

Odnos sklada interesa zaposlenika i radne okoline s radnom dobrobiti

Iva Černja Rajter

Fakultet hrvatskih studija, Sveučilišni kampus Borongaj, Borongajska cesta 83d, 10000 Zagreb,

Sažetak: Sklad interesa pojedinca i radne okoline (kongruentnost) temelj je profesionalnog savjetovanja. Prema Hollandovoj teoriji izbora zanimanja, kongruentnost bi trebala voditi pozitivnim profesionalnim ishodom, poput zadovoljstva na poslu, radne uspješnosti i motivacije za rad. Dosadašnja istraživanja kongruentnosti i ishoda kao rezultat dobila su vrlo niske povezanosti kongruentnosti i zadovoljstva poslom. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos kongruentnosti zaposlenika i radne dobrobiti, pri čemu je proširen raspon kriterija na nekoliko mjera radne dobrobiti: radnu angažiranost, afektivnu dobrobit, zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom. Dodatan problem istraživanja bio je ispitati moderatorsku ulogu strukture interesa u odnosu kongruentnosti i radne dobrobiti.

Sudionici u istraživanju bili su zaposleni građani iz raznih hrvatskih tvrtki koji rade više od 30 sati svaki tjedan ($N = 526$). Sklad interesa zaposlenika i njihove radne okoline računao je putem RIASEC rezultata na Upitniku profesionalnih interesa i RIASEC procjena radnih okolina. Rezultati su pokazali da je kongruentnost, kada je operacionalizirana suvremenim indeksima, nisko pozitivno povezana s energičnosti i predanošću na poslu kao subskalama radne angažiranosti te s doživljavanjem ugodnih emocija na poslu. Pri tome se mjera kongruentnosti temeljena na Euklidskoj distanci pokazala najboljom operacionalizacijom konstrukta. Mjere strukture interesa uglavnom se nisu se pokazale značajnim moderatorom odnosa kongruentnosti i radne dobrobiti. Iznimka je moderatorska uloga konzistentnosti interesa koja djeluje na način da je odnos kongruentnosti i zadovoljstva životom snažniji za pojedince koji imaju nekonzistentne profile interesa.

Ključne riječi: kongruentnost interesa i radne okoline, radna dobrobit, diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa, visina profila

UVOD

Kongruentnost interesa pojedinca i njegove radne okoline temelj je profesionalnog savjetovanja. Hollandova (1985) teorija izbora zanimanja definira 6 osnovnih tipova interesa i radnih okolina: realistički (R), istraživački (I), umjetnički (A), socijalni (S), poduzetnički (E) i konvencionalni (C). Struktura interesa je heksagonalna, pri čemu se svaki od RIASEC tipova interesa nalazi na jednom od vrhova heksagona. Holland (1985) je naglasio cirkularnu strukturu interesa, prema kojoj je sličnost među tipovima interesa veća što se nalaze bliže unutar heksagona. Jednako kao i profesionalni interesi, radne okoline mogu se opisati sa šest osnovnih tipova. Ako je pojedinac zaposlen u radnoj okolini koja ima RIASEC profil sličan njegovim interesima, tada je taj pojedinac ostvario visoku kongruentnost.

Iako je teorijska osnova ovog odnosa vrlo jasna, dosadašnja istraživanja ne potvrđuju u potpunosti ovu teorijsku pretpostavku. Većina istraživanja ispitivala je odnos kongruentnosti s zadovoljstvom poslom, a sve metaanalize izvještavaju o vrlo niskim povezanostima, pri čemu se prosječne vrijednosti korelacija nalaze u rasponu od 0,10 do 0,25 (Assouline i Meir, 1987.; Spokane i sur., 2000.; Tsabari i sur., 2005). Odnos kongruentnosti i ishoda ispitivan je i u uzorku studenata u Hrvatskoj te je ustanovljeno da je kongruentnost bila nisko povezana s angažiranosti u studiju (Černja Rajter i sur., 2019).

Najčešća kritika dosadašnjih istraživanja je operacionalizacija konstrukta kongruentnosti (Arnold, 2004). Većina indeksa kongruentnosti temelji se samo na dva ili tri od šest Hollandovih kodova te u obzir uzimaju redoslijed kodova, ali ne i njihovu apsolutnu vrijednost. U nedavnoj metaanalizi Nye i sur. (2017) ustanovili su da je uključivanje rezultata na više tipova interesa može poboljšati prediktivnu snagu kongruentnosti. Iz tog su razloga u ovom

istraživanju korišteni tradicionalni, ali i neki novi indeksi kongruentnosti. Dva nova načina operacionalizacije kongruentnosti korištena u ovom istraživanju su: Euklidska distanca i Korelacija profila (Tracey i sur., 2012). Obje mjere uključuju informaciju o rezultatu pojedinca na punom profilu interesa, pri čemu Euklidska distanca u obzir uzima cirkularnu strukturu interesa, a korelacija profila se temelji na količini kovarijance dva RIASEC profila: za okolinu i pojedinca.

