

Samopoštovanje, društvena potpora i karijerni optimizam kao prediktori karijerne adaptabilnosti studenata

Jazbinski, Karla

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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:186:460062>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-23**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Karla Jazbinski

SAMOPOŠTOVANJE, DRUŠTVENA POTPORA I KARIJERNI OPTIMIZAM KAO
PREDIKTORI KARIJERNE ADAPTABILNOSTI STUDENATA: MEDIJACIJSKA ULOGA
LOKUSA KONTROLE

Diplomski rad

Rijeka, prosinac 2022.

Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Karla Jazbinski

0009081114

SAMOPOŠTOVANJE, DRUŠTVENA POTPORA I KARIJERNI OPTIMIZAM KAO
PREDIKTORI KARIJERNE ADAPTABILNOSTI STUDENATA: MEDIJACIJSKA ULOGA
LOKUSA KONTROLE

Diplomski rad

Diplomski sveučilišni studij psihologije

Mentor:

prof. dr. sc. Zoran Sušanj

Rijeka, prosinac 2022.

IZJAVA

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

Rijeka, prosinac, 2022.

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost samopoštovanja, društvene potpore, karijernog optimizma, lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti te ispitati medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos prethodno navedenih prediktora i karijerne adaptabilnosti studenata. Istraživanje je provedeno primjenom *online* upitnika na velikom prigodnom uzorku studenata različitih studijskih programa i godina studija s brojnih visokoškolskih ustanova u Hrvatskoj. Rezultati istraživanja pokazali su značajnu povezanost svih konstrukata kao i njihovih dimenzija. Hijerarhijskim regresijskim analizama utvrđena je različita prediktivna vrijednost samopoštovanja, lokusa kontrole, karijernog optimizma te dimenzija društvene potpore u objašnjenju dimenzija karijerne adaptabilnosti. Utvrđen je i medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos prediktora (samopoštovanje, društvena potpora, karijerni optimizam) i kriterija (karijerna adaptabilnost). Dobiveni rezultati upućuju na važnost izgradnje društvenih mreža, samopoštovanja i karijernog optimizma te specifičnost uloge lokusa kontrole u razvoju karijerne adaptabilnosti studenata.

Ključne riječi: samopoštovanje, društvena potpora, karijerni optimizam, lokus kontrole, karijerna adaptabilnost

SELF-ESTEEM, SOCIAL SUPPORT AND CAREER OPTIMISM AS PREDICTORS OF CAREER ADAPTABILITY IN STUDENTS: MEDIATION EFFECT OF LOCUS OF CONTROL

ABSTRACT

The aim of this research was to examine the connection between self-esteem, social support, career optimism, locus of control and career adaptability, and to examine the mediating effect of locus of control on the relationship between the aforementioned predictors and career adaptability of students. The research was conducted using an online questionnaire on a large random sample of students from various study programs and years of study from numerous higher education institutions in Croatia. The research results showed a significant connection between all constructs and their dimensions. Hierarchical regression analyzes determined the different predictive value of self-esteem, locus of control, career optimism and the dimension of social support in explaining the dimensions of career adaptability. The mediation effect of locus of control on the relationship between predictors (self-esteem, social support, career optimism) and criteria (career adaptability) was obtained. The obtained results indicate the importance of building social networks, self-esteem and career optimism, and the specificity of the role of locus of control in the development of students' career adaptability.

Key words: self-esteem, social support, career optimism, locus of control, career adaptability

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Karijerna adaptabilnost	1
1.1.1. Potreba za prilagodbom u razvoju karijere	1
1.1.2. Teorija izgradnje karijere	2
1.1.3. Karijerna adaptabilnost kod studentske populacije	3
1.2. Lokus kontrole	4
1.2.1. Opći lokus kontrole	4
1.2.2. Radni lokus kontrole	5
1.3. Društvena potpora	6
1.4. Samopoštovanje	7
1.5. Karijerni optimizam	8
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	10
2.1. Problemi rada	10
2.2. Hipoteze	10
3. METODA	11
3.1. Ispitanici	11
3.2. Mjerni instrumenti	11
3.2.1. Skala karijerne adaptabilnosti	11
3.2.2. Skala osjećaja (lokusa) kontrole	12
3.2.3. Multidimenzionalna skala percipirane društvene potpore	13
3.2.4. Rosenbergova skala samopoštovanja	13
3.2.5. Skala karijernog optimizma	14
3.3. Postupak	15
4. REZULTATI	16
5. RASPRAVA	29
5.1. Deskriptivni podaci	29
5.2. Povezanost samopoštovanja, društvene potpore, karijernog optimizma, lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti	30
5.3. Doprinos samopoštovanja, lokusa kontrole, dimenzija društvene potpore i karijernog optimizma u objašnjenju karijerne adaptabilnosti	31

5.4. Medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos između samopoštovanja, društvene potpore i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti.....	35
5.5. Doprinosi, ograničenja i implikacije istraživanja.....	36
6. ZAKLJUČAK.....	37
7. LITERATURA	38
8. PRILOZI.....	51
8.1. Upitnik.....	51

1. UVOD

1.1. Karijerna adaptabilnost

1.1.1. Potreba za prilagodbom u razvoju karijere

Zbog ubrzanih ekonomskih, društvenih i tehnoloških promjena u svijetu sposobnost prilagodbe postala je izuzetno poželjnom karakteristikom. Potreba za prilagodbom posebice počinje dolaziti do izražaja u području profesionalnog razvoja. Naime, koncept karijere s vremenom se mijenjao, a njegov trenutni značaj upućuje upravo na potrebu za sposobnostima kao što su proaktivnost i adaptabilnost (Berg i sur., 2010). Konstrukti bitni za shvaćanje važnosti prilagodbe u ovom području su protejska karijera (eng. *protean career*) te karijera bez granica (eng. *boundaryless career*). Ovi konstrukti svojim se značenjem udaljavaju od tradicionalne definicije karijere. Prema Wilenskyjevoj (1960) ranoj definiciji pojam *karijera* označava niz povezanih poslova poredanih u hijerarhiji prestiža, kroz koju se osobe kreću u uređenom, predvidljivom slijedu. Dakle, nasuprot ove definicije nalazi se protejska karijera i karijera bez granica.

Koncept protejske karijere uveo je Hall (1976) kao reakciju na izmijenjene puteve karijere koji su sadržavali više slobode, rasta te samoodređenja za pojedinca. Njezin naziv temeljen je na metafori grčkog boga Proteja koji je imao dar proricanja i koristio se metamorfozom kako bi svoje znanje sakrio od drugih. Dakle, *protejski* označava sinonim za fleksibilan, prilagodljiv i promjenjiv. Sukladno tome, kada govorimo o protejskom karijeristi, govorimo o osobi koja je sposobna prilagoditi svoja znanja, vještine i sposobnosti kako bi zadovoljila zahtjeve radnog mjesta koje se mijenja (Hall, 1996). Nadalje, rekonceptualizaciju protejske orijentacije daju Briscoe i Hall (2006) definirajući dvije dimenzije protejske karijere: vođenje vrijednostima te samousmjerenost u upravljanju osobnom karijerom. Dakle, osobe s protejskim karijernim stavom osobnu karijeru oblikuju u skladu s vlastitim unutarnjim vrijednostima, naspram organizacijskih vrijednosti te pokazuju samousmjerenost u upravljanju osobnom karijerom s obzirom da karijeru grade na temelju osobno definiranih ciljeva (prema Volmer i Spurk, 2011). Drugim riječima, u ovakvom konceptu karijere, kontrolu nad razvojem karijere ima sam pojedinac, a ne organizacija. Nadalje, karijera bez granica, prema Arthuru and Rousseau (1996), odnosi se na neovisnost pojedinca o jednom poslodavcu. Sullivan i Arthur (2006) u opis karijere bez granica uvode

pojmove fizičke (organizacijske) mobilnosti i psihološke mobilnosti (način razmišljanja), pri čemu preferencija organizacijske mobilnosti znači stav prema stvarnom prelasku između različitih zanimanja, poslova i organizacija, a psihološka mobilnost odnosi se na pojedince koji su entuzijastični glede uključivanja u nova iskustva i situacije izvan organizacije (prema Volmer i Spurk, 2011). Popularni koncepti karijere, kao što su upravo koncept protejske karijere i karijere bez granica naglašavaju individualnu odgovornost za aktivno upravljanje karijerom i impliciraju da je za uspjeh potrebna prilagodljivost (npr. Sullivan i Baruch, 2009). Dakle, pojedinac postaje odgovoran za osobnu karijeru, a najbolji put do uspjeha jest adaptivnost, odnosno prilagodba.

Kada govorimo o sposobnosti prilagodbe u poslovnom okruženju, koristimo pojam karijerne adaptabilnosti. Karijernu adaptabilnost Super i Knasel (1981) definirali su kao pojam prilagodljivosti u karijeri, odnosno kao spremnost odrasle osobe da se nosi s promjenama uvjeta rada i samog rada. Prema Savickasu (1997) karijerna adaptabilnost definira se kao spremnost pojedinca da se nosi s predvidivim zadacima pripreme i sudjelovanja u radnoj ulozi te s nepredvidivim prilagodbama potaknutim promjenama u radu i uvjetima rada. Nešto novija definicija, prema Savickasu i Porfeliju (2012) definira karijernu adaptabilnost kao psihosocijalni konstrukt koji označava resurse pojedinca za suočavanje s trenutnim i očekivanim zadacima, prijelazima i traumama u njihovim profesionalnim ulogama. Posljednjih godina koncept karijerne adaptabilnosti često se smatra resursom neophodnim za uspješan razvoj karijere te pozitivnim odgovorom na niz suvremenih izazova u domeni karijere i posla (npr. Chan i Mai, 2015).

1.1.2. Teorija izgradnje karijere

Teorija izgradnje karijere jest teorija razvoja karijere. Ona razmatra *koje* osobine osoba posjeduje, *kako* se pojedinac tijekom života prilagođava prijelazima i promjenama potaknutim osobnim i okolinskim uvjetima te *zašto* se osoba ponaša i kreće u određenom životnom smjeru. Također, ova teorija opisuje model prilagodbe, odnosno slijed adaptabilnosti koji započinje s *adaptivnom spremnošću*, prelazi na *resurse adaptabilnosti*, zatim na *adaptabilne odgovore* i konačno na *rezultate adaptabilnosti* (Savickas, 2005). Dakle, kao fazni slijed međusobno povezanih procesa, model prilagodbe sugerira da adaptivnost utječe na karijernu adaptabilnost koja, zauzvrat, utječe na adaptabilne odgovore te, u konačnici, na rezultate adaptabilnosti (Savickas, 2013). Prema navedenom slijedu, ljudi su više ili manje spremni na promjene, razlikuju

se u svojim resursima za upravljanje promjenom, pokazuju više ili manje promjena kada je promjena potrebna, i kao rezultat postaju više ili manje integrirani u životne uloge tijekom vremena. Nadalje, adaptabilna spremnost definira se kao osobina ličnosti koju karakterizira fleksibilnost i spremnost na promjenu, a resursi adaptabilnosti predstavljaju snage ili kapacitete samoregulacije te se mogu iskoristiti kako bi pomogli pojedincima da se nose s trenutnim ili očekivanim promjenama. Adaptabilni odgovori su pak stvarna ponašanja koja pomažu pojedincima da se suoče s promjenjivim uvjetima. Konačno, rezultati adaptabilnosti su uspješni ishodi adaptabilnosti (Savickas i Porfeli, 2012). Dakle, ovaj kontinuum sugerira da bi *spremnost, resursi, odgovori i rezultati* trebali biti empirijski različiti jedni od drugih i neke studije potvrđuju upravo tu razliku (npr. Hirschi i sur., 2015). Nadalje, Savickas i Porfeli (2012) precizirali su i teorijsku strukturu karijerne adaptabilnosti predstavljajući četiri resursa adaptabilnosti koji se još nazivaju i sposobnostima prilagodbe. Njih, dakle, smatramo dimenzijama karijerne adaptabilnosti. To su: a) zabrinutost ili usredotočenost na budućnost, b) kontrola ili samostalnost i odgovornost, c) radoznalost ili znatiželja i istraživanje te d) povjerenje ili osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti. Zabrinutost podrazumijeva gledanje unaprijed i planiranje budućnosti, a kontrola pak odražava osobnu odgovornost za oblikovanje budućnosti. Radoznalost se tumači kao istraživanje mogućih 'ja' i raznih uloga, a povjerenje predstavlja uvjerenje da pojedinac može provesti određene izbore i postići svoje ciljeve.

