Spector (1998). Upitnik mjeri zadovoljstvo s devet aspekata posla (plaća, napredovanje, nadređeni, povlastice, uvjetne nagrade, radni postupci, suradnici, priroda posla, komunikacija) i sadrži 36 čestica, po četiri za svaki aspekt. Stupanj općeg zadovoljstva poslom izražen je kao aritmetička sredina procjena na svim tvrdnjama, a pouzdanost tako dobivenog rezultata iznosila je 0,89 i bila je na razini pouzdanosti koju navodi autor ($\alpha=0,91$) za normativni uzorak od 2870 ispitanika (<http://chuma.usf.edu/~spector/scales/jssovr.html>).

Zaokupljenost poslom mjerena je upitnikom čiji su autori Lodahl i Kejner (1965). Upitnik sadrži 20 čestica i ispituje stupanj u kojem se osoba psihološki identificira sa svojim poslom i radom općenito. Mjeru zaokupljenosti poslom predstavljala je prosječna procjena na svim tvrdnjama. Pouzdanost upitnika izražena alfa koeficijentom iznosila je 0,87, nešto više nego što je prosječna pouzdanost od 0,80 utvrđena u meta-analizi Browna (1996).

Odanost organizaciji mjerena je revidiranom verzijom upitnika Meyera, Allena i Smitha (1993), koji se temelji na trokomponentnom modelu organizacijske odanosti (Meyer i Allen, 1991). Upitnik sadrži 18 tvrdnji (6 tvrdnji po skali) i ispituje afektivnu, instrumentalnu i normativnu odanost. Afektivna odanost odnosi se na emocionalnu identifikaciju s organizacijom, instrumentalna na cijenu napuštanja organizacije, a normativna na osjećaj obaveze prema organizaciji. Rezultat zapo-

slenika iskazan je za svaku komponentu odanosti zasebno, kao aritmetička sredina svih šest pripadajućih tvrdnji. U skladu s nalazima drugih istraživanja (npr. Meyer i sur., 1993; Ko, Price i Mueller, 1997) izračunati koeficijenti nutarnje konzistencije bili su veći za skalu afektivne ($\alpha_{af} = 0,86$) i normativne odanosti ($\alpha_{nor} = 0,88$) od onog za skalu instrumentalne odanosti ($\alpha_{ins} = 0,66$).

Kriterijske mjere u istraživanju bili su radni učinak i namjera napuštanja organizacije. *Radni učinak* je određen pomoću objektivnih pokazatelja i operacionaliziran kroz radne aktivnosti i rezultate rada koji se mogu grupirati u sljedeće kategorije: primarne znanstvene publikacije, sekundarne publikacije, vođenje znanstveno-istraživačkih projekata te primjena i prijenos znanja (npr. pronalasci, mentorstva, nastava, pozvana predavanja). Svaki pokazatelj radne aktivnosti nosio je određeni broj bodova definiranih internim Pravilnikom za izbor u znanstvena i istraživačka zvanja. Da bi zbroj bodova po svim pokazateljima bio usporediv za sve zaposlenike, podijeljen je duljinom radnog staža u ustanovi, pri čemu se vodilo računa o prekidima radnih aktivnosti u trajanju dužem od mjesec dana (bolovanja, porodiljni dopusti i sl.). Sukladno tome, kao objektivna mjera radne uspješnosti svakog zaposlenika korišten je njegov prosječni godišnji znanstveni, nastavni i stručni doprinos ustanovi.

Namjera napuštanja organizacije procijenjena je s pet čestica pomoću kojih se ispituju ponašanja vezana uz traženje novog zaposlenja. Primjeri korištenih čestica su "Trenutno aktivno tražim drugi posao" i "Pratim natječaje u kojima se traže stručnjaci mog profila". Dvije čestice bodovane su na skali od 1 do 4, dok su preostale tri čestice bodovane dihotomno (0 ili 1), tako da je minimalni rezultat za kriterijsku varijablu mogao iznositi 2 boda, a maksimalni 12 bodova. Koristeći iste čestice, Maslić Seršić (1999) je na većem uzorku zaposlenika dobila pouzdanost tipa nutarnje konzistencije 0,77, dok je u našem istraživanju pouzdanost iznosila 0,73.

REZULTATI

Osnovni podaci o stavovima prema radu za cjelokupan uzorak znanstvenih djelatnika i odvojeno za znanstvene novake i znanstvenike prikazani su u Tablici 1. Iz tih podataka je vidljivo da su znanstveni radnici u cjelini umjereno zadovoljni poslom te da pokazuju nešto izraženiju zaokupljenost poslom, afektivnu i instrumentalnu odanost, a nešto manju normativnu odanost organizaciji. Jače izražena zaokupljenost poslom i slabije izražena normativna odanost (lojalnost) kongruentni su s obrascem kozmopolitske socijalne uloge i dosadašnjim nalazima o kozmopolitskoj orijentaciji znanstvenih djelatnika (npr. Ritti, 1968; Keller, 1997; Fuller, Hester, Barnett, Frey i Relyea, 2006).

