

Branimir Šverko

OD INDUSTRIJSKE DO ORGANIZACIJSKE PSIHOLOGIJE: OSVRT NA RAZVOJ PSIHOLOGIJE RADA U HRVATSKOJ

DOI 10.17234/9789531757782.5

„Psihologija rada“ je grana primijenjene psihologije koja se bavi ljudskim radom. U vrijeme prevage industrijskog rada nazivala se i „industrijska psihologija“. Danas se koristi i naziv „organizacijska psihologija“, koji naglašava organizacijski kontekst ljudskog rada. Ova tri naziva su bliskoznačnice – pokrivaju slično područje psihologije kojemu je cilj objasniti ljudsko ponašanje pri radu te dobivene spoznaje primijeniti u cilju povećanja individualne dobrobiti i organizacijske uspješnosti.

Povijesno, psihologija rada je bila prva grana primijenjene psihologije. Nastala je na prijelomu 19. i 20. stoljeća, kad su se ispunila dva nužna uvjeta. Prvo, tada je stvorena društvena potreba, jer su ubrzani razvoj industrijske proizvodnje i sve složenija tehnologija tražili više znanja o ponašanju i mogućnostima ljudi pri radu. Drugo, stasala je i sama psihologija, jer je razvoj eksperimentalne psihologije, diferencijalne psihologije i psihodijagnostike dosegao razinu koja je omogućila primjenu u praksi. Zato se upravo tijekom prvih godina 20. stoljeća u nekim zemljama zapadne Europe i u Sjevernoj Americi pojedini psiholozi počinju baviti problemima čovjeka pri radu: pojavljuju se prve analize poslova i zanimanja, započinju prva testiranja ljudskih sposobnosti u cilju profesionalnog usmjeravanja i odabira zaposlenika, a ispituju se i uvjeti rada o kojima ovisi umor i učinkovitost pri radu (vidi npr. Carpintero, 2017).

Prvi odjeci tih dostignuća u nas zabilježeni su dvadesetak godina kasnije, ali je ozbiljniji razvoj psihologije rada u Hrvatskoj uslijedio tek u drugoj polovici prošlog stoljeća. Premda je otada je prošlo preko pola stoljeća, razvoj psihologije rada u nas još nitko nije pokušao sustavno prikazati.¹ Ovaj prilog to pokušava nadoknaditi.

U pripremi ovog priloga koristio sam bibliografiju publiciranih radova iz psihologije koju je pripremio Dinko Stary (1973, 1975) i bibliografiju radova

¹ Zanimljiva opažanja iznesena su na skupu „Psihologija rada u Hrvatskoj: Prošlost, sadašnjost i budućnost“ održanom 2010. godine povodom 50. godišnjice osnivanja naše Katedre za psihologiju rada na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Nažalost, u pisanom obliku ostali su samo sažeci saopćenja (Parmač Kovačić i Tonković, 2010).

hrvatskih psihologa iz područja psihologije rada koju smo nedavno pripremili pretraživanjem baza CROSBİ (Hrvatska znanstvena bibliografija), citatnih baza Scopus i Web of Science, baze online časopisa HRČAK, kataloga Nacionalne i sveučilišne knjižnice i još nekih izvora.²

Osim znanstvenih i stručnih radova, posebno sam proučio pisane izvore o stanju i razvoju psihologije rada u nas. To su, primjerice, prikazi stanja i problema industrijske psihologije u Jugoslaviji (Petz, 1964, Živković 1965),³ članci o prioritetnim zadacima i problemima psihologa u praksi (npr. Bujas, 1959; Petz, 1962), prikaz i ilustracije rada psihologa u tvorničkoj praksi (Perharić, 1963), rezultati istraživanja profesionalnih aktivnosti i zadovoljstva industrijskih psihologa u Hrvatskoj (npr. Šverko i Vizek-Vidović, 1978) te publikacije i materijali s raznih skupova posvećenih strukovnim problemima ili jubilarnim osvrtima (npr. Ajduković, 1999; Roth, 1965).

Razgovarao sam i s nizom kolega⁴ i tako dopunio oskudne podatke iz pisanih izvora. Naravno, oslonio sam se i na osobna iskustva koje sam stekao u dugogodišnjoj interakciji s kolegama i događajima, koji su obilježili razvoj psihologije rada u nas. Preko 50 godina bio sam i osobno uključen u ključne faze tog razvoja. Zato ovaj prilog, ma koliko se ja trudio, ne može biti posve objektivan.

Nastanak i razvoj psihologije rada u Hrvatskoj, prikazat ću ovdje kroz tri razdoblja. Prvo je razdoblje prije Drugoga svjetskog rata kad su započele aktivnosti u području profesionalne orijentacije. Drugo je razdoblje poslije Drugoga svjetskog rata (1950-1990) kad je došlo do uzleta i konsolidacije industrijske psihologije. Treće razdoblje (poslije 1990. godine) je razdoblje društveno-ekonomskih promjena i tranzicije na tržišno gospodarstvo. S obzirom da je ovo knjiga priloga o povijesti psihologije u Hrvatskoj, ranijim razdobljima baviti ću se detaljnije.

1930-1950: Počeci s profesionalnom orijentacijom

Prije Drugoga svjetskog rata Hrvatska je bila agrarna zemlja s nerazvijenom industrijom. Zato nije bilo prave potrebe za razvojem psihologije rada. A ni mogućnosti, jer ni psihologija u Hrvatskoj nije bila dovoljno razvijena. Katedra za

² Zahvaljujem bibliotekarkama Filozofskom fakulteta u Zagrebu Ivani Kukić, koja je obavila pretraživanja, i Marijani Glavici, koja je to omogućila i pomogla savjetima.

³ Petzov članak je bio namijenjen informiranju međunarodne psihološke zajednice o tadašnjoj jugoslavenskoj psihologiji rada uoči 15. Međunarodnog kongresa primijenjene psihologije, koji je održan u Ljubljani 1964. godine. Živkovićev članak je temeljit prikaz stanja i problema industrijske psihologije u Jugoslaviji pripremljen za skup *Stanje i perspektive jugoslavenske psihologije* održan u Beogradu 1963. godine. Priloge za pripremu Živkovićevog članka dali su i hrvatski industrijski psiholozi B. Perharić, B. Stanuga i D. Stary.

⁴ Na informacijama ili savjetima osobito zahvaljujem Tomislavu Bunjevcu, Mirku Drenovcu, Zvonimiru Galiću, Anji Gurdulić-Šverko, Željku Jerneiću, Rajki Marković, Nikoli Pastuoviću, Božidaru Perhariću, "Biserki Ross, Zoranu Sušnju i Ivi Šverko.

psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu osnovana je tek 1929. godine, a u Hrvatskoj je bilo samo nekoliko osoba koje su studirale psihologiju u inozemstvu. Jedna od njih, Elza Kučera (1883-1972), studirala je filozofiju i psihologiju u Beču, a doktorirala psihologiju Zürichu. Radila je kao knjižničarka u Sveučilišnoj knjižnici u Zagrebu, ali je objavljivala i iz radove filozofije i psihologije (Boršić i Skuhala Karasman, 2017). Godine 1924. u *Kalendaru Hrvatskog radiše*, Elza Kučera je objavila stručni članak „Psihologija kao savjetnica u izboru zanimanja“. Bio je to prvi stručni članak s temom iz psihologije rada u Hrvatskoj.

Udruga „Hrvatski radiša“ ubrzo izdaje i *Savjetnik kod izbora zvanja* (1925), priručnik na 290 stranica s podnaslovom: „Rukovodj za svršene učenike i učenice pučkih (osnovnih), građanskih i njima sličnih škola, za učenike srednjih zavoda, za roditelje, skrbnike, svećenike i nastavnike kao i za svakoga, tko dolazi u priliku da savjetuje u izboru zvanja: izradjeno po najboljim vrelima.“ U priručniku je posebno naglašena uloga psihologije pri izboru zvanja.

U 1930-im osnivaju se prve ustanove za profesionalno usmjeravanje u tadašnjoj Jugoslaviji: u Zagrebu i Beogradu 1931. godine te Ljubljani 1938. godine. Brančić (1974, str. 16) drži da je „u uvjetima industrijske nerazvijenosti i agrarne zaostalosti zemlje“, njihovo osnivanje bilo uglavnom „rezultat inicijative pojedinaca“. U Zagrebu je zato zaslužno nekoliko pojedinaca okupljenih u projektu osnivanja Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja pri Zavodu za unapređivanje obrta zagrebačke Komore za trgovinu, obrt i industriju (vidi Šešo, 2000).

Stanica za savjetovanje pri izboru zvanja u Zagrebu osnovana je 19. lipnja 1931. na sjednici Izvršnog odbora Zavoda za unapređivanje obrta. Sudjelovao je i Ramiro Bujas, koji je doprinio koncipiranju Stanice i napisao njezin Pravilnik. Stanica je bila zamišljena kao javna ustanova namijenjena mladima pred izborom zanimanja, ali i odraslima koji zbog bilo kojeg razloga mijenjaju zanimanje. Prema Pravilniku, „zadaca je stanice da savjetuje mladeži i odraslima kod izbora privrednog zvanja ispitujući njihovu fizičku i psihičku sposobnost, i tako sprečava stupanje u pojedina privredna zvanja onima, koji nemaju za to fizičkih i psihičkih preduvjeta“ (Spomenica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2008, str. 13). U stanici su radili liječnik, psiholog i savjetnik pri izboru zanimanja, koji su se stručno upotpunjavali kako bi klijentima dali najbolji savjet. Prvi stručni tim u Stanici činili su liječnik Aurel Forenbacher i Zlatko Predrag kao psihotehničar⁵. Godine 1937. u Stanici se je zaposlio Zoran Bujas, a kasnije i drugi psiholozi: Angeline Borić, Milutin Dobrenić, Jelena Kajfeš i Boris Petz.⁶

⁵ U to vrijeme primijenjena psihologija se je još uvijek nazivala „psihotehnikom“, a „psihotehničar“ je bio naziv za psihologa koji se bavi primijenjenom psihologijom.

⁶ Prema publikaciji *Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje* (http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Cjelozivotno_profesionalno_usmjeravanje_u_HZZ-u.pdf)

Nedavno su Žebec Šilj i Žebec (2018), na temelju proučavanja arhivskih izvora⁷, detaljnije opisali osnivanje i djelovanje Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja. Njihov članak sadrži niz zanimljivih informacija o osnivanju Stanice, okolnostima u kojima je djelovala, osnivačima i zaposlenicima, dijagnostičkim postupcima i klijentima koji su koristili usluge Stanice. Premda se je Stanica primarno bavila profesionalnim usmjeravanjem mladih, povremeno je na zahtjev pojedinih institucija provodila i selekcijske postupke. Tako je već 1933 g. odabrala grupu stipendista Hrvatskog radiše za nastavak školovanja. To je prema godišnjem izvještaju Stanice bila „prva selekcija u našoj sredini provedena psihotehničkim metodama“ (Žebec Šilj i Žebec, 2018, str. 14). Stanica je uspješno i bez prekida radila 17 godina, od 1931. do 1948. godine, s time da je dva puta mijenjala ime: 1942. preimenovana je u Zavod za savjetovanje pri izboru zvanja kod Glavnog ureda rada, a 1947. u Zavod za psihologiju i fiziologiju rada pri Ministarstvu rada Narodne Republike Hrvatske.⁸ Broj klijenata se povećavao iz godine u godinu, a 1947. godine dosegao je 400 ispitanika mjesečno (Šešo, 2000).

No, 1948. godine Ministarstvo rada NR Hrvatske naprasno je ukinulo Zavod za psihologiju i fiziologiju rada u Zagrebu. Razlozi za ovaj bizaran događaj nikad nisu posve razjašnjeni. Zna se da je 1936. godine u Sovjetskom savezu, odlukom najvišeg partijskog tijela kritizirana „buržoaska“ teorija sposobnosti i zabranjeno psihologijsko testiranje kao neznanstvena metoda. Zakašnjeli odjek te odluke u „našim nestručnim krugovima“ (Bujas, 1952, str. 10) vjerojatno je glavni razlog zatvaranja Zavoda, a time i savjetovališta za izbor zanimanja u Zagrebu. Zašto se je to dogodilo 1948., u vrijeme raskida sa Sovjetskim savezom, nije sasvim jasno. Ali nije ni važno, jer zabrana nije dugo trajala.

Već 1951. godine, kad je Jugoslavija primljena u Međunarodnu organizaciju rada, u Beogradu je u organizaciji Instituta rada pri Savjetu za narodno zdravlje i socijalnu politiku Vlade FNRJ održano prvo savjetovanje o izboru zanimanja. Sudjelovali su svi istaknuti jugoslavenski psiholozi (Z. Bujas, M. Rostohar, B. Stevanović, N. Roth, R. Supek, B. Petz i drugi) te predstavnici relevantnih institucija. Na skupu su razmotreni društveni, teorijski i metodološki aspekti profesionalnog usmjeravanja te donijete preporuke za osnivanje savjetovališta i razvoj profesionalne orijentacije.⁹ Te su preporuke ubrzo i primijenjene, jer su 1952. godine ponovo otvorena savjetovališta za izbor zanimanja u Zagrebu, Beogradu i Ljubljani.

⁷ Riječ je o arhivskom gradivu koje je pohranjeno u Državnom arhivu u Zagrebu kao „HR-DAZG-239 Zavod za psihologiju i fiziologiju rada“.

⁸ Prema podacima Državnog arhiva u Zagrebu (<http://www.daz.hr/vodic/site/article/hr-dazg-239-zavod-za-psihologiju-i-fiziologiju-rada>).

⁹ Sve referate, rasprave i preporuke ovog savjetovanja objavio je Institut rada u posebnoj publikaciji (*Izbor zanimanja*, 1952).

Nakon obnavljanja Savjetovališta za izbor zanimanja u Zagrebu, u razdoblju od 1957. do 1960. osnivaju se centri za profesionalno usmjeravanje mladih, prvo u većim gradovima (Splitu, Rijeci, Karlovcu i Varaždinu), a potom i drugim gradovima. Na temelju Zakona o službi za zapošljavanje, 1960. godine, centri se integriraju u Zavod za zapošljavanje gdje i danas djeluju u okviru Odsjeka za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje pri Područnim službama HZZ-a.

1950-1990: uzlet industrijske psihologije

Početak 1950-ih u Jugoslaviji je završila faza centralističkoga administrativnog socijalizma. U gospodarstvu se počinju uvoditi neki tržišni elementi i dopušta se stanovita samostalnost radnih organizacija. Znatna sredstva ulažu se u razvoj industrije i rudarstva, koji bilježe izuzetan rast. Sve je veće zanimanje za produktivnost rada, a povezano s time i za racionalniji pristup „ljudskom faktoru“. Tih godina je osnovan Savezni zavod za produktivnost rada u Beogradu, utemeljeni su republički centri za proizvodnost rada i izobrazbu kadrova, u Zagrebu je osnovan Institut za higijenu rada, a širi se i mreža centara za profesionalnu orijentaciju. Sve su to bile ustanove u kojima su našli mjesta i psiholozi.

Industrijalizacija zemlje, sa svim socijalno-kulturnim promjenama koje su je pratile, nametnula je potrebu rješavanja niza ljudskih problema – od racionalnijeg odabira, izobrazbe i zaštite ljudi na radu, do socijalno-psiholoških problema oblikovanja skladnijih radnih kolektiva. Uvjerenje da psihologija može doprinijeti rješavanju ovih problema potaklo je angažiranje prvih psihologa u radnim organizacijama. Na poticaj sindikata, tijekom 1950-ih veća poduzeća počinju zapošljavati psihologe (Živković, 1965). O psihologiji, osobito industrijskoj, „počinje se sve više pisati; ona postaje moderna“ (Lučev-Singer, 1962).

Prvi industrijski psiholog u Hrvatskoj (i u tadašnjoj Jugoslaviji) zaposlio se 1952. godine (Petz, 1964), u jednom zagrebačkom poduzeću. Tijekom 1960-ih ubrzano je zapošljavanje psihologa u organizacijama, pa je početkom 1970-ih u Hrvatskoj bilo 60 industrijskih psihologa.¹⁰

Publicistički i izdavački polet

Zapošljavanju psihologa vjerojatno su pridonijeli i brojni članci i knjige iz psihologije rada. Seriju članaka u stručnoj periodici otvorio je prilog o osnovnim problemima psihofiziologije rada (Petz, 1950). Uslijedili su članci o ulozi psihologa u industriji (M. Novosel, 1955a; Sremec, 1958), o prioritetnim zadacima industrijske psihologije (Bujas, 1959; Petz, 1962) te o problemima psihologije u industriji i društvu (Lučev-Singer, 1962, Sorokin, 1962). Obznanjena su i prva iskustva o djelovanju psihologijske službe u Željezari Sisak (M. Novosel, 1955b),

¹⁰ Prema *Imeniku psihologa u Hrvatskoj* (Pavlina i Kovačić, 1973)

u „Prvomajskoj“ (Stanuga, 1957), na Jugoslavenskim željeznicama (Čačković, 1964) i u „Radi Končaru“ (Stary, 1966a).

Uz stručne članke objavljene su i brojne knjige. Izdavački „boom“ je počeo s knjigama Rudija Supeka *Psihologija rada u privredi* (Supek, 1958) i Zorana Bujasa (suradnik B. Petz) *Osnove psihofiziologije rada* (1959). Potom su objavljene knjige usmjerenijeg sadržaja, primjerice: *Procjenjivanje radnika* (P. Novosel, 1962) i *Psihološke metode u praksi* (Obradović i Čudina, 1963). Zatim je uslijedio čitav niz knjiga, uglavnom prijevoda dobrih izvornika, koje je izdala novinsko-izdavačka kuća „Privreda“, odnosno „Panorama“ iz Zagreba u okviru biblioteke „Psihologija rada“: *Socijalna psihologija u poduzeću* (Brown, 1962), *Praktična poslovna psihologija* (Laird i Laird, 1964), *Industrijska psihologija* (Maier, 1964), *Psihologija za rukovodioce* (Leavitt, 1965), *Psihologija za inženjere* (M. Novosel, 1965), *Psihološka analiza ekonomskog ponašanja* (Katona, 1965), *Uspješno podučavanje* (Staton, 1965), *Čovjek i rad* (Whyte, 1966), *Industrijska sociologija* (Miller i Form, 1966), *Prosuđivanje ljudi* (Laird i Laird, 1966), *Problemi psihologije rada* (Platonov, 1966), *Praktično intervjuiranje* (Bassett, 1968).

Osim što su senzibilizirale stručnu javnost za psihologijske aspekte produktivnosti rada, ove knjige pridonijele su i osposobljavanju industrijskih psihologa.

Osposobljavanje industrijskih psihologa

Katedru za psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu prerasla je poslije Drugoga svjetskog rata u Odsjek za psihologiju, koji je tijekom 1950-ih godina doživio sadržajnu i kadrovsku ekspanziju. Broj članova Odsjeka povećao se tada na 5-6 nastavnika, pa su studenti psihologije – uz predmete na filozofiji, sociologiji, pedagogiji, ekonomiji i medicini – koncem 50-ih mogli upisati i niz psihologijskih kolegija na svom odsjeku: Osnove psihologijske statistike, Psihologijske praktikume, Fiziološke osnove psihičkih pojava, Psihologiju djetinjstva i mladosti, Sistematsku psihologiju, Socijalnu psihologiju, Psihometriju, Pedagošku psihologiju i Industrijsku psihologiju. Nastava iz industrijske psihologije uvedena je 1958., a Katedra za industrijsku psihologiju je osnovana 1960. godine. Utemeljitelj je bio Boris Petz (1919-2005), koji je Katedru vodio sve do svog umirovljenja 1991. godine. Uz *Industrijsku psihologiju*, studenti su mogli slušati i kolegij *Organizacija privrednih poduzeća* (koji je predavao Dragutin Domainko s Ekonomskog fakulteta, a kasnije ga je naslijedio Dragutin Taboršak s Fakulteta strojarstva i brodogradnje) i *Osnove higijene rada* (koji je predavao Fedor Valić s Medicinskog fakulteta).

Bilo je to nedostatno za složeni rad u praksi. Na Savjetovanju o stanju i perspektivama jugoslavenske psihologije, održanom u ožujku 1963. godine, Zoran Bujas je konstatirao da tadašnji odsjeci za psihologiju mogu studentima dati „samo opću stručnu psihološku naobrazbu i uputiti ih u osnovne metodološke

postupke...“ a „u pogledu različitih i brojnih konkretnih područja psihološke primjene mogu studente samo *informirati*, ali *ne i formirati*, da bi oni mogli po diplomiranju uspješno raditi“ (Bujas, 1965, str. 46).

Kako su se snašli i što su radili prvi industrijski psiholozi u nas?

