

Проф. др Александар Милојевић¹

Доц. др Емилија Марковић²

Радојица Вешовић³

Учитељски факултет у Призрену – Лепосавић

ПОВЕЗАНОСТ ОРГАНИЗАЦИОНЕ СОЦИЈАЛНЕ ОДГОВОРНОСТИ И НЕКИХ ЗНАЧАЈНИХ ФАКТОРА СА СПРЕМНОШЋУ ЗА ПЕРМАНЕНТНО ОБРАЗОВАЊЕ

Апстракт: У условима модерног пословања, перманентно образовање јесте неопходно за успешно деловање на раду. Променљивост технологија и окружења намеће ове потребе. На спремност за перманентно образовање утиче велики број фактора, али један од значајних јесте социјална одговорност запосленог појединца према организацији у којој ради, те смо то узели као централни проблем овог истраживања. Уз то, бавили смо се и повезаношћу неких других фактора, попут социодемографских са спремношћу за перманентно образовање. Резултати истраживања показују повезаност организационе социјалне одговорности, у обе њене димензије- алтруизам и савесност- са спремношћу за перманентно образовање. Такође, степен образовања, висина зараде, радно место и облик власништва над предузећем имају утицај на ову спремност.

Кључне речи: организациона социјална одговорност, перманентно образовање, спремност на перманентно образовање, алтруизам, савесност.

ТЕОРИЈСКИ КОНТЕКСТ ПРОБЛЕМА

Социјалну одговорност запосленог појединца према организацији Смит, Орган и Нир дефинишу као дискреционо индивидуално понашање које није директно регулисано формалним системом награђивања и које доприноси ефективном функционисању организације (Smith, Organ, Near; Barbutoatal; 2001: 539). Орган каже: „под дискреционошћу подразумевамо да овакво понашање није неизбежни захтев улоге или описа посла, односно није јасно спецификовано уговором између запосленог и организације; ово

¹ topola948@gmail.com

² emamma@live.com

³ radojica.vesovic@pr.ac.rs

понашање је ствар личног избора, тако да његово изостајање генерално није кажњиво” (Organ: Podsakoffatal: 2000: 513). Овај концепт одговара ономе који су дефинисали Кац и Кан (Katz, Kahn; VanDyne, LaPine:1998: 106), а који је назван *понашањем ван улоге*. За разлику од понашања унутар улоге, које је очекивано и засновано на регуларним захтевима посла, а његово неспровођење повлачи казну, понашање ван улоге је дискреционо и позитивно. То је понашање које је „усмерено на добробит организације, дискреционо и излази изван постојећих очекивања од улоге” (Dyne: Chien, M.H, 2011). Оно није унапред спецификовано описом посла, није предвиђено у формалном систему награђивања и не доводи до казне када изостаје. Слично понашање Барбуто (Barbutoatal, 2001:539) назива *понашањем ван зоне утицаја*, а Борман и Мотовидло (Borman, Motowidlo: Organ, 1995: 776) *контекстуалним понашањем* (на супрот „понашања усмереног на задатак”) које обликује организациони, психолошки и социјални контекст који подржава активности и процесе у организацији. Потом, Борман и Ван Скотер (Borman, VanScoter: Jahangir, Akbar, Naq, 2004: 78) истичу да се контекстуално извођење може поделити у две категорије, интерперсонална фацилитација и посвећеност послу, што је слично Органовим факторима интерперсоналне и организационе усмерености. Још један термин за опис блиског понашања уводе Бриф и Џорџ (Brief, George: Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006: 32) називајући га *организациона спонтаност*, а она обухвата иновативна и спонтана понашања попут кооперативности, волонтерске конструктивности, стварања идеја, саморазвоја итд. која доприносе организационој ефикасности.

У основи социјалне одговорности запосленог, Риокс и Пенер (Rioux, Penner: Finkelstein, Penner, 2004) проналазе три мотива: **просоцијалне вредности** – жељу да се помогне другима и да се буде прихваћен од њих; **бригу за организацију** – понос због припадања датој организацији и позитивна осећања према њој; **остављање утиска на менаџмент** – жеља да се буде опажен као користан и спреман за пружање помоћи како би се добила награда. Посебно место у литератури заузима концепт проактивне личности. Анализа разних истраживања показује да је оваква личност повезана са различитим индивидуално и организационо повезаним резултатима. Овакве личности активно делују у обликовању и манипулисању средином како би оствариле циљеве. Оне не чекају пасивно доток информација, већ траже могућности да их саме нађу (Li, N, Ling, J, Crant, M. J, 2010: 396).

