Kvaliteta života i rada te nekaobilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika

Vinogradac, Marijan

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:343276

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
UNIVERSITY OF ZAGREB
CENTER FOR CROATIAN STUDIES

Repository / Repozitorij:

Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Marijan Vinogradac

Kvaliteta života i rada te neka obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Marijan Vinogradac

Kvaliteta života i rada te neka obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika

DIPLOMSKI RAD

Mentor: izv. prof. dr. sc. Toni Babarović

Zagreb, 2019.

Zahvala

Zahvaljujem se mentoru izv. prof. dr. sc. Toniju Babaroviću na uloženom strpljenju, vremenu i trudu koje mi je pružio prilikom izrade ovog rada. Zahvala i članicama Povjerenstva za ocjenu i obranu diplomskog rada, izv. prof. dr. sc. Ivi Šverko i doc. dr. sc. Maši Tonković Grabovac, na sudjelovanju u ovom procesu i ažurnosti.

Zahvaljujem se svojoj obitelji i zaručnici na ogromnoj podršci tijekom cijelog studija.

Kvaliteta života i rada te neka obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika

Sažetak

Iseljavanje je suvremeni fenomen koji duboko potresa hrvatsku stvarnost. Stoga je cilj ovoga rada ispitati kvalitetu života i rada te neka obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika. Korištena metoda u ovom radu je metoda ankete, a instrument prikupljanja podataka je bio online upitnik. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku 394 hrvatska iseljenika koji trenutno žive u različitim europskim državama (Njemačka, Austrija, Švicarska, Irska, Ujedinjeno Kraljevstvo i Švedska) te prigodnom uzorku 187 radnika u Hrvatskoj. Rezultati deskriptivne analize, inferencijalne analize te logističke regresije ukazuju da hrvatski iseljenici percipiraju subjektivnu osobnu i nacionalnu kvalitetu života višom od hrvatskog prosjeka, da percipiraju zadovoljstvo poslom jednakim te da se hrvatski iseljenici od radnika u Hrvatskoj razlikuju prema obilježjima upravljanja karijerom. S obzirom na rezultate, iskazuje se potreba za dodatnim naporima u istraživanju ove teme jer rezultati ovakvih istraživanja, osim što daju važan znanstveni doprinos, imaju i širu društvenu vrijednost.

Ključne riječi: iseljenici, kvaliteta života, zadovoljstvo poslom, upravljanje karijerom

Quality of life and work and some characteristics of career management of Croatian emigrants

Abstract

Emigration is a contemporary phenomenon that deeply shakes Croatian reality. Therefore, the aim of this paper is to examine the quality of life and work and some characteristics of career management of Croatian emigrants. The method used in this paper is the online survey method. The study was conducted on a sample of 394 Croatian emigrants currently living in different European countries (Germany, Austria, Switzerland, Ireland, United Kingdom and Sweden) and a sample of 187 workers in Croatia. The results of descriptive analysis, inferential analysis and logistic regression indicate that Croatian emigrants perceive a subjective personal and national quality of life above the Croatian average. The perception of job satisfaction was equal, and logistic model showed Croatian emigrants differ from workers in Croatia by the characteristics of career management. Considering the results, there is a need for additional research of this topic, which findings, in addition to important scientific contribution, have valuable social impact.

Key words: emigrants, quality of life, job satisfaction, career management

Sadržaj

Uvod 2
Pojam i tipovi migracija 2
Teorije migracija 3
Psihološki čimbenici migracija 7
Povijest iseljavanja Hrvata 9
Posljedice migracija 9
Kvaliteta života 10
Upravljanje karijerom 12
Profesionalna adaptabilnost 14
Temeljna samoevaluacija 14
Radna angažiranost 15
Protejska karijera i karijera bez granica 16
Zadovoljstvo poslom 17
Ciljevi i problemi 18
Metoda 19
Sudionici 19
Instrumenti 19
Postupak 22
Rezultati 23
Rasprava 33
Zaključak 38
Popis literature 39

Uvod

Migracije ljudi stare su koliko i samo čovječanstvo. Neovisno o tome jesu li migrirali zbog prirodnih nepogoda, u potrazi za resursima ili kako bi se sklonili od neprijatelja, zajednička im je bila težnja da ostvare bolje uvjete života. U suvremeno doba težnja ostaje ista, ali su mehanizmi ponešto izmijenjeni te su često uzrokovani ekonomskim, političkim i geografskim faktorima. Prema podacima Ujedinjenih naroda (2017) 2016 godine u svijetu je bilo 258 milijuna međunarodnih migranata. Zahvaljujući razvoju tehnologija, došlo je drastičnog pada troškova kretanja (Hoffmann, 2010), ali i istovremenog povećanja razlika među zemljama u razvoju i razvijenih zemalja, posebice po pitanju dohotka i kvalitete života. Karakteristika suvremenih migracija jest migriranje u razvijene zemlje iz zemalja u razvoju.

Pojam i tipovi migracija

Živković, Šporer i Sekulić (1995, str. 11) migraciju definiraju kao „kretanje pojedinca ili skupine od mjesta rođenja u neki drugi geografski ili socijalni prostor, a uvijek nastaje kao reakcija na niz ekonomskih, socijalnih ili političkih poticaja izvana na okolinu ili pojedinca u njoj“. Migracije možemo u širem smislu promatrati kao bilo koji oblik preseljenja, privremene ili trajne promjene mjesta prebivanja, a migracije u užem smislu prvenstveno označavaju trajnu promjenu mjesta prebivanja. Osoba koja mijenja svoje stalno prebivalište, čime sudjeluje u procesu migracije, naziva se migrant.

Migracije se mogu razlikovati s obzirom na više kriterija (Mesić, 2002). Prema kriteriju državnih granica, razlikujemo unutarnje i vanjske migracije. Unutarnje migracije se najčešće odvijaju na relaciji selo-grad te nužno unutar granica jedne države. S druge strane, vanjske migracije označavaju migracije u kojima se polazište i odredište ne nalaze u istoj državi. S obzirom na vremensku dimenziju, migracije mogu biti stalne i povremene. Pri tome se stalne odnose na trajnu namjeru ostanka u imigriranom prostoru, dok se privremene ostvaruju do ispunjenja nekog ekonomskog ili obrazovnog cilja. Nadalje, migracije razlikujemo i po kriteriju uvjeta pod kojima se odvijaju na dobrovoljne i prisilne. Dobrovoljne migracije se odnose na slobodno migriranje pojedinca po vlastitoj volji i prema postojećim zakonima, dok se prisilne migracije odnose kada pojedinac bježi od rata ili okupacije, prirodnih katastrofa i konflikata. Također, migracije mogu biti i nezakonite, a koje se odnose na nedopuštene prelaske državne granice te nedopušteni boravak u drugoj državi.

Teorije migracija

Pitanjima poput zašto se ljudi odlučuju na migraciju, koji su faktori u pozadini odluke migranta da u konačnici emigrira u situaciji kada veliki dio njegove grupe odlučuje ostati te zašto većina migranata odlazi u tek nekoliko zemalja svijeta, bave se teorije migriranja. U proučavanju migracija razvila su se dva dominantna pristupa:

1) deterministički pristup koji dovodi u pitanje slobodnu odluku pojedinca o njegovoj odluci za migracijom jer se migracija smatra neizbježnim odgovorom za danu racionalnu situaciju;

2) humanistički pristup koji migranta promatra kao aktivnog donositelja odluke o migriranju koja može, no ne mora nužno biti racionalna (Boyle, Halfacree, Robinso, 1998).

Perersen (1970, prema Mesić, 2002) navodi da mnogi autori polaze od pretpostavke da su ljudi sedentni te da se kreću samo ukoliko su prisiljeni na kretanje. Također navodi, da jedan dio ljudi migrira kako bi postigao nešto novo, a drugi migriraju reagirajući na promjene uvjeta odnosno da bi zadržali ono što imaju.

Krieger (2004) navodi da se teorije migracije mogu razložiti na šest osnovnih dimenzija:

1) Prva dimenzija razlikuje ekonomske od neekonomskih teorija migracije. Ekonomske teorije migracije obuhvaćaju mikro i makro teorije koje su odigravaju veliku važnost za politike emigracije, posebice u Europskoj uniji, dok s druge strane neekonomske teorije pokrivaju prvenstveno sociološke i socio-psihološke aspekte.

2) Druga dimenzija razlikuje makro, mezo i mikro poglede, koje Faist (2000) opisuje kao tri polazišne točke za proučavanje međunarodnih migracija: 1) razina slobode ili autonomije potencijalnog migranta koja predstavlja individualnu ili mikro razinu, a odnosi se na mogućnost osobe da odluči o migriranju ili ostanku na temelju individualnih vrijednosti, statusa, autonomije, moralnosti; 2) političko-ekonomsko-kulturalne strukture na razini države porijekla i države migracije koje se gledaju na makro razini na način da se analiziraju međunacionalne i transnacionalne strukture te odnosi među nacijama i državama, primjerice razlike u primanjima i stopi nezaposlenosti, kulturnim normama, porastu broja stanovnika, razvijenosti; 3) set društvenih i simboličkih veza između migranta i grupe kojoj pripada te resursa koji su proizašli iz tih veza koje se gledaju na mezo razini, a koje se odnose na strukturu, snagu i gustoću društvenih veza, njihov sadržaj te odnosa među rodbinom, ukućanima, religijskim grupama, nacijama te u konačnici socijalnim kapitalom. Shodno tome, prema

Kriegeru (2004) makroekonomske neoklasične teorije migracije stavljaju fokus na uvjete koji dovode do ravnoteže između tržišta rada i migranta kao radnika. Druge makroekonomske teorije migracije stavljaju naglasak na racionalnom izboru migranta koji je prvenstveno uzrokovan intrinzičnom potrebom za radnom snagom modernih industrijskih društava. S druge pak strane, mikroekonomske neoklasične teorije na migrante gledaju kao na ulagače u ljudski kapital, kao potrošača ili kao osobu koja priskrbljuje kućanstvu. Nadopuna neoklasičnoj teoriji stavlja naglasak na utjecaju šire obitelji na odluku migranta te o svođenju rizika migracije na najmanju moguću razinu.

3) Treća dimenzija razlikuje teorijski doprinos s obzirom na točku u vremenu u kojoj analizira migraciju. Većina teorija se bavi uvjetima u koji su doveli do migracija, primjerice razlikama u plaćama ili privlačnim čimbenicima. S druge pak strane, dio teorija proučava učinke migracije kao novih uvjeta koji su nastali pod utjecajem same migracije, kao primjerice širenje migrantskih mreža, nastanak institucija koje podupiru ili odbijaju migrante.

4) Četvrta dimenzija razlikuje teorije po različitim objašnjenjima za različite vrste međunarodne migracije. Uvriježeno se na migracije gleda kao na jednu dugoročnu migraciju u drugu državu. Međutim, Faist (2000) navodi da je sve više vidljiv trend porasta privremenih migracija gdje migranti održavaju veze s matičnom državom, često selećI iz matične države u drugu te natrag te na taj način stvaraju transnacionalni društveni prostor i zajednicu.

5) Peta dimenzija predstavlja mogućnost neke teorije migracije da integrira ostale migracijske koncepte. Tako primjerice Kalter (1997, prema Krieger 2004) navodi da je neoklasična mikroekonomska teorija nastojala kroz smanjenje apstraktnosti očuvati ključni koncept prihoda te integrirati dodatne koncepte migranta kao tražitelja informacija i investiranja u ljudski kapital. Pokušaj integracije više koncepata o migracijama je vidljiv i u modelu subjektivne očekivane koristi, koji nastoji integrirati koncept neoklasičnog racionalnog izbora sa širim konceptom ostvarenja najveće koristi u individualističkom i obiteljskom konceptu. No većina koncepata je vrlo specifična te ih nije moguće integrirati.

6) Šesta dimenzija razlikuje teorije koje daju uzročno-posljedična objašnjenja za migracijsko ponašanje od teorija koje pružaju klasifikaciju, tipologiju ili selektivne hipoteze. Tako se vrlo često korišteni privlačno potisni model migracija može smatrati više klasifikacijom čimbenika koji imaju utjecaj, nego teoretski pristup. Naime, model se temelji na postavci da migraciju uzrokuju odbijajući čimbenici u matičnoj državi s jedne strane i privlačni uvjeti u drugoj državi s druge strane na način da odbijajući čimbenici postaju bitni kada nedostaci u

matičnoj državi nadilaze nedostatke u državi odredištu, a privlačni čimbenici kada prednosti u državi odredištu nadilaze prednosti u matičnoj državi. Model ne pruža uvid koji su čimbenici ni na koji način utječu na migracijsko ponašanje, no ipak pruža otvorenost prema širokom spektru varijabli koje pružaju objašnjenja.

Temeljem teorija postavljeni su mnogi modeli migracija. Jedan od utjecajnijih modela razvijen je na temelju neoklasične makro teorije tržišta rada (Krieger, 2004). Model polazi od tvrdnje da je glavni razlog migracije ekonomske prirode, odnosno razlike u plaćama. Budući da ponuda i potražnja radne snage određuje visinu plaće na tržištu rada, a koja se može razlikovati među regijama i državama, kvalificiraniji radnici migriraju u regije i države u kojima mogu ostvariti najveću dobit, koja se prvenstveno mjeri u kupovnoj moći. Pri tome, potencijalni migrant pri donošenju racionalnog odabira ne gleda samo najveću trenutnu, već gleda i najveću dugoročnu dobit kroz čimbenike poput niske nezaposlenosti, koji povećavaju vjerojatnost najveće buduće dobiti.

Neoklasična mikro teorija na migraciju gleda kao na ulaganje u ljudski kapital koje povećava produktivnost osobe, a koje se sastoji i od troškova, ali i od dobitaka (Sjastaad, 1962). Prema ovom modelu, potencijalni migrant računa troškove i dobitke migracije te očekuje da će u konačnici ostvariti pozitivan saldo. U cilju povećanja vjerojatnosti ostvarenja više plaće, osoba mora uložiti u sebe. Ulaganje se sastoji od troškova puta, troškova života do pronalaska posla, učenje novog jezika te prilagođavanje na nove uvjete tržišta rada. Massey i suradnici (1993) predlažu model po kojem potencijalni migrant procjenjuje troškove i dobitke različitih regija te migrira u one u kojima očekuje najveću dobit u konačnici. Potencijalnu dobit osoba računa tako da umnožak vjerojatnosti dobivanja posla i zarade u državi odredištu oduzme od očekivane zarade u matičnoj državi. Massey i suradnici (1993) na taj način stavljaju naglasak na osobne karakteristike pojedinca. Ovaj model pruža uvid u pretpostavku o dobi migriranja gdje tvrdi da će mlađe osobe biti sklonije migriranju zbog većeg pozitivnog salda, odnosno dužeg niza godina u kojem mogu zarađivati. Unatoč tome što ovaj model uključuje i psihološke i društvene troškove migracije, suštinski se ipak svodi na financijske čimbenike.

Sredinom 80-ih godina 20-og stoljeća, neoklasična mikro teorija je bila podvrgnuta kritikama zbog smanjene primjene na stvarne svjetske uvjete (Krieger, 2004). Kao odgovor, Krieger (2004) navodi tri pretpostavke nove ekonomske teorije migracije. Prva govori da se ponašanje i stavovi potencijalnih migranata ne stvaraju samo na osobnoj razini, već i na grupnoj razini. Drugo, migracija nema za cilj samo ostvarivanje najveće dobiti, već i smanjivanje rizika. Treće, potencijalni migranti u ruralnim i slabo razvijenim regijama su ograničeni padom tržišta

što može imati izravan utjecaj na prihode i potencijalni rizik za osobu i njegovu obitelj. Kućanstva za razliku od pojedinaca mogu preraspodijeliti ekonomski rizik tako da najčešće mladi muškarci migriraju, a ostali članovi obitelji ostaju. Stark i Taylor (1991) su postavili hipotezu da se migracije, prvenstveno one iz ruralnih u urbane krajeve, odvijaju s ciljem porasta prihoda osobe ili kućanstva u usporedbi s prihodima drugih osoba ili kućanstava u relevantnoj grupi, primjerice u selu. Nagli porast prihoda drugih obitelji može djelovati kao okidač za migriranje članova obitelji u inozemstvo.