1.1.3. Karijerna adaptabilnost kod studentske populacije

Sposobnost prilagodbe, kao što je već spomenuto, postala je sve važniji faktor u izgradnji osobne karijere. Dakle, potreba za karijernom adaptabilnošću u sve je većem porastu zadnjih godina (Maree, 2017), stoga ne čudi činjenica da sve više poslodavaca traži zaposlenike koji su sposobni brzo reagirati na promjene (Carter, 2019). Isto se odnosi i na studentsku populaciju. Naime, sa sve zahtjevnijim tržištem rada, potreba za prilagodbom nužna je već od samih početaka profesionalnog razvoja. Nadalje, sam period prijelaza s fakulteta na radno mjesto za studente može biti vrlo stresno i otežano razdoblje upravo zbog kompetitivnog tržišta rada (Helyer i Lee, 2014), kao i zbog ograničenog prijašnjeg radnog iskustva (Koen i sur., 2012) te manjka potrebnih radnih vještina (Shahbaz, 2016). Iz navedenih razloga, kako bi studenti mogli započeti uspješne karijere, prema Koenu i suradnicima (2012) bilo bi mudro opremiti ih resursima potrebnim za uspješan

prijelaz na radno mjesto. Ti resursi očituju se upravo u karijernoj adaptabilnosti, odnosno odnose se na već spomenute sposobnosti prilagodbe – *usredotočenost na budućnost, samostalnost i odgovornost, znatiželju i istraživanje te osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti*, a za njihovu izgradnju, prema Savickasu i Porfeliju (2012) bitna je proaktivnost. Istraživanja su pokazala pozitivnu korelaciju upravo između proaktivnosti i karijerne adaptabilnosti (npr. Jiang, 2017), štoviše, prema rezultatima istraživanja, proaktivnost se smatra vrlo važnim resursom za prijelaz *student-zaposlenik* (npr. Chan i Schmitt, 2000; Erdogan i Bauer, 2005). Također, kako bi se studentima osigurao što jednostavniji prijelaz s fakulteta na radno mjesto moguće je provesti određene intervencije (npr. *Staying Relevant training course*; prema Green i sur., 2019). Istraživanja pokazuju da intervencije karijerne adaptabilnosti pozitivno utječu na kvalitetu zaposlenja (Koen i sur., 2012), karijerni uspjeh te zadovoljstvo poslom (de Guzman i Choi, 2013). Dakle, možemo zaključiti da bi zbog ubrzanih promjena u svijetu, uz obveznu nastavu, studente trebalo pripremati i za budući prelazak u radnu ulogu. Također, karijerna adaptabilnost nije od iznimne važnosti samo za studente. Njezina se važnost očituje već u adolescentnoj dobi. Naime, razdoblje adolescencije smatra se prvom fazom planiranja karijere jer se u toj dobi donose odluke o izboru školovanja koje pak direktno utječu na pojedinčevu buduću karijeru (Duffy i sur., 2010).

1.2. Lokus kontrole

1.2.1 Opći lokus kontrole

Uz sposobnost prilagodbe, u profesionalnom razvoju važna je i varijabla lokusa kontrole. Lokus kontrole odnosi se na stupanj u kojem pojedinci općenito osjećaju da kontroliraju svoje živote. Također, odnosi se na percepciju kontrole, a ne na stvarnu, objektivnu kontrolu (Lachman i Weaver, 1998). Lokus je kontrole prema Spectoru (1988) definiran kao opće uvjerenje da su uspjesi, neuspjesi i ishodi pojedinca pod kontrolom pojedinačnih postupaka i ponašanja (internalni lokus kontrole) ili su pak postignuća, neuspjesi te ishodi pod utjecajem i/ili kontrolom drugih sila, poput slučajnosti, sreće i sudbine (eksternalni lokus kontrole). Dakle, postoje dvije vrste lokusa kontrole: internalni i eksternalni, a njihova razlika jest u tome pripisuje li osoba kontrolu nad određenim događajima sebi ili vanjskim silama. Pojedinci s internalnim lokusom kontrole vjeruju da su ishodi te njihovi uspjesi i neuspjesi rezultat njihovih vlastitih akcija i napora (Rotter, 1966) te oni prihvaćaju odgovornost za ono što se dešava (Hsu, 2011). Naspram toga, eksternalni se lokus

kontrole odnosi na uvjerenja da su slučajnost, sudbina i druge osobe (u poslovnom okruženju menadžeri, supervizori ili organizacije) moćniji u donošenju odluka o životima i ishodima pojedinca (Rotter, 1966). Dakle ljudi s eksternalnim lokusom kontrole vjeruju da sudbina, slučajnost i sreća, prijatelji i menadžeri određuju ishode koje oni sami doživljavaju (James i Wright, 1993). Isto tako, takvi pojedinci vjeruju da njihovi uspjesi ili neuspjesi nisu posljedica njihova vlastita napora (Hsu, 2011).

Istraživanja su pokazala da je internalni lokus kontrole povezan s pozitivnijim ishodima u karijeri, npr. plaćom, napredovanjem, samoeфикасношću pri donošenju karijernih odluka, kao i karijernim zadovoljstvom (Guan i sur., 2013; Ng i sur., 2006; Taylor i Popma, 1990). Isto tako, prema Dhillonu i Kauru (2005) internalni se lokus kontrole povezuje s karijernom zrelošću, a istraživanje Hirschija (2009) pokazalo je statistički značajnu pozitivnu povezanost internalnog lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti. U istraživanju Safitri i suradnika (2021) također je dobivena povezanost internalnog lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti dok eksternalni lokus kontrole i karijerna adaptabilnost nisu pokazali značajnu korelaciju. Nadalje, druga su istraživanja utvrdila povezanost lokusa kontrole s određenim komponentama adaptabilnosti, npr. s karijernom kompetentnošću (Daniels i sur., 2006). Također, istraživanja pokazuju da će pojedinci koji osjećaju kontrolu nad vlastitim životima biti zadovoljniji svojim poslom te će njihova radna izvedba biti bolja (Judge, 2009; Spector, 1982, 1988).

1.2.2. Radni lokus kontrole

Lokus kontrole konceptualiziran je kao hijerarhijski konstrukt na čijoj se najvišoj razini nalazi opći lokus kontrole (npr. Chen i sur., 2004). Opći lokus kontrole prethodno je opisan, a bitno je istaknuti kako on, za razliku od užih konceptualizacija ovog konstrukta, ne upućuje na određeni kontekst ili situaciju. Dakle, niže u hijerarhiji nalaze se kontekstualno specifični lokusi kontrole, poput zdravstvenog (Wallston i sur., 1976) ili bračnog (Miller i sur., 1983). Uz opći lokus kontrole, bitno je spomenuti i radni lokus kontrole. Radni lokus kontrole predstavlja stupanj u kojem ljudi nagrade na poslu pripisuju svom vlastitom ponašanju (Spector, 1988). Skalu radnog lokusa kontrole razvio je Spector (1988), a uvjerenja o radnom lokusu kontrole uključuju nagrade ili ishode kao što su promocije, povećanje plaća i opći napredak u karijeri. Nadalje, istraživanje Wanga i suradnika (2010) pokazalo je da je radni lokus kontrole u većoj mjeri povezan sa

zadovoljstvom poslom, afektivnom predanošću, kontinuiranom predanošću, 'izgaranjem', napetošću uzrokovanom poslom, organizacijskim razinama, izostancima, društvenom potporom na poslu i strukturom pokretanja vođe, u odnosu na opći lokus kontrole.

1.3. Društvena potpora

Društvena se potpora odnosi na pozitivnu razmjenu između pojedinaca i njihove obitelji, prijatelja ili bilo koje druge značajne osobe, odnosno na stupanj u kojem pojedinac općenito osjeća potporu drugih (Zimet i sur., 1988). Prema Lazarusu (1991) društvena potpora može biti pružana u različitim oblicima, poput emocionalne potpore (nastojanje da se smanji negativan utjecaj), profesionalne potpore (pomoć u obliku usmjeravanja) i praktične potpore (novac ili pomoć u izvršavanju zadataka). Visoka društvena potpora utječe na pojedinčev osjećaj ugode i poštovanja te čini da se pojedinac osjeća voljeno i osigurano (Hasna i sur., 2020). Također, društvena se potpora smatra učinkovitim resursom u suočavanju s promjenama i izazovima u radnom okruženju (Butterfield i sur., 2010).

Mnoga istraživanja proučavala su odnos karijerne adaptabilnosti i društvene potpore, odnosno percipirane društvene potpore. Prema Canty-Mitchellu i Zimetu (2000) percipirana društvena potpora može se smatrati ukupnim zbrojem faktora kojih je osoba svjesna, a koji predstavljaju njegovu ili njezinu društvenu mrežu i osobnu potporu. Wang i Fu (2015) ispitali su ulogu društvene potpore u predviđanju karijerne adaptabilnosti i karijerne samoeфикаsnosti unutar socijalno-kognitivne teorije karijere među studentima kineskih fakulteta. Njihovo istraživanje pokazalo je da društvena potpora značajno predviđa karijernu adaptabilnost i karijernu samoeфикаsnost, pri čemu se socijalna usporedba pokazala značajnim moderatorom u tom odnosu. Kenny i Bledsoe (2005) također su otkrili da su diplomirani studenti koji su imali veću potporu obitelji, prijatelja, učitelja i vršnjaka pokazivali višu razinu karijerne adaptabilnosti. U istraživanju Ataca i suradnika (2018) društvena se potpora pokazala statistički značajnim prediktorom svih četiriju dimenzija karijerne adaptabilnosti, pri čemu je u najvećoj mjeri objašnjena varijanca dimenzije osjećaja samopouzdanja i učinkovitosti. S druge strane, istraživanje Stoltza i suradnika (2013) nije pokazalo visoku korelaciju niti jedne subskale karijerne adaptabilnosti sa skalama suočavanja sa stresom koje su obuhvaćale potporu obitelji i prijatelja. Nadalje, nekolicina istraživanja bavila se istraživanjem suradničke potpore i karijerne adaptabilnosti. Suradnička se

potpora odnosi na brigu i pažnju koju zaposlenici dobivaju od drugih članova organizacije (Mossholder i sur., 2005), pri čemu istraživanja pokazuju da potpora nadređenog potiče karijernu adaptabilnost zaposlenih (Ito i Brotheridge, 2005).

Neka su istraživanja pokazala da je mjera u kojoj se potpora odnosi na suočavanje, subjektivno blagostanje i akademski uspjeh posredovana lokusom kontrole (Cao i Zeng, 2008; Ross i Broh, 2000; Valentiner i sur., 1994). Također, u svom je istraživanju Duffy (2010) utvrdio značajnu povezanost društvene potpore i lokusa kontrole, kao i medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos društvene potpore i karijerne adaptabilnosti.

1.4. Samopoštovanje

Samopoštovanje se odnosi na nečiju pozitivnu procjenu sebe kao osobe (Rosenberg, 1965; Harter, 1990). Pojedinci s visokim samopoštovanjem obično sebe doživljavaju sposobnim, značajnim i vrijednim, dok oni s niskim samopoštovanjem često sumnjaju u svoje sposobnosti i sumnjičavi su po pitanju vlastite vrijednosti (prema Cai i sur., 2015). Ustanovljeno je da pojedinci s visokim samopoštovanjem imaju visoku samopercepciju kompetencija, sliku o sebi i visoko očekivanje uspjeha te su motivirani postaviti visoke ciljeve u karijeri i djelovati u skladu s tim kako bi dokazali svoje pozitivno samopoštovanje (Miner, 1992). McArdle i suradnici (2007) svojim su istraživanjem ustanovili da je samopoštovanje povezano s aspektima adaptabilnosti – karijernom samoučinkovitošću te svijesti o vlastitom identitetu. Također, prema Savickasu i Porfeliju (2012), osobe s visokom razinom samopoštovanja vjerojatnije će se uključiti u aktivnosti koje su povezane s njihovim napredovanjem u karijeri. Takvi pojedinci osjećaju se samopouzdana kada se suočavaju s izazovima i spremni su se prilagoditi potrebnim promjenama (Atac i sur., 2018). Istraživanja pokazuju pozitivnu povezanost samopoštovanja i karijernog planiranja, istraživanja karijere te donošenja odluka vezanih uz osobnu karijeru (Creed i sur., 2004; Creed i sur., 2007).

Također, istraživanja koja su proveli Atac i suradnici (2018), Hui i suradnici (2018) i Ismail (2017) ističu da je samopoštovanje značajan pozitivan prediktor karijerne adaptabilnosti. Osobe visokog samopoštovanja koriste prikladne strategije u nošenju sa stresom (Ganster i Schaubroeck, 1991) pa je samim time moguće da su ti pojedinci sposobniji za bolju samoregulaciju kada su suočeni s izazovima u profesionalnom životu (Hui i sur., 2018). Nadalje, istraživanje Ataca i

suradnika (2018) utvrdilo je moderirajuću ulogu društvene potpore u odnosu samopoštovanja i ukupnog rezultata karijerne adaptabilnosti. Preciznije, komponente karijerne adaptabilnosti bile su najviše kada su samopoštovanje i društvena potpora bile najviše te najniže u slučaju kada su ti prediktori bili najniži.

Istraživanjima je utvrđena i povezanost samopoštovanja i lokusa kontrole. Istraživanje Saadata i suradnika (2012) utvrdilo je pozitivnu povezanost općeg samopoštovanja s internalnim lokusom kontrole te negativnu povezanost s eksternalnim lokusom kontrole. U navedenom istraživanju, uz opće samopoštovanje, istraživana je i povezanost lokusa kontrole s akademskim, tjelesnim, obiteljskim te društvenim samopoštovanjem, pri čemu je povezanost svakog od navedenih tipova samopoštovanja bila pozitivno povezana s internalnim, a negativno povezana s eksternalnim lokusom kontrole. Također, istraživanja pokazuju da je odnos samopoštovanja i drugih varijabli, npr. akademskog uspjeha, psihološkog stresa ili depresije, posredovan lokusom kontrole (Lu i Wu, 1998; Ormel i Schaufeli, 1991; Stupnisky i sur., 2007).

1.5. Karijerni optimizam

Prema Rottinghausu i suradnicima (2005) karijerni je optimizam sklonost da se očekuje najbolji mogući ishod ili da se istaknu najpozitivniji aspekti budućeg razvoja karijere te udobnost u obavljanju zadataka planiranja karijere. Ova je definicija korištena u brojnim kasnijim istraživanjima (npr. Corr i Mutinelli, 2017; Duffy i Raque-Bogdan, 2010; Garcia i sur., 2015). Pri definiranju ovog konstrukta postoje određene nesuglasice među autorima o tome radi li se o stabilnoj dispoziciji sličnoj osobinama ličnosti ili je karijerni optimizam sličan stanju i podložan promjeni tijekom života. Prema Kluemperu i suradnicima (2009) i Luthans i Youssef (2007) karijerni optimizam ima elemente nalik na osobine i elemente nalik na stanje. Konkretno, optimizam nalik osobinama je stabilna, opća razina optimizma koju osjeća pojedinac, dok optimizam nalik na stanje obuhvaća razinu optimizma koja može fluktuirati kao rezultat kontekstualnih čimbenika (Kluemper i sur., 2009). Nadalje, optimisti očekuju da im se dogode dobre stvari, a da loše stvari budu rijetka pojava (Rottinghaus i sur., 2012). Također, istraživanja pokazuju da pojedinci s visokom razinom karijernog optimizma gledaju na nove karijerne prilike kao realne (Kim i sur., 2014) te pozitivno interpretiraju događaje u karijeri i poslu (Santilli i sur., 2017). Isto tako, oni imaju pozitivna očekivanja o postizanju ciljeva u karijeri (Haratsis i sur.,

2016; Spurk i sur., 2015) te vjeruju da je svaki neuspjeh u karijeri samo privremen (Chatterjee i sur., 2015).