Kad sam se 1961. godine zaposlio u Brodogradilištu „3. Maj“ u Rijeci, bilo je svega desetak psihologa u hrvatskim radnim organizacijama. Započinjali smo sami, bez mentora i uzora na koje bi se mogli osloniti. S fakulteta smo ponijeli samo opću psihologijsku naobrazbu i solidno metodološko obrazovanje. No, manjkala su nam specifična znanja potrebna za rad u praksi. To smo morali nadoknaditi uz rad.

U većini slučajeva, radne organizacije primale su nas susretljivo. Imali smo i znatnu slobodu djelovanja. Petz (1962) je zamijetio da su se tadašnja poduzeća prema psiholozima odnosila „vrlo benevolentno“ i davala im „više slobode u radu, nego mnoga poduzeća na Zapadu“ (str. 188). Možda zato što rukovodioci u organizacijama nisu bili sigurni što mogu i trebaju od nas očekivati. Kako kaže Singer-Lučev (1962, str. 590) „psiholog je promoviran kao egzotična tvorevina, čiju svrhu teško da je tko i mogao sagledati“. Tako smo se i našli pred izazovnim zadatkom da dobrim dijelom sami formiramo svoj djelokrug. Proučavali smo strana iskustva, uzimali u obzir savjete o prioritnim zadacima (Bujas, 1959; Petz, 1962) i međusobno se nesebično savjetovali. Svim izazovima pristupali smo s malo iskustva, ali s puno entuzijazma.

Dakako, osluškivali smo što se u radnim organizacijama od nas očekuje. Bilo je jasno da se moramo uklopiti u djelokrug kadrovske službe. Nasuprot prethodnim, administrativno orijentiranim personalnim odjelima, kadrovske službe su se tada počele formirati kao stručna tijela za oblikovanje i provođenje kadrovske strategije poduzeća. U većim poduzećima bile su to samostalne organizacijske jedinice u rangu ostalih osnovnih sektora u poduzeću (kao što su tehnički ili financijski). U svom sastavu su imale različite odjele, npr. za radne odnose, plan kadrova, izobrazbu, tehničku i zdravstvenu zaštitu. U organizacijskoj shemi, „industrijski psiholog“ je, u pravilu, bio izvan tih odjela, podređen izravno rukovoditelju kadrovskega sektora. Očekivalo se da surađuje sa svakim odjelom.

Početak 1960-ih, veće radne organizacije su u svojim organizacijskim dokumentima precizirale poslove i zadatke industrijskog psihologa. Primjerice, u priručniku *Organizacija kadrovske službe Brodogradilišta 3. maj*, izdanom u siječnju 1961. g., ovako su bili definirani zadaci psihologa (str. 51):

- Ispituje sposobnosti, osobine i sklonosti radnika i rukovodilaca u svrhu pravilnijeg rasporeda na odgovarajuće poslove već zaposlenih lica, kao i prilikom samog zapošljavanja;
- surađuje u razrađivanju metoda stručnog obrazovanja i učestvuje u odabiranju kandidata za razne vidove obrazovanja, školovanja, specijalizacije, stipendiranja;

- ispituje faktore koji utječu na produktivnost radnika: radna sredina, osvjetljenje, buka, umor radnika, monotonija poslova, odmor, rekreacija itd. te predlaže mjere za poboljšanje uvjeta rada;
- ispituje i analizira uzroke nesreća na poslu sa stanovišta psihičkih osobina i drugih okolnosti te predlaže mjere da se u tom pogledu smanji ili otkloni mogućnost unesrećivanja;
- ispituje uzroke nezdravih međuljudskih odnosa, posebno između pretpostavljenih i podređenih, te predlaže mjere za njihovo uklanjanje;
- učestvuje svojim savjetom u donošenju odluka o unapređivanju radnika, odnosno kod postavljanja radnika na rukovodne dužnosti.

U nekim poduzećima ta je lista poslova mogla biti i duža, ali u nekim je nije ni bilo. Zato je *realni* djelokrug pojedinih psihologa, dobroano ovisio o njihovim kompetencijama i sklonostima. Perharić (1963), jedan od pionira industrijske psihologije u nas, navodi slijedeća glavna područja rada tadašnjih industrijskih psihologa: (1) raspodjela radnika prema njihovoj stručnoj spremi i sposobnostima na radna mjesta koja im najbolje odgovaraju; (2) prihvaćanje i uvođenje novih radnika; (3) suradnja pri organizaciji profesionalnog obrazovanja unutar poduzeća; (4) organizacija i kontrola procjenjivanja uspješnosti radnika u poslu; (5) ispitivanje glavnih motivacijskih poticaja i organizacija adekvatnog stimuliranja u radu. Ta se lista dobrim dijelom poklapa i glavnim područjima rada koje navodi Živković (1965).

Uključivanje prvih industrijskih psihologa pratili su i problemi. Živković (1965) kao glavni problem navodi „nedefiniranost zahtjeva prakse“, koja je omogućila rad „nadri psihologa“¹¹ i „negativnu selekciju psihologa“ (str. 76). Živković kaže da su se u privredi zaposlili i mnogi koji nisu uspjeli u drugim granama primijenjene psihologije, pa su onda svojim radom ometali „raščišćavanje mnogih problema između psihologije i privrede“ (primjerice, bavili su se psihoterapijom, koja nije područje psihologije rada, niti su ti psiholozi bili za nju osposobljeni).

Jedna od specifičnosti rada industrijskog psihologa je potreba da svoj rutinski dio posla, povremene intervencije koje poduzima i savjete koje daje radnoj organizaciji utemelji na *prethodnim istraživanjima i analizama* (npr. analiza posla, statistička obrada podataka o izostancima, fluktuaciji, nezgodama na radu, istraživanjima čimbenika ne/zadovoljstva radnika). No neka su rukovodstva očekivala brza rješenja, pa je to bio izvor konflikata, ali i rada psihologa ispod stručnog standarda.

Bilo je, međutim, primjernih pothvata već u ranoj fazi. U nastavku navodim tri takva primjera s kojima sam bio osobno upoznat.

¹¹ Živković (1965) navodi da je tada u Jugoslaviji na radnim mjestima industrijskih psihologa radilo 40 do 50 nepsihologa.

Primjeri dobre prakse

1. Standardizacija testova intelektualnih sposobnosti u poduzeću „Rade Končar“

Racionalna raspodjela osoblja na radna mjesta u skladu sa sposobnostima pretpostavlja (a) temeljito poznavanje zahtjeva poslova i (b) razvoj standardiziranih dijagnostičkih postupaka. Bez toga se raspodjela svodi na improvizaciju. Zato je 1960. godine u „Radi Končaru“, pod stručnim vodstvom Zorana Bujasa, provedena analiza svih radnih mjesta. Poslove je analizirala grupa od osam psihologa i starijih studenata psihologije (među njima i ja), a poslom je operativno rukovodio Boris Petz. Bio je to opsežan zadatak koji je trajao mjesecima, jer je trebalo analizirati oko 1000 radnih mjesta.

Analize su trebale poslužiti u različite svrhe, a prvo su poslužile kao osnova za grupiranje radnih mjesta za potrebe standardizacije testova intelektualnih sposobnosti. Naime, 1961. godine u „Končaru“ je proveden i drugi veliki projekt: testiranje intelektualnih sposobnosti svih članova kolektiva. Izuzeti su bili samo direktori i nepismeni radnici, te oni koji su zbog bolovanja ili nekog drugog razloga bili odsutni. Primijenjeni su Kalifornijski test mentalnih sposobnosti, Purdue neverbalni test i Bujasov test verbalne inteligencije (VIP). Testiranje je organizirao Ante Vuko, tadašnji voditelj Službe za industrijsku psihologiju. Tijekom mjesec dana u šest prostorija testirano je 4247 radnika (75,3 % svih zaposlenih). Dobiveni rezultati su obrađeni po grupama srodnih poslova, koje su formirane tako da (a) budu slične po prirodi rada i zahtjevima, (b) imaju jednak stupanj potrebne naobrazbe i (c) da su zbog planiranih statističkih analiza dovoljno brojne (minimalno 20 izvršilaca). Na taj način su sva radna mjesta reducirana u 60 grupa, za koje su onda određene testovne norme (u kategorijama z-vrijednosti i ljestvicama *decila*). Osim za 60 grupacija poslova, norme su određene za pojedine kategorije stručne sprema, kao i za 24 glavna zanimanja (elektro-inženjer, strojarški inženjer, ekonomist, strojobravar, ličilac itd.).

Teorijska podloga ovom postupku je postavka da se ljudi ustaljuju na poslovima koji su u skladu njihovim sposobnostima – sposobniji napreduju ili odlaze na izazovnije poslove, a nedovoljno sposobni bivaju premješteni ili sami napuštaju poslove ako se s njima ne mogu lako nositi. Zato je određivanjem intelektualnih zahtjeva pojedinih skupinama poslova i zanimanja „Končar“ dobio izvanrednu metodološku podlogu za kvalitetan odabir novih radnika, upućivanje na dodatnu izobrazbu te donošenje odluka o premještanju i unapređenju. Naknadno je Stary (1967) validacijskom studijom potvrdio je valjanost ovog pristupa.

2. Ispitivanje potreba izobrazbe u Brodogradilištu 3. Maj

U Brodogradilištu su 1961. g započele pripreme za dvogodišnji program izobrazbe poslovođa. Ključni početni korak u tom procesu bilo je ispitivanje obrazovnih potreba. Već je ranije uočena potreba za takvom izobrazbom. Sad je trebalo preciznije ustanoviti što poslovođama nedostaje, kako bi se prema tome mogli odabrati obrazovni sadržaji. Planirano je da se to učini na temelju (a) grupnih konzultacijama sa samim poslovođama, (b) procjena dobrih i loših osobina poslovođa od strane njihovih pretpostavljenih i (c) mišljenja radnika o osobinama njihovih poslovođa. Za organizaciju procjenjivanja i anketiranja bila je zadužena Služba industrijske psihologije.

Za prosudbe poslovođa od strane pretpostavljenih¹² priredili smo *ček-listu* s 47 opisnih tvrdnji, a svaka je imala dva oblika – pozitivni i negativni. Procjenitelji su trebali označiti sve one tvrdnje koje pristaju ocjenjivanom poslovođu. Ukupno je procijenjeno 98 poslovođa, a svakog su procijenila dva nadređena rukovoditelja. Na taj način moglo se ustanoviti u kojim su osobinama poslovođe dobro, a kojima loše ocijenjene. Radnici su pak sud o svojim poslovođama izrazili na 18 tvrdnji koje su se odnosile na različita ponašanja poslovođa¹³, a čiji intenzitet ili čestinu pojavljivanja su mogli izraziti na opisnim ljestvicama. Poslovođe, njih 40, procjenjivali su samo njihovi vlastiti radnici. Bilo ih je 317, po osam za svakog poslovođu. Na temelju prosječnih ocjena poslovođa u pojedinim ponašanjima, ustanovljene su njihove dobre i loše strane u očima radnika.

Rezultati su pokazali da se nadređeni i podređeni procjenitelji slažu u jednom – da poslovođe imaju solidne stručne vještine i dobro poznaju poslove svojih radionica. No, nisu složili u pogledu njihovih nedostataka. Rukovodioci su lošima procijenili organizacijske vještine poslovođa, dok su radnici smatrali da njihovi poslovođe zakazuju u vještini ophođenja s ljudima. Preporučeno je stoga da se izobrazba poslovođa usredotoči na organizacijska znanja i međuljudske odnose.

3. Procjenjivanje radne uspješnosti u „Nikoli Tesli“

Početak 1960-ih uvodilo se nagrađivanje prema rezultatima rada. U nedostatku objektivnih pokazatelja, organizacije su pribjegavale procjenjivanju. Tako je i u „Nikoli Tesli“ razvijen sustav skala za procjenjivanje uspješnosti (Perharić, 1968). Na temelju sustavnih razgovora s rukovodiocima, psiholog je odabrao osobine koje će se procjenjivati (npr. poznavanje posla, planiranje svog rada, kvaliteta rada, održavanje alata i strojeva...). Za svaku osobinu razvio je verbalne opise ponašanja koji omogućuju graduiranje osobine. Osobine su se razlikovale za pojedine poslove, ali su sustavom pondera konačne ocjene svedene na jednu ljestvicu raspona od 1 do 15. Svakog radnika procjenjivao je njegov neposredni rukovoditelj, a njegov nadređeni je pregledavao ocjene i eventualno sugerirao ispravke. Potom ih neposredni rukovoditelj iznosio radnoj grupi na sastanku svih članova, a pritom bi se svakom uručio obrazac s njegovim ocjenama. Postojalo je i pravo žalbe savjetu radne jedinice. Prvo ocjenjivanje je bilo *probno*, da se provjeri kako funkcionira i utvrde metrijske karakteristike. Pouzdanost je bila visoka u svim grupama (varirala je 0.80 do 0.90), a oblik i raspon distribucije ocjena ukazivali su na dobru diskriminativnost. Potom se prešlo na *stvarno* ocjenjivanje u funkciji nagrađivanja (o ocjenama je ovisio dio osobnog dohotka). Takvo ocjenjivanje se je onda ponavljalo svakih šest mjeseci. Provjera njegovih metrijskih karakteristika je pokazala da se je pouzdanost smanjila, a negativno asimetrične distribucije ukazivale su na smanjenu diskriminativnost ocjena. Zaključeno je da je upitna vrijednost ocjenjivanja koje utječe na osobni dohodak.

¹² Šverko, B. Procjenjivanje poslovođa od strane pretpostavljenih u svrhu ispitivanja potreba izobrazbe. Industrijska psihologija–Izvještaj br. 2, Brodogradilište 3. maj (travanj 1962)

¹³ Šverko, B. Mišljenje radnika o njihovim poslovođama. Industrijska psihologija –Izvještaj br. 4, Brodogradilište 3. maj, (srpanj) 1962),.

Ova tri primjera pokazuju da su naši prvi industrijski psiholozi bili u stanju planirati, provesti i evaluirati vrlo složene projekte u praksi. Uz stručne kompetencije, trebala je i potpora okoline za provedbu ovakvih projekata.

Anketa o aktivnostima industrijskih psihologa

Početak 1970-ih završava razdoblje ubrzanog razvoja industrijske psihologije; psiholozi konsolidiraju svoj stručni položaj, a ustaljuju se i njihovi poslovi u radnim organizacijama. U svibnju 1977. godine, u vezi s reorganizacijom studija na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, provedi smo anketno istraživanje industrijskih psihologa u Hrvatskoj (Šverko i Vizek-Vidović, 1978). Cilj je bio saznati što rade, koje metode koriste u radu, s kim sve surađuju i koliko su zadovoljni studijem. Upitnik je poslan svim psiholozima u radnim organizacijama, a izostavljeni su psiholozi iz zavoda za zapošljavanje, zavoda za zaštitu na radu i iz drugih središnjih ustanova. Odgovorilo je ukupno 47 psihologa. Između ostalog, oni su procijenili koliko često obavljaju svaku od 22 predložene radne aktivnosti (*često* - 3, *povremeno* - 2, *rijetko* - 1, *nikada* - 0). U obradi su određene prosječne učestalosti obavljanja svake aktivnosti, na temelju kojih su onda aktivnosti rangirane (tablica 1).

Deset godina kasnije, koncem 1986. godine, Sušan, Kolić i Tabaković (1987) ponovili su ovo istraživanje, ali obuhvatili su samo 19 industrijskih psihologa iz Riječke podružnice Društva psihologa SR Hrvatske. Premda uzorci nisu komparabilni, poslužiti će na za grubu usporedbu i procjenu osnovnih trendova.

Na vrhu rang-liste, s visokom čestinom obavljanja, je „ispitivanje sposobnosti pri prijemu novih radnika“, a česta aktivnost je i „ispitivanje sposobnosti pri horizontalnom i vertikalnom premještanju radnika“. U skladu s time, prema ovoj anketi, psiholozi su od svih metoda najviše koristili testove intelektualnih sposobnosti. Premda tada još nisu bili poznate meta-analičke spoznaje o operativnoj valjanosti psihologijskih testova, vladalo je uvjerenje da su objektivni testovi inteligencije i drugi strukturirani dijagnostički postupci najbolje što možemo ponuditi praksi. Kako su i organizacije željele kompetentno osoblje, psiholozi su se nastojali etablirati upravo u području selekcije i klasifikacije osoblja. Krilatica „pravi čovjek na pravo mjesto“ je to olakšala (Singer-Lučev, 1962).

Na drugom mjestu po čestini obavljanja bilo je „individualno savjetovanje s radnicima koji imaju problema“. Bio je to neočekivano, jer industrijski psiholozi ne bi trebali biti klinički psiholozi. Oni bi svojim aktivnostima trebali djelovati na šire procese u radnoj organizaciji, koji mogu pospješiti dobrobit i učinkovitost većeg broja pojedinaca, odnosno cijelog radnog kolektiva. U tom smislu su i usmjeravani tijekom studija.

Visoko na rang-listi nalaze se poslovi i zadaci u kojima su psiholozi mogli realizirati svoje metodološko i statističko obrazovanje: „analize izostanaka i fluk-

Tablica 1

Poslovi i zadaci industrijskih psihologa rangirani prema njihovim procjenama čestine obavljanja

Poslovi i zadaci koje psiholozi obavljaju	Rang učestalosti	
	1977	1986
Ispitivanje sposobnosti pri prijemu novih radnika	1	1
Individualno savjetovanje s radnicima koji imaju problema	2	2
Analize izostanaka i fluktuacije	3	5
Praćenje radnika; kriteriji uspješnosti, subjektivne procjene	4	10
Sudjelovanje pri izradi pravilnika i sporazuma	5	11
Ispitivanje stavova, motivacije i zadovoljstva u radu	6	8
Sudjelovanje pri sistematizaciji radnih mjesta	7	9
Ispitivanje sposobnosti pri premještanju ili unapređenju radnika	8	6,5
Ispitivanje međuljudskih odnosa i predlaganje mjera za poboljšanje	9	12
Poslovi u vezi s procjenom poslova i raspodjelom osobnih dohodaka	10	13,5
Problemi invalida rada; utvrđivanje radnih mjesta za invalide	11	3
Ispitivanje obrazovnih potreba i programiranje obrazovanja	12	16
Ispitivanje nezgoda pri radu i predlaganje mjera za poboljšanje sigurnosti	13	13,5
Utvrđivanje radnih mjesta s posebnim uvjetima rada	14,5	4
Ispitivanje samoupravljanja i uključenosti radnika	14,5	15
Sistematski pregledi radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada	16	6,5
Priprema organizacija i realizacija obrazovnog procesa	17	17
Osobno sudjelovanje u obrazovnom procesu (npr. predavanje)	18	18,5
Evaluacija obrazovnih rezultata	19	18,5
Ispitivanje umora i predlaganje mjera za njegovo suzbijanje	20	21
Ispitivanje fizikalno-klimatskih i drugih objektivnih okolnosti rada	21	20
Racionalizacija alata i strojeva, ergonomsko oblikovanje radnih mjesta	22	22

tuacije“ (rang 3, odnosno 5) i „praćenje radnika, utvrđivanje radne uspješnosti i subjektivno procjenjivanje“ (rang 4, odnosno 10) te „ispitivanje stavova, motivacije i zadovoljstva u poslu“ (rang 6, odnosno 8).

Znatno manje su se bavili profesionalnim osposobljavanjem. Sve aktivnosti u području obrazovanja imale su nisku čestinu obavljanja, pa su smještene u donjem dijelom rang-liste u oba istraživanja. Industrijski psiholozi u Hrvatskoj zanemarivali su tada jedno bitno područje prilagodbe čovjeka radu, odnosno razvoja ljudskih potencijala.

Posve na začelju rang-liste, i to u oba istraživanja, nalaze se aktivnosti koje se odnose na prilagodbu rada čovjeku. Prevencija umora, poboljšanje objektivnih

okolnosti rada te ergonomijsko oblikovanje alata i radnih mjesta ključni su alati humanizacije rada, koji imaju i vrlo važne psihologijske aspekte. Ipak naši su ih industrijski psiholozi zapostavljali, vjerojatno zato što se od njih nije ni očekivalo da se bave takvim problemima, a možda i zbog toga što nisu imali ni dovoljno znanja iz organizacije rada, inženjerske psihologije i ergonomije.

Rezultati dvaju istraživanja pokazali su i neke promjene: 1986. godine porasla je čestina obavljanja poslova vezanih uz zaštitu invalida rada i osoba na poslovima s posebnim uvjetima rada. Ove promjene uvjetovane su jednim dijelom zakonskim obvezama koje su u međuvremenu uvedene.

Znanstveno-istraživački rad u razdoblju od 1950. do 1990.

