

UNIVERZITET U BEOGRADU

FILOZOFSKI FAKULTET

Branka M. Matijević

**PROCES KONSTITUISANJA I
KONSTRUISANJA PROFESIJE: PRIMER
INFORMATIČKIH ZANIMANJA U SRBIJI**

doktorska disertacija

Beograd, 2024

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF PHILOSOPHY

Branka M. Matijević

**THE PROCESS OF CONSTITUTION AND
CONSTRUCTION OF THE PROFESSION: AN
EXAMPLE OF IT OCCUPATIONS IN SERBIA**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2024

Komisija za ocenu i odbranu doktorske disertacije

Mentor:

dr Dušan Mojić, redovni profesor
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Članovi komisije:

dr Marija Babović, redovni profesor
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

dr Dalibor Petrović, redovni profesor
Univerzitet u Beogradu, Saobraćajni fakultet

dr Željka Manić, docent
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Datum odbrane: _____, u Beogradu

PROCES KONSTITUISANJA I KONSTRUISANJA PROFESIJE: PRIMER INFORMATIČKIH ZANIMANJA U SRBIJI

Sažetak: Predmet rada je sociološka analiza procesa profesionalizacije informatičkih (skr. IT) zanimanja u IT sektoru u Srbiji. Cilj ovog rada je sagledavanje, razumevanje i objašnjenje procesa profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji početkom treće decenije 21. veka. Da bismo postigli naš cilj bilo je potrebno da se formiraju teorijski i metodološki okviri koji su omogućili da naše istraživanje bude što sveobuhvatnije. Centralni pojam našeg rada je profesionalizacija, koju smo posmatrali kao proces u kojem zanimanja možda nikada neće u potpunosti da dosegnu status profesije. Proces profesionalizacije posebne grupe IT zanimanja razmatra se kroz teoriju društvenog konstrukcionizma primenjenu na posmatranje odnosa tehnologije i društva. Inspirisani razlikovanjem interpretativnog od objektivnog konstrukcionizma (a sa idejom da obuhvatimo te različitosti), profesionalizaciju IT zanimanja posmatramo kroz dva međusobno isprepletana i neodvojiva procesa: konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja kao profesije. Kao najadekvatniju metodu za našu postavku smatramo primenu triangulacije između različitih metoda. Nakon postavke odgovarajućeg teorijsko-metodološkog aparata, a sa ciljem da proverimo naše hipoteze realizovali smo empirijsko istraživanje. Ovo istraživanje je podrazumevalo dva postupka za prikupljanje podataka: polustrukturisane intervjue i anketno onlajn istraživanje. Središnji deo rada posvećen je analizi dobijenih rezultata, gde je dobijena kvalitativna i kvantitativna iskustvena građa predstavljena integrativno. Na osnovu rezultata analize obrazložimo zbog čega smatramo da je profesionalizacija posmatranih IT zanimanja započeta. Razmotrili smo i uočene izazove za koje smatramo da doprinose promenljivosti daljeg toka procesa profesionalizacije ovih zanimanja.

Ključne reči: sociologija zanimanja i profesija, društveni konstrukcionizam tehnologije, profesionalizacija, proces konstituisanja, proces konstruisanja, IT zanimanja, triangulacija metoda, Srbija.

Naučna oblast: Sociologija

Uža naučna oblast: Opšta sociologija

UDK: 316.334

THE PROCESS OF CONSTITUTION AND CONSTRUCTION OF THE PROFESSION: AN EXAMPLE OF IT OCCUPATIONS IN SERBIA

Abstract: The subject of this dissertation is a sociological analysis of the process of professionalization of IT occupations in the IT sector in Serbia. The main objective is to examine, understand, and explain the process of professionalization of IT occupations in Serbia at the beginning of the third decade of the 21st century. To achieve our goal, it was necessary to create a theoretical and methodological framework that allowed us to make our research as comprehensive as possible. The central concept is professionalization, which we see as a process in which occupations may never fully achieve the status of a profession. This process is viewed through the theory of social constructionism. Inspired by the distinction between interpretive and objective constructionism, but with the idea of embracing these differences, we observe the professionalization of IT occupations through two intertwined and inseparable processes: the constitution of IT occupations as professions and their construction. We consider the application of triangulation between different methods as the most appropriate method for our setting. Once we had established the proper apparatus, we conducted an empirical study. This research involved two methods of data collection: semi-structured interviews and online survey. Particular attention was paid to the combination of qualitative and quantitative empirical material, presented integratively. Based on the results of the analysis, we explain why we believe that the professionalization of the observed IT occupations has begun. At the same time, we have considered the perceived challenges that, in our opinion, contribute to the unpredictability of the further course of the professionalization process of these professions.

Key words: Sociology of Occupations and Professions, Social Constructionism of Technology, Professionalization, Constitution Process, Construction Process, IT occupations, Triangulation Method, Serbia.

Scientific field: Sociology

Scientific subfield: General sociology

UDK: 316.334

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Predmet i ciljevi istraživanja	2
1.2. Struktura i organizacija rada	3
2. Pojmovno-teorijski okvir	4
2.1. Sociologija zanimanja i profesija.....	5
2.2. Teorija društvenog konstrukcionizma.....	13
2.3. Pojmovi konstituisanja i konstruisanja zanimanja kao profesija	17
2.3.1. Model strukturnih atributa – proces konstituisanja zanimanja kao profesije.....	18
2.3.2. Model atributa o ponašanju – proces konstruisanja zanimanja kao profesije	21
2.4. Dosadašnja istraživanja procesa profesionalizacije u Srbiji	22
3. Kontekstualni okvir	26
3.1. Da li je srpsko društvo informaciono društvo?	28
3.2. Profesionalizacija IT zanimanja u kontekstu digitalne transformacije privrede.....	31
3.2.1. Pravno-regulatorni sistem Srbije i uloga države	32
3.2.2. Sistem visokog obrazovanja.....	34
3.2.3. IT sektor u Srbiji	36
4. Hipotetički okvir	37
5. Metodološki okvir	38
5.1. Primena triangulacije metoda	40
5.2. Dimenzije i indikatori	43
5.3. Uzorak.....	46
5.4. Iskustva sa terenskog rada i metodološke karakteristike istraživanja.....	48
6. Rezultati istraživanja	51
6.1. Proces konstituisanja IT zanimanja kao profesije.....	51
6.1.1. Element I – Skup teorija i tehnika.....	51
6.1.2. Element II – Monopol nad stručnom ekspertizom.....	61
6.1.3. Element III – Step en organizovanosti profesije	74
6.1.4. Element IV – Profesionalna etika	83
6.1.5. Element V – Spoljna prepoznatljivost.....	92
6.2. Proces konstruisanja IT zanimanja kao profesije	100
6.2.1. Percepcija pripadnika IT zanimanja o sopstvenom zanimanju	100
6.2.2. Profesionalno delovanje.....	109
6.2.3. Spoljna prepoznatljivost profesionalnog delovanja pripadnika IT zanimanja	123
6.3. Izazovi IT zanimanja na putu ka profesiji	128
7. Zaključak	132
Literatura	136
Prilog 1: Postupak selekcije IT zanimanja na osnovu Šifarnika zanimanja	144
Prilog 2: Upitnik za anketno istraživanje	146
Prilog 3: Primer poziva ispitanika za učesće u anketnom istraživanju	167
Prilog 4: Vodič za intervju	167
Prilog 5: Deskriptivna statistika nezavisnih varijabli u regresionim modelima	170
Lista tabela	172
Lista slika	173

1. Uvod

Savremeni život nas upućuje na to da se pri svakodnevnim aktivnostima, na poslu ili u dokolici, u velikoj meri oslanjamo na upotrebu interneta. Tako nas budi alarm na mobilnom telefonu, poslovnu komunikaciju najčešće obavljamo putem elektronske pošte, račune plaćamo onlajn, za kupovinu koristimo platne kartice, filmove gledamo preko pametnih televizora, knjige čitamo preko interneta ili ih slušamo kao audio, informišemo se putem elektronskih medija, društveni život, dok nam se komunikacija u značajnoj meri odvija preko raznih vrsta onlajn platformi za društveno umrežavanje (Gir, 2011; Petrović, 2013). Sve ove aktivnosti zajedno stvaraju utisak da živimo u društvu prezasićenom tehnologijom (Gir, 2011). Uviđajući da su informacione tehnologije (IT) ušle u sve pore savremenog života, ne treba da začudi to što se, poslednjih decenija, savremena društva često kvalifikuju kao „društva znanja“ i/ili „informaciona“ društva (Bolčić, 2019). Usled sveprisutnosti informacionih tehnologija, prestali smo, kao pojedinci i društvo, da primećujemo njihovo prisustvo i uticaj, ili smo ih, kako Gir ističe, prihvatili kao nešto što se podrazumeva, a što veoma lako dovodi do osećaja da se tehnologija „prirodno razvijala da bi dosegla svoj današnji oblik, kao neka vrsta digitalne prirode“. Ovakvo shvatanje stvara opasnost da se previdi i zanemari složenost ljudske interakcije koja je tehnologiji odredila „njen razvoj i današnji značaj“ (Gir, 2011: 193).

Manuel Kastels (Manuel Castells), jedan od najuticajnijih sociologa današnjice, svoje poznato delo (u tri toma) naslovljava *Informaciono doba* (videti prevod na srpski prvog toma – Kastels, 2018). Pomenut naziv se prevashodno zasniva na opažanju uticaja koji informacione tehnologije imaju na kulturne, ekonomske ili šire, društvene promene. Ove promene se ogledaju u različitim trendovima razvoja: sve većoj ulozi nauke i inovacija, nastanku ekonomije zasnovane na znanju, razvoju i stvaranju kompleksnih tehnologija. Kao što je Šporer primetila pre nešto više od 30 godina, navedeno omogućava sve veći broj usluga i proizvodnju materijalnih dobara, formiranje kompleksnih organizacija, podizanje opšteg obrazovnog nivoa i, posledično, promene u strukturi radne snage (Šporer, 1990: 39). Ulazak novih tehnologija u sve oblasti i gotovo sve industrije, kao i njihovo široko usvajanje, dovelo je do rastuće potražnje za pripadnicima različitih IT zanimanja (Smith, 2013). Posledično, u sferi rada dolazi do promena koje se ogledaju u nastajanju velikog broja novih zanimanja, diferenciranju postojećih, kao i stvaranju posebnog tipa – profesionalnih zanimanja (profesija). Aktuelni poremećaji koji se dešavaju na tržištu rada posledica su izmenjene dinamike odnosa ponude i potražnje, kao i zahteva koji se postavljaju pred njegove učesnike. Dodatno, razvoj IT ne prestaje, naprotiv, utisak je da je sve dinamičniji i sve dublje zahvata sve segmente društva. Imajući u vidu uticaj koji ima tržište rada na celokupnu ekonomiju i društvo, nameće se zaključak da je sociološka analiza aktera u sferi rada povezanih sa IT (pripadnika zanimanja i profesija) ne samo poželjan, zanimljiv i izazovan, već i potreban zadatak kojim bi se svakako trebalo baviti.

Kao što i sam naslov ovog rada nalaže, u radu se bavimo procesom profesionalizacije informatičkih zanimanja u Srbiji. Nameće se pitanje zašto se uopšte posmatra profesionalizacija i zašto u IT sektoru? Odgovor je slojevit. Bazični razlozi su: a) izuzetno dinamičan razvoj i uticaj savremenih tehnologija na sve aspekte života i društva koji više nije moguće zanemariti; b) važnost procesa profesionalizacije kao odraza promena u sferi rada; c) centar razvoja je jedan od najbrže rastućih sektora, IT sektor, koji smo ujedno izdvojili za potrebe našeg rada, sa očekivanjem da su promene najveće i najvidljivije u centru zbivanja tj. u našem radu – IT sektoru u Srbiji.

Razlozi izbora upravo IT zanimanja leže u direktnoj povezanosti ovih zanimanja sa IT sektorom i njegovim snažnim, brzim i kontinuiranim razvojem. Ne samo u Srbiji, već širom sveta, pandemija kovida 19 stvorila je uslove koji su doveli do još šireg i intenzivnijeg usvajanja i primene informacionih tehnologija, kako kod pojedinaca tako i u poslovanju i društvu, čime je ovaj proces dodatno ubrzan. Ovako snažan razvoj dovodi do niza promena i na tržištu rada. Pojavljuju se nova zanimanja koja prate savremene tehnološke promene i koja predstavljaju novo i neistraženo polje za sociološku analizu, naročito kada se radi o Srbiji. U stručnoj literaturi (kao i u svakodnevnom govoru), za pojam informacionih tehnologija kao skraćenica se pored IT, često koristi IKT. Upotreba

obe navedene skraćenice podrazumeva da one označavaju isto, tj. da su to informacione tehnologije (IT) kojima su inherentne komunikacione tehnologije, odnosno informaciono-komunikacione tehnologije (IKT). Međutim, sa stanovišta naše teme i za potrebe ovog rada, posmatramo isključivo sektor informacionih tehnologija (skr. IT sektor). Tako, u istraživačkom radu odlučili smo se za korišćenje IT kao skraćenice, sa odgovarajućim značenjem koje je određeno definicijom IT sektora. S druge strane, u predstavljanju analizirane literature ostavili smo izvornu skraćenicu, za koju su se njihovi autori opredelili. Smatramo da je razlog posmatranja prvenstveno kontekstualne prirode o čemu smo detaljnije govorili u samom radu.

Poslednji sloj razloga objašnjava odluku da se analizi IT zanimanja priključi i analiza procesa njihove profesionalizacije. Procesi profesionalizacije usled globalizacije, razvoja informacionih tehnologija, promena društvenih vrednosti često bivaju sve kompleksniji, kao i, s obzirom na sve složeniju sferu rada i potrebu za specijalizovanim radnim ulogama, sve teži za praćenje. Otuda se javlja potreba za disciplinom kao što je sociologija zanimanja i profesija koja nam pomaže da sagledamo načine na koje ove promene utiču na oblikovanje i funkcionisanje tržišta rada. Time, ova disciplina pruža dublji uvid u društvene procese što nam pomaže u sagledavanju načina na koji se određeno društvo organizuje i strukturira kroz određene radne uloge i poslove. Istraživanja iz oblasti sociologije zanimanja i profesija time, imaju zadatak da osvetle mnoge teme (nivo odgovornosti jednog zanimanja prema društvu, zaštita interesa javnosti/struke, kvalitet i opis usluga koje zanimanje pruža, stvaranje jasnih standarda unutar određenih sektora, pitanje moći i kontrole nad resursima, kao i pitanje društvenog statusa pripadnika određenog zanimanja i dr.). Kako profesionalizacija može imati raznorodne implikacije za različite grupe u društvu, ovaj proces se ne odvija nezavisno od političkih, ekonomskih i širih društvenih promena (uticaja). Pored načina na koji ove promene utiču na njen dalji tok, sociološki pristup profesionalizaciji nastoji da sagleda, i specifičnosti samog procesa. Stoga je važno uzeti u obzir i specifične aspekte kao što su percepcija, stavovi aktera (pripadnika/ca samih zanimanja), kao i njihova motivacija ka daljem procesu profesionalizacije (ekonomski interes, društveni prestiž ili potreba za zaštitom javnog interesa). Smatramo da profesionalizacija svakog, pa tako i IT zanimanja, donosi određenu stratešku i političku moć koja ima uticaja na celokupno društvo (Petrović, 2013). Dodatno, sagledavanje stepena profesionalizacije svakog, a time i IT zanimanja, omogućava procenu snage društvenog uticaja kao i vrednosnog sistema koje ova zanimanja nose sa sobom. Sa aspekta sociologije kao nauke ovo je ključni razlog. Sve veći značaj i uticaj koje IT zanimanja imaju na celokupno društvo, pokazuje da je potrebno aktivno delovanje, u Srbiji dugo godina zapostavljene discipline, sociologije zanimanja i profesija. Stoga, smatramo da je bavljenje ovom temom, pored ostalog, i korak ka otvaranju značajnih pitanja i istraživanja na polju savremene sociologije zanimanja i profesija.

1.1. Predmet i ciljevi istraživanja

Predmet rada je sociološka analiza tekućeg procesa profesionalizacije odabranih IT zanimanja u IT sektoru Srbije. Za sagledavanje ovog procesa zauzeli smo stanovište društvenog konstrukcionizma. Budući da je posmatrani proces složen, smatrali smo da pristup njegovom sagledavanju treba da bude takav da može u što većoj meri tu složenost da obuhvati. Stoga smo naš pristup obogatili uvođenjem novog stanovišta koje se ogleda u tome da se proces profesionalizacije IT zanimanja posmatra kroz dva međusobno isprepletana i neodvojiva procesa: konstituisanja IT zanimanja kao profesije i njihovog konstruisanja.

Cilj ovog rada je sagledavanje, razumevanje i objašnjenje procesa profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji početkom treće decenije 21. veka. Da bismo to postigli, kao sredstvo se nametnulo formiranje takvog teorijskog i metodološkog okvira koje je omogućilo da naše istraživanje bude što sveobuhvatnije. Pomoću analize Šifarnika zanimanja (zasnovan na ISCO-08) izvršili smo selekciju IT zanimanja koja će biti uključena u istraživanje. Reč je o IT zanimanjima koja se nalaze u okviru dve grupe: (1) rukovodioci i (2) stručnjaci i umetnici. O samom postupku selekcije odabranih zanimanja će biti više reči u samom radu. Nakon postavke odgovarajućeg metodološkog aparata obavili smo i empirijsko istraživanje koje je imalo za cilj da, po našem mišljenju, u najvećoj meri

doprinese razumevanju i objašnjenju procesa profesionalizacije zanimanja u IT sektoru. Stava smo da naše istraživanje može da omogući i bolje razumevanje značaja IT zanimanja za pojedince i srpsko društvo, njihovo priključenje globalnim tokovima, kao i dolaženje do saznanja koja bi mogla da pomognu u praćenju i razumevanju budućih promena zanimanja u IT sektoru ali i ostalim sektorima.

Doprinos ove teme ogleda se u jedinstvenom teorijskom pristupu posmatranja procesa profesionalizacije kroz dva procesa (konstituisanja i konstruisanja) gledana kroz prizmu interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma. Ključna razlika između njih leži u tome što proces konstruisanja stavlja naglasak na nameru, značenje, stav i aktivnosti (akcije koje iz njih proizlaze) od strane pripadnika/ca određene grupe zanimanja kako bi postala profesija. S druge strane, proces konstituisanja se fokusira na rezultate navedenih aktivnosti (uključujući i nenameravane aktivnosti nastale usled različitog spleta okolnosti).

Jedan od doprinosa je i taj što smo se odlučili za primenu triangulacije metoda (primenom anketnog istraživanja i polustrukturisanih intervjuja) koja, prema našem saznanju, do sada nije realizovana na temu profesionalizacije. Time je dobijen jedinstven metodološko-teorijski model pristupa profesionalizaciji koji bi ubuduće mogao da omogući analizu i drugih zanimanja na putu ka profesiji. Doprinos se ogleda i u tome što razmatranje profesionalizacije nije samo na teorijskom nivou, već je realizovano empirijsko istraživanje, što se ne smatra čestom pojavom u sociologiji zanimanja i profesija.

Smatramo značajnim istraživanje profesionalizacije upravo IT zanimanja s obzirom da ono donosi određenu stratešku i političku moć u društvu. Sagledavanje stepena profesionalizacije omogućava procenu snage društvenog uticaja kao i vrednosnog sistema koje IT zanimanja nose sa sobom. Poslednje, ali nikako i najmanje važno, je isticanje značaja sociologije zanimanja i profesija koja je u Srbiji danas, zapostavljena, kao i razumevanje neophodnosti postojanja ove grane sociologije pri proučavanju savremenog sveta rada.

1.2. Struktura i organizacija rada

Prvo poglavlje započinjemo osvrtom na nastanak i razvoj sociologije zanimanja i profesija, nakon čega predstavljamo gledište da su profesije specifičan tip zanimanja. Potom, prelazimo na predstavljanje elemenata po kojima smatramo da se profesionalna razlikuju od običnih zanimanja, isičemo različite tipove profesija i posvećujemo pažnju centralnom pojmu, profesionalizaciji. Kako bismo sagledali proces profesionalizacije, u ovom delu poglavlja smo, šifarnikom zanimanja, odredili koja IT zanimanja posmatramo u Srbiji. U drugom delu poglavlja, prikazane su glavne pretpostavke teorije društvenog konstrukcionizma i njenog užeg teorijskog pristupa društvenog konstrukcionizma tehnologije. Razmatramo i podelu na interpretativni i objektivni društveni konstrukcionizam. Cilj navedene podele je da ukaže na postojanje dva podprocesa koja smatramo sastavnim delom profesionalizacije: proces konstruisanja i konstituisanja zanimanja u profesije. Oba podprocesa iako međusobno povezana, predstavljamo idealno-tipski, odvojeno, i to, pomoću modela strukturnih atributa i modela atributa o ponašanju. Prikazom radova iz oblasti sociologije zanimanja i profesija u Srbiji kompletirano je prvo poglavlje pojmovno teorijskog okvira istraživanja.

Drugo poglavlje predstavlja kontekstualni okvir istraživanja koje se na samom početku osvrće na globalne promene tokom prethodnih decenija koje su doprinele razvoju informacionih tehnologija, samim tim i IT zanimanja. Mislimo pre svega na proces globalizacije i (novi, fleksibilni) kapitalizam. U prvom delu poglavlja postavljamo pitanje da li je srpsko društvo informaciono i da li je uspostavljena ekonomija znanja uz detaljnije obrazloženje šta se pod tim terminima podrazumeva. Drugi deo poglavlja, posvećen je konkretno razumevanju profesionalizacije IT zanimanja u kontekstu digitalne transformacije srpske privrede. Smatramo da proces profesionalizacije nije moguće razumeti u potpunosti, ukoliko se ne uzmu u obzir sledeći društveni aspekti: pravno-regulatorni sistem i uloga države, relevantan sistem visokog obrazovanja, i IT sektor.

U narednom poglavlju predstavljene su osnovne i specifične hipoteze koje nastojimo da proverimo pomoću realizacije istraživanja sprovedenog isključivo za potrebe rada. Četvrto poglavlje

rada posvećeno je predstavljanju metodološkog okvira istraživanja. U njemu su predstavljeni značaj, prednosti i nedostaci triangulacije metoda kao i način na koji ovaj metod primenjujemo u našem istraživanju. Nakon toga, obrazložen je odabir istraživačkih metoda (anketno istraživanje, polustrukturisani intervju), kao i odabir uzorka pripadnika IT zanimanja i njihovih kolega i koleginica, pripadnika drugih zanimanja (koja nisu IT) za potrebe realizacije istraživanja. Pored navedenog, ovom poglavlju su priključeni osvrti na iskustva terenskog rada i metodološke procene karakteristika istraživanja. Na kraju ovog poglavlja predstavljene su dimenzije i indikatori pomoću kojih smo izvršili operacionalizaciju (kvantitativni aspekt istraživanja), odnosno teme i njihova kategorizacija (kvalitativni aspekt istraživanja).

Naredno poglavlje predstavlja analizu dobijenih podataka, gde su i kvalitativni i kvantitativni nalazi predstavljeni integrativno. Prvi deo analize odnosi se na proces konstituisanja odnosno sagledavanje elemenata profesije (skup teorija i tehnika, monopol nad ekspertizom, organizovanost, profesionalna etika i spoljna prepoznatljivost). Drugi deo, je analiza procesa konstruisanja zanimanja kao profesije koja se sastoji od sagledavanja profesionalnog delovanja (autonomije, autoriteta, altruizma) i načina na koji pripadnici IT vide svoje zanimanje. Poseban deo posvećen je i percepciji pripadnika zanimanja koja nisu IT po ovom pitanju. Na kraju samog poglavlja, sumirani su glavni izazovi IT zanimanja na putu ka profesiji. Poslednje poglavlje predstavlja sumiranje glavnih rezultata dobijenih analizom podataka, diskusiju ograničenja istraživanja, kao i zaključna razmatranja. Pored toga, razmatraju se i dalji pravci istraživanja kao i predlog primene ovakvog načina istraživanja profesionalizacije za druge tipove zanimanja.

2. Pojmovno-teorijski okvir

Ceo svet se povezuje zahvaljujući informacionim tehnologijama, pri čemu nema ni naznake da će se dalji razvoj ovih tehnologija u skorije vreme usporiti što ovu temu čini izuzetno aktuelnom i relevantnom. Kako Kastels smatra „današnja uloga informacionih tehnologija ekvivalentna je ulozi električne energije u industrijskoj eri“ čime je još jednom stavljen akcenat na značaju i potrebi istraživanja na temu informacionih tehnologija (Castells, 2003, prema Vitković, 2007: 38). Postoji konceptijska zabuna oko toga šta se sve smatra pod informacionim tehnologijama. Američka asocijacija za informacione tehnologije definiše IT kao „izučavanje, dizajn, razvoj, primenu, implementaciju, podršku ili upravljanje informacionim sistemima, softverskim aplikacijama i hardverom“ (Petković i Lukić, 2013: 441). Dodatno, informacione tehnologije čine tri komponente: „(1) pojedinci i timovi koji primenjuju IT, (2) procesi ili načini putem kojih se obavljaju određeni zadaci i aktivnosti i (3) tehnologije, sistemi i alati koji se primenjuju u realizaciji posla“ (Proctor, 2011, prema Petković i Lukić, 2013: 441).

Sastavni deo savremenog života uz informacione tehnologije jeste i kontinuirani osećaj brzih promena. Čini se da je u današnjici promena datost postojanja, i da „jedino što se nikada ne menja jeste da se sve stalno menja“ (Gir, 2011). Međutim, savremeno doba, doba informatičke revolucije, ne odlikuju samo promene, već i razvoj i usavršavanje postojećih oblika IT koje bivaju sve složeniji. Primeri najnovijih tehnoloških trendova koji imaju potencijale dramatičnih promena rada, bilo da je reč o stvaranju šansi, boljem poslovanju ili rastu, daju se u sledećem pregledu: mobilni internet, automatizacija znanja i naučnog rada, internet alati, kloud tehnologija (*Cloud Technology*), savremena robotika, mašinsko učenje (*Machine Learning*) i drugo (McKinsey Digital, 2023). Dodatno, jedan novi trend, veštačka inteligencija (*Artificial Intelligence*, skr. AI) napravio je snažan prodor i već je pokazao potencijal za transformativni uticaj na poslovanje (McKinsey Digital, 2023). Ipak, preporuka je da organizacije ne bi trebalo previše da se fokusiraju na trendove koji privlače najveću pažnju, jer postoji opasnost da propuste značajan potencijal vrednosti drugih tehnoloških trendova (McKinsey Digital, 2023).

Kao što je inženjer predstavljao simbol novog poretka u trenutku kada je bio „glavni akter industrijalizacije“ (Burić, 1990: 772), tako smatramo da su IT zanimanja novi nosioci trenutnog preobražaja i glavni akteri u uspostavljanju informacionog društva. Kako bismo empirijski istražili

proces profesionalizacije IT zanimanja, u ovom poglavlju predlažemo pojmovno teorijski okvir na kome ćemo bazirati naše istraživanje. Zarad bolje preglednosti poglavlje je podeljeno u sledeće celine: sociologija zanimanja i profesija, društveni konstrukcionizam, pojmovi konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja kao profesije i poslednje, dosadašnja istraživanja procesa profesionalizacije u Srbiji. Započinjemo razmatranjem značaja discipline sociologija zanimanja i profesija detaljnije predstavljajući njen predmet kao i odgovarajuće pojmove. Dalje, izdvajamo proces profesionalizacije kao ključan pojam relevantan za naš rad i ukazujemo na niz problematičnosti u definisanju i pristupu ovom pojmu. Nakon toga, pažnju usmeravamo na poseban segment IT zanimanja za koje smatramo da su u procesu profesionalizacije. Nastavljamo sa predstavljanjem polazišta zasnovanog na teoriji društvenog konstrukcionizma uz detaljnije obrazloženje njenih suštinskih odlika. Procenjujemo da se naš najveći doprinos pristupu profesionalizaciji ogleda u tome što ovaj proces posmatramo kao dva neodvojiva, međusobno prožeta podprocesa: *konstituisanja* IT zanimanja kao profesije u užem smislu i njihovog *konstruisanja*. Ovo poglavlje, završavamo sa pregledom dosadašnjih dostupnih istraživanja kojih je nažalost malo, što se može smatrati da je jedan od pokazatelja nedovoljne razvijenosti ove discipline u Srbiji.

2.1. Sociologija zanimanja i profesija

Analiza procesa profesionalizacije različitih vrsta zanimanja pripada relativno izdvojenoj posebnoj sociologiji koja se označava različitim imenima – sociologija zanimanja, sociologija profesija i, najčešće i najpreciznije, sociologija zanimanja i profesija (*Sociology of Occupations and Professions*). Ova disciplina se u velikoj meri preklapa sa sociologijom rada, čijim se delom često smatra/la, pogotovo u francuskoj i, uopšte, evropskoj sociologiji rada proteklih decenija (Bolčić, 2003). No, u ovoj oblasti primetna je dominacija američkih autora, kao i američkih visokoškolskih institucija na kojima se ova sociološka disciplina prvenstveno razvijala. Iako se rani razvoj sociologije profesija može pratiti još od 30-ih godina 20. veka, kada su počela prva istraživanja o profesijama kao specifičnim oblicima zanimanja, detaljniji pokušaji definisanja razvoja profesija, barem na Zapadu, počeli su između 1950-ih i 1960-ih godina (Evetts, 2006, prema Čavar, 2021: 81). Tada su uloženi napor da se identifikuju sve osobine koje karakterišu profesiju, pri čemu su se istraživači i istraživačice uglavnom fokusirali na izučavanje konkretne profesije i karakteristike njihovih predstavnika (Čavar, 2021).

Primećujemo promenu paradigme u sociologiji profesija kroz isticanje različitih ključnih istraživačkih koncepata. Tako se Čavar fokusira na tri osnovna sociološka pristupa u proučavanju profesija¹: funkcionalistički, interakcionistički i konfliktni pristup, za koje daje približne periode njihove rasprostranjenosti (Čavar, 2021). Funkcionalistička perspektiva u sociološkim istraživanjima profesije se smatra dominantnom u periodu od 1930-ih do 1970-ih. Ona je često povezana sa konceptom *profesije* dok su predstavnici ove perspektive težili njenoj idealno-tipskoj definiciji, fokusirajući se na identifikovanje niza karakteristika koje poseduju profesije a koje ih razlikuju od drugih zanimanja. Interakcionistički pristup je usmerio pažnju na definisanje koncepta *profesionalizacije* u smislu razvoja profesije. Ovaj pristup je dominantan u periodu od 1960-ih do 1980-ih i okreće se profesionalizaciji kao dinamičnom procesu u okviru kojeg zanimanja nastoje da dosegnu status profesije. U teorijama socijalnog konflikta, aktuelnom u od 1980-ih do 1990-ih, usmerena je pažnja na koncept *profesionalizma* koji je primenljiv na širok spektar zanimanja. Predstavnici ovog pristupa su dodatno problematizovali pitanja različitih nivoa moći među zanimanjima. Pomenute faze se ponekad nazivaju i *pristupom osobina*, *procesnim pristupom*, i *pristupom moći* respektivno (Monteiro, 2015, prema Čavar, 2021: 83). S obzirom da je ovaj način predstavljenih etapa razvoja sociologije profesija pojednostavljen, Čavar napominje da su, uprkos

¹ Ne postoji potpuni konsenzus među autorima o dominantnim fazama pristupa. Brante (1988) razlikuje funkcionalističku i neoveberijansku, dok Pekola (Pekkola, 2018) funkcionalističku (1940-1960), interakcionističku (1960-1980), sistemsku (1980-1990) i organizacionu (1990-2010) fazu.

periodu dominacije jedne teorijske struje, postojali autori koji su profesije, obična zanimanja, kao i profesionalizaciju proučavali i iz drugih perspektiva (Čavar, 2021: 83).

Možemo primetiti da navedeni teorijski pristupi profesiji vuku korene još od klasičnih sociologa Dirkema (Emil Durkheim), Vebera (Max Weber), Marksa (Karl Marx). Iako se pre smatraju rodonačelnicima šire sociološke discipline – ekonomske sociologije (Cvejić, 2011: 14), tzv. klasici sociologije su usmerili pažnju i na društveno-profesionalne grupe, u čuvenim delima *O podeli društvenog rada*, *Privreda i društvo* i drugo. Određeni autori ističu da se Veber smatra rodonačelnikom pojma zanimanje s obzirom da je fokus sa pojma podela rada² preusmeren na izraz „podela poslova i službi“ (Weber 1978, prema Vidaković, 2019: 190). Ipak, Parsons (Talcott Parsons) (1939) se često smatra rodonačelnikom studija profesija koji je jezikom američkog funkcionalizma inicirao paradigmu i tradiciju ovog predmeta istraživanja, delom naglašavajući značaj profesija u industrijskom društvu (Brante, 1988: 119). Po njegovom mišljenju, profesionalnog čoveka, u smislu pripadnika profesije, kao prototipa racionalnog društva, karakteriše³: afektivna neutralnost (nepostojanje emocionalne angažovanosti), univerzalizam (tretiranje svih podjednako, bez obzira na njihov društveni položaj), kolektivitet (orijentisanost na uslugu i rad), dostignuće (za opšte dobro), odnos funkcionalne specifičnosti (profesionalac se fokusira na primera radi, konkretnu bolest ili zločin, dok ignoriše druge aspekte) (Brante, 1988: 121).

Druga struja, neoveberijanizam, koristeći Veberove koncepte kao što su društveno zatvaranje, autoritet, monopol i legitimitet, interesovala se za moć profesija i na taj način analizirala društvo (Pekkola i dr., 2018: 124). Brante ističe da, na taj način, neoveberijanski pristup profesije stavlja na drugu stranu varijabli Parsonsovog obrasca, gde ih karakteriše partikularizam, privatno vlasništvo, zainteresovanost, norme. Stoga se neoveberijanizam može shvatiti kao inverzija tradicionalnog funkcionalizma, dok oba imaju idealističke prizvuke (Brante, 1988: 135). Gledano na taj način, kako smatra Brante, navedeni pristupi istraživanju profesija previše su opšti u svojim pokušajima, da ne uspevaju da uhvate pravu suštinu profesija dok ujedno zanemaruju i promenljivost istorijskih situacija (Brante, 1988: 140). Realniji pristup savremenim profesijama zahtevao bi teoretizaciju koncepta koji podrazumeva profesije kao proizvode istorijski specifičnog društvenog načina proizvodnje, odnosno takav pristup koji kao polaznu tačku uzima u obzir teorije stvarnih (istorijskih) uslova i procesa koji čine kontekst manifestnih događaja (Brante, 1988: 137).

Nezavisno od teorijskih pristupa koji su vremenom osvetljavali različite aspekte, uopšteno rečeno, u disciplini sociologija zanimanja i profesija naglasak je na sociološkoj analizi različitih tipova zanimanja. Reč je o zanatskim (zanat), običnim (industrijska) i profesionalnim zanimanjima (profesija) (Bolčić, 2003), ali i različitih procesa poput nastajanja i nestajanja zanimanja (profesionalizacije) i slično. Bolčić (2003) sociologiju zanimanja i profesija smatra važnom disciplinom savremene sociologije rada (Bolčić, 2003: 9). Nadovezujući se, Čavar smatra da se upravo na osnovu uspostavljanja specifične distinkcije između zanimanja i profesije razvila sociologija profesija kao posebna disciplina u okviru šire oblasti sociologije rada (Čavar, 2021: 81).

U svakodnevnom govoru pojmovi profesija i zanimanje se olako i često neopravdano koriste kao sinonimi. Verovatno je da bismo na pitanja „čime se bavite/ koje je Vaše zanimanje/ koja je Vaša profesija“, dali isti odgovor iako su ona i po formi i suštini velikim delom drugačija. Iz navedenog razloga, potrebno je predstaviti razliku između pojmova zanimanje i profesije. Ovaj zadatak nam otežava to što postoje različiti aspekti sagledavanja razlike između ova dva pojma.

Jedna od čestih razlika koja se ističe odnosi se na način obavljanja posla, gde pravimo distinkciju između običnih i profesionalnih zanimanja. *Obična zanimanja (Occupations)* nastaju strukturisanjem izvesnog manjeg broja radnih operacija izdvojenih iz nekog složenog posla.

² Veber je pojam rada smatrao adekvatnim za one poslove koji nisu menadžerski i rukovodeći poslovi (Weber, 1978, prema Vidaković, 2019: 190).

³ Parsons karakteriše profesionalce pomoću svojih varijabli obrazaca u vidu pet konceptualnih dihotomija koje se mogu koristiti za analizu individualnih izbora, kao i za razlikovanje različitih normativnih obrazaca u kulturnim sistemima. Reč je o sledećim konceptima: afektivnost-afektivna neutralnost; univerzalizam-partikularizam; sopstvo-kolektivnost; pripisivanje-postignuće; specifičnost-difuznost (Parsons, 1939, prema Brante, 1988: 121).

Aktivnosti se obavljaju uz striktno poštovanje određenih, unapred zadatih procedura i pravila rada, sa standardizovanim sredstvima za rad, a rezultat tog zanimanja po pravilu nije neki zaokruženi proizvod već delimični radni rezultat (Smith, 2013). S druge strane, *profesionalna zanimanja* ili profesije (*Profession*) predstavljaju poseban tip zanimanja koja imaju monopol nad nekim kompleksnim delom znanja i praktičnim veštinama za koje je potrebno dugotrajno školovanje (visoko obrazovanje), te tako postaje prepoznatljivo u društvu (Smith, 2013). Preciznije, reč je o zanimanjima od naročito značaja za sferu rada i za društvo u celini, koje karakteriše manji broj aktera u prostoru rada (Bolčić, 2003). Najopštije rečeno, (obična) zanimanja su rezultat stabilizovane podele rada (u određenom vremenu i određenom društvu) i iskazuju se kao relativno uobičen skup aktivnosti – poslova čiji je rezultat određen proizvod/određeno dobro (Šporer, 1990: 15), dok su profesije jedan specifičan tip zanimanja u širem smislu (Bolčić, 2003; Smith, 2013). Razlikovanje navedena dva tipa zanimanja je ujedno i razlog zbog čega smatramo da je sociologija zanimanja i profesija najadekvatniji naziv za poddisciplinu koja se bavi sociološkom analizom ovog segmenta sfere rada.

Drugi nivo razlikovanja jeste posmatranje zanimanja kao strogo ekonomske kategorije, dok profesija tu kategoriju prevazilazi. U tom slučaju, zanimanje (koje zahteva određenu stručnu kvalifikaciju) predstavlja obavljanje određene vrste posla u cilju zarade, dok se profesija utemeljuje i etički, budući da primarna svrha nije sama zarada, već i obavljanje u cilju opšteg dobra (Stojković, 2002). Navedeno ne znači da je rad profesija neplaćen, on takođe omogućava izvor sredstava za život, ali, za razliku od običnih zanimanja, to nije i primarna svrha (Stojković, 2002).

Dodatna problematika u razumevanju šta profesija jeste, leži u tome što pojedini autori smatraju da ona predstavlja specifično zanimanje sa određenim elementima (tzv. attribute), koji se u različitim kombinacijama smatraju nužnim i dovoljnim pokazateljima. Pavalko (1971) je proučavao razlike između običnih zanimanja i profesija, gde profesije karakteriše prisutno teorijsko znanje, dugo specijalističko obrazovanje, autonomija u radu, razvijen etički kodeks, motivacija usmerenu na dobrobit klijenta u odnosu na vlastite dobitke, značajnu ulogu društvenih vrednosti, visok smisao za zajedništvo u radu i sl. (Pavalko, 1971, prema Bolčić, 2003: 71). Nisu toliko retka ni shvatanja koja se opredeljuju za samo jedno najbitnije obeležje profesije kojima se „pripisuje veći značaj nego drugima“ (Zvekić, 1985: 24). Profesije se posmatraju i kao zanimanja zasnovana na znanju (*knowledge-based*), gde je socio-kulturna evaluacija tog znanja i načina primene postojeće baze znanja od centralnog značaja pri njihovoj analizi (Macdonald, 1995: 160). Često se ističe da ono što dovodi do suštinskih razlika između profesionalnih i ostalih zanimanja upravo počiva u *tipu znanja*, u „izrazitom prisustvu u slučaju profesija, ili praktičnom odsustvu teorijskog (apstraktnog, uopštavajućeg) znanja kao osnove za dato delovanje“ (Bolčić, 2003: 72). Drugi su mišljenja da je vokacija profesije ono što je razlikuje od drugih tipova zanimanja kod kojih je „dovoljno da posao bude samo dobro obavljen“ (Stojković, 2002). Dovoljnim činiocem da bi se neko zanimanje okarakterisalo kao profesija smatra se i uživanje relativno visokog društvenog statusa (Zvekić, 1985: 24).

Istorija termina profesija nije kratka i još od srednjeg veka profesijama su pripadali oni koji su „imali karakter gotovo potpunog predavanja čoveka svom pozivu“ (Bolčić, 2003: 70). Tu privilegiju su najčešće imali pojedinci iz viših društvenih slojeva koji nisu primorani da „rade“ već su imali mogućnost da se predaju „svom pozivu“ (Bolčić, 2003: 70). Profesija kao vrhunska zanimanja odnosila su se i na „shvatanje određenog delanja i rada kao božjeg poziva iz protestantizma, odnosno od 16. veka“, koja su podrazumevala dugotrajno (a u novom veku i univerzitetsko obrazovanje) (Bolčić, 2003: 70). Profesije kao intelektualna zanimanja su se takođe odnosile na zanimanja sa punim radnim vremenom u kojem je osoba zarađivala glavni izvor prihoda (Bledstein, 1976, prema Bolčić, 2003: 70). Ipak, tome je morao da prethodi prilično težak i dugotrajan proces savladavanja ezoteričnog ali značajnog sistematskog teorijskog znanja, uslovljen diplomom/licencom od priznate institucije pre ulaska u praksu.

Na osnovu izloženog nije začuđujuće zašto su pojedini autori mišljenja da je profesija u stvari metafora, idealan tip i pre ideološka a ne sociološka kategorija, s obzirom da je nepreciznog značenja i uglavnom pragmatične vrednosti (Zvekić, 1986). Otežavajuća okolnost je i to što nije postignut

konsenzus oko potrebnih svojstava i kvaliteta koji čine profesiju, a koje drugi tipovi zanimanja nemaju (Zvekić, 1985: 24), kao ni oko toga koji elementi imaju veću težinu od drugih i čine jedinstvo profesije. Na taj način termin profesija (kao što Zvekić upozorava) postaje dobar primer da ukoliko nešto nije precizno definisano često se olako koristi u sociološkoj (Zvekić, 1986) a posledično i u široj literaturi, pa i svakodnevnom govoru.

Uprkos postojanju različitih pogleda, u radu smo se opredelili za to da profesija predstavlja prvo, *specifičan* tip zanimanja, drugo, da prevazilazi okvire ekonomske kategorije i poslednje, da se prema *određenim elementima i atributima* razlikuje od običnih zanimanja. Za dalje razumevanje pojma profesija, potrebno je razmotriti i razlike u pogledu tipova profesija. Prva je razlika između „mekih” i „tvrdih” profesija. Kod „mekih”, koje se nazivaju još i otvorenim profesijama, ne postoji zakonom propisan uslov za određen nivo i vrstu obrazovanja kako bi se posao obavljao, s obzirom da je visoko cenjeno praktično iskustvo (Stojković, 2002). S druge strane, kod profesije *stricto sensu* („tvrde” profesije), i vrsta i nivo obrazovanja su unapred određeni, nakon čega se teži sticanju praktičnog iskustva (Stojković, 2002: 203). Sticanje praktičnog iskustva se započinje nakon visokoškolskog obrazovanja i to kroz „obavezan staž u odgovarajućim institucijama”, gde se propratno odvija i profesionalna socijalizacija koja omogućava „uživljavanje” u profesiju. Nakon toga, polaže se adekvatan ispit pred komisijom koja se sastoji „od uglednih članova profesije i tek nakon toga je moguća samostalna profesionalna praksa” (Stojković, 2002: 203). Stojković smatra da u „tvrde” profesije spadaju lekari, inženjeri, dok se u „meke” profesije mogu svrstati novinari (Stojković, 2002).

Razlikuju se i tradicionalne u odnosu na moderne profesije. Ovo razlikovanje nastaje usled toga što su uočene izvesne promene u osobinama profesija. Još pre pola veka Mok (1969) je primetio izvesnu razliku između tradicionalnih i modernih profesija i to u sledećim aspektima: u tipu znanja i obrazovanju, načinu profesionalnog delovanja, vrednosnim orijentacijama, profesionalnoj kontroli i u socijalizacijskom obrascu (Mok 1969, prema Bolčić, 2003: 74). Moderne profesije se javljaju kao izraz novih obrazaca razvoja nauke i vrhunskih tehnologija, gde su naročito naglašeni izrazita specijalizacija, timski rad, takmičarski duh, težnja za stručnim priznanjem. Kod modernih profesija je dominantnije specijalističko obrazovanje i takmičarski način profesionalnog delovanja u poređenju sa tradicionalnim, gde je prisutnije svestrano stručno obrazovanje i samostalnost stručnjaka pri obavljanju posla (Bolčić, 2003).

Poslednja je podela na zavisne i na slobodne profesije. Najjednostavnije rečeno, zavisnim se označavaju profesije koje se obavljaju u okviru profitno orijentisanih organizacija (Stojković, 2002). Odlika slobodnih profesija (za razliku od zavisnih) je, pored toga što se ne obavljaju u okviru profitno orijentisanih organizacija već samostalno, i direktan odnos primarno usmeren prema krajnjem korisniku (Stojković, 2002). I danas ima pripadnika profesija koji rade po obrascu tradicionalnih, slobodnih profesija (lekara, apotekara, pravnika, arhitekata, i dr.), gde je biti „samostalni stručnjak koji neposredno radi sa klijentima suština tog obrasca” (Bolčić, 2003), mada je to u kontekstu savremenih profesija više izuzetak nego pravilo. Dinamika savremenog društva sve više vrši pritisak na pripadnike profesije da se zaposle u radne organizacije, stavljajući naglasak na praktično-organizatorsku primenu (Supek 1989, prema Bogdanović, 1990). Na ovaj način, radne organizacije postaju centralne institucije koje je neophodno uključiti u postojeći institucionalni okvir analize jedne profesionalizacije.

Idealno-tipski gledano, moderne profesije se često mogu posmatrati i kao zavisne i kao otvorene. Sa tim je saglasan i Zvekić, koji ističe da se sve veći broj profesija javlja kao zavisna, „organizacijska” profesija, dok su pojedine profesije (poput sudstva) gotovo uvek to i bile (Zvekić, 1985: 14). Kao takav, ovaj tip profesija je sve više sklon birokratizaciji, „bilo tako što više ljudi iz iste profesije stvara složenu profesionalnu organizaciju ili tako što se stručnjaci zapošljavaju u raznolikim radnim organizacijama, prilagođavajući svoj rad pravilima birokratske organizacije” (Bolčić, 2003: 75). Na taj način, „sukob čoveka profesije i čoveka organizacije, odnosno tehnokratije i birokratije u modernim radnim organizacijama” je sve prisutniji deo svakodnevnice (Bolčić, 2003: 75). Antropolog Vajt (Whyte) tako smatra da se „čovek organizacije prilagodio zahtevima koje mu

društvo postavlja, pronalazeći okrilje u okviru različitih organizacija i time izbegavajući rizik koji donosi individualizam u takvom svetu organizacija“ (Mojić, 2014: 14).

Na zajedničku osnovu birokratizma i profesionalizma ukazao je Veber (1958) (Weber, 1958, prema Zvekić, 1985: 13). Ukazujući na moguće oblike „otelotvorenja ili personifikacije“ racionalizma Veber je identifikovao tri najvažnija: „tržište, birokratiju i profesionalizam“ (Zvekić, 1985: 13). Glavna razlika između birokratije i profesije leži pre svega u načinu kontrole nad radom. Za profesiju je karakteristično oslanjanje na samodisciplinu, efekte profesionalne socijalizacije, kontrolu od strane kolega profesionalaca, dok je kod birokratije na delu načelo hijerarhijske kontrole. Po mnogim autorima, najčešće su primetni sukobi „između obrazaca birokratizma i profesionalizma“ u sferi vršenja kontrole. Izvor tih sukoba otelotvoruje načelo profesionalne autonomije (Zvekić, 1985: 15). S obzirom na istaknute osobenosti profesije i na važnost autonomije za valjan rad stručnjaka, razumljivo je što „birokratizacija profesija uz izvesne pozitivne efekte, stvara probleme i stručnjacima i organizacijama u koje su oni uključeni“ (Bolčić, 2003: 75).

S obzirom da je u našem radu glavni pojam profesionalizacija, potrebno je pomenuti da je „opšti strukturalni i istorijski okvir“ ovog procesa jedan širi proces – proces modernizacije (Zvekić, 1985: 10). Mur (Moore) gleda na modernizaciju kao na „racionalizaciju načina organizovanja društvenog života i obavljanja društvenih aktivnosti“ (Moore 1979, prema Zvekić, 1985: 10). Kada govorimo o racionalizaciji, mislimo pre svega na primenu logike i baziranje na činjenicama. Ova dva činioca instrumentalnog ponašanja se, kao sastavni segmenti, primenjuju zarad postizanja određenih ciljeva (Zvekić, 1985: 10). Razumevanje modernizacije kao strukturalne racionalizacije nije isključivo vezano za novije doba ljudske istorije, već je pre „univerzalni proces koji je dobio na intenzitetu u novije industrijsko doba“ (Zvekić, 1985: 10). Kao takva, „strukturalna racionalizacija kao najširi kontekst razvoja profesionalizma“ podrazumeva tri važna procesa koja utiču „na način obavljanja rada, a time i na strukturu zanimanja“ (Zvekić, 1985: 11). Prvi proces je razvoj uloge i značaja nauke i tehnike „budući da obe poseduju karakteristike racionalnosti, a tehnologija zasnovana na njima i imidž racionalnosti“, dok se drugi odnosi na proces formiranja vrednosnih sistema koji doprinose njihovom daljem razvoju (Zvekić, 1985: 11). Poslednji važan proces se odnosi „na upotrebu znanja u cilju povećanja manipulativne i prediktivne moći čoveka nad prirodom i društvom“ (Zvekić, 1985: 11). I birokratizam i profesionalizam (o kojima je bilo reči) takođe su sastavni delovi procesa strukturalne racionalizacije.

Oko korišćenja termina profesionalizacija postoji dosta sporova jer implicira konačnu tačku ostvarenja profesija, što ne mora da bude slučaj. Alternativa sve češće postaje termin profesionalni projekat, koji podrazumeva varijacije u ishodima kroz zanimanja, vreme, mesto i istovremeno stavlja naglasak na činjenicu da mnogi profesionalni projekti ne uspevaju da dosegnu pun profesionalni status (Smith, 2013). U radu se ipak odlučujemo za korišćenje termina profesionalizacija, iako pod tim smatramo da ovaj proces u slučaju IT zanimanja ne mora nužno da dostigne konačnu tačku ostvarenja kao profesije. Upravo zbog toga što se zanimanja profesionalizuju na različite, delom specifične, sebi svojstvene načine, nastaju i različite podele. Jedna od njih je razlikovanje *profesionalizacije iznutra* koja se razvija nezavisno, kroz kulturu pripadnika određenog zanimanja, od *profesionalizacije odozgo*, koja ukazuje na intervenciju države i drugih sila u razvoju profesije (McClelland, 1990, prema Buyruk, 2014: 1711). S druge strane, Evets (Evetts), koristeći termin profesionalizam umesto profesionalizacije, pravi razliku između organizacionog i okupacionog profesionalizma (Evetts, 2009, prema Buyruk, 2014: 1711). Organizacioni profesionalizam, koji je ekvivalent MekKlilandovoj (McClelland) profesionalizaciji odozgo, doprinosi standardizaciji u procedurama i načinu rada kao i merljivosti učinka profesionalizacije. S druge strane, okupacioni profesionalizam (ili profesionalizacija iznutra) omogućava uspostavljanje autonomije i autoriteta koji su u skladu sa etičkim principima postavljenim od strane profesionalnih institucija (poput profesionalnih udruženja) (Buyruk, 2014: 1711).

Profesionalizacija se može definisati kao skup procesa i strategija kroz koje pripadnici zanimanja nastoje da steknu (zatim i da zadrže) profesionalni status, autoritet i privilegije u specifičnom društveno-istorijskom kontekstu (Smith, 2013). Proces profesionalizacije se često

definiše i kao „nastojanje određene grupe zanimanja da podignu standard svoje struke kako bi dobili karakteristike profesije“ (Šporer, 1990). Nije strano ni njeno definisanje kao „pokušaj transformisanja jednog sistema retkih vrednosti, posebnog znanja i veština u drugi koji je već priznat i poznat sistem društvenih i materijalnih nagrada“ (Larson, 1977, prema Zvekić, 1985). Ponekad se profesionalizacija shvata i kao transformacija iz *grupe po sebi* u *grupu za sebe*, dok se istovremeno pojavljuje i kao *grupa usmerena na druge*, uz postavljene ciljeve i strategije delovanja za postizanje tih ciljeva (Brante, 1988: 139). U realnosti, pojedina zanimanja stiču (a ponekad i gube) obeležja profesije, pa su mnoga izučavanja usmerena i na sagledavanje stepena deprofesionalizacije (Bolčić, 2003). Deprofesionalizacija je suprotan proces profesionalizaciji i definiše se kao gubitak elemenata koji čine klasične profesije, kao što su monopol nad stručnim znanjem, radna autonomija i autoritet, društvena isključivost, privilegovani status, sistem vrednosti i etičko ponašanje, itd. (Čavar, 2021: 92).

Na osnovu prethodno izloženog, smatramo da zanimanje treba da prođe kroz određene faze i ispuni određene uslove kako bi započelo svoj proces profesionalizacije. Vilenski (Willensky) je proučavajući proces profesionalizacije kod 18 profesija „uočio da je to bio dugotrajan proces sa više faza“, koji je započet povećavanjem broja onih koji su se bavili izvesnom posebnom „profesionalnom“ aktivnošću (Willensky, 1964, prema Bolčić, 2003: 73). Nakon toga usledilo je formiranje posebnih škola za sticanje profesionalnog obrazovanja, kao i uspostavljanje profesionalnog udruženja koje vremenom jača i nastoji da ostvari zakonsku zaštitu date profesionalne delatnosti. Na kraju je uspostavljen profesionalni etički kodeks (Bolčić, 2003: 73).

U svojoj knjizi *Poluprofesije i njihova organizacija* iz 1969. godine, Ecioni (Etzioni) posmatra pojedina zanimanja (vezana za zdravstvenu negu, socijalni rad i dr.) kao nove profesije čiji članovi ne mogu da pretenduju na status punopravnih profesija. Samim tim, uvodi se termin poluprofesija kao bezuspešno nastojanje i težnja za legitimnim profesionalnim statusom (Etzioni, 1969, prema Smith, 2013: 756). Konceptualizovan 1960-ih kao vrsta zanimanja koja su se nalazila negde između „plavih i belih okovratnika“, termin poluprofesionalno se odnosi na posao koji zahteva određena specijalizovana znanja, ima malo lične odgovornosti i obavlja se pod nadzorom (Smith, 2013). Navedeni pojam je u velikoj meri kritikovan zbog toga što se često vezuje za zanimanja koja češće obavljaju žene, i istovremeno ima niži status, društvenu vrednost i legitimitet u poređenju sa onim zanimanjima u kojima su dominantniji muškarci (Smith, 2013).

U našem radu nastojimo da sagledamo proces profesionalizacije informatičkih zanimanja (skr. i u daljem tekstu IT zanimanja). Postoje akademske debate o tome da li su tehnička i, među njima, IT zanimanja uspela da dosegnu status profesija. Primera radi, Smit (Smith) ističe da je, u slučaju zanimanja vezanih za računarsko programiranje glavni problem to što postoji decentralizovani sistem sertifikacije i licenciranja, kao i veliki broj samouka, što ukazuje da ne postoji dovoljan stepen zatvorenosti da bi se govorilo o profesiji.

Kao što sam naslov rada govori, zanimanja vezana za IKT nisu profesionalna (izvorno, *ICT is not a profession – so what?*). Autori ovog rada izdvajaju različite razloge zbog čega sumnjaju da su IKT zanimanja u stvari profesije (Weckert i Adeney, 2013). Prvi razlog jeste priroda IT, koja je po sebi raznovrsna, pa su time i zanimanja vrlo heterogena. Autori ističu da računar igra posredničku ali glavnu ulogu u ovoj grupi zanimanja, ali da to nije dovoljno da bismo je smatrali grupom i izdvojili kao profesiju. Drugi razlog se odnosi na problem procesa licenciranja i dobijanja sertifikata, koji su poprilično decentralizovani i otežavaju praćenje (i postojanje standarda). Poslednje jeste da nema značajnih razloga zbog kojih bi se smatralo da profesije u punom smislu te reči uopšte postoje (Weckert i Adeney, 2013). Potonje, radikalnije stanovište pomenutih autora smatra da profesija kao pojam nije toliko značajan niti koristan, a ono što jeste važno je profesionalni stav/ponašanje kao i volja za preuzimanjem odgovornosti za sopstvene poslovne postupke (Weckert i Adeney, 2013: 106). Prema mišljenju ovih autora, svako može biti profesionalac ako ima ispravan stav, bez obzira da li je lekar, vodoinstalater ili pripadnik nekog drugog zanimanja. Profesionalni stav je ujedno i moralan stav koji podrazumeva određeni doprinos društvu i preuzimanje moralne odgovornosti za sopstveni rad. Na primeru vodoinstalatera navedeni autori su želeli da pokažu paradoks u postojanju

karakteristika profesije. Kao što oni smatraju, vodoinstalateri imaju očigledno specifično ezoterično znanje koje možda ne stiču kroz visoko obrazovanje, ali za njihovo postizanje je potrebno nekoliko godina obuke, pored normalnog srednjoškolskog obrazovanja. Vodoinstalateri takođe imaju stepen autonomije u pogledu toga kako obavljaju svoj posao i načina na koji rešavaju specifičan problem. Prema mišljenju autora, oni pripadaju formalnoj organizaciji kako bi se bavili poslom kojim se bave, dok u organizaciji postoji etički kodeks (Weckert i Adeney, 2013: 99). Konačno, vodoinstalateri ispunjavaju jasnu društvenu funkciju. Na taj način, ističu autori, ispada da ovo zanimanje zadovoljava kriterijume profesije (Weckert i Adeney, 2013: 99). Ipak, u radu pomenutih autora ne postoje empirijski dokazi koji mere nivo razvijenosti karakteristika elemenata profesija koji idu u prilog njihovom polazištu. Na prvi pogled, stiče se utisak da je u slučaju zanimanja vodoinstalatera prisutan slab nivo razvijenosti dugogodišnjeg teorijskog znanja stečenog visokim obrazovanjem. Takođe, nije sporno da vodoinstalater ispunjava korisnu društvenu funkciju, ali mnoga društveno korisna zanimanja (iz raznih razloga) ne uživaju visok status i privilegije u društvu i time se ne svrstavaju u profesiju. Kada je reč o etičkom kodeksu, on može biti i radni a ne samo profesionalni (o ovome ćemo više govoriti u delu o konstituisanju i konstruisanju zanimanja kao profesije), dok razliku između autonomije profesija i nekih drugih zanimanja treba tražiti u najmanje dva pravca. Kod profesija ona se „neguje kao vrednost, deo profesionalne svesti, razvijeno ideološko svojstvo“ (Zvekić, 1985: 34). Drugo, aspekt profesionalne autonomije razlikuje se od autonomije drugih zanimanja „utoliko što profesija sa ogromnim autoritetom odlučuje za druge o neuporedivo važnijim pitanjima no ovi u okviru svojih uloga za njih“ (Zvekić, 1985: 34). Iako nismo saglasni sa stavom da IKT nisu profesije pošto profesija kao pojam nije toliko važan, druge sumnje autora (poput složenosti licenciranja i dobijanja sertifikata) smo uzeli u obzir i pri našem istraživanju. Na kraju, validno je reći da se svaki posao može obavljati profesionalno, ali isto tako smatramo pogrešnim pojednostavljeno poistovećivanje sa obavljanjem posla pripadnika profesija. Pridev profesionalno upotrebljava se kako bi se naglasilo da je neki posao „dobro, znalčki obavljen kao da iza toga posla stoji potrebno specijalizovano znanje i veštine“ (Šporer, 1990: 15). Profesionalno obavljati posao samim tim jeste nužni aspekt obavljanja posla pripadnika profesije, ali može biti aspekt i obavljanja posla običnih, kao i zanatskih zanimanja.

Kako bismo sagledali koja grupa unutar IT zanimanja pretenduje na status profesije suočavamo se sa izazovima raznolikosti i promenljivosti zanimanja u posmatranoj oblasti. Usled brzog razvoja informacionih tehnologija, kontinuirano rastu i potrebe za novim veštinama i znanjima vezanim za već postojeće poslove, dok se ujedno javljaju i potpuno novi poslovi. Navedeno otežava njihovo zvanično praćenje, kako na globalnom tako i lokalnom nivou. Usvajanje moderne tehnologije na svim nivoima (zanimanja, organizacije, pa i šire društava) sve manje naglašava razliku između IT zanimanja i zanimanja podržanih informacionim tehnologijama. Potonja nominalno pripadaju ne-IT zanimanjima iz različitih delatnosti. Zanimanjima podržana informacionim tehnologijama se sve intenzivnije nameće potreba da kombinuju obavljanje različitih radnih zadataka upotrebom računara, bilo da je reč o „jednostavnim operativnim poslovima kao što je unošenje teksta u računar, ili obavljanju kreativnih poslova kao što je smišljanje teksta i/ili njegovo formatizovanje pomoću složenih programa za pripremu teksta za štampanje“ (Bolčić, 2003: 68).

U cilju rešavanja problema praćenja zanimanja, Vlada Republike Srbije je jula 2018. godine usvojila *Odluku o jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidenciji u oblasti rada*, u kojem se, između ostalog, nalaze i novi *Šifarnik zanimanja* i *Šifarnik nivoa kvalifikacija* (FREN, 2020). Ovom odlukom se način klasifikacije zanimanja u relevantnim institucijama usaglašava sa Međunarodnim standardom klasifikacije zanimanja 2008 (skr. ISCO-08). Šifarnik zanimanja ne samo što je zasnovan na ISCO-08 već sadrži i njegovu klasifikacionu, odnosno hijerarhijsku strukturu (grupa, vrsta, podvrsta i skupina), nazive svih klasifikacionih celina, kao i model šifriranja do nivoa skupina zanimanja (MRZBSP, 2018). Na taj način je zadržana istovetnost nacionalne klasifikacije sa ISCO-08, čime je olakšana međunarodna uporedivost domaćih podataka do nivoa skupina (MRZBSP, 2018). Šifarnik zanimanja sadrži 10 grupa zanimanja, koje su razvrstane prema najčešće zahtevanom obrazovnom nivou, a ove su (prema srodnosti poslova zanimanja)

„razdeljene na 43 vrste, 130 podvrsta i 436 skupina, unutar kojih je razvrstano 3641 zanimanje“ (MRZBSP, 2018).

U našem radu, osnovni kriterijumi za selekciju posmatranih IT zanimanja su sledeći: stečeno visoko obrazovanje u oblasti informacionih tehnologija i zaposlenje u sklopu IT sektora. Analizom Šifarnika zanimanja ustanovili smo da se IT zanimanja koja ispunjavaju navedene kriterijume nalaze u okviru dve grupe: (1) rukovodioci i (2) stručnjaci i umetnici. Dodatan razlog koji ide u prilog izboru upravo ove dve grupe jeste opis poslova i zadataka koji ukazuju na njihovu složenost, odgovornost, upravljanje, savetodavnu ulogu i sl. Poslovi i zadaci grupe rukovodioci obično obuhvataju: praćenje i ocenjivanje uspešnosti rada organizacije ili privrednog društva i njihovih zaposlenih; izbor ili odobravanje izbora zaposlenih; usaglašavanje sa zahtevima za bezbednost i zdravlje na radu; planiranje dnevnih poslova i upravljanje njima; zastupanje vlade, privrednog društva ili organizacione jedinice i pregovaranje u njihovo ime na sastancima i drugim skupovima i sl. (MRZBSP, 2018). Poslovi i zadaci grupe stručnjaci i umetnici obično obuhvataju: obavljanje analiza i istraživanje i razvoj koncepata, teorija i operativnih metoda i davanje saveta ili primenu postojećeg znanja vezanog za fizičke nauke, uključujući matematiku, inženjerstvo i tehnologiju i sl. (MRZBSP, 2018). Zarad preglednosti, tabela broj 1 prikazuje izdvojene dve grupe i odgovarajuće vrste i podvrste IT zanimanja, dok u samom istraživanju idemo do nivoa zanimanja (pogledati prilog 1).

Tabela 1. Postupak selekcije posmatranih IT zanimanja i zadovoljavajući ISCO-08 kvalifikacioni nivo.

Grupa Zanimanja	Vrsta Zanimanja	Podvrsta Zanimanja	ISCO-08 kvalifikacioni nivo
1 Rukovodioci	13 Rukovodioci proizvodnje i specijalizovanih usluga	133 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	3 i 4
2 Stručnjaci i umetnici	25 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)	251 Analitičari i stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija 252 Stručnjaci za baze podataka i mreže	4

Na osnovu tabele 1, možemo primetiti da se za obavljanje posla posmatranih zanimanja zahteva četvrti kvalifikacioni nivo prema ISCO-08 (nešto ređe treći u slučaju rukovodioca). U skladu sa NOKS⁴-om, znanja i veštine neophodni za zanimanja u okviru posmatranih grupa stižu se završetkom odgovarajućih programa u visokom, akademskom i stručnom obrazovanju (MRZBSP, 2018).

Prednost ovakvog pristupa leži u tome što nam omogućava standardizaciju i kontrolu pri odabiru relevantnih zanimanja. U svakom slučaju, važno je napomenuti da pri analizi procesa profesionalizacije IT zanimanja postoje i ograničenja zbog čega joj treba pristupiti sa velikim stepenom opreza. Na primer, određivanje i izbor zanimanja važi samo za kratak period, prvenstveno usled brzog razvoja tehnologije. Dodatno, svaki naredni pokušaj klasifikovanja IT zanimanja treba da se ponavlja u čestim vremenskim intervalima i da ozbiljno uzme u obzir okolnosti (Kostoglou i Paparrizos, 2003) i kontekst u okviru kojeg se ona posmatraju.

⁴ Skraćenica za Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji.

2.2. Teorija društvenog konstrukcionizma

Društveni konstrukcionizam predstavlja teorijsko polazište koje polazi od premise da su društvena realnost i značenja, proizvod međusobnih interakcija koje se odvijaju na različitim društvenim nivoima. Ovaj teorijski pristup ne potiče iz jednog izvora već je rezultat heterogenosti ideja. Najzaslužniji je uticaj severnoameričkih i evropskih autora, među kojima se izdvajaju Mead (Mead) simbolički interakcionizam, ideje iz Bergerove i Lukmanove (Berger, Luckmann) knjige *Socijalna konstrukcija stvarnosti*, Gergenova knjiga *Socijalna psihologija kao istorija*, kao i postmodernizam u pozadini koji se protivi meta teorijama i pretpostavkama modernizma (Ber, 2001: 41-42).

Pre nego što preciznije obrazložimo suštinu ovog polazišta, potrebno je napomenuti da pojedini autori smatraju da se termini društveni *konstruktivizam* i *konstrukcionizam* razlikuju, dok drugi takvu (pretpostavljenu) razliku ne primećuju ili ignorišu. Smatra se da je adekvatniji termin socijalni konstrukcionizam, jer se konstruktivizam (koji Gergen pominje) u socijalnoj psihologiji ponekad odnosi na pijaževsku teoriju, kao i posebnu vrstu teorije opažanja (Gergen, 1985, prema Ber, 2001: 32). Konstruktivizam se češće „vezuje za matematiku i psihologiju“, a konstrukcionizam više za „sociologiju, antropologiju i pokret socijalnog konstrukcionizma“ (Spasić, 2019: 21). Stoga smo se u našem radu opredelili za korišćenje termina društveni konstrukcionizam.

Vajnberg (Weinberg) je mišljenja da je „usvajanje nekog oblika društvenog konstrukcionizma nužna odlika svakog istraživanja u društvenim naukama“ (Weinberg 2014, prema Spasić, 2019: 27). S tim je saglasna i Ber, koja ističe da s obzirom da ne postoje precizno definisane odlike za koje bi se reklo da definišu ovaj pristup, smatra socijalnim konstrukcionistom onoga čiji se pristup temelji na nekoj od sledećih pretpostavki: zauzimanje kritičkog stava prema znanju i shvatanju sveta, shvatanje sveta kao istorijski i kulturno specifičnog, i poslednja, nužna povezanost delanja i znanja (Ber, 2001). Prema njenom mišljenju, osnovni kriterijum da bi se neko smatrao konstrukcionistom jeste da je saglasan bar sa jednim od pomenutih stavova (Ber, 2001). Skeptičnost prema shvatanju sveta je važan segment konstrukcionizma i smatra se posledicom procesa konstruisanja u toku određene društvene interakcije u kojem su ljudi neprestano angažovani. Ono što zovemo istinom pre je trenutno prihvaćen način shvatanja sveta, a ne proizvod njegovog objektivnog posmatranja (Ber, 2001). Razlog jeste pre svega taj što su različite društvene kategorije i procesi istorijski i kulturno specifični i zavise od vremena i mesta u kojem živimo, zbog čega treba biti obazriv pri njihovom posmatranju.

Berger i Lukman (1966) zastupaju antiesencijalističko shvatanje društvenog života koje pretpostavlja da ljudska bića „zajedno stvaraju a zatim održavaju sve društvene fenomene kroz društvenu praksu“ (Ber, 2001: 41). Navedeni autori u čuvenoj knjizi pod nazivom *Društvena konstrukcija stvarnosti* (1966) predstavljaju društvo kao kontinuirani dijalektički sklop tri procesa: eksternalizacije, objektivizacije i internalizacije (Berger i Luckmann, 1991: 149). Eksternalizacijom se proizvodi objektivni svet (Berger i Luckmann, 1991: 84). Ljudi eksternalizuju svojim delovanjem stvarajući artefakte i, kada taj artefakt jednom zađe u domen društvenog, počinje da živi vlastitim životom (Ber, 2001: 41-42). Ideju koju taj artefakt odražava „postaje objekt svesti ljudi u tom društvu“, proces opredmećivanja, što se naziva objektivizacijom (Ber, 2001: 42). Navedeni artefakt/objekat na taj način dobija svoje postojanje koje se često doživljava kao stvarnost/istina (Berger i Luckmann, 1991: 84). Na kraju, smenom generacija u svetu u kojem taj artefakt već postoji dešava se proces internalizacije, odnosno usvajanja kao deo sopstvene svesti, kao „deo sopstvenog shvatanja prirode sveta“ (Ber, 2001: 42). Preciznije, procesom socijalizacije usvaja se ponovo kao objektivna i validna istina (Berger i Luckmann, 1991: 84).

Imajući u vidu da su u ovom radu jedinica analize zanimanja, preciznije IT zanimanja, koji su ujedno i nosioci postojećeg tehnološkog razvoja, polazimo sa stanovišta društvene konstrukcije tehnologije ili društvenog konstrukcionizma tehnologije (u daljem tekstu DKT teorija). Kao uža teorijski okvir, on se u najvećoj meri oslanja na pomenutu sociološku teoriju i knjigu Bergera i Lukmana (Petrović, 2013: 43; Bijker, 1997). Preciznije, društveni konstrukcionizam tehnologije predstavlja dobro uspostavljen sociološki teorijski okvir koji primenjuje pomenute ideje na tehnološki svet (Patel i dr., 2019).

Originalno prezentovan od strane Pinča i Bajkera (Pinch i Bijker), DKT jeste konceptualni okvir koji se sastoji od tri pojma. Prvi je interpretativna fleksibilnost (Klein i Kleinman, 2002: 29). Ovaj pojam sugerise da je tehnološki dizajn, gde se pre svega misli na praksu kreiranja tehnoloških proizvoda, usluga, i okoline otvoren proces koji proizvodi različite ishode zavisno od društvenih okolnosti razvoja. Ovo se posebno odnosi na tehnološke artefakte koji su u značajnoj meri nedeterminisani i time dozvoljavaju veliki broj mogućih ishoda. Drugi koncept je postojanje relevantne društvene grupe, gde „svi njeni članovi dele slične setove značenja vezane za neki artefakt“ (Pinch i Bijker 1987, prema Klein i Kleinman, 2002: 29). Tehnološki razvoj je proces u kojem više ovakvih grupa sa svojom specifičnom interpretacijom artefakta pregovara oko njegovog razvoja. Razvoj se nastavlja dok grupe ne postignu konsenzus da percipirani artefakt funkcioniše. Ipak, artefakt ne funkcioniše iz nekog objektivnog razloga, s obzirom da postoji još mnogo mogućnosti njegovog funkcionisanja, već zato što su društvene grupe taj način prihvatile kao odgovarajući (Bijker 1995, prema Klein i Kleinman, 2002: 30). Treća komponenta je zatvaranje i stabilizacija, koja se javlja usled toga što u procesu dizajna između više grupa može doći do pojave konflikta i različitih interpretacija koje dovode do suprotstavljenih predstava o artefaktu (Klein i Kleinman, 2002: 30). Stoga se dizajn nastavlja dokle god se konflikti ne razreše i artefakti ne budu prihvaćeni od strane većine društvenih grupa. Kada ovaj proces dosegne zatvaranje dizajniranje se zaustavlja, a artefakt se stabilizuje u svom konačnom obliku. Još jedan pojam je prisutan u njihovom radu, iako mu autori pridaju minoran značaj. Reč je o širem kontekstu, gde se prvenstveno misli na širi sociokulturni i politički milje u okviru kojeg se odvija razvoj artefakta (Klein i Kleinman, 2002).

DKT, kao teorijski okvir čiji je razvoj započet kasnih 1970-ih, prvenstveno je nastao kao kritička reakcija na tada aktuelni tehnološki determinizam (Bijker, 2010). Tehnološki determinizam pretpostavlja da se tehnologija razvija kao autonomna sila, sa sopstvenom unutrašnjom logikom. Nadalje, tehnologija kao datost u izvesnoj meri utiče na sam društveni razvoj (Petrović, 2013 ; Patel i dr, 2019). Ovakav način posmatranja uslovljava da se, s obzirom na skup početnih uslova, ishodi mogu predvideti sa određenim stepenom sigurnosti (Jackson i dr., 2002: 3). Kada su pravci razmišljanja o društvenim posledicama interneta i drugih informacionih tehnologija u pitanju, važno je ukazati na dve polazne pretpostavke svojstvene ovim studijama – distopijsku (tehno pesimističku) i utopijsku (tehno optimističku) (Petrović, 2013). Ovi (krajnji) pravci određivanja tehnologije su većinski zastupljeni u radovima autora koji su pristalice tehnološkog determinizma (Damnjanović, 2014: 19). Tehnološki optimizam proizlazi iz tradicije prosvetiteljstva, sa fokusom na nezaustavljivosti razvoja tehnologije koji je povezan sa ljudskim napretkom i društvenim razvojem, uz pretežno naglašavan značaj „emancipatorskog potencijala tehnologije – njene nesumnjive sposobnosti da čoveka oslobodi stega zamornog i dosadnog posla“ (Damnjanović, 2014: 16). Kod stanovišta tehnološkog pesimizma dominantno prisutno mišljenje je da se ljudi nalaze „u poziciji ekstremne i patološke zavisnosti od tehnoloških artefakata, da sofisticirane tehnologije teže transformaciji navika, motiva, ličnosti i da tehnologija kao totalni fenomen izmiče mogućnostima ljudskog razumevanja i kontrole“ (Winner, 1978, prema Damnjanović, 2014: 19). Tako, Zuboff (Zuboff) ističe negativne aspekte usvajanja informacionih tehnologija. Polazeći od pojma panoptičkog nadzora, autorka ističe da iako se razvoj informacionih tehnologija vezuje za demokratizaciju i transparentnost različitih načina organizacione komunikacije, nove tehnologije istovremeno proizvode i daleko delotvornije sredstvo tehnike nadzora (Zuboff, 1988, prema Tyler i Hanckok, 2001: 81). S obzirom da su oslobođeni vremensko-prostorne dimenzije, savremeni informacioni sistemi mogu dokumentovati i prikazivati ljudske aktivnosti, te imaju potencijal da se razviju u informacione panoptikone⁵, dosežući čak i dalje od najmaštovitijih vizija Bentama (Zuboff, 1988, prema Tyler i Hanckok, 2001: 81).

Kao stanovište između dve krajnosti, postoji tehnološki realizam koja se ne opredeljuje za to da je tehnologija dobra ili zla, jer „istovremeno odražava i formira društvene vrednosti“ (Damnjanović, 2014: 19). Primera radi, Kastels (2018) u knjizi *Uspion umreženog društva* tvrdi da bez obzira na to koliko je impresivan tehnološki razvoj u oblasti informacionih tehnologija, jedan od

⁵ U srpskom jeziku, koristi se i termin *panoptikum*.

vodećih problema sa kojim se svet suočava jeste stepen ugroženosti zemalja u razvoju sa još većim nivoom isključenja, i sa još većom nesposobnošću da pariraju tehnološkim mogućnostima Zapada (Tyler i Hancock, 2001). Sama informacija je simbolična i neutralna, a tehnologije koje se koriste za obradu informacija mogu proizvesti različita pozitivna društvena značenja kao što su konkurentnost, modernost, status i legitimnost, ali i negativna značenja poput ograničenja lične slobode (Feldman i March, 1981). Pošto isti artefakt može istovremeno dobiti različita društvena značenja (čak i unutar iste kulture), lako je zamisliti kontradiktorne posledice koje proističu iz informacionih tehnologija.

Sve češće se smatra da se tehnologije pre prilagođavaju tekućim društvenim praksama i brigama nego što utiču na društvo kao spoljna sila (DiMaggio i dr., 2004). Na taj način, tehnologija se ne smatra neutralnom u smislu ishoda, već pre odslikava unutrašnje karakteristike koje omogućavaju nova ljudska iskustva. Unutar ovog novog „horizonta mogućeg“, pojedinci i grupe konstruišu značenje i prave izbore, dalje oblikujući tehnologiju (Smith, 2013). Nakon toga „međusobnu igru“ postojećih pravaca razvoja tehnologije i ljudskih izbora dalje oblikuju društveni, politički i ekonomski faktori sa svojim nameranim i nenamernim prilikama i ograničenjima (Smith, 2013). Konstrukcionistički pristup (u odnosu na determinističku perspektivu) polazi od toga da je nastanak i širenje tehnologije zavisno od mnogih društvenih činilaca. Tako su, tehnologija, akcija i društveni kontekst neodvojivi fenomeni koji međusobno utiču jedan na drugi (Lievrouw i Livingstone, 2006). Ključno pitanje nije kako tehnologija menja društvo, „već koji spletovi odnosa aparata i društva (specifični za svaku tehnologiju i svaki društveno istorijski kontekst) dovode do uspona tehnologije i njenog funkcionalnog profilisanja u društvenom životu“ (Petrović, 2013: 43).

Savremeni sociolozi sve češće zauzimaju perspektivu društvenog konstrukcionizma u cilju rasvetljavanja odnosa između znanja, veština, zanimanja i statusa i sl. (Smith, 2013). Isto je i u slučaju studija o radu (i zanimanjima), gde se ova perspektiva primenjuje u proučavanju profesija (Smith, 2013). Suština ove perspektive ima za cilj da razume profesiju onako kako je njeni pripadnici sami konstruišu, umesto da se bilo koja grupa (zanimanja/zaposleni) rangira kao manje ili više profesionalna od drugih (Smith, 2013). Studije koje polaze od stanovišta društvenog konstrukcionizma dale su izvestan doprinos i u razumevanju odnosa IKT i organizacija, gde se obe posmatraju kao konstrukti (Jackson i dr., 2002). Doprinos je najvidljiviji u percepciji IT i radnih organizacija (kao i drugih društvenih institucija) kao društvenih konstrukta, što ih čini u osnovi neodređenim i nekompletnim, te podložnim stalnim promenama. U praksi se pokazalo da različiti tehnološki oblici odgovaraju istim radnim organizacijama, dok se ujedno isti tehnološki trendovi uklapaju u različite društvene sisteme, što ide u prilog tome da „promene u svojstvima organizacije često više zavise od odnosa organizacije i njene relevantne okoline nego od specifične proizvodne tehnologije“ (Bolčić, 2003: 306). Polazeći od stanovišta da su institucije društveni konstrukti, kao i osnovni okvir za ljudske interakcije u društvu ili, drugim, rečima, „pravila igre“ koja mogu biti formalna (ustavi, zakoni, statuti) i neformalna (norme i vrednosti), pristup se nadovezuje na postojeći okvir društvenog konstrukcionizma. Bilo koja delatnost koja se često ponavlja uobličuje se u obrazac, koji se potom može reprodukovati uz uštedu napora, a njegov ga vršilac *ipso facto* shvata kao obrazac (Berger i Luckmann, 1991: 74). Na institucionalizaciju gledamo kao na proces u kojem se akcije ponavljaju u vremenu i kojima se pridaje slično značenje (sopstveno, kao i od strane drugih): „Institucionalizacija se javlja kad god postoji recipročna tipifikacija rutinskih akcija od strane određenih aktera“ ili kad god postoji uzajamno tipiziranje naviknutih postupaka od strane tipova delatnika (Berger i Luckmann, 1991: 75). Drugim rečima, bilo koja takva tipizacija⁶ je institucija (Berger i Luckmann, 1991: 75), što govori da koliko god da pojedinac smatra da je neki deo institucionalnog sveta objektivn, on je svakako ljudski proizvedena, konstruisana objektivnost (Berger i Luckmann, 1991: 83). Bogdanović (1990) ističe da je institucionalni okvir neophodan za razvoj jedne profesije, jer se u okviru njega uspostavljaju i primenjuju različiti standardi. Navedeno omogućava uspostavljanje institucija za sistematsko profesionalno obrazovanje, udruženja, i set pravila za rad (standardi) čime se stvaraju uslovi za širu dostupnost i društveni uticaj profesija (Bogdanović, 1990). Tako se, uz formalno obrazovanje odnosno sticanje teorijskih znanja i praktičnih

⁶ U srpskom jeziku, koristi se i termin *tipifikacija*.