Iduću razinu teorija čine socio-ekonomski modeli. Počeci modela javljaju se 1950. godine s gravitacijskom makro teorijom koja, koristeći logiku zakona gravitacije iz fizike, uspostavlja vezu između migracija i udaljenosti na način da se s povećanjem udaljenosti dvije lokacije u migracijskom procesu smanjuje razina migracije (Dodd, 1950). Sljedeći model, kako to navodi Krieger (2004), temelji se na teoriji ljudske ekologije. Teorija ljudske ekologije kombinira elemente populacije, okoline, tehnologije i organizacije u proces migracije te ih postavlja u ravnotežu. Razvoj tehnologije i okoline remeti tu ravnoteže što posljedično utječe na migraciju. Nastavno na navedenu teoriju, teorija svjetskih sistema integrira sve postavke i povezuje ih sa svjetskim kapitalizmom i stvaranjem pokretne radne snage. Osnovna postavka teorije je da razvoj tehnologije i kapitalizma dovodi do toga da radnici iz ruralnih krajeva imaju veći migracijski potencijal potaknut višim plaćama u drugim sektorima. S druge pak strane, razvoj gradova dovodi do velike potražnje za nekvalificiranom radnom snagom na nisko plaćenim i društveno nepoželjnim poslovima, koje lokalni stanovnici najčešće ne žele raditi, što dovodi do velike potražnje za migrantima (Krieger, 2004).

Na mikro razini socio-ekonomskih modela ističe se Leejev model (1966). Autor u svom modelu razlikuje četiri skupine čimbenika koji određuju migraciju: čimbenici u matičnoj državi i čimbenici u državi odredištu poput plaća i zaposlenja, klime i školstva, zatim postojeće prepreke poput udaljenosti, kulturnih, jezičnih, zakonskih te konačno osobni čimbenici poput dobi i obiteljskog statusa. Pri tome se na navedene čimbenike ne gleda na objektivnoj razini, već je fokus na tome kako ih potencijalni migrant percipira. Međutim, na konačnu odluku najviše utječe usporedba čimbenika između države odredišta i matične države.

Nastavno na prethodni model, Wolpert (1965) razvija socio-psihološki model korisnosti mjesta. Autor migraciju promatra kao prilagodbu na percipirane promjene u okolini, pri čemu prilagodbu promatra kroz dvije sastavnice. Potencijalni migrant pridaje mjestu u kojem živi korisnost mjesta, koja se sastoji od različitih čimbenika, a koje u konačnici čine ukupnu korisnost. Potencijalni migrant zatim uspoređuje korisnost mjesta sa svojim težnjama. Ukoliko

se korisnost mjesta pokaže nižom od razine težnje, dolazi do nezadovoljstva koje može rezultirati procesom prilagodbe koje mogu biti: prilagodba potreba, prilagodba okoline ili migracija. Wolport (1965) se pri tome odmiče od ekonomskih teorija migracija i pretpostavke o najvećoj koristi prema pretpostavci zadovoljenju težnji. Autor tvrdi da osoba ne odabire najbolju od svih alternativa, već da prihvaća uvjete u mjestu stanovanja sve dok je razina težnje niža od razine korisnosti mjesta.

Integracijom Leejevog (1966) i Wolpertovog (1965) modela te daljnjim razvojem nastao je model subjektivne očekivane korisnosti (SEU) autora De Jonga i Fawcetta (1981). Model ne gleda na pojedinca samo kroz najveću dobit, već ga smatra snalažljivim, ograničenim, proračunatim, punim očekivanja. Pojedinac vrši izbor između više alternativa koje pružaju najveću korist, a koje se pojavljuju na tri razine. Na prvoj razini pojedinac razmatra izbor između pitanja ostati ili otići, na drugoj razini pitanja vezana uz udaljenost samog odredišta te na trećoj razini pitanja uz konkretno mjesto odredišta. Sam odabir temelji se na subjektivnom evaluacijskom procesu, koji može biti prožet osobnim zahtjevima poput imetka, socijalnog statusa, autonomije, socijalne integracije, moralnosti i zdravlja. Na taj način pojedinac iz koraka u korak smanjuje apstraktne mogućnosti te dolazi do realnih opcija. Važnu sastavnicu modela čini inercijski čimbenik koji tvrdi da će osoba koja duže živi na jednom mjestu imati manju namjeru za seljenjem, prvenstveno zbog više razine ulaganja. Speare (1971) u svom radu navodi da mnoge osobe nikada nisu niti razmišljale o selidbi, budući da nikada nisu provele usporedbu korisnosti između trenutnog mjesta života i mogućih alternativa. Speare (1971) odluku o migriranju razlaže na četiri koraka: prvi korak karakterizira inercija prema migriranju; u drugom koraku razvija se naklonost za migriranje koja nadilazi početnu inerciju; u trećem koraku se razvija čvrsta namjera za migracijom kroz usporedbu različitih alternativa te pridavanju mjestu migracije višu korisnost nego trenutnom mjestu stanovanja; te u konačnici četvrti korak predstavlja samu migraciju.

Psihološki čimbenici migracija

Na globalnoj razini može se identificirati šest glavnih motivacijskih čimbenika za migraciju (Šakić, 2015). Prvi su ekonomski čimbenici, prvenstveno bolji životni standard, gospodarski rast i mogućnost zapošljavanja. Drugi su poticajni čimbenici vezani za loše upravljanje, izraženu korupciju te loš obrazovni i zdravstveni sustav. Treći čimbenici su demografski, a odnose se na zamjenu radne snage u razvijenim zemljama onom iz nerazvijenih

zemalja. Četvrti čimbenici su uzrokovani sukobima i kršenjem temeljnih ljudskih prava i osobnih sloboda. Peti čimbenici čine okolišni, poput potresa, poplava, industrijskih katastrofa. Posljednji, šesti čimbenici se odnose na uspostavljanje transnacionalnih mreža u razvijenim zemljama koje se temelje na obiteljskim i rodbinskim zajednicama.

Katsarski (2019) navodi da psihološki čimbenici imaju utjecaj na ostanak, ali ne moraju uvijek ometati migraciju. Odluka o migraciji je u potpunosti na pojedincu i njegovom stavu o trenutnim okolnostima. Pojedinac tu odluku veže prvenstveno za svoje norme i vrijednosti koje ima za svoju kulturu kroz svoju vezanost za tradiciju i način života. Svaka osoba ima svoje potrebe, interese, vrijednosti i ciljeve koje nastoji postići i zadovoljiti. Pojedinac je također vezan i za svoju obitelj, zajednicu, prijatelje, osobe s kojima radi, samo mjesto rođenja, uvjete života. U nekim slučajevima vezanost za određenu lokaciju, želja da se održe veze s rodbinom, čežnja za prošlošću te vezanost za dom i roditelje može imati snažan utjecaj na odustajanje od migracije. Na odustajanje od migracije će utjecati i strah od troška migracije, gubitka vremena, odvojenosti od obitelji i rodbine. S druge pak strane, ukoliko su obitelj i prijatelji razdvojeni velikom udaljenošću, migracija koja će ih ponovno spojiti može biti potaknuta te će osobi biti lakše prilagoditi se novoj sredini. Na taj način na migraciju možemo gledat kao na ponašanje koje sadrži interese, stavove, potrebe i vrijednosti koje su vezane za obiteljsku i društvenu sredinu.

Migracija ima utjecaj gotovo na sve aspekte života jer se osoba odvaja od poznatih ljudi i mora graditi nove društvene veze, tražiti nove poslovne prilike te uskladiti nove i stare kulturne navike. Prilagodba na novu okolinu može biti izazovna i kompleksna, posebice ukoliko postoje kulturalne razlike između polazišta i odredišta (Herrero, Fuente i Gracia, 2011). Mnogi iseljenici nisu uvijek prihvaćeni i integrirani u tržište rada (Neto i Barros, 2007) te se zbog toga osjećaju ranjivo u početnim fazama nakon dolaska u drugu državu (Safi, 2010), ali osjećaju i anksioznost, strah, bespomoćnost te želju za povratkom kući (Valentia, 2009). Prilagodba pojedinca na kulturu druge države, ali i njegovanje vlastite kulture ima pozitivan utjecaj na zadovoljstvo životom i mentalno zdravlje (Salo i Birman, 2015). Prilagodba pojedinca na jezik također pomaže u izbjegavanju izolacije, frustracije i nelagode (Valentia, 2009), ali i osigurava posao s boljim radnim uvjetima i u boljim organizacijama (Asakura i Murata, 2006).

Povijest iseljavanja Hrvata

Republiku Hrvatsku se povijesno može promatrati kao emigracijsku zemlju. Prema Ančiću (2017), u posljednjih stotinu i pedeset godina Hrvatsku je zahvatilo pet velikih migracijskih valova. Prvi val zahvaća razdoblje od 1880. do Prvog svjetskog rata te je prvenstveno vodio u prekomorske zemlje. Drugi val veže se za razdoblje tijekom i nakon Drugog svjetskog rata te je vodio u zapadne i ponovno u prekomorske zemlje. Treći val započeo je pedesetih godina prošlog stoljeća te ga karakterizira odlazak na privremeni rad u zapadnoeuropske i sjevernoeuropske zemlje, prvenstveno u Njemačku. Četvrti val veže se za vrijeme Domovinskog rata i poslijeratnih godina. Zadnji, peti val započeo je ulaskom Hrvatske u Europsku uniju 1. srpnja 2013. godine, što je značilo olakšano zapošljavanje u drugim zemljama članicama. Točne razmjere migracija nije moguće znati jer kako navodi Pokos (2017), službeni podaci Ministarstva unutarnjih poslova su relativno neprecizni i nerealni, prvenstveno zbog neodjavljivanja prebivališta iseljenika.

Posljedice migracija

Odluka o migraciji ima utjecaj na dobrobit kućanstva, lokalne zajednice te u konačnici i na cijeli ekonomski sustav (Azam i Gubert, 2006). Jedan od glavnih načina na koji migranti nadilaze siromaštvo je pristup većim prihodima, povoljnijim uvjetima financiranja, ali i korištenjem znanja i resursa koje pruža migrantska mreža. Osim pozitivnih utjecaja poput viših prihoda i višeg ulaganja u zdravlje i obrazovanje, postoje i negativni utjecaji, primjerice iskorištavanje migranata od strane poslodavaca, odvojenost od obitelji te prijetnja nacionalnom identitetu i suverenitetu.

Financijska pomoć koju migranti šalju u matične države je najopipljivija veza između migracije i razvoja (Ratha, 2007). Financijska pomoć smanjuje razmjere siromaštva te na neizravan način utječe na poticanje ekonomske aktivnosti (Adams, 2006). Takva pomoć se sve više koristi za zdravstvene usluge i obrazovanje te djeca migranata imaju više izglede da steknu više obrazovanje (UNDP, 2009). Razvoj socijalnog, kulturnog, tehnološkog, inovacijskog i drugih vrsta kapitala u inozemstvu može se smatrati pozitivnom posljedicom iseljavanja jer se taj kapital može primijeniti u državi porijekla direktnim financijskim, tehničkim i logističkim ulaganjima (Župarić-Iljić, 2016).

Migracija može biti korisna za obitelj migranta, ali u većini slučajeva odlazak u drugu državu i odvojenost od obitelji može dovesti do raspada obitelji, cijepanja socijalnih mreža i psihosocijalnog stresa (Kahn i sur., 2003). D'Emilio i suradnici (2007) navode da je emocionalni utjecaj migracije vidljiv u cijeloj obitelji, posebice u siromašnijim obiteljima koje nisu u mogućnosti migrirati zajedno, gdje dolazi do urušavanja obiteljske strukture i odnosa. S porastom duljine odvojenosti roditelja migranta od djece, djeca gube sliku o roditeljima kao nositeljima obitelji, njihovom autoritetu i ulozi pružatelja ljubavi i sredstava. Roditelje postupno zamjenjuju ostali članovi obitelji ili djeca sama preuzimaju taj zadatak. Djeca se osjećaju odbačeno i napušteno, osjećaj koji se ne može nadomjestiti poklonima i poslanim novcem. Adolescenti u odsustvu roditelja su skloniji rizičnom ponašanju (D'Emilio i sur., 2007) Međutim, razvoj tehnologije pomaže razdvojenim obiteljima da održe socijalne veze čak i kada su udaljeni (UNDP, 2009).

Jedna od negativnih posljedica je i usporavanje ili čak nazadovanje privrede matične zemlje koje je uzrokovano „odljevom mozgova“. „Odljev mozgova“ je poseban oblik migracije koji se očituje u odlasku visokoobrazovanih stručnjaka, znanstvenika i intelektualaca iz neke zemlje te značajnom znanstvenom djelovanju u inozemstvu (Šverko, 1996). Pri tome među migrantima ima razmjerno više darovitih i kreativnih istraživača negoli u populaciji iz koje dolaze. Rezultati istraživanja koje je proveo Portes (1976) pokazuje da su liječnici koji su emigrirali iz Argentine u SAD završile studij s boljim prosjekom ocjena, objavili više članaka i knjiga te su češće dobivali profesionalna priznanja nego usporedivi liječnici koji nisu emigrirali.

Kvaliteta života

Kako je prije spomenuto, jedan od razloga za migriranjem je želja za povećanjem kvalitete života. Kvaliteta života širok je, višeslojan i složen koncept koji u svojoj biti podrazumijeva mogućnosti koje ljudi imaju, značenje i smisao koji pridaju svojim životima i način na koji uživaju u onome što imaju (Stiglitz, Sen i Fitoussi, 2010). Kvaliteta života predstavlja širi pojam od životnog standarda, a Svjetska zdravstvena organizacija ju definira kao „percepciju osobe o vlastitom životu u kontekstu kulturnog i vrijednosnog sustava u kojem živi, a s obzirom na svoje ciljeve, očekivanja i ograničenja (WHO, 1997). Kvalitetu života čine čimbenici koji oblikuju ono što cijenimo u životu, poput međuljudskih odnosa, fizičkog i

psihičkog zdravlja, materijalnog stanja, sigurnosti, obrazovanja, rada, duhovnosti, fizičke okoline i stupnja autonomije (Kaliterna Lipovčan, Burušić i Tadić, 2012).

U istraživanju kvalitete života postoje dva pristupa, objektivni i subjektivni. Objektivni pristup proučava zastupljenost različitih vanjskih indikatora poput materijalnog stanja, stanja okoliša, političke slobode, stupnja demokratičnosti u društvu, dok subjektivni pristup proučava subjektivne doživljaje i iskustva pojedinaca (Diener i Suh, 1997). Objektivni pristup zasniva se na nizu pretpostavki o tome što čini život dobrim, a usredotočen je na identifikaciju vanjskih uvjeta koji vode poboljšanju života. Na osnovi objektivnih karakteristika pojedinca i uvjeta u kojima živi, nastoji zaključiti o kvaliteti života. Najčešće korišteni indikatori su događaji poput rata i razvoda, okolinski uvjeti poput BDP-a, sustava zdravstvene i socijalne zaštite te demografski čimbenici poput spola, dobi i radnog statusa. Međutim, pokazalo se da objektivne mjere nisu dovoljne za objašnjavanje kvalitete života te da je potrebno uključiti i subjektivnu procjenu. Subjektivni pristup naglašava važnost uvida u kognitivne i afektivne reackije pojedinca na vlastiti život u cjelini (Diener i Suh, 1997). Pristup počiva na izravnom mjerenju doživljaja, pri čemu se koriste samoprocjene. Istraživanja pokazuju da je subjektivni pristup relevantniji jer su subjektivni indikatori bolji prediktori od objektivnih (Diener, Suh, Lucas i Smith, 1999). Pojedinac je taj koji je može najbolje procjeniti koliko je sretan i zadovoljan u svom životu. Međutim, ljudi se razlikuju po važnosti koju pridaju pojedinim područjima života. Istraživanja povezanosti objektivne i subjektivne kvalitete života pokazala su slabu povezanost koja nije linearna (Cummins, 1995). Značajna povezanost pokazala se u situacijama kada čovjekove osnovne potrebe nisu zadovoljene, a poboljšanjem objektivnih životnih uvjeta ta se povezanost gubi.