Uzlet industrijske psihologije može se pratiti i kroz kumulativni rast broja radova koje su objavili hrvatski psiholozi iz različitih područja psihologije rada. Prije 1950. godine bilo je svega nekoliko takvih radova, koncem 1960. oko 70 radova, koncem 1970. godine oko 300 radova, a do 1990. preko 500 objavljenih radova.¹⁴

Kako se u tom razdoblju malo znanstvenika bavilo psihologijom rada, znatan dio spomenutih publikacija napisali su psiholozi iz prakse. Bilo je to poletno pionirsko razdoblje u kojem su mnogi osjećali potrebu objasniti što, gdje i kako može psihologija pomoći u svijetu rada. Zato većina objavljenih radova jesu popularno-stručni i stručni članci o psihologijskim aspektima izbora zanimanja, odabira i izobrazbe radnika, sigurnosti pri radu i slično. Ali bilo je i istraživanja, originalnih znanstvenih priloga. U ovom kratkom prikazu ograničit ću se samo na značajnije radove, koji su publicirani u važnijim monografijama i časopisima značajnije diseminacije.

U Hrvatskoj su u većem dijelu obuhvaćenog razdoblja postojale samo dvije znanstvene institucije koje su se bavile psihologijom rada: Laboratorij za psihofiziologiju rada Instituta za medicinska istraživanja u Zagrebu i Katedra za industrijsku psihologiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Istraživanja u Laboratoriju za psihofiziologiju rada Instituta za higijenu rada

Institut za higijenu rada (sada Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada) osnovan je 1947. godine odlukom Jugoslavenske akademije znanosti i umjetnosti – JAZU (od 1992. godine Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti – HAZU). Jednu od njegovih pet jedinica - Laboratorij za psihofiziologiju rada – vodio je Zoran Bujas. Premda je stalno osoblje bilo malobrojno (2-3 asistenta), uz sudjelovanje vanjskih suradnika, poglavito s Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta, u Laboratoriju je tijekom 1950-ih i 1960-ih godina ostvaren izniman program *psihofizioloških istraživanja rada i umora*.

¹⁴ To je procjena na temelju radova obuhvaćenih u dvije bibliografije (Stary, 1973 i Kukić, 2018)

U uvjetima ubrzane industrijalizacije poratne Jugoslavije, s naglaskom na tešku industriju i rudarstvo, razumljiv je bio interes za istraživanje rada i umora. Ovaj istraživački program iznimne metodološke razine kombinirao je bihevioralne, elektro-fiziološke i fenomenološke metode istraživanja, u pravilu uz primjenu eksperimentalnog nacрта. Objavljeno je preko 30 znanstvenih radova, a ovdje ću za ilustraciju spomenuti dio tih radova. Možemo ih grupirati u dvije skupine.

Jedna skupina radova bavila se problemom *detekcije umora i evaluacije* tzv. *testova umora*. Već u 1930-im je Ramiro Bujas (1935) pisao o novom načinu mjerenja umora, a Zoran Bujas (1937) o sužavanju vidnog polja kao testu umora. U nizu novih pokusa (Bujas, 1957; Bujas i Petz, 1956; Bujas, Petz i Krković, 1953) provjeravane su različite senzorne, psihomotorne i elektrofiziološke promjene u stanju umora. Nađeno je da one nisu kod svih ispitanika istog smjera, a nisu ni u jednoznačnom odnosu prema intenzitetu i trajanju rada. Zato je fokus preusmjeren na subjektivne procjene umora. Ustanovljeno je da one posjeduju zadovoljavajuću pouzdanost i valjanost (Bujas, 1972; Bujas, Pavlina, Sremec, Vidaček i Vodanović, 1966; Bujas, Pavlina, Vidaček, Vodanović, 1967). Nepostojanje univerzalnog testa umora, kao i razlike u brzini s kojom se uspostavljaju funkcionalne sposobnosti nakon rada uz nisko i uz visoko opterećenje (Bujas i Petz, 1950, 1953) potvrdili su gledište da fiziološka osnova i mehanizam umora nisu jedinstveni. Jedino zajedničko obilježje je to da u stanju umora dolazi do dezintegracije funkcija koje su najbolje prilagođene zadatku i do ponovne integracije na nekoj drugoj razini. Ovu hipotezu o dezintegraciji podržalo je istraživanje razlika u faktorskoj strukturi mentalnih testova koje su ispitanici rješavali u stanju umora i u stanju svježine (Bujas, Petz, Krković i Sorokin, 1960).

Druga skupina istraživanja bavila se *suzbijanjem umora*: učincima odmaranja i upotrebe stimulatora. Ustanovljene su prednosti tzv. relativnog odmaranja u usporedbi s pasivnim odmaranjem (Bujas, Petz, Vidaček, Tkalac, 1964). Potvrđeno da je oporavak bolji kad se za odmaranje podijeli na veći broj kraćih odmora nego kad se koristi manji broj dužih odmora (Petz, 1964, 1972). Ustanovljeno je da psihološki stimulatori (snažni motivacijski poticaji) pospješuju radni učinak bez zamjetljivih štetnih posljedica po organizam (Bujas i Petz, 1953; Petz, 1954). Nasuprot tome, farmakološki stimulatori povećavaju radni učinak na račun iscrpljenja energetske rezerve organizma, jer se veći radni učinak naknadno plaća povećanim dugom u kisiku (Bujas i Petz, 1952).

Program istraživanja umora u Laboratoriju za psihofiziologiju rada, potaknuo je i niz istraživanja umora u realnoj radnoj praksi. Tako je M. Novosel (1954) provjeravala djelovanje odmora u tekstilnoj industriji, Popović (1974; Popović i Pajević, 1977) umor pilota nadzvučnih aviona, a Gurdulić-Šverko (1978) koherentnost retrospektivnog i neposrednog procjenjivanja umora u vozača tramvaja.

Početak 1970. godine u Laboratoriju za psihofiziologiju rada, pod vodstvom Stjepana Vidačeka, započela su istraživanja *cirkadijurnih ritmova i njihovog značaja za smjenski rad*. Pokazalo se da rad u smjenama uključuje opetovane promjene u ritmu budnost/spavanje, koje mogu izazvati umor, poremećaje u spavanju i narušeno zdravlje te smanjenu sigurnost i produktivnost rada (Petz i Šverko, 1973; Vidaček, Kaliterna i Radošević-Vidaček, 1985; Vidaček, Kaliterna, Radošević-Vidaček i Folkard, 1986; Vidaček, Radošević-Vidaček, Kaliterna, Prizmić, 1990). Zato su istraživanja usmjerena prema ispitivanju tolerancije na smjenski rad. Kao sastavnice tolerancije istraživane su različite osobine: jutarnjost-večernjost (Vidaček, Šverko i Miljević, 1977; Šverko, Vidaček i Kaliterna, 1979), introverzija, neuroticizam, plastičnost ponašanja, kao i parametri cirkadijurnih ritmova - amplituda, akrofaza i mesor (Vidaček, 1984; Vidaček i Radošević-Vidaček, 1986; Vidaček, Radošević-Vidaček, Kaliterna, 1987; Vidaček, Kaliterna, Radošević-Vidaček i Folkard, 1988).

Projekt je nastavljen i u 1990-im godinama.¹⁵ Longitudinalno istraživanje je pokazalo da mesor 24-satnih ritmova raspoloženja i amplituda 24-satnog ritma tjelesne temperature (određeni prije početka rada u smjenama) predstavljaju najbolje prediktore tolerancije na smjenski rad tijekom prvih godina rada u smjenama (Vidaček, Radošević-Vidaček, Kaliterna i Prizmić, 1993; Kaliterna, Vidaček, Prizmić i Radošević-Vidaček, 1995). Kod starijih radnika, samo je razina 24-satnih varijacija raspoloženja bila povezana s tolerancijom (Prizmić, Vidaček, Radošević-Vidaček, Kaliterna, Čabrac-Grbac, Lalić i Fornazar-Knežević, 1995; Vidaček, Prizmić, Kaliterna, Radošević-Vidaček, Čabrac-Grbac, Fornazar-Knežević i Lalić, 1995). Istraživan je i problem nadoknade spavanja. U brzorotirajućem smjenskom radu za nadoknadu spavanja važnije je produljivanje glavnog spavanja u poslijepodnevnoj smjeni i slobodnim danima nego dodatno dnevno spavanje (Radošević-Vidaček i Vidaček, 1994; Radošević-Vidaček, Vidaček, Kaliterna i Prizmić, 1995). Na temelju provedenih istraživanja, Vidaček i Radošević-Vidaček (1992) su napisali preporuke za organizaciju smjenskog rada, a Petz i Vidaček (1999) cjeloviti prikaz svih istraživanja u Laboratoriju za psihofiziologiju rada.

Istraživanja u Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu

Godine 1962. Filozofski fakultet u Zagrebu je uselio u novoizgrađenu zgradu. U moderno projektiranoj zgradi Odsjeku za psihologiju pripao je čitav kat. Svaki profesor dobio je svoj radni kabinet, a najviše po dva asistenta dijelila su jednu sobu. No, što je važnije, projektiran je i izgrađen prostor za istraživanja: „tiha izba“ s elektroencefalografom u predsoblju, šest boksova za provođenje paralelnih

¹⁵ Premda se ova sekcija odnosi na istraživanja do 1990. godine, prikazujen je i ovaj nastavak u 1990-im, jer je integralni dio istraživanja koja su započela u 1970-im.

individualnih istraživanja ili studentskih vježbi, laboratorij za osjetna istraživanja, zoo-laboratorij u podrumu te velika prostorija za pohranu aparata. To je omogućilo provođenje različitih laboratorijskih istraživanja, između ostalog i dvije skupine istraživanja važnih za psihologiju rada.

U drugoj polovici 1960-ih u fokusu su bila *istraživanja pozornosti pri detekciji rijetkih signala*. Uz interes da se istraže kognitivni procesi pažnje, postojao je i praktični poticaj: da se bolje razumiju problemi radarskih motrilaca i operatora koji motre kontrolne ploče automatiziranih postrojenja. Istraživanja je započeo Krković na studijskom boravku u SAD-u (Krković i Davies, 1965). Ubrzo smo na Odsjeku za psihologiju razvili novi auditivni zadatak pozornosti s podražajima sličnim Morzeovom kodu (Krković i Šverko, 1967), koji je realiziran i u taktilnoj i dvije vizualne inačice (Šverko, 1968). Istraživanje je potvrdilo da već u početku motrenja dolazi do znatnog pada uspješnosti, da je učinak bolji poslije podne i navečer nego ujutro, da je najveći uz auditivnu prezentaciju ove vrste podražaja te da uvježbavanje ne utječe na uspješnost detekcije. „Kažnjavanjem“ (jaki zvuk) za svaku pogrešku sprječavaju se uobičajeni simptomi pospanosti (odsutnost sporijih ritmova na EEG-u) i pad učinka (Krković i Bočkal, 1969), dok variranje propriceptivne stimulacije promjenama položaja tijela nije imalo efekta (Krković i Bočkal, 1969). Analizom vjerojatnosti detekcije signala u funkciji inter-signalnog intervala podržana je teorija očekivanja (Šverko, 1970a). Korelacijskim analizama ustanovljeno je da su individualne razlike u detekcijskoj uspješnosti invarijantne s obzirom na osjetni modalit (Šverko, 1968, 1970b), a povezane su s inteligencijom i osobinama ličnosti (Šverko, 1972, 1973).

Koncem 1970-ih aktualan je bio *problem sposobnosti za simultano djelovanje (time-sharing ability)*. Postoji li takva sposobnost koja se, hipotetski, aktualizira u situacijama informacijskog (pre)opterećenja, kad smo suočeni sa zahtjevima da više zadataka obavljamo istodobno (kao što je to npr. u poslovima kontrolora leta). Ovim problemom počeo sam se baviti tijekom studijskog boravka na Sveučilištu Illinois u SAD-u. Tada sam precizirao sam problem i osnovni metodološki obrazac te proveo prvo istraživanje (Šverko, 1977). Potom su uslijedila istraživanja u Zagrebu: na uzorku studenata (Šverko, Jerneić i Kulenović, 1983) i na uzorku vozača ZET-a (Šverko, Maslić, Jerneić i Gurdulić-Šverko, 1994). Ispitanici su niz kognitivnih i psihomotornih zadataka obavljali pojedinačno i u različitim kombinacijama od po dva zadatka istodobno. Učinci u pojedinačnim i simultanim uvjetima obrađeni su postupcima faktorske analize, a istražene su i njihove relacije s drugim varijablama (Jerneić i Šverko, 1994). Dodatno je Jerneić je istražio i strukturu simultanog djelovanja na različitim razinama uvježbanosti (Jerneić (1997, 2007). Rezultati nisu potvrdili postojanje općeg faktora simultanog djelovanja, ali su pokazali da postoje grupni faktori. Učinak registriran u samostalnim i simultanim uvjetima imao je različite značajke: (a) u faktorskoj

analizi saturiran je različitim faktorima, a (b) prema drugim varijablama, kao što su dob ili osobine ličnosti, pokazao je različit odnos. Pri simultanoj prezentaciji zadataka očituju neki aspekti ponašanja koji nisu prisutni pri samostalnoj primjeni zadataka. Koncem 1970-ih, kada su pokrenuta, ova istraživanja bila su na „oštrici“ svjetskih istraživanja u ovom području. Bila su inovativna i imala su velik međunarodni odjek.

Tijekom 1980-ih suradnici Katedre za psihologiju rada sudjelovali su u međunarodnom projektu *Work Importance Study* (WIS), kojeg je pokrenuo američki profesor Donald Super, a sudjelovali su istraživački timovi iz Australije, Belgije, Hrvatske¹⁶, Japana, Južne Afrike, Kanade, Poljske, Portugala i SAD. Cilj je bio: (a) razviti međunarodno upotrebljive upitnike za ispitivanje vrijednosti i ključnih životnih uloga, i (b) pridonijeti međukulturalnoj usporedni vrijednosnih orijentacija i salijentnosti životnih uloga. Nacionalne rezultate hrvatski tim je objavio nizu radova. U njima je analizirana faktorska struktura (Kulenović, Jerneić, Šverko i Vizek-Vidović, 1984) i hijerarhija radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih (Vizek-Vidović, Jerneić, Kulenović i Šverko, 1984); uspoređene su radne vrijednosti učenika različitog obrazovnog usmjerenja (Jerneić, Kulenović, Šverko i Vizek-Vidović, 1985; Šverko, 1982a) i studenata koji se pripremaju za različita zanimanja (Šverko, Jerneić, Kulenović i Vizek-Vidović, 1987); provedena je preliminarna usporedba faktorske strukture s drugim zemljama (Šverko, 1987a) te razvijen model izvora individualnih razlika u važnosti rada (Šverko, 1989). Publiciran je i priručnik s uputama i normama za primjenu upitnika vrijednosti (Šverko, 1987b). Glavni rezultati ovog međunarodnog projekta objavljeni su u knjizi *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (Super i Šverko, 1995). Hrvatski tim je dao ko-urednika ove znanstvene monografije i napisao čak pet poglavlja: uvodno poglavlje s teorijskim objašnjenjima i pregledom prethodnih istraživanja (Šverko i Vizek-Vidović, 1995), nacionalno poglavlje s rezultatima iz Hrvatske (Šverko, Jerneić, Kulenović i Vizek-Vidović, 1985), poglavlja s međukulturalnim usporedbama vrijednosti (Šverko, 1995) i životnih uloga (Kulenović i Super, 1995) te zaključno poglavlje a osvrtnom na dobivene spoznaje (Šverko i Super, 1995).

Ostala istraživanja

U prethodnoj sekciji su opisani cjeloviti znanstveni projekti s institucijskom podrškom. Bavili su se nedovoljno istraženim problemima, primjernom metodologijom, a imali su i zapažen međunarodni odjek. Osim njih bilo i drugih istraživanja koja ću prikazati u tri tematske cjeline. Uz istraživačke radove, spomenuti ću i utjecajnije stručne radove.

¹⁶ Formalno je bila Jugoslavija, ali je uzorak bio iz Hrvatske

Ergonomijska istraživanja. U ranijem razdoblju učestala su bila ergonomijska istraživanja, osobito eksperimentalna *istraživanja procesa primanja informacija*. Već u 1930-im godinama R. Bujas i Z. Bujas (1937 a i b, 1938) su istraživali čitljivost različitih pismena. Kasnije je metodama eksperimentalne psihologije istraživani niz praktičnih problema u sustavima čovjek-stroj, kao što su: čitljivost brojčanika (Bujas i Krković, 1961), utjecaj osvjetljenja (Manenica, 1965), brzina reagiranja u odnosu relativni položaj automobilskog pokazivača smjera (Petz i Munivrana, 1975), brzina dekodiranja prometnih znakova zabrane i obaveze (Petz i Boban, 1989) i sposobnost zamjećivanja većeg broja prometnih znakova (Šverko, Pintar i Gurdulić-Šverko, 1978). Istražena je točnost procjenjivanja udaljenosti vozala s upaljenim i ugašenim svjetlima (Krković i Bačun (1973) i s paralelnim i konveksnim zrcalom retrovizora (Krković, 1975). Analizirani su psihički procesi u osnovi „nepažnje“ strojovođa (Šverko, 1975), opažano ponašanje vozača u raskrižju (Ajduković, 1975), ispitan odnos između brzine vožnje i razmaka među vozilima (Sremec, 1984) i djelovanje vremena prijema informacija na mentalno opterećenje kontrolora letenja (Sremec, 1977). Analizirani su postupci mjerenja perceptivno mentalnog opterećenja (Sremec, Vukmirović i Sušan, 1989; Šverko, 1980).

U vrijeme kad su zbog ratnog stanja bile učestale zračne uzbune, Šverko, Maslić, Jerneić i Kacian (1992) su proveli ergonomijsku analizu sustava zvučnog uzbunjivanja i predložili poboljšani sustav, koji je ubrzo bio i službeno usvojen.

Psiholozi su se bavili i *istraživanjima tjelesnog rada*. Drenovac (1970) je primjenjivao ciklografsku metodu za utvrđivanje stupnja usvojenosti radnih vještina. Najviše se je ergonomijskim istraživanjima bavio se Ilija Manenica, koji doktorirao i jedno vrijeme radio na Sveučilištu u Birminhamu. Osobito je istraživao fiziološke reakcije organizma (respiracijski pokazatelji, srčani R-R intervali) pri radu u uvjetima slobodnog i nametnutog ritma (Manenica 1977, 1979; Manenica i Corlett, 1977; Charnock i Manenica, 1978). Bavio se je i fiziološkom analizom šumarskog rada (Tomlinson i Manenica, 1977), metodama analize tjelesnih položaja pri radu (Corlett, Madeley i Manenica, 1979; Corlett i Manenica, 1980; Manenica, 1986), tehnikama analize udobnosti vozila (Manenica i Corlett, 1973) i oblikovanjem uputa za lakše snalaženje u zgradama (Corlett, Manenica i Bishop, 1973).

U području *zaštite zdravlja ljudi pri radu* bitan doprinos dao je Boris Petz svojim istraživanjima nesreća na radu (Petz, 1973, 1975, 1989, 1993) i izostanaka (Petz, 1958, Petz i Vidaček, 1960). Razmjere apsentizam u industriji analizirao je Tadin (1961), obilježja traumatizma Stanuga (1970), a uzroke visoke stope izostanaka zbog bolovanja Šverko (1986; Šverko i Tarbuk, 1987). Istraživane su i reakcije ljudi na rad u klimatiziranom uredskom prostoru (Šverko i Vukmirović, 1979) te utjecaj profesionalne izloženosti pesticidima na psihomotoriku (Vidaček i Matešić, 1978) i raspoloženje radnika (Kaliterna, 1984).

Usmjeravanje i razvoj kadrova. U području *profesionalnog usmjeravanja* Ivan Koren se je bavio identifikacijom nadarenih pojedinaca (Koren, 1971), istraživao je faktore kongruencije roditelja i njihove djece pri izboru zanimanja (Koren, 1978) te osobne i situacijske determinante profesionalnih sklonosti (Koren, 1986). Čudina-Obradović (1981, 1982) je istraživala profesionalnu motivaciju srednjoškolaca i čimbenike njihovog odlučivanja o daljnjem školovanju. Vrijednosne osnove opredjeljivanja za atraktivna i neatraktivna zanimanja istraživali su (Šverko, Ajduković, Hajnc, Kulenović, Prišlin i Vizek-Vidović (1980), a potom Šarić, Raboteg-Šarić i Vlahović-Štetić (1989), dok je Jusupović (1984) istraživao mogućnost realizacije radnih vrijednosti kao osnovu zadovoljstva odabranom profesijom.