Социјалну одговорност појединца према организацији чине два фактора. Први је **алтруизам** или, како је касније назван, „*понашање помагања*”, под утицајем критичара који су истицали да је алтруизам само мотив који лежи у основи датог понашања. Овај фактор укључује помагање новозапосленим радницима да науче посао, помагање презаузетим колегама

да га обаве, помоћ у решавању проблема итд. Други фактор, најпре назван *савесност*, а касније, „генерална сагласност” (генерално прихватање) није толико усмерен на индивидуу, већ пре на групу, одељење или организацију. Он обухвата долажење на посао у тачно време, низак апсентизам, избегавање пауза које нису неопходне или сувишних разговора итд. Савесност не подразумева само строго придржавање правила и норми, већ представља и одраз осећања припадности организацији. Дакле, овде се не ради о пукој послушности, већ о лојалности и привржености организацији.

Социјално одговорно понашање запослених има неке основне карактеристике. Оно је просоцијално, везано за проактивне личности, спада изван формално очекиване улоге, контекстуално је – ствара оквир за понашања која посредно погодују извршењу задатака, добровољно је и нема директне везе са наградом и казном. Једна од основних димензија му је саморазвој. Овде налазимо очекивану директну повезаност социјално одговорног понашања у организацији и спремности појединца за перманентно образовање. Без конативног елемента у континуираном учењу нема нашег саморазвоја. Ако је проактивна личност она која трага за одговорима, информацијама, решењима, то не може учинити другачије него учењем, те претпостављамо да је на њега и спремна. Ако личност креира контекст у коме ће деловати у свом доприносу раду организације, такође је спремна на учење, јер променљивост услова захтева стварање нових контекста које без сталног усавршавања не можемо постићи. Оно што је посебно важно са становишта перманентног образовања је праћење образовних потреба, те стварање „учећег” контекста у „учећим” организацијама.

Спремност за самоусмеравано учење је дефинисана као „степен у коме индивидуа поседује ставове, способности и карактеристике личности које су потребне за самоусмеравано учење” (Wiley, 1983: Fisher, M, King, J, Tague, G, 2001: 517). Учење одраслих започиње када су постојећа знања и вештине недовољни у новим околностима и у очекивању да ће нам нова знања помоћи у решавању проблема (Kungu, K, 2010: 34).

Као факторе, нађене у разним истраживањима као утицајне на мотивацију учења одраслих, Савићевић (Савићевић, М.Д, 2007: 224) наводи старост, претходно образовање и занимање. Старије особе су конзервативније, несклоне променама, са устаљеним и готово непроменљивим ставовима, те је и њихова мотивација нижа. Канфер и Акерман (Kanfer, Ackerman, 2004: Kanfer, R, Chen, G, Pritchard, D.R, 2008: 407) ово смањење мотивације повезују са падом осећања самоефикасности старијих, а ово аргументују падом флуидне интелигенције и споријим процесуирањем информација које доводе до смањеног самопоуздања у погледу способности учења нових материјала. Нижи степен претходног образовања везан је за ниже квалификације, ниске приходе и лоше образовне могућности. Овај лошији социо-економски статус, такође, умањује

мотивацију. Слично је и са професијама које су углавном везане за степен образовања. Оне које захтевају виши степен погодују мотивацији и обратно. Такође, као разлози учења одраслих наводе се задовољење обавезе према друштвеној средини, постизање поштовања и самопоштовања, постизање задовољства, заинтересованост, материјална корист, жеља за афирмацијом и др.

МЕТОД ИСТРАЖИВАЊА

Ово истраживање спроведено је на узорку од 401-ог испитаника из различитих области пословања: здравство, просвета, државна администрација, банкарство, судство, адвокатура итд. Истраживање је спроведено током 2014. године на територији Београда и Ниша.

За испитивање *организационе социјалне одговорности* направљен је упитник (ОСО) у виду скале Ликертовог типа, за потребе овог истраживања. Упитник се састоји од четрнаест ајтема и садржи две подскеле које мере два фактора организационе социјалне одговорности: алтруизам и савесност. Свака подскала садржи по седам ајтема.

За испитивање поузданости инструмента коришћен је Cronbach Alpha коефицијент. На испитиваном узорку коефицијент поузданости за скалу која мери димензију алтруизма износи $\alpha=0.869$. Подаци ајтем анализе могу се наћи у Табели 7 у Прилогу А. Такође, коефицијент поузданости који мери савесност износи $\alpha=0.636$.