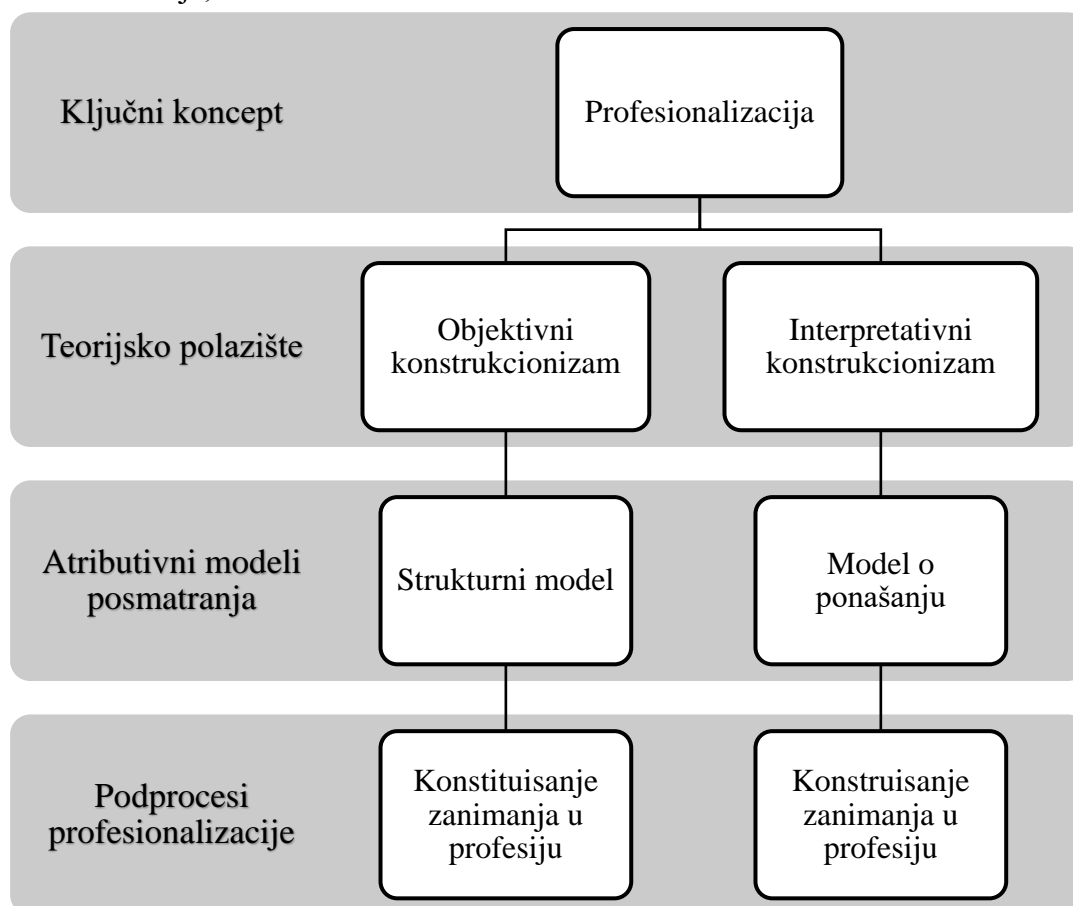
veština potrebnih za profesionalno delovanje, vrši i proces profesionalne socijalizacije odnosno usvajanja normi, vrednosti i etičkog kodeksa, što zajedno predstavlja svojevrsnu „regrutaciju“ za profesiju (Šporer, 1990).

Sumirano, konstrukcionizam prepoznaje međusobnu isprepletenost i međuzavisnost društvenih i tehničkih elemenata (Jackson i dr., 2002: 4). U kontekstu ovog pristupa, pri posmatranju razvoja tehnologije značajno je to što se ne dodeljuje poseban status nijednoj od navedenih karakteristika: moći (društvenih grupa), uspehu (projekata), istini (propozicija) ili radu (mašina) (Bijker, 2010: 73). Takođe, ovaj pristup poriče da su tehnologije ikada potpune i preusmerava pažnju sa proizvoda na procese (Jackson i dr., 2002: 6). Specifični oblici koje nove tehnologije poprimaju (a samim tim i njihove društvene implikacije) proizvodi su ljudskog dizajna koji odražavaju interese onih koji u njih ulažu (DiMaggio, 2004). Relevantni akteri neprestano iznova izmišljaju način funkcionisanja tehnologije (DiMaggio, 2004) pa je reč o neprestanom inovativnom procesu.

Usled postojanja različitosti u načinu tumačenja pojma i perspektive društvenog konstrukcionizma, formirane su različite podele i tipologije u njegovom okviru (Spasić, 2019). Relevantnom podelom za potrebe rada smatramo podelu konstrukcionizma na *interpretativni* i *objektivni*, koju je predložio Haris (Harris) (Harris, 2008, prema Spasić, 2019: 22). Interpretativni konstrukcionizam predstavlja „radikalniju verziju s korenima u pragmatizmu, simboličkom interakcionizmu i etnometodologiji, a doprinose mu narativna analiza, kognitivna i semiotička sociologija i postmodernizam“ (Spasić, 2019: 22). Njegova ključna premisa glasi: značenje nije inherentno stvarima (Harris, 2008, prema Spasić, 2019: 22). Razne studije predstavljaju rezultat tradicije koja je kroz akcije i interakcije određenih aktera (pojedinaca i grupa), nastojala da razume način konstruisanja društvenog sveta kroz interpretacije aktera kao učesnika (Hughes, 1958; Becker et al., 1961; Freidson, 1973, prema Macdonald, 2006). Agre (2004) ističe da svaki sistem pruža određeni raspon interpretacija, a taj raspon je određen diskursima koji su u njega upisani (Agre, 2004, prema Lievrouw i Livingstone, 2006: 5). Razumevanju interpretacija uveliko doprinosi interpretativna fleksibilnost, koja time, predstavlja sočivo analize. Interpretativna fleksibilnost predstavlja načine na koji su razni korisnici percipirali napredak određenog artefakta. Relevantne društvene grupe jednostavno vide različite aspekte jednog artefakta, dok značenje koje daje relevantna društvena grupa zapravo „gradi“ artefakte (Patel i dr, 2019: 718). S druge strane, objektivni konstrukcionizam se ne bavi konstrukcijom značenja, već stvarnih stanja stvari (Spasić, 2019). Ovaj vid konstrukcionizma ne zahteva suspenziju verovanja u društveni svet takav kakav jeste, već je reč o standardnijem sociološkom objašnjenju, šta se stvarno događa i zašto (Spasić, 2019). U radu nastojimo da pomirimo interpretativni i objektivni konstrukcionizam, posmatrajući proces profesionalizacije kao dva međusobno isprepletena i neodvojiva procesa: konstruisanja (oslanjajući se na interpretativni konstrukcionizam) i konstituisanja (objektivni konstrukcionizam) što će u narednom poglavlju biti detaljnije predstavljeno.

2.3. Pojmovi konstituisanja i konstruisanja zanimanja kao profesija

U postojećoj literaturi primećuje se da je daleko više teorijskih razmatranja o idealnim svojstvima profesije nego empirijske specifikacije njihove sadržine, međusobnih odnosa, veza sa drugim društvenim procesima (Zvekić, 1985). Posledično, proces profesionalizacije ostaje (još uvek) značajno neistražen pojam. U cilju što boljeg razumevanja profesionalizacije (ali i sagledavanja položaja IT zanimanja), na slici broj 1 predstavili smo jedinstven, idealno-tipski model pomoću kojeg u ovom radu posmatramo proces njihove profesionalizacije. Ovakav model (koji je poprilično univerzalan) može biti izuzetno koristan za posmatranje profesionalizacije kod različitih zanimanja (profesija) a ne samo IT zanimanja. Svakako, potrebno je uzeti u obzir i specifične karakteristike posmatranih zanimanja, kao i kontekst.



Slika 1. Idealno-tipsko polazište pri posmatranju procesa profesionalizacije.

Pomenuli smo da polazimo od razlikovanja objektivnog i interpretativnog konstrukcionizma. Otuda, razlikujemo i dva sastavna podprocesa profesionalizacije – konstruisanje i konstituisanje zanimanja u profesiju. Budući da je u pitanju jedan proces posmatran iz dva aspekta, detaljnije smo ih predstavili u dve zasebne celine. Na taj način, primenjujemo atributivni model koji podrazumeva dva tipa atributa: *atributa o stavovima* i *strukturnih atributa* (Khoury, 1980). Prvi, nazivajući se još model atributa o ponašanju odražava individualnu dimenziju, dimenziju radnog iskustva i primenjujemo ga pri sagledavanju procesa konstruisanja. Drugi, model strukturnih atributa (budući da se odnosi na nivo zanimanja), usmeren je na analizu njenih elemenata (Khoury, 1980) i njime se koristimo pri posmatranju procesa konstituisanja. Smatramo da navedeni modeli doprinose analizi stepena konstruisanosti i konstituisanosti IT zanimanja kao profesije. Ujedno, modeli pružaju dobru osnovu za različita istraživanja u području zanimanja unutar IT sektora, ali i šire. Prvenstveno, nama omogućavaju da istražimo dokle je stigao proces profesionalizacije IT zanimanja, kao i da objasnimo i razumemo šta se u tom procesu sve dogodilo.

2.3.1. Model strukturnih atributa – proces konstituisanja zanimanja kao profesije

Najopštije rečeno, profesionalizacija predstavlja proces konstituisanja određenog zanimanja u profesiju (Šporer, 1990). Primenom modela strukturnih atributa polazimo od toga da profesije kao specifičan tip zanimanja podrazumevaju skup profesionalizujućih elemenata ili atributa stečenih u procesu njenog razvoja. Kao što smo već pomenuli, ovde se suočavamo sa problemom jer ne postoje dva ista mišljenja o tome koja kombinacija atributa adekvatno opisuje „pravu“ profesiju (Khoury, 1980). Milerson (Millerson) je identifikovao 19 jedinstvenih definicija profesija koje uključuju čak 14 različitih strukturalnih atributa (Millerson, 1964). Vekert i Lukas (Weckert i Lucas) napominju da su suštinska odlika profesije etički kodeks i jezgro znanja u održavanju profesionalnog ponašanja (Weckert i Lucas, 2013: 74). Džonson (Deborah Johnson) ističe sledeću klasifikaciju: jezgro znanja, autonomiju, postojanje formalne organizacije, etički kodeks, ispunjavanje društvene funkcije koja je često povezana sa javnim dobrom poput zdravstva i pravde ili društvenim benefitima poput stvaranja tehnologija i infrastrukture kako bi se omogućilo društvu da funkcioniše efikasnije (Johnson 2001, prema Weckert i Adeney, 2013: 95). Kao važne attribute profesije Stojković (2002) izdvaja etički kodeks koji propisuje norme i pravila, a čije kršenje sankcionišu relevantne institucije i organizacije. Od podjednake važnosti je i ispunjavanje uslova altruizma i delovanja u interesu zajednice, koji su sledeći od nužnih kvaliteta koje određeno zanimanje treba da poseduje kako bi pretendovalo na status profesije (Stojković, 2002). Grinvud (Greenwood) smatra da sve profesije teže da postignu sistematičnu teoriju, autoritet, sankcije zajednice, etički kodeks, specifičnu kulturu (Greenwood, 1957: 45). Po njemu, zanimanja tipa profesije imaju sledeće karakteristike: „profesionalno znanje bazirano na adekvatnom naučno teorijskom znanju; profesionalno delanje koje počiva na pouzdanom primenjivanju teorijskog znanja na dati praktičan problem; profesionalna aktivnost koja je jasno izdvojena kao specifična delatnost koja je sankcionisana i zaštićena odgovarajućim društvenim pravilima, gde su data institucionalna ograničenja za obavljanje date delatnosti i utvrđene, legitimizovane odgovarajuće privilegije; profesionalni etički kodeks kao srž profesionalnog delovanja, čime se osigurava samokontrola profesionalne delatnosti“ (Greenwood, 1957, prema Bolčić, 2003: 70). Zanimljiv element koji odlikuje zanimanja, prema Grinvudu, jeste specifična profesionalna kultura. Pod tim terminom podrazumeva se poseban izdvojen stil ponašanja u radu ali i izvan njega, kao i interakcije društvenih uloga koje zahtevaju formalna i neformalna grupisanja, time stvarajući društvenu konfiguraciju jedinstvenu za profesiju. Tako stvorena, profesionalna kultura sastoji se od njenih vrednosti, normi i simbola (Greenwood, 1957: 52).

U cilju određivanja postojeće faze profesionalizacije posmatranih IT zanimanja, korišćemo klasifikaciju elemenata koji čine profesiju koju su ponudili Turner i Hodž (Turner i Hodge, 1970). Reč je o sledećim stavkama:

- Stepem razvijenosti osnovnih teorija i tehnika koje čine sistematski zaokruženu celinu;
- Stepem monopola na stručnu ekspertizu;
- Stepem organizovanosti profesije;
- Stepem prepoznatljivosti od strane javnosti.

Grinvud (1957) i Šporer (1990) dodaju još jedan važan element – stepen razvijenosti profesionalne etike. Ovaj element je takođe razmatran u našem istraživanju.

Navedene elemente ne smatramo isključivo odlikama profesija, granice su više fluidne. Tako su oni često na različitom nivou/stepenu razvijenosti (jak/srednji/slab), što omogućava razlikovanje profesija od poluprofesija i običnih zanimanja (Etzioni, 1969). Na primer, profesionalna zanimanja na krajnjem polu kontinuuma poseduju potpuno razvijene predstavljene elemente, a kako se udaljavamo od ovog pola, razvijenost elemenata je sve slabiji (dok je moguće i potpuno odsustvo pojedinih elemenata). Napominjemo da je pomenuta klasifikacija idealno-tipska. Koncept Veberovog idealnog tipa upotrebljavamo kao sredstvo za identifikaciju teorijski relevantnih dimenzija. Zsigurno je da navedene karakteristike ne predstavljaju možda sve oznake profesija „već pre one oko kojih postoji saglasnost i koje imaju teorijsku vrednost“ za dalje empirijsko istraživanje (Zvekić, 1985). Za potrebe našeg istraživanja ovakav konceptualni okvir nam omogućava da sagledamo da li se (i

ukoliko da, u kojoj meri) konkretno IT zanimanja približavaju idealno-tipskoj klasifikaciji i šta im nedostaje da bi bila profesionalna. Najvažnije, omogućava nam da sagledamo da li se nalaze u procesu profesionalizacije.

Profesije su uvek utemeljene na nekom sklopu teorijskog znanja koji čini sistematski zaokruženu celinu i predstavlja osnovu za profesionalno delovanje (Šporer, 1990). Pod *razvijenošću teorija i tehnika* misli se na skup teorijskog znanja i tehnika na kojem se temelji profesija (Burić, 1990) i često se ističe kao jedan od osnovnih elemenata razvoja profesije. Tako je formiranje profesije uslovljeno postojanjem relativno uobičajenog skupa teorija i tehnika koji se (još uvek) najčešće stiče visokim obrazovanjem. Navedeni skup teorija se uvek odnosi na specifičan segment stvarnosti i predstavlja važnu osnovu za dalji praktični deo sticanja znanja (Šporer, 1990; Greenwood, 1957). Kako se zanimanje približava profesionalnom statusu, sve je izraženiji porast važnosti praktičnog znanja u odnosu na formalno obrazovanje (bar u slučaju tradicionalnih profesija) (Greenwood, 1957: 47). Ovaj trend proizlazi iz prepoznate važnosti teorije kao osnove za praktičnu primenu u konkretnom profesionalnom kontekstu. Veštine koje karakterišu profesiju proizilaze iz određenog fonda znanja koji je organizovan u jednu interno konzistentnu celinu često nazivanu *jezgrom teorije (Body of theory)* (Greenwood, 1957: 46). Teorija služi kao osnova pomoću koje pripadnik profesije racionalizuje svoje delovanje u konkretnim situacijama (Greenwood, 1957: 46). Za pojam profesija često se vezuje neophodno visoko obrazovanje. Mogli smo primetiti da je ono ipak preduslov u slučaju tradicionalnih profesija, dok je kod modernih tipova profesija visoko obrazovanje važno ali ne i neophodno. Sticanje i tip znanja, kao i njegova primena, razlikuju se u odnosu na tip profesija, tako da je još jednom naglašeno da moderne profesije imaju nešto specijalizovanije znanje u odnosu na svestrano stručno obrazovanje karakteristično za tradicionalne profesije (Rus i Arzenšek, 1984). Prema Miliću, moguća su bar dva pristupa u analizi profesije. Prvo, može se analizirati kao deo strukture zanimanja, u kakvom je trenutnom položaju, kako se u prošlosti formirala da bi zauzela taj položaj, kao i sa kakvim promenama će se u budućnosti određena profesija susretati (Milić, 1975: 666). Drugi pristup je fokusiran na visokoobrazovne institucije koje igraju ulogu posrednika između društveno-ekonomskog razvoja i promena u strukturi zanimanja (Milić, 1975: 666). Oba pristupa ćemo uzeti u obzir u našem radu pri analizi procesa profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji.

Kako bi zanimanja dosegla status profesije prvenstveno je potrebno da steknu monopol nad određenim segmentom teorijskog znanja i njegovom praktičnom upotrebom. Ustanovljeno teorijsko znanje profesije primenjuju na rešavanje svakodnevnih, složenih problema u području svoje delatnosti (Šporer, 1990: 17). Stoga je druga bitna karakteristika *monopol nad obavljanjem određene delatnosti*, kroz koji profesija teži poštovanju osnovnih principa struke i omogućava da obavljanje prakse bude dozvoljeno samo odabranom stručnom krugu ljudi (Burić, 1990). Profesija nije dosegla svoj pun status ako nema određeni potvrđeni monopol nad vršenjem svog posla od strane države. Između ostalog, pomoću tog monopola i/ili kroz profesionalna udruženja „dobija se mogućnost za isključivanje pojedinaca koji nisu kompetentni za obavljanje posla“ (Šporer, 1990: 18). Profesija često ima obe svrhe: postizanje i ekonomske i statusne prednosti, što čini te dve dimenzije nerazdvojnima. Tako, težnja za uspostavljanjem monopola na tržištu usluga zahvaljujući stručnosti određenog zanimanja paralelno ide sa težnjom ka uspostavljanju statusa u društvenom poretku (Macdonald, 1995: 188).

Pod stepenom *spoljne prepoznatljivosti profesije* misli se na „kolektivnu predstavu koju članovi šire društvene zajednice imaju o nekoj profesiji, a koja se stvara na temelju slike o poslu koji profesija obavlja, tipu ekspertize koju pruža, ponašanja prema korisnicima usluga, te organizaciji kroz koju profesionalci najčešće pružaju usluge“ (Burić, 1990: 771). U stepenu spoljne prepoznatljivosti od strane javnosti često su, pored kolektivne predstave o tome kakav posao određena profesija obavlja i kakav tip ekspertize pruža, uključeni i „sadržajno manje važni elementi: odeća, instrumenti, tehnologija kojom se najčešće služe“ (Šporer, 1990: 24-25). Pojedini autori ističu da pune profesionalizacije jednog zanimanja nema ukoliko nije zadovoljen ovaj uslov, odnosno postignut visok nivo distinktivnosti i vidljivosti date profesije u najširoj javnosti (Rus i Arzenšek, 1984). Važni uslovi za vidljivost i jasnu predstavu o profesijama kao „vrhunskim zanimanjima od posebnog

društvenog značaja“ jesu „titule, sankcionisane privilegije, društvena pravila za sticanje statusa“, postojanje institucija za obrazovanje, kao i iskristalisana radna mesta za datu delatnost (Bolčić, 2003: 73). Navedeno, uz odgovarajuću subkulturu, dovodi do toga da šira javnost percipira određenu profesiju kao pripadnike društvene elite (Bolčić, 2003: 73). Pripadnici profesije uveravaju zajednicu da niko ne sme da nosi stručno zvanje ukoliko ga nije dodelila akreditovana stručna škola. Drugo, struka ubeđuje zajednicu da u svoje ime uvede sistem licenciranja za proveru onih koji su kvalifikovani da praktikuju profesionalne veštine (Greenwood, 1957). Preduslovi *sine qua non* za dobijanje licence su propisno dodeljeno stručno zvanje, te polaganje ispita pred komisijom čiji su članovi priznati predstavnici redova struke (Greenwood, 1957: 49). To podrazumeva da i najšira javnost uočava nivo ekspertize koju nudi data profesija i prepoznaje probleme za čije je rešavanje potrebno angažovanje odgovarajućih stručnjaka. Ukoliko struka nije dovoljno „ubedila“ zajednicu ili usled određene „povremene antielitističke kampanje u društvu“ postoji opasnost od stvaranja „negativnog odnosa šire javnosti prema stručnjacima, pa i do sveopšte deprofesionalizacije društva ili deprofesionalizacije nekih delatnosti u društvu“ (Bolčić, 2003: 73).

Sledeći element profesije vredan pažnje je *stepen organizovanosti profesije*, koji podrazumeva institucije za profesionalno obrazovanje, tipove organizacija u kojima se profesije najčešće zapošljavaju i organizovanost profesionalnih udruženja (Šporer, 1990). Ovaj element je jako važna odlika profesije budući da se ovi tipovi zanimanja mogu posmatrati i kao „vrsta organizacije i vrsta statusne kategorije“ (Brint, 1994, prema Pekkola, 2018: 126). Tržište i organizacije postaju sve važnije u kontekstu promene profesija (Brint, 1994, prema Pekkola, 2018: 126), budući da smo već pomenuli da su u današnjem društvu zavisni tipovi profesija sve dominantniji. Takođe, profesije se ne mogu analizirati odvojeno od svojih radnih organizacija (Pekkola, 2018: 125), pa ćemo se ovoj temi detaljnije posvetiti u delu posvećenom kontekstualnom okviru.

Poslednji, ujedno i jedini element koji je vrednosno-normativne orijentacije, jeste *profesionalna etika* (Willensky, 1964). U širem smislu etika se odnosi na moralne probleme i ponašanje u svim aspektima društvenog života. U sferi rada često podrazumeva profesionalni, industrijski ili korporativni kodeks ponašanja, principa i standarda koji moraju da poštuju svi zaposleni, kao i treće strane koje deluju u ime kompanije (Smith, 2013). Ona je definisana i kao „skup normi, vrednosti i ciljeva kojim bi pripadnici neke profesije trebalo da se rukovode pri primeni svog profesionalnog znanja“ (Šporer, 1990: 33). Profesionalna etika propisuje ponašanje u odnosima i situacijama sa kojima se pripadnici profesije nalaze prilikom obavljanja svog posla (Šporer, 1990: 33). Profesionalni etički kodeks može biti delom formalan, a delom neformalan. Pod formalnim aspektom podrazumeva se etički kodeks u pisanoj formi. Smatra se da je neformalan aspekt od podjednako značaja, te ima podjednako važnu težinu formalne preskripcije iako je nije moguće definisati kao pisanu normu ponašanja (Šporer, 1990: 32).

Etika, kao deo strukture radnog mesta, dovodi do rešavanja različitih nedoumica poput „Da li zaposleni ima obavezu lojalnosti prema poslodavcu ukoliko on krši? / Da li zaposleni imaju pravo na privatnost?“ (Smith, 2013). Iako je samoregulativni etički kodeks karakterističan za sva zanimanja (kako neprofesionalna, tako i profesionalna) (Greenwood, 1957), moramo da napomenemo da postoji razlika između profesionalne i radne etike. Radna etika je koncept primenljiv u bilo kojoj oblasti rada (npr. obrazovanje, nauka, biznis, industrija), a važna je i u svim drugim sferama života (porodica, hobi, sport). Radnu etiku moguće je definisati kao kulturnu normu baziranu na uverenju da rad ima suštinsku vrednost koja zagovara ličnu odgovornost i odgovornost za posao koji neko obavlja (Smith, 2013: 987). Ovaj koncept je pod jakim uticajem religije, politike i istorije. U sociologiji je verovatno najuticajniji Veberov rad na temu radne etike *Protestantska etika i duh kapitalizma*. Radna etika omogućava da biramo između onoga što je ispravno i prihvatljivo od pogrešnog i neprihvatljivog, i gde dobro obavljanje posla, vrednovanje onoga što se radi, osećaj svrhe i osećaj da smo deo nečeg većeg postaju suštinski važni za dobar rad (Smith, 2013). S druge strane, profesionalni etički kodeks je eksplicitniji, sistematičniji i obavezujući, on svakako ima više altruističkog prizvuka i više je orijentisan na javne usluge (Greenwood, 1957: 50). Poštovanjem etičkog kodeksa i delovanjem u interesu opšteg dobra obezbeđuje se kontinuirano poverenje zajednice. Bez takvog poverenja,

profesija ne bi mogla da zadrži svoj monopol (Greenwood, 1957: 50). Mnogi istraživači smatraju da je radna etika „mrtva“, prvenstveno što se trenutna radna etika razlikuje od istog koncepta u prošlosti (Smith, 2013: 990). Zato, potrebno je biti obazriv sa zaključcima i razumeti današnje dominantne vrednosti i norme koje kreiraju etičku komponentu u sferi rada. Nakon sagledavanja nužnih elemenata koji konstituišu zanimanje kao profesiju, postavlja se pitanje: da li se profesije smatraju profesijama samo zbog toga što poseduju određena svojstva i elemente i/ili zbog toga što na osnovu svog profesionalnog delovanja uživaju visok status i priznatu moć (Wilensky, 1964)? Stiče se da najviše šansi ima kombinovani pristup, i zato još jednom ističemo važnost sagledavanja procesa konstruisanja zanimanja.

2.3.2. Model atributa o ponašanju – proces konstruisanja zanimanja kao profesije

Gledano iz ugla interpretativnog DKT, u slučaju sociologije zanimanja i profesija nije toliko značajno da li određena zanimanja spadaju u kategoriju profesionalnih, već kako pripadnici tog zanimanja ili profesije vide sebe i odlučuju ko je pripadnik, a ko nije. Jedan od važnih aspekata je i način na koji se oni konstruišu kroz sopstvene aktivnosti, kao i kako ih šira javnost percipira (Hughes 1963). Tako je Hadžes (Hughes, 1963) u svojim studijama prešao sa uobičajenog pitanja „Da li je ovo zanimanje profesionalno?“ na ono fundamentalnije „pod kojim okolnostima pripadnici određenog zanimanja nastoje da dosegnu nivo profesije i ujedno formiraju sebe u njene pripadnike“?

Uvođenjem pojma interpretativna fleksibilnost (Bijker, 1987), koji (kao što smo već pomenuli) predstavlja postojanje paralelnih interpretacija od strane relevantnih aktera, u radu nastojimo da razumemo i percepciju samih pripadnika odabranih IT zanimanja. S tim u vezi, jedno od važnih pitanja je, između ostalog, da li (i ukoliko da, zbog čega) posmatrana IT zanimanja sebe vide kao profesije i kakvo značenje pridaju ovom pojmu. Smatrajući da je osnova profesionalnog delovanja znanje (najčešće stečeno kroz obrazovanje) koje stoji iza zanimanja, kao i ponašanje koje iz njega proizlazi, nastojimo da odredimo koje to karakteristike profesionalnog delovanja imaju posmatrana IT zanimanja. Često se izdvajaju tri relevantne karakteristike zajedničke za profesionalno delovanje: autonomija, autoritet i altruizam (Šporer, 1990). Ovaj model posmatranja profesionalnog delovanja nazivamo još i *model 3A*.

Autonomija podrazumeva da pripadnik profesije samostalno procenjuje i odlučuje koja znanja i tehnike će primeniti u rešavanju nekog problema (Šporer, 1990). Najopštije rečeno, autonomija predstavlja „priznat stepen slobode u odlučivanju i radu u području na koje se uloga odnosi“ (Zvekić, 1985: 32). Ova karakteristika direktno proizlazi iz postojeće baze znanja i počiva na tehničkoj kompetentnosti u određenom području (Zvekić, 1985). Dosta autora je saglasno sa tim (na primer, Mur (Moore, 1970) i Gud (Goode, 1957) da autonomija predstavlja centralno svojstvo profesije (Zvekić, 1985: 32).

Autoritet takođe proizlazi iz znanja koje poseduju pripadnici profesija. Zato se često o autonomiji i autoritetu govori kao o „dvema stranama istog svojstva“ (Zvekić, 1985: 33). Baza autoriteta je povezana sa jezgrom znanja i autonomijom. Što je baza znanja šira, obrazovanje duže ili potrebna specijalizacija veća, to je i autoritet jači (Zvekić, 1985). Profesionalni autoritet nije neograničen, njegova funkcija je ograničena na one specifične sfere u kojima se pripadnik obrazovao (Greenwood, 1957). Profesionalni autoritet nije po pravilu zasnovan na višem društvenom statusu njenih pripadnika (mada i to može biti slučaj), već pre svega na „superiornoj kompetentnosti u određenom području ljudskog delovanja i života“ (Zvekić, 1985: 11). Za razliku od običnih zanimanja (kada klijent odnosno korisnik usluge može da bude uvek u pravu), u profesionalnom odnosu pripadnik profesije govori šta je dobro a šta loše za klijenta, na kojem naravno ostaje izbor da li želi da prihvati profesionalni sud (Greenwood, 1957: 48). Zanimljivo je da i u slučaju zavisnih profesija postojanje autonomije i autoriteta omogućavaju „zadržavanje pojedinih elemenata arhetipa karakterističnog za model slobodne profesije“ (Zvekić, 1985: 34) i time predstavljaju adekvatno sredstvo za održanje legitimiteta u sopstvenom domenu, bez nametanja interesa organizacije ili širih društvenih aktera.

Dodatno, preuzimanje odgovornosti smatramo važnom dimenzijom autoriteta. Ona je velikim delom povezana sa autonomijom, s obzirom na implicitnu povezanost slobodne volje i preuzimanja odgovornosti – ako ljudi nemaju slobodnu volju onda ih je teško kriviti za njihove postupke. Pitanje odsustva preuzimanja odgovornosti programera za svoj rad dao je Gotterbarn (Gotterbarn, 2001). Na primeru postojanja nekog kvara, greške ili računarske nezgode, dva razloga odsustva odgovornosti smatraju se ključnim, i oba se odnose na pogrešno tumačenje odgovornosti. Prvi razlog je što preuzimanje odgovornosti često pretpostavlja „igru“ u kojoj se traži krivac za neki konkretan problem (Gotterbarn, 2001: 225). Često nakon što je odlučeno ko je kriv niko drugi ne treba da se oseća odgovornim za dati problem. Drugi razlog je uverenje da je razvoj softvera etički neutralna aktivnost, poput slaganja slagalice, gde je programer napisao i testirao svoje rešenje, kao deo jedne slagalice (Gotterbarn, 2001: 224).

Altruizam je takav način delovanja u kojem pre svega vodimo brigu o drugima. U profesionalnom etičkom kodeksu naglašen je idealan odnos između profesionalaca i klijenta i/ili zajednice (Šporer, 1990). Pre svega, altruizam podrazumeva profesionalnu obavezu da se pruži znanje za opštu dobrobit (Šporer, 1990), i u korist šire zajednice. Da bi se IT zanimanja okarakterisala kao profesionalna, potrebno je da sve tri karakteristike (3A) profesionalnog delovanja budu razvijene. Jezgro znanja je osnova za profesionalno delovanje, s obzirom da prožima sve tri karakteristike. Smatramo da je jezgro pripadnika IT zanimanja zasnovano na razvijenom praktičnom znanju i kontinuiranom usavršavanju, koje je potom usmereno na rešavanje važnih problema unutar svoje delatnosti, ali i na inovacije. Autoritet IT zanimanja treba da proizađe na osnovu delanja iz ovakve baze znanja, uz neizbežno postojanje autonomije koja omogućava samostalnu procenu i odluku koja će se znanja (i kada) primenjivati. Napokon, delovanje je uvek u interesu uže i šire zajednice uz vođenje računa o etičkom aspektu obavljanja posla koji upućuje na postojanje altruizma. Slabiji (kao i srednji u kombinaciji sa slabim) nivo razvijenosti ovih karakteristika govori o postojanju profesionalnog delovanja i procesa profesionalizacije (Šporer, 1990: 38-39). U našem radu nismo kvantitativno izmerili jačinu nivoa razvijenosti profesionalnog delovanja, već smo pre dali kvalitativnu ocenu njenog postojanja (slab, srednji, jak), kao i ocenu povezanosti njegovih karakteristika. Smatramo da je za razumevanje profesionalizacije neminovno sagledati i način na koji pripadnici IT zanimanja vide svoje zanimanje. Za navedenu procenu profesionalnog delovanja, pored kvantitativnih podataka, opredeljujemo se i za podatke dobijene kvalitativnom analizom.

2.4. Dosadašnja istraživanja procesa profesionalizacije u Srbiji

Gledano na širem planu, upotreba pojma profesija u svakodnevnom životu (a i u sociološkoj literaturi) je neprecizna i pomalo kontradiktorna. Pojedini autori idu tako daleko da tvrde da sociologija profesija kao oblast nestaje od 2000-ih i predstavlja „kraj profesija i smrt profesionalizma“ (Nolin, 2008, prema Čavar, 2021: 81). S druge strane, istraživanjem baza podataka (*Scopus* i *Web of Science*) došlo se do zaključka da se tokom poslednjih 15 godina povećava broj socioloških radova (kao i radova iz drugih srodnih disciplina) koji se bave temom profesije i profesionalizma (Čavar, 2021: 81).

Josip Županov, jedan od najznačajnijih sociologa rada u SFRJ, smatrao je važnim istraživanja na temu zanimanja i profesija. Ipak, on nije smatrao da je sociologija zanimanja i profesija zasebna disciplina, već je oblast proučavanja sociologije radnih organizacija (Županov, 1983, prema Bolčić, 2003: 23). Moglo bi se reći da su sociologiju zanimanja i profesija na prostoru bivše SFRJ obeležila dela poput *Sociologija profesija* (1990) i *Profesija sudija* (1986), koja imaju potrebna i relevantna obeležja teorijskih modela sa detaljnim predstavljanjem osnovnih pojmova, kao i adekvatan metodološki pristup. Burić (1990) ističe da delo *Profesija sudija* predstavlja „neku vrstu paradigmatškog okvira kojim se zaokružuje sociologija profesija kao zasebna naučna disciplina“ (Burić, 1990: 772). U ovoj knjizi naglasak je na sociologiji profesija, organizacija i prava, gde, kako on tvrdi, „udruživanje pretpostavki i postupaka ove tri sociološke discipline“ čine okosnicu njegovog rada (Zvekić, 1985).

Bez obzira na to što je došlo do velikih promena u postsocijalističkim društvima (pogotovo u sferi rada i na polju redefinisavanja i restrukturiranja profesija i zanimanja), stiče se utisak da i dalje „postoji kolektivno sećanje na nekadašnji socijalistički radnički raj, što je u vremenu tranzicije posledica surovosti neoliberalnog koncepta“ (Vidaković, 2019: 187). „Teret nasleđa socijalizma, posebno samoupravnog“, smatra se jednim od faktora stagnacije u razvoju sociologije, a „posebno sociologije rada“, s obzirom na obeleženost „ideološki uslovljenih teorijskih koncepata i metoda istraživanja“ (Vidaković, 2019: 187). Empirijskih istraživanja (kao i dubljih teorijskih razmatranja) na temu pomenutih promena gotovo da nema i zato nakon 2000-ih, postoje shvatanja da se ova disciplina kreće ka sve dubljem marginalnom položaju na našim prostorima (Matić, 2005).

U nastojanju da sagledamo kakav je položaj sociologije zanimanja i profesija u Srbiji danas oslanjamo se prvenstveno na analizu primenjenu u radu *Sociološki pristupi izučavanju interneta: ka zasnivanju digitalne sociologije u Srbiji* autorke Jelisavete Petrović. Petrović (2019) je ispitala potencijal za uspostavljanje digitalne sociologije u Srbiji kao zasebne sociološke discipline. Kako bi sagledala razvijenost društvenih studija interneta u Srbiji primenila je metod analize sadržaja tekstova objavljenih u časopisima *Sociologija* i *Sociološki pregled* u periodu od 1994. do 2018. godine. Po uzoru na njen rad, kako bismo pregledali radove o procesu profesionalizacije i sagledali da li postoji adekvatna osnova za uspostavljanje discipline sociologije profesija, korišćemo istu metodu.

U slučaju naše potrebe za pregledom radova vezanih za proces profesionalizacije primenjen je identičan odabir časopisa: *Sociologija* i *Sociološki pregled*, koji predstavljaju najprestižnije sociološke časopise u Srbiji. Oba časopisa su verifikovana od strane nadležnog ministarstva i dodeljena im je kategorija M23, što ih svrstava u časopise od međunarodnog značaja. S obzirom da je debata o „životu ili smrti“ sociologije profesija u svetu vezana za period od 2000-ih (Čavar, 2021), gde jedno stanovište podrazumeva nestajanje sociologije profesija, dok drugo ističe da se broj radova iz ove oblasti povećava, početnom tačkom istraživanja smatramo 2000. godinu i obuhvatamo radove objavljene zaključno sa 2022. godinom.

Na osnovu analize iskustvene građe dobijene iz oba časopisa, prvo što se može primetiti jeste postojanje znatno više radova iz oblasti sociologije rada i uže discipline sociologije organizacije nego što je to slučaj sa radovima iz oblasti sociologije profesija. U periodu od 2000. zaključno sa 2022. godinom, ne postoji nijedan objavljen članak koji bilo teorijski ili empirijski pokriva temu procesa profesionalizacije zanimanja. Ipak, na osnovu tabele, možemo primetiti da je identifikovano ukupno sedam radova iz same oblasti sociologije profesija. Tabela 2 pruža prikaz naučnih radova iz oblasti sociologije profesija objavljenih u pomenutim sociološkim naučnim časopisima.

Tabela 2. Naučni radovi iz oblasti sociologije profesija objavljeni u časopisima *Sociologija* i *Sociološki pregled* (2000-2022).

Naslov članka	Autori/ke	Časopis	Godina izdanja
Profesionalna supkultura policije	Želimir Kešetović	<i>Sociološki pregled</i> , 35(1-2): 115-125	2001
Politička nejednakost u okviru profesije	Zoran Avramović	<i>Sociološki pregled</i> , 36(3-4): 417-446	2002
Novinari kao profesionalna grupa	Miroljub Radojković; Branimir Stojković	<i>Sociološki pregled</i> , 37(3-4): 241-254	2003
O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije	Silvano Bolčić	<i>Sociologija</i> , 53(4): 489-496	2011
Društvene okolnosti i nastavnička profesija	Mirjana Beara; Ivan Jerković	<i>Sociološki pregled</i> , 49(2): 229-253	2015
Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije	Irina R. Milutinović	<i>Sociološki pregled</i> , 52(3): 1046-1070	2019
Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji	Mila Đ. Đorđević	<i>Sociološki pregled</i> , 56(2): 680-708	2022

Teorijski rad pod nazivom *O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije* je ujedno i jedini rad u časopisu *Sociologija* koji se može smatrati relevantnim za oblast sociologije profesije, dok je preostalih šest objavljeno u časopisu *Sociološki pregled*. U ovom radu je fokus na skorašnju marginalizaciju sociologije kao nauke i na položaj sociološkinja i sociologa kao pripadnika „produktivne“ profesije u Srbiji. Sociolozi pripadaju „produktivnom“ tipu profesije budući da njihovo profesionalno delanje podrazumeva „razmatranje, istraživanje, opisivanje, komentarisanje, pa i predviđanje raznolikih društvenih dešavanja“ (Bolčić, 2011: 491). Nažalost, primetan je jaz u komunikaciji sa javnošću, s obzirom da je vidljivost tih rezultata u široj javnosti gotovo nikakva. Postojeća marginalizacija sociologije, prema Bolčiću, nije „slučajni propust... već korelat i konsekvencija realno uspostavljenog sadašnjeg stanja (ne)društva Srbije“ (Bolčić, 2011: 496).

Avramović (2002), pod pretpostavkom da se u „demokratskom društvu politička nejednakost građana ne ispoljava samo na političkom terenu već i na stručno profesionalnom, statusno reprezentativnom“, u središte stavlja „političku nejednakost građana u okvirima njihove profesionalne aktivnosti u srpskom političkom i društvenom pokretu 2000-2003⁷ godine“ (Avramović, 2002: 417-418). I on, poput Bolčića (2011), pominje sociološku profesiju, koja je nastala kao akademska disciplina sa ciljem razumevanja i saznavanja načina funkcionisanja društvenih odnosa, promena i slično, a čija specifičnost leži u domenu znanja koje zbog svoje opštosti postaje poprilično „ranjivo od drugih naučnih disciplina kao što su filozofija, antropologija“ i druge discipline (Avramović, 2002: 417-418). Specifičnost razvoja sociologije kao profesije naznačavaju i Županov i

⁷ Razlog zbog kojeg izdvaja baš ovaj period leži u tome što, po mišljenju mnogih istraživača i političara, iako kratak, baš ovaj period predstavlja „značajan demokratski iskorak“ u odnosu na režim Slobodana Miloševića (1990-2000) (Avramović, 2002: 417).

Šporer, pošto se (za razliku od većina profesija koje su proistekle iz zanata i postepeno razvijale elemente profesije) sociologija odmah formirala kao akademska naučna disciplina (Županov i Šporer, 1984). Praktična primena sociološkog znanja ne zavisi samo od sociologa, već i od drugih relevantnih aktera. Na taj način, iako postoji autonomija kao važna karakteristika profesije sociologa, u „društvenoj realnosti je teško zaštititi se od pripadnika nekih drugih profesija ili od pripadnika vlastite profesije“ (Avramović, 2002: 442). Često je i kroz vreme pokazano da je stručni autoritet sociologa izložen pritisku delanjem političkih partija i tekućom vlasti (Avramović, 2002: 442).

Većina predstavljenih radova obuhvata studije slučaja jedne specifične profesije u posebnom društvenom, političkom i ekonomskom kontekstu. Pored sociologa, posmatrani su i novinari, sudstvo, nastavnici i policija, gde se na konkretnom primeru razmatraju ključni koncepti i razumeju razlike između zanimanja i profesije. Kešetović (2001) u radu *Profesionalna supkultura policije* razmatra policiju kao profesiju koja ima svoju specifičnu profesionalnu potkulturu. Navedena potkultura odnosi se na percepciju policajaca o sopstvenom poslu i svetu, a koja proizilazi iz specifičnosti samog policijskog posla. Posledično, ona u velikoj meri određuje ponašanje policajaca, kako na poslu, tako i na širem planu. U tekstu se ističe da nije postignut konsenzus o tome da li je policijsko zanimanje steklo status profesije, s obzirom da, primera radi, visoko obrazovanje u većini slučajeva ovih zanimanja nije preduslov za bavljenje ovim poslom. Kroz analizu se ipak može primetiti da postoje karakteristike profesije prisutne i u radu policije. Tako, policijska kultura pokazuje vitalnost koja proističe iz „temeljnih karakteristika policijskog poziva“ (Kešetović, 2001: 124).

Radojković i Stojković (2003) u središte posmatranja stavljaju novinare u cilju razumevanja načina na koji su se ova zanimanja formirala kao profesionalna grupa u modernom, informatičkom društvu. Navedeni autori dovode u pitanje klasičnu podelu na zanimanje i profesiju, ukazujući da je pre reč o postojanju kontinuuma (Radojković i Stojković, 2003: 241). Kao što je slučaj sa policijskim pozivom (Kešetović, 2001), ni za novinarstvo nije neophodan zakonom propisan nivo i vrsta obrazovanja i po tome se razlikuju od tradicionalnih profesija, gde je to nužan uslov. Druge profesionalne karakteristike, poput insistiranja na profesionalizmu, postojanja etičkog kodeksa i delovanja u interesu zajednice su ujedno i osobenosti novinara. Iako se često klasifikuje u „meke“, pa i otvorene profesije, novinarstvo i profesiju „ne treba izjednačavati“ (Radojković i Stojković, 2003: 245). Novinare, zaključuju autori rada, treba posmatrati pre kao profesionalnu grupu „koja ima neke odlike zanimanja i neke kvalitete profesije“ (Radojković i Stojković, 2003: 241-243).

Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije (2019) je rad koji takođe usmerava pažnju na novinare. Cilj rada je razmatranje trenutne situacije u profesionalnom novinarstvu „dve decenije posle otpočinjanja medijske tranzicije u Srbiji“ (Milutinović, 2019: 1046). I Milutinović ističe da po pitanju statusa novinara kao profesije postoje značajne debate: neki su mišljenja da one nisu profesije, dok ih drugi smatraju otvorenim tipom profesija (Milutinović, 2019: 1049). Oslanjajući se na sociološku teoriju Pjera Burdijea i primenu teorije polja, Milutinović ističe da samoregulatorni instrumenti nisu uspeli da osiguraju integritet novinarske profesije u procesu medijske tranzicije (Milutinović, 2019: 1046-1049). Dodatno, novonastali i sve važniji „digitalni mediji temeljno menjaju pristup etici novinarske profesije“ i stavljaju fokus na problem usložnjavanja identiteta novinarske profesije (Milutinović, 2019: 1050).

U radu *Društvene okolnosti i nastavnička profesija* cilj je utvrđivanje nastavničke percepcije i procene društvenih okolnosti za sopstveni rad i profesionalni razvoj, kao i „provera stepena temporalnog zadovoljstva profesijom nastavnika“ (Beara i Jerković, 2015: 238). Zanimljivo je što je za potrebe rada realizovano istraživanje (2011. godine) kombinovanom primenom kvalitativnog (fokus grupa) i kvantitativnog metoda (anketnog istraživanja) (Beara i Jerković, 2015: 239). Ograđujući se da uzorak nije reprezentativan, autori rada zaključuju da većina nastavnika percipira društvene okolnosti kao nepovoljne za sopstveni profesionalni razvoj, da su nastavnici zadovoljniji profesionalnim aspektima života koje su imali u prošlosti u odnosu na trenutne i one profesionalne aspekte koje smatraju da će imati u budućnosti (Beara i Jerković, 2015: 250).

Poslednji rad iz tabele (ali ne i najmanje vredan pažnje) napisan je 2022. godine pod nazivom *Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji*. Rad je tako

strukturisan da prvi deo pruža prikaz „najvažnijih pravničkih profesija u Srbiji“ (Đorđević, 2022: 680). Drugi deo prikazuje rezultate kvantitativnog istraživanja motiva studenata završne godine Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu pri izboru buduće profesije. Interesantno je da među domaćim autorima „postoji saglasnost o postojanju pluraliteta pravničkih profesija“, te se Đorđević opredeljuje „govoriti o pravničkim profesijama u množini“ (Đorđević, 2022: 682).

Primetan je veoma mali broj radova iz oblasti sociologije zanimanja i profesija, što ide u prilog stavu da ova disciplina u Srbiji zauzima marginalan položaj, slično kao i u slučaju srodnih disciplina (poput sociologije organizacije). Kao što ističe Mojić, iako sa relativno razvijenom istraživačkom tradicijom u vreme SFRJ, radovi iz oblasti sociologije organizacije su pre izuzetak nego pravilo (Mojić, 2014). Položaji navedenih disciplina nisu začuđujući s obzirom na težak položaj nauke, a naročito društvenih nauka) u Srbiji tokom poslednje dve decenije. Može se reći da je to i jedan od razloga nepovoljnog položaja sociologije organizacije (Mojić, 2014: 23), ali i sociologije profesija. Navedeni položaj sociologije kao nauke potvrđuje i Bolčić u tekstu koji smo prikazali.

Predstavljeni tekstovi su na primerima policijskih, novinarskih, nastavnčkih i pravnih tipova zanimanja osvetlili značajne teme: važnost kulturne dimenzije u proučavanju zanimanja, percepcije o daljem profesionalnom razvoju, te odnose sa državnim akterima. Značajan uvid je i da su sve zastupljenije otvorene i „meke“ profesije nasuprot tradicionalnim. Možda najvažnije, predstavljeni su jedinstveni putevi različitih zanimanja ka sticanju statusa profesije (koji su ujedno poprilično otežavajući za praćenje). Zanemarivanje radova na ovu temu svakako ne doprinosi rešavanju suštinskih konceptualnih problema, pogotovo ukoliko uzmemo u obzir teškoće izdvajanja profesije kao specifičnog tipa zanimanja uopšte (Čavar, 2021: 92). Situacija je još komplikovanija usled sve većeg broja zanimanja koja teže da dostignu status profesija. Navedeno svakako smatramo značajnim faktorima koji dovode do stagnacije discipline sociologije zanimanja i profesija u Srbiji.

3. Kontekstualni okvir

Razvoj ljudskog društva u poslednja tri veka u neraskidivoj je vezi sa industrijskim revolucijama koje donose toliko velike promene da se mogu posmatrati kao prekretnice društvenog razvoja. Prva industrijska revolucija koristila je vodu i moć pare kako bi mehanizovala proizvodnju, dok je druga koristila električnu energiju kako bi omogućila masovnu proizvodnju. Treća (informatička) revolucija pojavila se od sredine prošlog veka i koristila je dostignuća elektronike i informacionih tehnologija u cilju automatizacije proizvodnje.

Kao nastavak treće, danas aktuelna, četvrta industrijska revolucija, ima globalni uticaj i menja temelje mnogih aspekata društva, privrede i tehnološkog razvoja. Ona nastoji da opiše trenutnu eru ubrzanog tehnološkog razvoja koja se karakteriše „spajanjem fizičkih, digitalnih i bioloških svetova“ (Schwab, 2016). Odluke informatičke revolucije ukazuju na sledeće karakteristične promene, koje se, pre svega, ogledaju u savremenoj ekonomiji:

- Izvor produktivnosti i rasta leži u stvaranju znanja proširenog na područja ekonomske delatnosti, putem obrade informacija;
- Ekonomska delatnost se premešta s proizvodnje dobara na proizvodnju/pružanje usluga;
- Povećanje značaja zanimanja koja u svojoj delatnosti sadrže veliku količinu informacija i znanja. Tako, menadžerska, stručna i tehnička zanimanja rastu brže od bilo kojih drugih zanimanja i čine srž nove društvene strukture (Kastels, 2018).

Može se reći da je informatička/digitalna revolucija sastavni deo četvrte industrijske revolucije i kao takva jedna je od najuočljivijih karakteristika savremenog sveta. Za ovu revoluciju su zaslužne tehnologije koje su promenile način komunikacije, način pristupanja informacijama, obavljanje poslova, ali i dokolicu.

U poslednjih trideset godina, dva makro faktora najzaslužnija su za prodor savremene tehnologije u društvo. Ta dva faktora su prevlast kapitalizma slobodnog tržišta i proces globalizacije. Oba faktora doprinela su širenju i sveprisutnosti informacionih i komunikacionih tehnologija (Gir,

2011). U eri globalne konkurencije i finansijske deregulacije, koncepti iz Fordovog i Kejnzijskog perioda nisu više bili odgovarajući, što je zahtevalo prilagođavanje kapitalizma i usvajanje fleksibilnijih oblika organizacije (Gir, 2011). To se poklopilo sa razvojem IKT, koje su nudile tehnička sredstva za ostvarivanje novog fleksibilnog kapitalizma u kojem su dominantni upravo proizvođači visokih tehnologija (Gir, 2011). Neoliberalna međunarodna privreda bi trebalo da omogući slobodan protok kapitala, roba, usluga i radne snage koje bi trebalo da dovedu do povećanja stope rasta širom sveta a naročito siromašnih zemalja (Milanović, 2006). Navedeno je zasnovano na mišljenju da posebno siromašne zemlje imaju pogodnosti integracijom u svetsku privredu jer „lakše dolaze do kapitala koji im je preko potreban za razvoj i imaju mogućnost da brže usvajaju najnovija tehnološka dostignuća razvijenih zemalja“ (Milanović, 2006: 14). Navedeno se pokazalo neosnovanim jer su se razlike između prosečnih dohodaka bogatih i siromašnih zemalja povećale, a ne smanjile (Milanović, 2006). IT omogućava povezivanje ljudi i informacija, transformaciju poslovanja i pružanja usluga, u cilju transparentnosti, opšte dostupnosti i time smanjenja postojeće društveno-ekonomske nejednakosti. Međutim, iako je proces uvođenja ovih tehnoloških promena znatno brži, savremene tehnologije se ne razvijaju i ne upotrebljavaju u jednakoj meri ni u različitim društvima, ni unutar jednog društva. Tehnološki napredak čini da vodeće ekonomije i društva budu još produktivnija, dok države u razvoju i manje razvijene zemlje u najboljem slučaju čekaju samo najosnovnije prednosti ove revolucije. Paradoksalno, u odnosu na prvobitnu ideju, kao posledica različitog stepena upotrebe IT pojavio se novi oblik nejednakosti, digitalna podela, nazivana još i digitalni jaz. Premda je kao koncept prisutan već nekoliko decenija, pojam digitalna podela je postao popularan 1990ih kada je upotreba interneta eskalirala u javnost (Trucano, 2010). Najopštije rečeno, digitalna podela podrazumeva nejednakost u pristupu različitim oblicima IT i veštinama za njihovo korišćenje. Jedan od izazova definisanja ovog pojma leži u njegovoj složenosti, budući da digitalna podela nije samo digitalna, već se pojavljuje kao posledica mnogih istorijskih, socio-ekonomskih i geografskih faktora (Cullen, 2001). Iako je na globalnom nivou prisutan digitalni jaz (*Digital divide*) na svim nivoima, čini se da svi priželjkuju digitalne dobitke (*Digital dividends*). Gledano prema trenutnim okolnostima, čini se da Srbiju i zemlje slične njenom položaju do kraja decenije očekuju izazovi produbljanja digitalnog jaza i daljeg zaostajanja za razvijenim svetom. Postavlja se pitanje da li je moguće (i ako jeste, kako) uhvatiti „priključak“? Za vidljiviji napredak u ovom domenu, tehnologija sama po sebi nije dovoljna, već je neophodno unaprediti „analogne“ oblasti koje utiču na to da kompanije, ljudi i vlade mogu efikasno da koriste nove tehnološke alate (The World Bank, 2016).

Drugi faktor zaslužan za prodor savremene tehnologije u društvo je globalizacija II⁸, započeta sredinom osamdesetih godina XX veka. Ključni faktori razvoja procesa globalizacije jesu „tehnološka revolucija koja je značajno smanjila cenu transporta dobara i otvorila vrata za međunarodnu trgovinu uslugama, naročito u sferi informatike“, zatim integracija Kine u svetsku privredu i poslednje, pad komunizma koji je posledično „doprineo boljoj integraciji bivših komunističkih zemalja u svetsku ekonomiju“ (Milanović, 2006: 13). Milanović smatra da je globalizacija poput boga Janusa, sa dva lica, jer se nekima „otkrivala kao neograničeni napredak i bogatstvo, dok su je drugi videli samo kao bezdušnog diva koji se poigrava sa njihovim životima“ (Milanović, 2006: 17). Isto se može reći i za informacione tehnologije. Karakteristično za informacione tehnologije je da veoma brzo i lako prožimaju društvo, pa su internet i srodne tehnologije počeli znatno brže da se primenjuju u odnosu na sve prethodne tehnološke inovacije. Najnovija tehnologija poput interneta, pametnih telefona i drugih „artefakata“ otvara najveće mogućnosti za promene u svakodnevnom životu, a omogućava da „češće i lakše radimo ono što smo već radili, ili da radimo nešto što ranije nismo mogli ni da zamislimo“ (Gir, 2011: 10). Gir čak dodaje da se ponekad čini da IT sadrže magijska svojstva usled značajnih nematerijalnih mogućnosti koje podsećaju na „čitav niz natprirodnih bića, anđela, duhova i golema“ (Gir, 2011).

S obzirom na globalnu prirodu informacionih tehnologija, osvrnuli smo se na širi kontekst koji u velikoj meri određuje njihovu rasprostranjenost i namenu na globalnom nivou, nakon čega

⁸ Milanović smatra da postoji i globalizacija I, koja se odnosi na period od okvirno 1870. godine pa sve do izbijanja Prvog svetskog rata (Milanović, 2006).

prelazimo na razumevanje užeg kontekstualnog okvira što je u našem radu Srbija. Pri analizi i određivanju bilo kojih zanimanja, pa tako i IT, često se savetuje da se ne treba oslanjati samo na međunarodnu terminologiju, već fokusirati i na specifično geografsko područje (Kostoglou i Paparrizos, 2003). U narednom delu kontekstualnog okvira razmatramo da li se srpsko društvo može smatrati informacionim društvom, uz predstavljanje značenja ovog tipa društva. Zatim, prelazimo na razumevanje profesionalizacije IT zanimanja u kontekstu digitalne transformacije srpske privrede sa osvrtom na primarno polje delovanja pripadnika IT zanimanja, sektor informacionih tehnologija u Srbiji. Neminovnim smatramo i osvrt na pravno-regulatorni okvir i sistem visokog obrazovanja.

3.1. Da li je srpsko društvo informaciono društvo?

Pojedini autori mišljenja su da informaciono društvo karakterišu promene koje „dubinski menjaju i same konture društvene strukture i organizacije“ (Aleksander i dr., 2020: 577). Tako, za razliku od prethodnih tipova društava, informaciono društvo čine društvene strukture koje su zasnovane na umrežavanju zahvaljujući „informacijama, znanju i komunikacijama (Castells, 2002, prema Aleksander, 2020: 578).

Webster (Webster) smatra da se informaciono društvo može posmatrati kao sinonim za Belovo (Bell) postindustrijsko društvo (Webster, 2014: 17). Promene koje karakterišu postindustrijsko društvo najvidljivije su u ekonomiji i društvenoj strukturi: usmeravanje na pružanje usluga, primat teorijskog znanja, stvaranje nove tehnologije za rešavanje problema i izazova, usložnjavanje društva i drugo (Bell, 1973, prema Aleksander i dr, 2020: 576). U pogledu zanimanja, u ovom društvu izrazite složenosti, primat imaju pripadnici profesija gde prvenstveno „naučnici i tehnolozi počinju da dominiraju“ (Aleksander i dr., 2020: 575). Bel (1973) u knjizi *Nastanak postindustrijskog društva* ovim pojmom ipak označava period između industrijskog i budućeg oblika društva, čiji obrisi tek treba da se uspostave (Aleksander i dr., 2020: 575). Informaciono društvo se češće koristi kao sinonim uspostavljenog, novog tipa društva. Pored navedenih karakteristika, upitno je da li su za informaciono društvo (i da li će biti) karakteristični naučna i tehnička zanimanja kao pripadnici novih profesija. Sociolozi koji preferiraju pojam kasna modernost (poput Gidensa) dodaju da društva u ovom periodu odlikuje porast društvene refleksivnosti, koja zahteva neprestano promišljanje okolnosti u kojima se odvija naš život (Giddens, 2006: 699).

Pokazateljem dolaska informacionog društva smatra se i razvoj informacionih tehnologija. Tokom sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka, pojava i razvoj različitih artefakata poput ličnih i personalnih računara (i posledično razvoja umreženog rada) smatra se pokazateljem uspostavljanja informacionog društva (Gir, 2011). Posmatrano kroz odnos tehnologije i društva, informaciono društvo odlikuje neprekidni proces tehnoloških inovacija (Milivojević i dr., 2011).

U svetlu promena kapitalizma poslednjih decenija, kao što stoji u samom terminu, informaciono društvo stavlja u središte informaciju. Postavlja se pitanje šta je to toliko važno u informacijama da čine srž savremenog doba? Često se kao razlog izdvaja značajno prisutna dostupnost i količina informacija. Tako, Webster (2014) ističe da je moguće pri posmatranju informacionog društva razlikovati pet⁹ dimenzija (iako one nisu međusobno isključujuće): tehnološku, ekonomsku, prostornu, okupacionu i kulturnu dimenziju. Navedenim pristupima zajedničko je uverenje da kvantitativne promene u informacijama dovode do postojanja kvalitativno nove vrste društvenog sistema – informacionog društva (Webster, 2014: 11). Na ovaj način, svaka definicija polazi od iste premise: s obzirom da je danas prisutna velika količina informacija, imamo informaciono društvo.

U kontekstu našeg rada važna je kategorija zanimanja, koja je ujedno (kako Webster smatra) dimenzija koja se najviše ističe u sociologiji (Webster, 2014: 17). Prema navedenom pristupu, dolazak informacionog društva najavljuje prevaga zanimanja u čijoj je osnovi nemanuelni rad (rad sa informacijama), kao i pokazatelji pada zaposlenosti u proizvodnji i ujedno porast uslužnog sektora

⁹ Webster (2014) pominje i šestu definiciju informacionog društva koja sugerise da su teorijsko znanje i srž informacija u osnovi društvenih promena, što je kvalitativne prirode. Za razliku od prethodnih, nije sporno da danas imamo kvantitativno više informacija, ali karakter tih informacija transformiše način na koji živimo (Webster, 2014: 11).

(Webster, 2014: 17). Inovativnost, efikasnost, kapacitet za razvoj i eksploataciju mreža je nešto što se neguje u savremenoj ekonomiji i njenim radnim mestima s obzirom da „proizvodnja bogatstva ne dolazi od fizičkog napora, već od ideja, znanja, veština, talenta i kreativnosti“ (Leadbeater, 1999, prema Webster, 2014: 18). Iako povećanje zastupljenosti zanimanja u uslužnom sektoru može da predstavlja pokazatelj informacionog društva, ono ipak ima ograničenje u identifikovanju hijerarhijskih razlika i domena važnosti tih zanimanja u specifičnom kontekstu. Tako, određena grupa zanimanja može imati posebno važan uticaj na društveni život, na primer, inženjeri u oblasti računarstva i telekomunikacija, s obzirom da oni mogu imati odlučujući uticaj na tempo tehnoloških inovacija (Webster, 2014: 18). Stoga validniji pokazatelj može biti upravo porast određene grupe zanimanja, a ne porast uslužnih zanimanja u celosti.

Primećujemo da je teško odrediti kvantitativne kriterijume za merenje razvijenosti informacionog društva. Često se umesto primene pojedinačnih dimenzija predlaže primena kompozitnih indeksa za merenje informacionog društva, s obzirom na njihovu mogućnost šireg sagledavanja. Jedan od takvih je i *Indeks digitalne ekonomije i društva (Digital Economy and Society Index, skr. DESI)*. DESI je uveden u EU 2014. godine kako bi se pratio digitalni razvoj i identifikovali njegovi prioriteti (European Commission, 2022). Ovaj indeks je od suštinskog značaja za EU, samim tim i za naše društvo u pogledu merenja stanja informacionog društva. U 2021. godini, indeks se prilagodio dvema ključnim EU inicijativama: Fondu za oporavak i otpornost za ublažavanje posledica pandemije Kovida 19 i Digitalnom kompasu do 2030 godine. Fond za oporavak i otpornost pruža značajna sredstva za digitalne reforme (130 milijardi evra), dok Digitalni kompas usmerava strategiju EU za digitalni napredak kroz obuku, sigurnu infrastrukturu i digitalnu transformaciju privrede i javne uprave (European Commission, 2022). Dobar uvid gde se Srbija nalazi u poređenju sa zemljama Zapadnog Balkana i Evropske unije pruža izveštaj *Western Balkans Digital Economy and Society Index Report 2022 (WB DESI)*. DESI za 2022. godinu obuhvata četiri glavne dimenzije: ljudski kapital, povezivanje, integraciju digitalne tehnologije u preduzećima i digitalne javne usluge (Tintor i dr., 2022). Prema istim dimenzijama, ističemo sledeće nalaze za Srbiju koje smatramo ključnim:

- *Ljudski kapital (Human Capital)* – Srbija se ističe u razvoju ljudskog kapitala, posebno u oblasti digitalnih veština, pošto zauzima vodeće mesto u regionu Zapadnog Balkana. Postoji značajan udeo preduzeća koja ulažu u obuku svojih zaposlenih za IKT. Procentualno gledano, Srbija ima više IKT stručnjaka u odnosu na ukupnu zaposlenost i veću zastupljenost žena nego što je prosečno za region Zapadnog Balkana i Evropsku uniju. Takođe, značajan rast broja diplomiranih stručnjaka u oblasti IKT u poslednjih nekoliko godina čini Srbiju sve konkurentnijom (Tintor i dr., 2022).
- *Povezivanje (Connectivity)* – Srbija se ističe u regionu Zapadnog Balkana po visokoj pokrivenosti brzim širokopoljnim mrežama (bežične i optičke mreže) kao infrastrukturni deo interneta. Srbija beleži impresivnih 59% pokrivenosti fiksnim mrežama visokog kapaciteta, što je iznad regionalnog nivoa. Međutim, uprkos dobroj infrastrukturi, samo 72% domaćinstava koristi širokopoljni pristup internetu, što je ispod regionalnog. Korišćenje 1 Gbps širokopoljnog pristupa ostaje na niskom nivou u Srbiji i u celom regionu Zapadnog Balkana. Što se tiče mobilne povezanosti, Srbija prednjači u regionu sa 96% korisnika mobilnog širokopoljnog pristupa (pametni telefoni). Takođe, cene širokopoljnih usluga u Srbiji su nešto niže od evropskog i regionalnog proseka, što čini pristup internetu pristupačnijim (Tintor i dr., 2022).
- *Integracija digitalne tehnologije (Integration of Digital Technology)* – U Srbiji je prisutna nedovoljna upotreba digitalnih tehnologija od strane većine preduzeća. Iako postoji određeno usvajanje osnovnih „digitalnih alatki“, kao što su računarstvo u oblaku i e-fakture, retko su korišćene napredne tehnologije (poput veštačke inteligencije). Kao posledica komplikovane regulative, malobrojna preduzeća se bave međunarodnom onlajn prodajom, iako većina malih i srednjih preduzeća pokazuje osnovni nivo digitalne zrelosti. U celini, Srbija ima veliki potencijal za unapređenje svoje digitalne ekonomije i povećanje upotrebe digitalnih alatki u poslovanju (Tintor i dr., 2022).

- *Digitalne javne usluge (Digital Public Services)* – Srbija se ističe u regionu Zapadnog Balkana po visokom udelu digitalnih javnih usluga, uz 40% korisnika interneta koji koriste usluge elektronske uprave. Zemlja se takođe odlikuje modernizacijom portala e-Uprava, sa više od 900 elektronskih servisa dostupnih za preko milion aktivnih korisnika. Planovi za dalji razvoj e-uprave naglašavaju povećanje dostupnosti digitalnih usluga i promociju otvorenih podataka. Srbija je takođe napredovala u oblasti otvorenih podataka, sa velikim brojem javno dostupnih skupova podataka i institucija koje ih objavljuju (Tintor i dr., 2022).

Pojedini autori institucionalni početak razvoja Srbije kao informacionog društva vezuju za 2000. godinu, tj. za njeno pristupanje Inicijativi za elektronsku Jugoistočnu Evropu (*Electronic South Eastern Europe Initiative*, skr. eSEE), koja je predstavljena u *Strategiji razvoja informacionog društva u Republici Srbiji* (Mitrović, 2017). Drugi autori mišljenja su da nastanak informacionog društva u Srbiji započinje usklađivanjem njene infrastrukture sa *Digitalnom agendom Evropske unije* (Čuzović i Mladenović, 2014). Pored uspostavljanja regulatornog aspekta, može se zaključiti da put ka informacionoj Srbiji zavisi od niza izazova koje je potrebno premostiti. Otežavajućim faktorima ubrzanijeg razvoja srpskog informacionog društva smatraju se visoki troškovi pristupa internetu kod određene populacije, „slabije prisustvo elektronskog sadržaja na srpskom jeziku kao i socio-demografska struktura (niži procenat visokoobrazovanih, dominantno prisustvo starije populacije)“ (Mitrović, 2017). Informaciono društvo ide ruku pod ruku sa tzv. ekonomijom znanja koja premešta fokus sa proizvodnje dobara na proizvodnju i obradu informacija (Milivojević i dr., 2011). Izraz *ekonomija znanja* se često koristi kako bi predstavio promene u strukturi rada, zapošljavanju i ekonomskim aktivnostima koje su obeležile kraj 20. i početak 21. veka (Smith, 2013). Ekonomija znanja ukazuje na korenite promene u sferi ekonomije u kojoj su nematerijalne usluge zamenile fizička dobra i predstavljaju osnovu ekonomske aktivnosti (Smith, 2013). I u indeksu pojmova Gidensove (Giddens) knjige *Sociologija* stoji da je ekonomija znanja tip ekonomije (pa i društva u celini) usmeren ne toliko na proizvodnju materijalnih dobara koliko na proizvodnju znanja, uz dodatak da je prisutan razvoj široke baze tehnološki opismenjenih potrošača i koji su nove izume iz oblasti računarstva, zabave i telekomunikacija učinili sastavnim delom svojih života (Giddens, 2006: 706). Kastels (2018) navedenu ekonomiju naziva novom, informacionom (mrežnom), ali i globalnom ekonomijom. Po svojoj osobenosti kapitalistička, ova ekonomija omogućava da se svi ekonomski aspekti (produktivnost, konkurencija i sl.) odvijaju u globalnoj mreži interakcija koja je omogućena globalnom komunikacijom, pre svega zahvaljujući informacionim tehnologijama. Napredak navedene ekonomije temelji se na napretku u tehnologiji, znanju i menadžmentu (Kastels, 2018). IT je nosilac postojećeg tehnološkog razvoja i ekonomskog rasta u ovom tipu ekonomije, a još neke od njenih karakteristika su i sledeće: veća mobilnost radne snage, zastupljenost fleksibilnih oblika radnog angažovanja i radnog vremena, kao i mesta odakle se posao realizuje (Mitrović i dr., 2019).

Imajući u vidu pokazatelje ekonomske razvijenosti smatramo da je Srbija još uvek na putu ka uspostavljanju ekonomije znanja. Slaba ekonomska razvijenost je velikim delom rezultat specifičnosti njenog trenutnog (ali i istorijskog) konteksta. Devedesetih godina XX veka, Srbiju su na putu ka započinjanju procesa privatizacije, kao i na putu ka demokratskoj tranziciji karakterisali događaji koji su otežavali njen dalji proces: nacionalni sukobi, građanski rat, bombardovanje i sankcije od strane NATO-a. Misleći na ovaj period, Mladen Lazić uvodi pojam blokirane transformacije Srbije (Lazić, 2011). Usledio je period odblokirane postsocijalističke transformacije, koji se značajno ubrzava nakon 2000te godine, a donosi nove promene: promene uloge države, preovlađujućih vrednosti, formiranje kapitalizma i sl. (Lazić, 2011).

Bez obzira na važnost informacionih tehnologija koje se smatraju neophodnim za uspostavljanje informacionog društva i ekonomije znanja, veliki uticaj na njihovo uspostavljanje imaju i analogni faktori. Smatramo da samo ulaganje u tehnologiju neće ubrzati put ukoliko se ono ne primenjuje na takav način da omogućava realizaciju inovativnih ideja, sticanje konkurentne prednosti, korišćenje potencijala novih tržišta i povećanje profitabilnosti. Suština ekonomije znanja je znati kako (*know-how*) primeniti nove tehnologije. Možda najvažnije, ekonomija znanja i time informaciono društvo može nastati samo ukoliko se ulaže u ljude. Ovde pre svega mislimo na

ulaganje u znanje, veštine, kompetencije svih, ali i posvećenost, motivaciju i lojalnost zaposlenih koji će naći najbolje modele za uspostavljanje funkcionisanja jedne ekonomije. Čak i ukoliko su svi tehnološki preduslovi ispunjeni, usled nedostatka ulaganja u digitalne veštine i znanje svih (kao i nemotivisanosti i nedostatka znanja rukovodećih instanci za razumevanje i procenu tekućih digitalnih trendova) postoji opasnost da prevagu dobije „loša strana“ informacionih tehnologija, poput već pomenute digitalne podele i mnogih drugih. Stoga, definiciju ekonomije znanja koju smatramo možda najadekvatnijom za naš rad jeste njeno shvatanje kao zasnovanost proizvodnje i usluge na aktivnostima koje zahtevaju adekvatno znanje (*knowledge-intensive*), koje doprinosi ubrzanom tempu tehnološkog i naučnog napretka, kao i jednako brzom zastarelosti (Powell i Snellman, 2004: 201).

3.2. Profesionalizacija IT zanimanja u kontekstu digitalne transformacije privrede

Za potrebe našeg rada jedinica posmatranja su IT zanimanja, a potom i fokus na potencijalni proces njihove profesionalizacije u kontekstu digitalne transformacije srpske privrede. Pre nego što posvetimo više pažnje istraživanju samog procesa, potrebno je reći nešto više o konceptu digitalne transformacije i kakve implikacije ona nosi u kontekstu Srbije. Digitalna transformacija predstavlja svetski trend nastao usled neprekidnog i sve bržeg razvoja informacionih tehnologija i nastoji da, između ostalog, unapredi i ekonomiju putem njene digitalizacije, a ujedno predstavlja novu terminologiju u upotrebi digitalnih artefakata, sistema i simbola unutar i oko subjekata koji ih sprovode (Ostojić i Dobarčić, 2020). Upravo se digitalna transformacija, kao nezaobilazni segment u savremenom poslovnom okruženju, smatra glavnim pokretačem četvrte industrijske revolucije (Vujović, 2020).

U literaturi se može pronaći čitav niz različitih definicija pojma digitalna transformacija, ali skoro svaka obuhvata sledeće komponente: „digitalizaciju, transformaciju poslovanja, kolaboraciju ili kooperaciju, savremene digitalne tehnologije, lanac vrednosti, a ponekad čak i digitalnu ekonomiju“ (Vujović, 2020). Proces digitalizacije se može posmatrati na više načina. Jedna od definicija koju smatramo validnom jeste shvatanje digitalizacije kao „digitalnog omogućavanja analognih ili fizičkih artefakata (vrednosti i veličina) u svrhu njihove integracije u poslovne procese, što za krajnji cilj ima sticanje novoformiranog znanja i stvaranja nove vrednosti za investitore“ (Schallmo i Williams 2018, prema Vujović, 2020: 206). Na taj način digitalizacija kao sastavni proces digitalne transformacije ujedno predstavlja i društveni proces menjanja tehno-ekonomskog okruženja i institucija jedne zemlje zahvaljujući primeni IKT (Mitrović, 2017).

Šalmo i Vilijams (Schallmo i Williams) daju poprilično opštu definiciju digitalne transformacije kao „umrežavanje aktera (preduzeća i klijenata/kupaca), kroz sve segmente lanca sa dodatkom vrednošću, uz primenu novih tehnologija...i kao takva (digitalna transformacija) zahteva veštine koje uključuju ekstrakciju i razmenu podataka, kao i njihovu analizu, te pretvaranje podataka u dostupne informacije“ (Vujović, 2020: 210). Pojam digitalna transformacija je često proces koji nema konkretno i precizno definisan objekat koji treba da se transformiše, pa se stoga jednako često postavlja pitanje šta je to što se digitalno transformiše. Takvi su primeri u situacijama kada je objekat transformacije kompanija, poslovni model, različiti organizacioni procesi i odnosi, proizvodi (Vujović, 2020). Na osnovu navedenog, pojednostavljeno, semantičko značenje pojma digitalna transformacija polazi od izraza (1) transformacija objekta pomoću digitalne tehnologije, koji se stručnom (inženjerskom) okruženju koristi sa značenjem (2) digitalno omogućenu transformaciju objekta, da bi se u svakodnevnom govoru skratila na (3) digitalnu transformaciju objekta. Dakle, za definisanje digitalne transformacije neophodan je objekat koji najčešće podrazumeva ekonomske aspekte.

Za potrebe ovog rada prikazaćemo jedan pokušaj Evropske unije da planira, meri i prati nivo digitalne transformacije privrede u svim zemljama članicama. Osnova ovog merenja je *Indeks digitalnog intenziteta (Digital Intensity Index, skr. DII)*, koji je kompozitni indikator, izveden iz

ankete o upotrebi IKT-a i e-trgovini u preduzećima. DII je jedan od ključnih indikatora učinka u kontekstu dokumenta Digitalni kompas, koji definiše evropske ambicije u oblasti digitalne tehnologije, postavljajući viziju digitalne transformacije i konkretne ciljeve za 2030. godinu i to u četiri glavne tačke: veštine, infrastruktura, digitalna transformacija preduzeća i javne službe. Indikator je pogodan za opisivanje stepena do kojeg su preduzeća u EU digitalizovana. Indeks meri upotrebu različitih tehnologija od strane preduzeća i prvi put je sastavljena 2015. godine.

Prema najnovijim rezultatima, objavljenim za 2022. godinu, oko trećine (31%) svih preduzeća u EU beleži veoma nizak nivo digitalnog intenziteta, oko 40% dostiglo je nizak nivo, dok je na visokom nivou 24% svih preduzeća (Eurostat, 2023). Svega 5% preduzeća je na veoma visokom nivou digitalnog intenziteta. Srbija nije daleko od prosečnih vrednosti za EU – 38% svih preduzeća u Srbiji beleži veoma nizak nivo digitalnog intenziteta, slede preduzeća koja su na niskom nivou (njih 35%), na visokom nivou je 24% svih preduzeća, dok je preostalih 3% na veoma visokom nivou digitalnog intenziteta (Eurostat, 2023). Najveći udeo preduzeća sa izrazito niskim indeksom digitalnog intenziteta imaju Grčka (59%) i Bugarska (53%), dok ih je najmanje u Danskoj (11%) i Finskoj (10%). Srbija sa 38% preduzeća sa veoma niskim DII je nešto lošije plasirana od proseka EU (31%) (Eurostat, 2023).

Smatramo da je proces profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji započet ukoliko su prisutne sve tri faze za koje se smatra da prethode njihovoj stabilizaciji: puno radno vreme, formiranje profesionalnog udruženja i formiranje posebne institucije za obavljanje profesionalnog obrazovanja (Šporer, 1990). Profesionalizacija zanimanja uvek uključuje i profesionalne i državne aktere, bez obzira na lokaciju i vremenski period u kojima se odvija. Proces će biti uspešniji ukoliko se viđenja grupe profesionalnih lidera za većim statusom, autonomijom i autoritetom poklapaju ili barem nisu u suprotnosti sa planovima upravljanja državnih aktera (Smith, 2013). Dodatno se savetuje da je potrebno radi što nepristrasnijeg pristupa koristiti podatke „sa oba kraja sistema“, odnosno uključiti i tržište rada i obrazovanje (Kostoglou i Paparrizos, 2003). O važnosti sagledavanja stanja države i univerziteta kao sastavnog okruženja profesija pisao je i Abot (Abbott, 2005).

U skladu sa prethodnim izlaganjem, a u cilju što boljeg sagledavanja i razumevanja procesa profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji, u nastavku su izdvojene i detaljnije obrađene sledeće celine:

1. Pravno-regulatorni sistem i uloga države;
2. Relevantan sistem visokog obrazovanja;
3. IT sektor.

Pored navedenih, još jedan aspekt smatramo važnim, a to su profesionalna udruženja. Najbolji način koncipiranja adekvatnog institucionalnog okvira i samog kreiranja informacionog društva je moguće ukoliko se uključe i oni na koje se to odnosi i koji su najbolji poznavaoци te oblasti (pripadnici IT zanimanja). O profesionalnim udruženjima IT zanimanja ćemo detaljnije govoriti u samoj analizi.

3.2.1. Pravno-regulatorni sistem Srbije i uloga države

Uloga države je uspostavljanje pravno-političkog okvira, tj. zakonske regulative, koja uključuje strategije i intervencije vlade u oblasti informacionih tehnologija, kao i zakone i propise koji direktno i/ili indirektno regulišu digitalno poslovanje ovog sektora, kao i društva u celini. Na globalnom nivou prisutni su veliki izazovi pri pokušaju regulacije novih tehnologija. Razlog nije samo u prirodi IT (koje se neprekidno i velikom brzinom menjaju), već što istovremeno zakon i regulativa ne mogu da prate tempo tih promena (Weckert i Lucas, 2013). Gledano na taj način, uspešno regulisanje IKT sektorom zahteva od države, i konkretnije od Vlade Srbije, pažljiv pristup u rešavanju pomenutih izazova. U trenutnom dinamičnom okruženju, država ima zadatak da direktnim putem balansira između podrške inovacijama i ekonomskim interesima biznisa, sa jedne strane, i zaštite interesa građana i bezbednosti digitalnog prostora, sa druge strane. Može se reći da je Srbija od 2020. godine u ubrzanom procesu izgradnje novog pravno-regulatornog okvira, s obzirom da je od tada započet ciklus donošenja novih strateških dokumenata važnih za IKT oblast. Ovi dokumenti se u velikoj meri usklađuju sa planovima i digitalnim inicijativama Evropske komisije, a pre svega sa Digitalnim kompasom do 2030. kao krovnim dokumentom u ovoj oblasti za EU. Tako, jedan od zadataka države

jeste bilo i definisanje jasnih pravila za obradu ličnih podataka i njihovo usklađivanje sa sve strožijim standardima i regulativama o *Zaštiti privatnosti i ličnih podataka* koje su dolazile iz EU (tzv. usklađivanje sa GDPR regulativom).

U cilju održavanja navedenog balansa, pored direktnog usklađivanja regulatornog okvira, Vlada Srbije je imala pred sobom i zadatak osnivanja „regulatora“. Formiranjem ovih relevantnih regulatornih tela teži se prebacivanju dela nadležnosti za određene segmente u vezi sa IKT. Dobar primer regulatora jeste *Nacionalni Centar za prevenciju bezbednosnih rizika u IKT sistemima* (skr. CERT). Sve brojniji i složeniji sajber (*cyber*) napadi sa sve ozbiljnijim i značajnijim posledicama nameću pitanje *sajber sigurnosti*. CERT Republike Srbije osnovan je u okviru Regulatorne agencije za elektronske komunikacije i poštanske usluge, u skladu sa *Zakonom o informacionoj bezbednosti*. Primarna zaduženja Nacionalnog CERT-a su koordinacija prevencije i zaštite od bezbednosnih rizika u IKT sistemima na nacionalnom nivou. Dodatno, za oblast telekomunikacija u Srbiji postoji Regulatorna agencija za elektronske komunikacije i poštanske usluge (RATEL) kao nadležni regulatorni organ u cilju rešavanja pitanja tržišne konkurencije, neutralne i pouzdane mrežne infrastrukture i transparentnih pravila protiv monopola u telekomunikacijama.