Također, niske povezanosti kongruentnosti i profesionalnih ishoda impliciraju pretpostavku da odnos nije u potpunosti istražen te je moguće da moderatorske varijable ovog odnosa nisu uzete u obzir (Tracey, 2003). Istraživanja moderatorskog odnosa kongruentnosti i ishoda su rijetka, međutim do sada je od strane istraživača u području predlagano nekoliko potencijalnih moderatora poput diferenciranosti interesa (Holland, 1985), sukladnosti RIASEC profila interesa s cirkularnom strukturom (Tracey, 2003) i razine profila interesa (Darcy i Tracey, 2003).

U ovom istraživanju kao potencijalni moderatori odnosa ispitivani su: visina profila, diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa. Sve ove mjere su indikatori strukture interesa pojedinca. Visina profila upućuje na prosječnu izraženost svih tipova interesa, pri čemu veća visina upućuje na širi raspon interesa. Diferenciranost se odnosi na stupanj razlikovanja pojedinih tipova interesa, pri čemu se najčešće dominantni tip interesa uspoređuje s rezultatom pojedinca na ostalih pet tipova interesa (Leung i sur., 1992). Konzistentnost je stupanj sličnosti dominantnih tipova interesa za svaku osobu, a tradicionalno se mjeri blizinom prvih dvaju dominantnih interesa unutar heksagona (Holland, 1985).

U svome istraživanju Tracey i Robins (2006) koristili su diferenciranost i razinu profila interesa kao potencijalne moderatora odnosa kongruentnosti i akademskog uspjeha te

ustrajnosti u studiju. Diferenciranost interesa nije se pokazala kao moderator odnosa kongruentnosti i ishoda. Rezultati su pokazali da razina interesa nema direktan odnos s ustrajnosti u studiju, ali moderira odnos kongruentnosti i ustrajnosti. Pojedinci s niskom razinom interesa imali su višu razinu povezanosti kongruentnosti i ustrajnosti u studiju. Ovi rezultati potvrđuju hipotezu Darcy i Tracey (2003) da pojedinci s niskom razinom interesa imaju uži skup interesa, a posljedica toga je da bi za te pojedince bilo važnije ostvariti kongruentnost interesa i zanimanja. Oni pojedinci koji imaju širok raspon interesa trebali bi imati pozitivne ishode neovisno o specifičnom okruženju u kojem se nalaze (Darcy i Tracey, 2003). Oni pojedinci koji imaju nisku fleksibilnost interesa imaju mali broj interesa koji im odgovaraju te je za njih ključno ostvarivanje kongruentnosti interesa pojedinca i okoline za pozitivne profesionalne ishode.

Zaključno, današnja istraživanja više nisu usmjerena prema utvrđivanju visine odnosa kongruentnosti i ishoda, već su usmjerena prema pitanju kada je sklad bitan (Su i sur., 2015). Buduća istraživanja trebala bi se usmjeriti na istraživanje mehanizama u pozadini kongruentnosti koji vode do pozitivnih ishoda te je nužno uključiti različite moguće moderatore, ali i različite mjere ishoda kongruentnosti (Wilkins i Tracey, 2014). Iz tog razloga u ovom istraživanju proširen je raspon kriterija koji se odnose na mjere radne dobrobiti, a uključuje radnu angažiranost, afektivnu dobrobit na poslu, zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom. Dodatan iskorak u ovom istraživanju je i u načinu operacionalizacije moderatora. Dosadašnja istraživanja diferenciranosti i konzistentnosti uglavnom su se bazirala na tradicionalnim indeksima (koji su se temeljili na prva dva ili tri dominantna tipa interesa). Korištenje tradicionalnih mjera često je kritizirano u istraživanjima (Tracey i sur., 2014), stoga su u ovom istraživanju korištene isključivo opera-

cionalizacije diferenciranosti, konzistentnosti i visine profila bazirane na kosinus funkciji, koje u obzir uzimaju cijeli RIASEC profil i informaciju o relativnoj razlici između rezultata.

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati je li sklad interesa pojedinca i njegove radne okoline povezan s mjerama radne dobrobiti te moderiraju li mjere strukture interesa odnos kongruentnosti i radne dobrobiti. Očekujemo da će, s obzirom na suvremene operacionalizacije konstrukata u istraživanju, kongruentnost biti pozitivno povezana s mjerama radne dobrobiti. Također očekujemo da će mjere strukture interesa moderirati taj odnos, odnosno da će kongruentnost biti važnija za radnu dobrobit zaposlenika koji imaju generalno niže profile interesa, manje diferencirane i manje konzistentne.

