

MODUL 3

Psihologija zanimanja50+

Vježba 1. Uvodno

- *Brainstorming* (5 min)
 - Kada biste osobu / zaposlenika opisali kao staru / staroga?
 - Što osobu čini starom?

Ciljevi učenja

Na kraju ovog dijela tečaja, bit ćete u stanju optimizirati radno okruženje za ljude u dobi iznad 50 godina uzimajući u obzir ponašanje zaposlenika, samoefikasnost i samoregulaciju

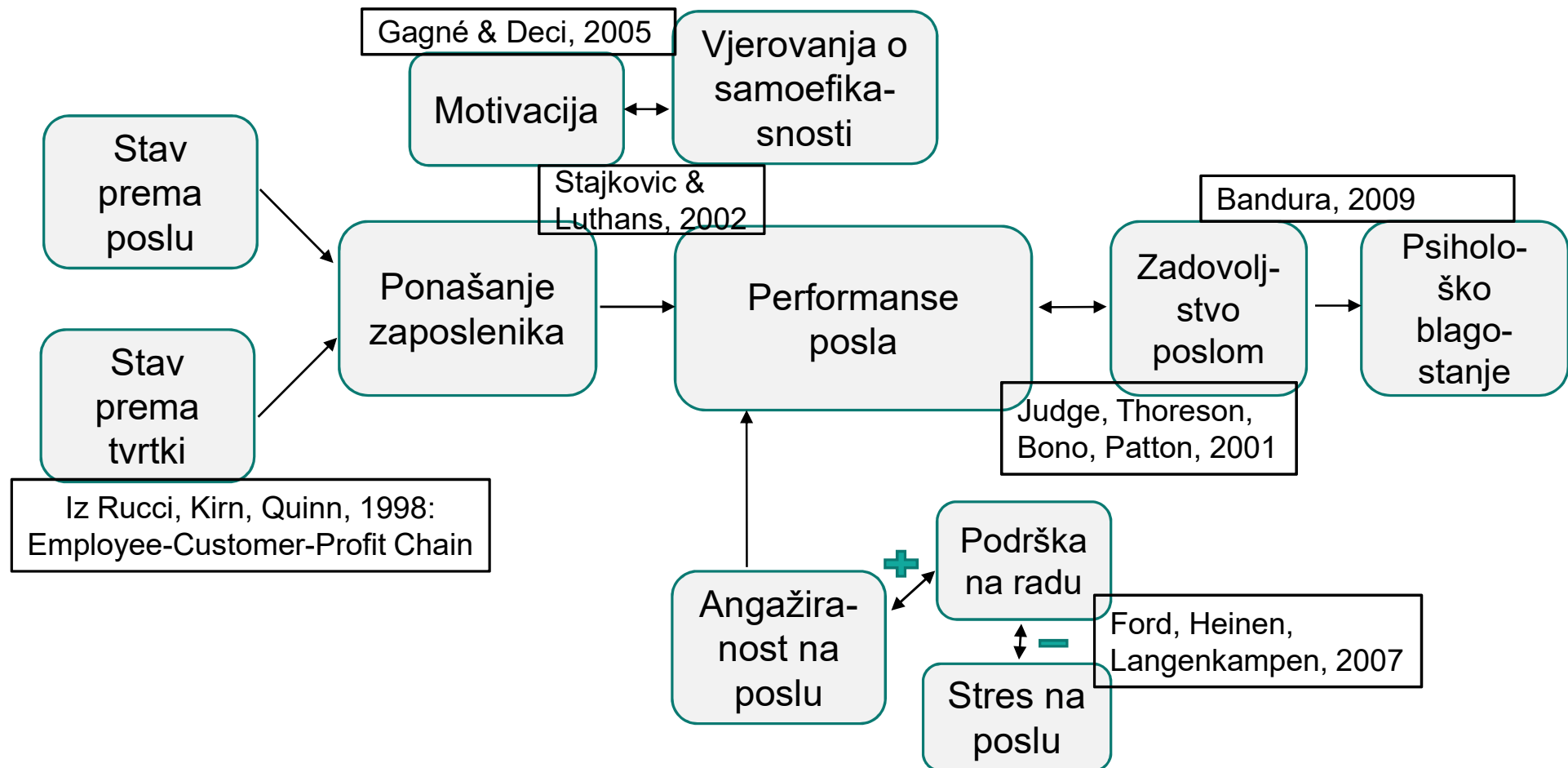
(Na)učit ćete sljedeće:

