

UDK 005.966(049.3)

Primljeno: 10. 02. 2025.

Stručni rad
Professional paper

Haris Šunje, Aldina Leto

POMJERANJE GRANICA U POIMANJU KARIJERE

**(Dženana Husremović, Ivona Čarapina Zovko, Elvis Vardo,
Razvoj karijere – teorijske perspektive, COI Step by Step,
Sarajevo, 2024)**

Autori knjige *Razvoj karijere – teorijske perspektive* su prof. dr. Dženana Husremović, vanredna profesorica Odsjeka za psihologiju na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Sarajevu, doc. dr. Ivana Čarapina Zovko, docentica Odsjeka za psihologiju na Filozofskom fakultetu, Sveučilišta u Mostaru i prof. dr. Elvis Vardo, vanredni profesor Odsjeka za psihologiju na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Tuzli. Knjiga je objavljena 2024.godine, a namijenjena je širokom spektru čitatelja: studentima, karijernim savjetnicima i psiholozima, profesionalcima iz oblasti ljudskih resursa, edukatorima i pedagogima, istraživačima iz oblasti karijernog razvoja ali i svima koji su zainteresirani za lični i profesionalni razvoj.

Zajednička ekspertiza autora ove knjige polučila je sveobuhvatnim pristupom tematici razvoja karijere, kombinirajući teorijske i praktične perspektive iz oblasti psihologije rada. Knjiga se sastoji od 10 poglavlja, pisana je detaljno i analitički počevši od terminologije u psihologiji razvoja karijera, historijskog razvoja teorija o karijerama i definisanja karijera. Detaljnost se ogleda i u praktičnim primjerima koji povezuju teorijske koncepte s realnim, gdje se čitateljima daje mogućnost da razumiju kako teorije funkcionišu u praksi, a samim time ih potiču i na promišljanje o vlastitim karijerama. Analitičnost knjige ogleda se u dubinskoj analizi različitih aspekata karijernog razvoja, u njenom kritičkom i sistematičnom pristupu teorijama, njihovim primjenama i kontekstima, te razmatranju efekata uticaja različitih faktora na razvoj

karijera. Sve navedeno ovu knjigu čini pogodnom kako za akademske potrebe, tako i za praktičnu primjenu.

Autori knjige potiču čitatelje da prepoznaju važnost karijere, naglašavajući da je karijera stil života. Historijat teorija o karijerama kao grane psihologije započeo je industrijalizacijom koja je polovinom 19. stoljeća postala ubrzana pa je proizvodnja prešla s manufakturne na industrijsku. Kasnije, sa masovnom fabričkom proizvodnjom pojavila se vokacijska psihologija. Njen rodonačelnik Frank Parson vjerovao je da je odabir zanimanja zasnovan na tri koraka: samorazumijevanju, poznavanju zahtjeva i uslova za uspjeh u nekom zanimanju, te ispravnom povezivanju dvije predhodno navedene stavke. Autori ističu i njegov doprinos psihometriji, naglašavajući da i danas koristimo sličan pristup kao i Parson prije više od jednog stoljeća. Također, naglašava se Parsonov doprinos socijalnoj pravdi, pravima mladih, žena, siromašnih i osjetljivih grupa. Iako se Parsonsova teorija smatra tradicionalnom i manje dinamičnom u poređenju sa savremenim modelima, njegov rad postavio je temelje za kasnije teorije, poput Superove i Hollandove teorije. Superova teorija naglašava važnost tri segmenta: cjeloživotnu dimenziju razvoja, životni prostor i self koncept. Autori posebno naglašavaju značaj Superove teorije u razumijevanju karijernog razvoja pojedinca kroz različite životne etape. Hollandova teorija nazvana RIASEC klasifikuje ličnost u šest tipova: realistični, istraživački, umjetnički, socijalni, poduzetnički i konvencionalni. Autori u skladu sa Hollandovom teorijom naglašavaju usklađenost ličnosti i radnog okruženja, što dovodi do većeg zadovoljstva na poslu i većeg profesionalnog uspjeha.