METODA

Sudionici

Uzorak istraživanja činilo je prigodno izabranih 526 zaposlenih sudionika iz hrvatskih tvrtki koji rade više od 30 sati svaki tjedan. Prosječna dob bila je 36,1 godina ($SD = 11,52$), a njih 326 (62%) su bile žene.

Ukupno je 63% sudionika radilo u privatnom, a 28,3% u državnom sektoru, dok je preostalih 6,6% bilo samostalno zaposleno, a ostali se nisu izjasnili. Većina sudionika, 68,8%, imala je ugovor na neodređeno. Maksimalnu srednju stručnu spremu imalo je 35,9% zaposlenih, dok su ostali imali završen fakultet.

Instrumenti

Profesionalni interesi

Za mjerenje profesionalnih interesa korišten je **Upitnik profesionalnih interesa PGI-mini verzija** (Personal Globe Inventory – Mini, PGI-Mini) (Tracey, 2010). U istraživanju je korištena hrvatska inačica upitnika

(Šverko i Babarović, 2016). Na temelju rezultata upitnika dobiva se mjera šest RIASEC tipova interesa. Upitnik se sastoji od 20 čestica koje predstavljaju specifične aktivnosti u zanimanjima, a zadatak sudionika je na skali od 7 stupnjeva procijeniti koliko mu se aktivnost sviđa. U ovom istraživanju randomizacijski test potvrdio je cirkularnu strukturu PGI RIASEC skala ($CI = 0,92, p = 0,02$).

Mjere kongruentnosti

Radne okoline

Procjena radnih okolina temeljila se na zanimanju svakog sudionika. Radne okoline kodirane su na temelju Međunarodne standardne klasifikacije zanimanja (International Standard Classification of Occupation, ISCO-88) (International Labour Office, 1990). Podaci iz Profila interesa zanimanja na O*NET stranici (SOC klasifikacija) korišteni su kako bi se odredilo koji RIASEC rezultat ima svako pojedino zanimanje, a dobiveni su na temelju procjena istraživača. Pridavanje RIASEC rezultata radnim okolinama provedeno je tako da su za svako zanimanje iz ISCO-88 klasifikacije pridružena korespondentna zanimanja iz SOC klasifikacije. SOC klasifikacija je detaljnija, stoga je ISCO zanimanjima po potrebi pridruženo više zanimanja na nižoj razini. U tom su slučaju bodovi za svaku radnu okolinu ponderirani s obzirom na zastupljenost zanimanja u svijetu rada. Ovaj postupak proveden je na temelju tablica pribavljenih od američkog Zavoda za statistiku rada (detaljan postupak opisan u Matijaš, 2015).

U ovom istraživanju prosječno najizraženiji tip radne okoline bio je istraživački i konvencionalni, dok su najmanje izraženi bili umjetnički i socijalni.

Indeksi kongruentnosti

Za svakog sudionika definiran je RIASEC rezultat za interese i RIASEC rezultat za radne

okoline na temelju klasifikacije te su izračunati sljedeći indeksi:

1. C indeks (Brown i Gore, 1994) - računa se prema formuli $C = 3(X_i) + 2(X_i) + (X_i)$, a u obzir uzima položaj dominantnog tipa interesa. X poprima vrijednosti 3, 2, 1 i 0, ovisno o heksagonalnoj poziciji koda pojedinca i koda okoline (3 ako je dominantan kod interesa pojedinca na identičnom mjestu kao i dominantni kod okoline, 2 ako su susjedi, 1 ako su odvojeni jednim korakom i 0 ako su suprotni unutar heksagona). Indeks može poprimiti vrijednosti od 0 do 18.
2. Iachan M indeks (Iachan, 1984) – temelji se na podudarnosti troslova interesa i radne okoline. Ako se prvi kod interesa pojedinca podudara s prvim kodom okoline pridaje se ponder 22. Ako se prvi kod interesa podudara s drugim kodom okoline, ponder iznosi 10, s trećim 4, a ako podudarnosti nema, ponder je 0. Za drugi kod dodjeljuje se ponder 10 ako se podudara s prvim kodom okoline, 5 za drugi kod okoline i 2 za treći i 0 ako podudarnosti nema. Za treći kod dodjeljuje se ponder 4 za podudarnost s prvim kodom okoline, 2 s drugim i 1 s trećim te 0 ako podudarnosti nema. Ukupni rezultat je suma dobivenih usporedbi i poprima vrijednosti od 0 do 36.
3. Euklidska distanca (Tracey i Robbins, 2006) - temelji se na cirkularnoj strukturi interesa i odražava mjeru prostorne distance između dva RIASEC profila. Svaki RIASEC rezultat može valjano definirati kao točka u dvodimenzionalnom prostoru (Prediger i Vansickle, 1992) te su rezultati na RIASEC skalamo za pojedince i okoline transformirani na dvije dimenzije: ljudi-stvari i podaci-ideje. Indeks je vrijednost Euklidske distance od točke u prostoru za poje-

