

Odnos dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata

Jezidžić, Stella

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:186:157802>

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

Stella Jezidžić

Odnos dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i
dobrobiti studenata

Diplomski rad

Rijeka, rujan 2024.

Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Stella Jezidžić

0009083722

Odnos dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane
zapošljivosti i dobrobiti studenata

Diplomski rad

Diplomski sveučilišni studij Psihologija

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Sušanj

Rijeka, rujan 2024.

IZJAVA

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

Rijeka, rujan 2024.

Sadržaj

Uvod.....	1
Dimenzije ličnosti.....	1
Karijerna adaptabilnost.....	2
Percipirana zapošljivost.....	4
Dobrobit.....	5
Cilj, problemi i hipoteze.....	7
Problemi rada.....	7
Hipoteze rada.....	7
Metoda.....	9
Ispitanici.....	9
Mjerni instrumenti.....	9
Postupak.....	11
Rezultati.....	12
Rasprava.....	29
Deskriptivni podaci.....	29
Povezanost glavnih dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata.....	29
Doprinos dimenzija ličnosti i karijerne adaptabilnosti u objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti.....	30
Medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu dimenzija ličnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti.....	31
Doprinosi, ograničenja i implikacije istraživanja.....	32
Zaključak.....	34
Literatura.....	35

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica te ispitati medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos prethodno navedenih konstrukata. Istraživanje je provedeno na studentskoj populaciji Sveučilišta u Rijeci. Pristupilo mu je 184 ispitanika u dobi od 21 do 50 godina ($M = 24.32$, $SD = 3.97$), a upitnik su rješavali *online* putem. Rezultati istraživanja pokazali su značajnu povezanost konstrukata, a hijerarhijskim regresijskim analizama utvrđena je prediktivna vrijednost dimenzija ličnosti i karijerne adaptabilnosti u objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti. Također, utvrđeno je postojanje medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na većinu odnosa dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te na većinu odnosa dimenzija ličnosti i dobrobiti. Dobiveni rezultati upućuju na važnost konstrukta karijerne adaptabilnosti te potrebu za daljnjim istraživanjem složenih međuodnosa navedenih konstrukata.

Ključne riječi: Dimenzije ličnosti, karijerna adaptabilnost, percipirana zapošljivost, dobrobit

The relationship between personality traits, career adaptability, perceived employability and wellbeing

ABSTRACT

The aim of this research was to examine the relationship between between personality traits, career adaptability, perceived employability and wellbeing. The research was conducted on sample of 184 students between the ages 21 and 50 ($M = 24.32$, $SD = 3.97$) that solved an online questionnaire. Results show a significant connection between all the constructs. Hierarchical regression was used to determine predictive values of personality traits and career adaptability in explaining perceived employability and wellbeing. Mediation effect of career adaptability between most of personality traits and perceived employability and most of personality traits and wellbeing was found. Obtained results indicate the importance of career adaptability and need for future research of complex relationships between these constructs .

Key words: personality traits, career adaptability, perceived employability, wellbeing

Predgovor

Rad je napisan pod mentorstvom prof. dr. sc. Zorana Sušnja te mu zahvaljujem na vodstvu, posvećenom vremenu i savjetima. Također, zahvaljujem voditeljici Savjetovališta za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra Nikoleti Zubić koja mi je pružila priliku za stjecanje praktičnog iskustva u projektu UNIRI brine.

1. Uvod

Osobine ličnosti jedan su od najintenzivnije istraživanih konstrukata unutar psihologije. Smatra se kako one utječu na način na koji razmišljamo, ponašamo se i osjećamo (Anglim i sur., 2020). Stoga ne čudi da se povezuju s mnoštvom drugih konstrukata. Istraživanja koja povezuju dimenzije ličnosti i dobrobit često naglašavaju prediktivnu vrijednost ličnosti za kriterij dobrobiti (Steel i sur., 2008).

Osim s dobrobiti, osobine ličnosti povezuju se s percipiranom zapošljivosti. Percipirana zapošljivost opisuje pojedinčevu percepciju o vlastitoj zapošljivosti, odnosno njegovu sposobnost pronalaženja i zadržavanja zaposlenja (Vanhercke i sur., 2014). Osobine ličnosti su stabilne te se neuroticizam i savjesnost opisuju kao značajni prediktori percipirane zapošljivosti (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015).

Percipirana se zapošljivost, pak, povezuje s karijernom adaptabilnosti. Karijerna adaptabilnost je način na koji osoba pristupa karijernim izazovima i predstojećem poslu (Zacher, 2014). Istraživanja redovito potvrđuju pozitivnu povezanost karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti (Lodi i sur., 2020).

Koncept karijerne adaptabilnosti povezuje se s dimenzijama ličnosti, te su istraživanja pokazala da su savjesnost i ekstraverzija pozitivni prediktori ovog konstrukta (Storme i sur., 2020). Dimenzije karijerne adaptabilnosti bitne su i pri objašnjavanju dobrobiti, pogotovo u stresnim situacijama (Ramos i Lopez, 2018).

1.1 Dimenzije ličnosti

Ljudi su oduvijek imali potrebu za kategorizacijom svijeta oko sebe. Ova potreba ne isključuje niti želju za kategorizacijom njih samih što je dovelo do razvoja jezika koji opisuju načine ponašanja, razmišljanja i osjećaje. Ovaj specifičan vokabular razvio se u koncept osobina ličnosti (McCrae i Costa, 1997).

Osobine ličnosti često se opisuju petofaktorskim modelom, koji uključuje neuroticizam, ekstraverziju, ugodnost, savjesnost i otvorenost. Petofaktorski model je trenutno najkorišteniji model za opisivanje ličnosti. Faktori su relativno opširni te se često smatraju dvostranim, na primjer skala ekstraverzija-introverzija. Ovako koncipirani faktori sastoje se od mnogo faceta, ali smatra se kako pet glavnih faktora može opisati većinu ljudskih ponašanja (Gosling i sur., 2003). Neuroticizam karakteriziraju iritabilnost, nisko samopouzdanje te pesimističan pogled na svijet. Ekstraverzija je obilježena socijalnim vještinama, razgovorljivošću i brojnim

prijateljstvima. Faktor ugodnosti opisuje kooperativna ponašanja, sklonost opraštanju te prilagođavanje drugima. Savjesnost se povezuje s dugoročnim planiranjem, organiziranošću te ispunjavanjem obaveza. Otvorenost, koja se ponekad naziva drugim imenima, odnosi se na raznovrsne interese, želju za putovanjem ili isprobavanjem novih stvari (McCrae i Costa, 2010).

Ove dimenzije mogu se mjeriti pojedinačno ili kao cjelina. Sukladno tome, postoji mnogo načina ispitivanja ovog konstrukta, od sveobuhvatnih, ali dugačkih inventara ličnosti do konciznijih, ali jednako informativnih mjera pojedinih osobina (Donnellan i sur., 2006). Jedna od kraćih mjera koje se koriste u istraživanjima ličnosti je Mini-IPIP. Mini-IPIP je skala koja sadrži 20 čestica kojima se ispituje pet dimenzije ličnosti: ekstraverzija, neuroticizam, savjesnost, ugodnost i intelekt (Baldasaro i sur., 2013).

Dimenzije ličnosti povezuju se sa percipiranom zapošljivosti (Aziz i Pangil, 2017), ali i dobrobiti (Hayes i Joseph, 2003). Studenti koji pokazuju više razine ekstraverzije, pričljiviji su i povjerljiviji smatraju se zapošljivijima (Ergün i Şeşen, 2021). Osim kod percipirane zapošljivosti, ekstraverzija je dobar prediktor i za dobrobit. Novija istraživanja pokazuju kako je savjesnost također značajan prediktor dobrobiti (Anglim i sur., 2020).

1.2 Karijerna adaptabilnost

Promjene u svijetu rada uzrokuju promjene u profesionalnom razvoju pojedinca. Nekoć je bilo uobičajeno da ljudi cijeli radni vijek provedu na jednom radnom mjestu, a u današnje se vrijeme očekuje da će ljudi tijekom karijere mijenjati radna mjesta, poslove, pa čak i zanimanje. Zato su i istraživači i praktičari u području profesionalnog usmjeravanja i karijernog savjetovanja sve više zainteresirani za karijernu adaptabilnost (Bacanli i Sarsikoglu, 2021; Chen i sur., 2020).

Ovaj konstrukt odnosi se na način na koji osoba pristupa karijernim izazovima i predstojećem poslu, odnosno način na koji pojedinac upravlja svojom karijerom (Zacher, 2014). Definira se kao prilagodljivost u karijeri, odnosno spremnost na nošenje s promjenama uvjeta rada ili samog rada. Naglašava se interakcija pojedinca i okoline te pronalaženje ravnoteže između prihvaćanja radnog svijeta kakav je i činjenja promjena koje osoba smatra potrebnim u radnoj okolini (Super i Knasel, 1981).

Savickas (1997) ovoj definiciji dodaje i lakoću prihvaćanja promjena, pa tako govori o spremnosti rješavanja zadataka unutar radne uloge i brzim prilagodbama neočekivanim

promjenama. Riječ je o kompleksnom multidimenzionalnom psihosocijalnom konstrukt, a najčešće se navode četiri dimenzije: zabrinutost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje. Zabrinutost opisuje mjeru u kojoj su zaposlenici orijentirani prema budućnosti s namjerom pripreme za nadolazeće zadatke. Kontrola se definira kao preuzimanje odgovornosti na radnom mjestu uz iskazivanje discipline, truda i upornosti. Znatiželja je dimenzija koja obuhvaća sklonost istraživanju novih poslovnih prilika, razmišljanje o tome kako mogu utjecati na buduće radne uloge te istraživanje prilika za osobni razvoj. Posljednja dimenzija opisuje uvjerenje osobe da svoje karijerne ciljeve može pretvoriti u stvarnost, da je sposobna riješiti probleme i nadvladati prepreke (Zacher, 2014).