- različita razdoblja razvoja karijere uključujući fizičke i psihičke sposobnosti, posebice za ljude u dobi iznad 50 godina.
- odnose između osobnog života i razvoja karijere.
- zahtjeve samoefikasnosti starijih ljudi
- prikladnu samoregulaciju u procesu prijelaza (prema umirovljenju).
- ekstrinzičnu i intrinzičnu motivaciju pojedinih zaposlenika u dobi iznad 50 godina, zaposlenika u prijelazu prema mirovini i nezaposlenih u dobi iznad 50 godina na radnom mjestu

Pregled

1. Ponašanje zaposlenika
 1. Preduvjeti motivacije
 2. Vjerovanja o samoeфикаsnosti
 3. Samoregulacija
2. Kako biti prilagođen starenju?

1. Ponašanje zaposlenika



1.1 Preduvjeti motivacije

- Motivacija je u svezi sa samoefikasnošću pa pokreće performanse
- Motivacija na poslu: integracija društvenih standarda u osobne standarde



Gagné & Deci, 2005
Grolnick & Ryan, 1987

Gagné & Deci, 2005
Stajkovic & Luthans, 2002

1.1 Preduvjeti motivacije

Motivacija se razlikuje prema

Dob

- Emocionalno zadovoljstvo, npr. briga o drugima
- Autonomija u radnim zadacima
- Osobna načela, suvise radne aktivnosti
- Održavanje > rast
- Intrinzična > Ekstrinzična

Spol & dob

- Muški: od postignuća do brige za druge, mentoriranja i zajednice
- Ženski: od rada s ugodnim ljudima & dobrog rasporeda radnog vremena do neovisnog & afirmativnog