Međutim, iako se kozmopolitski obrazac može uočiti u poduzorcima i znanstvenika i znanstvenih novaka, oni se ipak međusobno razlikuju po svojim stavovima. Statistički značajne razlike utvrđene su za zaokupljenost poslom te sve tri

Tablica 1. Aritmetičke sredine, standardne devijacije i t-test razlika između novaka i znanstvenika

Varijable	Cijeli uzorak		Novaci		Znanstvenici		t-test
	M	SD	M	SD	M	SD	
1 Spol	1,7	0,47	1,7	0,46	1,7	0,48	0,78
2 Dob	42,7	12,16	31,1	3,88	50,2	9,48	-16,27 ***
3 Radni staž	17,4	12,60	5,2	3,29	25,2	9,84	-16,56 ***
4 Radni staž u ustanovi	16,3	12,53	4,4	3,01	23,8	10,20	-15,75 ***
5 Zadovoljstvo	3,0	0,48	2,9	0,44	3,0	0,50	-1,68
6 Zaokupljenost	3,4	0,54	3,2	0,49	3,6	0,51	-5,09 ***
7 Afektivna odanost	3,3	0,87	2,8	0,68	3,6	0,83	-6,88 ***
8 Instrumentalna odanost	3,5	0,67	3,3	0,66	3,5	0,66	-2,25 *
9 Normativna odanost	2,7	0,90	2,3	0,71	3,0	0,90	-5,59 ***
10 Radni učinak	34,1	24,19	23,5	19,74	41,3	24,22	-5,15 ***
11 Namjera odlaska	5,1	2,47	5,8	2,18	4,6	2,53	3,51 **

Opaska: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

komponente odanosti organizaciji: afektivnu, instrumentalnu i normativnu. Smjer dobivenih razlika potvrđuje predviđanja da će znanstvenici biti odaniji organizaciji i u većoj mjeri zaokupljeni poslom nego znanstveni novaci (*Hipoteza 2*), a veličina efekta da razlike nisu trivijalne. Izražena Cohenovim d -indeksom, veličina efekta je prema konvencionalnim granicama (Cohen, 1988) samo za instrumentalnu odanost relativno slaba ($d_{inst} = 0,30$), dok je za ostale dvije dimenzije odanosti ($d_{afekt} = 0,92$; $d_{norm} = 0,78$) i zaokupljenost poslom ($d = 0,74$) snažna. S druge strane, jedina razlika u stavovima koja se nije pokazala statistički značajnom ($t[182] = -1,68$; $p > 0,05$) je ona vezana uz zadovoljstvo poslom. Suprotno očekivanju, razina općeg zadovoljstva poslom znanstvenih novaka i znanstvenika je podjednaka. No, to još uvijek ne znači da su obje skupine zaposlenika podjednako zadovoljne svim aspektima posla. Budući da je zadovoljstvo poslom izraženo kao kompozitni rezultat procjena o različitim aspektima posla, moguće je da postoje razlike u pojedinim facetama zadovoljstva poslom. Zato smo provjerili razlikuju li se znanstvenici i novaci u zadovoljstvu nekim od devet različitih aspekta posla koje mjeri Spectorov upitnik. Testiranjem značajnosti razlika na razini faceta utvrđeno je da su znanstvenici zadovoljniji plaćom ($t[180] = 3,5$; $p < 0,001$), prirodom posla ($t[181] = 4,2$; $p < 0,001$) i komunikacijom unutar organizacije ($t[178] = 3,0$; $p < 0,01$), dok razlike u ostalim aspektima posla nisu bile značajne. Prema tome, za razliku od mjere općeg zadovoljstva poslom, rezultati dobiveni na razini faceta djelomično potvrđuju polaznu pretpostavku (*Hipoteza 2*) da će znanstvenici u odnosu na novake biti zadovoljniji svojim poslom.

Preostale hipoteze testirane su pomoću moderatorske hijerarhijske regresijske analize. Iako su prvotno u analizu trebale biti uključene sve nezavisne varijable,

zbog problema s kolinearnosti (korelacije između dobi, radnog staža i staža u ustanovi bile su u rasponu od 0,96 do 0,98) i kasnijom interpretacijom rezultata (Cohen, Cohen, West i Aiken, 2003) u analizama su kao kontrolne varijable zadržane samo spol i dob. Također, zbog visoke korelacije između afektivne i normativne odanosti ($r = 0,78$) obje varijable nisu uvrštene u regresijsku jednadžbu kao zasebni prediktori, pa je s obzirom na postavljene hipoteze kao važnija varijabla zadržana afektivna odanost. S ovako smanjenim brojem varijabli, regresijske analize su provedene u dva koraka. U prvom koraku, zajedno s kontrolnim varijablama i statusom znanstvenih djelatnika, analizirani su stavovi prema radu, a u drugom koraku interakcije stavova sa statusom. Prema preporukama Aikena i Westa (1991), sve prediktorske varijable prethodno su centrirane tako da su dobivene mjere kolinearnosti bile znatno ispod dopuštenih granica ($VIF < 10$ i $CI < 30$; Cohen i sur., 2003). Rezultati provedenih analiza za obje zavisne varijable - radni učinak i namjeru napuštanja organizacije – prikazani su u Tablici 2.