Chan i Mai (2015) navode kako je ovaj konstrukt sastavljen od cijelog niza ponašanja, kompetencija i stavova koji utječu na različite životne ishode. Neki od životnih ishoda na koje karijerna adaptabilnost utječe su razvijanje profesionalnih vještina, samopouzdanje, zadovoljstvo životom i dobrobit. Ramos i Lopez (2018) pojašnjavaju kako su dimenzije karijerne adaptabilnosti posebno bitne za dobrobit u periodima promjene radnog mjesta. Visoki rezultati na skalama koje mjere ovaj konstrukt predviđaju bolju prilagodbu čime se povećava vjerojatnost pozitivnih ishoda vezanih uz dobrobit pojedinca. Urbanaviciute i sur. (2018) smatraju kako karijerna adaptabilnost predviđa i dugoročne promjene vezane uz dobrobit. Stabilna ponašanja i stavovi vezani uz ovaj konstrukt doprinose održavanju više razine zadovoljstva poslom i životom općenito.

Karijerna adaptabilnost povezuje se i s percipiranom zapošljivosti, smatra se resursom koji može pozitivno utjecati na percipiranu zapošljivost (Lodi i sur., 2020). Ljudi koji su adaptabilni sposobni su za promjene ovisno o potrebama poslodavca, što ih čini dobrim kandidatima/kinjama za radno mjesto. Pojedinci koji su svjesni svojih mogućnosti vezanih uz brzu prilagodbu imaju povišeno samopouzdanje te sami sebe percipiraju kao poželjnije i zapošljivije (Monteiro i sur., 2020). Pretpostavlja se da dimenzije zabrinutosti i samopouzdanja najviše predviđaju percipiranu zapošljivost. Pojedinci koji imaju visoke rezultate na zabrinutosti svjesni su radnog okoliša, mogućnosti koje im se nude i vlastitih sposobnosti zbog čega dobro procjenjuju vlastitu zapošljivost, a ukoliko su im rezultati visoki i na dimenziji samopouzdanja smatraju se korisnima, prilagodljivima i percipiraju se kao visoko zapošljivi (Coetzee i Engelbrecht, 2019). Monteiro i sur. (2020) proveli su istraživanje u kojem su ispitali medijacijski utjecaj karijerne adaptabilnosti na odnos samopercipirane kompetencije i percipirane zapošljivosti kod studentske populacije. Rezultati koje su dobili upućuju na to da

se studenti percipiraju vrlo zapošljivima i karijerno adaptabilnima. Smatraju kako njihove specijalizacije za određeno područje doprinose njihovoj tržišnoj vrijednosti.

Osim s dobrobiti i percipiranom zapošljivošću, karijerna adaptabilnost povezana je i s osobinama ličnosti (Zacher, 2014). Smatra se kako dimenzije ličnosti definirane petofaktorskim modelom mogu predvidjeti dimenzije karijerne adaptabilnosti. Savjesnost se smatra najboljim prediktorom karijerne adaptabilnosti. Organiziranje, planiranje, disciplina i želja za uspjehom koji proizlaze iz savjesnosti mogu se pozitivno povezati s izgradnjom karijere, pozitivnim stavom i samopouzdanjem koji su dijelovi karijerne adaptabilnosti. Ukratko, želja za uspjehom i izvornošću može utjecati na prilagodljivost pojedinca (Bacanli i Sarsikoglu, 2021). Otvorenost za iskustvo, odnosno intelekt, smatra se sljedećim najboljim prediktorom karijerne adaptabilnosti. Fleksibilnost koja se veže uz ovu dimenziju ličnosti povezuje se s adaptabilnosti (Storme i sur., 2020). Ugodnost i ekstraverzija također se pozitivno povezuju s karijernom adaptabilnosti. Neuroticizam je jedina osobina ličnosti koja se negativno povezuje s karijernom adaptabilnosti (Zacher, 2014). Ipak, u obzir treba uzeti i razlike između situacija i izraženosti ovih crta. Tako ponašanja vezana uz savjesnost ili ekstraverziju mogu i negativno utjecati na karijernu adaptabilnost, iako se ove dimenzije univerzalno smatra pozitivnima (Storme i sur., 2020). Primjerice, pretjerano pričanje tijekom smjene na poslu može voditi nepažnji i neprimjećivanju potrebe za promjenom ponašanja (Storme i sur., 2020).

1.3 Percipirana zapošljivost

Percipirana zapošljivost je konstrukt koji opisuje pojedinčevu percepciju o njegovoj sposobnosti pronalaženja i zadržavanja zaposlenja (Wittekind i sur., 2009). Definicija percipirane zapošljivosti sastoji se od nekoliko dijelova. Prvenstveno, riječ je o subjektivnoj procjeni vlastite zapošljivosti te je moguće da će osobe vrlo slične obrazovne i radne pozadine imati značajno različitu ideju o tome koliko su privlačni poslodavcima (Vanhercke i sur., 2014). Ova procjena ovisi o eksternalnim i internalnim faktorima koji postoje u procesu traženja posla te ih je pojedinac svjestan (Rothwell i sur., 2008).

Internalni faktori su specifične radne sposobnosti i vještine koje je osoba razvijala tijekom svoje karijere ili obrazovanja te potencijal za učenje i daljnji profesionalni razvoj. Eksternalne faktore diktira trenutno stanje tržišta rada, odnosno potreba za određenim zanimanjima i specijalizacijama (Monteiro i sur., 2020).

Ovi faktori utječu na stvaranje mentalne slike o trenutnoj situaciji u poslovnom svijetu što vodi konstrukciji vjerovanja o tome koliko je zahtjevno, ili jednostavno, pronaći posao. Osobe koje imaju višu razinu percipirane zapošljivosti smatrat će da neće imati problema s pronalaženjem posla, dok će osobe s nižom razinom percipirane zapošljivosti smatrati kako su njihove šanse za zaposlenje niske (Mazalin i Parmač, 2015). Kim i sur. (2015) nude malo drugačije objašnjenje percipirane zapošljivosti. Prema ovim autorima postoje tri odrednice ovog konstrukta: dobrovoljno učenje, samopouzdanje temeljeno na organizaciji i samoeфикаsnost povezana s radnom ulogom. Posljednje dvije odrednice moguće je svrstati pod krovni naziv zaposlenikovog pojma o sebi. Ovako određena percipirana zapošljivost učinkovita je u predviđanju procjene vlastite vrijednosti, stavova o sebi i ponašanja. Ipak, Neneh (2019) naglašava kako percipirana zapošljivost ovisi o pojedinim dimenzijama ličnosti. Smatra kako određene osobine ličnosti objašnjavaju i predviđaju ovaj konstrukt budući da je riječ o relativno stabilnim uzorcima ponašanja, stavova i misli.

U skladu s tim, Wille i sur. (2012) povezuju percipiranu zapošljivost s dimenzijama ličnosti prema petofaktorskom modelu. Neuroticizam je s njom negativno povezan, budući da visoke razine anksioznosti i nisko samopouzdanje negativno utječu na doživljaj vlastite poslovne poželjnosti. S druge strane, ekstraverzija ima suprotan učinak. Pojedinci koji postižu visoke rezultate na skali ekstraverzije smatraju se zapošljivijima. Savjesnost je također pozitivno povezana s percipiranom zapošljivosti. Osobe koje imaju izraženu dimenziju savjesnosti odgovorne su, sklone razvoju vještina te se angažiraju na poslu. Nadalje, ugodnost se također pozitivno povezuje s percipiranom zapošljivosti, budući da ova dimenzija ličnosti predviđa prosocijalna ponašanja koja vode povezivanju s kolegama i potencijalnim poslodavcima. Posljednju osobinu ličnosti, otvorenost ili intelekt, također je moguće pozitivno povezati s percipiranom zapošljivosti. Otvorenost je obilježena znatiželjom i inteligencijom koje mogu doprinijeti bržem razvoju novih sposobnosti na radnom mjestu (Dursun i Argan, 2017).