За испитивање *спремности за перманентно образовање* такође је сачињен упитник за потребе овог истраживања (СЗПО). Упитник је конципиран као скала Ликертовог типа, са осамнаест ајтема и петостепеном скалом одговора, као и претходна два. Заснован је на општим карактеристикама перманентног образовања, и то су добровољност, усмереност на искуство и самоусмереност.

За испитивање поузданости инструмента коришћен је Cronbach Alpha коефицијент. На овом узорку он износи 0.833.

У истраживање је убачен и низ варијабли (пол, године старости, степен образовања, економски статус, брачни статус, године радног стажа, радно место, облик власништва над предузећем, област пословања: здравство, просвета, државна администрација, банкарство, друго) ради испитивања њихове повезаности са спремношћу за перманентно образовање.

За обраду добијених података коришћени су *коефицијенти корелације и анализа варијансе*.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Испитивање повезаности организационе социјалне одговорности са спремношћу на перманентно образовање даје следеће резултате:

Табела 1. Повезаност организационе социјалне одговорности (алтруизма и савесности) и спремности на перманентно образовање.

	Алтруизам	Савесност	ИндексОСО
Перманентно образовање	.492	.334	.539
	.000	.000	.000

Обе димензије организационе социјалне одговорности – алтруизам и савесност, као и укупни индекс организационе социјалне одговорности показују се значајно, на нивоу 0.01, предикторима спремности на перманентно образовање.

Корелације показују позитивну повезаност алтруизма ($r=.492$) и савесности ($r=.334$) са спремношћу на перманентно образовање. Укупни индекс организационе социјалне одговорности показује највишу повезаност са спремношћу на перманентно образовање.

Табела 2. Повезаност пола испитаника и спремности за перманентно образовање

		Пол
Перманентно образовање	Pearson Correlation	.078
	Sig. (2-tailed)	.120
	N	401

Пол испитаника не показује своју значајност за спремност на перманентно образовање.

Табела 3. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника различитих старосних група

Перманентно образовање	до 25 год.	71.21	11.013	2.527
	од 26 до 35 год.	70.09	9.225	.884
	од 36 до 45 год.	69.35	9.243	.817
	од 46 до 55 год.	69.31	8.977	.856
	више од 55 год.	66.31	9.452	1.598
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 4. Године старости и спремност на перманентно образовање – разлике

			df	F	Sig.
Перманентно образовање * Старост	Између група (Комбинација)		4	1.304	.268
	Унутар група		396		
	Укупно		400		

Ни варијабла „година старости” не показује значајност за спремност на перманентно образовање.

Табела 5. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника различитог степена образовања

Перманентно образовање	Основна школа	61.00	5.598	2.799
	Средња школа	67.44	8.815	.750
	виша школа	68.76	9.565	1.169
	Висока школа	70.25	9.241	.715
	Мастер или докторат	77.04	6.834	1.367
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 6. Степен образовања и спремност на перманентно образовање – разлике

			df	F	Sig.
Перманентно образовање * Образовање	Између група (Комбинација)		4	7.459	.000
	Унутар група		396		
	Укупно		400		

Када је у питању степен образовања испитаника, међу њима постоји значајна разлика (на нивоу.019) у погледу спремности на перманентно образовање.

Табела 7. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника различитог економског статуса

Перманентно образовање	до 25000 дин.	70.11	8.516	1.073
	26000 до 50000 дин.	67.38	9.288	.621
	51000 до 75000 дин.	71.71	9.168	1.025
	преко 75000 дин.	75.53	6.666	1.143
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 8. Економски статус и спремност на перманентно образовање – разлике

			df	F	Sig.
Перманентно образовање * Зарада	Између група (Комбинација)		3	11.018	.000
	Унутар група		397		
	Укупно		400		

И висина месечних прихода значајно (на нивоу .01) утиче на спремност на перманентно образовање. Најмању спремност изражавају испитаници са просечним приходима (25000 до 50000 дин). Испитаници са вишим приходима, посебно они са преко 75000 дин. исказују већу спремност за усавршавање.

Табела 9. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника различитог брачног статуса

Перманентно образовање	ожењен/удата	68.79	9.768	.583
	неожењен/неудата	71.44	8.141	.878
	разведен-а	68.88	7.117	1.221
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 10. Брачни статус и спремност на перманентно образовање – разлике

			df	F	Sig.
Перманентно образовање * Брачни статус	Између група (Комбинација)		2	2.766	.064
	Унутар група		398		
	Укупно		400		

Брачни статус испитаника не даје статистички значајну разлику између категорија у односу на спремност на перманентно образовање.