U težnji da se afirmišu kao informaciono društvo, prilagodi promenama koje donosi upotreba IKT-a i iskoristi prednosti koje nam tehnologija omogućava, Srbija se dve decenije unazad fokusirala na izradi nekoliko strategija. Tokom prethodne decenije, u strategijama ali i širem pravno-regulatornom okviru u Srbiji primetan je jak uticaj direktiva Evropske komisije. Okvir usklađivanja je prisutan još i 2010. godine, kada se po uzoru na *Digitalnu agendu za Evropu* usklađivao okvir *Digitalna agenda za Srbiju*, koji se sastoji od *Strategije razvoja Informacionog društva do 2020*, *Strategije razvoja e-komunikacija u Srbiji od 2010. do 2020. godine* uz *Zakon o elektronskim komunikacijama* i *Strategiju razvoja širokopojasnog pristupa u Srbiji do 2012.* (Bogojević i Gospić, 2010: 97).

Najnovija verzija *Strategije razvoja informacionog društva i informacione bezbednosti za period 2021-26* definiše sledeće ciljeve:

- Digitalizovana javna uprava koja efikasno i transparentno pruža usluge građanima i privredi;
- Podignut nivo digitalnih veština svih građana koji mogu nesmetano da koriste IKT kako u svakodnevnom životu, tako i u komunikaciji sa javnom upravom;
- Transformacija privrede kroz sprovođenje digitalizacije, odnosno podrška primeni informacionih tehnologija u svrhu modernizacije poslovanja u svim privrednim granama;
- Informaciono bezbedno okruženje u kome postoji dovoljan nivo svesti o rizicima, ali i prednostima koje nove tehnologije pružaju građanima, javnoj upravi i privredi.

Promene zakonodavnog okvira bi trebalo da prate i podrže brze tehnološke promene i inovacije, što je često veliki izazov za državu. Vlada nastoji da pruži odgovor donošenjem *Strategije pametne specijalizacije za Srbiju (4S)*. Vizija dokumenta usvojenog 2020. godine stavlja Srbiju na mapu kao izvor pametnih i kreativnih proizvoda i usluga, dok je IKT jedno od četiri prioriteta područja definisana kao izvor visokotehnoloških rešenja i usluga za globalno tržište. U Strategiji je stavljen fokus na razvoj ljudskog kapitala u IKT oblasti, podršku preduzetništvu, kao i na razvoj domaćeg IKT tržišta.

Važna pominjanja je i *Strategija razvoja veštačke inteligencije u Republici Srbiji za period 2020-2025. godine* s obzirom da veštačka inteligencija zauzima i preuzima sve veću i važniju ulogu u budućoj digitalnoj transformaciji srpskog društva. Navedena Strategija utvrđuje ciljeve i mere za razvoj veštačke inteligencije, a primena ovog dokumenta treba da rezultira ekonomskim rastom, unapređenjem javnih usluga, unapređenjem naučnih kadrova i razvojem veština za poslove budućnosti. Takođe, realizacija mera iz Strategije treba da obezbedi siguran način razvoja i primene veštačke inteligencije u Srbiji, u skladu sa međunarodno priznatim etičkim principima – kako bi se potencijali ove tehnologije iskoristili za unapređenje kvaliteta života pojedinaca i društva u celini, kao i postizanje *Ciljeva održivog razvoja*. I ovaj dokument je usklađen sa Evropskom AI inicijativom,

koja je uspostavila politiku Evropske komisije u oblasti veštačke inteligencije, sve sa ciljem potpune integracije u evropska istraživanja i još tešnje saradnje. *Strategija razvoja mreža sledeće generacije do 2023.* je dokument usvojen 2018. godine i stvara infrastrukturne preduslove za napredovanje u skladu sa ciljevima EU za jedinstveno digitalno tržište. Ova strategija promovise razvoj računarstva u oblaku, interneta stvari (*Internet of things*, skr. IoT) i 5G mobilnih sistema. Od ostalih strategija relevantnih za IKT oblast koje nude potencijal da se njihovi ciljevi usklade sa ciljevima iz *EU Digital Compas* pomenućemo još i *Strategiju industrijske politike Republike Srbije od 2021. do 2030. godine* i *Strategiju razvoja startup ekosistema Republike Srbije za period od 2021. do 2025. godine*.

Ono što bi dodatno ojačalo regulatorni aspekt razvoja Srbije kao informacionog društva jesu prateći akcioni planovi za dostizanje postavljenih ciljeva i aktivnosti iz pomenutih strategija. U odnosu na prethodni period, čini se da je donošenje akcionih planova u Srbiji sve više neizbežan korak. Konačno, važnost IKT stručnjaka (i šire, razvoj digitalnih veština), definisan je *Strategijom razvoja digitalnih veština u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine* i realizuje se kroz posebne ciljeve: (1) unapređenje digitalnih kompetencija u obrazovnom sistemu; (2) unapređenje osnovnih i naprednih digitalnih veština svih građana; (3) razvoj digitalnih veština u odnosu na potrebe tržište rada; (4) celoživotno učenje IKT stručnjaka. U Republici Srbiji donet je i „plan prioriternih ciljeva i aktivnosti za unapređenje IT sektora kojim je predviđeno proširenje kvota na IT smerovima, obučavanje nastavnika, uvođenje elektronskih udžbenika i digitalnih obrazovnih materijala, povećanje broja računarskih odeljenja, inoviranje kurikuluma, digitalne inovacije u nastavi na fakultetima i sl.“ (Mitrović i dr., 2019: 388). Pored uspostavljanja čvrstog institucionalnog okvira koji je uslov *sine qua non*, uloga države se odnosi i na donošenje raznih vrsta olakšica. Pored toga, i ulaganje u sektor je veoma važna stavka, s obzirom da ono predstavlja suštinski instrument za njegovo dalje širenje (Maryska i dr., 2012). Poslednje, država je ključni akter u obrazovanju kadrova u oblasti IKT-a, osnivač je i finansijer fakulteta koji obezbeđuju najveći broj IKT stručnjaka za potrebe IKT sektora. Zbog važnosti i relevantnosti analizu stanja sistema visokog obrazovanja u domenu IT u Srbiji predstavili smo u zasebnom delu.

3.2.2. Sistem visokog obrazovanja

Informaciono društvo zahteva dovoljan broj IKT stručnjaka sa adekvatnim znanjem i obrazovanjem. Postoji zainteresovanost različitih aktera (političkih i sl.) za praćenje razvoja zapošljavanja IKT stručnjaka, s obzirom na stav da oni doprinose komparativnoj prednosti zemalja u pogledu razvoja i servisiranja informaciono-komunikacionih tehnologija. Ispunjenje ovog zahteva zasniva se na kombinaciji tri faktora: ljudi, znanja i obrazovanja (Maryska i dr., 2012). Tako je u EU u 2022. godini oko dve trećine (65%) stručnjaka za IKT završilo tercijarni nivo obrazovanja (Eurostat, 2022). Kako bismo sagledali stanje obrazovanja u pogledu IKT-a u Srbiji uzimamo u obzir broj visokoškolskih ustanova koje realizuju IKT studijske programe i broj upisanih studenata na fakultete tehničkih profila.

Visoko formalno obrazovanje u polju informatike u Srbiji ima bogatu i značajnu tradiciju još od 1980ih: Elektrotehnički fakultet, Matematički fakultet, Fakultet organizacionih nauka (Univerzitet u Beogradu); Elektronski fakultet (Univerzitet u Nišu); Fakultet tehničkih nauka, Prirodno-matematički fakultet (Univerzitet u Novom Sadu) (Matijević i Šolaja, 2020). Dobar uvid u stanje visokog obrazovanja IKT kadrova može da se dobije analizom publikacija *Ishodi akreditacija visokoškolskih ustanova i studijskih programa u Republici Srbiji* (Matijević i Šolaja, 2020). Posmatrajući samo studijske programe iz oblasti IKT-a dolazi se do sledećih podataka za 2022. godinu: IKT nastava se održava na 55 obrazovnih institucija, 15 je u okviru državnih univerziteta, 22 je u sastavu privatnih univerziteta (preostalih 18 se odnosi na visoke škole strukovnih studija) (Matijević i Šolaja, 2020). Kada se posmatra broj upisanih mesta, za državne fakultete je rezervisana polovina upisne kvote, dodatnih 27% je rezervisano za državne visoke škole. Prednosti državnih fakulteta su tradicija i niži troškovi studiranja. IKT studije na državnim univerzitetima su u velikoj meri (više od 80%) pokrivena iz budžeta (Matijević i Šolaja, 2020).

Dodatno, u širem demografskom smislu, stanovništvo Srbije stari i smanjuje se oko 1% godišnje (RZS, 2024). Delom odraz ovakve starosne piramide u 2021. godini ukupan broj studenata na osnovnim studijama (I stepen) bio je 179.533, što je 10,9% manje nego pet godina ranije (RZS, 2015-2021). Istovremeno, smanjuje se i broj diplomiranih studenata, što će značajno uticati na ljudski kapital u visokotehnološkim industrijama u Srbiji. Nasuprot ovim lošim trendovima, visoko obrazovanje IKT kadrova još uvek pokazuje vitalnost. U tabeli u nastavku su podaci Republičkog zavoda za statistiku Srbije o broju upisanih studenata u oblasti IKT-a.

Tabela 3. Broj upisanih studenata na IKT smerove u periodu od 2015. do 2022. godine.

Godina	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Broj upisanih studenata na IKT	19.285	20.807	20.908	22.339	22.536	23.061	24.107	25.207

Izvor: RZS, Broj upisanih studenata po poljima obrazovanja (IKT), 2015-2022.

Gledano nekoliko godina unazad, broj upisanih studenata na IKT studijskim programima se konstantno povećava. U 2022. godini broj upisanih IKT studenata dostigao je 25.207, što je za 30,7% više u odnosu na 2015. godinu, što ukazuje na veliko interesovanje mladih za studiranjem IKT-a (tabela 3). Interesovanje delom proizilazi iz veće potražnje – potreba za IT stručnjacima i dalje je veća u odnosu na njihovu trenutnu zastupljenost. Pored toga, nedostatak je prisutan i u potrebi za IT stručnjacima sa specifičnim kompetencijama, što zahteva reforme programa u smeru veće interdisciplinarnosti studija. Trenutna situacija u terciarnom IKT obrazovanju ne podržava ove ciljeve, s obzirom da, iako sa značajnom tradicijom, današnje fakultete karakteriše rigidnost koja se oslikava i kroz otežanu reformu programa (Mitrović, 2017). Upravo reforme programa od kojih se zahteva multidisciplinarnost i povećanje potrebnog broja IKT specijalista uz povećanje ulaganja u ovaj sektor olakšava prelaz ka informacionom društvu. Bez adekvatnog broja IKT stručnjaka ne može se postići potrebno povećanje BDP-a ne samo u sektoru IKT-a, već i u svim sektorima privrede (Maryska i dr., 2012). Kako bismo sagledali da li su navedeni aspekti zaista ocenjeni kao važni izazovi IT sektora, u anketnom istraživanju postavljena su pitanja koja pokrivaju ovaj segment.

Jedan od obrazovnih odgovora na promene u svetu rada je pored interdisciplinarnosti i razvoj celoživotnog učenja tj. orijentacija ka kontinuiranom unapređivanju znanja i veština (Mitrović i dr., 2019). Fokus je pomeren sa „ljudskog kapitala merenog godinama formalnog obrazovanja ka veštinama koje ljudi stiču i razvijaju tokom svog života“ (Mitrović i dr., 2019: 385). Ovde možemo napraviti razliku između celoživotnog učenja i permanentnog obrazovanja. Naime, oba pojma govore o tome da je proces kontinuiran, s tom razlikom da prvi nastoji da razume proces učenja kroz različite puteve i usavršavanje, dok je potonji omogućen formalnim kanalima obrazovanja. Tako, Bilet (Billett) razlikuje celoživotno učenje kao društveno-individualni proces od celoživotnog učenja kao obrazovnog procesa. Prvi je primarno vođen individualnim osobenostima: kapacitetima, interesovanjima, neposrednim okruženjem i podrškom. Drugi se odnosi na razumevanje celoživotnog učenja kao institucionalne činjenice, pre svega kroz obrazovnu odredbu. Potonje je time, u većoj meri zavisno od spoljnih činilaca - okruženja, institucija koje promovisu posebnu vrstu učenja kroz fakultete i institucije koje omogućavaju sertifikaciju (Billett, 2010). Ukoliko celoživotno učenje posmatramo samo kroz prizmu permanentnog obrazovanja, ovaj pojam olako može biti pogrešno predstavljen i nepotpun. Na taj način gubi se iz vida celokupno značenje i drugi aspekti učenja: učenje kroz praksu ili inovativni modeli podrške učenju i sl. Posledično, kao zamena ostaje jedno rešenje „kursevi, kursevi, kursevi i sve više kurseva“ (Billett, 2010). Iz navedene rasprave sledi da okvir za usvajanje celoživotnog učenja mora uključiti čitav set varijacija, obima, svrha i iskustava koji oblikuju individualni aspekt kontinuiranog učenja.

3.2.3. IT sektor u Srbiji

Pre nego što se osvrnemo na IT sektor u Srbiji, skrenućemo pažnju na definiciju ovog sektora koja je priznata na globalnom nivou. Prema Organizaciji za ekonomsku saradnju i razvoj (*Organization for Economic Cooperation and Development*, skr. OECD), IT sektor predstavlja kombinovanje proizvodne i uslužne industrije, čiji proizvodi omogućavaju obradu informacija i komunikaciju elektronskim putem, uključujući i njihov prenos i prikaz (OECD, 2017). U našem istraživačkom radu, razlog posmatranja IT sektora a ne IKT leži u tome što, iako su međusobno povezani, sektor informacionih tehnologija i sektor (tele)komunikacija predstavljaju dva zasebna sektora, pre svega zbog drugačijeg načina funkcionisanja. Za IT sektor je karakteristično „segmentirano i slobodno tržište sa dominantnim prisustvom malih i srednjih preduzeća“ dok se sektor (tele)komunikacija sastoji od „manjeg broja preduzeća sa dominantnim prisustvom četiri velika: tri mobilna i jednog kablovskog operatera“ (Matijević i Šolaja, 2013: 60). Primera radi, autori studije *ICT at a glance*, zauzimaju taksonomski pristup, pa tako umesto termina IKT sektor koriste termin IKT industrija koja kao takva objedinjuje dva sektora: (tele)komunikacija i informacionih tehnologija (Matijević i Šolaja, 2013: 60). Nadalje, IT sektor se sastoji od sledeća tri podsektora koji čine: hardver, softver i IT usluge (Matijević i Šolaja, 2013: 60).

Udeo informaciono-komunikacionih tehnologija u BDP-u zemlje u prvoj polovini 2020. godine iznosio je 6% (Vlada Republike Srbije, 2020). IKT su i do sada bile uzrok značajnih promena u obrascima zapošljavanja u Evropskoj uniji. Od 2012. do 2022. godine broj IKT specijalista u EU porastao je za 57,8%, gotovo sedam puta više od povećanja (8,8%) za ukupnu zaposlenost. Od ukupnog broja zaposlenih u ovom sektoru u 2022. godini, 81,1% muškaraca je bilo zaposleno kao IKT specijalisti u EU u odnosu na 18,9% žena (European Commission, 2023). Kako bismo sagledali trenutno stanje razvijenosti IT sektora fokusiraćemo se na broj zaposlenih i na broj preduzeća koja posluju i njemu. U tabeli smo predstavili broj preduzeća koja posluju u IT sektoru, gledano prema veličini (broju zaposlenih): mikro (1-9), mala (10-50), srednja (51-250) i velika (250+), kao i prema njihovoj delatnosti.

Tabela 4. Zaposlenost u IT preduzećima prema veličini i delatnosti (2021).

Delatnost preduzeća	Veličina preduzeća				Ukupno
	Mikro	Mala	Srednja	Velika	
Softver	1.978	527	133	14	2.652
Hardver	284	50	12	1	347
IT usluge	624	120	19	6	769
Ukupno	2.886	697	164	21	3.768

Izvor: SITO, *Razvoj industrije informacionih tehnologija 2022.*

Na osnovu tabele 4 možemo primetiti da u 2021. godini ima ukupno 3.768 preduzeća koja su poslovala u IT sektoru. Gledano prema delatnosti, najveći broj preduzeća, njih 2.652, posluje u delatnosti softver, dok najmanje ima onih (347) koja posluju u delatnosti hardver. Gledano prema veličini, najveću zastupljenost imaju mikro preduzeća (njih 2.886), dok postoje svega 21 preduzeće sa brojem zaposlenih preko 250, i time se smatraju velikim. Dominantnost mikro preduzeća u ovom polju poslovanja govori nam o potrebnoj daljoj fazi razvoja IT tržišta, budući da bi zreliju fazu odlikovala zastupljenost malih i srednjih preduzeća koji se smatraju nosiocima „zdravog i zrelog“ tržišta. Ipak, o ubrzanom razvoju IT sektora govori nam i podatak da je u periodu od 2016. do 2021. godine broj aktivnih preduzeća porastao za skoro 1.700 (SITO, 2022). Koristeći iste dimenzije (delatnosti i veličinu preduzeća), sagledali smo i broj zaposlenih u IT sektoru (tabela 5).

Tabela 5. Zaposlenost u IT preduzećima prema veličini i delatnosti (2021).

Delatnost preduzeća	Veličina preduzeća				Ukupno
	Mikro	Mala	Srednja	Velika	
Softver	5.263	11.059	13.613	6.274	36.209
Hardver	752	920	1.140	951	3.763
IT usluge	1.686	2.426	2.009	2.080	8.201
Ukupno	7.701	14.405	16.762	9.305	48.173

Izvor: Sito, *Razvoj industrije informacionih tehnologija 2022.*

U 2021. godini u IT sektoru ukupno je radilo 48.173 zaposlenih. Najveći broj zaposlenih (njih 36.209) je u delatnosti softver, dok je najmanje (3.763 zaposlena) u hardveru. Gledano prema veličini, najveća zaposlenost je u preduzećima srednje veličine (16.762 zaposlena). Dodatan podatak je da je procenjeno da su $\frac{3}{4}$ IT stručnjaci, dok ostalo čine zaposleni u pratećim službama (prodaja, administracija, rukovodstvo i sl.) (SITO, 2022). U IT sektoru u Srbiji primetan je porast i broja zaposlenih poslednjih godina. U periodu od 2016. do 2020. godine broj zaposlenih je povećan za 124% (prosečna godišnja stopa rasta zaposlenih u ovom periodu iznosila je 16%) (Matijević i Šolaja, 2020). Razlog leži i u tome što je potreba za IT stručnjacima prisutna na globalnom nivou.

Za IT tržište u Srbiji je karakterističan trend outsorsinga¹⁰ (*Outsourcing*), s obzirom da je karakteristično popunjavanje radnih mesta u inostranim preduzećima, dok zapošljavanje IT stručnjaka za potrebe domaćeg tržišta ostaje u drugom planu. U prilog tome, podaci ističu da su upravo izvoznici u delatnosti softvera zaslužni za čak 80% rasta zaposlenosti, dobiti i kapitala u celom sektoru (SITO, 2022). Time, trend outsorsinga popunjava radna mesta na globalnom nivou, ali usporava dalji razvoj u Srbiji. Istovremeno, novac uložen u obrazovanje IT stručnjaka se time pretvara u bespovratni kredit stranim IT kompanijama i stranim tržištima.

Nakon obrazloženog teorijskog pristupa i predstavljanja konteksta u okviru kojeg se profesionalizacija IT zanimanja odvija, nastojimo da istražimo i stavove samih aktera. Percepciju, stavove i iskustva aktera je važno razumeti kako bi se razumelo i njihovo delanje. Takođe, istraživanje nam pomaže da bolje sagledamo motive i implikacije profesionalizacije, kao i da identifikujemo moguće izazove koji proizilaze iz ovog fenomena. Time se omogućava dublji uvid u sociološke aspekte i dinamiku procesa profesionalizacije. Dodatno, ovakav pristup omogućava nam da izgradimo relevantniji i sveobuhvatniji kontekst za razumevanje profesionalnih putanja u društvu, i u budućnosti validnija istraživanja na ovu temu. Samim tim, prelazimo na istraživanje procesa konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja, gde ćemo se prvenstveno osvrnuti na osnovne i specifične hipoteze o profesionalizaciji posmatranih zanimanja.

4. Hipotetički okvir

Prikupljanje iskustvene građe u našem istraživanju oslanja se na primarne i sekundarne izvore, s tim što sekundarni služe kao pomoćni, dok se glavni izvor podataka dobija sprovođenjem istraživanja isključivo za potrebe rada. Razlog prvenstveno leži u tome što se dostupni sekundarni podaci (iako su omogućili pozamašnu građu za teorijski pristup i kontekst posmatranja IT zanimanja) ne smatraju potpunim i dovoljnim za proveru hipoteza.

Formulisana je jedna početna hipoteza, koju nastojimo da proverimo realizacijom istraživanja za potrebe rada i koje značajno pomaže prilikom odabira metoda i razvijanja plana istraživanja.

Ho: *Hipoteza o procesu profesionalizacije IT zanimanja kao profesije.*

Raznolikost prirode samih zanimanja i kontinuirane i brze tehnološke promene karakteristične su za IT zanimanja koja se još uvek nisu „iskristalisala“ kao profesije, ali se nalaze u procesu

¹⁰ U ovom kontekstu, termin outsorsing se odnosi na spoljne usluge, pre svega na najam radne snage.

profesionalizacije. Smatramo da je početna hipoteza u potpunosti potvrđena ukoliko su potvrđene H1 i H2, odnosno ukoliko je prisutan proces konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja kao profesije.

H1: *Hipoteza o procesu konstituisanja IT zanimanja kao profesije.*

Elementi profesije u posmatranoj klasifikaciji su na srednjem nivou razvijenosti, što govori o uspostavljenom, ali ne i završenom procesu profesionalizacije IT zanimanja (reč je o postojanju i stepenu razvijenosti sledećih elemenata na nivou posmatranih IT zanimanja: osnovnih teorija i tehnika; profesionalne etike, monopola na stručnu ekspertizu; spoljne prepoznatljivosti; organizovanosti profesije).

H2: *Hipoteza o procesu konstruisanja IT zanimanja kao profesije.*

Posmatrana IT zanimanja nastoje da se konstruišu kao profesije, uspostavljanjem profesionalnog delovanja i uvreženim vrednovanjem karakteristika profesija.

H2a: *Hipoteza percepcije IT zanimanja o sopstvenom zanimanju.*

Predstavnici IT zanimanja vrednuju karakteristike profesija, dok ujedno (određena) IT zanimanja mogu poistovetiti sa profesionalnim.

H2b: *Hipoteza o razvijenosti karakteristika profesionalnog delovanja.*

Posmatrana zanimanja imaju uspostavljeno profesionalno delovanje, gde su tri karakteristike međusobno povezane i na srednjem nivou razvijenosti: autonomija, autoritet i altruizam.

5. Metodološki okvir

Često se još od Vebera pravi dihotomija da kvantitativni pristup ima težnju da objasni društvene pojave, dok se kvalitativni pristup primenjuje sa ciljem razumevanja značenja pojmova i društvenih pojava od strane različitih aktera. Svakodnevni jezik ne pravi uvek jasnu razliku između razumevanja i objašnjenja, dok na njoj „insistiraju oni koji smatraju da postoji suštinska razlika između zbivanja u fizičkom svetu i ljudskog delanja pa samim tim i između prirodnih i društvenih nauka“ (Popadić i dr., 2018: 64). Upotreba kvalitativnih metoda još uvek je daleko od trenutne primene kvantitativnih metoda budući da „i dalje postoji određen stepen otpora pri njihovom odabiru“ (Tierney i Clemens, 2011, prema Ignjatović, 2019: 50). Kao glavni razlog često se smatra to što „kvalitativna istraživanja ne mogu zadovoljiti važne metodološke zahteve, pre svega opštost (mogućnost uopštavanja zaključaka), objektivnost (razdvojenost pozicije istraživača od predmeta istraživanja), replikabilnost i drugo“ (Ignjatović, 2020: 50).

Primena kvalitativne i kvantitativne metodologije predmet je debate mnogih istraživača koji tvrde da se one međusobno razlikuju epistemološki i ontološki (Hussein, 2009). Praćenje razlike je problematično jer se često različite stvari smatraju pod kvantitativnim i kvalitativnim istraživanjem ili metodom: podaci, njihova obrada i analiza, tehnika prikupljanja i paradigma/pristup posmatranja (Popadić i dr., 2018: 58).

Ranih 1980ih godina, kvalitativna metodologija je eksplicitno asociirala na konstrukcionizam, a kvantitativna na pozitivizam (Bergman, 2008). Nakon toga usledio je pristup koji spaja kvantitativne i kvalitativne metode na prelazu iz osamdesetih u devedesete godine dvadesetog veka, kada je „prvi put došlo do eksplicitnog formiranja kombinovanog metoda kao trećeg istraživačkog pristupa“ (Creswell i Plano Clark, 2018, prema Stojšin i Vidicki, 2020: 8). Mišljenja smo da obe paradigme imaju prednosti i nedostatke i da ukoliko se primenjuju zajedno postoji šansa za umanjnjem nedostataka obeju tipa i jačanja prednosti drugog u cilju boljih rezultata istraživanja. Preciznije, kvalitativne i kvantitativne pristupe treba posmatrati kao komplementarne, a ne isključujuće i međusobno zamenljive (Hussein, 2009). Otuda je i naše polazište u radu bazirano na kombinovanom pristupu. Za istraživanje procesa profesionalizacije odlučujemo se za primenu triangulacije metoda, koja podrazumeva realizaciju i kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja. Time, sprovedeni su polustrukturisani intervjui i anketno istraživanje.

Najopštije rečeno, pojam triangulacije¹¹ uključuje postojanje tri tačke posmatranja „unutar trougla“ i može predstavljati kombinaciju dva ili više: izvora podataka, istraživača, teorijskih pristupa, metoda unutar jedne studije ili istraživanja (Denzin, 1970; Thurmond, 2001: 253). Triangulacija metoda sve više zauzima mesto u istraživanjima na razne teme (Hussein, 2009). Često se naziva različitim imenima: višestrateski (*multi-strategy*), multi metod (*multi-methods*), miks metodologija (*mixed-methodology*), ili miks metod (*mixed methods*) (Hussein, 2009: 2). Pojedini autori takođe smatraju da su da su multi metod, miks metod ili triangulacija metoda sinonimi (Thurmond, 2001: 254). Međutim, drugi su mišljenja da nisu samo različiti nazivi za isti metod, već prave razliku u značenju navedenih pojmova. Tako, miks metod predstavlja tip istraživanja u kojem jedan istraživač (ili čitav tim) kombinuje elemente kvalitativnog i kvantitativnog istraživanja u različitim segmentima (pristup, prikupljanje podataka, pri analizi i sl.) a u svrhe šireg i dubljeg razumevanja i potkrepljenja činjenicama (Schoonenboom i Johnson, 2017). Ponekad se koriste i prefiksi KVAL i KVAN kako bi se istakao vodeći istraživački pristup, dok postoji mogućnost da su oba pristupa od podjednake važnosti (Schoonenboom i Johnson, 2017). Miks metod je „rođak“ multi metoda, ali je razlika što se u potonjem kombinuju ili višestruki kvalitativni pristupi ili isključivo višestruki kvantitativni pristupi (Schoonenboom i Johnson, 2017). Stojšin i Vidicki takođe prave razliku između triangulacije, multimetoda i kombinovanih metoda, ističući da su se razvijali u različitim fazama¹² (Stojšin i Vidicki, 2020: 8). Multimetod podrazumeva metode koji mogu i često se međusobno dopunjuju i preklapaju, dok triangulacija metoda „izolovano primenjuje više metoda“ pri analizi određenog istraživačkog pitanja (Stojšin i Vidicki, 2020: 20). Dodatno, kao što smo pomenuli, triangulacija se ne odnosi samo na upotrebu više metoda već i na kombinaciju različitih izvora podataka, teorijskih pristupa i slično (Stojšin i Vidicki, 2020: 20). Autori triangulaciju smatraju specifičnom strategijom „koja se primenjuje najčešće u okviru nekog od pomenutih pristupa – multimetodskog ili kombinovanog“ (Stojšin i Vidicki, 2020: 34).

Gledano na ovaj način, triangulacija metoda je „kompleksan proces igranja jedne metode protiv druge, da bi se validnost istraživanja maksimalizovala“ (Denzin, 1978, prema Andevski i dr., 2013: 45). Ona se dalje može podeliti na dva tipa: unutar jedne metode (*within-method*) i između različitih metoda (*between-method*) (Denzin, 1970). Triangulacija unutar jedne metode je odabir jednog metoda u okviru koje se primenjuje na više načina pri istraživanju jedne pojave, dok triangulacija između različitih metoda podrazumeva upotrebu različitih metoda u odnosu na isti objekat posmatranja i istraživanja (Denzin, 1970).

Razlika postoji i u odnosu na vrstu prikupljanja i tip povezivanja rezultata (Vukojević, 2016). Kada je reč o vrsti prikupljanja podataka, ona može biti fazna (prvo se sprovodi kvantitativno, pa kvalitativno istraživanje ili obrnuto) i transformativna (istovremeno se prikuplja i kvalitativna i kvantitativna). Kada je reč o tipu povezivanja rezultata, ono može biti povezujuće odnosno integrativno ili uokvirujuće, gde se određena iskustvena građa koristi kao pomoćna (Vukojević, 2016). Pojedini autori ističu da je potrebno biti oprezan pri primeni triangulacije prilikom samog povezivanja numeričkih i narativnih podataka u cilju razumevanja fenomena (Thurmond, 2001). Zbog navedenog, savetuje se da primarni metod mora da bude dovoljno rigorozan kako bi „održao“ studiju sam po sebi, dok dodatni metod doprinosi snazi istraživanja (Morse, 1991, prema Thurmond, 2001).

Potrebno je napomenuti i da triangulacija ima svoje nedostatke. Primena triangulacije metoda oduzima mnogo više vremena u poređenju sa primenom pojedinačnog metoda. Velikom preprekom se smatraju i povećani troškovi istraživanja. Dodatno, istraživači i istraživačice su suočeni sa velikom količinom dobijenih podataka koje je potrebno srediti i sistematizovati. Postoje i opasnosti od pristrasnosti istraživača (Thurmond, 2001). Glavna kritika je i da se pod pojmom triangulacije

¹¹ Ideja triangulacije je prvo predstavljena od strane autora Kempbel i Fisk (Campbell i Fiske, 1959), a za njeno dalje razrađivanje zaslužan je Denzin (1978) (Stojšin i Vidicki, 2020: 9).

¹² Smatra se da postoji izvestan kontinuitet koji se ogleda u tome što svaki naredni oblik predstavlja nadogradnju prethodnog zbog čega se o njima može govoriti kao o zasebnim fazama (Stojšin i Vidicki, 2020: 8).

pretpostavlja da će doći do „podudaranja podataka jer u slučaju da ne dođe na delu nije bila triangulacija“ (Stojšin i Vidicki, 2020: 21).

U narednom delu poglavlja reći ćemo nešto više o načinu na koji smo primenili triangulaciju metoda u našem istraživačkom radu, kao i o metodama za prikupljanje podataka: anketnom istraživanju i polustrukturisanom intervjuu. Zatim, predstavljamo način odabira uzorka, relevantne dimenzije, indikatore u slučaju kvantitativnog, kao i kategorije i kodove u slučaju kvalitativnog istraživanja. Nakon toga, dat je prikaz metodoloških karakteristika oba tipa (i kvalitativnog i kvantitativnog) istraživanja, što podrazumeva sledeće: period realizacije istraživanja, način obraćanja i komunikacija sa ispitanicima, analiza pouzdanosti istraživanja. Poglavlje završavamo predstavljanjem iskustva terenskog rada.

5.1. Primena triangulacije metoda

Kao što se moglo videti iz predstavljenog teorijskog okvira, kombinujemo dva povezana teorijska pristupa (interpretativni i objektivni konstrukcionizam). S obzirom da želimo da razumemo različite aspekte jedne društvene pojave – procesa profesionalizacije – opredeljujemo se za triangulaciju između različitih metoda. Polazeći od interaktivnog pristupa, istraživanje nije vođeno ni kvalitativnim ni kvantitativnim metodom, već obe komponente smatramo od podjednake važnosti. Opredeljujemo se za sekvencijalno-nezavisni dizajn¹³ istraživanja gde kvantitativno istraživanje prethodi kvalitativnoj, dok primena ne zavisi od rezultata prve metode (Schoonenboom i Johnson, 2017). Na kraju, analiziranu iskustvenu građu predstavljamo integrativno.

U istraživanju primenjujemo dva metodološka postupka prikupljanja podataka: anketno istraživanje i polustrukturisani intervju. Tok istraživanja profesionalizacije IT zanimanja obuhvatio je tri faze:

Prva faza je anketno istraživanje sa prethodno odabranim predstavnicima IT zanimanja – S obzirom da je naše početno stanovište da se posmatrana IT zanimanja profesionalizuju a nisu gotove profesije, realizovano je anketno istraživanje u cilju sagledavanja razvijenosti elemenata koji čine profesiju.

Druga faza se odvijala paralelno sa prvom i predstavlja anketno istraživanje sa užim delom javnosti – Pomenuli smo da je stepen spoljne prepoznatljivosti jedan od nužnih elemenata pri klasifikovanju nekog zanimanja kao profesije. U fokusu našeg istraživanja je to uža društvena grupa a ne šira javnost – predstavnici zanimanja koji su u direktnom kontaktu sa posmatranim predstavnicima IT zanimanja (zaposleni u istom preduzeću), dok ujedno nisu pripadnici istih. U cilju sagledavanja ove dimenzije, ispitanici (ne-IT kolege) popunjavali su drugi deo upitnika koji je inkorporiran u glavni.

Treća faza je polustrukturisani intervju sa prethodno odabranim pripadnicima IT zanimanja – Ujedno i poslednja, ova faza je započeta nakon finalizacije prethodne dve i podrazumevala je razgovor sa pripadnicima IT zanimanja.

Kada je reč o kvantitativnom aspektu istraživanja, realizovali smo *onlajn anketno istraživanje*. U te svrhe formiran je upitnik koji predstavlja obrazac „kojim se pismenim putem traže neka obaveštenja za koja se smatra da mogu biti od koristi za istraživanje“ (Milić, 1996: 478). U našem istraživanju on se sastoji od kombinacije pitanja otvorenog i zatvorenog tipa, u svrhu dobijanja odgovora koji se odnose i na objektivna činjenična stanja i na psihološka iskustva ispitanika. Prednost onlajn istraživanja jeste što se podaci sa onlajn upitnika mogu automatski preuzeti u baze podataka ili statističke pakete. Potencijalno, nema troškova unosa podataka i mogućih grešaka pri unosu. Još jedna od prednosti jeste upotreba elektronske pošte za distribuciju ankete koja može biti praktično

¹³ Autori ovom tipu dizajna istraživanja dodeljuju različite nazive. Tako, Creswell i Plano Clark's (2011) u svojoj tipologiji ovaj dizajn istraživanja nazivaju konvergentno paralelnim dizajnom. Teddlie i Tashakkori's (2009) nazivaju samo paralelnim, Johnson i Christensen (2017) KVAN → KVAL sekvencijalni dizajn (prema Schoonenboom i Johnson, 2017: 117-119), dok Vukojević (2016) fazno-integrativnim dizajnom.

besplatna. Iako bi onlajn upitnici mogli koštati dosta u smislu naknada za dizajniranje i hostovanje upitnika, prilično je lako pronaći jeftine internet stranice za anketiranje koje pružaju efikasnu uslugu (Denscombe, 2017: 14). Kako internet sve više postaje deo svakodnevnog života većine ljudi u razvijenim društvima (ali i zemljama u razvoju), sve je manje dokaza da ispitanici daju različite vrste odgovora ili pužaju različite količine informacija u slučaju onlajn prikupljanja podataka (što je do nedavno bila jedna od glavnih zamerki) (Denscombe, 2017). Ipak, važan činilac pri odabiru realizacije ostaje pristup internetu (Denscombe, 2017: 21). U našem slučaju ovo ne predstavlja problem, s obzirom da su ispitanici zaposleni u IT firmama, gde je pokrivenost internetom 100%. Pitanja u upitniku grupisana su u 12 grupa. Opis svake grupe pitanja predstavljen je u tabeli 6.

Tabela 6. Struktura i opis grupa pitanja ankete.

Grupa pitanja	Broj pitanja		Broj opcija odgovora	Opis grupe pitanja
	IT zanimanja	Kolege		
A	4	4	21	Socio-demografske odlike ispitanika
B	5	5	29	Socio-demografske odlike preduzeća
C	8	8	23	Karakteristike preduzeća i uloga zaposlenog ispitanika
D		5	39	Pozicija i posao koji obavljaju kolege
E	12		86	Pozicija i posao koji obavljaju IT zanimanja
F	7		26	Struktura i opis radnog okruženja
G	7		19	Procena faktora znanja
H	3		20	Karakteristike od značaja za obavljanje posla (IT zanimanja)
I		1	12	Karakteristike od značaja za obavljanje posla (Kolege)
J		2	12	Faktori zaslužni za sticanje znanja i veština IT zanimanje (Kolege)
K		4	30	Način obavljanja posla IT zanimanja (Kolege)
L	5		17	IT sektor i njegova okolina
Ukupno	51	29	334	

U trećoj grupi, popunjavanjem poslednjeg pitanja upitnik se račva na dva dela – prvi popunjavaju pripadnici IT zanimanja, dok je drugi deo namenjen pripadnicima zanimanja koja nisu IT. Pripadnici IT zanimanja su odgovarali na ukupno 51 pitanje, dok su njihove ne-IT kolege odgovarale na 29 pitanja. Popunjavanje upitnika je u slučaju pripadnika IT zanimanja u proseku trajalo 20 minuta. U slučaju pripadnika zanimanja koja nisu IT, s obzirom na manji broj pitanja, trajao je nešto kraće – 15 minuta. Kompletan upitnik je dat u prilogu broj 2. Upitnik smo postavili na 'open-source' platformi *LimeSurvey*¹⁴, koja je instalirana na serveru Instituta društvenih nauka. Ispitanici su popunjavali samostalno upitnik, pomoću odabranih uređaja koji imaju pristup internetu. Potrebno je pomenuti da je odabirom anonimnog modaliteta anketiranja automatski zagarantovana anonimnost odgovora svakog ispitanika. Za analizu dobijene građe koristili smo *IBM SPSS Statistics 22* softverski paket uz dodatno korišćenje *Excel (Microsoft) 2019* za potrebe izrade grafikona. Primenili smo sledeće statističke analize: deskriptivna statistika (distribucija odgovora, aritmetička sredina, i dr.), analiza pouzdanosti skale, vrednost Kronbah Alfa koeficijenta (Cronbach Alpha), koju smo primenili pre formiranja skale. Za ispitivanje povezanosti između dve promenljive primenili smo prostu linearnu korelacionu analizu, kao i parcijalnu korelacionu analizu, gde smo koristili neparametarsku meru statističke zavisnosti između dva skupa, Spearmanov koeficijent korelacije rangova (Spearman's

¹⁴ <https://www.limesurvey.org>

Rho). Za analizu kvantitativnog slaganja varijacija između dve ili više pojava u cilju definisanja unapred koje su zavisne a koje nezavisne varijable primenili smo višestruku linearnu regresionu analizu.

U slučaju kvalitativnog aspekta istraživanja, opredelili smo se za *polustrukturisane intervju*. Polustrukturisani intervju se smatra veoma pogodnim sredstvom za istraživanje percepcije i mišljenja ispitanika o složenim i ponekad osetljivim pitanjima (Barriball i While, 1994). Ovaj tip intervju se sastoji od „razgovora istraživača (intervjuera) sa odabranim sagovornikom, na unapred najavljene teme, uz pomoć orijentacionog spiska pitanja čija se konkretna formulacija i redosled mogu menjati u zavisnosti od odvijanja konverzacije“ (Spasić, 2020: 84). Tako, vodič za razgovor je nešto između „upitnika namenjenog za anketna istraživanja i dubinskog intervju kojeg odlikuje spontanost i poprilično je dugog trajanja“ (Spasić, 2020: 84). U ovom slučaju, validnost i pouzdanost ne zavise od striktno ponovljene upotrebe istih reči u svakom pitanju, već se postiže istovetnošću značenja kod ispitanika (Denzin 1989, prema Barriball i While, 1994: 330). Vodič za intervju se sastoji od četiri grupe pitanja, koje sadrže 23 glavna pitanja. U okviru svakog glavnog pitanja, prisutna su i specifična potpitanja (u zavisnosti od toka razgovora) namenjena podsticanju daljeg razgovora (tabela 7).

Tabela 7. Struktura i opis grupa pitanja vodiča za intervju.

Grupa pitanja	Broj pitanja IT zanimanja	Broj opcija odgovora	Opis grupe pitanja
I	3	6	Pozicija i posao koji obavljaju IT zanimanja
I.I.	2	6	Autonomija
I.II.	2	4	Autoritet
I.III.	4	12	Altruizam
II	3	10	Stav o razlici profesionalnih i običnih zanimanja i klasifikacija IT zanimanja
III	6	28	Stav o IT sektoru i njegovoj okolini
IV	3	5	Heterogenost zanimanja, i teme van vodiča za razgovor
Ukupno	23	71	

I u ovom slučaju smo, učesnicima u intervjuima garantovali anonimnost, popunjavanjem beleški o ispitaniku. Razgovor sa pripadnicima IT zanimanja u intervjuima je trajao u proseku jedan sat. Dobijene podatke analizirali smo pomoću *MAXQDA 2020* i primenom tematske analize. Procesom kodiranja omogućili smo identifikaciju skupa podataka sa ponavljanjima i obrascima. Proces kodiranja nije jednostavan i ne odnosi se na identifikovanje onoga što objektivno postoji u podacima, već se pre može reći da „kodirati znači interpretirati“ (Vesić i dr., 2018: 154). Smatramo da se navedeni postupak ne svodi samo na merenje učestalosti, već i na procenu značenja postojećeg sadržaja (Manić, 2020), usled čega smo dobijene podatke analizirali i kvalitativnim putem.

Navedenim postupcima za prikupljanje podataka prikupili smo pozamašnu iskustvenu građu o sledećem:

- Socio-demografskim obeležjima pripadnika IT zanimanja (polna i starosna struktura, dohodak i sl.) i obeležjima preduzeća;
- Postojanju i meri razvijenosti autonomije, autoriteta i altruizma u profesionalnom delovanju pripadnika IT zanimanja;
- Stepenu razvijenosti osnovnih teorija i tehnika pripadnika IT zanimanja;
- Postojanju i razvijenosti profesionalne etike;
- Postojanju i razvijenosti elementa monopol na stručnu ekspertizu;
- Elementu organizovanosti profesije (postojanju i ulozi udruženja, formalnog obrazovanja, regulatornog okvira i sl.);

- Percepciji prepoznatljivosti od strane javnosti, odnosno pripadnika zanimanja koja nisu IT.
- Percepciji sopstvenog zanimanja i njene važnosti u društvu.

U pogledu prikupljene iskustvene građe, primećeno je da je ona znatno veća od onog što je predstavljeno u analizi. Jedan od izazova je bila sistematizacija navedene građe, koja je trajala poprilično dugo. Smatramo da će nam navedena građa pomoći u budućem radu na ovu temu, sa osvetljavanjem još važnih aspekata. Jedan od njih svakako pokriva i rodnu dimenziju. Pristup rodnoj dimenziji često nastoji za posezanjem obuhvatnijih „objašnjenja korena nejednakosti i formi njihovog ispoljavanja“ (Babović, 2010: 45). U tom pogledu smatramo da je rodna dimenzija u IT sektoru važna i zahteva rad za sebe. Ovu dimenziju ćemo nastojati da razumemo pre svega kroz sagledavanje da li rodna nejednakost postoji u IT sektoru, i ukoliko postoji, u kojem obliku se ona javlja (zastupljenost žena, pozicija, plata i dr.).

Pre samog istraživanja sprovedeno je pilot istraživanje u cilju izbegavanja nesporazuma sa realnošću. Do nesporazuma može doći usled toga što populacija koja je zamišljena nije dostupna, način uzorka koji je predviđen ne može da se sprovede, a merne instrumente (kao što je pismeni upitnik) ne razume niko osim istraživača (Fajgelj, 2005). U slučaju anketnog istraživanja, pilot upitnik je popunilo deset ispitanika, nakon čega su određena pitanja precizirana i bolje formulisana. U slučaju intervjua, u pilot istraživanju su učestvovala dva ispitanika, gde su se određena pitanja izbačena s obzirom na dužinu trajanja razgovora.

5.2. Dimenzije i indikatori

U kontekstu istraživanja, identifikacija i definisanje odgovarajućih dimenzija i indikatora (kao i tema u slučaju kvalitativnog istraživanja) predstavljaju važan korak ka formiranju pouzdanih mernih instrumenata koji omogućavaju razumevanje različitih društvenih procesa, time i procesa profesionalizacije. U tabeli 8 prikazane su osnovne i uže dimenzije, kao i odgovarajući indikatori za procese konstituisanja i konstruisanja zanimanja kao profesionalnih. Prvih pet osnovnih dimenzija odnose se na operacionalizaciju elemenata profesije koji konstituišu profesiju, dok poslednja korespondira procesu konstruisanja – profesionalnom delovanju.

Tabela 8. Prikaz dimenzija, užih dimenzija i indikatora procesa konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja.

Osnovne dimenzije	Uže dimenzije	Najvažniji indikatori
RAZVIJENOST OSNOVNIH TEORIJA I TEHNIKA	Zasnovanost znanja i veština	V ¹⁵ : Profesionalno iskustvo V: Samostalno učenje van posla V: Dobra saradnja sa kolegama V: Pohađanje obuka V: Formalno visoko obrazovanje
	Kontinuirani profesionalni razvoj i usavršavanje	V: Kontinuirano usavršavanje na poslu V: Mogućnost pohađanja kurseva V: Pohađanje kurseva V: Broj kurseva V: Sticanje sertifikata V: Mogućnost napredovanja

¹⁵ Oznaka za varijable.

MONOPOL NAD OBAVLJANJEM DELATNOSTI	Preduslovi bavljenja poslom	V: Nužnost diplome relevantnog fakulteta V: Praktično profesionalno iskustvo V: Kontinuirano usavršavanje i učenje V: Pohađanje kurseva V: Posedovanje sertifikata
	Dinamika i način obavljanja posla	V: Kreativnost, preuzimanje inicijative i inovativnost u radu V: Rešavanje složenih problema, obavljanje repetitivnih zadataka V: Pridržavanje procedura i pravila rada, zadatih rokova, fleksibilnost u radu V: Timski i samostalan rad V: Specijalizacija radnih zadataka – broj i povezanost
ORGANIZOVANOST PROFESIJE	Institucije za obrazovanje i uloga države po pitanju IT	V: Stav o formalnom obrazovanju: državni fakulteti i privatni fakulteti V: Upoznatost sa zakonima, konvencijama i deklaracijama koje se odnose na IT i njihova procena
	IT preduzeća	V: Stav o nedostatku kvalifikovanih ljudi V: Stav o nedostatku ljudi sa specifičnim kompetencijama
	Profesionalna udruženja	V: Stav o jačanju uloge udruženja V: Pripadnost udruženju V: Aktivnost u udruženjima V: Cilj rada udruženja
PROFESIONALNA ETIKA	Formalni aspekt	V: Postojanje kodeksa ponašanja organizacije V: Potpisivanje kodeksa ponašanja organizacije V: Pohađanje obuka o poslovnoj etici
	Neformalni aspekt	V: Nagrađivanje etičkog ponašanja, Kažnjavanje neetičkog ponašanja, Pridržavanje lidera V: Percepcija o društvenom značaju posla V: Dominantne radne vrednosti
PREPOZNTLJIVOST OD STRANE JAVNOSTI	Percepcija o poslu koji IT zanimanja obavljaju	V: Inovativnost, Kreativnost, Preuzimanje inicijative u radu IT kolega V: Rešavanje složenih problema, obavljanje repetitivnih zadataka u radu IT kolega V: Pridržavanje procedura i pravila rada, zadatih rokova, fleksibilnost u radu IT kolega V: Timski i samostalan rad IT kolega
	Procena karakteristika pripadnika IT zanimanja	V: Zasnovanost znanja kolega V: Percepcija o neprestanom usavršavanju u radu IT kolega V: Preduslovi obavljanja posla IT kolega

PROFESIONALNO DELOVANJE	Autonomija	V: Skala samostalnosti radnih zadataka V: Samostalnost pri obavljanju posla
	Autoritet	V: Skala odgovornosti V: Mogućnost uticaja na poslovanje
	Altruizam	V: Skala lične etičke procene V: Percepcija posla kao od društvenog značaja
	Percepcija sopstvenog zanimanja	V: Skala vrednovanja karakteristika profesije V: Skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja
	Percepcija drugih aktera o profesionalnom delovanju	V: Percepcija o mogućnosti uticaja IT kolega na poslovanje preduzeća V: Percepcija o autonomiji posla IT kolega V: Percepcija etičkog ponašanja IT kolega pri obavljanju posla

U tabeli broj 8 možemo primetiti da smo za sagledavanje procesa konstruisanja profesije, pored osnovnih karakteristika profesionalnog delovanja (autonomije, autoriteta i altruizma), razmotrili i percepciju drugih aktera o profesionalnom delovanju pripadnika IT zanimanja. Poslednje, želeli smo da razumemo i način na koji pripadnici IT zanimanja vrednuju karakteristike profesionalnih i običnih zanimanja. Na osnovu navedenog, formiran je upitnik namenjen anketnom istraživanju koji je potom prenet u onlajn formu. Za *potrebe kvalitativne analize*, u tabeli 9 je prikazana kategorizaciona shema glavnih tema. Možemo da primetimo da teme velikim delom odražavaju već teorijski predstavljene elemente koji čine profesiju. Dodatno, primećujemo i da su one u velikoj meri kompatibilne sa predstavjenim dimenzijama (preciznije, kvantitativnim aspektom istraživanja).

Tabela 9. Kategorizacija glavnih tema i kodova.

Tema	Kategorije	Kodovi
Postojanje preduslova za dobro obavljanje posla	Posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju	Važno, Nevažno, Ambivalentno
	Posedovanje sertifikata	
	Pohađanje kurseva	
	Praktično profesionalno iskustvo	
	Fakultetska diploma relevantnih fakulteta	
Profesionalna etika	Nešto drugo	
	Forme etičkog kodeksa	Pisani, Nepisani
	Nivo formiranja etike	Država, Preduzeće, Zaposleni
Profesionalna etika	Etički aspekti	Poverljivost informacija, Intelektualna svojina, (Zlo)upotreba informacija, Drugo
	Profesionalna udruženja	Članstvo u udruženju
Profesionalno delovanje	Stav o postojećim profesionalnim udruženjima	Pozitivno, Negativno, Neutralno
	Pridržavanje etičkih principa u IT	Da, Ne, Neutralno
	Samostalnost pri obavljanju posla	Da, Ne, Neutralno
Percepcija sopstvenog zanimanja	Domen odgovornosti	Da, Ne, Neutralno
	Razlikovanje dva tipa zanimanja	Da, Ne, Neutralno
	IT zanimanja kao profesionalna zanimanja	Da, Ne, Neutralno
	IT zanimanja kao obična zanimanja	Da, Ne, Neutralno

5.3. Uzorak

Kada je u pitanju način izbora uzorka za potrebe anketnog istraživanja, prva zamisao bila je da se primeni slučajni (probabilistički) stratifikovani višestepni uzorak. Stratifikovani uzorak nastavlja da se pridržava osnovnog principa nasumične selekcije, tako što predstavlja uniju prostih slučajnih uzoraka od kojih je svaki izabran iz po jednog stratuma (Denscombe, 2017). Međutim, on unosi neki element uticaja istraživača u proces selekcije i do te mere se neznatno udaljava od čistog slučajnog uzorkovanja (Denscombe, 2017: 30). Kvotni uzorak je baziran na jako sličnim principima kao i stratifikovani uzorak: on uspostavlja određene kategorije (tzv. kvote), za koje se smatra da su od vitalnog značaja za uključivanje u uzorak, a takođe nastoji da popuni ove kategorije srazmerno njihovom postojanju u populaciji. Postoji jedna važna razlika, jer kod kvotnog uzorkovanja metod izbora nije stvar strogog slučajnog odabira, već je na istraživaču da izabere ko će ispuniti kvotu. Iako tehnička razlika postoji, kvotno, kao i stratifikovano uzorkovanje ima prednost što osigurava zastupljenost svih ključnih kategorija u uzorku (Denscombe, 2017).

U slučaju kvantitativnog dela našeg istraživanja primenjen je kvotni uzorak koji se bliži stratifikovanom. Najpre smo izvršili stratifikaciju osnovnog skupa IT sektora na podskupove delatnosti IT sektora – računarsko programiranje (62.01), konsultantske delatnosti u oblasti IT (62.02) (IT usluge) i upravljanje računarskom opremom (62.03) (RZS, 2010). Dalje, iz svakog stratuma je izabran po jedan prost slučajan uzorak – određeni broj organizacija (vodeći računa o proporcionalnoj zastupljenosti broja preduzeća unutar svake delatnosti). Selekciju i raznovrsnost relevantnih IT preduzeća izvršili smo pomoću konsultovanja sa ekspertima iz IT oblasti (konsultanata, analitičara i dr.).

U daljem koraku, pripadnike/ce IT zanimanja i njihove kolege i kolegice koji nisu pripadnici IT zanimanja nismo birali slučajnim putem, već je anketu popunjavalo u proseku 3 zaposlena po preduzeću. Napominjemo da su uzeta u obzir samo ona zanimanja koja su pomenuta u Šifarniku zanimanja. Ono što delom predstavlja ograničenje jeste što se praćenjem IT zanimanja koja zadovoljavaju ISCO-08 standard gube iz vida nazivi zanimanja (na osnovu radnih mesta) koja dodeljuju sama preduzeća. Smatramo da je u budućem radu potrebno obuhvatiti i ovaj način kategorizacije. Navedeno bi osiguralo adekvatnu standardizaciju i omogućilo dalje, sveobuhvatnije praćenje profesionalizacije IT zanimanja. Nakon sređivanja baze podataka, u anketnom istraživanju učestvovalo je ukupno 304 pripadnika IT zanimanja iz preko 100 različitih IT firmi. Pored ovog, učestvovalo je još 65 pripadnika IT zanimanja koja nisu IT.

Osnovni kriterijumi za izbor ispitanika u prvoj fazi istraživanja su sledeći:

- Zaposleni su u IT sektoru;
- Pripadnici su IT zanimanja;
- Moguće ih je klasifikovati prema Šifarniku zanimanja, što je pojašnjeno u prethodnom delu rada (poglavlje teorijski okvir).
- U drugoj fazi istraživanja uzeti su u obzir sledeći kriterijumi:
- Pripadnici su drugih zanimanja koja nisu klasifikovana kao IT;
- Zaposleni su u IT sektoru, odnosno istim preduzećima u kojim su zaposleni pripadnici IT zanimanja.

I za potrebe intervjua primenjen je kvotni uzorak. Ispitanici su birani namernim putem, na osnovu navedenih preduslova iz uzorka formiranog za potrebe anketnog istraživanja. Kvotno uzorkovanje posebno ima prednosti kada su u pitanju troškovi, pogotovo kada se koristi za intervjuisanje licem-u-lice (Denscombe, 2017: 34). Na kraju, pri odabiru veličine¹⁶ kvalitativnog uzorka primenjujemo kumulativni pristup. Ovaj pristup se često koristi u kvalitativnim istraživanjima i podrazumeva dodavanje broja ispitanika dok nije dosegnut dovoljan broj informacija i kada povećanje uzorka više ne doprinosi u znatnoj meri kvalitetu dobijenih informacija (Denscombe, 2017). Preduslov odabira ispitanika za treću fazu su:

¹⁶ Denscombe (2017) razlikuje tri pristupa pri kalkulaciji veličine uzorka: statistički, pragmatični i kumulativni.

- Pripadnici su IT zanimanja;
- Prethodno su učestvovali u kvantitativnom istraživanju;
- Imaju stečeno visoko obrazovanje relevantno za informacione tehnologije;
- Imaju praktično radno iskustvo duže od 5 godina;
- Pripadaju jednoj od sledećih kategorija nezavisno od konkretnog zanimanja: IT specijalisti, konsultanti, direktori.

U svim slučajevima procesa izbora ispitanika zadovoljeni su kriterijumi selekcije učešća za intervju. Socio-demografska obeležja ispitanika predstavljena su u tabeli 10.

Možemo primetiti da je u intervjuima učestvovalo ukupno 15 ispitanika: većina njih živi u Beogradu, njih 12 je muškog, a 3 ženskog pola. Po pet ispitanika pripada svakoj od sledećih grupa: direktori, IT specijalisti, konsultanti. Dodatno, svi ispitanici imaju više od 5 godina poslovnog iskustva u IT industriji, dok je poslovno iskustvo ispitanika u proseku 23 godine.

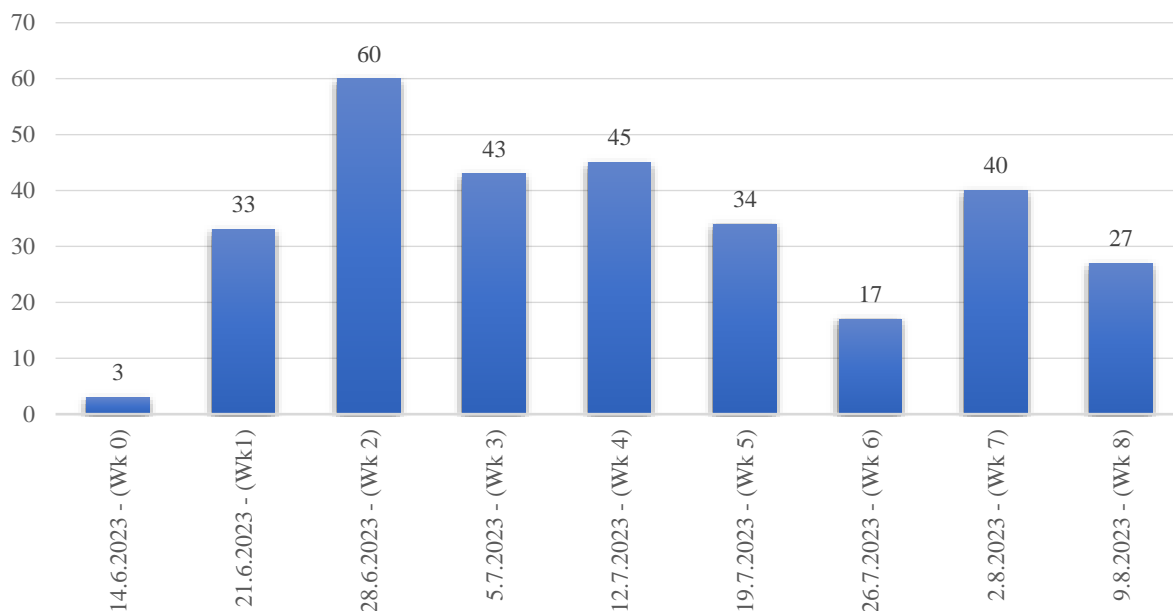
Tabela 10. Prikaz socio-demografskih obeležja učesnika u intervjuu (treća faza).

Redni broj	Mesto boravka	Pol	Godište	Fakultetsko obrazovanje tehničkih fakulteta	Poslovno iskustvo ¹⁷	Grupa
1	Beograd	M	1960	Da	33	Konsultant
2	Beograd	M	1992	Da	7	Specijalista
3	Novi Sad	M	1964	Da	34	Konsultant
4	Beograd	M	1974	Da	26	Konsultant
5	Beograd	Ž	1994	Da	6	Specijalista
6	Beograd	M	1967	Da	19	Konsultant
7	Beograd	M	1974	Da	18	Direktor
8	Beograd	M	1966	Da	30	Direktor
9	Beograd	M	1993	Da	8	Specijalista
10	Beograd	M	1971	Da	25	Direktor
11	Beograd	Ž	1965	Da	23	Konsultant
12	Beograd, Mladenovac	M	1979	Da	22	Direktor
13	Beograd	M	1964	Da	35	Specijalista
14	Kragujevac	M	1965	Da	33	Specijalista
15	Beograd	Ž	1956	Da	31	Direktor

¹⁷ Misli se na godine poslovnog iskustva isključivo u IT industriji.

5.4. Iskustva sa terenskog rada i metodološke karakteristike istraživanja

Kvantitativno (anketno) istraživanje trajalo je ukupno 8 nedelja i sprovedeno je u periodu od 14.6.2023. do 9.8.2023. godine. Da bi se dobio ciljani broj pismenih upitnika, mejl kampanje su sprovedene u više iteracija. Na slici 2 je prikazan broj popunjenih anketa prema nedeljama istraživanja.



Slika 2. Broj popunjenih anketa tokom trajanja anketnog istraživanja (po nedeljama).

Odziv ispitanika je bio kratak, trajao je tek 3-4 dana po lansiranju kampanje, tako da je bilo neophodno podsećanje na anketu, vodeći računa da se izbegne „spamovanje“. U prve četiri nedelje istraživanja (zaključno sa 12.7.2023.) popunjeno je ukupno 184 upitnika, što predstavlja 61% ukupnog broja, dok je preostalih 39% upitnika popunjeno u poslednje četiri nedelje. Ovakva raspodela popunjavanja je rezultat sprovedenih mejl kampanja, koje su u početku bile intenzivnije (šire) sa ciljem da se dobije što više upitnika, dok su u drugom periodu kampanje bile usmerene na IT firme i ispitanike sa potrebnim socio-demografskim karakteristikama. Sam tok napretka u broju popunjenih upitnika pokazuje da su kampanje imale efekta. Obraćanje ispitanicima da učestvuju u anketnom istraživanju odvijao se putem mejla. Skica obraćanja data je u prilogu 3. Kao vid podsticaja za učešće ponuđeno im je slanje rezultata istraživanja. Značajan broj kontaktiranih je pokazao interesovanje da popuni upitnik, mnogi su poslali povratni mejl podrške i izrazili želju da dobiju ključne rezultate istraživanja. Za uspešno realizovano istraživanje smatramo zaslužnim sledeće osobenosti: zainteresovanost za temu, osigurana anonimnost odgovora, poštovanje etičkih smernica, direktna komunikacija, kao i postavljanje upitnika na serveru Instituta društvenih nauka kao vid garanta kvaliteta i kredibiliteta istraživanja. Jedna od prednosti jeste i prethodno radno iskustvo istraživača u ovoj oblasti koje je, zahvaljujući stečenim kontaktima, olakšalo realizaciju istraživanja.

S druge strane, kao najveći izazov u popunjavanju upitnika tokom ovog perioda bili su godišnji odmori koji su se masovno koristili tokom celog perioda istraživanja. Najpre su do kraja juna korišćeni stari (neiskorišćeni) godišnji odmori, dok su tokom jula i početkom avgusta korišćeni novi odmori. Ono što se takođe može primetiti kao izazov jeste dužina trajanja popunjavanja upitnika. Navedeno se moglo primetiti sa dva aspekata: praćenjem stope odustajanja i analizom komentara na upitnik. Na samom kraju upitnika stajalo je pitanje otvorenog tipa, gde su ispitanici imali mogućnost da ostave komentare. Pored direktnih mejlova koji su bili podrška, u praznom polju ostavljen je ukupno 31 komentar. Iako su komentari na anketu mahom pozitivni, 9 komentara je podrazumevalo neke sugestije. Glavna sugestija (u slučaju 6 komentara) odnosila se na dužinu trajanja popunjavanja:

Previše pitanja, pretpostavljam da drugačije nije bilo moguće.

Zamerka za dužinu ankete, zaista previše pitanja ima. Takođe, mislim da bi ponuđeni odgovori trebalo da budu konzistentni kroz celu anketu. U jednom pitanju „smer“ odgovora se menja sto može dovesti do pogrešnih rezultata.

Preopširno... Nemaju ljudi toliko vremena ni volje za ankete...

Vreme koje su ispitanici spremni da odvoje za popunjavanje upitnika se meri u minutima, tako da popunjavanje ovog upitnika u trajanju od dvadesetak minuta ima poseban kvalitet. Preciznije, IT stručnjaci smatraju dragocenim svojih dvadeset (i više minuta) da bi tek tako podržali nečije istraživanje (ili privatnu inicijativu) što govori o tome da je među potencijalnim ispitanicima postojao pretežno pozitivan stav prema temi. Tako, od ukupnog broja, 11 komentara je imalo pozitivnu konotaciju na upitnik:

Dobro je da postoji ovakva anketa.

Anketa zanimljiva, bilo bi lepo dobiti finalne rezultate sa zaključcima.

Lepo je što se kao mlada žena bavite ovom tematikom. IT je „pokretač“ razvoja i napredka u istorijskom momentu u kome živimo ali se mora investirati u ljude i znanje. Nadam se da će vaše istraživanje pokrenuti više stipendija za formalno obrazovanje i mogućnosti učestvovanja mladih na praktičnim i „živim“ IT projektima, posebno međunarodnim sa prenosom "know-how" u Srbiju. Srećno!

Anketa je zanimljiva i korisna za širu sliku na IT zanimanja.

Preostalih 11 komentara je ocenjeno kao neutralno. U većini slučajeva ispitanici su dodali svoje ideje i stavove po raznim pitanjima, budući da je upitnik zatvorenog tipa i nisu imali mogućnosti da pišu.

Preporuka da se celokupno školstvo usmeri na razvoj sposobnosti stvaranja ideja, rešavanja problema, a ne na prepričavanje pročitano.

U principu, školstvo je problem, imamo jako puno mladih koji su top i do njih je tesko doći, a svi ostali nemaju teoretsko znanje i onda je rad u privredi nemoguć. Bar u mojoj firmi. O privatnim fakultetima, čast samo dva-tri iz BG, sve najlošije o kadru. Prosto te diplome ne vrede. Takođe, vidim problem i u poštovanju procedura, nesistematičnosti. IT je moćan ali traži ogromnu odgovornost u poslu i projekti su pokriveni uvek sa menicama i teškim ugovorima. A mladi baš to i ne kapiraju. Smatram da u medijima ne treba toliko veličati IT kao bogom dato zanimanje, već pružiti i sliku o realnosti rada (beo dan ne vidimo). Eto, zanimljivo, valjda sam pomogla.

Posebno tešku poziciju imaju preduzeća koja su u domaćem vlasništvu i obavljaju svoje usluge na domaćem tržištu, pošto su prilično nekonkurentni prilikom zaposlenja novih radnika u odnosu na preduzeća u stranom vlasništvu ili preduzeća koja obavljaju usluge na inostranom (zapadnom) tržištu. Poseban problem prave strana preduzeća koja angažuju radnike u Srbiji za jednostavne IT poslove (kopiranje podataka, izrada izveštaja iz više izvora-baza) gde nemaju prostora dalje da napreduju, a daju im velike plate. Potrebne su određene mere države koje bi pomogle domaća IT preduzeća.

Kvalitativno istraživanje je realizovano u periodu od 1.8.2023. do 24.09.2023. godine. U tabeli 11 predstavljeni su datumi realizovanih intervjua, mesta odakle su realizovani (kao i dužina trajanja svakog razgovora). Razgovori su snimani, nakon čega je usledila izrada transkripata.

Tabela 11. Informacije o realizovanim intervjuima.

Redni broj	Datum	Mesto	Vreme trajanja
1	1.8.2023.	Kancelarija	01:19
2	4.8.2023.	Kafić	00:49
3	7.8.2023.	Zoom	01:16
4	9.8.2023.	Kancelarija	01:18
5	15.8.2023.	Kafić	00:46
6	17.8.2023.	Zoom	00:57
7	21.8.2023.	Zoom	01:08
8	23.8.2023.	Kancelarija	01:22
9	28.8.2023.	Zoom	00:47
10	28.8.2023.	Kafić	00:57
11	29.8.2023.	Kancelarija	00:46
12	1.9.2023.	Zoom	01:13
13	12.9.2023.	Zoom	01:00
14	21.9.2023.	Zoom	00:52
15	16.10.2023.	Kafić	01:05

Ispitanici su imali mogućnost da odaberu odakle žele da se razgovor realizuje. Sa četiri ispitanika razgovor je obavljen u kancelarijskom prostoru, sa sedam je realizovano onlajn (preko Zoom platforme), a sa četiri ispitanika razgovor je obavljan iz kafića (tabela 11). Pozivanje potencijalnih učesnika u intervjuu, odvijalo se putem mejla i telefonskog poziva. Primer obraćanja dat je zajedno sa vodičem za intervju u prilogu 4. Interesantno je da nijedan/na ispitanik/ispitanica nije odbio/la učešće u kvalitativnom istraživanju. Kao i u slučaju anketnog istraživanja, i intervjui su bazirani na principima anonimnosti i dobrovoljnosti, što znači da su u svakom trenutku imali mogućnost da odustanu. Anonimnost je omogućena popunjavanjem beleški o ispitaniku pre započinjanja svakog razgovora. U svim slučajevima komentari na intervju su bili pozitivni. Jedna od otežavajućih okolnosti bila je zauzetost ispitanika, što je uticalo na dužinu trajanja terenskog rada. Pojedini ispitanici su odlagali intervju, zbog putovanja i drugih obaveza i čekani su i po više nedelja.

U cilju provere pouzdanosti i validnosti kvalitativnog istraživanja primenjujemo konsolidovane kriterijume pri izveštavanju kvalitativnog istraživanja (*Consolidated criteria for reporting qualitative research*, skr. COREQ). COREQ je kontrolna lista razvijena u cilju promovisanja eksplicitnog i sveobuhvatnog izveštavanja o kvalitativnim istraživanjima (prvenstveno u slučaju realizacije intervjuja i fokus grupa) (Tong i dr., 2007: 349). Kontrolna lista se sastoji od stavki specifičnih za izveštavanje o kvalitativnim studijama i pokriva sledeće komponente dizajna istraživanja: istraživački tim, metode istraživanja, kontekst studije, način analize, nalaze i tumačenja (Tong i dr., 2007: 356). Istraživanja su pokazala da je popunjavanjem ove kontrolne liste poboljšan kvalitet istraživanja (Tong i dr., 2007: 356). Na pojedina pitanja iz navedene liste smo već indirektno odgovorili u metodološkom delu, pa ćemo se osvrnuti još samo na neke od preostalih. Prvenstveno, osvrnućemo se kroz teze gledano prema dva domena: istraživački tim i reflektivnost i drugi, dizajn istraživanja.

Domen 1: Istraživački tim i reflektivnost

- Intervjuer je studentkinja na doktorskim studijama i u zvanju istraživačice saradnice. Ima iskustva u realizaciji kvalitativnog istraživanja;
- Većina ispitanika nije poznavala intervjuera pre početka realizacije istraživanja. Ispitanici su pravovremeno informisani o istraživanju (temi, načinu čuvanja podataka i dr.).
- *Domen 2: Dizajn istraživanja*
- U svim slučajevima, osim učesnika u intervjuu niko nije dodatno prisustvovao razgovoru;

- Ukupno 13 razgovora sa učesnicima intervjua je audio snimljen za prikupljanje podataka, nakon čega je usledila transkripcija;
- U slučaju dva razgovora su umesto snimanja pisane beleške tokom intervjua zato što učesnicima nije bilo prijatno da se razgovor snima;
- Glavne teme su unapred definisane, iako su pojedine teme proizašle iz dobijene iskustvene građe;
- Primeri citata u analizi rezultata istraživanja predstavljeni su u cilju ilustracije tema, pri čemu je svaki citat identifikovan;
- Identifikacija iskaza ispitanika u analizi je anonimna, tako što su istaknuta sledeća obeležja: kategorija zanimanja, godine radnog iskustva, pol.
- Na kraju, pri predstavljanju jedne teme prisutan je deskriptivan prikaz različitih mišljenja.

6. Rezultati istraživanja

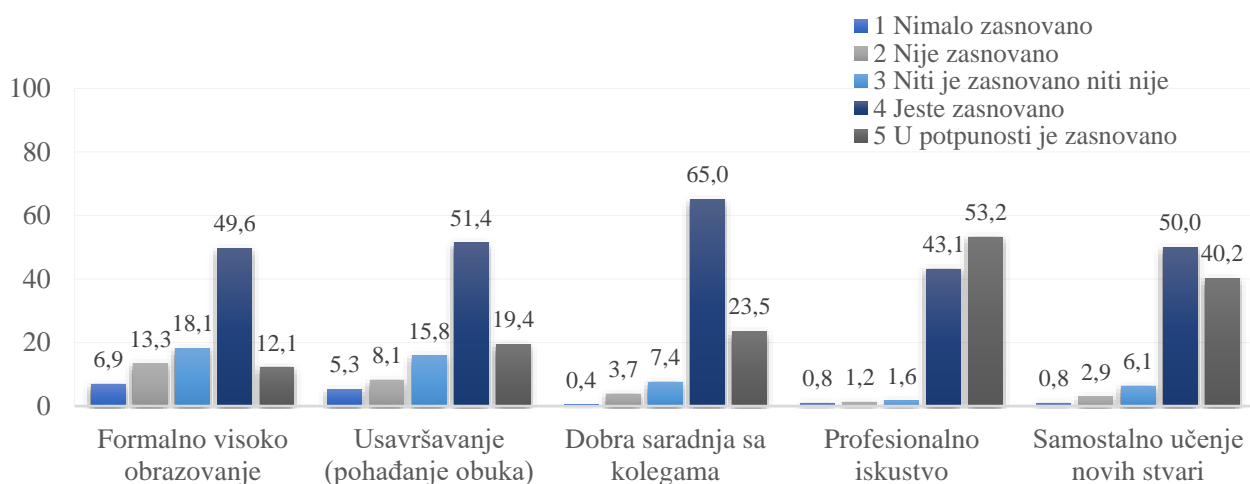
Kvantitativno anketno istraživanje je prethodilo kvalitativnom istraživanju (intervjuima), ali smo celokupnu dobijenu iskustvenu građu predstavili integrativno. Analizu smo strukturirali u tri potpoglavlja: prvo, analiziramo *proces konstituisanja* razmatrajući elemente koji čine profesiju. Zatim, prelazimo na drugi nivo, *proces konstruisanja*, gde istražujemo karakteristike profesionalnog delovanja, uključujući autonomiju, autoritet i altruizam. Pored profesionalnog delovanja, pristupamo i dekonstrukciji slike koju pripadnici IT zanimanja imaju o svom poslu i sopstvenom zanimanju. U trećem delu, analiziramo izazove IT zanimanja na putu ka profesiji, za koje smatramo da doprinose nepredvidljivosti daljeg toka procesa profesionalizacije. Stava smo da ovaj pristup doprinosi preglednosti analize, olakšava praćenje (razumevanje) rezultata i omogućava proveru hipoteza.

6.1. Proces konstituisanja IT zanimanja kao profesije

U prethodnom delu rada pomenuli smo da na profesije gledamo kao na „specifičan tip zanimanja koji sadrži set elemenata ili atributa stečenih u procesu njenog razvoja“. Stoga, ovo potpoglavlje analizira sve elemente koje su izdvojeni kao ključni za konstituisanje jedne profesije: skup teorija i tehnika (jezgro znanja), monopol nad ekspertizom, organizovanost, profesionalnu etiku i spoljnu prepoznatljivost. Kroz prizmu ovih faktora istražujemo da li se i, ukoliko da, kako se posmatrana IT zanimanja formiraju kao profesionalna, naglašavajući važnost svakog od navedenih elemenata u ovom procesu.

6.1.1. Element I – Skup teorija i tehnika

Stepen razvijenosti osnovnih teorija i tehnika koje čine sistematski zaokruženu celinu sagledali smo kroz njene dve uže dimenzije – analizu razvijenosti potrebnog znanja i veština i drugo, analizu primene kontinuiranog razvoja i usavršavanja. Prva dimenzija, *razvijenost znanja i veština*, odnosi se na to kako pripadnici IT zanimanja percipiraju na čemu je sve bazirano njihovo trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla. Na slici broj 3 možemo primetiti da li (i u kojoj meri), na petostepenoj skali (1- Nimalo zasnovano; 2- Nije zasnovano; 3- Niti je zasnovano niti nije; 4- Jeste zasnovano; 5- U potpunosti je zasnovano), pripadnici IT zanimanja smatraju da je njihovo znanje zasnovano na svakom od navedenih aspekata: *formalnom visokom obrazovanju, usavršavanju (kroz pohađanje obuka), dobroj saradnji sa kolegama, profesionalnom iskustvu, samostalnom učenju novih stvari (van radnog vremena)*. Pored ovoga, podatke o percepciji pripadnika IT zanimanja na temu zasnovanosti njihovog znanja potrebnog za obavljanje posla, prikupili smo i kvalitativnim istraživanjem.



Slika 3. Distribucija odgovora „Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su Vaše trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla zasnovani na sledećim stavkama?“ (u %).

Na slici 3, distribucija odgovora ukazuje na to da su svi aspekti percipirani kao važni u većoj ili manjoj meri. Doprinos profesionalnog iskustva sa distribucijom odgovora od 53,2% ispitanika koji su dali maksimalnu ocenu 5 i dodatnih 43,1% sa ocenom 4 beleži najviši skor. Sa visokim vrednostima slede samostalno učenje novih stvari van posla i dobra saradnja sa kolegama, na čemu 40,2% odnosno 23,5% ispitanika smatra da su u potpunosti zasnovani njihovo znanje i tehnike. Nešto niži procenat (19,4%) ispitanika smatra da je njihovo znanje u potpunosti zasnovano na usavršavanju kroz pohađanje obuka. Najmanji procenat ispitanika (12,1%) smatra da su njihovo znanje i tehnike u poređenju sa ostalim stavkama, u potpunosti zasnovani na formalnom visokom obrazovanju (dok ujedno najveći procenat, 6,9% ispitanika, smatra da nimalo nisu zasnovani). Ipak, u distribuciji odgovora aspekta visokog obrazovanja najveći procenat ispitanika (49,6%) dodeljuje ocenu 4 (jeste zasnovano). Navedeno ukazuje na različite percepcije u doprinosu formalnog visokog obrazovanja.

Uvođenjem intervjua dodata je kvalitativna komponenta istraživanja, čijom analizom možemo primetiti da su svi ponuđeni aspekti u anketnom istraživanju pomenuti više puta¹⁸ i u razgovoru sa učesnicima u intervjuu. Analizom kvalitativne iskustvene građe primećeno je često pominjanje poslovnog iskustva, koje se, ujedno, pri svakom pominjanju smatra važnim za sticanje znanja pripadnika IT zanimanja.

Ali posao... zahteva specifikacije i suštinski zahteva ljude koji imaju određeno iskustvo iz firmi da bi mogli da razumeju poslovne procese...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Samostalno učenje van radnog vremena se ističe kao veoma važno za sticanje znanja, a ova percepcija je još izraženija u poređenju sa prethodno pomenutim aspektima. Ova aktivnost se najviše oslanja na volju pojedinca, što potvrđuje njenu visoku važnost u procesu sticanja novih saznanja.

Samostalno učenje je nešto što svako ima ili nema u sebi... meni je važno da se razvijam, učim...

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

¹⁸ Sproveli smo kvantitativnu analizu svih tema koje smatramo relevantnim u kvalitativnom istraživanju. Opređelili smo se za to da teme, odnosno pitanja koja su sastavni deo vodiča za intervju prikažemo i numerički (koliko puta je pomenuta svaka tema i odgovarajuća kategorija u svim razgovorima). S druge strane, one teme koje nisu sastavni deo vodiča za razgovor, predstavljamo samo kroz tumačenje i primere, odnosno kao ilustraciju rezultata dobijenih putem ankete. Razlog prevashodno leži u tome što smo se suočili sa značajnom količinom podataka koje je potrebno sistematizovati i prikazati integrativno.

... S druge strane, znanje i obrazovanje u IT, mora da bude u trendu doživotnog usavršavanja i učenja...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Učesnici u intervjuima naglašavaju važnost saradnje sa kolegama u procesu sticanja znanja potrebnog za obavljanje posla. Ovaj stav može se obrazložiti činjenicom da interakcija s kolegama omogućava razmenu iskustava, ideja i praktičnih znanja. Stoga se postignuta sinergija sa kolegama smatra dragocenim resursom u profesionalnom usavršavanju, uz efikasno usvajanje i prihvatanje novih informacija i negovanje veština komunikacije.

Veoma je važno da znaš da jasno iskomuniciraš sa ostalim timovima i svojim timom, dakle međuljudski odnosi i komunikacija oko planiranih izmena...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Da bi učio potrebno je jako puno slušanja kolega... moraš da gradiš mrežu dobrih odnosa i odluke koje si prihvatio i dao da ih sprovodiš...

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Još jedan od mogućih razloga zbog čega je saradnja sa kolegama percipirana kao važan aspekt za sticanje znanja i tehnika leži u samoj organizaciji rada. U većini preduzeća koja posluju u okviru IT sektora način rada je koncipiran kroz rad u timovima, o čemu ćemo detaljnije govoriti nešto više u daljem radu (delu koji se odnosi na dinamiku i način rada pripadnika IT zanimanja).

Različiti odgovori učesnika u intervjuima u pogledu važnosti obuka kao načina sticanja znanja ukazuju na individualne preferencije i različite percepcije ove metode sticanja znanja. Za neke ispitanike obuke predstavljaju ključni aspekt u procesu učenja, verovatno zbog strukturiranog i formalnog pristupa učenju koji obuke često pružaju. S druge strane, neki ispitanici više preferiraju druge metode ili se oslanjaju na neformalno učenje.

Tako da je potrebno steći i nova znanja bilo obukom ili na neki drugi način...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Potrebno je pohađanje obuka, sertifikovati se i napredovati, koliko god se može u sferi interesovanja... živimo u svetu gde se tehnologija svakog dana razvija i svakog dana se nude neka nova softverska rešenja ili razvijaju već postojeća...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Stav da fakulteti ne mogu potpuno da pripreme pojedinca za konkretan posao (ali imaju značajan doprinos u pogledu toga kako da se uči, sticanju samodiscipline i sličnim veštinama) reflektuje svest o širem spektru ciljeva visokog obrazovanja. Ovi odgovori ukazuju na prepoznavanje fakulteta kao mesta gde pojedinac može razviti opšte veštine, metode učenja i osobine ličnosti koje su primenljive kako na različite oblasti rada, tako i na životne situacije.

Sve zavisi od oblasti... IT su veoma široka oblast i vremenom dođe do određene specijalizacije... to je u stvari industrija i iz nje izlazim prvo kao ekspert a posle se formiram kroz poslovne pravce... potrebno je svakako obrazovanje iz te oblasti i da je to obrazovanje sa dobrim osnovama... ali na fakultetu se nauči kako da uči...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Još uvek naši fakulteti posebno rigidni fakulteti kao ETF koji ja obožavam... oni gledaju samodisciplinu...