1.4 Dobrobit

Dobrobit je koncept koji se donekle zanemarivao u korist istraživanja problema mentalnog zdravlja. Samo mentalno zdravlje se često izjednačava s odsutnošću bolesti umjesto s pozitivnijim pristupom, prisutnošću dobrobiti (Ryff i Singer, 1996). Dobrobit se može definirati kao stupanj u kojem osoba vjeruje, osjeća ili smatra da joj je dobro u životu. Smatra

se kako postoje dvije glavne komponente ovog konstrukta, a to su kognitivna i afektivna. Kognitivna komponenta uključuje subjektivnu evaluaciju zadovoljstva životom u cijelosti ili njegovim elementima. Afektivna komponenta odnosi se na emocionalna iskustva koje pojedinac doživljava, a dodatno se može podijeliti na pozitivan i negativan afekt (Pocnić i Bratko, 2021). Ryff i Singer (1996) kao dimenzije dobrobiti navode samoprihvatanje, autonomiju, životni smisao, pozitivne odnose s drugima, osobni rast i mogućnost kreiranja prihvatljivog okoliša. Određeni pojedinci skloniji su pozitivnijim afektima te su zadovoljniji životom u odnosu na druge. Pretpostavlja se da ove razlike u doživljaju proizlaze iz osobina ličnosti. Hayes i Joseph (2003) pozitivno povezuju ekstraverziju sa subjektivnim osjećajem sreće, odnosno s dobrobiti. Visoki rezultati na skali neuroticizma su, s druge strane, negativno povezani s dobrobiti (Anglim i sur., 2020). Dimenzije ugodnosti i savjesnosti također su pozitivno povezane s konstruktom dobrobiti, budući da predviđaju pozitivnija iskustva u međuljudskim odnosima te veća postignuća. Posljednja osobina ličnosti, otvorenost za iskustva ili intelekt, nema jasnu povezanost s dobrobiti. Ponekad je povezanost pozitivna, zahvaljujući znatiželji i želji za učenjem, a ponekad je negativna zbog ostalih ponašanja poput traženja promjena (Hayes i Joseph, 2003).

2. Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata te ispitati medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos dimenzija ličnosti s percipiranom zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica.

2.1 Problemi rada

1. Ispitati povezanost glavnih dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica.
2. Ispitati u kojoj mjeri dimenzije ličnosti i karijerne adaptabilnosti objašnjavaju percipiranu zapošljivost i dobrobit studenata/ica.
3. Ispitati medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te dobrobiti studenata/ica.

2.2 Hipoteze rada

H1a. Očekuje se statistički značajna pozitivna korelacija ekstraverzije, otvorenosti, savjesnosti i ugodnosti te statistički značajna negativna korelacija neuroticizma s percipiranom zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica.

H1b. Očekuje se statistički značajna pozitivna korelacija između percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica.

H2. Očekuje se da će pojedine dimenzije ličnosti i karijerne adaptabilnosti u različitoj mjeri pridonositi objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica. Ekstraverzija, otvorenost, savjesnost i ugodnost pozitivno će pridonositi objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica, a neuroticizam negativno. Karijerna adaptabilnost pozitivno će pridonositi objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica.

H3. Očekuje se djelomični medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te dobrobiti studenata/ica.

3. Metoda

3.1 Ispitanici

Istraživanje je provedeno na uzorku od 184 studenta/ica diplomskih i završnih godina integriranih studija Sveučilišta u Rijeci, od čega 46 muškaraca, 1 nebinarna osoba, 1 osoba koja se nije htjela izjasniti te 136 žena. Raspon dobi studenata/ica iznosi od 21 do 50 godina, pri čemu je prosječna dob 24.32 godine (SD = 3.97).

3.2 Mjerni instrumenti

Mini-IPIP upitnik (Donnellan i sur., 2006)

Dimenzije ličnosti mjerene su Mini-IPIP upitnikom (Donnellan i sur., 2006). Upitnik mjeri pet dimenzija ličnosti: ekstraverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i intelekt. Sastoji se od 20 čestica, pri čemu se svaka dimenzija ličnosti mjeri sa četiri čestice (ekstraverzija: „Unosim u život neku zabavu“, ugodnost: „Suosjećam s drugima“, savjesnost: „Odmah obavljam kućanske poslove“, neuroticizam: „Lako se uzrujam“ i intelekt: „Imam bujnu maštu“). Ispitanik/ca procjenjuje svoje slaganje s česticom na skali Likertovog tipa koja ima pet stupnjeva, od 1 (Posve netočno) do 5 (Posve točno). Upitnik ima prihvatljive psihometrijske karakteristike te je preveden na hrvatski jezik. U ovom istraživanju pouzdanost upitnika je prihvatljiva, Cronbachov alpha-koeficijent iznosi 0.64-0.83 za pojedinačne dimenzije. Vrijednosti unutarnje konzistencije svih korištenih skala i njihovih dimenzija prikazane su u Tablici 1.

Skala karijerne adaptabilnosti (Savickas i Porfeli, 2012)

Karijerna adaptabilnost mjerena je Skalom karijerne adaptabilnosti (Savickas i Porfeli, 2012). Skala se sastoji od 24 čestice podijeljene u 4 dimenzije. Svaka dimenzija sastoji se od 6 čestica, a odgovara se na skali Likertovog tipa od 1 do 5 (1 - „uopće se ne slažem“, 5 - „potpuno se slažem“). Dimenzije karijerne adaptabilnosti su Usredotočenost na budućnost („Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost“), Kontrola/ Samostalnost i odgovornost („Zadržavam pozitivan stav“), Znatiželja i istraživanje („Istražujem svijet oko sebe“) te Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti („Učinkovito obavljam zadatke“). Korišten je prijevod

Babarović i Šverko (2016). Unutarnja konzistentnost je vrlo dobra, Cronbachov alpha-koeficijent za cijeli upitnik iznosi 0.95, a za pojedinačne dimenzije iznosi od 0.82 do 0.87.

Skala percipirane zapošljivosti studenata (Rothwell i sur., 2008)

Konstrukt percipirane zapošljivosti mjereno je Skalom percipirane buduće zapošljivosti (Self-perceived employability scale; Rothwell i sur., 2008). Skala je unidimenzionalna, a prevela ju je Mazalin (2015) za potrebe svog diplomskog rada. Skala se sastoji od 16 čestica („Vještine i sposobnosti koje posjedujem su one koja poslodavci traže“) Likertovog tipa na kojima ispitanik/ca označuje svoje slaganje s navedenom tvrdnjom od 1 do 5 (1- uopće se ne slažem; 5 - u potpunosti se slažem). Skala je u ovom istraživanju imala zadovoljavajuću pouzdanost izraženu Cronbachovim alpha-koeficijentom unutarnje konzistencije koji iznosi 0.89.

Indeks dobrobiti

Kako bi se ispitala dobrobit studenata korišten je Indeks dobrobiti Svjetske zdravstvene organizacije (The World Health Organisation- Five Well-Being Index (WHO-5)). Upitnik se sastoji od pet čestica („Osjećao/la sam se radosno i dobro raspoloženo“) na skali Likertovog tipa. Ispitanik/ca označava u kojoj se mjeri slaže s određenom tvrdnjom na skali od 1 do 6 (1- nikada, 6 – cijelo vrijeme). Ovim istraživanjem dobivena je zadovoljavajuća unutarnja konzistentnost, Cronbachov alpha-koeficijent iznosi 0.92.

Tablica 1.*Pouzdanost mjernih instrumenata i njihovih subskala*

Skala / subskala	Broj čestica	Cronbach α
Percipirana zapošljivost (PZ)	16	0.89
Karijerna adaptabilnost (KA)	24	0.95
Usredotočenost na budućnost (UNB)	6	0.86
Kontrola / samostalnost i odgovornost (SIO)	6	0.82
Znatiželja i istraživanje (ZII)	6	0.84
Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti (OSIU)	6	0.87
Dobrobit (WB)	5	0.92
Ekstraverzija (E)	4	0.83
Neuroticizam (N)	4	0.73
Intelekt (I)	4	0.70
Savjesnost (S)	4	0.67
Ugodnost (U)	4	0.64

3.3 Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu projekta Sveučilišnog savjetovališnog centra Sveučilišta u Rijeci pod nazivom „UNIRI brine“. Ispitanici/e su ispunjavali upitnik u *Microsoft forms* obliku, a pozive za ispunjavanje upitnika dobili su uživo, nakon radionica, ili putem elektronske pošte ukoliko nisu prisustvovali radionicama. Upitnike su ispunjavali studenti/ce diplomskih i završnih godina integriranih studija. Istraživanje je trajalo otprilike 15 minuta te je bilo dobrovoljno i anonimno.

4. Rezultati

Ovo istraživanje provedeno je s ciljem ispitivanja povezanosti ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica. Također, ispitivao se medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu između dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te dobrobiti studenata. Podaci prikupljeni provedenim istraživanjem su obrađeni u statističkom paketu za društvene znanosti (IBM SPSS Statistics 20).

Prije obrade podataka normalnost distribucije ispitana je Kolmogorov – Smirnovljevim testom te su rezultati prikazani u Tablici 2.

Tablica 2.

Rezultati Kolmogorov – Smirnov testa normalnosti distribucija (N = 184)

	z	p
PZ – Percipirana zapošljivost	0.93	0.36
KA – Karijerna adaptabilnost	1.14	0.15
UNB - Usredotočenost na budućnost	1.41	0.04
SIO - Kontrola / samostalnost i odgovornost	1.51	0.02
ZII - Znatiželja i istraživanje	1.77	0.00
OSIU - Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	1.46	0.03
E – Ekstraverzija	1.31	0.07
U – Ugodnost	1.72	0.01
S – Savjesnost	1.85	0.00
N – Neuroticizam	1.29	0.07
I – Intelekt	1.84	0.00
WB - Dobrobit	0.99	0.28

Iz prikazanih podataka vidljivo je da varijable percipirane zapošljivosti, karijerne adaptabilnosti i dobrobiti zadovoljavaju uvjete normalne distribucije, dok ostale odstupaju od normalne distribucije. Ipak, prema Fieldu (2009) opravdano je korištenje parametrijskih postupaka ukoliko je stupanj simetričnosti u rasponu od -2 do 2. Također, DeCarlo (1997) i Kallner (2018) navode kako je opravdano korištenje parametrijskih postupaka u slučajevima kada zakrivljenost iznosi manje od 3. Prema tome, rezultati prikazani u Tablici 3 su opravdali korištenje parametrijskih postupaka.