Realizirano je nekoliko *validacijskih studija*. Osim već spomenute validacije testova intelektualnih sposobnosti u „Radi Končaru“ (Stary, 1967), ispitana je valjanost različitih testova za odabir radnika u tvornici električnih centrala (Perharić, 1962), brodogradilišnih dizalčara (Gurdulić-Šverko i Šverko, 1965; Tadin, 1966), vozača tramvaja (Gurdulić-Šverko i Šverko, 1973) te kvaliteta i prognostička valjanost psihološke obrade kandidata (Kohut, 1989 a i b). U području *procjenjivanja uspješnosti radnika*, izašla je monografija P. Novosela (1962), a potom niz i niz metodoloških studija: Pastuović (1964, 1966) je pokušao razviti komparabilne skale za procjene radnika na različitim poslovima, Obradović (1966) istraživao mogućnosti metode prisilnog izbora, a Šverko (1962) i Stary (1970) su ispitivali pouzdanost i valjanost ocjena koje daju koordinirani i nadređeni procjenitelji.

Neusklađenost obrazovne strukture kadrova sa zahtjevima rada (Kujundžić i Ranilović, 1981) i nužnost prekvalifikacije kadrova (Tabaković, 1972) naglasili su važnost *profesionalnog obrazovanja odraslih*. Time se je bila zaokupljena grupa psihologa iz Zavodu za industrijsku andragogiju Radničkog sveučilišta „Moša Pijade“. Za razliku od drugih stručnjaka u Zavodu, koji su se bavili sadržajem obrazovanja, psiholozi su bili usredotočeni na metodološke aspekte (ispitivanje obrazovnih potreba i evaluaciju ishoda obrazovanja), a bavili su se i teorijom obrazovanja odraslih. Objavili su niz stručnih članaka (npr. Andrilović, 1965, 1966, 1967; Pastuović, 1967, 1968; Vujević, 1963, 1964) i nekoliko knjiga. Između ostalih, to su knjige o vrednovanju obrazovanja za proizvodni rad (Andrilović, Pastuović i Mijatović Ferenčina, 1968), obrazovanju i razvoju kadrova (Filipović i Pastuović, 1976) te o obrazovnom ciklusu (Pastuović, 1978).

Motivacija i organizacijska psihologija. Radovi o *motivaciji za rad* pojavljuju se u 1960-im (Bujas, 1963; Stančić, 1960; Stary, 1966 b i c, 1968). U 1980-im objavljen je rad o istraživanjima hijerarhije motivacijskih faktora u industriji (Šverko, 1982b), longitudinalna studija o važnosti i zadovoljenju motivacijskih faktora (Bahtijarević-Šiber, 1984), analiza procesnih modela motivacije i zadovoljstva radom (Kulenović i Pastuović, 1985), monografija o motivaciji i raspodjeli

(Bahtijarević-Šiber, 1986) te rasprava o uvjetima poticajnosti nagrađivanja prema radu (Šverko, 1988).

Koncem 1960-ih pojavljuje se i interes za *organizacijske procese*. U kontekstu samoupravnog sustava, istražuje se raspodjela društvene moći na temelju percepcije distribucije utjecaja (Šiber, Kljaić, Magdić i Šverko, 1966) i opažanja participacije na sjednicama kolektivnih organa upravljanja (Obradović, 1972; Pastuović, 1970, 1972). Rezultati su suglasno pokazali da raspodjela društvene moći, umjesto demokratskog, slijedi oligarhijski, ponegdje i autokratski obrazac. Povezana se time su i istraživanja uključenosti radnika u život svojih organizacija (Sremec i Šverko, 1964; Šverko i Šiber, 1967), stilova rukovođenja (Jušić, 1970, 1972), razlika u formalnoj i neformalnoj strukturi radne organizacije (Pintar, 1973) te odnosa veličine radne organizacije i procesa odlučivanja (Obradović, 1977).

Osvrt na hrvatsku psihologiju rada u razdoblju socijalizma

Industrijska psihologija u Hrvatskoj nastala je i svoj uzlet ostvarila u razdoblju socijalizma. Tadašnja prevladavajuća ideologija, međutim, nije bitno utjecala na teoriju i praksu psihologije rada. Bilo je povremenih poziva da se razvije npr. „autentična“, socijalistička teorija profesionalnog razvoja, ali nitko ozbiljan to nije pokušao učiniti. U raspravama o društvenoj ulozi profesionalne orijentacije i selekcije, isticano je da u socijalizmu, gdje je rad „pravo i dužnost svakog čovjeka“, prednost treba dati profesionalnoj orijentaciji, tj. „raspodjeli ljudi na radna mjesta prema njihovim mogućnostima“ (Bujas, 1959, str. 77), jer selekcija prema trenutnim sposobnostima je nehumana i pogoduje samo poslodavcima. No u *Diskusiji o problemima profesionalne selekcije* (1974)¹⁷ iznesen je realističan stav da kad se selekcija već provodi, jer ima više kandidata nego slobodnih poslova, bolje ju je provoditi stručno, uz sudjelovanje psihologa. S porastom nezaposlenosti, ideja o pravu na rad je potisnuta, profesionalna selekcija je postala važnom zadaćom kadrovske službe, a time i djelokruga industrijskih psihologa.

Što se teorijske orijentacije tiče, nije bilo jasne prevage nekog teorijskog sustava, ni u praktičnom, a niti u znanstveno-istraživačkom radu. Jedino bi se možda moglo reći da osnovna orijentacija naše psihologije bila – pozitivistička, u dobrom smislu. Pod snažnim utjecajem Bujasa, naša rana industrijska psihologija stavljala je naglasak na empirijska istraživanja i mjerenje, naglašavala je važnost evaluacije i težila je metodološkim postupcima koji mogu otkriti uzročno-posljedične odnose. Bila je više orijentirana na nomotetičko (koje se odnosi na opće spoznaje) nego na idiografsko (koje se odnosi na pojedinca). U svojoj empirijskoj orijentaciji i sadržajnoj jasnoći, najviše se ugledala na američku psihologiju.

¹⁷ *Diskusija o problemima profesionalne selekcije*, održana u listopada 1972. godine, a objavljena je u *Reviji za psihologiju* iz 1974. (vol. 4, br. 2, str. 71-104). Inicijator diskusije je bio B. Sremec, organizator B. Jušić, a moderator B. Petz.

Američki profesor češkog porijekla Joseph Brožek (1913-2004), poznat po svojim radovima iz povijesti psihologije, napisao je zajedno s A. Krkovićem prikaz Bujasove (1959) knjige *Osnove psihofiziologije rada – uvod u industrijsku psihologiju*. Naslov te recenzije bio je *Industrial Psychology From Just East of West* (Brožek i Krković, 1961). Bio je to dobro odabran naslov, jer Bujasova knjiga doista je utemeljena na najboljim zapadnim, poglavito američkim izvorima. Kao dugogodišnji temeljni udžbenik iz psihologije rada, ta je knjiga, uz dodatne američke izvore, bitno odredila sadržaj rada i metodološku orijentaciju naših prvih industrijskih psihologa.

U osvrtu na našu industrijsku psihologiju prije 50 godina, jedan on njenih doajena, Dinko Stary je također ustvrdio: „Sva naša industrijska psihologija toga doba bila je po uzoru na američku industrijsku psihologiju, a problematika rada pokrivala je praktički sva poglavlja iz Bujasove *Psihofiziologije rada*. Danas takve industrijske psihologije više nema. Psihologija ljudskih resursa je nešto drugo, ali o tome su pozvani reći drugi ljudi“ (Stary, 2010, str. 21).

Hrvatska psihologija rada poslije 1990. godine

Promjene u praksi

Demokratskim izborima 1990. godine pokrenut je proces transformacije vlasništva i tranzicije prema otvorenom tržišnom gospodarstvu. U tom procesu radne organizacije – one koje su opstale – doživjele su temeljite promjene. U sklopu tih promjena dotadašnje kadrovske službe prerasle su u odjele za upravljanje ljudskim resursima (potencijalima). Relativno nezavisna pozicija „industrijskog psihologa“ je ugašena, neki psiholozi su izgubili posao, ali je većina odmah našla svoje mjesto u odjelima za ljudske resurse. Dio njih je prešao u samostalne konzultante ili se zaposlio u konzultantskim tvrtkama, koje organizacijama nude usluge u području upravljanja ljudskim potencijalima i organizacijskog razvoja. Iščeznuo je i termin „industrijska psihologija“, neki psiholozi kažu da se bave „razvojem ljudskih resursa“, ali većinom se koristi termin „organizacijska psihologija“.

Kako su sve ove promjene u okruženju utjecale na strukturu i opseg poslova psihologa? Odgovor ćemo potražiti u rezultatima ankete, koju je iz 2012. godine proveo Stručni razred za organizacijsku psihologiju i psihologiju rada pri Hrvatskoj psihološkoj komori. U sklopu nastojana da se utvrdi koji sve poslovi pripadaju psihološkoj djelatnosti, članovi razreda priredili su anketni upitnik s opsežnim popisom od 63 poslova i zadataka. Upitnik su poslali na e-adrese 292 članova Komore u području psihologije rada, s molbom da označe sve poslove koje obavljaju. Odgovorilo je njih 48. Njihove najčešće aktivnosti izdvojene su u Tablici 2.

Kao što vidimo, baš kao i u ranijem razdoblju, u vrhu su aktivnosti vezane uz selekciju osoblja: pribavljanje kandidata, određivanje potrebnih kompetencija, provođenje selekcijskog intervjua, psihologijsko testiranje kognitivnih sposobnosti

Tablica 2

Najčešće profesionalne aktivnosti u području psihologije rada i organizacijske psihologije prema anketi Hrvatske psihološke komore 2012. godine ($N = 48$)

Profesionalne aktivnosti	<i>n</i>	%
Sudjelovanje u postupku pribavljanja kandidata za zaposlenje	43	89,6 %
Određivanja kompetencija potrebnih za rad na pojedinom radnom mjestu	42	87,5 %
Selekcija pri zapošljavanju – provođenje selekcijskog intervjua	41	85,4 %
Selekcija pri zapošljavanju – psihologijsko ispitivanje kognitivnih sposobnosti	40	83,3 %
Selekcija pri zapošljavanju – psihologijsko ispitivanje ličnosti	40	83,3 %
Priprema i organizacija obrazovnog procesa	40	83,3 %
Sudjelovanje u planiranju i implementaciji promjena / organizacijski razvoj	39	81,2 %
Strateško planiranje odabira i razvoja kadrova	39	81,2 %
Utvrđivanje kriterija za praćenje radne uspješnosti	39	81,2 %
Prepoznavanje potencijala za rukovodne pozicije	39	81,2 %
Uvođenje i podrška provođenju periodičnih razgovora o razvoju kompetencija	38	79,2 %
Sudjelovanje u procjenjivanju radne uspješnosti	37	77,1 %
Ispitivanje obrazovnih potreba i programiranje osposobljavanja	37	77,1 %
Evaluacija učinka provedenog osposobljavanja	37	77,1 %
Istraživanje organizacijske klime i kulture	37	77,1 %
Uvođenje i podrška provođenju sustava periodičnih razgovora o učinku	36	75,0 %
Planiranje profesionalnog razvoja zaposlenih	36	75,0 %
Analiza i oblikovanje poslova i radnih mjesta	35	72,9 %
Sudjelovanje u izradi sistematizacije radnih mjesta / kataloga poslova	35	72,9 %
Izrada ili sudjelovanje u izradi metodologije za praćenje radne uspješnosti	34	70,8 %
Ispitivanje stavova prema radu i organizaciji (zadovoljstvo poslom, org. odanost)	34	70,8 %
Individualno savjetovanje s radnicima koji imaju problema	34	70,8 %

Izvor: SROPPR HPK (ljubaznošću Z. Sušnja)

i osobina ličnosti. Ove poslove u svom djelokrugu ima velika većina anketiranih (između 80 i 90 % njih). U tom pogledu današnji se psiholozi u organizacijama ne razlikuju od onih koji su djelovali pred nekoliko desetljeća. Nema puno podataka o tome kako se provode selekcijski postupci danas, ali čini se da su postali raznovrsniji. Primjer dobro osmišljenog postupka odabira prodajnog osoblja jednog telekomunikacijskog operatora opisali su Kolega i Grčić (2011).

Slično kao nekad, psiholozi se i nadalje bave različitim aktivnostima vezanim uz procjenjivanje radne uspješnosti (između 70 i 80 % njih), analizom i sistema-

tizacijom poslova (72,9 %), ispitivanjem stavova prema radu i organizaciji (70,8 %), a nalaze vremena i za individualno savjetovanje s radnicima koji imaju problema (70,8 %).

No, vidljive su i promjene. Porasla je zaokupljenost obrazovnim aktivnostima, koje su nekad bile zapostavljene. U 2012. godini većina se anketiranih psihologa izjavljuje da se bave pripremom i organizacijom obrazovnog procesa (83,3%), ispitivanjem obrazovnih potreba i programiranjem osposobljavanja (77 %) te evaluacijom učinka provedenog osposobljavanja (77 %).

Osim toga, njihov djelokrug je proširen i novim aktivnostima, koje nisu bile karakteristične za nekadašnju industrijsku psihologiju: većina anketiranih psihologa izjavljuje da sudjeluje u planiranju i implementiranju organizacijskih promjena (81,2 %) i u istraživanju organizacijske klime i kulture (77 %). U novije aktivnosti spada i identifikacija potencijalnih rukovoditelja (81,2 %), uvođenje i podrška provođenju periodičkih razgovora o razvoju kompetencija (79,2 %) i ostvarenom učinku (75 %) te planiranje profesionalnog razvoja zaposlenih (75 %). Psiholozi sudjeluju i u strateškom planiranju odabira i razvoja kadrova (81,2 %).

Komentirajući promjene u djelokrugu psihologa, Sušanj (2004) je prosudio da psiholozi se sve više integriraju u poslovne procese i mijenjaju fokus svog djelovanja – s pojedinca na organizaciju i s parcijalnih na sustavna rješenja. Strateško planiranje promjena i organizacijski razvoj polako ulazi u njihov djelokrug.

Htio sam zato, kao i za ranije razdoblje industrijske psihologije, prikazati nekoliko primjera današnje dobre prakse, poglavito u području planiranja promjena i organizacijskog razvoja. Međutim, u literaturi nije opisan ni jedan takav primjer. Organizacijskim razvojem, prema spomenutoj anketi, bavi se preko 80 % organizacijskih psihologa. No nitko o provedenim intervencijama u praksi nije ništa napisao. U izravnom kontaktu s nekolicinom kolega uspio sam dobiti neke informacije o postupcima u praksi, ali ne i dokumentaciju o provedenim cjelovitim zahvatima – takvim koji bi počeli s analizom organizacijskog stanja i završili s evaluacijom uvedenih promjena.

Osim organizacijskih psihologa u službama za ljudske resurse radnih organizacija, psihologijom rada bave se još dvije relativno brojne skupine psihologa. Jednu čine psiholozi u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i njegovim podružnicama. Oni se i nadalje bave svojim tradicionalnim poslovima profesionalnog informiranja i savjetovanja, a svoje usluge pružaju učenicima završnih razreda osnovne škole, učenicima završnih razreda srednje škole te po potrebi studentima i nezaposlenim osobama. Drugu brojnu skupinu čine psiholozi u području medicine rada, koji su ranije djelovali u sustavu zdravstvene zaštite, najčešće pri domovima zdravlja. Primarno su se bavili ocjenom psihofizičke sposobnosti za različite vrste poslova, kao što su: radnici na poslovima s posebnim uvjetima rada, zaštitari i čuvari, vozači i kandidati za vozače, pomorci i brodari, zrakoplovno osoblje, pirotehničari,

djelatnici MUP-a, pravosuđa i carine i drugi. Početkom 1990-ih ovo je bila najbrojnija skupina psihologa u području psihologije rada, ali se je zbog privatizacije sustava zdravstvene zaštite i gubitka statusa zdravstvenih djelatnika, njihov broj smanjio (Kulenović, 1999a).

Znanstveno-istraživački rad poslije 1990. godine

U razdoblju nakon 1990. godine u Hrvatskoj nema instituta ili zavoda koji bi se sustavno bavio psihofiziološkim ili psihosocijalnim problemima ljudi pri radu. Laboratorij za psihofiziologiju rada Instituta za medicinska istraživanja prestao je s radom 1992. Katedra za psihologiju rada Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu i nadalje je glavna ustanova za istraživanja iz psihologije rada, ali sve više istraživanja dolazi i iz odjela za psihologiju drugih sveučilišta u Hrvatskoj. No kako je znanstveno osoblje na katedrama za psihologiju rada malobrojno, infrastruktura skromna, a financiranje istraživanja oskudno, veći istraživački projekti su rijetki. Istraživanja su uglavnom plod individualnih interesa i inicijative pojedinaca. Osim toga istraživači iz različitih institucija bave se često istim temama, a ponekad i međusobno surađuju. Zato u nastavku provedena istraživanja neće biti prikazana po institucijama, već grupirana u nekoliko tematskih skupina.

Psihosocijalni aspekti rada u vrijeme društvenih promjena

Tijekom 1990-ih tranzicijski procesi u zemljama istočne i centralne Evrope zaokupili su pozornost organizacijskih psihologa. Bilo je to razdoblje krupnih društvenih promjena koje su, između ostalog, utjecale na individualni vrijednosni sustav (Šverko, 1999) i salijentnost životnih uloga (Jerneić i Šverko, 2001). U rujnu 1998. godine na međunarodnoj konferenciji u Inter-univerzitetskom centru u Dubrovniku okupilo se 30-ak istraživača koji su raspravljali o utjecaju tranzicije na organizacijski razvoj, procese rukovođenja i na stavove zaposlenika. Svi referati su objavljeni u posebnoj monografiji (ten Horn, Šverko i Zinovieva, 1999), a dio njih i u posebnom broju časopisa *Social Science Information* (Šverko, Zinovieva i ten Horn, 2000). Istraživači iz Hrvatske izvijestili su o organizacijskoj privrženosti u privatnim i javnim poduzećima (Obradović, 1999), o inovativnoj klimi i kulturi u tranzicijskim i razvijenim zemljama (Sušan, 2000) te o kvaliteti radnog života u razdoblju tranzicije (Maslić Seršić i Šverko, 1999).

Periodična istraživanja kvalitete radnog života (Maslić Seršić, Šverko i Galić, 2005a; Šverko i Galić, 2009, Galić i Plečaš, 2012) pokazuju kolebanja koja odražavaju objektivne promjene ekonomskih okolnosti. No u svim razdobljima stupanj ostvarenosti nekih aspekata rada (materijalna sigurnost te mogućnosti napredovanja i sudjelovanja) bio je izrazito nizak. Slično se može zaključiti i iz usporedbe percipirane kvalitete radnog života u Hrvatskoj i ostalim zemljama

Europske unije (Šverko i Galić, 2014). Ne čudi stoga podatak da je preko 75 % studenata Zagrebačkog sveučilišta razmišljalo o odlasku u inozemstvo (I. Šverko, 2005).

U ovakvim okolnosti vjerojatno je da poslodavci krše implicitna obećanja iz tzv. psihološkog ugovora. Galić, Tonković Grabovac, Gotvald i Jerneić (2016) su ustanovili da je doživljaj kršenja ovisan o dobi, stažu i obrazovanju, a njegove posljedice su smanjeno zadovoljstvo i zalaganje u radu. Dautović i Galić (2016) su dodatno istraživali generacijske razlike: mlađa kohorta (tzv. generacija Y) očekuju više od svojih poslodavaca i pokazuju odlučnije namjere napuštanja organizacije kad su joj očekivanja iznevjerena.

Jedna od posljedica tranzicijskog procesa bio je i dramatičan rast nezaposlenosti. To je potaklo opsežan program *istraživanja psihosocijalnih posljedica dugotrajne nezaposlenosti*, koji je realiziran na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu između 2003. i 2008. godine. Različite psihosocijalne osobine i zdravstveno stanje reprezentativnog uzorka nezaposlenih uspoređene su s reprezentativnim uzorkom opće populacije, a potom je provedeno i višegodišnje longitudinalno istraživanje reprezentativnog uzorka nezaposlenih. Četiri su glavna opća zaključka. Prvo, produžena nezaposlenost vodi siromaštvu i socijalnoj izolaciji, koji dodatno smanjuju mogućnost zapošljavanja (Šverko, Maslić Seršić i Galešić, 2004a; Šverko, Galić i Maslić Seršić, 2006). Drugo, psihičko zdravlje nezaposlenih je narušeno u usporedbi s općom populacijom (Šverko, Maslić Seršić i Galešić, 2004b; a poguban utjecaj nezaposlenosti na psihičko zdravlje potvrđuju i longitudinalni podaci (Galić i Šverko, 2008). Treće, utvrđeno je da utjecaj nezaposlenosti ovisi o dobi (Maslić Seršić, Šverko i Galić, 2005b), financijskim okolnostima (Galić, Maslić Seršić i Šverko, 2006), socijalnoj podršci (Maslić Seršić, 2006), obrazovanju (Galić, 2007) i „radu na crno“ (Šverko, Galić, Maslić Seršić i Galešić, 2008). Četvrto, povećani napor u traženju posla nisu nužno povezani s pozitivnim ishodom; veći utjecaj na zapošljavanje imaju neke fiksne demografske varijable (Galić, 2011; Šverko, Galić, Maslić Seršić i Galešić, 2008). Na temelju toga revidiran je heuristički model zapošljavanja. Šverko (2012a) je dao cjeloviti završni prikaz svih ovih istraživanja i ostvarenih rezultata.