Kroz praktične primjere i studije slučaja autori prikazuju kako se Hollandova teorija može primijeniti u praksi, odnosno u karijernom savjetovanju. Savjetnici mogu koristiti RIASEC model za identifikaciju interesa i sposobnosti klijenata, te im pomoći u odabiru karijera koje najbolje odgovaraju njihovim ličnim karakteristikama. Instrument koji se koristi za procjenu profesionalnih interesa prema RIASEC modelu, Self-Directed Search (SDS), preveden je i prilagođen bosanskohercegovačkom uzorku od strane koautorice ove knjige Husremović, a nazvan je Upitnik profesionalnih interesa i sklonosti – bosanskohercegovačka verzija (proMENTE, 2005) i nalazi u ovoj knjizi. Prilagodba Self-Direct Search instrumenta na bosanskohercegovačkom uzorku kroz upitnik profesionalnih interesa i sklonosti predstavlja značajan doprinos razvoju karijerne orijentacije u Bosni i Hercegovini. Omogućava pouzdanu identifikaciju profesionalnih sklonosti i usmjeravanje prema odgovarajućim zanimanjima, uzimajući u obzir specifičnosti lokalnog tržišta rada, što je primjer konkretne primjene Hollandove teorije na specifične izazove s kojima

se suočavaju mladi u Bosni i Hercegovini s obzirom na nesigurnost na tržištu rada ali i na nedostatak karijerne podrške u obrazovnom sistemu.

Autori analiziraju razvoj karijere i karijerno savjetovanje u specifičnim uslovima svoje zemlje od 1960 do 1992. godine, a potom se bave i razvojem karijerne orijentacije i savjetovanja u Bosni i Hercegovini u zadnjih trideset godina. Navode lokalne primjere i specifičnosti kako bi ilustrovali primjenu teorija razvoja karijere u realnim uslovima. Naglašavaju da u Bosni i Hercegovini ne postoji organizirani specijalistički studij za karijerne savjetnike, što daje na važnosti razvoju edukativnih programa i obuka koje bi mogle doprinijeti jačanju kompetencija budućih karijernih savjetnika na području Bosne i Hercegovine. Općenito u kontekstu transformacije tradicionalne paradigme definiranja i interpretacije karijere, autori ističu važnost podrške društva i institucija u procesu razvoja kompetencija za upravljanje karijerom, razumijevajući da su neizvjesnost, kreativnost i inovativnost sastavnice karijernog uspjeha i zapošljavanja.

U šestom poglavlju knjige predstavljena je Teorija ograničenja i kompromisa Linde Sussane Gottfredson, koja se temelji na razumijevanju procesa odabira karijere, posebno u kontekstu ranog razvoja karijernih aspiracija i realnih karijernih izbora. Autori detaljno opisuju ovu teoriju, analizirajući kako društveni, biološki i psihološki faktori utječu na karijerne odluke. Riječ je o procesu koji se sastoji od četiri faze. Prva faza uključuje djecu od 3 do 5 godina kada ona razlikuju zanimanja na temelju veličine i moći, npr. "velika zanimanja" za "velike ljude". Druga faza uključuje djecu od 6 do 8 godina, u kojoj se djeca fokusiraju na spolnu prikladnost zanimanja, prihvaćajući rodne stereotipe. Treća faza uključuje djecu od 9 do 13 godina kada djeca počinju razumijevati društveni status zanimanja i prilagođavaju aspiracije prema prestižu i statusu. Posljednja četvrta faza podrazumijeva mlade od 14 godina i starije, gdje karijerne aspiracije postaju realističnije, uzimajući u obzir vlastite sposobnosti i interese. Proces kompromisa u ovoj teoriji obuhvata tri faze, uključujući prestiž, spol i interes. Autori ukazuju na specifičnosti u Bosni i Hercegovini, gdje društvene norme i ekonomski izazovi značajno oblikuju proces kompromisa. Naglašava se potreba za pružanjem dodatnih informacija i podrške mladima kako bi realnije sagledali svoje mogućnosti. Ograničenja ove teorije ogledaju se u pretpostavci da su karijerni izbori statični, dok moderni koncepti karijera, poput proteanske karijere, naglašavaju dinamičnost i prilagodljivost. Fokus na društvene norme i rodne stereotipe može biti previše deterministički, što zahtijeva dodatnu fleksibilnost u savjetodavnim pristupima. U knjizi se ističe da je ključno razvijati programe karijernog savjetovanja koji će osnažiti mlade da prepoznajući i prevladajući nametnuta ograničenja donose realne i informirane odluke o svojoj budućnosti.