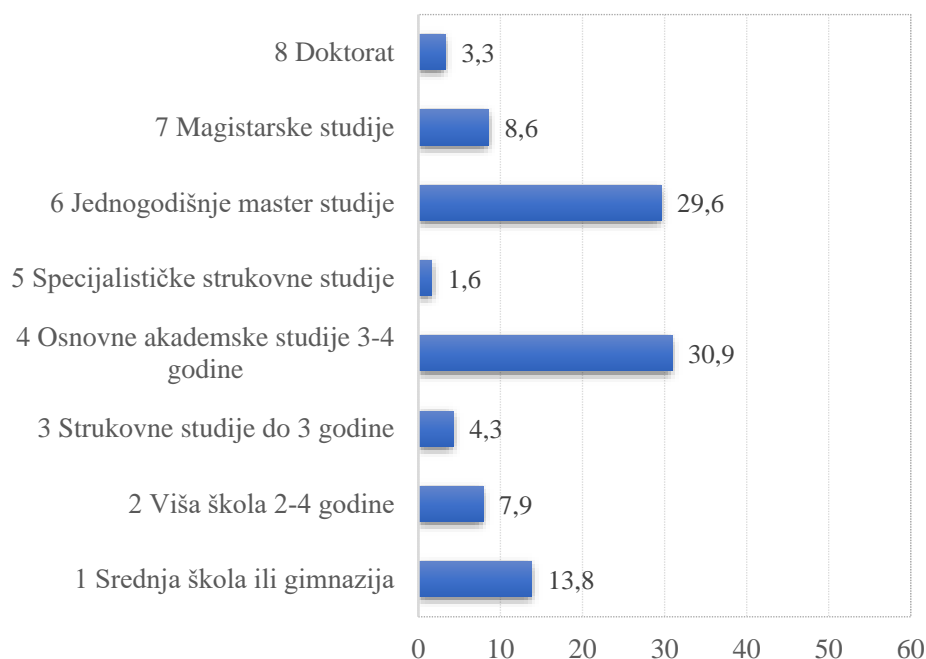
Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

I svi su spremni na učenje i rad jer nešto što se konkretno radi na projektu nijedan fakultet nije mogao da nauči... pa shodno tome da sam malopre i rekla da sam fakultet ne može da spremi ljude za konkretnu baš ovu poziciju.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

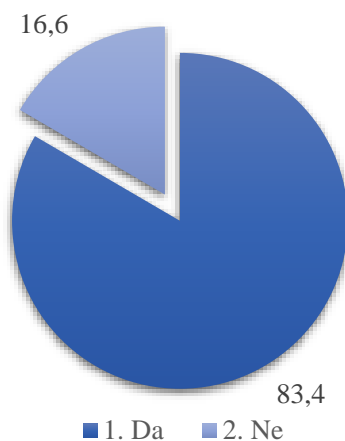
Iskazi takođe sugerišu na važnost razvoja kritičkog razmišljanja, analitičkih sposobnosti i samostalnosti, što su aspekti visokog obrazovanja koji nisu usmereni samo na konkretno zanimanje, već imaju dugoročnu vrednost u razvoju ličnosti i karijere. Ova perspektiva može biti od posebnog značaja u kontekstu brzih promena u informatičkoj oblasti rada, gde su fleksibilnost i sposobnost prilagođavanja na različite izazove preko potrebne.

Na prethodnoj slici (slika 3) primećujemo da visoko obrazovanje, u poređenju sa drugim stavkama, ima najnižu (iako ne nisku) vrednost po pitanju važnosti za sticanje znanja i tehnika kod pripadnika IT zanimanja. Uprkos navedenom stavu, možemo primetiti da u našem uzorku većina ispitanika jeste stekla visoko obrazovanje (slika 4).



Slika 4. Distribucija odgovora „Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste do sada uspešno završili?“ (u %).

Najveći broj ispitanika, oko trećine, završio je osnovne akademske studije (30,9%) i neznatno manji broj (29,6%) je završio jednogodišnje master studije. Doktorske studije je završilo 3,3% ispitanika. Završenu srednju školu ili gimnaziju ima 13,8% ispitanika. Ukoliko je ispitanik stekao visoko obrazovanje, usmeren je na pitanje koje se odnosi da li je završio/la fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavlja (slika 5).



Slika 5. Distribucija odgovora „Da li ste završili fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavljate?“ (u %).

Na slici 5 možemo primetiti da je većina završila fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavlja (83,4%), dok je 16,6% ispitanika završilo neke druge fakultete. Zanimalo nas je da li su nezavisno od preduzeća u kojem su trenutno zaposleni, ispitanici počeli da se bave ovim poslom pre ili nakon završetka fakulteta i sticanja diplome (slika 6).



Slika 6. Distribucija odgovora „Da li ste (nezavisno od preduzeća u kojem ste zaposleni) počeli da se bavite ovim poslom u vidu stalnog zaposlenja pre ili nakon završetka fakulteta?“ (u %).

Navedeno pitanje je postavljeno samo ispitanicima koji su završili fakultet, gde možemo primetiti da se većina njih zaposlila nakon završetka studija (62,6%), dok se 37,4% ispitanika zaposlilo pre nego što je završilo fakultet. Iako u manjem procentu u poređenju sa ispitanicima koji su završili tehničke fakultete, zastupljenost ispitanika koji su završili druge fakultete koji nisu tehnički, kao i mogućnost zaposlenja bez završenog fakulteta pokazatelj je (još uvek) prisutne otvorenosti ovih zanimanja (ali i preduzeća). U daljem radu na ovu temu bilo bi dobro analizirati validnost rasprostranjenog mišljenja da pripadnici IT zanimanja često odustaju od fakulteta usled ranog zaposlenja i dobrih uslova na poslu, što bi dodatno pomoglo daljem razumevanju otvorenosti ovih zanimanja u poređenju sa tradicionalnijim profesijama – lekarima i advokatima za koje nam je poznato da imaju striktnije formalne uslove u ovom domenu. Ipak, zbog složenosti teme u ovom radu se nećemo baviti njihovim poređenjem.

Kako bismo bolje razumeli otvorenost kod ovih zanimanja, potrebno je istražiti da li delom razlog leži i u načinu sticanja znanja i veština potrebnih za obavljanje posla kod ovih zanimanja. Znanje potrebno za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja možemo podeliti na tehničko (osnovno) i ostalo (dopunsko) znanje. Tehničko znanje je nužno za obavljanje konkretnog posla, dok dopunsko podrazumeva sve ono što doprinosi efikasnosti i olakšava realizaciju posla. Kao takvo, dopunsko znanje u primetnoj meri doprinosi napredovanju u bilo kom smislu (bolja pozicija, viša plata, benefiti i sl.). Čini se da učesnici u intervjuima ne pridaju toliko značaj visokom obrazovanju kada je reč o sticanju tehničkog znanja, koliko dopunskom. Predstavljeno ne znači da obrazovanje nema nikakvu ulogu u razvijanju teorijskog znanja, već samo da je akcenat na važnosti praktičnih veština. Ujedno, dopunsko znanje na ovom planu je kao takvo vrednovano.

Od svih zanimanja koje sam radila možda nekih 10% znanja koje sam dobila na fakultetu sam da kažeš iskoristila... jedino što sam dobila je upornost i istrajnost i da se teške stvari završe.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Mislim da je škola važna da ne budem pogrešno citiran, ne mislim da je škola nevažna ona je pokazatelj da umeš nešto da privedeš kraju... počneš neki posao koji umeš da završiš što je jako bitno u IT oblasti... projekti se prave ali se ne naprave...

to je suština, škola kao takva je važna, bilo koja ne mora da bude u oblasti IT... bitno je da imaš sposobnost da nešto privedeš kraju.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Navedeni iskaz naglašava važnost školovanja u kontekstu sposobnosti da se projekti uspešno završe. Još jednom se ističe važnost sticanja osobina (poput sposobnosti, dovođenja zadatka do kraja), s naglaskom na praktičnoj primeni u IT sektoru. Može se posmatrati kao da je upornost nešto što je formirano kod ličnosti i pre fakulteta, tako da fakultet čak ni tome ne doprinosi. Ipak, sticanje diplome ostaje validacija te upornosti i pokazatelj je sposobnosti da se nešto privede kraju. S obzirom na i dalje prisutnu potrebu za sticanjem specifičnog tehničkog znanja za obavljanje posla, alternativa fakultetskom obrazovanju postale su razne vrste programa. Ove programe organizuju preduzeća u cilju transfera znanja za konkretan posao:

Brat i ja smo otvorili firmu... on je tada bio dobar biznismen, dok sam ja više inženjerski čovek... i on je doveo veliku regionalnu kompaniju da otvori office kod nas u Srbiji... ali nisu hteli u Beogradu to je interesantno... zato što lojalnost zaposlenih koji se zove fluktuacija... je u beogradskim firmama veća... mi smo im garantovali da će ljudi koje mi zaposlimo, barem tri godine sedeti sa nama jer proces tranzicije znanja košta... nama je trebalo da mlad devojka ili dečak koji su završili sa 25 godina fakultet... odlični su a nisu imali znanja i kompetencije, nama je trebalo 6 meseci do godinu dana... da im dajemo plate ne neke velike, ali da dajemo i da trošimo deo vremena onih inženjera koje smo mogli da naplatimo, da ih uče. Onda smo napravili programe od 10 dana na samim fakultetima gde su dolazili studenti ali i asistenti... njima smo napravili proces razvoja softvera kakav smo mi imali... simulirani proces razvoja softvera. Oni su imali zadatak da naprave tu aplikaciju ponovo... ostvarili smo da onaj koji diplomira na relevantnom fakultetu... može da se zaposli i odmah krene da radi... možda mesec dana prilagođavanja, stalno smo ih „apdejtivali“ ne samo sa novim tehnologijama nego i sa procesima razvoja softvera što je po meni najvažnije.

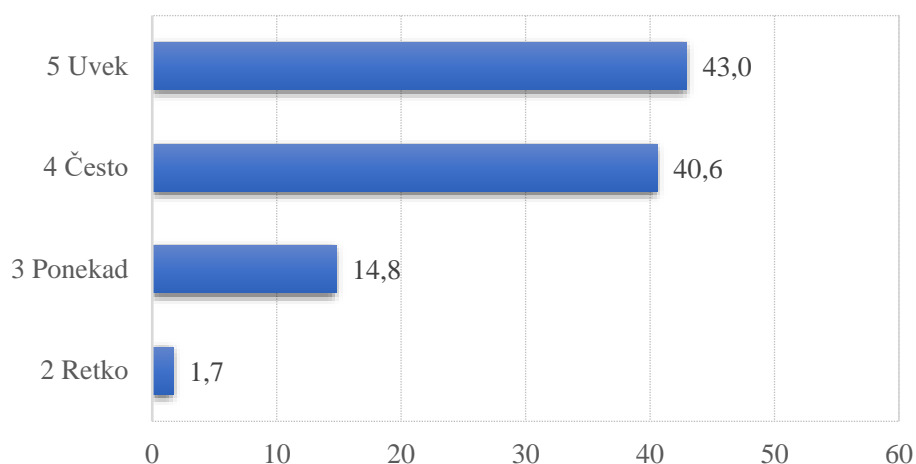
Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Napravili smo, našu privatnu školu, uslovno rečeno, ili akademiju koju svake godine izabere i upisuje 30 ljudi koji pojma nemaju sa IT, imaju domenska znanja saobraćajna, mašinska... i kroz kurikulum od 6 meseci, obrazujemo da ih „ufitujemo“ u naš kraj... mi nikad nismo ni mogli da povučemo više od 30, pošto oni sami ne plaćaju ništa...

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

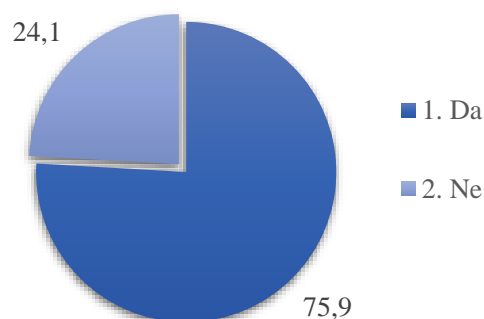
Prema mišljenju ispitanika, navedeni programi omogućavaju da se potencijalni kandidati „uklope“ u opis posla i pozicije koje su preduzeću potrebne. Ostaje da je ova vrsta programa nadogradnja znanja kojem je ipak prethodila neka vrsta domenskog znanja (stečenog na fakultetima). Tako je ulaganje u ovakve vrste programa (iako finansijski i vremenski trošak) ulaganje u ljude i kadrove (pa samim tim i u preduzeće) čime predstavlja primer dobre prakse.

Druga dimenzija elementa razvijenosti znanja i tehnika jeste *kontinuirani profesionalni razvoj i usavršavanje*. Pod navedenom dimenzijom podrazumevamo usavršavanje kroz pohađanje obuka i sticanje sertifikata, ali i usavršavanje kroz primenu koncepta samostalnog učenja. Prvo smo pitali pripadnike IT zanimanja u kojoj meri na petostepenoj skali (1- „Nikad“; 2- „Retko“; 3- „Ponekad“; 4- „Često“; 5- „Uvek“), neprestano učenje i savladavanje novih veština predstavlja sastavni deo njihovog posla (slika 7).



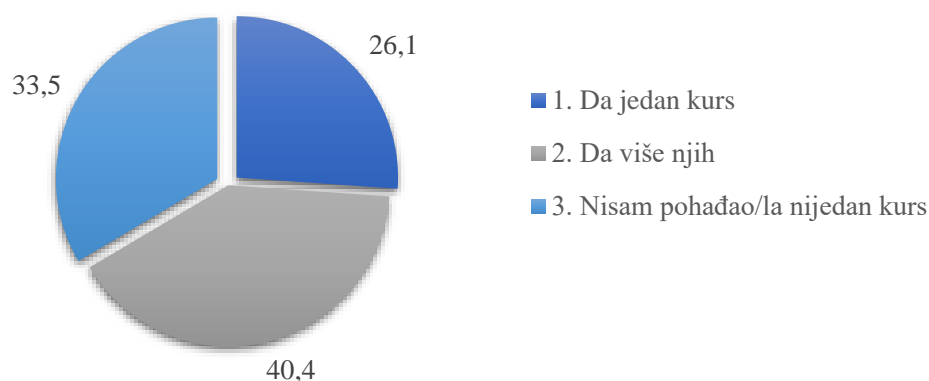
Slika 7. Distribucija odgovora stava „U kojoj meri Vaš posao uključuje neprestano učenje i savladavanje novih veština?“ (u %).

Visok procenat ispitanika (83,6%) naglašava da je neprestano učenje sastavni deo njihovog posla, pri čemu skoro polovina (43%) smatra da je to potrebno uvek. Ovo jasno ukazuje na dinamičnost i brze promene u IT sektoru, koje zahtevaju stalno usavršavanje i prilagođavanje novim veštinama ključnim za uspeh. Da je usavršavanje povremeno potrebno smatra 14,8% ispitanika. Takođe, zanemarljiv broj ispitanika (1,7%) smatra da je retko potrebno usavršavanje. Nijedan ispitanik nije naveo da nikada nije potrebno da u svom poslu neprestano uči, što ide u prilog uverenosti zaposlenih u IT sektoru da postoji potreba za neprekidnim procesom učenja (posebno u ovoj industriji). Usavršavanje je moguće i kroz pohađanje obuka. Pre nego što smo se osvrnuli na to da li ispitanici zaista i pohađaju obuke, postavili smo im pitanje da li su na svom trenutnom poslu u poslednjih 12 meseci imali mogućnost da pohađaju kurs/obuku u cilju daljeg usavršavanja (slika 8).



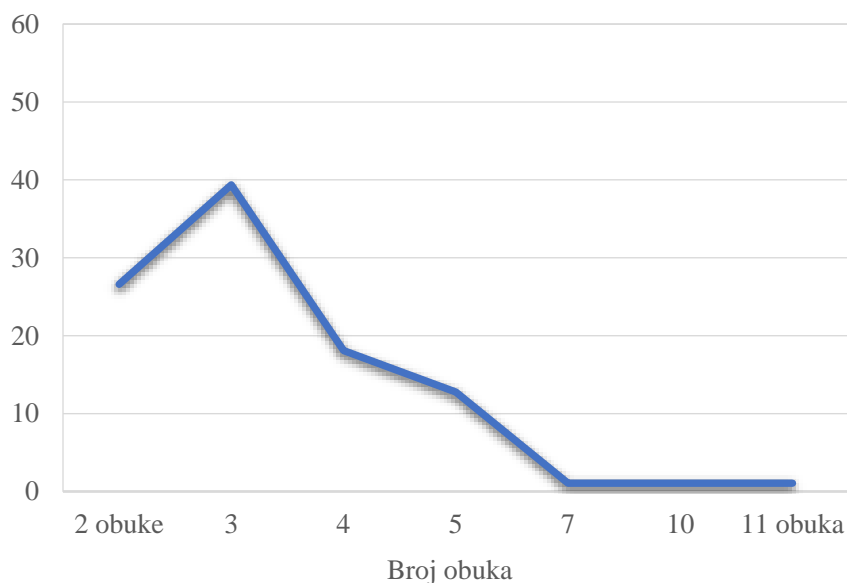
Slika 8. Distribucija odgovora „Da li je na trenutnom poslu, u poslednjih 12 meseci, postojala mogućnost da pohađate obuku/kurs u cilju daljeg usavršavanja?“ (u %).

Analiza ukazuje da je izrazita većina, preko tri četvrtine (75,9%) pripadnika IT zanimanja imala priliku da pohađa obuku u poslednjih 12 meseci na svom trenutnom poslu. To potvrđuje prisutnost inicijativa za dalja usavršavanja unutar IT industrije. S druge strane, preostala četvrtina ispitanika (24,1%) nije imala mogućnost da pohađa obuke na svom trenutnom poslu. Ovo ukazuje na nejednaku dostupnost obuka, ali ne i na razloge takvog stanja. U narednim istraživanjima važno je istražiti razloge zbog kojih neki pripadnici IT zanimanja nisu imali priliku da pohađaju obuke na svom trenutnom poslu. Identifikacija prepreka ili nedostataka u dostupnosti obuka može pomoći preduzećima i sektoru u celini da poboljšaju strategije usavršavanja i obezbede jednak pristup obrazovanju za sve zaposlene. Sledeće pitanje je da li su, u poslednjih 12 meseci, pohađali neki kurs kako bi unapredili znanje i veštine (slika 9).



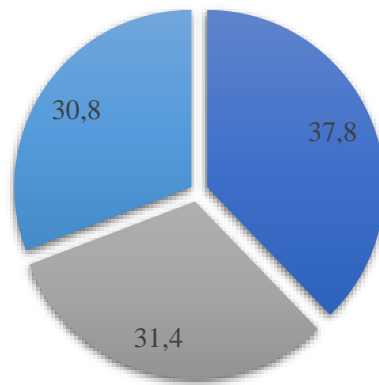
Slika 9. Distribucija odgovora „Da li ste u poslednjih 12 meseci pohađali kurs/obuku kako biste unapredili vaše znanje i veštine?“ (u %).

U poslednjih 12 meseci (za one koji su imali mogućnost) dve trećine ispitanika (66,5%) je pohađalo određenu obuku, od čega je čak 40,4% ispitanika pohađalo više obuka. Rezultati ukazuju na značajan stepen angažovanosti pripadnika IT zanimanja, kao i na spremnost i motivaciju za proaktivno širenje znanja. Trećina ispitanika nije pohađala nijednu obuku u poslednjih 12 meseci (33,5%), iako je imala tu mogućnost. Ovde bi bilo korisno sprovesti dodatno istraživanje ili intervjuisati ispitanike koji nisu pohađali obuke u poslednjih 12 meseci kako bi se dublje razumele prepreke ili razlozi ovakvog izbora. Za one koji su pohađali više obuka zanimalo nas je o kom broju je reč (slika 10).



Slika 10. Distribucija odgovora „Koliko ste ukupno kurseva pohađali u poslednjih 12 meseci?“ (u %).

Na osnovu slike 10 možemo primetiti da (nakon treće obuke) sa daljim porastom broja obuka opada procenat ispitanika. Najveći procenat pripadnika IT zanimanja pohađalo je tri obuke (njih 39,4%), dok je u poslednjih 12 meseci dve obuke pohađalo 26,6% ispitanika. Nije mali udeo ni onih koji su pohađali četiri (18,1%) i pet (12,8%) obuka. Nakon pet završenih obuka broj drastično opada, tako da je više od šest obuka završilo svega 3,3% pripadnika IT zanimanja. Zanimalo nas je i da li su ispitanici nakon završetka obuka stekli odgovarajuće sertifikate (slika 11).



- 1. Da, nakon svih obuka sam dobio/la odgovarajući sertifikat
- 2. Da, ali samo nakon nekih obuka sam dobio/la odgovarajući sertifikat
- 3. Nisam nijedan sertifikat dobio/la nakon pohađanog kursa/obuke

Slika 11. Distribucija odgovora „Da li ste nakon završetka obuka/kurseva stekli odgovarajući sertifikat?“ (u %).

Nešto više od trećine ispitanika (njih 37,8%) je dobilo potvrdu o završenoj obuci nakon svih završenih obuka. Njih 31,4% je dobilo sertifikat nakon nekih obuka, dok nešto manje od trećine (30,8%) ispitanika nije dobilo nikakvu potvrdu nakon završenih obuka. Navedeno može ukazivati na određene izazove ili nedostatak standardizacije u priznavanju završenih obuka u IT industriji. Buduće istraživanje može razmotriti stavove i percepcije o vrednovanju dobijanja sertifikata u IT industriji i kako ovo može da utiče na njihov profesionalni razvoj. Kvalitativna analiza je doprinela saznanju da je multidisciplinarnost značajna karakteristika znanja i tehnika pripadnika IT zanimanja. Multidisciplinarnost u ovom kontekstu nadmašuje specifično tehničko znanje za obavljanje posla i ogleda se u najvećoj meri kroz neprestano usavršavanje i učenje. Navedeno se ogleda u ličnom razvoju, učenju stvari van domena posla i savladavanju novih veština.

To znači da na početku svake godine u razgovoru sa menadžerom on vama postavlja neke ciljeve usavršavanja ne samo ciljeve tehničkog znanja... nego i ličnog razvoja da li su to komunikacione veštine ili veštine prezentovanja...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Danas je multidisciplinarnost ultimativna... i da, IT je u suštini podrška stvarnom životu... i ti ako hoćeš da budeš podrška stvarnom životu i samo si programer ti nikada ne možeš da budeš dovoljno dobra podrška jer ako ne razumeš... imam jednu anegdotu, taj neki informacioni sistem... smo razvijali... išli smo na sastanke tamo i tada sam bila programer ali sam radila, verovatno je to bila moja sklonost... tada su se informacioni sistemi razvijali i razgovarali smo o tome šta može šta ne... i direktor me pita što ne dovedete nekog programera... ja sam rekla da sam ja programer... kako ste vi kao ekonomista uspeli da postanete programer... znači ja sam morala da znam materiju da čovek koji je direktor finansija je bio ubeden da sam ja ekonomista...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Nisam siguran koliko razumemo šta je sad tema IT stručnjaka... danas je to modulirano na mnogo manje module i veću rubikovu kocku kako ćeš da složiš svoju slagalicu... tokom građenja karijere shvatiš da kompleksnost tvog znanja nije fokusirana isključivo na IT, već da moraš (mislim moraš)... da je tvoj dobar put ukoliko širiš svoje znanje i afinitete... ja u poslednjih 20 godina nisam napisao liniju koda... prestalo mi je interesovanje na tu temu... ja čitam sociologiju, psihologiju, jer je moj primarni fokus orijentisan na ljude... okej, „core“ delatnosti IT je i dalje... ali se bavim nečim što mene kompletira kao seniornog čoveka koji upravlja ljudima.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

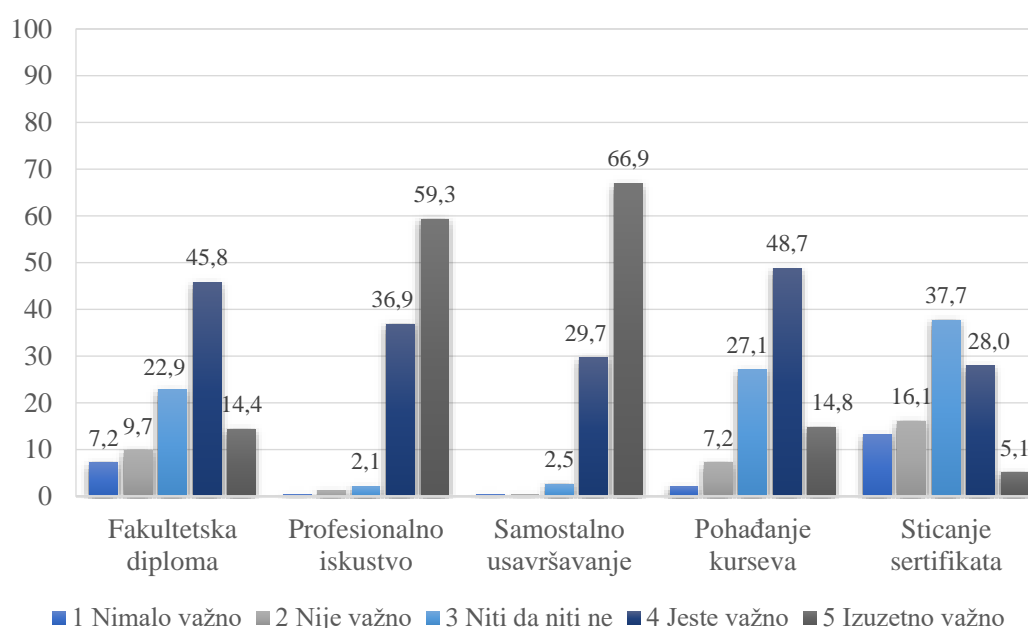
Stavovi ispitanika i ispitanica, pogotovo u prethodna tri iskaza, sugerišu da se današnji fokus pripadnika IT zanimanja sve više usmerava na multidisciplinarnost i raznovrsnost veština. Stiče se utisak da (osim tehničkih) IT industrija sve više prepoznaje važnost razumevanja poslovnih i međuljudskih aspekata. Ovaj, širi pristup, odražava premisu da uspeh poslovanja preduzeća, donošenje rešenja, inovacije ne zavise samo od tehničkog znanja i veština, već i od sposobnosti da se oni integrišu u šire poslovno okruženje i interakciju sa ljudima. Multidisciplinarnost na radnom mestu se delom javlja i kao odgovor na specijalizaciju uloga unutar preduzeća, odnosno kao potreba za holističkim pristupom, raznolikošću, inovacijom i efikasnošću u procesu traženja konkretnih rešenja u obavljanju posla. Navedeno čini preduzeće sposobnijim da se nosi sa složenim izazovima savremenog poslovnog sveta.

Na osnovu analize ovog elementa možemo sumirati nekoliko značajnih opažanja. Prvo, heterogenost posmatranih IT zanimanja otežava jednoznačno izdvajanje ključnih stavki za formiranje njihovog jezgra znanja. Međutim, možemo izdvojiti nekoliko zajedničkih stavki koje se javljaju kod većine IT zanimanja, a koji su od suštinskog značaja za formiranje njihovog jezgra znanja. Fakultetsko obrazovanje se smatra donekle važnom stavkom za sticanje tehničkog, dok ima prevagu u sticanju dopunskog znanja. Tako se na fakultetima stiču neophodne osobine (samodisciplina i dr.) potrebne za obavljanje ovog posla, kako smatra znatan broj ispitanika. Nešto niža ocena fakultetskog obrazovanja kao važne stavke za sticanje tehničkog znanja pripadnika IT zanimanja nam može govoriti o manjem vrednovanju teorijskog znanja u poređenju sa praktičnim aspektom i vrednovanjem tehnika pri obavljanju posla. Kao što Grinvud ističe, teorija služi kao osnova pomoću koje pripadnik racionalizuje svoje delovanje u konkretnom poslu (Greenwood, 1957). U skladu sa navedenim, da je važna uloga fakulteta (i kao osnova znanja) govori nam i podatak da većina ispitanika ima završen fakultet. Ipak, nakon (teorijske) osnove stečene na fakultetima javljaju se različite vrste programa, koje predstavljaju vid prakse i transfera znanja specijalizovanog za konkretan posao. Nosioci ovih programa su, u slučaju posmatranih zanimanja, sama preduzeća. O visokom vrednovanju praktičnog aspekta govori nam i ocena važnosti profesionalnog iskustva i samostalnog učenja van radnog vremena, koje su percipirane kao najzaslužnije stavke za sticanje znanja potrebnog za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja. Pored važnosti celoživotnog samostalnog učenja, koncept usavršavanja u slučaju pripadnika IT zanimanja prevazilazi ovaj domen. Time, pohađanje raznih obuka je takođe percipirano kao važan aspekt. Navedeni zajednički elementi, uz dodatnu potrebu za multidisciplinarnim znanjem, ukazuju na njihovu široku rasprostranjenost, koja čini osnovu za formiranje potrebnog *jezgra znanja* širokog spektra IT zanimanja. Na kraju, percepcija o nešto manjem vrednovanju (šireg, osnovnog) teorijskog znanja u poređenju sa praktičnom primenom, govori nam o (još uvek) prisutnoj otvorenosti ovih zanimanja (ali i preduzeća). Navedeno ćemo imati u vidu i pri analizi preduslova potrebnih za bavljenje poslom pripadnika i pripadnica IT zanimanja.

6.1.2. Element II – Monopol nad stručnom ekspertizom

Monopol nad stručnom ekspertizom u IT industriji odnosi se na privilegiju i prednosti koje stiču pojedinci (ili grupa ljudi) zahvaljujući posedovanju specifičnog i naprednog znanja u određenoj IT oblasti. Ova prednost omogućava da određeni poslovi budu dostupni samo onima koji su stručno kvalifikovani i poseduju potrebno znanje. Prva dimenzija ovog elementa odnosi se na identifikaciju potrebnih preduslova za obavljanje posla u domenu IT. Druga dimenzija je razumevanje dinamike i načina rada pripadnika IT zanimanja koja između ostalog uključuje i sagledavanje načina na koji stručnjaci koriste svoju ekspertizu, kako saraduju unutar preduzeća i kako prilagođavaju svoje veštine brzim promenama u tehnologiji.

Učesnicima u anketnom istraživanju postavljeno je sledeće pitanje: *Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje Vašeg posla: fakultetska diploma relevantnih fakulteta, dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla, posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju, pohađanje kurseva, posedovanje odgovarajućih sertifikata?* Na slici broj 12 dat je prikaz distribucije odgovora za svaki od mogućih preduslova za dobro obavljanje posla pripadnika IT zanimanja.



Slika 12. Distribucija odgovora „Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje Vašeg posla“ (u %).

Na petostepenoj skali (gde 1 znači „Nimalo važno“; 2- „Nije važno“; 3- „Niti važno niti nevažno“; 4- „Važno“; 5- „Izuzetno Važno“) posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju preduslov je u najvećem procentu percipiran kao izuzetno važan – 66,9% ispitanika. Navedeno ukazuje da je (prema mišljenju pripadnika IT zanimanja) samostalno usavršavanje ključno za održavanje visokih standarda u IT industriji i pruža pripadnicima ovih zanimanja nove alate i resurse potrebne za uspeh u dinamičnom i zahtevnom okruženju. Sa nešto nižim (ali i dalje prilično visokim) procentom odgovora (njih 59,3%) kao izuzetno važno ocenjeno je dugoročno praktično iskustvo, kao svojevrstni most između teorijskog znanja i primene u praksi. Preduslovi sa manjom težinom su pohađanje kurseva (14,8%) i fakultetska diploma relevantnih fakulteta (14,4% ispitanika percipira ovu stavku kao izuzetno važnu). Posedovanje sertifikata se (u poređenju sa drugim aspektima) u najmanjoj meri smatra preduslovom za „dobro obavljanje“ posla pripadnika IT zanimanja. Tražeći korene ove niže vrednosti, najviše ispitanika (37,7%) je zauzelo neutralan stav po pitanju sertifikata, dok jedna trećina (njih 28%) smatra sertifikate važnim. Suprotno tome, 29,2% ispitanika ne vrednuje sertifikate, pri čemu skoro polovina ove grupe (njih 13,1%) ocenjuje sertifikate kao „nimalo važne“. Ovaj rezultat ilustruje heterogenost stavova među ispitanicima gde različiti pojedinci imaju različite percepcije i stavove prema sertifikatima.

U tabeli broj 12 prikazano je koliko su učesnici u intervjuima pomenuli svaki od prethodno pomenutih preduslova za obavljanje posla. U kvalitativnoj analizi na temu preduslova posla diskutovalo¹⁹ se ukupno 40 puta.

Tabela 12. Ukupan broj pominjanja teme preduslova posla i odgovarajućih kategorija.

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Percepcija preduslova posla	Posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju	10	40
	Posedovanje odgovarajućih sertifikata	6	
	Pohađanje kurseva	4	
	Praktično profesionalno iskustvo	7	
	Fakultetska diploma relevantnih fakulteta	5	
	Nešto drugo	8	

Najčešće je pomenuta posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju (10). Značajno je da pri svakom pominjanju kontinuirano usavršavanje jeste percipirano kao važan preduslov za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja, što upućuje na veliku važnost.

Bez kontinuiranog usavršavanja i učenja ne može, ali to neformalno... U IT ne možeš da ne pratiš trendove jer je svaka nova verzija bitna ... donosi nove bagove, koje moraš da znaš... neko je primoran da uči svaki dan, a neko to želi...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

U IT oblasti si stalno u novim stvarima i stalno moraš da učiš i moraš da se sam razvijaš i budeš uporan i da stvari razumeš do kraja... jer nijedna inženjerska sprava ne može da se napravi ako ti do poslednjeg šrafčića ili linije koda ne razumeš...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Otvorenost prema novim stvarima se ističe kao sastavni deo kontinuiranog usavršavanja. Tako, navedeni iskazi upućuju na važnost posedovanja fleksibilnosti, prilagodljivosti i kontinuiranog napretka zaposlenih u IT industriji tokom vremena, kroz sve više pozicije u preduzećima (projektima). Profesionalno iskustvo je sedam puta pomenuto i takođe je pri svakom pominjanju percipirano kao važno. Time, iskustvo u poslu ne predstavlja nužno preduslov za obavljanje posla, već pre doprinosi većem autoritetu, lakšem obavljanju posla i sl. Naročito se naglašava da je radno iskustvo od preko 10 godina relevantno jer podrazumeva prolazak kroz najmanje 2 ciklusa razvoja karijere. Očekuje se da stručnjak tokom prvih pet godina stekne osnovno radno iskustvo i nakon još pet godina dosegne iskustvo srednjeg nivoa. Na kraju, nakon 10 godina, postaje senior stručnjak. Ovaj zaključak ukazuje na važnost kontinuiranog (i kumulativnog) rasta i razvoja tokom karijere u IT industriji, ali i poslovnog (profesionalnog) iskustva.

Bez obzira što sam 8-9 godina bio u istoj firmi, tokom tih godina promenio sam 4 role. Kretao sam se kroz svoju karijeru, da bih u sledećoj fazi bio dovoljan senior da bi mi prilazili sa sledećim opcijama koje su mi zanimljive.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

¹⁹ Broj ponavljanja određene kategorije normalizovan je tako da se odnosi na broj ispitanika koji su razgovarali o toj kategoriji. Primera radi, ako se jedna kategorija pominje više puta kod jednog ispitanika one se računa samo kao da je jednom pomenuta. Razlog prvenstveno leži u tome što smo želeli da izbegnemo preterano pridavanje značaja mišljenja jednog ispitanika i u cilju izbegavanja pristrasnosti.

Možda najvažniji preduslov jeste poslovno iskustvo... radno iskustvo svakako vuče napredovanje u karijeri tako da... ukoliko je radno iskustvo duže od 10 godina očekuje se da je IT stručnjak prošao najmanje 2 ciklusa razvoja karijere, a to podrazumeva da u početnoj fazi od nekih 4-5 godina od pozicija koje vuku malo radno iskustvo pređe u srednjeiskusne stručnjake... odnosno posle 5 godina se očekuje da je stekao dovoljno radnog iskustva da bi se smatrao seniorom.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Naročito u slučaju pozicije konsultanata, profesionalno iskustvo se smatra preduslovom za obavljanje posla:

I nakon te specijalizacije, neophodno je da ima neko iskustvo od minimum 3-5 godina.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Jedan od izuzetno cenjenih aspekata profesionalnog iskustva jesu reference i projekti kao potvrda dosadašnjeg realizovanog posla. Prethodne reference, odnosno iskustva i postignuća, igraju važnu ulogu u potvrđivanju znanja i sposobnosti stručnjaka. Osoba može povećati svoj autoritet stvaranjem jakih referenci kroz aktivno učešće u relevantnim projektima, što doprinosi njenom profesionalnom ugledu.

Može da se sve u svemu prevede u iskustvenu formu, odnosno prethodne reference. Šta osoba konkretno može da uradi i šta je uradila u prethodnom periodu i učešće na jakim projektima svakako daje veći autoritet u odnosu na situaciju kada ne postoje takve bombastične reference... jer reference su negde validacija znanja i sposobnosti nekog stručnjaka.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Imao sam realizovane projekte iza sebe ne samo iskustvo... i to je ono što danas može jednog konsultanta da kvalifikuje... ja to znam... inače drugačije ne postoji način da prihvatite kao konsultanta sem da neka firma stoji kao garancija iza toga...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Osim samostalnog kontinuiranog usavršavanja (što može biti prvi preduslov za obavljanje posla) i profesionalnog iskustva koje poboljšava realizaciju poslova, ostale razmatrane stavke predstavljaju izborne opcije. Tu se pre svega misli na obuke, sertifikacije i fakultetske diplome, pri čemu se u kvalitativnoj analizi dobija na značenju u pogledu varijabilnosti mišljenja ispitanika o njihovoj važnosti u odnosu na kvantitativnu analizu. Slično kao u rezultatima anketnog istraživanja i intervjuu ukazuju da se sticanje sertifikata može posmatrati individualno (jednim delom smatra se važnim, dok je, s druge strane, potpuno nepotrebno za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja).

Ovaj, od nas se traži da se sertifikujemo minimum jednom godišnje... za neke nove sfere poslovanja koje će celoj firmi u globalu dati bolju poziciju na tržištu.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Nema nas puno u IT...a svi se slažemo u tome... a vidim da je opet danas deca jure te sertifikate, mislim da... upoznao sam... ogroman broj njih gde ti sertifikati apsolutno ničemu ne služe... tužno je to da ne otvaram tu temu...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Različita su mišljenja i u pogledu pohađanja obuka. Prvi iskaz ukazuje na neophodnost stručnog usavršavanja zbog eksponencijalnog rasta informacija u IT sektoru. Drugi iskaz, sugerise na skeptičan stav prema obukama, smatrajući ih ponekad više formalnošću nego suštinskim usavršavanjem. Time obuke predstavljaju potvrdu koju poslodavci zahtevaju kako bi ispunili određene standarde ili pokazali da su zaposleni prošli određeni trening.

Stručno usavršavanje je neophodno... ako informacije eksponencijalno rastu... znači da eksponencijalno dosta više informacija... jelte... treba da se obradi... samim tim neke oblasti u tom IT izumiru neke se nove rađaju... ako želiš da ostaneš „up to date“, moraš ići na to usavršavanje, obuke...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Obuke služe da poslodavci koji žele da kažu zaposlenima... kako ne znaš pa platili smo ti obuku... ne želi stvarno da ga nauči... da, obuka je dugoročna stvar... a ne evo obuke naučio si... to je opet forma iznad suštine.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

U kvalitativnoj analizi (u razgovorima na temu preduslova za obavljanje posla) kategorija posedovanje fakultetske diplome relevantnih fakulteta pomenuta je pet puta. Kao što se pokazalo i u kvantitativnim nalazima, fakultetska diploma nije nužan uslov za obavljanje posla u većini pominjanja.

Formalno obrazovanje ili bilo koja vrsta sertifikacije i bilo koja vrsta kursa tog tipa... formalno da a ne mora striktno akademsko obrazovanje. S obzirom da je bliže industriji, daleko od toga da je to neophodno. I samouki ljudi sa kasnijom nadogradnjom neke formalne potvrde, da, mogu da se bave ovim poslom.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

S obzirom na široko polje delovanja IT zanimanja, ipak postoje oblasti u kojima je akademsko znanje i više nego potrebno kako bi se započela karijera. Navedeno se odnosi pre svega na oblast koja je povezana sa akademskim radom, što se vidi u narednom iskazu.

A neko fakultetsko obrazovanje jeste veliki plus i postoje oblasti... ovaj u... ajde IT oblasti neke podgrane za koje čvrsto verujem da bez nekog akademskog... bez akademske podloge jeste teško krenuti ali opet nije nemoguće... IT je veoma široka oblast... mi smo usko povezani sa akademskim radom... držimo predavanja, stručna itd... s tim u vezi... je poželjno, sleš neophodno akademsko znanje.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Prema mišljenjima ispitanika, diploma se (u određenim situacijama) pokazala važnim preduslovom za zaposlenje. Iskaz jedne ispitanice govori o tome da su svi odabrani kandidati u periodu kada se ona zapođljavala stekli fakultetsku diplomu.

Moj menadžer je imao ideju formiranja tima uzimanjem mladih ljudi sa fakulteta... koji nisu imali pređašnjeg poslovnog iskustva i koje bi mogao da oblikuje onako kako on misli da treba u korporacijskom smislu... tako da smo svi mi koji smo ušli, mestimično bez nekog prethodnog poslovnog iskustva u smislu privatnih firmi i sa pravim ugovorima... svi smo imali fakultetsku diplomu...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

S druge strane, predstojeći iskaz nam prikazuje situaciju kada diploma nije preduslov za obavljanje posla:

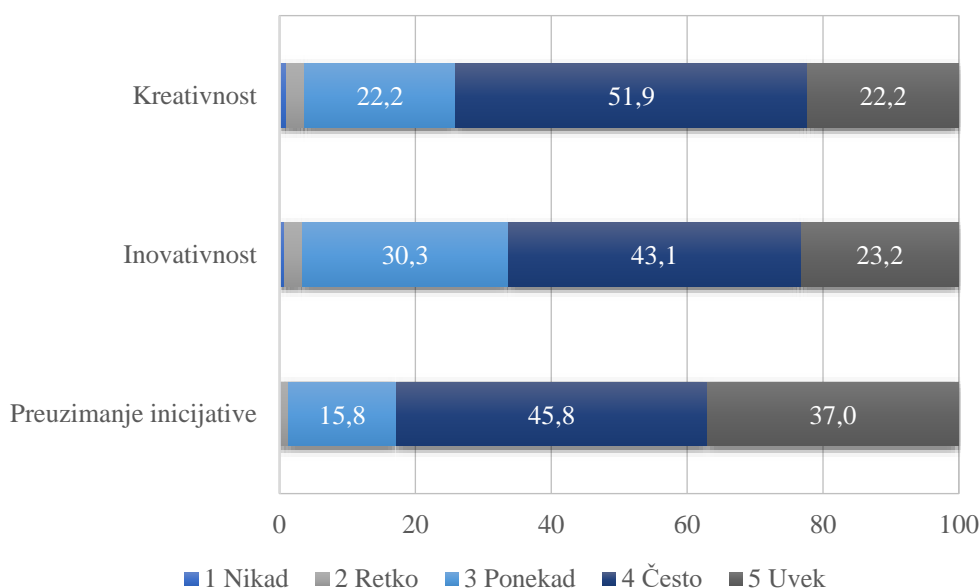
Ja poznajem sjajnu decu koja su bila sjajni đaci u gimnaziji... koja su upisala elektrotehniku i došla pred tri ispita sa prosekom 9,5 i počela da rade u kompaniji... i nikada nisu završili ta 3 ispita zato što su ušli u svet u kom definitivno ako si profesionalac i ako znaš, diploma ti nije bitna... to je jedna od promena koja će se desiti u svetu...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Bez obzira na razlike u mišljenju, možemo primetiti da u oba slučaja fakulteti predstavljaju značajno mesto za regrutaciju potencijalnih kandidata za zaposlenje. Važno je napomenuti da prilikom zapođljavanja često nije nužno da kandidat završi fakultet, pogotovo ukoliko su njegovi

kvaliteti prepoznati kao poželjni. Ova praksa ukazuje na to da poslodavci često prepoznaju vrednost formalnog obrazovanja, ali ne insistiraju na njegovom završetku kao uslovu za zapošljavanje i obavljanje posla.

Pod drugom dimenzijom monopola nad ekspertizom smatramo *dinamiku i način obavljanja posla* pripadnika IT zanimanja. Ovu dimenziju sagledali smo kroz sledeće uže dimenzije i indikatore: karakteristike posla (da li posao uključuje kreativnost, inovativnost, preuzimanje inicijative), dinamiku posla (fleksibilnost, striktno pridržavanje unapred zadatih procedura, pravila i rokova), način obavljanja posla (usmerenost na rešavanje složenih problema, obavljanje repetitivnih zadataka i nivo specijalizacije radnih zadataka) i kroz način organizacije obavljanja posla (timski i samostalni rad). Kako bismo sagledali prisutne karakteristike posla pripadnika IT zanimanja, prvo smo im postavili pitanje *U kojoj meri Vaš posao uključuje: kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative*. Ispitanici su imali mogućnost da ocene svaku od karakteristika posla na skali od 1 do 5 (1- „Nikad“; 2- „Retko“; 3- „Ponekad“; 4- „Često“; 5- „Uvek“), čija je distribucija odgovora predstavljena na slici broj 13.



Slika 13. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje kreativnost, inovativnost, preuzimanje inicijative?“ (u %).

Na slici 13 možemo primetiti da sve karakteristike imaju visoke skorove. Najveći procenat ispitanika (37%) smatra da njihov posao uvek uključuje preuzimanje inicijative, dok nešto manje njih smatra da on uvek uključuje kreativnost (23,2%) i inovativnost (njih 22,2%). Neznatno više od polovine ispitanika (njih 51,9%) smatra da njihov posao često uključuje kreativnost. Ukoliko sumiramo odgovore po pitanju učestalosti prisutnih karakteristika, na poslu pripadnika IT zanimanja najčešće je zastupljeno preuzimanje inicijative. Slede kreativnost i inovativnost sa nešto nižim vrednostima.

Razgovor sa učesnicima u intervjuima potvrđuje da su preuzimanje inicijative, inovativnost i kreativnost vrednovane karakteristike pri obavljanju posla pripadnika IT zanimanja. Dodatno, govori o tome da je posao u ovoj industriji poprilično konkretan u smislu da je jasno definisan, ima precizne ciljeve i očekivane rezultate koji su merljivi. Na taj način, zaposleni kome je dodeljen radni zadatak može lako razumeti šta se od njega očekuje i kako će njegov rad doprineti postizanju ciljeva (što ujedno doprinosi efikasnosti u izvršavanju aktivnosti).

Ovo je neka od retkih industrija gde je u principu sve konkretno, vrlo konkretni zadaci... tako da nema potrebe da se nešto previše filozofira, jer nema apstrakcije... to je ili urađeno ili nije... definitivno postoji i potreba za inicijativom... dobro

reaguju poslodavci na one koji imaju inicijativu i to se definitivno ceni u kompanijama.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

U osnovi informatike je da mnoge stvari optimizuju. Ta optimizacija podrazumeva da se sa što manje resursa postignu što veći efekti, što informatika po prirodi omogućava. Informatika nije intenzivna u pogledu kapitalnih ulaganja ona je vezana za taj inovativni karakter. Inovativnost je jedna od glavnih odlika. Kao takva, inovativnost je rado viđena u svim ovim društvenim aspektima.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Prema mišljenju ispitanika, za jedno od najpoznatijih i vodećih globalnih preduzeća, kreativnost predstavlja centralnu karakteristiku u načinu na koji ovo preduzeće funkcioniše. Tako, predstojeći iskaz ukazuje na primenu „Pareto principa“ iliti „principa 80/20“ koji se često primenjuje u raznim poslovnim strategijama, kako bi davanjem određene slobode zaposlenima i kroz njihovo ispoljavanje kreativnosti ubirala dobitke. Navedeni iskaz naglašava da je kreativnost važna kako za obavljanje poslova pripadnika IT zanimanja tako i za efikasno funkcionisanje preduzeća.

Google je prvi počeo da primenjuje takve stvari i prvi, kako bih rekao... dokazao održivost tog sistema... on je primenio Pareto na svoje zaposlene... ti četiri dana radiš ono što ti ja kažem... jedan dan u nedelji radiš ono što ti želiš. Pod jednim uslovom, sve što napraviš je google IP. Vrlo brzo su došli u situaciju da 80% prihoda odnosno intelektual property dolazi iz 20% kreative... jer su shvatili da ako uključe kreativu i ne limitiraju ih u određenom delu da će beneficirati... to su mlađe kompanije shvatile pa su počele još više da pružaju slobode zaposlenima... jer suštinski sve dobre ideje idu od jednog dobrog pojedinca a do tebe je da dovedeš što više dobrih pojedinaca i da oni budu slobodni da se kreću ne bi li ti doneli nešto što bi bilo tvoj diverzifikator na tržištu.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Stiče se utisak da učesnici u intervjuima smatraju da će u IT industriji u budućnosti opstati upravo poslovi sa pomenutim karakteristikama. Naglašavanje kreativnosti, slobode i podrške inovacijama u radnom okruženju može privući IT stručnjake koji će sa sobom doneti nove ideje i doprineti razvoju kompanije. Osim toga, pružanje slobode zaposlenima može motivisati i zadržati talentovane pojedince koji cene autonomiju u svom radu.

Sve što ima veze sa kreativnošću i inovacijama će naravno opstati...

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

U cilju daljeg razumevanja, primenili smo tri proste linearne korelacione analize – za svaku od posmatranih karakteristika posla pripadnika IT zanimanja (kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative) sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, godinama radnog iskustva, sertifikacijom i nivoom obrazovanja (obeležja koja su percipirana, iako u različitom nivou, kao važne stavkama potrebne za dobro obavljanje posla). Podaci u tabeli 13 nam govore o povezanosti posmatranih karakteristika pri obavljanju posla sa navedenim obeležjima (varijablama).

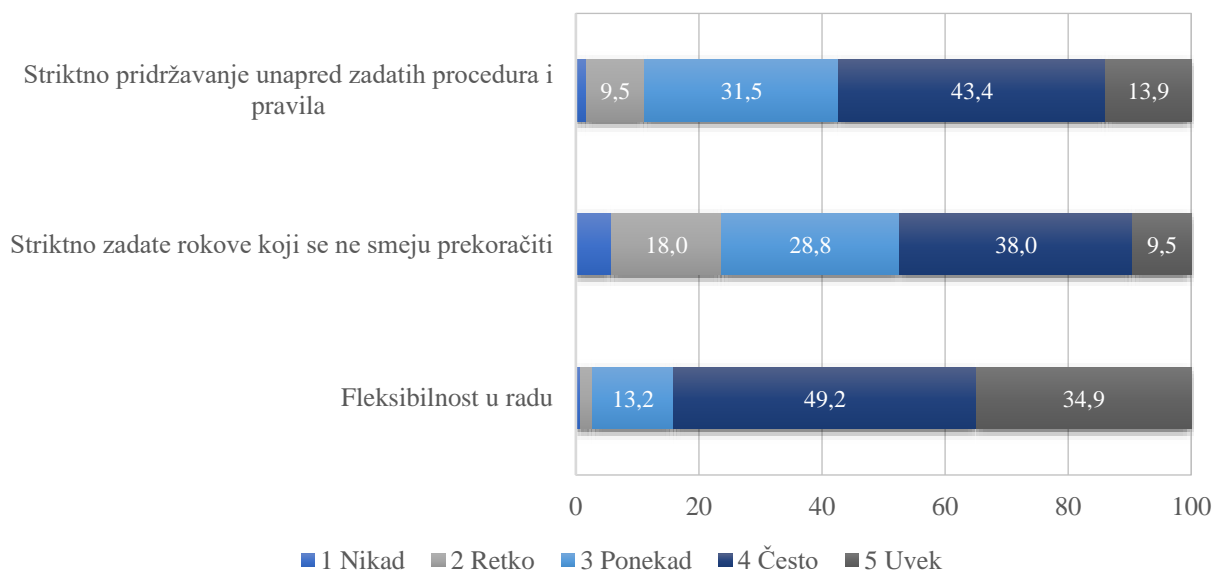
Tabela 13. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Kreativnost, Inovativnost, Preuzimanje inicijative sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.

Varijable	Korelacioni koeficijenti	Kreativnost	Inovativnost	Preuzimanje inicijative
Grupa zanimanja (Stručnjaci)	r _s	-0,192**	-0,246**	-0,282**
	p	0,001	0,000	0,000
	n	300	299	298
Pohađanje kurseva	r _s	-0,128*	-0,125	-0,051
	p	0,046	0,051	0,428
	n	300	299	298
Godine radnog iskustva	r _s	0,149*	0,134*	0,185**
	p	0,025	0,044	0,005
	n	300	299	298
Sertifikacija	r _s	0,096	0,002	0,048
	p	0,237	0,977	0,557
	n	300	299	298
Obrazovanje	r _s	0,023	0,050	0,028
	p	0,692	0,392	0,626
	n	300	299	298

Beleška: *p < 0,05; **p < 0,01 (2-tailed)

Kreativnost u poslu je u statistički značajnoj vezi sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva i godinama radnog iskustva, dok nije sa sertifikacijom i nivoom obrazovanja. Preuzimanje inicijative i inovativnost u poslu su statistički značajno povezane samo sa grupom zanimanja i godinama radnog iskustva. U slučaju povezanosti svih karakteristika posla sa grupom zanimanja reč je o inverznoj vezi: što je viši skor na navedenim karakteristikama to je verovatnije da su pripadnici rukovodećih IT zanimanja. Povezanost godina radnog iskustva sa karakteristikama govori nam o tome da što ispitanik češće primenjuje kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative u radu to je verovatnije da ima više godina radnog iskustva. Poslednje, oni koji češće primenjuju kreativnost u radu verovatnije su pohađali kurseve u odnosu na one koji to nisu u proteklih 12 meseci. U svim slučajevima ipak je reč o postojanju slabe veze.

Kada je reč o sagledavanju dinamike obavljanja posla ispitanika, postavljeno im je pitanje *U kojoj meri Vaš posao uključuje... Fleksibilnost u radu; Striktno zadate rokove koji se ne smeju prekoračiti; Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila*. I u ovom slučaju skala je petostepena (1- „Nikad“; 2- „Retko“; 3- „Ponekad“; 4- „Često“; 5- „Uvek“). Na slici 14 je prikazana distribucija odgovora koja ukazuje na to da je fleksibilnost češće prisutna, dok se u nešto manjoj meri primenjuje striktno poštovanje rokova, procedura i pravila u radu IT zanimanja.



Slika 14. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: striktno pridržavanje procedura i pravila rada, pridržavanje zadatih rokova, fleksibilnost u radu?“ (u %).

Na slici 14 možemo primetiti da najveći procenat posmatranih IT zanimanja posao uključuje fleksibilnost u radu često (njih 49,2%) ili gotovo uvek (njih 34,9%). Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila je često prisutno u radu 43,4% pripadnika IT zanimanja, dok je kod nešto manjeg procenta ispitanika (38%) često prisutno i pridržavanje striktno zadatih rokova koji se ne smeju prekoračiti. Kod fleksibilnosti možemo primetiti da niže ocene na skali (1- „Nikad“ i 2- „Retko“) gotovo i da ne postoje, dok u radu 13,2% ispitanika je ponekad uključena fleksibilnost. I sledeći iskaz potvrđuje da postoji fleksibilnost u radu, koji se u ovom slučaju odnosi na to da striktno radno vreme nije fiksno nametnuto u nekim preduzećima već pre stvar izbora zaposlenog:

Ja lično preferiram negde striktno radno vreme da bih mogao da razdvojim život na poslu i život van posla, ali postoji mogućnost da se dnevni zadaci završavaju i ujutru i uveče, kako god odgovara pojedincu...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Navedeni podaci ukazuju na to da značajan procenat ispitanika ima fleksibilnost u radu, dok s druge strane pridržavanje striktnih rokova i procedura važi za nešto manji broj pripadnika IT zanimanja (prisutan je nešto raznovrsniji spektar raspodele ocena). I u cilju boljeg razumevanja dinamike obavljanja posla primenili smo prostu linearnu korelacionu analizu (tabela 14). Želimo da otkrijemo moguću povezanost striktnog pridržavanja rokova, procedura i pravila, kao i fleksibilnost u radu sa: grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, godinama radnog iskustva, sertifikacijom i obrazovanjem.

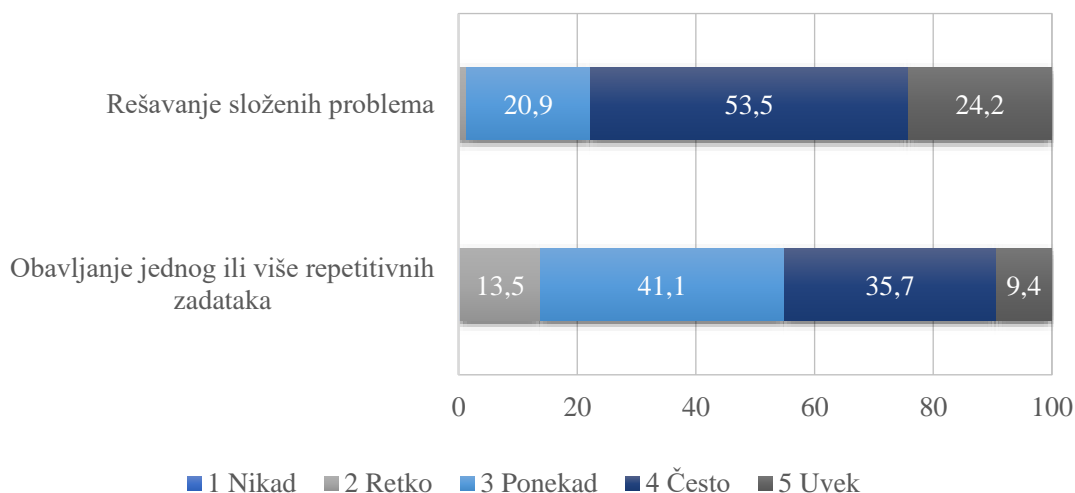
Tabela 14. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Striktno pridržavanje rokova, Striktno pridržavanje procedura, Fleksibilnost sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.

Varijable	Korelacioni koeficijenti	Striktno pridržavanje rokova	Striktno pridržavanje procedura	Fleksibilnost
Grupa zanimanja	r_s	-0,348**	-0,157**	-0,112
	p	0,000	0,008	0,057
	n	298	296	300
Pohađanje kurseva	r_s	-0,028	-0,217**	-0,144*
	p	0,665	0,001	0,024
	n	298	296	300
Godine radnog iskustva	r_s	0,376**	0,123	0,065
	p	0,000	0,068	0,327
	n	298	296	300
Sertifikacija	r_s	-0,028	-0,077	0,024
	p	0,728	0,346	0,770
	n	298	296	156
Obrazovanje	r_s	0,177**	0,028	0,015
	p	0,002	0,628	0,798
	n	298	296	300

Beleška: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (2-tailed)

Fleksibilnost je u statistički značajnoj vezi samo sa pohađanjem kurseva, tako da to što je neko pohađao kurseve u poslednjih 12 meseci povećava verovatnoću da ima veću fleksibilnost u radu i obrnuto. Koeficijent korelacije pokazuje da je reč o slaboj vezi ($r_s = -0,144$). Striktno pridržavanje pravila i procedura u radu je u statistički značajnoj vezi sa grupom zanimanja i pohađanjem kurseva. U oba slučaja reč je o inverznoj slaboj povezanosti, koja govori da ukoliko je pripadnik rukovodećih IT zanimanja i pohađao je obuke u poslednjih 12 meseci skloniji je striktnom pridržavanju procedura i pravila. Poslednje, striktno pridržavanje rokova statistički značajno korelira sa grupom zanimanja, godinama radnog iskustva i nivoom obrazovanja. Koeficijenti korelacije ove komponente ukazuju da se češće pridržavaju striktno zadatih rokova rukovodeća zanimanja ($r_s = -0,348$), oni koji imaju više godina radnog iskustva ($r_s = 0,376$), i sa višim nivoom obrazovanja ($r_s = 0,177$). Reč je o umerenoj jačini u prva dva, dok je u poslednjem slučaju reč o postojanju slabe veze. Ispitanici koji pripadaju rukovodećim zanimanjima verovatnije se pridržavaju striktno zadatih rokova, kao i procedura i pravila u poređenju sa stručnjačkim, što nam govori o postojanju razlika u načinu obavljanja posla kod ove dve grupe zanimanja. Razlog delom leži i u poziciji rukovodećih IT zanimanja u preduzećima, koja po sebi nose veću odgovornost. Rukovodioci su često vođeni potrebom za postizanjem dugoročnih ciljeva i efikasnog upravljanja resursima firme, dok se IT stručnjaci više fokusiraju na specifične tehničke aspekte posla.

Način obavljanja posla podrazumeva da li je posao pripadnika IT zanimanja usmeren na rešavanje složenih problema i/ili na obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka. Na slici 15 dat je prikaz prosečnih vrednosti na skali od 1 do 5 (gde je 1- „Nikad“, 2- „Retko“, 3- „Ponekad“, 4- „Često“, a 5- „Uvek“). Može se reći da je posao pripadnika IT zanimanja tzv. miks rešavanja složenih problema i rutinskih aktivnosti.



Slika 15. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: rešavanje složenih problema i obavljanje repetitivnih zadataka?“ (u %).

Gledano prema distribuciji odgovora predstavljenim na slici 15, može se reći da je kod većine pripadnika IT zanimanja posao pre percipiran kao usmeren na rešavanje složenih problema često (53,5%) ili uvek (njih 24,2%), nego što je često (kod 35,7%) ili uvek (9,4%) usmeren na obavljanje repetitivnih zadataka. Postojanje i jednog i drugog aspekta ipak ukazuje na raznovrsnost obavljanja različitih tipova zadataka, što jednim delom predstavlja odgovor na izazove dinamičnog IT okruženja.

I po ovom pitanju možemo reći da kvalitativna građa potvrđuje da je kod pripadnika IT zanimanja reč o kombinovanju posla kojeg karakteriše rešavanje složenih problema i obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka.

To su problemska zanimanja... u tim slučajevima rešenje ne mora da odgovara standardu... „to think outside the box“... nema tu standarda..

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Da i ne samo to, imaš kratkoročan projekat i bam reset... konačan broj fabričkih podešavanja pa ponovo... čovek može da izdrži konačan broj rešavanja ili će da flipne...

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Pojedini učesnici u intervjuima smatraju da (pored poslova koje karakteriše kreativnost i inovativnost) i poslovi usmereni na rešavanje složenih problema imaju tendenciju da ostanu i u budućnosti značajni. Prisutno je i mišljenje da ona zanimanja koja su pretežno orijentisana na obavljanje repetitivnih zadataka nisu nevažna, ali da njihova uloga postaje manje relevantna i da će ona opstati samo uz neprestano usavršavanje.

Oni koji su usmereni na rešavanje složenog problema oni će naravno i dalje biti značajni...

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

Mislim da će zanimanja koja su task-oriented i koji rade iz kafića nestati, i da su smislili neki plan i fokus za nešto drugo.. Nije da su ovi task oriented nebitni... ja samo gledam da su oni imali ulogu koja polako nestaje... ali su oni iskoristili momentum, i to je to... neće stalno biti tako... osim ako nema usavršavanja.

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

I po ovom pitanju primenili smo prostu linearnu korelaciju kako bismo razumeli da li su varijable posmatrane u prethodnim korelacionim analizama povezane i sa rešavanjem složenih problema i obavljanjem jednog ili više repetitivnih zadataka. Rezultati su predstavljeni u tabeli 15.

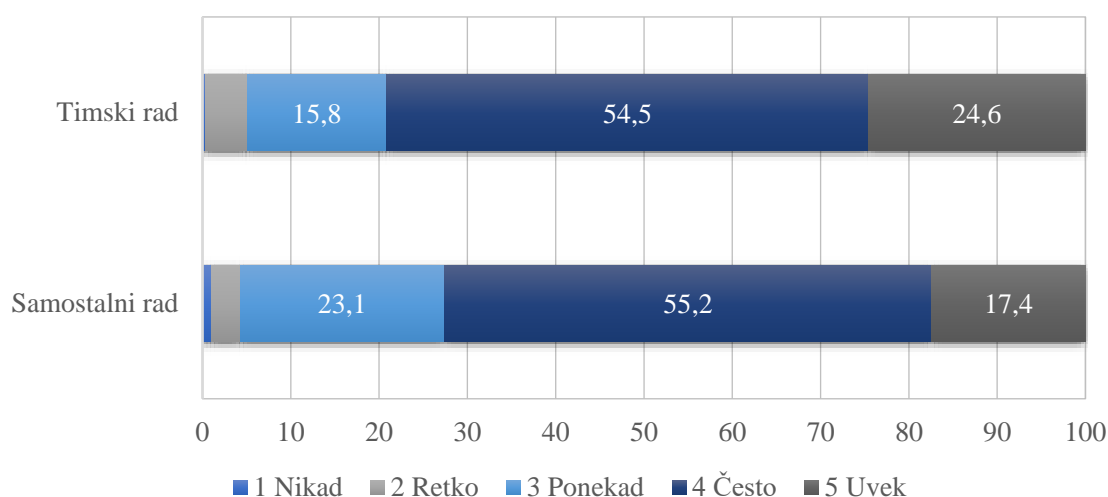
Tabela 15. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Rešavanje složenih problema, Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.

Varijable	Korelacioni koeficijenti	Rešavanje složenih problema	Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka
Grupa zanimanja	rs	-0,118*	-0,133*
	p	0,044	0,023
	n	299	298
Pohađanje kurseva	rs	-0,047	0,007
	p	0,463	0,917
	n	299	245
Godine radnog iskustva	rs	0,123	0,023
	p	0,065	0,737
	n	299	298
Sertifikacija	rs	0,051	0,003
	p	0,527	0,975
	n	299	298
Obrazovanje	rs	0,012	-0,052
	p	0,839	0,375
	n	304	298

Beleška: *p < 0,05; **p < 0,01 (2-tailed)

I rešavanje složenih problema i obavljanje repetitivnih zadataka su jedino u korelaciji sa grupom zanimanja. U oba slučaja reč je o inverznoj slaboj vezi, koja govori da ukoliko ispitanik pripada rukovodećim IT zanimanjima verovatnije je da se češće bavi rešavanjem složenih problema ($r = -0,118$) ali i obavljanjem repetitivnih zadataka ($r_s = -0,133$).

Kako bismo uvideli način organizacije rada, postavili smo pitanje da li (i u kojoj meri) posao pripadnika IT zanimanja uključuje samostalan i/ili timski rad (slika 16).



Slika 16. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: timski i samostalan rad?“ (u %).

Prema mišljenju većine pripadnika IT zanimanja, njihov posao je koncipiran tako da se često obavlja i samostalno (55,2%) i kroz timski rad (54,5%). Ovakav hibridni model (uz neznatno naglašeniji samostalni rad) omogućava fleksibilnost i efikasnost angažovanja, jer pojedinac može

raditi na specifičnim zadacima samostalno i istovremeno doprinostiti timu u deljenju svog znanja i resursa.

Pa bez obzira na poziciju zaposlenog koliko ja znam u razvojnim firmama... svi su oni organizovani po SCRUM principima... a SCRUM je u manjoj ili većoj meri formalizovan u većini IT kompanija... a on predstavlja okvir koji omogućava relativno malim timovima da rade i da se fokusiraju na zadatke...

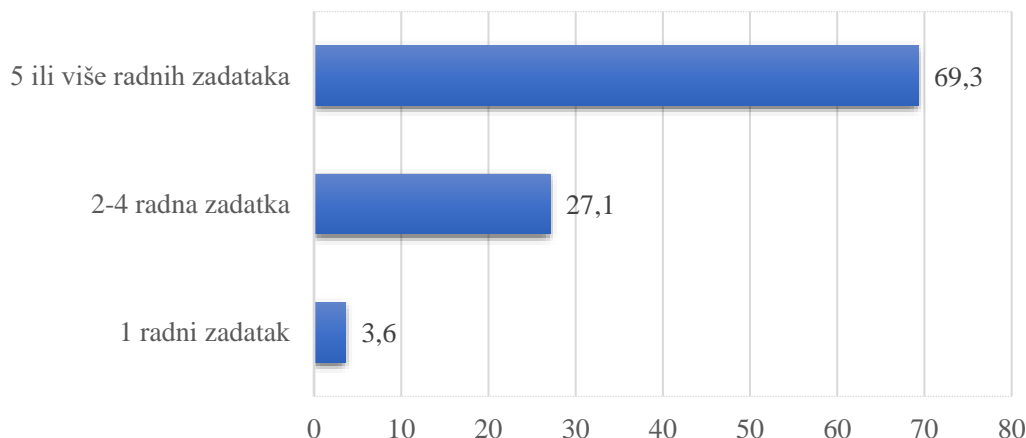
Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Kao što su ispitanici naveli u intervjuima, timski rad je često sastavni deo SKRAM (SCRUM) metodologije koja je prihvaćena kao standardizovan način organizacije rada u velikom broju IT preduzeća. SKRAM je prvenstveno definisan kao fleksibilna, holistička strategija razvoja proizvoda i upravljanja projektima, gde razvojni tim radi kao jedinica za postizanje zajedničkog cilja (Sachdeva, 2016). SKRAM tim je zasnovan na sprintu²⁰ i podrazumeva sledeće specifične uloge: Vlasnika proizvoda (*Product Owner*), SKRAM Mastera, i Razvojni tim (*Developer*). Ove tri uloge su jednake i svaka ima određen domen odgovornosti.

Zna se ko je developer, ko je product owner, ko je scrum master... To je lep primer profesionalnog obavljanja posla. Nema velike sistematizacije, bog zna kakve, u SKRAM timu su svi ravnopravni kada razgovaraju samo imaju različite interese kada je u pitanju projekat. Developeri da ga razviju i da zadovolje definicion of done, Product owner da da celokupni sliku i izađe pred klijenta i da kaže da je sve što je traženo urađeno, Scrum master da organizuje kompletan tim i odgovara...

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Na kraju, sagledali smo i koliko je prisutna specijalizacija u domenu radnih zadataka pripadnika IT zanimanja. U našem istraživanju, specijalizaciju smo sagledali pre svega kroz broj i povezanost radnih zadataka u okviru radnog zaduženja pripadnika IT zanimanja. Na slici broj 17 prikazani su odgovori na pitanje *U okviru Vašeg radnog zaduženja koliko radnih zadataka podrazumeva vaš posao.*

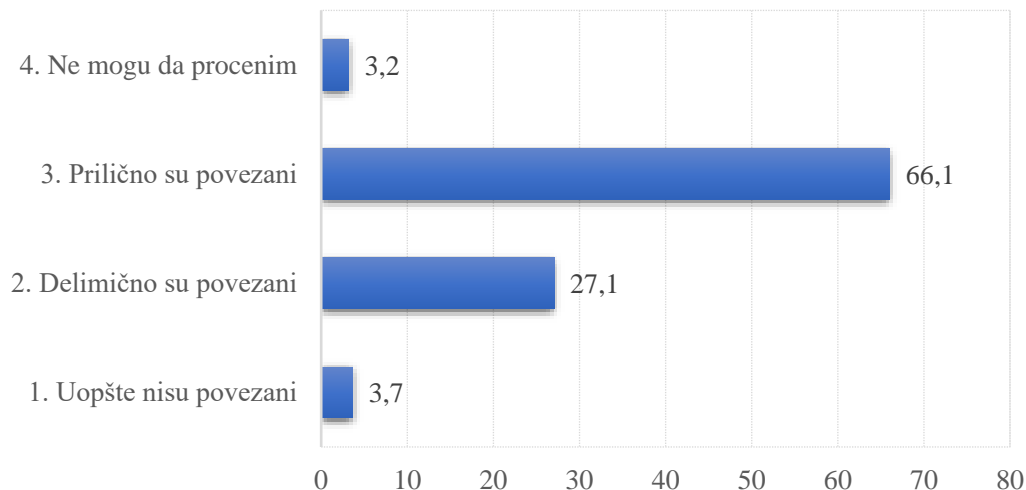


Slika 17. Distribucija odgovora „U okviru Vašeg radnog zaduženja, koliko radnih zadataka podrazumeva Vaš posao?“ (u %).

Prema podacima predstavljenim na slici 17, više od polovine (69,3% ispitanika) obavlja pet ili više radnih zadataka, njih 27,1% navelo je da obavlja dva do četiri radna zadatka. Svega 3,6% ispitanika smatra da obavlja jedan radni zadatak.

Prikaz ocena u kojoj meri su (1- „Uopšte nisu povezani“ do 3- „Prilično su povezani“) navedeni radni zadaci međusobno povezani dat je na slici 18.

²⁰ Sprint predstavlja određen jasno definisan kraći vremenski period tokom kojeg se SKRAM tim fokusira na razvoj nekog dela softverskog proizvoda.



Slika 18. Distribucija odgovora „Koliko su Vaši radni zadaci međusobno povezani?“ (u %).

Na slici 18 možemo da primetimo da najveći broj ispitanika (66,1%) ocenjuje da su njihovi radni zadaci prilično povezani. Nešto manje od trećine (njih 27,1%) smatra da su im radni zadaci delimično povezani, dok svega 3,7% ispitanika smatra da uopšte nisu povezani. Rezultati nas upućuju na to da postoji specijalizacija radnog zaduženja, ali takva da pretežno uključuje obavljanje više radnih zadataka koji su međusobno povezani. Dodatno, govori o tome da je posao pripadnika IT zanimanja dinamičan.

I nalazi kvalitativnog istraživanja govore o postojanju specijalizacije, naročito kod IT stručnjaka. Navedena specijalizacija delom proizilazi iz timske organizacije rada.

Kod IT zanimanja je zanimljivo to što su ušle u sve društvene pore i onaj koji se bavi IT energetikom ne može lako da pređe u drugi nivo... veliki je stepen specijalizacije gde moraš da poznaješ i tu drugu granu kojom sa baviš.

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

Programeri su keramičari i tesari... usko specijalizovani i teško prilagodljivi na nove funkcije... ne kažem da je ni loš ni dobar... njih je teško prilagoditi i prekvalifikovati u neku biznis kategoriju.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Svakako u vremenu će sledovati ne samo dalja klasifikacija i specijalizacija IT zanimanja nego i standardizacija i sertifikacija svake pojedinačno...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

...(Misli se na IT specijalistu) On mora da se specijalizuje... specijalizacija i multidisciplinarnost su budućnost... pravi stručnjak ne može biti neko ko ne poseduje multidisciplinarnost. Vama danas ne treba pravnik koji ne ume da koristi Excel, to je osnovna digitalna pismenost... a kamoli da napravi neki program da bi obogatio svoj rad.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

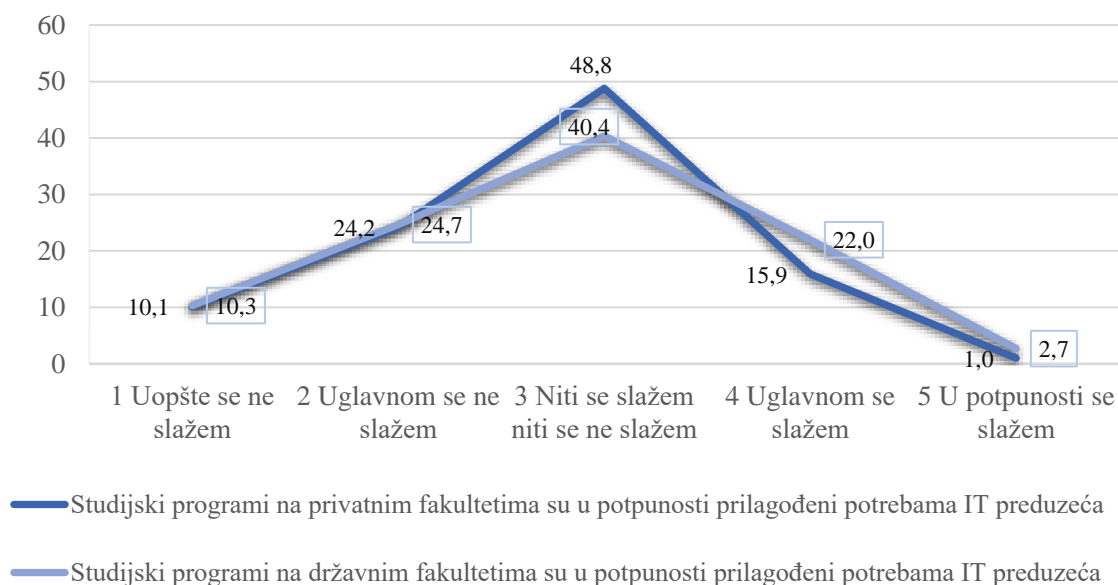
U poslednjem iskazu možemo primetiti da se kod pripadnika IT zanimanja pored multidisciplinarnosti kao sastavnog dela jezgra znanja traži i određeni nivo specijalizacije u radu. Na prvi pogled, ova sinteza izgleda paradoksalno. Multidisciplinarnost u znanju kao i u domenu specijalizovane ekspertize je nešto što je, prema mišljenju ispitanika, neizostavno u obavljanju posla pripadnika IT zanimanja.

Sumiranjem nalaza dobijenih iz analize dimenzije monopola nad stručnom ekspertizom, kao glavni preduslov posla izdvaja se samostalno kontinuirano usavršavanje. Profesionalno iskustvo je takođe važan uslov za dobro obavljanje posla, ali i preduslov za određene pozicije (npr. konsultantske). Radno iskustvo i pohađanje obuka su važni s obzirom da koreliraju sa važnim aspektima rada (preuzimanje inicijative, kreativnost, fleksibilnost u radu i sl.). Prema mišljenju pripadnika IT zanimanja, preduslovi su (kao što je slučaj i sa vrednovanjem znanja) više praktične nego što su teorijske orijentacije. Kada je reč o načinu obavljanja posla pripadnika IT zanimanja karakteristični su rad u timovima i specijalizacija. Potreba za specijalizacijom ali i za multidisciplinarnošću proizilazi iz činjenice da je IT industrija poprilično široka i ujedno podrška svim drugim sferama života. Kada se uzmu u obzir prisutna kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative na poslu pripadnika IT zanimanja, zajedničko je da što je viši skor na navedenim karakteristikama to je verovatnije da su pripadnici rukovodećih IT zanimanja. Dodatno, ukoliko ispitanik češće primenjuje kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative na svom poslu, to je verovatnije da ima više godina radnog iskustva. Navedeno može ukazivati na to da se ove sposobnosti razvijaju i jačaju tokom karijere pripadnika IT zanimanja. I u pogledu načina obavljanja posla, ukoliko ispitanik pripada rukovodećim IT zanimanjima verovatnije je da se češće bavi rešavanjem složenih problema, ali i obavljanjem repetitivnih zadataka. Način obavljanja posla (naročito kod rukovodećih zanimanja) govori da se u IT oblasti neguje sposobnost nošenja sa raznovrsnim izazovima, od složenih problema do rutinskih aktivnosti. Rukovodioci u IT sektoru se češće pridržavaju striktnih procedura, pravila i rokova u poređenju sa stručnjačkim zanimanjima, što može biti posledica prirode industrije, gde tačnost i efikasnost često igraju ključnu ulogu, a gde su ujedno upravljačke pozicije među glavnim nosiocima odgovornosti. S druge strane, grupa zanimanja nije statistički značajno povezana sa fleksibilnošću u radu. Ovo može ukazivati na to da fleksibilnost nije toliko specifična za određene pozicije u IT sektoru, već potencijalno zavisi od nekih drugih faktora (organizacione kulture, pravila ili ličnih preferencija).

6.1.3. Element III – Stepen organizovanosti profesije

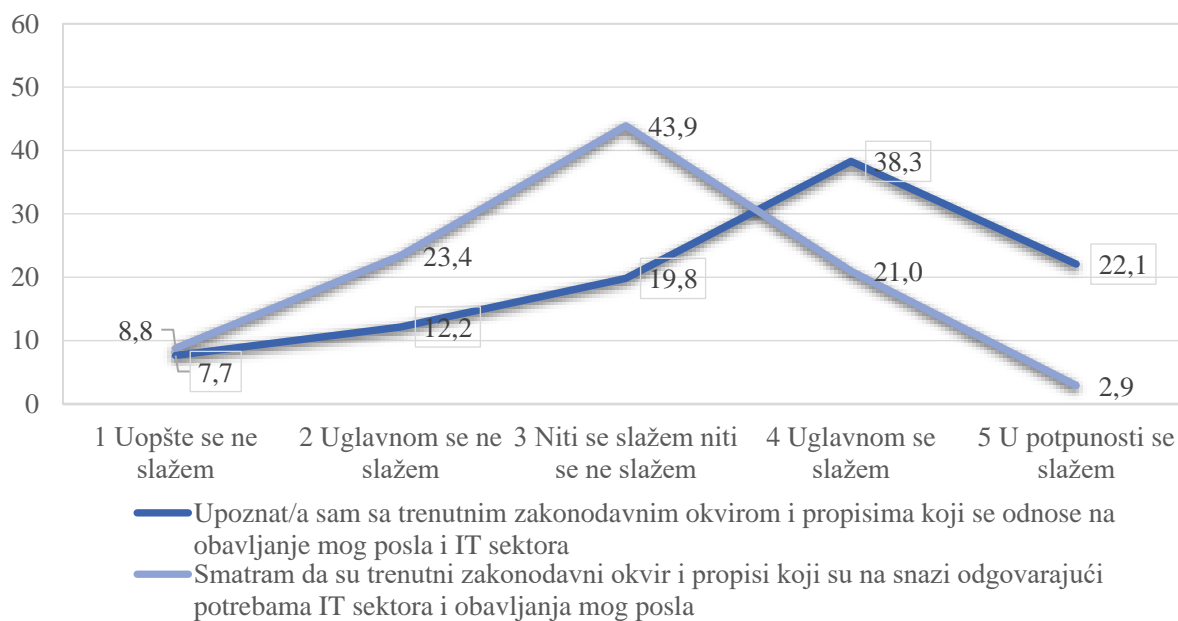
Stepen organizovanosti profesije podrazumeva institucije za profesionalno obrazovanje, tipove organizacija u kojima se profesije najčešće zapošljavaju, kao i profesionalna udruženja. Pravno regulatorni okvir, sistem visokog obrazovanja i IT sektor smo velikim delom već sagledali kroz prikupljenu sekundarnu iskustvenu građu (koju smo predstavili u kontekstualnom okviru). Zato želimo da istražimo kakva je percepcija i stav pripadnika IT zanimanja u pogledu sledećih aspekata: o studijskim programima na fakultetima; o stanju pravno regulatornog okvira; o glavnim nedostacima u IT sektoru. Nešto veći fokus je na analizi profesionalnih udruženja, s obzirom da ona prethodno nisu analizirana.