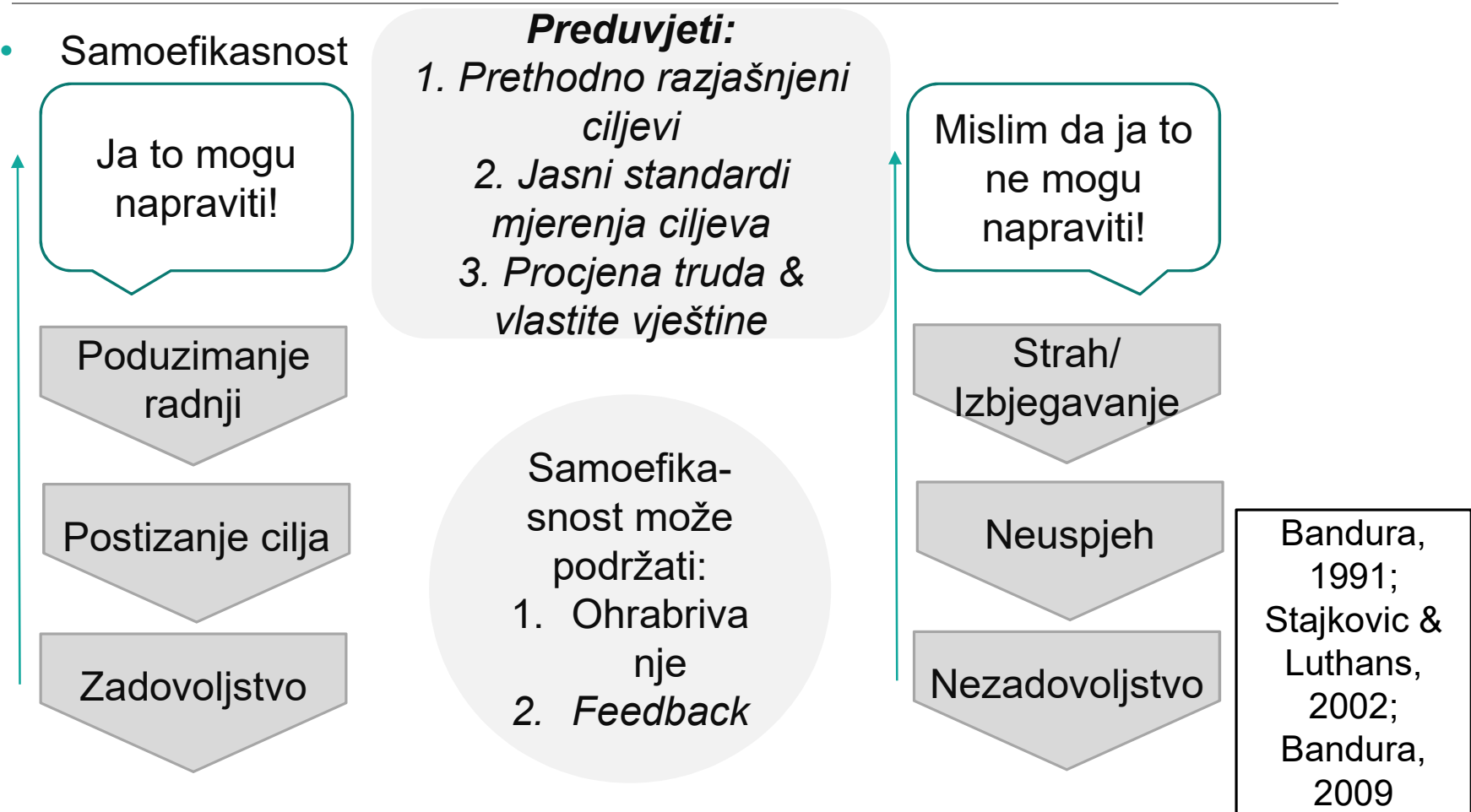
Obrazovanje i dob

- Poštovanje & prepoznavanje ne-, srednje- i kvalificiranih radnika
- Poštovanje & prepoznavanje za sve, ali visoko motivirajuće za menadžere i autonomne zaposlenike

Inceoglu, Segers & Bartram, 2012;
own survey, 2017

1.2 Vjerovanja o samoeфикаsnosti

- Samoeфикаsnost



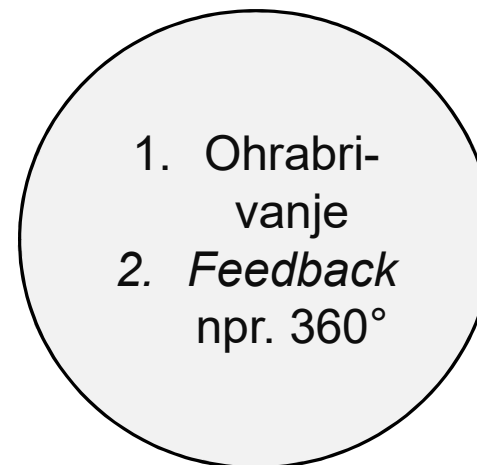
1.2 Vjerovanja o samoeфикаsnosti

- Samoeфикаsnost starijih ljudi

Mehanizmi kognitivne kontrole
-> visoka profesionalnost
-> bolja kontrola raspoloženja

Kognitivne sposobnosti kod starijih dobnih skupina značajno variraju (ovise o zdravlju)

Vjerovanja o samoeфикаsnosti:
+ među starijima
- među mlađima



Ja to mogu napraviti!