Prema istraživanju Rottinghausa i suradnika (2005) karijerni je optimizam u pozitivnoj korelaciji s karijernom adaptabilnošću. Određena istraživanja pokazala su pozitivnu povezanost karijernog optimizma s karijernom adaptabilnošću i na studentskoj populaciji (npr. Aspinwalla i sur., 2001; Rottinghaus i sur., 2005). Druga istraživanja ispitivala su povezanost karijerne adaptabilnosti i njoj bliskih konstrukata s konstruktima sličnim karijernom optimizmu te su također dobili pozitivne korelacije. Primjerice, Patton i suradnici (2004) utvrdili su da opći optimizam pozitivno korelira s planiranjem i istraživanjem karijere. Nadalje, karijerni optimizam povezuje se sa zadovoljstvom poslom, organizacijskom predanošću te poslovnim učinkom (Kluemper i sur., 2009; Youssef i Luthans, 2007). Također, prema Koolu i Dierendoncku (2012) te Youssefu i Luthansu (2007) optimizam će vjerojatnije potaknuti zaposlenike da pokažu predanost promjenama, da se nose s dinamičnim radnim kontekstima te pokažu pozitivno ponašanje na poslu.

Nadalje, za provedbu ovog istraživanja, uz odnos karijerni optimizam-karijerna adaptabilnost, važan je i odnos karijernog optimizma i lokusa kontrole. Međutim, ne postoji mnogo istraživanja koja su ispitivala ovaj odnos. Prema određenim nalazima utvrđeno je da lokus kontrole posreduje odnos između karijernog optimizma i drugih različitih konstrukata, npr. percepcije zdravlja i subjektivne dobrobiti (Lang i Heckhausen, 2001; Peterson i De Avila, 1995; Peterson i Seligman, 1987). Također, u svom istraživanju Duffy (2010) je utvrdio da lokus kontrole posreduje odnosu između karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti.

Prethodno navedena istraživanja upućuju na postojeću pozitivnu povezanost samopoštovanja, društvene potpore, karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti, kao i lokusa kontrole. Ovo će istraživanje omogućiti detaljniji uvid u odnos navedenih prediktora i pojedinih dimenzija karijerne adaptabilnosti. Također, potencijalno će proširiti razumijevanje utjecaja pojedinih dimenzija društvene potpore na pojedine dimenzije karijerne adaptabilnosti.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost samopoštovanja, društvene potpore i njezinih dimenzija, karijernog optimizma, lokusa kontrole te karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija. Također, cilj je bio ispitati medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos karijerne adaptabilnosti i prethodno navedenih prediktora.

2.1. Problemi rada

1. Ispitati povezanost između samopoštovanja, društvene potpore i njezinih dimenzija, karijernog optimizma, lokusa kontrole te karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija.
2. Ispitati u kojoj mjeri samopoštovanje, lokus kontrole, dimenzije društvene potpore i karijerni optimizam objašnjavaju pojedine dimenzije karijerne adaptabilnosti.
3. Ispitati medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos samopoštovanja, društvene potpore i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti.

2.2. Hipoteze

H1: Očekuje se pozitivna povezanost svih navedenih konstrukata i njihovih dimenzija.

H2: Očekuje se da će samopoštovanje, karijerni optimizam, lokus kontrole te dimenzije društvene potpore u različitoj mjeri pridonositi objašnjenju različitih dimenzija karijerne adaptabilnosti.

H3: Očekuje se da će efekti društvene potpore, samopoštovanja i karijernog optimizma na karijernu adaptabilnost biti djelomično posredovani lokusom kontrole.

3. METODA

3.1. Ispitanici

U istraživanju je korišten prigodan uzorak studenata hrvatskih sveučilišta u rasponu dobi od 18 do 28 godina ($M=21.54$; $SD=1.93$). Sudjelovalo je ukupno 583 studenata, od čega je većina bila ženskog spola, njih 486 (83%). Ispitanici pohađaju različite fakultete i studijske programe, pri čemu najveći broj studenata (72%) pohađa preddiplomski studij, odnosno prve tri godine integriranog studija.

3.2. Mjerni instrumenti

U istraživanju su korištene sljedeće mjere:

- a) Skala karijerne adaptabilnosti (Career Adapt-Abilities Scale; Savickas i Porfeldi, 2012),
- b) Skala osjećaja (lokusa) kontrole (Sense of Control Scale; Lachman i Weaver, 1998),
- c) Multidimenzionalna skala percipirane društvene potpore (Multidimensional Scale of Perceived Social Support; Zimet i sur., 1988),
- d) Rosenbergova skala samopoštovanja (Rosenberg Self-Esteem Scale; Rosenberg, 1965),
- e) Subskala karijernog optimizma (The Optimism subscale from the CFI; Rottinghaus i sur., 2005).

3.2.1 Skala karijerne adaptabilnosti

Career Adapt-Abilities Scale (Savickas i Porfeldi, 2012) skala je karijerne adaptabilnosti koja se sastoji od 24 čestice koje su podijeljene u 4 dimenzije: zabrinutost/usredotočenost na budućnost (npr. *'Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost'*), kontrola/samostalnost i odgovornost (npr. *'Samostalno donosim odluke'*), radoznalost/značaj i istraživanje (npr. *'Istražujem prilike za osobni rast i razvoj'*) i povjerenje/osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti (npr. *'Učinkovito obavljam zadatke'*) (Savickas i Porfeldi, 2012). Zadatak je ispitanika procijeniti svoje slaganje s navedenim česticama na skali Likertova tipa od 1 do 5, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', a 5 'U potpunosti se slažem'. Ukupni rezultat dobiva se zbrajanjem rezultata svih čestica, pri čemu viši rezultat označava bolju karijernu adaptabilnost. Mogući raspon

bodova kreće se od 24 do 120 bodova. U ovom istraživanju korišten je hrvatski prijevod skale (Vršić, 2020). Nadalje, prema autorima ove skale stupanj unutarnje konzistencije je zadovoljavajuć (Cronbachov $\alpha=.92$). Također, svaka pojedina dimenzija ima zadovoljavajuću pouzdanost: zabrinutost (Cronbachov $\alpha=.83$), kontrola (Cronbachov $\alpha=.74$), radoznalost (Cronbachov $\alpha=.79$) i povjerenje (Cronbachov $\alpha=.85$). Rezultati ovog istraživanja također pokazuju vrlo visok stupanj unutarnje konzistencije upitnika u cjelini (Cronbachov $\alpha=.92$) te zadovoljavajuću pouzdanost pojedinih subskala (Cronbachov α u rasponu od .68 do .82). Koeficijenti pouzdanosti prikazani su u Tablici 1.

3.2.2. Skala osjećaja (lokusa) kontrole

Sense of Control Scale (Lachman i Weaver, 1998) odnosi se na mjeru lokusa kontrole (stupanj u kojem osoba osjeća da kontrolira svoj život) (Lachman i Weaver, 1998). Ova se skala originalno sastoji od dviju subskala: *Personal Mastery* (npr. 'Mogu napraviti skoro sve što si zacrtam u glavi') i *Perceived Constraints* (npr. 'Imam malo kontrole nad stvarima koje mi se događaju'), što zapravo odgovara internalnom i eksternalnom lokusu kontrole. Ova se skala sastoji od ukupno 12 čestica, pri čemu 4 pripadaju prvoj subskali, a 8 drugoj. Zadatak ispitanika jest procijeniti u kojoj mjeri se slažu s navedenim tvrdnjama na skali Likertova tipa od 1 do 7, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', 4 'Ne znam', a 7 'U potpunosti se slažem'. Za potrebe ovog istraživanja prilagođen je raspon na Likertovoj skali te se on kretao od 1 do 5, pri čemu je 1 označavalo 'U potpunosti se ne slažem', a 5 'U potpunosti se slažem'. Ukupni rezultat na ovoj skali dobiva se zbrajanjem rezultata svake subskale posebno, pri čemu su čestice subskale *Perceived Constraints* obrnuto kodirane. Nadalje, u ovom je istraživanju korišten vlastiti prijevod dobiven metodom dvostrukog prijevoda. Prema autorima, unutarnje konzistencije su zadovoljavajuće: *Personal Mastery*, tj. eksternalni lokus kontrole (Cronbachov $\alpha=.70$) i *Perceived Constraints* tj. internalni lokus kontrole (Cronbachov $\alpha=.86$). Prema rezultatima ovog istraživanja dobiven je zadovoljavajuć stupanj unutarnje konzistencije upitnika u cjelini (Cronbachov $\alpha=.81$), kao i pojedinih subskala: internalni lokus kontrole (Cronbachov $\alpha=.66$); eksternalni lokus kontrole (Cronbachov $\alpha=.80$). Koeficijenti pouzdanosti prikazani su u Tablici 1.

3.2.3. Multidimenzionalna skala percipirane društvene potpore

Multidimensional Scale of Perceived Social Support (Zimet i sur., 1988) sastoji se od 12 čestica te sadrži 3 subskale: percipirana potpora obitelji (eng. *family*), prijatelja (eng. *friends*) i određene osobe od značaja (eng. *significant other*) (Zimet i sur., 1988). Zadatak ispitanika jest procijeniti svoje slaganje s navedenim tvrdnjama na skali Likertovog tipa od 1 do 7, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', 4 'Niti se slažem, niti se ne slažem' i 7 'U potpunosti se slažem'. Za potrebe ovog istraživanja raspon na Likertovoj skali prilagođen je te se kretao od 1 ('U potpunosti se ne slažem') do 5 ('U potpunosti se slažem'), dakle moguć raspon rezultata kreće se od 12 do 60 bodova, a ukupni rezultat dobiva se zbrajanjem rezultata svih čestica, pri čemu veći rezultat označava veću percepciju društvene potpore. Isto tako, rezultati za pojedine subskale dobivaju se zbrajanjem rezultata pripadajućih čestica. Za potrebe ovog istraživanja korišten je vlastiti prijevod dobiven metodom dvostrukog prijevoda. Nadalje, autori skale navode zadovoljavajuć stupanj unutarnje konzistencije cijelog upitnika (Cronbachov $\alpha=.88$), kao i pojedinih subskala: obitelj (Cronbachov $\alpha=.89$), prijatelji (Cronbachov $\alpha=.85$) i druge značajne osobe (Cronbachov $\alpha=.91$). Rezultati ovog istraživanja pokazuju vrlo visoku unutarnju konzistenciju upitnika u cjelini (Cronbachov $\alpha=.90$), kao i pojedinih subskala čiji se rezultat (Cronbachov α) kretao u rasponu od .90 do .92. Koeficijenti pouzdanosti prikazani su u Tablici 1.

3.2.4. Rosenbergova skala samopoštovanja

Rosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965) skala je samopoštovanja koja se sastoji od 10 čestica, pri čemu je njih 5 definirano u pozitivnom smjeru i 5 u negativnom smjeru. Negativno usmjerene čestice boduju se obrnuto, a ukupni se rezultat dobiva zbrajanjem bodova svih čestica na skali Likertovog tipa koja se sastoji od 5 stupnjeva, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', a 5 'U potpunosti se slažem'. Mogući raspon rezultata kreće se od 10 do 50, a veći rezultat označava veći stupanj samopoštovanja. Rosenbergova skala samopoštovanja izvorno je konstruirana kao skala Guttmanovog tipa (Rosenberg, 1965), no većina istraživača primjenjuje je u obliku Likertova tipa. Za potrebe ovog istraživanja koristit će se prijevod pronađen u radu Möhr Nemčić i Bradarić-Jončić (2016). Nadalje, prema Bezinović (1988), primjenom na sudionicima iz naše sredine skala je pokazala dobru unutarnju konzistenciju (raspon Cronbach α kretao se od .74

do .89). Rezultati ovog istraživanja pokazuju dobru pouzdanost (Cronbachov $\alpha=.88$). Koeficijenti pouzdanosti prikazani su u Tablici 1.

3.2.5. Skala karijernog optimizma

The Optimism subscale from the CFI (Rottinghaus i sur., 2005) subskala je upitnika karijerne budućnosti (*Career Futures Inventory (CFI)*). CFI je instrument koji procjenjuje pozitivne stavove pojedinaca prema planiranju karijere, a sastoji se od 25 čestica na skali Likertova tipa čiji se raspon kreće od 1 do 5. CFI uključuje tri subskale: (a) informacije o tržištu rada, (b) karijerni optimizam i (c) karijernu adaptabilnost. Subskala karijernog optimizma sastoji se od 11 čestica, a zadatak ispitanika jest procijeniti slaganje s navedenim tvrdnjama na skali Likertovog tipa od 1 do 5, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', a 5 'U potpunosti se slažem'. Mogući raspon rezultata kreće se od 11 do 55, pri čemu veći rezultat označava veći karijerni optimizam. Za potrebe ovog istraživanja korišten je vlastiti prijevod dobiven metodom dvostrukog prijevoda. Nadalje, prema autoru, ova mjera pokazuje dobar stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.87$). Ova subskala validirana je u kasnijim radovima na srednjoškolskom uzorku (Corr i Mutinelli, 2017), studentskoj populaciji (Duffy, 2010; Duffy i Raque-Bogdan, 2010), nastavnicima (McIlveen i Perera, 2016) te mladim STEM akademikima (Spurk i sur., 2015). Nadalje, na uzorku ovog istraživanja utvrđen je visok stupanj unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha=.89$). Koeficijenti pouzdanosti prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1. Koeficijenti pouzdanosti korištenih mjernih instrumenata i njihovih subskala

Skala / subskala	Broj čestica	α
Karijerna adaptabilnost	24	.92
Usredotočenost na budućnost	6	.82
Samostalnost i odgovornost	6	.68
Znatiželja i istraživanje	6	.75
Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	6	.80
Društvena potpora	12	.90
Osoba od značaja	4	.92
Obitelj	4	.91
Prijatelji	4	.90
Lokus kontrole	12	.81
Internalni	4	.66
Eksternalni	8	.80
Karijerni optimizam	11	.89
Samopoštovanje	10	.88

3.3. Postupak

Istraživanje se provodilo *online*, a sam upitnik izrađen je i dijeljen u formi *Google obrasca*. Poziv za sudjelovanjem u istraživanju dijeljen je putem društvenih mreža (Facebook, Instagram...) u ciljanim studentskim grupama, a samo ispunjavanje trajalo je između 5 i 10 minuta. Zadatak ispitanika bio je ispuniti demografska pitanja te odgovoriti na pitanja iz pet prethodno navedenih upitničkih mjera koja su se ispunjavala na skali Likertovog tipa od 1 ('U potpunosti se ne slažem') do 5 ('U potpunosti se slažem'). Sudjelovanje je bilo dobrovoljno i anonimno.

