

Radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori buduće percipirane zapošljivosti studenata

Vršić, Matija

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:297258>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-03**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci
Filozofski fakultet u Rijeci
Diplomski studij psihologije

Matija Vršić

**Radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori
buduće percipirane zapošljivosti studenata**

Diplomski rad

Rijeka, 2020.

Sveučilište u Rijeci
Filozofski fakultet u Rijeci
Diplomski studij psihologije

Matija Vršić

**Radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori
buduće percipirane zapošljivosti studenata**

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Sušanj

Rijeka, 2020.

ZAHVALA

Zahvaljujem svojem mentoru, prof. dr. sc. Zoranu Sušnju, na vremenu i trudu kojeg je uložio kako bi mi pomogao izraditi ovaj diplomski rad. Zahvaljujem se i Nikoleti Zubić na velikoj pomoći tijekom cijelog procesa izrade ovog rada.

IZJAVA

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradio samostalno, znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Rijeci, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentora, prof. dr. sc. Zorana Sušnja.

Rijeka, rujan 2020.

SAŽETAK

Cilj je ovog istraživanja ispitati odnos između radne samoefikasnosti, karijerne adaptabilnosti te percipirane buduće zapošljivosti studenata.

U istraživanju je sudjelovalo 165 studenata završnih godina diplomskih i integriranih studija Sveučilišta u Rijeci od čega 116 studentica i 49 studenata. Raspon dobi studenata iz ovog uzorka jest između 21 i 53 godine, pri čemu je prosječna dob 24 godine. Najveći broj ispitanika dolazi s Filozofskog fakulteta i Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu.

Dobivene su umjerene i umjereno visoke povezanosti između radne samoefikasnosti, karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija te percipirane buduće zapošljivosti i njenih dimenzija. Linearnim regresijskim analizama utvrđeni su prediktori rezultata na svakoj od dimenzija percipirane buduće zapošljivosti. Radna samoefikasnost se pokazala najznačajnijim prediktorom gotovo svih dimenzija percipirane buduće zapošljivosti, dok se pojedine dimenzije karijerne adaptabilnosti izdvajaju kao značajni prediktori ovisno o kriterijskoj varijabli. Potvrđen je i djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti.

ABSTRACT

The goal of this study was to examine the relation between occupational self efficacy, career adaptability and future perceived employability among students.

165 students participated in the research. Students were on the final year of their faculty in University of Rijeka. There were 116 female and 49 male students between 21 and 53 years, with the average age being 24. The largest number of respondents are from Faculty of Humanities and Social Sciences and from Faculty of Tourism and Hospitality Management.

Moderate and moderately high correlations were observed between occupational self efficacy, career adaptability and her dimensions and perceived future employability. Linear regression analysis found that occupational self efficacy is most significant variable in predicting almost every perceived future employability dimension. On the other hand career adaptability dimensions were significant in predicting results depending on criterion variable. Partial mediation effect of career adaptability on the relationship between occupational self efficacy and perceived future employability was determined.

Sadržaj

Uvod	1
Globalizacija.....	1
Promjene na tržištu rada	1
Posljedice nezaposlenosti	2
Zapošljivost	3
Definicije zapošljivosti.....	5
Zapošljivost temeljena na kompetencijama	7
Dispozicijska zapošljivost	8
Mjerenje zapošljivosti	10
Karijerna adaptabilnost	11
Radna samoeфикаsnost	12
Cilj, problemi i hipoteze.....	13
Metoda.....	14
Ispitanici	14
Mjerni instrumenti.....	14
Postupak	17
Rezultati	18
Rasprava	26
Zaključak	34
Literatura	35
Prilozi	40
Upitnik.....	40

Uvod

Globalizacija

Danas, na početku novog desetljeća trećeg tisućljeća, čovječanstvo postaje sve većim svjedokom koliko se svijet u kojem živimo sve više smanjuje. Naravno, to smanjivanje je samo figurativno. U podlozi tog smanjivanja svijeta ironično nalazimo velike procese povećavanja, osnaživanja i jačanja tehnologije, društva i bržeg širenja informacija te stvaranje univerzalnih vrijednosti suvremenog svijeta kojeg opisuju simboli poput McDonald'sa, Googlea i sličnih multinacionalnih kompanija koje su prisutne u cijelom svijetu (Maslić Seršić i Tomas, 2014). Sve ove velike promjene danas pripisujemo procesu kojeg nazivamo globalizacija. Postoje različite definicije globalizacije. Gibbens (1990) ju definira kao pojačavanje socijalnih odnosa diljem svijeta koja dovodi do povezivanja udaljenih mjesta tako da na lokalna zbivanja utječu događaji miljama daleko, i obrnuto. Mars (2008) govori o globalizaciji kao o kretanju dobara, ljudi, informacija i ideja preko nacionalnih granica. Iako tek u modernom svijetu govorimo o ovom procesu, proučavajući povijest jasno nam je da se taj proces odvijao i u antičko vrijeme pod vodstvom Rimskog carstva s jedne strane, nešto kasnije Arapskog carstva s druge strane i Katoličke Crkve u srednjem vijeku. Mehanizam utjecaja je u svim razdobljima bio jednak, danas taj mehanizam jedino prednjači u svojoj nevjerojatnoj brzini (Maslić Seršić i Tomas, 2014). Većina teoretičara navodi da je proces globalizacije ekonomsko-političke prirode, no Steger (2009) ekonomskoj i političkoj dimenziji globalizacije dodaje kulturalnu, ideološku i ekološku dimenziju. Kulturalna dimenzija se odnosi na utjecaj koji razni elementi razmjene na globalnom tržištu, uključujući primjerice tržište rada, imaju na značenje koje ljudi pripisuju pojavama u svojoj okolini. Ideološka dimenzija se pak odnosi na temeljne norme i ideje koje promiče globalizacija, a najnovija dimenzija, ona ekološka se odnosi na globalna pitanja zaštite okoliša.

Promjene na tržištu rada

Utjecaj globalizacije se može gledati i kroz perspektivu tržišta rada. Zbog same prirode problema ovog rada upravo nam je ova perspektiva najzanimljivija. Glavni proces koji je proizašao iz globalizacije, a da je iz temelja promijenio globalno tržište rada jest liberalizacija tržišta (Maslić Seršić i Tomas, 2014). Liberalizacija, globalizacija i brzi rast tehnologije su doveli do toga da organizacije danas posluju u bitno različitim ekonomskim i socijalnim

kontekstima koji su pak primorali organizacije na brzo adaptiranje ako žele opstati (Bernston, Sverke i Marklund, 2006). Sve ove promjene su dovele do vrlo velikih razina fleksibilnosti radnih mjesta (Kalleberg, 2001).

Sredinom prošlog stoljeća uspinjanje na hijerarhiji unutar iste organizacije je bio najčešći i najbolji način stvaranja karijere (Forrier i Sells, 2003). Maslić Seršić i Tomas (2015) navode da je doživotno zaposlenje i napredovanje u istoj organizaciji kroz nekoliko godina od standarda došlo zapravo do iznimke. Zbog sve rjeđeg dugotrajnog zaposlenja u istoj organizaciji javili su se neki novi termini koji su u potpunoj suprotnosti s istim: protejska karijera, karijera bez granica i slični. Protejsku karijeru Hall (2004) definira kao svojevrsnu suprotnost tradicionalnoj karijeri. U središtu protejske karijere jest pojedinac, a ne organizacija. Glavne vrijednosti ovog vida karijere su sloboda i razvoj, a kriteriji prema kojima se uspjeh definira mogu biti subjektivni (psihološki uspjeh) ili objektivni (plaća, pozicija unutar organizacije i sl.). Karijera bez granica prema Sullivanu i Arthuru (2006) podrazumijeva vrstu karijere koja ističe karijernu mobilnost, bilo psihološku ili fizičku. Mobilnost se ovdje najčešće odnosi na promjenu zanimanja, promjenu organizacije, promjenu pozicije unutar iste i sl. Upravo su to termini koji današnjeg pojedinca opisuju kao post-modernog nomada koji ima vrlo nepredvidivu karijeru (Forrier i Sells, 2003).

Posljedice nezaposlenosti

Uz nepredvidivu karijeru današnjeg čovjeka usko su vezane brojne promjene posla, razdoblja dužeg odnosno kraćeg zaposlenja i naravno, razdoblja između njih, razdoblja nezaposlenosti. O važnosti rada za čovjeka puno govori to što je rad jedno od temeljnih ljudskih prava kojeg nalazimo u 23. članku Opće deklaracije o ljudskim pravima (Ujedinjeni Narodi, 1948). Šverko (1991) navodi da rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku funkciju te je često izvor prestiža i društvenog statusa. S obzirom na navedeno, nezaposlenost zasigurno utječe na čovjeka. U istraživanjima su često provjeravane psihološke posljedice nezaposlenosti. Paul i Moser (2009) je u svojoj meta – analizi pokazali da nezaposleni pojedinci imaju niske razine psihološkog zdravlja u odnosu na zaposlene pojedince. Ovakvih istraživanja ima vrlo mnogo stoga Maslić Seršić i Tomas (2015) navode da rezultati upućuju na uzročno - posljedični odnos nezaposlenosti i psihološkog zdravlja pri čemu je nezaposlenost uzrok, a loše psihološko zdravlje posljedica. Fryer i Payne (1986) navode kako nezaposleni pojedinci češće obolijevaju

od psihičkih poremećaja kao što su anksioznost i depresija, dok Hannisch (1999) navodi da su nezaposleni pojedinci manje zadovoljni životom, imaju manje pozitivnih afekata i da su socijalno izolirani. Potonja posljedica je pokazana i longitudinalnim istraživanjem kojeg su proveli Šverko i sur. (2006) na hrvatskom uzorku.

Kako bi doskočili ovim negativnim posljedicama nezaposlenosti pojedinci danas moraju vrlo aktivno raditi na traženju budućeg posla, odnosno zadržavanju sadašnjega. Upravo o tome govori Dahlstedt (2012) koji navodi da novi milenij u Europi donosi novi diskurs koji opisuje građana kao aktivnog i kao osobu koja preuzima odgovornost za razvoj vlastitog života pa tako i vlastite karijere. Ovakve ideje zapravo dovode do promjene tzv. psihološkog ugovora između poslodavca i zaposlenika tako da je do sada poslodavac bio odgovoran za razvoj karijere svojeg zaposlenika, no danas zaposlenik vlastitu karijeru uzima u svoje ruke i sam njome upravlja. Upravo su zbog toga danas poslodavci u situaciji gdje oni moraju zaposleniku omogućiti resurse za povećanje njegove zapošljivosti (Forrier i Sells, 2003).

Zapošljivost

S obzirom na dosad navedene negativne posljedice nezaposlenosti koja je danas vrlo često uzrokovana turbulentnim i nesigurnim okolnostima rada, istraživači ovoga područja se u posljednje vrijeme fokusiraju na potencijalna rješenja nezaposlenosti u vidu poboljšavanja resursa koje zaposlenik nosi u sebi. Upravo jačanje zaposlenikovih resursa može biti temelj intervencija usmjerenih na povećanje radne učinkovitosti i individualne dobiti, a zapošljivost je jedan od ključnih koncepata koji se nameće u ovom kontekstu (Maslić Seršić i Tomas, 2015). Na tom tragu je i Bejaković (2006) koji navodi da se poboljšavanjem konkurentnosti i zapošljivosti radnika osnažuje siromašne i nezaposlene te ih se osvješćuje da su osposobljavanjem, usavršavanjem i obrazovanjem oni gospodari vlastite sudbine te itekako mogu utjecati na poboljšanje vlastitog nezavidnog položaja. Poboljšavanjem zapošljivosti ne profitiraju samo pojedinci. Van Dam (2004) navodi da su i poslodavcima nužni visoko zapošljivi pojedinci kako bi se oni lakše nosili sa stalnim promjenama na tržištu. Upravo je visoka razina adaptabilnosti jedna od glavnih karakteristika zapošljivosti o kojoj će više riječi biti kasnije. Bejaković (2006) vodeći se teorijom endogenog rasta, također navodi da poboljšavanjem zapošljivosti pojedinaca raste i sama organizacija kao i cjelokupno gospodarstvo. Prema teoriji endogenog rasta poboljšanje ljudskog kapitala (koje je zapravo u

suštini poboljšavanja zapošljivosti) proizvodi vanjske učinke, znanja koja se šire gospodarstvom i društvom te dovode do snažnijeg i bržeg razvoja gospodarstva odnosno organizacija. Stoga povećanjem i poboljšanjem zapošljivosti raste i tvrtka i poslodavac, ali i država. Iako se zapošljivost može gledati na jednom širem i višem nivou, najčešće se zapošljivost istražuje na individualnoj razini (Forrier i Sells, 2003).