Subjektivni doživljaj kvalitete života sa psihološkog stajališta predstavlja zadovoljstvo životom. Istraživači u tom području zadovoljstvo životom shvaćaju kao kognitivnu komponentu subjektivnog blagostanja. Kako bi se izmjerila kvaliteta života, koriste se različiti indeksi, pri čemu jedino *Međunarodni indeks dobrobiti* u obzir uzima samo subjektivne indikatore (Cummins, Eckersley, Pallant, van Vugt i Misajon, 2003). Međunarodni indeks dobrobiti se sastoji od Indeksa osobne dobrobiti i Indeksa nacionalne dobrobiti. Osobna dobrobit procjenjuje zadovoljstvo pojedinca svojim materijalnim stanjem, zdravljem, postignućima u životu, odnosima s obitelji i prijateljima, osjećajem fizičke sigurnosti, prihvaćanjem od okoline i budućom sigurnosti. Nacionalna dobrobit procjenjuje zadovoljstvo pojedinca širom okolinom u kojoj živi, odnosno ispituje zadovoljstvo ekonomskom situacijom, okolišem, socijalnim uvjetima, vladom, biznisom i poduzetništvom te nacionalnom sigurnošću.

Istraživanje koje je proveo Diener (2013) pokazalo je da su sretni i zadovoljni ljudi zdraviji, žive dulje, ostvaruju više prihode, produktivniji su i ostvaruju bolje socijalne odnose. De Jong, Chamratrithirong i Tran (2002) su u svom istraživanju na Tajlandu ustvrdili da je migracija unutar države dovela do pada u subjektivnoj dobrobiti. S druge pak strane, Meltzer (2011) je u Njemačkoj dobila suprotne nalaze. Safi (2010) je u svom istraživanju utvrdila da zadovoljstvo životom migranata niže od domicilnog stanovništva te da je u početku visoko, ali ubrzo opada te se zadržava na niskoj razini dugi niz godina. Istraživanje u Izraelu pokazalo je da su imigranti iz zapadne Europe zadovoljniji od migranata iz bivšeg Sovjetskog Saveza (Amit, 2010). Nikolova i Graham (2015) su utvrdile da migracija dovodi do porasta u subjektivnoj dobrobiti migranata iz tranzicijskih zemalja. Sličan nalaz dobio je i Brockmann (2017) gdje je prva generacija imigranata u Njemačkoj iskazala višu subjektivnu dobrobit.

Upravljanje karijerom

Migracija u drugu državu za migranta obično znači i prelazak na drugo radno mjesto. Kako je ranije navedeno, većina migranata se zapošljava na radnim mjestima na kojima domicilno stanovništvo ne želi raditi. Kako bi mogli imati utjecaja na koje radno mjesto dolaze, migranti moraju uspješno upravljati svojom karijerom. Upravljanje karijerom predstavlja cjeloživotni proces ulaganja u resurse kako bismo postignli zadane ciljeve u karijeri. U današnje vrijeme promjenjivog radnog okruženja sve su više traženi kreativni i inovativni zaposlenici koji imaju osnovne i tehnološke vještine. Naglasak nije više na specifičnim vještinama, već se od zaposlenika traži razvoj donošenja odluka i rješavanja problema te spremnost za učenje (Štefica, 2012).

Strategije upravljanja karijerom mogu biti različitih vrsta i kategorija, ovisno o našim osobinama, motivima, ciljevima i drugim faktorima. Stjecanje novih znanja, vještina i sposobnosti važna su sastavnica razvoja i upravljanja karijerom, a omogućuju pojedincu preuzimanje novih i složenijih poslova. Upravljanje karijerom nije samo značajno za pojedinca, već je važno i za svaku organizaciju jer ono ima izravan utjecaj na pretvorbu ljudskih potencijala u ljudski kapital. Pretvorba potencijala u kapital odnosno u svrsishodnu aktivnost postiže se unapređenjem obrazovanja i inoviranjem znanja. Pri tome je važno razlikovati razvoj karijere od obuke jer je obuka orijentirana na posao, a razvoj karijere na pojedinca i njegove potencijale (Drljača, 2012).

Razvoj karijere vrlo je važan i za pojedinca i za organizaciju jer ima ključnu ulogu u pripremi strategije, osiguranju fleksibilnosti i konkurentnosti ljudskih potencijala. Razvoj karijere važan je i za zadovoljstvo poslom i radnim mjestom jer karijera obuhvaća cijeli životni vijek i veliki udio sati provedenih u radu. Karijeru možemo promatrati kao međusobno povezan, sukcesivan slijed poslova, položaja i radnih iskustava osobe tijekom radnog života, a koju karakterizira promjena u preferencijama, stavovima, iskustvima i ponašanju pojedinca (Bahtijević-Šiber, 1999).

Tijekom života svatko će se susresti s promjenom zaposlenja, možda i više puta. Prilikom svake promjene, a s namjerom uspješnog vođenja karijere, izradit će novi plan karijere s novim ciljevima i dopunjenim kompetencijama te načinima kako to postići. Karijerni plan radi se s ciljem postizanja konkurentnosti te se na taj način lakše mijenjaju poslovi, poslodavci, radna mjesta i područja rada. Prilagodbom dinamičkom tržištu rada i učenjem stjecanjem novih znanja povećava se zapošljivost (Levačić, Kržina, Blažinić Papišta, Matuša i Lazić, 2011). Zapošljivost Fugate, Kinicki i Ashforth (2004) konceptualiziraju kao oblik radno specifične aktivne adaptabilnosti koja radnicima omogućuje da identificiraju i realiziraju mogućnosti u karijeri. Ona olakšava kretanje između radnih mjesta, kako unutar organizacije, tako i izvan nje te povećava vjerojatnost pojedinca za stjecanjem zaposlenja (Fugate i sur., 2004). Model se značajno usmjerava na individualne karakteristike osobe. Prema ovom modelu, zapošljivost se sastoji od tri dimenzije: karijerni identitet, osobna prilagodljivost te društveni i ljudski kapital. Karijerni identitet se odnosi na to kako osoba sebe definira u kontekstu određenog posla, te je stoga slična konstruktima poput profesionalnog i organizacijskog identiteta. To nije samo puka suma radnog iskustva, već je asimilacija iskustva u smislene i korisne strukture. Karijerni identiteti pružaju kognitivne sheme koje usmjeravaju, reguliraju i održavaju ponašanje. Osobna prilagodljivost odnosi se na spremnost i mogućnost promjene osobnih faktora, poput dispozicija i ponašanja, kako bi udovoljili zahtjevima situacije. Osobna prilagodljivost doprinosi organizacijskoj izvedbi, ali i uspjehu u karijeri jer omogućuje zaposlenicima kontinuiranu produktivnost i atraktivnost poslodavcima u poslovnim domenama koje se kontinuirano mijenjaju. Društveni kapital odnosi se na društvene mreže te informacije i utjecaje koje se njima prenose. U kontekstu rada, informacije i utjecaji pružaju pojedincima pristup prilikama i mogućnostima u karijeri i bitan su element za ostvarivanje aspiracija vezanih uz zanimanje. Također proširuju sposobnost pojedinca da identificira i realizira prilike i mogućnosti između organizacija, diljem industrije i tijekom cijele karijere. Ljudski kapital odnosi se na niz faktora koji utječu na varijable napredovanja u karijeri zaposlenika – dob i obrazovanje, radno iskustvo

i obuku, radni učinak i organizacijsko poslovanje, kognitivne sposobnosti i sl. (Fugate i sur., 2004).

Profesionalna adaptabilnost

Organizacijske promjene zahtjevaju od zaposlenih fleksibilnost, spremnost na kontinuirano učenje, ali i suočavanje s različitim izazovima u vezi s radnim ulogama i vlastitom karijerom, odnosno profesionalnu adaptabilnost. Profesionalna adaptabilnost podrazumjeva resurse pojedinca za suočavanje s trenutnim i očekivanim zadacima, tranzicijama i traumama u vezi sa svojom profesionalnom ulogom (Savickas, 1997). Resursi pojedinca podrazumjevaju kapacitete za rješavanje nepoznatih, složenih, kompleksnih i nedefiniranih problema s kojima se osoba suočava prilikom razvoja karijere (Savickas i Porfeli, 2012). Profesionalnu adaptabilnost čine četiri komponente: usredotočenost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje. Usredotočenost predstavlja kapacitet koliko je osoba u stanju pripremiti se za buduće zadatke u vezi karijere. Kontrola se odnosi na percepciju stupnja odgovornosti koju ljudi imaju u oblikovanju svoje buduće karijere. Znatiželja podrazumjeva istraživanje prilika i mogućnosti u vezi karijere. Samopouzdanje podrazumjeva izgradnju profesionalnog identiteta, te sposobnost savladavanja potencijalnih prepreka vezanih uz karijeru (Savickas i Porfeli, 2012). Istraživanja pokazuju da je profesionalna adaptabilnost pozitivno povezana s mnogim poslovnim i životnim ishodima, poput zadovoljstva karijerom, postignućem, radnim učinkom, napredovanjem, radnom angažiranošću, posvećenošću karijeri, samopoštovanjem i blagostanjem pojedinca (Portefi i Savicaks, 2012), a negativno povezan s napuštanjem organizacije (Chan i Mai, 2015). Istraživanjem koje su proveli Presbitero i Quita (2017) dobivena je značajna pozitivna povezanost profesionalne adaptabilnosti i namjere migracije.

Temeljna samoevaluacija

Prvotna svrha temeljnih samoevaluacija je bila pobliže objasniti dispozicijsku osnovu radnog zadovoljstva, no pokazale su se povezane i s brojnim drugim konstruktima. Judge, Locke i Durham (1997) su smatrali da temeljne samoevaluacije djeluju kao duboke, nesvjesne pretpostavke o samom sebi, drugima i svijetu te tako utječu i na širi raspon procjena pojedinaca o vanjskom svijetu. Tako će primjerice osoba koja samu sebe u osnovi vidi kao nekompetentnu vjerojatnije nepovoljnije procjenjivati radno zadovoljstvo ili će negativnije reagirati na

povećane radne zahtjeve od osobe koja sebe smatra kompetentnom. Temeljna samoevaluacija predstavlja široku latentnu crtu ličnosti višeg reda koja je sastavljena od samopoštovanja, generalizirane samoefikasnosti, niskog neuroticizma i unutarnjeg lokusa kontrole. Samopoštovanje predstavlja najvažniju sastavnicu jer predstavlja ukupnu vrijednost koju osoba pridaje samoj sebi u cijelosti. Generalizirana samoefikasnost predstavlja procjenu osobe o njezinoj općoj sposobnosti da ostvari postignuće u različitim situacijama u životu (Judge i sur., 1997). Lokus kontrole se odnosi na vjerovanje o uzrocima događaja u životu. Unutarnji lokus kontrole predstavlja vjerovanje pojedinca da su događaji pod njegovom kontrolom. Osobe s unutarnjim lokusom kontrole u visokoj mjeri vjeruju da imaju kontrolu nad događanjima u životu. S druge pak strane, osobe s vanjskim lokusom kontrole vjeruju da su događanja kontrolirana od strane okoline ili pak sudbine (Rotter, 1966). Posljednja sastavnica, neuroticizam, proizlazi iz Velepetorog modela ličnosti (Costa i McCrae, 1992). Neuroticizam predstavlja sklonost pojedinca pozitivnom ili negativnom kognitivnom stilu te usmjerenost na pozitivne nasuprot negativnim aspektima slike koju pojedinac ima o sebi. Navedene osobine su u međusobnoj interakciji u funkciji samoevaluacije i samokonceptualizacije te se smatra da zajedno čine jedinstveni konstrukt. Osobe koje postižu visoke rezultate na temeljnoj samoevaluaciji su samopouzdane, pozitivne, dobro prilagođene, učinkovite i vjeruju u svoje djelovanje (Judge i sur., 2003). Također, osobe s višom temeljnom samoevaluacijom vjerojatnije će ranije postići uspjeh u karijeri, motiviraniji su, imaju bolju izvedbu, biraju izazovnije poslove te su zadovoljniji poslom (Judge i Hurst, 2007). Viši rezultat temeljne samoevaluacije povezan je s većim zadovoljstvom životom i poslom, uspjehom u karijeri, rjeđim konfliktima i manjim razinama stresa, efikasnim suočavanjem s teškoćama te boljim iskorištavanjem prilika (Judge, 2009). Temeljna samoevaluacija važna je i u procesu odlučivanja o karijeri i profesionalnom razvoju (Jiang, 2015). Također, temeljna samoevaluacija igra važnu ulogu i po pitanju neodlučnosti karijere gdje su osobe visokog samopoštovanja sigurnije u odabir karijere i spremnije donijeti odluku (Di Fabio i Palazzechi, 2012).

Radna angažiranost

Radnu angažiranost možemo promatrati kao pozitivno i ispunjavajuće stanje misli vezano uz posao koje karakterizira energičnost, predanost i zadubljenost (Schaufeli, Salanova, González-Romá i Bakker, 2002). Energičnost predstavlja visoku razinu energije i mentalne

fleksibilnosti tijekom rada, spremnost na ulaganje truda u vlastiti posao i ustrajanje unatoč poteškoćama. Predanost predstavlja snažnu posvećenost radu i doživaljavanje osjećaja važnosti, entuzijazma, inspiracije, ponosa i izazova tijekom rada. Zadubljenost predstavlja potpunu koncentraciju i zadovoljstvo zbog uključenosti u rad, pri čemu vrijeme brzo prolazi, a osoba se teško odvaja od posla (Schaufeli i sur., 2002). Općenito gledano, zaposlenici koji su radno angažirani aktivno preuzimaju inicajativu na poslu, stalno traže nove izazove, čak i izvan poslovnog okruženja. Učinkoviti su, umor opisuju kao ugodno stanje, vrijednosti im se podudaraju s vrijednostima organizacije, rad im je zabavan te su zadovoljni svojim poslom i iskazuju nižu namjeru napuštanja organizacije (Schaufeli i Bakker, 2004).

Protok međunarodne radne snage predstavlja veliki izazov za organizacije. Stoga Samaluk (2015) predlaže da se radna angažiranost procjenjuje na iseljenicima kako bi se organizacije bolje prilagodile svojim radnicima. Sinval, Pasian, Queirós i Marôco (2018) tvrde da protok međunarodne radne snage predstavlja izazov za organizacije jer se percepcija iseljenika može razlikovati od domicilnog stanovništva, što može imati ujecaj na odnose s drugim radnicima, samim time i na radnu angažiranost.