Nezaposlenost u pravilu prati se i *nesigurnost posla* – neizvjesnost i zabrinutost zaposlenih da će izgubiti posao ili neke pogodnosti u poslu. Maslić Seršić i Trkulja (2009) su prikazali psihologijske koncepcije i istraživanja nesigurnosti posla, a Tomas i Maslić Seršić (2015) su na temelju kros-sekcijskog istraživanja zaključili da nesigurnost posla spada među najvažnije stresore u radu smjenskih radnika. Maslić Seršić i Tomas (2014, 2015; Maslić Seršić i ostali, 2014) analiziraju *zapošljivost* kao alternativu sigurnosti posla i razvijaju upitnik za mjerenje tzv. dispozicijske zapošljivosti, a Tomas i Maslić-Seršić (2017) potvrđuju da je dispozicijska zapošljivost povezana s intenzitetom traženja posla. Na prigodnom uzorku studenata,

Mazalin i Parmač Kovačić (2016) istražuju percipiranu zapošljivost i nalaze da ona u znatnoj mjeri odražava objektivnu zapošljivost.

Organizacijski procesi i konstrukti

Bahtijarević-Šiber (1991, 1992) provela je prvu operacionalizaciju i istraživanje *organizacijske kulture* u Hrvatskoj. Istraživanjem u osam velikih industrijskih poduzeća u Hrvatskoj identificirala je 6 dimenzija organizacijske kulture, koje određuju dva faktora višeg rada: „dinamičnu, kreativnu kulturu“ i „statičnu, birokratsku kulturu“. Kvalitativnom analizom prikupljenih podataka ustanovila je da u hrvatskim poduzećima prevladava birokratska kultura.

Zoran Sušanj je sudjelovao u međunarodnom projektu FOCUS (First Organizational Climate/Culture Unified Survey), kojim su prikupljeni podaci o organizacijskoj klimi i kulturi iz 11 evropskih zemalja (Van Muijen i ostali, 1999). Upitnik, utemeljen na Quinovom modelu „suparničkih vrijednosti“, mjerio je četiri orijentacije organizacijske kulture: naglašavanje *pravila* (hijerarhijska kultura), *podrške* (grupna kultura), *ciljeva* (racionalna kultura) i *inovacije* (razvojna kultura). Provedene analize su pokazale da organizacijska kultura ovisi o vrsti djelatnosti (Sušanj, 1994; Konrad i Sušanj, 1996), a ustanovljene su i razlike između pojedinih zemalja (Konrad i Sušanj, 1999; Sušanj, 2000). Sušanj (2005) je na agregiranom skupu svih podataka proveo temeljitu analizu primijenjenog modela na organizacijskoj i individualnoj razini. Na organizacijskoj razini multidimenzionalnim skaliranjem je dobio djelomičnu potkrjepu polaznog modela suparničkih vrijednosti. Ustanovio je također da su organizacijska klima i kultura povezane sa zadovoljstvom u poslu, organizacijskom odanosti i procjenom efikasnosti organizacije.

Sušanj je zaslužan i za jedan projekt u realnoj praksi. To je projekt kontinuiranog praćenja organizacijske klime i zadovoljstva poslom u slovenskim i hrvatskim poduzećima, koji se širi i na susjedne zemlje. Lansirala ga je konzultanstska grupa AT Adria d.o.o. kao neprofitan projekt.¹⁸ U Hrvatskoj je projektu pristupilo preko 100 organizacija. Upitnik sadrži pitanja za procjenu 12 dimenzija organizacijske klime (definirane kao percepcija svih značajnih aspekata radne okoline) i 12 faceta zadovoljstva poslom. Primijenjuje se anonimno na reprezentativnim uzorcima, ili na svim članovima manjih organizacija. Prikupljeni podaci se obrađuju na razini poduzeća, države i regije te dostavljaju članicama projekta. Utvrđeni nacionalni profili svih mjerenih dimenzija daju im dobar standard za usporedbu i organizacijsku dijagnozu.

Povezana s organizacijskom klimom i kulturom je i *poduzetnička orijentacija* poduzeća. Taj konstrukt su, na uzorku hrvatskih poduzeća, provjeravali Tonković Grabovac i Morić Milovanović (2015). Potvrdili su strukturu s pet dimenzija po-

¹⁸ Brošura *Pregled istraživanja organizacijske klime i zadovoljstva poslom u Hrvatskoj i Sloveniji od 2001. do 2005. godine* (lipanj 2006) sadrži opis projekta i osnovne rezultate za prvo razdoblje.

duzetničke orijentacije: inovativnost, proaktivnost, sklonost riziku, autonomiju i kompetitivnu agresivnost. Na individualnoj razini identifikacijom poduzetničkog potencijala, razvojem poduzetničkih kompetencija i ispitivanjem poduzetničkih namjera bavila se Miljković Krečar (2008, 2010 a i b; Jakopec, Miljković Krečar i Sušan, 2013).

Organizacijsku pravednost kao zajednički ili agregatni doživljaj pravednosti članova nekog kolektiva proučavali su Jakopec i Sušan (2014a, 2014 b, Jakopec, 2015). Njihov upitnik distributivne, proceduralne i interakcijske pravednosti odnosi na dva izvora pravednosti – rukovodstvo i organizaciju u cjelini. Pozitivni interakcijski učinci na zadovoljstvo zaposlenih i njihovo odgovorno organizacijsko ponašanje su najizraženiji kad se dobrim prosuđuju oba izvora pravednosti.

Stupanj u kojem je pojedinac privržen svojoj organizaciji naziva se *organizacijska odanost*. Seršić Maslić (1999, 2000) istraživala je njezinu dimenzionalnost te pokazala da zaposlenici iz uspješnijih organizacija pokazuju viši stupanj odanosti i manju sklonost napuštanju organizacije. Jerneić i Kutleša (2012), na uzorku znanstvenih djelatnika, potvrđuju da je organizacijska odanost, uz zadovoljstvo s poslom, značajan prediktor tendencije napuštanja organizacije. Na temelju rezultata istraživanja na uzorku hotelskih radnika, Gonan Božac, Sušan i Besim (2017) zaključuju da stupanj usuglašenosti individualnih i organizacijskih vrijednosti ima izravan i posredan utjecaj na organizacijsku odanost.

Penezić, Rak i Slišković (2013) i Penezić, Slišković i Rak (2013) su provjeravali konstrukt nazvan *odgovorno organizacijsko ponašanje*. Potvrdili su postojanje pet dimenzija konstrukta: altruizam, savjesnost, građanske vrline, uljudnost i fer ponašanje. Značajni prediktori većine tih dimenzija jesu percepcija proceduralne pravednosti te važnost i/ili ostvarenost intrinzičnih radnih vrijednosti. Odanost organizaciji i neke osobine ličnosti također su povezani sa samoprocjenjenim odgovornim organizacijskim ponašanjem (Kračić, Pletikosić, i Grabar, 2011). Oprečno odgovornom ponašanju je *nepoželjno organizacijsko ponašanje*. Tomšić, Jerneić i Tonković (2014) su sastavili upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za primjenu na studentskoj populaciji, sa skalama organizacijske i interpersonalne devijantnosti. Upitnik je pokazao invarijantnost faktorske strukture u anonimnoj i neanonimnoj situaciji primjene.

Jedna od važnih tema organizacijske psihologije je *rukovođenje*. Fikreta Bahtijarević-Šiber je o „menadžmentu“ napisala niz članaka u ekonomskim časopisima i jednu monografiju (Sikavica i Bahtijarević-Šiber, 2004). Ta knjiga objašnjava pojmove menadžmenta i vodstva te donosi rezultate anketnog istraživanja provedenog u 50 hrvatskih poduzeća. Svako poglavlje ima dva dijela: u jednom se objašnjavaju pojmovi (npr. razine, funkcije i sustavi menadžmenta, delegiranje odgovornosti, osobine menadžera, stilovi rukovođenja), a u drugom prikazuje podaci iz prakse hrvatskih poduzeća.

Rukovođenje je usko povezano s organizacijskom pravednošću. Sušanji i Jakopec (2012, Jakopec, Sušanji i Stamenković, 2013) su utvrdili da aktivni stilovi rukovođenja (transakcijski i transformacijski) doprinose doživljaju organizacijske pravednosti, a posljedično i identifikaciji pojedinca s organizacijom. S druge strane, Čulina Grmošek i Jerneić (2003) su ustanovili povezanost osobina ličnosti sa stilovima rukovođenja, poglavito s transformacijskim. Hajncl i Vučenović (2014) potvrđuju povezanost ličnosti sa samoprocjenama transformacijskog stila rukovođenja, ali ta povezanost izostaje kad stil rukovoditelja procjenjuju njihovi podređeni.

Istraživanja stresa

Ubrzo nakon knjige o stresu u radu (Vizek Vidović, 1990) počela su i istraživanja u tom području. Na Odjelu za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zadru pod vodstvom Ilije Manenice, istraživane su psihofiziološke reakcije na stres. U nizu istraživanja (Gregov i Proroković, 2006; Manenica, 1991, 1993; Manenica, Brečić i Šuto, 2014; Manenica i Krošnjar, 1990; Slavić i Manenica, 2002; Slišković i Manenica, 2006, 2011; Šimić, 2003; Šimić i Manenica, 2000, 2012 i dr.) mjereni su parametri srčane aktivnosti (srčana frekvencija, veličina i varijabilitet R-R intervala) u cilju analize psihomotornih aktivnosti i evaluacije učinaka različitih stresora kao što nametnuti ritam rada, povećano mentalno opterećenje ili interferencija bioloških ritmova. Rezultati sugeriraju da je spektralna analiza vremenskih serija R-R intervala korisna metoda za analizu mentalnog opterećenja i identifikaciju različitih stresora.

Ostala istraživanja temeljila su se na anketiranju pripadnika nekih profesija koje su u većoj mjeri izložene stresorima. Tako su Hudek-Knežević, Krapić i Kalebčić Maglica (2009, 2011), u prospektivnom istraživanju na uzorku bolničkih medicinskih sestara i tehničara, istraživali kako preopterećenost na poslu, konflikt i nejasnoća radnih uloga, uz neke osobine ličnosti i stavove prema radu i organizaciji, utječu na tzv. profesionalno sagorijevanje i tjelesne simptome stresa. Istraživane su i osobitosti stresa u zanimanjima liječnika u hitnoj medicinskoj službi (Gregov, Kovačević i Slišković, 2011), pomoraca (Slišković, 2017; Slišković i Penezić, 2015, 2016, 2017); visokoškolskih nastavnika (Slišković, 2011; Slišković i Maslić Seršić, 2011; Slišković, Maslić Seršić i Burić, 2011), učitelja (Macuka, Burić i Slišković, 2017; Slišković, Burić, i Knežević, 2016; Burić, Penezić i Sorić, 2017) i socijalnih radnika (Družić Ljubotina i Friščić, 2014).

U istraživanju međutjecaja rada i porodičnog života, Šverko, Arambašić i Galešić, (2002) su ustanovili da pretjerani prekovremeni rad i s njim povezana neravnoteža profesionalnog i osobnog života utječu na razinu stresa i subjektivnu dobrobit, a Šimunić i Gregov (2012) su pokazale da je konflikt radne i obiteljske uloge povećan kod smjenskih radnica. Tonković Grabovac, Salkičević i Löw Stanić

(2016) su ustanovile da neujednačenost bračnih drugova u stupnju zaokupljenosti radom utječe na njihovo životno zadovoljstvo.

Ličnost i radno ponašanje

U okviru ove teme u Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu realizirane su dvije skupine istraživanja. Prva skupina bavila se problemom *iskrivljanja odgovora u upitnicima ličnosti* (Galić i Jerneić, 2013; Galić, Jerneić i Belavić, 2009; Galić, Jerneić i Parmač, 2012; Galić, Jerneić i Prevendar, 2008; Parmač, Galić i Jerneić, 2009; Parmač Kovačić, Galić i Andreis, 2014; Parmač Kovačić, Galić i Jerneić, 2014; Tonković, Galić i Jerneić, 2011; Tonković, Jerneić i Galić, 2013). Glavni zaključak provedenih istraživanja je da kandidati u selekcijskoj situaciji mogu iskrivljavati odgovore te to, u određenom stupnju, i čine. Različite metode za suočavanje s lažiranjem kao sto su skale socijalno poželjnog odgovaranja, mjerenje vremena latencije na računalno prezentirane cestice ili upozorenja o lažiranju koja se daju kandidatima su tek djelomično korisna za suočavanje s lažiranjem u praktične svrhe. U okviru ovog projekta, Tonković i Jerneić (2012) su konstruirali prvi *Hrvatski test integriteta* i proveli istraživanja koja podržavaju njegovu praktičnu valjanost (Jerneić i Tonković Grabovac, 2015).

Druga skupina istraživanja bavila se razvojem i adaptacijom instrumenta za mjerenje implicitnih procesa ličnosti. Ta istraživanja započeo je Zvonimir Galić dok je kao Fulbrightov stipendist boravio na Sveučilištu Purdue (Galić, Scherer i LeBreton, 2014a, 2014b). Istraživanja su nastavljena u okviru projekta Hrvatske zaklade za znanost "Implicitna ličnost i radno ponašanje" (Galić, 2016; Galić, Bubić i Parmač Kovačić, 2016; Galić i Ružojčić, 2017; Galić, Ružojčić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2018; Parmač Kovačić, Galić i Kušan, 2015; Parmač Kovačić, Galić, i Ružojčić, 2018). Cilj je bio razviti i adaptirati testove za mjerenje implicitne agresivnosti i implicitnog motiva za moći te ispitati njihovu valjanost u predviđanju organizacijskog ponašanja. Rezultati istraživanja pokazuju da ovi testovi predstavljaju psihometrijski valjane mjere koje nisu podložne socijalno poželjnom odgovaranju. Osim toga oni daju novi uvid u razumijevanje nekih aspekata ponašanja koji nisu obuhvaćeni tradicionalnim upitnicima ličnosti.

Usmjeravanje, razvoj i odabir osoblja

U 1990-im je objavljen *Vodič kroz zanimanja* (Šverko, 1998) s opisima 260 zanimanja u Hrvatskoj koje je pisalo tridesetak suradnika, mahom organizacijskih psihologa. Ti opisi zanimanja ušli su i u *e-Vodič kroz zanimanja*, prvi naš interaktivni *online* sustav za profesionalno usmjeravanje. Razvijen je 1999. godine na Odsjeku za psihologiju zagrebačkog Filozofskog fakulteta i od tada je 24 sata na dan dostupan svim zainteresiranim korisnicima. Kulenović (1999) je napisao recenziju ovog sustava, a opsežna evaluacijska studija (Šverko, Akik, Babarović,

Brčina i I. Šverko, 2002) podržala je pojavnu, konstruktivnu i kongruentnu valjanost njegovog savjetodavnog modula.

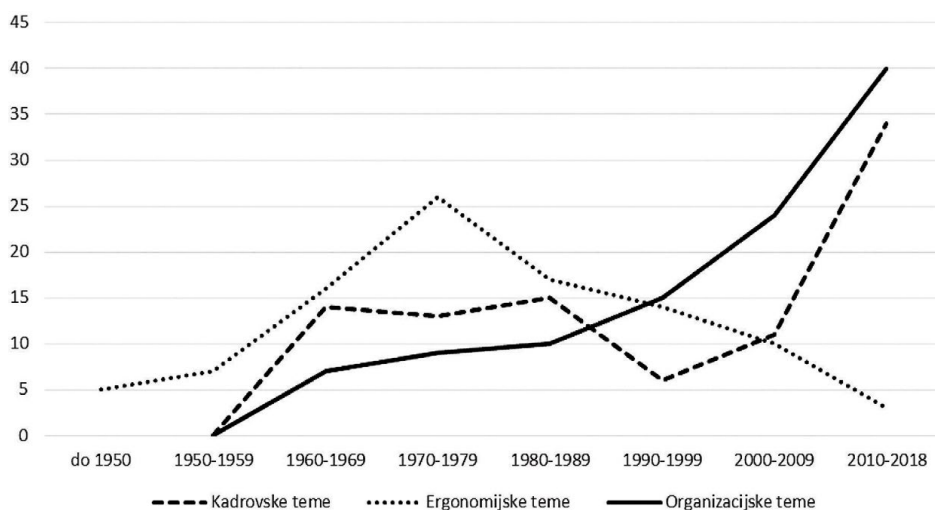
Početak 2000-ih, Iva Šverko i Toni Babarović s Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar u Zagrebu pokrenuli su program istraživanja u području *izbora i razvoja karijere*. Jedna skupina istraživanja bila je usmjerena na istraživanje profesionalnih interesa (I. Šverko, 2003, 2008; I. Šverko & Babarović, 2006; Hedrih, I. Šverko i Pedović, 2018; I. Šverko i Hedrih, 2010). Ta su istraživanja potvrdila prikladnost cirkularnog i sfernog modela strukture interesa u hrvatskim uzorcima, kao i njihovu kulturalnu univerzalnost u široj regiji. Osim toga, I. Šverko i Babarović (2008) su istraživali povezanost kongruencije interesa studenata i odabranih studija sa zadovoljstvom i uspjehom u studiju te međuzavisnost profesionalnih interesa, osobina ličnosti, profesionalne adaptabilnosti, radnih vrijednosti i životnih uloga (I. Šverko i Babarović, 2016; I. Šverko, Babarović i Kos, 2017). O mjerenju radnih vrijednosti i životnih uloga objavljen je pregledni rad (B. Šverko, B., Babarović i I. Šverko, 2008).

Druga skupina istraživanja usmjerila se na konstrukt profesionalne zrelosti: analizirani su modeli profesionalne adaptabilnosti, uključenosti u proces konstrukcije karijere i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (Babarović i I. Šverko, 2016, 2018). Osporena je teza da diferenciranost, konzistentnost i visina profila profesionalnih interesa mogu biti indikatori profesionalne zrelosti (Černja, I. Šverko i Babarović, 2018; Černja, Babarović i I. Šverko, 2017), a longitudinalnim je istraživanjem potvrđena primjenjivost modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu na proces profesionalne tranzicije nakon srednje škole (I. Šverko i Babarović, 2018). U sklopu ovih istraživanja konstruiran je Slikovno-opisni upitnik profesionalnih interesa (I. Šverko, Babarović i Međugorac, 2014) i Test informiranosti o zanimanjima (Babarović i I. Šverko, 2011). Suradnici projekta bavili su se i računalnim sustavima za profesionalno usmjeravanje (Babarović, 2009; Babarović i I. Šverko, 2012) te razvili *online* sustave za pomoć pri izboru zanimanja *Put karijere* i *Karijera.hr*.

O odabiru osoblja objavljena su tri rada: o prognostičkoj valjanosti samoprocjena radnih vrijednosti (Šverko i Vrančić, 1998), o validacijskim spoznajama i generalizaciji valjanosti (Šverko, 2003) te o nacionalnoj i dobnoj diskriminaciji u realnoj selekcijskoj praksi (Maslić Seršić i Vukelić, 2012).

Razvojni trend i zaključni osvrt

Ovaj prikaz obuhvatio je ukupno 296 znanstveno-istraživačkih radova koji su objavljeni do 2018. godine. Slika 1 prikazuje vremensku dinamiku njihova objavljivanja – broj objavljenih radova u susljednim desetgodišnjim razdobljima. U cilju praćenja promjena u tematskoj strukturi, radovi su pri tom podijeljeni u tri općenitije sadržajne skupine, u skladu s uobičajenom disciplinskom podjelom



Slika 1. Broj objavljenih radova iz tri područja psihologije rada u 10-godišnjim razdobljima.

psihologije rada. Prvu skupinu čine teme iz *kadrovske* psihologije, koje se odnose na usmjeravanje i razvoj individualnih potencijala, a s tim u vezi uključuju i istraživanja sposobnosti i osobina ličnosti koje su važne u radu. Drugu skupinu čine *ergonomijski* sadržaji, koji se odnose na prilagodbu rada čovjeku, a s tim u vezi uključuju umor, nesreće na radu, izostanke i fluktuaciju. Treću skupinu čine sadržaji iz *organizacijske* psihologije koji uključuju motivacijske i socijalne-psihološke aspekte rada u organizaciji, ali i šire društvene procese (ovu skupinu uključena su i istraživanja psihosocijalnih aspekata nezaposlenosti).