Tablica 3.

Deskriptivni podaci za percipiranu zapošljivost, dobrobit, karijernu adaptabilnost i njezine dimenzije, ekstraverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i intelekt

	Min	Max	Mean	SD	Simetričnost	Zakrivljenost
PZ - Percipirana zapošljivost	1.69	5.00	3.44	0.66	-0.32	0.05
WB - Dobrobit	1.00	6.00	3.61	1.14	-0.10	-0.42
UNB - Usredotočenost na budućnost	2.00	5.00	4.11	0.56	-0.50	0.77
SIO- Kontrola / samostalnost i odgovornost	1.33	5.00	4.11	0.58	-0.84	2.34
ZII - Znatiželja i istraživanje	1.50	5.00	4.17	0.57	-1.00	2.62
OSIU - Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti	1.67	5.00	4.13	0.59	-0.93	2.49
E - Ekstraverzija	1.00	5.00	3.40	1.00	-0.30	-0.69
U – Ugodnost	1.75	5.00	3.84	0.70	-0.45	-0.18
S – Savjesnost	1.00	5.00	3.78	0.76	-0.92	1.38
N – Neuroticizam	1.00	5.00	2.81	0.83	0.28	-0.20
I – Intelekt	1.50	5.00	3.77	0.77	-0.53	0.09
KA – Karijerna adaptabilnost	1.63	5.00	4.13	0.53	-0.77	2.34

Rezultati prikazani u Tablici 3 pokazuju da na razini prikupljenog uzorka postoji relativno visoka prosječna vrijednost karijerne adaptabilnosti i njezinih dimenzija, dok su razine percipirane zapošljivosti, dobrobiti i dimenzije ličnosti umjerene. Rezultati impliciraju da se ispitanici/e obuhvaćeni/e ovim istraživanjem smatraju visoko karijerno adaptabilnim.

Nadalje, kako bi se ispitala prva pretpostavka o povezanosti glavnih dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije, prikazani u Tablici 4.

Tablica 4.

Koeficijenti korelacija između dimenzija ličnosti, karijerna adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti

	E	U	S	N	I	UNB	SIO	ZII	OSIU	PZ	WB
E	1										
U	.26**	1									
S	.02	-.04	1								
N	-.26**	.11	-.23**	1							
I	.27**	.30**	-.16*	-.04	1						
UNB	.40**	.17*	.20**	-.26**	.25**	1					
SIO	.46**	.19**	.25**	-.32**	.18*	.82**	1				
ZII	.44**	.33**	.13	-.21**	.38**	.82**	.76**	1			
OSIU	.37**	.24**	.33**	-.25**	.14	.79**	.84**	.75**	1		
PZ	.17*	.14	.28**	-.21**	.04	.46**	.53**	.37**	.52**	1	
WB	.30**	-.06	.29**	-.53**	.07	.28**	.35**	.25**	.30**	.29**	1

*Napomena: **. $p < 0.01$ level, * $p < 0.05$, PZ – Percipirana zapošljivost, UNB - Usredotočenost na budućnost, SIO - Kontrola / samostalnost i odgovornost, ZII - Znatizelja i istraživanje, OSIU - Osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti, E – Ekstraverzija, U – Ugodnost, S – Savjesnost, N – Neuroticizam, I – Intelekt, WB – Dobrobit*

Iz Tablice 4 vidljivo je da su gotovo sve varijable međusobno povezane. Dobivene su statistički značajne korelacije između dimenzija ličnosti i dimenzija karijerne adaptabilnosti, dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti, osim ugodnosti i intelekta, te između percipirane zapošljivosti i dimenzija karijerne adaptabilnosti. Dobrobit je statistički značajno povezana sa osobinama ličnosti, osim ugodnosti i intelekta, te sa svim dimenzijama karijerne adaptabilnosti i percipiranom zapošljivošću. Ekstraverzija i savjesnost su statistički značajno pozitivno povezane s percipiranom zapošljivošću i dobrobiti, neuroticizam je statistički značajno negativno povezan s percipiranom zapošljivošću i dobrobiti dok ugodnost i intelekt nisu značajno povezani s percipiranom zapošljivošću i dobrobiti.

Na temelju navedenih podataka možemo zaključiti kako je hipoteza H1a djelomično potvrđena, a hipoteza H1b potvrđena.

Kako bi se ispitala druga hipoteza provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize. Percipirana zapošljivost i dobrobit bile su kriterijske varijable, a dimenzije ličnosti i karijerne adaptabilnosti dodavale su se kao prediktori u dva koraka. U prvom koraku dodane su dimenzije ličnosti: ekstraverzija, neuroticizam, ugodnost, savjesnost i intelekt, a u drugom koraku dodane su dimenzije karijerne adaptabilnosti: usredotočenost na budućnost, kontrola / samostalnost i odgovornost, znatiželja i istraživanje te osjećaj samopouzdanja i učinkovitosti. Kako bi se provjerilo postojanje kolinearnosti provela se kontrola VIF-a (*Variance Inflation Factor*). Prema Hairu i suradnicima (2010) VIF mora biti niži od 4 kako bi se zadovoljio uvjet kolinearnosti. VIF pokazatelji dobiveni ovim istraživanjem niži su od 4, odnosno uvjeti su zadovoljeni. Rezultati su prikazani u nastavku.

Tablica 5.*Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij percipirana zapošljivost*

	Model	β	R	R²	ΔR^2	F
1	E	.09	0.37	0.14	0.14**	5.60**
	U	.14				
	S	.25**				
	N	-.15				
	I	.01				
2	E	-.08	0.58	0.33	0.20**	9.60**
	U	.09				
	S	.11				
	N	-.06				
	I	.00				
	UNB	.13				
	SIO	.37**				
	ZII	-.20				
	OSIU	.22				

Kriterij prve hijerarhijske regresijske analize bila je percipirana zapošljivost. Rezultati su pokazali da su oba modela statistički značajna. Dimenzije ličnosti objasnile su 14% varijance, a dodavanjem dimenzija karijerne adaptabilnosti objašnjeno je dodatnih 20%

varijance čime je ukupno objašnjeno 33% posto varijance. Značajnim prediktorima pokazali su se savjesnost u prvom koraku, te kontrola/samostalnost i odgovornost u drugom koraku.

Tablica 6.

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij dobrobit

Model	□	R	R2	ΔR2	F	
	E	.18**	0.59	0.35	0.35	18.96**
	U	-.07				
1	S	.20**				
	N	-.43**				
	I	.07				
	E	.14**	0.60	0.36	0.01	10.79
	U	-.08				
	S	.17**				
	N	-.41**				
2	I	.05				
	UNB	-.05				
	SIO	.14				
	ZII	.02				
	OSIU	.01				

Kriterij druge hijerarhijske regresijske analize bila je dobrobit. Prvim korakom, odnosno dimenzijama osobina ličnosti, objašnjeno je 35% varijance te se pokazao statistički značajnim, a drugi korak objašnjava 36% varijance te nije statistički značajan. Značajnim prediktorima pokazali su se ekstraverzija, savjesnost i neuroticizam.

Na temelju prethodno navedenih rezultata možemo zaključiti kako je druga hipoteza djelomično potvrđena. Dimenzije ličnosti i karijerne adaptabilnosti doprinose objašnjavanju

percipirane zapošljivosti. Dimenzije ličnosti pridonose objašnjavanju dobrobiti, ali u ovom istraživanju efekt nije pronađen za dimenzije karijerne adaptabilnosti.

Kako bi se ispitala treća hipoteza, medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te dobrobiti korištena je metoda četiri kauzalna koraka Barona i Kennyja (Field, 2009) te je izračunat Sobelov test značajnosti. Prema metodi Barona i Kennyja potrebno je ispuniti četiri uvjeta kako bi se provela medijacijska analiza: 1) postoji statistički značajan efekt prediktora (dimenzije ličnosti) na kriterij (percipirana zapošljivost, dobrobit); 2) postoji statistički značaj efekt prediktora na medijator (karijerna adaptabilnost); 3) postoji statistički značajan efekt medijatora na kriterij, te; 4) efekt prediktora na kriterij umanjuje se dodavanjem medijatora u model. Dobiveni rezultati prikazani su u nastavku u tablicama 7-13.