4. REZULTATI

Ovo istraživanje provedeno je s ciljem ispitivanja povezanosti samopoštovanja, društvene potpore i njezinih dimenzija, karijernog optimizma, lokusa kontrole te karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija te ispitivanja medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos triju prediktora (samopoštovanje, društvena potpora, karijerni optimizam) i karijerne adaptabilnosti kao kriterija. Svi prikupljeni podaci obrađeni su u statističkom paketu za društvene znanosti (IBM SPSS Statistics 20).

Prije obrade podataka Kolmogorov – Smirnovljevim testom provjerena je normalnost distribucije rezultata. Lokus kontrole jedini je pokazao normalnu distribuciju rezultata. Ipak, prema Fieldu (2009) opravdano je koristiti parametrijske postupke ukoliko se stupanj simetričnosti i zakrivljenosti kreće u rasponu od -2 do 2. Rezultati su pokazali opravdanost korištenja parametrijskih postupaka što možemo vidjeti u tablici deskriptivnih podataka (Tablica 2.).

Tablica 2. Deskriptivni podaci za karijernu adaptabilnost, društvenu potporu i pripadajuće dimenzije te lokus kontrole, karijerni optimizam i samopoštovanje (N=583)

	Min	Max	M	SD	Simetričnost	Zakrivljenost
Karijerna adaptabilnost	2.58	5	4.18	0.51	-0.48	-0.26
Usredotočenost na budućnost	2.00	5	4.28	0.62	-0.83	0.26
Samostalnost i odgovornost	2.33	5	4.18	0.53	-0.58	0.07
Znatiželja i istraživanje	2.17	5	4.20	0.58	-0.57	-0.01
Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	2.17	5	4.07	0.61	-0.58	-0.12
Društvena potpora	1.25	5	4.12	0.76	-1.00	0.63
Osoba od značaja	1	5	4.23	1.01	-1.35	0.99
Obitelj	1	5	4.02	1.04	-1.00	0.11
Prijatelji	1	5	4.12	0.90	-1.19	1.00
Lokus kontrole	1.94	5	3.73	0.55	-0.19	-0.26
Karijerni optimizam	1.09	5	3.55	0.77	-0.43	-0.20
Samopoštovanje	1.40	5	3.69	0.77	-0.41	-0.46

Iz podataka prikazanih u Tablici 2. vidljivo je da su na razini ovog uzorka prosječne vrijednosti karijerne adaptabilnosti i društvene potpore, kao i svih njihovih dimenzija, dosta visoke dok su prosječne vrijednosti lokusa kontrole, karijernog optimizma i samopoštovanja umjerene. Rezultati upućuju na činjenicu da se ispitanici obuhvaćeni ovim istraživanjem percipiraju visoko karijerno adaptabilnima te percipiraju visok stupanj društvene potpore.

Nadalje, kako bismo ispitati prvu hipotezu o povezanosti konstrukata, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. Koeficijenti korelacija između karijerne adaptabilnosti, društvene potpore i njihovih dimenzija te lokusa kontrole, karijernog optimizma i samopoštovanja

	1.	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	2.	2.1.	2.2.	2.3.	3.	4.	5.
1. ADAP.	1											
1.1. UNB	.88**	1										
1.2. SIO	.84**	.67**	1									
1.3. ZII	.83**	.64**	.56**	1								
1.4. OSIU	.90**	.72**	.71**	.68**	1							
2. DRUŠ.	.43**	.38**	.36**	.30**	.42**	1						
2.1 OOOZ	.30**	.27**	.26**	.19**	.31**	.77**	1					
2.2 O	.37**	.34**	.30**	.25**	.38**	.76**	.31**	1				
2.3 P	.31**	.27**	.28**	.25**	.28**	.79**	.47**	.41**	1			
3. LOKUS	.64**	.56**	.60**	.45**	.61**	.35**	.24**	.32**	.26**	1		
4. OPTIM.	.73**	.73**	.61**	.51**	.65**	.33**	.22**	.31**	.23**	.64**	1	
5. SAMOP.	.65**	.58**	.60**	.41**	.66**	.45**	.32**	.40**	.32**	.73**	.66**	1

*Napomena: ** $p < 0.01$; ADAP. – karijerna adaptabilnost, UNB – usredotočenost na budućnost, SIO – samostalnost i odgovornost, ZII – znatiželja i istraživanje, OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti, DRUŠ. – društvena potpora, OOOZ – osoba od značaja, O – obitelj, P – prijatelji, LOKUS – lokus kontrole, OPTIM. – karijerni optimizam, SAMOP. – samopoštovanje*

Iz Tablice 4. vidljivo je da sve varijable međusobno pozitivno koreliraju, kao i njihove subskele. Svi prediktori pokazali su statistički značajnu pozitivnu povezanost s karijernom adaptabilnošću, pri čemu je karijerni optimizam pokazao najviši stupanj povezanosti ($r = .73$,

$p < 0.01$), samopoštovanje nešto niži ($r = .65$, $p < 0.01$), a društvena potpora najniži stupanj povezanosti ($r = .43$, $p < 0.01$). Lokus je kontrole ($r = .64$, $p < 0.01$) pokazao umjerenu povezanost s karijernom adaptabilnošću. Također, dimenzije karijerne adaptabilnosti pokazale su umjerenu do visoku povezanost sa svim konstruktima, osim društvene potpore i njenih dimenzija čije su se korelacije pokazala nešto nižima. Nadalje, statistički značajnom pokazala se i povezanost prediktora i medijatora. Najviši stupanj povezanosti pokazalo je samopoštovanje ($r = .73$, $p < 0.01$), potom karijerni optimizam ($r = .64$, $p < 0.01$) i naposljetku društvena potpora ($r = .35$, $p < 0.01$). Društvena je potpora pokazala nešto nižu povezanost i s karijernim optimizmom ($r = .33$, $p < 0.01$) i sa samopoštovanjem ($r = .45$, $p < 0.01$). Općenito, sve dimenzije društvene potpore pokazuju nižu korelaciju s drugim konstruktima i njihovim dimenzijama. Naposljetku, karijerni optimizam pokazao je umjerenu povezanost sa samopoštovanjem ($r = .66$, $p < 0.01$).

Dakle, na temelju prethodno navedenih podataka možemo zaključiti da je prva hipoteza (H1) potvrđena.

S ciljem ispitivanja druge hipoteze, provedene su četiri hijerarhijske regresijske analize. Svaka dimenzija karijerne adaptabilnosti predstavljala je kriterij u hijerarhijskoj regresijskoj analizi dok su se prediktori nadodavali u tri koraka. U prvom koraku prediktore su činili samopoštovanje i lokus kontrole kao dispozicijske varijable, potom su u drugom koraku dodane subskale društvene potpore, odnosno potpora neke značajne osobe, potpora obitelji i potpora prijatelja, a u trećem koraku dodan je karijerni optimizam. Kao pokazatelj kolinearnosti u svim provedenim hijerarhijskim regresijskim analizama provjeren je VIF (*Variance Inflation Factor*) te *Tolerance*. Prema Schroederu i suradnicima (1990) VIF mora biti niži od 10, a *Tolerance* viša od 0.20 kako bismo mogli odbaciti hipotezu kolinearnosti. Prema Hairu i suradnicima (2010) VIF pak mora biti niži od 4 kako bismo zadovoljili uvjet kolinearnosti. Svi VIF pokazatelji dobiveni u ovom istraživanju pokazali su se nižima od 4. Također, uvjet *Tolerance* također je zadovoljio kriterije za odbacivanjem hipoteze o kolinearnosti. U nastavku su prikazani dobiveni podaci (Tablica 4. – Tablica 7.).

Tablica 4. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij *usredotočenost na budućnost*

Model	Prediktor	Beta	R	R²	ΔR²	F
1.	Samopoštovanje	.36**	.62	.38	.38**	176.56**
	Lokus kontrole	.30**				
2.	Samopoštovanje	.30**	.63	.40	.02**	75.53**
	Lokus kontrole	.29**				
	Osoba od značaja	.06				
	Obitelj	.09*				
	Prijatelji	.03				
3.	Samopoštovanje	.07	.76	.57	.18**	128.58**
	Lokus kontrole	.09*				
	Osoba od značaja	.07*				
	Obitelj	.07*				
	Prijatelji	.03				
	Karijerni optimizam	.59**				

*Napomena: **p<0.01; *p<0.05*

Kriterij prve hijerarhijske regresijske analiza bila je usredotočenost na budućnost. Rezultati su pokazali da su sva tri modela statistički značajna. Samopoštovanje i lokus kontrole zajedno su objasnili 38% ukupne varijance. Dodavanjem triju subskala društvene potpore objašnjeno je dodatnih 2% varijance, pri čemu se jedino dimenzija potpore obitelji pokazala statistički značajnom. Dodavanjem karijernog optimizma u model objašnjeno je još 18% varijance, čime je ukupno objašnjeno 57% ukupne varijance kriterija. Ipak, gledajući samostalni doprinos prediktora u zadnjem koraku, rezultati pokazuju da su lokus kontrole, potpora osobe od značaja, potpora obitelji te karijerni optimizam značajni prediktori usredotočenosti na budućnost, odnosno značajnim prediktorima nisu se pokazali samopoštovanje te potpora prijatelja.

Tablica 5. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij samostalnost i odgovornost

Model	Prediktor	Beta	R	R ²	ΔR ²	F
1.	Samopoštovanje	.34**	.65	.42	.42**	210.78**
	Lokus kontrole	.36**				
2.	Samopoštovanje	.30**	.66	.43	.01*	86.98**
	Lokus kontrole	.35**				
	Osoba od značaja	.05				
	Obitelj	.03				
	Prijatelji	.06				
3.	Samopoštovanje	.18**	.69	.48	.05**	88.07**
	Lokus kontrole	.25**				
	Osoba od značaja	.05				
	Obitelj	.01				
	Prijatelji	.06				
	Karijerni optimizam	.31**				

Napomena: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Kriterij druge hijerarhijske regresijske analiza bila je samostalnost i odgovornost. Rezultati su pokazali da su sva tri modela statistički značajna. Samopoštovanje i lokus kontrole zajedno su objasnili 42% ukupne varijance. Dodavanjem triju dimenzija društvene potpore objašnjeno je dodatnih 1% varijance, međutim samostalno niti jedna od tih dimenzija nije se pokazala značajnim prediktorom kriterija. Uvrštavanjem karijernog optimizma u model objašnjeno je dodatnih 5% varijance, čime je ukupno objašnjeno 48% varijance kriterija. Gledajući samostalni doprinos prediktora, rezultati pokazuju da se niti jedna dimenzija društvene potpore nije pokazala značajnim prediktorom ovog kriterija. Dakle, značajnim su se prediktorima samostalnosti i odgovornosti pokazali samopoštovanje, lokus kontrole te karijerni optimizam.

Tablica 6. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij znatiželja i istraživanje

Model	Prediktor	Beta	R	R ²	ΔR ²	F
1.	Samopoštovanje	.18**	.47	.22	.22**	80.07**
	Lokus kontrole	.32**				
2.	Samopoštovanje	.13*	.48	.23	.02**	35.08**
	Lokus kontrole	.31**				
	Osoba od značaja	.01				
	Obitelj	.05				
	Prijatelji	.11*				
3.	Samopoštovanje	-.01	.55	.30	.07**	41.38**
	Lokus kontrole	.18**				
	Osoba od značaja	.02				
	Obitelj	.03				
	Prijatelji	.11**				
	Karijerni optimizam	.37**				

Napomena: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Kriterij treće hijerarhijske regresijske analiza bila je znatiželja i istraživanje. Rezultati su pokazali da su sva tri modela statistički značajna. Samopoštovanje i lokus kontrole zajedno su objasnili 22% ukupne varijance. Dodavanjem triju subskala društvene potpore objašnjeno je dodatnih 2% varijance, pri čemu se jedino dimenzija potpore prijatelja pokazala značajnim prediktorom. Nadalje, dodavanjem karijernog optimizma u model dodatno je objašnjeno 7% varijance, čime postotak ukupno objašnjene varijance kriterija iznosi 30%. Gledajući samostalni doprinos prediktora u zadnjem koraku, rezultati pokazuju da samopoštovanje te potpora određene osobe od značaja, kao i obitelji nisu značajni prediktori znatiželje i istraživanja, točnije značajnim su se prediktorima pokazali lokus kontrole, potpora prijatelja te karijerni optimizam.

