

# Neki korelati stavova prema odlasku u inozemstvo

---

**Zorić, Patricia**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:126179>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-01**



**Sveučilište u Zadru**  
Universitas Studiorum  
Jadertina | 1396 | 2002 |

*Repository / Repozitorij:*

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Sveučilišni prijediplomski studij  
Psihologija



**Patricia Zorić**

Neki korelati stavova prema odlasku u inozemstvo

**Završni rad**

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Sveučilišni prijediplomski studij  
Psihologija

Neki korelati stavova prema odlasku u inozemstvo

Završni rad

Student/ica:

Patricia Zorić

Mentor/ica:

Izv.prof.dr.sc. Andrea Tokić

Zadar, 2024.



## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Patricia Zorić**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom **Neki korelati stavova prema odlasku u inozemstvo** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 20. rujna 2024.

## Sadržaj

Sažetak .....	1
Abstract .....	2
1. UVOD .....	3
1.1. Namjera odlaska u inozemstvo .....	3
1.2. Zapošljivost.....	4
1.2.1. Buduća percipirana zapošljivost .....	5
1.2.2. Objektivna zapošljivost .....	6
1.3. Samoefikasnost .....	7
1.4. Socioekonomski čimbenici u kontekstu namjere odlaska u inozemstvo .....	8
1.5. Polazište .....	9
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE .....	10
2.1. Problemi .....	10
2.2. Hipoteze .....	10
3. METODA.....	12
3.1. Sudionici.....	12
3.2. Mjerni instrumenti .....	13
3.2.1. Upitnik sociodemografskih podataka .....	13
3.2.2. Skala instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo (Domitrović, 2021) .....	13
3.2.3. Skala percipirane buduće zapošljivosti studenata ( <i>Percieved Future Employability Scale</i> ; Gunawan i sur., 2019).....	13
3.2.4. Skraćena skala radne samoefikasnosti ( <i>A new Occupational Self-Efficacy Scale</i> ; Schyns i von Collani, 2002).....	14
3.3. Postupak.....	14
4. REZULTATI .....	16
5. RASPRAVA.....	20
6. ZAKLJUČCI .....	24
7. LITERATURA .....	25
8. PRILOZI.....	29

## Neki korelati stavova prema odlasku u inozemstvo

### Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos objektivne zapošljivosti, percipirane buduće zapošljivosti, radne samoefikasnosti, čimbenika iz socioekonomske domene (stupanj obrazovanja roditelja, željeni vlastiti stupanj obrazovanja, zadovoljstvo financijama u obitelji, radni status roditelja) s namjerom odlaska u inozemstvo. Uzorak su činili učenici završnih razreda srednjih strukovnih i tehničkih škola na području grada Zadra ( $N=440$ ). Prikupljanje podataka odvijalo se u učionici putem elektronskog upitnika. Učenici su u upitniku navodili sociodemografske čimbenike te odgovore na pitanja iz Skale instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo (Domitrović, 2021), Skale percipirane buduće zapošljivosti studenata (Vršić, 2020; Gunawan i sur., 2019) te Skraćene skale radne samoefikasnosti (Vršić, 2020; Schyns i von Collani, 2002).

Rezultatima istraživanja utvrđeno je da objektivna zapošljivost nije bila statistički značajan prediktor namjere odlaska u inozemstvo, ali percipirana buduća zapošljivost jest. Konkretno, učenici koji su postizali više rezultate na skali percipirane buduće zapošljivosti imali su pozitivnije stavove o namjeri odlaska u inozemstvo. Nadalje, utvrđen je i statistički značajan negativan doprinos zadovoljstva financijama u obitelji te statistički značajan pozitivan doprinos željenog vlastitog stupnja obrazovanja u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Niža razina zadovoljstva financijskom situacijom u obitelji i izraženija želja za postizanjem viših stupnjeva obrazovanja u budućnosti predviđali su pozitivnije stavove o odlasku u inozemstvo. Nije utvrđen statistički značajan doprinos samoefikasnosti te završenog stupnja obrazovanja majke i oca u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo.

Ključne riječi: objektivna zapošljivost, buduća percipirana zapošljivost, radna samoefikasnost, namjera odlaska u inozemstvo, zadovoljstvo financijama, stupanj obrazovanja roditelja

## Some correlates of attitudes towards external migration

### Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between objective employability, perceived future employability, work self-efficacy, factors from the socioeconomic domain (level of education of parents, desired level of education, satisfaction with family finances, work status of parents) with the intention to go abroad. The sample consisted of students in the final grades of secondary vocational and technical schools in the area of the city of Zadar (N=440). Data collection took place in the classroom through an electronic questionnaire. In the questionnaire, students provided sociodemographic factors and answers to questions from the Scale of Instrumental Reasons for Going Abroad (Domitrović, 2021), the Scale of Perceived Future Employability of Students (Vršić, 2020; Gunawan et al., 2019) and the Abbreviated Work Self-Efficacy Scale (Vršić, 2020; Schyns and von Collani, 2002).