Protejska karijera i karijera bez granica

Koncept protejske karijere svoje početke nalazi u knjizi Douglasa T. Halla (1976) gdje autor napominje da je nastajanje vrsta i oblika karijare manje ovisno o organizaciji u smislu definiranja uspjeha ili ostvarivanja nekih rezultata. Protejska karijera predstavlja odraz i manifestaciju karijere pojedinca. Pojedinac s protejskom karijerom stavlja psihološki uspjeh i samoispunjavanje ispred normi i interesa koji ne dolaze od pojedinca. Psihološki uspjeh predstavlja subjektivni uspjeh kako ga percipira pojedinac, za razliku od objektivnog uspjeha koji se može definirati ili izmjeriti. Protejska karijera je karijera koja je upravljana od strane same osobe, a ne organizacije. Temelji se na osobnim ciljeva, motivirana je subjektivnim uspjehom te je usmjerena na osobnu karijeru i menadžerske sposobnosti koje trebaju biti prilagodljive u procesu učenja i postupku izvedbe (Briscoe, Hall i DeMuth, 2006).

Karijera bez granica predstavlja spremnost radnika na mobilnost kroz više radnih mjesta, a uključuje i spremnost za psihološku i fizičku pokretljivost. Sastoji se od tri ključne kompetencije (Arthur, Inkson i Pringle, 1999). Prva kompetencija, znati zašto, pruža motivacijsku snagu, a vezana je za identitet osobe, njezine karijerne motive, kao i njezino shvaćanje i identifikaciju s karijerom. Druga kompetencija, znati kome, predstavlja karijerne

vještine osobe i znanja vezana za posao. Treća kompetencija, znati kome, ne odnosi se samo na sposobnost suradnje s drugim osobama, već usmjerava osobu na izgradnju i održavanje socijalnih mreža. Osobe koje postižu visoki rezultat na karijeri bez granica su spremni raditi i surađivati van okvira organizacije, ponekad čak i stvarati karijeru kod više poslodavaca (Briscoe, Hall i DeMuth, 2006). Saxenian (1996) je u svom istraživanju IT profesionalaca ustvrdila da oni često mjenjaju organizacije i da su odaniji svom zanimanju nego li poslodavcima. Eby (2001) smatra da međunarodne migracije doprinose konceptu karijera bez granica jer su sastavljene od niza poslova koji se protežu kroz više organizacija, odnosno preko državnih granica.

Zadovoljstvo poslom i migracije

Saing (2015, prema Tshivhase i Vilakazi, 2018, str. 17) zadovoljstvo poslom definira kao „osjećaje koji se tiču nečijeg posla i koliko je osoba sretna s tim poslom“. Zadovoljstvo poslom stoga ima utjecaj na emocije, ponašanje i radnu učinkovitost. Oni koji iskazuju više zadovoljstvo poslom su produktivniji, a tvrtka čiji su zaposlenici zadovoljni iskazuje viši moral (Priya, 2012). Sa zadovoljstvom poslom povezani su različiti čimbenici. Primjerice, istraživanja pokazuju kako je zaposlenicima važno etično rukovodstvo (Mariam, 2019), kao i ono koje je usredotočeno na rješavanje problema u organizaciji (Ozden i Sezer, 2019). Osim toga, veliku ulogu u zadovoljstvu poslom igraju i ponašanje rukovoditelja te općenito organizacijska potpora (Aiken, 2002; Wnuk, 2017) i organizacijska politika (Theis i Serratt, 2018). Važan faktor u zadovoljstvu poslom je i učinkovitost zaposlenika, razina stresa na poslu kao i visina plaće (Yuen, Loh, Zhou i Wong, 2018). Ipak, iako visina plaće ima utjecaj na zadovoljstvo poslom, rad u struci ne mora biti prediktor zadovoljstva. Tako je primjerice, istraživanje na španjolskim radnicima pokazalo kako oni koji su prekvalificirani za posao koji rade iskazuju jednako zadovoljstvo poslom kao i ostali (Garcia-Mainar i Montuenga, 2017).

Zadovoljstvo poslom može utjecati na migracije. Primjerice, studija koju su proveli Mirghani Mohamed i Abusalih (2018) pokazala je kako liječnici u Sudanu pokazuju namjeru iseljavanja zbog nezadovoljstva poslom koje je povezano i s njihovim godinama, bračnim statusom i visinom plaće. S druge strane, liječnici u Tadžikistanu kao najvažniji razlog želje za iseljavanjem navode niske plaće u vlastitoj državi odnosno visoke u državama u koje žele iseliti (Abdulloev, 2018). Migracije i zadovoljstvo poslom nadalje, povezani su s ekonomskim učinkom u smislu usklađivanja obrazovne ponude i lokalnih potreba (Rodrigez-Pose i Vilalta-Bufi, 2004). Istraživanje koje su proveli Donegani i McKay (2018) vezana uz migracije i

zadovoljstvo poslom također pokazuju kako postoje značajne razlike u zadovoljstvu poslom i iskustvima s obzirom na spol te generaciju iseljenika. Tako su muškarci prve generacije iseljenika biti zadovoljniji svojim poslom, odnosno jednako zadovoljni kao domaće stanovništvo, nego muškarci druge generacije gdje je manja vjeroajtnost da su zadovoljni svojim poslom. Kod žena i prva i druga generacija iseljenika će biti manje zadovoljna poslom. Osim toga, navedeno istraživanje je pokazalo kako zemlja porijekla unutar Europe kod isljenika u drugu europsku državu nije povezana s razinom zadovoljstva s poslom (Donegani i McKay, 2018). S druge strane, ukazuje kako će poduzetnici-iseljenici prve generacije pokazivati manje zadovoljstva poslom nego domaće stanovništvo . Međutim, druga generacija žena-poduzetnica će pokazivati nešto veće zadovoljstvo poslom nego prva generacija, odnosno njihovi očevi-poduzetnici (Bijedić i Piper, 2018). U istraživanju filipinskih radnika u Hong Kongu koji rade kao pomoć u kućanstvima, značajni prediktori zadovoljstva poslom pokazali su se plaća, duljina boravka u inozemstvu, pružanje privatne sobe za boravak, državljanstvo poslodavca te broj rođaka u Hong Kongu (French i Lam, 1988). S druge strane, istraživanje provedeno na stranim radnicima u Taiwanu iz 2015. godine ukazuje da su pozitivni odnosi, zadovoljstvo plaćom i pripadnost organizaciji značajni čimbenici u zadovoljstvu poslom (Liao, 2015). Slični čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom potvrđeni su i u istraživnju stranih radnika u Indiji gdje značajne prediktore zadovoljstva poslom čine najviše visina plaće, a zatim i zadovoljstvo uvjetima rada (Kumar, Chauhan i Sharma, 2012).

Ciljevi i problemi

Opći cilj ovog istraživanja bio je istražiti kvalitetu života i rada te odrednice upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika.

Prvim istraživačkim problemom nastojalo se utvrditi subjektivnu osobnu dobrobit hrvatskih iseljenika te je usporediti sa subjektivnom osobnom dobrobiti populacije koja je ostala u Hrvatskoj. Pretpostavka je da će subjektivna osobna dobrobit biti nešto viša kod iseljenika nego u Hrvatskoj.

Drugim istraživačkim problemom nastojalo se usporediti subjektivna nacionalna dobrobit hrvatskih iseljenika u državi migracije te njihova procjena stanja subjektivne nacionalne dobrobiti u Hrvatskoj. Pretpostavka je da će iseljenici percipirati subjektivnu nacionalnu dobrobit u državi migracije višom nego u Hrvatskoj.

Trećim istraživačkim problemom nastojalo se utvrditi zadovoljstvo poslom hrvatskih iseljenika te ga usporediti sa zadovoljstvom radnika u Hrvatskoj. Pretpostavka je da neće biti razlike u percepciji zadovoljstva poslom između iseljenika i radnika u Hrvatskoj.

Četvrtim problemom nastojala su se utvrditi obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika i radnika koji su ostali u Hrvatskoj te provjeriti mogućnost predviđanja potencijalne migracije radnika.

Metoda

Sudionici

Istraživanje je provedeno na dva prigodna uzorka. Prvi uzorak činili su hrvatski iseljenici iz Njemačke (n=197), Austrije (n=26), Švicarske (n=51), Irske (n=64), Ujedinjenog Kraljevstva (n=16) i Švedske (n=40), ukupno 394, u dobi od 18 do 69 godina te medijanom od 33 godine. Struktura po spolu činilo je 31.6% sudionika muškog spola i 68.4% ženskog spola. Prema stečenom obrazovanju osnovnu školu ima 2.3% sudionika, srednju školu za zanimanja do 3 godine 13.5%, srednju školu za zanimanja u trajanju od 4 godine i gimnaziju 36.4%, prvi stupanj fakulteta, stručni studij ili višu školu ima 21.4%, završeni diplomski fakultet ima 22.9%, dok znanstveni magisterij ili doktorat ima 3.6% sudionika.

Drugi uzorak su činile zaposlene osobe koje su ostale u Hrvatskoj, njih ukupno 187, u dobi od 20 do 61 godine te medijanom od 30 godina. Strukturu po spolu činilo je 26.7% sudionika muškog spola i 73.3% ženskog spola. Prema stečenom obrazovanju osnovnu školu ima 0.5% sudionika, srednju školu za zanimanja do 3 godine 5.3%, srednju školu za zanimanja u trajanju od 4 godine i gimnaziju 19.8%, prvi stupanj fakulteta, stručni studij ili višu školu ima 15.5%, završeni diplomski fakultet ima 55.6%, dok znanstveni magisterij ili doktorat ima 3.2% sudionika.

Instrumenti

Uvodni dio upitnika odnosio se na osnovne podatke o sudioniku: dob, spol, razinu obrazovanja, županiju iz koje dolaze, koliko godina žive u državi preseljenja, osjećaj pripadanja nacionalnosti, generaciji iseljenika kojoj pripadaju, glavnim razlogom odlaska iz Hrvatske, učestalosti odlazaka u Hrvatsku te njihova trajanja, namjere povratka (Likertova skala od 5 stupnjeva, 1-definitivno ne, 5 definitivno da), obrazloženje namjere povratka (otvoreno pitanje), učestalost druženja (s Hrvatima, domaćim stanovništvom, narodima bivše Jugoslavije,

ostalima, na Likertovoj skali od 5 stupnjeva, 1-nikada, 5-jako često) te osjećajem integriranosti u sredinu u kojoj žive (Likertova skala od 5 stupnjeva, 1-uopće ne, 5-upotpunosti da). Dio uvodnih pitanja je preuzet, uz manje izmjene i prilagodbu, iz istraživanja "Hrvatski iseljenici, povjerenje u institucije i percepcija korupcije", uz dozvolu autora istraživanja prof. Sanje Kutnjak Ivković i izv. prof. dr. sc. Irene Cajner Mraović.

Kvaliteta života mjerena je Međunarodnim indeksom dobrobiti (*International Wellbeing Index-IWI;* Cummins i sur., 2003; hrvatska inačica, Kaliterna Lipovčan, Prizmić-Larsen i Brkljačić, 2011) koji se sastoji od Indeksa osobne dobrobiti (*Personal Wellbeing Index,* PWI) i Indeksa nacionalne dobrobiti (*National Wellbeing Index,* NWI). Osobna dobrobit se sastoji od sedam čestica kojima se procjenjuje koliko je osoba zadovoljna svojim materijalnim stanjem, zdravljem, postignućima u životu, odnosima s obitelji i prijateljima, osjećaja fizičke sigurnosti, prihvaćanja od okoline i budućom sigurnosti. Nacionalna dobrobit procjenjuje se pomoću šest čestica koje mjere zadovoljstvo pojedinca širom okolinom u kojoj živi, odnosno, ispituje zadovoljstvo ekonomskom situacijom, okolišem, socijalnim uvjetima, vladom, biznisom i poduzetništvom te nacionalnom sigurnošću. Zadovoljstvo na oba indeksa procjenjuje se na skalama od „*Uopće nisam zadovoljan"* do „*Izrazito sam zadovoljan*", a rezultat se iskazuje za svaku dimenziju posebno ili kao prosječan broj bodova za osobnu i nacionalnu dobrobit. Postignuti rezultat se množi s 10 tako da je najveće zadovoljstvo izraženo ocjenom 100. Pokazatelji pouzdanosti su visoki za oba indeksa (α PWI=.871; α NWI=.889).

Zadovoljstvo poslom mjereno je pomoću Skale općeg zadovoljstva poslom, koja predstavlja prilagođenu verziju Skale općeg zadovoljstva studijem (Šverko i Babarović, 2019). Skala se sastoji od četiri čestice ("*Jeste li zadovoljni svojim trenutnim poslom?*", "*Jeste li razmišljali o tome da promijenite svoj sadašnji posao?*", "*Da danas birate svoj posao, opet biste izabrali isti?*" te "*Uzevši sve u obzir, procijenite koliko ste općenito zadovoljni poslom*?"). Sve čestice izražene su na skali od 4 stupnja od pozitivnih do negativnih odgovora. Prije formiranja ukupnog rezultata svim česticama je rekodiran smjer odgovora. Ukupni je rezultat formiran kao prosjek svih čestica pri čemu je viši rezultat ukazivao na veće zadovoljstvo poslom. Pouzdanost ove skale također je izražena koeficijentom Cronbachov α koji iznosi .858.

Profesionalna adaptabilnost mjerena je Upitnikom profesionalne adaptabilnosti (*The Career Adapt-Abilities Scale,* CAAS; Savickas i Porfeli, 2012; hrvatska inačica, Šverko i Babarović, 2019) te obuhvaća tvrdnje vezane uz odluke o budućnosti i planiranju karijere. Sastoji se od 24 tvrdnje koje su raspoređene kroz 4 dimenzije: usredotočenost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje. Primjeri tvrdnji su: *„Razmišljam o tome kako će izgledati moja*

budućnost" i *„Samostalno donosim odluke"*. Slaganje s tvrdnjama procjenjuje se na Likertovoj skali od 1 (*„u potpunosti se ne slažem"*) do 5 (*„u potpunosti se slažem"*). Ukupni rezultat skale formira se kao zbroj rezultata svih čestica, a pouzdanost skale je vrlo visoka (α=.958).

Temeljna samoevaluacija mjerena je Upitnikom temeljne samoevaluacije (*The Core Self-Evaluations Scale,* CSES; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003; hrvatska inačica, Mazalin i Parmač Kovačić, 2016). Temeljna samoevaluacija predstavlja integrativnu dispoziciju u čijoj su podlozi samopoštovanje, generalizirana samoefikasnost, neuroticizam i lokus kontrole (Judge, Locke i Durham, 1997). Skala se sastoji od 12 čestica kod kojih sudionici procjenjuju slaganje s tvrdnjama na Likertovoj skali od 5 stupnjeva pri čemu 1 označava *„uopće se ne slažem"*, a 5 *„u potpunosti se slažem"*. Primjeri tvrdnji su: *„Vjerujem da u životu doživljavam uspjeh koji zaslužujem"* i *„uspješno obavljam svoje zadatke"*. Pritom viši rezultat ukazuje na pozitivniju samoevaluaciju. Ukupni rezultat skale formira se kao aritmetička sredina rezultata svake čestice uz prethodno rekodiranje 2., 4., 6., 8., 10. i 12. čestice u suprotnom smjeru. Pouzdanost skale u ovom istraživanju je zadovoljavajuća (α=.779).

Radna angažiranost mjerena je Upitnikom radne angažiranosti (*eng. Utrecht Work Engagement Scale,* UWES; Schaufeli i Bakker, 2010; hrvatska inačica, Tonković Grabovac, Salkičević i Löw Stanić, 2016). Skala se sastoji od 17 čestica koje se odnose na pozitivno i ispunjavajuće mentalno stanje vezano uz rad (npr."*Na svom poslu osjećam kao da pucam od energije"* i *„Dok radim, zaboravljam na sve ostalo oko sebe"*). Radna angažiranost sastoji se od 3 dimenzije: energičnost, predanost i zadubljenost. Odgovori se daju na skali od 7 stupnjeva pri čemu 0 označava da se sudionik nikad nije tako osjećao na poslu, a 6 označava da se sudionik tako osjeća svaki dan. Ukupni rezultat skale formira se kao aritmetička sredina rezultata svih čestica, dok je pouzdanost vrlo visoka (α=.962).