Za sagledavanje percepcije pripadnika IT zanimanjima o institucijama za profesionalno obrazovanje postavili smo sledeće pitanje: *Da li ste (i ukoliko da, u kojoj meri) saglasni sa navedenim stavovima: Studijski programi na privatnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća i Studijski programi na državnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća* (Slika 19). U slučaju ovog pitanja, petostepena skala se odnosila na stepen slaganja sa navedenim stavovima (1- „Uopšte se ne slažem“; 2- „Uglavnom se ne slažem“; 3- „Niti se slažem niti ne“; 4- „Uglavnom se slažem“; 5- „U potpunosti se slažem“).



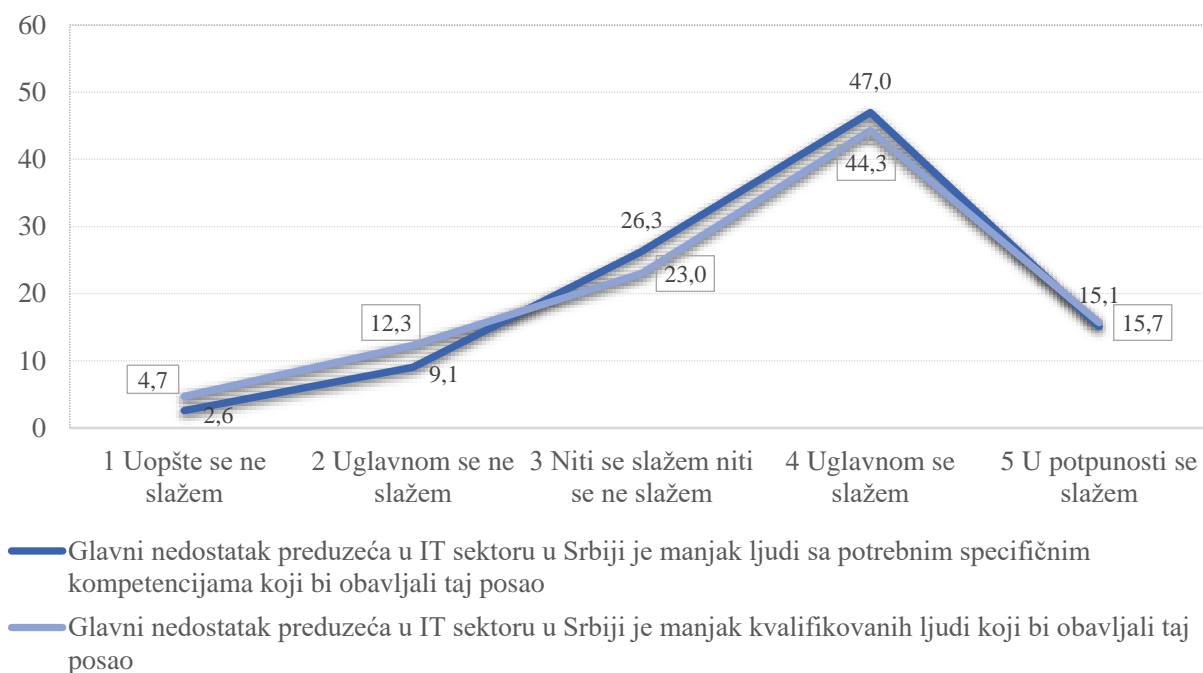
Slika 19. Distribucija odgovora stavova „Studijski programi na privatnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća i Studijski programi na državnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća“ (u %).

Najveći procenat ispitanika ima neutralan stav o tome da su studijski programi na državnim (40,4%) kao i na privatnim (48,8%) fakultetima u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća. Nešto više od trećine ispitanika nije saglasno sa navedenim stavom, bilo da je reč o državnim (35%) ili o privatnim fakultetima (34,3%). Da su studijski programi u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća saglasno je u slučaju državnih 24,7% i nešto manje u slučaju privatnih fakulteta – 16,9% ispitanika. Za razumevanje percepcije pripadnika IT zanimanja o ulozi države pitali smo ih da li su i u kojoj meri (na petostepenoj skali gde je 1 najniža a 5 najviša vrednost) saglasni sa navedenim: *Upoznat sam sa trenutnim zakonodavnim okvirom i propisima koji se odnose na obavljanje mog posla i IT sektora; Smatram da su trenutni zakonodavni okvir i propisi koji su na snazi odgovarajući potrebama IT sektora i obavljanja mog posla* (slika 20).



Slika 20. Distribucija odgovora „Upoznat sam sa trenutnim zakonodavnim okvirom i propisima koji se odnose na obavljanje mog posla i IT sektora; Smatram da su trenutni zakonodavni okvir i propisi koji su na snazi odgovarajući potrebama IT sektora i obavljanja mog posla“ (u %).

Najveći procenat ispitanika, njih 60,4%, smatra da je upoznato sa postojećim zakonodavnim okvirom i propisima koji su na snazi, dok to ne smatra 19,9% ispitanika. Neutralno je 19,8% ispitanika po ovom pitanju u poređenju sa ocenjivanjem prilagođenosti trenutnog zakonodavnog okvira i propisa potrebama IT sektora, gde je duplo veći procenat učesnika u anketi (43,9%) ostao neutralan. Pripadnici koji su se ipak izjasnili po navedenom pitanju u nešto većem procentu percipiraju da trenutni zakonodavni okvir nije prilagođen (32,2%) nego što je onih (23,9%) koji smatraju da jeste prilagođen potrebama IT sektora. Razmotrili smo i slaganje sa stavovima o glavnim nedostacima preduzeća u IT sektoru a koji se odnosi na problem nedostatka kadra (slika 21). Ovaj problem smo sagledali sa dva aspekta – nedovoljnog broja ljudi i nedostatka ljudi sa specifičnim kompetencijama.



Slika 21. Distribucija odgovora „Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak kvalifikovanih ljudi koji bi obavljali taj posao i Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak ljudi sa potrebnim specifičnim kompetencijama koji bi obavljali taj posao“ (u %).

Dva glavna problema u IT sektoru su nedostatak broja kvalifikovanih ljudi koji bi obavljali posao kao i onih sa specifičnim kompetencijama, smatra 60% i 62,1% ispitanika, respektivno. Manje od petine ispitanika nije saglasno sa tim da je glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru manjak kvalifikovanih ljudi (17%) i onih sa specifičnim kompetencijama (11,7%). I u kvalitativnoj analizi kao glavni problem IT industrije pokazao se nedostatak kadra:

Ljudi... nema ljudi, to je problem bio 2001, 2010 i to je problem danas... demografija brutalno to pokazuje... i možemo da se zavaravamo da je neki drugi problem... nema ljudi... to nije pitanje finansijske, lične motivacije, niti pitanje državnog podsticaja...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Vidi ono što smo mi uradili... to je negde bila moja ideja svestan toga da ti na tržištu ne možeš da kupiš čoveka koji ti fituje... nama kada se javi ta potreba za čovekom nama je taj čovek potreban za juče, pazi, juče čoveka ne mogu da nađem na marketu.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Analiza problema nedostatka kadra u IT industriji otkriva dva ključna aspekta – nedovoljan broj ljudi i deficit ljudi sa specifičnim kompetencijama. Ovaj drugi aspekt direktno ukazuje na izazove u obrazovanju i studijskim programima koji ne prate dovoljno brzo tempo tehnoloških promena. Oštar

jaz između potreba industrije i obrazovnog sistema naglašava hitnu potrebu za agilnijim pristupom prilagođavanju studijskih programa kako bi se zadovoljile profesionalne potrebe IT sektora. Ova situacija zahteva intenzivniju saradnju između obrazovnih institucija i industrije kako bi se osiguralo da obrazovanje bude relevantno i odgovara dinamičnom okruženju IT branše.

Ne može obrazovni sistem da isprati IT sektor, zato i nakon završenih fakulteta mi često moramo da doškolujemo mlade, bilo da je to vendorska ili mentorska nadogradnja... nije toliko bitno. Nije toliko problem u broju onih koji završe fakultete već u znanju i kompetencijama koje se stižu kod tih mladih, u tome je nedostatak.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Nivo znanja posle visokog obrazovanja je izazov ne samo za IT već i za druge oblasti... šta se uči a šta je potrebno... bez obzira na inoviranje studijskih programa i ostalog ono što je karakteristično za IT jeste da su brze tehnološke promene neuporedivo brže od bilo kog apdejtovanja i osvežavanja studijskih programa. U analizi tog tempa šta je potrebno IT sektoru i onoga šta se uči na relevantnim fakultetima, postoji jaz koji će se možda uvećavati u narednim godinama... to je jedna od neminovnosti ove vrste obrazovanja...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Osvrćući se na drugi problem, koji je nedostatak broja ljudi u IT sektoru, primetno je da to delom potiče od karakterističnog trenda u IT industriji u Srbiji, a to je outsorsing. Posmatrajući ga, pre svega, kao spoljnu uslugu kroz najam radne snage, trend outsorsinga je postao ključna karakteristika IT sektora u zemlji, što dodatno povećava konkurenciju za kvalifikovanim kadrom. Sa globalnom potražnjom za IT zanimanjima, izazovi u pronalaženju dovoljnog broja stručnjaka postaju izraženiji. Ovaj kompleksan pejzaž zahteva sveobuhvatna rešenja, uključujući možda i strateško planiranje obrazovnih programa, jačanje lokalnih talenata i razvoj inovativnih pristupa zapošljavanju kako bi se održala konkurentna prednost IT sektora u Srbiji.

Najveći problem su ljudi... mali broj ljudi za ono što treba da se radi... glavni problem koji vidim jeste outsourcing... trend zapošljavanja je u outsorsingu... Trend migracije iz sistem integratora je u outsourcing-u... to nam daje ozbiljne probleme... kako te ljude zadržati... globalno je tržište jer mi ne možemo da povećavamo plate... to je problem za domaće vlasništvo... tom temom se jako malo bavimo... to je ključna tema u državi...

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Problem nedostatka ljudi je pre svega vezana za oblast, oblast je globalna, i vrednovanje je globalno kao takvo, pa je i potražnja globalna.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Ono što se može izdvojiti kao negativan aspekt outsorsinga jeste što kao ishod ima suprotne postulate od ekonomije znanja. Umesto fokusa na kreiranje sopstvenog proizvoda, outsorsing ispunjava partikularne interese pojedinaca (veća plata i slično), a posledično predstavlja za nacionalnu ekonomiju mesto za regrutovanje radne snage. Suprotno navedenom, kao primer dobre prakse ispitanici navode poznatu aplikaciju Skajp (Skype) koja potiče iz Estonije.

Javna je tajna da se 99% firmi bavi prodajom, to nisu IT firme... zapravo su firme koje se bave iznajmljivanjem ljudi... agencije „headhunting“... firme koje rade ovde oni su zapravo došli za „glavama“... sve dolazi spolja, imamo jako malo proizvoda... ne znam da li ima svetski važno... osim jedne igrice, sve ostalo je smešno... za razliku od nacija koji imaju manje od nas a izmislili su skajp, nešto... ne treba ti nešto bog zna šta da bi napravio nešto korisno ali mi ne razmišljamo o tome... IT nije to baš to kako se priča.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

... Tada sam prvi put, ušao sam u zgradu koji se tada razvijao proizvod Skype... on je došao iz Estonije... tada sam prvi put shvatio da jedna mala beznačajna zemlja za mene, u stvari ozbiljna je zemlja... ovaj je uspela ono što mi još uvek nažalost tek smo zagrebali... to je da, pored programera i celog tog softverskog tima u procesu razvoja softvera... koliko god da je to važno... ali korišćenje proizvoda je... da bi neko koristio softverski proizvod... ti treba da prvo razumeš tržište, da imaš komunikaciju sa partnerima koje će plasirati tvoj proizvod...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Prema mišljenju učesnika u intervjuima, pored outsorsinga, i proces razvoja veštačke inteligencije utiče (i tek će uticati) na promene na tržištu rada, posebno u domenu IT sektora.

Mlade to ne zanima, oni trče u outsourcing... ChatGPT će to da radi uskoro a šta ćeš ti (misli na IT specijaliste)... u tom smislu je dosta stvari pogrešno... postoji neformalna vizija ali zbog nedostatka vremena i posvećenosti... da se i artikuliše... onda da se izgura, mora da postoji sluh... a da nije samo ono... if-then...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Kad čujem koliki je prihod od outsourcing-a skapiram da veliki broj ljudi to radi, mi pričamo o hiljadama ljudi... imamo ljude koji su sada poprilično u kešu ali imamo dva elementa: outsourcing pada globalno i veštačka inteligencija koja upropašćava kodiranje... imaš 2 trenda koja te guše a ti istrčavaš sa kešom koji nećeš moći da podmiriš, hoću da ti kažem, država treba da kaže... zašto toliko upisujete, zašto ne upišete da budu biznis konsultanti u IT... zašto ne otvorimo katedru na poljoprivrednom agrotehnologija... da se odškoluje jedna generacija... da budemo knowledge ekonomija... ali stvarno... ne samo da se govori o tome.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

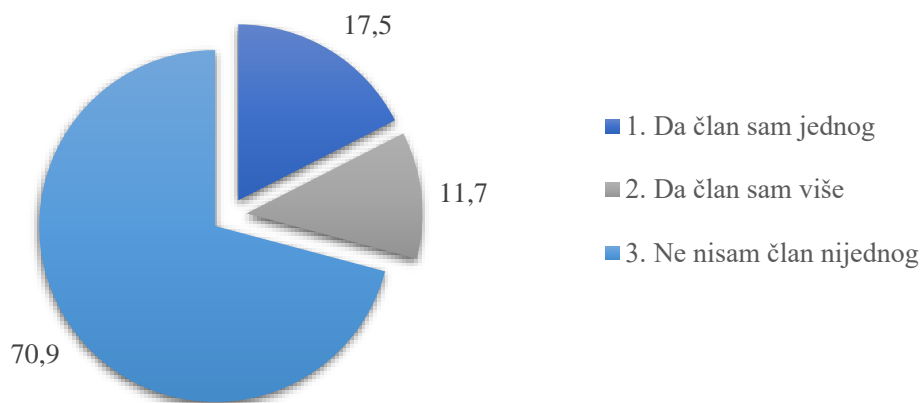
Navedeni pasus odražava zabrinutost u vezi sa aktuelnim trendovima (outsorsingom i razvojem veštačke inteligencije). Oba trenda mogu uticati na smanjenje potražnje za određenim veštinama i prihoda (plate). Stoga se postavlja pitanje zašto se i dalje podstiče upisivanje u oblasti koje možda neće pružiti dugoročnu sigurnost. Prema mišljenju ispitanika, rešenja leže u tome da država treba da preusmeri obrazovni sistem namenjen stabilnijim i perspektivnijim zanimanjima (pr. biznis konsultanti u IT sektoru). Tako, predlaže se otvaranje specijalizovanih katedri kako bi se odškolovala nova generacija stručnjaka iz različitih oblasti. Temu veštačke inteligencije i njenog uticaja na tržište rada smatramo važnom, aktuelnom ali i nedovoljno istraženom temom. U budućem radu planiramo da posvetimo pažnju i ovoj temi.

Tema profesionalnih udruženja u kvalitativnoj analizi je pomenuta ukupno 22 puta. Pitanja u intervjuima su bila fokusirana na dve ključne kategorije: članstva u udruženjima i stavova učesnika o postojećem načinu funkcionisanja udruženja. Prikaz nalaza je u tabeli broj 16, koja detaljno predstavlja učestalost kategorija pomenutih tokom intervjuja.

Tabela 16. Ukupan broj pominjanja teme profesionalna udruženja i odgovarajućih kategorija.

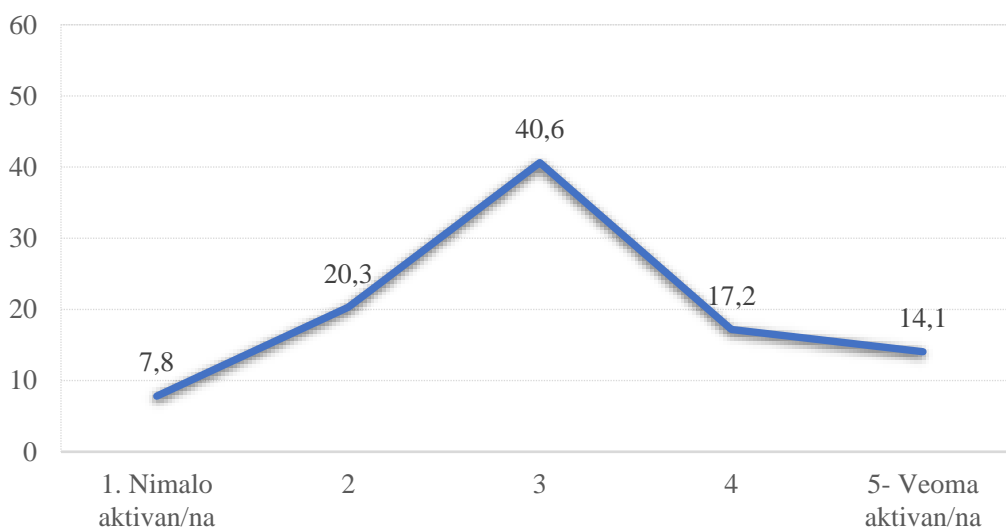
Tema	Kategorije	Broj ponavljanja	Ukupan broj ponavljanja (f)
Profesionalna udruženja	Članstvo u udruženju	10	22
	Stav o postojećim profesionalnim udruženjima	12	

Kada je reč o tome da li učesnici u intervjuima pripadaju nekom profesionalnom udruženju – četvero se izjasnilo da ne pripada dok je njih šestoro navelo da pripada. Nije se izjasnilo 5 učesnika u intervjuima. I u anketnom istraživanju smo razmotrili da li ispitanici pripadaju profesionalnom udruženju (slika 22).



Slika 22. Distribucija odgovora „Da li ste član određenog profesionalnog udruženja koji ima veze sa Vašim poslom ili zanimanjem?“ (u %).

Većina učesnika ankete nisu članovi nijednog udruženja (70,9%), dok su njih 29,2% članovi bar jednog udruženja. Od pripadnika IT zanimanja koji jesu članovi, 17,5% su članovi samo jednog, dok njih 11,7% su članovi više od jednog profesionalnog udruženja. Pripadnike IT zanimanja koji jesu članovi, jednog ili više²¹ profesionalnih udruženja, pitali smo i koliko su njih aktivni članovi na skali od 1 do 5 (1- „Nimalo aktivan/na“ do 5- „Veoma aktivan/na“) (slika 23).



Slika 23. Distribucija odgovora „Koliko ste aktivan član udruženja (ako ste član više njih molimo ocenite udruženje u kojem ste najaktivniji)?“ (u %).

Prema podacima predstavljenim na slici 23, nivo aktivnosti pripadnika IT zanimanja u profesionalnim udruženjima varira. Oko trećine ispitanika (njih 31,3%) jeste aktivno, dok to nije 28,1% ispitanika. Ispitanici su imali mogućnost da navedu u otvorenom polju u upitniku ciljeve udruženja čiji su članovi. Broj ciljeva ne odgovara realnom broju udruženja, budući da su u pojedinim slučajevima ispitanici navodili više ciljeva jednog udruženja. Bez obzira na to, uvažili smo sve navedene ciljeve, nakon čega smo ih svrstali u odgovarajuće kategorije predstavljene u tabeli 17.

²¹ Ukoliko je ispitanik u prethodnom pitanju odgovorio da je član više udruženja, postavljeno mu je pitanje da oceni nivo aktivnosti u udruženju u kojem je najaktivniji.

Tabela 17. Kategorizacija ciljeva rada postojećih udruženja.

Ciljevi:	Umrežavanje, internacionalna i domaća saradnja	Razvoj IT sektora i poslovnog okruženja	Društvena korisnost	Uticaj na šire okruženje	Edukacija i usavršavanje	Zajednička saradnja	Razmena iskustva
Broj pominjanja:	7	35	5	12	14	5	7

Najveći broj ispitanika (njih 35) je navelo da je član udruženja koji ima za cilj razvoj IT sektora i njegovog poslovnog okruženja. Za 14 ispitanika udruženja čiji su članovi imaju za cilj edukaciju i usavršavanje pripadnika IT zanimanja. Nešto manje (12 puta) je navedeno da je cilj udruženja čiji su članovi uticaj na šire društveno okruženje. Cilj kao što je potreba za razmenom iskustva pomenut je 7 puta, dok je isto toliko pomenuto umrežavanje (bilo da je reč o međunarodnoj ili domaćoj saradnji).

Većina učesnika u intervjuima (njih dvanaest) imalo je određeni stav o postojećem načinu funkcionisanja profesionalnih udruženja. Stavove možemo oceniti kao pozitivne, negativne i neutralne. Ispitanici koji imaju pozitivan stav prema postojećem načinu funkcionisanja udruženja najčešće smatraju da ona predstavljaju prirodan način da se utiče na nešto u društvu i da zasigurno predstavljaju garant kvaliteta i validaciju znanja.

Član sam mnogih udruženja... nemam benefite tih udruženja kao član ali ona nude garant i validaciju nekog znanja.

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Naročito udruženja koja su ozbiljna jer garantuju neki nivo kvaliteta... to je nesumnjivo, na početku kada počinješ da radiš sa nekim ili firmom daju ti neki nivo poverenja da radiš... ipak garantuje neku vrstu standarda i kvaliteta.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Dođosmo do toga da treba da pričamo sa državom i medijima... i onda smo počeli da ličimo na pravo udruženje. Prirodni proces da utičete nešto je udruženje. Mnogo toga se iskristališe.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ispitanici koji imaju negativan stav prema trenutnom načinu funkcionisanja profesionalnih udruženja jednostavno nemaju poverenja u njih. Nedostatak jasne usmerenosti rada udruženja, nedovoljna angažovanost osoba koje ih vode, nedostatak dovoljnog broja ljudi zainteresovanih za aktivno učešće, kao i percepcija da su interesi udruženja preterano usmereni na određene grupe, samo su neki od razloga sumnje u to da će ova udruženja adekvatno doprineti razvoju IT sektora i/ili šire zajednice.

Moja su iskustva tih organizacija... da tu neko pokušava da mulja... znam ko vodi par... i znam šta rade... nemam jako mišljenje o tome... nisam fan tih organizacija... "outcome" će biti jeftiniji prašak... ne bih trošio energiju na to... nisam optimista po pitanju tih udruženja... osim ako postoji entuzijazam pa neki ljudi hoće da troše energiju... a to mi je utopija.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Ti nemaš ljude za tekući posao, a kamoli da se baviš nečim kroz udruženja... mislim da naša IT zajednica nema tu snagu... nemaju interes da se bave time... pa će pre ući u udruženja da se bave pitanjima radnih prava, rada od kuće ili poreza... nego što ga zanimaju e-fakture i digitalizacija Srbije... nije fokus na ono šta se zaista dešava... to je problematika...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Cilj udruženja jeste da podignu vokalnost struke ili da kažem ekonomije ili određenih grupa... u ekonomskom stručnom smislu... a one sve to manje i manje rade a sve više rade u smislu pojedinačnih ili grupnih boljitaka, a to nije smisao... tako da to je sad malo da kažem osetljiva situacija... za mene je bilo prirodnije da kažem ja ne bih baš da budem u frontu jer to nije... više nema iste postulate.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Ne sviđaju mi se iskreno postojeća udruženja, nisam član jer mislim da je to dodatno bavljenje politikom... nemam tendencije da lično profitiram da li je to karijerno, da li je popularnost... Treba da postoji otvoreniji dijalog na nivou zajednice u nekom društvu a ne zatvaranje u neke esnafe i udruženja... opet mislim da oni striktno štite svoju profesiju i fokusirani su na svoje interese i povlašćene pozicije ne unapređuju na dobrobit svih građana... već usko fokusirana kako da ostanu u nekoj poreskoj kategoriji ili dobijaju dnevnice...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Razloge postojanja kritičkog stava prema profesionalnim udruženjima možemo pronaći i u tome što je reč o relativno novoj industriji i posledično udruženjima koja su skoro osnovana. Kako je jedan ispitanik istakao, potrebno je da prođe vreme kako bi se sa porasta broja udruženja prešlo na kvalitet njihovog rada. Ne smatraju ipak svi ispitanici da je to nužan sled događaja.

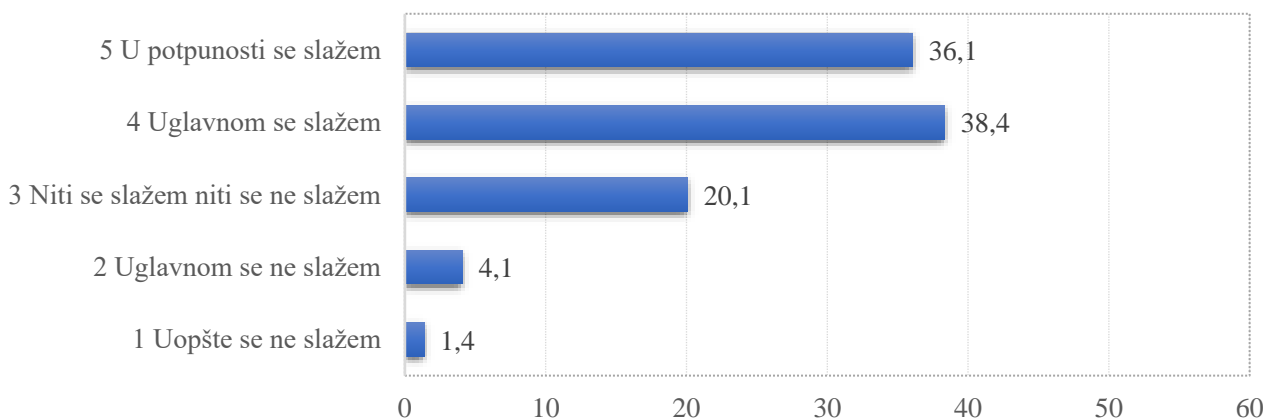
Hm... (razmišlja)... ove forme udruženja su relativno nove u srpskom IT sektoru, započete su pre najviše 15-ak godina...i zasnovane su na principu dobrovoljnosti, znači skoro da nema formalnih stvari koje treba ispuniti... članstvo je još uvek u fazi omasovljivanja odnosno podsticanja novih članova da se učlane. Nisu te organizacije prešle sa kvantiteta na kvalitet pogotovo što ne nude nikakve benefite...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Kada vidiš da postoji problem koji nije rešen ne moraš nikoga da pitaš samo vidiš... koji je broj organizacija koji se načelno bave istom problematikom da neko nije rešio... a niko nije otišao korak napred... ja nisam siguran da postoji vizija očišćenog partikularnog interesa da vidimo šta je Srbija po pitanju IT do 2030-te godine. Druga stvar, istorijski gledano, kreiranje udruženja je mantra bezbednosnih službi da bi se našao alibi, ja ne znam da li je to ovde... to je alibi varijanta u najavi evo ti udruženja što nisi pričao...

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Pitali smo učesnike ankete u kojoj meri su saglasni sa tim da u budućnosti rad IT udruženja treba da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora (slika 24).



Slika 24. Distribucija odgovora stava „U budućnosti, rad IT udruženja bi trebalo da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora“ (u %).

(Ne)slaganje sa stavom merili smo pomoću petostepene skale, gde 1- predstavlja potpuno neslaganje, a 5- potpuno slaganje sa stavom. Da u budućnosti rad IT udruženja treba da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora smatra 74,5% ispitanika. Niti je saglasno niti nije 21,1% pripadnika IT zanimanja, dok nije saglasno sa navedenim stavom svega 5,5% ispitanika. Bez obzira što većina pripadnika IT zanimanja nisu članovi udruženja i što postoji određeni stepen otpora prema njihovom trenutnom načinu funkcionisanja, prisutan je entuzijazam da je potrebno dalje jačati i sistematizovati ulogu udruženja. Navedeno može dovesti do zainteresovanosti i uključivanja pripadnika u rad profesionalnih udruženja u buduće.

Razgovori sa učesnicima intervjua ukazali su na potrebu za formiranjem IT komore, slične onima koje postoje među advokatima i lekarima. Neki od predloga su da komora struke treba da bude državni projekat, dok su drugi mišljenja da taj proces treba da se formira isključivo iz struke (kroz jedno profesionalno udruženje) kako bi se zaštitili interesi zaposlenih u IT sektoru. Prema mišljenju ispitanika, svakako bi postojanje takve organizacije podiglo kvalitet i dodalo etičku komponentu IT struci. Dodatno, ovakvo udruženje bi značajno olakšalo standardizaciju i sertifikaciju IT zanimanja.

Verovatno će se napraviti neka organizacija koja... mora da štiti svoje, odnosno naše interese... a do tada svaki zaposleni u IT mora da štiti svoje interese.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Potrebno je formiranje... kao udruženja, mada bi to trebalo da bude državni projekat... trebalo bi da postane komora struke... To bi podiglo kvalitet i dalo IT struci etičku komponentu... postoje određeni sertifikati koji se dobijaju a svuda je priznato... da imam neki minimum znanja i da sam sertifikovan od strane neke organizacije...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

U domenu IT nemamo taj nivo esnafskih udruženja koje bi bilo zaduženo za standardizaciju i sertifikaciju IT zanimanja... bilo bi dobro da postoji određena komora koja bi se bavila time...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Na osnovu analize dimenzije organizovanosti profesije možemo sumirati nekoliko značajnih nalaza. Najveći procenat pripadnika IT zanimanja je neutralan u pogledu ocene prilagođenosti studijskih programa (privatnih i državnih) fakulteta potrebama IT preduzeća. I ocena trenutnog zakonodavnog okvira ostaje u velikoj meri neutralna. Ipak, nešto veći procenat ispitanika percipira da trenutni okvir nije prilagođen, u poređenju sa onima koji smatraju da jeste prilagođen potrebama IT sektora. Kao dva glavna problema u IT sektoru izdvajaju se nedovoljan broj ljudi koji bi obavljali posao, kao i onih sa specifičnim kompetencijama. Navedene nedostatke smatramo povezanim sa nedovoljnom prilagođenošću obrazovanja potrebama IT sektora, kao i sa trendom autorsinga.

Identifikovano je postojanje profesionalnih udruženja sa konkretnim ciljevima rada. U slučaju rada većine udruženja, primarni cilj je razvoj IT sektora i njegovog poslovnog okruženja. Stiče se utisak da udruženja tek treba da dovrše svoju razvojnu fazu, što je primetno prema procentu članstva ispitanika, kao i na osnovu iskaza ispitanika koji pokazuju određen stepen otpora prema trenutnom radu i funkcionisanju udruženja. Možda najveći doprinos nalaza je i da među ispitanicima postoji želja za formiranjem komore, koja bi u mnogim aspektima omogućila standardizaciju uključujući i etički aspekt. Smatramo da navedeno govori o postojanju potrebe (i namere) kod pripadnika IT zanimanja za daljom profesionalizacijom.

6.1.4. Element IV – Profesionalna etika

Temu razvijenosti profesionalne etike sagledali smo u širem smislu u kvalitativnoj u poređenju sa kvantitativnom analizom i to kroz tri kategorije – formu etičkog kodeksa (pisani ili nepisani), nivo formiranja etike (zaposleni, preduzeće, država) i etičke aspekte (zloupotreba informacija, intelektualna svojina, poverljivost podataka, drugo). Broj ponavljanja svake kategorije kao i ukupan broj pominjanja teme profesionalna etika predstavljen je u tabeli broj 18.

Tabela 18. Ukupan broj pominjanja teme razvijenost profesionalne etike i odgovarajućih kategorija.

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Profesionalna etika	Forme etičkog kodeksa	17	48
	Nivo formiranja etike	13	
	Etički aspekti	18	

Analizom intervjuja možemo primetiti da u poređenju sa drugim temama najčešće se polemizalo na temu etike, koja je pomenuta ukupno 48 puta, što je predstavljeno u tabeli broj 18. Iako je IT sektor široko polje delovanja u kojem su zaposlena različita zanimanja, među učesnicima u intervjuima postoji konsenzus da je etički kodeks pri obavljanju posla kao takav važan aspekt poslovanja u ovom sektoru.

Za mene je to osnovna stvar, da sve bude u cilju dobrobiti... etika je vrlo bitna... u polju cyber security je još bitnija... znam ljude koji ne poštuju te stvari pojavljuju se u medijima... ali ne bih da ih pominjem...

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Na pitanje ko se najčešće zalaže za postojanje i poštovanje etičkog kodeksa u IT oblasti, tri su nosioca istaknuta kao glavna: država, preduzeća i zaposleni. Država ima ulogu da pozitivnim propisima reguliše etičke kodekse na makro nivou. Jedan od primera dobrih praksi jeste usvojen Zakon o zaštiti podataka o ličnosti kao adaptirani prevod GDPR²².

Mogu samo da špekulišem da se tu moramo osloniti na propise... pozitivne propise koji određuju šta se može šta se ne može. Svi znamo kada je izašao GDPR da su svi pokušali da se usklade sa takvim propisima jer im od toga zavisi posao.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Sistem vrednosti i etike naročito u manjim državama... ako ne dolaze preko korporacija onda treba da dođu kroz državu, državne organe... ako hoćete da uvedete inovaciju i standard, najčešće država to traži... podnosite izveštaje i da se uvede inspekcija te vrste... kod nas je problem što zbog reforme državnih organa i reforma u celini, te procedure i taj način razmišljanja nije uspostavljen u Republici Srbiji.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Nosioci etičkog kodeksa na mezo nivou jesu preduzeća koja sastavljanjem pisanog kodeksa i/ili neformalnim putem (nametanjem određene kulture, vrednosti) utiču na postojanje i pridržavanje etike:

Na nivou organizacije etika zavisi od profesionalne kulture, ona zavisi direktno od menadžera i onih koji upravljaju... oni su ti koji nameću kulturu... to je tako od porodice to državne uprave... to važi i za kompanije... ukoliko oni koji vode

²² Skraćenica od *General Data Protection Regulation* koja se odnosi na Opštu uredbu o zaštiti podataka o ličnosti u Evropskoj uniji.

kompanije uvažavaju te aspekte oni rade na tome i prave kulturu organizacije u tom smislu.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Sledeći nivo jesu sami zaposleni, koji kroz svoje ponašanje održavaju ili formiraju etički kodeks. Nešto više o ovom nivou govorićemo u delu koji se odnosi na altruizam, odnosno etičko ponašanje.

Nepisan etički kodeks... zasniva se na nekoj etičnosti pojedinca u suštini... na izbor da li će neko da podigne glas i kaže neću ovo da uradim... to sam ja uradio kada je bio taj... takozvani dark UX pattern dakle mračni korisnički obrasci koji dovode krajnje korisnike u zabludu...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

U tehničkim naukama je fokus na funkcionalnosti, efikasnosti, konkretnom rezultatu i primeni. Kao posledica se javlja to da tehnički poslovi ponekad zahtevaju preispitivanje etičnosti primene određene aplikacije, proizvoda ili usluge.

Učesnici u intervjuima naveli su različite etičke aspekte u IT kao važne. Najčešće pomenuti jesu sledeći: poverljivost informacija, nedovoljna transparentnost informacija, zaštita intelektualne svojine. Etika u sferi IT je dominantno usmerena na konkretne stvari kao što je pitanje poverljivosti podataka, koje je pomenuto sedam puta.

Poverljivost informacija. U svakom poslu se radi o interakciji, razmeni i poverljivih i tehničkih i poslovnih informacija. Tu uvek treba postaviti jasnu granicu šta je u sukobu interesa a šta nije u sukobu interesa... dobijajući nove informacije specifične za određeni posao i određenog klijenta na neki način unapređujemo naš korpus znanja, ali raspolaganje individualnim podacima je ograničeno sukobom interesa i poslovnom tajnom.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Iako je razmena informacija ključna za unapređenje znanja i efikasnosti u poslu, postoji nužnost definisanja granica između sukoba interesa i poslovne tajne. Važno je naglasiti da uspostavljanje ovih granica doprinosi održavanju poverenja među zaposlenima i u odnosu sa klijentima, čime se osigurava stabilno poslovno okruženje.

Pitanje poverljivosti podataka nije oduvek bilo regulisano. Prema mišljenju učesnika u intervjuima, sa velikim brojem privatnih podataka se olako raspolagalo. Navedeno pitanje postaje u velikoj meri etičko budući da se bavi pitanjem svesnosti ljudi da se njihovi podaci koriste u svrhe trgovine i dele sa trećim licima. Smatramo da je ovom pitanju vrlo važno posvetiti pažnju u daljem istraživačkom radu.

Sa podacima o pojedincima se raspolagalo kako firma želi, da ne kažem da su i društvene mreže zasnovane na trgovini podacima, biznis model je zasnovan na trgovini podacima... deo etičkog je da se svi ti podaci maksimalno štite i ne dele sa trećim licima. To je prva stvar.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Suludo je misliti da su (naziv firme) napravili imperiju tako što su napravili najbolji pretraživač... već mi smo svesno kao ljudi prodavali informacije za njih i prodajemo ih i dalje za džabe... i ništa to nije bez... znači ti možeš da pročitaš... ali što svi idemo na accept accept... skoro, ne znam da li si ispratila... u Americi kako su suđenja (ime) vlasnicima korporacija...tu se baš taj ljudski aspekt tih korisnika stavlja u prvi plan... gde su senatori postavljali pitanja iako nisu IT svesni... zanimljivo...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Neke stvari moraju da budu jasno definisane i poštovane... osim toga očuvanje privatnosti je isto mnogo bitno pogotovo na našem projektu... gde su u bazi nama dostupni svi podaci i ne smemo da zloupotrebimo i nikakve informacije ne smemo da damo koje su nama dostupne...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Nedovoljna transparentnost informacija unutar preduzeća je etički aspekt u IT koji je pomenut nešto manje (pet puta). Jedan od mogućih razloga nedovoljne transparentnosti možemo tražiti u današnjem konceptu da informacija predstavlja moć. Razlog može da bude i u samom kontekstu, odnosno u problematičnosti načina funkcionisanja sistema u Srbiji, koji se posledično projektuje i na isti način funkcionisanja poslovanja preduzeća na ovom području.

Svako je jak u firmi onoliko koliko drži neku informaciju za sebe...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Problem je konkretno hijerarhija kojom se dobijaju neke informacije u preduzeću... to je definitivno jedan od izazova...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Transparentnost informacija i program, a ne lider... kod nas je sistem problem jer glasa za lidera... potrebno je definisati unapred... program onoga šta će da se uradi, transparentno i da se gura... veoma je važna transparentnost informacija

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Zaštita intelektualne svojine pomenuta je četiri puta. Pojedini ispitanici su mišljenja da je ona najčešće istaknut etički aspekt. Drugi iskaz ukazuje na to da pitanje intelektualne svojine uopšte i ne predstavlja aspekt koji spada u domen etičnosti. Svakako, navedeno pitanje stvara dilemu da li je određena inovacija (nova vrednost) „vlasništvo“ zaposlenog ili preduzeća.

Možda je najčešći problem intelektualna svojina. Ona je vezana u odnosu na to kada je napravljena nova vrednost, pošto IT ima taj inovativni karakter postavlja se pitanje ko je vlasnik te inovacije. Nekako je u svesti ljudi rašireno da su oni zaslužni za tu inovaciju iako su pravila i formalna i neformalna, na strani poslodavca.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Ta priča oko prava, zaštite intelektualne svojine... to je lansirao globalizam... koji je rekao e važi ja ću sada da ulažem a onda ću da to što ulažem debelo da vam naplatim... sve je iskopirano i dodao 2% svoje... nema niko prava da se ljuti realno po pitanju zaštite... svi kopiraju jer su to melodije koje su čuli i neko nije zaštitio... na razne načine kombinujući par sastojaka koje imamo u IT procesor i memoriju samo dva sastojka imamo i x-načina i eto kada zagrebete nalazi se nešto što je već odavno poznato svima... ne znam to mi nije stvar etike.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

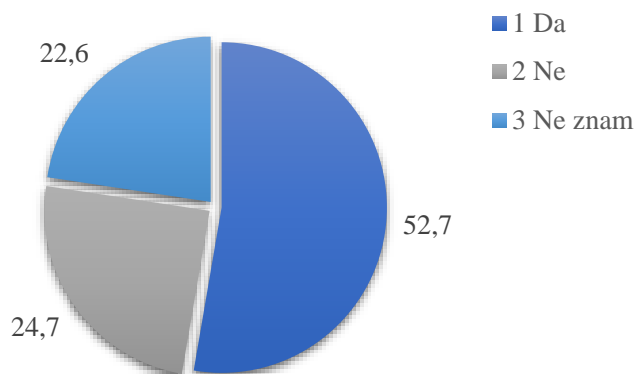
Pod kategoriju nešto drugo dva puta je pomenut problem namernog dovođenja korisnika u zabludu. Navedeni aspekt pogotovo nije karakterističan samo za IT sektor već je odraz manipulativne prakse koja se često koristi u marketingu i prodaji (u svim sektorima). Praksa je manipulativna jer se oslanja na obmanjujuće informacije i/ili skrivene troškove kako bi se korisnici naveli da donesu odluku koju možda ne bi doneli da su imali sve relevantne informacije.

Druga stvar je ta upotreba psihologije na sam proizvod od formiranja cene, boja pa do... ako odemo u prodavnicu videćemo, nije samo 99.999 već je 100.000, pa onda 9.999 i to je nešto što je dovođenje samog korisnika u zabludu, nikada taj proizvod nije toliko koštao... tako je i u IT... ali tako nešto je problem... dovođenje u zabludu krajnjeg korisnika.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Poslednja kategorija u okviru teme profesionalna etika jeste forma etičkog kodeksa, gde polazimo od razlikovanja njenog formalnog i neformalnog aspekta. Formalni aspekt se najpre odnosi na pisani etički kodeks, dok neformalan podrazumeva pridržavanje određenih vrednosti i normi pri obavljanju sopstvenog posla. Indikatorima za postojanje formalnog aspekta u kvantitativnom istraživanju smatramo postojanje pisanog etičkog kodeksa u preduzeću, potpisivanje određenog pisanog etičkog dokumenta, pohađanje obuka u tom domenu.

Na organizacionom nivou, zanimalo nas je da li postoji određen skup etičkih normi u pisanoj formi. Prikaz distribucije odgovora na pitanje *Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ima pravila etičkog ponašanja u pisanoj formi* dat je na slici 25.



Slika 25. Distribucija odgovora „Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ima pravila etičkog ponašanja u pisanoj formi?“ (u %).

Nešto više od polovine ispitanika (52,7%) zaposleno je u preduzećima u kojima postoji etički kodeks u pisanoj formi, dok kod 24,7% zaposlenih to nije slučaj. Nije informisano po ovom pitanju 22,6% ispitanika.

Jedan broj ispitanika koji su učestvovali u intervjuima smatra da je pisani kodeks važan i navodi da, kao takav, već postoji u preduzeću u kojem su zaposleni.

Ja sam uvek zagovornik toga da tu vrstu etičkih kodeksa treba artikulirati... oni se neće uvek poštovati čak iako su artikulirani... da je minimum neki da izreknemo to i da bude zapisano i da se zna šta je neko pravilo... verujem da u svakom profesionalcu postoji poštovanje kodeksa ali da složenost današnjih organizacija i društva... implicira da to moraš da zaista i formalno sprovodiš... i na nivou industrija čitavih i na nivou organizacija koje primenjuju to.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Kako jedan ispitanik navodi problem može biti puko prepisivanje etičkog kodeksa koje, samim tim, nema svoju funkciju i predstavlja formu iznad suštine.

(Razmišlja)... Ne, ne dobro je pitanje... kao suština i forma... to je većito pitanje... etički kodeks na papiru koji svi drugi koriste... nalepnica, 9001... gluposti... okej je da postoji ako je izniklo iz realnosti, ako je to da platimo agenciju da nam napiše i niko ne pročita... onda je to nepotrebno... majmunski posla... majmun radi što majmun vidi...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Kako bismo utvrdili sa čim sve postojanje pisanog etičkog kodeksa u preduzeću može da bude povezano, u daljoj analizi ispitali smo stepen kvantitativnog slaganja varijacija između postojanja pisanog etičkog kodeksa i vlasništva preduzeća (domaće/strano), veličine i poslovanja preduzeća

(pretežno na domaćem/ inostranom tržištu). U tabeli broj 19, prikazani su rezultati korelacionih analiza.

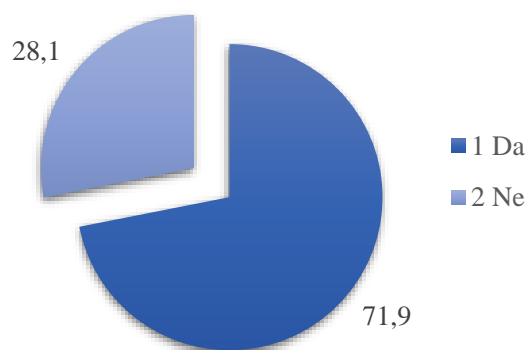
Tabela 19. Spirmanov koeficijent korelacije između varijable Postojanje kodeksa ponašanja sa vlasništvom, veličinom i poslovanjem preduzeća.

Varijabla	Korelacioni koeficijenti	Vlasništvo	Veličina	Poslovanje
Postojanje kodeksa ponašanja	r_s	-0,155	-0,406**	0,079
	p	0,240	0,000	0,269
	n	210	210	193

Beleška: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (2-tailed)

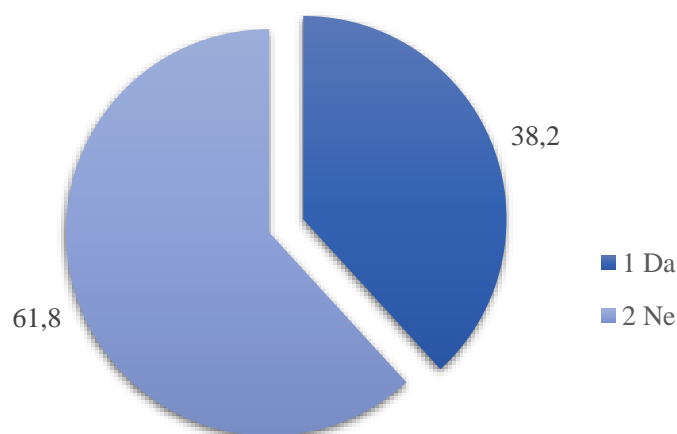
U ovom slučaju, kako bismo obeležja preduzeća držali pod kontrolom primenili smo parcijalne korelacije, koje su pokazale da je postojanje pisanog etičkog kodeksa preduzeća povezano sa veličinom i vlasništvom preduzeća. U slučaju vlasništva, reč je o slaboj, dok je u slučaju veličine preduzeća reč o umereno-jakoj vezi sa postojanjem pisanog kodeksa. Povezanost govori da što je preduzeće veće verovatnije je da ima pisani etički kodeks, kao i da češće pisani etički kodeks imaju inostrana preduzeća. Navedeni rezultati govore o tome da su veća i inostrana preduzeća verovatnije formalizovala etički kodeks. Zbog svoje složenosti, pomenuta preduzeća u većoj meri praktikuju standardizaciju posla i striktna pravila pri obavljanju posla. O standardizaciji ćemo nešto detaljnije govoriti u narednom potpoglavlju analize. Ukoliko se druge varijable drže pod kontrolom poslovanje preduzeća (na domaćem ili inostranom tržištu) nije statistički značajno povezano sa postojanjem pisanog etičkog kodeksa.

Za ispitanike koji su zaposleni u preduzećima koja imaju pisani etički kodeks, postavljeno je pitanje da li se od njih zahteva da potpišu neku vrstu pisanog dokumenta o etičkom ponašanju, što je predstavljeno na slici 26.



Slika 26. Distribucija odgovora „Da li preduzeće zahteva da svi zaposleni potpišu neku vrstu pisanog dokumenta o etičkom ponašanju?“ (u %).

Veliki procenat ispitanika (čak 71,9% ispitanika) je pozitivno odgovorilo na ovo pitanje, što govori o postojanju normativa da se pisani etički dokument i potpiše. Preostalih 28,1% ispitanika je zaposleno u preduzećima u kojima ne postoji zahtev da se potpiše neka vrsta pisanog etičkog dokumenta. Potpisivanje ovakvog dokumenta ne rešava nužno problem pukog prepisivanja pisanog etičkog kodeksa ali stavlja zaposlenog u nešto više obligacioni odnos prema preduzeću. Poslednji indikator formalnog aspekta profesionalne etike u kvantitativnoj analizi jeste pohađanje obuka o etičkom ponašanju u preduzeću (slika 27).



Slika 27. Distribucija odgovora „Da li preduzeće u kojem radite nudi neku vrstu obuke o etičkom ponašanju?“ (u %).

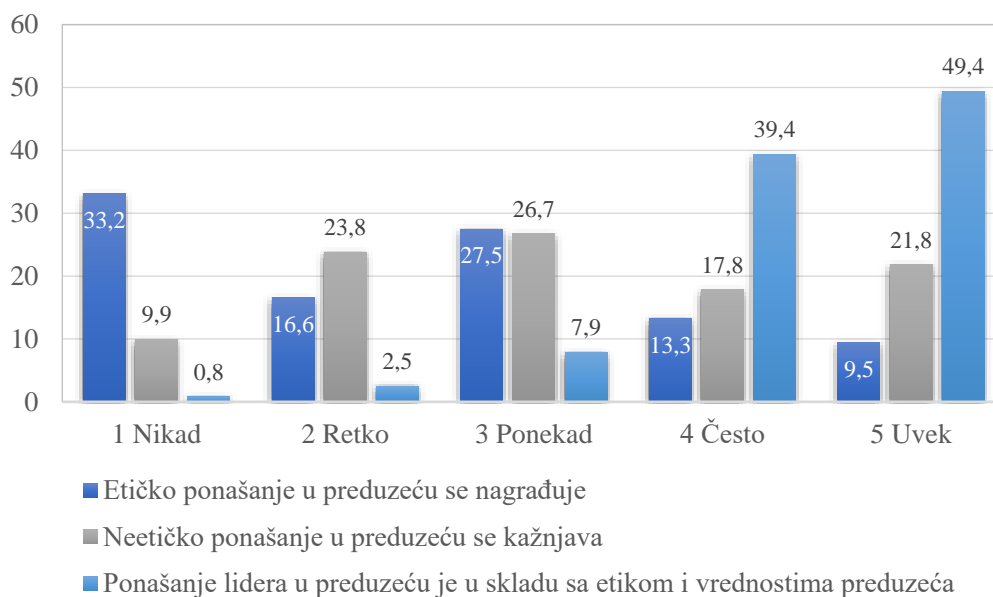
Kod 38,2% ispitanika u preduzećima gde su zaposleni postoji neka vrsta obuke o etičkom ponašanju. Preostale dve trećine ispitanika (61,8%) navelo je da se u njihovim preduzećima ne nudi neka vrsta obuke o etičkom ponašanju. Navedeno je pokazatelj da pohađanje obuka nije toliko česta praksa kao što je to postojanje (i potpisivanje) pisanog etičkog kodeksa. Jedan učesnik u intervjuu pomenuo je da u firmi u kojoj je on zaposlen postoje obuke na temu etike koje se održavaju dva puta godišnje:

Sada sve firme to imaju ako ništa imaju bar copy-paste... a velike kompanije mi imamo godišnje 2 treninga... ne samo da promoviramo to... imali smo code of conduct... eventualno negde iz HR-a porazgovara s tobom... ovde u firmi je to dovedeno do nivoa compliance... svaki zaposleni ne samo da pročita nego mora da prođe self-driven trening... da pokaže... etički kodeks... nekoliko, 5-6 kategorija... rasne/gender diskriminacije... pa drugi deo za mito, korupciju i vrbovanje... treća dimenzija za razumevanje IPM... koji je nama važan jer radimo servisni deo industrije koji je nama važan... za klijente takođe...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Prema navedenom iskazu sve više IT preduzeća uvodi obuke o etici, dok posebno velika preduzeća idu korak dalje – organizovanjem godišnjih treninga. Od svakog zaposlenog se očekuje ne samo da pročita i potpiše već i da prođe kroz samostalne treninge koji pokrivaju različite aspekte etičkog kodeksa.

Neformalni aspekt profesionalne etike u kvantitativnoj analizi podrazumeva sledeće indikatore: stavove o nagrađivanju etičkog ponašanja, kažnjavanju neetičkog ponašanja i pridržavanju lidera u skladu sa etikom i vrednostima preduzeća, kao i percepciju toga da li je njihov posao od društvenog značaja. U slučaju svih stavova, skala je od 1 do 5, gde je 1 najniža a 5 najviša vrednost. Pod neformalnim aspektom razmatramo i dominantne radne vrednosti pripadnika IT zanimanja. Prosečne vrednosti stavova o neformalnom aspektu prikazane su na slici broj 28.



Slika 28. Distribucija odgovora „Koristite sledeću skalu (1- „Nikad“ do 5- „Uvek“) kako biste dali odgovore po pitanju sledećih iskaza koji su vezani za preduzeće u kojem ste trenutno zaposleni“ (u %).

U preduzećima u kojima su zaposleni pripadnici IT zanimanja, ponašanje lidera je većinski percipirano kao da je (uvek) u skladu sa etikom i vrednostima tog preduzeća (49,4% ispitanika). Kažnjavanje neetičkog ponašanja češće je prisutno u preduzećima (prema mišljenju 17,8% ispitanika) u poređenju sa nagrađivanjem etičkog ponašanja (13,3% ispitanika).

U kvalitativnim nalazima, nisu svi ispitanici istakli da imaju pisani etički kodeks u preduzećima u kojima su zaposleni. Oni koji nemaju pisani etički kodeks u preduzećima se tako oslanjaju na poštovanje nepisanog etičkog kodeksa. Nepisani etički kodeks često se usvaja prećutno, kroz određenu kulturu, preduzeća koja se potom projektuje na različite odnose, prema poslu, kolegama itd.:

Ako mlađi vide od starijih kolega posvećenost, brigu, empatiju... onda će oni tako da se ponašaju i ne treba ti etički kodeks... način na koji odgovaraš sa kolegama... podređeni-nadređeni isti... to mora da se vidi... možemo da pišemo šta hoćemo ako se ne pridržavamo toga...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Kodeks pisani nemamo kao takav... mi smo mala firma i živi onako kako vlasnici firme nose sa sobom tu energiju... to je jako važno sa aspekta poslovnog softvera jer imamo pristup izuzetno osetljivim podacima... ono što bih pre etike postavio, jesu pravila kako se bazi pristupa... nekako ne dozvoljavam da to bude u domenu etike.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

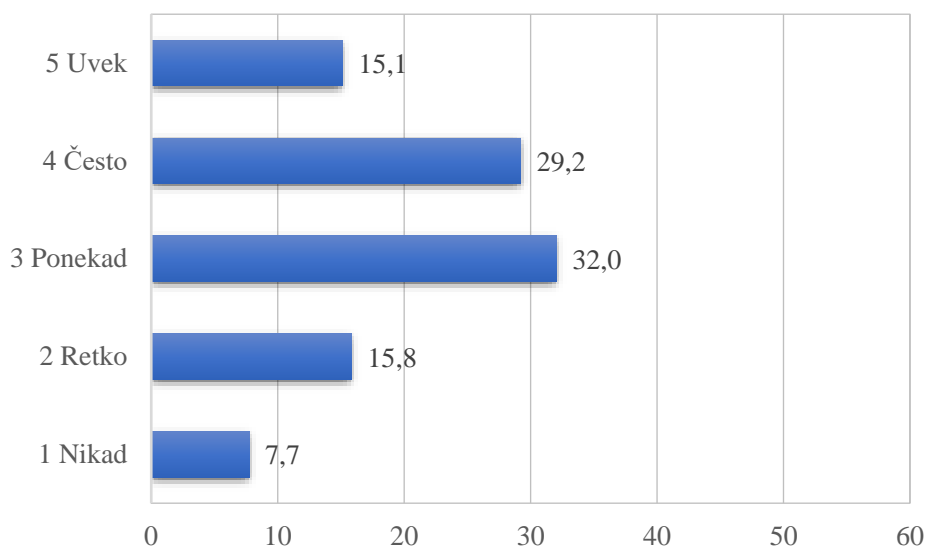
Prema iskazu jednog ispitanika, opasnost može nastati usled kršenja kodeksa, koji zbog nepostojanja pisane forme ukida mogućnost da se pozovu na konkretan dokument. Ponekad se može desiti da se neke stvari i ne podrazumevaju kao što se to ponekad smatra, što takođe može predstavljati problem u preduzećima.

U majka firmi to je bilo formalno... ovde nismo formalno prepisali isto... jelte... ali se to podrazumevalo... možda je IT specifičan jer ima tih pikova u tipu ličnosti koji tu rade... ali se to dešava i u drugoj oblasti, ali možda je to izraženije u IT...

neretko se dešavalo... da nemamo na šta da se pozovemo... ne treba da kuvaš nešto što će da usmrđi celu zgradu a dolaze ti klijenti iz Amerike baš poznati... nekad iako se podrazumeva... nemaš na šta da se pozoveš... tu sam video da se ti kodeksi možda i ne podrazumevaju...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Pod neformalnim aspektom podrazumevamo i percepciju pripadnika IT zanimanja da li smatraju svoj posao kao da je od društvenog značaja (slika 29).



Slika 29. Distribucija odgovora stava „Smatram da je obavljanje mog posla od društvenog značaja“ (u %).

Na skali od 1 do 5 (1- „Nikad“, 2- „Retko“, 3- „Ponekad“, 4- „Često“, 5- „Uvek“), većina ispitanika percipira da je obavljanje njihovog posla nešto što je od društvenog značaja. Najveći procenat, 32% ispitanika, smatra da je njihov posao povremeno od društvenog značaja. Da je to često smatra 29,2% ispitanika, dok da je to gotovo uvek smatra 15% ispitanika. Da je njihov posao retko kad od društvenog značaja misli 15,8% ispitanika, a da to nije nikad smatra najmanji procenat (svega 7,7%) ispitanika.

Korelaciona analiza je pokazala da je percepcija o obavljanju posla od društvenog značaja povezana sa grupom zanimanja, godinama radnog iskustva kao i sa nivoom obrazovanja, dok nije sa platom pripadnika IT zanimanja (tabela 20).

Tabela 20. Spirmanov koeficijent korelacije između varijable percepcija o društvenom značaju posla sa grupom zanimanja, platom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.

Varijabla	Korelacioni koeficijenti	Grupa zanimanja	Godine radnog iskustva	Obrazovanje	Plata
Percepcija o društvenom značaju posla	r_s	-0,288**	0,312**	0,095	-0,035
	p	0,000	0,000	0,110	0,586
	n	294	228	304	249

Beleška: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (2-tailed)

Ukoliko ispitanici percipiraju svoj posao kao da je češće od društvenog značaja verovatnije pripadaju grupi rukovodećih zanimanja, imaju veće radno iskustvo i pripadaju višem nivou obrazovanja. U slučaju povezanosti sa radnim iskustvom ($r_s = 0,312$) reč je o umerenoj jačini dok je u preostala dva slučaja reč o slaboj vezi. I u kvalitativnoj analizi pomenut je društveni značaj posla, o čemu govore i naredna dva iskaza:

Bavljenje društveno odgovornim i humanitarnim radom nezaobilazan je deo njenih aktivnosti i korporativne kulture naše kompanije.

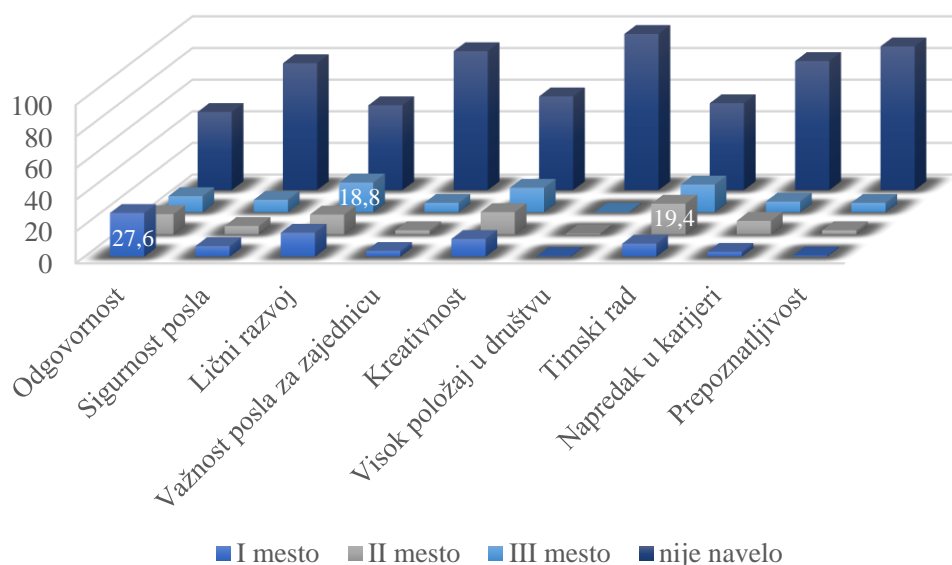
Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

Firme pogotovo srednje i veće, već imaju te izjave o društveno korisnom radu i svemu ostalom što može da se postigne i njihovim odnosom prema svojim zaposlenima... društvena odgovornost nije samo akcija prema širem društvu već i kroz internu zajednicu prema zaposlenima. Ako organizacije zapošljavaju više stotina ljudi to je na neki način zajednica u malom.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Percipiranje posla kao da je od društvenog značaja najčešće se ogleda kroz društveno odgovoran rad. Ovaj način shvatanja društvenog značaja posla, kod pripadnika IT zanimanja ne podrazumeva humanistički aspekt. O navedenom ćemo više govoriti u delu koji se odnosi na etičko ponašanje – altruizam.

Poslednji, ali ne i manje važan indikator neformalnog aspekta jesu *radne vrednosti*. Najčešće navedena vrednost je odgovornost koju je navelo je 61,2% ispitanika, zatim lični razvoj (koju je navelo 54,6% ispitanika). Timski rad je navelo oko polovine (52%) ispitanika. U anketnom istraživanju, zamolili smo ispitanike da obeleže tri od navedenih vrednosti koje smatraju najvažnijim za obavljanje njihovog posla i da potom obeležene vrednosti rangiraju po značaju (1-3) u praznom polju: *Kreativnost; Lični razvoj; Napredak u karijeri; Prepoznatljivost; Odgovornost; Timski rad; Sigurnost posla; Visok položaj u društvu; Važnost posla za zajednicu* (slika 30).



Slika 30. Distribucija odgovora „Molimo Vas obeležite koje tri od navedenih vrednosti su najvažnije za Vaš posao i rangirajte obeležene vrednosti po značaju u praznom polju (1-3)“ (u %).

Najveći procenat ispitanika (27,6%) je kao najvažniju vrednost (odnosno na prvom mestu) naveo odgovornost. Na drugo mesto je najveći procenat ispitanika (njih 19,4%) stavio timski rad. Kao vrednost na trećem mestu nalazi se lični razvoj, koji je navelo 18,8% ispitanika.

Na osnovu dobijenih rezultata stiče se utisak da država kaska za uspostavljanjem regulative po pitanju etičnosti s obzirom da ne uspeva da isprati brzinu promena koje se dešavaju u oblasti IT. Tako na primer u pogledu privatnosti podataka, prvo su se podaci (zlo)upotrebljavali, da bi potom bila uspostavljena regulativa i usklađivanje sa GDPR. Glavni utisak je da preduzeće predstavlja vodećeg nosioca profesionalne etike u IT oblasti. Etički aspekti koji su percipirani kao važni u ovoj oblasti su poprilično konkretni i uobličeni: pitanje intelektualne svojine, zaštita podataka i transparentnost

informacija. Na nivou preduzeća u kojima su zaposleni pripadnici IT zanimanja etički kodeks se javlja u pisanoj i nepisanoj formi. Kao deo neformalnog aspekta sagledali smo i prisutne radne vrednosti, među kojima se izdvajaju odgovornost, lični razvoj i timski rad. Lični razvoj je neminovno povezan sa paradigmom kontinuiranog usavršavanja, dok vrednovanje timskog rada predstavlja sastavni deo obavljanja posla. Problem može da nastane ukoliko preduzeća gledajući privatni interes (profit) zanemaruju i/ili zloupotrebljavaju etički kodeks. Navedeno prebacuje nivo etičke odgovornosti na pojedinca (zaposlenog). Gledano na ovaj način, smatramo da ne možemo govoriti o postojanju profesionalne etike, već da je (još uvek) reč o etici koja je nešto između radne i profesionalne. Navedeno čini da se interesi pripadnika IT zanimanja mogu poprilično razlikovati u odnosu na interes preduzeća, čime se nameće potreba za formalizovanjem etičkog kodeksa direktno od strane njihovih nosilaca. Navedeno bi se postiglo ukoliko bi se formirala određena komora koja bi imala snagu da zastupa kolektivne interese. Na kraju, zahvaljujući kvalitativnoj analizi sagledali smo na koji način pripadnici IT zanimanja razumeju društveni značaj obavljanja sopstvenog posla. Ovaj vid značaja ne podrazumeva *stricto sensu* humanistički aspekt (usmerenost na Druge i sl.), već se pre posmatra kao društveno odgovoran posao i posao koji omogućava napredak, doprinosi efikasnosti i drugo. Nasuprot tome, IT zanimanja se percipiraju kao tehničke discipline koje se fokusiraju na razvoj, implementaciju i održavanje tehnologije. Ipak, usled razvoja i sve većeg prožimanja tehnologije u sve sfere društvenog života, granice između tehnoloških i humanističkih disciplina postaju sve mutnije. O navedenom, kao i o pridržavanju etičkog ponašanja na individualnom nivou ćemo nešto detaljnije govoriti u narednom delu u kojem analiziramo profesionalno delovanje pripadnika IT zanimanja (pre svega altruizam).

6.1.5. Element V – Spoljna prepoznatljivost

Dimenzija spoljne prepoznatljivosti predstavljena je kroz rezultate dobijene isključivo iz anketnog istraživanja. Razlika je i u tome što su ispitanici i ispitanice predstavnici zanimanja koja nisu IT. Preciznije, ispitanici su zaposleni u istim preduzećima kao i pripadnici IT zanimanja. Cilj ove dimenzije jeste sagledavanje stepena prepoznatljivosti IT zanimanja od strane drugih zanimanja koji su u neposrednom stalnom kontaktu.

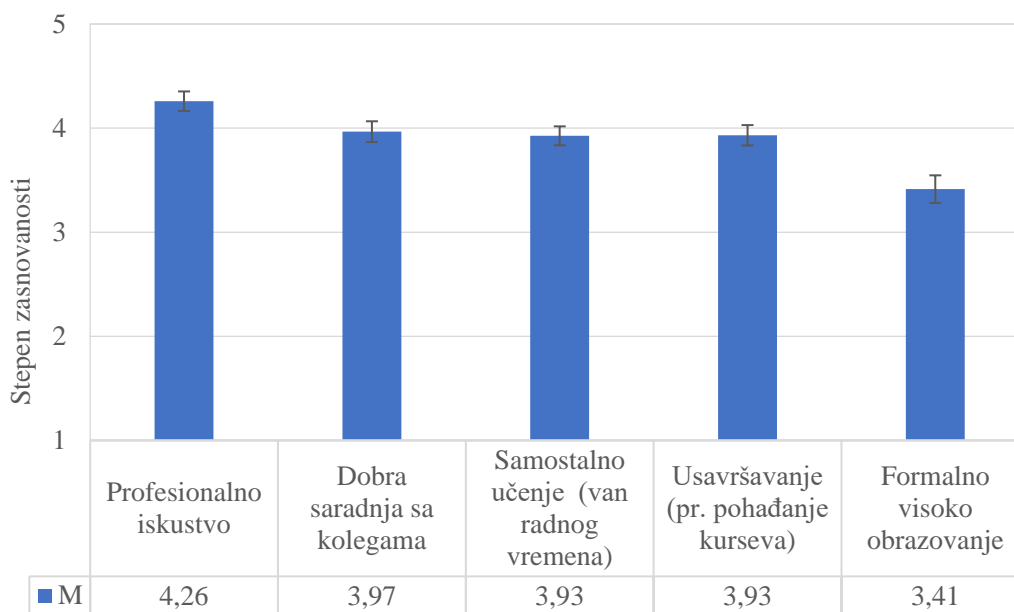
Pripadnici zanimanja koja nisu IT (skr. i u daljem tekstu ne-IT zanimanja) odgovarali su na pitanje *Molim Vas napišite koja je Vaša pozicija na poslu*. Ovo pitanje je u upitniku bilo otvorenog tipa, nakon čega su odgovori kategorisani. U tabeli 21 predstavljeno je o kojim zanimanjima je reč gledano prema tipu zanimanja i poziciji u preduzeću.

Tabela 21. Zanimanje i pozicija na poslu pripadnika zanimanja koja nisu IT.

	Uprava	Administracija	HR služba	Marketing i poslovni razvoj	Dizajn i projektovanje	Prodaja	Ostalo	Ukupno
Službenička		2	1			2	1	6
Stručna			7	3	3	2		15
Rukovodeća	1	1		5	3	5	1	16
Viša rukovodeća	20							20
Ostalo							8	8
Ukupno	21	3	8	8	6	9	10	65

Na osnovu podataka predstavljenih u tabeli 21 primećujemo da je u anketi učestvovalo ukupno 65 pripadnika drugih zanimanja koja nisu IT. Od toga, najveći broj pripada višim rukovodećim pozicijama (20), zatim rukovodećim (16), potom stručnim (15). Najmanji broj, 6 ispitanika, pripada službeničkim zanimanjima. Kada je reč o poziciji na poslu najveći broj je zaposleno u upravi (21), što je i logično s obzirom da najveći broj pripada upravo grupi viših rukovodećih zanimanja. Najmanji broj je zaposlen u administraciji (3 ispitanika).

Kako bismo razumeli način na koji kolege percipiraju pripadnike IT zanimanja istražili smo sledeće dimenzije – percepciju o znanju i kontinuiranom usavršavanju pripadnika IT zanimanja, percepciju o dinamici i načinu obavljanja njihovog posla i procenu karakteristika profesionalnog delovanja²³. Analizu prepoznatljivosti započinjemo pitanjem šta je sve potrebno za sticanje znanja i tehnika pripadnika IT zanimanja. Prosečne vrednosti za svaku od percipiranih stavki date su na slici 31.

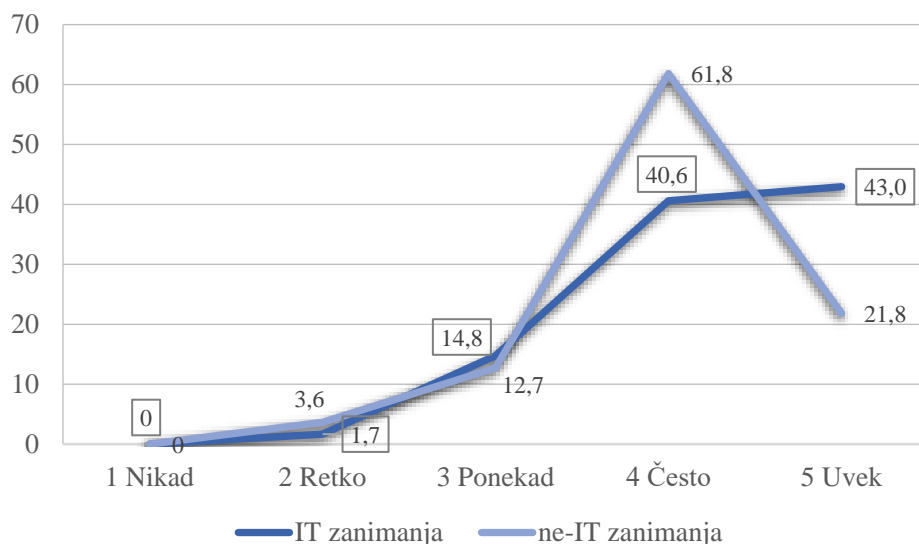


Slika 31. Srednje vrednosti i standardne greške pitanja „Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla Vaših IT kolega i koleginja zasnovani na sledećim stavkama:“.

Znanje pripadnika IT zanimanja je percipirano kao zasnovano pretežno na profesionalnom iskustvu (4,26), zatim na dobroj saradnji sa kolegama (3,97). Sledi usavršavanje, bilo kroz pohađanje obuka (3,93) ili samostalnim učenjem (3,93). Formalno visoko obrazovanje percipirano je kao preduslov od najmanje važnosti (3,41). Slični rezultati su dobijeni i analizom percepcije samih pripadnika IT zanimanja. Kao nešto značajnija razlika u percepcijama (gledano prema prosečnim vrednostima) jeste da pripadnici ne-IT zanimanja u manjoj meri smatraju da je samostalno učenje novih stvari van radnog vremena (3,93) preduslov u poređenju sa percepcijom pripadnika IT zanimanja (4,26).

Na slici broj 32 data je distribucija odgovora na pitanje koje smo postavili pripadnicima ne-IT zanimanja *U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje neprestano učenje i savladavanje novih veština*. Na istoj slici navedene rezultate uporedili smo sa percepcijom samih pripadnika IT zanimanja.

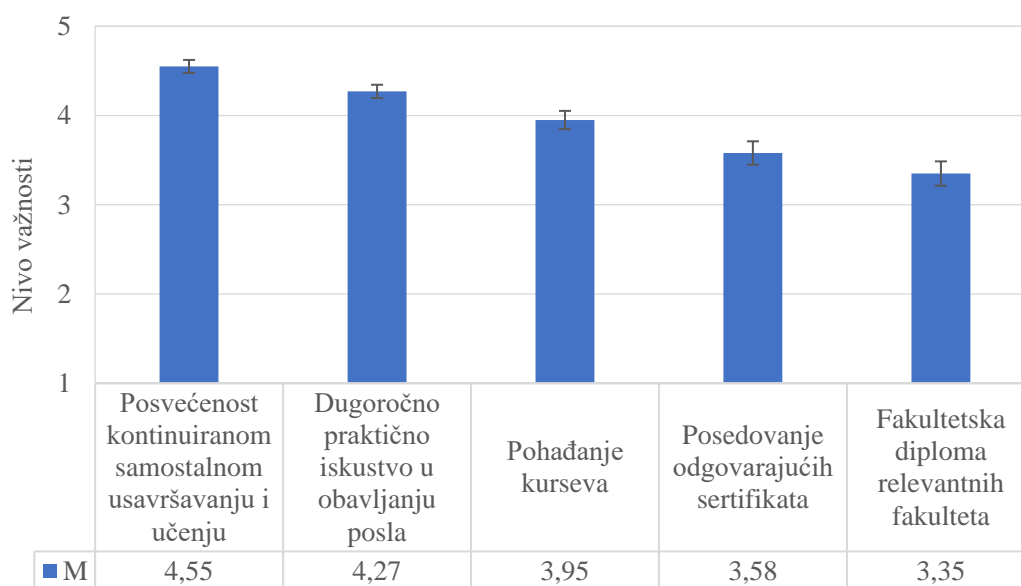
²³ Prepoznatljivost karakteristika profesionalnog delovanja kod pripadnika IT zanimanja predstavice u narednom potpoglavlju zarad bolje preglednosti i uporedivosti rezultata.



Slika 32. Uporedni prikaz distribucije odgovora percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o neprestanom usavršavanju kao delu posla IT zanimanja (u %).

Uporedni podaci pokazuju da se u oba slučaja neprestano usavršavanje većinski smatra sastavnim delom posla IT zanimanja. Veći procenat pripadnika zanimanja koja nisu IT smatra da posao njihovih IT kolega često zahteva neprestano usavršavanje (61,8%) nego što to smatraju pripadnici IT zanimanja za svoj posao (40,6%). S druge strane, pripadnici IT zanimanja smatraju u većoj meri da je to uvek deo njihovog posla (43%), što pripadnici ne-IT zanimanja potcenjuju (21,8%). Kada se saberu odgovori 4 i 5 na skali u oba slučaja rezultat je da 83,6% ispitanika smatra da neprestano učenje predstavlja često ili uvek sastavni deo posla pripadnika IT zanimanja.

Pri sagledavanju kakav stav imaju ne-IT zanimanja o poslu pripadnika IT zanimanja, sledeće indikatore smatramo relevantnim: njihovu percepciju o preduslovima obavljanja posla; percepciju o dinamici, načinu, kao i o karakteristikama obavljanja posla pripadnika IT zanimanja. Na slici 33 date su prosečne vrednosti o važnim preduslovima za dobro obavljanje posla pripadnika IT zanimanja prema mišljenju njihovih ne-IT kolega.

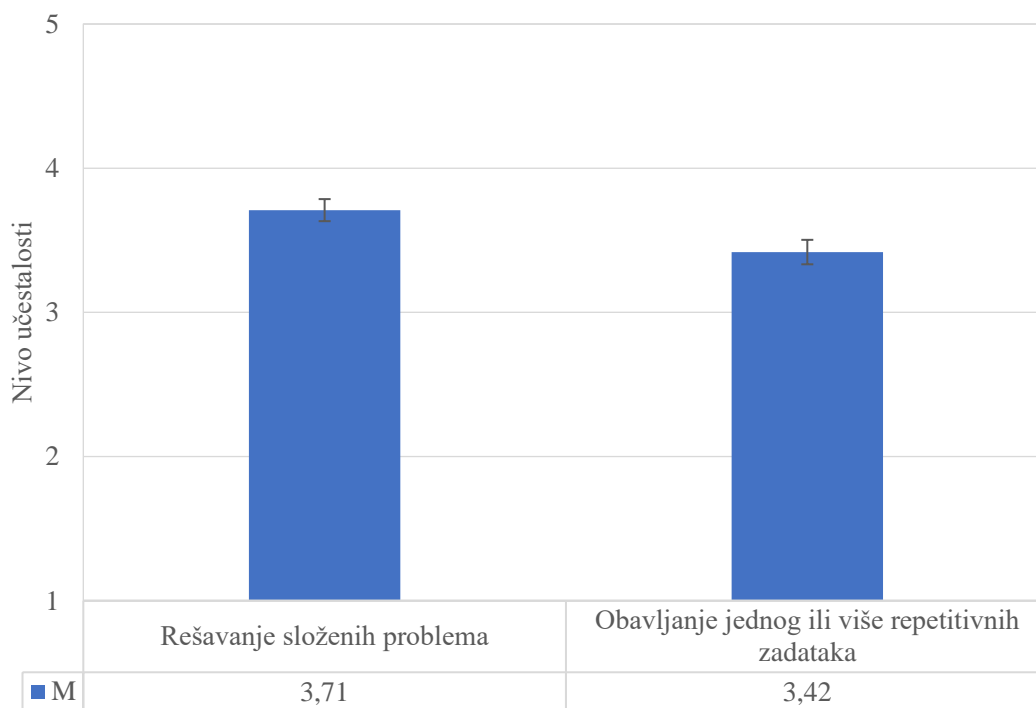


Slika 33. Srednje vrednosti i standardne greške „Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje posla Vaših IT kolega i koleginja:“.

Pripadnici ne-IT zanimanja smatraju da je posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju važan preduslov, s obzirom da ima najvišu prosečnu vrednost (4,55). Visoku

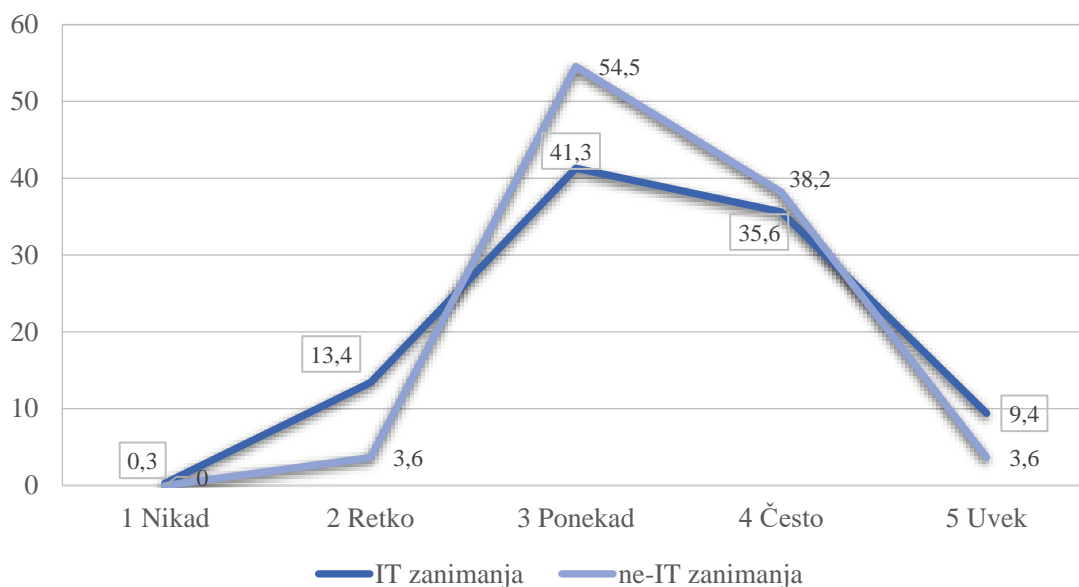
prosečnu vrednost ima i dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla (4,27). Najnižu prosečnu vrednost (iako iznad tri) ima fakultetska diploma relevantnih fakulteta (3,35). Ukoliko navedene vrednosti uporedimo sa vrednostima pripadnika IT zanimanja, rezultati se velikim delom poklapaju. Razlika je prvenstveno ta što pripadnici zanimanja koja nisu IT u nešto većoj meri smatraju da je sertifikacija (3,58) važan preduslov za dobro obavljanje posla IT zanimanja u odnosu na to kako percipiraju pripadnici IT zanimanja (2,97). Ocena važnosti fakultetske diplome (3,35) ima nešto niži skor kod pripadnika ne-IT zanimanja u poređenju sa ocenom samih pripadnika IT zanimanja (3,51).