Tablica 7.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i percipirane zapošljivosti

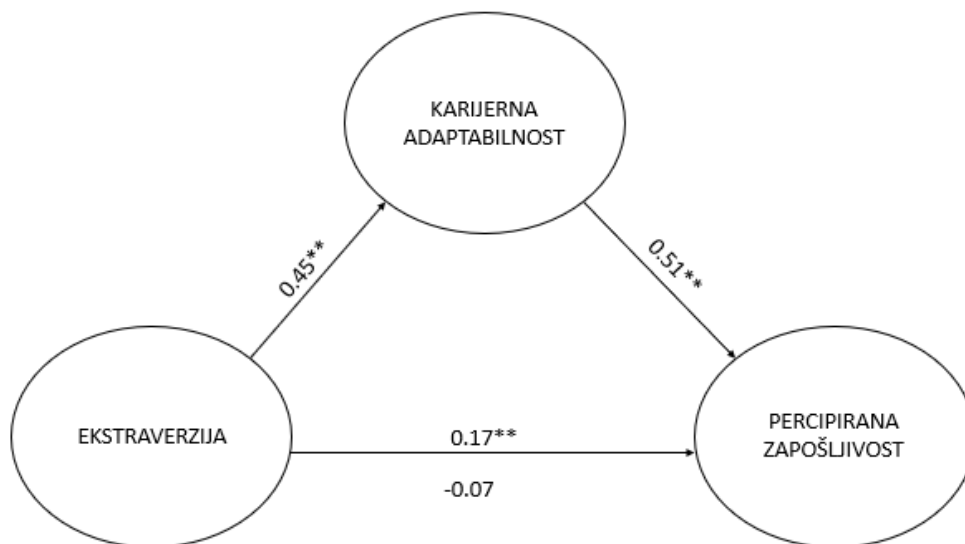
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	\square	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Ekstraverzija	Percipirana zapošljivost	0.12	0.17**	0.17	0.03**
2. Korak	Ekstraverzija	Karijerna adaptabilnost	0.24	0.45**	0.45	0.21**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	0.63	0.51**	0.51	0.25**
4. korak	Ekstraverzija	Percipirana zapošljivost	-0.05	-0.07	0.51	0.26**
	Karijerna adaptabilnost		0.67	0.54**		

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

Provedene regresijske analize pokazale su da je ekstraverzija statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($F_{1,182} = 5.67, p < 0.05$). Također, ekstraverzija se pokazala statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 46.83, p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti. Konačno, ekstraverzija ne ostaje statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2, 181} = 32.13, p = 0.33$). Njezina prediktivna snaga postaje neznačajna, što upućuje na postojanje potpunog medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i percipirane zapošljivosti statistički značajan (Sobelov $z=5.08, p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost u potpunosti posreduje odnosu između ekstraverzije i percipirane zapošljivosti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 1).

Slika 1.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i percipirane zapošljivosti



*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

Tablica 8.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i percipirane zapošljivosti

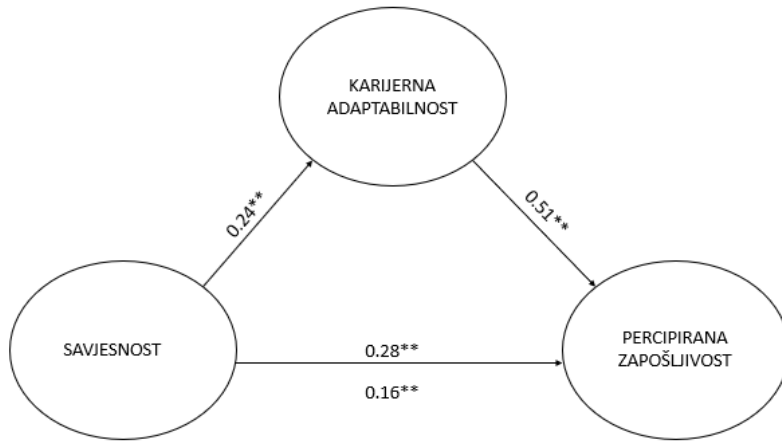
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	β	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Savjesnost	Percipirana zapošljivost	0.24	0.28**	0.28	0.08**
2. Korak	Savjesnost	Karijerna adaptabilnost	0.17	0.24**	0.24	0.06**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	0.63	0.51**	0.51	0.25**
4. korak	Savjesnost	Percipirana zapošljivost	0.14	0.16**	0.53	0.28**
	Karijerna adaptabilnost		0.58	0.45**		

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

Provedene regresijske analize pokazale su da je savjesnost statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($F_{1,182} = 15.08$, $p < 0.01$). Također, savjesnost se pokazala statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 11.51$, $p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti. Konačno, savjesnost ostaje statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 35.70$, $p < 0.01$). Njezina prediktivna snaga se smanjuje, što upućuje na postojanje djelomičnog medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i percipirane zapošljivosti statistički značajan (*Sobelov* $z = 3.07$, $p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost djelomično posreduje odnosu između savjesnosti i percipirane zapošljivosti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 2).

Slika 2.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i percipirane zapošljivosti



*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

Tablica 9.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ugodnosti i percipirane zapošljivosti

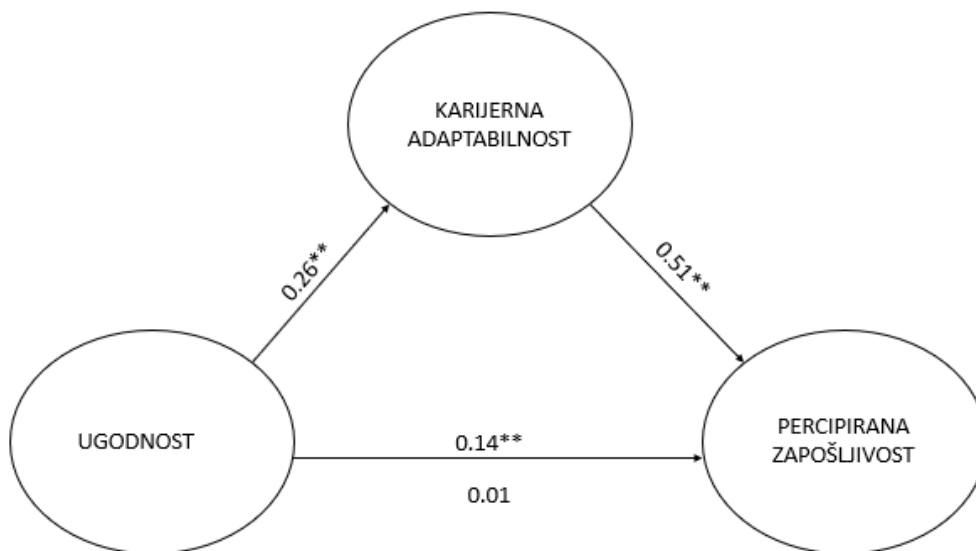
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	\square	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Ugodnost	Percipirana zapošljivost	0.13	0.14*	0.14	0.02*
2. Korak	Ugodnost	Karijerna adaptabilnost	0.19	0.26**	0.26	0.07**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	0.63	0.51**	0.51	0.25**
4. korak	Ugodnost	Percipirana zapošljivost	0.01	0.01	0.51	0.26**
	Karijerna adaptabilnost		0.63	0.51**		

*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$*

Provedene regresijske analize pokazale su da je ugodnost statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($F_{1, 182} = 3.65, p < 0.05$). Također, ugodnost se pokazala statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 12.79, p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti. Konačno, ugodnost ne ostaje statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 31.50, p = 0.87$), što upućuje na postojanje medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos ugodnosti i percipirane zapošljivosti statistički značajan (Sobelov $z = 3.47, p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost u potpunosti posreduje odnosu između ugodnosti i percipirane zapošljivosti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 3).

Slika 3.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ugodnosti i percipirane zapošljivosti



*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

Tablica 10.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i percipirane zapošljivosti

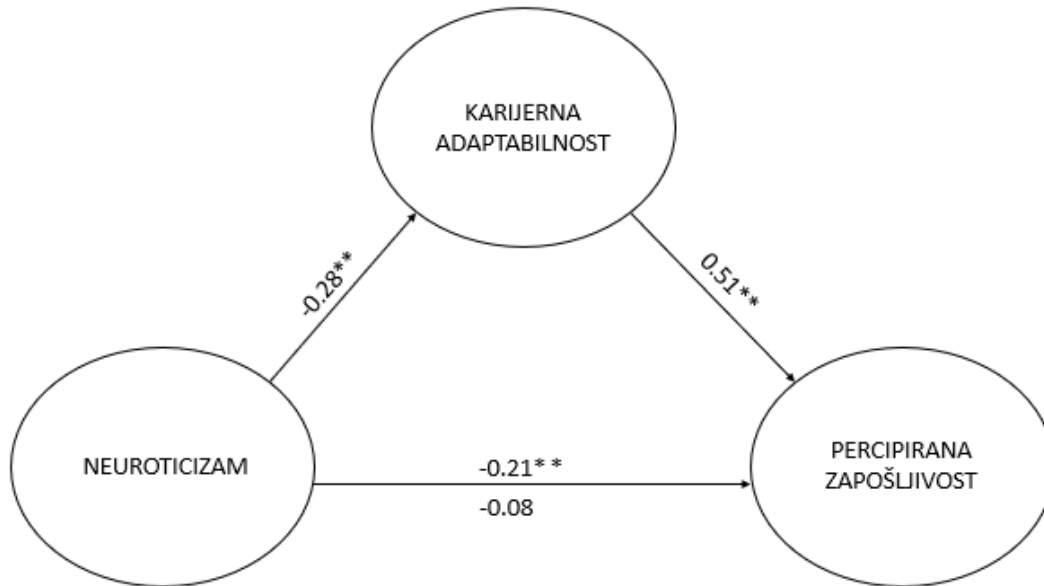
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	β	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Neuroticizam	Percipirana zapošljivost	-0.17	-0.21**	0.21	0.05**
2. Korak	Neuroticizam	Karijerna adaptabilnost	-0.18	-0.28**	0.28	0.08**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Percipirana zapošljivost	0.63	0.51**	0.51	0.25**
4. korak	Neuroticizam	Percipirana zapošljivost	-0.06	-0.08	0.51	0.26**
	Karijerna adaptabilnost		0.61	0.49**		

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

Provedene regresijske analize pokazale su da je neuroticizam statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti ($F_{1,182} = 8.66, p < 0.01$). Također, neuroticizam se pokazao statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 15.89, p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom percipirane zapošljivosti ($F_{1,182} = 63.31, p < 0.01$). Konačno, neuroticizam ne ostaje statistički značajan prediktor percipirane zapošljivosti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 32.34, p = 0.26$), što upućuje na postojanje medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i percipirane zapošljivosti statistički značajan (Sobelov $z = -3.52, p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost u potpunosti posreduje odnosu između neuroticizma i percipirane zapošljivosti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 4).