Nadalje, korišten je Upitnik protejske karijere i karijere bez granica (*Protean and boundaryless career,* Briscoea, Halla i DeMutha, 2006; hrvatska inačica, Đopar, 2019) koja se sastoji od 27 čestica, a predstavlja odnose pojedinca prema njegovoj karijeri. Sudionici su procjenjivali slaganje s tvrdnjama na Likertovoj skali od 5 stupnjeva pri čemu 1 označava *„uopće se ne slažem"*, a 5 *„u potpunosti se slažem"*. Skala stavova o protejskoj karijeri (*Protean Career Attitudes Scale)* se sastoji od 14 čestica i ima dvije subskale, od kojih se prva odnosi na odgovornost za razvoj vlastite karijere (sposobnost osobe da se prilagodi potrebama posla i učenja) (8 čestica), a druga na oslanjanje na vlastite vrijednosti u razvoju karijere (predstavlja unutarnje vrijednosti koje koje pružaju mjeru uspjeha i vođenja karijere) (6 čestica). Primjeri čestica su *„Sam sam odgovoran za svoju karijeru"* i *„Kada se radi o mojoj karijeri, meni je*

važnije ono što ja mislim da je ispravno, nego što misli moj poslodavac". Skala stavova o karijeri bez granica (*Boundaryless Career Attitudes Scale)* sastoji se od 13 čestica i također ima dvije subskale od kojih se prva odnosi na spremnost na rad i suradnju van organizacijskih okvira (odnosno na psihološku mobilnost) (8 čestica), a druga na spremnost na rad i suradnju van organizacijskih okvira (odnosno fizičku mobilnost) (5 čestica). Primjeri čestica su „*I ranije sam tražio prilike da neke zadatke obavim izvan svoje organizacije"* i „*Radije bih ostao u organizaciji koju poznajem nego da tražim posao negdje drugdje."* Ukupni rezultat formira se kao prosjek vrijednosti na svakoj pojedinoj čestici subskala, pri čemu je subskala organizacijske mobilnosti rekodirana u suprotnom smjeru. Pouzdanost skale, izražena koeficijentom Cronbachov α, iznosi .867 i .782, dok redom za subskale koeficijenti iznose .876, .810, .914 i .846.

Postupak

Istraživanje je provedeno *online*, a sudionici su regrutirani putem društvenih mreža. Uzorak hrvatskih iseljenika je prikupljen tijekom srpnja i kolovoza 2019. godine, dio uzorka radnika u Hrvatskoj prikupljen je u istom periodu, dok je dio prikupljen u travnju 2018. godine. Nakon opisa svrhe istraživanja, informiranja o povjerljivosti podataka te pravu na odustajanje u bilo kojem trenutku bez ikakvih posljedica te dobrovoljnosti sudjelovanja, sudionici su pritiskom na tipku „dalje" pristajali na postavljene uvjete te započimali s ispunjavanjem upitnika. Uzorak iseljenika je ispunjavao punu verziju upitnika, dok je uzorak radnika u Hrvatskoj ispunjavao samo dio vezan uz upravljanje karijerom. U obje verzije, ukoliko su se sudionici izjasnili da nisu zaposleni, pitanja i skale koje su se odnosile na posao nisu im bila postavljena. Statistička obrada podataka provedena je u programu SPSS v.22.

Rezultati

U uvodnom djelu prikazat će se deskriptivni pokazatelji dobiveni na uzorku hrvatskih iseljenika. S obzirom na regije i županije, najveći udio hrvatskih iseljenika porijeklom je iz Sjeverozapadne Hrvatske (32.7%), prvenstveno iz Grada Zagreba (13.5%) i Zagrebačke županije (9.1%) te nešto manje iz Varaždinske (3.3%), Međimurske (3.3%), Koprivničko-križevačke županije (2.5%) te najmanje iz Krapinsko-zagorske županije. Nešto manji udio čine iseljenici iz Središnje i Istočne Hrvatske (30.7%), prvenstveno tri najistočnije županije, Osječko-baranjske (7.6%), Brodsko-posavske (5.8%) i Vukovarsko-srijemske (5.1%) te nešto manje iz Požeško-slavonske (3.3%), Bjelovarsko-bilogorske (2.8%), Sisačko-moslovačke (2.5%), Karlovačke (2.3%) i Virovitičko-podravske županije (1.3%). Manji udio čine iseljenici iz Jadranske Hrvatske, prvenstveno iz Splitsko-dalmatinske (8.6%) i Primorsko-goranske županije (5.1%) te nešto manje iz Istarske (3%), Zadarske (2.5%), Šibensko-kninske (2.3%), Dubrovačko-neretvanske (1.8%) i Ličko-senjske (0.8%).

Najveći udio hrvatskih iseljenika čine iseljenici prve generacije (82.7%), odnosno iseljenici koji su prvi iz svoje obitelji koji su se preselili u državu iseljenja, pri čemu najveći udio čine iseljenici iz Njemačke (47.7%), zatim Irske (19.6%), Švedske (11.6%), Švicarske (9.5%), Austrije (6.7%) te najmanje iz Ujedinjenog Kraljevstva (4.9%). Manji dio iseljenika čine iseljenici druge generacije (15.2%), odnosno iseljenici čiji su roditelji prvi iz njihove obitelji preselili u državu iseljenja, pri čemu najveći udio čine iseljenici iz Njemačke (58.4%), zatim Švicarske (31.7%) i Austrije (6.6%) te najmanje iz Švedske (3.3%). Treću generaciju čini manji udio te ih nalazimo samo u Njemačkoj (85.7%) i Švicarskoj (14.3%), dok četvrtu generaciju (0.3%) nalazimo samo u Njemačkoj.

S obzirom na val iseljavanja, mali dio iseljenika pripada trećem valu iseljenika (12.3%) koji se većinom iseljavao u Švicarsku (52%), Njemačku (40%), Austriju (4%) i Švedsku (4%). Također mali dio iseljenika pripada četvrtom valu (10.2%), nakon Domovinskog rata, s ponovno većinskim iseljavanjem u Njemačku (51%) i Švicarsku (28%) te manjim udjelom u Austriju (10%), Švedsku (7%), Irsku (2%) i Ujedinjeno Kraljevstvo (2%). Peti val (77.5%), nakon pristupanja Hrvatske Europskoj uniji, je najzastupljeniji te ga karakterizira iseljavanje prvenstveno u Njemačku (52%), Irsku (21%) te nešto manje u Švedsku (11%), Austriju (6%), Ujedinjeno Kraljevstvo (5%) i Švicarsku (5%). Prosječan broj godina provedenih u državi preseljenja je sedam godina, što je u skladu s vremenom ulaska Hrvatske u Europsku uniju, dok je on nešto viši za Švicarsku (19.94 godina).

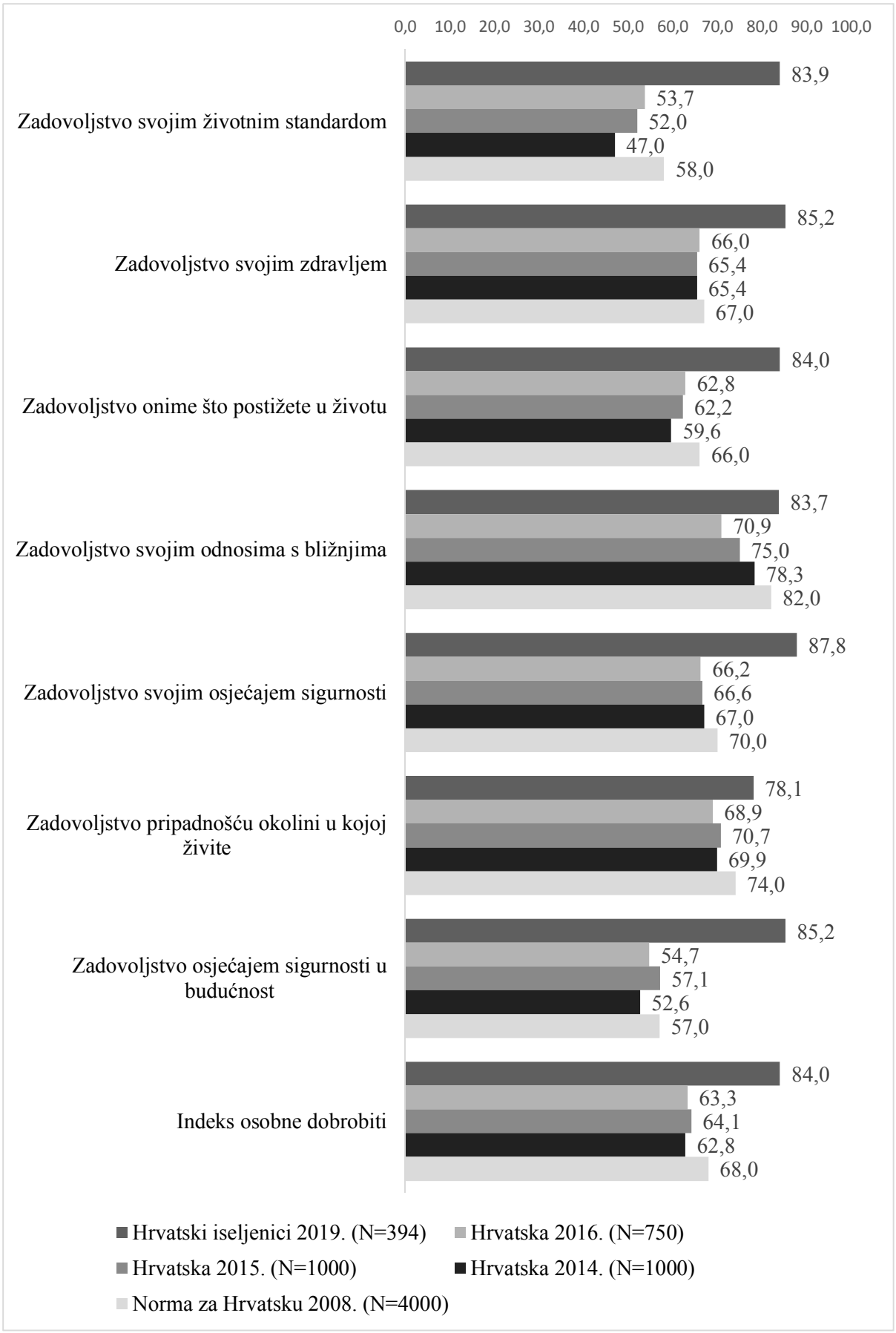
Većina iseljenika s obzirom na osjećaj pripadnosti državi se smatra Hrvatom/Hrvaticom u prvoj (79.7%), drugoj (75%), trećoj (85.7%) i četvrtoj generaciji (100%). Manji dio iseljenika prve (12.3%), druge (18.3%) i treće generacije (14.3%) se smatra i Hrvatom /Hrvaticom i državljaninom u državi preseljenja. Vrlo mali dio iseljenika prve (7.1%) i druge generacije (5%) se smatra isključivo državljaninom u državi preseljenja. Hrvatski iseljenici se podjednako povremeno druže s drugim Hrvatima (M=2.89), domaćim stanovništvom (M=2.93), narodima bivše Jugoslavije (M=2.69) te ostalim narodima (M=2.80). S obzirom na osjećaj integriranosti, hrvatski iseljenici smatraju da su vrlo dobro integrirani u sredinu u kojoj žive (M=4.08).

Većina hrvatskih iseljenika posjećuje Hrvatsku jednom (30.9%) ili više puta godišnje (58.1%), dok manji dio posjećuje svakih nekoliko godina (3.8%) ili uopće ne posjećuje (7.2%). S obzirom na duljinu posjeta Hrvatskoj, većina hrvatskih iseljenika ostaje dva do tri tjedna (53.5%), nešto manje ih ostaje do tjedan dana (36.2%), dok manji dio ostaje oko mjesec dana (9.3%) ili dva do tri mjeseca (1%). Što se tiče razloga zbog kojeg su iselili iz Hrvatske, većina hrvatskih iseljenika kao razlog navodi gospodarsku situaciju u državi (30.2%) i političku situaciju u državi (15.7%) te nezadovoljstvo poslom (18.5%) i nezaposlenost (14%). Manji dio hrvatskih iseljenika navodi obiteljske razloge (6.6%) te školovanje (3%). S obzirom na namjeru trajnog povratka u Hrvatsku, više od polovice hrvatskih iseljenika nema namjeru trajno se vratiti u Hrvatsku (53.1%), oko četvrtine ih je neodlučna (24.6%), dok nešto manje od četvrtine ima tu namjeru (22.3%). Kako bismo razumjeli razloge namjere povratka u Hrvatsku analizirali smo odgovore otvorenog tipa koje su nam naveli iseljenici. Analiza je provedena na način da su odgovori kodirani prema sadržaju u kategorije.

Tablica 1. *Stavovi hrvatskih iseljenika o namjeri trajnog povratka u Hrvatsku*

	%
Nemaju namjeru trajnog povratka	
Loše stanje u Hrvatskoj, nedostatak napretka	34.9
Bolji život u drugoj državi, više mogućnosti	33.1
Osnovana obitelj u drugoj državi	13.7
Ne vide budućnost u Hrvatskoj	12.0
Niske plaće i nezaposlenost u Hrvatskoj	6.3
Nisu sigurni u namjeru trajnog povratka	
Vratili bi se kad bi se popravila situacija u Hrvatskoj	39.0
Ne znaju	34.1
Ovisit će o obitelji/djeci	26.9
Imaju namjeru trajnog povratka	
Domoljublje, obitelj i prijatelji u Hrvatskoj	42.0
Odlazak u mirovinu	26.8
Bolji život, kvalitetniji u Hrvatskoj	12.5
Osigurana budućnost, pokretanje vlastitog posla	9.8
Nesviđanje života, ljudi, kulture u drugoj državi	8.9