Želeli smo da sagledamo da li se percepcija pripadnika IT zanimanja o sopstvenoj *dinamici, karakteristikama i načinu obavljanja posla* poklapa sa percepcijom pripadnika drugih zanimanja koja nisu IT. Prvo, želimo da razumemo da li je posao pripadnika IT zanimanja percipiran kao da je usmeren na rešavanje složenih problema i/ili obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka. Prosečne vrednosti na skali od 1 do 5 (1- „Nikad“, 5- „Uvek“) prikazane su na slici 34.



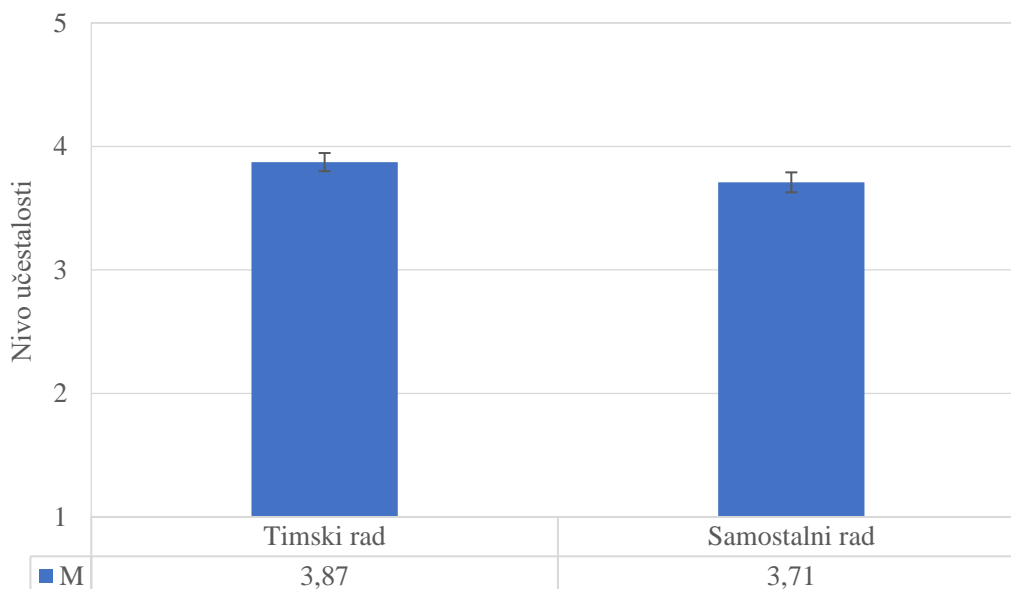
Slika 34. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginica uključuje: obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka i rešavanje složenih problema“.

Zanimljivo je da se posao pripadnika IT zanimanja percipira kao kombinacija obavljanja repetitivnih zadataka (3,42) i rešavanja složenih zadataka (3,71). Slični rezultati su i u slučaju percepcije pripadnika IT zanimanja. Na slici 35 je dat uporedni prikaz percepcija pripadnika IT zanimanja i njihovih ne-IT kolega o tome u kojoj meri je obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka karakteristično u radu pripadnika IT zanimanja.



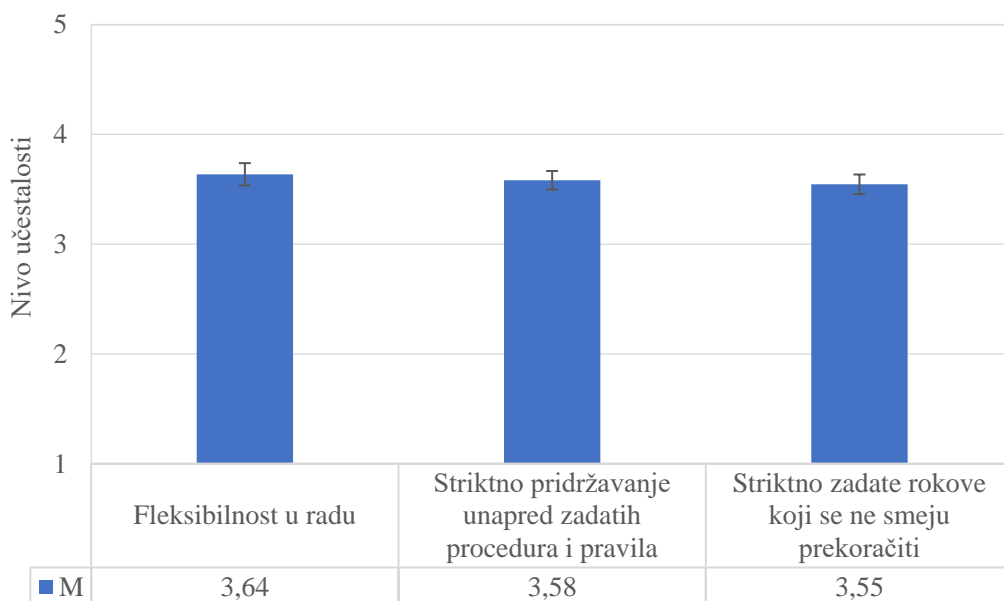
Slika 35. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o repetitivnosti zadataka kao sastavnom delu posla IT zanimanja (u %).

Možemo primetiti da 54,5% pripadnika zanimanja koja nisu IT smatra da je obavljanje repetitivnih zadataka ponekad karakteristično za posao pripadnika IT zanimanja, dok 41,3% pripadnika IT zanimanja to smatra za svoj posao. Pripadnici IT zanimanja u većem procentu (njih 13,4%) smatra da je retko kada za njihov posao karakteristično obavljanje repetitivnih zadataka, u poređenju sa percepcijom njihovih ne-IT kolega, gde to isto smatra manji procenat (3,6%). U kojoj meri je način organizacije rada pripadnika IT zanimanja percipiran kao timski i/ili samostalan od strane njihovih kolega je predstavljeno na slici 36.



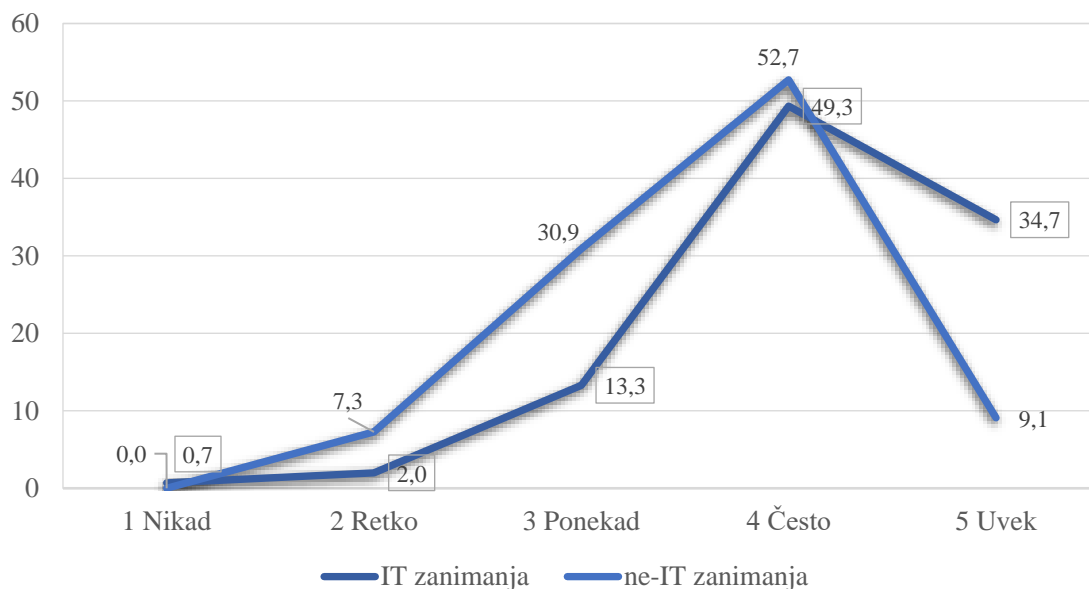
Slika 36. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: Timski i samostalni rad“.

Percepcija pripadnika drugih zanimanja koja nisu IT nam govori o prisutnoj kombinaciji timskog i samostalnog načina rada. Navedeni rezultati se poklapaju sa rezultatima samih pripadnika IT zanimanja. Razmotrili smo i kako pripadnici ne-IT zanimanja percipiraju dinamiku posla njihovih IT kolega: fleksibilnost, striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila, kao i striktno zadatih rokova koji se ne smeju prekoračiti (slika 37).



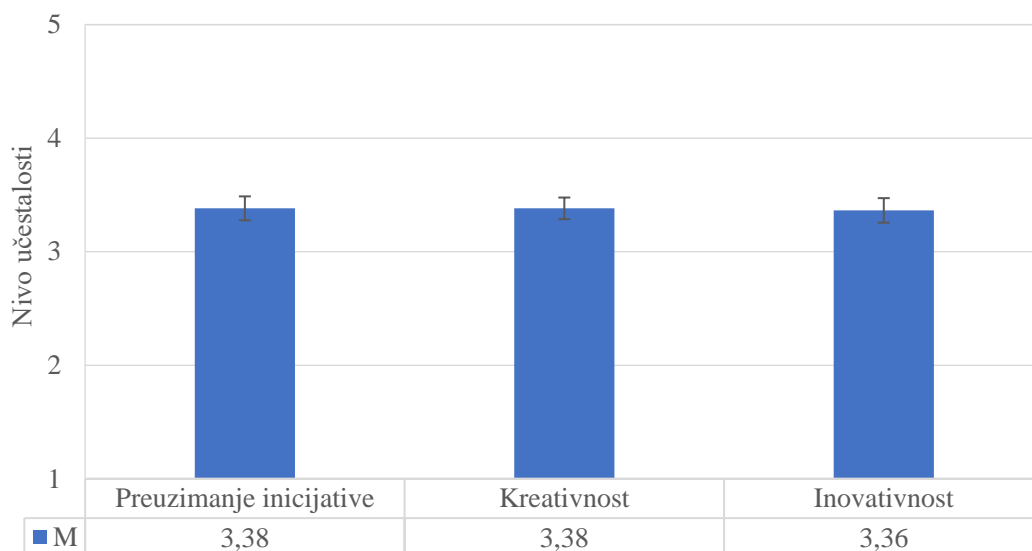
Slika 37. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginica uključuje: fleksibilnost, striktno zadavanje rokova koji se ne smeju prekoračiti i procedura i pravila“.

Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila (3,58) kao i zadatih rokova (3,55) se pretežno smatra povremenom aktivnošću u poslu pripadnika IT zanimanja. S druge strane, višu prosečnu vrednost ima fleksibilnost u radu, koja ipak predstavlja značajniji deo dinamike posla pripadnika IT zanimanja (3,64). Slično opažanje imaju i pripadnici IT zanimanja o svom poslu. Navedeno možemo primetiti kroz uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja o fleksibilnosti na sopstvenom poslu, zajedno sa percepcijom njihovih ne-IT kolega na slici 38.



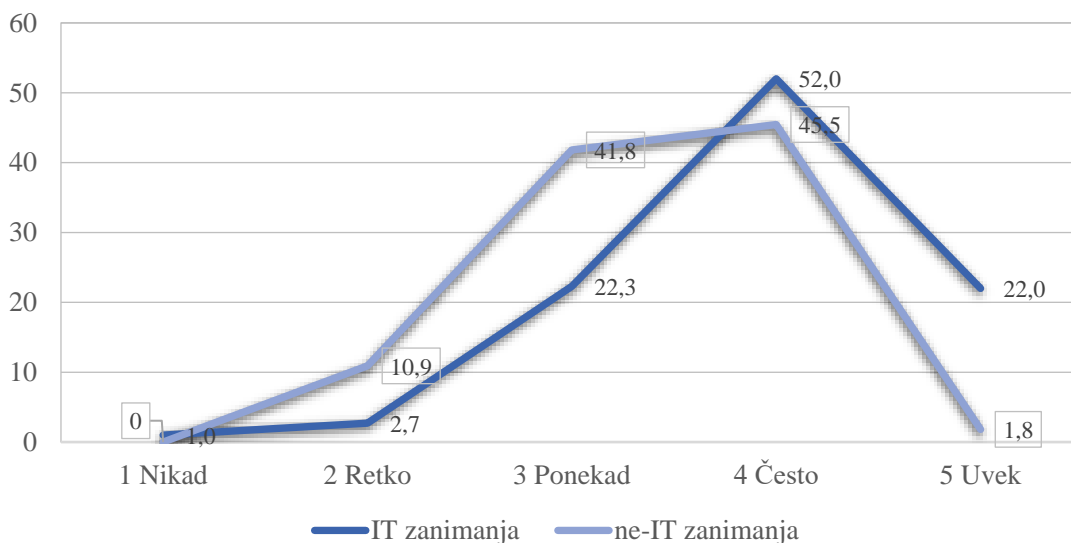
Slika 38. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o fleksibilnosti u radu pripadnika IT zanimanja (u %).

Za razumevanje obavljanja posla pripadnika IT zanimanja od strane njihovih kolega uzeli smo u obzir iste karakteristike: kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative. Prosečne vrednosti u kojoj meri ne-IT zanimanja percipiraju da je svaka od navedenih karakteristika prisutna u radu pripadnika IT zanimanja date su na slici broj 39.



Slika 39. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: Inovativnost, Kreativnost i Preuzimanje inicijative?“.

Preuzimanje inicijative se prepoznaje kao najučestalija karakteristika posla pripadnika IT zanimanja (4,02). Kreativnost (3,74) i inovativnost (3,70) su sa nešto nižim skorovima. Uporedni prikaz distribucije odgovora dat je na slici 40.



Slika 40. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o kreativnosti u radu pripadnika IT zanimanja (u %).

Pripadnici ne-IT zanimanja smatraju da je kreativnost manje zastupljena karakteristiku posla pripadnika IT zanimanja u poređenju sa njihovom percepcijom. Da je kreativnost uvek karakteristična za njihov posao smatra 22% pripadnika IT zanimanja, dok to isto smatra svega 1,8% ne-IT kolega. Da je ponekad karakteristična kreativnost u poslu njihovih IT-kolega smatra 41,8% pripadnika ne-IT zanimanja. Razlika u percepciji kreativnosti kao karakteristike posla može proizići iz stereotipa o IT poslovima koji se često povezuju sa strogošću i analitičkim pristupom. Ne-IT kolege možda ne prepoznaju dovoljno kreativne aspekte u radu pripadnika IT sektora, što može biti rezultat slabijeg razumevanja varijacija poslova unutar IT industrije.

Sumiranjem nalaza, možemo reći da postoji jasna prepoznatljivost karakteristika posla pripadnika IT zanimanja od strane ovog specifičnog dela javnosti. Pripadnici zanimanja koja nisu IT na sličan način percipiraju preduslove i znanje potrebne za obavljanje posla njihovih IT kolega kao što i oni sami percipiraju. Na osnovu rezultata možemo konstatovati da je slično viđenje i u pogledu

dinamike i načina obavljanja posla pripadnika IT zanimanja. Nešto veća razlika je u slučaju percipiranja sertifikacije kao preduslova za obavljanje posla: da jeste preduslov u nešto većoj meri smatraju ne-IT kolege u poređenju sa onim što smatraju pripadnici IT zanimanja. Primetna je razlika i u kreativnosti kao karakteristici posla, koju ne-IT kolege u radu pripadnika IT zanimanja potcenjuju.

Navedeni rezultati su nam omogućili da proverimo hipotezu o postojanju i stepenu razvijenosti sledećih elemenata koji čine profesiju na nivou posmatranih IT zanimanja: osnovnih teorija i tehnika; profesionalne etike, monopola na stručnu ekspertizu; spoljne prepoznatljivosti; organizovanosti profesije. Prema mišljenju pripadnika IT zanimanja, važnu ulogu u sticanju znanja ima kontinuirano usavršavanje bilo samostalno ili kroz pohađanje kurseva. Veliki značaj ima i multidisciplinarnost koja navedeno znanje obogaćuje. Kontinuirano usavršavanje je u ovom značenju pre neminovan deo celoživotnog učenja nego permanentnog obrazovanja, što govori o značaju praktične strane znanja za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja. Smatramo da je praktični aspekt znanja važan za uspeh u poslu IT zanimanja, njihovo efikasno rešavanje problema i razvoj kvalitetnih IT rešenja. Međutim, isticanje značaja ove praktične strane kod većine ispitanika u poređenju sa teorijskim znanjem nas ne dovodi do zaključka da je teorijska osnova nevažna. Smatramo da je pre reč o važnosti spona „znati kako“ (*know-how*) neki posao uraditi, koji bi efikasno omogućio praktičnu primenu određenog teorijskog znanja. Analiza elementa monopol nad ekspertizom nam govori da su kontinuirano usavršavanje i profesionalno iskustvo glavni preduslovi za (dobro) obavljanje posla. Time su i preduslovi pretežno praktične orijentacije u poređenju sa teorijskom orijentacijom koja je vrednovana u nešto manjoj meri. U skladu sa navedenim, da je važna uloga fakulteta govori nam i podatak da većina ispitanika ima završen fakultet iako on nije (zakonom propisan) uslov za bavljenje ovim poslom. Specijalizacija i timski rad su takođe prisutni u načinu obavljanja posla pripadnika IT zanimanja. Dodatno, rezultati su pokazali da ukoliko ispitanik pripada rukovodećim IT zanimanjima verovatnije je da se češće bavi rešavanjem složenih problema, ali i obavljanjem repetitivnih zadataka, verovatnije njegov posao uključuje posmatrane karakteristike (kreativnost, inovativnost i preuzimanje inicijative) posla i verovatnije se češće pridržava striktnih procedura, pravila i rokova u poređenju sa stručnjačkim zanimanjima.

Uprkos velikim promenama u IT sektoru, smatra se da će upravo IT zanimanja sa navedenim načinom obavljanja posla ostati značajna i u budućnosti (i time verovatno nastaviti proces profesionalizacije). Analiza stepena organizovanosti govori o tome da su ispunjeni preduslovi koji govore u prilog započetom procesu profesionalizacije (postojanje institucija za visoko obrazovanje, organizacija za njihovo zaposlenje i sl). Prisutna su i profesionalna udruženja koja su još uvek u razvojnoj fazi. Kod pripadnika IT zanimanja primećen je stav koji ukazuje da je prisutna potreba za formiranjem komore poput onih koje su već uspostavile određene profesije (lekari, advokati i sl.). Analizom etičkog aspekta primetili smo da glavni nosioci nisu pripadnici IT zanimanja već preduzeća. Gledano na taj način, može se reći da je uspostavljena etika koja nije dosegla pun profesionalni status, već nešto između radne i profesionalne. Analizom odgovora ispitanika prepoznata je potreba za formiranjem komore koja bi uspostavila profesionalnu etiku i ujedno bila garant njenog poštovanja (i sankcionisanja usled nepoštovanja etičkog kodeksa). Poslednje, uporedni prikaz rezultata percepcije pripadnika IT zanimanja i njihovih kolega koji nisu pripadnici IT zanimanja govori nam da postoji jasna spoljna prepoznatljivost. Rezultati govore da između ove dve društvene grupe ne postoje značajnije razlike u percepciji načina obavljanja posla pripadnika IT zanimanja. Budući da se radi o užoj grupi koja je u (direktnom) učestalom kontaktu sa pripadnicima IT zanimanja, rezultati da su ne-IT kolege i kolegice dobro upoznate sa radom pripadnika IT zanimanja nisu iznenađujući. Kako bismo zaista potvrdili postojanje stepena prepoznatljivosti, potrebno je sprovesti istraživanje koje bi to potvrdilo i na nivou šire populacije.

Na osnovu navedenog, smatramo da je započet (ali ne i završen) proces konstituisanja IT zanimanja, čime *Hipotezu o procesu konstituisanja IT zanimanja kao profesije (H1)* smatramo potvrđenom. Potrebno je naznačiti da je reč o kvalitativnoj oceni razvijenosti elemenata a ne tačnom utvrđivanju nivoa razvijenosti koji bi na osnovu merenja ukazao dokle je tačno taj proces odmakao. Ostaje i da se kaže nešto o tome ka kom tipu profesije teže da se uspostave posmatrana IT zanimanja.

Kao što smo već govorili u teorijskom delu, karakteristično za meke (otvorene) profesije, za razliku od tvrdih (zatvorenih), jeste da ne postoji (zakonom propisan) uslov za određenim nivoom i vrstom obrazovanja da bi se obavljao posao, dok je vrednovanje praktičnog iskustva nešto što se stavlja u prvi plan. Obavljanje posla u okviru profitno orijentisanih organizacija, visoko vrednovanje praktičnog iskustva, kao i prisutna specijalizacija i timski rad u načinu obavljanja posla pripadnika IT zanimanja pokazatelji su da se proces konstituisanja u slučaju posmatranih IT zanimanja (posebno rukovodećih) kreće u pravcu uspostavljanja kao mekih, zavisnih i modernih tipova profesija.

6.2. Proces konstruisanja IT zanimanja kao profesije

Pored analize konstituisanja IT zanimanja u profesije, kojoj se pristupilo kao objektivnom posmatranju određenih elemenata koji čine profesiju, prelazimo na razumevanje konstruisanja IT zanimanja u profesije. U ovom domenu profesionalizacija predstavlja relativistički koncept, odnosno društveno konstruisan proces u kojem postoje lokalne i specifične konstruisane i ko-konstruisane realnosti (Robinson i dr., 2012: 277). Upravo su ova uverenja doprinela tome da se istraže perspektiva, iskustva i značenja profesionalizacije izabranih aktera. Iz perspektive interpretativnog konstrukcionizma proces konstruisanja IT zanimanja kao profesije nastojimo da razumemo kroz – dekonstrukciju značenja koje pripadnici IT zanimanja pridaju terminu profesija, način na koji vide sopstveno zanimanje i kroz prisustvo profesionalnog delovanja. Drugi akteri su ne-IT kolege koji u interakciji sa pripadnicima IT zanimanja konstruišu svoju percepciju realnosti, što je takođe predstavljeno na kraju ovog poglavlja.

6.2.1. Percepcija pripadnika IT zanimanja o sopstvenom zanimanju

U kvalitativnoj analizi sagledali smo način na koji IT zanimanja vide sopstveno zanimanje i to kroz tri kategorije – da li razlikuju obična od profesionalnih zanimanja i koje značenje pridaju ovim pojmovima, kao i koja IT zanimanja vide kao profesionalna, a koja kao obična.

Neočekivano, kvalitativnim istraživanjem dobijeni su i podaci koji se odnose na to da učesnici u intervjuima određena IT zanimanja poistovećuju sa zanatom. Preciznije, tri ispitanika su napravila paralelu koja pokazuje da su određena IT zanimanja nalik zanatu, budući da zahtevaju iskustvo, učenje i usavršavanje i, na kraju, predstavljaju vrhunsko umeće.

Nisam neki poštovalac lika i dela profesije... ali čovek suštinski, vrhunski, može da radi neki zanat... on ne može da radi neku profesiju vrhunski, profesionalno je učio neke stvari na fakultetu i okej to mi je profesija ali moj zanat je poslovni softver ali sam u tome briljantan... status, rang majstora je najviši... majstor u prevodu je grčka reč majs do, a u principu znači dotaknut bogom u principu imaš vrhunsko umeće da to uradiš...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ne znam da li znaš ali firme moraju da optimizuju poslovanje... to je lepa reč za otpuštanje, zato što firme smanjuju potrošnju... a drugo, pojavljuju se nove stvari i svi sad čekaju... čuvaju novac... odjedanput shvatamo mi, ja to znam odavno... ali mi kao društvo... da su naši programeri isto što i šnajderi iz Leskovca, Vranja i tako dalje... mi smo kvalifikovani šnajderi... samo radimo za drugog...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

I ono što je bitno... kao i drugim zanatlijama... ne treba ti diplomirani ne znam ni ja šta... uči se kao zanat, učiš od nekog drugog... iskustvo je bitno... radiš sa ljudima a ljudi su beskrajno kompleksni... više disciplina u jednoj... bez kontinuiranog usavršavanja i učenja ne može, ali to neformalno...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Stav da je IT profesija nalik zanatu, izražen od strane nekih ispitanika, može se tumačiti kao kontradiktornost, usled razlike percepcije vlastitog posla i tradicionalnog shvatanja profesija. Iako je

IT oblast često povezana s visokim nivoom obrazovanja i stručnosti, neki ispitanici vide sličnost sa zanatskim radom. Ovaj stav može biti rezultat percepcije da IT profesija zahteva specifične veštine, iskustvo, kontinuirano učenje, kao i praktičnu primenu znanja, slično kao što je to bilo u starim zanatskim zanimanjima. Osim toga, naglašavanje važnosti iskustva, neprekidnog usavršavanja i učenja od drugih ukazuje na ideju da se IT zanimanje shvata kao praksa koja se razvija kroz praktično iskustvo, što je često prisutno u zanatskim veštinama (dovedenih do savršenstva, na granici umetnosti). Navedeno može proisteći iz kontrasta između tradicionalnog poimanja profesija kao formalnih, akademski orijentisanih i visoko specijalizovanih, i stvarnosti modernih IT zanimanja, koja kombinuju tehnološku stručnost s praktičnim veštinama. Stavovi ispitanika odražavaju pokušaj da pomire te različitosti i priznaju kompleksnost savremenog rada. Tema percepcije sopstvenog zanimanja u kvalitativnoj analizi pomenuta je 26 puta (tabela 22).

Tabela 22. Ukupan broj pominjanja teme percepcija o IT zanimanju i odgovarajućih kategorija.

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Percepcija o IT zanimanju	Razlikovanje dva tipa zanimanja	9	26
	IT zanimanja kao profesionalna zanimanja	6	
	IT zanimanja kao obična zanimanja	11	

Na osnovu tabele možemo primetiti da je devet odgovora svrstano u kategoriju razlikovanje dva tipa zanimanja. Dva učesnika u intervjuima ne prave razliku između profesionalnih i običnih zanimanja.

Profesija i zanimanje... ja bih to rekao da je to poprilično slično, zapravo isto...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Učesnici u intervjuima koji prave razliku između ova dva tipa zanimanja najčešće izdvajaju školovanje kao nešto što je odlika profesionalnih u poređenju sa običnim zanimanjima.

Profesija je nešto što ne može lako da se menja... školovao se i overio znanje je profesija... zanimanje s druge strane je moguće vrlo lako promeniti jedan dan drugačije a prekosutra vozač...

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Profesija je nešto za šta si profesionalan za šta si se školovao, dobio neke sertifikate... a čime se zanimaš to je nešto na šta trošiš vreme i ne mora da bude tvoja profesija.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Pa... moj pogled može biti da je zanimanje nešto što čovek uzme i radi bez obzira na kvalifikacije a to je taksista, do berača, frizera ne znam ni ja... a profesionalna možda kao školovao se za nešto...

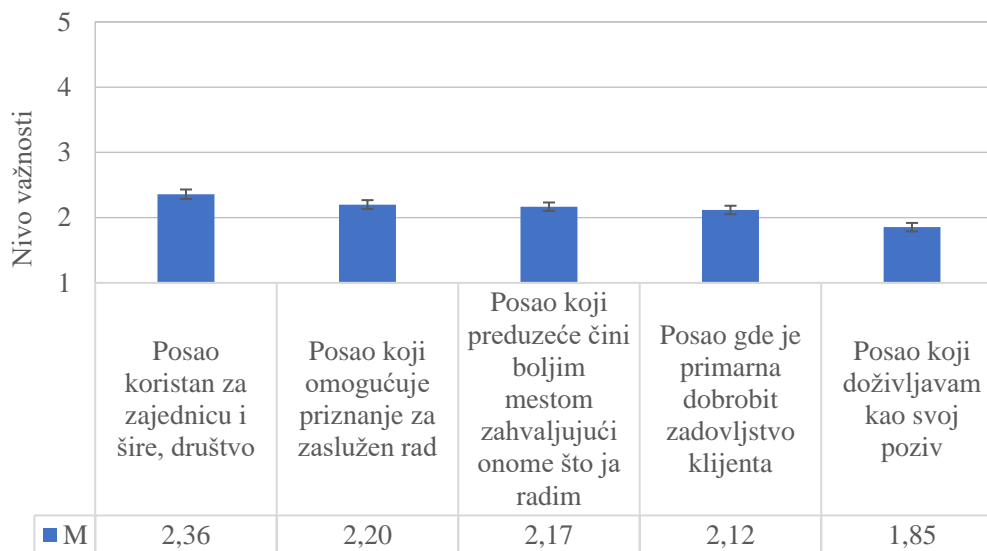
Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Kao primer profesije ispitanik je na pitanje možete li da navedete primer profesionalnog zanimanja bilo da je u/van IT sektora izdvojio hirurga.

Pa hajde da kažemo hirurg recimo... to je baš meni primer profesije... prvo opšte obrazovanje, pa posle u užem smislu stručno usavršavanje pa do praktikovanja samih veština i znanja koje su stečene zarad toga...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

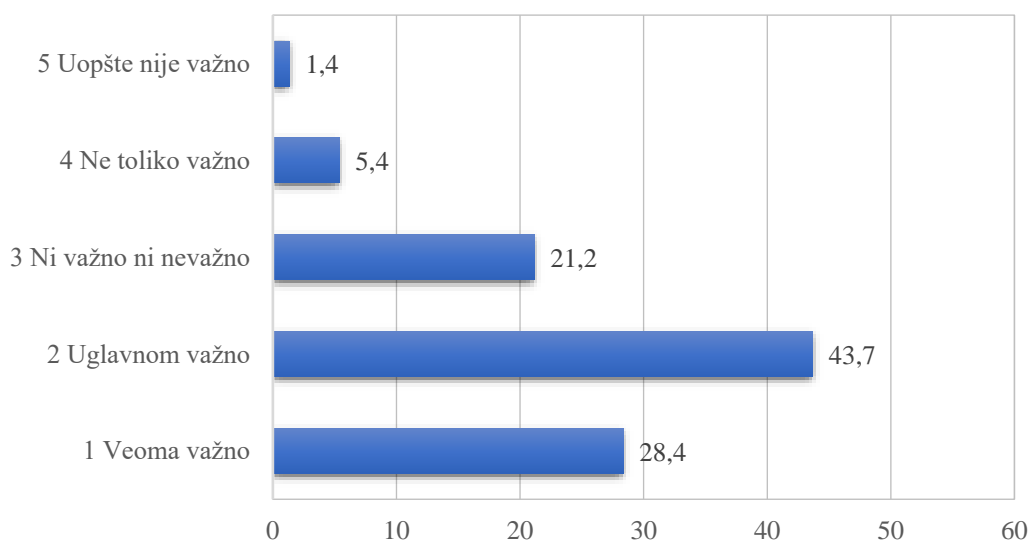
Preostale dve kategorije, percipiranje IT zanimanja kao običnih i profesionalnih predstavice integrativno uz kvantitativne nalaze. Na slici 41 prikazane su prosečne vrednosti sledećih stavova na pitanje *Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je (1- „Veoma važno“; 2- „Uglavnom važno“; 3- „Ni važno ni nevažno“; 4- „Ne toliko važno“; 5- „Uopšte nije važno“): posao gde je primarna dobrobit zadovoljstvo klijenta; posao koji doživljavam kao svoj poziv; posao koji omogućuje priznanje za zaslužan rad; posao koji preduzeće čini boljim mestom zahvaljujući onome što ja radim; posao koristan za zajednicu i šire, društvo*. Ispitanici su imali mogućnost da svaki stav ocene od 1 do 5 gde su u ovom slučaju vrednosti obrnute (1- „Veoma važno“ a 5- „Uopšte nije važno“).



Slika 41. Srednje vrednosti i standardne greške stavova pitanja „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...“.

Najnižu prosečnu vrednost ima stav posao doživljavam kao svoj poziv (1,85), dok najvišu (iako ispod 3) ima posao koristan za zajednicu i šire društvo (2,34). Ipak, možemo primetiti da su sve prosečne vrednosti ispod 3, što govori o vrednovanju svakog od navedenih stavova.

Kako bismo zaista utvrdili da se navedeni stavovi odnose na skalu vrednovanja karakteristika profesije proverili smo njenu pouzdanost, gde Kronbah alfa iznosi 0,793. Na slici 42 je prikazana distribucija odgovora na skali vrednovanja karakteristika profesije.



Slika 42. Distribucija odgovora skale vrednovanja karakteristika profesije (u %).

Primećujemo da pripadnici IT zanimanja vrednuju karakteristike profesionalnih zanimanja budući da se njih 72,1% izjasnilo da navedene karakteristike smatra važnim, od čega ih 28,4% ispitanika smatra veoma važnim. Svega 6,8% pripadnika IT zanimanja, ne smatra važnim navedene karakteristike profesije. Učesnici u intervjuima kao primere profesionalnog zanimanja među IT zanimanjima izdvajaju softverske i kompajler inženjere:

U IT je to svakako softverski inženjer. On je okosnica tog profesionalnog. Ovo je okosnica, ima neku masovnost koja određenom zanimanju daje težinu, ukoliko je profesija koncentrisana samo na elitu onda je pitanje koliko je ona profesija koja dolazi na osnovu rukovođenja i upravljanja i koliko zalazi u domen poslovanja i u tom smislu... znači da bi jedno zanimanje bilo profesionalno po meni treba da ima kritičnu masu izvršilaca. Ja njih stavljam u prvi plan, kao nivo više u odnosu na programere i developere u tom smislu. Razlika je pre svega u tome što softverski inženjeri imaju veće domensko znanje i domen autonomije i neke apstrakcije u svom poslu u odnosu na fah zanimanja koja će dobiti samo određenu komponentu posla.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Svakako kompajler inženjer to je profesija... teško da možeš... ajde da se vratimo... kompajler je program koji prevodi programske jezike u program... most između svakog koda napisanog u nekom tekstu... ti napišeš u tekstu igricu i provučeš ga kroz program... i to ti je kompajler... to je najbitniji program na svetu uz operativni sistem da kažeš... rekao sam ti da je to usko povezano sa akademijom... sve je teorijski potkovano... kako bi ispravnost programa bila garantovana... ne bih sad ulazio u tehničku stranu... svakako je to profesija... izdvaja se kao nešto što se poštuje u tim krugovima...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

S druge strane razvoj sistemskog softvera, pisanje kompajlera bih malo više stavio u profesije tu se traži poznavanje više akademskih oblasti, poznavanje sintaksnih stabala... to bi nešto bilo bliže profesionalnom ali nije nužno da je neko pripadnik profesije...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Potrebno je napomenuti da su rezultati dobijeni kvalitativnim istraživanjem pokazali da ispitanici lako prepoznaju pojam profesija na primeru drugih profesija kao što su lekar, advokat i sl. Slično važi i za pojam običnih zanimanja. Međutim, pokazalo se i da se pojmovi kao „profesionalno, profesionalac“ koji proizlaze iz pojma profesija češće vezuju za zanimanje, a ne za profesiju. Na primer, „profesionalno“ se koristi da bi označio izuzetan, stručan način obavljanja posla ili „profesionalac“ da označi visoko stručnu osobu koja nije nužno i pripadnik onoga što zovemo profesijom.

Ali to nije profesionalac... i onda dobijamo kodove kakve dobijamo... profesionalac podrazumeva određenu etiku savršenstva na tome što radi... zanimanje može a i ne mora...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Prema iskazima ispitanika, ono što otežava razvrstavanje IT zanimanja u kategoriju profesionalnih jesu nedostatak razvijenosti etičkog aspekta i nepostojanje komore struke koje su, primera radi, karakteristične za profesiju lekar.

Lepo ste pomenuli to za profesiju, lekar na primer ima razvijenu etiku, a IT zanimanja nemaju.

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

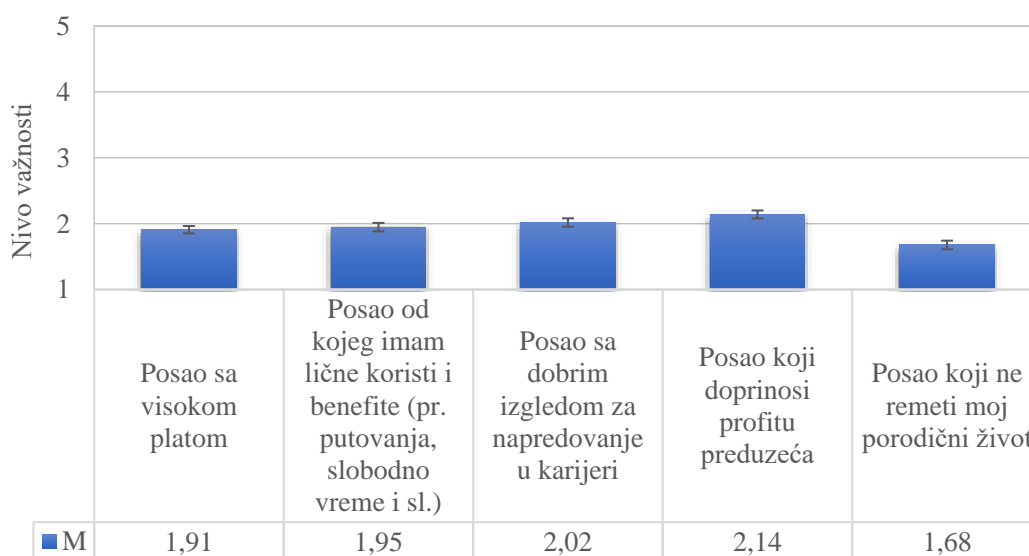
IT nije označen kao esnaf, kada imate problema sa advokatom možete da pišete advokatskoj komori... kada imate problema sa različitim ekspertima koji odgovaraju za neku verodostojnost ili procenitelj...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

U IT koja je ogromna industrija vi nemate kome da se obratite... niti polažu neki državni ispit... vi ste lekar vi polažete svu medicinu da biste dobili specijalizaciju, a imate i lekarsku komoru... IT postaje izuzetno važan zato što većina podataka se sve više i više... ajde u Srbiji ne toliko, ali će doći da će podaci biti u elektronskom obliku... znači dolaziće do grešaka ili da informacija postane nedostupna država kao institucija i sistem prestati da funkcionišu ili biti blokirane... ta struka postaje izuzetno važna... ona mora da ima određeni organ koja će da bude referentna ustanova za taj etički deo i ekspertni deo... gde bi neko polagao neki ispit da ima pravo da se bavi određenom specijalnošću u IT struci a u isto vreme da je taj isti organ odgovoran za ponašanje svojih da kažemo ljudi koji se bavi time da bude odgovoran... na teritoriji Srbije...

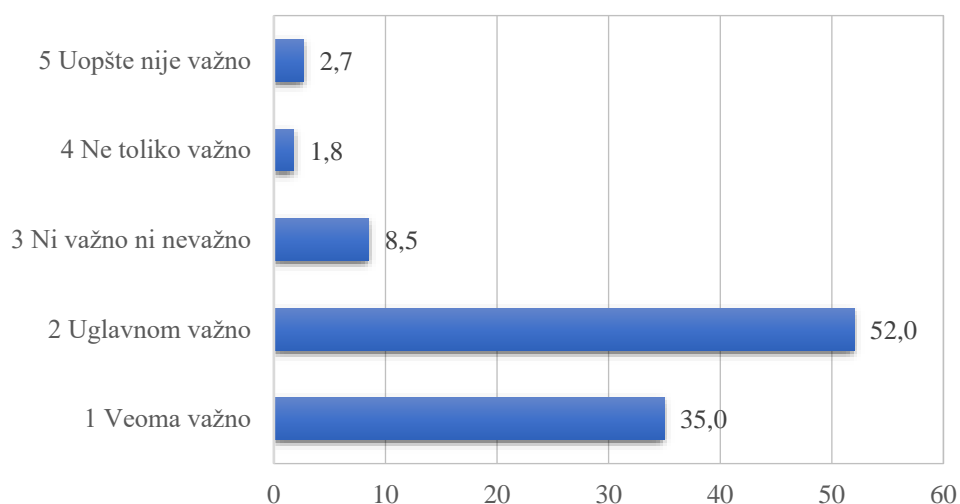
Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Pored razumevanja vrednovanja karakteristika profesija želeli smo da razumemo i vrednovanje karakteristika običnih zanimanja. Na slici je prikaz prosečnih vrednosti stavova koji čine skalu vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. Reč je o sledećem: *Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je (1- „Veoma važno“; 2- „Uglavnom važno“; 3- „Ni važno ni nevažno“; 4- „Ne toliko važno“; 5- „Uopšte nije važno“)... Posao sa visokom platom; Posao koji doprinosi profitu preduzeća; Posao od kojeg imam lične koristi i benefite (pr. putovanja, slobodno vreme i sl.); Posao koji ne remeti moj porodični život; Posao sa dobrim izgledom za napredovanje u karijeri (slika 43).*



Slika 43. Srednje vrednosti i standardne greške stavova „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...“.

Prikazane prosečne vrednosti na slici 61 su ispod tri, što govori u prilog tome da su vrednovane sve karakteristike običnih zanimanja. Najnižu prosečnu vrednost ima stavka posao koji ne remeti moj porodični život (1,67). Vrednosti niže od 2 su uočljive i kod stavova posao sa visokom platom (1,91) i posao od kojeg imam lične koristi i benefite (1,95). Navedene stavove smo želeli da prikazemo u formi skale. Nakon utvrđivanja njene pouzdanosti (Kronbah alfa iznosi 0,825), formirali smo skalu vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. Na slici 44 je prikazana distribucija odgovora pripadnika IT zanimanja na posmatranoj skali.



Slika 44. Distribucija odgovora vrednovanja karakteristika običnih zanimanja (u %).

Kao što je slučaj sa pojedinačnim stavovima (i u slučaju skale vrednovanja običnih zanimanja) niži rezultati pokazuju slaganje sa stavom, a viši neslaganje. Čak 87% pripadnika IT zanimanja smatra važnim karakteristike običnih zanimanja, od čega 35% njih to smatra veoma važnim. S druge strane, 4,5% ispitanika navedene karakteristike ne smatra važnim, od čega 2,7% to ne smatra uopšte.

Prema podacima dobijenim na osnovu kvalitativne analize primećujemo da postoji izrazita heterogenost IT zanimanja. U IT sektoru prisutna je „čitava lepeza“ zanimanja koja podrazumeva ne-IT (marketing, ljudski resursi i dr.), kao i IT zanimanja (heterogenih ekspertiza) koja su usmerena na obavljanje poslova iz različitih delatnosti.

Rekao bih da postoji cela struktura od opštih zanimanja, zanimanja, do nivoa profesija... ne može se to nikako poistovetiti... glavni izazov je u tome što poslovi u IT zahtevaju raznolike i šarolike ekspertize, znanja i iskustva. Aktivnosti u IT mogu da se kreću od najvišeg nivoa vezanih za akademski i naučni aspekt bavljenje IT pa do nivoa veština. Određeni zaposleni IT koriste na nivou veštine, on možda svoje domensko znanje ima iz neke druge oblasti a veština u IT će samo negde doprineti da svoj posao radi, brže, bolje, jednostavnije.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Između 10 i 20% zaposlenih su IT specijalisti ne samo programeri... 80% zaposlenih su de facto... ljudi iz marketinga, customer support i to su ljudi koji su završili druge fakultete... ili fakultete koje nisu tehničkog tipa ili sa završenom srednjom školom nakon čega su pohađali neke specifikacije, specijalizacije...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Ja često poredim za medicinom... tako u IT ima čitava lepeza potpuno različitih zanimanja... šlag na tortu su tradicionalna zanimanja u IT... finansije za IT, marketing za IT koje su vrlo specifične... jedan pravnik u IT nema veze sa brakorazvodnim parnicama...

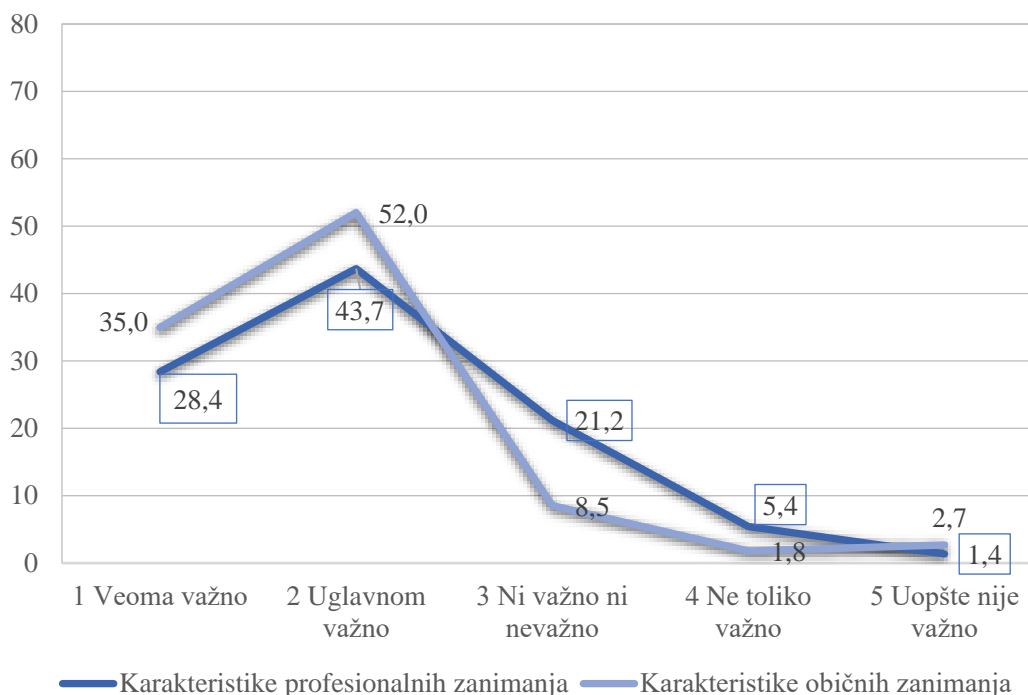
Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Možemo primetiti to da ispitanici mogu da svrstaju određena IT zanimanja u kategoriju običnih zanimanja. Kao IT zanimanja koja se posmatraju kao obična izdvajaju se programeri, zanimanja koja rade proveru kvaliteta i sl.

Unutar IT branše... hmm... to su možda... obična zanimanja su pozicije koje rade proveru kvaliteta, gde se radi od ručnog testiranja i verifikacije do pisanja automatskih testova i provere ispunjenosti zahteva...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Pre nego što nastavimo sa daljom analizom vrednovanja karakteristika profesionalnih ali i običnih zanimanja, na slici 45 predstavljen je (u cilju bolje preglednosti) uporedni prikaz odgovora vrednovanja odlika profesija i običnih zanimanja.



Slika 45. Uporedni prikaz distribucije odgovora na skalama vrednovanja karakteristika profesija i vrednovanja običnih zanimanja (u %).

Pripadnici IT zanimanja nešto više vrednuju karakteristike običnih (87%) u odnosu na vrednovanje karakteristika profesionalnih (72,1%) zanimanja. Samim tim, nešto je veći procenat pripadnika IT zanimanja koji ne vrednuju karakteristike profesionalnih (6,8%) u poređenju sa onima koji ne vrednuju karakteristike običnih (4,5%) zanimanja. Primetna razlika je ta što su ispitanici više ostali neutralni po pitanju vrednovanja karakteristika profesija (21,2%) u poređenju sa vrednovanjem običnih zanimanja (njih 8,5% je odgovorilo da karakteristike nisu važne ni nevažne).

Kako bismo imali uvid u to koji su to mogući prediktori skale vrednovanja karakteristika profesija u narednom koraku smo se opredelili za primenu višestruke linearne regresione analize. Time, zavisna varijabla jeste skala vrednovanja karakteristika profesija čiji su vrednosti sažete od 1 (Veoma važno) do 5 (Nimalo važno), dok smo sledeće varijable odabrali kao nezavisne: pol (referentna je muški pol), članstvo u udruženjima, pohađanje kurseva (referentna je oni koji su pohađali kurseve) u poslednjih 12 meseci, obrazovanje (ispitanici koji su stekli fakultetsku diplomu), neto plata, godine radnog iskustva, inovativnost u poslu, fleksibilnost u poslu, usmerenost na rešavanje složenih problema, skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja²⁴. Koeffcijent determinacije nam govori da je 27,5% varijanse objašnjeno uz pomoć nezavisnih varijabli, dok preostalo nismo objasnili ovim regresionim modelom. U tabeli 23 možemo primetiti koje su od posmatranih varijabli statistički značajni prediktori²⁵.

²⁴ Primenili smo i prostu korelacionu analizu kako bismo sagledali da li postoji visok stepen korelacije između varijable skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja sa zavisnom, skalom vrednovanja karakteristika profesija. Na osnovu rezultata ($r_s = 0,181$; $p = 0,008$) navedene dve skale međusobno koreliraju, iako nije reč o jakoj korelaciji. Dodatno, vrednost Kronbah alfe (0,519) govori da one ne mere istu stvar.

²⁵ Deskriptivna statistika svakog prediktora ovog regresionog modela data je u prilogu 5.

Tabela 23. Osnovni statistički pokazatelji za model višestruke linearne regresije; zavisna varijabla – skala vrednovanja karakteristika profesija.

Nezavisne varijable:	Beta (β)	SE	p
(Constant)		(0,482)	0,000
Muški	0,006	(0,206)	0,942
Članovi profesionalnih udruženja	-0,122	(0,153)	0,134
Ispitanici koji su pohađali kurseve	-0,079	(0,139)	0,311
Ispitanici sa stečenom fakultetskom diplomom	0,003	(0,150)	0,970
Neto plata	-0,027	(0,015)	0,728
Radno iskustvo (godine)	-0,258**	(0,006)	0,003
Inovativnost pri obavljanju posla	-0,235**	(0,087)	0,008
Fleksibilnost u radu	-0,052	(0,094)	0,544
Rešavanje složenih problema pri obavljanju posla	-0,003	(0,094)	0,969
Skala vrednovanja običnih zanimanja	0,348***	(0,079)	0,000

Beleška: ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Tri prediktora su se pokazala kao statistički značajna: skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja, inovativnost pri obavljanju sopstvenog posla i godine radnog iskustva. Najjača povezanost je između skale vrednovanja karakteristika običnih zanimanja i skale vrednovanja karakteristika profesija, tako da što ispitanik više vrednuje karakteristike profesija češće vrednuje i karakteristike zanimanja ($\beta = 0,348$). Između inovativnosti pri obavljanju posla i skale vrednovanja karakteristika profesija reč je o inverznoj vezi ($\beta = -0,235$), tako da što je veća inovativnost pri obavljanju posla to se više vrednuju navedene vrednosti na skali. Slično je i sa povezanošću godina radnog iskustva i vrednovanja karakteristike profesije ($\beta = -0,258$), gde je veza takva da što ispitanik ima više radnog iskustva to više vrednuje navedene vrednosti.

U cilju boljeg razumevanja percepcije o vrednovanju karakteristika običnih zanimanja, ispitali smo i koje su varijable statistički značajni prediktori na navedenoj skali. U ovom regresionom modelu testirali smo efekat sledećih nezavisnih varijabli na rezultate na skali vrednovanja karakteristika običnih zanimanja: pol (referentna je muški pol), obrazovanje (ispitanici koji nisu stekli fakultetsku diplomu), neto plata, godine radnog iskustva, poštovanje striktno zadatih rokova koji se ne smeju prekoračiti pri obavljanju posla, striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila pri obavljanju posla, obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka, skala vrednovanja karakteristika profesije. Koeficijent determinacije (R squared = 0,2) kazuje na to da je ovim modelom objašnjeno 20% varijacija na skali vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. I u ovom modelu su se tri prediktora²⁶ pokazala statistički značajnim: godine radnog iskustva, obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka i skala vrednovanja karakteristika profesija (tabela 24).

²⁶ Deskriptivna statistika svakog prediktora ovog regresionog modela data je u prilogu 5.

Tabela 24. Osnovni statistički pokazatelji za model višestruke linearne regresije; zavisna varijabla – skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja.

Nezavisne varijable:	Beta (β)	SE	p
(Constant)		(0,410)	0,000
Muški	0,071	(0,175)	0,368
Ispitanici bez stečene fakultetske diplome	-0,011	(0,141)	0,888
Neto plata	-0,018	(0,014)	0,809
Godine dosadašnjeg radnog iskustva	0,274**	(0,006)	0,002
Striktno zadati rokove koji se ne smeju prekoračiti	0,046	(0,070)	0,602
Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila	-0,117	(0,067)	0,136
Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka	-0,171*	(0,071)	0,025
Skala vrednovanja karakteristika profesije	0,330***	(0,071)	0,000

Beleška ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

U slučaju povezanosti skale vrednovanja običnih zanimanja sa radnim iskustvom, sa svakom dodatnom godinom radnog iskustva, opada i vrednovanje karakteristika običnih zanimanja ($\beta = 0,274$). Ukoliko pripadnik IT zanimanja u svom poslu češće obavlja jedan ili više repetitivnih zadataka to je verovatnije da vrednuje navedene karakteristike ($\beta = -0,171$). Poslednja (kao i u prethodnom regresionom modelu) najjača povezanost pokazala se između vrednovanja karakteristika običnih zanimanja i vrednovanja karakteristika profesija ($\beta = 0,330$). Ukoliko ispitanik percipira važnim karakteristike profesija to je verovatnije da percipira važnim i karakteristike zanimanja.

Sumiranjem nalaza u cilju provere hipoteze možemo izvesti nekoliko zaključaka. Prvo, povezanost godina radnog iskustva pripadnika IT zanimanja sa skalom vrednovanja karakteristika profesija može govoriti o tome da se kroz duži period bavljenja poslom, razvija osećaj svrhe i zadovoljstva koji postaje usmeren na doprinos (široj) zajednici. Sa druge strane, ispitanici sa manje radnog iskustva verovatnije više vrednuju karakteristike običnih zanimanja koje su povezane sa ličnim benefitima i balansom između posla i privatnog života (visoka plata, lični benefiti, kao što su putovanja ili slobodno vreme i dr.). Navedeni rezultati ukazuju na to da zadovoljstvo i uspeh u karijeri mogu biti definisani i vrednovani na različite načine, i u zavisnosti od radnog iskustva. Moguće je i da je (gledano prema radnom iskustvu, koje neminovno ide sa starošću) prisutan određeni jaz u vrednosnim orijentacijama kod starije i mlađe populacije.

Drugo, povezanost između inovativnosti na poslu pripadnika IT zanimanja i vrednovanja karakteristika profesije, može govoriti da je inovativnost na poslu posledica delanja pripadnika IT zanimanja koji češće vrednuju (i motivišu ih) karakteristike profesionalnih zanimanja (dobrobit zajednici, priznanje i promena koje se mogu postići pomoću inovacija). Inovativnost je jedna od ključnih stavki za uspeh u onim zanimanjima koja zahtevaju konstantno učenje ili rešavanje kompleksnih problema. S druge strane, pripadnici IT zanimanja koji se češće bave obavljanjem (jednog ili više) repetitivnih zadataka u svom poslu nešto više vrednuju stabilnost, rutinu i sigurnost posla nego inovaciju. Stoga je moguće da oni koji obavljaju repetitivne zadatke cene karakteristike običnih zanimanja koje pružaju sigurnost i predvidljivost u radnom okruženju.

Na kraju, dobijeni rezultati su ukazali i na to da pripadnici IT zanimanja u nešto većoj meri vrednuju karakteristike običnih nego profesionalnih zanimanja. I na osnovu razgovora sa ispitanicima, primetno je da oni ne prave razliku između profesionalnih i običnih na način na koji sociološki pristup pravi razliku između ova dva tipa zanimanja. Nakon razumevanja sociološkog

pristupa ovoj razlici (koji je objašnjen u razgovoru sa ispitanicima) pripadnici IT zanimanja mogli su da svrstaju određena zanimanja u više profesionalna ili obična. Tako se softverski inženjer i kompajler inženjer češće svrstavaju u profesionalna, dok se developeri (programeri) percipiraju kao pripadnici običnih zanimanja.

Kada je reč o statistički značajnoj vezi između skala vrednovanja karakteristika profesionalnih i običnih zanimanja, ispitanici koji vrednuju karakteristike profesija takođe smatraju važnim karakteristike običnih zanimanja (i obrnuto). Moguće je da postoji neki „univerzalni“ skup vrednosti koje ispitanici smatraju važnim u bilo kojem poslu, bez obzira na to da li su to karakteristike profesija ili običnih zanimanja. Postojanje vrednovanja karakteristika profesija (uz istovremeno vrednovanje karakteristika običnih zanimanja) ukazuje na mogućnost da se pripadnici IT zanimanja u statičnom preseku realizovanog istraživanja nalaze u procesu profesionalizacije koji je započet i na vrednosnom nivou (nivou percepcije). Smatramo da navedeno potvrđuje *Hipotezu percepcije IT zanimanja o sopstvenom zanimanju* (H2a).

6.2.2. Profesionalno delovanje

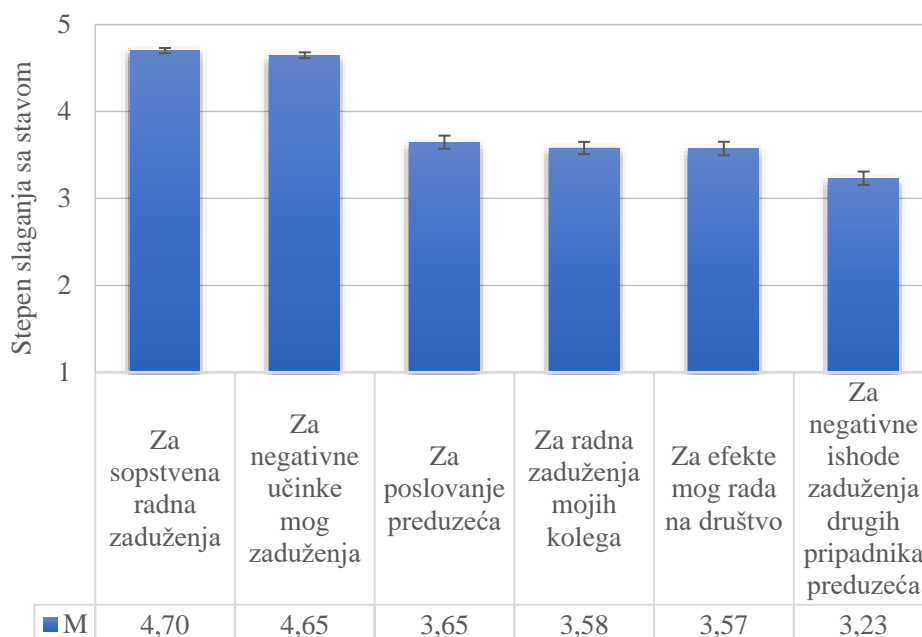
Profesionalno delovanje odlikuju tri karakteristike: autonomija, autoritet i altruizam. U kvantitativnoj analizi, svaku od karakteristika (tzv. užih dimenzija) sagledali smo kroz odgovarajuće skale – *autoritet* kroz skalu preuzimanja odgovornosti na poslu i skalu mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća; *autonomiju* kroz skalu samostalnosti na poslu, kao i samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka; *altruizam* kroz skalu lične etičke procene. Smatramo da primena skala u kvantitativnoj analizi doprinosi objektivnosti i preciznosti pri prikupljanju i interpretaciji podataka o karakteristikama koje se proučavaju. S druge strane, u kvalitativnoj analizi profesionalnog delovanja nismo sagledali sve indikatore kao što je to slučaj u kvantitativnom istraživanju, već samo sledeće tri: pridržavanje etičkih principa u IT, samostalnost pri obavljanju posla i domen odgovornosti. Kako bismo pružili sveobuhvatan uvid, za svaku od karakteristika profesionalnog delovanja prikupljene i analizirane (kvalitativne i kvantitativne) podatke predstavili smo integrativno.

U tabeli 25 možemo primetiti da je tema profesionalno delovanje u kvalitativnom istraživanju pomenuta ukupno 31 put. Primećujemo i da je najviše pomenuta kategorija pod nazivom pridržavanje etičkih principa u IT (12 puta), koja je povezana sa postojanjem i razvijenošću profesionalne etike (ujedno i najviše spomenuta tema u kvalitativnoj analizi elemenata profesije). Razlika leži u tome što se je kod kategorije pridržavanje etičkih principa fokus stavljen na nivo pojedinca, kao sastavni deo profesionalnog delovanja pripadnika IT zanimanja.

Tabela 25. Ukupan broj pominjanja teme profesionalno delovanje i odgovarajućih kategorija.

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Profesionalno delovanje	Pridržavanje etičkih principa u IT	12	31
	Samostalnost pri obavljanju posla	10	
	Domen odgovornosti	9	

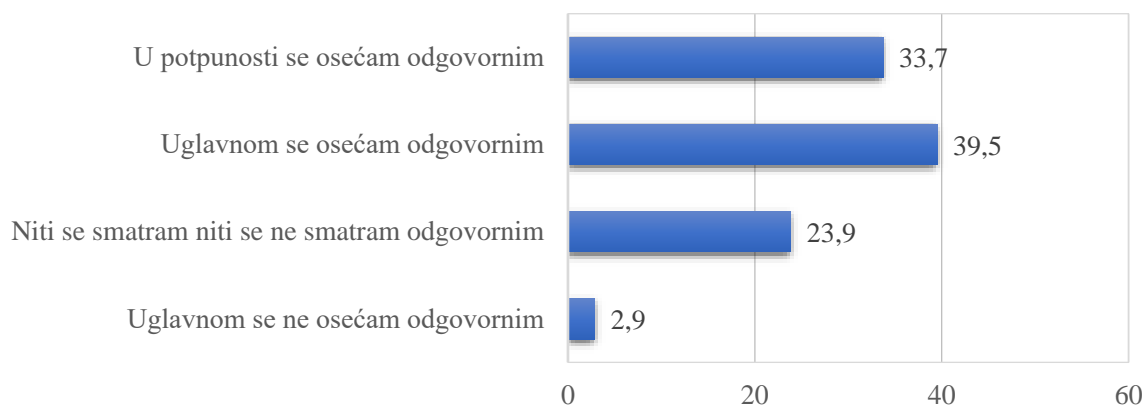
Prvo ćemo se posvetiti **autoritetu**. Ova karakteristika podrazumeva dve skale: (1) skale preuzimanja odgovornosti na poslu i (2) skale mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća. Obe skale su petostepene, gde je jedan potpuno neslaganje a pet potpuno slaganje sa stavom. Pre formiranja skale odgovornosti, na slici 46 smo prikazali prosečne vrednosti za pitanje: *U kojoj meri se osećate odgovornim za sledeće: Za sopstvena radna zaduženja; Za radna zaduženja svojih kolega; Za negativne učinke mog zaduženja; Za negativne ishode zaduženja drugih pripadnika preduzeća; Za poslovanje preduzeća; Za efekte mog rada na društvo*. Vrednosti stavova su sažete od 1 (veoma niska učestalost) do 5 (veoma visoka učestalost).



Slika 46. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri se osećate odgovornim za sledeće:“.

Najviše prosečne vrednosti imaju dve stavke odgovornosti: za sopstvena radna zaduženja (4,70) i za negativne učinke sopstvenog zaduženja (4,65). Rezultati ukazuju na visok nivo ozbiljnosti ispitanika u preuzimanju odgovornosti za svoje radne obaveze. To pokazuje da su ispitanici unutar IT sektora svesni značaja svojih zadataka i posvećeni su savesnom načinu obavljanju posla. Najniži skor, iako iznad 3, ima osećaj odgovornosti za negativne ishode zaduženja drugih pripadnika preduzeća (3,23). Po ovom pitanju objašnjenja mogu biti različita. Jedno od njih je i nemogućnost direktnog uticaja na zaduženja kolega. Mogući razlog može da bude i postojanje jasno definisanih uloga u timskom radu, što čini da raspodela odgovornosti bude unapred definisana i dodeljena sa radnim zadatkom.

Da bismo bili sigurni da dati stavovi mere istu stvar urađena je analiza pouzdanosti, gde vrednost Kronbahove alfe (Cronbach Alpha) (0,767) potvrđuje da imamo pouzdan merni instrument. Kao i svaki pojedinačan stav i skala odgovornosti je od jedan do pet (gde je 1- „Uopšte se ne osećam odgovornim“ a 5- „U potpunosti se osećam odgovornim“). Distribucija odgovora na skali je predstavljena na slici 47.



Slika 47. Distribucija odgovora na skali odgovornosti (u %).

Najveći procenat ispitanika se smatra donekle odgovornim (39,5%), a približno tome, 33,7% ispitanika oseća veliku odgovornost za obavljanje sopstvenog posla. Zanimljivo je da nema ispitanika koji uopšte ne oseća odgovornost, dok je veoma mali procenat koji to uglavnom ne oseća, svega 2,9% ispitanika.

Osećaj odgovornosti smatramo važnom komponentom profesionalnog delovanja koja može biti prisutna i kod običnih i kod profesionalnih tipova zanimanja. Pored osećaja, još značajniji aspekt jeste preuzimanje odgovornosti, čiji domen može da varira u odnosu na tip zanimanja. Prema iskazu jednog učesnika u intervjuu, bitna stavka jeste upravo preuzimanje odgovornosti.

U redu je da svako od nas greši, ali zahtevam da svako ponese odgovornost... i da na neki način za sledeći put uradimo bolje... ako tu krenu ljudi da se izmiču... oprao je sebe ali situacije se ne rešavaju.

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Kvalitativna analiza nam je omogućila da sagledamo da je domen odgovornosti uslovljen načinom funkcionisanja preduzeća, kao i trenutnom pozicijom.

Bitno je uočiti da odgovornost u IT sektoru nije ravnomerno raspodeljena, pri čemu je hijerarhija ključan faktor u prihvatanju odgovornosti za donošenje odluka i vođenje timova.

...prvo zavisi (misli se na domen odgovornosti) od toga kako je koncipirana sama kompanija... takođe, vi kao neko ko je hijerarhijski pozicioniran nosite sa sobom veću gravitaciju, po prirodi stvari imate veću odgovornost, participirate u odgovornosti za odluke vaših timova... najveći deo odgovornosti je kod vas.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

... kad se baš zabrlja a dešava se i to, šef sektora mora to da reši...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ne postoji tu neka fatalna posledica da će neko dobiti otkaz... to je onako totalno 20. vek. Sve je to upalo u neki šablon... rok je tu da se ne ispoštuje uglavnom... pitanje je kojom oblašću se baviš... kod nas je teško raditi pravilnu estimaciju... mi nemamo problem s tim... najveći pritisak svakako trpi najviši u hijerarhiji... direktor operacija... ispod njega su „group leadovi“... on treba ispoštovati investitore... „group leadovi“ nisu dnevni zadaci već po klijentu... ako ne ispuniš nešto moraš objašnjenje da daš... na dnevnom nivou oni upijaju na tom nekom emotivnom planu... ali ako konkretan programer kaže desilo se to i to neću moći da završim... a da će neko gubiti glavu ako neko ne uradi „task“ neće... možda nije formalno definisano tako ali se jednostavno tako nameće... odgovornost postoji ali je to implikacija tog drveta hijerarhije...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Ispitanici percipiraju da (s obzirom na prirodu posla) konsultanti nose sa sobom manji stepen odgovornosti budući da daju preporuku, dok eksperti (IT specijalisti) imaju veći stepen, s obzirom da su aktivni učesnici u realizaciji projekata.

Ispitanici mogu smatrati da je odgovornost veća kod onih koji su direktno angažovani u konkretnim projektima jer njihov rad direktno utiče na krajnje rezultate.

Svi konsultanti imaju veliku slobodu jer daju preporuke i ne snose odgovornost a eksperti su ljudi koji rade zadatak i snose odgovornost za performanse i kvalitet uređenog posla.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Domen odgovornosti varira i u odnosu na širu oblast posla. Različite oblasti poslovanja postavljaju svoje različite prioritete i izazove, što direktno utiče na percepciju odgovornosti pripadnika IT sektora u tim oblastima.

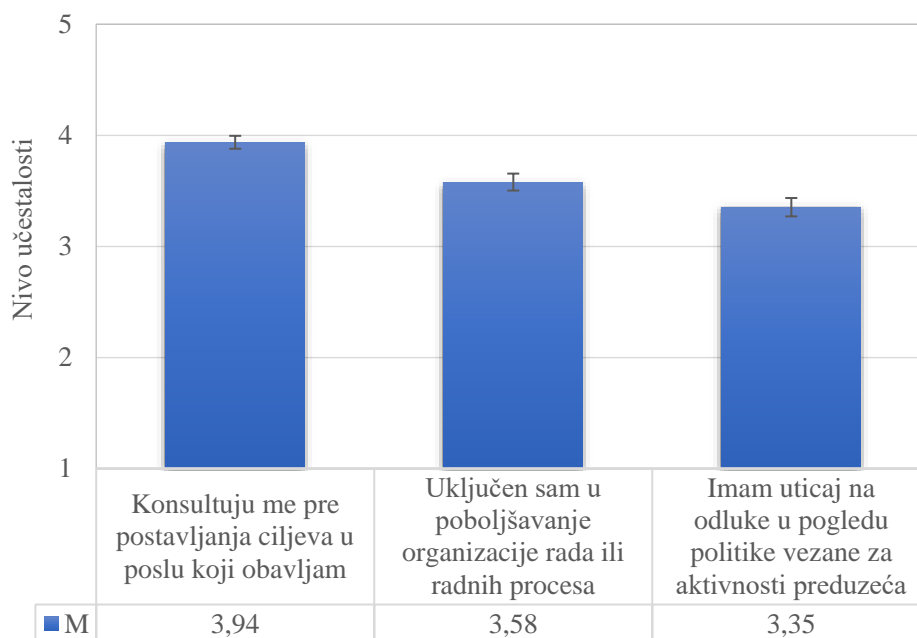
...ako su principi u nekoj oblasti takvi da je auto industrija... iako je to automobilska industrija to je samo IT u toj oblasti... odgovornost, pa samim tim utičemo na kvalitet vazduha... u auto industriji je problem zagađenja... mislim da zavisi od primarne oblasti a ne od podrške i to je taj problem odgovornosti.

Ukoliko postoji nedovoljna definisanost granica IT sektora (a time i posla pripadnika IT zanimanja) javlja se problem preuzimanja odgovornosti. Buduća tema je da nedostatak preciznosti u definisanju granica odgovornosti može rezultirati neefikasnim procesima otkrivanja i ispravljanja grešaka, čime se ugrožava sigurnost i funkcionalnost proizvoda, kao i šireg poslovnog okruženja.

... ali tvoja greška, plus moja i 10 puta toliko i dobićeš aplikaciju koja spusti 2000 boinga na aerodrom... zato što je softver imao neki bag... i onda su avioni padali... i oni nisu mogli da ga nađu. Nisam ispratio do kraja, na kraju više nisu mogli da proizvode jer nisu imali gde da ih stavljaju. Nisu mogli da otkriju bag a bag je bio softverski, pod određenim uslovima su padali avioni. Ne znam...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Sledećom dimenzijom autoriteta smatramo mogućnost uticaja na poslovanje preduzeća. Na slici broj 43 možemo primetiti koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na poslu pripadnika IT zanimanja: *Konsultuju me pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljam; Imam uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća; Uključen/a sam u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa (dela sektora ili preduzeća)*. Mogućnost ocenjivanja svake od navedenih stavki je od 1 (veoma niska učestalost, „Nikad“) do 5 (veoma visoka učestalost, „Uvek“) (slika 48).



Slika 48. Srednje vrednosti i standardne greške „Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na Vašem poslu?“.

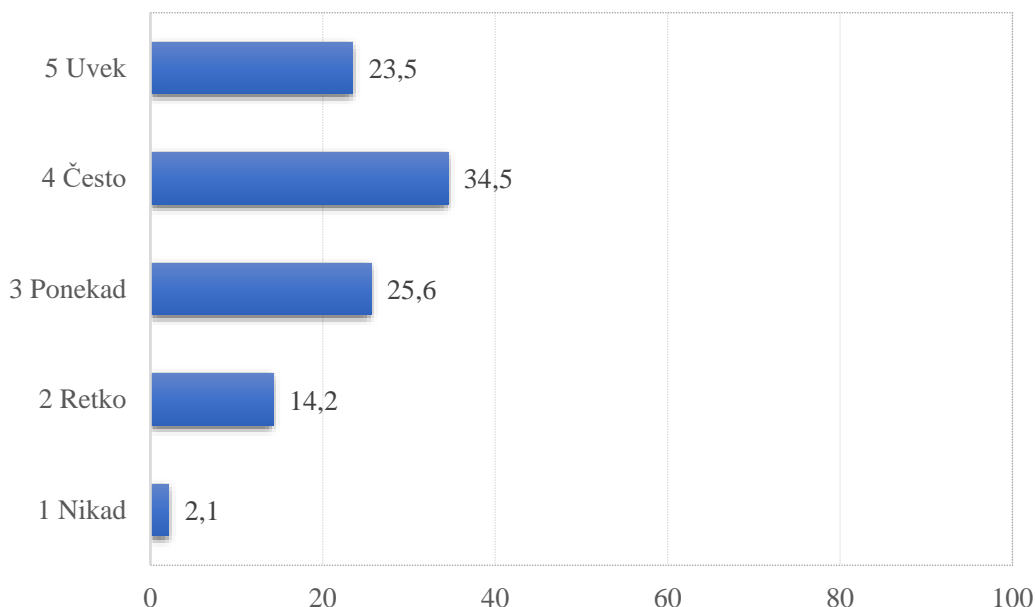
Možemo primetiti da su na slici sve prosečne vrednosti iznad tri, ali ujedno i ispod četiri, što govori o umereno prisutnoj učestalosti svake od navedenih stavki na poslu pripadnika IT zanimanja. Najvišu vrednost ima stav *Konsultuju me pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljam* (3,94), dok nešto nižu vrednost ima uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća (3,35).

Saznanja iz intervjua pružaju dodatni uvid u organizacionu strukturu i mogućnosti aktivnog učešća pripadnika IT sektora u širem upravljanju preduzećem. U organizaciji tima, razvojni tim, odnosno „developeri“ igraju ključnu ulogu u određivanju konkretnih detalja vezanih za projekte. Navedeno ukazuje na viši stepen autonomije i participacije u donošenju odluka unutar tehničkog tima i u vezi sa tehničkim aspektima projekata. Međutim, istovremeno, oni nemaju uticaja na viši nivo odlučivanja, kao što su izbor projekata ili klijenata, što se smatra poslovnim odlukama. Ovim se ističe razlikovanje autonomije između tehničkih aspekata projekta i šireg poslovnog upravljanja unutar preduzeća.

...U samoj organizaciji tima, „developeri“ određuju šta će biti „sprint“, koliko će on da traje šta će da urade... tako da definitivno imaju učešće u donošenje odluka šta će se raditi na konkretnom projektu... nemaju naravno uticaja na određivanje koje projekte će raditi i koji klijenti, to je poslovna odluka onoga ko upravlja kompanijom... ali kada dođe do realizacije onda zaposleni imaju ulogu.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

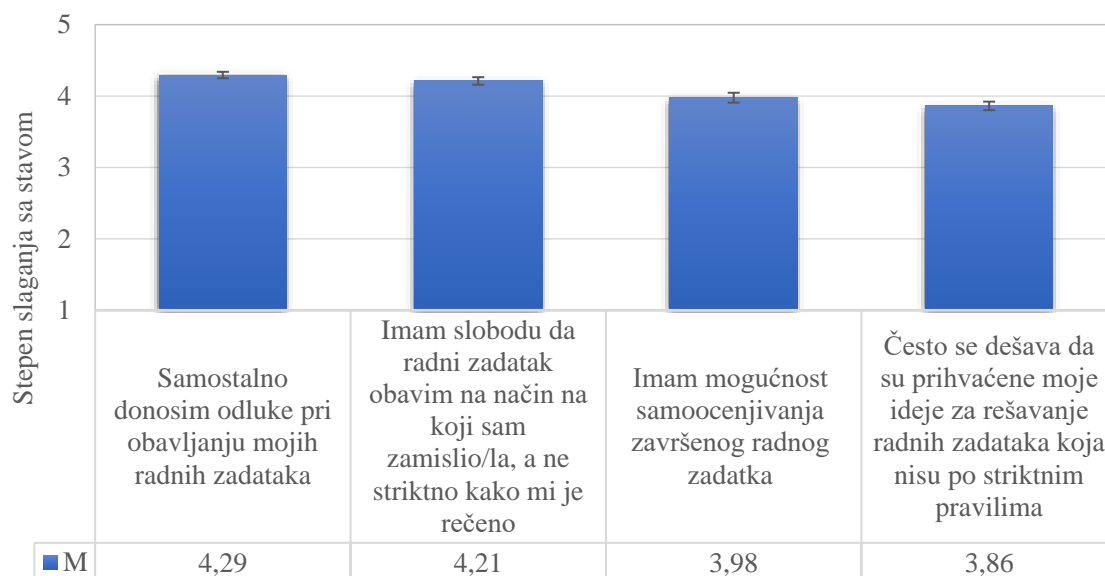
Nakon provere pouzdanosti (Kronbah alfa je 0,823), od navedena tri stava formirana je skala uticaja na poslovanje preduzeća. Distribucija odgovora na ovoj skali (1- „Nikad“ a 5- „Uvek“) data je na slici 49.



Slika 49. Distribucija odgovora na skali mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća (u %).

Sumirano, više od polovine ispitanika smatra da često (35,5%) ili uvek (23,5%) ima mogućnost da utiče na poslovanje preduzeća. Da ponekad ima tu mogućnost smatra 25,6% ispitanika. Da retko ima mogućnost da utiče na poslovanje preduzeća smatra 14,2%, dok svega 2,1% ispitanika smatra da uopšte nema tu mogućnost.

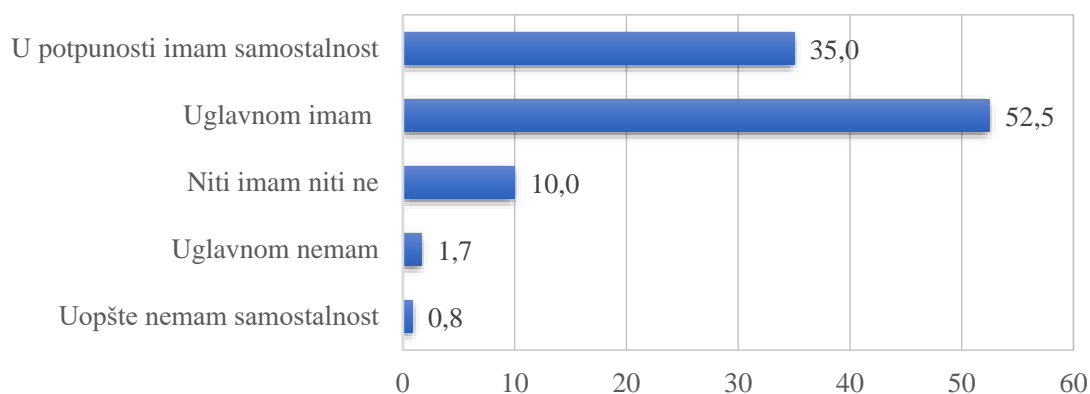
Sledeća karakteristika profesionalnog delovanja jeste **autonomija** koja podrazumeva dva aspekta – samostalnost pri obavljanju posla i samostalnost radnih zadataka. Skala samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka govori o prvoj dimenziji postajanja autonomije na ovom aspektu. Pre nego što smo formirali skalu dat je prikaz svakog od stavova (tj. pitanja) koji čine ovu skalu i prosečnih vrednosti koje se odnose na stepen slaganja. Vrednosti na skali su sažete od 1 (veoma niska učestalost) do 5 (veoma visoka učestalost) za sledeće stavove: *Samostalno donosim odluke pri obavljanju mojih radnih zadataka; Imam mogućnost samoocenjivanja završenog radnog zadatka; Imam slobodu da radni zadatak obavim na način na koji sam zamislio/la a ne striktno kako mi je rečeno; Često se dešava da su prihvaćene moje ideje za rešavanje radnih zadataka koja nisu po striktnim pravilima* (slika 50).



Slika 50. Srednje vrednosti i standardne greške „Koristeći sledeću skalu (1-5), navedite u kojoj meri se slažete sa sledećim tvrdnjama vezanim za Vaše radne zadatke?“.

Ispitanici su u najvećoj meri saglasni sa stavom da imaju mogućnost da samostalno donose odluke pri obavljanju sopstvenih radnih zadataka (4,29). Iako ni to nije retko, ispitanici su najmanje saglasni sa stavom da se često dešava da su prihvaćene njihove ideje za rešavanje radnih zadataka koja nisu po striktnim pravilima (3,86). Ovakav rezultat sugerise da je u većoj meri prisutna individualna sloboda u radu u odnosu na pridržavanje određenih striktnih pravila u okviru organizacije.

I u ovom slučaju, pre formiranja skale autonomije pri obavljanju radnih zadataka proverili smo njenu pouzdanost (0,738). Budući da je reč o pouzdanom mernom instrumentu, formirana je skala od svih navedenih stavova sa istom ocenom od 1 do 5 (1- „Uopšte se ne odnosi na mene“ a 5- „U potpunosti se odnosi na mene“), čija je distribucija odgovora prikazana na slici 51.

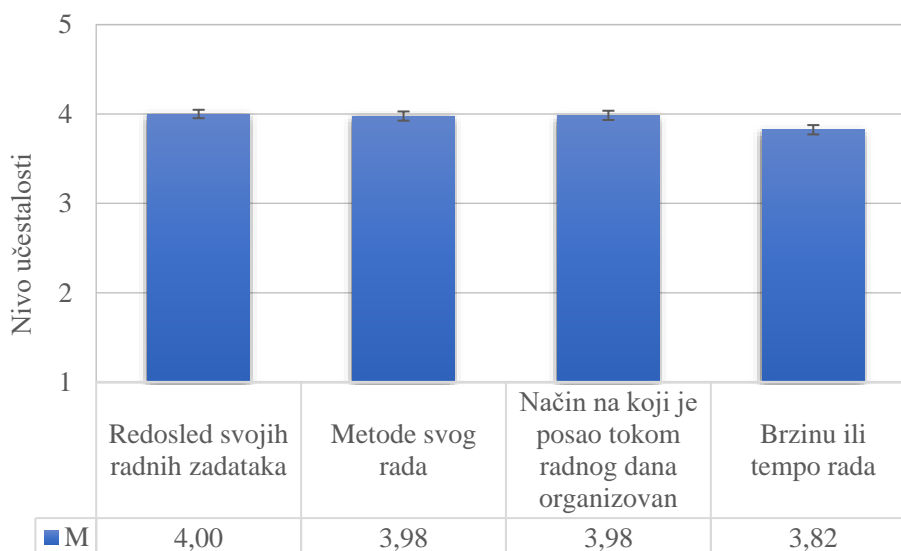


Slika 51. Distribucija odgovora na skali samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka (u %).