Sedmo poglavlje posvećeno je teoriji učenja Johna Krumboltza. Kada spomenemo Krumboltza u kontekstu savjetovanja o karijeri, onda podrazumijevamo kritički odnos prema tradicionalnim pristupima karijernom vođenju i savjetovanju. Autori ističu njegov revolucionarni doprinos razumijevanju donošenja odluka o karijeri pojedinaca. Kritika tradicionalnih pristupa je podrazumijevala teorijske inovacije u kontekstu razumijevanja načina na koje pojedinci razvijaju profesionalne preferencije. Također, istakao je i ulogu neočekivanih događaja u razvoju karijere. Njegova teorija učenja u karijernom savjetovanju predstavljala je nadgradnju principa teorije socijalnog učenja (Bandura), pri čemu je Krumboltz identifikovao četiri kritične grupe faktora: genetsko naslijeđe i posebne sposobnosti, uticaj okoline i (očekivanih ili neočekivanih) događaja, iskustvo učenja (instrumentalno i asocijativno), te vještine vezane za zadatke. Možda najbitniji aspekt ove teorije jeste naglašavanje vanjskih i unutrašnjih detalja kao dinamičnih faktora u procesu oblikovanja izbora karijere.

Priroda profesionalnog razvoja je nelinearna (posebno u bosanskohercegovačkom kontekstu) i može biti pod uticajima faktora kao što su klimatske promjene ili tehnološki napredak. Analizirajući savremene studije o budućnosti poslova možemo primijetiti tačnost njegove procjene – veliki procenat zaposlenih u različitim sektorima će u sljedećih 5 godina morati izvršiti ili dodatnu edukaciju ili prekvalifikaciju da bi se prilagodili savremenom tržištu rada. Ovo poglavlje minuciozno predstavlja sve komponenta Krumboltzove teorije, posebno razlike između instrumentalnog i asocijativnog učenja. Navedeni primjeri, kao što je Janino akademsko putovanje ili Emina odluka o programu razmjene, slikovito ilustruju kako naizgled male interakcije mogu služiti kao katalizatori značajnih izbora u karijeri.

Osmo poglavlje donosi jedan sveobuhvatan pregled teorije socijalne kognitivne karijere (SCCT), koja ističe zadovoljstvo radom / akademskim radom, samoupravljanje karijerom i donošenje odluka o karijeri. Bitan aspekt ove teorije predstavlja dinamički okvir razumijevanja ponašanja u karijeri kroz integraciju ličnih faktora kao što su samoeфикаsnost i očekivanje ishoda sa kontekstualnim faktorima. Empirijske validacije su podržale kredibilitet ovog modela, primarno kada je riječ o predviđanju ponašanja u kontekstu potrage za poslom i adaptabilnosti.

U devetom poglavlju autori nam približavaju Savickasovu teoriju izgradnje karijere (CCT) koja prati sad već primjetan trend udaljavanja od determinističkih pogleda prema iskustvenim komponentama kao što su adaptibilnost i specifični životni kontekst. Odgovarajući na tri osnovna pitanja (Zašto? Šta? Kako?) dolazimo do glavnih sastavnica teorije konstrukcije karijere – životnih tema, profesionalne osobnosti i adaptibilnosti. Naglasak na konstruktivističkoj komponenti potvrda je udaljavanja od determinizma,

što možemo jasno vidjeti kroz isticanje prilagodljivosti, kroz tabele dimenzija karijerne prilagodljivosti i prikaz modela prilagodbe izgradnje karijere. Izdvajaju se dva alata ključna za ovu teoriju – intervju za izgradnju karijere (CCI) i skala sposobnosti prilagođavanja karijere (CAAS) koji stavljaju fokus na pojedince, postavku ili preoblikovanje njihovih karijernih naracija. Narativni pristup CCT-a je dobro usklađen i sa potrebama bosanskohercegovačkog konteksta, primarno zbog ekonomske nestabilnosti, a kroz kontekstualizaciju iskustava u koherentne priče o karijeri.

U desetom poglavlju, koje je ujedno i posljednje u knjizi, dolazimo do modela proteanske karijere. Proteanski označava promjenljivo, svestrano ili ono što može poprimiti različite forme. Već kroz značenje pojma jasno je da ovaj teorijski i praktični model možda najviše odgovara savremenom tržištu rada, imajući na umu ranije spomenute teze u vezi sa budućnosti poslova i tržištem rada.