U prvom koraku regresijskih analiza provjerene su *Hipoteze 1a i 1b*. Kao što to standardizirani regresijski koeficijenti pokazuju, dobiveni rezultati podržavaju obje hipoteze. U skladu s *Hipotezom 1a* zaokupljenosti poslom ($\beta = 0,27$) ima uz status

Tablica 2. Rezultati hijerarhijske regresijske analize povezanosti stavova prema radu s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije te statusom kao moderator varijablom

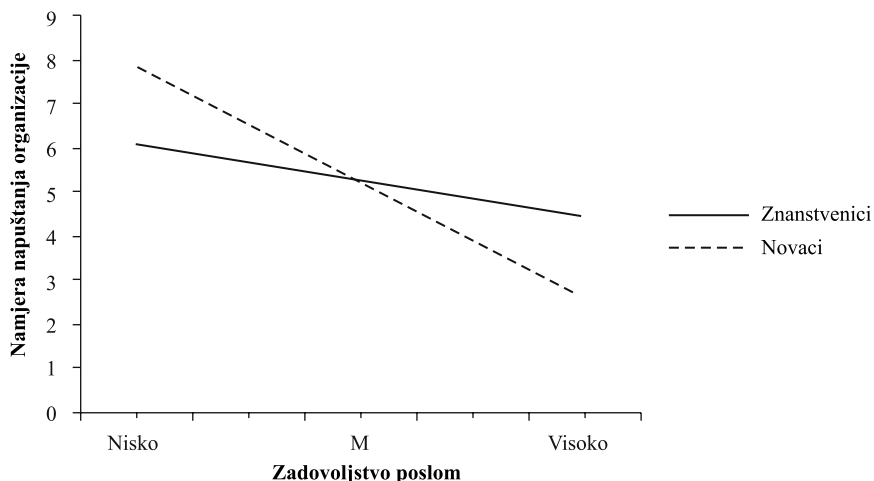
Nezavisne varijable	Radni učinak		Namjera napuštanja organizacije	
	β_1	β_2	β_1	β_2
Korak 1: Stavovi prema radu				
Spol	-0,14*	-0,15*	0,02	0,02
Dob	0,01	0,03	-0,15	-0,11
Zadovoljstvo	0,16*	0,25	-0,31**	-0,53**
Zaokupljenost	0,27**	0,32**	0,02	-0,07
Afektivna odanost	-0,17	-0,22	-0,34**	0,04
Instrumentalna odanost	-0,04	0,10	-0,18**	-0,24*
Status	0,38**	0,35**	0,07	-0,00
Korak 2: Interakcije				
Zadovoljstvo \times status		-0,11		0,29**
Zaokupljenost \times status		-0,08		0,17
Afektivna odanost \times status		0,09		-0,50**
Instrumentalna odanost \times status		-0,19		0,08
ΔR^2	0,28**	0,02	0,44**	0,05**
$R^2_{\text{korigirani}}$	0,25**	0,25**	0,42**	0,46**
F-omjer	9,3**	6,3**	19,2**	14,6**

Napomena: Zbog asimetričnosti distribucije kriterijska varijabla radni učinak transformirana je prije analiza pomoću funkcije $x^{1/2}$. Masno su otisnuti statistički značajni standardizirani regresijski koeficijenti (β_1 β_2 ; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$).

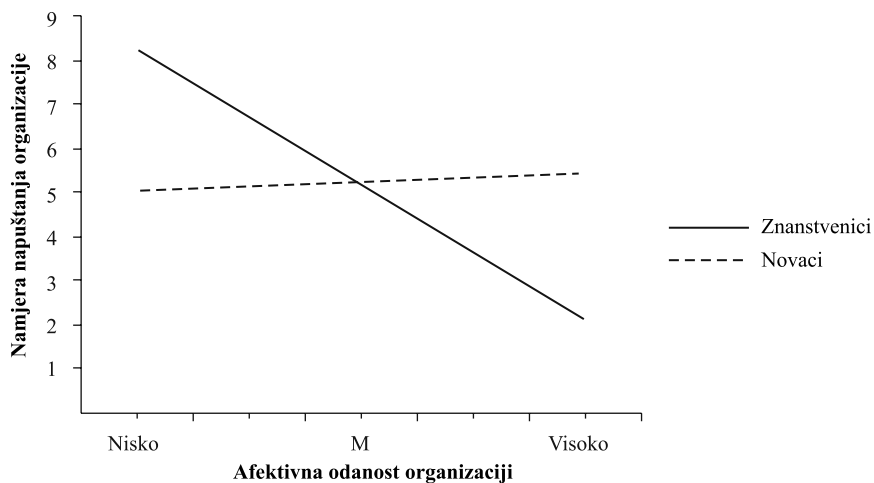
($\beta = 0,38$) najveći udio u objašnjenju varijance radnog učinka, veći nego zadovoljstvo poslom ($\beta = 0,16$), dok prema predviđanjima ni afektivna ni instrumentalna odanost nisu značajno doprinijeli prognozi. Zajedno, prediktorske varijable objašnjavaju značajan dio varijance radne uspješnosti (korigirani $R^2 = 0,25$), osobito ako se uzme u obzir da se radi o objektivno odmjerenom radnom učinku. Isto tako, rezultati regresijske analize podržavaju i *Hipotezu 1b*. Najbolji prediktori namjere napuštanja organizacije su zadovoljstvo poslom ($\beta = -0,31$) i afektivna odanost ($\beta = -0,34$), a značajni, iako niži, regresijski koeficijent ima još i instrumentalna odanost ($\beta = -0,18$). Zaokupljenost poslom, prema predviđanjima, nema udjela u objašnjenju ove kriterijske varijable. U usporedbi s radnim učinkom, postotak objašnjene varijance namjere napuštanja organizacije očekivano je veći, tako da i uz korekciju iznosi 42%.