dinca i okolinu. Vrijednosti su pomnožene s -1 kako bi rezultati na indeksu koji imaju visoke negativne vrijednosti odražavali nisku razinu kongruentnosti.

4. Korelacija profila - definirana je kao korelacija RIASEC rezultata na mjerama okoline i interesa za svakog pojedinca (Tracey i sur., 2012).

Moderatori – visina profila, diferenciranost i konzistentnost

Visina profila, diferenciranost i konzistentnost operacionalizirane su na način koji su predložili Tracey i sur. (2014), a koji u izračunu koriste čitav profil interesa i relativne razlike između rezultata. RIASEC model odgovara cirkularnoj strukturi, a autori su razvili kosinus funkciju koja pruža informaciju o mjeri u kojoj su rezultati svakog pojedinca u skladu s cirkularnim redoslijedom. Rezultat svakog osobnog RIASEC rezultata može se razdijeliti na rezultat kosinus funkcije i varijancu pogreške. To se može izraziti jednadžbom:

$$Y_{ij} = e_i + a_i * \cos(\theta_j - \delta_i) + d_{ij}$$

Y_{ij} je rezultat pojedinca i na RIASEC skali j ; e_i je visina profila pojedinca i (prosječna razina svih RIASEC rezultata); a_i je amplituda najbolje odgovarajuće funkcije pojedinca i (standardna devijacija svih RIASEC rezultata pojedinca); θ_j je kut svakog j RIASEC rezultata (za heksagonalne modele kutovi su 0, 60, 120, 180, 240 i 300 stupnjeva); δ_i je kutni pomak krivulje i odgovara položaju vrha krivulje (RIASEC rezultat s najvećom vrijednošću); d_{ij} je devijacija rezidualne komponente.

Na temelju funkcije mogu se derivirati četiri parametra:

1. Visina je ukupna razina RIASEC rezultata i korištena je kao mjera visine profila.
2. Amplituda predstavlja varijancu RIASEC rezultata i može koristiti kao mjera

diferenciranosti.

3. Pomak upućuje na položaj najistaknutijeg tipa interesa pojedinca.
4. Kosinus fit, odnosno ukupno slaganje predstavlja mjeru konzistentnosti i upućuje na to odgovara li cirkularna struktura podataka rezultatima pojedinca. Računa se kao R^2 između bruto RIASEC rezultata i RIASEC rezultata na kosinus funkciji.

Radna dobrobit

Kao mjera radne dobrobiti korištena je **Skala radne angažiranosti** (eng. Work engagement scale, UWES) (Schaufeli i sur., 2006), koja sastoji se od 3 subskale: energičnost (6 čestica), predanost (5 čestica) i zadubljenost (6 čestica). Zadatak sudionika je procijeniti koliko često doživljavaju pojedine tvrdnje na skali od 1 do 6 („Kad se ujutro probudim, ide mi se na posao“). Rezultat na upitniku može se iskazati na sve tri subskale zasebno, kao prosjek zbroja odgovora i kao ukupni rezultat. Ovim istraživanjem potvrđena je jasna konvergencija prvoj glavnoj komponenti koja objašnjava 58,83% varijance, pri čemu faktorske saturacije poprimaju vrijednosti od 0,47 do 0,85. Unutarnja konzistencija izražena kao Cronbachov α cijelog upitnika u ovom istraživanju je visoka (0,91), a zadovoljavajuće su i pouzdanosti subskale energičnosti (0,83), predanosti (0,86) i zadubljenosti (0,69).

Kao još jedna mjera radne dobrobiti korištena je **Skala afektivne dobrobiti na poslu** (eng. Job-related Affective Well-being Scale, JAWS) (Van Katwyk i sur., 2000), koja mjeri doživljavanje ugodnih i neugodnih emocija na poslu. Zadatak sudionika je na 20 čestica procijeniti stupanj u kojem je bilo koji aspekt posla utjecao na pojavu određene emocije u posljednjih 30 dana i to na skali odgovora od 5 stupnjeva. U ovom uzorku potvrđena je jasna dvofaktorska struktura upitnika (saturacije za ugodne emocije u rasponu od 0,48 do 0,85, saturacije na

neugodne emocije u rasponu od 0,52 do 0,77). Cronbachov α u ovom istraživanju je visok i za subskalu doživljavanja ugodnih emocija (0,93) i za subskalu neugodnih emocija (0,88).