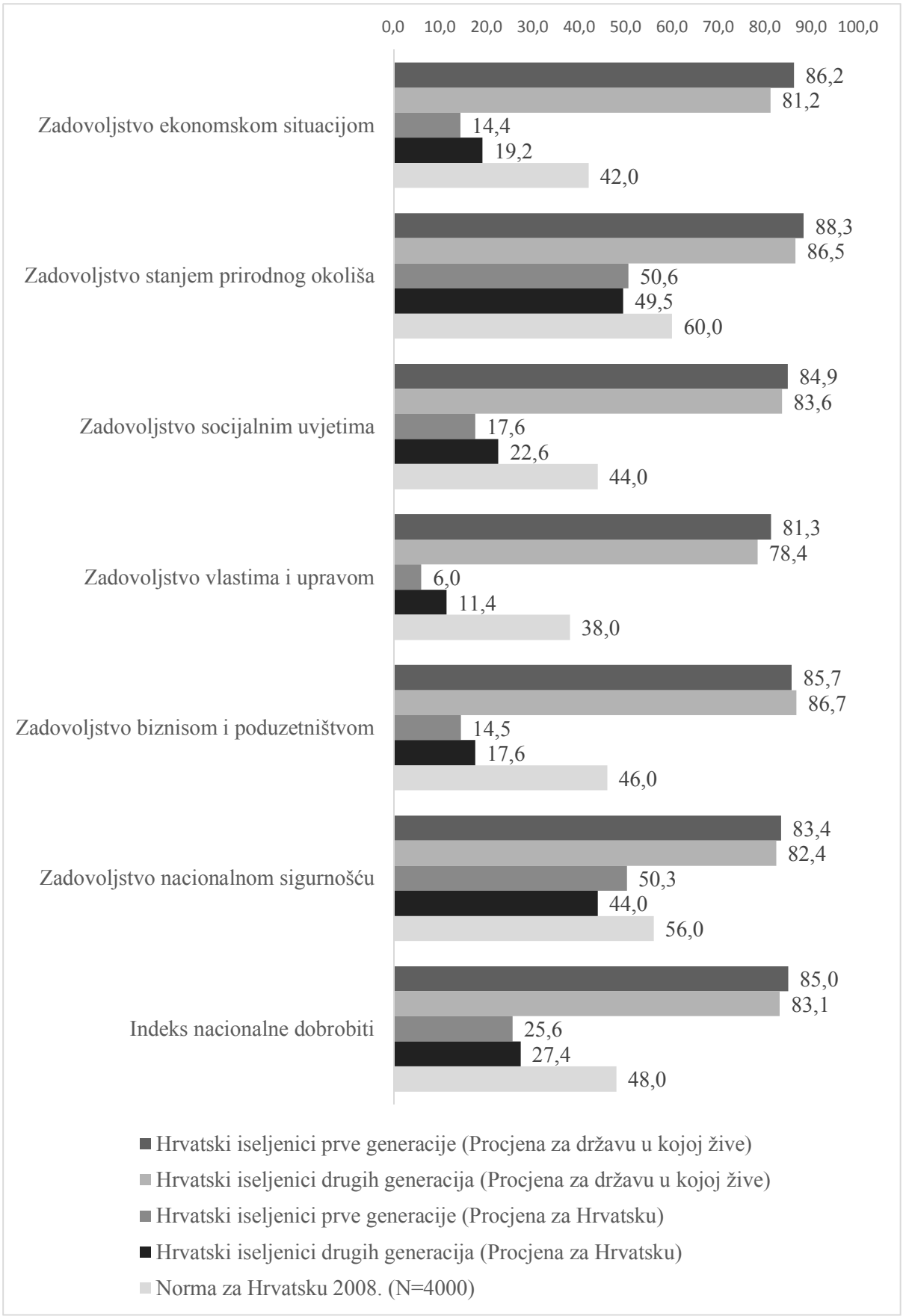
Hrvatski iseljenici koji nemaju namjeru trajno se vratiti u Hrvatsku većinom kao razlog navode loše stanje i nedostatak napretka u Hrvatskoj te bolje život i više mogućnosti u drugoj državi (Tablica 1). Hrvatski iseljenici koji nisu sigurni u namjeru trajnog povratka u Hrvatsku navode da bi se vratili kada bi se popravila situacija u Hrvatskoj te da će odluka ovisiti o njihovoj obitelji i djeci. Hrvatski iseljenici koji imaju namjeru trajnog povratka kao najčešće razloge navode domoljublje, obitelj i prijatelje u Hrvatskoj te da će se vratiti kada steknu mirovinu u drugoj državi.



Slika 1. *Aritmetičke sredine indeksa osobne dobrobiti hrvatskih iseljenika te hrvatskih uzoraka*

Za usporedbu aspekata osobne dobrobiti korišteni su podaci prijašnjih istraživanja koja su također koristila Međunarodni indeks dobrobiti. Istraživanja Pilarov barometar hrvatskog društva su provedena terenskom usmenom anketom u razdoblju od 24. ožujka do 8. svibnja 2014. godine (Pilarov barometar hrvatskog društva, 2014), od 19. ožujka do 16. svibnja 2015. godine (Pilarov barometar hrvatskog društva, 2015) i od 15. travnja do 15. svibnja 2016. godine (Pilarov barometar hrvatskog društva, 2016) na reprezentativnim uzorcima punoljetnog stanovništva kojima je obuhvaćeno 1000 (2014. i 2015. godine), odnosno 750 osoba (2016. godine). Norme za Hrvatsku dobivene su na reprezentativnom uzorku hrvatskih građana (N=4000) u studenom 2008. godine (Kaliterna Lipovčan, Prizmić-Larsen i Brkljačić, 2011).

Na slici 1 možemo vidjeti da hrvatski iseljenici percipiraju osobnu dobrobit boljom nego li je to slučaj u Hrvatskoj i to po svim aspektima. Provedenim t-testom nezavisnih uzoraka utvrdili smo da postoji statistički značajna razlika između hrvatskih iseljenika i reprezentativnog hrvatskog uzorka iz 2008. godine u indeksu osobne dobrobiti ($t=17.414$ *uz* $df=4392$ *te* $p<.001$) na način da hrvatski iseljenici iskazuju viši indeks osobne dobrobiti. Međutim, bitno je ponoviti da su podaci o hrvatskim građanima dobiveni na reprezentativnim uzorcima, dok su podaci o hrvatski iseljenicima dobiveni na prigodnom uzorku. Stoga postoji mogućnost da su zbog dobne, obrazovne i poslovne neusklađenosti uzoraka, rezultati na uzorku hrvatskih iseljenika u blagom otklonu prema većim vrijednostima.



Slika 2. *Aritmetičke sredine indeksa nacionalne dobrobiti hrvatskih iseljenika za državu u kojoj borave te njihova procjena za Hrvatsku*

Na slici 2 možemo vidjeti da hrvatski iseljenici percipiraju nacionalnu dobrobit boljom u državi u kojoj žive nego li je to slučaj u Hrvatskoj i to po svim aspektima. Provedenim t-testom zavisnih uzoraka utvrdili smo da postoji statistički značajna razlika između procjene hrvatskih iseljenika za državu u kojoj žive i procjene za Hrvatsku u indeksu nacionalne dobrobiti (*t=49.985 uz df=392 te p<.001*) na način da percipiraju indeks nacionalne dobrobiti države u kojoj žive znatno boljim nego li u Hrvatskoj.

S obzirom na vrstu zaposlenja, najveći udio hrvatskih iseljenika je zaposlen van struke (42.2%), nešto manje ih je zaposleno u struci (35.1%), dok ih je manji dio zaposlen u struci, ali na radnom mjestu koje zahtjeva drugačije kvalifikacije (10.4%). Mali dio hrvatskih iseljenika se školuje ili studira (6.9%), a 5.3% ih je nezaposleno.

Tablica 2. *Zadovoljstvo poslom hrvatskih iseljenika s obzirom na vrstu zaposlenja*

	M	C	D	SD	min	max
Zaposlenje u struci	3.25	3.25	3.25	0.52	1.75	4
Zaposlenje u struci, ali na radnom mjestu koje zahtjeva drugačije kvalifikacije	2.64	2.75	2.75	0.59	1	3.75
Zaposlenje van struke	2.66	2.75	2.75	0.67	1	4

U tablici 2 vidljivo je da su hrvatski iseljenici koji su zaposleni u struci zadovoljniji poslom. Provedenom ANOVA-om utvrđeno je da postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom hrvatskih iseljenika s obzirom na vrstu zaposlenja (*F=40.538 uz df1=2 df2=342 te p<.001*). Games-Howell post-hoc test ukazuje da je ta razlika u zadovoljstvu poslom između zaposlenja u struci i zaposlenja u struci, ali na radnom mjestu koje zahtjeva drugačije kvalifikacije (*ΔM=0.61 uz p<.001*) te između zaposlenja u struci i zaposlenja van struke (*ΔM=0.59 uz p<.001*).

Tablica 3. *Zadovoljstvo poslom hrvatskih iseljenika i radnika u Hrvatskoj*

	Hrvatski iseljenici (M)	Radnici u Hrvatskoj (M)
Zadovoljstvo trenutnim poslom	3.32	3.24
Razmišljanje o promjeni sadašnjeg posla	2.19	2.27
Ponovni izbor istog posla	2.98	3.11
Općenito zadovoljstvo poslom	3.09	3.12
Ukupno zadovoljstvo poslom	2.89	2.94

Deskriptivni pokazatelji zadovoljstva poslom prikazani su u tablici 3. Vidljivo je da i hrvatski iseljenici i uzorak radnika u Hrvatskoj podjednako percipiraju sve pokazatelje zadovoljstva poslom. Većinom su zadovoljni trenutnim poslom, ponekad razmišljaju o promjeni sadašnjeg posla, vjerojatno bi odabrali isti posao da ga ponovno biraju te su općenito

zadovoljni poslom. Provedenim t-testom nezavisnih uzoraka utvrdili smo da ne postoji statistički značajna razlika između hrvatskih iseljenika i uzorka radnika u Hrvatskoj u ukupnom zadovoljstvu poslom (*t=-0.721 uz df=531 te p=.471*).

Tablica 4. *Deskriptivni pokazatelji varijabli upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika i hrvatskog uzorka*

	Hrvatski iseljenici			Radnici u Hrvatskoj			
	M	C	SD	M	C	SD	p
Profesionalna adaptabilnost	102.56	107	17.59	99.79	100	10.57	.047
Usredotočenost	25.31	26	4.87	24.49	24	3.63	.040
Kontrola	26.19	28	4.48	25.42	25	3.12	.035
Znatiželja	25.58	27	4.87	24.75	24	3.54	.038
Samopouzdanje	25.75	27	5.06	25.13	25	3.07	.125
Temeljna samoevaluacija	3.82	3.83	0.61	3.30	3.25	0.38	<.001
Radna angažiranost	4.21	4.65	1.39	4.08	4.24	1.20	.281
Energičnost	4.20	4.67	1.40	3.93	4.17	1.22	.026
Predanost	4.34	4.80	1.57	4.31	4.60	1.34	.804
Zadubljenost	4.11	4.50	1.41	4.05	4.17	1.24	.610
Protejska karijera	3.94	4.00	0.66	3.86	3.86	0.58	.150
Samouvjerenost	4.12	4.25	0.73	4.00	4.00	0.67	.052
Potaknute vrijednosti	3.71	3.67	0.84	3.68	3.67	0.74	.699
Karijera bez granica	3.64	3.62	0.63	3.51	3.53	0.66	.035
Spremnost na rad i suradnju van organizacijskih okvira	3.79	4.00	0.92	3.73	3.75	0.87	.466
Spremnost na razvoj karijere kroz različite organizacije	3.39	3.40	1.09	3.17	3.20	1.01	.025

Obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika i radnika u Hrvatskoj prikazana su deskriptivnim podacima. Iz tablice 4 vidljivo je da hrvatski iseljenici postižu malo više rezultate na svim skalama i subskalama upravljanja karijerom. Statistički značajne razlike vidljive su na skalama *Temeljne samoevaluacije*, *Karijere bez granica* te *Profesionalne adaptabilnosti* ($p<.05$; Tablica 4).

Kako bi se provjerila mogućnost predviđanja vjerojatnosti migriranja na temelju upravljanja karijerom provedena je logistička regresija. Pri tome su korištene sve skale upravljanja karijerom te razina obrazovanja. U ovoj analizi bilo je 334 iseljenika (64.1%) i 187 radnika iz Hrvatske (35.9%), pri čemu su iseljenici kodirani s 0, a radnici iz Hrvatske s 1.

Tablica 5. *Snaga svakog prediktora zasebno s kriterijem*

	χ^2	df	p
Razina obrazovanja	50.712	1	<.001
Profesionalna adaptabilnost	3.881	1	.049
Temeljna samoevaluacija	96.802	1	<.001
Radna angažiranost	2.048	1	.152
Protejska karijera	3.209	1	.073
Karijera bez granica	4.717	1	.030
Ukupni model	142.287	6	<.001

Točnost predviđanja početnog modela iznosi 64.1%. U tablici 5 prikazane su sve varijable koje su korištene u logističkoj regresiji. Vidljivo je da je su varijable razina obrazovanja, profesionalna adaptabilnost, temeljna evaluacija i karijera bez granica značajno povezani s kriterijem ($p<.05$), odnosno da se grupe iseljenika i uzorak iz Hrvatske po tim varijablama razlikuju. Varijable radne angažiranost i protejska karijera nisu značajno povezani s kriterijem, odnosno grupne razlike na tim varijablama nisu pronađene. Omnibus testom koeficijenta modela logističke regresije utvrđujemo da je korišteni model, odnosno svi prediktori zajedno značajni u predviđanju kriterija ($\chi^2=167.462$ uz $df=6$ te $p<.001$). Postotak objašnjene varijance ovim modelom iznosi 27.5% po Cox i Snell testu te 37.7% prema Nagelkerkovoj prilagodbi koeficijenta determinacije.

Tablica 6. *Klasifikacijska tablica predviđanja pripadanja grupi na osnovi logističkog modela*

	Iseljenik	Nije iseljenik	Točno predviđanje %
Iseljenik	278	56	83.2
Nije iseljenik	76	111	59.4
Ukupno predviđanje %			74.7

Tablica 7. *Prikaz regresijskih koeficijenata varijabli u konačnom modelu*

	B	SD	Wald	df	p	Exp(B)	95% interval pouzdanosti exp(B)	
							Donja granica	Gornja granica
Razina obrazovanja	0.696	0.104	45.219	1	<.001	2.007	1.638	2.458
Profesionalna adaptabilnost	0.013	0.009	2.367	1	.124	1.014	0.996	1.031
Temeljna samoevaluacija	-2.125	0.245	74.992	1	<.001	0.119	0.074	0.193
Radna angažiranost	-0.024	0.097	0.068	1	.794	0.976	0.813	1.171
Protejska karijera	0.191	0.211	0.821	1	.365	1.211	0.801	1.831
Karijera bez granica	-0.434	0.186	5.438	1	.020	0.648	0.450	0.933
Konstanta	3.774	1.104	11.695	1	.001	43.575		

Točnost predviđanja konačnog modela sa svim uvrštenim prediktorima iznosi 74.7% (Tablica 6), što je 10.6% bolje u odnosu na početno predviđanje. U konačnom modelu dobivene su tri značajna prediktora (Tablica 7). Najznačajnijim se pokazala *temeljna samoevaluacija* (*B=-2.125 uz W=74.992 i df=1 te p<.001*) na način da se porastom vrijednosti za 1 na skali vjerojatnost pripadanja hrvatski iseljenicima povećava za približno 8.4 puta (*Exp(B)=0.119*). Nešto manje značajnom se pokazala razina obrazovanja (*B=0.696 uz W=45.219 i df=1 te p<.001*) na način da se porastom razine obrazovanja za jednu razinu vjerojatnost pripadanja hrvatskim iseljenicima smanjuje približno 2 puta (*Exp(B)=2.007)*. Posljednja značajna varijabla je *karijera bez granica* (*B=-0434 uz W=5.438 i df=1 te p=.02*) na način da se porastom vrijednosti za 1 na skali karijere bez granica, vjerojatnost pripadanja hrvatskim iseljenicima povećava za približno 1.5 puta (*Exp(B)=0.648*). Neznačajnim prediktorima su se pokazali *profesionalna adaptabilnost*, *protejska karijera* i kao najslabiji prediktor *radna angažiranost.*

