

Perfekcionizam, karijerna adaptabilnost i karijerni optimizam kao prediktori percipirane zapošljivosti studenata

Zelić, Ena

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:186:352990>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-14**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Ena Zelić

Perfektionizam, karijerna adaptabilnost i karijerni optimizam
kao prediktori percipirane zapošljivosti studenata

Diplomski rad

Rijeka, 2024

Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ena Zelić

0009085678

Perfekcionizam, karijerna adaptabilnost i karijerni optimizam
kao prediktori percipirane zapošljivosti studenata

Diplomski rad

Diplomski sveučilišni studij Psihologija

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Sušanj

Rijeka, 2024

IZJAVA O AUTORSTVU

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

Rijeka, rujan, 2024.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Tranzicija na tržište rada po završetku studija	1
1.2. Percipirana zapošljivost.....	2
1.3. Modeli i teorijski okviri zapošljivosti	3
1.3.1. USEM model zapošljivosti.....	3
1.3.2. CareerEDGE model zapošljivosti	3
1.3.3. Heuristički model zapošljivosti	3
1.3.4. Integrativni model percipirane zapošljivosti i socijalno-kognitivna teorija karijere	4
1.3.5. Teorijski okviri zapošljivosti	6
1.4. Karijerna adaptabilnost	8
1.5. Karijerni optimizam	9
1.6. Perfekcionizam.....	10
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	12
3. METODA.....	13
3.1. Ispitanici	13
3.2. Mjerni instrumenti.....	13
3.3. Postupak	16
4. REZULTATI	17
5. RASPRAVA.....	24
6. ZAKLJUČAK	32
7. LITERATURA	33
8. PRILOZI.....	43

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma, pozitivnog i negativnog perfekcionizma te percipirane zapošljivosti studenata i studentica. Ispunjavanjem *online* upitnika, u istraživanju je sudjelovalo ukupno 184 studenata i studentica diplomskih studija i završnih godina integriranih studija Sveučilišta u Rijeci. Dobiveni rezultati pokazuju da su svi konstrukti međusobno statistički značajno povezani. Također, ovim istraživanjem pokazano je da su karijerni optimizam te pozitivni i negativni perfekcionizam značajni prediktori percipirane zapošljivosti, dok se karijerna adaptabilnost u ovom modelu nije pokazala statistički značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti. Potvrđena je pretpostavka o djelomičnom medijacijskom efektu karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti te u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti. Dobiveni rezultati ukazuju na važnost aktivnog pristupa u razvoju kompetencija karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti studenata, posebice kod perfekcionistički orijentiranih pojedinaca.

Ključne riječi: percipirana zapošljivost, karijerna adaptabilnosti, karijerni optimizam, perfekcionizam

Perfectionism, career adaptability and career optimism as predictors of students' perceived employability

ABSTRACT

This study examined the relationship between career adaptability, career optimism, positive perfectionism, negative perfectionism and perceived employability among students. A total of 184 master's degree students participated in this research by filling out an online questionnaire. The results show statistically significant correlations between all measured constructs. Furthermore, this research showed that career optimism and positive and negative perfectionism are significant predictors of perceived employability, while career adaptability is not a significant predictor of perceived employability in this regression model. Lastly, results show a significant, indirect mediation effect of career adaptability on the relationship between positive perfectionism and perceived employability, and the relationship between negative perfectionism and perceived employability. Gathered data implicates the importance of an active approach in developing career adaptability competencies and students' perceived employability, especially if the students are perfectionism oriented.

Key words: perceived employability, career adaptability, career optimism, perfectionism

PREDGOVOR

Zahvaljujem mentoru, prof. dr. sc. Zoranu Sušnju, na izdvojenom vremenu, dostupnosti, vodstvu i savjetima prilikom pisanja diplomskog rada.

Zahvaljujem voditeljici Savjetovaništa za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere pri Sveučilišnom savjetovanišnom centru, Nikoleti Zubić, na neizmjerne podršci i pomoći pri svakom koraku izrade ovog diplomskog rada.

1. UVOD

1.1. Tranzicija na tržište rada po završetku studija

Prema statističkim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u srpnju 2024. godine bilo je prijavljeno gotovo 88 000 nezaposlenih u Republici Hrvatskoj, od kojih 19% čine visokoškolsko obrazovane osobe (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024). Završetak studija jedan je od najstresnijih životnih perioda mladih, a jedna od glavnih briga diplomanata i diplomantica odnosi se upravo na zasnivanje prvog radnog odnosa i pronalaska dugoročnog zaposlenja (Grosemans i sur., 2023). Slična situacija prisutna je već godinama i u drugim europskim zemljama, primjerice u Sloveniji, Danskoj, Španjolskoj, Italiji te Portugalu (OECD, 2016; prema Alvarez-Gonzalez i sur., 2017). Globalizacija, tehnološki napredak, masovne migracije, moderna ekonomija i globalna financijska kriza samo su neki od čimbenika koji potiču promjene unutar tržišta rada, ali i karijernog ekosustava u cjelini (Baruch i sur., 2016). Najveća promjena vidljiva je na prijelazu s tradicionalnog pristupa zaposlenju, prema kojem se teži dugoročnom, životnom zaposlenju unutar iste organizacije, na nestandardne i neformalne oblike zaposlenja, kao što su smjenski i prekovremeni rad, honorarni poslovi te kratkoročni ugovori za posao (Gowan, 2012; Le Blanc i sur., 2017; Magrin i sur., 2019). Ovu promjenu podržavaju podaci Internacionalne organizacije rada (ILO, 2024), koji pokazuju da je gotovo 60% zaposlenih osoba u svijetu uključeno u neformalni, kratkoročni radni odnos.

Tranzicija na tržište rada po završetku studija predstavlja jedinstveno iskustvo obojeno kontekstom u kojem se osoba nalazi (Allen i van der Velden, 2007). Zbog prethodno navedenih socioekonomskih promjena koje su se dogodile unazad nekoliko desetljeća (Maslić Seršić i Tomas, 2015), trenutno na tržištu rada dominira neizvjesnost zaposlenja, koja onemogućava mladim, diplomiranim osobama da stvore jasan i predvidljiv karijerni put (Maggiori i sur., 2013). Nadalje, neizvjesnosti zaposlenja doprinosi i činjenica povećanja konkurentnosti i heterogenosti kandidata na tržištu rada zbog širenja visokoškolskog obrazovnog sustava te osnivanja novih sveučilišta, koja pružaju nove i različite studijske programe (Scott, 2005). Diplomanti se trenutno nalaze u poziciji u kojoj završetak studija više nije dovoljan i ne osigurava zasnivanje dugoročnog radnog odnosa. Mnogi smatraju da je potreban kontinuirani razvoj te usvajanje novih znanja i vještina unutar svoje profesije nakon stjecanja diplome kako bi konkurirali i zadovoljili potrebe neprekidno promjenjivog tržišta rada. Uz to, sve se češće ističe potreba za razvojem vještina upravljanja vlastitom zapošljivošću i karijerom tijekom studija (Tomlinson, 2012).

1.2. Percipirana zapošljivost

Zapošljivost se kao konstrukt počela proučavati sredinom 1950-ih godina u kontekstu organizacijske psihologije, ljudskih potencijala i istraživanja karijere (Feintuch, 1955) kako bi se u poslijeratnom razdoblju obnovio ekonomski rast te postigli društveni ciljevi i prosperitet. Važan preokret događa se 1970-ih godina kada se zapošljivost počinje proučavati na individualnoj razini uslijed ekonomskog pada koji je doveo do masovnog otpuštanja radnika (Fleuren, 2024). Od 2012. godine potaknut je novi val suvremenih istraživanja (Akkermans i Kubasch, 2017), koja zapošljivost primarno dijele na objektivnu i subjektivnu. Objektivna zapošljivost podrazumijeva vjerojatnost dobivanja posla s obzirom na objektivne karakteristike, kao što su ekonomska situacija tržišta rada, završen stupanj obrazovanja, prethodno radno iskustvo, demografske karakteristike i slično (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015; Maslić Seršić i Tomas, 2015). S druge strane, subjektivna, odnosno percipirana zapošljivost, odnosi se na percepciju vlastite mogućnosti ostvarivanja održivog radnog odnosa koji je u skladu sa stručnom spremom ili edukacijom stečenom svojim obrazovanjem (Rothwell i sur., 2008), a temelji se na vlastitim iskustvima i aspiracijama (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Znanstveni radovi ovog područja uglavnom se temelje na uzorku diplomanata ili osoba koje su završile svoje formalno obrazovanje (Akkermans i Kubasch, 2017). Fleuren (2024) opisuje kako je zapošljivost diplomanata kategorija koju je potrebno zasebno proučavati, a odnosi se na vjerojatnost konkuriranja na tržištu rada po završetku studija na veleučilištu ili sveučilištu. Istraživanja koja se bave zapošljivošću diplomanata posebni značaj pridaju nastavnom kurikulumu, čija je uloga priprema studenata za tranziciju nakon završetka formalnog obrazovanja na tržište rada.

Fugate i suradnici (2021) nalažu kako je zapošljivost mnogo složenija od pukog zaposlenja. Smatraju kako zapošljivost obuhvaća dinamičan odnos tijekom duljeg perioda između zaposlenika koji obavlja posao, poslodavca koji dobiva kompetitivnu prednost i ekonomije koja omogućava stalno zaposlenje. Fleuren (2024) također ističe složenost proučavanja širokog koncepta osobne mogućnosti pronalaska i održavanja radnog odnosa. Zbog prethodno navedenih povijesnih promjena, pristup istraživanju i primjena zapošljivosti mijenjala se kroz vrijeme, što je dovelo do razvoja različitih teorijskih modela (Fugate i sur., 2021; Fleuren, 2024).

1.3. Modeli i teorijski okviri zapošljivosti

1.3.1. USEM model zapošljivosti

Knight i Yorke (2002) razvili su jedan od prvih teorijskih modela zapošljivosti s namjerom osmišljavanja i provođenja školskog kurikuluma koji bi kod studenata potaknuo razumijevanje naučenog, ali i kontinuirani interes za vlastiti razvoj (Yorke i Knight, 2004). Njihov *USEM* model zapošljivosti objašnjava odnos između znanja i kompetencija. Akronim *USEM* podrazumijeva četiri međusobno povezane komponente zapošljivosti, a to su razumijevanje (engl. *understanding*), koje predstavlja znanje kao krajnji ishod obrazovanja; vještine (engl. *skills*), koje se odnose na praktičnu primjenu stečenog znanja uz svjesnost i prilagodljivost kontekstu u kojem se student nalazi; vjerovanja o učinkovitosti (engl. *efficacy beliefs*), koja podrazumijevaju stavove i uvjerenja potrebna za uspješno pristupanje zadacima i prilikama za razvoj; te metakognicija, odnosno mogućnost neprekidne samoregulacije učenja uz refleksiju. Glavna značajka *USEM* modela je pedagoški pristup zapošljivosti (Knight i Yorke, 2002; Monteiro i sur., 2020). Prikaz ovog modela nalazi se u Prilogu 1.

1.3.2. CareerEDGE model zapošljivosti

Idući model je *CareerEDGE* model zapošljivosti (Dacre Pool i Sewell, 2007), koji je razvijen kao alternativa *USEM* modelu. Ovaj model sadrži sve glavne faktore *USEM* modela i spaja ih s drugim, manjim modelima, dok pritom pokušava pojednostaviti i razjasniti konceptualizaciju samog konstrukta zapošljivosti. Prema autorima, ovaj model sastoji se od pet faktora nižeg reda koji su značajni u procesu zapošljivosti. Akronim *CareerEDGE* podrazumijeva znanje o razvoju karijere (engl. *career development learning*), iskustvo (engl. *experience*), znanje, razumijevanje i vještine stečene obrazovanjem (engl. *degree subject knowledge, understanding and skills*), generičke vještine te emocionalnu inteligenciju. U teoriji, ako se studentima pruže prilike u kojima je moguće razviti faktore nižeg reda te se mogu opetovano na njih reflektirati i evaluirati, posljedično se javljaju samoefikasnost, samopouzdanje i samopoštovanje kao faktori višeg reda koji su značajno povezani sa zapošljivošću (Dacre Pool i Sewell, 2007). Prikaz ovog modela nalazi se u Prilogu 2.