Čitajući ovu knjigu i prosječan čitalac može primijetiti da se jasno osmišljenim redoslijedom dolazi do pojmova adaptabilnosti, fleksibilnosti i inicijative, što je u nedvosmislenoj vezi sa promjenama (fluktuacijama), teškoćama ili izazovima i što prenosi poruku o nužnosti sve većeg naglaska na onim aspektima i tokovima koje možemo kontrolisati i koje možemo uvježbati. Čitaocu postaje jasno da su to vještine potrebne na savremenom tržištu rada. U kontekstu bosanskohercegovačkog društva, s obzirom da neformalne mreže često mogu diktirati zapošljavanje, njegovanje proteanskog načina razmišljanja je korisno u segmentu prihvatanja nesigurnosti i podsticanja samostalnog razvoja vještina (npr. informatička pismenost). Naravno, ovaj dio samostalnog razvoja zahtijeva i sistemsku podršku u vidu pristupačnih programa usavršavanja. Proteanski model karijere naglašava samousmjerenost upravljanje karijerom i usklađivanje s unutrašnjim vrijednostima u odnosu na vanjske nagrade. Efikasno kombinuje studije Halla i Briscoea, koje potvrđuju kako upravo proteanska orijentacija korelira sa zadovoljstvom u karijeri i zapošljivošću. Autori ističu medijacijske faktore kao što su samosvijest i proaktivno ponašanje. Dalje, autori upoznaju čitaoca sa pojmom i okvirom karijera bez granica. Naglasak je na fizičkoj i psihološkoj mobilnosti, a kroz model kvadranta (Sullivan & Arthur 2006) upoznajemo se sa različitim tipovima mobilnosti.

Veoma ilustrativan i detaljan prikaz različitih profila značajno približava spomenute aspekte čitaocu, kroz profile kao što su: zarobljen/uhvaćen u stupicu, zakapijan, tragač, idealist, organizacijski čovjek, poslušni građanin, zaposlena ruka i proteanski arhitekt. Autori vješto povezuju karijere bez granica s trendovima globalizacije i digitalizacije. Karijere bez granica najplodnije tlo za napredak u BiH imaju u IT sektoru. Ovo poglavlje se ističe u povezivanju teorije i prakse, poseb-

no kroz instrumente kao što su CAAS i SCCI. Naglasak na adaptibilnosti i samoregulaciji je uvijek i svugdje relevantan, a posebno u kontekstu rješavanja jedinstvenih izazova kakvi su u BiH, kao što su odljev mozgova i neusklađenost obrazovanja i tržišta rada, kao i samog puta od obrazovanja do posla. Poglavlje o psihološkom ugovoru ispituje promjenjivu dinamiku poslodavac-zaposleni, kontrastne transakcijske (kratkoročne) i relacijske (dugoročne) sporazume. Autori na određen način kritikuju Hallov "proteanski paradoks", tvrdeći da radnici koji rade sami često pokazuju veću organizacijsku kulturu uprkos nižoj lojalnosti. Na kraju, kao određeni zaključni dio i vrhunac knjige, autori donose analizu definicije uspjeha u karijeri u 11 zemalja. Univerzalni elementi kao što su postignuće i autonomija su u međusobnom sukobu u zavisnosti od kulture.

Na temelju svega navedenog zaključujemo da knjiga *Razvoj karijere – teorijske perspektive* daje značajan doprinos razumijevanju razvoja karijere kroz teorijske, interdisciplinarne, praktične te društvene i kulturne aspekte. Autori, svaki iz svoje perspektive i svoje oblasti, participiraju u multidisciplinarnom uvidu u razvoj karijere, povezujući teoriju i praksu. K tome, autori nagovještavaju drugo izdanje knjige u koje će obrađivati postmodernističke teorije razvoja karijera. To ukazuje na njihov kontinuirani interes za istraživanje tema vezanih za razvoj karijera, zapošljavanje i prilagodljivost u profesionalnom kontekstu. Ova knjiga je zasigurno pomjerila granice tradicionalnog gledanja na interpretaciju karijere i pronaći će čitalačku publiku kako u akademskim krugovima, tako i kod svih stručnjaka iz oblasti koji se bave karijernim orijentacijama, ali i kod roditelja jer oni kod nas još uvijek imaju važnu ulogu u donošenju odluka o profesionalnom putu svoje djece.

Adrese autora
Authors' address

Haris Šunje
Univerzitet „Džemal Bijedić“ u Mostaru
Nastavnički fakultet
haris.sunje@unmo.ba

Aldina Leto
Univerzitet „Džemal Bijedić“ u Mostaru
Nastavnički fakultet
aldina.let@unmo.ba