Istraživanjem literature na temu zapošljivosti se nalazi na mnogo različitih konceptualizacija, operacionalizacija i definicija iste. Ovaj konstrukt je vrlo širok i kompleksan jer ga se može promatrati kroz različite kontekste. U teorijskom kontekstu možemo govoriti o različitim pristupima zapošljivosti. U kontekstu mjerenja možemo govoriti o mjerenju percepcije vlastite zapošljivosti, odnosno o mjerenju (samo)percipirane zapošljivosti. Percipiranu zapošljivost možemo mjeriti s obzirom na različite kontekstualne okvire, primjerice možemo ispitivati sadašnju percipiranu zapošljivost ili pak možemo mjeriti buduću percipiranu zapošljivost. S druge strane možemo mjeriti objektivnu zapošljivost. To je stvarna zapošljivost, zapošljivost temeljena na podacima iz nadležnih institucija (primjerice Hrvatski zavod za zapošljavanje, Državni zavod za statistiku, Eurostat i sl.). Primjerice, objektivnu zapošljivost Mazalin i Parmač Kovačić (2015) određuju na temelju „Preporuka za obrazovnu politiku i politiku stipendiranja“ koje svake godine izdaje nadležni zavod (Hrvatski zavod za zapošljavanje). Ukoliko nadležna institucija preporuči smanjenje broja upisnih mjesta za određeni studij ili zanimanje taj se studij/zanimanje smatra teže zapošljivim. Drugim riječima, pojedinci te struke imaju nižu razinu zapošljivosti. Također, istraživači često mjere individualnu zapošljivost na pojedinim populacijama ispitanika. Pool i Qualter (2013) su istraživali percipiranu zapošljivost na studentima koji ulaze na tržište rada, Van der Heijde i Van der Heijde (2005) na starijim radnicima, De Cuyper i DeWitte (2010) na trajno zaposlenim, McArdle, Waters, Briscoe i Hall (2007) na nezaposlenim, a Koen, Klehe i Van Vianen (2013) na dugotrajno nezaposlenim. Forrier i Sells (2003) navode kako često različita istraživanja obuhvaćaju različite individualne karakteristike zapošljivosti (1), nadalje, uzimaju u obzir različite kontekste zapošljivosti (2), različito gledaju na efekte zapošljivosti (3) ili pak različito gledaju na načine kojima se zapošljivost može poboljšati (4). Harvey (2010) govori da se zapošljivost rijetko eksplicitno i jasno definira što dovodi do povećane količine konfuzije kod istraživača koji se bave ovim konstruktom.

Definicije zapošljivosti

Bejaković (2006) navodi da se zapošljivost definira vrlo široko kao učinak kvalitetnog obrazovanja, osposobljavanja i drugih aktivnosti te obuhvaća znanja, vještine i stručnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronade brzo novi posao ako je otpuštena odnosno da uđe na tržište rada u raznim razdobljima svoga radnog i životnog ciklusa. Berntson i sur. (2006) također navode kako nema jednoznačnog pogleda na koncept zapošljivosti te navode da ona omogućuje pojedincu nošenje s nepredvidivim, nestabilnim i sve više fleksibilnim uvjetima zapošljavanja. Knight i Yorke (2004) navode kako je zapošljivost skup vještina, znanja i razumijevanja trenutne tržišne situacije te osobnih karakteristika koje povećavaju izgleda za ostvarivanje budućega zaposlenja i uspjeha u odabranoj karijeri dok primjerice Rothwell i Arnold (2007) definiraju zapošljivost kao sposobnost pojedinca da zadrži posao koji ima ili dobije posao koji želi. U nastavku će se pobliže objasniti dvije značajnije konceptualizacije zapošljivosti.

Fugate, Kinicki i Ashforth (2004) pod zapošljivošću podrazumijevaju mnoštvo konstrukcija usmjerenih na osobu koje se sinergistički kombiniraju kako bi se radnici učinkovito prilagodili promjenama na radnom mjestu koje se događaju u današnjoj ekonomiji. Također navode 3 glavne dimenzije zapošljivosti: karijerni identitet, osobna adaptabilnost te socijalni i ljudski kapital. Upravo te tri dimenzije prema ovim autorima stvaraju multidimenzionalni konstrukt zapošljivosti. Prema ovom modelu se svaka dimenzija može gledati odvojeno, no one zajedno generiraju koncept kojeg nazivamo zapošljivost, odnosno zapošljivost zapravo predstavlja skup konceptualnih sličnosti ove 3 dimenzije. Ako bismo to slikovito prikazali u obliku Vennovih dijagrama, sve tri dimenzije su krugovi koji se međusobno preklapaju, a upravo taj prostor kojeg dijele sve tri dimenzije jest zapošljivost.

Karijerni identitet se zapravo sastoji od mnoštva različitih, difuznih karijernih iskustava i težnji koje nisu samo sumirane zajedno već asimilirane u pojedincu razumljive i upotrebljive strukture. Ova se dimenzija često personificira kao pojedinčev karijerni kompas ili pak kao motivacijski dio zapošljivosti jer pomaže kod izmjene institucionaliziranih karijernih struktura individualiziranim strukturama. Karijerni identitet je ključan kod promjene već ustaljenih obrazaca karijernog razvitka prema karijernom obrascu kojeg si pojedinac zamišlja tj. prema karijeri kojoj pojedinac teži.

Druga dimenzija koju navode ovi autori jest osobna adaptabilnost. Pojedinci koji su adaptabilni voljni su i sposobni za mijenjanje određenih osobnih faktora kao što su dispozicije, ponašanja i slično. Osobna adaptabilnost utječe i na bolju organizacijsku izvedbu (Crant, 2000) i karijerni uspjeh (Pulakos i sur, 2000). Isto tako, osobna adaptabilnost omogućava pojedincu da ostane produktivan i atraktivan poslodavcima u kontinuiranim promjenama različitih domena posla (Chan, 2000). Nadalje Fugate i sur. (2004) navode kako je osobna adaptabilnost povezana s optimizmom, sklonosti učenju, otvorenosti, internalnim lokusom kontrole i generalnom samoefikasnošću.

Posljednja determinanta odnosno dimenzija zapošljivosti prema ovom modelu jest socijalni i ljudski kapital. Upravo socijalni i ljudski kapital omogućuju pojedincu da identificira i realizira različite prilike tijekom vlastite karijere. Ključne komponente socijalnog kapitala u ovom kontekstu su veličina socijalne mreže i jačina iste. S druge strane ljudski kapital se odnosi na različite faktore pojedinca kao što su dob i obrazovanje, radno iskustvo i trening, radna izvedba, emocionalna inteligencija i kognitivne sposobnosti. Autori navode kako su upravo edukacija i iskustvo najснаžнiji prediktori karijernog rasta. Socijalni i ljudski kapital, konceptualizirani na ovaj način pridonose i individualnoj i organizacijskog adaptabilnosti što ih zapravo povezuje s prethodnom dimenzijom.

Forrier i Sells (2003) su otišli najdalje u definiranju zapošljivosti te su uspostavili njihov tzv. procesni model zapošljivosti koji preciznije definira faktore koji utječu na zapošljivost i njihove međusobne odnose. Procesni model zapošljivosti nije kauzalan i vrlo je širok stoga je u istraživanjima gotovo nemoguće obuhvatiti svih devet komponenti modela. Ovaj model zapošljivosti je slikoviti prikaz konstrukta kao promjenjivog koji je vezan uz trenutačnu situaciju u kojoj se pojedinac nalazi. Model čini ovih devet komponenti: pozicija na tržištu rada, kapital za mobilnost, prilika za povećanje kapitala za mobilnost, motivacija za povećanje kapitala za mobilnost, aktivnosti koje održavaju ili povećavaju kapital za mobilnost, lakoća promjene pozicije na tržištu rada, kontekst, kritični događaji i motivacija za promjenom pozicije na tržištu rada i tranzicija. Autori u radu zapravo opisuju pojedinu komponentu posebno i stavljaju je na svoju poziciju u modelu. Iako je vrlo kompliciran model iz njega se mogu izvući četiri ključne stvari; kapital za mobilnost, motivacija, kontekst rada i promjena pozicije.

Nakon izdvajanja pojedinih jednostavnijih elemenata ovog konstrukta i pojašnjavanja dva složenija koncepta zapošljivosti Thijssen (2000; prema Forrier i Sells, 2003) različite

definicije zapošljivosti konceptualizira na tri razine: sržna definicija, šira definicija i opsežna definicija. Prema sržnoj definiciji Thijssena (2000; prema Forrier i Sells, 2003) zapošljivost je osobna sposobnost izvršavanja posla pri čemu je fokus na aktualnoj zapošljivosti pojedinca. U široj definiciji ovog konstrukta autor govori o zapošljivosti koja je opisana kao skup svih individualnih faktora koji utječu na buduće pozicioniranje u danom segmentu tržišta rada. Ovdje je fokus uz aktualnu zapošljivost usmjeren i prema kapacitetima za pojačavanje upotrebe zapošljivosti. Primjer ovakve šire definicije jest zapošljivost koju se opisuje kao skup karakteristika radnika, uključujući stavove prema poslu, očekivanja o poslu i plaći te ponašanja na tržištu rada kao i na poslu (Peck i Theodore, 2000). Najviša razina definicije prema Thijssenu (2000; prema Forrier i Sells, 2003) jest opsežna definicija u kojoj je zapošljivost definirana kao skup svih individualnih faktora koji utječu na buduće pozicioniranje na tržištu rada i faktora vezanih uz kontekst rada. Prvi kontekstualni faktori koje navodi ovaj autor su faktori koje vežemo uz povećavanje zapošljivosti poput treninga koje nam omogućava poslodavac i sl. S druge strane imamo kontekstualne faktore koji se odnose na to može li uopće pojedinac iskoristiti svoju zapošljivost na tržištu rada kao što je ekonomska situacija tržišta rada ili pak diskriminacija određenih grupa prilikom zapošljavanja na tržištu rada.

Usprkos postojanju mnoštva definicija i različitih konceptualizacija zapošljivosti, većina se autora slaže da je zapošljivost psihosocijalni konstrukt koji se sastoji od individualnih karakteristika koje potiču adaptivno razmišljanje, doživljavanje ili pak ponašanje koje unapređuje pojedinčev odnos prema poslu (Maslić Seršić i Tomas, 2014). U današnje vrijeme mnogo se zapravo raspravlja o tomu kakav je pojedinac koji je zapošljiv, odnosno koje su njegove prave karakteristike. Kako bi dobili odgovor na ovo pitanje u literaturi nailazimo na dva velika teorijska okvira odnosno pristupa. Van der Heijde i Van der Heijden (2006) govore o pristupu zapošljivosti koji je temeljen na kompetencijama, a Fugate i Kinicki (2008) govore o modelu dispozicijske zapošljivosti. Ovi pristupi imaju mnogo zajedničkih točaka, ali se ipak razlikuju u nekim bitnim značajkama (Maslić Seršić i Tomas, 2014). U nastavku slijedi detaljniji prikaz i opis svakog od navedenih pristupa.