1.3.3. Heuristički model zapošljivosti

Fugate i suradnici (2004) smatraju da je zapošljivost psihosocijalni konstrukt koji obuhvaća osobnu adaptabilnost, karijerni identitet te socijalni i ljudski kapital koji sinergijski djeluju kako bi se zaposlenik učinkovitije prilagodio mnogobrojnim i svakodnevnim promjenama u današnjoj ekonomiji. Autori temelje svoju konceptualizaciju i osnovu

heurističkog modela na istraživanju Ashforda i Taylora (1990) te preuzimaju ideju da zapošljivost utjelovljuje proaktivnu prilagodbu na radnom mjestu. Osobna adaptabilnost može se razlikovati među pojedincima po pitanju pet individualnih razlika – otvorenosti, optimizma, internalnog lokusa kontrole, generalizirane samoefikasnosti te sklonosti učenju. Dalje, Fugate i suradnici (2004) definiraju karijerni identitet kao mogućnost jasnog opisivanja tko smo i tko želimo biti unutar radnog konteksta. Na ovaj način, karijerni identitet služi kao glavni motivator za aktivnu prilagodbu u svrhu stvaranja prilika ili iskorištavanja mogućnosti za napredak, koji je u skladu s osobnim aspiracijama. Karijerni identitet obuhvaća ličnost, ciljeve, vrijednosti, uvjerenja, norme, nadu i strahove. Posljednja, treća dimenzija zapošljivosti, podrazumijeva socijalni i ljudski kapital. Socijalni kapital odnosi se na širinu socijalne mreže i poznanstava koju osoba posjeduje. Veličina i snaga socijalne mreže najvažnije su karakteristike socijalnog kapitala, koje omogućuju prikupljanje relevantnih informacija (Seibert i sur., 2001; Higgins i Kram, 2001), a njihov utjecaj na zapošljivost najbolje je uočljiv na primjeru pronalaska zaposlenja. Osobe sa razvijenim socijalnim kapitalom prilikom traženja posla koristit će se neformalnim mrežama, primjerice dobivanjem preporuke prijatelja za radnu poziciju, uz formalne mreže, poput Zavoda za zapošljavanje. Ovakvim načinom osoba aktivno stvara nove prilike na tržištu rada, ali veliku ulogu u iskorištavanju tih prilika ima i ljudski kapital, koji utječe na daljnju progresiju u selekcijskom procesu i potencijalnom zasnivanju radnog odnosa (Fugate i sur., 2004). Ljudski kapital čine razne karakteristike, poput dobi i stečene razine obrazovanja, prethodnog radnog iskustva, emocionalne inteligencije, znanja, vještina i slično (Wanberg i sur., 1996; Becker, 1975; Wong i Law, 2002). Ljudski i socijalni kapital nalaze se u podlozi karijernog identiteta te njihovim jačanjem osoba aktivno razvija i svoju zapošljivost (Fugate i sur., 2004). Prikaz ovog modela nalazi se u Prilogu 3.

1.3.4. Integrativni model percipirane zapošljivosti i socijalno-kognitivna teorija karijere

Alvarez-Gonzalez i suradnici (2017) konstruirali su integrativni model percipirane zapošljivosti studenata temeljem pregleda dotadašnje literature na tu temu i uzimajući u obzir osobne i kontekstualne faktore. Svoj model temelje na socijalno-kognitivnoj teoriji karijere, prema kojoj percipirana zapošljivost utječe na karijerne interese i ponašanja te time postaje značajan prediktor mogućnosti pronalaska zaposlenja. Cilj je ove teorije razumjeti procese putem kojih osoba ostvaruje uspjehe vezane za svoje obrazovanje ili posao. Prema socijalno-kognitivnoj teoriji karijere, nekoliko različitih kognitivnih varijabli u interakciji je s osobnim ili kontekstualnim faktorima koji utječu na njihov karijerni razvoj (Lent i sur., 2000).

Osobni faktori mogu se definirati kao uvjeti koji potiču osobnu zapošljivost, ali i pitanja koja su vezana za percepciju svog unutarnjeg svijeta. To je prvenstveno percepcija vlastitih kompetencija i mogućnosti te percepcija okruženja u kojem se osoba nalazi. U svom integrativnom modelu, Alvarez-Gonzalez i suradnici (2017) osobne faktore dijele na individualne faktore i vlastito okruženje.

Individualni faktori podrazumijevaju samopouzdanje, akademsku izvedbu te generičke vještine jer su se pokazali značajnim u razvoju percipirane zapošljivosti (Dacre Pool i Sewell, 2007). Istraživanja su pokazala kako percepcija samopouzdanja ima visoku prediktivnu snagu percipirane zapošljivosti na uzorku radnika i studenata (Kim i sur., 2015; Chou i Shen, 2012). Osobe s visokim samopouzdanjem uspješne su prilikom traženja posla zbog vjerovanja u vlastite kompetencije i znanje stečeno akademskim obrazovanjem, stoga razvoj samopouzdanja postaje učinkovita strategija za poboljšanje percipirane zapošljivosti (Kim i sur., 2015; Onyishi i sur., 2015, Witterkind i sur., 2010; Qenani i sur., 2014). Nadalje, samopouzdanje se smatra bitnom poveznicom percipirane zapošljivosti i generičkih vještina (Dacre Pool i Sewell, 2007). Generičke vještine, poznate i kao „*soft skills*“, podrazumijevaju vještine koje ne zahtijevaju tehničko znanje i sposobnosti, ali su nužne i prenosive na svaki posao ili različite okolnosti, primjerice adaptabilnost, rješavanje problema, timski rad, poduzetničke vještine i emocionalna inteligencija (Dacre Pool i sur., 2014).

S druge strane, vlastito okruženje moguće je podijeliti na osobne okolnosti i poznanstva. Osobne okolnosti mogu se definirati kao percepcija vlastitih i obiteljskih okolnosti koje mogu utjecati na percipiranu zapošljivost na način da utječu na volju za promjenom i adaptacijom na različite uvjete rada, kao što su geografska udaljenost ili fleksibilnost radnog vremena (McQuaid i Lindsay, 2005). Nadalje, poznanstva podrazumijevaju percepciju svih osobnih kontakata koji mogu pomoći studentu u procesu pronalaženja posla ili u izgradnji njihove karijere (Hernandez-Fernaud i sur., 2011; prema Alvarez-Gonzalez i sur., 2017). Kontakti mogu imati izravan utjecaj na procese donošenja karijernih odluka te provedbu istih (Lent i sur., 2000)

Kao što je već navedeno, uz individualne faktore ovaj integrativni model razmatra i kontekstualne faktore percipirane zapošljivosti studenata. Smatra se kako i okolinski faktori mogu utjecati na razvoj percipirane zapošljivosti te se unutar ovog modela mogu podijeliti u dvije grupe, organizacijske i socijalne faktore (Thijssen i sur., 2008). Organizacijski faktor obuhvaća studentovu percepciju predanosti obrazovne institucije u razvoj zapošljivosti njenih

studenta putem različitih aktivnosti i službenog kurikuluma, ali i način na koji profesori prenose znanje studentima (Alvarez-Gonzalez i sur., 2017). Socijalni faktor primarno se odnosi na tržište rada, odnosno percepciju studenta o zahtjevima tržišta rada te potražnje za zanimanjem za koje se taj student obrazuje (McQuaid i Lindsay, 2005). Alvarez-Gonzalez i suradnici (2017) empirijski su validirali svoj sveobuhvatni integrativni model percipirane zapošljivosti i time pokazali kako je ovim modelom moguće objasniti 72.1% varijance percipirane zapošljivosti studenata. Prikaz ovog modela nalazi se u Prilogu 4.

1.3.5. Teorijski okviri zapošljivosti

Proučavajući mnoga istraživanja u domeni zapošljivosti, moguće je uvidjeti kako se istraživači često pozivaju na različite teorije kojima je moguće pobliže objasniti i konceptualizirati sam konstrukt zapošljivosti, stoga su u nastavku ukratko objašnjene najčešće korištene teorije u ovom području istraživanja.

Svaka osoba posjeduje određeni ljudski kapital u smislu vlastitih kvalifikacija, iskustava, znanja i vještina. U kontekstu završetka studija, studentov ljudski kapital čine njegove kognitivne mogućnosti, kompetencije, akademska izvedba i radno iskustvo, koji potiču osobni karijerni razvoj (Fugate i sur., 2004). Stoga, teorija ljudskog kapitala nalaže da nam ljudski kapital može pomoći povećati poslovnu produktivnost i buduća primanja (Becker, 1993). Iako je ljudski kapital značajan dio zapošljivosti diplomanata, on sam po sebi ne osigurava zaposlenje, nego poslodavci očekuju od diplomanata da posjeduju i vještine rješavanja problema, timskog rada, adaptabilnosti i pregovaranja (Clark, 2017). Donald i suradnici (2017) u svom su istraživanju pokazali kako se ljudski kapital sastoji od šest faktora nižeg reda – socijalni kapital (poznanstva, prijateljstva, obitelj), kulturalni kapital (reputacija sveučilišta, volontiranje, izvannastavne aktivnosti), psihološki kapital (samoefikasnost, optimizam, adaptabilnost, samopouzdanje), školski kapital (percepcija kvalitete obrazovanja prije i za vrijeme studiranja), kapital tržišne vrijednosti (učenje uz praksu) i vještine (timski rad, verbalna komunikacija, organizacija vremena, literarne, informatičke i matematičke vještine, rješavanje problema). Svojim istraživanjem pokazali su da je ovakvim modelom ljudskog kapitala moguće objasniti 15% varijance zapošljivosti.

Nadalje, zapošljivost se može objasniti unutar okvira teorije očuvanja resursa. Prema ovoj teoriji, stres nastaje u situacijama kada postoji prijetnja za gubitak trenutnih ili nemogućnost pribavljanja novih resursa, unatoč maksimalnom trudu, stoga težimo očuvati vrijedne resurse koje posjedujemo, ali i steći nove koji će nam koristiti u budućnosti (Hobfoll,

1989; Hobfoll i sur., 2018). Neki od ključnih psiholoških resursa, koje je dobro očuvati jer imaju motivirajuću ulogu kod zaposlenih, su socijalna podrška, samopoštovanje, samoefikasnost, emocionalna inteligencija, autonomija i prilike za profesionalni razvoj (Halbesleben i sur., 2014). Potrebno je investirati postojeće resurse kako bi se prikupili novi (Hobfoll i sur., 2018), koji će pojedincu osigurati dugoročnu, održivu zapošljivost pa time i kontinuirani, kvalitetni rad na radnom mjestu (Jabeen i sur., 2021). No, Halbesleben i suradnici (2014) iznose argument kako je strateški proces investiranja postojećih resursa u korist prikupljanja novih poprilično nejasan i kompleksan, stoga Jabeen i suradnici (2021) pronalaze rješenje ovog problema u teoriji procesiranja socijalnih informacija.

Teorija procesiranja socijalnih informacija počiva na ideji da znakovi iz neposredne okoline, odnosno socijalne informacije, utječu na ponašanje i formiranje percepcija i stavova (Salancik i Pfeffer, 1978). U kontekstu radnog mjesta, u komunikaciji s drugim zaposlenicima, nadležnima ili šefovima, prikupljamo mnoge informacije i tuđe perspektive o radnom mjestu, koje posljedično utječu i na naše stavove te ponašanja unutar istog konteksta (Fulk i sur., 1987). Nadalje, zaposlenik evaluira prikupljene informacije i donosi odluku želi li investirati svoje resurse u korist jačanja socijalnog odnosa s drugim zaposlenicima. Na ovaj način osoba može prikupiti informacije relevantne za njen posao, uočiti nove prilike za profesionalni napredak te posljedično ojačati percepciju svoje zapošljivosti (Clarke, 2018; Forret i Dougherty, 2004; Fugate i sur., 2004). Sposobnost procesiranja i interpretiranja socijalnih informacija prikupljenih iz svog neposrednog okruženja bitan je faktor koji je povezan sa zapošljivošću, a unaprjeđenjem te sposobnosti dolazi do povećanja vlastite percipirane zapošljivosti (Finch i sur., 2013).

Nadalje, unutar teorije pozicionog sukoba, percipirana zapošljivost nastaje kao rezultat međusobnog natjecanja kandidata na tržištu rada za željenu radnu poziciju (Brown, 2000). Cilj je ostvariti jedinstveni društveni i ekonomski položaj kako bi osoba ili grupa onemogućila zaposlenje drugim kandidatima. Konkurentnost među grupama razlikuje se s obzirom na dostupne mogućnosti kao što su kvalifikacije, socijalni kapital ili demografske karakteristike u trenutku stupanja na tržište rada, koje utječu na stupanj percipirane zapošljivosti. U kontekstu studenata, na percipiranu zapošljivost značajno također utječe i njihova percepcija reputacije sveučilišta i studija kojeg pohađaju (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015).