U istraživanju je korištena **Skala općeg zadovoljstva poslom** (eng. Job Satisfaction Measure) (Judge i sur., 1998), koja mjeri ukupno zadovoljstvo poslom pojedinca na temelju 5 čestica. Zadatak sudionika je procijeniti koliko se slažu s pojedinim tvrdnjama na skali odgovora od 1 do 7. Ukupni rezultat formira se nakon rekodiranja obrnuto usmjerenih čestica kao prosjek zbroja odgovora. U ovom istraživanju je potvrđena jasna jednofaktorska struktura, pri čemu su saturacije bile u rasponu od 0,71 do 0,89, a Cronbachov α iznosi 0,89.

U istraživanju je korištena i **Skala zadovoljstva životom** (eng. The satisfaction with life scale) (Diener i sur., 1985). Skala se sastoji od pet čestica, a zadatak sudionika je za svaku česticu procijeniti koliko se navedena tvrdnja odnosi na njih na skali od 1 do 7. Ukupan rezultat na skali formira se kao prosjek zbroja odgovora. Ovim istraživanjem potvrđena je jasna jednofaktorska struktura, s faktor-skim saturacijama od 0,78 do 0,86, pri čemu Cronbachov α u ovom istraživanju iznosi 0,88.

Postupak

Istraživanje je provedeno 2018. godine. Kao pomoć u istraživanju sudjelovali su studenti psihologije koji su regrutirali zaposlenike na temelju kriterija uključivanja da rade najmanje 30 sati tjedno. Sudjelovanje u ovom istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Sudionici su bili zamoljeni da ispune *online* upitnike na temu njihova radnog života.

REZULTATI

Interkorelacije različitih indeksa kongruentnosti su umjerene do visoke i upućuju na

to da svi indeksi zahvaćaju mjeru istog konstrukta. Najniže korelacije drugi indeksi imaju s mjerom Euklidske distance, koja je razvijeniji pristup mjerenja kongruentnosti, što može upućivati na to da ova mjera zahvaća dio konstrukta kongruentnosti koji nije objašnjen drugim indeksima (Tablica 1).

Indeksi kongruentnosti uglavnom imaju neznačajne korelacije s mjerama radne dobrobiti. Tradicionalni indeksi kongruentnosti nisu pokazali značajne korelacije s mjerama radne dobrobiti. Suvremene mjere (Euklidska distanca i Korelacija profila) upućuju na nešto drugačiji obrazac. Euklidska distanca bila je nisko pozitivno povezana s energičnosti i predanosti kao mjerama radne angažiranosti te s doživljavanjem ugodnih emocija. Korelacija profila bila je pozitivno povezana s energičnosti i predanosti, što se odrazilo i na nisku pozitivnu povezanost s ukupnom radnom angažiranosti. Međutim, korelacija profila nije bila povezana s doživljavanjem pozitivnih emocija.

Može se zaključiti da je mjera temeljena na Euklidskoj distanci najbolje operacionalizirana mjera kongruentnosti. Metodološki je bolje definirana od korelacije profila jer u obzir uzima cirkularnu strukturu interesa, dok korelacija profila ne uračunava ovu teorijsku pretpostavku profesionalnih interesa. Također, postigla je značajne korelacije i s mjerama radne angažiranosti i s pozitivnim emocijama, dok je korelacija profila bila povezana samo s mjerama radne angažiranosti. Zbog toga, a i zbog jasnije teorijske utemeljenosti, u daljnjim ćemo analizama koristiti mjeru kongruentnosti temeljenu na Euklidskoj distanci.

Još jedan problem ovog istraživanja je ispitati moderatorsku ulogu strukture profesionalnih interesa u odnosu kongruentnosti i radne dobrobiti zaposlenika. Provedena je *bootstrap* analiza veličine i statističke značajnosti moderatorskog učinka strukture interesa. Kao mjere strukture interesa ispitivani su visina profila diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa.