Табела 11. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника различитих година радног стажа

Перманентно образовање	до 10 год.	70.03	9.731	.789
	10 до 20 год.	68.24	9.092	.813
	преко 20 год.	69.68	8.883	.798
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 12. Године радног стажа и спремност на перманентно образовање – разлике

		df	F	Sig.
Перманентно образовање * Стаж	Између група (Комбинација)	2	1.383	.252
	Унутар група	398		
	Укупно	400		

Ни године радног стажа се не показују значајним за спремност на перманентно образовање.

Табела 13. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника на различитим радним местима (руководиоци и извршиоци)

Перманентно образовање	руководилац	72.37	9.410	1.225
	извршилац	68.85	9.179	.496
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 14. Повезаност радног места и спремности на перманентно образовање

		Радно место
Перманентно образовање	r	-.135
	sig	.007

Резултати показују да су руководиоци значајно (на нивоу .01) спремнији на перманентно образовање у односу на извршиоце.

Табела 15. Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника у односу на облик власништва над предузећем у коме раде (државно, приватно)

Перманентно образовање	Државно предузеће	68.26	8.766	.507
	Приватно предузеће	72.61	10.028	.993
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 16. Повезаност облика власништва над предузећем у коме испитаник ради и спремности на перманентно образовање

		Статус предузећа
Перманентно образовање	r	.204
	Sig.	.000

Перманентном образовању су значајно, на нивоу.01, склонији запослени у приватним предузећима у односу на државна.

Табела 17. *Израженост спремности на перманентно образовање код испитаника запослених у различитим областима пословања*

Перманентно образовање	здравство	70.24	9.332	1.050
	просвета	69.09	9.611	1.157
	банкарство	69.49	10.992	1.456
	Државна администрација	69.14	8.823	.915
	Друго	69.01	8.522	.840
	Укупно	69.36	9.286	.464

Табела 18. *Област пословања и спремност на перманентно образовање – разлике*

	df	F	Sig.
Перманентно образовање *	4	.243	.914
Област пословања	396		

Област у којој су испитаници запослени не показује значајност у погледу спремности на перманентно образовање.

ДИСКУСИЈА

Спремност на перманентно образовање је блиска савесности, као димензији одговорног понашања, јер подразумева свест о томе да је, осим редовног присуства на послу, потребно и нешто више. Потребно је пратити трендове у области, пратити промене и стално се усавршавати, како би била остварена организациона постигнућа. Она је блиска и алтруизму, јер да бисмо могли помагати другима у раду, пре свега морамо имати компетенције и исте стално развијати. Потребна је и свест о томе да доста учења треба сами да иницирамо, јер ако желимо да помогнемо организацији као целини, а утврђено је (Brief, Motowidlo: Davila, Fikenstein, 2010: 278) да је просоцијално понашање усмерено на добит појединаца, група и организације, онда не можемо чекати да само она покреће тренинге или друге форме обучавања.

Гибсон (Gibbsonetal, 1980) проналази, истражујући групу експерата у областима за које нису имали претходно формално образовање, већ су га касније сами стекли, да их, између осталог, одликују посебна морална и филозофска начела попут принципијалности, интегритета, осетљивости за друге и алтруизма. Орган и Рајан (Organ, Ryan, 1995: 795) говоре о томе да, у најширем смислу, основни предиктор организационог понашања ван прописане улоге јесте морал.

Неки аутори (Finkelstein, Penner: Finkelstein, 2006) организациону социјалну одговорност повезују са идентитетом улоге, говорећи о постојању високе корелације између идентитета и обе димензије организационо одговорног понашања. Они саопштавају постојање идентитета „организационог грађанина” као дела селф-концепта, а он није ништа друго

до човек који жели да буде корисни припадник организације и да помаже колегама. Као неке од мотива за ангажовање у перманентном образовању, између осталих, Кар (Carri: Oliviera-Pires, 2009: 134) истиче социо-емоционалну мотивацију која се огледа у учешћу у учењу ради успостављања социјалних контаката, интегрисања у групу и ојачавања веза, и мотивацију идентитета, као учење зарад компетенција које доприносе очувању или промени идентитета, а у односу на жељену социјалну слику. Овде можемо претпоставити да постоји деловање неких посредних фактора, попут мотива за припадањем, или мотива за поштовањем између одговорног понашања и перманентног учења. Учешће у учењу нам даје компетенције које нам могу помоћи и да будемо прихваћени и да задобијемо поштовану социјалну позицију „стручњака”.