Naposljetku, potrebno je usmjeriti pozornost i na teoriju izgradnje karijere, prema kojoj studenti moraju samostalno upravljati svojim karijernim razvojem zbog iznimne neizvjesnosti

njihovog karijernog okruženja. Uspješan karijerni razvoj očituje se kao neprekidan proces adaptacije, koji rezultira uspješnom integracijom vlastitih potreba s društvenim očekivanjima (Savickas, 2002). Proces adaptacije odnosi se na primjenu psihosocijalnih resursa u svrhu posjedovanja kontrole nad vlastitom karijerom, što zauzvrat pomaže pri upravljanju društvenim očekivanjima (Rudolph i sur., 2019). Unutar ovog teorijskog okvira moguće je istraživati kako zaposlenici upravljaju poslovnim zahtjevima, tranzicijama i traumama (Savickas, 2013). Očekuje se da osobe s visokom razinom karijerne adaptabilnosti sebe smatraju zapošljivijima zbog lakoće i učinkovitosti u prilagodba na trenutne i buduće radne zahtjeve, tranzicije i radne uloge (Savickas, 2002; Aydin, 2022).

1.4. Karijerna adaptabilnost

Pojam karijerne adaptabilnosti temeljen je na teoriji izgradnje karijere, a definira se kao psihosocijalni konstrukt koji uključuje osobne resurse za nošenje s postojećim ili potencijalnim zadacima, tranzicijama i traumama vezanim uz radnu ulogu (Savickas, 1997). Sposobnosti prilagodbe nastaju i razvijaju se na tankoj granici vanjskog i unutarnjeg svijeta osobe, stoga su snažno povezane sa specifičnim ulogama i nepredviđenim situacijama u kojima se osoba nalazi. Prema teoriji izgradnje karijere, resursi adaptabilnosti pomažu u formiranju i odabiru strategija koje usmjeravaju adaptivno ponašanje te se time formira specifičan stil prilagodljivosti koji dovodi do ostvarenja ciljeva adaptacije. Resursi kao što su zabrinutost oko budućnosti, kontrola, znatiželja i samopouzdanje odražavaju psihosocijalne kompetencije koje potiču proces samoregulacije (Savickas i Porfeli, 2012).

Sukladno svemu navedenom, Savickas (2002) je osmislio model karijerne adaptabilnosti, koji se pokazao najkorištenijim modelom u literaturi zadnjih dvadesetak godina. Ovaj model pokazuje kako dimenzije karijerne adaptabilnosti predstavljaju upravo i same resurse adaptabilnosti. Zabrinutost oko budućnosti pomaže osobi u planiranju i pripremi na buduće događaje. Kontrola omogućuje preuzimanje odgovornosti u oblikovanju sebe i vlastitog okruženja, kako bi se pripremili na nepredvidive buduće događaje putem samodiscipline, ulaganja truda i ustrajnosti. Znatiželja potiče istraživanje alternativnih mogućnosti i situacija kada osoba sebe zamišlja u različitim ulogama i okruženjima. Aktivnosti za prikupljanje informacija te istraživanje alternativa proizvode aspiracije i gradi se samopouzdanje koje potiče osobu na donošenje ispravnih odluka te posljedično približava ostvarenju željenog cilja. Temeljna ideja ovog modela je da se na resurse adaptabilnosti gleda kao na kompetencije koje se mogu steći i izgraditi (Savickas i Porfeli, 2012).

U raznim istraživanjima karijerne adaptabilnosti, opetovano se pokazalo da su adolescenti s visokom razinom karijerne adaptabilnosti uspješniji u nošenju s karijernim tranzicijama (Creed i sur., 2003; Patton i sur., 2002; Germeijs i Verschueren, 2007), imaju manje šanse da ostanu nezaposleni na dug period (Fouad, 2007) te donose bolje karijerne odluke (Hirschi i sur., 2011). Također, karijerna adaptabilnost pokazala se i kao značajan prediktor percipirane zapošljivosti (Aydin, 2022), no često ima i posredničku ulogu. Primjerice, Monteiro i suradnici (2018) svojim su istraživanjem utvrdili postojanost medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između percipirane kompetentnosti i percipirane zapošljivosti, dok su Chen i suradnici (2022) pokazali da karijerna adaptabilnost posreduje u odnosu između perfekcionizma i teškoća pri donošenju karijernih odluka.

1.5. Karijerni optimizam

U istraživanjima vokacijskih ponašanja, jedan od sastavnih konstrukata koji se istražuje upravo je karijerni optimizam, a zainteresiranost za taj konstrukt eksponencijalno raste unazad nekoliko godina (Eva i sur., 2020). Dosad najkorištenija definicija karijernog optimizma je ona koju su postavili Rottinghaus i suradnici (2005), zauzevši dispozicijski pogled na karijerni optimizam. Oni govore kako je to osobna dispozicija za očekivanje najboljeg mogućeg ishoda ili dispozicija za naglašavanje pozitivnih aspekata vlastitog karijernog razvoja, uz osjećaj ugodnosti pri ispunjavanju zadataka karijernog planiranja. S druge strane, Eva i suradnici (2020) predlažu da se na karijerni optimizam ne gleda samo u dispozicijskom kontekstu, nego da se karijerni optimizam može opisati i kao stanje, odnosno da može istodobno sadržavati elemente dispozicije i stanja. Dispozicijski karijerni optimizam je stabilan i odražava općenitu razinu optimizma koju osoba osjeća, dok se karijerni optimizam kao stanje mijenja ovisno o kontekstu u kojem se osoba nalazi i oblikuje ga podržavajuća okolina (Kluemper i sur., 2009).

Istraživanja su pokazala kako je moguće proučavati razvoj karijernog optimizma kao stanja u skladu sa socijalno-kognitivnom teorijom karijere (Lent i sur., 1994). Uvjerenja o karijernoj samoefikasnosti i prisutnost socijalne podrške potaknut će razvoj karijernog optimizma, dok će ga nedostatak socijalne podrške inhibirati (Garcia i sur., 2015). Kao što teorija nalaže, samoefikasnost je ključan faktor koji potiče pozitivna očekivanja karijernih ishoda i naglašava uloge dostupnih kontekstualnih resursa koji formiraju kognitivna uvjerenja i očekivanja (Lent i sur., 1994). Eva i suradnici (2020) predlažu da se teorija očuvanja resursa (Hobfoll, 1989) koristi prilikom objašnjavanja razvoja karijernog optimizma. Prema ovoj teoriji, karijerni optimizam može se interpretirati kao osobni psihološki resurs koji navodi

osobu da investira svoje ostale resurse u vlastitu karijeru, a krajnji rezultat pozitivno utječe na karijerne ishode. Također, karijerni se optimizam može razviti kao produkt resursa prikupljenih iz svog okruženja, kao što su mentorstvo, obrazovanje, osposobljavanje i karijerno savjetovanje (Eva i sur., 2020).

Nadalje, Sarteshnizi i suradnici (2022) svojim su istraživanjem potvrdili pozitivnu povezanost percipirane zapošljivosti i karijernog optimizma. Optimizam ima pozitivan efekt na akademsku izvedbu zbog toga što optimistični studenti smatraju da akademska izvedba pridonosi kvaliteti njihova životopisa, stoga će se osjećati više kvalificiranima na tržištu rada. Bitno je istaknuti i istraživanja koja su pokazala da postoji pozitivna povezanost karijernog optimizma i karijerne adaptabilnosti na uzorku adolescenata (Santilli i sur., 2017) te na uzorku studenata (Rottinghaus i sur., 2005).

1.6. Perfekcionizam

Perfekcionizam se može definirati kao višedimenzionalna osobina ličnosti koju karakterizira težnja savršenstvu i postavljanje vrlo visokih standarda za izvedbu, uz pretjeranu kritičku evaluaciju vlastitog ponašanja (Flett i Hewitt, 2002). U početku se perfekcionizam smatrao isključivo negativnim i povezivao se s psihopatološkim ishodima, no kroz detaljnije izučavanje konstrukta otkriveno je kako perfekcionizam, u određenim situacijama, može dovesti do povećanja motivacije i bolje izvedbe (Madigan, 2019).

U skladu s prethodno navedenim, u literaturi se perfekcionizam dijeli na dva faktora višeg reda. Prvi faktor je pozitivni perfekcionizam, kojeg karakterizira postavljanje fleksibilnih i dostižnih ciljeva koji su u skladu s osobnim karakteristikama, primjerice sposobnost aktivnog preuzimanja organizacijske racionalnosti i održavanje optimističnog stava prema ostvarenim rezultatima (Madigan, 2019). Postavljanje iznimno visokih standarda za izvedbu potiče motivacijske faktore koji usmjeravaju i reguliraju ponašanja koja dovode do najbolje izvedbe (Stoeber i sur., 2018). Takva ponašanja uključuju ustrajnost u obavljanju zadatka, veću uključenost u zadatak te više vremena posvećenog zadatku (Madigan i sur., 2019).

Drugi faktor odnosi se na negativan perfekcionizam, koji se očituje postavljanjem rigidnih i nedostižnih ciljeva, razvijenog straha od neuspjeha, snažne samokritike, brige oko pogrešaka i slično. Maladaptivne kognicije se nalaze u podlozi samokritike te anksioznost, ruminacija i pretjerana briga onemogućavaju produktivno ponašanje (Hewitt i Flett, 1991). Ponašanja povezana s negativnim perfekcionizmom u određenoj mjeri odražavaju naučenu

bespomoćnost zbog pojačanog osjećaja nedostatka kontrole i vanjskog pritiska. Vrijeme koje bi osoba trebala posvetiti učenju postaje okupirano pretjeranom brigom oko izbjegavanja pogrešaka i neuspjeha te posljedično dolazi do odugovlačenja započinjanja zadataka koji se moraju obaviti (Madigan, 2019).

Proučavanje perfekcionizma na uzorku studenata iznimno je važno jer se perfekcionizam smatra vrlo bitnim indikatorom očekivanja vezanih uz posao prije nego što aktivno stupe na tržište rada (Chen i sur., 2022). Istraživanja konzistentno pokazuju povezanost pozitivnog perfekcionizma s akademskim uspjehom, dok su nalazi o povezanosti negativnog perfekcionizma i akademskog uspjeha nekonzistentni (Stoeber, 2012). Postojanje pozitivne povezanosti između karijerne adaptabilnosti i pozitivnog perfekcionizma te negativne povezanosti između karijerne adaptabilnosti i negativnog perfekcionizma potvrđeno je istraživanjem Chena i suradnika (2022). Sukladno dobivenim rezultatima, studenti s višom razinom pozitivnog perfekcionizma mogu potaknuti razvoj karijerne adaptabilnosti, dok viša razina negativnog perfekcionizma kod studenata ne ide u prilog razvoju karijerne adaptabilnosti (Chen i sur., 2022). Pregledom literature, utvrđen je nedostatak istraživanja odnosa perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj je ovog rada ispitati različite prediktore percipirane zapošljivosti studenata.

Problem 1: Ispitati povezanost između perfekcionizma, karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma i percipirane zapošljivosti.

Problem 2: Ispitati doprinos perfekcionizma, karijerne adaptabilnosti i karijernog optimizma u objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti.

Problem 3: Ispitati medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

Hipoteza 1: Očekuje se značajna pozitivna povezanost pozitivnog perfekcionizma, karijerne adaptabilnosti i karijernog optimizma s percipiranom zapošljivošću te negativna povezanost negativnog perfekcionizma s percipiranom zapošljivošću.

Hipoteza 2: Očekuje se da će karijerna adaptabilnost, karijerni optimizam, pozitivan i negativan perfekcionizam pridonositi objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti.

Hipoteza 3a: Očekuje se djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

Hipoteza 3b: Očekuje se djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

3. METODA

3.1. Ispitanici

Ovo istraživanje provedeno je na prigodnom uzorku studenata diplomskih studija i završnih godina integriranih studija Sveučilišta u Rijeci. Ukupno je sudjelovalo 184 ispitanika od kojih je 136 studentica (74%), 46 studenata (25%), jedna nebinarna osoba te jedna osoba koja se nije željela rodno izraziti. Raspon dobi ispitanika kreće se od 21 do 50 godina ($M=24.32$, $SD=3.97$). Najviše ispitanika studira na Filozofskom fakultetu ($n=32$, 17.4%), Ekonomskom fakultetu ($n=32$, 17.4%) te Pravnom fakultetu ($n=29$, 15.8%).