Prema ovoj skali, čak 87,5% ispitanika ima autonomiju na poslu pri obavljanju sopstvenih radnih zadataka, od čega potpuno samostalno obavlja 35% ispitanika. Svega 2,5% ispitanika smatra da nema samostalnost u ovom domenu.

Druga dimenzija autonomije je samostalnost pri obavljanju posla²⁷, koju smatramo širim aspektom u odnosu na prethodnu skalu samostalnosti. Pod ovim smatramo mogućnost ispitanika da menjaju i sami odaberu pored *redosleda radnih zadataka i metode rada, brzina i tempo rada, kao i način na koji je posao tokom radnog dana organizovan* (slika 52).

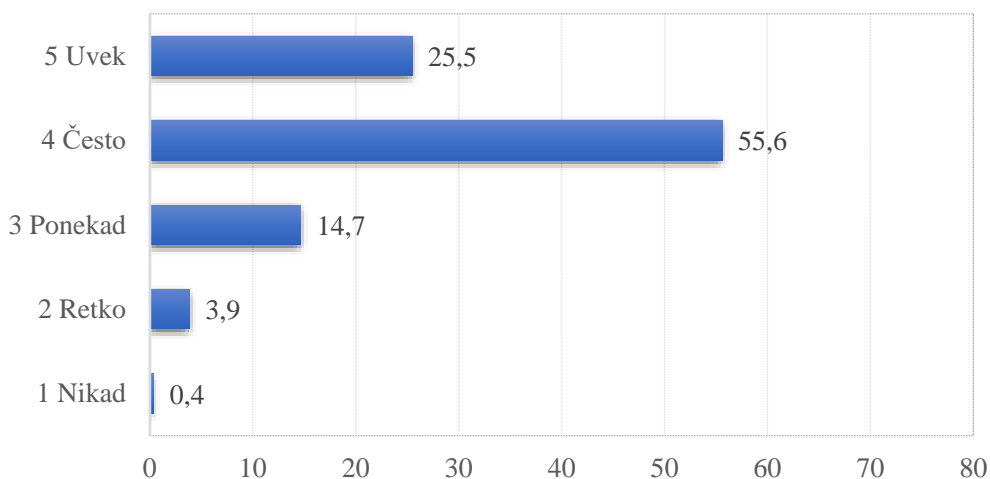
²⁷ I u ovom slučaju je primenjena petostepena skala (1- „Nikad“; 2- „Retko“; 3- „Ponekad“; 4- „Često“; 5- „Uvek“).



Slika 52. Aritmetičke sredine i standardne greške „Molim Vas ocenite da li ste i ukoliko da, u kojoj meri, u mogućnosti da na Vašem poslu odaberete ili promenite...?“.

Ispitanici u najvećoj meri percipiraju da imaju mogućnost da promene redosled svojih radnih zadataka (4,00), neznatno ređe mogu da promene metode svog rada i način na koji je posao tokom radnog dana organizovan (3,98). Najnižu prosečnu vrednost (iako iznad 3,5) ima mogućnost da pripadnici IT zanimanja odaberu ili promene brzinu i/ili tempo rada (3,82).

Kako bismo uvideli da navedeni stavovi mere istu stvar urađena je pouzdanost gde Kronbahov alfa iznosi 0,874. Na slici 53 je prikazana distribucija odgovora na skali samostalnosti pri obavljanju sopstvenog posla. Kao i stavovi od kojih se sastoji, skala je od 1 do 5 (1- „Nikad“ a 5- „Uvek“).



Slika 53. Distribucija odgovora na skali samostalnosti pri obavljanju posla (u %).

Primećen je visok stepen samostalnosti pripadnika IT zanimanja pri obavljanju sopstvenog posla. Više od polovine ispitanika (55,6%) smatra da ima često samostalnost pri obavljanju posla. Da uvek ima tu mogućnost smatra 25,5% pripadnika IT zanimanja, ponekad samostalnost ima 14,7% ispitanika, dok retko i nikad nema samostalnost pri obavljanju sopstvenog posla samo 4,3% ispitanika.

Kada je reč o rezultatima dobijenim kvalitativnom analizom, možemo reći da samostalnost pri obavljanju posla velikim delom zavisi od načina funkcionisanja preduzeća, organizacione kulture, kao i od same pozicije. Od tri kategorije učesnika u intervjuima (direktori, IT specijalisti, konsultanti), pokazuje se da grupa konsultanata ima pozicije koje uvažavaju najveći stepen samostalnosti.

Svaki konsultant ima veliku autonomiju, jer on ne donosi odluku on daje preporuku... moje iskustvo kao nekoga ko je radio u IT je da sam ja konsultacije radio besplatno da bi naplatio preko projekata kojima sam ja svojim znanjem izgenerisao...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Navedeni iskaz govori o povezanosti autonomije sa autoritetom (pre svega sa odgovornošću) – tako da ova grupa zanimanja ima manji stepen odgovornosti (budući da daje preporuke a ne donosi odluke) ali i veći stepen autonomije. Ipak, ekspertsko znanje i reference koje ima grupa konsultanata takođe formira autoritet (i omogućava veći stepen autonomije) i čini da donosioci odluka imaju poverenja u njihov sud. Pored konsultantske pozicije, ispitanici percipiraju da i rukovodeće pozicije imaju nešto veći stepen samostalnosti u obavljanju sopstvenog posla.

Konsultantska savetnička pozicija ostavlja dosta prostora da se odlučuje o načinima rada. Dodatno, ukoliko su rukovodeće pozicije, što je viša rukovodeća pozicija, ona iziskuje više autonomije, to je jedan aspekt. Drugi je aspekt konkretno, nivo ekspertskeg znanja koji opet na najvišim nivoima nudi više autonomije pogotovo ako su teme koje imaju razvojni, inovativni karakter, onda mora da se ostavi prostor pojedincu koji razvija neke nove stvari da ide onim putevima razvoja koje on smatra najdelotvornijim u datom trenutku.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Stepen autonomije gde je najveći stepen zapravo samostalnost u radu... ako gledamo ovaj deo koji se odnosi na tehnički deo, odnosno na konsultante koji je najveći deo u našoj oblasti... IT konsultanti generalno može da se proširi na to... neki seniori imaju najveću autonomiju odnosno sposobni su da samostalno rade i da imaju neki šegrt... slično kao obrazovanje šegrt majstori i onaj koji je najviše slobodan da filozofira, doktor nauka... to su senior konsultanti, specijalisti zna baš o jednoj maloj oblasti... imamo senior konsultante oni su samostalni u širokom spektru dejstva... imamo juniore i početnike koji su pod nadzorom... to je standardizacija u smislu autonomije i potrebnih znanja za dostizanje te autonomije.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Pomenuto je da i određene pozicije koje imaju inovativni karakter omogućavaju zaposlenom veći stepen autonomije pri obavljanju posla. Ipak, kao što smo pomenuli, organizacija rada kroz timove daje mogućnost zaposlenom da iskaže svoje mišljenje, ali da tim donosi konačnu odluku. Ovaj kontekst pruža uvid u ravnotežu između slobode pojedinca i kolektivne odluke u okviru timskog rada u IT sektoru.

Na nivou tima pojedinac se ne pita nego tim... pojedinac kao deo tima se pita ali jednom kada tim donese odluku drži se toga. Zahtevi su takvi da se kaže šta se traži... inženjeri kao eksperti sa tehničke strane zajedno sa domenskim ekspertima treba da nađu najbolje rešenje i tu se ostavlja sloboda šta raditi i na koji način doći do nekog rešenja.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Kada učiš nema autonomije, slušaš šta ti se kaže i trudiš se da to naučiš što bolje i ako ne znaš onda pitaš... tako da autonomija malo po mom mišljenju zavisi u kojoj fazi razvoja može da bude opasna... autonomija je sloboda... a sloboda je opasna stvar ako ne znaš šta ćeš sa njom. Sloboda, moraš baš da znaš šta radiš... jer i u IT možeš da napraviš probleme kao i u bilo kojoj drugoj zanatskoj oblasti... što smo svi u IT prošli... tako se vežba autonomija i tako se stiče iskustvo a autonomija je posledica iskustva... samostalan rad...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Poslednja karakteristika profesionalnog delovanja jeste **altruizam**. U kvalitativnoj analizi altruizam nismo posmatrali kao jednu od kategorija profesionalne etike (iako se može sagledati i na taj način). Podrazumevajući pod tim etičko ponašanje, altruizam podrazumeva set internalizovanih standarda koji mogu biti usmereni na ponašanje prema zajednici, preduzeću, radu i klijentu.

Etičko ponašanje usmereno prema zajednici je posmatrano kao deo društveno odgovornog ponašanja. Ovo je neminovno povezano sa percepcijom da je posao pripadnika IT zanimanja percipiran kao da je od društvenog značaja.

Prvo mi pada na pamet firma koja ima redovno inicijative programeri za građane, gde oni naprave konkurs sa idejom šta bi trebalo i oni to odrade besplatno, i to je jedan primer na koji način kompanija želi da vrati zajednici u kojoj su odrasli, žive i tako dalje... imate i druge kompanije koje takve stvari apsolutno ne zanimaju fokusirani su na svoj posao, niti žele da se pojavljuju u javnosti niti ih zanima javnost... imate potpune ekstreme koji zavise definitivno od ljudi koje vode te organizacije.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Etičko ponašanje usmereno prema preduzeću podrazumeva skup različitih odnosa prema kolegama, nadređenima, ali i pitanje privrženosti organizaciji u kojoj je zaposlen/a.

Predstojeći iskazi nam govore o situacijama kada je ovaj aspekt etičkog ponašanja narušen ili zaobiđen. Smatramo da uzroke za navedene primere ponašanja ne treba tražiti strogo u preduzeću, već su razlozi širi:

Potpuno je u redu da godinu dana radiš u jednoj firmi pa da promeniš... to je rezultat toga... zamisli političare svake godine da zglajznu, taj ne bi ni razmišljao o tome šta da obeća a da uzme sve za godinu dana jer sledeće godine nije tu... i to je veliki problem što oni ne razmišljaju o tome... da je to nešto što će trajati... uvek je zelenija trava u drugoj firmi... čak i kad nije ne moraš da misliš duboko... i tako ideš od firme do firme... dosta toga i jeste tako...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ja sedim kod klijenta... i on kaže nešto nam ne radi kompjuter... i ja odmah trčim i jednog inženjera nema... čovek je rešio da u sred radnog vremena napravi up-date... tako da nije dovoljno da neko bude upućen šta se tehnički radi već i da ima jednu određenu školu... niko vas neće učiti kako sistem neki funkcioniše svaki sistem ima neki svoj život. Tržište je napravljeno 99% od mikro, malih i srednjih preduzeća... u velikom sistemu imate kompletnu edukaciju kako treba da radite, kako da se postavite i prema tržištu i prema kolegi... imate obuke... ljudi koji rade u korporacijama ima dosta i dalje nesrazmerna manjina od onih koji su u struci i oni nemaju od koga da uče... tako da ovaj je strašno, postoje ajde da kažemo neki ispiti i određene knjige kao nešto što objašnjava kako treba da se ponašate prema klijentu... ali trenutno, bar ja ne znam da postoje kursevi i ispiti ili da se na fakultetu u oblasti IT uči etika kako prema tržištu ili klijentu sa kojim radite i kako da se ponašate prema kolegi na poslu...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

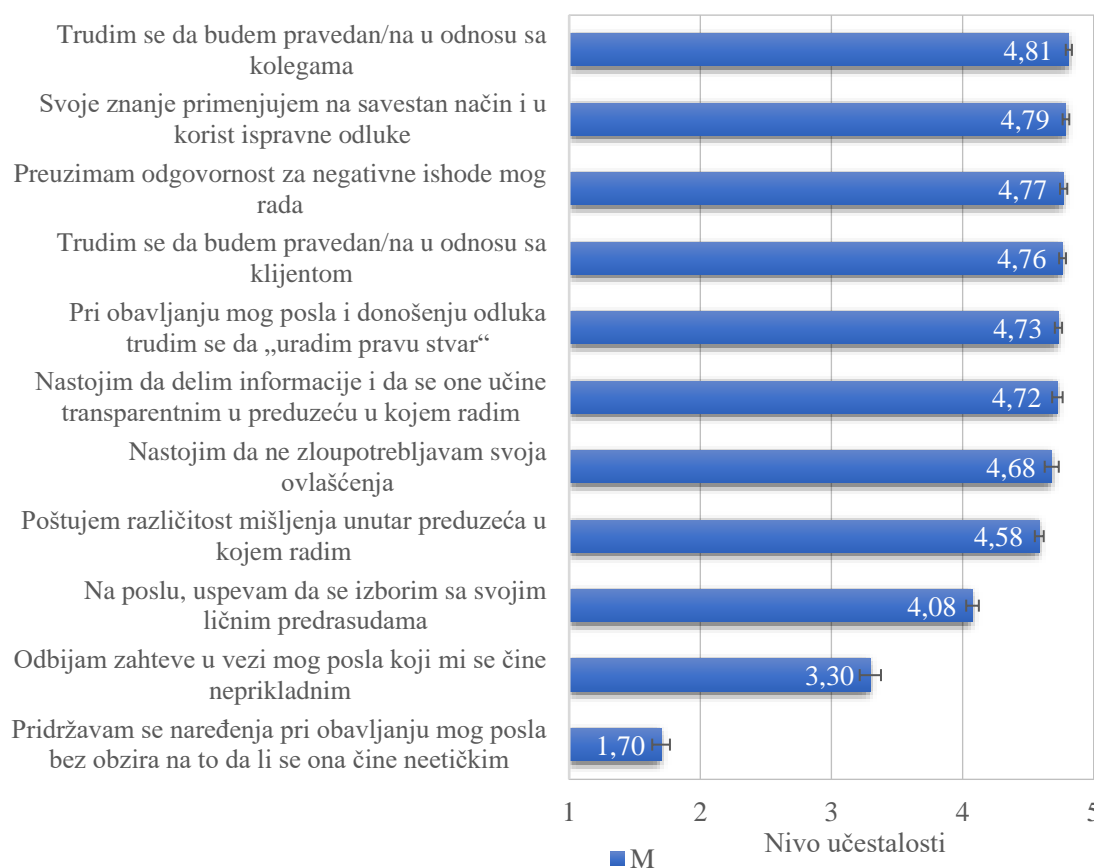
Etičko ponašanje neminovno podrazumeva i odnos zaposlenog prema sopstvenom proizvodu rada. Sledeće saznanje je važno jer podseća na potrebu za etičkim normama u procesu stvaranja proizvoda (softvera) kako bi se osigurala sigurnost, funkcionalnost i integritet proizvoda. Ovakva opažanja mogu biti od koristi za razvoj programa obuka i podizanja svesti o važnosti etičkih standarda, čime se doprinosi stvaranju odgovornog preduzeća.

Etika u IT bi se odnosila na poštovanje proizvoda kao takvog... odnos programera ka svom radu, kao recimo... teško je povući sa nečim što nije intelektualnog tipa... kada pravite proizvod on je jako složen...i sad nas 20-ak radi na tome... ako svi

radimo ispravno... to će u globalu raditi ali mi ne znamo u tom kodu ko je zabašavao... mislim znamo na kraju... onda idemo nazad kroz sistem... ali tu ima jako mnogo ljudi koji zabašavaju, prave loš kod... koji je neispravan, nesiguran i tehnički loš kod... i sve se to zna da se tako ne radi a opet se tako radi... neznanje može da bude razlog... mnogo je takvih grešaka kod mladih... kopiraju kod sa interneta... Chat GPT ni to nije etički. Kod nas je dozvoljeno uzmi iskopiraj ali moraš da znaš, ali svaka tačka mora da zna šta radi u kodu... e to je neetički, uzimati kod u sistem koji se posle raspada kod klijenta... to su sada... sve je to složeno nekada vam ne izađe odmah na videlo... to recimo je baš baš ružno jer recimo, jer u principu to je proizvod mnogo ljudi... malo koji softver piše jedan čovek i to nije etički... niti je kolegijalno...

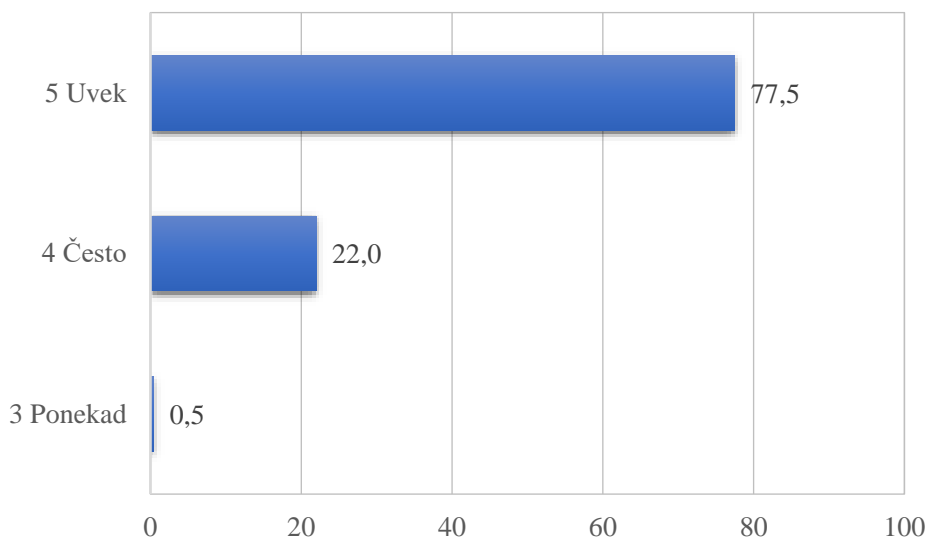
Ispitanik X: Direktor, 25, M

U kvantitativnoj analizi altruizam smo posmatrali kroz skalu lične etičke procene, koja se sastoji od 11 stavova sa mogućnošću rangiranja odgovora od 1 do 5 (1- „Nikad“; 2- „Retko“; 3- „Ponekad“; 4- „Često“; 5- „Uvek“). Možemo primetiti na slici 54 da maltene svi stavovi (izuzev jednog) imaju visoke prosečne vrednosti.



Slika 54. Srednje vrednosti i standardne greške „Koristite sledeću skalu (1-5) kako biste ocenili svoje odgovore:“.

Najvišu prosečnu vrednost ima stav *trudim se da budem pravedan/na u odnosu sa kolegama* (4,81). Nisku vrednost ima stav koji govori da se ispitanici ne pridržavaju naređenja ukoliko se ona čine neetičkim (1,70). Prosečnu vrednost ispod četiri (3,30) ima stav odbijam zahteve u vezi mog posla koji mi se čine neprikladnim. Pri analizi pouzdanosti, ukupni Kronbahov alfa je iznosio (0,718). Dodatno, vrednosti Kronbahove alfe pokazale su da nije potrebno izbaciti nijedan od navedenih stavova, ali da je potrebno obrnuti vrednosti kod stava – *Pridržavam se naređenja ukoliko se ona čine neetičkim*. Na slici ispod je prikazana distribucija odgovora skale lične etičke procene pri obavljanju posla.



Slika 55. Distribucija odgovora na skali lične etičke procene (u %).

Rezultati na skali lične etičke procene su veoma visoki, što je i logično s obzirom na prethodno predstavljene prosečne vrednosti. Najveći procenat ispitanika (njih 77,5%) navelo je da uvek pri svom poslu procenjuje u skladu sa etičkim principima. Da to ponekad radi smatra svega 0,5% ispitanika, dok nema nijednog odgovora da nikad ili retko procenjuje u skladu sa etičkim principima.

Rezultati kvalitativnih u poređenju sa kvantitativnim nalazima omogućili su nam uvid u primere situacija kada se pripadnici IT zanimanja (ili preduzeća) ne ponašaju u skladu sa etičkim principima. Kao što je već bilo reči, pridržavanje etičkih principa pri obavljanju posla u IT je neminovno deo teme o profesionalnoj etici ali upravo kao segment delovanja.

Čula žaba sad pa sad ću ja ključne vrednosti... jednakost i slično... a onda i dalje vlasnik ima milione a zaposleni radi za sitno... etika je ta koja treba da bude ugrađena u ponašanje... to se uči po modelu... vrlo je bitno kako biraš ključne ljude...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Ispitanici smatraju empatiju bitnom stavkom etičkog ponašanja, koja se po njihovom mišljenju percipira kao nešto čega u današnjici manjka, te je potrebno podsticati. Navedeni primeri daju uvide u potrebu za razvijanjem empatije na širem planu, kao i za poboljšanjem radne atmosfere i odnosa među zaposlenima.

Taj neki kapacitet za empatiju prvenstveno iz koje sledi taj neki etički odnos pojedinca prema društvu, kolegi, itd... zajedno u kombinaciji sa tim nekim padom vrednosti koji su dugo u slobodnom padu u našem društvu koje je promovisano odozgo i sa svih strana... daju dosta loše rezultate i loš utisak. Neko bi na tome morao da poradi pod hitno...

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Mi kao firma pokušavamo da negujemo i empatiju... možda nismo firma koja najviše plaća... ali izlazimo u susret da kad neko ide na ispit dobije slobodan dan, da imamo razumevanja...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Iako je neminovni segment etičkog ponašanja, empatija nije glavna karakteristika u IT prema mišljenju jedne ispitanice, s obzirom da je veći fokus na odnosu čovek-mašina.

Izgubila se empatija koja je glavni preduslov za postojanje etike... lekari oni su humanistička profesija pa je tu u redu što postoji... ali IT ovde je veći fokus na

odnosu čovek-mašina i više se neguje instrumentalno ponašanje nego etičko... samim tim ne možemo imati empatiju prema mašini odnosno nečemu što nije živo nema ni verbalnu ni neverbalnu komunikaciju... već pre gledamo kao na instrument od koje imamo korist a to je pre svega informacija... koja će nam doneti tamo negde drugde koristi.

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

Mislim da oni koji su brzo došli do dobre zarade... a neće da plaćaju porez i slično... nisu na nekom nivou razmišljanja o etičkim dilemama... to je neki moj utisak. Pritom, da ogromna većina zaposlenih u IT strašno razmažena, oni su pravo sa fakulteta došli na posao gde im se donosi voće na radno mesto, gde imaju treninge, sokove, masaže ne znam ni ja šta sve ne... strahovito razmaženi, pritom su nove generacije koje su navikle na instant gratification... ako nemam odmah lajk znači da sam u problemu... i koji nikada nisu naučili koliko je vremena i energije potrebno uložiti u nešto da bi to nešto dalo ozbiljne rezultate. Oni imaju jedan površan pristup čini mi se poslu, bojim se i životu, e kako to promeniti ne znam... na tome treba definitivno da se radi. Postoje kompanije koje rade pametno na tome ali nema ih baš puno.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Poimanje etičnosti u savremenom svetu (a posebno u IT oblasti) prevashodno je pod uticajem biznisa i savremenih tehnologija. Uticaj biznisa se opaža (kao što smo već videli u delu o profesionalnoj etici) prvenstveno kroz ono što se naziva poslovnom etikom, koja je u najvećoj meri definisana unutar kompanija. Odatle se ona prenosi na međukompanijske odnose i na ostale učesnike u poslovanju. Iz navedenih iskaza proizilazi da priroda posla stavlja u prvi plan interese, dok je empatija u drugom planu.

Pitanje etičkog kodeksa je još uvek u fazi razvoja – postoje aspekti koji su već pravno regulisani, ali mnoga pitanja ostaju otvorena ili u „senci profita“. Suprotstavljanje etički sumnjivim pojavama ili aktivno ukazivanje na etičke propuste je nešto bez čega se ne može očekivati da etički kodeks dobije svoju zaokruženu formu. Multinacionalne korporacije mahom imaju konkretne i obavezujuće etičke standarde. Pored postojanja etičkih principa, neminovno je i uspostavljanje jasnih standarda u IT. Koliko god izazovna, poželjna je standardizacija svih procesa, što bi značajno olakšalo formiranje zvaničnih etičkih standarda/kodeksa. Preciznije, pored standarda koji se odnose na tehnički (biznis) aspekt i performanse u IT oblasti, potrebno je obezbediti i etičke standarde u cilju osiguranja moralnog i odgovornog ponašanja u ovoj oblasti.

Zato je dobro imati standarde... ali te standarde je teško kod nas poštovati jer su kod nas prava poprilično relativizovana... i sklona interpretaciji... kada neko prekrši nešto i da informaciju, mi dok ga tužimo i dok to sve prođe a pritom reputacija firme je gora, nekada se to i prećuti jer donosi ponekad više štete sa sobom... u (naziv firme) vodećim globalnim firmama kad krećeš da radiš, ti popunjavaš tri papira i to potpisuješ a kada izlaziš iz te firme 100 strana potpisuješ šta smeš a šta ne...

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

Ono što bi pre etike postavio jesu pravila kako se bazi pristupa... nekako ne dozvoljavam da bude u domenu etike... imali smo situaciju u praksi da u firmi se nedavno da se naljuti na nekoga i obriše bazu uzme podatke... i moramo da branimo da nismo mi to uradili... više se umesto etike ipak oslanjamo na standarde zaštite podataka...

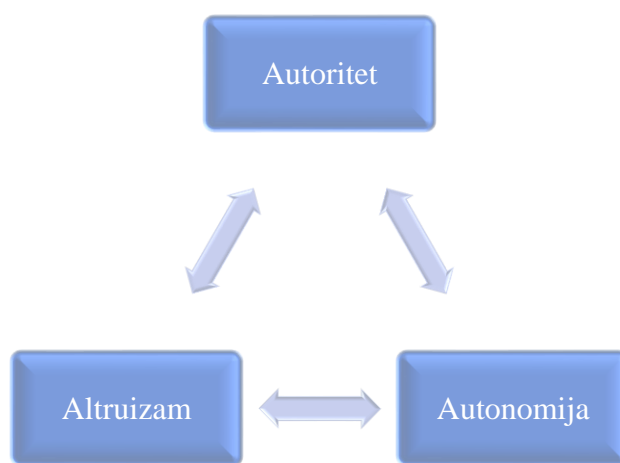
Ispitanik X: Direktor, 25, M

Iskustveno, sve će se više pričati o etičkom kodeksu i on će se sve više formalizovati, a s druge strane će on biti sve labaviji. Tek će se shvatati koliko je to područje neregulisano odnosno potrebno regulisati. Da pojednostavim, sve će više biti priče o etici a ona će biti sve labavija s druge strane.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Po istakao da će formiranje etičkog kodeksa biti veliki izazov u budućnosti. Razlozi za ovu projekciju mogu uključivati porast složenih etičkih pitanja koja se stavljaju pred IT podršku, posebno u biznis oblastima gde etički izazovi postaju sve kompleksniji. S druge strane, ideja da će etički kodeks postati labaviji može se zasnovati na potrebi za većom fleksibilnošću u pristupu etici, s obzirom na dinamičnost IT oblasti i brze promene.

Kako bismo uvideli da li je započeto uspostavljanje profesionalnog delovanja na primeru IT zanimanja, posmatramo međusobnu povezanost navedenih karakteristika. Na slici 56 prikazan je idealno-tipski model povezanosti karakteristika (altruizam, autonomija, autoritet) koji govori o uspostavljenom profesionalnom delovanju.



Slika 56. Idealno-tipska povezanost karakteristika profesionalnog delovanja (3A model).

Budući da nemamo cilj da otkrijemo šta je uzrok a šta posledica govorimo samo o postojanju veze. S tim u vezi, opredelili smo se za tehniku kojom se utvrđuje smer i jačina linearne veze između promenljivih, preciznije prostu neparametarsku korelacionu analizu (gde smo računali Spirmanov koeficijent korelacije rangova). Primenom ove analize utvrdili smo da postoji međusobna povezanost sve tri karakteristike profesionalnog delovanja: autoritet, autonomija i altruizam, što nam potvrđuje da je započeto uspostavljanje profesionalnog delovanja. Rezultati korelacionih analiza nalaze se u tabelama broj 26 i 27.

Tabela 26. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Skala samostalnosti pri obavljanju posla i Skala samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka sa skalama uticaja na poslovanje preduzeća, odgovornosti i lične etičke procene.

Varijable	Korelacioni koeficijenti	Skala uticaja na poslovanje preduzeća	Skala odgovornosti	Skala lične etičke procene
Skala samostalnosti pri obavljanju posla	r_s	0,271**	0,171**	0,195**
	p	0,000	0,008	0,007
	n	281	243	218
Skala samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka	r_s	0,448**	0,430**	0,231**
	p	0,000	0,000	0,001
	n	281	243	240

Beleška: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (2-tailed)

Obe dimenzije autonomije (i skala samostalnosti na poslu i samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka) su u statistički značajnoj vezi sa donošenjem odluka, odgovornošću i skalom lične etičke procene. U slučaju skale samostalnosti pri obavljanju posla najjača veza je sa skalom mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća ($r_s = 0,271$), iako je reč o slaboj povezanosti (gledano prema kriterijumima jačine u društvenim naukama). Dodatno, što je neko češće samostalan na poslu verovatnije je da ima veću mogućnost da utiče na poslovanje preduzeća, viši stepen odgovornosti i da ima viši rezultat na skali etičke procene. Kada je reč o skali samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka, najjača veza je sa donošenjem odluka ($r_s = 0,448$), zatim sa skalom odgovornosti ($r_s = 0,430$), pa sa skalom lične etičke procene ($r_s = 0,231$). Gledano prema kriterijumima jačine veze u društvenim naukama, u prva dva slučaja je reč o umereno jakoj vezi, dok je u poslednjem reč o slaboj vezi. Kao i u slučaju samostalnosti na poslu, smer povezanosti je isti i za skalu samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka – što neko ima veću samostalnost verovatnije je da ima veću mogućnost uticaja na poslovanje preduzeća, veću odgovornost i više procenjuje u skladu sa etičkim principima.

U narednoj tabeli možemo videti povezanost indikatora autoriteta (mogućnost uticaja na poslovanje preduzeća i skala odgovornosti) sa indikatorima autonomije (skalama samostalnosti) i altruizma (skalom lične etičke procene).

Tabela 27. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Skala mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća i Skala odgovornosti sa skalama samostalnosti pri obavljanju posla, pri obavljanju radnih zadataka i lične etičke procene.

Varijable	Korelacioni koeficijenti	Skala samostalnosti pri obavljanju posla	Skala samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka	Lične etičke procene
Skala mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća	r_s	0,271**	0,448**	0,371**
	p	0,000	0,000	0,000
	n	281	281	254
Skala odgovornosti	r_s	0,171**	0,430**	0,237**
	p	0,008	0,000	0,001
	n	243	243	243

Beleška: *p < 0,05; **p < 0,01 (2-tailed)

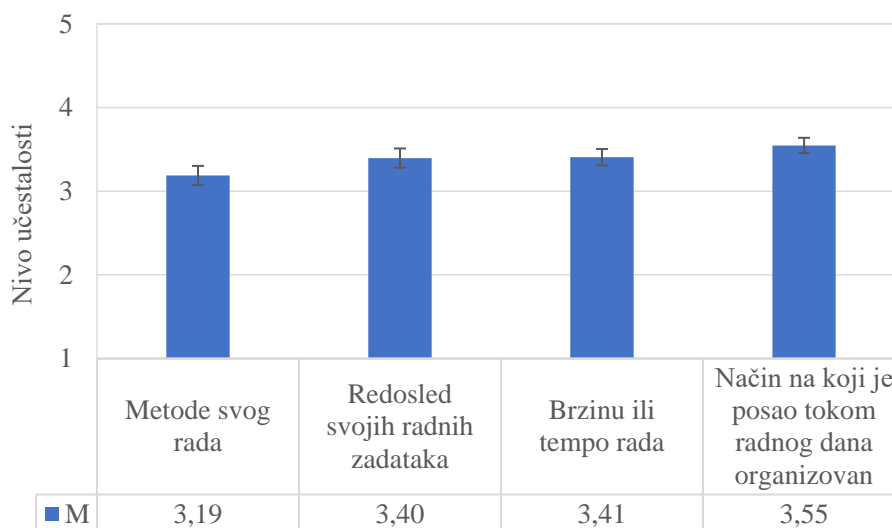
Mogućnost uticaja na poslovanje preduzeća i skala odgovornosti korelira sa indikatorima autonomije, kao i sa skalom lične etičke procene, što smo već prokomentarisali u prethodnoj tabeli. Skala mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća nam govori o umerenoj jačini veze sa skalom lične etičke procene ($r_s = 0,371$), dok je u slučaju povezanosti skale odgovornosti sa skalom lične etičke procene reč o slaboj povezanosti ($r_s = 0,237$). Preciznije, što ispitanik ima veću mogućnost da utiče na poslovanje preduzeća i veću odgovornost to je verovatnije da će donositi odluke u skladu sa etičkim principima.

Na osnovu prethodno iznetih rezultata, možemo da zaključimo da su prisutne sve tri karakteristike profesionalnog delovanja kod pripadnika IT zanimanja. Dodatno, altruizam, autonomija i autoritet su međusobno u korelaciji, koja govori da pripadnici IT zanimanja koji imaju veću autonomiju verovatnije imaju veći autoritet i češće se ponašaju u skladu sa etičkim principima. Možda najvažnije, rezultati ukazuju na to da postoji profesionalno delovanje kod pripadnika IT zanimanja, čime se potvrđuje naša hipoteza o razvijenosti karakteristika profesionalnog delovanja (H2b). Ipak, može se primetiti da je altruizam u najslabijoj vezi sa preostale dve karakteristike, što može govoriti da je za dalji proces profesionalizacije, pored svih, posebno važno dodatno jačanje i ove karakteristike.

6.2.3. Spoljna prepoznatljivost profesionalnog delovanja pripadnika IT zanimanja

Pri analizi spoljne prepoznatljivosti smatrali smo da bi bilo zanimljivo uzeti u obzir i način na koji pripadnici zanimanja (koja nisu IT) procenjuju karakteristike profesionalnog delovanja svojih kolega, pripadnika IT zanimanja. Navedeno smo sagledali kroz njihovu percepciju o mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća, autonomiji na poslu i ponašanju u skladu sa etičkim principima IT kolega.

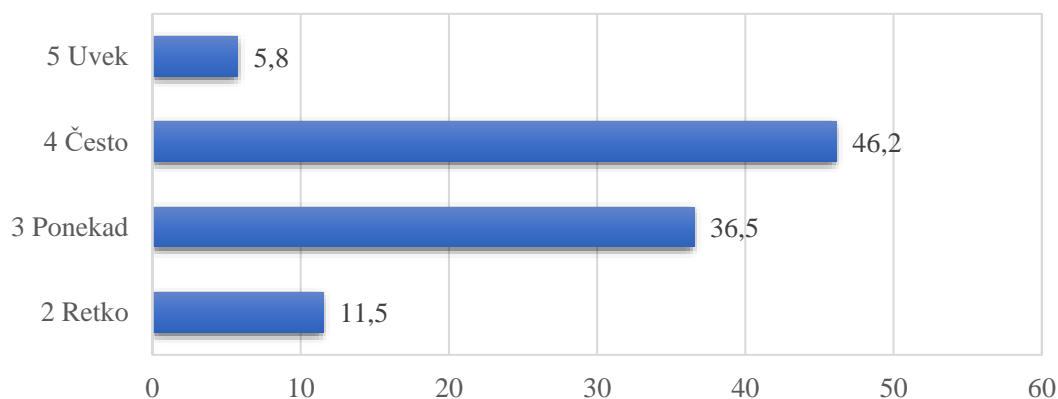
Pripadnici zanimanja koja nisu IT imali su mogućnost da procene da li (i, ukoliko da u kojoj meri na skali od 1- najniža do 5- najviša vrednost) smatraju da su pripadnici IT kolega i koleginica u mogućnosti da odaberu ili promene na poslu način na koji je radni dan organizovan, brzinu i tempo rada, metode rada i redosled obavljanja radnih zadataka (slika 57).



Slika 57. Srednje vrednosti i standardne greške „Molim Vas ocenite da li i ukoliko da u kojoj meri smatrate, da su Vaše IT kolege i koleginice u mogućnosti da odaberu ili promene na poslu...?“.

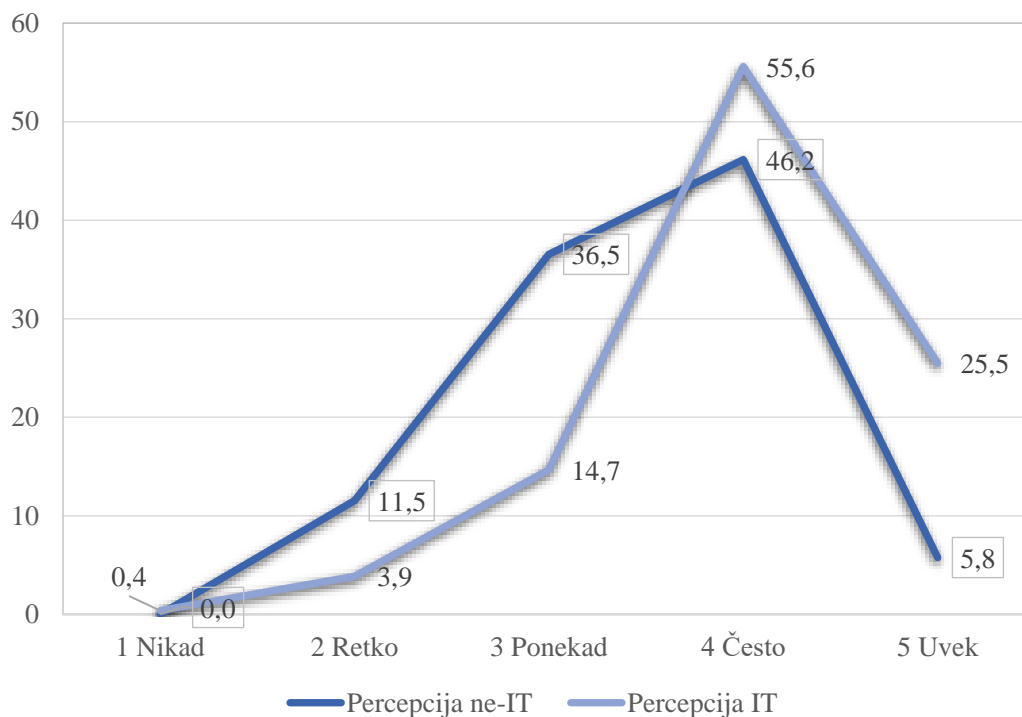
Na slici primećujemo da su sve prosečne vrednosti iznad 3, ali i ispod 4. Nešto češće (u poređenju sa ostalim stavovima) ispitanici smatraju da njihove kolege imaju samostalnost u načinu na koji je posao tokom radnog dana organizovan (3,55).

U cilju boljeg razumevanja, navedene stavove smo želeli da prikazemo u obliku skale percepcije pripadnika ne-IT zanimanja o autonomiji na poslu njihovih IT kolega. Kako bismo utvrdili da li skale mere isti konstrukt urađena je analiza pouzdanosti koja (s obzirom da Kronbahov alfa iznosi 0,865) potvrđuje da je i u ovom slučaju skala pouzdan merni instrument. Na grafikonu ispod je prikazana distribucija odgovora na skali percepcije ne-IT zanimanja o autonomiji posla njihovih kolega.



Slika 58. Distribucija odgovora skale percepcije ne-IT zanimanja o autonomiji posla IT kolega (u %).

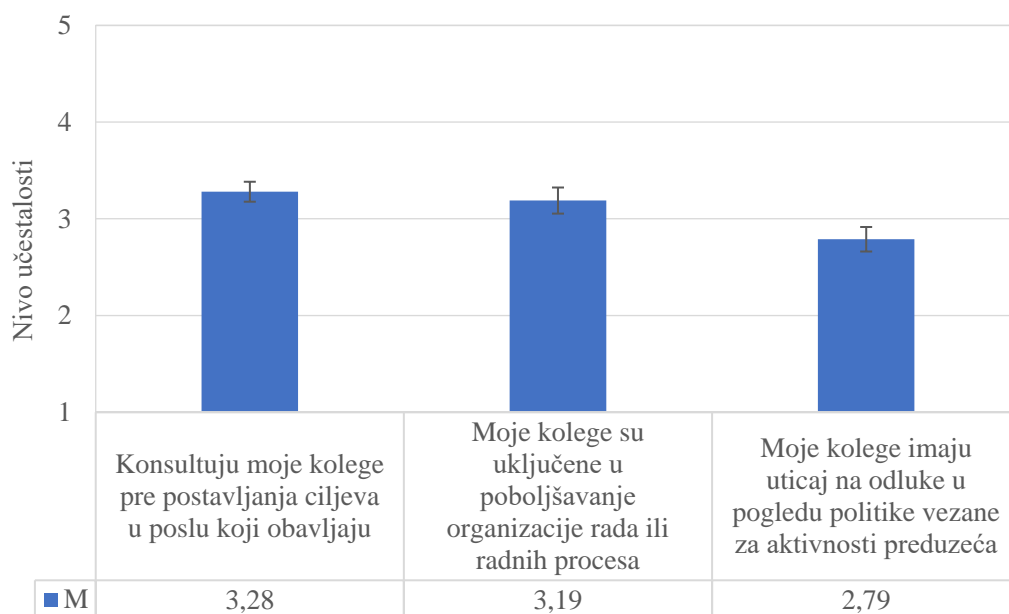
Nešto više od polovine (52%) pripadnika ne-IT zanimanja smatra da njihove IT kolege imaju autonomiju na poslu. Da ponekad imaju autonomiju na poslu smatra njih 36,5% dok da je imaju retko smatra 11,5% pripadnika drugih zanimanja koja nisu IT. Nijedan ispitanik ne smatra da pripadnici IT zanimanja nikada nemaju autonomiju na svom poslu. Navedene rezultate uporedili smo sa rezultatima na skali autonomije na poslu koju su dali pripadnici IT zanimanja, što je prikazano na slici broj 59.



Slika 59. Uporedni prikaz distribucije odgovora po pitanju autonomije pripadnika IT zanimanja: percepcija pripadnika IT zanimanja i zanimanja koja nisu IT (u %).

Pripadnici zanimanja koja nisu IT smatraju da njihove kolege imaju manji stepen autonomije nego što oni to smatraju za sebe. Na slici možemo primetiti da 52% pripadnika ne-IT zanimanja smatra da često i uvek njihove IT kolege imaju autonomiju na poslu u poređenju sa 81,1% pripadnika IT zanimanja koja to isto smatra. Da ponekad imaju autonomiju smatra 36,5% pripadnika IT zanimanja u odnosu na 14,7% ne-IT kolega.

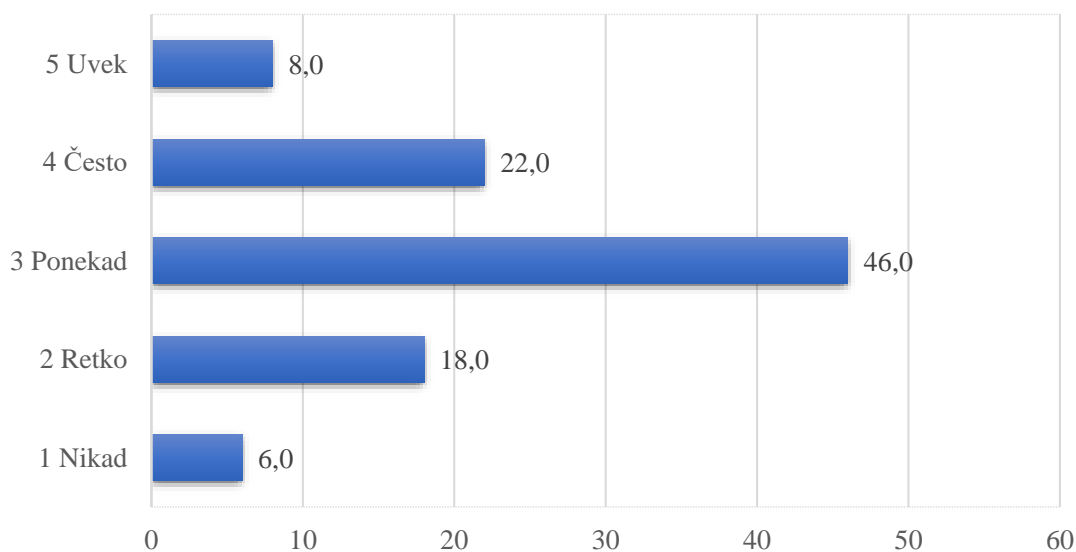
Pre formiranja skale percepcije pripadnika ne-IT zanimanja o mogućnosti uticaja pripadnika IT zanimanja na poslovanje preduzeća predstavili smo stepen slaganja (1- „Nikad“ do 5- „Uvek“) sa svakim stavom koji čine pomenutu skalu: *Konsultuju moje kolege pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljaju; Moje kolege imaju uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća; Moje kolege su uključene u poboljšavanje organizacije rada ili radnih procesa (vašeg sektora ili preduzeća)* (slika 60).



Slika 60. Srednje vrednosti i standardne greške „Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na poslu Vaših IT kolega...?“.

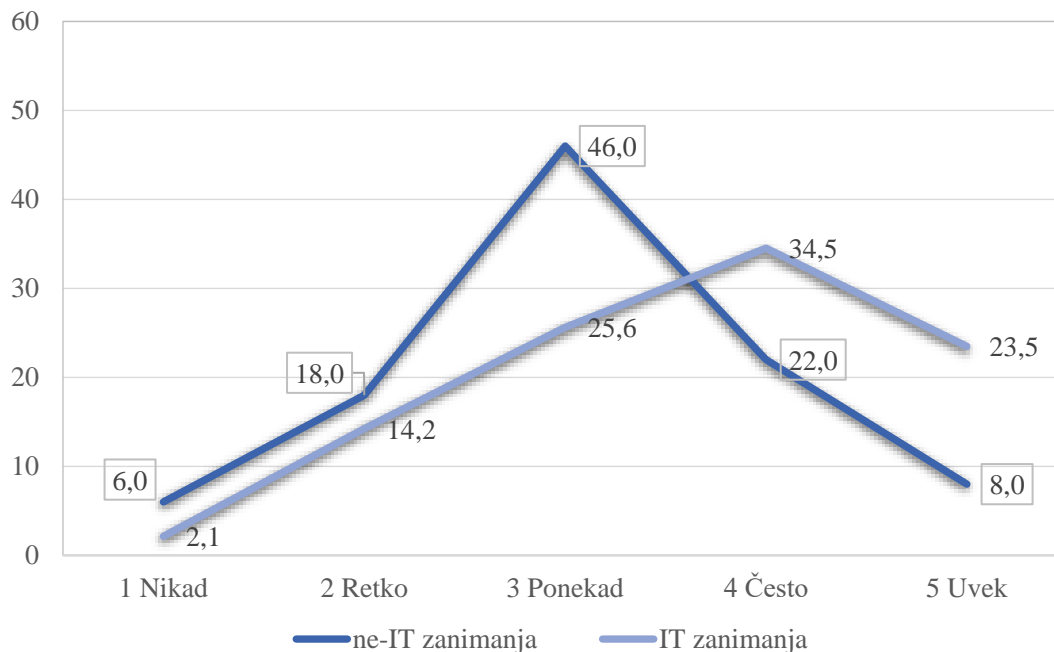
Na osnovu prosečnih vrednosti, primećujemo da pripadnici zanimanja koja nisu IT smatraju da su uključenost njihovih kolega u poboljšavanje aktivnosti organizacije rada (3,19) i konsultovanje pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljaju (3,28) posmatrane kao povremene aktivnosti. Pripadnici ne-IT zanimanja smatraju da njihove IT kolege retko imaju uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća (2,79).

Kako bismo sagledali ukupnu vrednost navedenih aktivnosti formirali smo skalu percepcije ne-IT zanimanja o mogućnosti uticaja IT kolega na poslovanje preduzeća. Pri analizi pouzdanosti Kronbahov alfa iznosi 0,786, što govori o tome da je skala pouzdana. Nakon formiranja skale, možemo videti distribuciju odgovora na skali percepcije o mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća (slika 61).



Slika 61. Distribucija odgovora skale percepcije ne-IT zanimanja o mogućnosti uticaja IT kolega na poslovanje preduzeća (u %).

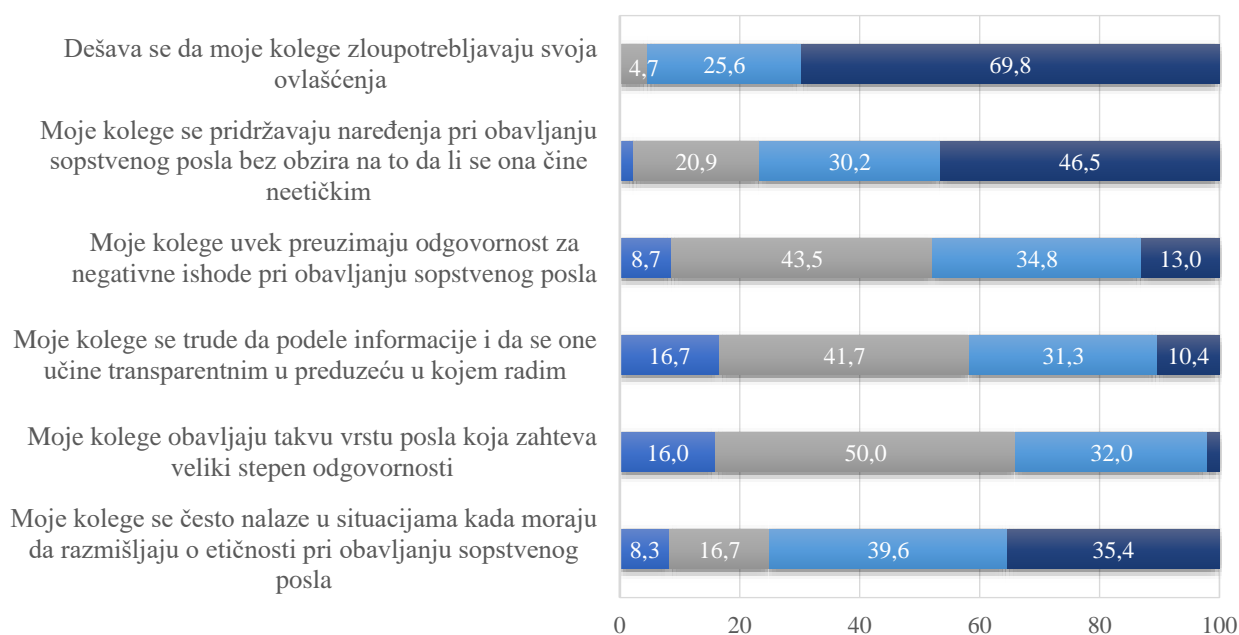
Pripadnici ne-IT zanimanja u najvećoj meri smatraju da njihove IT kolege imaju povremeno mogućnost da utiču na poslovanje preduzeća (46%). Da imaju često tu mogućnost smatra njih 22%, dok da gotovo uvek imaju tu mogućnost smatra 8% ispitanika. Da njihove kolege retko imaju mogućnost na poslovanje preduzeća smatra 18%, dok njih 6% smatra da njihove kolege nemaju uopšte tu mogućnost. Na slici 62 je dat uporedni prikaz percepcija u pogledu mogućnosti uticaja na poslovanje pripadnika IT zanimanja.



Slika 62. Uporedni prikaz distribucije odgovora po pitanju mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća pripadnika IT zanimanja: percepcija pripadnika IT zanimanja i zanimanja koja nisu IT (u %).

Možemo primetiti da pripadnici ne-IT zanimanja potcenjuju mogućnost uticaja njihovih IT kolega na poslovanje preduzeća u poređenju sa mišljenjem samih pripadnika IT zanimanja. Ipak, pripadnici zanimanja koja nisu IT u većoj meri smatraju da IT kolege imaju ponekad mogućnost da utiču na poslovanje preduzeća, nego što to oni sami za sebe smatraju.

Kada je reč o percepciji ne-IT zanimanja o etičnosti njihovih IT kolega pri obavljanju posla uzeli smo u obzir sledeće stavove: *Moje kolege se često nalaze u situacijama kada moraju da razmišljaju o etičnosti pri obavljanju sopstvenog posla; Moje kolege obavljaju takvu vrstu posla koja zahteva veliki stepen odgovornosti; Moje kolege se trude da podele informacije i da se one učine transparentnim u preduzeću u kojem radim; Moje kolege uvek preuzimaju odgovornost za negativne ishode pri obavljanju sopstvenog posla; Moje kolege se pridržavaju naređenja pri obavljanju sopstvenog posla bez obzira na to da li se ona čine neetičkim; Dešava se da moje kolege zloupotrebljavaju svoja ovlašćenja.* Potrebno je napomenuti da je reč o četvorostepenoj skali (1- „Na sve kolege“ 2- „Na veći broj“ 3- „Na manji broj“ i 4- „Na skoro nikog od mojih kolega“) (slika 63).



■ 1. Odnosi se na sve kolege ■ 2. Na veći broj kolega ■ 3. Na manji broj kolega ■ 4. Na skoro nikog od mojih kolega

Slika 63. Distribucija odgovora „U kojoj meri smatrate da se sledeće stavke mogu odnositi na Vaše IT kolege i kolegice...?“ (u %).

Nešto više od trećine pripadnika ne-IT zanimanja (39,6%) smatra da se manji broj njihovih kolega nalazi u situacijama kada moraju da razmišljaju o etičnosti pri obavljanju sopstvenog posla (3,02). Ipak, posao koji zahteva veliki stepen odgovornosti, transparentnost i deljenje informacija unutar preduzeća kao i preuzimanje odgovornosti za negativne ishode sopstvenog rada je nešto što je percipirano kao karakteristika većeg broja pripadnika IT zanimanja. Većina pripadnika ne-IT zanimanja (njih 25,6% odnosno 69,8%) smatra da je zloupotreba sopstvenih ovlašćenja nešto što se odnosi ili na manji broj, tj. skoro ni na kog od pripadnika IT zanimanja. Zanimljivo je da 20,9% ispitanika smatra da se stav *Moje kolege se pridržavaju naređenja pri obavljanju sopstvenog posla, bez obzira da li se ona čine neetičkim* odnosi na veći broj IT kolega što nije mali procenat (iako najveći procenat ispitanika smatra da se ne odnosi na skoro nikog od kolega).

Na osnovu predstavljenih nalaza možemo zaključiti da kolege i kolegice koje nisu pripadnici IT zanimanja smatraju da je prisutan (i kao takav vrednovan) etički aspekt u ponašanju pripadnika IT zanimanja. Preostale dve karakteristike profesionalnog delovanja pripadnika IT zanimanja – autonomija i autoritet takođe su vrednovane, iako možemo primetiti da ih kolege koji nisu IT smatraju kao u manjoj meri zastupljenim karakteristikama u profesionalnom delovanju pripadnika IT zanimanja nego što to smatraju pripadnici IT zanimanja.

Sumirano, s obzirom na uspostavljenost profesionalnog delovanja i vrednovanje karakteristika profesija, smatramo da je potvrđena hipoteza o procesu konstruisanja IT zanimanja kao profesije (H2). Kao i u slučaju provere hipoteze (H1), nismo merili tj. kvantitativno izrazili koliko je proces konstruisanja odmakao, već smo dali pr(ocenu) da je reč o započetom procesu. Važno je napomenuti da smo se u predstavljenom istraživačkom radu suočili sa nizom izazova koji otežavaju precizniju proveru i procenu postavljenih hipoteza. Nekoliko je razloga za to. Prvi je već pomenuti marginalni položaj discipline sociologije zanimanja i profesija, koji zajedno sa ubrzanim razvojem tehnologije i velikim promenama u sferi rada, doprinosi kompleksnosti istraživanja u ovom polju. Drugo, promene u tipovima profesija i sveprisutni procesi deprofesionalizacije traže nove teorijske pristupe. Osim toga, IT zanimanja su nedovoljno istražena (u akademskim, ali i širim krugovima), što dodatno otežava razumevanje dinamike profesionalnih procesa unutar IT sektora (a i šire). Stoga, ovo istraživanje se (kao pionirsko na ovu temu) suočava sa ograničenjima kao što je pitanje validnosti i

preciznosti rezultata (pre svega usled nedostatka prethodnih radova koji bi pružili osnov za detaljnu analizu). Na kraju, izrazita heterogenost IT zanimanja dodatno otežava prepoznavanje IT zanimanja kao strogo običnih ili profesionalnih. U narednom potpoglavlju, pored heterogenosti, izdvojili smo i druge osobenosti za koje smatramo da ih treba uzeti u obzir u daljem proučavanju procesa profesionalizacije pripadnika IT zanimanja. Razlog leži u pretpostavci da navedene osobenosti imaju veliki uticaj na formiranje daljeg profesionalnog puta IT zanimanja.

6.3. Izazovi IT zanimanja na putu ka profesiji

Na osnovu analize celokupne iskustvene građe potvrdili smo postavljene hipoteze o procesu profesionalizacije IT zanimanja ali i ustanovili da postoji nekoliko faktora/osobenosti za koje smatramo da (u velikoj meri) mogu uticati na promenljivost daljeg toka ovog procesa. Preciznije, sagledavanje načina na koji će se odvijati dalji proces profesionalizacije (i odabir IT zanimanja koja će nastaviti ovim putem) otežavaju nam sledeće osobenosti: izrazita heterogenost IT zanimanja (i odsustvo jasne standardizacije posla), odsustvo jasnih granica IT industrije, kao i šire, društveno-tehnološke promene koje menjaju radne odnose i način rada. U ovom delu ćemo nešto detaljnije predstaviti svaku od ovih osobenosti.

Prvo, odsustvo sveobuhvatne klasifikacije IT zanimanja i standardizacije posla (pored toga što predstavlja jedan od izazova u istraživanju) dodatno je izazov u daljem praćenju njihove profesionalizacije. Velika diversifikacija i preplitanje poslova i aktivnosti u IT oblasti (ali i van nje) posledično dovodi do velike heterogenosti zanimanja. Navedeno je mišljenje koje smo formulisali na osnovu iskaza ispitanica/ka, što je i predstavljeno u sledećim citatima:

Može da se kaže da je IT profesija izrazito heterogena, više nego ostala zanimanja sa kojima bih ih poredio, i da je to jedan od problema sa kojima će se sudarati... nekako do sada... razvoj je išao u smeru da bujaju različitosti i te različitosti mogu da budu veliki problem bilo kakvih akcija homogenizacije jer različitost potiče po raznim aspektima. Potiče od samih organizacija IT firmi i njihovih različitosti, veličini, tržištima na kojima rade, po specijalnosti, ekspertizi...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Velika je šarolikost IT zanimanja tako da ne vidim da postoje neki zajednički interesi... nešto bi bilo dobro za IT sektor ali možda ne bi bilo za celo društvo.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

IT ima čitavu lepezu potpuno različitih zanimanja... šlag na tortu su tradicionalna zanimanja u IT... finansije za IT, marketing za IT koje su vrlo specifične... jedan pravnik u IT nema veze sa brakorazvodnim parnicama...

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Kao jedan od ishoda pomenute heterogenosti zanimanja javlja se potreba za standardizacijom. Standardi najčešće nastaju na osnovu rezultata dobre prakse i imaju za cilj da doprinesu efikasnosti i efektivnosti radnog procesa, uz lakšu kontrolu svakog koraka. Među ispitanicima definitivno postoji zainteresovanost (kao i percepcija) da sledi period uspostavljanja takvih standarda.

Svakako u vremenu će sledovati ne samo klasifikacija i specijalizacija IT zanimanja nego i standardizacija i sertifikacija svake pojedinačno... što je suprotno tekućim dešavanjem u IT gde je sve slobodno i sve reguliše, ovaj, ta stihija tržišta i struke... takva kakva jeste, dinamična i brzo promenljiva... ali to je s druge strane i opasnost, kočnica jer nemate stroge kriterijume za vrednovanje... valorizacije same profesije i onda se u tom konglomeratu različitosti pojavljuju i različiti interesi u nedostatku etičkog kodeksa i strukovnih pravila...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Većina učesnika u intervjuima smatra veoma važnom standardizaciju posla. Prema jednom iskazu standardi predstavljaju „kičmu“ svake industrije.

Problem profesionalizacije koliko sam ja shvatio je to što ne postoje standardi... standardi su tu neka ključna reč. Ja sam napravio neki video i svi su rekli kao super je video... a verovatno bi se neko ko se bavi time, verovatno bi me strpao u top... to jednostavno ne radi... ali bože moj, tržište trpi sve. Standardi su bili kičma bilo koje industrije. Sad IT to raspršuje, što moćne alate stavlja u ruke pojedincima koji možda ne bi trebalo da se bave takvim stvarima. Kao što nije trebalo da ja pravim onaj video. Imam priliku, imam alat...

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Nema nekih standarda visokih u kodiranju... u Phyton-u se sve piše naglavačke i to na neki način radi, jer su sada jake mašine i ozbiljne memorije... mi kad smo počinjali to je bilo ono 64kb i 500mghz... ovde sad imaš 3gb u telefonu... i što bi rekli pokreće tvoj loš kod...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Prisutna je težnja ka uspostavljanju jasnih standarda i u samom radu pripadnika IT zanimanja. Primer toga možemo videti u iskazu jednog ispitanika, koji navodi odsustvo standarda u samom kodiranju. Odsustvo standardizacije ogleda se i na polju nepostojanja jasne razlike u pogledu znanja koje je potrebno za određeni tip pozicije.

Najveći problem naše industrije je taj što, ne postoji jednoznačna verifikacija znanja seniora. Kod nekoga senior može da bude junior, a da junior bude strašan senior... tako da to je nedostatak tog nekog standarda...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Druga osobenost jeste odsustvo jasnih granica IT sektora. Navedeno se može smatrati posledicom načina razvoja (i upotrebe) informacionih tehnologija, ali i manjkavošću standardizacije. Nedovoljna definisanost ogleda se u tome što među učesnicima u intervjuima ne postoji konsenzus da li IT sektor predstavlja sektor/industriju za sebe ili je samo podrška svim drugim sektorima.

IT je jako široka oblast... meni to onako, ajde uslovno rečeno, smeta što niko do sada nije naveo do sada... IT je kao pojam aktuelan od 2010 godine... i niko nije formalno definisao pod-oblasti IT... nije puno odmaklo od pojma industrija ili inženjer... šta radiš – inženjer...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Sad opet u IT to sve postaje globalnije i mekše definisano... moramo znati da se mnoge stvari trenutno redefinišu...

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Ispitanici koji smatraju da IT sektor nije sektor po sebi navode da je razlog u tome što je njegova funkcija uvek usmerena na podršku nekoj drugoj industriji:

Mislim da IT sam po sebi nije industrija koja postoji van bilo čega drugog, uvek je podrška nekoj ili industriji ili oblasti... više je tehnička podrška svim svetskim procesima od digitalizacije do arhiviranja nekog materijala unutar javno medijskog prostora... ali sam po sebi nema smisla... nema nikakvu funkciju...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Pojedini ispitanici ipak ističu da je IT industrija za sebe, dok su drugi stava da je IT i jedno (sektor za sebe) i drugo (podrška svim drugim sektorima):

Sve zavisi od oblasti... IT su veoma široka oblast i vremenom dođe do određene specijalizacije... to je u stvari industrija...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

IT po sebi može da bude industrija ali je ono deo svih industrija... i jedno i drugo je... imate i telekomunikacije... i tu ovaj... ima još jedna stvar koja se zanemaruje u Srbiji i svetu... zato što je dostupan... sistemi u fabrikama i aerodromima... to nisu IT već OT (operativne tehnologije) i svi misle da je to jedno te isto... one su totalno izolovane...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Razlog nedovoljne definisanosti ovog sektora može biti i analogne prirode – kontekst koji otežano prati razvoj informacionih tehnologija, samim tim i IT industrije u celosti. Iz navedenog proizilazi da ponekad regulatorni okvir kaska za razvojem IT sektora, što dovodi do situacija u kojima pravila nisu dovoljno definisana. Kao jednu od takvih situacija, učesnici u intervjuima su pomenuli primer tzv. paušalaca²⁸.

Desilo se pre 3-4 godine da neke stvari za IT sektor nisu bile dovoljno definisane... i situacija da se pojedinci nisu zapošljavali kao pojedinci nego su pravili svoja preduzeća i kao paušalci plaćali i prijavljivali na minimalac... bez obzira što su pojedinci. Kada je država shvatila oni su doneli sa zakašnjenjem neke mere... tako da država kreće da uvodi neke restrikcije i pravila i stvari ali opet IT se brzo razvija...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Poslednje, nastajanje novih zanimanja i dinamičan razvoj informacionih tehnologija idu ruku pod ruku sa promenama na mnogo polja. Navedene promene ogledaju se u sferi rada, što izdvajamo kao još jednu od osobenosti koja može promeniti dalji tok procesa profesionalizacije IT zanimanja.

Da ta vrsta virusa koja je pošla od IT... počinje da hvata sve druge segmente poslovanja od onih koja su bila potpuno tradicionalna, čak su i ona challenge-ovana da se menjaju... jer to je evolutivna stvar, to nije više kako bih rekao opciona stvar, to je nešto što moraš da prihvatiš da bi preživeo... to je takva vrsta promene...

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Ispitanici ove promene primećuju u različitom načinu pristupa radu kod starijih i mlađih zaposlenih. Mlađe generacije su sve pripremljenije, sa drugačijim pristupom poslu:

Danas su klinici potpuno kako bih rekao „ready“. Ja ceo život koristim engleski... moj sin priča bolje od mene... tako da kako bih rekao to je primer kako neke stvari jednostavno idu svojim putem, jel i kako će neka nova generacija jel da usvajaju u letu nova znanja jer je njihova kapacitivnost veća i njihove moždane sposobnosti su manje opterećene i više slobodne ajde da kažem tako... a pritom su vrlo lokalne i zahtevne... nije više ista priča... meni je vrlo teško kad sam bio mlad da kažem nešto jer sam bio vaspitavan na način da ne kažem... mislim da se to dramatično menja...

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Primetne su i promene u odnosu zaposlenih prema preduzeću. Prema iskazima učesnika u intervjuu, lojalnost zaposlenih se promenila:

Nekada, pre 20-ak godina... te relacije zaposlenog i firme su bile bazirane na odnosu sigurnosti koje daje firma i lojalnosti koju donosi zaposleni. Pre 20-ak godina je bio značajan nivo lojalnosti prema firmi iako je to bilo u neformalnom statusu a firma je imala potrebu da zaposlenima pruži sigurnost svake vrste, izvesnost, i kontinuitet poslovanja i ponudi najbolje uslove rada... postojala je jedna pozitivna povratna sprega... tako da su prolazile godine gde zaposleni nije preispitivao svoj odnos prema firmi kao takav. Danas su se stvari poprilično

²⁸ Misli se na paušalno oporezivanje preduzetnika.

promenile, mislim da se stvar promenila pre svega sa znatno smanjenom lojalnošću zaposlenih a posledično to da firme ne investiraju u relaciji sa zaposlenima da bi ponudile sigurnost... U podlozi tih promena su najčešće neke stvari koja pokreću osnovna etička pitanja dolazi do toga šta je poslovna tajna, kako je regulisana, kako se koristi za neke privatne poslove na nekim konkurentskim projektima ili koliko zaposleni ulaže u dalji razvoj karijere u toj firmi ili gleda priliku da sa svojom ekspertizom koju je stekao dočeka prvu sledeću priliku i nađe drugi posao...

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Sa druge strane, vidim da mlađe firme više ne repliciraju na svoje istorijske očeve, dede. Nekad si imao osećaj tačno da recimo ne znam ni ja, (naziv poznate firme) sve vreme priča mi nismo ova firma... a sve su plavljivi i plavljivi... i sve što se dešava unutar te kompanije je u stvari ¾... smaknuto u odnosu na nju (naziv starije IT firme)... oni sve vreme kao porodica... ja ne ličim na tatu... a što si stariji to sve više ličiš... kod nas je to genetika, dok u kompanijskom smislu je to neka vrsta mantre, mustre... kako ti da postaneš uspešniji... jer ti nemaš puno svojih u okruženju koji bi se ugledali na nekoga ko je još uvek lider i još uvek veći... u tehnološkom smislu kompanije su se ugledale uvek na ovog što je malo stariji... a postigao je zrelost, kapacitet i finansijsku uspešnost... danas kompanije brže nastaju i nemaju tu vrstu pogleda ka istoriji... Mislim da to od Facebook-a prestaje da funkcioniše na takav način... on je počeo da prati šta Google radi... i počelo je da eksplodira... i ta situacija se manifestovala i na pojedinca... i onda pojedinac kako bih rekao sa svojim zahtevima izaziva kompanije...

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Tehnološke promene (kao sastavni deo širih promena u sferi rada) jesu aspekt za koji takođe smatramo da utiče (i da će uticati) na dalji proces profesionalizacije posmatranih zanimanja. Jedan od aktuelnijih trendova jeste razvoj veštačke inteligencije, pomenut u narednim iskazima:

Mislim da IT postaje ekstremno rizično zanimanje, kako da ti kažem oni su mladi ušli u keš koji je nenormalan... ne znaju da raspolažu... nesvesni da ovo što je danas neće biti za 5, možda neće gore možda će bolje ali neće sigurno biti isti... uzmeš kredit na 10 godina ti si u ruskom ruletu... e sad da li ćeš imati pola miliona za 10 godina ja sam siguran da nećeš jer nije realno... jer cela IT industrija ide u pravcu da ih uništi... Oni su rizični kao kosmonauti, da li će raketa da uđe u orbitu da li neće... njih je samo dvoje... znaš koji će biti najveći globalni problem... ja lično mislim kada AI počisti ove poslove a to se advokatima neće desiti a ni keramičarima.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

A mislim da je to... Braunovo kretanje... kao u gasu svaki molekul totalno ludački po gasu juri levo desno... a gas je jedna celina ima jednu funkciju i ponaša se uvek na isti način a unutra ludilo... tako da ja mislim da trenutno sa ovom dinamikom razvoja... čak nisam sigurna da li iko ima i viziju... to je jako upotrebljivo, i tržište vuče ta upotrebljivost... donosi neke očigledne koristi svim korisnicima, učesnicima... ultimativno ti možeš da vidiš tu korist...a ne verujem da se iko dogovorio e sad pravimo andorida... ulaže toliko para u IT... i gde je ultimativni cilj IT... ulažu se pare zbog tih informacija ali mislim da se ulaže i za veštačku inteligenciju... mi u celoj toj zoni ulažemo pare u različite pod-tehnologije...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Moraju da se prate dosta ti trendovi i šta je trenutno novo na tržištu... moraju da budu orijentisani ka više sfera, jer se nikad ne zna kada će neka sfera uznapredovati toliko da se potreba za određenim ljudima i zanimanjima polako gasi a otvara za

nova... ljudi moraju da prate situaciju na tržištu i da se okrenu veštačkoj inteligenciji..

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Prvi iskaz opisuje IT zanimanja kao „ekstremno rizična“ usled promenljivosti posla, kao i trenutnog razvoja (i mogućnosti) veštačke inteligencije. Tako, IT zanimanja (čiji su pripadnici velikim delom i predstavnici mlađe populacije) neretko ulaze u svet IT iz pogrešnih motiva – zbog visokih plata koje nisu nužno odraz adekvatnog znanja i radnog iskustva njenih pripadnika. U iskazu se ističe da je razvoj veštačke inteligencije posebno rizičan za posao pripadnika IT zanimanja u poređenju sa drugim zanimanjima (advokatima, keramičarima i dr.), što još jednom naglašava nepredvidljivost u pogledu njihove dalje profesionalizacije. Jedna od učesnica u intervjuima koristi analogiju sa Braunovim kretanjem kako bi ilustrovala haotičnost kao karakteristiku funkcionisanja i razvoja IT sektora. Dodatno, u iskazima se posebno izdvaja dinamičnost i neizvesnost u daljem tehnološkom razvoju, čime se (još jednom) stavlja akcenat na važnost kontinuiranog učenja i usvajanja novih tehnologija kao vid adaptacije na nove tržišne prilike. Navedene osobenosti govore da ne postoji konsenzus među ispitanicima ni u pogledu pravca daljeg razvoja IT sektora, ali ni njihovog uticaja na poslove i zanimanja, kako u IT sektoru, tako i u sferi rada u celosti. Iako su one proizašle iz analizirane prikupljene građe neplanirano, ove osobenosti smatramo neminovnim (detaljnijim) predmetom proučavanja u budućim radovima na temu profesionalizacije IT zanimanja.

7. Zaključak

Početak razvoja sociologije zanimanja i profesija može se pratiti još od 30-ih godina 20. veka, kao discipline koja proizilazi iz šire oblasti – sociologije rada (Čavar, 2021). Međutim, analiza dostupne literature za period od 2000. do 2022. godine primetno pokazuje da je zanemarljiv broj radova iz ove oblasti, što ukazuje na marginalni položaj ove discipline u Srbiji. Navedeno je neminovno povezano sa sličnim položajem šire discipline, sociologije i društveno-humanističkih nauka u celosti, koji se smatra posledicom „uspostavljenog sadašnjeg stanja (ne)društva Srbije“ (Bolčić, 2011: 496). Trenutna zapostavljenost discipline sociologije zanimanja i profesija nije u skladu sa "cvetanjem" tema iz ove oblasti. Kao posledica društvenih promena (pre svega u sferi rada), kao i tendencije da sve veći broj zanimanja poseže za statusom profesije, navedene teme postaju izrazito aktuelne. Samim tim, u radu se ističe značaj sociologije zanimanja i profesija za koju smatramo da može da odgovori na savremene izazove u pomenutoj oblasti.

Centralni pojam našeg rada jeste profesionalizacija koju smo posmatrali kao proces koji možda nikada ne dosegne konačni status ostvarenja kao profesije. Profesionalizaciju smo razumeli kroz prikaz određenog broja definicija, gde najsveobuhvatnijom smatramo njeno sagledavanje kao skupa procesa koji dovode do zadobijanja elemenata profesije, ali i kao nastojanje određene grupe zanimanja da stekne (i zatim da zadrži) profesionalni status, autoritet i privilegije pripadnika u specifičnom društveno-istorijskom kontekstu. Na profesije gledamo kao na specifičan tip zanimanja, koje razlikujemo od običnih zanimanja. Prvi nivo distinkcije je posmatranje običnih zanimanja kao strogo ekonomske kategorije, dok profesija tu kategoriju prevazilazi. Drugi nivo razlikovanja leži u tome što profesije sadrže određeni skup atributa koji se u različitim kombinacijama smatraju nužnim i dovoljnim elementima koje ih distanciraju od običnih zanimanja. Pravimo razliku i između tipova profesija. Na osnovu pregleda literature, značajan uvid je da su zavisne, moderne, meke profesije sve prisutnije u savremenim društvima u poređenju sa zastupljenošću tradicionalnih, slobodnih i tvrdih profesija. Tako, akcenat je na specijalizovanom znanju, timskom radu i zaposlenju u preduzećima, dok zakonom propisan nivo i vrsta obrazovanja, samostalan rad (rad nezavisno od zaposlenja u preduzećima i dr.) sve manje dobijaju na značaju.

Profesionalizaciju smo posmatrali na primeru IT zanimanja u Srbiji. Na pripadnike IT zanimanja gledamo kao na nosioce trenutnog revolucionarnog preobražaja i time kao na glavne aktere u uspostavljanju informacionog društva, što je i razlog njihovog odabira kao jedinice analize. Sociološki pristup posmatranja IT zanimanja razmatra se kroz teoriju društvenog konstrukcionizma

koju smatramo relevantnom usled mišljenja da su tehnologija, društveno delovanje i kontekst neodvojivi fenomeni koji međusobno utiču jedan na drugi. U okviru navedenog pristupa razmatra se podela na interpretativni i objektivni konstrukcionizam, što nas usmerava da profesionalizaciju sagledamo sa dva aspekta: konstruisanja i konstituisanja. Prvi (nazivan još i model atributa o ponašanju) odražava individualnu dimenziju, dimenziju radnog iskustva i primenjujemo ga pri sagledavanju procesa konstruisanja. Potonji aspekt (model strukturnih atributa) usmeren je na analizu elemenata koji čine profesiju i koristimo ga pri posmatranju procesa konstituisanja. I konstituisanje i konstruisanje smatramo sastavnim i neizostavnim procesima u okviru profesionalizacije. Glavna razlika leži u tome što proces konstruisanja stavlja u fokus svesnu želju i težnju (značenje i delanje koje iz njega proizilazi) određene grupe zanimanja da stekne status profesije. S druge strane, proces konstituisanja se fokusira na elemente koji čine profesiju, odnosno onoga što se manifestuje zahvaljujući (ili uprkos) želji i delanju aktera, kao i različitim spletom okolnosti. Različiti (teorijski) pristupi u posmatranju IT zanimanja mogu da doprinesu daljem razumevanju individualnih, univerzalnih i kontekstualnih faktora (koji zajedno oblikuju proces profesionalizacije), kao i različitih aspekata ovog procesa (igra moći, (de)motivacija za profesionalizacijom i dr.).

Kontekst u kojem se odvija proces profesionalizacije IT zanimanja je važan aspekt za razumevanje ovog procesa. S obzirom na prirodu IT, uzeli smo u obzir i globalni aspekt: informatičku revoluciju koja ide „ruku pod ruku“ sa procesom globalizacije i kapitalizmom. Na globalnom nivou, nije prisutan konsenzus u pogledu toga da li je u savremenom dobu reč o profesionalizaciji svih zanimanja (*The Professionalization of Everyone?*²⁹) ili sveopštoj deprofesionalizaciji postojećih profesionalnih zanimanja (*The Deprofessionalization of Everyone?*³⁰). Prvi stav ukazuje na profesionalizaciju kao aktuelan trend – iako je predikcija da će vrlo malo zanimanja postići karakteristike etabliranih profesija. Suprotno, drugi pristup se odnosi na degradaciju karakteristika postojećih (pre svega tradicionalnih) profesija. Autorka ovog rada je stava da je aktuelnost oba procesa jednako verovatna, uz ograničenje da njihova analiza (i predikcija) zahteva obazrivost. U oba slučaja je potrebno obuhvatiti ključne činioce koji utiču na ove trendove. Navedeni procesi mogu olako da se pogrešno shvate (i definišu) ukoliko se zanemare postojeći (i novi) strukturni oblici (kao što je birokratija, orijentisanost ka klijentu, razvoj tehnologija i dr.) koji menjaju obrasce i podele u sferi rada. Ovo bi moglo da se razume kao da je predikcija po ovom pitanju nemoguća (što ne smatramo potpuno istinitim), već smatramo da (samo) trenutno nije zahvalno davati predikciju u ovom domenu. Ono što je važno jeste razumevanje odluka relevantnih aktera i praćenje promena, kao i sagledavanje u kom pravcu sve navedeno oblikuje pomenute procese. Neminovno se nameće potreba za postojanjem kontinuiteta jedne discipline kao što je sociologija zanimanja i profesija koja bi mogla u budućem radu da odgovori šta se zaista dešava i zašto.

Iako se informacione tehnologije smatraju neophodnim uslovom pri uspostavljanju informacionog društva i ekonomije znanja, na nivou konkretne zemlje značajan uticaj na njihovo uspostavljanje imaju i analogni (ne-digitalni) faktori (pr. ekonomska razvijenost i sl.). Uprkos ubrzanom razvoju i usvajanju tehnoloških promena, Srbija je još uvek na putu ka uspostavljanju ekonomije znanja. Srbija je od 2020. godine u ubrzanom procesu izgradnje novog pravno-regulatornog okvira po ovom pitanju, koji se u velikoj meri usklađuje sa planovima Evropske komisije, a pre svega sa Digitalnim kompasom do 2030. kao krovnim dokumentom u ovoj oblasti za EU. Izazovi leže u tome što se informacione tehnologije neprekidno i velikom brzinom menjaju čiji tempo ne mogu istovremeno da isprate zakon i regulativa. Situacija je još kompleksnija ukoliko se podsetimo da razlikujemo profesionalizaciju *odozgo* i *iznutra*. S obzirom na postojanje vrednosti i konsenzusa u stavovima pripadnika IT zanimanja u pogledu dalje profesionalizacije, možemo reći da je profesionalizacija započeta zahvaljujući organizaciji samih pripadnika zanimanja. Međutim, uspostavljanje njenog značaja na globalnom nivou, i intervencija države koja sve više diktira pravila, govori o mogućoj daljoj profesionalizaciji odozgo. Navedeno ne znači da će u skorije vreme država

²⁹ Naslov rada (videti Willensky, 1964).

³⁰ Naslov rada (videti Haug, 1975).

zasigurno intervenirati u razvoju IT zanimanja kao profesije, već pre da postoji utisak da to nije isključeno.

Kako bismo istražili profesionalizaciju IT zanimanja u Srbiji odlučili smo se za primenu triangulacije metoda gde smo kao sredstva za prikupljanje podataka primenili anketno onlajn istraživanje i polustrukturisan intervju. U metodološkom delu pomenuli smo izazove sa kojima smo se susretali u oba slučaja. U slučaju anketnog istraživanja glavna zamerka je bila na dužinu ankete jer ispitanici teško pronalaze potrebno vreme – 20 minuta za anketu je ocenjeno kao izuzetno dugo vreme. Po mišljenju IT stručnjaka, prihvatljive su samo ankete u trajanju do 10 minuta, što je jedna od preporuka pri organizovanju terenskog rada za buduće istraživače. Utisak je i da bi prikupljanje anketa van letnjeg perioda (van perioda korišćenja godišnjih odmora) bio verovatno jednako težak zadatak, jer su tada kod IT stručnjaka povećani i obim poslova i pritisak na rokove. Kao predlog za poboljšanje buduće realizacije intervjuja, preporučujemo pažljivo planiranje vremena između intervjuja kako bi se omogućila refleksija i evaluacija. Ovo može pomoći u prepoznavanju tema koje zahtevaju dalja prilagođavanja ili produbljivanje.