Zapošljivost temeljena na kompetencijama

Glavna ideja pristupa zapošljivosti temeljenog na kompetencijama jest da današnje tržište rada zahtijeva fleksibilnost i generičke vještine koje su važne za svako radno mjesto

(Van der Heijde i Van der Heijden, 2006). Kao što je već i navedeno, zapošljivost pojedinca važna je ne samo za osobni razvoj već i za razvoj organizacije i cjelokupnog gospodarstva (Bejaković, 2006; Maslić Seršić i Tomas, 2015). Zapošljivost je i odraz ličnosti, motivacije, sposobnosti i stavova te za razliku od modela dispozicijske zapošljivosti pristup temeljen na kompetencijama naglašava i važnost radnog okruženja (Maslić Seršić i Tomas, 2014). Kompetencije o kojima govore Van der Heijde i Van der Heijden (2006) su: predviđanje i optimizacija, osobna fleksibilnost, smisao za organizaciju te ravnoteža. Navedeni autori smatraju da je osobna fleksibilnost pasivni oblik adaptacije, dok je predviđanje i optimizacija aktivan oblik. Pri čemu se predviđanje i optimizacija odnose na pripremu budućih promjena kako bi se postigli čim bolji rezultati kako u poslu, tako i u karijeri. Ovo je aktivan oblik adaptacije jer kako bismo mogli predvidjeti promjene i optimizirati vlastite rezultate potrebna je osobna aktivnost. Osobna fleksibilnost se odnosi na spremnost na promjene tržišta rada koje nisu naš izbor. Tu se zapravo radi o prijelazu iz jedne organizacije u drugu, s jedne pozicije unutar organizacije na drugu i slično. Treća kompetencija na kojoj autori temelje zapošljivost jest smisao o organizaciji. Ova je kompetencija vrlo bitna u suvremenom poslovnom svijetu kada od zaposlenika poslodavci očekuju pripadnost velikom broju timova i dijeljenje odgovornosti kod donošenja odluka, isto kao i identificiranje s ciljevima i vizijom organizacije. Stoga zaposlenik koji ima razvijen smisao o organizaciji dijeli iste ciljeve, vrijednosti i ideale s organizacijom, spreman je na suradnju s velikim brojem ljudi te je spreman na preuzimanje odgovornosti kada se to od njega očekuje. Posljednja kompetencija na kojoj je temeljen ovaj model zapošljivosti jest ravnoteža. Autori navode da se ovdje ravnoteža odnosi na uspješan balans između privatnog i radnog života isto kao i uspješan balans između različitih radnih uloga. Glavna značajka osobe koja je uravnotežena u ovom kontekstu jest spremnost na kompromis. Često se zaposlenici susreću sa suprotstavljenim i na prvu ruku nepomirljivim ciljevima tijekom svog rada te je upravo ta sposobnost izvedbe kompromisa bitna za ujednačavanje ciljeva kako bi zaposlenik efikasno obavljao posao odnosno kako bi organizacija efikasno poslovala.

Dispozicijska zapošljivost

S druge strane imamo dispozicijski pristup zapošljivosti o kojem govore Fugate i Kinicki (2008). Oni navode dva glavna razloga zašto bi se zapošljivost trebala smatrati dispozicijom. Prvi razlog leži u turbulentnoj radnoj okolini, okolini koja je podložna

promjenama. Ovdje autori ovu situaciju povezuju sa Mischelovom teorijom o slabim situacijama (Mischel, 1977). Mischel (1977) u radu koji je preispitao cijelu psihologiju ličnosti i metodologiju iste govori o tzv. slabim situacijama, situacijama koje se stalno mijenjaju. Prema ovoj teoriji u slabim situacijama individualne dispozicije izlaze na vidjelo puno više nego u situacijama koje se ne mijenjaju često te u slabim situacijama dispozicije značajnije utječu na ponašanje i izvedbu. S druge strane Fugate i Kinicki (2008) kao drugi razlog istraživanja zapošljivosti kao dispozicije navode već prije spomenuti problem nejasne i neprecizne definicije zapošljivosti. Dispozicijsku zapošljivost su ovi autori konceptualizirali tako da obuhvaća i reaktivne i proaktivne osobne karakteristike odnosno da uz sposobnost da se reaktivno prilagode novonastaloj situaciji zaposlenici imaju tendenciju trajne spremnosti na promjenu. Prema ovom modelu osobe koje su zapošljivije se unaprijed spremaju za specifične, znane ili očekivane promjene unutar organizacije. Stoga pojedinci s visokom dispozicijskom zapošljivosti imaju tendenciju slijediti svoje profesionalne interese proaktivno. Oni dispozicijsku zapošljivost definiraju kao multidimenzionalnu konstelaciju individualnih karakteristika koje predisponiraju zaposlenike da se proaktivno prilagođavaju poslu i karijeri. Autori su izdvojili pet komponenti na kojima se temelji dispozicijska zapošljivost: otvorenost prema promjenama, radna otpornost, proaktivnost u radu, karijerna motivacija i radni identitet. Otvorenost prema promjenama u radu i novim iskustvima je fundamentalna komponenta dispozicijske zapošljivosti. Pri čemu se ona odnosi na fleksibilnost individualnih reakcija kada ih se suoči s izazovima u nesigurnim situacijama. Pojedinci koji su otvoreniji prema promjenama skloniji su promjenu doživjeti kao pozitivnu stvar, kao izazov, prihvaćaju nove tehnologije i nove načine rješavanja problema. Takvi ljudi se lakše prilagode dinamičnim uvjetima rada koji danas vladaju što ih u konačnici čini zapošljivijim. Druga komponenta ovog modela jest radna i karijerna otpornost. Ova je komponenta povezana s pozitivnim samoevaluacijama i općenito optimizmom u poslu, ali i karijeri. Takve osobe ne personaliziraju pogreške ili krive procjene te identificiraju puno više prilika na radnom mjestu. Karijerne promjene smatraju izazovima i prilikom za učenje. Proaktivnost u poslu i karijeri je treća komponenta ovog modela te se odnosi na tendenciju i sposobnost prikupljanja informacija vezanih uz profesionalni razvoj i karijerno napredovanje. Proaktivnost u poslu je vrlo slična proaktivnom suočavanju, no glavna razlika leži u stupnju specifičnosti. Kod proaktivnosti u poslu je vrlo bitno identificirati probleme odnosno stresore, dok se kod proaktivnog suočavanja to sve odvija na jednoj višoj razini. U konačnici proaktivni pojedinci bolje identificiraju i realiziraju radne prilike. Karijerna motivacija je komponenta dispozicijske zapošljivosti koja je temeljena na konceptu motivacijske kontrole i orijentacije prema ciljevima na kojima se može

učiti. Pojedinci koji su karijerno motivirani su spremni na radne pothvate, uporni su tijekom razdoblja dosade i trude se prilikom susretanja s izazovima. Karijerna motivacija je kritična determinanta kontinuiranog učenja kao i dispozicijske zapošljivosti. Posljednja komponenta ovog modela jest radni identitet koji predstavlja snažnu kognitivnu i afektivnu osnovicu dispozicijske zapošljivosti. Osobe koje se smatraju zapošljivima upuštaju se u ponašanja koja su konzistentna s vlastitom slikom o sebi koja utječe i na osobne ciljeve i aspiracije. Upravo radni identitet usmjerava, regulira i održava takva ponašanja. Ova komponenta dispozicijskog modela se gotovo u potpunosti poklapa s dimenzijom karijernog identiteta kao dimenzije zapošljivosti koju opisuju Fugate i sur. (2004), a koja je već opisana u radu.

Mjerenje zapošljivosti

Gledajući zapošljivost iz konteksta mjerenja postoji velika količina literature na temu percipirane zapošljivosti, ona je konstrukt koji je u interesu mnogih grana znanosti poput ekonomije, psihologije ili disciplina koje se bave edukacijom (Gunawan, Creed i Glendon, 2018). Bernston i sur. (2006) definiraju percipiranu zapošljivost kao percepciju pojedinca o vlastitoj mogućnosti zaposlenja. Nešto kasnije isti autor (Bernston, 2008) definira percipiranu zapošljivost vrlo slično kao percepciju pojedinca o njegovim ili njezinim mogućnostima dobivanja novog, jednakog ili boljeg zaposlenja (Bernston, 2008). Gunawan i sur. (2018) navode kako je ona bitna za postavljanje karijernih ciljeva, upravljanje istim te za pojedinčeva ponašanja i mišljenja o vlastitoj karijeri. Percipirana zapošljivost je, u situacijama kada je slobodnih radnih mjesta malo, nezaposlenost velika i kada su česta restrukturiranja u kojima ljudi gube posao, nerijetko indikator uspjeha u karijeri. Ona se nalazi i u srži istraživanja karijera ako se vodimo pretpostavkom da pojedinci djeluju pod utjecajem vlastitih percepcija (Makikangas i sur., 2013). Gunawan i sur. (2018) navode razne facete percipirane zapošljivosti kao što su percepcija vještina, iskustvo, socijalna mreža, osobne karakteristike i znanje o tržištu rada. Bernston i sur. (2006) navode da percipirana zapošljivost ovisi o ekonomskoj situaciji, količini poslova na tržištu rada te općoj mobilnosti radnika.

Jedna od zanimljivih varijacija teme percipirane zapošljivosti je buduća percipirana zapošljivost o kojoj su dosad samo govorili Gunawan i sur. (2018). Oni ovaj konstrukt definiraju kao reprezentaciju vlastitog radnog *selfa* nakon što pojedinac završi obrazovanje, usavršavanja, obuke i slično. Ovo je vrlo bitan konstrukt kada želimo istražiti zapošljivost kod

mladih osoba. Isti autori navode da percipirana buduća zapošljivost kod mladih ljudi na neki način vodi njihove misli, ponašanja, emocije i očekivanja vezana uz posao. Percepcija budućih reprezentacija selfa i sadašnjih ponašanja je demonstrirana kroz veliki broj domena. Pozitivne buduće reprezentacije selfa su često povezane s upuštanjem u ponašanja koja facilitiraju postizanje pozitivnih ishoda, dok s druge strane negativne buduće reprezentacije selfa za sobom povlače pesimistična očekivanja te su često povezana s niskim angažmanom i slabom orijentacijom prema cilju.

Karijerna adaptabilnost

Kroz razne pristupe zapošljivosti i razne kontekste u kojima se zapošljivost promatra često se susrećemo s pojmom adaptabilnosti. Na temu zapošljivosti se vrlo dobro nadovezuje konstrukt karijerne adaptabilnosti koji se izdvaja kao posebna individualna sposobnost. Ona vrlo dobro povezuje odnos pojedinca prema poslu i karijeri. Super i Knasel (1981) su u svojem radu prvi uveli konstrukt karijerne adaptabilnosti kojeg definiraju kao spremnost za suočavanjem s promjenama na poslu. Vrlo ga slično definira i Savickas (1997) koji pod karijernu adaptabilnost podrazumijeva resurse pojedinca za suočavanje s aktualnim i očekivanim zadacima, tranzicijama i traumama vezanim za profesionalnu ulogu pojedinca. Resursi pojedinca za suočavanje se odnose na kapacitete za rješavanje nepoznatih, složenih, nedefiniranih i kompleksnih problema s kojima se osoba suočava prilikom razvoja vlastite karijere (Savickas i Porfeli, 2012). Ovaj konstrukt čine četiri komponente; zabrinutost, kontrola, radoznalost i povjerenje. Komponenta zabrinutosti se odnosi na stanje osobe da se pripremi za buduće zadatke vezane uz karijeru. Kontrola se pak odnosi na percepciju stupnja odgovornosti kojeg pojedinac ima prilikom oblikovanja vlastite karijere. Pod komponentom radoznalosti autori podrazumijevaju istraživanje prilika i mogućnosti vezanih za karijeru dok povjerenje definiraju kao identifikaciju u kojem stupnju osoba osjeća da je spremna prevladati potencijalne barijere i poteškoće u vezi s karijerom. Chan i Mai (2015) su u svojem istraživanju pokazali da je karijerna adaptabilnost negativno povezana s napuštanjem organizacije, dok su Guan i sur. (2013) dobili pozitivnu povezanost karijerne adaptabilnosti s raznim ishodnim varijablama kao što su: pozitivni poslovni i životni ishodi, zadovoljstvo karijerom, postignuće, ocjene radnog učinka, napredovanje, radni angažman, posvećenost karijeri, samopoštovanje i blagostanje pojedinca.

Radna samoefikasnost

Uz zapošljivost kao ključan pojam ovog diplomskog rada i karijernu adaptabilnost povezat će se i radna samoefikasnost. Samoefikasnost prvu spominje Bandura u svojoj sociokognitivnoj teoriji ličnosti prema kojoj je pojedinčevo ponašanje determinirano interakcijom osobe, ponašanja i okolinskih faktora (Bandura, 1978). Isti autor definira generalnu samoefikasnost kao procjenu pojedinca o vlastitim sposobnostima organiziranja akcija i izvršavanja akcija koje su potrebne kako bi pojedinac dostigao željene ciljeve. Upravo Fugate i sur. (2004) povezuju jednu od determinanti zapošljivosti, osobnu adaptabilnost, s generalnom samoefikasnosti. Paggi i Jopp (2015) navode da je samoefikasnost determinirana kroz četiri faktora: vikarijsko učenje, persuazija, dobro fizičko i mentalno zdravlje te ekspertnost koja je stečena učinkovitim obavljanjem zadataka. Bandura navodi kako samoefikasnost može biti opća, specifična za određeno područje ili pak specifična za određeni zadatak (Riggotti, Schyns i Mohr, 2008). Neke od vrsta specifičnih samoefikasnosti su interpersonalna samoefikasnost, akademska samoefikasnost ili pak radna samoefikasnost koja je u ovom kontekstu najbitnija. Damasio, Freitas i Koler (2014) definiraju radnu samoefikasnost kao osobni resurs koji se odnosi na zaposlenikovu percepciju vlastitih resursa potrebnih za nošenje sa zahtjevima posla. U istom istraživanju su Damasio i sur. (2014) utvrdili da je radna samoefikasnost negativno povezana s depersonalizacijom, niskim radnim učinkom te emocionalnom iscrpljenošću. S druge strane Schyns i von Collani (2002) nalaze pozitivnu povezanost radne samoefikasnosti s općom samoefikasnošću, samopoštovanjem, internalnim lokusom kontrole i negativnu povezanost radne samoefikasnosti s neuroticizmom. Nadalje, Riggotti i sur. (2008) su utvrdili da je radna samoefikasnost povezana s organizacijskom odanošću i učinkom te sa zadovoljstvom poslom. Zaključno navedenom, očita je povezanost kako generalne samoefikasnosti, tako i specifične radne samoefikasnosti s različitim bilo pozitivnim, bilo negativnim varijablama vezanim uz rad, karijeru i život općenito.