The results of the research determined that objective employability was not a statistically significant predictor of the intention to go abroad, but perceived future employability was. In particular, students who scored higher on the Scale of Perceived Future Employability had positive attitudes about their intention to go abroad. Furthermore, a statistically significant negative contribution of satisfaction with family finances and a statistically significant positive contribution of the desired level of education in explaining the intention to go abroad were also determined. A lower level of satisfaction with the financial situation in the family and a more pronounced desire to achieve higher levels of education in the future predicted positive attitudes about going abroad. No statistically significant contribution of the self-efficacy of the completed level of education of the mother and father in explaining the intention to go abroad was found.

Keywords: objective employability, future perceived employability, work self-efficacy, intention to go abroad, satisfaction with finances, parents' level of education

# 1. UVOD

Migracija u širem smislu predstavlja svaki oblik preseljenja, odnosno privremene ili trajne promjene mjesta boravka s jednog na drugo područje, dok u užem smislu predstavlja samo trajne promjene mjesta boravka (Šverko, 2005). McNeill (1984) navodi da su migracije dio ljudske povijesti od trenutka kad su se naši predci potpuno razvili kao ljudi. Glavni uzrok njihovih migracija bila je potraga za hranom. U periodu od pedeset tisuća godina migracijom se ljudska vrsta nastanila na gotovo sve kontinente (osim Antarktike), što je pomoglo u daljnjem razvoju čovječanstva, jer su alati, jezik i suradnja u lovu omogućili nadmudrivanje predatora. Posljedično je došlo do rasta broja stanovništva te novih valova migracija.

S napretkom društva, mijenjali su se i motivi za migracijom. Kako navode Gheasi i Nijkamp (2017), današnje rastuće globalno gospodarstvo učinilo je migracije kompleksnima u aspektima kao što su motivacija za migracijom (ekonomski, politički, demografski, socijalni i prirodni motivi) i vrsta migranata (npr. radnici, turisti, studenti...).

## 1.1. Namjera odlaska u inozemstvo

U okviru ove radnje, odlaskom u inozemstvo smatra se svaka migracija van granica Republike Hrvatske. Kada je riječ o migracijama u inozemstvo, Clark (2020) ističe da takve migracije imaju dvojak strukturu, odnosno da se dijelom sastoje od izbjeglica koje bježe od ratova i političkih nemira, a dijelom od radne snage koja u potragu za poslom odlazi u inozemstvo. Spomenuti nalazi dobro upotpunjuju one Canachea i suradnika (2013), koji ističu da su ekonomski, demografski i sociološki čimbenici ti koji imaju vodeću ulogu prilikom odlučivanja o odlasku u inozemstvo, ali ističu i važnost psiholoških čimbenika, kao što su otvorenost ka iskustvu i ekstraverzija.

Štoviše, kako navodi Ajzen (1988), unatoč činjenici da namjere odlaska u inozemstvo ne rezultiraju nužno stvarnim iseljavanjem, prema modelu očekivanja i vrijednosti, očekivanja pojedinaca o postizanju nekog cilja i namjera primarne su odrednice ponašanja pojedinca. Naime, kako navode Van Dalen i Henkens (2008), u longitudinalnom istraživanju koje su proveli čak je 24% sudionika koji su izrazili namjeru odlaska u inozemstvo u periodu od dvije godine uistinu i emigriralo. Drugim riječima, kod pojedinaca koji su imali namjeru emigrirati javila su se ponašanja usmjerena ka ostvarenju tog cilja.

Nadalje, Clark (2020) ističe da pojedinci koji razmišljaju o odlasku u inozemstvo moraju odvagati troškove ulaganja u svoju budućnost naspram dobiti, odnosno ti pojedinci moraju razmisliti o onome što će s preseljenjem izgubiti i čega će se odreći te o onome što će s



preseljenjem dobiti. Mullet i Neto (1991) navode da osobe koje su lako zapošljive ili smatraju da su lako zapošljive na lokalnom tržištu rada rjeđe izvješćuju o namjeri preseljenja, a moguće je da je razlog tomu što smatraju da preseljenje neće donijeti dobitke u odnosu na njihovu trenutnu situaciju.