Нека истраживања, заснована на Кацовом раду, а која су спровели Џорџ и Бриф (George, Brief: Podsahoff, McKenzie, Bachrach, 2000: 525) проналазе да је саморазвој посебна димензија организационе социјалне одговорности. За њих, то је добровољно понашање запослених који се ангажују ради унапређивања својих знања, вештина и способности. Ово укључује трагање за учешћем у различитим курсевима и тренинзима, праћење нових достигнућа у области у којој неко ради, или учење потпуно нове групе вештина, што ће појединцу дати веће могућности да доприноси организацији. Овде је значајна иницијатива појединца и спремност на промену. Када се мењају стандарди пословања, чешће се мењају захтеви радног места него људи, те је потребна промена у људима.

Фридман (Friedman: Dierkesatal, 2001:404), када говори о запосленом који се континуирано образује, описује га као индивидуу која је: проактивна, али рефлективна; са високим аспирацијама, али реална по питању ограничења; критична, али привржена; независна, али кооперативна. Овде можемо препознати особине које карактеришу организационо социјално одговорну индивидуу. Проактивност, кооперативност, приврженост јесу директни предиктори одговорног понашања, а видимо и ангажовања у процесу учења. Испитујући постојеће димензије одговорног понашања, Ходсон (Hodson: www.library.inedu.hk) проналази шест типова социјалне одговорности запослених од којих су три: коришћење заједничког знања како би се олакшали продукти, кооперација и обучавање колега. Ови типови понашања су повезани са алтруизмом, али и представљају начин на који одрасли уче, те такође поткрепљују тезу о вези социјалне одговорности и перманентног образовања.

У односу на друге значајне факторе, своју значајност за спремност за перманентно образовање показују степен образовања, стручна спрема, радно место и облик власништва над предузећем. Када је у питању степен образовања испитаника, међу њима постоји значајна разлика у погледу спремности на перманентно образовање. Добијени налаз очекивано показује

да што већи степен образовања имају, то су испитаници спремнији на перманентно образовање. Из табеле са аритметичким срединама се може видети упадљива предност испитаника са мастер или докторским образовањем у односу на све остале.

И висина месечних прихода значајно утиче на спремност на перманентно образовање. Најмању спремност изражавају испитаници са просечним приходима. Испитаници са вишим приходима, посебно они са преко 75000 дин. исказују већу спремност за усавршавање, могуће зато што припадају образованијима, или процењују да су им приходи и резултат уложених напора у учење. Такође, и најмање плаћени показују већу спремност од просечно плаћених радника, што може бити резултат антиципације напредовања и бољег финансијског статуса, уколико се даље образују. Изгледа да испитаници просечних примања имају највише конформистички став релативног задовољства и избегавања улагања напора.

Резултати показују да су руководиоци значајно спремнији на перманентно образовање у односу на извршиоце. Ова веза може бити узрочно-последична у смислу постављења руководиоца услед веће стручности, као и њихове свести о потреби саморазвоја како би се одговорило захтевима вођења предузећа.

Перманентном образовању су значајно, склонији запослени у приватним предузећима у односу на државна. И ово може бити последица веће сигурности запослених из државних предузећа у погледу сталности запослења, те процене да ће посао имати и без додатних образовних улагања.

Иако нека истраживања показују (Jones, Meredith: Kanfor, Chen, Pritchard, 2008: 408) да су средње вредности особина пријатности, екстровеизије и отворености за нова искуства ниже код старијих радника, те је мање вероватно да ће се они укључивати у тренинге и друге облике обуке, наше истраживање не показује сличне ефекте.

ЗАКЉУЧАК

Организациона социјална одговорност у нашем истраживању је презентована социјалном одговорношћу запосленог појединца према организацији у којој је запослен. Иако су различита истраживања пронашла већи број фактора који могу бити предиктори организационе социјалне одговорности, једина два која су се доследно потврђивала у свима истраживањима јесу алтруизам и савесност, те су они увршћени у предикторе организационе социјалне одговорности у нашем истраживању. Она је уско повезана са посвећеношћу појединца организацији, што је предуслов мотивисаности и стварног ангажовања на раду, те и ефикасности организације. Перманентно образовање, такође, представља приоритетни фактор успешности у пословању. Из наведених разлога, сматрали смо значајним повезивање ове две варијабле и утврђивање њихових међусобних

односа. Такође, и други фактори попут старости, година стажа, образовног статуса, брачног статуса и сл. могу утицати на спремност за перманентно образовање.