Cilj, problemi i hipoteze

Na temelju nalaza istraživanja koja se bave konstruktom zapošljivosti, dolazi se do zaključka kako je mnoštvo varijabli ispitivano u kontekstu zapošljivosti. Istraživanja su se bavila dispozicijskom, percipiranom ili pak objektivnom zapošljivosti, no ne i percipiranom budućom zapošljivosti stoga je cilj ovog istraživanja ispitati odnos između percipirane buduće zapošljivosti studenata i njihove karijerne adaptabilnosti te radne samoefikasnosti. U skladu s ciljem istraživanja izvedeni su problemi te njima pripadajuće hipoteze.

Problem 1. Ispitati povezanost percipirane buduće zapošljivosti studenata i njezinih dimenzija s radnom samoefikasnosti, karijernom adaptabilnosti i njezinim dimenzijama.

Problem 2. Ispitati statističku značajnost doprinosa dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti u predikciji dimenzija percipirane buduće zapošljivosti.

Problem 3. Ispitati medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti.

Hipoteza 1. Očekuju se pozitivne povezanosti dimenzija percipirane buduće zapošljivosti studenata te radne samoefikasnosti i dimenzija karijerne adaptabilnosti.

Hipoteza 2. Očekuje se statistički značajan doprinos različitih dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti u predikciji dimenzija percipirane buduće zapošljivosti.

Hipoteza 3. Očekuje se statistički značajan medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti.

Metoda

Ispitanici

Istraživanje je provedeno na uzorku od ukupno 165 studenata završnih godina diplomskih i integriranih studija Sveučilišta u Rijeci od čega 116 studentica i 49 studenata. Raspon dobi studenata iz ovog uzorka jest između 21 i 53 godine pri čemu je prosječna dob 24.22 godine (SD = 3.04). Najveći broj ispitanika dolazi s Filozofskog fakulteta (n = 46; 27.9%), zatim slijedi Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu (n = 38; 22.9%), Ekonomski fakultet (n = 20; 12%) te Tehnički fakultet (n = 20; 11.8%).

Mjerni instrumenti

U istraživanju su korištene ove mjere:

- (1) Percipirana buduća zapošljivost studenata (Perceived future employability scale; Gunawan i sur., 2018)
- (2) Skala karijerne adaptabilnosti (Career Adapt-Abilities Scale; Savickas i Porfeli, 2012)
- (3) Kraća verzija skale radne samoefikasnosti (Occupational self - efficiency scale; Schyns i von Collani, 2002)

Percipirana buduća zapošljivost studenata

Skala percipirane buduće zapošljivosti studenata mjeri reprezentaciju pojedinca o vlastitom karijernom *selfu* u budućnosti nakon završetka fakulteta, edukacija i treninga. Sastoji od 24 čestice. Ispitanici trebaju izraziti svoje slaganje s njima putem skale Likertovog tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („potpuno se slažem“). Upitnik se sastoji od 6 dimenzija. Navedenih 6 dimenzija upitnika su *Percipirana buduća socijalna mreža* („Imat ću izgrađenu socijalnu mrežu koja će mi pomoći u dobrom obavljanju posla.“), *Očekivana iskustva* („Budući poslodavci će biti zadivljeni mojom količinom relevantnog radnog iskustva.“), *Buduće osobne karakteristike* („Moje će iskustvo pokazati da sam razvio/la radnu otpornost i da ne odustajem lako.“), *Reputacija obrazovne ustanove* („Imat ću prednost kod zapošljavanja jer poslodavci

radije zapošljavaju studente s mojeg fakulteta u odnosu na druge fakultete.“), *Buduće znanje o tržištu rada* („Razumjet ću raznovrsnost radnih prilika koje mi se nude.“) te *Buduće vještine* („Posjedovat ću vještine koje su relevantne za zanimanje kojeg želim.“). Svaka dimenzija u originalnoj formi obuhvaća 4 čestice te su sve dimenzije povezane. Gunawan i sur. (2018), autori ovog upitnika, u svojem istraživanju potvrđuju konstruktnu valjanost upitnika te izvještavaju o zadovoljavajućem koeficijentu unutarnje konzistencije upitnika (Cronbachov $\alpha=.95$). Ukupan rezultat na ovom upitniku izračunava se zbrajanjem procjena na svim česticama pri čemu veći rezultat upućuje na veću percipiranu buduću zapošljivost. Za potrebe ovog istraživanja originalna skala je prevedena. Na samom početku procesa prevođenja čestica konstruirana su dva nezavisna prijevoda iz kojih se sastavio prijevod koji je u konzultacijama s mentorom dodatno prilagođen. Prevedeni upitnik pokazuje vrlo zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.94$). Stupnjevi unutarnje konzistencije svih korištenih skala i njihovih dimenzija prikazane su u *Tablici 1*.

Karijerna adaptabilnost

Skala karijerne adaptabilnosti se sastoji od 24 čestice podijeljene u 4 dimenzije koje čine konstrukt karijerne adaptabilnosti: *Usredotočenost na budućnost* („Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost.“), *Samostalnost i odgovornost* („Samostalno donosim odluke“), *Znatiželja i istraživanje* („Istražujem prilike za osobni rast i razvoj.“) te *Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti* („Učinkovito obavljam zadatke“) (Savickas i Porfeli, 2012). Ispitanici trebaju izraziti svoje slaganje s česticama pomoću skale Likertovog tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („potpuno se slažem“). Zbrajanje procjena na svim česticama rezultira ukupnom razinom karijerne adaptabilnosti pri čemu viši rezultat znači i bolju karijernu adaptabilnost. Autori ovog upitnika navode zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.92$). U ovom istraživanju su korištene čestice prevedene na hrvatski jezik koje u svojim istraživanjima koristi Ured za karijere Sveučilišnog savjetovanišnog centra uz čije je dopuštenje ova prevedena mjera korištena. Originalni raspored čestica kroz dimenzije je sačuvan. Rezultati potvrđuju vrlo dobru unutarnju konzistenciju upitnika u cjelini (Cronbachov $\alpha=.92$) te prihvatljivu pouzdanost njenih subskala (Cronbachov α u rasponu od .70 do .82).

Radna samoefikasnost

Skraćena skala radne samoefikasnosti je jednodimenzionalna skala sastavljena od 8 čestica. Ovu skalu su konstruirali Schyns i von Collani (2002) izvodeći je iz svoje originalne, proširene skale radne samoefikasnosti. Isti autori navode kako je skraćena verzija više homogena i parsimonična u smislu konciznije definicije samoefikasnosti. Sama skala reprezentira pojedinčevo vjerovanje u vlastitu sposobnost i kompetentnost u vidu uspješne i učinkovite izvedbe u različitim situacijama kroz posao. Ukupni rezultat se izračunava zbrajanjem svih procjena pojedinog ispitanika pri čemu veći rezultat upućuje na viši stupanj radne samoefikasnosti. Originalna skala ima zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.88$). Ova je mjera također za potrebe ovog istraživanja prevedena na hrvatski jezik poput mjere percipirane buduće zapošljivosti. Na ovom uzorku ispitanika mjera pokazuje zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.88$).

Tablica 1. Pouzdanosti mjernih instrumenata i njihovih subskala

Skala / subskala	Broj čestica	α
Radna samoefikasnost (RSE)	8	.88
Karijerna adaptabilnost (KA)	24	.92
KA – Usredotočenost na budućnost	6	.82
KA – Samostalnost i odgovornost	6	.70
KA – Znatiželja i istraživanje	6	.76
KA – Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	6	.82
Percipirana buduća zapošljivost (PBZ)	24	.94
PBZ – Buduća socijalna mreža	4	.86
PBZ – Očekivana iskustva	4	.86
PBZ – Buduće osobne karakteristike	4	.80
PBZ – Reputacija obrazovne ustanove	4	.87
PBZ – Buduće znanje o tržištu rada	4	.81
PBZ – Buduće vještine	4	.78

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu redovitih istraživačkih aktivnosti Ureda za karijere Sveučilišnog savjetovanišnog centra namijenjenih praćenju razvoja karijere studenata Sveučilišta u Rijeci. Sam upitnik su ispitanici ispunjavali putem interneta u *Google Forms* obliku. Poziv za sudjelovanje u istraživanju namijenjen studentima, uz molbu za prosljeđivanje na adrese studenata završnih godina, poslan je na email adrese dekanata svih sastavnica. Prikupljanje ispitanika ovim putem provedeno je u dva navrata nakon čega je poveznica za pristup istraživanju dijeljena preko društvenih mreža u ciljanim studentskim grupama. Istraživanje je trajalo oko 15 minuta te je sudjelovanje bilo dobrovoljno i anonimno.

Rezultati

Podaci prikupljeni provedenim istraživanjem su obrađeni u statističkom paketu za društvene znanosti (IBM SPSS Statistics 23).

Kako bi se riješili problemi istraživanja i provjerile postavljene hipoteze izračunate su mjere centralne tendencije, korelacije i regresijske analize. Prije same provjere postavljenih hipoteza Kolmogorov – Smirnovljevim testom je provjerena normalnost distribucija varijabli. U Tablici 2. su prikazani rezultati Kolmogorov – Smirnovljevog testa normalnosti distribucija svih varijabli.

Tablica 2. Rezultati Kolmogorov – Smirnov testa normalnosti distribucija (N = 165)

	z	p
Radna samoefikasnost (RSE)	0.11	.00
Karijerna adaptabilnost (KA)	0.13	.00
KA - Usredotočenost na budućnost	0.16	.00
KA – Samostalnost i odgovornost	0.14	.00
KA – Znatiželja i istraživanje	0.15	.00
KA – Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	0.12	.00
Percipirana buduća zapošljivost	0.05	.20
PBZ – Buduća socijalna mreža	0.08	.00
PBZ – Očekivana iskustva	0.08	.00
PBZ – Buduće osobne karakteristike	0.13	.00
PBZ – Reputacija obrazovne ustanove	0.09	.00
PBZ – Buduće znanje o tržištu rada	0.11	.00
PBZ – Buduće vještine	0.14	.00

Iz prikazanih podataka je vidljivo kako jedino varijabla percipirane buduće zapošljivost zadovoljava uvjete normalnosti distribucije, dok distribucije rezultata svih ostalih varijabli odstupaju od normalne distribucije. S druge strane, Field (2009) navodi da je opravdano koristiti

parametrijske postupke ukoliko je stupanj simetričnosti i zakrivljenosti varijabli u rasponu od -2 do 2, što je slučaj u ovom istraživanju. (Tablica 2.)

Tablica 3. Deskriptivni podaci za radnu samoefikasnost, karijernu adaptabilnost i pripadajuće dimenzije te percipiranu buduću zapošljivost i njene dimenzije (N=165)

	Min	Max	M	SD	Simetričnost	Zakrivljenost
Radna samoefikasnost (RSE)	2.63	5	4.11	0.58	-0.13	-0.72
Karijerna adaptabilnost (KA)	3.25	5	4.42	0.42	-0.49	-0.62
KA - Usredotočenost na budućnost	2.50	5	4.43	0.53	-0.98	0.88
KA – Samostalnost i odgovornost	3.17	5	4.40	0.46	-0.62	-0.18
KA – Znatiželja i istraživanje	3.00	5	4.48	0.45	-0.62	-0.27
KA – Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	2.33	5	4.35	0.53	-0.82	0.71
Percipirana buduća zapošljivost (PBZ)	1.67	4.96	3.58	0.67	-0.40	-0.05
PBZ – Buduća socijalna mreža	1.25	5	3.48	0.92	-0.42	-0.28
PBZ – Očekivana iskustva	1.25	5	3.34	0.93	-0.24	-0.55
PBZ – Buduće osobne karakteristike	2	5	4.03	0.72	-0.61	-0.09
PBZ – Reputacija obrazovne ustanove	1	5	2.85	1.03	-0.08	-0.74
PBZ – Buduće znanje o tržištu rada	1.50	5	3.86	0.78	-0.64	0.25
PBZ – Buduće vještine	2	5	3.93	0.72	-0.61	-0.10

Na razini prikupljenog uzorka dobivena je visoka prosječna vrijednost karijerne adaptabilnosti dok su prosječna vrijednosti radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti umjerene.