U drugom koraku provjerene su pretpostavke o moderatorskom utjecaju statusa (*Hipoteze 3a i 3b*) uključivanjem u predikcijsku jednadžbu interakcija sa stavovima prema radu. Kao što se iz promjena u koeficijentima multiple determinacije može zaključiti, moderatorski utjecaj statusa na povezanost stavova i kriterija utvrđen je za namjeru napuštanja organizacije ($\Delta R^2 = 0,05$; $p < 0,01$), ali ne i za radni učinak ($\Delta R^2 = 0,02$; $p > 0,05$). Kad je kriterij bila namjera napuštanja organizacije, statistički značajnoj promjeni doprinijele su dvije interakcije: interakcija statusa i zadovoljstva poslom ($\beta = 0,29$, $p < 0,01$) i interakcija s afektivnom odanosti ($\beta = -0,50$, $p < 0,01$). Radi lakše interpretacije dobivenih nalaza obje interakcije su grafički prikazane na Slici 1 i Slici 2.

Slika 1 prikazuje regresijske pravce koji odražavaju prirodu moderatorskog utjecaja statusa na povezanost zadovoljstva poslom s namjerom napuštanja organizacije. Iz nagiba regresijskih pravaca vidljivo je da postoji negativna korelacija



Slika 1. Moderatorski utjecaj statusa na povezanost zadovoljstva poslom i namjere napuštanja organizacije



Slika 2. Moderatorski utjecaj statusa na povezanost afektivne odanosti organizaciji i namjere napuštanja organizacije

između zadovoljstva poslom i namjere napuštanja organizacije i kod znanstvenika i kod znanstvenih novaka, a izračunati t-testovi za regresijske koeficijente da su obje korelacije statistički značajne ($t_{\text{novaci}} = -4,7; p < 0,001$; $t_{\text{znanst}} = -2,0; p < 0,05$). Međutim, iz grafičkog prikaza je isto tako vidljivo da je povezanost između zadovoljstva poslom i kriterija snažnije izražena kod novaka nego kod znanstvenika, što je u regresijskoj analizi rezultiralo statistički značajnom interakcijom.

Sasvim suprotni nalazi dobiveni su za moderatorski utjecaj statusa na povezanost afektivne odanosti i namjere napuštanja organizacije. Kao što Slika 2 pokazuje, kod znanstvenika postoji izrazita negativna korelacija između te dvije varijable ($t_{\text{znanst}} = -5,9; p < 0,001$), dok kod znanstvenih novaka između afektivne odanosti i namjere napuštanja organizacije nema značajne veze ($t_{\text{novaci}} = 0,2; p > 0,05$). Prema tome, nalazi moderatorskih regresijskih analiza podržavaju obje postavljene hipoteze, i *Hipotezu 3a* i *Hipotezu 3b*. U skladu s *Hipotezom 3a* status znanstvenih djelatnika nije značajna moderator varijabla u odnosu stavova prema radu i radnog učinka, dok u skladu s *Hipotezom 3b* namjeru napuštanja organizacije u uzorku znanstvenih novaka prvenstveno predviđa zadovoljstvo poslom, a u uzorku znanstvenika afektivna odanost.

RASPRAVA

Poznavanje motivacijskih odrednica radne uspješnosti i fluktuacije znanstvenika od izuzetne je važnosti brojnim organizacijama utemeljenima na znanju. Znanstveni instituti, sveučilišta, ali i radne organizacije koje svoj razvoj i kompetitivnu

prednost u globaliziranom gospodarstvu zasnivaju na znanstveno-istraživačkom radu i tehnološkom napretku ovisе o tome koliko su uspješni u pridobivanju i zadržavanju svog ključnog kapitala, produktivnih znanstvenika (npr. Chang, Choi i Kim, 2008; Lord i Farrington, 2006). Zato je primarni cilj provedenog istraživanja bio u uzorku znanstvenih radnika utvrditi zaseban doprinos zaokupljenosti poslom, zadovoljstva poslom i pojedinih komponenti organizacijske odanosti u predviđanju radne uspješnosti i namjere odlaska iz organizacije. Povrh toga, zanimalo nas je postoje li razlike između znanstvenika i znanstvenih novaka u stavovima prema radu i mogu li razlike u njihovu statusu moderirati povezanosti stavova i radnih ishoda.

Razlike u stavovima između znanstvenika i znanstvenih novaka

Rezultati provedenog istraživanja potvrdili su našu hipotezu da će znanstvenici u odnosu na novake biti zaokupljeniji poslom te imati višu razinu afektivne, instrumentalne i normativne odanosti organizaciji. Osim što su u skladu s nalazima meta-analiza provedenim na općoj populaciji radnika, dobiveni rezultati su u skladu i s nalazima istraživanja provedenim na znanstvenicima i drugim visokoobrazovanim stručnjacima. Iako malobrojna, potonja istraživanja pokazuju da su dob (Hall i Mansfield, 1975) i radni staž u organizaciji (McKelvey i Sekaram, 1977) u pozitivnoj korelaciji sa zaokupljenosti poslom kod znanstvenika, te da su stariji visokoobrazovani stručnjaci s dužim stažem odaniji organizaciji (Cohen, 1992; Lord i Farrington, 2006). Ovo suglasje u rezultatima istraživanja upućuje na zaključak da je veća zaokupljenost poslom i odanost organizaciji znanstvenika u odnosu na novake dijelom uvjetovana motivacijskim karakteristikama posla kao što su veća složenost, raznovrsnost i odgovornost posla te veća autonomija u radu, a dijelom čimbenicima povezanim s dobi i radnim stažem u organizaciji. Ono također pokazuje da se nalazi meta-analiza dobiveni na općoj populaciji radnika mogu generalizirati i na znanstvene radnike, tj. da dob, radni staž i motivacijske karakteristike posla imaju slične efekte na stavove prema radu različitih profesionalnih skupina zaposlenika.