3.2. Mjerni instrumenti

U istraživanju su korištene sljedeće mjere:

- a) Skala samopercipirane zapošljivosti (Self-perceived Employability Scale; Rothwell i sur., 2008)
- b) Skala karijerne adaptabilnosti (Career Adapt-Abilities Scale; Savickas i Porfeli, 2012)
- c) Subskala karijernog optimizma iz Upitnika karijerne budućnosti (Career Futures Inventory; Rottinghaus i sur., 2005)
- d) Skraćena verzija Revidirane ljestvice težnje perfekcionizmu (The short form of the Revised Almost Perfect Scale; Rice i sur., 2013)

Percipirana zapošljivost

Skalu samopercipirane zapošljivosti razvili su Rothwell i suradnici (2008) kako bi ispitali očekivanja i samopercepciju zapošljivosti studenata prijediplomskih studija. Skala se sastoji od 16 čestica koje sadržajno opisuju komponente percipirane zapošljivosti kao što su osobna uključenost u studij i akademska izvedba, samopouzdanje u vlastite vještine i sposobnosti („Svoje akademske obaveze doživljavam kao najvažniji prioritet.“), reputacija sveučilišta, status i kredibilitet vlastitog područja studiranja („Poslodavci su vrlo zainteresirani za zapošljavanje nekoga tko je diplomirao na mom fakultetu.“), potražnja struke iz područja studiranja na tržištu rada („Poslodavci posebno ciljaju na moj fakultet pri traženju potencijalnih zaposlenika u području“), osobna percepcija stanja tržišta rada („Dovoljno je slobodnih radnih mjesta u geografskoj regiji u kojoj ja tražim posao.“) i slično. Ispitanici izražavaju stupanj slaganja sa svakom česticom na skali Likertova tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“). Ukupni rezultat percipirane zapošljivosti predstavlja prosjek svih procjena sudionika, pri čemu veći rezultat ukazuje na veću percipiranu zapošljivost. Za moguće

korištenje skale na hrvatskom uzorku, Mazalin i Parmač Kovačić (2015) prevele su i prilagodile upitnik hrvatskom jeziku. U originalnom istraživanju, dobiven je zadovoljavajući koeficijent unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha = .75$) (Rothwell i sur., 2008), kao i na uzorku hrvatskih studenata (Cronbachov $\alpha = .89$) (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Ovim istraživanjem potvrđen je zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije skale (Cronbachov $\alpha = .89$). Koeficijenti pouzdanosti svih korištenih mjera i pripadajućih dimenzija u ovom istraživanju prikazani su u Tablici 1.

Karijerna adaptabilnost

Skala karijerne adaptabilnosti (Savickas i Porfeli, 2012) razvijena je na teorijskoj podlozi koja nalaže da su zabrinutost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje psihosocijalni resursi koji nam pomažu u nošenju s tranzicijama povezanim sa zanimanjem, razvojnim zadacima te teškim situacijama na poslu. Ova skala sastoji se od 24 čestice koje su podijeljene u četiri dimenzije – Usredotočenost na budućnost („Razumijem da izbori koje napravim danas utječu na moju budućnost.“), Samostalnost i odgovornost („Preuzimam odgovornost za svoje postupke.“), Znatiželja i istraživanje („Razmatram različite načine na koje mogu obaviti zadatak“) te Osjećaj samopouzdanja („Učinkovito obavljam zadatke.“). Ispitanici izražavaju svoj stupanj slaganja sa svakom česticom na skali Likertova tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“). Ukupni rezultat karijerne adaptabilnosti predstavlja prosjek procjena na svim česticama, pri čemu visok rezultat ukazuje na veću karijernu adaptabilnost. Prema autorima, stupanj unutarnje konzistencije svake od dimenzija je zadovoljavajući (Cronbachov α u rasponu od .74 do .85), kao i visok stupanj unutarnje konzistencije ukupne skale (Cronbachov $\alpha = .92$) (Savickas i Porfeli, 2012). Hrvatski prijevod prilagodili su Šverko i suradnici (2015; prema Šverko i Babarović, 2016) te su svojim istraživanjem na uzorku hrvatskih srednjoškolskih učenika pokazali da i hrvatski prijevod Upitnika karijerne adaptabilnosti pokazuje zadovoljavajući stupanj unutarnje konzistencije mjere u cijelosti (Cronbachov $\alpha = .90$), ali i njenih subskala (Cronbachov α u rasponu od .74 do .83) (Šverko i Babarović, 2016). Ovim istraživanjem također je potvrđen visoki stupanj unutarnje konzistencije skale u cjelini (Cronbachov $\alpha = .95$) te je dobivena zadovoljavajuća pouzdanost njenih dimenzija (Cronbachov α u rasponu od .82 do .87).

Karijerni optimizam

Upitnik karijerne budućnosti (engl. *Career futures inventory*; Rottinghaus i sur., 2005) sastoji se od 25 čestica koje su podijeljene u tri subskale – karijerni optimizam, karijerna adaptabilnost i percipirano znanje o tržištu rada. Ovaj upitnik osmišljen je u svrhu mjerenja pozitivnih stavova vezanih uz karijerno planiranje. Subskala karijernog optimizma sastoji se od 11 čestica („Razmišljanje o vlastitoj karijeri me inspirira“) te ispitanik procjenjuje stupanj slaganja sa svakom česticom na skali Likertova tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“). Ukupni rezultat predstavlja prosjek svih procjena te dobiveni viši rezultat upućuje na veći karijerni optimizam. Rottinghaus i suradnici (2005) izvještavaju o zadovoljavajućem koeficijentu unutarnje konzistencije (Cronbachov $\alpha = .87$), koji je potvrđen i ovim istraživanjem (Cronbachov $\alpha = .91$).

Pozitivan i negativan perfekcionizam

Skraćena verzija Revidirane ljestvice težnje perfekcionizmu (SAPS) multidimenzionalna je mjera perfekcionizma, a izveli su je Rice i suradnici (2013) iz Revidirane ljestvice težnje perfekcionizmu (APS-R) koju su konstruirali Slaney i suradnici (2001). APS-R sastoji se od 23 čestice koje su podijeljene u tri subskale – visoki standardi i red koji zajedno čine mjeru pozitivnog perfekcionizma te subskala diskrepancije koja služi kao mjera negativnog perfekcionizma (Slaney i sur., 2001). Temeljem preporuka prethodnih istraživanja u kojima je korištena APS-R kao mjera perfekcionizma, Rice i suradnici (2013) zadržali su osam čestica iz originalne mjere koje su podijeljene u dvije subskale – visoki standardi, koji odražavaju pozitivan perfekcionizam („Imam visoka očekivanja od sebe.“) i diskrepanciju, koja služi kao mjera negativnog perfekcionizma („Moj uradak rijetko dostiže moja očekivanja.“). Ispitanici procjenjuju stupanj slaganja sa svakom česticom na skali Likertova tipa od 1 („uopće se ne slažem“) do 7 („u potpunosti se slažem“). Rezultat se računa zasebno za pozitivan i negativan perfekcionizam kao prosjek svih procjena na odgovarajućim česticama za pojedinu subskalu, pri čemu veći rezultat upućuje na veći pozitivan i/ili negativan perfekcionizam. APS-R su na hrvatski jezik preveli i prilagodili Lauri Korajlija i suradnici (2003) te je njihov prijevod korišten za konstrukciju skraćene verzije Revidirane ljestvice težnje perfekcionizmu na hrvatskom jeziku za potrebe provedbe ovog istraživanja. U svojim istraživanjima provedenim na različitim uzorcima američkih studenata, Rice i suradnici (2013) izvještavaju o zadovoljavajućim koeficijentima unutarnje konzistencije za subskale visoki standardi (Cronbachov α u rasponu od .85 do .87) i diskrepancija (Cronbachov α u rasponu od .84 do

.87). Ovo istraživanje također podržava nalaz zadovoljavajućeg koeficijenta unutarnje konzistencije za subskalu visoki standardi (Cronbachov $\alpha = .88$) te za subskalu diskrepancija (Cronbachov $\alpha = .87$).

Tablica 1. Cronbach α koeficijenti pouzdanosti korištenih mjernih instrumenata i njihovih subskala

Skala/subskala	Broj čestica	α
Percipirana zapošljivost	16	.89
Karijerna adaptabilnost	24	.95
Usredotočenost na budućnost	6	.86
Samostalnost i odgovornost	6	.82
Znatiželja i istraživanje	6	.83
Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	6	.87
Karijerni optimizam	11	.91
Pozitivan perfekcionizam (visoki standardi)	4	.88
Negativan perfekcionizam (diskrepancija)	4	.87

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno u suradnji sa Savjetovalištem za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere pri Sveučilišnom savjetovališnom centru u sklopu projekta „UNIRI brine“, pod segmentom aktivnosti „Pripremi se za tržište rada“. Provođenje istraživanja odobrilo je Etičko povjerenstvo za znanstvena istraživanja Filozofskog fakulteta u Rijeci te se istraživanje provodilo u dvije faze. U prvoj fazi, online upitnik putem *Microsoft forms* obrasca ispunjavali su zainteresirani studenti i studentice završnih godina studija nakon sudjelovanja u interaktivnom predavanju „Zablistaj pred poslodavcem“ u sklopu projekta „UNIRI brine“. Druga faza istraživanja provedena je *online* upućivanjem poziva za istraživanje studentima i studenticama završnih godina studija putem službenih e-mail adresa, koji je poslan na sve sastavnice Sveučilišta u Rijeci u tri navrata. Ispunjavanje upitnika bilo je dobrovoljno i anonimno te je trajalo oko 15 minuta.

4. REZULTATI

Svrha ovog istraživanja bila je ispitati karijernu adaptabilnost, karijerni optimizam te pozitivan i negativan perfekcionizam kao prediktore percipirane zapošljivosti studenata. Prikupljeni podaci statistički su analizirani u statističkom paketu za društvene znanosti (*IBM SPSS Statistics 26*). Prvo je provjerena normalnost distribucije rezultata Kolmogorov-Smirnovljevim testom koji je pokazao da jedino distribucija rezultata negativnog perfekcionizma zadovoljava uvjete normalnosti distribucije. Nadalje, provjereni su parametri simetričnosti i zakrivljenosti distribucije. S obzirom na to da se simetričnosti i zakrivljenosti nalaze u rasponu od -2 do 2, opravdano je u daljnjoj analizi koristiti parametrijske postupke (Field, 2009). Deskriptivna analiza prikupljenih podataka prikazana je u Tablici 2.

Tablica 2. *Deskriptivni podaci za percipiranu zapošljivost, karijernu adaptabilnost i njene dimenzije, karijerni optimizam te pozitivan i negativan perfekcionizam*

	Min	Max	M	SD	Simetričnost	Zakrivljenost
Percipirana zapošljivost	1.69	5	3.44	0.66	-0.32	0.05
Karijerna adaptabilnost	1.63	5	4.13	0.53	-0.77	2.34
Usredotočenost na budućnost	2.00	5	4.11	0.56	-0.50	0.77
Samostalnost i odgovornost	1.33	5	4.11	0.58	-0.84	2.34
Znatiželja i istraživanje	1.50	5	4.17	0.57	-1.00	2.62
Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	1.67	5	4.13	0.59	-0.93	2.49
Karijerni optimizam	1.36	5	3.37	0.80	-0.19	-0.49
Pozitivan perfekcionizam (visoki standardi)	2.00	7	5.64	1.18	-1.09	0.99
Negativan perfekcionizam (diskrepancija)	1.00	7	4.21	1.51	-0.04	-0.75

Temeljem prikazanih podataka u Tablici 2. vidljivo je da se simetričnost distribucije svih varijabli nalazi u rasponu od -2 do 2, što ukazuje na dopuštena manja odstupanja od normalne distribucije, dok zakrivljenost za karijernu adaptabilnost i njene subskele samostalnost i odgovornost, znatiželja i istraživanje te osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti prelaze gornju granicu kriterija normalnosti distribucije rezultata. Ovakvi su podaci očekivani s obzirom da su prosječne vrijednosti na skali karijerne adaptabilnosti i njenim subskalama

poprilično visoke. Rindskopf i Shiyko (2010) navode kako ne postoji jednostavna transformacija rezultata koji su doveli do ekstremnih vrijednosti zakrivljenosti te da su vrijednosti simetričnosti mnogo važnije u daljnjem odabiru prikladnih statističkih analiza. Prema teoremu centralne granice, visoko zakrivljene distribucije mogu približno predstavljati normalnu distribuciju već na malim uzorcima od pet do deset sudionika, dok je za visoko asimetrične distribucije potreban mnogo veći uzorak. S obzirom da je uvjet simetričnosti zadovoljen, odlučeno je da se u narednim statističkim analizama koriste parametrijski postupci.

Daljnijim uvidom u Tablicu 2, dobivena je povišena srednja vrijednost pozitivnog perfekcionizma, dok su srednje vrijednosti percipirane zapošljivosti, karijernog optimizma i negativnog perfekcionizma umjerene.