Tablica 1. Prikaz korelacija (Pearsonov r) indeksa kongruentnosti i mjera radne dobrobiti zaposlenika

Br.	Varijabla	<i>Indeksi kongruentnosti</i>			
		1	2	3	4
<i>Indeksi kongruentnosti</i>					
1	C indeks				
2	Iachan indeks	0,68**			
3	Euklidska distanca	0,43**	0,49**		
4	Korelacija profila	0,52**	0,72**	0,69**	
<i>Radna dobrobit</i>					
5	Energičnost	0,02	0,05	0,10*	0,09*
6	Predanost	0,04	0,08	0,09*	0,12**
7	Zadubljenost	-0,01	0,01	0,04	0,04
8	Radna angažiranost	0,02	0,05	0,09	0,10*
9	Doživljavanje ugodnih emocija	0,00	0,05	0,10*	0,08
10	Doživljavanje neugodnih emocija	0,02	0,02	-0,04	-0,02
11	Zadovoljstvo poslom	-0,01	0,02	0,06	0,05
12	Zadovoljstvo životom	-0,01	0,03	0,06	0,03

Napomena: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Visina profila se nije pokazala značajnim moderatorom kongruentnosti i ni jedne mjere radne dobrobiti (svi koeficijenti moderator-skog efekta imali su $p > 0,05$). Diferenciranost profesionalnih interesa također se nije pokazala značajnim moderatorom u odnosu kongruentnosti i mjera radne dobrobiti (svi $p > 0,05$).

Konzistentnost profesionalnih interesa također nije moderator odnosa kongruentnosti i mjera dobrobiti, osim u odnosu kongruentnosti i zadovoljstva životom ($B = -0,005$; $p < 0,05$). Zaključujemo da konzistentnost mijenja odnos kongruentnosti i zadovoljstva životom. Kako bismo jasnije opisali ovaj odnos, podijelili smo sudionike po konzistentnosti na one ispod medijana – niska razina i iznad medijana – visoka razina konzistentnosti. Medijan na indeksu konzistentnosti temeljenom na kosinus

fit funkciji iznosio je 0,38. U uzorku sudionika s niskom konzistentnosti, korelacija kongruentnosti i zadovoljstva životom iznosila je 0,13 ($p < 0,05$), dok je u uzorku visoko konzistentnih korelacija bila 0 ($r = 0,00$, $p > 0,05$). Zaključujemo da je za sudionike koji imaju nisku konzistentnost sklad interesa i okoline važniji za zadovoljstvo životom.

RASPRAVA

Ovim istraživanjem ispitivan je odnos sklada interesa zaposlenika s radnim okolinama u kojima su zaposleni. Time je testirana Hollandova (1985) pretpostavka da će kongruentnost interesa pojedinca i radne okoline rezultirati pozitivnim ishodima. Ova pretpostav-

ka u dosadašnjim je istraživanjima uglavnom testirana ispitivanjem odnosa kongruentnosti i zadovoljstva poslom (Spokane i sur., 2000). U odnosu na vrijeme Hollandove teorije, danas je mjerenje radne dobrobiti puno razvijenije (Daniels, 2000). U ovom istraživanju proširen je raspon operacionalizacija radne dobrobiti na radnu angažiranost, afektivnu dobrobit na poslu i zadovoljstvo poslom i životom. S obzirom na to da su na temelju prijašnjih istraživanja očekivane povezanosti male, u ovom istraživanju ispitivan je i moderatorski efekt nekoliko mjera strukture interesa.

Važan iskorak ovog istraživanja proizlazi iz načina operacionalizacija konstrukata korištenih u istraživanju. Ovim istraživanjem pokušalo se otkloniti nedostatke operacionalizacija konstrukta kongruentnosti koji su kritizirani dosadašnjim istraživanjima. Većina indeksa kongruentnosti koji su korišteni u dosadašnjim istraživanjima temeljila su se na usporedbi dominantnog ili prva dva dominantna tipa interesa pojedinca (Arnold, 2004). Pri tome je i obzir uziman samo položaj dominantnih tipova za pojedinca i okolinu unutar heksagona, ali ne i relativne razlike na tipovima interesa. U ovom istraživanju korištena su dva nova načina operacionalizacije kongruentnosti – indeks Euklidske distance (Tracey i Robbins, 2006), koji u obzir uzima cirkularnu strukturu interesa i relativne razlike rezultata, i korelacija profila (Tracey i sur., 2012), koja u obzir uzima količinu kovarijance profila za pojedinca i okolinu. Obje nove operacionalizacije kongruentnosti u istraživanju su ostvarile korelacije s mjerama radne dobrobiti, dok tradicionalne mjere nisu. Nešto se boljom pokazala mjera Euklidske distance jer je korelirala s više različitih mjera dobrobiti, a i metodološki je bolje definirana jer u obzir uzima cirkularnu strukturu interesa i radnih okolina, što je jedna od osnovnih teorijskih pretpostavki o profesionalnim interesima. Ovo upućuje na to da je Euklidska distanaca, kao nova operacionaliza-

cija kongruentnosti koja u obzir uzima cijeli profil i cirkularnu strukturu interesa, najbolja operacionalizacija kongruentnosti.