Tablica 7. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti

Model	Prediktor	Beta	R	R ²	ΔR ²	F
1.	Samopoštovanje	.46**	.69	.48	.48**	261.91**
	Lokus kontrole	.28**				
2.	Samopoštovanje	.39**	.70	.50	.02**	113.14**
	Lokus kontrole	.28**				
	Osoba od značaja	.09*				
	Obitelj	.11**				
	Prijatelji	.01				
3.	Samopoštovanje	.26**	.74	.55	.05**	116.65**
	Lokus kontrole	.17**				
	Osoba od značaja	.09**				
	Obitelj	.10**				
	Prijatelji	-.01				
	Karijerni optimizam	.32**				

Napomena: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Kriterij četvrte hijerarhijske regresijske analiza bio je osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti. Rezultati su pokazali da su sva tri modela statistički značajna. Samopoštovanje i lokus kontrole zajedno su objasnili 48% ukupne varijance. Dodavanjem triju subskala društvene potpore objašnjeno je dodatnih 2% varijance, pri čemu se potpora prijatelja nije pokazala značajnim prediktorom. Uvrštavanjem karijernog optimizma u model objašnjeno je još 5% varijance, čime je ukupno objašnjeno 55% varijance kriterija. Ipak, gledajući samostalni doprinos prediktora, rezultati pokazuju da su se svi prediktori, osim potpore prijatelja, pokazali značajnim prediktorima osjećaja samopouzdanja i učinkovitosti.

Na temelju prethodno navedenih podataka, možemo zaključiti da je druga hipoteza (H2) potvrđena. Samopoštovanje, lokus kontrole, dimenzije društvene potpore i karijerni optimizam u različitoj su se mjeri pokazali prediktorima različitih dimenzija karijerne adaptabilnosti.

Nadalje, kako bismo ispitali treću pretpostavku, odnosno medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos a) samopoštovanja, b) društvene potpore te c) karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti korištena je metoda četiri kauzalna koraka Barona i Kennyja (Field, 2009) te je izračunat Sobelov test značajnosti. Prema Baronovoj i Kennyjevoj metodi, za provedbu medijacijske analize potrebno je da: 1) postoji statistički značajan efekt prediktora (samopoštovanje, društvena potpora, karijerni optimizam) na kriterij (karijerna adaptabilnost); 2) postoji statistički značajan efekt prediktora na medijator (lokus kontrole); 3) postoji statistički značajan efekt medijatora na kriterij te je potrebno da se 4) efekt prediktora na kriterij umanjuje kada se u model doda medijator. Dobiveni rezultati prikazani su u nastavku (Tablica 8. – Tablica 10.).

Tablica 8. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos samopoštovanja i karijerne adaptabilnosti

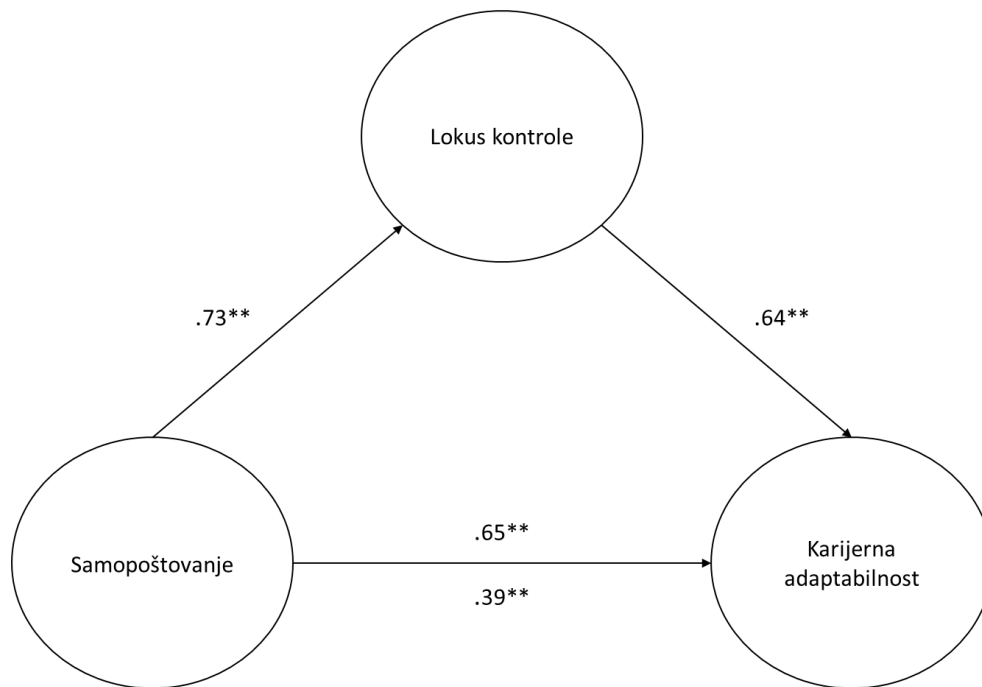
Model	Prediktor	Kriterij	B	Beta	R	R ²
<i>1.korak</i>	Samopoštovanje	Karijerna adaptabilnost	.43	.65**	.65	.42**
<i>2.korak</i>	Samopoštovanje	Lokus kontrole	.51	.73**	.73	.53**
<i>3.korak</i>	Lokus kontrole	Karijerna adaptabilnost	.60	.64**	.64	.41**
<i>4.korak</i>	Samopoštovanje	Karijerna adaptabilnost	.26	.39**	.70	.49**
	Lokus kontrole		.34	.36**		

Napomena: ** $p < 0.01$

Provedene regresijske analize pokazale su da je samopoštovanje statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti ($F_{1, 581}=428.09$, $p < 0.01$). Također, samopoštovanje se pokazalo statistički značajnim prediktorom lokusa kontrole ($F_{1, 581}=644.89$, $p < 0.01$), a lokus kontrole

značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1, 581}=410.92, p<0.01$). Naposljetku, samopoštovanje ostaje statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti kada se u model doda i lokus kontrole ($F_{2, 580}=274.31, p<0.01$), no njegova se prediktivna snaga smanjuje što upućuje na djelomični medijacijski efekt. S ciljem provjere značajnosti medijacijskog efekta proveden je Sobelov test koji je pokazao da je medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos samopoštovanja i karijerne adaptabilnosti statistički značajan (Sobelov test=7.984, $p<0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da lokus kontrole djelomično posreduje odnosu između samopoštovanja i karijerne adaptabilnosti. U nastavku se nalazi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 1.).

Slika 1. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos samopoštovanja i karijerne adaptabilnosti



Napomena: ** $p<0.01$; na slici su prikazani β koeficijenti – iznad donje linije prikazan je β koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije

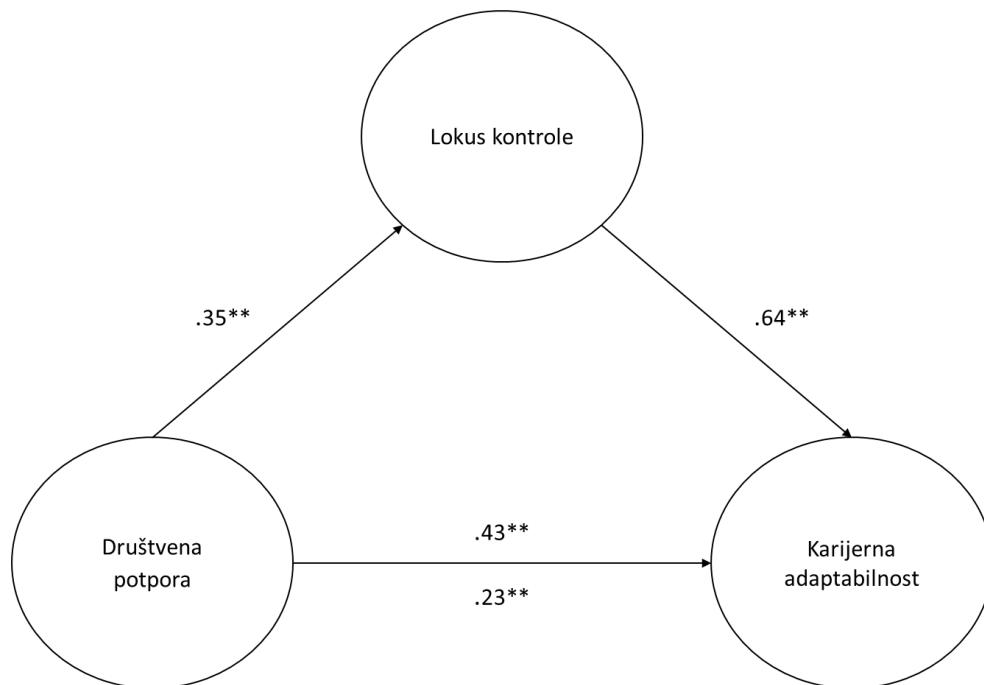
Tablica 9. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos društvene potpore i karijerne adaptabilnosti

Model	Prediktor	Kriterij	B	Beta	R	R ²
<i>1.korak</i>	Društvena potpora	Karijerna adaptabilnost	.29	.43**	.43	.18**
<i>2.korak</i>	Društvena potpora	Lokus kontrole	.25	.35**	.35	.13**
<i>3.korak</i>	Lokus kontrole	Karijerna adaptabilnost	.60	.64**	.64	.41**
<i>4.korak</i>	Društvena potpora	Karijerna adaptabilnost	.15	.23**	.68	.46**
	Lokus kontrole		.52	.56**		

Napomena: ** $p < 0.01$

Provedene regresijske analize pokazale su da je društvena potpora statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti ($F_{1, 581}=128.32$, $p < 0.01$), kao i lokusa kontrole ($F_{1, 581}=82.73$, $p < 0.01$). Lokus kontrole, kao što smo već utvrdili, statistički je značajan prediktor karijerne adaptabilnosti. Nadalje, u 4. koraku, u kojem su prediktorske varijable i društvena potpora i lokus kontrole, društvena je potpora i dalje statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti ($F_{2, 580}=246.14$, $p < 0.01$). S obzirom da se prediktivna snaga društvene potpore smanjila, govorimo o djelomičnom medijacijskom efektu. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt statistički značajan (Sobelov test=8.050, $p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da lokus kontrole djelomično posreduje odnosu između društvene potpore i karijerne adaptabilnosti. U nastavku se nalazi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 2.).

Slika 2. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos društvene potpore i karijerne adaptabilnosti



Napomena: $**p < 0.01$; na slici su prikazani β koeficijenti – iznad donje linije prikazan je β koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije

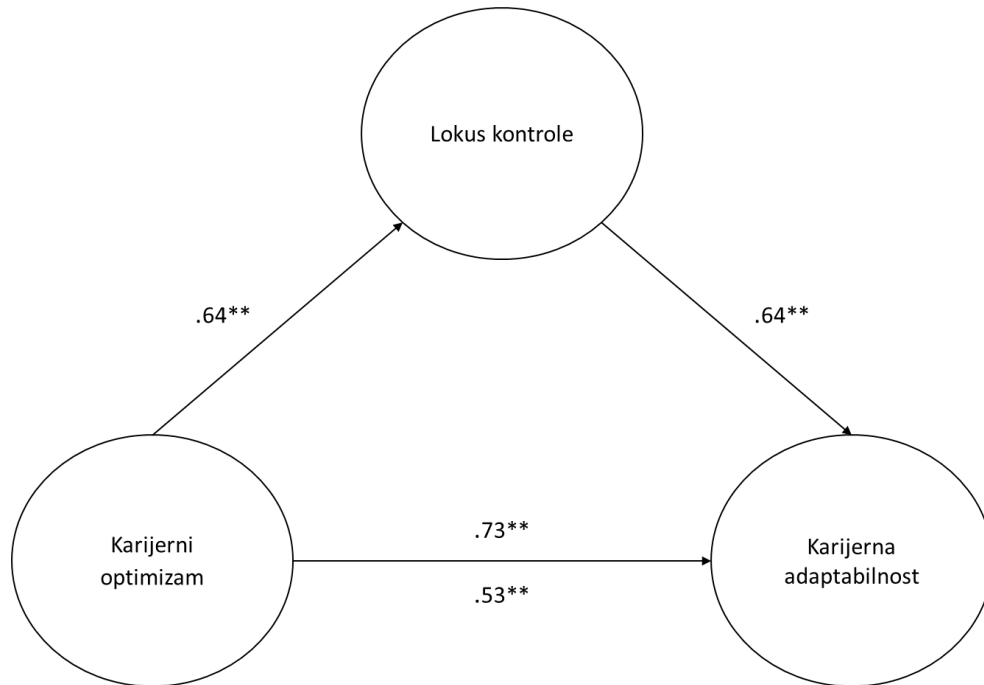
Tablica 10. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti

Model	Prediktor	Kriterij	B	Beta	R	R ²
1.korak	Karijerni optimizam	Karijerna adaptabilnost	.48	.73**	.73	.53**
2.korak	Karijerni optimizam	Lokus kontrole	.46	.64**	.64	.41**
3.korak	Lokus kontrole	Karijerna adaptabilnost	.60	.64**	.64	.41**
4.korak	Karijerni optimizam	Karijerna adaptabilnost	.35	.53**	.76	.58**
	Lokus kontrole		.28	.30**		

Napomena: ** $p < 0.01$

Provedene regresijske analize pokazale su da je karijerni optimizam statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti ($F_{1, 581}=651.15$, $p < 0.01$). Isto tako, karijerni je optimizam statistički značajan prediktor lokusa kontrole ($F_{1, 581}=401.74$, $p < 0.01$). Uvrštavanjem lokusa kontrole u model, karijerni optimizam i dalje ostaje statistički značajan prediktor karijerne adaptabilnosti ($F_{2, 580}=404.72$, $p < 0.01$), no njegova se prediktivna snaga smanjuje što upućuje na djelomičan medijacijski efekt. Sobelovim testom utvrđeno je da je medijacijski efekt statistički značajan (Sobelov test=8.026, $p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da lokus kontrole djelomično posreduje odnosu između karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti. U nastavku se nalazi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 3.).