U svrhu ispitivanja prve hipoteze o pozitivnim i negativnim povezanostima među konstruktima ovog istraživanja, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacija koji su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. *Koeficijenti korelacija između percipirane zapošljivosti, karijerne adaptabilnosti i njenih subskala, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma*

	1.	2.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	3.	4.	5.
1. PZ	1								
2. KA	.51**	1							
2.1. UNB	.46**	.93**	1						
2.2. SIO	.53**	.93**	.82**	1					
2.3. ZII	.37**	.90**	.82**	.76**	1				
2.4. OSIU	.52**	.92**	.79**	.84**	.75**	1			
3. KO	.60**	.62**	.61**	.61**	.49**	.59**	1		
4. PP	.41**	.53**	.49**	.49**	.43**	.53**	.37**	1	
5. NP	-.25**	-.22**	-.17*	-.27**	-.15*	-.23**	-.36**	.30**	1

*Napomena: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; PZ – percipirana zapošljivost; KA – karijerna adaptabilnost; UNB – usredotočenost na budućnost; SIO – samostalnost i odgovornost; ZII – znatiželja i istraživanje; OSIU – osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti; KO – karijerni optimizam; PP – pozitivan perfekcionizam; NP – negativan perfekcionizam*

Uvidom u Tablicu 3. pokazano je da su svi konstrukti međusobno u značajnoj umjerenoj do visokoj povezanosti, osim negativnih povezanosti s negativnim perfekcionizmom koje su umjerene do niske. Potvrđena je prva hipoteza, karijerna adaptabilnost i njene subskale, karijerni optimizam i pozitivan perfekcionizam u značajnoj su pozitivnoj korelaciji s percipiranom zapošljivosti, dok negativan perfekcionizam značajno negativno korelira s percipiranom zapošljivosti. Od dobivenih rezultata, ističe se karijerni optimizam koji je pokazao najviši stupanj povezanosti s percipiranom zapošljivosti ($r=.60$, $p<0.01$), što ukazuje na to da se studenti koji su optimističniji oko svoje buduće karijere ujedno i percipiraju više zapošljivima. Karijerna adaptabilnost na ukupnoj razini pokazala je nešto niži stupanj povezanosti ($r=.51$, $p<0.01$), kao i pozitivan perfekcionizam ($r=.41$, $p<0.01$), dok je negativan perfekcionizam pokazao najniži stupanj povezanosti s percipiranom zapošljivosti ($r= -.25$, $p<0.01$). Drugim riječima, studenti koji su karijerno adaptabilniji i skloniji pozitivnom perfekcionizmu smatraju se zapošljivijima na tržištu rada, dok se pojedinci s izraženijim negativnim perfekcionističkim težnjama percipiraju manje zapošljivima u budućnosti.

Kako bi se provjerila druga hipoteza i time ispitao prediktorski doprinos karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma za kriterij percipirane zapošljivosti, provedena je linearna regresijska analiza. Zbog umjerenih do visokih korelacija među prediktorima (Tablica 2), provedena je i analiza kolinearnosti putem VIF (*Variance Inflation Factor*) pokazatelja kolinearnosti. Ukoliko je vrijednost VIF-a manja od 4, ne postoji kolinearnost među prediktorima (Hair i sur., 2010). U ovom istraživanju VIF pokazatelj kolinearnosti pokazao se višim od 4 za subskale karijerne adaptabilnosti, što je i očekivano s obzirom na postojanost visokih korelacija među subskalama karijerne adaptabilnosti. VIF pokazatelj kolinearnosti pokazao se nižim od 4 za ukupnu mjeru karijerne adaptabilnosti, karijerni optimizam, pozitivan i negativan perfekcionizam, stoga je odlučeno u daljnjoj analizi koristiti ukupnu mjeru karijerne adaptabilnosti kao prediktor percipirane zapošljivosti umjesto njenih subskala. U Tablici 4 prikazani su rezultati linearne regresijske analize za prediktor percipirane zapošljivosti.

Tablica 4. Rezultati regresijske analize za prediktor percipirane zapošljivosti

Prediktor	β	t	R	R^2	$kor.R^2$	SE	F
Karijerna adaptabilnost	.09	1.06	.66	.43	.42	8.05	33.65**
Karijerni optimizam	.38**	4.91					
Pozitivan perfekcionizam	.28**	3.48					
Negativan perfekcionizam	-.17*	-2.40					

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

Uvidom u rezultate regresijske analize iz Tablice 4. potvrđena je značajnost regresijskog modela ($R=.66$, $R^2=.43$, $F_{4,179} = 33.65$, $p < 0.01$). Značajnim prediktorima percipirane zapošljivosti pokazali su se karijerni optimizam ($\beta=.38$, $t=4.91$, $p < 0.01$), pozitivan perfekcionizam ($\beta=.28$, $t=3.48$, $p < 0.01$) te negativan perfekcionizam ($\beta = -.17$, $t = -2.40$, $p < 0.05$), koji zajedno objašnjavaju 43% varijance kriterija. Djelomično je potvrđena druga hipoteza, s obzirom da se karijerna adaptabilnost nije pokazala značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti u ovom modelu.

Kada se karijerna adaptabilnost izdvoji u zaseban model, potvrđuje se statistički značajan prediktorski doprinos u objašnjenju varijance kriterija percipirane zapošljivosti ($R=.51$, $R^2=.26$, $F_{1,182} = 63.31$, $p < 0.01$; $\beta=.51$, $t=7.96$, $p < 0.01$). Zbog visokih povezanosti karijerne adaptabilnosti i karijernog optimizma ($r=.62$, $p < .01$) te karijerne adaptabilnosti i pozitivnog perfekcionizma ($r=.53$, $p < 0.01$), moguće je da dodavanjem karijernog optimizma i pozitivnog perfekcionizma u regresijski model objašnjen veći dio varijance kriterija, koji uključuje i dio varijance koji inače objašnjava karijerna adaptabilnost kao samostalni prediktor.

U svrhu ispitivanja treće hipoteze, medijacijski efekti karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog ili negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti analizirani su pomoću regresijskih analiza po metodi četiri koraka Barona i Kennyja (1986) te Sobelovim testom značajnosti. Metoda Barona i Kennyja nalaže da je medijacijski efekt značajan ukoliko: postoji statistički značajan efekt prediktora (pozitivan ili negativan perfekcionizam) na kriterij (percipirana zapošljivost); postoji statistički značajan efekt prediktora na medijator (karijerna adaptabilnost); postoji statistički značajan efekt medijatora na kriterij; efekt prediktora na kriterij se umanjuje kada se u model doda medijator. Dobiveni rezultati analize medijacijskih efekata prikazani su u Tablici 5 i Tablici 6.

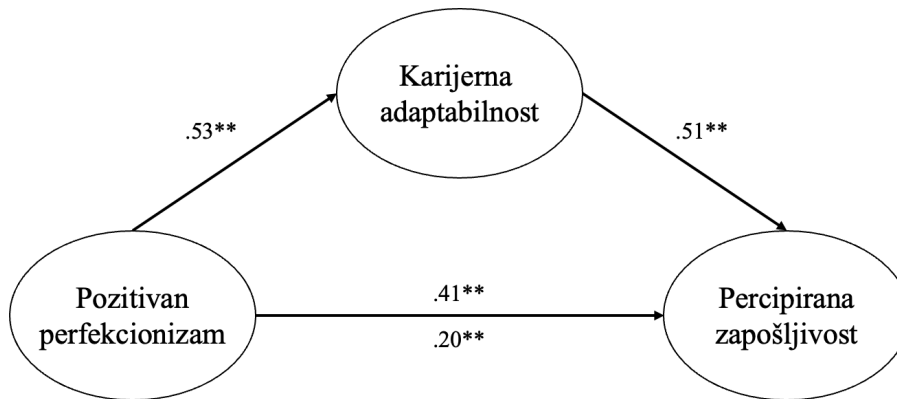
Tablica 5. Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti

Model	Prediktor	Kriterij	B	β	R ²	F
1. korak	Pozitivan perfekcionizam	Percipirana zapošljivost	.23	.41**	.17	36.66**
2. korak	Pozitivan perfekcionizam	Karijerna adaptabilnost	.24	.53**	.28	70.19**
3. korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	.63	.51**	.26	63.31**
4. korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	.50	.41**	.29	36.22**
	Pozitivan perfekcionizam		.11	.20**		

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

Preduvjeti metode Barona i Kennyja (1986) su zadovoljeni. Regresijske analize pokazuju da je pozitivan perfekcionizam značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($\beta = .41$, $p < 0.01$). Također, pozitivan perfekcionizam je značajno povezan i s medijatorom karijerne adaptabilnosti ($\beta = .53$, $p < 0.01$) te je karijerna adaptabilnost značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($\beta = .51$, $p < 0.01$). Nadalje, pozitivan perfekcionizam ostaje statistički značajan prediktor kriterija percipirane zapošljivosti ($\beta = .20$, $p < 0.01$) kada se u model doda medijator karijerne adaptabilnosti, ali je efekt prediktora na kriterij smanjen. Značajnost dobivenog medijacijskog efekta analizirana je Sobelovim testom koji je potvrdio značajan indirektni medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti (Sobelov $z = 5.77$, $p < 0.01$), koji je prikazan na Slici 1.

Slika 1. Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti



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

Tablica 6. Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti

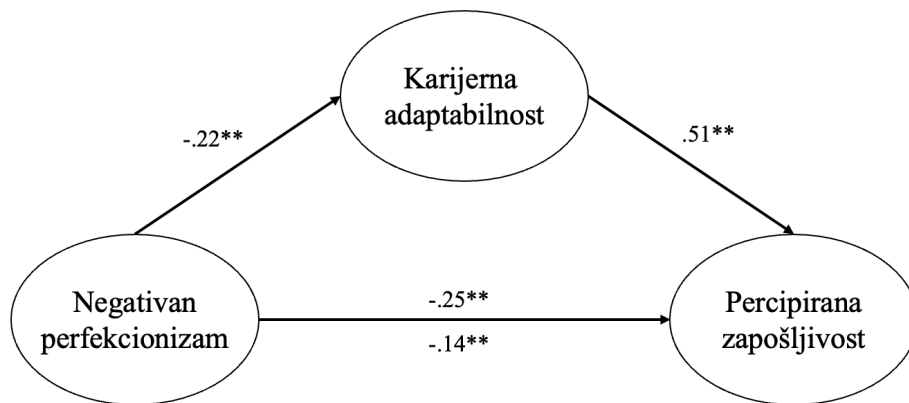
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	β	R^2	<i>F</i>
1. korak	Negativan perfekcionizam	Percipirana zapošljivost	-.11	-.25**	.06	12.04**
2. korak	Negativan perfekcionizam	Karijerna adaptabilnost	-.08	-.22**	.05	9.24**
3. korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	.63	.51**	.26	63.31**
4. korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	.59	.48**	.28	34.83**
	Negativan perfekcionizam		-.06	-.14**		

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

Preduvjeti metode Barona i Kennyja (1986) ispunjeni su i na ovom modelu. Regresijske analize pokazuju da su i negativni perfekcionizam ($\beta = -.25$, $p < 0.01$) i karijerna adaptabilnost ($\beta = .51$, $p < 0.01$) značajni prediktori percipirane zapošljivosti. Također, dobiven je i statistički značajan efekt između prediktora negativnog perfekcionizma i medijatora karijerne

adaptabilnosti ($\beta = -.22, p < 0.01$). Dodavanjem medijatora u model, efekt prediktora na kriterij se smanjuje, ali i dalje ostaje značajan ($\beta = -.14, p < 0.01$). Sobelov test potvrdio je značajnost parcijalnog medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti (Sobelov $z = -2.87, p < 0.01$). Medijacijski efekt prikazan je na Slici 2.

Slika 2. Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti



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

Dobiveni rezultati potvrđuju treću hipotezu o postojanosti značajnog, djelomičnog medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog ili negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

5. RASPRAVA

Cilj provedenog istraživanja bio je ispitati različite prediktore percipirane zapošljivosti, stoga se ispitao odnos između percipirane zapošljivosti studenata i njihove karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma. Hipotezama je pretpostavljeno da su sve varijable značajno pozitivno povezane s percipiranom zapošljivošću, osim negativnog perfekcionizma, za kojeg je očekivana negativna povezanost s percipiranom zapošljivošću. Također, očekuje se statistički značajan doprinos prediktora karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma u objašnjenju varijance kriterija percipirane zapošljivosti. Zadnje pretpostavke odnose se na postojanost djelomičnog medijacijskog efekta u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti te da karijerna adaptabilnost djelomično posreduje u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti studenata.