Kod varijable karijerne adaptabilnosti raspon rezultata je vrlo uzak pri čemu je minimalna vrijednost daleko iznad teorijskog srednjeg rezultata (2.5) što nam govori da se ispitanici obuhvaćeni ovim istraživanjem percipiraju iznadprosječno odnosno visoko i vrlo visoko adaptabilnim. Slična je situacija i kod radne samoefikasnosti. No, raspon rezultata kod radne samoefikasnosti jest ipak veći u odnosu na raspon rezultata varijable karijerne adaptabilnosti. Minimalna vrijednost radne samoefikasnosti je u razini teorijskog srednjeg rezultata što nam govori da se ispitanici koji su postigli najmanji rezultat na skali radne samoefikasnosti u ovom uzorku smatraju prosječno radno samoefikasnim. Nešto veći raspon postoji kod percipirane buduće zapošljivosti gdje je i vidljiv veći stupanj varijabiliteta u odnosu na karijernu adaptabilnosti i radnu samoefikasnost što je bilo i za očekivati s obzirom na raspon rezultata.

Kod parametara dimenzija percipirane buduće zapošljivosti izdvaja se dimenzija „Reputacija obrazovne ustanove“ s najnižim srednjim rezultatom i najvećim varijabilitetom dok su parametri ostalih dimenzija vrlo slični.

Kako bi se provjerila prva pretpostavka o povezanosti konstrukata ovog istraživanja izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Dobivene vrijednosti koeficijenta korelacija se nalaze u Tablici 4.

Tablica 4. Koeficijenti korelacija između karijerne adaptabilnosti, radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti te njihovih dimenzija (N=165)

	1.	2.	2.1	2.2	2.3	2.4.	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
1. RSE													
2. KA	.66**												
2.1 UNB	.52**	.87**											
2.2 SIO	.60**	.85**	.63**										
2.3 ZII	.52**	.85**	.71**	.61**									
2.4 OSIU	.63**	.90**	.69**	.74**	.69**								
3. PBZ	.57**	.57**	.51**	.45**	.50**	.52**							
3.1 BSM	.50**	.50**	.46**	.39**	.44**	.44**	.84**						
3.2 OI	.49**	.44**	.34**	.33**	.45**	.41**	.84**	.63**					
3.3 BOK	.59**	.62**	.55**	.44**	.54**	.60**	.79**	.59**	.68**				
3.4 ROU	.21**	.24**	.30**	.20**	.14	.21**	.65**	.44**	.42**	.35**			
3.5 BZOTR	.52**	.58**	.51**	.49**	.51**	.51**	.85**	.74**	.64**	.66**	.41**		
3.6 BV	.58**	.49**	.43**	.39**	.41**	.48**	.85**	.67**	.68**	.64**	.42**	.75**	

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, KA – karijerna adaptabilnost UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti, BSM – buduća socijalna mreža, OI – očekivana iskustva, BOK – buduće osobne karakteristike, ROU – reputacija obrazovne ustanove, BZOTR – buduće znanje o tržištu rada, BV – buduće vještine

Iz Tablice 4. je vidljivo kako je potvrđena prva pretpostavka. U cijeloj korelacijskoj matrici samo korelacija između dimenzije percipirane zapošljivost „Reputacija obrazovne ustanove“ i dimenzije karijerne adaptabilnosti „Znatiželja i istraživanje“ nije značajna. Gotovo svi koeficijenti korelacija ukazuju na umjerenu do visoku korelaciju između varijabli koje su korištene u istraživanju. Valja izdvojiti niske pozitivne, ali ipak značajne koeficijente korelacija između dimenzije „Reputacija obrazovne ustanove“ te dimenzija karijerne adaptabilnosti. Kada se uzmu u obzir konstrukti na ukupnoj razini, bez dimenzija, karijerna adaptabilnost je statistički značajno pozitivno povezana s percipiranom budućom zapošljivosti. Sama veličina

povezanosti je umjerena do visoka ($r = .65$; $p < 0.01$) što znači da se karijerno adaptabilniji pojedinci percipiraju i zapošljivijim u skoroj budućnosti. Također postoji statistički značajna pozitivna povezanost između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti. Ova povezanost je umjerena ($r = .57$; $p < 0.01$) te ukazuje da radno efikasniji pojedinci sebe također smatraju zapošljivijima u skoroj budućnosti.

Kako bi ispitali drugu pretpostavku, linearnim regresijskim analizama ispitali smo prediktorski doprinos dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti za kriterije dimenzija percipirane buduće zapošljivosti. Kod svake regresijske analize varijable prediktori su dimenzije karijerne adaptabilnost i radna samoefikasnost, dok su kriterijske varijable dimenzije percipirane buduće zapošljivosti. Zbog visokih korelacija među varijablama kod svake regresijske analize je provedena analiza kolinearnosti. Hair i sur. (2010) navode VIF (*Variance Inflation Factor*) kao dobar pokazatelj kolinearnosti, odnosno ukoliko je VIF ispod 4 tada kolinearnost ne postoji. Kod svakog prediktora u pojedinoj regresijskoj analizi VIF je ispod granice od 4. Prikaz dobivenih rezultata se nalazi u sljedećim tablicama.

Tablica 5. . Rezultati regresijske analize za kriterij **buduće socijalne mreže**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.33**	3.64	.55	.31	.28	3.08	13.53**
UNB	.14	1.36					
SIO	.00	.02					
ZII	.16	1.53					
OSIU	.01	.10					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Iz Tablice 5. je vidljivo kako je regresijskom analizom potvrđena značajnost modela ($R=0.55$, $R^2=0.31$, $F_{5,154} = 13.53$, $p < 0.01$). Jedina značajna prediktorska varijabla jest radna samoefikasnost ($\beta=0.33$, $t = 3.64$, $p < 0.01$) koja objašnjava tridesetak posto varijance kriterija.

Tablica 6. Rezultati regresijske analize za kriterij **očekivana iskustva**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.35**	3.84	.55	.31	.28	3.18	13.60**
UNB	-.07	-0.62					
SIO	-.09	-0.87					
ZII	.31**	2.91					
OSIU	.11	0.94					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Uvidom u Tablicu 6. je vidljivo kako je regresijskom analizom potvrđena modela ($R=0.55$, $R^2=0.31$, $F_{5,155} = 16.60$, $p < 0.01$) u kojem su kao prediktorske varijable uvrštene dimenzije karijerne adaptabilnosti i radna samoefikasnosti pri čemu su značajni prediktori samo radna samoefikasnost ($\beta=0.35$, $t= 3.84$, $p < 0.01$) i dimenzija „Znatiželja i istraživanje“ ($\beta=0.31$, $t= 2.91$, $p < 0.01$) koje objašnjavaju 30% varijance kriterija.

Tablica 7. Rezultati regresijske analize za kriterij **buduće osobne karakteristike**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.35**	4.44	.66	.48	.47	2.11	28.98**
UNB	1.93	0.05					
SIO	-.19*	-2.04					
ZII	.15	1.64					
OSIU	.30**	2.99					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Iz Tablice 7. je vidljivo je regresijskom analizom potvrđena značajnost modela ($R=0.66$, $R^2=0.48$, $F_{5,155} = 18.75$, $p < 0.01$) u kojem su uvedene varijable dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti pri čemu su značajni prediktori radna samoefikasnost ($\beta=0.35$, $t= 4.44$, $p < 0.01$) i dimenzije „Samostalnost i odgovornost“ ($\beta=-0.19$, $t= -2.4$, $p < 0.05$) te „Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti“ ($\beta=0.30$, $t= 2.99$, $p < 0.01$) koji objašnjavaju 50% varijance kriterija.

Tablica 8. Rezultati regresijske analize za kriterij **reputacije obrazovne ustanove**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.09	0.85	.34	.11	0.09	3.97	4.00**
UNB	.37**	3.15					
SIO	.02	0.14					
ZII	-.20	-1.66					
OSIU	.03	0.24					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Uvidom u Tablicu 8. je vidljivo kako je regresijskom analizom potvrđena modela ($R=0.64$, $R^2=0.11$, $F_{5,155} = 4.00$, $p < 0.01$) u kojem su kao prediktorske varijable uvrštene dimenzije karijerne adaptabilnosti i radna samoefikasnosti pri čemu je značajni prediktor samo dimenzija „Usredotočenost na budućnost“ ($\beta=0.37$, $t= 3.15$, $p < 0.01$) koja objašnjava tek desetinu varijance kriterija.

Tablica 9. Rezultati regresijske analize za kriterij **buduće znanje o tržištu rada**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.26**	2.97	.61	.37	.35	2.51	18.18**
UNB	0.17	1.69					
SIO	.10	0.32					
ZII	.16	1.64					
OSIU	.04	0.38					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Iz Tablice 9. je vidljivo kako je regresijskom analizom potvrđena značajnost modela ($R=0.61$, $R^2=0.37$, $F_{5,154} = 18.18$, $p < 0.01$) u kojem su kao prediktorske varijable uvedene dimenzije karijerne adaptabilnosti i radna samoefikasnost pri čemu je značajni prediktor samo radna samoefikasnost ($\beta=0.26$, $t= 2.97$, $p < 0.01$) koja objašnjava gotovo 40% varijance kriterija.

Tablica 10. Rezultati regresijske analize za kriterij **buduće vještine**

Prediktor	Beta	t	R	R ²	kor.R ²	SE	F
RSE	.47**	5.43	.61	.37	.35	2.33	17.76
UNB	.13	1.27					
SIO	-.09	-0.88					
ZII	.04	0.42					
OSIU	.13	1.13					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; RSE – radna samoefikasnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Iz Tablice 10. je vidljivo kako je regresijskom analizom potvrđena značajnost modela ($R=0.61$, $R^2=0.37$, $F_{5,154} = 17.76$, $p < 0.01$) u kojem su kao prediktorske varijable uvedene dimenzije karijerne adaptabilnosti i radna samoefikasnost pri čemu je značajni prediktor opet samo radna samoefikasnost ($\beta=0.47$, $t=5.43$, $p < 0.01$) koja objašnjava gotovo 40% varijance kriterija.

Dobiveni rezultati regresijskih analiza djelomično potvrđuju drugu pretpostavku o prediktivnoj značajnosti dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti s obzirom na dimenzije percipirane buduće zapošljivosti.

Kako bi ispitali medijacijske efekte karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti proveden je niz regresijskih analiza. Kako bi utvrdili značajnost medijacijskog efekta korištena je metoda četiri kauzalna koraka Barona i Kennyja (Field, 2009) te Sobelov test značajnosti. Prema metodi Barona i Kennyja, medijacijski efekt je značajan ako: postoji statistički značajan efekt prediktora na kriterij; postoji statistički značajan efekt prediktora na medijator; postoji statistički značajan efekt medijatora na kriterij te se efekt prediktora na kriterij umanjuje kada se u model doda medijator (Tablica 11).

Tablica 11. Rezultati hijerarhijske regresijske analize

Model	Prediktor	Kriterij	B	Beta	R ²	F
1.korak	Radna	Percipirana buduća	2.02	.58**	.33	76.93**
	samoefikasnost	zapošljivost				
2.korak	Radna	Karijerna adaptabilnost	1.44	.66**	.43	120.53**
	samoefikasnost					
3.korak	Karijerna	Percipirana buduća	0.92	.57**	.33	77.04**
	adaptabilnost	zapošljivost				
4.korak	Karijerna	Percipirana buduća	0.58	.36**	.40	17.09**
	adaptabilnost	zapošljivost				
	Radna samoefikasnost		1.19	.34**		

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Svi preduvjeti za djelomičnu medijaciju su ispunjeni. Radna samoefikasnost je značajni prediktor percipirane buduće zapošljivosti ($\beta = .58$, $p < .01$). Radna samoefikasnost je također i značajno povezana s karijernom adaptabilnosti ($\beta = .66$, $p < .01$) dok je karijerna adaptabilnost značajni prediktor percipirane buduće zapošljivosti ($\beta = .57$, $p < .01$). Kada su prediktori percipirane buduće zapošljivosti u četvrtom koraku radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost prediktorski efekt radne samoefikasnosti je i dalje značajan ($\beta = .34$, $p < .01$), ali smanjen. Značajnost indirektnog efekta medijacije je provjerena i pomoću Sobelovog testa (Sobel, 2020) koji je pokazao značajnost na razini $p < .01$.