Poduzimanje radnji

Postizanje cilja

Zadovoljstvo

Artistico et al., 2003;
Mather & Knight, 2006;
Inceoglu et al., 2012

1.2 Vjerovanja o samoeфикаsnosti

Samoeфикаsnost se razlikuje prema

Dob

- Manjkava samosvijest o vlastitim nedostatcima
- Ukoliko postoji osviještenost, najvjerojatnije izbjegavanje u ponašanju
- Precjenjivanje u odnosu na jednake i/ili slične
- Podcjenjivanje u odnosu na mlađe kolege

Spol & dob

- Muškarci: općenito, skloni precjenjivanju vlastitih sposobnosti i kompetencija
- Žene: općenito sklone podcjenjivanju vlastitih sposobnosti i kompetencija (naročito kućanice)

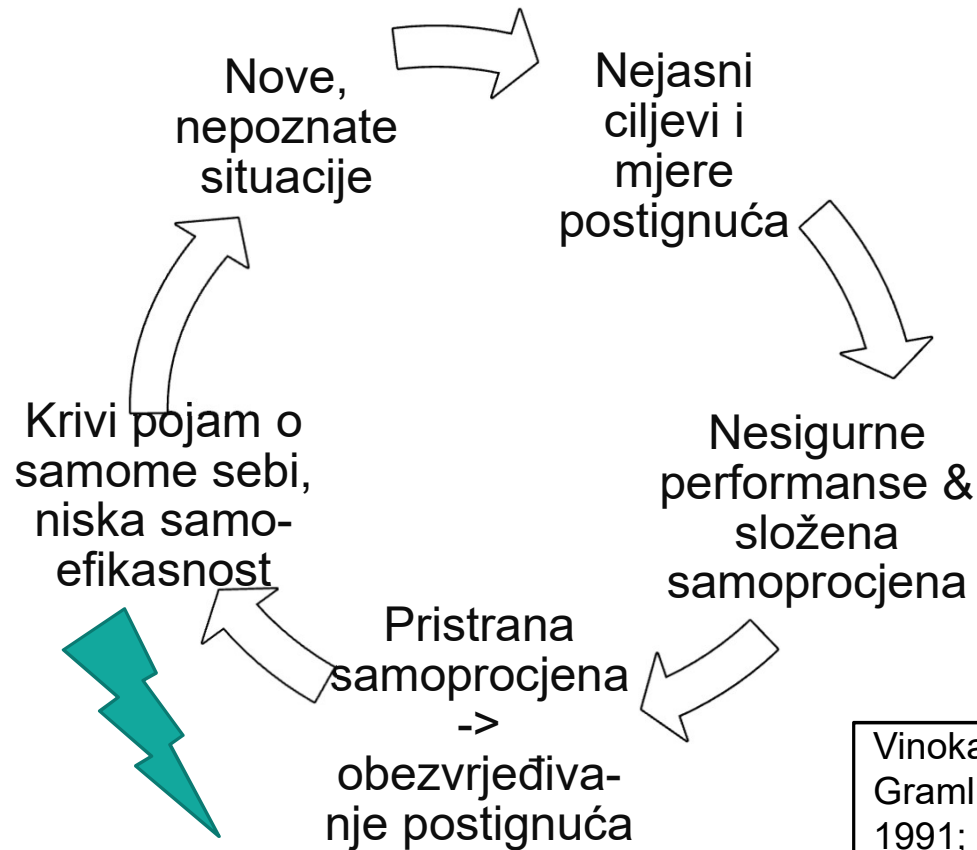
Obrazovanje & dob

- nezaposleni s akademskim obrazovanjem skloni su precjenjivanju vlastitih okolnosti
- Nezaposleni nižeg obrazovanja skloni su podcjenjivanju svojih sposobnosti