U svrhu provjere postavljenih hipoteza, prikupljeni podaci analizirani su Pearsonovim koeficijentima korelacije kako bi se utvrdila povezanost među istraživanim varijablama. Nadalje, provedena je linearna regresijska analiza u svrhu ispitivanja značajnosti prediktivnog doprinosa percipirane zapošljivosti studenata. Naposljetku, testirani su medijacijski efekti karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti te negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti putem metode četiri kauzalna koraka Barona i Kennyja (1986) i Sobelovog testa značajnosti medijacijskog efekta.

Deskriptivnom analizom prikupljenih podataka vidljivo je da su centralne vrijednosti varijabli srednje visoke. Karijerna adaptabilnost ima najveći prosječni rezultat i najmanji varijabilitet, što upućuje na to da se studenti Sveučilišta u Rijeci, koji su sudjelovali u istraživanju, smatraju iznadprosječno karijerno adaptabilnima. Gotovo identičan rezultat dobili su Monteiro i suradnici (2018) u svom istraživanju, koristeći se istom mjerom karijerne adaptabilnosti na uzorku portugalskih studenata završne godine diplomskog studija. U usporedbi s rezultatima dobivenim ovim istraživanjem, Aydin i suradnici (2022), na uzorku turskih studenata završne godine prijediplomskog studija, dobili su nešto viši rezultat centralne vrijednosti uz viši varijabilitet koristeći se istom mjerom karijerne adaptabilnosti. S druge strane, Savickas i Porfeli (2012) ovu mjeru karijerne adaptabilnosti primijenili su na uzorku opće populacije te dobili niže, odnosno prosječne vrijednosti karijerne adaptabilnosti uz nešto viši varijabilitet rezultata u odnosu na studentski uzorak korišten za potrebe ovog istraživanja. Potencijalno objašnjenje dobivene srednje visoke centralne vrijednosti karijerne adaptabilnosti

može se povezati s karakteristikama uzorka, kojeg su činili studenti diplomskih studija te završnih godina integriranih studija. Pred njima se nalazi period tranzicije sa završetka visokoškolskog obrazovanja na tržište rada, stoga je bitno da se osjećaju što je više moguće karijerno adaptabilnima, kako bi si olakšali proces izgradnje i razvoja buduće karijere (Duffy, 2010).

Dobivene su i srednje visoke centralne vrijednosti pozitivnog perfekcionizma, ali uz veći stupanj varijabiliteta nego kod karijerne adaptabilnosti. Stoga, ispitanici koji su sudjelovali u istraživanju se smatraju pozitivno perfekcionistički orijentiranima. S obzirom da je dobiven prosječan rezultat centralne vrijednosti negativnog perfekcionizma, moguće je zaključiti da studenti Sveučilišta u Rijeci imaju u većoj mjeri razvijen pozitivan perfekcionizam u odnosu na negativni perfekcionizam. Drugim riječima, perfekcionizam se kod studenata u većoj mjeri manifestira na način povećanja motivacije u ostvarivanju visokih, ali dostižnih ciljeva, dok se u manjoj mjeri manifestira na maladaptivan način, u obliku iznimnog straha od neuspjeha, snažne samokritike i brige oko pogrešaka. Rice i suradnici (2013) na uzorku američkih studenata prijediplomskih studija dobili su nešto više prosječne rezultate na skali pozitivnog perfekcionizma, uz manji stupanj varijabiliteta i nešto niže prosječne rezultate negativnog perfekcionizma uz manji stupanj varijabiliteta u usporedbi s dobivenim centralnim vrijednostima navedenih varijabli na uzorku korištenom u ovom istraživanju, pritom koristeći se jednakom mjerom perfekcionizma.

Dobivena centralna vrijednost karijernog optimizma ukazuje na blago iznadprosječan rezultat ovog uzorka ispitanika. U prosjeku, studenti se osjećaju karijerno optimističnima u određenoj mjeri. Vrlo sličan rezultat centralne vrijednosti dobili su Rottinghaus i suradnici (2005) u svom istraživanju na uzorku američkih studenata prijediplomskih studija. Nadalje, u istraživanju koje su proveli Delle i Searle (2020) na uzorku radnika, dobiven je nešto viši prosječni rezultat centralne vrijednosti i manji varijabilitet u odnosu na deskriptivne podatke karijernog optimizma dobivenih ovim istraživanjem. Ove rezultate moguće je međusobno uspoređivati jer su sva navedena istraživanja koristila subskalu karijernog optimizma Rottinghaus i suradnika (2005) i time ispitivala dispozicijski karijerni optimizam na sva tri uzorka. No, kao što Eva i suradnici (2020) nalažu, karijerni se optimizam, prema socijalno-kognitivnoj teoriji karijere, može ispoljavati kao dispozicija ili stanje te ovisi o kontekstu u kojem se osoba nalazi, a kontekst radnika i studenata koji tek trebaju stupiti na tržište rada vrlo

su različiti, što može u određenoj mjeri objasniti razliku u veličini prosječnog rezultata karijernog optimizma na svakom od navedenih uzoraka.

Slično karijernom optimizmu, prosječni rezultat na skali percipirane zapošljivosti na ovom uzorku je blago iznadprosječan uz manji stupanj varijabiliteta. Studenti Sveučilišta u Rijeci se u prosjeku percipiraju zapošljivima. Rothwell i suradnici (2008) na uzorku studenata dobili su niže, odnosno prosječne centralne vrijednosti s većim stupnjem varijabiliteta u odnosu na studente koji su sudjelovali u ovom istraživanju. Nadalje, na uzorku hrvatskih studenata, koristeći se istom mjerom percipirane zapošljivosti, Mazalin i Parmač Kovačić (2015) također su pokazale prosječan rezultat percipirane zapošljivosti, koji je niži u odnosu na centralnu vrijednost percipirane zapošljivosti dobivenu ovim istraživanjem. Mazalin i Parmač Kovačić (2015) u svom su istraživanju nastojale očuvati podjednaku zastupljenost svih studijskih godina, dok su u ovom istraživanju sudjelovali isključivo studenti diplomskih studija i studenti završnih godina integriranih studija. Razlika među uzorcima može se koristiti kao potencijalno objašnjenje dobivene razlike među centralnim vrijednostima zbog toga što studenti završnih godina studija imaju više iskustva te su imali više vremena za stjecanje različitih kompetencija i znanja u svom području za razliku od studenata prve ili druge godine studija. Prema teoriji ljudskog kapitala, studenti završnih godina studija posjeduju i veći ljudski kapital u odnosu na studente koji su tek počeli studirati, što im daje kompetitivnu prednost i priprema ih na stupanje na tržište rada te povećava percepciju vlastite zapošljivosti.

Pearsonovim koeficijentima korelacije ispitale su se povezanosti karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma s percipiranom zapošljivošću u svrhu provjeravanja prve hipoteze, koja je ovim istraživanjem potvrđena. Osim negativnog perfekcionizma, povezanosti percipirane zapošljivosti s preostalim varijablama su pozitivne te umjerene do visoke, dok je stupanj povezanosti negativnog perfekcionizma s percipiranom zapošljivošću nizak i očekivano negativan. Proučavajući matricu korelacija u cijelosti, sve varijable su u umjerenim do visokim pozitivnim korelacijama, osim negativnog perfekcionizma koji nisko do umjereno korelira s karijernom adaptabilnošću i karijernim optimizmom te pozitivno korelira s pozitivnim perfekcionizmom.

Dobiveni nalazi u skladu su s istraživanjima koja opetovano pokazuju postojanost značajne povezanosti između karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti na uzorku studenata. Koristeći iste mjere karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti kao u ovom istraživanju, Miftah (2019) te Udayar i suradnici (2018) svojim su istraživanjima također

potvrdili postojanost značajne, umjerene, pozitivne povezanosti među navedenim konstruktima. Koristeći se istom mjerom karijerne adaptabilnosti, ali drugim mjerama percipirane zapošljivosti, Aydin i suradnici (2022) te de Guzman i Choi (2013) su svojim istraživanjima pokazali da postoji visoka, statistički značajna, pozitivna povezanost navedenih konstrukata. Nadalje, Sarteshnizi i suradnici (2023) u svojem su istraživanju također pokazali statistički značajan, visok stupanj pozitivne povezanosti karijernog optimizma i percipirane zapošljivosti studenata. Proučavajući literaturu, utvrđen je izostanak istraživanja koja ispituju odnos perfekcionizma i percipirane zapošljivosti.

Provedena je linearna regresijska analiza kako bi se utvrdio statistički značajan doprinos karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma te pozitivnog i negativnog perfekcionizma u objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti. Druga postavljena hipoteza djelomično je potvrđena jer su se karijerni optimizam, pozitivan i negativan perfekcionizam pokazali značajnim prediktorima percipirane zapošljivosti, dok se karijerna adaptabilnost u ovom modelu nije pokazala značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti. Dobiveni rezultati nisu u skladu s očekivanjima, s obzirom na to da su istraživanja pokazala kako je u zasebnom modelu, karijerna adaptabilnost pozitivan prediktor percipirane zapošljivosti (Aydin, 2022; Monteiro i sur., 2018).

Dobivene rezultate moguće je objasniti na način da su karijerni optimizam te pozitivan i negativan perfekcionizam u ovom regresijskom modelu objasnili isti dio varijance percipirane zapošljivosti koji bi objasnila i karijerna adaptabilnost, uzevši u obzir da su u ovom istraživanju dobivene umjerene do visoke korelacije između karijerne adaptabilnosti i karijernog optimizma te karijerne adaptabilnosti i pozitivnog perfekcionizma. Također, dobiven je viši stupanj povezanosti karijernog optimizma i percipirane zapošljivosti, nego stupanj povezanosti između karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti, iako su obje korelacije umjereno visoke. Prema heurističkom modelu zapošljivosti (Fugate i sur., 2004), jedan od tri glavna faktora zapošljivosti je osobna adaptabilnost koja se razlikuje među pojedincima s obzirom na određene faktore, između ostalog i po razini optimizma. Stoga, prilikom ispitivanja adaptabilnosti, moguće je u određenoj mjeri obuhvatiti i optimizam pojedinca. Nadalje, Tolentino i suradnici (2014) govore da je pozitivna usmjerenost budućnosti, koja je inherentna karijernom optimizmu, povezana sa spremnošću na prilagodbu jer omogućuje stalan osjećaj samopouzdanja unatoč karijernim preprekama prilikom rješavanja zadataka vezanih za karijerno planiranje. Korištenje karijernog optimizma za mjerenje aspekta prilagodljivosti

počiva na ideji da pozitivna očekivanja potiču pojedince da započnu i održavaju trud u svrhu nošenja s nepovoljnim okolnostima kao što je nestabilnost karijere (Scheier i sur., 1994). Smatra se da se optimistični pojedinci bolje prilagođavaju životnim okolnostima zbog toga što su razvili stabilnije adaptivne strategije (Carver i sur., 1989; Scheier i sur., 1994).

Zaključno, rezultati dobiveni linearnom regresijskom analizom impliciraju da pojedinci koji pozitivno gledaju na vlastiti karijerni razvoj te s užitkom ispunjavaju zadatke u svrhu karijernog planiranja, kao i pojedinci koji si postavljaju visoke, ali dostižne ciljeve te ustraju u rješavanju zadataka, percipiraju sebe više zapošljivima. S druge strane, pojedinci koji si postavljaju rigidne i nedostižne ciljeve, imaju razvijen strah od neuspjeha i vrlo su samokritični, sebe percipiraju manje zapošljivima.

U svrhu provjeravanja treće hipoteze, ispitana su dva različita medijacijska modela, provedbom niza linearnih regresijskih analiza po metodi četiri kauzalna koraka Barona i Kennyja (1986). Prediktori su bili pozitivan ili negativan perfekcionizam, karijerna adaptabilnost predstavljala je medijator, a kriterij je bila percipirana zapošljivost. Prvi model provjeravao je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti studenata. Indirektni medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti je potvrđen, što je vidljivo u smanjenju efekta pozitivnog perfekcionizma na percipiranu zapošljivost kada se u model uvede i medijator, u odnosu na model u kojemu su samo prediktor i kriterij. Statističku značajnost dobivenog indirektnog medijacijskog efekta potvrdio je Sobelov test. Također, potvrđena je i postojanost djelomičnog medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti, a statističku značajnost indirektnog medijacijskog efekta i u ovom je modelu potvrdio Sobelov test. Efekt negativnog perfekcionizma na percipiranu zapošljivost smanjuje se kada se u model pridoda karijerna adaptabilnost kao medijator. Temeljem proučene literature, predstavljeni medijacijski modeli do sada još nisu bili testirani, ali slična istraživanja pokazala su da karijerna adaptabilnost posreduje u odnosu između perfekcionizma i teškoće donošenja karijernih odluka (Chen i sur., 2022) te u odnosu između percipirane kompetentnosti i percipirane zapošljivosti (Monteiro i sur., 2018).