Dobiveni rezultati sugeriraju da je i treća pretpostavka o medijacijskom efektu karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti potvrđena. Medijacijski efekt je značajan, no djelomični.

Rasprava

Cilj ovog istraživanja bilo je ispitivanje odnosa između percipirane buduće zapošljivosti studenata te njihove karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti, odnosno ispitivanje odnosa između dimenzija percipirane buduće zapošljivosti, dimenzija karijerne adaptabilnosti te radne samoefikasnosti. Očekivane su umjereno visoke i visoke pozitivne korelacije među varijablama te statistički značajni doprinos dimenzija karijerne adaptabilnosti i radne samoefikasnosti u predikciji pojedinih dimenzija percipirane buduće zapošljivosti studenata povrh demografskih varijabli. Naposljetku je pretpostavljen i medijacijski efekt ukupne karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i ukupne percipirane buduće zapošljivosti.

Kako bi provjerili zadane pretpostavke izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacija kako bi se odgovorilo na pitanje povezanosti varijabli te niz linearnih regresijskih analiza s ciljem identificiranja statistički značajnih prediktora u objašnjavanju dimenzija percipirane buduće zapošljivosti. Provedene su i linearne regresijske analize kako bi se provjerio medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti. Medijacijski efekt je provjeravan metodom Barona i Kennyja, dok je Sobelovim testom provjerena značajnost indirektnog efekta.

Uvidom u deskriptivne podatke vidljive su visoke i vrlo visoke centralne vrijednosti varijabli. Najvišim prosječnim rezultatom i najmanjim varijabilitetom se izdvaja karijerna adaptabilnost na ukupnoj razini što upućuje na to da se ispitanici koji su sudjelovali u ovom istraživanju smatraju visoko karijerno adaptabilnim. Zbog vrlo visokog prosječnog rezultata i niskog varijabiliteta koji implicira vrlo uzak raspon dolazi se do zaključka kako je ovo istraživanje zahvatilo samo pojedince koji se smatraju karijerno adaptabilnim. Uzimajući u obzir minimalni rezultat ispitanika na ovoj varijabli evidentno je da se svi ispitanici smatraju barem iznadprosječno karijerno adaptabilnim. Ista mjera karijerne adaptabilnosti je korištena u mnogim istraživanjima (Porfeli i Savickas, 2012; van Vianen, Klehe, Koen i Dries, 2012; Johnston i sur., 2013; Soresi, Nota i Ferrari, 2012) diljem svijeta (SAD, Nizozemska, Njemačka i Italija) na uzorku opće populacije te su u svim istraživanjima dobivene prosječne vrijednosti ukupne karijerne adaptabilnosti, odnosno niže vrijednosti u odnosu na studentski uzorak u ovom istraživanju. Moguće objašnjenje leži u samom uzorku ispitanika jer su u ovom istraživanju obuhvaćeni samo studenti završnih godina fakulteta, odnosno visokoobrazovani pojedinci, mlađe dobi. U prije spomenutim istraživanjima obuhvaćen je uzorak opće populacije

koji podrazumijeva različite razine obrazovanja i dobi, stoga bi bilo vrlo zanimljivo usporediti rezultate koje postižu visokoobrazovani mladi pojedinci u ovim uzorcima opće populacije. Sličnu mjeru karijerne adaptabilnosti je koristio Duffy (2010) na uzorku američkih studenata te izvještava o sličnoj prosječnoj vrijednosti rezultata koja je u njegovom istraživanju visoka (>4.0). Isti autor napominje kako je visoka prosječna vrijednost karijerne adaptabilnosti i očekivana s obzirom da su ispitanici studenti, a upravo je u studentskoj dobi karijerna adaptabilnost od ključnog značaja jer ima veliki utjecaj na razvoj karijere. Također, važno je napomenuti kako su studenti koji su sudjelovali u istraživanju kojeg je proveo Duffy (2010) imali prosječno 18 godina, odnosno prevedeno u termine visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj, bili su tek na preddiplomskom fakultetu. U ovom istraživanju su sudjelovali studenti završnih godina koji će kroz nekoliko mjeseci od pristupanja istraživanju biti na tržištu rada stoga ne čudi nešto viši prosječni rezultat nego u Duffyjevom istraživanju jer se ispitanici obuhvaćeni našim uzorkom nalaze u puno kritičnijem trenutku za razvoj vlastitih karijera.

Slični prosječni rezultati su vidljivi i kod varijable radne samoeфикаsnosti. Doduše, kod radne samoeфикаsnosti prosječna vrijednost je nešto niža i stupanj varijabiliteta nešto viši, no i dalje postoji problem u rasponu gdje je minimalni rezultat tek na razini teorijskog prosjeka. Što znači da ispitanici obuhvaćeni ovim istraživanjem spadaju u populaciju prosječno i iznad prosječno samoeфикаsnih pojedinaca u kontekstu rada. Ista mjera radne samoeфикаsnosti je korištena u istraživanju koje je proveo Hirschi (2012) na njemačkom uzorku visokoobrazovanih pojedinaca te pritom izvještava o prosječnoj vrijednosti što je u usporedbi s našim rezultatima dosta niže. Markovinović (2017) izvještava o gotovo identičnim rezultatima na sličnoj mjeri radne samoeфикаsnosti kod uzorka vozača javnog prijevoza u Hrvatskoj. Zbog velike razlike u stupnju obrazovanja i dobi ispitanika nije moguće bliže povezivati rezultat ovog istraživanja i rezultate o kojima izvještava Markovinović (2017). Moguće objašnjenje ovih visokih rezultata na mjeri radne samoeфикаsnosti leži u tome da je mjera korištena u ovom istraživanju ispitivala zapravo buduću radnu samoeфикаsnost. Odnosno stupanj u kojem se ispitanici smatraju da će jednom, na radnom mjestu biti radno samoeфикасни, a ne u trenutku ispitivanja. Upravo taj odmak u vremenu prema nekoj točki u budućnosti, omogućuje potencijalni utjecaj nekih obilježja ispitanika poput optimizma ili samopouzdanja (koji nisu u istraživanju kontrolirani) na rezultat na mjeri radne samoeфикаsnosti.

Za razliku od mjera karijerne adaptabilnosti i radne samoeфикаsnosti kod percipirane buduće zapošljivosti postoji nešto širi raspon, no i dalje je prosječna vrijednost rezultata ovog

uzorka ispitanika iznad prosjeka. Rothwell, Herbert i Rothwell (2008) su u svojem istraživanju percipirane zapošljivosti britanskih studenata preddiplomskih studija koristili sličnu mjeru zapošljivosti te su rezultati pokazali tek prosječnu razinu zapošljivosti, no mora se uzeti u obzir razlika u vremenskom aspektu mjere Rothwella, Herberta i Rothwella (2008) koja mjeri sadašnju, trenutnu zapošljivost dok mjera korištena u našem istraživanju ima izraženi vremenski aspekt pošto mjeri buduću percipiranu zapošljivost studenata, zapošljivost nakon završetka obrazovanja. Autori ove mjere Gunawan i sur. (2018) navode kako je percipirana buduća zapošljivost bitna za postavljanje i upravljanje karijernim ciljevima. Kao što je već navedeno, uzorak ispitanika obuhvaćen ovim istraživanjem se nalazi upravo u životnom periodu kod kojeg je postavljanje i upravljanje karijernim ciljevima najizraženije. Posebice kada uzmemo u obzir da je povezanost između budućih reprezentacija i sadašnjih ponašanja demonstrirana kroz veliki broj domena (Gunawan i sur., 2018).

Matrica Pearsonovih koeficijenata korelacija ukazuje kako je prva pretpostavka o umjerenim i visokim pozitivnim povezanostima među varijablama potvrđena. Povezanosti među varijablama na ukupnoj razini su pozitivne te umjereno visoke, odnosno visoke. O sličnim korelacijama među dimenzijama karijerne adaptabilnosti izvještavaju Johnston i sur. (2013) te Soresi, Nota i Ferrari (2012).

Na razini cijele matrice korelacija ističu se niski stupnjevi povezanosti varijabli „Reputacija obrazovne ustanove“ i ostalih varijabli. Upravo je povezanost između dimenzije percipirane buduće zapošljivosti „Reputacija obrazovne ustanove“ i dimenzije karijerne adaptabilnosti „Znatiželja i istraživanje“ jedina koja nije statistički značajna u cijeloj matrici. Ovakvi nalazi ne čude jer se u radovima koji ispituju faktorsku prirodu konstrukta zapošljivosti kada su u pitanju studenti (Rothwell i sur., 2008; Gunawan i sur., 2018) često izdvaja dimenzija povezana s fakultetom. Upravo se u nekim inačicama i pokušajima zapravo percipirana zapošljivost studenata (Rothwell i sur., 2008) dijeli na dva faktora; internalni koji uključuje vještine, sposobnosti i znanja studenata te eksternalni faktor, faktor koji obuhvaća sve ono što nije pod direktnim utjecajem osobe poput reputacije fakulteta, stanja na tržištu rada i slično.

Ako uspoređujemo povezanosti radne samoeфикаsnosti i pojedinih dimenzija karijerne adaptabilnosti te percipirane buduće zapošljivosti vidljive su umjereno pozitivne povezanosti ($r > .49$).

Rezultati niza linearnih regresijskih analiza djelomično potvrđuju drugu pretpostavku ovog istraživanja. U svakoj regresijskoj analizi su kao prediktorske varijable definirane dimenzije karijerne adaptabilnosti i radna samoefikasnost dok je kao kriterij u svakoj regresijskoj analizi definirana jedna dimenzija percipirane buduće zapošljivosti. Radna samoefikasnost se pokazala kao značajni prediktor za sve dimenzije percipirane buduće zapošljivosti osim dimenzije „Reputacija obrazovne ustanove“. Kod ove dimenzije percipirane buduće zapošljivosti jedini statistički značajni prediktor jest dimenzija „Usredotočenost na budućnost“ koja objašnjava tek deset posto varijance rezultata. Prema ovom rezultatu osobe koje su usredotočene na budućnost, odnosno osobe koje se više pripremaju za buduće zadatke vezane uz karijeru biraju obrazovne ustanove više reputacije što se može povezati s određenom razinom proaktivnosti koja je u podlozi zapošljivosti (Fugate i Kinicki, 2008). Ostale dimenzije karijerne adaptabilnosti su značajni prediktori ovisno o kriterijskoj varijabli. Primjerice dimenzije karijerne adaptabilnosti poput „Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti“ i „Samostalnost i odgovornost“ uz radnu samoefikasnost objašnjavaju polovicu varijance dimenzije „Buduće osobne karakteristike“. Ovi rezultati su djelomično u skladu s očekivanjima jer za razliku od radne samoefikasnosti i dimenzije „Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti“ dimenzija „Samostalnost i odgovornost“ je negativno povezana s kriterijskom varijablom. Što zapravo znači da pojedinci koji preuzimaju veći stupanj odgovornosti prilikom oblikovanja vlastite karijere smatraju da se njihove osobne karakteristike u budućnosti neće mijenjati. Objašnjenje ovog negativnog odnosa je moguće potražiti u pretpostavci da su zapravo samostalniji i odgovorniji studenti svoje osobne karakteristike već razvili do razine na kojoj u budućnosti ne vide mjesta za dodatan napredak ili su pak možda takvi ispitanici realniji, možda čak i pesimističniji, te smatraju da će u budućnosti, tijekom zaposlenja, neke osobne karakteristike njihove doći na kušnju ili se možda neće isticati

S druge strane dimenzija karijerne adaptabilnosti „Znatiželja i istraživanje“ zajedno s radnom samoefikasnošću objašnjava trećinu varijance dimenzije „Očekivana iskustva“. Ovaj rezultat je u skladu s očekivanjima jer su odnosi između prediktora i kriterija u pozitivnom smjeru. Ovakvi rezultati impliciraju da pojedinci koji se smatraju samoefikasnijima u vidu radnog okruženja imaju i više relevantnog iskustva koje će poslodavci cijeliti. Također radno efikasniji pojedinac je u svojoj prošlosti mogao lakše doći i zadržati neki posao koji će mu to isto relevantno radno iskustvo pružiti. U isto vrijeme pojedinci koji su znatiželjniji i skloniji istraživanju prilika i mogućnosti vezanih uz karijeru su također lakše mogli doći do određenih poslova koji će im pružiti radno iskustvo kojeg poslodavci cijene.