S druge strane, hipotezu o većem zadovoljstvu poslom znanstvenika samo smo djelomično potvrdili, jer se znanstvenici i novaci nisu razlikovali po općem zadovoljstvu poslom, ali jesu u zadovoljstvu nekim bitnim aspektima posla. Samo djelomična potkrjepa postavljenoj hipotezi mogla bi se objasniti korištenjem kompozitnog rezultata kao mjere općeg zadovoljstva budući da zbirne procjene mogu maskirati stvarne razlike među grupama zaposlenika u zadovoljstvu ako procjene o pojedinim aspektima posla nisu u istom smjeru. Primjerice, takav efekt dobiven je u istraživanju Lorda i Farringtona (2006), u kojem se visokoobrazovani stručnjaci mlađe i starije dobi nisu razlikovali po općem zadovoljstvu poslom izraženom kao kompozitni rezultat, ali su zato nekim aspektima posla bili zadovoljniji mlađi, a drugim aspektima posla stariji stručnjaci.

I u našem su istraživanju razlike u zadovoljstvu na razini pojedinih faceta bile suprotnog smjera, ali statistički značajne utvrđene su jedino za zadovoljstvo pri-

rodom posla, plaćom i komunikacijom unutar organizacije. Manje zadovoljstvo prirodom posla kod novaka najvjerojatnije je izravna posljedica razlika u ključnim karakteristikama posla, a manje zadovoljstvo plaćom i komunikacijom unutar organizacije objektivnim razlikama u visini osobnih dohodaka odnosno razlikama u stupnju informiranosti, razvijenosti socijalnih mreža u organizaciji i uključenosti u različite stručne i upravljačke strukture. Opće mjere zadovoljstva poslom ne mogu detektirati ovakve razlike u zadovoljstvu, iako su one organizacijama važne. Utvrđene razlike omogućuju nam bolje razumijevanje motivacije zaposlenika i pružaju smjernice za diferencirane organizacijske intervencije kako bi se povećala motivacija znanstvenih radnika koji su uspješni i koje bi organizacija htjela zadržati, smanjujući tako neželjenu fluktuaciju i povećavajući produktivnost. Zato bi u budućim istraživanjima trebalo voditi računa ne samo o općem zadovoljstvu poslom kao indikatoru motiviranosti znanstvenih djelatnika već i o zadovoljstvu pojedinim aspektima posla na koje organizacije mogu utjecati.

Stavovi prema radu i radni učinak

Drugi nalaz našeg istraživanja odnosio se na valjanost stavova prema radu u predviđanju radnog učinka. Prema očekivanju, zaokupljenost poslom pokazala se boljim prediktorom radnog učinka od zadovoljstva poslom, dok pojedine komponente organizacijske odanosti nisu značajno pridonijele prognozi. Da se ne radi o artefaktu uzrokovanom analizom provedenom na cjelokupnom uzorku ispitanika, pokazivale su neznčajne interakcije između statusa znanstvenih radnika i pojedinih stavova prema radu, a potvrdile dodatne regresijske analize provedene na poduzorcima znanstvenika i znanstvenih novaka. U oba poduzorka, samo je zaokupljenost poslom bila značajan prediktor radnog učinka.

Takvi rezultati potvrđuju pretpostavku da je za znanstvenike, za razliku od većine drugih profesionalnih skupina, najbolji prediktor radne uspješnosti zaokupljenost poslom, a ne zadovoljstvo poslom. U prilog tome govore i rezultati istraživanja do kojih je došao Keller (1997) ispitujući povezanost zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom i organizacijske odanosti s radnim učinkom inženjera i znanstvenika. U longitudinalnom provedenom istraživanju, zaokupljenost poslom je za razliku od druga dva stava prema radu bila snažan prediktor radne uspješnosti znanstvenika, ali ne i inženjera, neovisno o tome je su li kao kriterij korištene subjektivne (procjene nadređenih) ili objektivne mjere radne uspješnosti (broj patenata, broj objavljenih radova).

Budući da su inženjeri za razliku od znanstvenika primarno lokalno orijentirani (npr. Miller i Wagner, 1971; Ritti, 1968), izostanak prediktivne valjanosti zaokupljenosti poslom u uzorku inženjera potvrđuje važnost Gouldnerova (1957) koncepta kozmopolitske i lokalne socijalne uloge i pridonosi proširenju spoznaja o vezama latentnih socijalnih uloga, stavova prema radu i radnog učinka. Povrh toga, rezultati