Dobiveni rezultati sugeriraju da se pozitivno perfekcionistački orijentirani pojedinci percipiraju zapošljivima, dijelom zbog razvijenih adaptacijskih strategija te dijelom zbog visoke angažiranosti i ustrajnosti u ostvarivanju postavljenih visokih ciljeva. Nadalje, percipiranu zapošljivost pojedinaca koji su negativno perfekcionistački orijentirani može se

također dijelom objasniti putem njihove karijerne adaptabilnosti. Iako se smatra da značajke negativnog perfekcionizma ne pogoduju razvoju karijerne adaptabilnosti (Chen i sur., 2022), nije u potpunosti predodređeno da takvi pojedinci ne mogu razviti adaptacijske strategije u određenoj mjeri, koje će im pomoći prilagoditi se različitim poslovnim situacijama i time razvijati osjećaj veće zapošljivosti. Prema teoriji izgradnje karijere, proces adaptacije podrazumijeva primjenu psihosocijalnih resursa kako bi pojedinac ostvario kontrolu nad vlastitom karijerom (Rudolph i sur., 2019). S obzirom na to da je karijerna adaptabilnost kompetencija koju je moguće steći i izgraditi (Savickas i Porfeli, 2012), može se smatrati svojevrsnim resursom kojeg pojedinac posjeduje. Stoga, u skladu s teorijom očuvanja resursa (Hobfoll, 1989), karijerna adaptabilnost je vrijedni resurs kojeg je potrebno očuvati, posebice u stresnim životnim razdobljima kao što je tranzicija na tržište rada po završetku studija. Sukladno navedenim teorijama i dobivenim rezultatima, perfekcionistački orijentiranim pojedincima, karijerna adaptabilnost predstavlja vrijedni resurs koji im pomaže u ostvarivanju kontrole nad vlastitim karijernim razvojem, smanjenju osjećaja stresa i povećanju percepcije zapošljivosti.

Jedna od velikih praktičnih prednosti ovog istraživanja je dobivanje detaljnijeg uvida u percepciju zapošljivosti studenata i studentica različitih sastavnica Sveučilišta u Rijeci. Osim percipirane zapošljivosti, provjereno je u kojoj se mjeri riječki studenti i studentice diplomskih i završnih godina integriranih studija osjećaju optimistično s obzirom na svoju karijeru te koliko se smatraju adaptabilnima u tranziciji koja ih tek očekuje, ali i kasnije, u budućim situacijama koje ih zateknu na radnom mjestu. Također, bitno je istaknuti da iako su određeni studenti obuhvaćeni ovim uzorkom perfekcionistački orijentirani, u većoj mjeri manifestiraju pozitivna perfekcionistačka ponašanja koja djeluju motivirajuće na izvedbu određenih zadataka, primjerice pri karijernom planiranju, te ne dovode do negativnih posljedica za pojedinca. Iduća prednost ovog istraživanja je provjera određenih metrijskih karakteristika skraćene verzije Revidirane ljestvice težnje perfekcionizmu (Rice i sur., 2013) na uzorku hrvatskih studenata i studentica. Subskale *visoki standardi* i *diskrepancija* koje odražavaju pozitivan i negativan perfekcionizam pokazale su visoku i zadovoljavajuću razinu pouzdanosti. Naposljetku, ovim istraživanjem prvi je put ispitan odnos perfekcionizma i percipirane zapošljivosti te posrednička uloga karijerne adaptabilnosti u navedenom odnosu. Preporuča se da buduća istraživanja detaljnije prouče ovaj odnos zbog dobivenog djelomičnog medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti, kako bi se otkrilo što se još nalazi u podlozi percipirane zapošljivosti perfekcionistački orijentiranih pojedinaca.

Jedan od nedostataka ovog istraživanja je visok stupanj zakrivljenosti ukupne mjere karijerne adaptabilnosti, koji je potencijalno mogao utjecati na visinu stupnja povezanosti karijerne adaptabilnosti s drugim mjerenim konstruktima. Također, na ovom uzorku dobiven je visok stupanj kolinearnosti među subskalama karijerne adaptabilnosti, koji je onemogućio njihovo uključivanje u ostale provedene statističke analize u ovom istraživanju. Korištenjem ukupne mjere karijerne adaptabilnosti te unidimenzionalne mjere percipirane zapošljivosti, detaljnije razumijevanje odnosa navedenih konstrukata je ograničeno, stoga se preporuča u budućnosti koristiti multidimenzionalnu mjeru percipirane zapošljivosti (npr. Gunawan i sur., 2018). Nadalje, zbog korištenja upitničkih mjera i samoprocjene ispitanika, nije moguće utvrditi iskrenost pri odgovaranju te postoji mogućnost da su ispitanici davali socijalno poželjne odgovore prilikom ispunjavanja upitnika kako bi sebe prikazali u što boljem svjetlu. Završno, ovim istraživanjem provjeravala se samo percipirana zapošljivost studenata i studentica te nije uključena objektivna mjera zapošljivosti s kojom bi se usporedili rezultati na mjeri percipirane zapošljivosti i utvrdio stupanj slaganja između objektivne i subjektivne mjere.

Rezultati dobiveni ovim istraživanjem impliciraju važnost razvoja karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti studenata u svrhu lakšeg pronalaska budućeg, dugoročnog zaposlenja. U skladu s teorijom izgradnje karijere (Savickas, 2002), zbog trenutne brze dinamike i neizvjesnosti na tržištu rada, studenti moraju samostalno i aktivno raditi na svom karijernom razvoju kako bi se uspješno suočili s jednom od najvećih životnih tranzicija, prelaska na tržište rada po završetku studija. S obzirom na to da karijerna adaptabilnost obuhvaća razvoj kompetencija koje potiču samopouzdanje, znatiželju i kontrolu, studentima u tome uvelike mogu pomoći i visokoškolske obrazovne institucije koje oni pohađaju. Kao što *USEM* (Knight i Yorke, 2002) i *CareerEDGE* (Dacre Pool i Sewell, 2007) modeli zapošljivosti nalažu, razvoj percipirane zapošljivosti studenata može se uskladiti s nastavnim kurikulumom bez mijenjanja samog sadržaja gradiva, ali poticanjem razvoja drugih, korisnih vještina, kao što su generičke vještine. U skladu s *CareerEDGE* modelom zapošljivosti (Dacre Pool i Sewell, 2007) te integrativnim modelom percipirane zapošljivosti (Alvarez-Gonzalez i sur., 2017), posjedovanje generičkih vještina sastavni je dio percepcije vlastite zapošljivosti, a upravo se adaptabilnost često ističe kao jedna od važnijih generičkih vještina (Dacre Pool i sur., 2014). Teorija ljudskog kapitala i teorija pozicionog sukoba ukazuju na važnost posjedovanja generičkih vještina, ujedno i adaptabilnosti, uz ljudski kapital u svrhu ostvarivanja kompetitivne prednosti na tržištu rada i povećanju percepcije vlastite zapošljivosti. Preuzimanjem aktivnog pristupa u izgradnji strategija karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti, moguće je

kompensirati neke dispozicijske nedostatke, primjerice negativan perfekcionizam ili karijerni pesimizam, koji studentima mogu otežati proces karijernog razvoja i smanjiti percepciju vlastite zapošljivosti. Petruziello i suradnici (2022) smatraju da profesori mogu izravno utjecati na razvoj percipirane zapošljivosti studenata putem njihovog pristupa nastavi, pružanja adekvatnih i korisnih informacija, socijalne podrške te poticanjem studenata na usvajanje i vladanje naučenim gradivom.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati perfekcionizam, karijernu adaptabilnost i karijerni optimizam kao prediktore percipirane zapošljivosti studenata te medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između perfekcionizma i percipirane zapošljivosti studenata. Rezultati su pokazali da postoji pozitivna povezanost karijerne adaptabilnosti, karijernog optimizma i pozitivnog perfekcionizma s percipiranom zapošljivošću, dok je negativan perfekcionizam negativno povezan s percipiranom zapošljivošću. Nadalje, karijerni optimizam te pozitivan i negativan perfekcionizam pokazali su se značajnim prediktorima percipirane zapošljivosti studenata, dok se karijerna adaptabilnost u ovom modelu, nije pokazala značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti studenata. Potvrđen je i djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između pozitivnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti te u odnosu između negativnog perfekcionizma i percipirane zapošljivosti. Rezultati ukazuju na iznimnu važnost poticanja razvoja vještina karijerne adaptabilnosti u svrhu osnaživanja percipirane zapošljivosti studenata i pružaju podršku budućim istraživanjima odnosa navedenih konstrukata, posebno između perfekcionizma i percipirane zapošljivosti studenata.

7. LITERATURA

- Akkermans, J. i Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career development international*, 22(6), 586-627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Allen, J. i van der Velden, R. (2007). Transitions From Higher Education to Work. U: Teichler, U. (ur.), *Careers of University Graduates. Higher Education Dynamics*, 17. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5926-1_4
- Alvarez-Gonzalez, P., Lopez-Mingues, M. J. i Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Carrer development international*, 22(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Ashford, S. J., i Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. U: G. R. Ferris i K. M. Rowland (ur.), *Research in personnel and human resources management* (8. izdanje, str. 1– 39). Greenwich, CT: JAI Press.
- Aydin, E. (2022). Exploring the impact of career adaptability on perceived future employability: the mediation role of self-efficacy. *PressAcademia Procedia*, 15(1), 1-5. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2022.1569>
- Baron, R. M. i Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baruch, Y., Altman, Y., i Tung, R. L. (2016). Career mobility in a global era: advances in managing expatriation and repatriation. *The academy of management annals*, 10(1), 841–889. <http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2016.1162013>
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3. izdanje). The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2. izdanje). New York: Columbia University Press.
- Brown, P. (2000). The globalisation of positional competition? *Sociology*, 34(4), 633-653. <https://doi.org/10.1177/S0038038500000390>

- Carver, C. S., Scheier, M. F., i Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Chen, H., Pang, L., Fang, T. i Wen, Y. (2022). “Be perfect in every respect”: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(137), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Chou C. M., Shen C. H. (2012). Factors influencing employability self-efficacy of engineering students in Taiwan. *International journal of engineering practical research*, 1(1), 10–14.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Creed, P. A., Muller, J., i Patton, W. (2003). Leaving high school: the influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of adolescence*, 26(3), 295–311. [https://doi.org/10.1016/s0140-1971\(03\)00015-0](https://doi.org/10.1016/s0140-1971(03)00015-0)
- Dacre Pool, L. i Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dacre Pool, L., Qualter, P. i Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of CareerEDGE employability evelopment profile. *Education + training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- 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>
- Delle, E., i Searle, B. (2020). Career Adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of career development*, 49(2), 269-281. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>

- 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>
- 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), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons. *Psychological monographs: general and applied*, 69(7), 1-20. <https://doi.org/10.1037/h0093689>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3. izdanje, London: Sage Publications Ltd.
- Finch, D.J., Hamilton, L.K., Baldwin, R. i Zehner, M. (2013) An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ Training*, 55(7), 681-704. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
- Flett, G. L. i Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism: Theory, research and treatment*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10458-000>
- Fleuren, B. P. I. (2024). Employability: From resource to exploitation mechanism and back. U: P. M. Bal (ur.), *Encyclopedia of Organizational Psychology*, Elgar. 195-201. <http://dx.doi.org/10.4337/9781803921761.00045>
- Forret, M. L., i Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of organizational behavior*, 25(3), 419-437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *annual Review of psychology*, 58 ,543-564. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., i Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of vocational behaviour*, 65(1), 14-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fugate, M., van der Heijden, B., De Vos, A., Forrier, A. i De Cuyper, N. (2021). Is what's past the prologue? A review and agenda for contemporary employability research. *Academy of management annals*, 15(1), 266-298. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0171>