Namjera odlaska u inozemstvo i sama emigracija često su kombinacija ekonomskih, društvenih, političkih psiholoških i okolinskih čimbenika. Bernardini-Zambrini i suradnici (2011) navode da su glavni pokretači migracija kod španjolskih studenata medicine bili očekivanja o napredovanju i karijeri te bolji uvjeti rada i veće plaće. Nadalje, Chiswick (1999) navodi da pojedinci s višim stupnjevima obrazovanja ili boljim sposobnostima češće emigriraju jer se lakše prilagođavaju novom okruženju i lakše pronalaze prilike u zemljama čije je tržište rada razvijenije. Kada je riječi o psihološkim čimbenicima, Campbell (2019) ističe da osobine predviđaju ishode migracije, namjeru migracije i sigurnost namjere. Kao prediktore namjere o odlasku u inozemstvo, Campbell (2019) ističe otvorenost i ekstraverziju kao pozitivne prediktore, a savjesnost kao negativan prediktor. Nadalje, De Jong (2000) kao negativne prediktor namjere odlaska u inozemstvo navodi zadovoljstvo sa stanovanjem u trenutnoj zajednici te niske prihode u kućanstvu.

## 1.2. Zapošljivost

Kako navodi Tymon (2013) koncept zapošljivosti predmet je polemika te postoje različiti stavovi o tome što je zapošljivost, može li se zapošljivost razvijati te koja je uloga visokog obrazovanja u zapošljivosti. S obzirom da postoji mnoštvo stavova o tom što je zapošljivost, postoji i mnoštvo različitih definicija, no većina autora ipak se slaže da je zapošljivost kompleksna i višedimenzionalna.

Ukratko, pojam zapošljivosti odnosi se na skup vještina, znanja i osobnih atributa koji pojedincu pružaju veću mogućnost da osigura i bude uspješan u svom zanimanju za dobrobit sebe, radne snage, zajednice i gospodarstva (Yorke, 2006).

Naime, Wang (2012) ističe da je vrijeme prijelaza iz obrazovnog sustava na tržište rada obilježeno niskom stopom zaposlenosti, nesigurnim tržištem rada i produljenim razdobljem za pronalazak prvog radnog mjesta. Unatoč činjenici da je većina visokoobrazovnih institucija u svoje nastavne programe implementirala razvoj vještina koje su tražene od strane poslodavaca prilikom zaposlenja, istraživanja su pokazala da su spomenute vještine nedovoljno razvijene prilikom završetka visokog obrazovanja. Branine (2008) navodi da je više od 60% poslodavaca iz Velike Britanije koji su sudjelovali u istraživanju navelo nedovoljno razvijene vještine zapošljivosti, kao jedan od problema s kojim se susreću prilikom zapošljavanja novih

kandidata, a kada ih se pitalo koje su to vještine, poslodavci su najčešće izdvajali: motivaciju za postignućem, IT vještine, rad u timu i volju za učenjem.

Kada je riječi o zapošljivosti, bitno je spomenuti i različite mjere. Harvey (2001) navodi da se zapošljivost može mjeriti praćenjem stope zapošljavanja diplomanata tijekom određenog perioda po završetku obrazovanja, putem upitnika i anketa u kojima poslodavci procjenjuju vještine diplomanata i slično. Međutim, najčešće mjere zapošljivosti u istraživanjima su buduća percipirana zapošljivost i objektivna zapošljivost.

### 1.2.1. Buduća percipirana zapošljivost

Kako ističu Gunawan i suradnici (2021), percipirana zapošljivost odnosi se na trenutnu percepciju zapošljivosti nekog pojedinca, dok percipirana buduća zapošljivost pruža dodatnu dimenziju tom konceptu. Vanhercke i suradnici (2014) definiraju percipiranu zapošljivost kao percepciju pojedinca o vlastitim mogućnostima za održavanje postojećeg ili pronalaženje novog zaposlenja, a Gunawan i suradnici (2021) definiraju percipiranu buduću zapošljivost kao procjenu pojedinca o lakoći započinjanja željenog profesionalnog puta nakon formalnog obrazovanja, odnosno kako navode Ellen i suradnici (2012), percipirana buduća zapošljivost prikaz je pojedinčevog „profesionalnog ja“ u budućnosti.