Nalazi dobijeni primenom kvantitativne i kvalitativne analize iskustvene građe su nam omogućili proveru hipoteza o postojanju procesa konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja kao profesije. Gledano prema elementima (jezgro znanja, monopol nad ekspertizom, organizovanost, profesionalna etika, spoljna prepoznatljivost) koji čine profesiju, postoji formirano jezgro znanja koje je pretežno bazirano na profesionalnom iskustvu, kontinuiranom učenju (samostalnom, kroz pohađanje obuka) i multidisciplinarnosti. Ukoliko je jedan od preduslova profesije određeno formalno obrazovanje iz oblasti, očigledno se u IT javlja problem koji proizlazi iz tehničkog svojstva ovih zanimanja, a to je da se na prvom mestu vrednuje praktična primena znanja. Pokazuje se da visoko obrazovanje ne može odmah da odgovori tom zahtevu, već su potrebni duži ili kraći programi i obuke. Analiza ukazuje na ključni značaj kontinuiranog usavršavanja i sticanja novih znanja i veština u IT sektoru što je ujedno i glavni preduslov bavljenja poslom kod pripadnika IT zanimanja. Time se za sticanje znanja i preduslova za obavljanje posla u slučaju ovih zanimanja više vrednuju praktična nego teorijska svojstva. Kada je reč o načinu rada, fokus je na timskoj organizaciji i specijalizaciji. Karakteristike koje se pretežno praktikuju u svakodnevnom obavljanju posla su kreativnost, inovativnost, preuzimanje inicijative, kao i usmerenost na rešavanje (složenih) problema. U slučaju elementa koji se odnosi na organizovanost profesije, država je ključni akter u obrazovanju kadrova u oblasti IKT-a, osnivač je i finansijer fakulteta koji obezbeđuju najveći broj IKT stručnjaka za potrebe IKT sektora. Fakulteti postoje ali otežavajuća okolnost je praćenje i prilagođavanje studijskih programa potrebama IT sektora. Dodatno, budući da je IT sektor u Srbiji u fazi rasta postoji i stalna potreba za odgovarajućim kadrovima. Profesionalna udruženja sa jasnim ciljevima rada su uspostavljena ali je njihova organizovanost na slabom nivou. O tome govori nizak procenat članstva pripadnika IT zanimanja u udruženjima, kao i prisutan stav da je potrebno dalje jačanje njihove uloge u budućnosti. Poslednje, pokazatelj slabije organizovanosti rada ovih udruženja je i nepoverljivost ispitanika i ispitanica u njihov rad uopšte. Prisutna je i težnja za formiranjem komore nalik advokatskoj (ili lekarskoj), koja bi mogla da standardizuje razna pitanja koja su ostala nerešena u IT oblasti. Trenutni, glavni nosilac etičkog kodeksa je preduzeće, koje (formalno ili neformalno) određuje etičko ponašanje i principe na poslu. Iz navedenog razloga, dokle god formiranje etičkog kodeksa ne bude u rukama samih pripadnika IT zanimanja (kroz postojanje komore, profesionalnog udruženja i sl.) postojeća etika nije profesionalna u punom smislu reči, već nešto između radne i profesionalne etike. Na kraju, stepen prepoznatljivosti od strane pripadnika koji nisu IT zanimanja postoji, uz napomenu da je potrebno uzeti u obzir i mišljenje šire populacije. Na osnovu dobijene građe i ocene razvijenosti posmatranih elemenata smatramo da je započet proces konstituisanja pripadnika IT zanimanja.

Dodatno, pripadnici IT zanimanja percipiraju određena zanimanja unutar svoje grupe kao profesionalna, dok je prisutno i vrednovanje karakteristika profesija. Navedeno govori u prilog tome da se i na latentnom nivou (značenja i vrednovanja) može govoriti o započetom procesu formiranja IT zanimanja kao profesije. Time su rezultati potvrdili postojanje procesa konstruisanja IT zanimanja

kao profesije, budući da su prisutne i sve tri karakteristike profesionalnog delovanja (i da postoji njihova međusobna povezanost).

Smatramo da je početna hipoteza o procesu profesionalizacije IT zanimanja (Ho) potvrđena – raznolikost prirode samih zanimanja i kontinuirane, brze tehnološke promene karakteristične su za IT zanimanja koja se još uvek nisu „iskristalisala“ kao profesije, ali se nalaze u procesu profesionalizacije. Prema dobijenim nalazima (timski rad, specijalizacija, organizacija kao neposredni radni okvir, mogućnost zaposlenja bez završenog fakulteta) smatramo da profesionalizacija IT zanimanja ide u pravcu dostizanja statusa zavisnih, modernih i mekih (otvorenih) profesija. U toku ovog procesa pripadnici IT zanimanja u procesu profesionalizacije transformišu se iz *grupe po sebi* u *grupu za sebe*. Za razliku od tradicionalnih profesija (gde je to uslov *sine qua non*) u slučaju IT zanimanja primetno je odsustvo jasnog humanističkog aspekta, čime se ona ne pojavljuje (još uvek) i kao grupa *usmerena na druge*. Postavlja se pitanje – da li je pojam profesija promenljivog značenja (i elemenata koji je konstituišu) u odnosu na vreme i kontekst posmatranja, kao i dominantnih vrednosti u trenutku njenog posmatranja? Smatramo da društvene promene neminovno stvaraju nove tipove (kao što utiču i na deprofesionalizaciju određenih tipova profesija). To neminovno dovodi do identifikacije – koji su to (novi) važni atributi pri posmatranju konkretne profesije. Bez obzira, smatramo da je humanistička orijentacija (usmerenost na Druge) nešto što je nužan, trajni, element profesije. Pomenuti element mogu (i ne moraju) imati i obična i zanatska zanimanja, dok je kod profesije to (zajedno sa drugim elementima) neophodan uslov. Time, smatramo da iako se percipiraju kao „zanimanja od značaja“, IT zanimanja ne možemo (još uvek) okarakterisati kao profesionalna zanimanja. Dalji tok procesa profesionalizacije (ove, relativno mlade grupe zanimanja) se može kretati i u tom pravcu, ali ga smatramo neizvesnim usled dinamičnih okolnosti koje utiču na njen dalji pravac. Reč je o sledećim osobenostima: izrazita heterogenost IT zanimanja, odsustvo jasnih granica IT industrije, kao i društveno-tehnološke promene koje menjaju radne odnose i način rada (pr. promene u radnim vrednostima, veštačka inteligencija i sl.).

Potrebno je napomenuti da su ovim istraživanjem postavljene hipoteze proverene samo aproksimativno. Razlozi leže prvenstveno u tome što je reč o potpuno novom istraživanju, u kojem se suočavamo sa problemima validnosti merenja i pouzdanosti. Naime, za pojedine pojmove (dimenzije) nedostaju proverene operacionalizacije, što otežava precizno merenje posmatranih fenomena, kao i pouzdanost dobijenih nalaza. Ipak, jedan od originalnih doprinosa ovog pristupa jeste formulacija i provera niza indikatora ili skala koji mogu da pruže korisnu osnovu za dalja istraživanja. Ograničenje u slučaju ovog istraživanja jeste da ono pruža samo trenutni uvid u proces profesionalizacije i ne daje potpunu sliku o njenim promenama tokom vremena. Ograničenja ovakvog pristupa otvaraju put ka preporukama za buduća istraživanja. Uključivanje komparativnog pristupa (i to na više nivoa) bi doprineo kvalitetu istraživanja. Na primer, uporedna analiza sa drugim zanimanjima koja su već dosegla status profesionalnih može osvetliti potencijalne razlike u određenim aspektima (elementima, doživljaju autonomije i sl.) što može pružiti dublje razumevanje konteksta i dinamike rada kod različitih tipova zanimanja. Dodatno, longitudinalno istraživanje (komparacija kroz vreme) bi moglo da istraži da li se (i na koji način) određene karakteristike i elementi kao i njihova međusobna povezanost menjaju tokom vremena. Konačno, poređenje profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji sa istim zanimanjima u drugim zemljama doprinosi (između ostalog) i sagledavanju razlika u društvenom kontekstu koje mogu uticati na percepciju njenih pripadnika i na razvoj određenih profesionalnih karakteristika.

Smatramo da ovaj, originalan pristup profesionalizaciji iz perspektive interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma (uz dalju nadgradnju) predstavlja dobru osnovu za sagledavanje ovog procesa, pružajući temeljne uvide u njegovu dinamiku. Proces profesionalizacije se u daljem radu može postaviti ne kao dilema da li se IT zanimanja profesionalizuju ili ne, već kao procena za koje od njih je moguće da se zaista i uspostave kao profesija (ili „profesije u množini“).

Literatura

- Abbott, A. (2005). Linked ecologies: States and universities as environments for professions. *Sociological theory* 23(3):245-274.
- Aleksander, Č. Dž., Tompson, K. Edls, L.D. i Kapu-Desilas, M. (2020). *Savremeni uvod u sociologiju: Kultura i društvo u tranziciji*. Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Andevski, M., Vučković, Ž., i Arsenijević, J. (2013). Modeli integracije metoda u istraživanju darovitosti. U: Stojanović, A. i Gojkov, G. (ur.). *Metodološki problemi istraživanja darovitosti*. Arad: Universitatea de Vest „Aurel Vlaicu“, 39-53.
- Avramović, Z. (2002). Politička nejednakost u okviru profesije. *Sociološki pregled* 36(3-4):417-446.
- Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Barriball, K. L. and While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of advanced nursing* 19:328-335.
- Beara, M., i Jerković, I. (2015). Društvene okolnosti i nastavnička profesija. *Sociološki pregled* 49(2): 229-253.
- Ber, V. (2001). *Uvod u socijalni konstrukcionizam*, (prev. S. Glišić). Beograd: Zepter.
- Berger, P., and Luckmann, T. (1991). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin Group.
- Bergman, M. M. (2008). *Advances in mixed methods research: Theories and applications*. London: Sage Publications.
- Bijker, W. (1987). The social construction of bakelite: Towards a theory of invention. In: Bijker W., Hughes P. T. and Pinch T. (eds.), *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*. Cambridge: The MIT Press, 148-187.
- Bijker, W. E. (1997). *Of Bicycles, Bakelites, and Bulbs: Toward a Theory of Sociotechnical Change*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Bijker, W. E. (2010). How is technology made? - That is the question. *Cambridge Journal of Economics* 34:63-76.
- Billett, S. (2010). The perils of confusing lifelong learning with lifelong education. *International Journal of Lifelong Education* 29(4):401-413.
- Bogdanović, M. (1990). *Sociologija u Jugoslaviji: institucionalni razvoj*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Bogojević, D., i Gospić, N. (2010). Digitalna agenda: Evropa i Srbija. *XXVIII Simpozijum o novim tehnologijama u poštanskom i telekomunikacionom saobraćaju-PosTel*. Beograd: Saobraćajni fakultet, 95-106.
- Bolčić, S. (2003). *Svet rada u transformaciji - lekcije iz savremene sociologije rada*. Beograd: Plato.

- Bolčić, S. (2011). O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije. *Sociologija* 53(4):489-496.
- Bolčić, S. (2019). Uspešno društvo i primenjena sociologija. *Sociologija* 61(1):758-778.
- Brante, T. (1988). Sociological approaches to the professions. *Acta sociologica* 31(2):119-142.
- Burić, I. (1990). Željka Sporer, Sociologija profesija. *Revija za sociologiju* 21(4):771-772.
- Buyruk, H. (2014). “Professionalization” or “Proletarianization”: Which concept defines the changes in teachers’ work? *Procedia - Social and behavioral sciences* 116:1709- 1714.
- Cullen, R. (2001). Addressing the digital divide. *Online information review* 25(5):311-320.
- Cvejić, S. (2011). *Društvena određenost ekonomskih pojava*. Beograd: Čigoja štampa. ISBN: 978-86-7558-812-2.
- Čavar, I. (2021). The good, the bad, and the ugly of professions: overview of the theoretical developments in the sociology of professions. *Interdisciplinary description of complex systems* 19(1):80-93.
- Ćuzović, Đ. i Sokolov-Mladenović, S. (2014). Globalizacija i Digitalna Agenda. *Međunarodna naučna konferencija Sintez: Uticaj interneta na poslovanje u Srbiji i svetu*. Beograd: Univerzitet Singidunum, 143-147.
- Damnjanović, I. (2014). Tehnologija između utopije i distopije. *Godišnjak Fakulteta političkih nauka* 8(11):9-22.
- Denscombe, M. (2017). *The good research guide: For small-scale social research projects*. Maidenhead: Open University Press.
- Denzin, N. (1970). *The Research act: A theoretical introduction to social research*. Chicago: Aldine.
- DiMaggio, P., Hargittai, E., Celeste, C., and Shafer, S. (2004). From unequal access to differentiated use: A literature review and agenda for research on digital inequality. *Social inequality* 1:355-400.
- Đorđević, Đ. M. (2022). Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji. *Sociološki pregled* 56(2):680-708.
- Etzioni, A. (1969). *The Semi-professions and their organization: Teachers, nurses, social workers*. New York: Free Press.
- European Commission. (2022). *The digital economy and society index (DESI)*. (dostupno na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>, pristupljeno: 1.12.2023).
- European Commission. (2023). *ICT specialists in employment*. (dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment, pristupljeno: 10.12.2023).
- Eurostat. (2022). *Employed ICT specialists by educational attainment level*. (Data set, online data code: isoc_sks_itspe, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment).

- Eurostat. (2023). *Digital Intensity by size class of enterprise*. (Data set, online data code: isoc_e_dii, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_ostatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?text=Digital+Intensity+Index).
- Fajgelj, S. (2005). *Metode istraživanja ponašanja (II dopunjeno izdanje)*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Feldman, M. S., and March, J. G. (1981). Information in organizations as signal and symbol. *Administrative science quarterly* 26(2):171-186.
- Fondacija za razvoj ekonomske nauke (FREN). (2020). *Analiza perspektivnih zanimanja u sektoru IKT-a. Evropska banka za obnovu i razvoj, Vlada Japana*. (Dostupno na: <https://fren.org.rs/wp-content/uploads/2020/12/analiza-perspektivnih-zanimanja-u-sektoru-ikt-a.pdf>).
- Giddens, A. (2006). *Sociology (Fifth edition)*. Cambridge: Polity Press.
- Gir, Č. (2011). *Digitalna kultura*. Beograd: Clio.
- Gotterbarn, D. (2001). Informatics and professional responsibility. *Science and Engineering Ethics* 7:221-230.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social work* 2(3):45-55.
- Haug, M. R. (1975). The deprofessionalization of everyone?. *Sociological focus* 8(3):197-213.
- Hughes, E. C. (1963). Professions. *Daedalus* 92(4):655-668.
- Hussein, A. (2009). The use of triangulation in social sciences research: Can qualitative and quantitative methods be combined? *Journal of comparative social work* 4(1):106-117.
- Ignjatović, S. (2020). Kvalitativna primenjena istraživanja u okviru socijalnih intervencija i programa javne politike sa posebnim osvrtnom na fokus grupe. *Sociologija* 62(1):42-62.
- Jackson, M. H., Poole, M. S., and Kuhn, T. (2002). The social construction of technology in studies of the workplace. In: Lievrouw L. A. and Livingstone, S. (eds.), *Handbook of new media: Social shaping and consequences of ICTs*. London: Sage Publications, 236-253.
- Kastels, M. (2018). *Usporn umreženog društva*. Beograd: Službeni glasnik.
- Kešetović, Ž. (2001). Profesionalna supkultura policije. *Sociološki pregled* 35(1-2):115-125.
- Khoury, R. M. (1980). Sociology of the professions: A dead-end street? *Free Inquiry in Creative Sociology* 8(1):31-36.
- Klein, H. K., and Kleinman, D. L. (2002). The social construction of technology: Structural considerations. *Science, Technology, & Human Values* 27(1):28-52.
- Kostoglou, V., Paparrizos, K. (2003). Occupation areas, specialization sectors and professions in ICT: An overall analysis and selection methodology. *Proceedings of the 9th Pan-Hellenic Conference of the Greek Computer Society*, 310-321.
- Lazić, M. (2011). Postsocijalistička transformacija i restratifikacija u Srbiji. *Politička misao* 48(3): 123-144.

- Lievrouw, L., and Livingstone, S. (2006). Introduction to the updated student edition. In: Lievrouw, L., and Livingstone, S. (Eds), *Handbook of new media: Social shaping and social consequences. Fully revised student edition*. London: Sage, 1-14.
- Macdonald, K. (2006). Professional work. In: Korczynski, M., Hodson, R., and Edwards, K. P. (eds.), *Social theory at work*. Oxford: Oxford University Press, 356-387.
- Macdonald, M. K. (1995). *The sociology of professions*. London: Sage.
- Manić, Ž. (2020). Izvođenje kvalitativne analize sadržaja. *Sociologija* 62(1):105-123.
- Maryska, M., Doucek, P., and Kunstova, R. (2012). The importance of ICT sector and ICT university education for the economic development. *Procedia - Social and behavioral sciences* 55:1060-1068.
- Matić, R. (2005). Tomislav Smerić. Sparta usred Babilona? Sociologijski aspekti vojne profesije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 17(1-2):303-307.
- Matijević, M. and Šolaja, M. (2020). *ICT in Serbia- At a Glance*. Novi Sad: Vojvodina ICT Cluster. ISBN 978-86-918957-3-0
- McKinsey Digital. (2023). *Technology trends outlook 2023*. McKinsey & Company.
- Milanović, B. (2006). *Dva lica globalizacije*. Beograd: Arhipelag.
- Milić, V. (1975). Academies of science and scientific professions in some Central and Eastern European countries. *International social science journal* 27(4):666-690.
- Milić, V. (1996). *Sociološki metod*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Milivojević, S., Radojković, M., Raković, M., Milojević, A., Ugrinić, A., i Matović, M. (2011). U: Milivojević, S. (ur.), *Profesija na raskršću – novinarstvo na pragu informacionog društva*. Beograd: Fakultet političkih nauka; Centar za medije i medijska istraživanja.
- Millerson, G. (1964). *The qualifying associations*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Milutinović, R. I. (2019). Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije. *Sociološki pregled* 52(3):1046-1070.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, MRZBSP. (2018). *Jedinstveni kodeks šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada: Priručnik za primenu*. Beograd: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.
- Mitrović, Đ. (2017). *Na putu ka blagostanju 4.0- Digitalizacija u Srbiji*. Beograd: Friedrich ebert Stiftung.
- Mitrović, Đ., Fabian, V., i Jandrić, M. (2019). Značaj ljudskog kapitala u digitalnom dobu – novi izazovi za tržište rada i obrazovni sistem. U: Jakšić, M. (ur.) *Perspektive održivog makroekonomskog razvoja Republike Srbije*, 371-392. ISBN: 978-86-403-1607-1
- Mojić, D. (2014). *Organizacije i postmoderno društvo*. Beograd: Čigoja štampa, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.

- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2017). *OECD Digital Economy Outlook 2017* (Dосуono na: <https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2017-9789264276284-en.htm>, pristupljeno 12.12.2022).
- Ostojić, B., i Dobarčić, E. (2020). Istraživanje trendova u razvoju kompetencija projektnih menadžera u procesu digitalizacije društva i industrijske revolucije 4.0. *Ekonomski izazovi* 9(17): 1-13.
- Patel, P., Manisha, S., and Samariya, K. A. (2019). An article on “artifact of bicycle & bakelite” theory - social construction of technology (SCOT) with the theme of technology and society. *International journal of trend in scientific research and development* 3(6):718-721.
- Pekkola, E., Carvalho, T., Siekkinen, T., and Johanson, J. E. (2018). The sociology of professions and the study of the academic profession. In: Pekkola, E., Kivistö, J., Kohtamäki, V., Cai, Y., and Lyytinen, A. (Eds.), *Theoretical and methodological perspectives on higher education management and transformation: An advanced reader for PhD students*. Tampere: Tampere University Press, 121-150.
- Petković, i M., Lukić, J. (2013). Uticaj informacione tehnologije na dizajn organizacije: primer organizacije u zdravstvu. *Sociologija* 55(3):439-460.
- Petrović, D. (2013). *Društvenost u doba interneta*. Novi Sad: Akademska knjiga.
- Petrović, J. (2019). Sociološki pristupi izučavanju interneta- ka zasnivanju digitalne sociologije u Srbiji. *Sociologija* 61(4):478-496.
- Popadić, D., Pavlović, Z. i Žeželj, I. (2018). *Alatke istraživača*. Beograd: Clio.
- Powell, W. W. and Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annual review of sociology* 30: 199-220.
- Radojković, M., i Stojković, B. (2003). Novinari kao profesionalna grupa. *Sociološki pregled* 37(3-4): 241-254.
- Republički zavod za statistiku (RZS). (2015-2022). *Broj upisanih studenata po poljima obrazovanja*. (Baza podataka, Dostupno na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/11040104?languageCode=sr-Cyrl>).
- Republički zavod za statistiku (RZS). (2010). *Klasifikacija delatnosti*. (Dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/istrazivanja/klasifikacije/>).
- Republički zavod za statistiku (RZS). (2024). *Procena stanovništva, o starosti i polu (početak, sredina i kraj godine)*. (Baza podataka, Dostupno na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/18010403?languageCode=sr-Cyrl&displayMode=table>
- Robinson, A. J., Tanchuk, C. J., and Sullivan, T. M. (2012). Professionalism and occupational therapy: An exploration of faculty and students’ perspectives. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 79, 275-284. doi: 10.2182/cjot.2012.79.5.3
- Rus, V.S., i Arzenšek, V. (1984). *Rad kao sudbina i kao sloboda: Podjela i alijenacija rada*. Zagreb: Sveučilišna naklada Liber.
- Sachdeva, S. (2016). Scrum Methodology. *International Journal Of Engineering And Computer Science*, 5(6), 16792-16799. ISSN: 2319-7242.

- Schoonenboom, J., and Johnson, R. B. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Köln Z Soziol* 69:107-131.
- Schwab, K. (14.1.2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. *World Economic Forum*. (dostupno na <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>, pristupljeno 15.12.2022).
- Smith, V. (2013). *Sociology of Work: an Encyclopedia*. London: SAGE publications.
- Spasić, I. (2019). Društveni konstrukcija stvarnosti i konstrukcionizam: nesporazum koji to (možda) nije. *Glasnik Etnografskog instituta SANU* 67(1):15-31.
- Spasić, I. (2020). Informativno i performativno u polustrukturisanom intervjuu: primer studije teritorijalnog kapitala u Srbiji. *Sociologija* 63(1):83-104.
- Srpska IT Osmatračnica, SITO. (2022). *Razvoj industrije informacionih tehnologija*. Beograd: Mineco Computers.
- Stojković, B. (2002). *Identitet i komunikacija*. Beograd: Čigoja štampa.
- Stojšin, S., and Vidicki, V. (2020). Sample errors in social sciences research. *Kultura* (166):256-270.
- Šporer, Ž. (1990). *Sociologija profesija - Ogled o društvenoj uvjetovanosti profesionalizacije*. Zagreb: Sociološko društvo Hrvatske.
- The World Bank. (2016). *World development report 2016: Digital dividends*. Washington DC: World Bank Group.
- Thurmond, V. A. (2001). The point of triangulation. *Journal of nursing scholarship* 33(3): 253-258.
- Tintor, V., Advisory, S., Jovanović, N., Mark, P., Bocarova, V. and Bugarski, M. (2022). *Western Balkans digital economy and society index (WB DESI) report 2022*. Bosnia and Herzegovina: Regional Cooperation Council.
- Tong, A., Sainsbury, P. and Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International journal for quality in health care* 19(6):349-357.
- Trucano, M. (16.4.2010). The second digital divide. *World Bank blogs* (dostupno na <https://blogs.worldbank.org/edutech/the-second-digital-divide>, pristupljeno 17.12.2023)
- Turner, C., and Hodge, N. M. (1970). Occupations and professions. In: Jackson, J.A. (eds.), *Profession and professionalization*. Cambridge: Cambridge University Press, 19-50.
- Tyler, M. J., and Hancock, P. (2001). *Work, postmodernism and organization: A critical introduction*. London: Sage Publications.
- Vesić, D., Vujačić, M., i Joksimović, A. (2018). Metodološki izazovi u primeni tematske analize sadržaja – primer jednog istraživanja. U: Džinović, V. i Grbić, S. (ur.) *Kvalitativna istraživanja u društvenim naukama: od ličnog iskustva do socijalnih praksi*, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, 151-155.
- Vidaković, D. (2019). Savremena zanimanja, izazovi i (re) konstrukcija sociologije rada u vremenu društvene tranzicije. *DHS-Društvene i humanističke studije: časopis Filozofskog fakulteta u Tuzli* 8(8):185-202.

- Vitković, B. (2007). Informacijsko preopterećenje: konceptualni okvir strukture istraživanja. *CM komunikacija i mediji* 2(4):25-55.
- Vlada Republike Srbije (14.9.2020.). Sve veći udeo IKT u ekonomskom rastu zemlje. *Vlada Republike Srbije- Vesti* (dostupno na: <https://www.srbija.gov.rs/vest/486462/sve-veci-udeo-ikt-u-ekonomskom-rastu-zemlje.php>, pristupljeno 12.10.2023.)
- Vujović, V. (2020). Digitalna transformacija u visokom obrazovanju: pregled razlozi i očekivanja. U: Đogo, M., Mlinarević, P. and Šarenac, N. (ur.) *zbornik radova IX naučna konferencija sa međunarodnim učešćem jahorinski poslovni forum 2020: realni i finansijski sektor u svijetlu novih tehnologija, novih svjetskih kretanja i novih izazova*. Bosna i Hercegovina: Ekonomski fakultet Pale, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, 205-216. ISSN 2303-8969
- Vukojević, B. (2016). Dizajn istraživanja - Kvalitativni, kvantitativni i mješoviti metodološki pristupi. *Politeia - Naučni časopis Fakulteta političkih nauka u Banjoj Luci za društvena pitanja* 6(12):191-194.
- Webster, F. (2014). *Theories of the information society (fourth edition)*. New York: Routledge.
- Weckert J. and Lucas, R. (2013). Professionalism introduction. In: Weckert, J., Lucas, R. (eds.), *Professionalism in the information and communication technology industry*. Canberra: Australian National University E Press, 72-76.
- Weckert, J., and Adeney, D. (2013). ICT is not a profession: So what?. In: Weckert, J., Lucas, R. (eds.), *Professionalism in the information and communication technology industry*. Canberra: Australian National University E Press, 95-107.
- Willensky, L. H. (1964). The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology* 70(2):137-158.
- Zvekić, U. (1985). *Profesija sudija*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
- Zvekić, U. (1986). Professionalism scale: An empirical assessment of judges' professional ideology. *Tidskrift för rättssociologi* 3(1):28-43.
- Županov, J., i Šporer, Ž. (1984). Profesija sociolog. *Revija za sociologiju* 14(1-2):11-46.
- Службени гласник РС. Закон о Заштити података о личности, бр. 87/2018.
- Службени гласник РС. Закон о информационој безбедности, бр. 77/2019.
- Службени гласник РС. Стратегија индустријске политике Републике Србије од 2021. до 2030. године, бр. 35/2020.
- Службени гласник РС. Стратегија паметне специјализације у Републици Србији за период од 2020. до 2027. године, бр. 30/2018.
- Службени гласник РС. Стратегија развоја вештачке интелигенције у Републици Србији за период 2020-2025. године, бр 30/18.
- Службени гласник РС. Стратегија развоја дигиталних вештина у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године, бр. 21/2020 ; бр.8/2023.
- Службени гласник РС. Стратегија развоја мрежа следеће генерације до 2023. године, бр. 33/2018.

Службени гласник РС. *Стратегија развоја стартап екосистема Републике Србије за период од 2021. до 2025. године*, бр. 30/2018.

Службени гласник РС. *Стратегије развоја информационог друштва и информационе безбедности у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године*, бр. 86/2021.

Prilog 1: Postupak selekcije IT zanimanja na osnovu Šifarnika zanimanja

Grupa	Vrsta	Podvrsta	Skupina	Zanimanje
1 RUKOVODIOCI	13 Rukovodioci proizvodnje i specijalizovanih usluga	133 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	1330 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	1330.01 Direktor za informacioni inženjering 1330.02 Direktor informacionih sistema 1330.03 Direktor telekomunikacija 1330.04 Rukovodilac za IKT mreže 1330.05 Rukovodilac za internet usluge 1330.06 Rukovodilac za obradu podataka 1330.07 Rukovodilac za razvoj aplikacija 1330.08 Rukovodilac za razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija 1330.09 Rukovodilac telekomunikacionih usluga
2 STRUČNJACI I UMETNICI	25 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)	251 Analitičari i stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija	2511 Sistem analitičari	2511.01 Analitičar informacionog sistema 2511.02 Analitičar poslovnog sistema (IT) 2511.03 Dizajner IT sistema 2511.04 Konsultant za IKT sisteme 2511.05 Sistem-inženjer (IKT) 2511.06 Sistem-integrator (IKT)
			2512 Stručnjaci za razvoj softvera	2512.01 Projektant infrastrukture za IKT 2512.02 Programer 2512.03 Programer analitičar 2512.04 Programer koder 2512.05 Projektant informacionog sistema 2512.06 Projektant softvera 2512.07 Stručnjak za arhitekturu informacionog sistema 2512.08 Stručnjak za razvoj softvera
			2513 Stručnjaci za razvoj internetskih aplikacija i multimedijalnih sadržaja	2513.01 Dizajner korisničkog interfejsa 2513.02 Organizator učenja na daljinu 2513.03 Programer animacija 2513.04 Programer kompjuterskih igara 2513.05 Programer multimedija 2513.06 Projektant veb-sajta 2513.07 Stručnjak za arhitekturu veb-sajta 2513.08 Stručnjak za razvoj veb-sajta 2513.09 Stručnjak za razvoj interneta
			2514 Programeri aplikacija	2514.01 Inženjer za infrastrukturu računarstva u oblaku (Cloud Computing Engineer) 2514.02 Programer aplikacija 2514.03 Programer aplikacija u Android okruženju 2514.04 Programer aplikacija u IOS okruženju
			2519 Stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija i analitičari nerazvrstani na drugom mestu	2519.01 Analitičar za osiguranje kvaliteta u IKT 2519.02 Istraživač u oblasti informacionih nauka 2519.03 Stručnjak za elektronsko bankarstvo 2519.04 Stručnjak za testiranje sistema (IKT) 2519.05 Stručnjak za testiranje softvera

			2521 Dizajneri i administratori baza podataka	2521.01 Administrator baze podataka 2521.02 Administrator podataka 2521.03 Analitičar baze podataka 2521.04 Projektant baze podataka 2521.05 Stručnjak za arhitekturu baze podataka
			2522 Sistem-administratori	2522.01 Administrator mreža (IKT) 2522.02 Sistem-administrator (IKT)
		252 Stručnjaci za baze podataka i mreže	2523 Stručnjaci za računarske mreže	2523.01 Analitičar mreža (IKT) 2523.02 Analitičar računarskih komunikacija 2523.03 Inženjer mreža i telekomunikacija 2523.04 Stručnjak za razvoj računarske mreže
			2529 Stručnjaci za baze podataka i mreže nerazvrstani na drugom mestu	2529.01 Bibliotečki informatičar 2529.02 Informatičar 2529.03 Kibernetičar 2529.04 Revizor za informaciono-komunikacione tehnologije 2529.05 Specijalista za podršku u radu sa aplikacijama 2529.06 Specijalista za sigurnosne sisteme (IKT) 2529.07 Stručnjak za bezbednost informacija (IT) 2529.08 Stručnjak za digitalnu forenziku

Prilog 2: Upitnik za anketno istraživanje



Dobrodošli!

Istraživanje sprovodi Branka Matijević zaposlena u Institutu društvenih nauka za potrebe izrade doktorske disertacije na Filozofskom fakultetu, Univerziteta u Beogradu. Cilj istraživanja jeste bolje razumevanje IT zanimanja i sagledavanje njihovih osnovnih karakteristika.

Istraživanje je anonimno, tako da podaci koje navedete ni na koji način ne mogu biti dovedeni u vezu sa Vama, niti korišćeni u bilo koje druge svrhe osim u svrhe naučnog istraživanja. Važno je da znate da Vaši odgovori koji budu uključeni u objavljene analize ili baze podataka neće biti identifikovani.

Vaše učešće u istraživanju takođe je i dobrovoljno, što znači da imate slobodu da izaberete na koja pitanja ćete odgovoriti i možete odustati od popunjavanja upitnika u svakom momentu bez dodatnih objašnjenja.

Na kraju istraživanja možete uporediti svoje odgovore sa pristiglim odgovorima drugih ispitanika i ispitanica.

Ukoliko želite da učestvujete u istraživanju molimo da kliknete dugme „Dalje“.

Unapred hvala na interesovanju!

Ako imate bilo kakvih pitanja kontaktirajte nas putem telefona na 065 111 111 ili putem elektronske pošte na branka@instituti.rs.

Poverljivost podataka: Sve informacije o Vama biće tretirane kao strogo poverljive i u skladu sa propisima Evropske unije o zaštiti podataka (GDPR) i nacionalnim zakonima o zaštiti ličnih podataka. Nacionalna institucija odgovorna za zaštitu podataka: Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, <https://www.poverenik.rs/sr>.



Za sam početak molimo Vas da odgovorite na sledeću grupu pitanja kako biste nam pružili osnovne informacije o sebi...

A1. Vaš pol:

This is a question help text.

Ženski

Muški

A2. Koliko imate godina? (upišite broj godina u prazno polje)

A3. Koja od sledećih kategorija najbolje opisuje mesto u kojem živite?

Beograd (Uži centar)

Beograd (Širi centar)

Beograd (Prigradski urbanizovani deo)

Beograd (Prigradski seoski deo)

Novi Sad

Niš

Kragujevac

Drugi, veći grad (50-200.000 stanovnika)

Nešto drugo, molimo navedite u praznom polju

**A4. Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste do sada uspešno završili?**

- Srednja škola ili gimnazija (bilo specijalizovana bilo opšta)
- Viša škola (u trajanju od 2-4 godine)
- Strukovne studije (u trajanju od 3 godine)
- Osnovne akademske studije (u trajanju od 3 ili 4 godine po bolonjskom ili predbolonjskom sistemu)
- Specijalističke strukovne studije
- Jednogodišnje master studije; Integrisane studije (petogodišnje studije); Specijalističke akademske studije:
- Magistarske studije
- Doktorat

Naredna grupa pitanja odnosi se na osnovna obeležja preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni.

B1. Molimo Vas navedite delatnost preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni:

Hardver

Softver

IT usluge

Nešto drugo, navedite u prazno polje:

B2. Kakva je vlasnička struktura preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni:

Domaća vlasnička struktura

Strana vlasnička struktura

Mešovita vlasnička struktura

Nešto drugo, navedite u prazno polje:

**B3. Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ostvaruje prihod...**Većinski na inostranom tržištu Većinski na domaćem tržištu Podjednako Nešto drugo, navedite u prazno polje: **B4. Uključujući Vas, koliko zaposlenih približno ima u preduzeću u kojem trenutno radite na području Srbije?**1, samozaposlen/a 2-4 5-10 11-50 51-100 101-250 251-500 501 i više **B5. Molimo unesite u prazna polja, koliko približno u preduzeću ima...?**Zaposlenih žena Zaposlenih muškaraca Menadžera/rukovodilaca žena Menadžera/rukovodilaca muškaraca Vlasnika/osnivača žena



Vlasnika/osnivača muškaraca

Sledeća grupa pitanja odnosi se na karakteristike preduzeća i Vašu ulogu u njemu...

**C1. Koliko dugo ste zaposleni u preduzeću u kojem trenutno radite?
(Molimo Vas zaokružite u godinama)**

C2. Koliko preduzeća ste promenili do sada?

Nijedno, ovo mi je prvo preduzeće

Jedno preduzeće

Dva do četiri preduzeća

Više od četiri preduzeća

C3. U kojoj meri se slažete sa sledećim tvrdnjama vezanim za preduzeće u kojem ste trenutno zaposleni:

	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
Ponosan/na sam što imam priliku da radim u preduzeću u kojem radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne planiram da u skorije vreme promenim preduzeće	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zainteresovan/a sam za budućnost preduzeća u kojem radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U poređenju sa drugim preduzećima iz iste delatnosti smatram da je moje jedno od najboljih u Srbiji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nezadovoljan/na sam komunikacijom i transparentnošću informacija unutar preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da celokupna radna situacija u okviru preduzeća može da bude mnogo bolja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4. Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ima pravila etičkog ponašanja u pisanoj formi?

Da Ne Ne znam

C5. Da li preduzeće zahteva da svi zaposleni potpišu neku vrstu pisanog dokumenta o etičkom ponašanju?

Da Ne



C6. Da li preduzeće u kojem radite nudi neku vrstu obuke o etičkom ponašanju?

Da

Ne

C7. Koristite sledeću skalu kako biste dali odgovore po pitanju sledećih iskaza koji su vezani za preduzeće u kojem ste trenutno zaposleni:

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Etičko ponašanje u preduzeću se nagrađuje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neetičko ponašanje u preduzeću se kažnjava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ponašanje lidera u preduzeću je u skladu sa etikom i vrednostima preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C8. Molimo Vas da odaberete da li Vaše zanimanje spada u:

Grupu IT zanimanja

Druga zanimanja koja nisu IT

Sada bismo želeli da Vam postavimo nekoliko pitanja o Vašoj poziciji i poslu koji obavljate. Recite nam...

D1. Molimo napišite koja je Vaša pozicija na poslu:

D2. Kada je reč o Vašem trenutnom poslu, kakav ugovor o radu imate?

Ugovor o radu na neodređeno vreme

Ugovor o radu na određeno vreme

Agencijski ugovor o privremenom zaposlenju

Pripravnik ili drugi program obuke

Bez ugovora o radu

D3. U kojoj meri Vaš posao uključuje...

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Rad pod pritiskom koji zahteva brza rešenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rad uz veoma „tesne“ rokove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Neprestano učenje i savladavanje novih veština	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rešavanje složenih problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preuzimanje inicijative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inovativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fleksibilnost u radu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Striktno zadate rokove koji se ne smeju prekoračiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostalni rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Timski rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D4. Koja od sledećih kategorija je najbliža Vašem sopstvenom viđenju trenutne zarade?

- Dobro živim od sadašnjih prihoda
- Snalazim se sa sadašnjim prihodima
- Teško izdržavam sa sadašnjim prihodima
- Veoma teško izdržavam sa sadašnjim prihodima
- Ne mogu da procenim



D5. Koliko iznosi Vaša uobičajena mesečna neto plata posle oduzimanja poreza i doprinosa (u dinarima)?

- 80 000 i niže dinara
- 80 001 – 100 000
- 100 001 – 125 000
- 125 001 – 150 000
- 150 001 – 175 000
- 175 001 – 200 000
- 200 001 – 225 000
- 225 001 – 250 000
- 250 001 – 275 000
- 275 001 – 300 000
- 300 001 – 325 000
- 325 001 – 350 000
- 350 001 – 375 000
- 375 001 – 400 000
- 400 001 i više dinara

Sada bismo želeli da Vam postavimo nekoliko pitanja o Vašoj poziciji i poslu koji obavljate. Recite nam...

E1. Da li ste završili fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavljate?

Da

Ne

E2. Da li ste (nezavisno od preduzeća u kojem ste zaposleni) počeli da se bavite ovim poslom u vidu stalnog zaposlenja:

Pre završetka i sticanja diplome fakulteta

Nakon završetka fakulteta i sticanja diplome



E3. U koju od sledećih klasifikacija (približno) spada Vaše trenutno zanimanje?

- Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija
- Sistem analitičari
- Stručnjaci za razvoj softvera
- Stručnjaci za razvoj internetskih aplikacija i multimedijalnih sadržaja
- Programeri aplikacija
- Stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija i analitičari nerazvrstani na drugom mestu
- Dizajneri i administrator baza podataka
- Sistem-administratori
- Stručnjaci za računarske mreže
- Stručnjaci za baze podataka i mreže nerazvrstani na drugom mestu

E4. Kada je reč o Vašem trenutnom poslu, kakav ugovor o radu imate?

- Ugovor o radu na neodređeno vreme
- Ugovor o radu na određeno vreme
- Agencijski ugovor o privremenom zaposlenju
- Pripravnik ili drugi program obuke
- Bez ugovora o radu

E5. U kojoj meri Vaš posao uključuje...

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Rad pod pritiskom koji zahteva brza rešenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rad uz veoma „tesne“ rokove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neprestano učenje i savladavanje novih veština	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rešavanje složenih problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preuzimanje inicijative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inovativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fleksibilnost u radu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Striktne zadate rokove koji se ne smeju prekoračiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostalni rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Timski rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E6. Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na Vašem poslu?

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Konsultuju me pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imam uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uključen/a sam u poboljšavanje organizacije rada ili radnih procesa (vašeg sektora ili preduzeća)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uzevši u obzir moje zalaganje i rezultate na poslu, smatram da sam odgovarajuće plaćen/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj posao pruža dobre izgledе za napredovanje u karijeri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da je obavljanje ovog posla nešto što mi pričinja zadovoljstvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da je obavljanje mog posla od društvenog značaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj posao mogu da obavljaju samo stručni ljudi koji poseduju znanje stečeno višegodišnjim radom i obrazovanjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E7. Rezultat mog rada je:

Zaokružen proizvod/proces

Završavanje dela procesa

E8. Koja od sledećih kategorija je najbliža Vašem sopstvenom viđenju trenutne zarade?

Dobro živim od sadašnjih prihoda

Snalazim se sa sadašnjim prihodima

Teško izdržavam sa sadašnjim prihodima

Veoma teško izdržavam sa sadašnjim prihodima

Ne mogu da procenim



E9. Koliko iznosi Vaša uobičajena mesečna neto plata posle oduzimanja poreza i doprinosa (u dinarima)?

- 80 000 i niže dinara
- 80 001 – 100 000
- 100 001 – 125 000
- 125 001 – 150 000
- 150 001 – 175 000
- 175 001 – 200 000
- 200 001 – 225 000
- 225 001 – 250 000
- 250 001 – 275 000
- 275 001 – 300 000
- 300 001 – 325 000
- 325 001 – 350 000
- 350 001 – 375 000
- 375 001 – 400 000
- 400 001 i više dinara

E10. Koristite sledeću skalu kako biste ocenili svoje odgovore:

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Odbijam zahteve u vezi mog posla koji mi se čine neprikladnim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pridržavam se naređenja pri obavljanju mog posla bez obzira na to da li se ona čine neetičkim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na poslu, uspevam da se izborim sa svojim ličnim predrasudama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nastojim da ne zloupotrebljavam svoja ovlašćenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nastojim da delim informacije i da se one učine transparentnim u preduzeću u kojem radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E11. Koristite sledeću skalu kako biste ocenili svoje odgovore po pitanju sledećih primera:

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Pri obavljanju mog posla i donošenju odluka trudim se da „uradim pravu stvar“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poštujem različitost mišljenja unutar preduzeća u kojem radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trudim se da budem pravedan/na u odnosu sa klijentom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Trudim se da budem pravedan/na u odnosu sa kolegama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preuzimam odgovornost za negativne ishode mog rada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svoje znanje primenjujem na savestan način i u korist ispravne odluke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E12. Molimo Vas obeležite koje tri od navedenih vrednosti su najvažnije za Vaš posao i rangirajte obeležene vrednosti po značaju u praznom polju (1-3)

Kreativnost

Komentar

Lični razvoj

Komentar

Napredak u karijeri

Komentar

Prepoznatljivost

Komentar

Odgovornost

Komentar

Timski rad

Komentar

Sigurnost posla

Komentar



Visok položaj u društvu

Komentar

Važnost posla za zajednicu

Komentar

Sledi nekoliko pitanja koja se odnose na uvide u strukturu i opis Vašeg radnog zaduženja...

F1. U jednoj rečenici napišite Vaše najvažnije radno zaduženje na poslu:**F2. Koliko su Vaši radni zadaci međusobno povezani?**

Uopšte nisu međusobno povezani

Delimično su povezani

Prilično su povezani

Ne mogu da procenim

F3. U okviru Vašeg radnog zaduženja, koliko radnih zadataka podrazumeva Vaš posao?

1 specijalizovan radni zadatak

2 do 4 radna zadatka

5 ili više radnih zadataka

F4. Okvirno, na nedeljnom nivou se češće fokusirate na:

Jedan radni zadatak

Dva ili više radnih zadataka podjednako

Više radnih zadataka ali ne podjednako

Ne mogu da procenim



F5. Koristeći sledeću skalu, navedite u kojoj meri se slažete sa sledećim tvrdnjama vezanim za Vaše radne zadatke:

	Uopšte se ne odnosi na mene	Uglavnom se ne odnosi na mene	Niti se odnosi niti se ne odnosi na mene	Uglavnom se odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene
Samostalno donosim odluke pri obavljanju mojih radnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imam mogućnost samoocenjivanja završenog radnog zadatka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imam slobodu da radni zadatak obavim na način na koji sam zamislio/la, a ne striktno kako mi je rečeno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Često se dešava da su prihvaćene moje ideje za rešavanje radnih zadataka koja nisu po striktnim pravilima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F6. Molim Vas ocenite da li ste i ukoliko da, u kojoj meri, u mogućnosti da na Vašem poslu odaberete ili promenite...?

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Redosled svojih radnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metode svog rada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brzinu ili tempo rada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Način na koji je posao tokom radnog dana organizovan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F7. U kojoj meri se osećate odgovornim za sledeće:

	Uopšte se ne osećam odgovornim	Uglavnom se ne osećam odgovornim	Niti jesam niti nisam odgovoran	Uglavnom se osećam odgovornim	U potpunosti se osećam odgovornim
Za sopstvena radna zaduženja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Za radna zaduženja mojih kolega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Za negativne učinke mog zaduženja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Za negativne ishode zaduženja drugih pripadnika preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Za poslovanje preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Za efekte mog rada na društvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naredna grupa pitanja se odnosi na procenu faktora koji su zaslužni za sticanje znanja i veština za obavljanje Vašeg posla

G1. U prazno polje upišite godine Vašeg dosadašnjeg radnog iskustva nezavisno od preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni (zaokružite na broj godina):

--	--



G2. Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su Vaše trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla zasnovani na:

	Nimalo zasnovano	Nije zasnovano	Niti je zasnovano niti nije	Jeste zasnovano	U potpunosti je zasnovano
Formalnom visokom obrazovanju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Usavršavanju (pr. pohađanje kurseva, obuka i sticanje sertifikata)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobroj saradnji sa kolegama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesionalnom iskustvu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prethodnoj praktičnoj pripremi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostalnom učenju novih stvari (van radnog vremena)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G3. Da li je na trenutnom poslu, u poslednjih 12 meseci, postojala mogućnost da pohađate obuku/kurs u cilju daljeg usavršavanja?

Da
Ne

G4. Da li ste u poslednjih 12 meseci pohađali kurs/obuku kako biste unapredili vaše znanje i veštine?

Da, jedan kurs/obuku
Da, više njih
Nisam pohađao/la nijedan kurs/obuku

G5. Koliko ste ukupno kurseva pohađali u poslednjih 12 meseci?

G6. Reč je o kursu/obuci (mogućnost više odgovora):

Obuka na poslu koju obezbeđuje poslodavac
Obuka van posla o trošku poslodavca i obezbedio poslodavac
Obuka van posla o sopstvenom trošku

G7. Da li ste nakon završetka obuka/kurseva stekli odgovarajući sertifikat?

Da, nakon svih obuka/kurseva sam dobio/la odgovarajući sertifikat
Da, ali samo nakon nekih obuka/kurseva sam dobio/la odgovarajući sertifikat
Nisam nijedan sertifikat dobio/la nakon pohađanog kursa/obuke



Ljudi smatraju različite karakteristike značajnim za obavljanje određenog posla i zanimanja. Recite nam...

H1. Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje Vašeg posla:

	Nimalo važno	Nije važno	Niti važno niti nevažno	Važno	Izuzetno važno
Fakultetska diploma relevantnih fakulteta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pohađanje kurseva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posedovanje odgovarajućih sertifikata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobro poznavanje stručne terminologije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H2. Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...

	Veoma važno	Uglavnom važno	Ni važno ni nevažno	Ne toliko važno	Uopšte nije važno
Posao koristan za zajednicu i šire, društvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji može da utiče na mišljenje javnog mnjenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji preduzeće čini boljim mestom zahvaljujući onome što ja radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji omogućuje priznanje za zaslužen rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji doživljavam kao svoj poziv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao gde je primarna dobrobit zadovoljstvo klijenta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao sa visokom platom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji doprinosi profitu preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao sa dobrim izgledom za napredovanje u karijeri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao od kojeg imam lične koristi i benefite (putovanja, slobodno vreme i sl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji ne remeti moj porodični život	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



H3. Kada smo pomenuli porodični život, koliko često se bavite svakom od sledećih aktivnosti van posla?

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Brigom o (svojoj) deci i unucima i/ili njihovim obrazovanjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brigom o starijim rođacima i/ili rođacima sa invaliditetom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuvanjem i kućnim poslovima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ljudi smatraju različite karakteristike značajnim za obavljanje određenog posla i zanimanja. Recite nam...

I1. Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...

	Veoma važno	Uglavnom važno	Ni važno ni nevažno	Ne toliko važno	Uopšte nije važno
Posao koristan za zajednicu i šire, društvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji može da utiče na mišljenje javnog mnjenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji preduzeće čini boljim mestom zahvaljujući onome što ja radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji omogućuje priznanje za zaslužen rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji doživljavam kao svoj poziv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao gde je primarna dobrobit zadovoljstvo klijenta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao sa visokom platom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji doprinosi profitu preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao sa dobrim izgledom za napredovanje u karijeri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao od kojeg imam lične koristi i benefite (putovanja, slobodno vreme i sl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao koji ne remeti moj porodični život	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naredna grupa pitanja se odnosi na procenu faktora koji su zaslužni za sticanje znanja i veština koje poseduju Vaše kolege i kolegice (pripadnici IT zanimanja) kao i potrebnih preduslova za obavljanje njihovog posla

J1. Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla Vaših IT kolega i kolegica zasnovani na:

	Nimalo zasnovano	Nije zasnovano	Niti je zasnovano niti nije	Jeste zasnovano	U potpunosti je zasnovano
Formalnom visokom obrazovanju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Nimalo zasnovano	Nije zasnovano	Niti je zasnovano niti nije	Jeste zasnovano	U potpunosti je zasnovano
Usavršavanju (pr. pohađanje kurseva, obuka i sticanje sertifikata)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobroj saradnji sa kolegama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesionalnom iskustvu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prethodnoj praktičnoj pripremi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostalnom učenju novih stvari (van radnog vremena)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J2. Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje posla Vaših IT kolega i kolegica:

	Nimalo važno	Nije važno	Niti važno niti nevažno	Važno	Izuzetno važno
Fakultetska diploma relevantnih fakulteta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pohađanje kurseva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posedovanje odgovarajućih sertifikata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobro poznavanje stručne terminologije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sada bismo Vas pitali, šta mislite o načinu obavljanja posla Vaših kolega i kolegica (pripadnika IT zanimanja) unutar preduzeća u kojem ste zaposleni. Za početak...

K1. Molim Vas ocenite da li i ukoliko da u kojoj meri smatrate, da su Vaše IT kolege i kolegice u mogućnosti da odaberu ili promene na poslu...?

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Redosled svojih radnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metode svog rada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brzinu ili tempo rada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Način na koji je posao tokom radnog dana organizovan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K2. U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i kolegica uključuje...

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Rad pod pritiskom koji zahteva brza rešenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Rad uz veoma „tesne“ rokove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neprestano učenje i savladavanje novih veština	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rešavanje složenih problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preuzimanje inicijative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inovativnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fleksibilnost u radu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Striktno zadate rokove koji se ne smeju prekoračiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostalni rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Timski rad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Striktno pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K3. Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na poslu Vaših IT kolega ?

	Nikad	Retko	Ponekad	Često	Uvek
Konsultuju moje kolege pre postavljanja ciljeva u poslu koji obavljaju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje kolege imaju uticaj na odluke u pogledu politike vezane za aktivnosti preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje kolege su uključene u poboljšavanje organizacije rada ili radnih procesa (vašeg sektora ili preduzeća)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uzevši u obzir njihovo zalaganje i rezultate na poslu, smatram da su odgovarajuće plaćeni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao mojih kolega pruža im dobre izgleda za napredovanje u karijeri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da je obavljanje posla koje kolege obavljaju od društvenog značaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posao mojih kolega mogu da obavljaju samo stručni ljudi koji poseduju znanje stečeno višegodišnjim radom i obrazovanjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K4. U kojoj meri smatrate da se sledeće stavke mogu odnositi na Vaše IT kolege i kolegice:

	Odnosi se na sve kolege	Na veći broj kolega	Na manji broj kolega	Na skoro nikog od mojih kolega
Moje kolege se često nalaze u situacijama kada moraju da razmišljaju o etičnosti pri obavljanju sopstvenog posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Odnosi se na sve kolege	Na veći broj kolega	Na manji broj kolega	Na skoro nikog od mojih kolega
Moje kolege obavljaju takvu vrstu posla koja zahteva veliki stepen odgovornosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje kolege se trude da podele informacije i da se one učine transparentnim u preduzeću u kojem radim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje kolege uvek preuzimaju odgovornost za negativne ishode pri obavljanju sopstvenog posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje kolege se pridržavaju naređenja pri obavljanju sopstvenog posla bez obzira na to da li se ona čine neetičkim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dešava se da moje kolege zloupotrebljavaju svoja ovlašćenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Za kraj, molimo Vas da date procene sledećih tvrdnji koje se odnose na IT sektor i njegovu okolinu...

L1. U kojoj meri se slažete sa sledećim tvrdnjama:

	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak kvalifikovanih ljudi koji bi obavljali taj posao	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak ljudi sa potrebnim specifičnim kompetencijama koji bi obavljali taj posao	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kako bi IT sektor u Srbiji jačao potreban je veći dolazak IT inostranih preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da bi IT sektor trebalo da bude vodeći i najznačajniji sektor u Srbiji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da je formalno obrazovanje veoma važan uslov za obavljanje mog posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studijski programi na državnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studijski programi na privatnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olakšice raznih vrsta od strane države treba da budu usmerene na IT preduzeća u domaćem vlasništvu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upoznat/a sam sa trenutnim zakonodavnim okvirom i propisima koji se odnose na obavljanje mog posla i IT sektora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smatram da su trenutni zakonodavni okvir i propisi koji su na snazi odgovarajući potrebama IT sektora i obavljanja mog posla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U budućnosti, rad IT udruženja bi trebalo da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L2. Da li ste član određenog profesionalnog udruženja koji ima veze sa Vašim poslom ili zanimanjem?

Da, član sam jednog udruženja

Da, član sam više udruženja

Ne, nisam član nijednog udruženja



L3. Molimo u jednoj rečenici napišite koji je osnovni cilj/ciljevi rada udruženja čiji ste član?

L4. Koliko ste aktivan član udruženja (ako ste član više njih molimo ocenite udruženje u kojem ste najjaktivniji)?

Aktivnost

1 - Nimalo aktivan/na	2	3	4	5 - Veoma aktivan/na
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L5. Svi Vaši predlozi i preporuke su dobrodošle. Ovde možete ostaviti Vaš komentar na anketu:

Mnogo Vam hvala!

Vaše učešće pruža dragocene uvide.

Ukoliko imate pitanja o ovoj studiji, kontaktirajte nas na 01 01 01 01 ili putem e-maila:

01 01 01 01

Prilog 3: Primer poziva ispitanika za učešće u anketnom istraživanju

Zvanični poziv za učešće u anketi

Poštovani/a,

Pozivam Vas da učestvujete u anketnom istraživanju „Karakteristike, značaj i uloga IT zanimanja na nacionalnom nivou“ čiji je link:

<https://www.idn.org.rs/limesurvey/index.php/131216?lang=sr-Latn>

Učešćem u ovom istraživanju omogućavate sticanje objektivnije i reprezentativnije slike o pripadnicima IT zanimanja u Srbiji. Vaše učešće u istraživanju nam znači. Unapred hvala!

Istraživanje sprovodi Branka Matijević zaposlena kao istraživač saradnik u Institutu društvenih nauka u Beogradu. U procesu sam izrade doktorske disertacije na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Odeljenju za sociologiju.

Važno je napomenuti da je ovo istraživanje potpuno anonimno. Odgovori se ni na koji način ne povezuju sa adresom e-pošte ispitanika/ce i njegovim identitetom i koristiće se isključivo u svrhe naučnog istraživanja.

Molim Vas da odvojite nekoliko minuta svog vremena da popunite anketu (popunjavanje upitnika traje u proseku 15 minuta). Vaše učešće u anketi doprineće boljem razumevanju IT zanimanja u Srbiji i sagledavanju sveobuhvatnije slike.

Takođe, želimo da napomenemo da ukoliko smatrate da postoje kolege i kolegice koje bi takođe bili relevantni ispitanici (a zaposleni su u IT sektoru) slobodno im prosledite anketu. Unapred neizmerno hvala na izdvojenom vremenu i podršci našem istraživanju!

Link ka istraživanju: ...

Za sva pitanja, stojim Vam na raspolaganju.

S poštovanjem,

Branka Matijević

Institut društvenih nauka, Beograd

mejl

Prilog 4: Vodič za intervju

Dobar dan, moje ime je _____, i ja ću pomoću vodiča za razgovor obaviti sa Vama intervju. (odlučiti se za način popunjavanja beleški o ispitaniku usmeno/pismeno i uneti ih u eksel tabelu za evidenciju)

Dakle, moj zadatak je da vodim razgovor i računam o tome da pokrijemo sve važne teme koje ćemo danas pokrenuti. Cilj našeg današnjeg razgovora jeste da razumemo Vašu perspektivu, iskustva i stav kao pripadnika IT zanimanja, kao i da razumemo značenje koje pridajete profesionalizaciji IT zanimanja. Vaši odgovori se ne vrednuju na nivou tačnih i pogrešnih odgovora. Volela bih da mi kažete sve što smatrate da je važno i u vezi sa temom našeg razgovora.

Hvala Vam što ste našli vremena da učestvujete u ovom razgovoru. Kao što ćete videti, pokrenućemo više različitih tema, a ja Vas molim da o svakoj od njih slobodno raspravljamo.

Poverljivost/anonimnost. Ovaj razgovor je potpuno anonimna i sve što nam kažete smatraćemo da je krajnje poverljivo. Nikada nećemo dovesti u vezu vaše stvarno ime i prezime, kao ni naziv mesta u kojem ste zaposleni, sa onim što je rečeno u našem razgovoru. Ukoliko budemo navodili Vaše mišljenje uz njega ćemo navesti šifru ispitanika. Na taj način, niko neće biti u stanju da vaše stvarno ime dovede u vezu sa onim što ste rekli.

Vi ste izabrani da budete jedan od predstavnika i veoma cenimo što ste izdvojili vreme za učestvovanje u ovom istraživanju. Pored mene se nalazi ovaj mali diktafon, kakav koriste i novinari. Diktafon će mi pomoći da tačno zabeležim vaše reči. Na osnovu tog zvučnog zapisa niko, sem mene, neće biti u stanju da rekonstruiše ko od vas je šta tačno rekao. Diktafon koristimo samo zbog toga što

nam je važna svaka Vaša reč i hoćemo da ih zabeležimo. Na taj način, ne moram da zapisujem ono što govorite i mogu da se usredsredim na tok same diskusije.

Vi ovde predstavljate sebe, ali i ljude koji su na pozicijama sličnoj Vašom. Na izvestan način Vi ovde reprezentujete i njih i pored Vašeg mišljenja o pojedinim temama o kojima ćemo razgovarati možete slobodno da iznosite i njihova mišljenja i stavove, ukoliko su vam poznati. Možemo početi ukoliko ste saglasni sa svim navedenim...

I - Za početak možete da nam kažete nešto više o dosadašnjoj karijeri u IT sektoru...

- Hvala, recite nam nešto o Vašem trenutnom zanimanju i poslu koji obavljate.
- Da li biste rekli da postoje određeni preduslovi koje smatrate važnim kako bi se neko bavio poslom kojim se Vi bavite? Ukoliko ne: zbog čega ne? / Ukoliko da: koji?
- Zbog čega baš ove preduslove smatrate važnim? Da li biste izdvojili neki preduslov kao najvažniji? Ukoliko da: Zbog čega ste baš taj preduslov izdvojili?

AUTONOMIJA

- Da li na Vašem poslu imate mogućnost da samostalno procenjujete i odlučujete koja znanja i tehnike ćete primeniti na vašem poslu? A kada je reč o dinamičnim određivanjima vremena realizacije tog rada? Zbog čega da/ne? Možete li da navedete primer?
- Da li se nivo autonomije razlikuje među predstavnicima IT zanimanja? Od čega zavisi ta razlika?

AUTORITET

- Koje kompetencije na tehnički definisanom području života su potrebne za dobijanje takve vrste autoriteta kod predstavnika IT zanimanja? Koliko je zahtevno/šta je sve potrebno da bi se te kompetencije stekle? Zbog čega da/ne?
- Šta biste rekli da li je odgovornost važna karakteristika kod pripadnika IT zanimanja?

ALTRUIZAM je takav način delovanja u kojem pre svega vodimo brigu o drugima, što bi negde u poslovnom smislu, bilo primetno kroz postojanje određenog etičkog kodeksa (bilo između klijenta i/ili zajednice ili u samom načinu obavljanja posla)...Za početak...

- Da li postoji određeni etički kodeks kojeg se pridržavate pri obavljanju svog posla? Da li je on pisan ili nepisan? Ko se najčešće zalaže za postojanje ali i poštovanje etičkog kodeksa? Da li bi taj etički kodeks trebalo dalje da se razvija? Zašto tako mislite? U kom pravcu vidite da etički kodeks treba da se razvija među pripadnicima IT zanimanja?
- Koliko smatrate da je poznavanje i pridržavanje etičkih standarda važno za IT zanimanja? Da li on treba da se razlikuje za različite grupe zanimanja unutar IT? Zašto?
- Možete li da navedete koji su to etički aspekti IT zanimanja najvažniji? (Poštovanje privatnosti i zaštita podataka klijenata; Poštovanje autorskih prava i intelektualne svojine, Održavanje profesionalne kompetencije kroz kontinuirano usavršavanje; Odgovornost za kvalitet i bezbednost softverskih sistema...)
- Da li nam možete reći koje su to etičke dileme sa kojima se Vi i pripadnici vašeg zanimanja najčešće suočavaju? Primer? (Krađa intelektualne svojine/ Kršenje privatnosti korisnika ili klijenata/ Zloupotreba podataka/ Neodgovorno ophođenje prema sigurnosti informacija/ Konflikt interesa).

II- Započecemo novu grupu pitanja, koja je usmerena na nivo zanimanja. Prvenstveno, u fokusu su nam IT zanimanja koja posluju u IT sektoru. U sociologiji se često pravi razlika između profesionalnih i običnih zanimanja. Zanima nas...

- Da li Vi pravite razliku između ova dva tipa zanimanja? Ako da: Šta mislite da ih najviše razlikuje?
- Možete li da navedete primer profesionalnog zanimanja bilo da je u/van IT sektora?
- Šta biste rekli, u koji od ova dva tipa zanimanja možemo svrstati IT zanimanja? Zbog čega to mislite? Ako da: koje su to karakteristike zbog kojih IT zanimanja spadaju u kategoriju profesionalnih (ili koje to karakteristike koje nedostaju da bi ona spadala u profesionalna) Primer? Da li se to odnosi na sva IT zanimanja? Zbog čega da/ne? Ukoliko ne sva: na koja se odnose? Koja je razlika?

III- Došli smo do poslednje grupe pitanja koja se fokusira na širi kontekst u kojem posmatramo IT zanimanja...

- Kako biste ocenili dosadašnji razvoj IT sektora u Srbiji? Zbog čega to mislite? Koji su to društveni faktori zaslužni za takav razvoj? Na čemu bi trebalo raditi kako bi ovaj sektor dalje jačao? Koji su to trenutni izazovi IT sektora?
- Da li je država imala ulogu u dosadašnjem razvoju IT sektora? Zašto? Da li bi trebalo da je ima u budućnosti? Na koji način?
- Da li u IT sektoru postoje određene olakšice, podsticajne mere bilo koje vrste od strane države? Na koga su one usmerene? Da li ste zadovoljni ovim merama ili mislite da je potrebno uvesti neke druge mere? Primer?
- Šta mislite koliko su studijski programi na fakultetima u Srbiji prilagođeni potrebama IT preduzeća? Zašto tako mislite? Da li formalno visoko obrazovanje smatrate preduslovom obavljanje vašeg posla? Zašto da/ne?
- Da li ste član određenog profesionalnog udruženja koji ima veze sa Vašim poslom ili zanimanjem? Koja je uloga tog udruženja? Da li ste zadovoljni načinom njegovog funkcionisanja? Zašto da/ne?
- Da li mislite da je razvijenost postojećih profesionalnih udruženja u domenu IT na zadovoljavajućem nivou? Zašto da/ne? Kako vidite ulogu profesionalnih udruženja u budućnosti?

IV- Hvala Vam što ste prihvatili da učestvujete, Vaši odgovori mnogo znače za naše istraživanje (da ostavimo prostora da kažu još nešto što možda nije pokriveno vodičem)...

- Za sam kraj da li biste rekli da je reč o homogenoj ili heterogenoj društvenoj grupi kada je reč o ciljevima, misiji, viziji u kom pravcu IT sektor treba da se razvija kako bi svima bilo bolje? Zašto tako mislite?
- Da li imate još nešto da dodate što mislite da je važno a nismo pokrili ovim razgovorom?
- Kako Vam se dopao ovaj razgovor? Da li mislite da je nešto potrebno izmeneniti, dodati, izbrisati?

HVALA PUNO NA RAZGOVORU!

Prilog 5: Deskriptivna statistika nezavisnih varijabli u regresionim modelima

Tabela 5.1. Deskriptivna statistika prediktora skale vrednovanja karakteristika običnih zanimanja.

	M (SE)	SD	O	
			Donja granica	Gornja granica
Vaš pol:	1,84 (0,022)	0,368	1,79	1,88
Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste do sada uspešno završili?	4,38 (0,114)	1,992	4,15	4,61
Koliko iznosi Vaša uobičajena mesečna neto plata posle oduzimanja poreza i doprinosa (u dinarima)?	7,95 (0,291)	4,599	7,41	8,54
U prazno polje upišite godine Vašeg dosadašnjeg radnog iskustva nezavisno od preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni (zaokružite na broj godina):	18,75 (0,785)	11,855	17,33	20,34
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Striktne zadate rokove koji se ne smeju prekoračiti]	3,28 (0,060)	1,044	3,15	3,39
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Striktne pridržavanje unapred zadatih procedura i pravila]	3,58 (0,052)	0,902	3,48	3,69
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka]	3,40 (0,049)	0,848	3,32	3,49
Skala vrednovanja karakteristika profesije	2,08 (0,062)	0,912	1,954	2,216

Tabela 5.2. Deskriptivna statistika prediktora skale vrednovanja karakteristika običnih zanimanja.

	M (SE)	SD	O	
			Donja granica	Gornja granica
Vaš pol:	1,84 (0,022)	0,368	1,79	1,88
Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste do sada uspešno završili?	4,38 (0,114)	1,992	4,15	4,61
Koliko iznosi Vaša uobičajena mesečna neto plata posle oduzimanja poreza i doprinosa (u dinarima)?	7,95 (0,291)	4,599	7,41	8,54
U prazno polje upišite godine Vašeg dosadašnjeg radnog iskustva nezavisno od preduzeća u kojem ste trenutno zaposleni (zaokružite na broj godina):	18,75 (0,785)	11,855	17,33	20,34
Da li ste u poslednjih 12 meseci pohađali kurs/obuku kako biste unapredili vaše znanje i veštine?	1,62 (0,039)	0,488	1,54	1,69
Da li ste nakon završetka obuka/kurseva stekli odgovarajući sertifikat?	1,93 (0,066)	0,828	1,79	2,05
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Inovativnost]	3,85 (0,048)	0,832	3,76	3,94
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Fleksibilnost u radu]	4,15 (0,045)	0,772	4,06	4,23
U kojoj meri Vaš posao uključuje... [Rešavanje složenih problema pri obavljanju posla]	4,01 (0,041)	0,703	3,93	4,08
Skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja	1,85 (0,058)	0,859	1,74	1,97

Lista tabela

Tabela 1. Postupak selekcije posmatranih IT zanimanja i zadovoljavajući ISCO-08 kvalifikacioni nivo.	12
Tabela 2. Naučni radovi iz oblasti sociologije profesija objavljeni u časopisima <i>Sociologija</i> i <i>Sociološki pregled</i> (2000-2022).....	24
Tabela 3. Broj upisanih studenata na IKT smerove u periodu od 2015. do 2022. godine.	35
Tabela 4. Zaposlenost u IT preduzećima prema veličini i delatnosti (2021).	36
Tabela 5. Zaposlenost u IT preduzećima prema veličini i delatnosti (2021).	37
Tabela 6. Struktura i opis grupa pitanja ankete.....	41
Tabela 7. Struktura i opis grupa pitanja vodiča za intervju.	42
Tabela 8. Prikaz dimenzija, užih dimenzija i indikatora procesa konstituisanja i konstruisanja IT zanimanja	43
Tabela 9. Kategorizacija glavnih tema i kodova.....	45
Tabela 10. Prikaz socio-demografskih obeležja učesnika u intervjuu (treća faza).	47
Tabela 11. Informacije o realizovanim intervjuima.	50
Tabela 12. Ukupan broj pominjanja teme preduslova posla i odgovarajućih kategorija.	62
Tabela 13. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Kreativnost, Inovativnost, Preuzimanje inicijative sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.	67
Tabela 14. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Striktno pridržavanje rokova, Striktno pridržavanje procedura, Fleksibilnost sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.	69
Tabela 15. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Rešavanje složenih problema, Obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka sa grupom zanimanja, pohađanjem kurseva, sertifikacijom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.	71
Tabela 16. Ukupan broj pominjanja teme profesionalna udruženja i odgovarajućih kategorija.....	78
Tabela 17. Kategorizacija ciljeva rada postojećih udruženja.....	80
Tabela 18. Ukupan broj pominjanja teme razvijenost profesionalne etike i odgovarajućih kategorija.	83
Tabela 19. Spirmanov koeficijent korelacije između varijable Postojanje kodeksa ponašanja sa vlasništvom, veličinom i poslovanjem preduzeća.	87
Tabela 20. Spirmanov koeficijent korelacije između varijable percepcija o društvenom značaju posla sa grupom zanimanja, platom, godinama radnog iskustva i obrazovanjem.	90
Tabela 21. Zanimanje i pozicija na poslu pripadnika zanimanja koja nisu IT.	92
Tabela 22. Ukupan broj pominjanja teme percepcija o IT zanimanju i odgovarajućih kategorija.	101
Tabela 23. Osnovni statistički pokazatelji za model višestruke linearne regresije; zavisna varijabla – skala vrednovanja karakteristika profesija.	107
Tabela 24. Osnovni statistički pokazatelji za model višestruke linearne regresije; zavisna varijabla – skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja.	108
Tabela 25. Ukupan broj pominjanja teme profesionalno delovanje i odgovarajućih kategorija.....	109
Tabela 26. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Skala samostalnosti pri obavljanju posla i Skala samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka sa skalama uticaja na poslovanje preduzeća, odgovornosti i lične etičke procene.....	121
Tabela 27. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Skala mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća i Skala odgovornosti sa skalama samostalnosti pri obavljanju posla, pri obavljanju radnih zadataka i lične etičke procene.	122

Lista slika

Slika 1. Idealno-tipsko polazište pri posmatranju procesa profesionalizacije.	17
Slika 2. Broj popunjenih anketa tokom trajanja anketnog istraživanja (po nedeljama).	48
Slika 3. Distribucija odgovora „Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su Vaše trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla zasnovani na sledećim stavkama?“ (u %).	52
Slika 4. Distribucija odgovora „Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste do sada uspešno završili?“ (u %).	54
Slika 5. Distribucija odgovora „Da li ste završili fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavljate?“ (u %).	54
Slika 6. Distribucija odgovora „Da li ste (nezavisno od preduzeća u kojem ste zaposleni) počeli da se bavite ovim poslom u vidu stalnog zaposlenja pre ili nakon završetka fakulteta?“ (u %).	55
Slika 7. Distribucija odgovora stava „U kojoj meri Vaš posao uključuje neprestano učenje i savladavanje novih veština?“ (u %).	57
Slika 8. Distribucija odgovora „Da li je na trenutnom poslu, u poslednjih 12 meseci, postojala mogućnost da pohađate obuku/kurs u cilju daljeg usavršavanja?“ (u %).	57
Slika 9. Distribucija odgovora „Da li ste u poslednjih 12 meseci pohađali kurs/obuku kako biste unapredili vaše znanje i veštine?“ (u %).	58
Slika 10. Distribucija odgovora „Koliko ste ukupno kurseva pohađali u poslednjih 12 meseci?“ (u %).	58
Slika 11. Distribucija odgovora „Da li ste nakon završetka obuka/kurseva stekli odgovarajući sertifikat?“ (u %).	59
Slika 12. Distribucija odgovora „Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje Vašeg posla?“ (u %).	61
Slika 13. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje kreativnost, inovativnost, preuzimanje inicijative?“ (u %).	65
Slika 14. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: striktno pridržavanje procedura i pravila rada, pridržavanje zadatih rokova, fleksibilnost u radu?“ (u %).	68
Slika 15. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: rešavanje složenih problema i obavljanje repetitivnih zadataka?“ (u %).	70
Slika 16. Distribucija odgovora „U kojoj meri Vaš posao uključuje: timski i samostalan rad?“ (u %).	71
Slika 17. Distribucija odgovora „U okviru Vašeg radnog zaduženja, koliko radnih zadataka podrazumeva Vaš posao?“ (u %).	72
Slika 18. Distribucija odgovora „Koliko su Vaši radni zadaci međusobno povezani?“ (u %).	73
Slika 19. Distribucija odgovora stavova „Studijski programi na privatnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća i Studijski programi na državnim fakultetima su u potpunosti prilagođeni potrebama IT preduzeća“ (u %).	75
Slika 20. Distribucija odgovora „Upoznat sam sa trenutnim zakonodavnim okvirom i propisima koji se odnose na obavljanje mog posla i IT sektora; Smatram da su trenutni zakonodavni okvir i propisi koji su na snazi odgovarajući potrebama IT sektora i obavljanja mog posla“ (u %).	75
Slika 21. Distribucija odgovora „Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak kvalifikovanih ljudi koji bi obavljali taj posao i Glavni nedostatak preduzeća u IT sektoru u Srbiji je manjak ljudi sa potrebnim specifičnim kompetencijama koji bi obavljali taj posao“ (u %).	76
Slika 22. Distribucija odgovora „Da li ste član određenog profesionalnog udruženja koji ima veze sa Vašim poslom ili zanimanjem?“ (u %).	79
Slika 23. Distribucija odgovora „Koliko ste aktivan član udruženja (ako ste član više njih molimo ocenite udruženje u kojem ste najjaktivniji)“ (u %).	79
Slika 24. Distribucija odgovora stava „U budućnosti, rad IT udruženja bi trebalo da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora“ (u %).	81
Slika 25. Distribucija odgovora „Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ima pravila etičkog ponašanja u pisanoj formi?“ (u %).	86
Slika 26. Distribucija odgovora „Da li preduzeće zahteva da svi zaposleni potpišu neku vrstu pisanog dokumenta o etičkom ponašanju?“ (u %).	87
Slika 27. Distribucija odgovora „Da li preduzeće u kojem radite nudi neku vrstu obuke o etičkom ponašanju?“ (u %).	88

Slika 28. Distribucija odgovora „Koristite sledeću skalu (1- „Nikad“ do 5- „Uvek“) kako biste dali odgovore po pitanju sledećih iskaza koji su vezani za preduzeće u kojem ste trenutno zaposleni“ (u %). ...	89
Slika 29. Distribucija odgovora stava „Smatram da je obavljanje mog posla od društvenog značaja“ (u %).	90
Slika 30. Distribucija odgovora „Molimo Vas obeležite koje tri od navedenih vrednosti su najvažnije za Vaš posao i rangirajte obeležene vrednosti po značaju u praznom polju (1-3)“ (u %).	91
Slika 31. Srednje vrednosti i standardne greške pitanja „Molimo Vas da ocenite u kojoj meri smatrate da su trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla Vaših IT kolega i koleginja zasnovani na sledećim stavkama:“	93
Slika 32. Uporedni prikaz distribucije odgovora percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o neprestanom usavršavanju kao delu posla IT zanimanja (u %).	94
Slika 33. Srednje vrednosti i standardne greške „Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje posla Vaših IT kolega i koleginja:“	94
Slika 34. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: obavljanje jednog ili više repetitivnih zadataka i rešavanje složenih problema“	95
Slika 35. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o repetitivnosti zadataka kao sastavnom delu posla IT zanimanja (u %).	96
Slika 36. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: Timski i samostalni rad“	96
Slika 37. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: fleksibilnost, striktno zadavanje rokova koji se ne smeju prekoračiti i procedura i pravila“	97
Slika 38. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o fleksibilnosti u radu pripadnika IT zanimanja (u %).	97
Slika 39. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri smatrate da posao Vaših IT kolega i koleginja uključuje: Inovativnost, Kreativnost i Preuzimanje inicijative?“	98
Slika 40. Uporedni prikaz percepcije pripadnika IT zanimanja i pripadnika zanimanja koja nisu IT o kreativnosti u radu pripadnika IT zanimanja (u %).	98
Slika 41. Srednje vrednosti i standardne greške stavova pitanja „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...“ ..	102
Slika 42. Distribucija odgovora skale vrednovanja karakteristika profesije (u %).	102
Slika 43. Srednje vrednosti i standardne greške stavova „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je...“	104
Slika 44. Distribucija odgovora vrednovanja karakteristika običnih zanimanja (u %).	105
Slika 45. Uporedni prikaz distribucije odgovora na skalama vrednovanja karakteristika profesija i vrednovanja običnih zanimanja (u %).	106
Slika 46. Srednje vrednosti i standardne greške „U kojoj meri se osećate odgovornim za sledeće:“	110
Slika 47. Distribucija odgovora na skali odgovornosti (u %).	110
Slika 48. Srednje vrednosti i standardne greške „Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na Vašem poslu?“	112
Slika 49. Distribucija odgovora na skali mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća (u %).	113
Slika 50. Srednje vrednosti i standardne greške „Koristeći sledeću skalu (1-5), navedite u kojoj meri se slažete sa sledećim tvrdnjama vezanim za Vaše radne zadatke?“	114
Slika 51. Distribucija odgovora na skali samostalnosti pri obavljanju radnih zadataka (u %).	114
Slika 52. Aritmetičke sredine i standardne greške „Molim Vas ocenite da li ste i ukoliko da, u kojoj meri, u mogućnosti da na Vašem poslu odaberete ili promenite...?“	115
Slika 53. Distribucija odgovora na skali samostalnosti pri obavljanju posla (u %).	115
Slika 54. Srednje vrednosti i standardne greške „Koristite sledeću skalu (1-5) kako biste ocenili svoje odgovore:“	118
Slika 55. Distribucija odgovora na skali lične etičke procene (u %).	119
Slika 56. Idealno-tipska povezanost karakteristika profesionalnog delovanja (3A model).	121
Slika 57. Srednje vrednosti i standardne greške „Molim Vas ocenite da li i ukoliko da u kojoj meri smatrate, da su Vaše IT kolege i kolegince u mogućnosti da odaberu ili promene na poslu...?“	123

Slika 58. Distribucija odgovora skale percepcije ne-IT zanimanja o autonomiji posla IT kolega (u %).	123
Slika 59. Uporedni prikaz distribucije odgovora po pitanju autonomije pripadnika IT zanimanja: percepcija pripadnika IT zanimanja i zanimanja koja nisu IT (u %).	124
Slika 60. Srednje vrednosti i standardne greške „Koliko sledeće tvrdnje mogu da se primene na situaciju na poslu Vaših IT kolega...?“	125
Slika 61. Distribucija odgovora skale percepcije ne-IT zanimanja o mogućnosti uticaja IT kolega na poslovanje preduzeća (u %).	125
Slika 62. Uporedni prikaz distribucije odgovora po pitanju mogućnosti uticaja na poslovanje preduzeća pripadnika IT zanimanja: percepcija pripadnika IT zanimanja i zanimanja koja nisu IT (u %). .	126
Slika 63. Distribucija odgovora „U kojoj meri smatrate da se sledeće stavke mogu odnositi na Vaše IT kolege i kolegice...?“ (u %).	127

Biografija autora

Branka Matijević je rođena 17.7.1994. u Beogradu. Studije sociologije upisala je školske 2013/2014. godine na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu. Osnovne studije je završila 2017. godine odbranivši diplomski rad na temu „Uticaj virtuelizacije na organizacionu strukturu u IT sektoru u Srbiji: analiza osnovnih dimenzija organizacione strukture“. Godinu dana kasnije, završila je master studije, odbranivši master rad „Prilagođavanje organizacija promenama u okolini: analiza digitalnog prisustva mikro, malih i srednjih preduzeća u Srbiji“. Na istom fakultetu upisala je doktorske studije, školske 2018/2019. godine. Od 2019. godine zaposlena je na Institutu društvenih nauka, kao istraživač pripravnik, gde je marta 2022. godine izabrana u zvanje istraživač-saradnik.

U periodu od 2017. do novembra 2019. godine učestvovala je (kao anketar i intervjuer) na nekoliko projekata Instituta za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Branka je učestvovala na nekoliko naučnih konferencija i bila angažovana na mnogim nacionalnim i međunarodnim projektima, među kojima su: *Evropsko društveno istraživanje (European Social Survey, skr. ESS)*; *Implementation of the Behavioural Survey regarding COVID-19 Vaccination Roll-out in Serbia on unvaccinated population* (World Health Organization); *A multidisciplinary approach to the prevention of multimorbidity in post-conflict Serbia* (University of Sheffield); *Starenje i digitalna uključenost: polazna studija sa preporukama* (Institut društvenih nauka i Crveni krst Srbije), gde je na jednom bila rukovodilac projekta *Strategic Messaging for Democratic Values* (Institut društvenih nauka).

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора Бранка Матијевић

Број индекса 1С18/18

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Процес конституисања и конструисања професије: пример информатичких занимања у Србији

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 28.6.2024.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Бранка Магијевић

Број индекса 1С18/18

Студијски програм Социологија

Наслов рада Процес конституисања и конструисања професије: пример информатичких занимања у Србији

Ментор проф. др Душан Мојић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 28.6.2024.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Процес конституисања и конструисања професије: пример информатичких занимања у Србији

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)**
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци. Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, 28.6.2024.

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.
 2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.
 3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.
 4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
 5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.
 6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
- Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.