Ovim istraživanjem utvrđeno je da je kongruentnost interesa zaposlenika i radne okoline mjerena putem Euklidske distance nisko pozitivno povezana s dvije subskele radne angažiranosti: energičnosti i predanosti. Rezultati su u skladu s nalazima istraživanja koje je u Hrvatskoj provedeno na uzorku studenata u kojem su korišteni tradicionalni indeksi kongruentnosti, a kojim je utvrđena niska korelacija mjera angažiranosti u studiju i kongruentnosti (Černja Rajter i sur., 2019). Sklad interesa i radne okoline trebao bi biti povezan s trudom koji pojedinac ulaže u svoj rad, pojedinac bi trebao u svom radu više uživati, što dovodi do veće motivacije za rad (Su, 2012) te ujedno i veće radne angažiranosti. Ovime možemo objasniti i nalaz o pozitivnoj povezanosti kongruentnosti i doživljavanju ugodnih emocija na poslu. Obavljanje posla i radnih zadataka koji se pojedincu sviđaju i koji su u skladu s njegovim interesima trebali bi proizvoditi ugodne emocije na poslu.

Istraživanjem je ispitivana i moderatorska uloga strukture interesa u odnosu kongruentnosti mjerene Euklidskom distancom i mjera radne dobrobiti. Temeljni je zaključak da visina profila, diferenciranost i konzistentnost interesa nisu moderatori odnosa kongruentnosti i radne dobrobiti. Jedini značajni moderatorski učinak ima konzistentnost u odnosu kongruentnosti i zadovoljstva životom. Odnos kongruentnosti i zadovoljstva poslom jači je kod pojedinaca koji imaju niže razine konzistentnosti interesa. S obzirom na to da je većina zanimanja temeljena na konzistentnoj strukturi (Nauta i Kahn, 2007), pojedinci koji imaju konzistentne interese lakše pronalaze posao koji je u skladu s interesima. Kod osoba koje imaju profile niske konzistentnosti dominantni tipovi interesa nisu slični, imaju manje opcija u odabiru karijere te je za njih važnije da

postignu sklad s radnom okolinom kako bi bili zadovoljniji u životu.

U konačnici, iako su u istraživanju utvrđeni neki direktni efekti kongruentnosti na radnu dobrobit, dobivene veličine efekata ili su neznajčajne ili vrlo male. Ustanovljeno je i da mjere strukture interesa ne mijenjaju ovaj odnos, nego je on na svim razina diferenciranosti, konzistentnosti i visine interesa vrlo nizak. Jedan od mogućih razloga ovih rezultata je u operacionalizaciji konstrukta kongruentnosti. Manjkavosti prvenstveno proizlaze iz procjene radnih okolina koje se temelje na procjenama stručnjaka. Time se složen svijet rada pojednostavljuje na šest tipova radnih okolina i te su procjene sigurno opterećene pogreškom. Dosadašnja istraživanja uglavnom su rađena na studentima kojima se radna okolina procjenjuje na temelju studija, te na zaposlenicima manjeg broja organizacija (Spokane i sur., 2000). U ovom istraživanju sudjelovali su sudionici različitih organizacija i zanimanja su bila vrlo heterogena i procjene okolina više su opterećene pogreškom procjenitelja.

U obzir je potrebno uzeti i osnovne nedostatke ovog istraživanja. Primarni nedostatak proizlazi iz načina prikupljanja podataka koji je bio u *online* obliku. To se moglo odraziti na pouzdanost mjera korištenih u istraživanju, no indeksi unutarnje homogenosti bili su visoki. Iako smo u uzorak nastojali uključiti što veći broj zaposlenika različitih zanimanja, sigurno nismo obuhvatili realnu heterogenost svijeta rada.

Buduća istraživanja trebala bi obuhvatiti reprezentativnije uzorke zaposlenika različitih zanimanja. Također, trebalo bi unaprijediti procjene radnih okolina. Jedno od rješenja je procjena zanimanja koja se ne temelji samo na naslovu zanimanja već i na detaljnom opisu posla i temeljnim radnim zadacima. Nakon preciznije procjene radnih okolina, preporuka je na temelju rezultata ovog istraživanja korištenje

suvremenih operacionalizacija kongruentnosti, pri čemu se najboljim pokazao indeks temeljen na Euklidskoj distanci.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati je li sklad interesa pojedinca i njegove radne okoline povezan s mjerama radne dobrobiti te moderiraju li mjere strukture interesa odnos kongruentnosti i radne dobrobiti. Na uzorku zaposlenih u raznim organizacijama u Hrvatskoj, kongruentnost je bila nisko povezana s energičnosti i predanosti kao mjerama radne angažiranosti i doživljavanjem pozitivnih emocija na poslu. Kongruentnost nije bila povezana s doživljavanjem neugodnih emocija, zadovoljstvom poslom i životom. Mjere strukture interesa (visina profila, diferenciranost i konzistentnost) nisu bile značajan moderator odnosa kongruentnosti i radne dobrobiti. Izuzetak je moderatorski efekt konzistentnosti interesa, pri čemu je odnos kongruentnosti i zadovoljstva životom bio viši za pojedince niže razine konzistentnosti interesa.