Vanhercke i suradnici (2014) iz definicija buduće percipirane zapošljivosti izdvajaju pet bitnih aspekata, a to su: da je buduća percipirana zapošljivost subjektivna procjena, da se buduća percipirana zapošljivost u najširem smislu odnosi na mogućnosti zaposlenja, da se definicija odnosi na samo zaposlenje i zadržavanje istog, da se buduća percipirana zapošljivost odnosi na mogućnosti zaposlenja kod trenutnog poslodavca ili kod drugog poslodavca te da se buduća percipirana zapošljivost odnosi na kvantitetu (broj dostupnih poslova) i kvalitetu (vrstu dostupnih poslova).

Rothwell i Arnold (2007) ističu dvije vrste percipirane zapošljivosti, internalnu i eksternalnu, a definicije kojih se razlikuju na temelju populacije na kojoj se ispituju. Internalna zapošljivost odnosi se na percepciju pojedinca o vlastitoj zapošljivosti u organizaciji u kojoj je trenutno zaposlen te se najčešće ispituje na uzorku sudionika koji su u radnom odnosu, dok se percipirana eksternalna zapošljivost definira kao percepcija zapošljivosti nekog pojedinca na tržištu rada. Nadalje, kada se o ovom konstrukt govori u kontekstu učenika i studenata, Matijaš (2021) ističe da se tada percipirana eksternalna zapošljivost temelji na kontekstualnim faktorima, poput prestiža obrazovne ustanove koja je pohađana ili stanja na tržištu rada, dok se percipirana internalna zapošljivost temelji na pojedinačnim karakteristikama poput sposobnosti i vještina pojedinca.

Kako navodi Potočnik (2014), bitna komponenta percepcije vlastite zapošljivosti su olakšavajući i otežavajući faktori zaposlenja. Potočnik (2014) nadodaje da su studenti kao olakšavajuće faktore prilikom pronalaska posla navodili vlastiti trud, znanje te dobar položaj struke, dok su kao otežavajuće faktore navodili općenito lošu situaciju i visoku stopu nezaposlenosti u zemlji, nedostatak radnog iskustva te podcjenjivanje mladih stručnjaka.

Nadalje, Mazalin i Parmač Kovačić (2015) također ističu da je uloga percipirane buduće zapošljivosti ključna prilikom određivanja redoslijeda tranzicija vezanih uz posao kao i za stvaranje strategija za nošenje s nestabilnošću posla. Hillage i Pollard (1998) ističu da percepcija buduće zapošljivosti kod mladih odraslih osoba dovodi do njihovog razumijevanja samih sebe te pokušaja shvaćanja svijeta rada i kako se povezati s radnim okruženjem budućnosti.

### 1.2.2. Objektivna zapošljivost

Za razliku od buduće percipirane zapošljivosti, objektivna zapošljivost odnosi se na stupanj zapošljivosti koji se temelji na statističkim pokazateljima na temelju kojih se izračunava vjerojatnost pronalaska posla u pojedinim strukama. Obično postoje dva izvora takvih pokazatelja zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti, a to su pokazatelji iz ankete radne snage koju provode Zavodi za statistiku te podaci o evidentiranoj nezaposlenosti koji se prikupljaju i obrađuju od strane Zavoda za zapošljavanje (Bejaković, 2003). Nadalje, Williams i suradnici (2016) navode da objektivna zapošljivost ovisi o odnosu ponude i potražnje poslova, državi i vremenu u kojem se istraživanje provodi te ekonomskoj situaciji.

Dokument „Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja“ izdaje Hrvatski zavod za zapošljavanje, a u njemu se prognoziraju položaji pojedinih zanimanja u budućnosti, na temelju različitih analiza potreba tržišta rada i zapošljavanja nezaposlenih osoba iz različitih obrazovnih programa (HZZ, 2023). Analize i prognoze temelje se na statističkim podacima, relativnim pokazateljima o zapošljavanju nezaposlenih osoba s obzirom na završeni obrazovni program, podataka o nedostatku radnika u pojedinim zanimanjima te kvalitativnim dojmovima savjetnika. U obzir su se uzele i strategije i planovi za razvoj pojedinih sektora na lokalnoj, regionalnoj te nacionalnoj razini. Nadalje, dokument „Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja“ u ovom istraživanju korišten je kao objektivni indikator zapošljivosti po uzoru na istraživanje koje je provela Matijaš (2021). Naime, oni studijski smjerovi i obrazovni programi za koje se preporuča da se smanji broj upisnih kvota, tretiraju se kao objektivno teže zapošljivi, dok se oni za koje se preporuča povećanje broja upisnih kvota tretiraju kao objektivno lakše zapošljivi. Studijski smjerovi i obrazovni programi koji nisu navedeni u spomenutom dokumentu, tretirani su kao umjereno zapošljivi. U dokumentu „Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja“ informacije o zapošljivosti

istaknute su posebno za 20 lokalnih tržišta rada, koja su uglavnom županije, ali i dijelovi županija, pojedinačni gradovi te općine na području Republike Hrvatske