Rasprava

Budući da je jedan od razloga migracije poboljšanje kvalitete života, ovim istraživanjem je potvrđena pretpostavka da će iseljenici percipirati subjektivnu osobnu dobrobit višom nego li što je to slučaj u Hrvatskoj. Međutim, bitno je ponoviti da su podaci o hrvatskim građanima dobiveni na reprezentativnim uzorcima, dok su podaci o hrvatski iseljenicima dobiveni na prigodnom uzorku. Stoga postoji mogućnost da su zbog dobne, obrazovne i poslovne neusklađenosti uzoraka, rezultati na uzorku hrvatskih iseljenika nešto viši, bez obzira na njihov iseljenički status. Pad u gotovo svim vrijednostima na nacionalnim uzorcima nakon 2008. godine možemo pripisati financijskoj krizi koja je zahvatila Hrvatsku krajem iste godine. Prema podacima za Hrvatsku od 2014. do 2016. godine, možemo zaključiti da je indeks osobne dobrobiti podjednak iz godine u godinu za gotovo sve aspekte izuzev blagog opadanja u zadovoljstvu odnosima s bližnjima te blagog rasta zadovoljstva životnim standardom. Hrvatski iseljenici percipiraju indeks osobne dobrobiti vrlo visokim te prilično ujednačenim po svim aspektima izuzev nešto nižeg zadovoljstva pripadnošću okolini u kojoj žive. Najveće razlike nalazimo u zadovoljstvu životnim standardom i u zadovoljstvu osjećajem sigurnosti u budućnost. Uzevši u obzir da države koje su zahvaćene ovim istraživanjem imaju viši životni standard od Hrvatske, razlika je očekivana. Isto se može vidjeti i u najčešćim razlozima iseljavanja (Tablica 1) - da je u drugoj državi bolji život i da pruža više mogućnosti, dok je s druge strane u Hrvatskoj loše stanje i da nema napretka. Jedan od mogućih razloga nižeg zadovoljstva pripadnošću okolini mogli bismo pripisati jednom od razloga koje su iseljenici naveli, odnosno da im se ne sviđa život, ljudi i kultura u drugoj državi. Također, mogući razlog bi mogao biti i u osjećaju integracije u sredinu u kojoj žive, gdje navode da su vrlo dobro integrirani (M=4.08), ali ne i u potpunosti. Pitanjem integracije bavila se Perić (2005) proučavajući integraciju hrvatskih iseljenika u Sloveniji. Intergraciju se može promatrati kroz tri oblika: prilagodbu, akulutraciju i asimilaciju (Živković, Šporer i Sekulić, 1995). Prvi oblik, prilagodba, jest kada iseljenik postane svjestan osnovnih kulturnih elemenata nove sredine, poput jezika, običaja, normi ponašanja, vrijednosti i religijske različitosti. U toj fazi, iseljenik ne prihvaća dominantnu kulturu u potpunosti, već je i dalje vezan uz vlastitu etničku skupinu te živi slično kao u staroj domovini. Drugi oblik, akomodacija, jest kada iseljenik usvaja najvažnije elemente poput jezika, normi i vrijednosti. Kulturno se asimilira, ali ne sudjeluje u društvenom životu i nije socijalno integriran. Treći oblik, asimilacija, jest kada iseljenik prihvaća dominantnu kulturu imigrantskog društva i sudjeluje u društvenom životu zajedno s domicilnim stanovništvom. Perić (2005) navodi da su hrvatski iseljenici u Sloveniji prihvatili

dominantnu kulturu, da su dobro integrirani i stvorili su novi sustav društvenih veza. Pri tome navodi da su se niže obrazovani iseljenici teže uklopili u novu sredinu (Perić, 2005). Gunasekara, Grant i Rajendran (2019) su provele istraživanje subjektivne dobrobiti iseljenika iz Indije i Šri Lanke u Australiji. U istraživanju su dobile rezultate koji ukazuju da su iseljenici koji percipiraju višu razinu subjektivne dobrobiti više akomodirani na australsku kulturu, da su kompetentniji u jeziku te da se doživljavaju Australcima. Također, dobiven je indeks osobne dobrobiti od 77.27 za iseljenike, dok je indeks domicilnog stanovništva u rasponu od 74.2 do 76.8. Najviše vrijednosti po česticama su dobivena za zadovoljstvo osobnom sigurnošću (84.6) te životni standard (83.9), dok je najniža vrijednost zadovoljstva pripadnošću okolini u kojoj žive (73.3), što je vrlo slično rezultatima dobivenim u našem istraživanju. Neki od razloga koji se navode za niže zadovoljstvo pripadnošću okolini u kojoj žive su održavanje bliskih veza s etnicitetom i širom obitelji, manjak prilika za uključivanje u australsko društvo te osjećaj isključenosti iz njihove šire zajednice (Gunasekara, Grant i Rajendran, 2019).

Ovim istraživanje potvrđena je i pretpostavka da će migranti percipirati nacionalnu dobrobit u državi u kojoj žive višom od nacionalne dobrobiti u Hrvatskoj. Većinu ispitanika činile su osobe koje su imale iskustvo života u Hrvatskoj te zatim iskustvo života u drugoj državi, dok manji dio ispitanika svoje procjene temelji na sekundarnim podacima. Dobiveni su podaci da hrvatski iseljenici percipiraju nacionalnu dobrobit u drugoj državi drastično boljom nego li u Hrvatskoj. Procjene za državu migracije su podjednake i vrlo visoke po svim aspektima, dok su za Hrvatsku izrazito niske, uz izuzetak zadovoljstva stanjem prirodnog okoliša i zadovoljstva nacionalnom sigurnošću, koje su ipak nešto više, no neovisno puno niže od procjene za drugu državu. Razloge za tako drastičnu razliku u percepciji mogli bismo pripisati razlozima odlaska iz Hrvatske gdje su kao najčešći razlozi navedeni nezadovoljstvo gospodarskom i političkom situacijom te nezadovoljstvo poslom i nezaposlenost. Također, u tablici 1 se kao najčešći razlozi nepostojanja namjere trajnog povratka u Hrvatsku navodi loše stanje u Hrvatskoj i nedostatak napretka, ali i bolji život i više mogućnosti u drugoj državi. Nadalje, oni koji još nisu sigurni oko namjere povratka navode da bi se vratili ako se popravi situacija u Hrvatskoj. Mogli bismo pretpostaviti da su osobe koje su iselile u tolikoj mjeri razočarane stanjem u Hrvatskoj da daju negativnije procjene od objektivnih pokazatelja. U istraživanju koje je proveo Bălţătescu (2007) na iseljenicima Središnje i Istočne Europe o subjektivnoj kvaliteti života dobiveni su podaci da iseljenici u pravilu daju više procjene i za subjektivnu kvalitetu života i za nacionalnu kvalitetu života od domicilnog stanovništva te da je zadovoljstvo nacionalnom kvalitetom života niže od subjektivne kvalitete života. Moguće

objašnjenje potonje razlike nalazimo u istraživanju Cummins i suradnika (2009), da postoji pozitivni otklon u procjeni osobe kada se radi o zadovoljstvu osobnim sferama u životu. Jedna od posljedica takvog otklona jest da osoba samu sebe smatra boljom od drugih ljudi ili barem od prosjeka (Headey i Wearing, 1988, prema Cummins i sur., 2009), da ima više sreće, da je sretnija i moralnija (Andrews i Withey, 1976, prema Cummins i sur., 2009). Kako se procjena udaljava od osobne sfere ka društvenoj sferi, otklon se smanjuje. Svrha takvog otklona je održavanje homeostaze, odnosno održavanje pozitivnog osjećaja dobrobiti koji je vrlo personaliziran. Ukoliko se homeostaza poremeti životnim prilikama, dolazi do velikog varijabiliteta na svim razinama (Cummins i sur., 2009). S obzirom na navedeno, možemo pretpostaviti da i među hrvatski iseljenicima postoji pozitivan otklon prema subjektivnoj osobnoj dobrobiti. No izgledan je i pozitivan otklon u subjektivnoj nacionalnoj dobrobiti države u kojoj žive, ali i kako se čini, negativan otklon za Hrvatsku. Najveći otklon vidljiv je na socio-ekonomskim procjenama s obzirom na normu u Hrvatskoj, a to su zadovoljstvo vladom, socijalnim uvjetima, biznisom i poduzetništvom te ekonomskom situacijom.

Pretpostavka da neće biti razlike u zadovoljstvu poslom između iseljenika i radnika u Hrvatskoj je također potvrđena. S druge strane, zanimljiv je podatak da veliki dio hrvatskih iseljenika nije zaposlen u struci ili je zaposleno u struci, ali na radnom mjestu koje zahtjeva drugačije kvalifikacije te oni procjenjuju zadovoljstvo lošijim nego hrvatski iseljenici koji su zaposleni u struci. Veliki udio iseljenika koji rade van struke u skladu je s postavkom koju je dao Krieger (2004) da razvoj gradova dovodi do velike potražnje za nekvalificiranom radnom snagom na nisko plaćenim i društveno nepoželjnim poslovima, koje lokalni stanovnici najčešće ne žele raditi, što dovodi do velike potražnje za migrantima.

U pogledu provjere mogućnosti predviđanja potencijalne migracije, dobiven je model kojim se s točnošću od 74.7% mogu klasificirati ispitanici u hrvatske iseljenike i radnike u Hrvatskoj. Predviđanje potencijalne migracije može poslužiti kao alat za prepoznavanje osoba koje imaju visok rizik od iseljavanja, samim time i napuštanja radnog mjesta. Najznačajnijim prediktorom pokazala se *temeljna samoevaluacija* te se njezinim porastom povećava vjerojatnost pripadanja iseljenicima. Temeljna samoevaluacija predstavlja široku latentnu crtu ličnosti višeg reda koja je sastavljena od samopoštovanja, generalizirane samoefikasnosti, niskog neuroticizma i unutarnjeg lokusa kontrole. Navedene osobine su u međusobnoj interakciji u funkciji samoevaluacije i samokonceptualizacije te se smatra da zajedno čine jedinstveni konstrukt. Osobe koje postižu visoke rezultate na temeljnoj samoevaluaciji su samopouzdane, pozitivne, dobro prilagođene, učinkovite i vjeruju u svoje djelovanje (Judge i

sur., 2003). Također, osobe s višom temeljnom samoevaluacijom vjerojatnije će ranije postići uspjeh u karijeri, motiviraniji su, imaju bolju izvedbu, biraju izazovnije poslove te su zadovoljniji poslom (Judge i Hurst, 2007). Viši rezultat temeljne samoevaluacije povezan je s većim zadovoljstvom životom, uspjehom u karijeri, rjeđim konfliktima i manjim razinama stresa, efikasnim suočavanjem s teškoćama te boljim iskorištavanjem prilika (Judge, 2009). Na temelju našeg istraživanja možemo pretpostaviti da je visoka temeljna samoevaluacija bitna odrednica pojedinca te da igra veliku ulogu u donošenju odluke i provedbi migracije. Drugi značajan prediktor u predviđanju migracije pokazalo se obrazovanje i to na način da niže obrazovane osobe imaju veću vjerojatnost pripadanja iseljenicima. Moguće objašnjenje za ovu stavku možemo pronaći u činjenici da osobe s višim obrazovanjem u pravilu imaju veća primanja i višu zapošljivost. Stoga je na niže obrazovanoj osobi veći ekonomski pritisak te se lakše odlučuje na migraciju, čak i ako je zaposlena. To je vidljivo iz rezultata istraživanja Škuflić i Vučković (2018) koje tvrdi da u zemljama iz kojih se migrira raste i stopa nezaposlenosti, a što je posljedica migriranja osoba koje su bile zaposlene.

Važan aspekt vezan uz stupanj obrazovanja je i vrsta posla koju osoba može obavljati. Osobe nižeg obrazovanja u pravilu se bave pružanjem raznih usluga (popravci, ugostiteljstvo i slično), a budući da se nalazimo u društvu usluga (Peračković, 2010) njima je kao takvima tržište rada otvorenije nego onima iz područja nekih drugih djelatnosti. S druge strane, strani radnici koji u pravilu dolaze raditi manje plaćene poslove migriraju iz siromašnijih zemalja te pristaju raditi na manju plaću nego što pristaje raditi domicilno stanovništvo. Stoga je razumljivo je da će osobe nižega obrazovanja odlaziti raditi van države rođenja, te da će s druge strane, zbog niže cijene svoga rada biti poželjni kao zaposlenici (Krieger, 2004). Važan faktor toga je i sigurnost zaposlenja koja se prema Perčkoviću (2002) pretvara u nesigurnost. Razlog tomu su, prema autoru, globalizacija, makroekonomski procesi, tranzicija, informatizacija i slično (Peračković, 2002). Primjer toga je rad kod poslodavca u privatnom sektoru. S druge strane, rad u državnom sektoru označava sigurnost i stabilnost radnog mjesta do mirovine bez straha od otkaza. Zaposlenje u državnom sektoru mogu očekivati osobe koje su u pravilu višeg ili visokog obrazovanja, dok osobe nižeg obrazovanja, srednjeg strukovnog ili osnovnoškolskog uglavnom rade kod poslodavca u privatnom sektoru te nemaju „sigurnost“ radnoga mjesta. Iz toga razloga, postoji mogućnost da su osobe takvog obrazovnog profila sklonije otići raditi u inozemstvo budući da im ono osigurava, ako ništa drugo, sigurnu „stranu“ mirovinu, čak i nakon nekoliko godina radnog staža u inozemstvu. Nadalje, razlog zbog kojeg bi osobe nižeg obrazovnog profila imale veću tendenciju za iseljavati iz domovine može ležati

u potrebi za dokazivanjem odnosno u osiguravanju društvenog statusa. Osobe višeg obrazovnog statusa uživaju i veći ugled u društvu (iako ne nužno i veća primanja) te se stoga osobe nižeg obrazovanja mogu osjećati manje vrijednima te svoj status pokušati povećati odlaskom izvan domovine, gdje vjerojatno imaju veća primanja i stječu novo životno iskustvo.

Trećim značajnim prediktorom pokazala se *karijera bez granica*, a njezinim porastom se povećava vjerojatnost pripadanja iseljenicima. Karijera bez granica predstavlja spremnost radnika na mobilnost kroz više radnih mjesta, a uključuje i spremnost za psihološku i fizičku pokretljivost. Osobe koje postižu visoki rezultat na karijeri bez granica su spremni raditi i surađivati van okvira organizacije, ponekad čak i stvarati karijeru kod više poslodavaca (Briscoe, Hall i DeMuth, 2006). Ovaj prediktor je važan jer pokazuje sklonost pojedinca za mijenjanjem poslova. Ukoliko je osoba sklonija promijeniti posao, neće joj veliku razliku činiti novi posao u inozemstvu ili u tuzemstvu.

Unatoč nastojanjima da se istraživanje provede metodološki ispravno, postoje neka ograničenja. Kao prvo, oba uzorka su prigodna čime je smanjena mogućnost uopćavanja na opću populaciju. Nadalje, u uzorku hrvatskih iseljenika postoji velika razlika u broju sudionika po državama. Nadalje, iako je struktura po spolu podjednaka za oba uzorka, udo sudionica ženskog spola je više od dvostruko veći od udjela muških sudionika. Također, uzorci nisu ujednačeni po udjelima s obzirom na stečeno obrazovanje. Problem može predstavljati i nepostojanje podataka za subjektivni indeks osobne dobrobiti u Hrvatskoj za 2017., 2018. i 2019. godinu, ali i ne postojanje podataka za subjektivni indeks nacionalne dobrobiti. Također, podaci o hrvatskim građanima dobiveni na reprezentativnim uzorcima, dok su podaci o hrvatski iseljenicima dobiveni na prigodnom uzorku. Stoga postoji mogućnost da su zbog dobne, obrazovne i poslovne neusklađenosti uzoraka, rezultati na uzorku hrvatskih iseljenika nešto viši. No, uz sva navedena ograničanja, rezultati ovog istraživnja otvaraju važnu društvenu temu i pokušavaju empiriskim pristupom produbiti spozanje o osobinama, stavovima i strukturi hrvatskih iseljenika.

Zaključak

Rezultati istraživanja potvrđuju postojanje razlika u subjektivnoj osobnoj dobrobiti između hrvatskih iseljenika i populacije u Hrvatskoj na način da hrvatski migranti percipiraju višu dobrobit. Također potvrđeno je postojanje razlike u subjektivnoj nacionalnoj dobrobiti hrvatskih iseljenika u državi u kojoj žive i njihove procjene za Hrvatsku na način da nacionalnu dobrobit u državi u kojoj žive percipiraju višom. Potvrđeno je i nepostojanje razlike u zadovoljstvu poslom između zaposlenih hrvatskih iseljenika i radnika u Hrvatskoj. Logističkom regresijskom analizom obilježja upravljanja karijerom hrvatskih iseljenika i radnika u Hrvatskoj dobiven je model koji uspješno razlikuje hrvatske iseljenike od radnika u Hrvatskoj. Najveće razlike su se pokazale s obzirom na temeljnu samoevaluaciju koja je viša kod iseljenika, razinu obrazovanja koja je prosječno niža kod iseljenika te spremnost na karijeru bez granica koja je očekivano viša kod iseljenika.