i našeg i Kellerova istraživanja sugeriraju da bi zaokupljenost poslom mogla biti važna determinanta radne uspješnosti i kod drugih visokoobrazovanih stručnjaka s naglašenom kozmopolitskom orijentacijom. U prvom redu to bi moglo vrijediti za sveučilišne nastavnike koji dijele slične karakteristike sa znanstvenicima i kojima je istraživački rad i stvaranje novih znanja sastavni dio posla. I oni su prema nalazima nekih istraživanja više kozmopolitski nego lokalno orijentirani (npr. Anderson, 2011; Fuller i sur., 2009), a postoje i jasne indikacije da bi zaokupljenost poslom mogla biti valjan prediktor njihove radne uspješnosti (npr. Chughtai, 2008; Jauch, Glueck i Osborn, 1978). Kozmopolitska latentna socijalna uloga mogla bi prevladavati i kod drugih profesionalnih skupina poput psihologa i liječnika ili dizajnera i umjetnika, jer se i za njih može opravdano pretpostaviti da su više odani vrijednostima i ciljevima svojih struka, a manje organizacijama te da svoj uspjeh i karijeru u većoj mjeri temelje na evaluacijama kvalificiranih kolega iz struke nego na mišljenju njima hijerarhijski pretpostavljenih struktura unutar radne organizacije. Kao i kod znanstvenika i kod ovih bi profesija zaokupljenost poslom mogla biti glavni izvor motivacije i važna determinanta radne uspješnosti.

Osim teorijske, dobiveni rezultati imaju i praktičnu vrijednost. Nalaz da su znanstvenici specifična skupina visokoobrazovanih stručnjaka kod kojih radna uspješnost ovisi o drugačijim motivacijskim faktorima nego kod opće populacije zaposlenika ili drugih profesionalnih skupina (npr. inženjera) važan je za učinkovito upravljanje ljudskim potencijalima u radnim organizacijama. On pokazuje da se motivacijski faktori koji vrijede za ostale skupine zaposlenika ne mogu jednostrano primijeniti na znanstvenike i druge visokoobrazovane stručnjake kozmopolitske orijentacije budući da oni maju drugačije ciljeve, referentne skupine i potrebe. Tih razlika trebaju biti svjesni rukovoditelji ljudskih potencijala kako u upravljanju radnom uspješnosti i motiviranju različitih skupina zaposlenika tako i u pridobivanju i selekciji novaka i znanstvenika. Kao što naši rezultati pokazuju, zaokupljenost poslom objašnjava značajan dio varijance radne uspješnosti mimo ostalih stavova prema radu, dobi i spola, pa bi prema tome mogla biti koristan prediktor u selekcijskom postupku pri zapošljavanju novaka i znanstvenika u radne organizacije kojima je istraživački rad i produkcija novih znanja jedna od temeljnih djelatnosti.

Stavovi prema radu i namjera napuštanja organizacije

Koji su stavovi prema radu glavne motivacijske odrednice namjere napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika posljednje je pitanje na koje smo pokušali odgovoriti. Na temelju dosadašnjih istraživanja pretpostavili smo da su zadovoljstvo poslom i afektivna odanost organizaciji snažnije povezani s namjerom napuštanja organizacije i posljedično s fluktuacijom nego ostali stavovi prema radu. Također smo pretpostavili da bi status zaposlenika mogao moderirati povezanost između stavova i namjere napuštanja organizacije, pri čemu bi afektivna odanost

organizaciji trebala bolje predviđati namjeru odlaska kod znanstvenika, a zadovoljstvo poslom kod znanstvenih novaka.

Dobiveni rezultati potvrdili su obje postavljene hipoteze. U skladu s prvom hipotezom, stavovi prema radu objasnili su preko 40% varijance namjere napuštanja organizacije, a glavni prediktori bili su zadovoljstvo poslom i afektivna odanost organizaciji. Pored njih, značajnim prediktorom pokazala se još i instrumentalna odanost organizaciji, ali ne i zaokupljenost poslom. Izostanak zasebnog doprinosa zaokupljenosti poslom bio je očekivan jer je njegova povezanost s namjerom napuštanja organizacije slaba i posredovana drugim stavovima prema radu (Brown, 1996). Međutim, samostalni doprinos instrumentalne odanosti donekle izenađuje budući da rezultati meta-analiza pokazuju da je njena korelacija s namjerom napuštanja organizacije u pravilu niska (Mathieu i Zajac, 1990; Meyer i sur., 2002). Premda neočekivan, ovaj se nalaz može objasniti ograničenim mogućnostima zapošljavanja znanstvenih radnika u drugim istraživačkim i razvojnim organizacijama u Republici Hrvatskoj. Naime, budući da većina znanstvenika (69%) i novaka (79%) smatra kako je jedna od negativnih posljedica napuštanja organizacije mali broj raspoloživih alternativa postojećem zaposlenju, može se pretpostaviti da takva percepcija situacije na tržištu rada istodobno utječe i na smanjenje namjere napuštanja organizacije i na povećanje instrumentalne odanosti organizaciji. U konačnici to dovodi do jačanja negativne povezanosti između te dvije varijable i rezultira nalazom da instrumentalna odanost, nezavisno od ostalih stavova prema radu, značajno doprinosi efikasnosti prognoze.