Inceoglu,
Segers &
Bartram,
2012;
own survey,
2017

1.2 Vjerovanja o samoeфикаsnosti

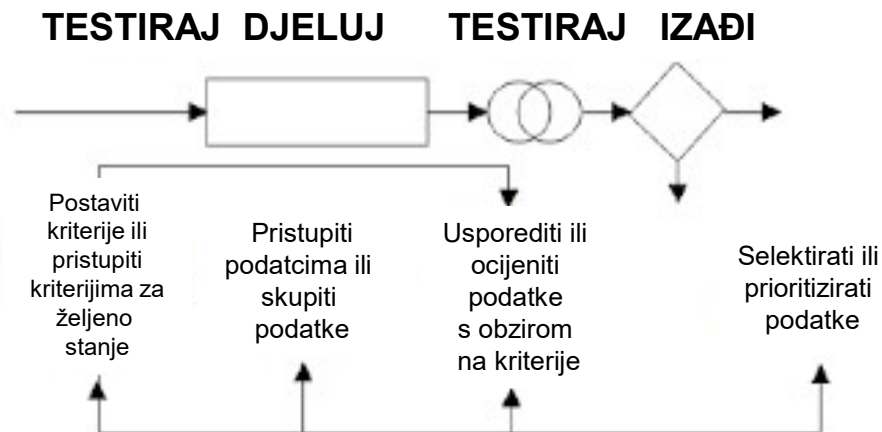
1. Prebroditi pesimistične misli
2. *Feedback* za realističnu samoprocjenu
3. Pronaći potencijalne barijere i način ovladavanja njima (vještine suočavanja)