Slika 3. Rezultati medijacijskog efekta lokusa kontrole na odnos karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti



Napomena: $**p < 0.01$; na slici su prikazani β koeficijenti – iznad donje linije prikazan je β koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije

5. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos samopoštovanja, dimenzija društvene potpore, karijernog optimizma, lokusa kontrole te karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija, uz pretpostavku da će njihovi odnosi pokazati pozitivnu korelaciju. Uz to, očekivan je i statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli (samopoštovanje, društvena potpora, karijerni optimizam) i lokusa kontrole u predikciji dimenzija kriterijske varijable (karijerna adaptabilnost). Također, cilj je bio utvrditi i medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos navedenih prediktora i karijerne adaptabilnosti, pri čemu je očekivana djelomična medijacija.

Ponajprije su izračunati pokazatelji unutarnje konzistencije upitnika te deskriptivni podaci. Potom su, kako bi se provjerila pretpostavka o povezanosti navedenih konstrukata, izračunati Pearsonovi koeficijenti korelacije. Nadalje, s ciljem utvrđivanja statistički značajnih prediktora pojedinih dimenzija karijerne adaptabilnosti proveden je niz hijerarhijskih regresijskih analiza, a linearne regresijske analize provedene su kako bi se ispitaio medijacijski efekt prema metodi Barona i Kennyja. Značajnost medijacijskog efekta provjerena je Soblevim testom.

5.1. Deskriptivni podaci

Sve korištene mjere pokazale su zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije. Iz deskriptivnih su pak podataka vidljive visoke srednje vrijednosti karijerne adaptabilnosti i društvene potpore, pri čemu karijerna adaptabilnost ima i nešto manji raspon rezultata što upućuje na zaključak da se sudionici ovog istraživanja percipiraju visoko karijerno adaptabilnima. U mnogim istraživanjima provedenim na uzorku opće populacije (npr. Johnston i sur., 2013; Porfeli i Savickas, 2012; Soresi i sur., 2012) dobivene su niže srednje vrijednosti karijerne adaptabilnosti u odnosu na ovo istraživanje u kojem je sudjelovala isključivo studentska populacija. Za studentsko je razdoblje karijerna adaptabilnost upravo ključna jer se studenti nalaze u razdoblju koje je od velike važnosti za razvoj njihove buduće karijere, a u kojem se karijerna adaptabilnost očitava kao prednost na sve zahtjevnijem tržištu rada (Maree, 2017). Iz tog razloga ne čudi činjenica da su prosječne vrijednosti na studentskom uzorku više u odnosu na uzorak opće populacije. Istraživanje Ataca i suradnika (2018) također je provedeno na studentskoj populaciji

te je korištena ista upitnička mjera kao i u ovom istraživanju. Rezultati njihova su istraživanja također pokazali visok prosječni rezultat karijerne adaptabilnosti (>4).

5.2. Povezanost samopoštovanja, društvene potpore, karijernog optimizma, lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti

Nadalje, matrica korelacija potvrđuje prvu hipotezu o pozitivnoj povezanosti varijabli. Odnos svih mjerenih varijabli pokazao se pozitivnim i statistički značajnim. Rezultati pokazuju osrednju povezanost karijerne adaptabilnosti i društvene potpore te nešto nižu povezanost s njezinim dimenzijama. Istraživanje Wanga i Fua (2015) i istraživanje Duffyja (2010) pokazalo je nešto nižu povezanost karijerne adaptabilnosti i društvene potpore ($r=.39$; $r=.35$) dok je pak istraživanje Ataca i suradnika (2018) pokazalo veću povezanost društvene potpore i karijerne adaptabilnosti ($r=.52$), kao i njezinih dimenzija: potpora osobe od značaja ($r=.42$), potpora obitelji ($r=.50$), potpora prijatelja ($r=.37$). Nadalje, umjerenu do visoku povezanost karijerna adaptabilnost je pokazala s ostalim varijablama, pri čemu je povezanost lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti u ovom istraživanju nešto viša nego u Duffyjevu (2010) istraživanju ($r=.54$) koji je koristio istu mjeru za ispitivanje ovog konstrukta. U istraživanjima Zhoua i suradnika (2016) ($r=.36$) te Kima i Leea (2018) ($r=.46$) lokus je kontrole odvojen prema dimenzijama na internalni i eksternalni. Viši rezultat na upitničkoj mjeri lokusa kontrole u ovom istraživanju označava zapravo veći internalni lokus kontrole, stoga kada usporedimo rezultate ovog istraživanja s gore navedenima, možemo zaključiti da je povezanosti karijerne adaptabilnosti i lokusa kontrole u ovom istraživanju veća, a slični stupanj povezanosti pokazale su i pojedine dimenzije karijerne adaptabilnosti. Nadalje, povezanost karijerne adaptabilnosti i samopoštovanja u ovom je istraživanju viša, nego u ostalim istraživanjima (npr. Cai i sur., 2015 ($r=.30$), Hamzah i sur., 2021 ($r=.41$) Hui i sur., 2018 ($r=.30$)). Isti rezultati dobiveni su gledajući odnos samopoštovanja i pojedinačnih dimenzija karijerne adaptabilnosti (npr. Atac i sur., 2018; Cai i sur., 2015). Naposljetku, karijerna adaptabilnost pokazala je najveću povezanost s karijernim optimizmom te je ta povezanost veća, nego li se to pokazalo u drugim istraživanjima. Primjerice, istraživanje Duffyja (2010) pokazalo je umjerenu povezanost karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti ($r=.48$) dok je istraživanje Tolentina i suradnika (2014) pokazalo još nižu povezanost ($r=.33$). Isto istraživanje pokazalo je i mnogo niže povezanosti karijernog optimizma s pojedinim dimenzijama karijerne adaptabilnosti. Istraživanje

Soylua i suradnika (2021) pokazalo je pak nešto veću povezanost karijernog optimizma i ukupne karijerne adaptabilnosti ($r=.58$), no svejedno nižu no što su to pokazali rezultati ovog istraživanja. Nadalje, rezultati ukazuju i na međusobnu povezanost svih prediktorskih varijabli, pri čemu najnižu povezanost pokazuju društvena potpora i karijerni optimizam, a najvišu povezanost pokazuju lokus kontrole i samopoštovanje.

5.3. Doprinos samopoštovanja, lokusa kontrole, dimenzija društvene potpore i karijernog optimizma u objašnjenju karijerne adaptabilnosti

S ciljem ispitivanja druge hipoteze provedene su četiri hijerarhijske regresijske analize u kojima su se prediktori dodavali istim redoslijedom dok je kriterij predstavljala svaka pojedina dimenzija karijerne adaptabilnosti. Dakle, hijerarhijske regresijske analize provedene su u tri koraka. Prvo su u model uvrštene dispozicijske varijable: samopoštovanje i lokus kontrole, potom su uvrštene sve dimenzije društvene potpore i na kraju je uvršten karijerni optimizam.

Kriterij prve hijerarhijske regresijske analize bila je *usredotočenost na budućnost*. U prvom modelu i samopoštovanje i lokus kontrole pokazali statistički značajnim prediktorima. Nakon dodavanja dimenzija društvene potpore u model, uz lokus kontrole i samopoštovanje, značajnim se prediktorom pokazala jedino potpora obitelji. Dodavši karijerni optimizam u model, samopoštovanje prestaje biti značajan prediktor, a značajnim se prediktorom nije pokazala ni potpora prijatelja. Kriterij druge hijerarhijske analize bila je *samostalnost i odgovornost*. Prvi model ove hijerarhijske regresijske analize objasnio je nešto više varijance u odnosu na prvu hijerarhijsku regresijsku analizu, dakle samopoštovanje i lokus kontrole samostalno objašnjavaju veći dio varijance dimenzije samostalnosti i odgovornosti, nego dimenzije usredotočenosti na budućnost. Nadalje, uvrštavanjem dimenzija društvene potpore u model dodatno je objašnjen vrlo mali postotak varijance, pri čemu se niti jedna od tih dimenzija nije pokazala statistički značajnim samostalnim prediktorom. Nakon uvrštavanja karijernog optimizma značajnim prediktorima pokazali su se samopoštovanje, lokus kontrole i karijerni optimizam. Nadalje, kriterij treće hijerarhijske regresijske analize bila je *znatiželja i istraživanje*. U prvom su se modelu, ponovo, i samopoštovanje i lokus kontrole pokazali značajnim prediktorima. U drugom se modelu značajnim prediktorom pokazala i potpora prijatelja. Uvrštavanjem karijernog optimizma u model, samopoštovanje je ponovo izgubilo prediktivnu vrijednost, a značajnim su se prediktorima

pokazali lokus kontrole, potpora prijatelja te karijerni optimizam. Kriterij četvrte hijerarhijske regresijske analize bio je *osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti*. Prvim modelom objašnjeno je gotovo 50% varijance, pri čemu su se i samopoštovanje i lokus kontrole pokazali značajnim prediktorima. U drugom modelu svi su se prediktori pokazali značajnima, osim potpore prijatelja koja je jedina ostala neznačajnim prediktorom i nakon dodavanja karijernog optimizma u model.

Sumirajući rezultat provedenih hijerarhijskih analiza vidljivo je da samopoštovanje prestaje biti značajan prediktor usredotočenosti na budućnost kada se u model uvrsti karijerni optimizam. Uzmemo li u obzir samu definiciju karijernog optimizma koja ovaj konstrukt opisuje kao sklonost da se očekuje najbolji mogući ishod ili da se istaknu najpozitivniji aspekti *budućeg* razvoja karijere te kao udobnost u obavljanju zadataka *planiranja* karijere (Rottinghaus i sur., 2005), možemo razumjeti kako će upravo on ponajviše objašnjavati dimenziju karijerne adaptabilnosti koja se odnosi na pripremu te samu usredotočenost na budućnost. Štoviše, karijerni se optimizam pokazao statistički značajnim prediktorom svih dimenzija karijerne adaptabilnosti. Naime, ukoliko je osoba optimistična po pitanju vlastite karijere, tada je za očekivati kako će ona, uz samu usredotočenost na budućnost, biti i odgovorna za vlastiti razvoj karijere te će rado istraživati različite poslovne uloge i biti pozitivnog uvjerenja da može ostvariti postavljene ciljeve. Samim time što je karijerni optimizam značajan prediktor svih dimenzija karijerne adaptabilnosti, možemo zaključiti kako je on dobar prediktor tog konstrukta u cjelini što je u skladu s postojećim istraživanjima (npr. Duffy, 2010). Ipak, bitno je naglasiti da određena istraživanja pokazuju da karijerni optimizam utječe na karijernu adaptabilnost dok druga pretpostavljaju obrnut odnos, ovisno o konceptualizaciji karijernog optimizma kao stanja ili osobine (Eva i sur., 2019). Primjerice, Duffy (2010) tvrdi da će stabilna dispozicija karijernog optimizma vjerojatnije biti adaptabilnija unutar njihovih karijera. Naspram toga, Santilli i suradnici (2017) tvrde da što su ljudi adaptabilniji u svojim karijerama, to će se osjećati pozitivnije u vezi svojih karijera, stoga bi u daljnjim istraživanjima trebalo utvrditi i odnos karijerne adaptabilnosti na karijerni optimizam.

Nadalje, spomenuto je kako u dva slučaja samopoštovanje gubi svoju prediktivnu vrijednost dodavanjem karijernog optimizma u model. Ipak, ono ostaje značajan prediktor dimenzije samostalnosti i odgovornosti te dimenzije osjećaja samopouzdanja i učinkovitosti. Dakle, osobe višeg samopoštovanja neće nužno u velikoj mjeri planirati budućnost ili istraživati moguće 'ja' uloge, no one će percipirati veću sposobnost utjecanja na vlastitu karijeru te će imati

pozitivnija uvjerenja da mogu rješavati određene probleme, provoditi određene izbore te ostvarivati zadane ciljeve. Rezultati istraživanja Ataca i sur. (2018) pokazali su pak kako je samopoštovanje bio značajan prediktor svih dimenzija karijerne adaptabilnosti, pri čemu je najveći postotak varijance samopoštovanje objasnilo za dimenziju samostalnosti i odgovornosti. Međutim, njihovim je istraživanjem ispitivan samo utjecaj samopoštovanja i društvene potpore na karijernu adaptabilnost. Ovo je istraživanje pružilo nalaze o prediktivnoj vrijednosti samopoštovanja kada se u model uvrsti i karijerni optimizam. Također, prethodna istraživanja ukazuju na povezanost samopoštovanja i karijerne adaptabilnosti kao kompozitne varijable (npr. van Vianen, 2012). Prema Savickas (2005, 2013) samopoštovanje se često izražava u obliku samoprihvatanja što zauzvrat može ojačati pojedinčevu karijernu adaptabilnost.