Slika 4.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i percipirane zapošljivosti



Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije

Tablica 11.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i dobrobiti

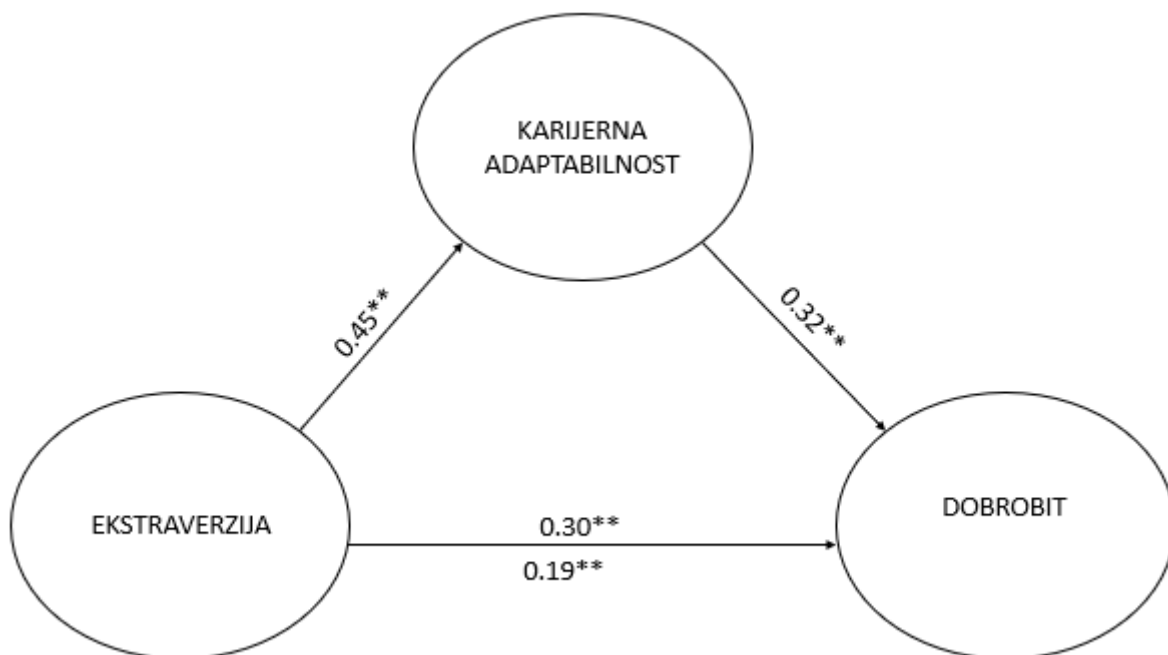
Model	Prediktor	Kriterij	B	Δ	R	R ²
1. Korak	Ekstraverzija	Dobrobit	0.34	0.30 ^{**}	0.30	0.08 ^{**}
2. Korak	Ekstraverzija	Karijerna adaptabilnost	0.24	0.45 ^{**}	0.45	0.20 ^{**}
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Dobrobit	0.70	0.32 ^{**}	0.32	0.10 ^{**}
4. korak	Ekstraverzija	Dobrobit	0.22	0.19 [*]	0.37	0.13 ^{**}
	Karijerna adaptabilnost		0.51	0.23 ^{**}		

Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$

Provedene regresijske analize pokazale su da je ekstraverzija statistički značajan prediktor dobrobiti ($F_{1,182} = 17.88, p < 0.01$). Također, ekstraverzija se pokazala statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 46.83, p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom dobrobiti ($F_{1,182} = 21.00, p < 0.01$). Konačno, ekstraverzija ostaje statistički značajan prediktor dobrobiti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 13.90, p < 0.01$). Ipak, njezina prediktivna snaga se smanjuje, što upućuje na postojanje djelomičnog medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i dobrobiti statistički značajan (*Sobelov* $z = 2.77, p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost djelomično posreduje odnosu između ekstraverzije i dobrobiti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 5).

Slika 5.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos ekstraverzije i dobrobiti



*Napomena: $p < 0.01$ **; $p < 0.05$ *; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

Tablica 12.*Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i dobrobiti*

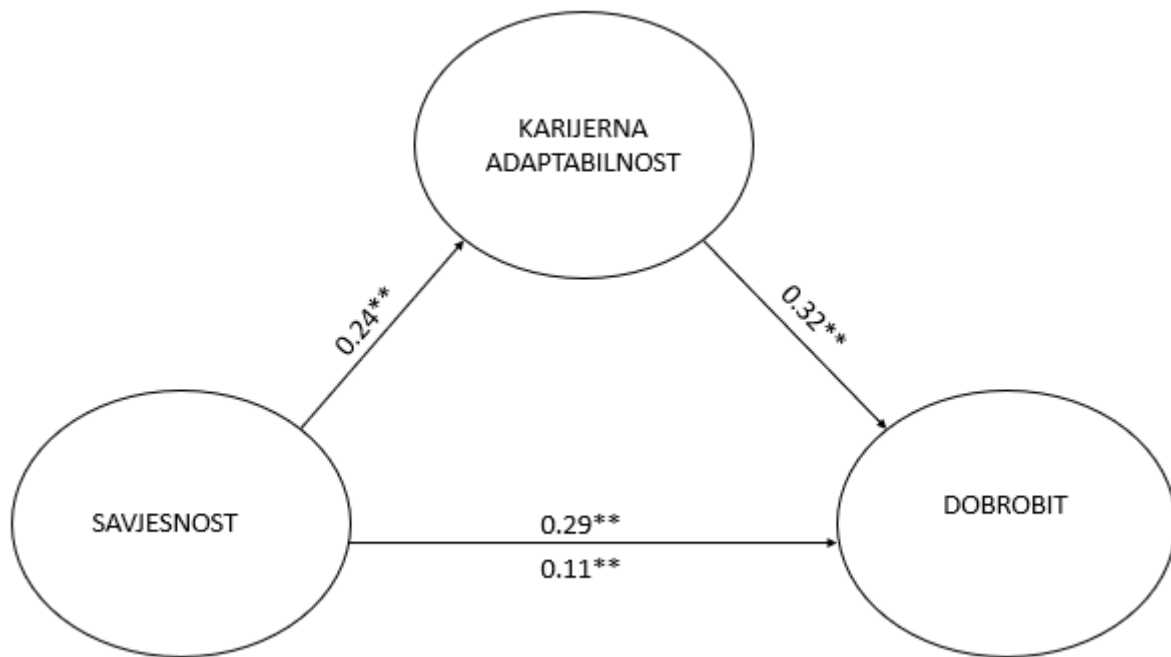
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	\square	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Savjesnost	Dobrobit	0.44	0.29**	0.29	0.08**
2. Korak	Savjesnost	Karijerna adaptabilnost	0.17	0.24**	0.24	0.06**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Dobrobit	0.70	0.32**	0.32	0.10**
4. korak	Savjesnost	Dobrobit	0.34	0.11**	0.39	0.15**
	Karijerna adaptabilnost		0.58	0.15**		

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

Provedene regresijske analize pokazale su da je savjesnost statistički značajan prediktor dobrobiti ($F_{1,182} = 17.13$, $p < 0.01$). Također, savjesnost se pokazala statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 11.51$, $p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom dobrobiti. Konačno, savjesnost ostaje statistički značajan prediktor dobrobiti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 16.29$, $p < 0.01$). Ipak, njezina prediktivna snaga se smanjuje, što upućuje na postojanje djelomičnog medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i dobrobiti statistički značajan (*Sobelov* $z = 2.52$, $p < 0.05$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost djelomično posreduje odnosu između savjesnosti i dobrobiti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 6).