LITERATURA

- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 95-113.
- Assouline, M., i Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 319-332.
- Brown, S. D., i Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 310-327.
- Černja Rajter, I., Galić, Z., Kuzman, I., i Šverko, I. (2019). Odrednice i ishodi angažiranosti u

- studiju. *Društvena Istraživanja: Časopis za opća društvena pitanja*, 28(4), 607-625.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Darcy, M., i Tracey, T. J. (2003). Integrating abilities and interests in career choice: Maximal versus typical assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 219-237.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Iachan, R. (1984). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49, 2, 217-222.
- International Labour Office. (1990). International standard classification of occupations: ISCO-88. International Labour Office.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., i Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Leung, S. A., Conoley, C. W., Scheel, M. J., i Sonnenberg, R. T. (1992). An examination of the relation between vocational identity, consistency, and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 40(1), 95-107.
- Matijaš, M. (2015). *Hollandova tipologija zanimanja u Europi i opće ljudske vrijednosti* (Diplomski rad). Fakultet hrvatskih studija u Zagrebu.
- Nauta, M. M. i Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career assessment*, 15(1), 55-65.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., i Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151.
- Prediger, D. J., i Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2), 111-128.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., i Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., i Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 137-187.
- Su, R. (2012). The power of vocational interests and interest congruence in predicting career success. (Doktorska disertacija). University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Su, R., Murdock, C. D., i Rounds, J. (2015). Person-environment fit. *APA handbook of career intervention*, 1(1), 81-98.
- Šverko, I., i Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Tracey, T. J. (2003). Interest traitedness as a moderator of interest-occupation congruence. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 1-10.
- Tracey, T. J. (2010). Development of an abbreviated Personal Globe Inventory using item response theory: The PGI-Short. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 1-15.
- Tracey, T. J., Allen, J., i Robbins, S. B. (2012). Moderation of the relation between person-environment congruence and academic success: Environmental constraint, personal flexibility and method. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 38-49.
- Tracey, T. J., i Robbins, S. B. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 64-89.
- Tracey, T. J., Wille, B., Durr, M. R., i De Fruyt, F. (2014). An enhanced examination of Holland's consistency and differentiation hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 237-247.
- Tsabari, O., Tziner, A., i Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216-232.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., i Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219.
- Wilkins, K. G., i Tracey, T. J. (2014). Person environment fit and vocational outcomes. In *Psychosocial Career Meta-capacities* (str. 123-138). Springer International Publishing AG.

The relationship between congruence of employee interests with work environment and well-being

Abstract: The fit of interests of the individual and the work environment (congruence) is the basis of professional counseling. According to Holland's theory of career choice, congruence should lead to positive professional outcomes such as job satisfaction, job performance and motivation to work. However, previous research on congruence and outcomes has resulted in very low correlations of congruence and job satisfaction. The aim of this study was to examine the relationship between employee congruence and work well-being, expanding the range of criteria to several measures of work well-being: work engagement, job affective well-being, job satisfaction and life satisfaction. An additional research problem was to examine the moderator effect of the interest structure in relation to congruence and work well-being.

Participants in the study were employed citizens from various Croatian companies who work more than 30 hours each week ($N = 526$). We calculated the congruence of interests of employees and their work environment through the RIASEC results on the Personal Globe Inventory, and RIASEC assessment of work environments. The results showed that congruence, when operationalized by modern indices, is low positively associated with the vigor and dedication at work as a subscale of work engagement, and with the experience of positive emotions at work. In doing so, the congruence measure based on the Euclidean distance proved to be the best operationalization of the construct. Measures of interest structure generally did not prove to be a significant moderator of the relationship between congruence and work well-being. The exception is the moderator role of interest consistency, which works in such a way that the relationship between congruence and life satisfaction is stronger for individuals who have non-consistent interest profiles.

Key words: congruence of interests and work environment, work well-being, differentiation and consistency of vocational interests, profile elevation

Korespondencija: icernja@hrstud.hr

Primljeno:	26. 11. 2021.
Ispravljeno:	2. 1. 2022.
Prihvaćeno:	26. 2. 2022.
Online:	12. 12. 2022.