Popis literature

Abdulloev, I. (2018). Job dissatisfaction and migration: evidence from Tajikistan. *IZA Journal of Development and Migration 8 (21)*, str. 8-21.

Adams, R. (2006). *Remittances and Poverty in Ghana.* The World Bank: World Bank Policy Research Working Paper, No. 3838.

Aiken, L., Clarke, S. i Sloane, D. (2002). Hospital Staffing, Organization, and Quality of Care: Cross-National Findings. *International Journal For Quality in Health Care 14 (1)*, str. 5-13.

Amit, K. (2010). Determinants of Life Satisfaction among Immigratns from Western Countries and from the FSU in Israel. *Social Indicators Research, 96(3)*, 515-534.

Ančić, N. A. (2017). Identitet u dijaspori - hrvatski katolici između stare domovine i novog prebivališta. *Crkva u svijetu 52*, 49-66.

Arthur, M., Inkson, K. i Pringle, J. (1999). *The new careers.* London: SAGE Publications Ltd.

Asakura, T. i Murata, A. (2006). Demography, immigration background, difficulties with living in Japan, and psychological distress among Japanese Brazilians in Japan. *Journal of Immigration Minority Health, 8*, 325-338.

Azam, J. i Gubert, F. (2006). Migrants' Remittances and the Household in Africa: A Review of the Evidence. *Journal of African Economies, Vol. 15, AERC Supplement 2*, 426-462.

Bahtijerević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala.* Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.

Bălţătescu, S. (2007). Central and Eastern Europeans Migrants' Subjective Quality of Life. A Comparative Study. *Journal of Identity and Migration Studies, 1(2)*, 67-81.

Bijedić, T. i Piper, A. (2018). Different Strokes for Different Folks: Entrepreneurs' Job Satisfaction and the Intersection of Gender and Migration Background. *The German SOcio-Econimic Panel Study - SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research*, str. 1-24.

Boyle, P., Halfacree, K. i Robinso, V. (1998). *Exploring contemporary migration.* Harlow: Longman.

Božić, S. i Burić, I. (2005). Migracijski potencijal Hrvatske - mikroanalitički aspekti. *Migracijske i etničke teme 21,1-2*, 9-33.

Briscoe, J. P., Hall, D. T. i DeMuth, R. (2006). Protean and bounderyless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69(1)*, 30-47.

Brockmann, H. (2017). *Happy Newcomers? Subjective Well-Being of First-Generation Immigrants in Germany.* San Domenico di Fiesole: European University Institute: Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Chan, S. H. i Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 130-139.

Costa, P. T. i McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment, 4(1),5*.

Cummins, R. A. (1995). On the trail of the gold standard for life satisfaction. *Social Indicators Research, 35*, 179-200.

Cummins, R. A., Eckersley, R., Pallant, J., van Vugt, J. i Misajon, R. (2003). Developing a national index of subjective wellbeing: the Australian unity wellbeing index. *Social Indicators Research, 64*, 159-190.

De Jong, G. F. i Fawcett, J. T. (1981). Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Eesearch Model. U G. F. De Jong i R. W. Gardner, *Migration Decision Making: Multidisciplinary Approach to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries* (str. 13-58). New York: Pergamon Press.

De Jong, G. F., Chamratrithirong, A. i Tran, Q.-G. (2002). For Better, For Worse: Life Satisfaction Consequences of Migration. *International Migration Review, Vol. 36, No. 3*, 838-863.

D'Emilio, A., Cordero, B., Bainvel, B., Skoog, C., Comini, D., Gough, J., . . . Kilbane, T. (2007). *The Impact of International Migration: Children Left Behind in Selected Countries of Latin America and the Caribbean.* New York: Division of Policy and Planning, Unuted Nations Children's Fund (UNICEF).

Di Fabio, A. i Palazzeschi, L. (2012). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences, 53*, 196-201.

Diener, E. (2013). The remarkable changes in the science of subjective wellbeing. *Perspectives in Psychological Sciences, 8*, 663-666.

Diener, E. i Suh, E. (1997). Measuring quality of life: economic, social and subjective indicators. *Social indicators research, 40*, 189-216.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. i Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin, 125(2)*.

Dodd, S. C. (1950). The Interactance Hypothesis: A Gravity Model Fitting Physical Masses and Human Groups. *American Sociological Review, Vol. 15, No. 2*, 245-256.

Donegani, C. P. i McKay, S. (2018). Lower job satisfaction among workers migrating within Europe: A gender paradox. *Economic and Industrial Democracy*, str. 1-27.

Drljača, M. (2012). Upravljanje karijerom u funkciji kvalitete sustava upravljanja. *Menadžment i sigurnost*, 253-264.

Đopar, P. (2019). *Evaluacija "Skala stavova o protejskoj karijeri i karijeri bez granica".* Diplomski rad. Zagreb: Hrvatski studiji.

Eby, L. (2001). The Boundaryless Career Experiences of Mobile Spouses in Dual-Earner Marriages. *Group & Organization Management*, 343-368.

Faist, T. (2000). *The volume and dynamics of international migration and transnational social spaces.* Oxford: Oxford University Press.

French, C. i Lam, M. (1988). Migration and job satisfaction - A logistiv regression analysis of satisfaction of Filipina domestic workers in Hong Kong. *Social indicators Research 20 (1)*, str. 79-90.

Fugate, M., Kinicki, A. J. i Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior, 65(1)*, 14-38.

Garcia-Mainar, I. i Montuenga, V. M. (2017). Over-Qualification and the Dimensions of Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, str. 3-38.

Gunasekara, A., Grant, S. i Rajendran, D. (2019). Years since migration and wellbeing among Indian and Sri Lankan skilled migrants in Australia: Medating effects of acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 42-52.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations.* Glenview: Scott, Foresman and Company.

Herrero, J., Fuente, A. i Gracia, E. (2011). Covariates of subjective wellbeing among Latin American immigrants in Spain: The role of socila integration in the community. *Journal of Community Psychology, 39(7)*, 761-775.

Hoffmann, B. (2010). Bringing Hirschman Back In: "Exit", "Voice", and "Loyalty" in the Politics of Transnational Migration. *The Latin Americanist 54(2)*, 57-73.

Jiang, Z. (2015). Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation model of value orientations. *Personality and Individual Differences, 86*, 450-454.

Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. *Current Directions in Psychological Science, 18 (1)*, 58-62.

Judge, T. A. i Hurst, C. (2007). The Benefits and Possible Costs of Positive Core Self-Evaluations: A Review and Agenda for Future Research. U D. Nelson i C. Cooper, *Positive organisational behavior* (str. 159-174). London, UK: Sage.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. i Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.

Judge, T. A., Locke, E. A. i Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151-188.

Kahn, K., Collison, M., Tollman, S., Wolff, B., Garenne, M. i Clark, S. (2003). *Health Consequences of Migration: Evidence form South Africa's Rural Northeast (Agricourt).* Johannesburg, South Africa: Paper prepared for Conference on African Migration in Comparative Perceptive.

Kaliterna Lipovčan, L., Burušić, J. i Tadić, M. (2012). Indikatori kvalitete življenja. U V. Božičević, S. Brlas i M. Gulin, *Psihologija u zaštiti mentalnog zdravlja* (str. 437-444). Virovitica: Zavod za javno zdravstvo „Sveti Rok“ Virovitičko-podravske županije.

Kaliterna Lipovčan, L., Prizmić-Larsen, Z. i Brkljačić, T. (2011). Međunarodni indeks dobrobiti - podaci za Hrvatsku. U G. Vuletić, *Kvaliteta života i zdravlja* (str. 41-51). Osijek: Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku.

Katsarski, N. (2019). Factors determining migration of the population. *Knowledge - International Journal Vol.30.6*, 1729-1733.

Krieger, H. (2004). *Migration trends in an enlarged Europe.* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Kumar, A., Chauhan, A. K. i Sharma, D. (2012). Impact of urbanisation on land use change using remote sensing and GIS: A case stud. *Asian Research Consortium*, str. 67-73.

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography, Vol. 3, No. 1*, 47-57.

Levačić, M., Kržina, D., Blažinić Papišta, T., Matuša, H. i Lazić, P. (2011). *Priručnik za razvoj karijere i poduzetništva.* Čakovec: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Podružna služba Čakovec u suradnji s projektnim partnerima.

Liao, P.-W. (2015). Exploring the Impacts of Labor Migration and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Foreign Workers in Taiwan's Construction Industry: Employ Ability as a Moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, str. 148-153.

Mariam, S. (2019). Job Satisfaction Employees Hospital. *Business and Entrepreneurial Review* , str. 81-92.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. i Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review, Vol. 19, No. 3*, 431-466.

Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2016). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja, 24(4)*, 509-529.

Melzer, S. M. (2011). Does Migration Make You Happy? The Influence of Migration on Subjective Well-Being. *Journal of Social Research & Policy, 2(2)*, 73-92.

Mesić, M. (2002). *Međunarodne migracije: tokovi i teorije.* Zagreb: Societas, Zavod za sociologiju.

Mirghani Mohamed, A. O. i Abusalih, H. H. (2018). Job Satisfaction and intension to migrate among Medical Doctors Working At Orimary Health Care Centers in Khartoum State, Sudan. *Journal of Dental and Medical Sciences 17 (10)*, str. 72-75.

Neto, F. i Barros, J. (2007). Satisfaction with life among adolescents from Portuguese immigrant families in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology, 66(4)*, 215-223.

Nikolova, M. i Graham, C. (2015). In Transit: The Well-Being of Migrants from transition and post-transition countries. *Journal of Economic Behavior & Organization, 112*, 164-186.

Ozdem, G. i Sezer, S. (2019). The Relationship between Sloution-Focused School Leadership and Organizational Cynicism, Organnizational Commitment and Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Progressive Education 15 (1)*, str. 167-183.

Peračković, K. (2002). Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju 33:3-4*, 213-224.

Peračković, K. (2010). *(Za)što raditi u postindustrijskom društvu? -Promjene u društvenoj podjeli rada na početku 21. stoljeća.* Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.

Perić, M. (2005). Procesi integracije hrvatskih imigranata u Sloveniji. *Društvena istraživanja, 4-5*, 743-756.

Pilarov barometar hrvatskog društva. (2014). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na http://barometar.pilar.hr.

Pilarov barometar hrvatskog društva. (2015). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na http://barometar.pilar.hr.

Pilarov barometar hrvatskog društva. (2016). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na http://barometar.pilar.hr.

Pokos, N. (2017). Osnovna demografska obilježja suvremenog iseljavanja iz Hrvatske. *Političke analize 31*, 16-23.

Porfeli, E. J. i Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale - USA form: psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80(3)*, 748-753.

Portes, A. (1976). Determinants of the Brain Drain. *The International Migration Review, Vol. 10, No. 4*, 489-508.

Presbitero, A. i Quita, C. (2017). Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence. *Journal of Vocational Behavior 98*, 118-126.

Priya, R. (2012). Bank Emplpyees and their Job Satisfaction. *HRD Times*, str. 31-32.

Ratha, D. (2007). *Leveraging Remittances for Development.* Washington DC: Policy Brief, Migration Policy Institute.

Rodrigez-Pose, A. i Vilalta-Bufi, M. (2004). Education, migration, and job satisfaction: The regional returns of human capital in the EU. *Bruges European Evonomic Research*, str. 1-25.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied, 80(1), 1*.

Safi, M. (2010). Immigrants' Life Satisfaction in Europe: Between Assimilation and Discrimination. *European Sociological Review, Vol. 26, No. 2*, 159-176.

Salo, C. i Birdman, D. (2015). Acculturation and psychological adjustment of vietnamese refugees: An ecological acculturation framework. *American Journal of Community Psychology, 56*, 395-407.

Samaluk, B. (2015). Migrant workers' engagement with labour market intermediaries in Europe: symbolic power guiding transnational exchange. *Work, employment and society 1-17*, 1-17.

Savickas, M. L. i Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80(3)*, 661-673.

Saxenian, A. (1996). Beyond boundaries: open labor markets and learning in Silicon Valley. U M. B. Arthur i D. M. Rousseau, *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era* (str. 23-39). New York: Oxford University Press.

Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2003). *UWES - Ultrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual.* Ultrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The measurement . *Journal of Happiness studies, 3(1)*, 71-92.

Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C. i Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal Transcultural. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-18.

Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings*, 80-93.

Speare, A. J. (1971). A cost-benefit model of rural to urban migration in Taiwan. *Population Studies: A Journal of Demography, 25:1*, 117-130.

Stark, O. i Taylor, J. E. (1991). Migration Incentives, Migration Types: The Role of Relative Deprivation. *The Economic Journal, Vol. 101, No. 408*, 1163-1178.

Stiglitz, J., Sen, A. i Fitoussi, J.-P. (2010). *Mismeasuring our lives: why GDP doesn't add up.* New York: The New Press.

Šakić, V. (2015). Globalna umreženost hrvatske dijaspore i jačanje razvojnih kapaciteta. U M. Sopta, F. Maletić i J. Bebić, *Hrvatska izvan domovine* (str. 61-64). Zagreb: Golden Marketing - Tehnička knjiga.

Škuflić, L. i Vučković, V. (2018). The effect of emigration on unemployment rates: the case of EU emigrant countries. *Ekonomska istraživanja, 31:1*, 1826-1836.

Štefica, V. (2012). Značaj poduzetničkih kompetencija u upravljanju karijerom. *Učenje za poduzetništvo, 2(2)*, 267-273.

Šverko, I. (1996). *Neke psihologijske determinante "odljeva mozgova" u Hrvatskoj: diplomski rad.* Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju.

Šverko, I. i Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 59-73.

Theis, K. i Serratt, T. (2018). Evaluationg Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing 13*, str. 71-74.

Tonković Grabovac, M., Salkičević, S. i Löw Stanić, A. (2016). Work Engagement of Dual-Working Couples: Dissimilarity and Its Relation to Both Partners' Well-Being. *Current Psychology, 35(4)*, 595-605.

Tshivhase, T. i Vilakazi, L. (2018). Job Satisfaction: What Factors in the Coal Mining Industry will Lead to Higher Statisfaction? *International Journal of Management Science and Business Administration*, str. 17-25.

UN. (2017). *International Migration Report 2017.* New York: United Nations.

UNDP. (2009). *Overcoming Barriers: Human Mobility and Development.* New York: United Nations Development Program.

Valentia, M. (2009). Selective networking as identity project: The social integration of first generation immigrants in Norway. *Journal of Intrenational Migration and Integration, 10*, 117-195.

Vuletić, G. i Misajon, R. (2011). Subjektivna kvaliteta života. U G. Vuletić, *Kvaliteta života i zdravlja* (str. 9-16). Osijek: Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku.

WHO. (1997). *WHOQOL Measuring Quality of Life, Report of The Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse.* Geneva: World Health Organisation WHO/MSA/MNH/PSF/97.4.

Wnuk, M. (2016). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics 11 (1)*, str. 31-44.

Wolpert, J. (1965). Behavioral Aspect of the Decision to Migrate. *Papers of the Regional Science Association, Vol. 15, No. 1*, 159-169.

Yuen, K., Loh, H., Zhou, Q. i Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Resarch*, str. 1-12.

Živković, f., Šporer, Ž. i Sekulić, D. (1995). *Asimilacija i indentitet: studija o hrvatskom iseljeništvu u SAD-u i Kanadi.* Zagreb: Školska knjiga.

Župarić-Iljić, D. (2016). *Iseljavanje iz Republike Hrvatske nakon ulaska u Europsku uniju.* Zagreb: Friedrich Ebert Stifung - Zagreb.