Slika prikazuju promjene u tematskoj strukturi tijekom vremena. Istraživanja su započela u 1950-im s ergonomijskom tematikom, koja je dominirala sve do 1980-ih. U središtu interesa tada su bila psihofiziološka istraživanja umora i odmora, cirkadijurne ritmičnosti i rada u smjenama, pozornosti i detekcije rijetkih signala, prijenosa informacija i ponašanja u prometu, profesionalnih nezgoda i zaštite ljudi pri radu, izostanaka i bolovanja. Interes za ergonomijske aspekte rada bio je na vrhuncu u 1970-im godinama, a nakon toga je postojano opadao. Obrnuti trend su imala istraživanja u području kadrovskih i organizacijskih problema. U oba ova područja istraživanja su počela nešto kasnije, a ubrzani rast bilježe tek poslije 1990. godine. U kadrovskom području tom rastu najviše su doprinijela istraživanje odnosa ličnosti i radnog ponašanja. U organizacijskom području dominantno se istražuje organizacijska klima i kultura, organizacijska pravednost i organizacijski stres. Premda im je trend sličan, ove dvije skupine istraživanja pokazuju i razlike: do konca 1980-ih brojnija su istraživanja s kadrovskom tematikom, a poslije toga više je istraživanja s organizacijskom tematikom.

Usporedno sa tematskim promjenama, u istraživačkim radovima zbile su se i *metodološke promjene*. U novijim radovima koji istražuju složene organizacijske procese zamjetna je visoka razina statističke analize. Sve više se koriste složene varijante multivarijantnih analiza poput *path* analize, multidimenzionalnog skaliranja i strukturalnog modeliranja. Sve češća su i istraživanja koja koriste longitudinalne nacрте istraživanja. No ima i negativnih trendova: nestala su eksperimentalna istraživanja, a smanjeno je i korištenje objektivnih varijabli. Naime, pregledavajući objavljene radove ustanovio sam da je među 112 radova koji su objavljeni prije 1990. godine njih 39 (ili 34,8 %) koristilo eksperimentalni nacrt istraživanja, dok je među 184 rada objavljena nakon 1990. samo četiri (2,1 %) bilo s eksperimentalnim nacrtom. Složene organizacijske procese nije lako eksperimentalno istraživati, pa je ta promjena razumljiva. Manje je razumljiva druga promjena, a to je smanjeno korištenje objektivnih varijabli. Naime, pregledao sam koliko radova među varijablama koje se tretiraju kao zavisne ili nezavisne, ili se naprosto međusobno koreliraju, imaju barem jednu varijablu objektivne naravi (koja se ne temelji na samoprocjenama). Prije 1990. godine 88 radova (78,6 %) imalo je bar jednu varijablu objektivne naravi, dok je među radovima nakon 1990. godine bilo samo 24 (ili 13 %) takvih radova. Smanjenjem udjela objektivnih varijabli povećava se mogućnost da dio utvrđenih kovarijacija čini tzv. metoda varijanca, dakle sistematska pogrešna varijanca proizašla iz korištenja iste metode i izvora mjerenja. Sofisticiranim postupcima statičkih analiza ovaj se problem ne može posve neutralizirati. Velik je sada izazov za organizacijsku psihologiju da usavrši metodologiju za istraživanje kompleksnih organizacijskih procesa.

Promjene u tematskoj strukturi istraživačkih radova dobrim se dijelom poklapaju i s naprijed opisanim promjenama u djelokrugu organizacijskih psihologa u praksi. Među njihovim najčešćim aktivnostima, prema anketi Hrvatske psihološke komore 2012. godine (tablica 1), nema više aktivnosti ergonomijskog sadržaja. Izrazito dominiraju aktivnosti usmjerene na odabir i razvoj individualnih ljudskih potencijala, a uz njih i složenije aktivnosti koje se odnose na organizacijsku kulturu i razvoj.

Otvaranjem prema novijim temama usmjerenim na složene organizacijske procese, suvremena psihologija rada je proširila horizonte tradicionalne industrijske psihologije. No u nas je pritom zapostavila ergonomijsku perspektivu, koja jest važna komponenta humanizacije rada. Ne muče nas više problemi tjelesnih napora i prilagodbe fizičke okoline, ali nove tehnologije i komunikacijski sustavi, koji su preplavili naš život, predstavljaju izazov upravo za kognitivnu ergonomiju. Uravnoteženje kadrovske, organizacijske i ergonomijske pristupa bit će stoga jedan od izazova hrvatske psihologije rada u budućnosti.

Literatura

- Ajduković, D. (1975). Ponašanje vozača u odnosu na izmijenjenu signalizaciju na raskršću. U: *V. Kongres psihologa Jugoslavije: materijali 1* (str. 196-200). Skopje: Društvo psihologa SR Makedonije.
- Ajduković, D. (ur.) (1999). *Psihologija - znanost čovjeka 21. stoljeća. 1929.-1999: 70 godina Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Andrilović, V. (1960). Dosljednost poslovođa u ocjenjivanju radnika. *Radnik i obrazovanje*, 3, 245-248.
- Andrilović, V. (1965). Mjerenje efekata tvorničkog obrazovanja u proizvodnji. *Radnik i obrazovanje*, 3-4, 196-208.
- Andrilović, V. (1966). Vrednovanje rezultata obrazovanja za proizvodni rad. *Produktivnost*, 12, 829-835.
- Andrilović, V. (1967). Ispitivanje potreba radne organizacije za osnovnim općim obrazovanjem. *Obrazovanje odraslih*, 1-2, 60-63.
- Andrilović, V., Pastuović, N. i Mijatović Ferenčina, V. (1968). *Metode vrednovanja rezultata obrazovanja za proizvodni rad*. Zagreb: Radničko sveučilište "Moša Pijade" Zagreb.
- Babarović, T. (2009). *Računalno potpomognuto profesionalno savjetovanje: usporedba različitih modela donošenja odluka*. Neobjavljen doktorski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2011). Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovnih škola. *Suvremena psihologija*, 14(1), 91-109.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2012). Teorijsko utemeljenje računalnih sustava za profesionalno savjetovanje. *Društvena istraživanja*, 21, 863-883. doi:10.5559/di.21.4.03
- Babarović, T., & Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high-school students. *Primijenjena psihologija*, 9(4), 429-448.
- Babarović, T., & Šverko, I. (2018). The Validity of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072717748960>.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1984). Hijerarhija važnosti i zadovoljenosti motivacijskih faktora u radu - longitudinalna studija. *Primijenjena psihologija*, 5(3-4), 149-157.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1986). *Motivacija i raspodjela*. Zagreb: Informator.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1991). Dimenzije i struktura organizacijske kulture. *Ekonomski analitičar*, 12, 3-13.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1992). Organizacijska kultura: operacionalizacija i istraživanje. *Revija za sociologiju*, 23(1-2), 27-39.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- Boršić, L. i Skuhala Karasman, I. (2017). Elza Kučera između filozofije i psihologije. U L. Boršić, i I. Skuhala Karasman, (ur.), *Filozofkinje u Hrvatskoj* (str. 145-162). Zagreb: Institut za filozofiju.
- Brožek, J., & Krković, A. (1961). Industrial Psychology From Just East of West. *Contemporary Psychology*, 6, 316-317.
- Bujas, R. (1935). Nov način mjerenja umora. *Liječnički vjesnik*, 57(7), 287-290.
- Bujas, R. i Bujas, Z. (1937a). Tahistoskopsko ispitivanje ćirilskih i latinskih slova. *Nastavni vjesnik*, 45(1/3), 28-44.

- Bujas, R., & Bujas, Z. (1937b). Zamjetljivost latinskih i ćirilskih slova u indirektnom gledanju. *Napredak*, 78(3/4), 111-119.
- Bujas, R. i Bujas, Z. (1938). Čitljivost latinice i ćirilice na osnovi najmanjeg osvjetljenja. *Napredak*, 79(3), 122-128.
- Bujas, Z. (1937). Le retrecissement du champ visuel comme test du fatigue. *L'Année Psychologique*, 38, 140-147.
- Bujas, Z. (1952). Neki problemi u vezi s osnivanjem savjetovališta pri izboru zanimanja. U: *Izbor zanimanja* (str. 5-19). Beograd: Institut rada pri Savjetu za narodno zdravlje i socijalnu politiku Vlade FNRJ (litografrano).
- Bujas, Z. (1957). Testovi umora. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 8, 211-214.
- Bujas, Z. (1959). Prioritetni problemi industrijske psihologije u nas. *Produktivnost*, 7(1), 23-29.
- Bujas, Z. (1963). Quelques problèmes méthodologiques relatifs à étude de la motivation au travail chez les ouvriers dans les payes en voie d'industrialisation. *Le Travail Humain*, 26(1/2), 31-35.
- Bujas, Z. (1965). Organizacija studija psihologije na našim univerzitetima. U: N. Roth (ur.), *Stanje i perspektive Jugoslovenske psihologije – referati sa savetovanja udruženja psihologa Jugoslavije marta 1963* (str. 42-48). Beograd: Jugoslovensko udruženje psihologa.
- Bujas, Z. (1968). Psihofiziološka istraživanja nekih aspekata umora i odmora. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 19, 301-314.
- Bujas, Z. (1972). La validité des évaluations subjectives de la fatigue. *Le Travail Humain*, 35, 193-20.
- Bujas, Z., & Krković, A. (1961). Contribution a l'étude de la lisibilité des échelles des instruments. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 34, 117-123.
- Bujas, Z., Pavlina, Ž., Sremec, B., Vidaček, S. i Vodanović, M. (1966). Subjektivno procjenjivanje umora. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 17, 275-290.
- Bujas, Z., Pavlina, Ž., Vidaček, S., & Vodanović, M. (1967). Electromyographic investigation of fatigue and recovery in the field of static work. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 51, 13-34.
- Bujas, Z. i Petz, B. (1950). Utjecaj opterećenja na radni učinak i na brzinu oporavljanja pri statičnom radu. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 1(4), 428-447.
- Bujas, Z., & Petz, B. (1953). L'influence des stimulants psychiques sur le rendement du travail et sur la consommation d'oxygène au cours du travail statique. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 3(3), 282-295.
- Bujas, Z., & Petz, B. (1956). Etude comparative de certains tests du fatigue. *Le Travail Humain*, 19(1/2), 193-207.
- Bujas, Z., Petz, B., & Krković, A. (1953). Can the critical frequency fusion of interrupted electrical stimulation of the eye serve as a test of fatigue. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 3(3), 428-438.
- Bujas, Z., Petz, B., Krković, A., & Sorokin, B. (1961). Analysis of factors in intellectual performance under fatigue and without fatigue. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 23, 11-22.
- Bujas, Z., Petz, B., Vidaček, S., & Tkalac, D. (1964). Effect of passive rest and of relative rest in the form of diminished loading on the maximum work output and the pulse rate. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 39, 29-42.
- Burić, I., Penezić, Z., & Sorić, I. (2017). Regulating emotions in the teacher's workplace: Development and initial validation of the Teacher Emotion-Regulation Scale. *International Journal of Stress Management*, 24(3), 217-246.

- Carpintero, H. (2017-02-27). History of Organizational Psychology. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <http://psychology.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-39> pristupljeno 17. 2. 2018.
- Charnock, D.M., & Manenica, I. (1978). Spectral analysis of R-R intervals under different work conditions. *Ergonomics*, 21(2), 103-108.
- Corlett, E.N., Madeley, S.J., & Manenica, I. (1979). Posture targetting: A technique for recording working posture. *Ergonomics*, 22(3), 357-366.
- Corlett, E.N., & Manenica, I. (1980). The effects and measurements of working posture. *Applied Ergonomics*, 11(1), 7-16.
- Corlett, E.N., Manenica, I., & Bishop, R.P. (1973). The design of direction finding systems in buildings. *Applied Ergonomics*, 3(3), 66-69.
- Čačković, A. (1964). Psihologijska služba na jugoslavenskim željeznicama. *Željeznički vjesnik*, X (9), 169.
- Černja, I., Babarović, T. i Šverko, I. (2017). Mogu li diferenciranost i konzistentnost interesa biti pokazatelji profesionalne zrelosti osnovnoškolaca? *Društvena istraživanja* 26(1), 41-58.
- Černja I., Šverko I., & Babarović T. (2018). Career Maturity Indicators in Adolescence: Convergence of Different Measures. In: V. Cohen-Scali, J. Rossier, L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building Careers in Changing and Diverse Societies* (str. 53-70). Cham: Springer.
- Čulina Gerموšek, S. i Jerneić, Ž. (2003). Transformacijsko i transakcijsko vodstvo: povezanost s osobinama ličnosti. *Suvremena psihologija*, 6(1), 7-32.
- Čudina-Obradović, M. (1981). Determinante profesionalne motivacije: empirijsko istraživanje u školama usmjerenog obrazovanja. *Primijenjena psihologija*, 2(1-3), 35-59.
- Čudina-Obradović, M. (1982). Tko će na fakultet? Faktori koji utječu na profesionalno odlučivanje nakon srednje škole. *Primijenjena psihologija* 3(1-4), 7-18.
- Dautović, M., & Galić, Z. (2016). Generational differences in psychological contract content and reactions to psychological contract breach in the transition context: a study of Croatian employees. *Primijenjena psihologija*, 9(4), 395-412.
- Diskusija o problemima profesionalne selekcije (1972). *Revija za psihologiju*, 4, 71-104.
- Drenovac, M. (1970). Ciklografski postupak utvrđivanja stupnja usvojenosti vještina. *Revija za psihologiju*, 1, 63-67.
- Družić Ljubotina, O. i Friščić, L. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis socijalnog rada* 21(1), 5-31.
- Filipović, N. i Pastuović, N. (1976). *Obrazovanje i razvoj kadrova*. Beograd: Privredno finansijski vodič.
- Galić, Z. (2007). Psychological consequences of unemployment: moderating role of education. *Review of Psychology*, 14, 25-34.
- Galić, Z. (2011). Job search and (re)employment: taking the time-varying nature of job-search intensity into consideration. *Revija za socijalnu politiku*, 18(1), 1-23.
- Galić, Z. (2016). Conditional Reasoning test for Aggression: Further evidences about incremental validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 24, 24-33.
- Galić, Z., Bubić, A., & Parmač Kovačić, M. (2016). Alternatives to self-reports: Conditional reasoning problems and IAT-based tasks. In: Kumar, U. (Ed.), *The Wiley Handbook of Personality Assessment* (str. 215-227). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Galić, Z., & Jerneić, Z. (2013). Usefulness of Communal and Agentic Management scales for measuring faking on personality questionnaires. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 115-123.

- Galić, Z., Jerneić, Z. i Belavić, M. (2009). O svecima i superherojima: Provjera Paulhusovog (2002) modela socijalne poželjnosti. *Društvena istraživanja*, 18, 977-998.
- Galić, Z., Jerneić, Z., & Parmač, M. (2012) Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 229-241.
- Galić, Z., Jerneić, Ž. i Prevedar, T. (2008). Socijalno poželjno odgovaranje, ličnost i inteligencija u selekcijskoj situaciji. *Psihologijske teme*, 17(1), 93-110.
- Galić, Z., Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2006). Financijske prilike i zdravlje nezaposlenih u Hrvatskoj: vodi li financijska deprivacija do lošijeg zdravlja? *Revija za socijalnu politiku*, 13(3-4), 257-264.
- Galić, Z., & Plećaš, M. (2012). Quality of working life during the recession: the case of Croatia. *Croatian economic survey*, 14(1), 5-41.
- Galić, Z., & Ružojčić, M. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and Individual Differences*, 104, 111-117.
- Galić, Z., Ružojčić, M., Jerneić, Ž., & Tonković Grabovac, M. (2018). Disentangling the Relationship Between Implicit Aggressiveness and Counterproductive Work Behaviors: The Role of Job Attitudes. *Human Performance*, 31(2), 77-96.
- Galić, Z., Scherer, K., & LeBreton, J.M. (2014a). Examining the Measurement Equivalence of the Conditional Reasoning Test for Aggression across U.S. and Croatian Samples. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56, 195-216.
- Galić, Z., Scherer, K., & LeBreton, J. M. (2014b) Validity evidence for Croatian version of the Conditional Reasoning Test for Aggression. *International Journal of Selection and Assessment*, 22, 343-354.
- Galić, Z., & Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health. *Review of Psychology*, 15(1-2), 3-10.
- Galić, Z., Tonković Grabovac, M., Gotvald, I., & Jerneić, Ž. (2016). When employers: a study of psychological contract breach among Croatian employees. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 19, 59-69
- Gonan Božac, M., Sušan, Z., & Besim, A. (2017). Attitudinal and Behavioral Outcomes of P-O Fit and Work Engagement in Hotel Staff. *Organizational Cultures: An International Journal*, 17(1), 21-38.
- Gregov, Lj., Kovačević, A., & Slišković, A. (2011). Stress among Croatian physicians working in emergency medical service and health centers: pilot study. *Croatian Medical Journal*, 52, 8-15.
- Gregov, Lj., & Proroković, A. (2006). Typical patterns of changes in psychomotor activity. In: V. Čubela Adorić (ed.) *Book of Selected Proceedings of the 15th Psychology Days in Zadar* (str. 123-133). Zadar: University of Zadar .
- Gurdulić-Šverko, A. (1978). *Subjektivne procjene umora u realnim radnim uvjetima*. Neobjavljen magistarski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Gurdulić Šverko, A. i Šverko, B. (1965). Prognoštička valjanost nekih testova za uspjuh u zvanju dizaličara. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 16, 293-300.
- Gurdulić-Šverko, A. i Šverko, B. (1973). Ispitivanje brzine i varijabilnosti izborne reakcije vozača tramvaja, *Psihomedicina saobraćaja*, 5, 105-112.
- Hajnc, Lj. i Vučenović, D. (2014). Odnos opće mentalne sposobnosti, osobina ličnosti i transformacijskog stila rukovođenja: uloga izvora procjene. *Psihologijske teme*, 23(3), 369-387.

- Hedrih, V., Šverko, I. & Pedović, I. (2018). Structure of Vocational Interests in Macedonia and Croatia – Evaluation of the Spherical Model. *Facta Universitatis*, 17(1), 19-36.
- Hudek-Knežević, J., Krapić, N. i Kalebić Maglica, B. (2009). Organizacijski stres i stavovi prema radu kao prediktori zdravstvenih ishoda: prospektivno istraživanje. *Društvena istraživanja*, 18, 129-151.
- Hudek-Knežević, J., Maglica B.K., & Krapić, N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Croatian Medical Journal*, 52, 538-549.
- Izbor zanimanja (1952). Beograd: Institut rada pri Savjetu za narodno zdravlje i socijalnu politiku Vlade FNRJ (litografrano).
- Jakopec, A. (2015). Teorijski i metodološki aspekti istraživanja klime pravednosti u organizacijskom kontekstu. *Psihologijske teme*, 24(3), 517-542.
- Jakopec, A., Miljković Krečar, I., & Sušan, Z. (2013). Predictors of entrepreneurial intentions of students of economics. *Studia psychologica*, 55(4), 289-297.
- Jakopec, A. i Sušan, Z. (2014a). Provjera dimenzionalnosti konstrukta pravednosti u organizacijskom kontekstu. *Psihologijske teme*, 23 (2), 305-325.
- Jakopec, A. i Sušan, Z. (2014b). Effects of (Mis)Alignment Between Supervisory and Organizational Justice. *Društvena istraživanja*, 23(4), 615-637.
- Jakopec, A., Sušan, Z. i Stamenković, S. (2013). Uloga stila rukovođenja i organizacijske pravednosti u identifikaciji zaposlenika s organizacijom. *Suvremena psihologija*, 16(2), 185-202.
- Jerneić, Ž. (1997). *Individualne razlike pri simultanom djelovanju: struktura učinka u funkciji vježbe*. Neobjavljen doktorski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Jerneić, Ž. (2003). U potrazi za time-sharing sposobnošću: 25 godina ispitivanja individualnih razlika pri simultanom djelovanju. *Suvremena psihologija*, 6(2), 315-345.
- Jerneić, Ž. (2007). Factor structure of time-sharing performance at different levels of practice. *Review of Psychology*, 14, 115-138.
- Jerneić, Ž., Kulenović, A., Šverko, B. i Vizek-Vidović, V. (1985). Radne vrijednosti i profesionalno-obrazovna orijentacija mladih. *Psihologija*, 18(3-4), 174-183.
- Jerneić, Ž. i Kutleša, V. (2012). Stavovi prema radu, radni učinak i namjera napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika. *Suvremena psihologija*, 15, 43-64.
- Jerneić, Ž., & Šverko, B. (1994). Time-sharing factors and their relation to cognitive abilities and personality traits. *Personality and Individual Differences*, 16, 297-308.
- Jerneić, Ž., & Šverko, B. (2001). Life-role changes in times of socioeconomic transition. *Review of psychology*, 8, 41-47.
- Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M. (2015): Prilog provjeri kriterijske valjanosti Hrvatskog testa integriteta. 22. *Dani Ramira i Zorana Bujasa*. http://bib.irb.hr/datoteka/760389.drzb2015_poster_integritet_isprintana_verzija.pdf pristupljeno 10. 11. 2018.
- Jusupović, D. (1984). Mogućnosti realizacije različitih radnih vrijednosti i zadovoljstvo izabranom profesijom. *Primijenjena psihologija*, 5(3-4), 174-178.
- Jušić, B. (1970). Autokratski i demokratski način rukovođenja u samoupravljanju. U: J. Brekić (ur.), *Organizacija rada u samoupravnim odnosima* (str. 427-441). Zagreb: Ekonomski institut i Narodne novine.
- Jušić, B. (1972). Autoritet i samoupravni mikrosustav. *Revija za sociologiju*, 1, 49-72.
- Kaliterna, Lj. (1984). Utjecaj profesionalne ekspozicije pesticidima na raspoloženje radnika. U: K. Lacković-Grgin (ur.), *Dani psihologije '83 – Zbornik radova* (str. 99-104). Zadar: Filozofski fakultet. Odsjek za psihologiju.