Druga hipoteza koju smo potvrdili odnosila se na moderatorski utjecaj statusa. Značajne interakcije statusa i stavova utvrđene su za zadovoljstvo poslom i afektivnu odanost. Prema očekivanju, zadovoljstvo poslom bilo je jače povezano s namjerom napuštanja organizacije kod novaka nego kod znanstvenika, dok između afektivne odanosti i namjere nije utvrđena značajna korelacija u uzorku novaka, ali jest i to izrazita u uzorku znanstvenika. Naša je pretpostavka da su ove razlike u povezanostima prvenstveno uvjetovane razlikama u sigurnosti posla kao bitnoj odrednici statusa. Indirektnu potporu tome pružaju korelacije između radnog staža u organizaciji i namjere napuštanja organizacije dobivene u uzorku novaka i uzorku znanstvenika. U oba uzorka te su korelacije značajne, ali suprotnog smjera: $-0,392$ kod znanstvenika i $0,265$ kod znanstvenih novaka. Za razliku od uobičajenog nalaza o negativnoj povezanosti radnog staža u organizaciji i namjere napuštanja organizacije kad je odlazak iz nje svojevoljan (npr. Maslić-Seršić, 1999; Smart, 1990; Zhou i Volkwein, 2004), kod novaka je ta povezanost pozitivna, tj. što su novaci duže zaposleni i što se više bliži prestanak njihova ugovora o radu, to je namjera napuštanja organizacije izraženija. U skladu s tim, nepovezanost afektivne odanosti i namjere napuštanja organizacije u uzorku novaka može se objasniti nesigurnošću posla čije je djelovanje vjerojatno dvojako. S jedne strane ono povećava namjeru odlaska iz organizacije, a s druge strane smanjuje razinu afektivne odanosti organizaciji jer kad postoji stalna latentna neizvjesnost oko ostanka u organizaciji, onda je upitna i

izgradnja bliskih emocionalnih veza s organizacijom. Posljedica je toga slabljenje, ili čak izostanak, povezanosti između afektivne odanosti i namjere napuštanja organizacije, kao što se to dogodilo u našem istraživanju.

No, bez obzira na stvarne uzroke razlika u povezanosti stavova i namjere napuštanja organizacije kod novaka i znanstvenika, dobiveni rezultati pokazuju da je za novake bolji prediktor namjere napuštanja radne organizacije zadovoljstvo poslom, dok je to za znanstvenike afektivna odanost organizaciji. Osim toga, dobiveni rezultati jasno pokazuju da stavovi prema radu, osobito zadovoljstvo poslom i afektivna odanost organizaciji, objašnjavaju velik postotak varijance namjere napuštanja organizacije i da su sukladno nalazima dosadašnjih istraživanja njene važne odrednice. U praktičnom smislu to implicira da organizacije mogu imati koristi od stimuliranja zadovoljstva poslom i odanosti organizaciji ako žele zadržati produktivne znanstvenike djelatnike i smanjiti stopu fluktuacije. Pri tome je važno uzeti u obzir objektivne čimbenike koji mogu utjecati na motivaciju za napuštanje organizacije jer djelovanje tih čimbenika, i na namjeru odlaska iz organizacije i na stavove prema radu, može biti složeno, a vjerojatno i oprečno.

Ograničenja istraživanja

Provedeno istraživanje ima nekoliko manjkavosti, od kojih nam se dvije čine važnima. Prvo, iako je istraživanje provedeno u velikoj i reprezentativnoj znanstveno-istraživačkoj organizaciji koja obuhvaća više različitih znanstvenih područja i polja, uzorak znanstvenih djelatnika bio je prigodan i iz samo jedne radne organizacije. Zbog toga je generalizacija nekih nalaza dobivenih u našem istraživanju na ostale organizacije koje se temelje na znanju i istraživanju ograničena. Mogu li se oni generalizirati i na druge istovrsne radne organizacije, osobito one profitne u gospodarskom sektoru, trebalo bi provjeriti dodatnim istraživanjima.

Također, iako je veličina uzorka zadovoljavajuća, a odaziv u skladu sa sličnim istraživanjima u radnim organizacijama, kako je ispunjavanje upitnika bilo dobrovoljno, ne možemo sa sigurnošću utvrditi reprezentativnost uzorka s obzirom na mjerene varijable. Postoji mogućnost da su odazivu bili skloniji zaposlenici koji su više savjesni i ujedno imaju veći radni učinak, ili obrnuto, da su zbog prezaposlenosti upravo oni rjeđe nalazili vrijeme za ispunjavanje upitnika. Jednako tako, razina odanosti organizaciji mogla je utjecati na odluku o sudjelovanju u istraživanju. S druge strane, normalna distribucija prediktorskih varijabli, s aritmetičkim sredinama koje se kreću oko srednjih vrijednosti na skalama procjene – upućuje na podjednak odaziv zaposlenika koji iskazuju veću i manju odanost, zadovoljstvo i zaokupljenost poslom.

Drugo, prikupljeni podaci o radnom učinku znanstvenika i novaka odnose se na razdoblje prije mjerenja stavova o radu. Prediktivna valjanost stavova utvrđena s ovako formiranom kriterijskom mjerom je manjkava i može se razlikovati od one

dobivene u longitudinalnim istraživanju kad se radni učinak odnosi na razdoblje nakon mjerenja stavova prema radu. Međutim, čini se da ova manjkavost našeg istraživanja nije ugrozila vjerodostojnost zaključka o prediktivnoj valjanosti zaokupljenosti poslom. I u našem i u Kellerovu (1997) istraživanju, koje je bilo longitudinalno i provedeno u profitnoj istraživačkoj organizaciji, zaokupljenost poslom je bila jedini značajni prediktor radnog učinka. Robusnost ovog nalaza potkrjepljuje gledište da je zaokupljenost poslom u odnosu na ostale stavove prema radu jedan opći i stabilni stav koji je za znanstvene radnike ključna determinanta radne uspješnosti.