Vinokaur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991;
Bandura, 1991

1.3 Samoregulacija

Samoregulatorno ponašanje

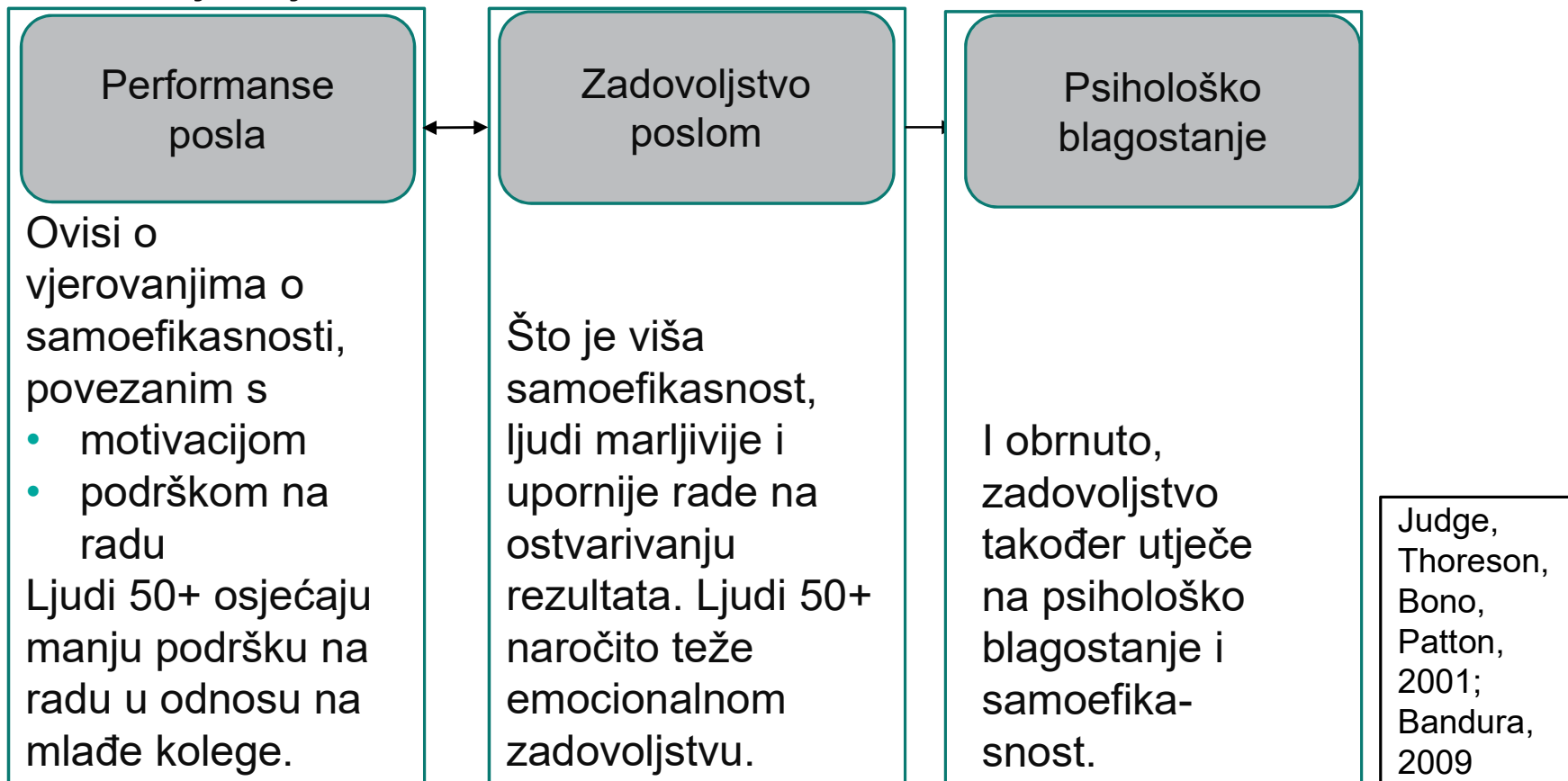


- Reaktivne, nema proaktivnih radnji
- Samoprocjena je pouzdana i nepristrana
- *Feedback* je neophodan
- Proaktivno ponašanje dodjeljivanjem autonomije i kompleksnih zadataka

Miller, Galanter,
Pribram, 1960

1.3 Samoregulacija

Postizanje ciljeva



1.3 Samoregulacija

Optimalna podrška prijenosu novih vještina

Omogućiti modeliranje:

- Učenje vještina korak po korak + tehnike
- Modeliranje jača samoefikasnost
- Visoka efikasnost = kompleksniji zadatci
- Omogućava performanse

Vođeno usavršavanje vještina:

- Odabir prikladnih zadataka
- Postupno povećanje kompleksnosti i autonomije
- *Feedback* što se može poboljšati / ustanoviti propuste

Kognitivno modeliranje:

- Strategije suočavanja za prevladavanje straha
- Stvaranje slike ovladavanja
- Promatranje sličnih kolega

Bandura, 2009

1.3 Samoregulacija

Ljudi u dobi iznad 50 godina pokazuju veću aktivnost lijevog prefrontalnog mozga

- Više iskustva, praktičnog *know-how-a*
- Kada se radi o učenju s ljudima 50+:
 - Tehnike učenja uz rad
 - Od primjera do općeg (učenje indukcijom)
 - Prijenos sadržaja izravno u praksu
 - Praktično orijentirani/vježbe i zadatci iz stvarnog života
 - Kratke sekvence učenja s pravilnim ponavljanjima

Amstrong-Stassen
& Templer, 2005

1.3 Samoregulacija

1. Umirovljenici

- Razmatranje subjektivne dobi ili dobi zanimanja
- Razmisliti o individualnoj spremnosti na umirovljenje
- Razmisliti o optimalnom procesu prijelaza prema umirovljenju
- Mentalna priprema za nove životne uloge
- Aktivnost u mirovini

2. Tražitelji zaposlenja 50+

- Gubitak posla netom prije umirovljenja, društveno loše pripisivano
- Niska samosvijest o vlastitim nedostacima
- Reaktivacija kućanica
- Nisko samopouzdanje
- Neupoznatost s trenutnim trendovima tržišta rada
- Treniranje vještina suočavanja

Vinokaur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; vlastito istraživanje 2017

2. Kako biti prilagođen dobi?

- Što govori dob? (ponovite početni *brainstorming*)
 - Biološka dob
 - Subjektivna dob
 - Profesionalna dob

- Biološko opadanje, ali ne i kognitivno opadanje
 - Fizička aktivnost, odgovarajuće opadanje utjecaja ishrane
 - Kompleksniji rad, manje fizički teškog rada

- Prilagodba radnih mjesta i uvjeta rada (modul 2):
- Ergonomske stolice, svježe voće, sportski program tvrtke, prilagođeno vrijeme smjenskog rada

Ng & Feldman, 2008;
FitzGerald et al., 2017

2. Kako biti prilagođen dobi?

- Značajke starijih ljudi:
 - odgovorni i pouzdani
 - točni, predani, manje odsutni
 - potrebe više vođene emocijama nego karijerom
 - veće zanimanje za sigurnost

Proizvoljna vježba 2.