Slika 6.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos savjesnosti i dobrobiti



*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

Tablica 13.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i dobrobiti

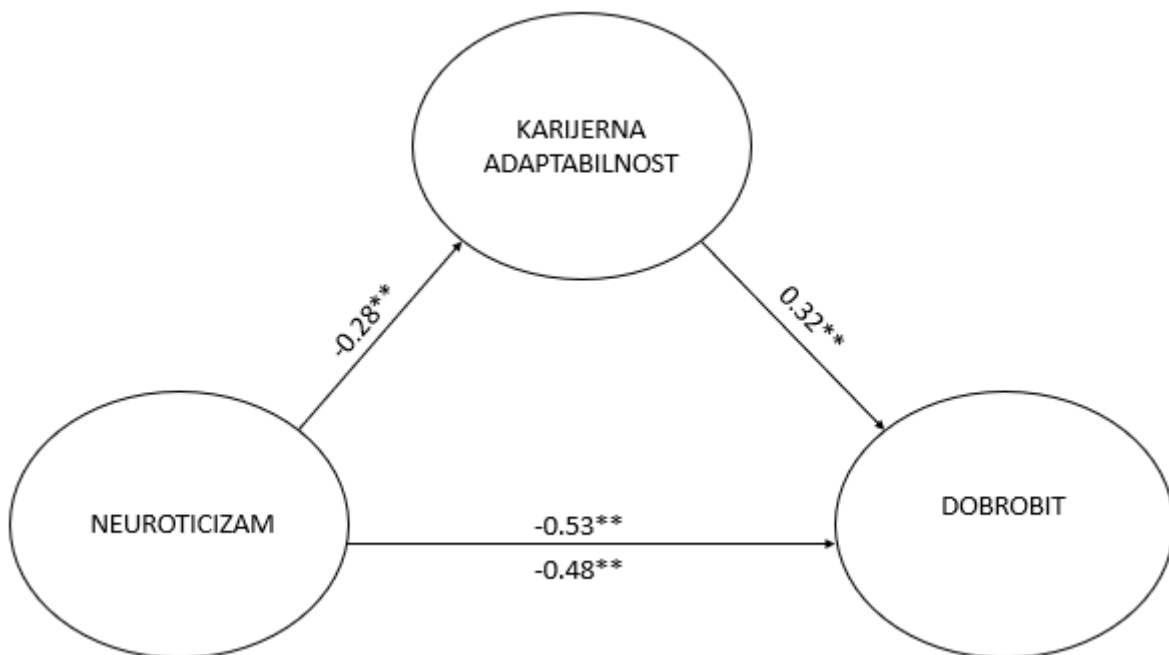
Model	Prediktor	Kriterij	<i>B</i>	\square	<i>R</i>	<i>R</i> ²
1. Korak	Neuroticizam	Dobrobit	-0.74	-0.53**	0.53	0.28**
2. Korak	Neuroticizam	Karijerna adaptabilnost	-0.18	-0.28**	0.28	0.08**
3. Korak	Karijerna adaptabilnost	Dobrobit	0.70	0.32**	0.32	0.10**
4. korak	Neuroticizam	Dobrobit	-0.66	-0.48**	0.56	0.31**
	Karijerna adaptabilnost		0.40	0.19**		

*Napomena: $p < 0.01^{**}$; $p < 0.05^{*}$*

Provedene regresijske analize pokazale su da je neuroticizam statistički značajan prediktor dobrobiti ($F_{1,182} = 71.60, p < 0.01$). Također, neuroticizam se pokazao statistički značajnim prediktorom karijerne adaptabilnosti ($F_{1,182} = 15.89, p < 0.01$), a karijerna adaptabilnost se pokazala statistički značajnim prediktorom dobrobiti. Konačno, neuroticizam ostaje statistički značajan prediktor dobrobiti kada se u model doda karijerna adaptabilnost ($F_{2,181} = 41.45, p < 0.01$). Ipak, njegova prediktivna snaga se smanjuje, što upućuje na postojanje djelomičnog medijacijskog efekta, a kako bi se provjerila njegova značajnost proveden je Sobelov test. Sobelov test pokazao je da je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i dobrobiti statistički značajan (Sobelov $z = -2.35, p < 0.01$). Dobiveni podaci upućuju na to da karijerna adaptabilnost djelomično posreduje odnosu između neuroticizma i dobrobiti. U nastavku slijedi slikovni prikaz navedenog medijacijskog efekta (Slika 7).

Slika 7.

Rezultati medijacijskog efekta karijerne adaptabilnosti na odnos neuroticizma i dobrobiti



*Napomena: $p < 0.01$ **; $p < 0.05$ *; na slici su prikazani beta koeficijenti, iznad donje linije prikazan je beta koeficijent prije medijacije, a ispod nakon medijacije*

5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos dimenzija ličnosti, percipirane zapošljivosti, dobrobiti i karijerne adaptabilnosti. Očekivala se pozitivna korelacija između varijabli te statistički značajan doprinos prediktorskih varijabli (dimenzije ličnosti) i karijerne adaptabilnosti u predikciji kriterijskih varijabli (percipirana zapošljivost i dobrobit). Iznimka je bila varijabla neuroticizam, kod koje se očekivala negativna povezanost. Također, ispitivao se medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti na odnos između prediktora i kriterijskih varijabli.

Prvi korak analize bio je provjera unutarnje konzistencije korištenih upitnika, slijedilo je računanje deskriptivnih podataka i korelacija, a zatim su provedene hijerarhijske regresijske analize kako bi se ispitala značajnost prediktora. Na samom kraju provedene su linearne regresijske analize kako bi se metodom Barona i Kennyja ispitao medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti. Značajnost medijacijskog efekta provjerena je provedbom Sobelovog testa.

5.1 Deskriptivni podaci

Korištene mjere pokazale su prihvatljiv stupanj unutarnje konzistencije. Iz deskriptivnih podataka vidljive su umjerene razine percipirane zapošljivosti i dobrobiti te relativno visoka razina karijerne adaptabilnosti. Budući da su u istraživanju sudjelovali studenti/ce završnih godina različitih studija koji/e su bili/e voljni/e ispuniti upitnik, vjerojatno je došlo do ispitivanja populacije koja sebe smatra poželjnom i snalažljivom. Slične rezultate dobili su Monteiro i sur. (2020) koji su također provodili istraživanje na studentskoj populaciji.

5.2 Povezanost glavnih dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata

Matrica korelacija uglavnom potvrđuje hipotezu o pozitivnoj povezanosti dimenzija ličnosti s dimenzijama karijerne adaptabilnosti, percipiranoj zapošljivosti i dobrobiti. Također, potvrđuje pretpostavku o negativnoj povezanosti neuroticizma s dimenzijama karijerne adaptabilnosti, percipiranom zapošljivosti i dobrobiti. Zacher (2014) je proveo istraživanje u kojem je ispitivao odnos dimenzija ličnosti i karijerne adaptabilnosti. Rezultati ovog istraživanja potvrđuju rezultate dobivene u Zacherovom (2014) istraživanju. Ekstraverzija, savjesnost, ugodnost i intelekt pozitivno su povezani s karijernom adaptabilnosti, a

neuroticizam negativno. Storme i sur. (2020) u svom su istraživanju također dobili rezultate slične rezultatima dobivenim ovim istraživanjem.

Wille i sur. (2012) proveli su istraživanje u kojem su ispitivali odnos dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti. Rezultati njihovog istraživanja su donekle neočekivani, kao statistički značajne prediktore navode jedino ekstraverziju i neuroticizam. U ovom istraživanju uz navedena dva prediktora statistički značajnom se pokazala i savjesnost. Savjesnost je često navedena kao prediktor percipirane zapošljivosti zbog čega je njezina statistička značajnost očekivana. Na primjer, Neneh (2019) u svom istraživanju povezuje ugodnost, savjesnost i otvorenost iskustvu s percipiranom zapošljivosti.

Ovim istraživanjem dobivena je pozitivna korelacija karijerne adaptabilnosti i dobrobiti te karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti. Istraživanje koje su proveli Lodi i sur. (2020) imalo je veoma slične ishode. U njihovom istraživanju pronađena je pozitivna povezanost između dimenzija karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti te pozitivna povezanost dimenzija karijerne adaptabilnosti i dobrobiti. Monteiro i sur. (2020) također pronalaze pozitivnu povezanost karijerne adaptabilnosti i percipirane zapošljivosti na studentskoj populaciji.

Hayes i Joseph (2003) su pronašli kako postoji statistički značajna povezanost dobrobiti s neuroticizmom, ekstraverzijom i savjesnosti. Ovim istraživanjem dobiveni su slični rezultati, iste dimenzije ličnosti su statistički značajno povezane s dobrobiti, dok ugodnost i intelekt nisu značajno povezani s konstruktom dobrobiti.

5.3 Doprinos dimenzija ličnosti i karijerne adaptabilnosti u objašnjenju percipirane zapošljivosti i dobrobiti

S ciljem ispitivanja druge hipoteze provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize. Kriterij u prvoj analizi bila je percipirana zapošljivost, a prediktori su bili dimenzije ličnosti i dimenzije karijerne adaptabilnosti. Dimenzije ličnosti dodane su u prvom koraku te su one objasnile 14% ukupne varijance percipirane zapošljivosti, a značajan prediktor bila je savjesnost. U drugom koraku dodane su dimenzije karijerne adaptabilnosti čime je objašnjeno dodatnih 20% varijance kriterija, savjesnost je prestala biti statistički značajan prediktor, a dimenzija kontrola/samostalnost i odgovornost postala je pozitivnim statistički značajnim prediktorom. Kriterij druge analize bila je dobrobit, a prediktori su bili dimenzije ličnosti i

karijerne adaptabilnosti. U prvom koraku dodane su dimenzije ličnosti te su one objasnile 35% varijance. Značajnim prediktorima su se pokazali neuroticizam, ekstraverzija i savjesnost. U drugom koraku dodane su dimenzije karijerne adaptabilnosti koje su objasnile dodatnih 1% varijance te on nije bio statistički značajan. Nije došlo do promjene u statistički značajnim prediktorima, odnosno ostali su isti.