- Kaliterna, L., Vidaček, S., Prizmić, Z., & Radošević-Vidaček, B. (1995). Is tolerance to shiftwork predictable from individual differences? *Work & Stress*, 9(2/3), 140-7.
- Kohut, V. (1989a). Ispitivanje kvalitete psihologijske obrade kandidata u provođenju profesionalne selekcije. *Primijenjena psihologija*, 10(2), 155-161.
- Kohut, V. (1989b). Ispitivanje prognostičke valjanosti psihologijske obrade kandidata. *Primijenjena psihologija*, 10(2), 163-167.
- Kolega, M. i Grčić, H. (2011). Selekcija i trening prodajnog osoblja na primjeru TELE2 Hrvatska. *Ekonomski misao i praksa*, 20(2), 591-602.
- Konrad, E., & Sušanj, Z. (1996). Influences of industry on organizational culture and climate. *Review of Psychology*, 3(1-2), 3-10.
- Konrad, E., & Sušanj, Z. (1999). Crossnational Study of Cultures in European Manufacturing Organizations. *Studia Psychologica*, 41(1), 23-31.
- Koren, I. (1971). *Eksperimentalni doprinosi metodici sistematskog identificiranja nadarene omladine*. Zagreb: Republički zavod za zapošljavanje.
- Koren, I. (1978). *Faktori kongruencije kod roditelja i njihove djece u procesu izbora zanimanja*. Zagreb: Republička interesna zajednica za zapošljavanje.
- Koren, I. (1986). *Uloga osobnih i situacionih determinanti u moderiranju profesionalnih sklonosti pojedinaca*. Neobjavljen doktorski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Krapić, N., Pletikosić, S. i Grabar, N. (2011). Odnos crta ličnosti i stavova prema radu i organizaciji s odgovornim organizacijskim ponašanjem. *Psihologijske teme*, 20(2), 319-336.
- Krković, A. (1975). Prosudivanje udaljenosti pomoću paralelnog i konveksnog zrcala na automobilskim retrovizorima. U: *V. Kongres psihologa Jugoslavije: materijali 1* (str. 179-183). Skopje: Društvo psihologa SR Makedonije.
- Krković, A. i Bačun, Đ. (1973). Procjenjivanje udaljenosti vozila upaljenih i ugašenih svjetala. U: Stary, D. (Ur.). *Stručni skupovi psihologa "Dani Ramira Bujasa" 1970. i 1972.* (str. 171-174). Zagreb : Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Krković, A., & Bočkal, Z. (1969). Effect of immediate negative reinforcement on vigilance performance and electroencephalogram. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 20(1), 1-9.
- Krković, A. i Bočkal, Z. (1970). Utjecaj položaja tijela motrioca na detektiranje rijetkih signala i na elektronecefalogram. *Revija za psihologiju*, 1(1), 15-18.
- Krković, A., & Davies, R. (1965). Skin-conductance, alpha-activity and vigilance. *American Journal of Psychology*, 78, 304-306.
- Krković, A., & Šverko, B. (1967). Characteristics of the performance on a new variety or vigilance task. *Acta Instituti Psychologici Universitatis zagradiensis*, 54, 49-58.
- Kujundžić, I. i Ranilović, B. (1981). Obrazovna kompatibilnost kadrova sa zahtjevima rada i njihova produktivnost. *Primijenjena psihologija*, 2(1-3), 60-69.
- Kulenović, A. (1999a). Odsjek i praksa: današnje stanje. U: Ajduković, D. (ur.), *Psihologija - znanost čovjeka 21. stoljeća. 1929.-1999: 70 godina Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu* (str. 54-59). Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Kulenović, A. (1999b). Internetom do profesionalnog informiranja i prikladnog zanimanja ili <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja/>: vodič kroz zanimanja: elektronička verzija. *Suvremena psihologija* 2(1-2), 163-168.
- Kulenović, A., Jerneić, Ž. i Šverko, B. (1984). Individualne razlike u rezidualnom kapacitetu: struktura i relacije s nekim drugim osobinama ličnosti. U: K. Lacković-Grgin (ur.), *Dani psihologije u Zadru '83, Zbornik radova*, 2, 117-126.

- Kulenović, A., Jerneić, Ž., Šverko, B. i Vizek-Vidović, V. (1984). Faktorska struktura radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih. *Primijenjena psihologija*, 5, 158-165.
- Kulenović, A. i Pastuović, N. (1985). Usporedba i evaluacija nekih procesnih modela motivacije i zadovoljstva radom. *Primijenjena psihologija*, 6(3-4), 225-236.
- Kulenović, A., & Super, D.E. (1995). The five major life roles viewed cross-nationally. In: D. E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (str. 349-358). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Manenica, I. (1965). Utjecaj osvjetljenja na kvalitet i kvantitet rada. *Naše zdravlje*, 1, 27-33.
- Manenica, I. (1977). Comparison of some psychological indices during unpaced and paced work. *International Journal of Production Research*, 15(3), 261-275.
- Manenica, I. (1979). Neki problemi rada u uvjetima monotonije i nametnutog radnog ritma. *Ergonomija* (dodatak), 3, 5-18.
- Manenica, I. (1986). A technique for postural load assessment. In: E.N. Corlett, J. Wilson, & I. Manenica (Eds.), *The Ergonomics of Working Postures* (str. 270-277). London: Taylor & Francis Ltd.
- Manenica, I. (1991) Another view of stress. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 30, 143-147.
- Manenica, I. (1993) Some problems in measurement of circadian stress. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 31, 75-84.
- Manenica, I., Brečić, A., & Šuto, A. (2014). Differentiations of mental and motor components in a psychomotor task. In: A. Galmonte, & R. Actis-Grosso (Eds.) *Different Psychological Perspectives on Cognitive Processes: Current Research Trends in Alps-Adria Region* (str. 115-131). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing .
- Manenica, I., & Corlett, E.N. (1973). A model of vehicle comfort and a method for its assessment. *Ergonomics*, 16(6), 849-854.
- Manenica, I., & Corlett, E.N. (1977). A study of light repetitive task. *Applied Ergonomics*, 8(2), 103-109.
- Manenica, I. i Krošnjar, N. (1990). Efekti mentalnog opterećenja i nametnutog ritma rada na parametre nekih psihofizioloških varijabli. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 29, 95-107.
- Macuka, I., Burić, I. i Slišković, A. (2017). Emocionalna iskustva učitelja kao prediktori njihova mentalnoga zdravlja. *Psihologijske teme*, 26(2), 355-375.
- Maslić Seršić, D. (1999). An empirical test of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in a Croatian context. *Review of psychology*, 6(1-2), 17-24.
- Maslić Seršić, D. (2000). Što je odanost i kako je možemo mjeriti? *Suvremena psihologija*, 3(1-2), 99-111.
- Maslić Seršić, D. (2006). When does unemployment imply impaired psychological health? The mediating role of psychological deprivation and social support. *Review of psychology*, 13(1), 43-50.
- Maslić Seršić, D., & Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 39(2), 363-376.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. i Galić, Z. (2005a). Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete? *Društvena istraživanja*, 14(26), 1039-1054.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B., & Galić, Z. (2005b). Unemployment and dimensions of subjective health: exploring moderating effects of age. *Studia psychologica*, 47(3), 221-234.
- Maslić Seršić, D., & Tomas, J. (2014). The role of dispositional employability in determining individual differences in career success. *Društvena istraživanja*, 23(4), 593-613.

- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 95-112.
- Maslić Seršić, D. i Trkulja, J. (2009). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, metode, rezultati. *Društvena istraživanja*, 8(3), 523-545.
- Maslić Seršić, D. i Vukelić, A. (2012). Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić: tko će se lakše zaposliti u Zagrebu? Testiranje diskriminacije po nacionalnoj i dobnoj osnovi metodom prirodnog eksperimenta. *Revija za sociologiju*, 42(1), 31-59.
- Maslić Seršić, D., Tomas, J., Bahun, I., Bitanga, M., Čeč, P., Dautović, M.,... Vincelj Bele, L. (2014). *Dispozicijska zapošljivost: Tko uspijeva na tržišta rada?* Zagreb: FF press.
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2016). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja*, 24(4), 509-529.
- Miljković Krečar, I. (2008). Konstrukcija i empirijska provjera upitnika poduzetničkih sklonosti. *Psihologijske teme*, 17, 57-73.
- Miljković Krečar, I. (2010a). Teorijski modeli poduzetničke karijere. *Društvena istraživanja*, 19, 441-461.
- Miljković Krečar, I. (2010b). Razvoj poduzetničkih kompetencija u sustavu cjeloživotnog obrazovanja. *Napredak*, 151, 417-432.
- Novosel, M. (1954). Djelovanje polsatnog odmora u tekstilnoj industriji. *Organizacija rada*, 315-317.
- Novosel, M. (1955a). Uloga psihologa u industriji. *Izobrazba rukovodilaca*, 5, 45-48.
- Novosel, M. (1955b). Seminar industrijske psihologije u Željezari Sisak. *Socijalna politika*, 4(7-8), 105-107.
- Novosel, P. (1962). *Procjenjivanje uspješnosti radnika*. Zagreb: Savezni centar za obrazovanje rukovodnih kadrova u privredi.
- Obradović, J. (1972). Distribucija participacije u procesu donošenja odluka na temama vezanim uz ekonomsko poslovanje poduzeća. *Revija za sociologiju*, 1, 15-48.
- Obradović, J. (1966). Modifikacija metode prisilnog izbora kao kriterija uspješnosti u radu. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 17(4), 433-446.
- Obradović, J. (1977). Veličina radne organizacije i struktura donošenja odluka. U: Stary, D. (Ur.). *Stručni skup psihologa "Dani Ramira Bujasa" 1976.* (str. 145-159). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Andreis, L. (2014). Upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti: jesu li upozoreni ispitanici iskreniji? *Suvremena psihologija*, 17(1), 35-52.
- Parmač, M., Galić, Z. i Jerneić, Z. (2009). Vrijeme latencije kao indikator iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti: provjera Holdenovog modela. *Suvremena psihologija*, 12, 43-61.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Jerneić, Z. (2014). Socially desirability scales as indicators of self-enhancement and impression management. *Journal of Personality Assessment*, 96, 532-543.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Kušan, M. (2015). Usporedba dvije verzije Testa implicitnih asocijacija za mjerenje motiva za moći. *Suvremena psihologija*, 2, 175-189.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Ružojčić, M. (2018). Implicit Association Test for Aggressiveness: Further evidence of validity and resistance to desirable responding. *Personality and Individual Differences*, 129, 95-103.

- Parmač Kovačić, M. i Tonković, M. (ur.) (2010). *Psihologija rada u Hrvatskoj: prošlost, sadašnjost i budućnost - Program i sažeci priopćenja*. Zagreb: Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet i Hrvatsko psihološko društvo.
- Pastuović, N. (1964). Skala procjene kao metoda za dobivanje komparabilne mjere uspješnosti u poslu. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 15, 173-182.
- Pastuović, N. (1966). Problem kriterija uspješnosti u poslu radnika zaposlenih na različitim poslovima u proizvodnji konfekcije odjeće. *Zbornik saopćenja i plenarnih predavanja - 2. kongres psihologa SFRJ*. (str. 72-78). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Pastuović, N. (1967). Empirijska evaluacija efikasnosti stručnog obrazovanja u povećanju radne uspješnosti radnika na mehaniziranom nivou proizvodnje. *Pedagogija*, 2-3, 400-406.
- Pastuović, N. (1968). Model ispitivanja obrazovnih potreba u tvorničkom obrazovanju. *Radnik i obrazovanje*, 4, 16-24.
- Pastuović, N. (1970). Pokušaj mjerenja stupnja utjecaja članova organizacije u radu organa upravljanja poduzeća. *Revija za psihologiju*, 1(2), 79-85.
- Pastuović, N. (1972). Distribucija utjecaja u jugoslavenskim poduzećima i faktori koji ju determiniraju. U: *Psihološke rasprave* (str. 327-335). Ljubljana: Društvo psihologov Slovenije.
- Pastuović, N. (1978). *Obrazovni ciklus*. Zagreb: Andragoški centar.
- Pavlina, Ž. i Kovačić, M. (1973). *Imenik psihologa u Hrvatskoj*. Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Penezić, Z., Rak, I. i Slišković, A. (2013). Odgovorno organizacijsko ponašanje: provjera konstrukta na hrvatskom uzorku. *Društvena istraživanja*, 22(1), 121-141.
- Penezić, Z., Slišković, A. i Rak, I. (2013). Doprinos stavova prema radu i radnih vrijednosti pojašnjenju odgovornoga organizacijskog ponašanja. *Psihologijske teme*, 22(3), 457-480.
- Perharić, B. (1962). Utjecaj izbora i obrazovanja novih radnika na smanjenje fluktuacije. *Radnik i obrazovanje*, 2(6), 472-480.
- Perharić, B. (1963). Iz prakse industrijskog psihologa. U: *Iz prakse kadrovske službe* (str. 117-163). Zagreb: Radničko sveučilište „Moša Pijade“.
- Perharić, B. (1968). Neke metrijske karakteristike procjene uspješnosti u eksperimentalne svrhe i procjene koja ima utjecaj na osobne dohotke radnika. *Psihologija*, 1(2), 181-192.
- Petz, B. (1954). Ekonomičnost rada pod utjecajem psiholoških stimulatora. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 5(3-4), 321-329.
- Petz, B. (1958). Utjecaj godina i obiteljske odgovornosti na broj izostanaka i na izgubljene radne dane. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 9(2), 121-178.
- Petz, B. (1962). Osnovni zadaci i problemi industrijskog psihologa u našoj industriji. *Organizacija rada*, 12(1), 185-189.
- Petz, B. (1964). Industrial psychology in Yugoslavia. *Bulletin de L'association internationale de Psychologie*, 13(1), 21-30.
- Petz, B. (1964). Effect of the number and length of rest pauses on work output in static effort. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 15(2), 183-188.
- Petz, B. (1972). The number and the length of rest pauses in relation to the level of fatigue. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 67, 45-48.
- Petz, B. (1973). O različitom stavu javnosti prema zaraznim bolestima i prometnim nesrećama. *Revija za psihologiju*, 3, 41-47.
- Petz, B. (1975). Današnje stanje pojma „sklonost za nesreće“. *Čovjek i promet*, 1, 5-14.
- Petz, B. (1989). Nesreće i izostanci – fenomeni iste vrste. *Anali Zavoda za znanstveni rad u Osijeku*, 151-157.

- Petz, B. (1993). Čovjek i nesreće na radu i u prometu. Najnoviji pogledi na „sklonost za nesreće“. *Promet*, 5, 71-74.
- Petz, B., & Boban, S. (1989). Razlikovanje u dekodiranju prometnih znakova zabrane i znakova obaveze. *Bilten Znanstvenog savjeta za promet JAZU*, 2, 16-18.
- Petz, B. i Munivrana, M. (1975). Relativni položaj pokazivača smjera i brzina i točnost reakcije. U: *V. Kongres psihologa Jugoslavije: materijali 1* (str. 174-179). Skopje: Društvo psihologa SR Makedonije.
- Petz, B. i Šverko, B. (1973). Prilog ispitivanja stavova prema noćnom radu. U B. Sremec (ur.) *Psihološki aspekti rada u smjenama* (str. 21-30). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Petz, B. i Vidaček, S. (1960). Analiza izostanaka s posla u jednom zagrebačkom poduzeću. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 11, 289-297.
- Petz, B., & Vidaček, S. (1999). Studies of psychophysiological and temporal conditions of work. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 50(4), 405-21.
- Pintar, B. (1973). Usporedba formalne i neformalne strukture radne organizacije. U: Stary, D. (Ur.) *Stručni skupovi psihologa "Dani Ramira Bujasa" 1970. i 1972.* (str. 119-131). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Popović, R. (1974). Pokušaj mjerenja umora pilota nadzvučnih borbenih aviona. *Revija za psihologiju*, 4(2), 21-26.
- Popović, R. i Pajević, D. (1977). Prilog ispitivanju umora u uvjetima aktuelne djelatnosti na radnom mjestu. U: Stary, D. (ur.), *Stručni skup psihologa "Dani Ramira Bujasa" 1976.* (str. 71-86). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Prizmić, Z., Vidaček, S., Radošević-Vidaček, B., & Kaliterna, Lj. (1995). Shiftwork tolerance and 24-hour variations in moods. *Work & Stress*, 9(2/3), 327-34.
- Radošević-Vidaček, B., & Vidaček, S. (1994). Compensation of reduced sleep in a rapidly rotating shift system. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 45(3), 211-8.
- Radošević-Vidaček, B., Vidaček, S., Kaliterna, L., & Prizmić, Z. (1995). Sleep and napping in young shiftworkers: A 5-year follow-up. *Work & Stress*, 9(2/3), 272-80.
- Roth, N. (ur.) (1965). *Stanje i perspektive Jugoslovenske psihologije – referati sa savetovanja udruženja psihologa Jugoslavije marta 1963.* Beograd: Jugoslovensko udruženje psihologa.
- Lučev-Singer, V. (1962). Problemi psihologije u industriji. *Naše teme*, 6(4), 587-592.
- Sikavica, P. i Bahtijarević-Šiber (2004). *Menadžement: teorija menadžmenta i veliko empirijsko istraživanje u Hrvatskoj.* Zagreb: Masmedia.
- Slavić, A., & Manenica, I. (2002). An attempt in mental load quantification in some mental tasks. *Review of Psychology*, 9, 35-40.
- Sliškić, A. (2011). Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju. *Psihološke teme*, 20(1), 67-90.
- Sliškić, A. (2017). Occupational stress in seafaring. U: MacLachlan, M. (Ur.). *Maritime psychology: research in organisational and health behavior at sea* (str. 99-126). Cham, Switzerland: Springer.
- Sliškić, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371-392.
- Sliškić, A., & Manenica, I. (2006) A comparison of fatigue parameters in morning and night working shifts. In: V. Čubela Adorić (ed.), *Book of Selected Proceedings of the 15th Psychology Days* (str. 331-342). Zadar: University of Zadar.