Navedite glavna obilježja zaposlenika u dobi iznad 50 godina u vašem poduzeću / organizaciji.

Own survey results, 2017

Vježba 3.

1. Koje vrijednosti poduzeća odgovaraju obilježjima ljudi u dobi iznad 50 godina? (npr. vrijednost poduzeća: zadovoljstvo poslom jer je okidač za veće performanse).
2. Primjenjuju li se adekvatne mjere za zadovoljstvo na poslu za zaposlenike u dobi iznad 50 godina u vašoj tvrtki?
3. Na koji način promičete *feedback* prilagođen dobi kako bi jačali zadovoljstvo tražitelja zaposlenja u dobi iznad 50 godina?

Rasprava.

- Koji argumenti mogu uvjeriti vaše kolege na uspostavljanje vrijednosti prilagođenih dobi?
- Navedite argumente kao i protuargumente!

Sažetak

- Motivacija, samoeфикаsnost i samoregulacija se razlikuju prema dobnim skupinama, spolu i obrazovanju
- Pojedinci u dobi iznad 50 godina pokazuju pomak u potrebama i vrijednostima
- Ovo ima informativni karakter u svrhu osmišljavanja brendiranja poslodavca
- Pojedinci u dobi iznad 50 godina često imaju poteškoće kod preispitivanja samih sebe
- Pojedinci u dobi iznad 50 godina uče na drukčiji način
- Ovo omogućava uvid u načine osmišljavanja prilika za učenje za ljude u dobi iznad 50 godina

Literatura I

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P. & Teasdale, J.D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87 (1), 49-74.
- Artistico, D., Cervone, D. & Pezzuti, L. (2003). Perceived self-efficacy and everyday problem solving among young and older adults. *Psychology and Ageing*, 18, 68 – 79.
- Baldock, M. R. J., Mathias, J. L., McLean, A. J., & Berndt, A. (2006). Self-regulation of driving and its relationship to driving ability among older adults. *Accident Analysis & Prevention*, 38 (5), 1038-1045. Available at https://www.researchgate.net/publication/232864843_Self-Regulation_of_Driving_and_Older_Drivers'_Functional_Abilities.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organisational Behaviour and human decision processes*, 50, 248 – 287.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organisational Effectiveness. In Locke, E. (Ed.), *Handbook of principles of organisation behaviour. (2nd edition)*, (pp. 179 – 200). New York: Wiley.
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In Weiner, I.B.; Craighead, W.E. (ed.) (2010). *The Corsini Encyclopedia of Psychology (4th edition)*, (pp. 1543 – 1536). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017 – 1028.
- Becker, M. (2013). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.
- Bingham, T. & Conner, M. (2011). *The new Social Learning: A Guide to Transforming Organisations Through Social Media*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Literatura II

- Bryan, J. (2004). Mechanisms and evidence for the role of nutrition in cognitive ageing. *Ageing International*, 29 (1), 28 – 45.
- Cascio, W. & Boudreau, J. (2010). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. New Jersey: FT Press.
- Cedefop – the European Centre for the Development of vocational Training (2011): *Learning while Working: Success stories on work place learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chapman, B.P. & Hayslip, B. (2006). Emotional intelligence in young and middle adulthood: Cross-sectional analysis of latent structure and means. *Psychology and Ageing*, 21, 411 – 418.
- Cleveland, J.N. & Hanscom, M.E.; (2017). What Is Old at Work? Moving Past Chronological Age. In Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.) *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 17 – 46). London: Palgrave Macmillan.
- Conn, S.M., Amundson, N.E., Borgen, W.A. & Butterfield, L.D. (2015). From Hero to Zero. *The Canadian Journal of Career Development*, 14 (1), 48 – 57. Available at: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/CJCD-Volume-14-1-2015.pdf>.
- FitzGerald, D., Reid, A. & O'Neill, D. (2017). Promoting Workability for Our Ageing Population. In Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 133 – 168). London: Palgrave Macmillan.
- Ford, M., Heinen, B. & Langkamper, K (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57 – 80.
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organisational Behaviour*, 26, 331 – 362. Available at: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf.