Uvažavajući rezultate provedenih hijerarhijskih regresijskih analiza vidljivo je kako karijerna adaptabilnost postaje značajan prediktor percipirane zapošljivosti kada se doda u model, dok dimenzije ličnosti gube na značajnosti. Suprotno je dobiveno za dobrobit: karijerna adaptabilnost ne postaje značajan prediktor u ovome modelu te dimenzije ličnosti ostaju jedini značajan prediktor. Kada se uzme u obzir definicija karijerne adaptabilnosti (Savickas, 1997) kao spremnosti na rješavanje zadataka i prilagodbu neočekivanim situacijama dobiveni rezultati imaju smisla. Percipirana zapošljivost govori o percepciji vlastitih sposobnosti na poljima pronalaženja i zadržavanja zaposlenja (Vanhercke i sur., 2014). Pojedinci koji su adaptabilni smatrat će da imaju bolje sposobnosti od potencijalne konkurencije te će se u skladu s time percipirati zapošljivijima. Ovaj fenomen izražen je kod studentske populacije, a upravo je to populacija na kojoj je ovo istraživanje provedeno. Dakle, ne čudi da se karijerna adaptabilnost pokazala jakim prediktorom percipirane zapošljivosti. Također, dimenzija koja se pokazala statistički značajnim prediktorom donekle je slična savjesnosti, koja se u istraživanjima često izdvaja kao dobar prediktor percipirane zapošljivosti (Wille i sur., 2012). Nadalje, dobrobit se češće povezuje s osobinama ličnosti nego s karijernom adaptabilnosti. Ramos i Lopez (2018) navode kako postoje kratkotrajni benefiti u odnosu visoke karijerne adaptabilnosti i dobrobiti kada se pojedinac nađe u nestabilnim, promjenjivim radnim okolnostima. Odnos dimenzija ličnosti i dobrobiti stabilniji je te je ispitan u brojnim istraživanjima (na primjer Ryff i Singer (1996)). Stoga ne čudi da su dimenzije ličnosti ostale statistički značajan prediktor dobrobiti u ovome modelu.

5.4 Medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu dimenzija ličnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti

Kako bi se ispitaio medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti u odnosu dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti / dobrobiti proveden je niz lineranih regresijskih analiza. Regresijske analize su provedene kako bi se medijacijski efekt ispitaio metodom Barona i Kennyja. Unutar analize korišteno je pet dimenzija ličnosti kao prediktori, kompozit karijerne adaptabilnosti kao medijator te percipirana zapošljivost i dobrobit kao kriteriji. Dobivena je potpuna medijacija u

slučajevima kada su prediktori bile ekstraverzija, ugodnost i neuroticizam, a kriterijska varijabla bila je percipirana zapošljivost. Dobivena je djelomična medijacija kada je prediktor bila savjesnost, a percipirana zapošljivost je bila kriterij. Otvorenost, odnosno intelekt, nije ispitan budući da uvjeti za provedbu metode Barona i Kennyja nisu bili zadovoljeni. Nadalje, u slučaju kada je kriterijska varijabla bila dobrobit, a dimenzije ličnosti su bile prediktor, dobiven je djelomičan medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti. Medijacijski efekt dobiven je za ekstraverziju, neuroticizam i savjesnost, dok za ugodnost i intelekt uvjeti potrebni za provedbu analize nisu bili zadovoljeni. Rezultati analiza uglavnom su očekivani i djelomično potvrđuju treću hipotezu. Potpune medijacije karijerne adaptabilnosti u odnosu ličnosti i percipirane zapošljivosti mogu biti objašnjene time što dimenzije karijerne adaptabilnosti dobro predviđaju percipiranu zapošljivost (Coetzee i Engelbrecht, 2019). Odnos karijerne adaptabilnosti i dobrobiti nije pretjerano istraživana tema, ali se čini da postoji umjerena povezanost. Povezanost dimenzija ličnosti i dobrobiti puno se češće istraživala (na primjer (Hayes i Joseph, 2003). Uzevši sve ovo u obzir, nije neobično da je ovim istraživanjem pronađena djelomična medijacija karijerne adaptabilnosti u odnosu dimenzija ličnosti i dobrobiti.

5.5. Doprinosi, ograničenja i implikacije istraživanja

Provedeno istraživanje bavilo se područjem koje je donekle zanemareno u dosadašnjim istraživanjima. Pružen je bolji uvid u odnos dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti. Također, u istraživanju je sudjelovalo relativno mnogo ispitanika/ca, njih 184. Ispitanici/e su studenti/ce završnih godina različitih fakulteta što donekle omogućava uvid u to koliko se navedena populacija percipira zapošljivima i adaptabilnima na kraju studija.

Potencijalno ograničenje ovog istraživanja je dužina korištenog upitnika, nemoguće je isključiti mogućnost da su ispitanici/e osjetili/e zamor i počeli odgovarati nepažljivo. Također, postoji mogućnost da su ispitanici/e davali/e socijalno poželjne odgovore. Nadalje, provedba istraživanja na studentskoj populaciji ne daje uvid u razmišljanja i ponašanja osoba nakon ulaska u svijet rada te je moguće da bi rezultati bili drugačiji kada bi se ispitala starija, duže zaposlena populacija.

Rezultati ovog istraživanja upućuju na važnost karijerne adaptabilnosti u odnosu dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te dobrobiti. Koncept karijerne adaptabilnosti nije intenzivno istraživan kao, na primjer, osobine ličnosti te mnogo ljudi nije svjesno njegovog postojanja niti

uloge. Važno je kod opće populacije osvijestiti postojanje karijerne adaptabilnosti i njezinu ulogu u poslovnom i osobnom razvoju. Osim toga, potrebno je naglasiti mogućnost razvoja karijerne adaptabilnosti tijekom obrazovanja, budući da je riječ o sposobnosti. Također, rezultati dobiveni ovim istraživanjem upućuju na potrebu za daljnjim istraživanjem ovog područja, odnosno međuodnosom navedenih konstrukata.

6. Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost dimenzija ličnosti, karijerne adaptabilnosti, percipirane zapošljivosti i dobrobiti studenata/ica riječkog Sveučilišta. Rezultati su pokazali povezanost svih mjenjenih konstrukata. Potvrđen je medijacijski efekt karijerne adaptabilnosti za većinu odnosa dimenzija ličnosti i percipirane zapošljivosti te na odnos dimenzija ličnosti i dobrobiti. Ovo istraživanje ukazuje na važnost koncepta karijerne adaptabilnosti te na potrebu za daljnjim istraživanjem njegovog odnosa s konstruktima percipirane zapošljivosti i dobrobiti.

7. Literatura

- Anglim J., Horwood S., Smillie L.D., Marrero R.J. i Wood J.K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychol Bull.* 146(4), 279-323. doi: 10.1037/bul0000226.
- Aziz, A. i Pangil, F. (2017). Moderating effect of emotional intelligence on the relationship between personality traits and employability. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 2, 132-139. DOI: 10.21276/sjhss.2017.2.2.4
- Babarović. T. i Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena psihologija*, 9 (4), 429-448. doi: 10.19090/pp.2016.4.429-448
- Bacanli, F. i Sarsikoglu, A. F. (2021). Personality traits as predictors of career adaptability of young adults. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50, 217-246. <https://doi.org/10.14812/cufej.803614>
- Baldasaro, R.E. , Shanahan, M. J. i Bauer, D. J. (2013) Psychometric properties of the mini IPIP in a large, nationally representative sample of young adults. *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 74-84, DOI: 10.1080/00223891.2012.700466
- Chan, S. H. J., i Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S. i Gu, X. (2020). Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 59-86. doi:10.3390/ijerph17165986
- Coetzee, M. i Engelbrecht, L. (2019). How employability attributes mediate the link between knowledge workers' career adaptation concerns and their self-perceived employability. *Psychological Reports*, 123(4), 1-22. doi:10.1177/003329411984498
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292–307. doi:10.1037/1082-989x.2.3.292

- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M. i Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measured of the big five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192-203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Dursun, M. T. i Argan, M.T. (2017). Does personality affect career adaptability? *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 4(10), 107-115. DOI:10.20431/2349-0381.0410014
- Ergün, M., i Şeşen, H. (2021). A comprehensive study on university students' perceived employability: comparative effects of personal and contextual factors. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211036105>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. Sage Publications Ltd.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., i Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528. doi:10.1016/s0092-6566(03)00046-1
- Hayes, N i Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being, *Personality and Individual Differences* 34(4), 723–727. doi:10.1016/s0191-8869(02)00057-0
- 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. doi:10.1108/jmp-01-2012-0010
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., i Santisi, G. (2020). Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82-100. <https://doi.org/10.3390/bs10050082>
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2015). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, 24, 509-529. <https://doi.org/10.5559/di.24.4.03>
- McCrae, R. R. i Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R.R. i Costa, P. T., Jr. (2010). The five factor theory of personality. U O.P. John, R.W. Robins i L.A. Pervom (Ur.) *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159-165). Guilford Press.

- Monteiro, S., Ferreira, J. A. i Almeida, L. S. (2020) Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44, 408-422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Neneh, B. N. (2019). An empirical study of personality traits, job market appraisal and self-perceived employability in an uncertain environment. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(1), 255–274. doi:10.1108/heswbl-12-2018-0145
- Ramos, K., i Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72–85. doi:10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Ryff, C. D. i Singer, B. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. doi:10.1159/000289026
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- 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>
- Steel, P., Schmidt, J. i Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. doi:10.1037/0033-2909.134.1.138
- Storme, M., Celik, P., i Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Super, D. E. i Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. doi:10.1080/03069888108258214

- Topp, C.W., Østergaard S.D., Søndergaard S., Bech P. (2015). The WHO-5 Well-being index: a systematic review of the literature. *Psychother Psychosom*, 84(3), 167-76. doi: 10.1159/000376585.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., i Rossier, J. (2018). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2018.10.013
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. i De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>
- Wille, B., De Fruyt, F. i Feys, M. (2012). Big Five traits and intrinsic success in the new career era: a 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124–156. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>
- Wittekind, A., Raeder, S., i Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. doi:10.1002/job.646
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002