Резултати овог истраживања показују значајну повезаност организационе социјалне одговорности у обе њене димензије алтруизма и савесности са спремношћу за перманентно образовање. Такође, показује се да више образовани показују већу спремност за перманентно образовање од ниже образованих, као и да су радници са највишим и најнижим примањима спремнији да континуирано уче од оних са просечним примањима. Такође, руководиоци показују ову спремност више од извршиоца, као и запослени у приватним предузећима у односу на запослене у државним предузећима.

Литература

- Barbuto, E.J, Brown, L.L, Wilhite, S.M, Wheeler, W.D.(2001): Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers, 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, December 12, 2001, page 539-553.
- Van Dyne, L, LaPine, A.J. (1998): Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and validity, *The Academy of Management Journal*, Vol.41, No.1, Feb.1998, 106-118.
- Gibson, M, Bailey, A, Comeau, P, Schmuck, J, Seymor, S, Wallace, D. (1980): Toward a Theory of Self-directed Learning: a Study of Experts Without Formal Training, *Journal of Humanistic Psychology*, No.20, 41-56.
- Davila, C, Finkelstein, A.M. (2010): Predicting organizational Citizenship Behavior from the Functional Analysis and Role Identity Perspective: Further Evidence in Spanish Employess, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 13, No. 1, 277-283.
- Dierkes, M, BerthoinAntal, A, Child, J, Nonaka, I. (2001): *Handbook of Organizational Learning & Knowledge*, New York, Oxford University Press Inc.
- Jahangir, N, Akbar, M.M, Haq, M. (2004): Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedentes, *BRAC University Journal*, Vol.1, No.2, 75-85.
- Kanfer, R, Chen, G, Pritchard, D.R. (2008): *Work Motivation, Past, Present and Future*, New York, London, Routledge – Taylor& Francis Group.
- Kungu, K.K. (2010): *Readiness for Lifelong Learning of Volunteers with a 14-H Youth Development Program in the Southern Region of the United States*, Louisiana, Louisiana State University.
- Li, N, Liang, J, Crant, J.M. (2010): The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, No.2, 395-404.
- Organ, W.D, Ryan, K. (1995): A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior, *Personel Psychology*, No.48, 775-802.

- Organ, W.D, Podsakoff, M.Ph, MacKenzie, B.S. (2006): *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents and Consequences*, London, SAGE Publications.
- Podsakoff, M.Ph, MacKenzie, B.S, Paine, B.J, Bachrach, G.D. (2000): Organizational Citizenship Behavior: Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513-555.
- Savićević, M. D. (2007): *Osobenosti učenja odraslih*, Beograd, Zavod za udžbenike.
- Finkelstein, A.M, Penner, A.L. (2004): Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating the Functional Role Identity Approach, *Social Behavior and Personality*.
- Finkelstein, A. M. (2006): Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Motives, Motive Fulfillment and Role Identity, *Social Behavior and Personality*, Vol. 34, Issn. 6, 603-616.
- Ficher, M, King, J, Tague, G. (2001): Development of self-directed learning readiness scale for nursing education, *Nourese Education Today*, No.21, 516-525.
- Chien, M. H, A Study to Improve Organizational Citizenship Behavior, www.mssanz.org.au, 12.09.2011.
- Hodson: www.library.In.edu.hk

RELATIONS BETWEEN ORGANIZATIONAL SOCIAL RESPONSIBILITY AND SOME IMPORTANT FACTORS AND A WILL FOR PERMANENT EDUCATION

Summary: *In the conditions of modern living permanent education is necessary for a successful work. The need for it is forced by the changeability of technology and environment. A great number of factors effect the will for permanent education but the social responsibility of an employed individual towards his/her organization is one among the most important ones, that is why it was taken as a central topic of this research. We have also dealt with relations of some other factors such as social and demographic ones with permanent education. Results of our research show relations of organisational social responsibility in its both dimensions – altruism and conscientiousness - with the willingness for permanent education. A degree of education ,amount of pay, place of work and a type of ownership of enterprize also have influence on the will.*

Key words: *organisational social responsibility, permanent education, will for permanent education, altruism, conscientiousness.*