Literatura III

- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen: Horgrefe Verlag.
- Grolnick, W.S. & Ryan, R.M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890 – 898.
- Herriger, N. (2006). *Empowerment in der sozialen Arbeit: eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hirschi, Andreas (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369 – 383. Available at: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/images/Hirschi_2012_The_career_resources_model.pdf.
- Hirschi, Andreas (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measur of Proactive Career Behaviours. *Journal of Career Assessment*, 22(4), p. 575 – 591. Available at: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/files/Hirschi_2012_Calling_and_work_engagement_scale.pdf.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Inceoglu, I., Segers, J. & Bartram, D (2012). Age-related in Work Motivation. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 85, 300 – 329.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin*, 127, 376 – 407.

Literatura IV

- Kaufhold, M. (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Kübler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying*. New York: The Macmillan Company.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown and Associates (Ed.) *Career Choice Development* (pp. 255 - 311). San Francisco (CA): Jossey Bass.
- Mather, M. & Knight, M. (2005). Goal-Directed Memory: The Role of Cognitive Control in Older Adults' Emotional Memory. *Psychology and Aging, 20* (4), 554 – 570. Available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.333.7033&rep=rep1&type=pdf>.
- McAuley, E., Lox, C. & Duncan, T.E. (1993). Long-term Maintenance of Exercise, Self-Efficacy and Physiological Change in Older Adults. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 48* (4), 218 – 224. Available at: http://www.epl.illinois.edu/measures/pdf/EXSE_article.pdf.
- McLeod, S. A. (2007) BF Skinner: Operant conditioning. Retrieved September 9, 2009
- Miller, G.A., Galanter, E. & Pribram, K.A. (1960). *Plans and the structure of behaviour*. New York: Holt, Rhinehart, & Winston.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 93* (2), 392 – 423.

Literatura V

- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Best of HBR. Harvard Business Review, July – August 2007*, 162 - 171.
- Peterßen, W.H. (2004). *Handbuch Unterrichtsplanung: Grundfragen, Modelle, Stufen, Dimensionen*. München: Oldenbourg.
- Rucci, A.J., Kirn, S.P. & Quinn, R.T. (1998). The employee-customer-profit chain at Sears. *Harvard Business Review*, 76 (1), 83 – 93.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75 (3), 239 – 250.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In Steers, R.M.; Porter, L.W.; Bigley, G.A. (Ed.), *Motivation and Work Behaviour. (7th edition)* (p. 126 – 140). New York: McGraw-Hill. Available at:
https://www.researchgate.net/profile/Alex_Stajkovic/publication/258995495_Social_cognitive_theory_and_self-efficacy_Implications_for_motivation_theory_and_practice/links/00b7d5299300b9f0c2000000/Social-cognitive-theory-and-self-efficacy-Implications-for-motivation-theory-and-practice.pdf.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, p. 282 – 298.
- Sundel, M., & Sundel, S. S. (2005). *Behaviour change in the human services: Behavioural and cognitive principles and applications* (5th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Literatura VI

- Touron, D.R. & Hertzog, C. (2004). Distinguishing age differences in knowledge, strategy use, and confidence during strategies skill acquisition. *Psychology and Aging*, 20, 85 – 99. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/9ce4/acba5d267e6a88cf1355c18060176d946304.pdf>.
- Vinokaur, A.D., van Ryn, M., Gramlich, E.M. & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213 – 219. Available at: <http://isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/vinokur6.pdf>.
- WHO (2016). *World health statistics 2016. Monitoring health for the SDGs Sustainable Development Goals*. France: WHO Press.
- Wood, E.G., Wood, S.E. & Boyd, D. (2005). *The world of psychology*. 5th. Boston: Allyn & Bacon.