Prethodna su istraživanja ispitivala te utvrdila pozitivan utjecaj društvene potpore kao kompozitne varijable na karijernu adaptabilnost (npr. Hirschi, 2009; Wang i Fu, 2015), dakle ona nisu ispitivala odnos karijerne adaptabilnosti i pojedinih dimenzija društvene potpore. Rezultati istraživanja Ataca i suradnika (2018) pokazali su da je društvena potpora bila značajan prediktor svih dimenzija karijerne adaptabilnosti, pri čemu je najveći postotak varijance objasnila za dimenziju osjećaja samopouzdanja i učinkovitosti. U ovom istraživanju dimenzije su društvene potpore pokazale zanimljive prediktivne vrijednosti. Naime, rezultati ukazuju na to da potpora osobe od značaja te potpora obitelji značajno predviđaju razinu pojedinčeve usmjerenosti na budućnost dok potpora prijatelja nije toliko povezana s ovom dimenzijom. Dakle, potpora prijatelja neće toliko utjecati na naše planiranje budućnosti koliko će utjecati naša obitelj ili nama značajna osoba. S obzirom da se osoba od značaja odnosi na nama neku 'posebnu' osobu, ona često može biti naš životni partner, stoga je prirodno zaključiti kako će potpora jedne takve osobe značajno doprinosti našoj pripremi za budućnost. Isto tako, obitelj predstavlja zajednicu koja nas zapravo oduvijek priprema za budućnost, stoga je lako vjerojatno kako će njihova potpora imati upravo značaj i u pripremi naše karijerne budućnosti. Slično tome, prediktorima dimenzije osjećaja samopouzdanja i učinkovitosti pokazala se potpora osobe od značaja i potpora obitelji. Vjerojatno potpora prijatelja nije toliko bitna za našu percepciju o sposobnosti da se nosimo s problemima te da ostvarujemo postavljene ciljeve koliko nam je bitna potpora obitelji i značajne nam osobe jer s obitelji i osobom od posebnog značaja vjerojatnije imamo bliskiji odnos. Iz tog razloga njihova mišljenja vrednujemo više, samim time ukoliko nam oni pružaju potporu, njezin će efekt biti utjecajni u odnosu na potporu prijatelja. Nadalje, niti jedna dimenzija društvene potpore nije se

pokazala značajnim prediktorom samostalnosti i odgovornosti. S obzirom da se ova dimenzija karijerne adaptabilnosti odnosi na osobnu odgovornost za oblikovanjem karijere te na sposobnost utjecanja na njezin razvoj, logično je zaključiti kako će visok stupanj samopoštovanja te internalni lokus kontrole biti bolji prediktori, nego li društvena potpora. Osobe s internalnim lokusom kontrole percipiraju veći osjećaj kontrole općenito te će sukladno tome percipirati i veću mogućnost da samostalno utječu na vlastitu karijeru. Također, osobe višeg samopoštovanja percipiraju veću mogućnost utjecanja na svoju karijeru. Mogući je razlog za to pozitivna povezanost samopoštovanja i lokusa kontrole, stoga bi u narednim istraživanjima valjalo istražiti kako interakcija samopoštovanja i internalnog lokusa kontrole djeluje na ovu dimenziju karijerne adaptabilnosti. Naime, osobe višeg samopoštovanja percipiraju da imaju veću kontrolu nad vlastitim životom, samim time za očekivati je da će percipirati veću osobnu odgovornost za izgradnju vlastite karijere. Kada govorimo o dimenziji znatiželje i istraživanja, od dimenzija društvene potpore, jedino se potpora prijatelja pokazala značajnim prediktorom. Dimenzija znatiželje i istraživanja odnosi se na istraživanje mogućih 'ja' te drugih uloga. Kroz život se općenito mijenjamo i istražujemo vlastito 'ja' te su u taj proces ponajviše uključeni naši prijatelji. Možda nam je upravo zato njihova potpora bitna i prilikom istraživanja naših karijernih uloga. Ipak, valja napomenuti kako je, u odnosu na druge, ova dimenzija karijerne adaptabilnosti u najmanjoj mjeri objašnjena skupom prediktora korištenih u ovom istraživanju, dakle možemo pretpostaviti da postoje bolji prediktori ove dimenzije karijerne adaptabilnosti. Prema Bocciardiu i sur. (2017) obrazovanje značajno predviđa ovu dimenziju karijerne adaptabilnosti, kao i dimenziju usredotočenosti na budućnost. Općenito, uz društvenu potporu značajne osobe, prijatelja i obitelji, očekuje se da bi potpora suradnika mogla dodatno objasniti varijancu pojedinih dimenzija karijerne adaptabilnosti. Istraživanje Karatepe i Olugbade (2017) pokazalo je nešto višu povezanost potpore suradnika s dimenzijama karijerne adaptabilnosti, no što su to istraživanja općenito pokazala za društvenu potporu.

Naposljetku, lokus kontrole pokazao se statistički značajnim prediktorom svih dimenzija karijerne adaptabilnosti. Naime, viši rezultat na upitničkoj mjeri lokusa kontrole govori o višoj razini internalnog lokusa kontrole, odnosno o percepciji veće kontrole na vlastitim uspjesima i neuspjesima. Pojedinci s visokim internalnim lokusom kontrole vjeruju da su ishodi pod kontrolom pojedinačnih postupaka i ponašanja (Spector, 1988). Dakle, pojedinac koji percipira veću kontrolu nad vlastitim ishodima, vjerojatnije će u većoj mjeri biti usmjeren na pripremu za vlastitu

budućnost te će samim time u većoj mjeri percipirati i osobnu odgovornost za oblikovanjem vlastite karijere. Percepcija veće kontrole potencijalno je povezana i s većom slobodom istraživanja različitih karijernih uloga. Također, pojedinci koji percipiraju veću kontrolu nad vlastitim uspjesima i neuspjesima, pozitivnije će percipirati i mogućnost da rješavaju određene probleme, provode izbore te ostvaruju zadane ciljeve. Rezultati prijašnjih istraživanja koja su ispitivala odnos lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti kao kompozitne varijable, pokazali su da je internalni lokus kontrole značajan pozitivan prediktor karijerne adaptabilnosti. U istraživanju Kima i Leea (2015) internalni se lokus kontrole pokazao značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti, pri čemu se samoefikasnost pri donošenju karijernih odluka pokazala statistički značajnim medijatorom ovog odnosa. Također, istraživanje Wanga i suradnika (2010) pokazalo je značajniju povezanost radnog, u odnosu na opći lokus kontrole, s konstruktima povezanih s poslom, primjerice s poslovnim zadovoljstvom, 'izgaranjem' na poslu, napetosti uzrokovane poslom itd. Sukladno tome, možemo pretpostaviti da bi se mjera radnog lokusa kontrole pokazala još boljim prediktorom karijerne adaptabilnosti.

5.4. Medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos između samopoštovanja, društvene potpore i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti

Kako bismo ispitali treću pretpostavku o medijacijskom utjecaju lokusa kontrole na odnos samopoštovanja, društvene potpore i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti, proveden je niz regresijskih analiza. Medijacijski je efekt ispitan metodom Barona i Kennyja, a pri provjeri ovog efekta korištene su kompozitne varijable svih konstrukata. Rezultati su pokazali djelomični medijacijski efekt za sva tri prediktora. Medijacijski efekt lokusa kontrole upućuje na činjenicu da je stupanj u kojem samopoštovanje, društvena potpora i karijerni optimizam objašnjavaju karijernu adaptabilnost u stvari djelomično takav zbog osjećaja kontrole koju percipiraju nad svojim životima. Ovakvi rezultati u skladu su s teorijskim prijedlozima Blusteina (2006) te Duffyja i Dika (2009). Također, rezultati su u skladu s Duffyjevim (2010) istraživanjem koje je ispitivalo isti medijacijski efekt. Duffyjevo (2010) je istraživanje prvo pružilo uvid u ulogu lokusa kontrole kao medijatora u odnosu između karijerne adaptabilnosti kao karijernog konstrukta i određenih prediktora koji su se u nekolicini prethodnih istraživanja povezivali s lokusom kontrole. Nažalost, nedostaje još istraživanja koja bi dodatno potvrdila ovaj medijacijski efekt, stoga se preporučuje u

budućim istraživanjima dodatno istražiti ulogu lokusa kontrole na odnos s karijernom adaptabilnošću, kao i s drugim karijernim konstruktima.

5.5. Doprinosi, ograničenja i implikacije istraživanja

Jedna od prednosti ovog istraživanja jest velik broj sudionika. U istraživanju je sudjelovalo 583 studenata s različitih fakulteta što je još jedna prednost. Nadalje, ovo je istraživanje pružilo detaljniji uvid u konstrukt karijerne adaptabilnosti istražujući zasebno njezine dimenzije. Posebice odnos pojedinih dimenzija karijerne adaptabilnosti i dimenzija društvene potpore. U daljnjim istraživanjima ostaje podrobnije objasniti upravo odnos pojedinih dimenzija društvene potpore na karijernu adaptabilnost općenito, kao i na njezine dimenzije.

Potencijalni nedostatak istraživanja jest prilagodba upitnika lokusa kontrole i društvene potpore. Naime, u originalnoj inačici upitnika odgovara se na Likertovoj skali od 1 do 7 dok je za potrebe ovog istraživanja to prilagođeno na raspon od 1 do 5 kako ne bi odudaralo od ostalih upitničkih mjera. Ovakva izmjena potencijalno je mogla utjecati na osjetljivost mjere. Nadalje, istraživanje je provedeno na studentima, odnosno na ispitanicima koji se tek pripremaju za svijet rada, stoga možemo pretpostaviti da bi istraživanje na populaciji zaposlenika dalo potencijalno drugačije rezultate. Također, pri *online* ispitivanju ne postoji kontrola nad time tko i koliko puta ispunjava upitnik.

Moderni koncepti karijere naglašavaju individualnu odgovornost za aktivno upravljanje karijerom, pri čemu je prilagodljivost važna za uspjeh u poslovnom svijetu. Iz tog razloga bitno je poticati razvoj karijerne adaptabilnosti. Rezultati ovog istraživanja upućuju pak na važnost građenja društvene mreže te važnost samopoštovanja i karijernog optimizma pri izgradnji karijerne adaptabilnosti, pa su stoga navedeni čimbenici važni i za sam karijerni uspjeh. Nadalje, povezanost karijerne adaptabilnosti i lokusa kontrole ima važnu implikaciju za profesionalno savjetovanje. Naime, neki autori opisuju tehnike savjetovanja koje olakšavaju razvoj većeg osjećaja kontrole, odnosno internalnog lokusa kontrole (McWhirter, 1994; Peterson i sur., 1995; Prochaska i sur., 1995), a povezanost lokusa kontrole s karijernom adaptabilnošću upućuje na zaključak da je moguće utjecati na razvoj karijerne adaptabilnosti potičući razvoj osjećaja kontrole. Također, dobiveni rezultati upućuju na važnost daljnjeg istraživanja uloge i povezanosti lokusa kontrole s ostalim karijernim konstruktima.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost samopoštovanja, društvene potpore, karijernog optimizma, lokusa kontrole i karijerne adaptabilnosti te ispitati medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos karijerne adaptabilnosti i prethodno navedenih prediktora. Rezultati istraživanja pokazali su pozitivnu povezanost svih mjerenih konstrukata. Također, samopoštovanje, lokus kontrole, dimenzije društvene potpore i karijerni optimizam pokazali su se, u različitoj mjeri, prediktorima različitih dimenzija karijerne adaptabilnosti. Potvrđen je i medijacijski efekt lokusa kontrole na odnos samopoštovanja, društvene potpore i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti. Rezultati ukazuju na važnost građenja društvene mreže te važnost samopoštovanja i karijernog optimizma za razvoj karijerne adaptabilnosti, kao i na potrebu za daljnjim istraživanjima uloge i povezanosti lokusa kontrole s ostalim karijernim konstruktima.

7. LITERATURA

Arthur, M. B. i Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.

Aspinwall, L. G., Richter, L. i Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 217–238). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-010>

Ataç, L. O., Dirik, D. i Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 18*(1), 45-61. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>

Berg, J. M., Wrzesniewski, A. i Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>

Bezinović, P. (1988). *Percepcija osobne kompetentnosti kao dimenzija samopoimanja*. Doktorska disertacija, Zagreb: Filozofski fakultet.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.

Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V. i Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development, 41*, 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>

Briscoe, J. P. i Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>

Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, N. E. i Erlebach, A. C. (2010). What helps and hinders workers in managing change. *Journal of Employment Counseling, 47*(4), 146-156. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00099.x>

- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... i Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Canty-Mitchell, J. i Zimet, G. D. (2000). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in urban adolescents. *American Journal of Community Psychology*, 28(3), 391-400. <https://doi.org/10.1023/A:1005109522457>
- Cao, K. (2008). Relationship between social support, psychological control and subjective well-being of college students. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 16(2), 195-197.
- Carter, A. J. (2019). *Young people, employment and work psychology: Interventions and solutions*. Routledge.
- Chan, D. i Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 190-210. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.190>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chatterjee, S., Afshan, N. i Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597-614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Chen, G., Goddard, T. G. i Casper, W. J. (2004). Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations, work-related control beliefs, and job attitudes. *Applied Psychology*, 53(3), 349-370. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00175.x>
- Corr, P. J. i Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.043>

Creed, P. A., Patton, W. i Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294. <https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000025116.17855.ea>

Creed, P. A., Patton, W. i Prideaux, L. A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377-392. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>

Daniels, L. M., Clifton, R. A., Perry, R. P., Mandzuk, D. i Hall, N. C. (2006). Student teachers' competence and career certainty: The effects of career anxiety and perceived control. *Social Psychology of Education*, 9(4), 405-423. <https://doi.org/10.1007/s11218-006-9000-0>

de Guzman, A. B. i Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>

Dhillon, U. i Kaur, R. (2005). To study the relationship of career maturity with self-concept, achievement motivation and locus of control. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1), 71-76.

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>

Duffy, R. D. i Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58, 29-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>

Duffy, R. D. i Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 250-265. <https://doi.org/10.1177/1069072710364791>

Erdogan, B. i Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z. i Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116 (B), 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3rd ed.)*. Sage Publications Ltd.

Ganster, D. C. i Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. i Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>

Green, Z. A., Noor, U. i Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>

Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., ... i Liu, H. (2013). Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 295-310. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>

Hair, J, Black, W, Babin, B.J. i Anderson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th vol.)*. Pearson.

Hall, D. T. (1976) *Careers in organizations*. Pacific Palisades.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>

Hamzah, S. R. A., Kai Le, K. i Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>

Haratsis, J. M., Creed, P. A. i Hood, M. (2016). Cross-lagged relationships between person-based resources, self-perceptions, and career and life satisfaction in young adults. *International Journal*

for Educational and Vocational Guidance, 16(2), 169-188. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9301-y>

Harter, S. (1990). Causes, correlates and the functional role of global self-worth: A life-span perspective. In R. J. Sternberg i J. Kolligan, Jr. (Eds), *Competence considered* (pp. 67-97). Yale University Press.