- Slišković, A., & Manenica, I. (2011). Changes in heart rate variability during working and non-working nights. *Medica Jadertina*, 41(1-2), 15-22.
- Slišković, A., & Maslić Seršić, D. (2011). Work stress among university teachers: gender and position differences. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 62(4), 299-306.
- Slišković, A., Maslić Seršić, D., & Burić, I. (2011). Work locus of control as a mediator of the relationship between sources and consequences of occupational stress among university teachers. *Review of psychology*, 18(2), 109-118.
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Occupational stressors, risk and health in the seafaring population. *Review of Psychology*, 22(1-2), 29-39.
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2016). Testing the associations between different aspects of seafarers' employment contract and on-board internet access and their job and life satisfaction and health. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 67(4), 351-361.
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2017). Lifestyle factors in Croatian seafarers as relating to health and stress on board. *Work*, 56, 371-380.
- Sorokin, B. (1962). Uloga i mjesto psihologije u društvu. *Naše teme*, 6(4), 580-586.
- Spomenica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 1906. do 2006.* (2008). Drugo dopunjeno izdanje. Zagreb: Hrvatsko zavod za zapošljavanje. http://www.hzz.hr/UserDocsImages/SPOMENICA_1906-2006-2.IZDANJE.pdf. Pristupljeno 20.6.2018.
- Sremec, B. (1958). Psiholog u industriji. *Osigurani* 11/12, 29.
- Sremec, B. (1977). Djelovanje vremena prijema informacija na mentalno opterećenje kontrolora letenja. U: Stary, D. (ur.), *Stručni skup psihologa "Dani Ramira Bujasa" 1976.* (str. 171-179). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Sremec, B. (1984). Odnos između brzine vožnje i razmaka među vozilima. *Revija za psihologiju* 14(1-2), 57-62.
- Sremec, B., & Šverko, B. (1964). An attempt of investigating the degree of workers' participation in the life and work of the factory. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabensis*, 37, 15-20.
- Sremec, B., Vukmirović, Ž. i Sušanj, Z. (1989) Perceptivno mentalno opterećenje u različito doba dana. *Primijenjena psihologija*, 10, 287-292.
- Stančić, V. (1960). Neki oblici motivacije, životna dob i radni uspjeh u tekstilnoj industriji. *Vjesnik rada*, 3(10), 272-278.
- Stanuga, B. (1957). Služba psihofiziologije rada u Prvomajskoj. *Sanitarni tehničar*, 4(3), 54-55.
- Stanuga, B. (1970). Neka obilježja traumatizma radnika obzirom na tehničko-tehnološki nivo rada. *Moderna organizacija*, 5-6, 347-352.
- Stary, D. (1966a). Neki problemi i iskustva i rada psihologa u velikom industrijskom poduzeću. *Tehnika*, 6, 1093.
- Stary, D. (1966b). Radni razgovori kao oblik djelovanja na motivaciju grupe radnika. *Sociologija*, 4, 113.
- Stary, D. (1966c). Mogućnost upotrebe anketnih pisama za praćenje uzroka izlazne fluktuacije radnika u poduzeću. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 17, 165-174.
- Stary, D. (1967). Validacija normi potrebnih intelektualnih sposobnosti dobivenih metodom hijerarhije pomoću metode praćenja na osnovu dinamičkog kriterija. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 18, 205-213.
- Stary, D. (1968). Zadovoljstvo poslom i motivacija radnika na individualnom radu i na tekućoj traci. *Zbornik radova JUREMA* (str. 463-469). Zagreb: Jugoslavensko društvo za regulaciju, mjerenje i automatizaciju.

- Stary, D. (1970). Mogu li članovi radne grupe biti uzajamno isto toliko dobri ocjenjivači profesionalne uspješnosti kao i rukovodioci. *Revija za psihologiju*, 2, 3-12.
- Stary D. (1973). *Bibliografija publiciranih radova iz psihologije članova Društava psihologa u Jugoslaviji do 1970. godine*. Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Stary D. (1975). *Bibliografija publiciranih radova iz psihologije članova Društava psihologa u Jugoslaviji 1971. i 1972. sa dopunama Bibliografije do konca 1970*. Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Stary, D. (2010). Industrijska psihologija prije 50 godina kod nas. U: M. Parmač Kovačić i M. Tonković (ur.), *Psihologija rada u Hrvatskoj: prošlost, sadašnjost i budućnost -Program i sažeci priopćenja* (str. 21). Zagreb: Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet i Hrvatsko psihološko društvo.
- Super, D.E., & Šverko, B. (Eds.) (1995). *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sušanj, Z. (1994). Organizacijska djelatnost kao determinanta organizacijske kulture. *Godišnjak Odsjeka za psihologiju*, 3, 143-148.
- Sušanj, Z. (2000). Innovative climate and culture in manufacturing organizations: differences between some European countries. *Social Science Information*, 39(2), 349-361.
- Sušanj, Z. (2004). Psiholog u organizaciji: što može, a što se očekuje? *Saopćenje na 12. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa Opatija*.
- Sušanj, Z. (2005). *Organizacijska klima i kultura: konceptualizacija i empirijsko istraživanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness perceptions and job satisfaction as mediators of the relationship between leadership style and organizational commitment. *Psihologijske teme*, 21(3), 509-526.
- Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2016). Towards an understanding of the relationship between supervisors' felt trust and team-effectiveness evaluation. *Primenjena psihologija*, 9(4), 413-427.
- Sušanj, Z., Kolić, S. i Tabaković, Đ. (1987). Psiholozi u praksi: poslovi i radni zadaci, zadovoljstvo poslom i mišljenje o studiju psihologije. *Primijenjena psihologija*, 8(3-4), 241-255.
- Šarić, J., Raboteg-Šarić, Z. i Vlahović-Štetić, V. (1989). Radne vrijednosti, profesionalne namjere i školski uspjeh učenika u završnom razredu osnovne škole. *Revija za psihologiju*, 19(1-2), 17-23.
- Šešo, Z. (2000). Počeci djelovanja službe za zapošljavanje u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 175-182
- Šiber, I., Kljajić, S., Magdić, M. i Šverko, B. (1966). Percepcije distribucije utjecaja u radnoj organizaciji. *Politička misao*, 3(4), 69-81.
- Šimić, N. (2003). Promjene parametara sinus aritmije u psihofiziološkim istraživanjima. *Medica Jadertina*, 33(3-4), 85-92.
- Šimić N. i Manenica, I. (2000) Changes in stress level during preoperative and postoperative period. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru*, 38/15, 47-57.
- Šimić N., & Manenica I. (2012). Exam experience and some reactions to exam stress. *Human Physiology*, 38(1), 1-6.
- Šimunić, A., & Gregov, Lj. (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey. *Arhiv za higijenu rada i toksikologij*, 63, 189-197.
- Šverko, B. (1962). Koordinirani i supraordinirani kao procjenitelji profesionalne vrijednosti. *Psihološki bilten*, 6(3), 49-76.

- Šverko, B. (1968). Intermodal correlations in vigilance performance. In: *Proceedings of the 16th International Congress of Applied Psychology* (str. 341-346). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Šverko, B. (1970a). Vjerojatnost detekcije rijetkih slušnih signala u funkciji intervala od prethodne reakcije. *Revija za psihologiju*, 1(1), 23-26.
- Šverko, B. (1970b). Korelacijska analiza uspješnosti u detektiranju rijetkih signala različitog osjetnog modaliteta. *Revija za psihologiju*, 1(1), 13-22.
- Šverko, B. (1972). Effects of intelligence on vigilance performance. *Acta Instituti Psychologici Universitatis zagabiensis*, 72, 77-81.
- Šverko, B. (1973). *Pozornost pri detektiranju rijetkih signala u odnosu na neke osobine ličnosti motrilaca*. Neobjavljen doktorski rad. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Šverko, B. (1975). O prolascima vlakova pored zatvorenih signala i o psihološkim procesima koji se nalaze u osnovi tzv. "nepažnje" strojovođa. *Željeznice*, 31(1), 17-22.
- Šverko, B. (1977). Individual differences in time-sharing performance. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagabiensis*, 80, 17-30. (objavljeno i kao Technical Report ARL-77-4 / AFOSR-77-4). Aviation Research Laboratory, Urbana-Champaign: University of Illinois).
- Šverko, B. (1980). Suvremeni pristup utvrđivanju radnog opterećenja. *Primijenjena psihologija*, 1, 163-170.
- Šverko, B. (1982a). Radne vrijednosti i njihov značaj za izbor zanimanja. *Čovek i zanimanje*, 7-8-9, 11-15.
- Šverko, B. (1982b). Istraživanje hijerarhije motivacijskih faktora u našoj industriji i mjesto osobnog dohotka u toj hijerarhiji. U: Obradović, J. (ur.), *Psihologija i sociologija organizacije* (str. 281-288). Zagreb: Školska knjiga.
- Šverko, B. (1986). Što sve utječe na izostanke s posla zbog bolovanja: prijedlog jednog teorijskog procesnog modela. *Revija za psihologiju*, 16, 53-64.
- Šverko, B. (1987a). The structure of work values: A cross-national comparison. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagabiensis*, 17, 23-29.
- Šverko, B. (1987b). *Priručnik za upitnik vrijednosti (V-upitnik)*. Zagreb: SSIZ za apsoljavanje Hrvatske.
- Šverko, B. (1988). Uvjeti poticajnosti nagrađivanja prema radu. *Naše teme*, 32(11), 2638-2644.
- Šverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 28-39.
- Šverko, B. (1995). The structure and hierarchy of values viewed cross-nationally. In: D. E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (str. 225-240). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B. (ur.). (1998). *Vodič kroz zanimanja: izaberite između 260 zanimanja*. Zagreb: Razbor.
- Šverko, B. (1999). Istraživanja radne djelatnosti. U: D. Ajduković (ur.), *Psihologija - znanost čovjeka 21. stoljeća. 1929.-1999: 70 godina Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu* (str. 45-46). Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Šverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent changes of values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 89-102.
- Šverko, B. (2003). Novije spoznaje o valjanosti selekcijskih metoda: od doktrine o situacijskoj specifičnosti do postavke o generalizaciji valjanosti. *Suvremena psihologija*, 6(2), 293-313.
- Šverko, B. (2012a). Psychosocial aspects of unemployment: an outline of the research in Croatia. *Sanitas et labor*, 9(1), 59-71.
- Šverko, B. (2012b). *Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Zagreb: Sveučilišna naknada.

- Šverko, B., Ajduković, D., Hajnc, L., Kulenović, A., Prišlin, R. i Vizek-Vidović, V. (1980). *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*. Zagreb: Centar društvenih djelatnosti SSOH.
- Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Brčina, A., & Šverko, I. (2002). Validity of e-advice: The evaluation of an Internet-based system for career planning. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 193-215.
- Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference, and well being. *Social science information*, 41(2), 281-301.
- Šverko, B., Babarović, T., & Šverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. U: Athanasou, J., Van Esbroeck, R. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (str. 539-564). New York: Springer.
- Šverko, B. i Galić, Z. (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (str. 197-223). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Šverko, B., & Galić, Z. (2014) The Perceived Quality of Working Life in Croatia and the European Union. *Društvena istraživanja*, 4, 557-575.
- Šverko, B., Galić, Z. i Maslić Seršić, D. (2006). Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija. *Revija za socijalnu politiku*, 13(1), 1-14.
- Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galešić, M. (2008a). Working in hidden economy : latent benefits and psychological health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 301-412.
- Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galešić, M. (2008b). Unemployed people in search of a job: reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 415-428.
- Šverko, B. i Jerneić, Ž. (1988). Prof. dr. Boris Petz - Život i djelo. *Primijenjena psihologija*, 10, 3-12.
- Šverko, B., Jerneić, Ž., & Kulenović, A. (1983). A contribution to the investigation of time-sharing ability. *Ergonomics*, 26(2), 151-160.
- Šverko, B., Jerneić, Ž., Kulenović, A., & Vizek-Vidović, V. (1987). Work-values of students preparing for different occupations: A contribution to validation of the WIS Values Scale. *Revija za psihologiju*, 17(1-2), 59-66.
- Šverko, B., Jerneić, Ž., & Kulenović, A., & Vizek-Vidović, V. (1995). Life roles and values in Croatia: Some results of the Work Importance Study. In: D. E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (str.128-146). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B., Maslić Seršić, D. i Galešić, M. (2004a). Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba? *Revija za socijalnu politiku*, 11(3-4), 283-298.
- Šverko, B., Maslić Seršić, D. i Galešić, M. (2004b). Nezaposlenost i subjektivno zdravlje. Jesu li najugroženije nezaposlene osobe srednje dobi? *Suvremena psihologija*, 2, 315-345.
- Šverko, B., Maslić, D., Jerneić, Ž. i Kacian, N. (1992). Sustav uzbunjivanja građana: ergonomska analiza i prijedlog za poboljšanje. *Civilna zaštita*, 1(2), 105-116.
- Šverko, B., Maslić, D., Jerneić, Ž., & Gurdulić-Šverko, A. (1994). Time-sharing performance of choice-response tasks: Factor structure and age differences. *Review of Psychology*, 1, 5-10.
- Šverko, B., Pintar, B. i Gurdulić-Šverko, A. (1976). Utjecaj broja i položaja simultano prezentiranih prometnih znakova na efikasnost njihova zamjećivanja. *Čovjek i promet*, 2(1), 17-23.

- Šverko, B., & Super, D.E. (1995). The findings of Work Importance Study. In: D. E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (str. 349-358). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B., & Šiber, I. (1967). Family responsibility and the informativness pattern in the inustrial female workers. *Acta Instituti Psychologici Universitatis Zagrabienensis*, 55, 59-64.
- Šverko, B. i Tarbuk D. (1987). Broj bolovanja i broj izgubljenih radnih dana zbog bolovanja: distribucije i vremenska stabilnost registriranih podataka. *Privreda*, 31(1-2), 99-102.
- Šverko, B., Vidaček, S. i Kaliterna, Lj. (1979). Osobine ličnosti i svakodnevnih navika života. *Revija za psihologiju*, 9, 49-58.
- Šverko, B. i Vizek-Vidović, V. (1978). Industrijski psiholozi u SR Hrvatskoj: profesionalne aktivnosti, zadovoljstvo u poslu i mišljenje o studiju psihologije. *Revija za psihologiju*, 8, 79-89.
- Šverko, B., & Vizek-Vidović, V. (1995). Studies if the Meaning of work: Approaches, models, and some of the findings. In: D.E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study* (str.3-21). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B., & Vrančić, I. (1998). Predictive validity of value assessment in organizational settings. *Review of Psychology*, 5, 27-33.
- Šverko, B. i Vukmirović, Ž. (1979). Ispitivanje stava prema klimatizaciji radnog prostora. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 30, 323-332.
- Šverko, I. (2003). Profesionalni interesi: određenje, dominantni pogled i nove tendencije. *Suvremena psihologija*, 6(1), 129-149.
- Šverko, I. (2005). Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozгова" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini. *Društvena istraživanja*, 80(6), 1149-1174.
- Šverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 14-24.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2006). The validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 490-507.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2008). Correspondence of interests and self-efficacy beliefs with occupational choice. *Društvena istraživanja*, 95(3), 397-415.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2018). Applying Career Construction Model of Adaptation to Career Transition in Adolescence: A Two-Study Paper. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>.
- Šverko, I., Babarović, T., & Kos, S. (2017). Nomological Network of RIASEC Types: Interests, Personality Traits, Work Values and Life Role Salienc. In: V. Hedrih (Ed.), *Work and Family Relations at the Beggining of the 21st Century* (str. 21-36). Niš: Faculty of Philosophy, University of Niš.
- Šverko, I., Babarović, T., & Međugorac, V. (2014). Pictorial assessment of interests: Development and evaluation of Pictorial and Descriptive Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 356-366.
- Šverko, I. i Hedrih, V.(2010). Evaluacija sfernog i heksagonalnog modela strukture interesa u hrvatskim i srpskim uzorcima. *Suvremena psihologija*, 13(1), 47-62.
- Tabaković, Đ. (1972). Rezultati istraživanja uzroka, pojava oblika i učinaka prekvalifikacije u suvremenim jugoslavenskim ekonomsko-tehničkim uvjetima. *Čovjek i zanimanje*, 1, 12-16.

- Tadin, I. (1966). Psihometrijske karakteristike dvaju testova za izbor dizaličara. *Zbornik saopćenja i plenarnih predavanja - 2. kongres psihologa SFRJ* (str. 41-44). Zagreb: Društvo psihologa SR Hrvatske.
- Tomas, J., & Maslić Seršić, D. (2015). Job insecurity and health among industrial shift workers: the role of organizational context. *Psihologija Resurselor Umane*, 13, 189-205.
- Tomas, J., & Maslić Seršić, D. (2017). Searching for a job on the contemporary labour market: the role of dispositional employability. *Scandinavian journal of work and organizational psychology*, 2(1), 1-13.
- Tomašić, J. i Sušan, Z. (2006). Psiholozi u praksi jučer i danas: poslovi i radni zadaci, zadovoljstvo poslom i mišljenje o studiju psihologije. *Saopćenje na 14. godišnjoj konferenciji psihologa*. Vodice.
- Tomlinson, R.W., & Manenica, I. (1977). A study of physiological and workstudy indices of forestry work. *Applied Ergonomics*, 8(3), 165-172.
- Tomšić, A., Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. *Suvremena psihologija*, 17(1), 5-20.
- Tonković, M., Galić, Z., & Jerneić, Z. (2011). The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. *Review of Psychology*, 18(1), 13-21.
- Tonković, M. i Jerneić, Ž. (2012). *Hrvatski test integriteta*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Tonković, M., Jerneić, Z., & Galić, Z. (2012). The effects of faking on the construct validity of personality questionnaires: A direct faking measure approach. *Psihologijske teme*, 21(3), 455-472.
- Tonković Grabovac, M. i Morić Milovanović, B. (2015). Provjera osnovnih postavki modela poduzetničke orijentacije na hrvatskim poduzetnicima. *Suvremena psihologija*, 18(1), 21-41.
- Tonković Grabovac, M., Salkičević, S., & 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.
- Van Muijen, J.J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Sušan, Z., Lemoine, C., ..., Turnipseed, D. (1999). Organizational Culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 551-568.
- Vidaček, S. (1984). Karakteristike cirkadijurnih ritmova i adaptacija na smjenski rad. *Revija za psihologiju*, 14(1-2), 41-46.
- Vidaček, S., Kaliterna, Lj., & Radošević-Vidaček B. (1985). The effect of shiftwork on performance efficiency and some physiological and psychological indices of working capacity. *Arbete Och Hals 198(27)*, 79-94.
- Vidaček, S., Kaliterna, Lj., Radošević-Vidaček, B., & Folkard, S. (1988). Personality differences in the phase of circadian rhythms: a comparison of morningness and extraversion. *Ergonomics*, 31, 873-88.
- Vidaček, S., Kaliterna, Lj., Radošević-Vidaček, B., & Folkard S. (1986). Productivity on a weekly rotating shift system: circadian adjustment and sleep deprivation effects? *Ergonomics*, 29, 1583-1590.
- Vidaček, S., & Matešić, K. (1978). Psihomotorika radnika izloženih pesticidima. U: V. Vizek-Vidović (ur.), *Psihologijski aspekti ocjene poslova s posebnim uvjetima rada* (str. 25-34). Zagreb: Društvo psihologa SRH.
- Vidaček, S., Prizmić, Z., Kaliterna, Lj., Radošević-Vidaček, B., Čabrac-Grbac, B., Fornazar-Knežević, B., & Lalić, V. (1995). Shiftwork tolerance and circadian rhythms in oral temperature and heart rate. *Work & Stress*, 9(2/3), 335-41.
- Vidaček, S., & Radošević-Vidaček, B. (1986). Dvadesetčetirisanne varijacije autonomne aktivacije. *Primijenjena psihologija*, 7(1-4), 203-210.

- Vidaček, S. i Radošević-Vidaček, B. (1992). Preporuke u vezi sa smjenskim radom. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 43(2), 193-198.
- Vidaček, S., Radošević-Vidaček, B., & Kaliterna, Lj. (1987). Predictive validity of individual difference measures for sleep problems in shift workers: preliminary results. In: Oginski A., Pokorski J., and Ruten, F.J. (Eds.), *Contemporary advances in shiftwork research* (str. 277–285). Krakow: Medical Academy.
- Vidaček, S., Radošević-Vidaček, B., Kaliterna, Lj. i Prizmić, Z. (1990). Radni učinak smjenskih radnica. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 41(4), 339-345.
- Vidaček, S., Radošević-Vidaček, B., Kaliterna, Lj., & Prizmić, Z. (1993). Individual differences in circadian rhythm parameters and short-term tolerance to shiftwork: a follow-up study. *Ergonomics*, 36(1-2), 117-23.
- Vidaček, S., Šverko, B. i Miljević, G. (1977). Dnevne varijacije u stupnju aktivacije i neke osobine ličnosti. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 28, 231-241.
- Vizek-Vidović, V., Jerneić, Ž., Kulenović, A. i Šverko, B. (1984). Hijerarhije radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih. *Primijenjena psihologija*, 5, 166-173.
- Vizek Vidović, V. (1990). *Stres u radu*. Zagreb: Radna zajednica republičke konferencije SSOH.
- Vujević, M. (1963). Vrednovanje dopunskog obrazovanja odraslih. *Obrazovanje odraslih*, 10, 41-50.
- Vujević, M. (1964). Psihološki osvrt na praksu industrijskog obrazovanja. *Naše teme*, 5, 742-752.
- Žebec Šilj, I. i Žebec, M.S. (2018). Osnivanje i djelatnost Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja od 1931. do 1948. godine – početak primijenjene psihologije u Hrvatskoj. *Suvremena psihologija*, 21(1), 5-28.
- Živković, P. (1965). Stanje i problemi industrijske psihologije u Jugoslaviji. U: N. Roth (ur.), *Stanje i perspektive jugoslovenske psihologije – referati sa savetovanja udruženja psihologa Jugoslavije marta 1963.* (str. 71-94). Beograd: Jugoslovensko udruženje psihologa.