Ključni rezultat niza ovih linearnih regresijskih analiza jest prediktivna vrijednost radne samoefikasnosti kao obilježja pojedinca. Radna se efikasnost pokazala značajnim prediktorom za sve dimenzije percipirane buduće zapošljivosti osim „Reputacija obrazovne ustanove“. Uz spomenute dimenzije čiji rezultat radna samoefikasnost značajno predicira tu su još i dimenzije: „Buduća socijalna mreža“, „Buduće znanje o tržištu rada“ te „Buduće vještine“. Kada se uzme u obzir sadržaj ovih dimenzija vidljivo je kako su to dimenzije koje se odnose na znanja, vještine i iskustva pojedinaca odnosno dimenzije koje bi prema Rothwellu, Herbertu i Rothwellu (2008) spadale u internalni dio percipirane zapošljivosti studenata, dio koji je pod direktnim utjecajem pojedinca. S druge strane, radna samoefikasnost nije značajni prediktor samo kada se kao kriterijska varijabla uzme reputacija fakulteta, koja suprotno tzv. internalnom dijelu percipirane zapošljivosti spada u eksternalni dio, dio na kojeg pojedinac direktno ne može utjecati. Pojedinac može utjecati na taj dio zapošljivosti kroz odabir fakulteta tj. obrazovne ustanove. Upravo ovdje dolazi do izražaja uz multidimenzionalnost konstrukta zapošljivosti, multidimenzionalnost konstrukta karijerne adaptabilnosti. Upravo samo jedna dimenzija karijerne adaptabilnosti („Usredotočenost na budućnost“) koja se odnosi na pripremu za buduće zadatke u vezi s karijerom može se povezati s ovim dijelom zapošljivosti.

Ovakvi nalazi zapravo sugeriraju da usprkos radnoj samoefikasnosti koja zajedno s nekim dimenzijama karijerne adaptabilnosti je povezana sa znanjem, vještinama i sposobnosti pojedinca koja čine njegovu zapošljivost postoji i dio zapošljivosti pojedinca koji je pak povezan s drugim dijelom karijerne adaptabilnosti.

Upravo zbog ovakve isprepletenosti konstrukata i međusobnih povezanosti ispitan je i model u kojem je karijerna adaptabilnost medijator odnosa radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti koji je u sklopu treće pretpostavke ovog istraživanja. Kako bi provjerili treću pretpostavku ovog istraživanja i provjerili postoji li medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti proveden je niz linearnih regresijskih analiza. Medijacijski efekt je testiran pomoću metode Barona i Kennyja tj. metodom 4 kauzalna koraka. U regresijskim analizama su korišteni ukupni rezultati na skali karijerne adaptabilnosti i percipirane buduće zapošljivosti, odnosno ovdje su se zanemarile dimenzije istih mjera te je model predviđen na globalnoj razini. Medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti je potvrđen, odnosno efekt radne samoefikasnosti na percipiranu buduću zapošljivost jest smanjen kada se u model uvede i karijerna adaptabilnost za razliku od modela u kojem se nalaze samo radna samoefikasnost i percipirana buduća zapošljivost. Jedan

od problema ove metode provjeravanja medijacijskog efekta jest to da on ne testira značajnost indirektnog efekta koji je ovime potvrđen. Kako bi provjerili značajnost indirektnog efekta korišten je Sobelov test koji istu određuje na temelju omjera veličine indirektnog efekta i standardne pogreške. Sobelov test je pokazao da je indirektni efekt ovog modela značajan. Rezultati ukazuju da je i treća pretpostavka ovog istraživanja potvrđena. Iako ovakav model na temelju proučene literature do sad nije testiran, mnogi autori povezuju radnu samoeфикаsnost s raznim pozitivnim osobnim, organizacijskim i karijernim ishodima (Hirschi, 2012) pri čemu je percipirana zapošljivost logični slijed. Karijerna adaptabilnost je povezana također s mnoštvom varijabli vezanih uz radni aspekt pojedinca kao što je zadovoljstvo karijerom, radni angažman, posvećenost karijeri, samopoštovanje, itd. (Porfeli i Savickas, 2012).

Glavna prednost ovog istraživanja je korištenje dimenzija pojedinih mjera kao prediktora odnosno kao kriterija. Na taj se je način dobio dublji uvid u razna područja ovih konstrukata. Sagledavanjem ovih konstrukata na globalnoj razini, odnosno na razini ukupne karijerne adaptabilnosti i ukupne percipirane zapošljivosti, s radnom samoeфикаsnosti, izgubilo bi se previše podataka, što bi na neki način dovelo do prevelike razine generalizacije konstrukata. S druge pitanje je, je li opravdano koristiti dimenzije ovih mjera kao zasebne varijable i sam konstrukt dijeliti na dimenzije kada je očito da su korelacije visoke. Isti problem navode i autori upitnika i samog konstrukta percipirane buduće zapošljivosti gdje sugeriraju da unatoč demonstriranoj multidimenzionalnosti konstrukta još treba biti utvrđeno reflektira li percipiranu buduću zapošljivost bolje generalni faktor (ukupni rezultat) ili pojedini specifični faktori odnosno dimenzije (Gunawan i sur., 2018). Gotovo identičnu stvar možemo postaviti i za dimenzije karijerne adaptabilnosti, stoga bi se ova pitanja morala provjeriti u daljnjim istraživanjima.

Jedna od prednosti ovog istraživanja jest broj ispitanika koji je sudjelovao u istraživanju. Iako je struktura uzorka problematična zbog nesrazmjera u broju studentica i studenata (70% studentica) ili pak nedovoljne zastupljenosti studenata ostalih sastavnica (preko 60% ispitanika dolazi s Filozofskog fakulteta i Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu) prema podacima Sveučilišta u Rijeci (Studentske službe sastavnica Sveučilišta u Rijeci, 2018) broj studenata koji su diplomirali 2017/2018 na diplomskim i integriranim studijima jest 1587. Uzimajući u obzir relativno nisku fluktuaciju broja diplomiranih kroz nekoliko prošlih godina dolazi se do zaključka da je oko 10% ciljane populacije obuhvaćeno ovim istraživanjem.

Jedan od potencijalnih problema ovog istraživanja leži i u načinu prikupljanja podataka, zbog pandemije koronavirusa prikupljanje podataka je izvršeno preko interneta tj. pomoću *Google Forms* obrazaca što je suprotno planiranoj metodi prikupljanja uživo pomoću olovke i papira. Ovakav oblik prikupljanja podataka smanjio je očekivani broj ispitanika. Jedan od mogućih razloga slabijeg odaziva jest istovremeno provođenje brojnih *online* istraživanja u istom razdoblju.

Jedan od problema ovog istraživanja jest vrlo uzak raspon rezultata na mjeri karijerne adaptabilnosti. Raspršenje je vrlo malo te je minimalni rezultat iznimno visok. Ovo sugerira da je u ovom istraživanju povezivana radna samoefikasnost i visoka karijerna adaptabilnost s percipiranom budućom zapošljivosti što dovodi do novih problema prilikom interpretacije rezultata. Mogući razlog ovakvim podacima leži u načinu prikupljanja jer se istraživanje temeljilo na prikupljanju samoiskaza ispitanika što može dovesti do pojave socijalno poželjnog odgovaranja. Utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja je možda i očitiji ako se uzme u obzir da su prosječne vrijednosti na svim varijablama iznad prosjeka.

Mogući nedostatak ovog istraživanja jest prilagodba Upitnika percipirane buduće zapošljivosti studenata. U originalnoj inačici ispitanici trebaju izraziti svoje slaganje s česticama pomoću skale Likertovog tipa od 6 stupnjeva. U ovom se istraživanju koristila skala sa 5 stupnjeva jer ostale skale imaju također 5 stupnjeva pa da ne bi došlo do zbunjenosti kod ispitanika. Ovakva izmjena je mogla utjecati na osjetljivost mjere što se mora uzeti u obzir prilikom sagledavanja rezultata ovog istraživanja.

U budućim istraživanjima bi se definitivno trebalo posvetiti daljnjem razjašnjavanju kako koncepta zapošljivosti tako i konstrukta percipirane buduće zapošljivosti što bi omogućilo bolje razumijevanje samih determinanti ovih varijabli, posebice u današnje vrijeme kada zapošljivost postaje alternativa sigurnosti posla. Buduća istraživanja bi se trebala usmjeriti i na glavni problem ovog istraživanja kako bi dali odgovor na pitanje korištenja dimenzija pojedinih mjera odnosno ukupnog rezultata.

Rezultati ovog istraživanja impliciraju važnost mjerenja i poboljšanja radne samoefikasnosti i karijerne adaptabilnosti kod studenata s ciljem povećanja njihove percipirane buduće zapošljivosti. Dodatnu važnost ovim rezultatima daje i činjenica da je percipirana buduća zapošljivost povezana s angažmanom u ponašanjima koji facilitira kasnije pozitivne

ishode, suprotno tome, niska percipirana buduća zapošljivost može rezultirati negativnim budućim pogledima na sebe, odnosno pesimističnim očekivanjima koji su povezani s niskim angažmanom u cilju usmjerenom ponašanju.

Zaključak

Dobivene su statistički značajne pozitivne povezanosti buduće zapošljivosti studenata i njezinih dimenzija s radnom samoefikasnosti, karijernom adaptabilnosti i njezinim dimenzijama. Ispitani su prediktorski doprinosi radne samoefikasnosti i dimenzija karijerne adaptabilnosti u objašnjavanju pojedinih dimenzija percipirane buduće zapošljivosti. Radna samoefikasnost je jedini značajni prediktor rezultata na dimenzijama „Buduća socijalna mreža“, „Buduće vještine“ i „Buduće znanje o tržištu rada“. Značajni prediktorski doprinos objašnjenju rezultata na dimenziji „Buduće osobne karakteristike“ uz radnu samoefikasnost daju i dimenzije karijerne adaptabilnosti „Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti“ i „Samostalnost i odgovornost“. Statistički značajni prediktori rezultata na dimenziji „Očekivana iskustva“ su radna samoefikasnost i dimenzija „Znatiželja i istraživanje“ dok je značajan prediktor za dimenziju „Reputacija obrazovne ustanove“ dimenzija „Usmjerenost na budućnost“. Dobiven je i djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos između radne samoefikasnosti i percipirane buduće zapošljivosti.

Literatura

1. Bandura, A. (1978). The self-system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 344-358.
2. Bejaković, P. (2006). Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 3, 401 – 425.
3. Bernston, E., Sverke, M. i Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223 – 244. DOI: 10.1177/0143831X06063098.
4. Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Stockholm: Department of Psychology. Stockholm University.
5. Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ur.), *Research in personnel and human resources management* (str. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
6. Chan, S. H. J., i Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.005.
7. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
8. Dahlstedt, M. (2013). The politics of labour market activation: Employability, exclusion and active citizenship. *Revija za sociologiju*, 43, 5 – 29.
9. Damásio B.F., Freitas C.P.P., Koller S.H. (2014). Occupational self-efficacy scale - short sorm (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
10. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37, 635–652. doi:10.1177/0894845309357051
11. Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
12. Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C. i Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52, 292 – 308.

13. Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS. 3rd Edition*, London: Sage Publications Ltd.
14. Forrier, A. i Sels, L. (2003) The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Mangement*, 3(2), 102 – 124.
15. Fryer, D. i Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International Review of Industrial and Organizational Psychology. 1*, 235-278.
16. Fugate, M. i Kinicki, A.J. (2008) A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (3), 503 – 527.
17. Fugate, M., Kinicki, A. i Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38.
18. Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford: University Press
19. Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L. i Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.003.
20. Gunawan, W., Creed, P. A., i Glendon, A. I. (2018). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. doi.org/10.1177/1069072718788645.
21. Hair, J, Black, W, Babin, B.J., Anderson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. London: Pearson.
22. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 1- 13.
23. Hannisch, K. A. (1999). Job Loss and Unemployment Research from 1994 to 1998: A Review and Recommendations for Research and Intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
24. Harvey, L. (2010). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* 7, 97-110.
25. Johnston, C.S., Luciano, E.C., Maggiori, C., Ruch, W. i Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304.

26. Kalleberg, A.L. (2001) Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century, *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479–504.
27. Knight, P. i Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge Falmer.
28. Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37–48 doi:10.1016/j.jvb.2012.11.001
29. Mäkikangas, A., Cuyper, N., Mauno, S. i Kinnunen, U. (2013). A longitudinal personcentred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (4), 490-503.
30. Mars, G. (2008). *Understanding globalization through culutural theory - effects on community, work and household*. London: University College.
31. Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2014). *Dispozicijska zapošljivost: Tko uspjeva na tržištu rada?* Zagreb: Ffpress.
32. Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22 (1), 95-112. <https://doi.org/10.3935/rsp.v22i1.1233>
33. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
34. Paggi M.E. i Jopp D.S. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *International Journal of Aging & Human Development*.
35. Paul, K. I. i Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
36. Peck, J. and Theodore, N. (2000). Beyond employability, *Cambridge Journal of Economics*, 24, (6), 731.
37. Pool, L. D., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65, 214–223. doi:10.1111/ajpy.12023
38. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.