- Fulk, J., Steinfield, C.W., Schmitz, J. i Power, J.G. (1987) A social information processing model of media use in organizations. *Communication research*, 14(5), 529–552. <http://dx.doi.org/10.1177/009365087014005005>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Germeijs, V., i Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 223–241. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.004>
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of managerial psychology*, 27(8), 780–798. <https://doi.org/10.1108/02683941211280157>
- Grosemans, I., De Cuyper, N., Forrier, A. i Vansteenkiste, S. (2023). Graduation is not the end, it is just the beginning: Change in perceived employability in the transition associated with graduation. *Journal of vocational behavior*, 145, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103915>
- Gunawan, W., Creed, P. A. i Glendon, A. I. (2018). Development and initial validation of a Perceived future employability scale for young adults. *Journal of career assessment*, 27(4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Hair, J., Black, W., Babin, B.J., Anderson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. London: Pearson.
- Halbesleben, J.R., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S.C. i West- man, M. (2014) Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334–1364. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hewitt, P. L., i Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology *Journal of personality and social psychology*, 60, 456–470. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.456>
- Higgins, M. C., i Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, 26(2), 264–288. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2001.4378023>

- Hirschi, A., Niles, S. G., i Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of adolescence*, 34(1), 173–182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. i Westman, M. (2018) Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 103–128. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024, 31. srpanj). *Statistika*. <https://www.hzz.hr/statistika/>
- International Labour Organization (ILOSTAT) (2024, 14. kolovoz). *Indicators and data tools*. <https://ilostat.ilo.org/data/#>
- Jabeen, Q., Nadeem, M. S., Raziq, M. M. i Sajjad, A. (2021) Linking individuals' resources with (perceived) sustainable employability: Perspectives from conservation of resources and social information processing theory. *International journal of management reviews*, 24(2), 233–254. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12276>
- Kim, S., Kim, H. i Lee, J. (2015). Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of managerial psychology*, 30(3), 264–279 <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-01-2012-0010>
- 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*, 30(2), 209–231. <https://doi.org/10.1002/job.591>
- Knight, P. T. i Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary education and management*, 8(4), 261–276. <https://doi.org/10.1080/13583883.2002.9967084>
- Lauri Korajlija, A., Jokić-Begić, N. i Kamenov, Ž. (2003). Koliko je za neuspjeh u studiju odgovoran perfekcionizam i negativni atribucijski stil. *Socijalna psihijatrija*, 31(4), 191–197.
- Le Blanc, P.M., Demerouti, E. i Bakker, A.B. (2017) How can I shape my job to suit me better? Job crafting for sustainable employees and organizations. U: Chmiel, N., Fraccaroli, F. i Sverke, M.

- (Ur.) *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective*, 3. izdanje, Hoboken, NJ: Wiley, str. 48–63.
- Lent, R. W., Brown, S. D., i Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R.W., Brown, S. D. i Hackett, G. (2000), “Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis”, *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36-49. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Madigan, D. J. (2019). A meta-analysis of perfectionism and academic achievement. *Educational psychology review*, 31, 967-989. <https://doi.org/10.1007/s10648-019-09484-2>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., i Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 437–449. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Magrin, M.E., Marini, E. i Nicolotti, M. (2019) Employability of disabled graduates: Resources for a sustainable employment. *Sustainability*, 11(6), art. 1542. <https://doi.org/10.3390/su11061542>
- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 95-112. <https://doi.org/10.3935/rsp.v22i1.1233>
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2015). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja*, 24 (4), 509-529. <https://doi.org/10.5559/di.24.4.03>
- McQuaid, R.W. i Lindsay C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Miftah, F. A. (2019). The effect of learning goal orientation on self-perceived employability with career adaptability as a mediator. *Russian journal of agricultural and socio-economic sciences*, 91(7), 319-323. doi: 10.18551/rjoas.2019-07.37
- Monteiro, S., Almeida, L. i Garcia-Aracil, A. (2020). „It's a very different world“: work transition and employability of higher education graduates, *Higher education, skills and work-based learning*, 11(1), 164-181. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0141>

- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N., i Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *The career development international*, 20(6), 604 - 626. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0130>
- Patton, W., Creed, P. A., i Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: a brief report of an Australian study. *Journal of adolescent research*, 17(4), 425-435. <https://doi.org/10.1177/07458402017004007>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Guglielmi, D., van der Heijden, B. I. J. M , de Jong, J. P. i Chiesa, R. (2022). The role of teaching staff in fostering perceived employability of university students. *Studies in higher education*, 48(1), 20-36. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2105830>
- Qenani, E., MacDougall, N. i Sexton, C. (2014). An empirical study of self- perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active learning in higher education*, 15(3), 199-213. <http://dx.doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rice, K. G., Richardson, C. M. E. i Tueller, S. (2013). The short form of the Revised almost perfect scale. *Journal of personality assessment*, 96(3), 368-379. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.838172>
- Rindskopf, D., i Shiyko, M. (2010). Measures of dispersion, skewness and kurtosis. *International encyclopedia of education*, 3, 267–273. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01344-0>
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072704270271>
- Rudolph, C. W., Zacher, H. i Hirchi, A. (2019). Empirical development in career construction theory. *Journal of vocational behavior*, 111, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Salancik, G. R., i Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 23(2), 224–253. <https://doi.org/10.2307/2392563>

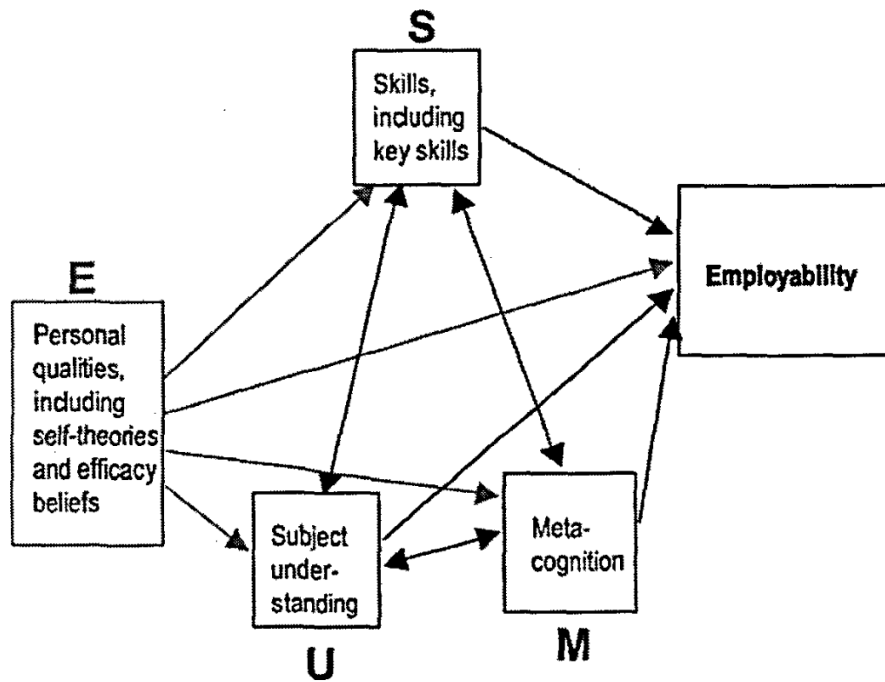
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., i Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in italian and swiss adolescents. *Journal of career development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarteshnizi, P. R., Farsani, Z. K. i Rabiei, M. (2023). Mediating role of academic performance and job search self-efficacy in correlation between career optimism and pessimism and student's employability perception. *Positive psychology research*, 9(2), 43.64. <https://doi.org/10.22108/ppls.2023.134500.2340>
- 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. (2002). Reinvigorating he study of careers. *Journal of vocational bevhior*, 61(3), 381-385. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. U: R. W. Lent, i S. D. Brown (ur.). *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (str. 147–183). (2. izdanje). Hoboken, NJ: Wiley.
- 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>
- Scheier, M.F., Carver, C.S., i Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of personality and social psychology*. 67(6), 1063-1078. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.67.6.1063>
- Scott, P. (2005). Universities and the knowledge economy. *Minerva*, 43(3), 297–309. <http://dx.doi.org/10.1007/s11024-005-6510-4>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., i Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845–874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>

- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., i Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 34(3), 130–145. <https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069030>
- Stoeber, J. (2012). Perfectionism and performance. U: S. M. Murphy (ur.), *The Oxford handbook of sport and performance psychology* (str. 294–306). New York: Oxford University Press.
- Stoeber, J., Damian, L. E., i Madigan, D. J. (2018). Perfectionism: a motivational perspective. U: J. Stoeber (ur.), *The psychology of perfectionism: theory, research, and applications*. London, UK: Routledge.
- Šverko, I., i Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of vocational behavior*, 94, 89–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.017>
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M. i Rocco, T.S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human resource development review*, 7(2), 165-183. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., i Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of vocational behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education policy*, 25, 407-431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G. i Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and individual differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., i Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of applied psychology*, 81(1), 76–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>

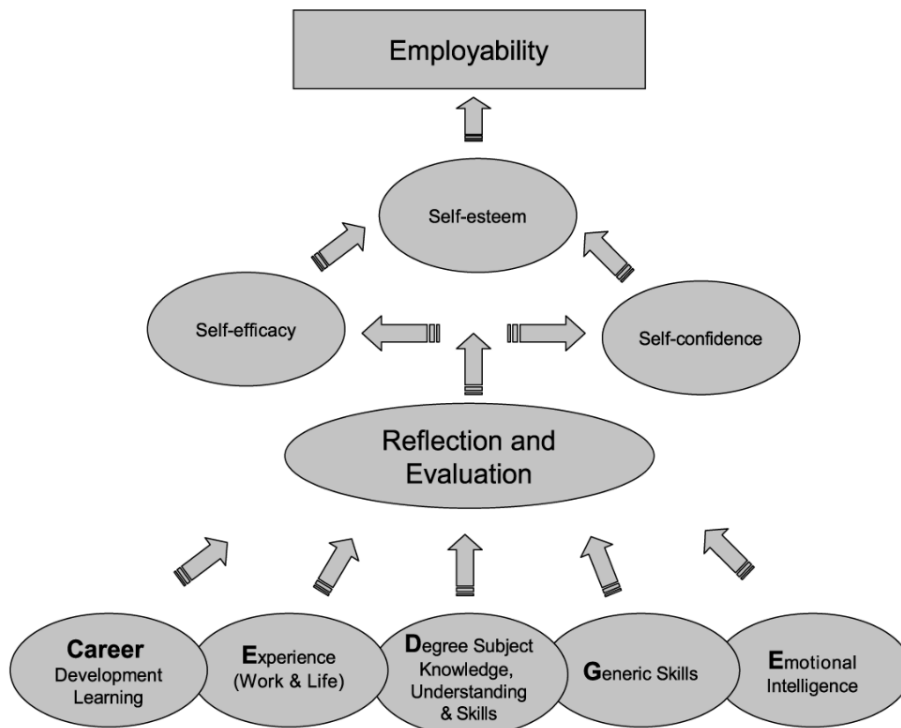
- Wittekind, A., Raeder, S. i Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of organizational behavior*, 31(4), pp. 566- 586.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.646>
- Wong, C. S., i Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership quarterly*, 13(3), 243-274.
[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

8. PRILOZI

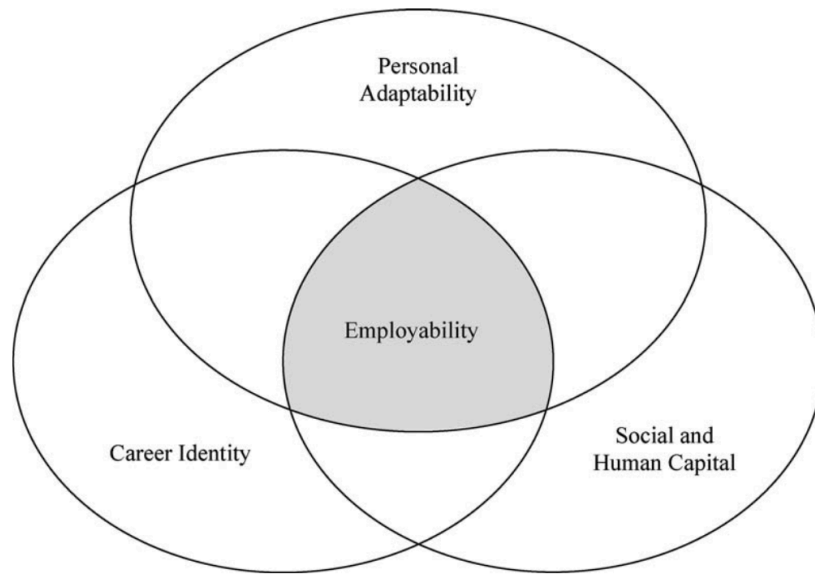
Prilog 1. USEM model zapošljivosti (Yorke i Knight, 2002)



Prilog 2. CareerEDGE model zapošljivosti (Dacre Pool i Sewell, 2007)



Prilog 3. Heuristički model zapošljivosti (Fugate i sur., 2004)



Prilog 4. Integrativni model percipirane zapošljivosti (Alvarez-Gonzalez i sur., 2017)