Hasna, A., Wibowo, M. E. i Mulawarman, M. (2020). The Relationship of Self-Efficacy and Social Support on Work-Family Balance. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 3(1), 18-25. <https://doi.org/10.25217/igcj.v3i1.662>

Helyer, R. i Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hirschi, A., Herrmann, A. i Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>

Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233-248. <https://doi.org/10.1108/01437721111130224>

Hui, T., Yuen, M. i Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>

Ismail, S. (2017). Graduate employability capacities, self-esteem and career adaptability among South African young adults. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10.

Ito, J. K. i Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. *Human Resource Management*, 44(1), 5-19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20037>

- James, A. i Wright, P. (1993). Perceived locus of control: occupational stress in the ambulance service. *Journal of Managerial Psychology*, 8(5), 3-8. <https://doi.org/10.1108/02683949310040560>
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x>
- Karatepe, O. M. i Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337-355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kenny, M. E. i Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002>
- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H. i Lee, S. M. (2014). Construction and initial validation of the Planned Happenstance Career Inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239-253. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00082.x>
- Kim, N. R. i Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Kluemper, D. H., Little, L. M. i DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 209-231. <https://doi.org/10.1002/job.591>

Koen, J., Klehe, U. C. i Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Kool, M. i Van Dierendonck, D. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 422–433. <https://doi.org/10.1108/09534811211228139>

Lachman, M. E. i Weaver, S. L. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 763-773.

Lang, F. R. i Heckhausen, J. (2001). Perceived control over development and subjective well-being: differential benefits across adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 509-523. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.3.509>

Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.

Lu, L. i Wu, H. L. (1998). Gender-role traits and depression: Self-esteem and control as mediators. *Counselling Psychology Quarterly*, 11(1), 95-107. <https://doi.org/10.1080/09515079808254046>

Luthans, F. i Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

Maree, K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 3-11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_1

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. i Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>

McIlveen, P. i Perera, H. N. (2016). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623-636. <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>

- McWhirter, E. H. (1994). *Counseling for empowerment*. Alexandria, American Counseling Association.
- Miller, P. C., Lefcourt, H. M. i Ware, E. E. (1983). The construction and development of the Miller Marital Locus of Control scale. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 15(3), 266. <https://doi.org/10.1037/h0080735>
- Miner, J.B. (1992). *Industrial/ Organizational Psychology*. McGraw-Hill.
- Möhr Nemčić, R. i Bradarić-Jončić, S. (2016). Relacije kulturnog identiteta i samopoštovanja, zadovoljstva životom te psihičkog zdravlja gluhih i nagluhih osoba. *Govor*, 33(1), 3-37. <https://hrcak.srce.hr/178985>
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P. i Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48(4), 607-618. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17843941>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. i Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Ormel, J. i Schaufeli, W. B. (1991). Stability and change in psychological distress and their relationship with self-esteem and locus of control: a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 288-299. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.288>
- Patton, W., Bartrum, D. A. i Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 193-209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Peterson, C. i De Avila, M. E. (1995). Optimistic explanatory style and the perception of health problems. *Journal of clinical Psychology*, 51(1), 128-132. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199501\)51:1<128::AID-JCLP2270510120>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199501)51:1<128::AID-JCLP2270510120>3.0.CO;2-1)
- Peterson, C., Maier, S. F. i Seligman, M. E. P. (1995). *Learned helplessness: A theory for the age of personal control*. Oxford University Press.

- Peterson, C. i Seligman, M. E. (1987). Explanatory style and illness. *Journal of Personality*, 55(2), 237-265. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00436.x>
- Prochaska, J. O., Norcross, J. C. i DiClemente, C. C. (1995). *Changing for good*. Avon.
- Rosenberg, M. (1965) *Society and adolescent self-image*. Princeton University
- Rosenberg, M. (1965) *Rosenberg Self-Esteem Scale*. Princeton University Press. Princeton.
- Ross, C. E. i Broh, B. A. (2000). The roles of self-esteem and the sense of personal control in the academic achievement process. *Sociology of Education*, 73 (4), 270-284. <https://doi.org/10.2307/2673234>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. i Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. i Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Saadat, M., Ghasemzadeh, A., Karami, S. i Soleimani, M. (2012). Relationship between self-esteem and locus of control in Iranian University students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 530-535. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.099>
- Safitri, I. i Wibowo, M. E. (2021). The Correlation between Locus of Control and Social Support on Student’s Career Adaptability. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(3), 184-192. [10.15294/JUBK.V10I3.54202](https://doi.org/10.15294/JUBK.V10I3.54202)
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. i Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and Counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. i Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schroeder, M. A., Lander, J. i Levine-Silverman, S. (1990). Diagnosing and dealing with multicollinearity. *Western Journal of Nursing Research*, 12(2), 175-187. <https://doi.org/10.1177/019394599001200204>
- Shahbaz, M. M. (2016). *Academia-industry linkages gap analysis survey*. Career Advisory and Assessment Services.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Soylu, Y., Siyez, D. M. i Ozeren, E. (2021). Gender Perception, Career Optimism and Career Adaptability among University Students: The Mediating Role of Personal Growth Initiative. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 1-15.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>

- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. i Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Monroe, A. E., Farris, H. R. i Mazahreh, L. G. (2013). Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 194-209. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00049.x>
- Stupnisky, R. H., Renaud, R. D., Perry, R. P., Ruthig, J. C., Haynes, T. L. i Clifton, R. A. (2007). Comparing self-esteem and perceived control as predictors of first-year college students' academic achievement. *Social Psychology of Education*, 10(3), 303-330. <https://doi.org/10.1007/s11218-007-9020-4>
- Sullivan, S. E. i Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E. i Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. E. i Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Taylor, K. M. i Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Tolentino, L. R., Garcia, P. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia i P., Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and care er optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>

- Valentiner, D. P., Holahan, C. J. i Moos, R. H. (1994). Social support, appraisals of event controllability, and coping: An integrative model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(6), 1094-1102. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.6.1094>
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., 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(3), 716-724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Volmer, J. i Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207-218. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>
- Vršić, M. (2020, Rujan). *Radna samoeфикаsnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori buduće percipirane zapošljivosti studenata* [Diplomski rad, Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet]. FHSSRI rezpozitorij. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:297258>
- Wallston, B. S., Wallston, K. A., Kaplan, G. D. i Maides, S. A. (1976). Development and validation of the health locus of control (HLC) scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44(4), 580-585. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.44.4.580>
- Wang, Q., Bowling, N. A. i Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768. <https://doi.org/10.1037/a0017707>
- Wang, Z. i Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wilensky, H.L. (1960), Work, careers and social integration, *International Social Science Journal*, 12(4), 543-74.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K. I Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. i Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

8. PRILOZI

8.1. Upitnik

Poštovani/a,

pred Vama se nalazi upitnik kojim se ispituje mišljenje studenata/ica o vlastitom profesionalnom razvoju. Vaš zadatak je da pročitate 69 kratkih tvrdnji i procijenite u kojoj mjeri one dobro opisuju Vas osobno. Za rješavanje cijelog upitnika trebat će Vam svega 5-10 minuta.

Ovo istraživanje provodi se u sklopu izrade diplomskog rada na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Rijeci, a Vaše sudjelovanje u potpunosti je anonimno i dobrovoljno. Također, podaci prikupljeni istraživanjem strogo su povjerljivi te će se obrađivati isključivo na grupnoj razini.

Daljnijim nastavkom ispunjavanja upitnika potvrđujete svoj pristanak za sudjelovanje u istraživanju.

Unaprijed Vam zahvaljujem na sudjelovanju!

Karla Jazbinski
Studentica II. godine diplomskog studija psihologije
Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci

Uputa: Molimo Vas da iskreno odgovorite na sljedeća demografska pitanja.

Spol:
Muško / Žensko
Dob:
(upišite broj godina)
Fakultet:
(odaberite)
Godina studija:
(odaberite)

Uputa: Procijenite u kojoj se mjeri slažete s navedenim tvrdnjama na skali od 1 do 5, pri čemu 1 označava 'U potpunosti se ne slažem', a 5 'U potpunosti se slažem'.

1. Postoji posebna osoba koja je tu za mene kada mi treba.	1	2	3	4	5
2. Postanem uzbuđen/a kada razmišljam o vlastitoj karijeri.	1	2	3	4	5
3. Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost.	1	2	3	4	5
4. Malo je toga što mogu napraviti kako bih promijenio/la mnoge važne stvari u svom životu.	1	2	3	4	5
5. Općenito govoreći, zadovoljan/na sam sobom.	1	2	3	4	5
6. Zadržavam pozitivan stav.	1	2	3	4	5
7. Postoji posebna osoba s kojom mogu dijeliti svoje radosti i tuge.	1	2	3	4	5
8. Razmišljanje o vlastitoj karijeri me inspirira.	1	2	3	4	5
9. Istražujem svijet oko sebe.	1	2	3	4	5
10. Često se osjećam bespomoćno pri rješavanju životnih problema.	1	2	3	4	5
11. Želio/la bih da imam više poštovanja prema samome sebi.	1	2	3	4	5
12. Učinkovito obavljam zadatke.	1	2	3	4	5
13. Moja obitelj mi stvarno pokušava pomoći.	1	2	3	4	5
14. Interesiraju me nove prilike i mogućnosti.	1	2	3	4	5
15. Razmišljanje o vlastitoj karijeri me frustrira.	1	2	3	4	5
16. Mogu napraviti skoro sve što si zacrtam u glavi.	1	2	3	4	5
17. Razumijem da izbori koje napravim danas utječu na moju budućnost.	1	2	3	4	5
18. Osjećam da nemam puno toga čime bih se mogao/la ponositi.	1	2	3	4	5
19. Od svoje obitelji dobivam emocionalnu pomoć i potporu koju trebam.	1	2	3	4	5
20. Rješavam probleme.	1	2	3	4	5
21. Teško mi je postaviti karijerne ciljeve.	1	2	3	4	5
22. Samostalno donosim odluke.	1	2	3	4	5
23. Drugi ljudi određuju većinu onoga što ja mogu i ne mogu napraviti.	1	2	3	4	5
24. Ponekad se osjećam potpuno beskorisno.	1	2	3	4	5
25. Imam posebnu osobu koja mi je pravi izvor utjehe.	1	2	3	4	5
26. Istražujem prilike za osobni rast i razvoj.	1	2	3	4	5
27. Teško mi je povezati vlastite sposobnosti sa specifičnim karijernim planom.	1	2	3	4	5
28. Ono što se dogodi u mom životu je često izvan moje kontrole.	1	2	3	4	5
29. Radim ono što je najbolje za mene.	1	2	3	4	5
30. Sposoban/na sam raditi i izvršavati zadatke podjednako uspješno kao i većina drugih ljudi.	1	2	3	4	5
31. Moji mi prijatelji stvarno pokušavaju pomoći.	1	2	3	4	5
32. Nastojim stvari obaviti kako treba.	1	2	3	4	5
33. Razumijem svoje interese vezane za posao.	1	2	3	4	5

34. Kada stvarno želim napraviti nešto, najčešće nađem način da uspijem u tome.	1	2	3	4	5
35. Pripremam se za budućnost.	1	2	3	4	5
36. S vremena na vrijeme osjećam da ništa ne vrijedim.	1	2	3	4	5
37. Mogu računati na svoje prijatelje kada stvari krenu po zlu.	1	2	3	4	5
38. Preuzimam odgovornost za svoje postupke.	1	2	3	4	5
39. Jedva čekam da krenem za svojim karijernim snovima.	1	2	3	4	5
40. Postoje mnoge stvari koje me ometaju u onome što želim napraviti.	1	2	3	4	5
41. Osjećam da sam isto toliko sposoban/na kao i većina ljudi.	1	2	3	4	5
42. Razmatram različite opcije prije donošenja odluke.	1	2	3	4	5
43. Mogu pričati o svojim problemima sa svojom obitelji.	1	2	3	4	5
44. Nesiguran/na sam u vezi svog budućeg karijernog uspjeha.	1	2	3	4	5
45. Učim nove vještine.	1	2	3	4	5
46. U mojim je rukama mogu li ili ne dobiti ono što želim.	1	2	3	4	5
47. Osjećam da posjedujem niz vrijednih osobina.	1	2	3	4	5
48. Osvještavam obrazovne i profesionalne odluke koje moram donijeti.	1	2	3	4	5
49. Imam prijatelje s kojima mogu podijeliti svoje radosti i tuge.	1	2	3	4	5
50. Teško je otkriti pravu karijeru.	1	2	3	4	5
51. Ustrajem u svojim uvjerenjima.	1	2	3	4	5
52. Imam malo kontrole nad stvarima koje mi se događaju.	1	2	3	4	5
53. Sve više dolazim do spoznaje da jako malo vrijedim.	1	2	3	4	5
54. Razmatram različite načine na koje mogu obaviti zadatak.	1	2	3	4	5
55. Postoji posebna osoba u mom životu koja mari za moje osjećaje.	1	2	3	4	5
56. Planiranje vlastite karijere mi je prirodna aktivnost.	1	2	3	4	5
57. Iskorištavam svoje sposobnosti do kraja.	1	2	3	4	5
58. Zaista nema načina da riješim neke od svojih problema.	1	2	3	4	5
59. Mislim da vrijedim, barem koliko i drugi ljudi.	1	2	3	4	5
60. Planiram kako ću ostvariti svoje ciljeve.	1	2	3	4	5
61. Moja obitelj mi je spremna pomoći u donošenju odluka.	1	2	3	4	5
62. Zasigurno ću donositi prave odluke u svojoj karijeri.	1	2	3	4	5
63. Duboko razmišljam o pitanjima koja imam.	1	2	3	4	5
64. Ponekad osjećam da me guraju u životu.	1	2	3	4	5
65. Oslanjam se na samoga/u sebe.	1	2	3	4	5
66. Mogu pričati o svojim problemima sa svojim prijateljima.	1	2	3	4	5
67. Savladavam poteškoće.	1	2	3	4	5
68. Ono što će mi se dogoditi u budućnosti uglavnom ovisi o meni.	1	2	3	4	5
69. Usredotočen/a sam na usmjeravanje svoje karijere.	1	2	3	4	5