39. Rigotti, T., Schyns, B. i Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
40. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
41. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
42. Schyns, B. i von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241, doi:10.1080/13594320244000148
43. Soresi, S., Nota, L. i Ferrari, L. (2012) Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
44. Steger, M. B. (2009). *Globalization: a very short introduction*. New York: Oxford University Press inc.
45. Studentske službe sastavnica sveučilišta u Rijeci (2018) Broj studenata koji su diplomirali u 2017./2018. akademskoj godini. Preuzeto 12. rujna, 2020, sa izvora https://rektor.uniri.hr/files/studenti/statisticki_podaci/DIPLOMIRALI%20u%202017%202018.pdf
46. Sullivan, S. E. i Arthur, M. B. (2006). The evolution of boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
47. Super, D. E., i Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
48. Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija. U: V. Kolesarić, M. Krizmanić i B. Petz (Ur.) *Uvod u psihologiju* (str. 17-56). Zagreb: Prosvjeta.
49. Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51. doi: 10.1080/13594320344000237

50. Van der Heijde, C. M., i van der Heijden, B. I. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability—and the impact of aging. *International Congress Series, 1280*, 142–147. doi:10.1016/j.ics.2005.02.061
51. Van Vianen, A. E. M., Klehe, U., Koen, J. i Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale - Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 716–724.

Prilozi

Upitnik

Poštovani,

sljedećim upitnikom želimo provjeriti kako studenti završnih godina studija gledaju na studij kojeg uskoro završavaju te na svoju budućnost i osobni profesionalni razvoj.

Sudjelovanje u ovom istraživanju je dobrovoljno. Prikupljanje osobnih podataka prijavitelja izvršit će se u skladu s propisima o zaštiti osobnih podataka te ostalim relevantnim propisima i internim aktima Sveučilišta u Rijeci, isključivo u svrhu praćenja razvoja karijere studenata Sveučilišta u Rijeci.

B: Dob
_____ (upišite broj godina)

C: Spol (zaokružite)
M / Ž / Ne želim se izjasniti

D: Fakultet
_____ (upišite)

E: Studij / smjer studija
_____ (upišite)

F: Godina studija
_____ (upišite)

G: Prosjek ocjena tijekom studija
_____ (upišite)

H: Po završetku studija namjeravam: (zaokružite)
--

Uputa: U upitniku su navedene tvrdnje koje se odnose na Vaše stavove, sklonosti i ponašanja. Procjenjujete tako da na skali od 1 do 5 (1 = Uopće se ne slažem; 2 = Djelomično se ne slažem; 3 = Niti se slažem, niti se ne slažem 4 = Uglavnom se slažem; 5 = U potpunosti se slažem) procijenite u kojoj se mjeri slažete sa svakom navedenom tvrdnjom. Ocjenjujte brzo, nije se potrebno previše zadržavati pri pojedinim tvrdnjama. Prvi osjećaj koji imate kad pročitate tvrdnju obično je najbliži istini.

1. Poduzetništvo za mene ima više prednosti nego nedostataka	1	2	3	4	5
2. U stanju sam osnovati održivo poduzeće	1	2	3	4	5
3. Spreman sam poduzeti što god treba kako bih postao/la poduzetnik	1	2	3	4	5
4. Ne vjerujem da sam sposoban/na osnovati vlastito poduzeće	1	2	3	4	5
5. Da imam priliku i potrebne resurse rado bih osnovao/la vlastito poduzeće	1	2	3	4	5
6. Poznati su mi praktični koraci osnivanja poduzeća	1	2	3	4	5
7. Odlučio/la sam u budućnosti osnovati poduzeće	1	2	3	4	5
8. Smatram da sam osposobljen/a za uključivanje na tržište rada	1	2	3	4	5
9. Osobno bi mi bilo vrlo teško razviti poduzetnički projekt	1	2	3	4	5
10. Poduzetnička karijera mi je osobno potpuno neprivaćna	1	2	3	4	5
11. Moj profesionalni cilj je postati poduzetnik/ca	1	2	3	4	5
12. Radije bih za sebe odabrao/la bilo koju drugu opciju nego poduzetništvo	1	2	3	4	5
13. Smatram da je studij doprinio mom osobnom razvoju (npr. komunikacijske vještine, timski rad, donošenje odluka, ...)	1	2	3	4	5
14. Uložiti ću potreban trud kako bih osnovao/la i pokrenuo/la vlastito poduzeće	1	2	3	4	5
15. Kada bih osnovao/la poduzeće ono bi vrlo vjerojatno bilo uspješno	1	2	3	4	5
16. Nemam gotovo nikakvu namjeru osnovati vlastito poduzeće	1	2	3	4	5
17. Biti poduzetnik/ca za mene bi predstavljalo veliko zadovoljstvo	1	2	3	4	5
18. Smatram da me studij osposobio za rad u struci	1	2	3	4	5
19. Osnivanje firme i njeno vođenje ne bi mi bilo teško	1	2	3	4	5
20. Čisto sumnjam da ću ikada osnovati vlastito poduzeće	1	2	3	4	5

Uputa: Različiti ljudi se ponašaju na različite načine kada donose odluku o svom budućem zanimanju i grade svoju karijeru. Svatko od nas usmjerava se na neke određene aktivnosti i nitko nije dobar u svima. Molimo Vas da na skali od 1 do 5 (1- uopće se ne slažem; 5 - u potpunosti se slažem) procijenite koje su Vaše glavne strategije koje koristite prilikom planiranja karijere.

21. Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost.	1	2	3	4	5
22. Zadržavam pozitivan stav.	1	2	3	4	5
23. Istražujem svijet oko sebe.	1	2	3	4	5
24. Učinkovito obavljam zadatke.	1	2	3	4	5
25. Razumijem da izbori koje napravim danas utječu na moju budućnost.	1	2	3	4	5
26. Samostalno donosim odluke.	1	2	3	4	5
27. Istražujem prilike za osobni rast i razvoj.	1	2	3	4	5
28. Nastojim stvari obaviti kako treba.	1	2	3	4	5
29. Pripremam se za budućnost.	1	2	3	4	5
30. Preuzimam odgovornost za svoje postupke.	1	2	3	4	5
31. Razmatram različite opcije prije donošenja odluke.	1	2	3	4	5
32. Učim nove vještine.	1	2	3	4	5
33. Osvještavam obrazovne i profesionalne odluke koje moram donijeti.	1	2	3	4	5
34. Ustrajem u svojim uvjerenjima.	1	2	3	4	5
35. Razmatram različite načine na koje mogu obaviti zadatak.	1	2	3	4	5
36. Iskorištavam svoje sposobnosti do kraja.	1	2	3	4	5
37. Planiram kako ću ostvariti svoje ciljeve.	1	2	3	4	5
38. Duboko razmišljam o pitanjima koja imam.	1	2	3	4	5
39. Oslanjam se na samoga/u sebe.	1	2	3	4	5
40. Savladavam poteškoće.	1	2	3	4	5
41. Usredotočena sam na usmjeravanje svoje karijere.	1	2	3	4	5
42. Radim ono što je najbolje za mene.	1	2	3	4	5
43. Interesiraju me nove prilike i mogućnosti.	1	2	3	4	5
44. Rješavam probleme.	1	2	3	4	5

Uputa: U upitniku su navedene tvrdnje koje se odnose na Vaše ponašanja i stavove nakon završetka studija. Procjenjujete tako da na skali od 1 do 5 (1 = Uopće se ne slažem; 2 = Djelomično se ne slažem; 3 = Niti se slažem, niti se ne slažem 4 = Uglavnom se slažem; 5 = U potpunosti se slažem) procijenite u kojoj se mjeri slažete sa svakom navedenom tvrdnjom.

Nakon završetka studija...

45. Budući poslodavci će vidjeti da posjedujem vještine, sposobnosti i znanja koja od mene traže	1	2	3	4	5
46. Imat ću prednost kod zapošljavanja jer poslodavci radije zapošljavaju studente s mojeg fakulteta u odnosu na druge fakultete.	1	2	3	4	5
47. Moji će rezultati pokazati da imam snažnu radnu etiku.	1	2	3	4	5
48. Budući poslodavci će biti zadivljeni mojom količinom relevantnog radnog iskustva	1	2	3	4	5
49. Moći ću pokazati budućim poslodavcima da posjedujem praktične vještine i akademsko iskustvo koje zahtijevaju.	1	2	3	4	5
50. Znat ću kako se povezati s ljudima koji mi mogu pomoći u pronalasku posla u izabranoj karijeri.	1	2	3	4	5
51. Bit ću tražen jer studenti mojeg fakulteta su dobro pripremljeni za atraktivna radna mjesta.	1	2	3	4	5
52. Poznavat ću korake koje trebam učiniti kako bi uspio u svojoj izabranoj karijeri.	1	2	3	4	5
53. Razmjet ću raznovrsnost radnih prilika koje mi se nude.	1	2	3	4	5
54. Imat ću mnogo otvorenih prilika za zapošljavanje jer moj fakultet ima snažna partnerstva s mnogim potencijalnim poslodavcima.	1	2	3	4	5
55. Moći ću nacrtati socijalnu mrežu koju sam izgradio kako bih uspio na poslu.	1	2	3	4	5
56. Potencijalni poslodavci će vidjeti koliko sam motiviran na temelju onoga što sam dotad postigao.	1	2	3	4	5
57. Imat ću relevantnog radnog iskustva u kojem ću moći primijeniti znanja s fakulteta.	1	2	3	4	5
58. Potencijalni poslodavci će vidjeti da imam jasno zadane ciljeve.	1	2	3	4	5
59. Budući poslodavci će biti zadovoljni radnim iskustvom kojeg posjedujem.	1	2	3	4	5
60. Imat ću znanja koja će mi omogućiti posao kojeg želim.	1	2	3	4	5
61. Posjedovat ću vještinu pronalaska i istraživanja poslova iz mojeg područja interesa.	1	2	3	4	5
62. Reputacija mojeg fakulteta će mi biti prednost prilikom traženja posla.	1	2	3	4	5
63. Moje će iskustvo pokazati da sam razvio/la radnu otpornost i da ne odustajem lako.	1	2	3	4	5
64. Imat ću izgrađenu socijalnu mrežu koja će mi pomoći u dobrom obavljanju posla.	1	2	3	4	5
65. Poznavat ću radne trendove u području mojeg interesa.	1	2	3	4	5
66. Imat ću razvijene vještine rješavanja problema i rasuđivanja koje budući poslodavci često zahtijevaju.	1	2	3	4	5
67. Razvit ću mrežu kontakata koji mi mogu pomoći kod pronalaženja potencijalnih poslovnih prilika	1	2	3	4	5
68. Posjedovat ću vještine koje su relevantne za zanimanje kojeg želim.	1	2	3	4	5

Uputa: U upitniku su navedene tvrdnje koje se odnose na Vaše ponašanja, stavove i sklonosti vezane za posao u Vašoj budućnosti. Procjenjujete tako da na skali od 1 do 5 (1 = Uopće se ne slažem; 2 = Djelomično se ne slažem; 3 = Niti se slažem, niti se ne slažem 4 = Uglavnom se slažem; 5 = U potpunosti se slažem) procijenite u kojoj se mjeri slažete sa svakom navedenom tvrdnjom.

69. Zahvaljujući svojoj snalažljivosti znat ću postupati u nepredviđenim situacijama na poslu.	1	2	3	4	5
70. Ako ću biti u neprlici na poslu, vjerojatno ću se sjetiti što treba napraviti.	1	2	3	4	5
71. Moći ću ostati smiren/a prilikom suočavanja s teškoćama na poslu jer se mogu osloniti na sebe i svoje sposobnosti.	1	2	3	4	5
72. Kada ću se susresti s problemom na poslu, vjerojatno ću pronaći nekoliko rješenja.	1	2	3	4	5
73. Bez obzira na što ću naići prilikom obavljanja posla, moći ću to podnijeti.	1	2	3	4	5
74. Moja prva radna iskustva dobro će me pripremiti za moju profesionalnu budućnost.	1	2	3	4	5
75. Uspješno ću ispunjavati ciljeve koje ću si na poslu postavljati.	1	2	3	4	5
76. Osjećat ću se spremnim udovoljiti većini zahtjeva koje će mi na poslu postaviti.	1	2	3	4	5