LITERATURA

- Aiken, L.S., West, S.G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. London: SAGE Publications.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 179-211.
- Anderson, M.O. (2011). *Cosmopolitans or locals: Who will lead the next generation of community colleges?* (Doctoral dissertation, University of Nebraska, 2011.) Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/58>.
- Brayfield, A.H., Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Brush, D.H., Moch, M.K., Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156.
- Chang, J.Y., Choi, J.N., Kim, M.U. (2008). Turnover of highly educated R & D professionals: The role of pre-entry cognitive style, work values and career orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 299-317.
- Chughtai, A.A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9, 169-183.
- Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 253-268.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational behavior*, 13, 539-558.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper-Hakim, A., Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.

- Fishbein, M., Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fried, Y., Ferris, G.R. (1987) The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L., Relyea, C. (2009). Extending the group engagement model: an examination of the interactive effects of prestige, respect, and employee role identity. *Journal of Managerial Issues*, 21, 119-139.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146, 327-347.
- Gouldner, A.W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles – I. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- Gouldner, A.W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles – II. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hall, D.T., Mansfield, R. (1975). Relationship of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 60, 201-210.
- Humphrey, S.E., Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Iaffaldano, M.T., Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Jauch, L.R., Glueck, W.F., Osborn, R.N. (1978). Organizational loyalty, professional commitment, and academic research productivity. *The Academy of Management Journal*, 21, 84-92.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Keller, R.T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 539-545.
- Ko, J., Price, J.L., Mueller, C.W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Locke, E.A. (1976). Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, 457-480.
- Lodahl, T.M., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lord, R.L., Farrington, P.A. (2006). Age-related differences in the motivation of knowledge workers. *Engineering Management Journal*, 18, 20-26.
- Maslić Seršić, D. (1999). An empirical test of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in a Croatian context. *Review of Psychology*, 6, 17-24.

- Mathieu, J.E., Zajac, D.M., (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McKelvey, B., Sekaram, U. (1977). Toward a career-based theory of job involvement: A study of scientists and engineers. *Administrative Science Quarterly*, 22, 281-305.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, K.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitsch, L., Topolnytski, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Miller, G.A., Wager, L.W. (1971). Adult socialization, organizational structure, and role orientations. *Administrative Science Quarterly*, 16, 151-163.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Petty, M.M., McGee, G.W., Cavender, J.W. (1984). A meta-analysis of the relationship between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721.
- Rabinowitz, S., Hull, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rikketa, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Ritti, R. (1968). Work goals of scientists and engineers. *Industrial Relations*, 7, 118-131.
- Schmidt, F.L., Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Shepherd, C.R. (1961). Orientations of scientists and engineers. *Pacific Sociological Review*, 4, 79-83.
- Smart, J.C. (1990). A causal model of faculty turnover intentions. *Research in Higher Education*, 31, 405-424.
- Spector, P.E. (1998). Job Satisfaction Survey, JSS page (November 2, 1998). Retrieved February 22, 2005 from <http://chuma.cas.usf.edu/spector/scales/jsspag.html>
- Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje. U V. Kolesarić, M. Krizmanić, B. Petz (Ur.). *Uvod u psihologiju: Suvremena znanstvena i primijenjena psihologija* (str. 17–56). Zagreb: Grafički zavod Hrvatske.
- Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wright, T.A., Bonett, D.G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1183-1190.

Zhou, Y., Volkwein, J.F. (2004). Examining the influences on faculty departure intentions: A comparison of tenured versus nontenured faculty at research universities. *Research in Higher Education*, 45, 139-176.

JOB ATTITUDES, JOB PERFORMANCE AND TURNOVER INTENTIONS OF SCIENTISTS

Abstract

The aim of this study was threefold: (a) to investigate the differences in job satisfaction, job involvement and organizational commitment between junior researchers and researchers, (b) to establish how job attitudes are related to objective measures of their job performance and turnover intentions, and (c) to examine if their status (researchers vs. junior researchers) moderates the relationship between job attitudes and work outcomes. The study was conducted on a sample of 184 scientists employed in one nonprofit public research institute. The results showed that junior researchers (N = 72) are less job-involved and have lower levels of affective, normative and instrumental commitment in comparison to the researchers (N = 112). In accordance with the hypothesis of cosmopolitan orientation of scientists and their stronger commitment to profession and professional community than to the employing organization, job involvement was the best predictor of job performance in both, the sample of researchers and the sample of junior researchers. On the other hand, significant predictors of turnover intentions were job satisfaction, and affective and instrumental commitment. The scientist status was not a moderator of the relationship between job attitudes and job performance, but it moderated their relationship with turnover intentions. Significant interactions were obtained for job satisfaction and affective organizational commitment. Job satisfaction correlated more strongly with turnover intentions of junior researchers than with those of researchers, while affective commitment correlated only with turnover intentions of researchers. The results confirm the importance of job attitudes in prediction of work outcomes, but also indicate that scientists represent a specific professional group whose job performance is determined by different job attitudes compared with other professional groups. They also imply that predictive validity of certain job attitudes is different for predicting turnover intention of researchers and junior researchers.

Key words: job satisfaction, job involvement, organizational commitment, job performance, turnover intentions, scientists, cosmopolitan latent role

Primljeno: 03. 05. 2012.