### 1.3. Samoefikasnost

Kao što je već spomenuto, zapošljivost se odnosi na skup vještina, znanja i osobnih karakteristika koji pojedinca čine uspješnim u svom zanimanju, zbog čega se samoefikasnost može smatrati jednim aspektom zapošljivosti. Naime, samoefikasnost je subjektivna percepcija pojedinca o njegovim sposobnostima da radi u određenom okruženju ili da postigne željene rezultate (VandenBos, 2007). Kako ističu Bandura i Wessels (1994), uvjerenja o samoefikasnosti određuju kako se ljudi osjećaju, kako misle, kako se motiviraju te kako se ponašaju, a ta uvjerenja postižu navedene učinke kroz četiri glavna procesa: kognitivni, motivacijski, afektivni i selekcijski.

Kada su u pitanju kognitivni procesi, Bandura i Wessels (1994) navode da što je veća percipirana samoefikasnost pojedinaca, to će oni postavljati više ciljeve i njihova predanost ostvarenju tih ciljeva bit će veća. Također, uvjerenja pojedinaca o njihovoj samoefikasnosti oblikuju tipove anticipatonih scenarija koje konstruiraju i uvježbavaju, pa tako osobe s visokom samoefikasnošću vizualiziraju scenarije uspjeha koji osiguravaju pozitivne smjernice i podršku u izvedbi. Za razliku od osoba s visokom razinom samoefikasnosti, osobe s niskom razinom samoefikasnosti zamišljaju scenarije neuspjeha i razmišljaju o stvarima koje mogu poći po krivu.

Nadalje, kako navode Bandura i Wessels (1994), uvjerenja o samoefikasnosti imaju ključnu ulogu u samoregulaciji motivacije. Naime, uvjerenja o samoefikasnosti određuju ciljeve koje si pojedinci postavljaju, koliko truda ulažu u postizanje tih ciljeva te koliko dugo ustraju u suočavanju s poteškoćama, ukratko visoka samoefikasnost doprinosi uspjehu. Uvjerenja pojedinaca o njihovoj samoefikasnosti također utječu na stres koji doživljavaju u prijetećim ili teškim situacijama. Percipirana samoefikasnost regulira ponašanje izbjegavanja i osjećaj tjeskobe. Drugim riječima, što je jači osjećaj samoefikasnosti, to su ljudi hrabriji u upuštanju u umarajuće i prijeteće aktivnosti. Nadalje, uvjerenja o samoefikasnosti također utječu i na vrste aktivnosti i okruženja u koja se pojedinci upuštaju te na taj način mogu regulirati tijek života. Kako navode Bandura i Wessels (1994), ljudi izbjegavaju situacije i aktivnosti za koje vjeruju da premašuju njihove mogućnosti suočavanja, a upuštaju se u one aktivnosti i situacije za koje smatraju da su u mogućnosti suočiti se s njima. Na taj način, pojedinci svojim izborima njeguju različite kompetencije, interese i društvene mreže koje reguliraju njihove životne tokove.

Samoefikasnost se pokazala značajnim prediktorom namjere odlaska u inozemstvo u fazama planiranja i prikupljanja informacija. Naime, kako navode Hoppe i Fujishiro (2015),

namjera odlaska u inozemstvo može se pratiti kroz tri faze: fazu prije donošenja odluke, fazu prije djelovanja i fazu djelovanja, a samoefikasnost predviđa fazu prije djelovanja (npr. prikupljanje informacija) i fazu djelovanja (npr. donošenje praktičnih odluka) te se na temelju ovih dviju faza mogu predvidjeti stvarne migracije unutar dvanaest mjeseci. Nadalje, Van Dalen i Henkens (2008) navode da samoefikasnost predviđa sigurnost u sposobnost pojedinca da se suoči s promjenama i nepoznatim situacijama, a s obzirom na to da je migracija novo i neizvjesno iskustvo, osobe s višom razinom samoefikasnosti imaju jaču namjeru odlaska u inozemstvo te sukladno tomu poduzimaju više koraka u završnim fazama emigracije. Međutim, Hoppe i Fujishiro (2015) ističu da kod osoba s niskom razinom samoefikasnosti, dodatne pogodnosti na radnom mjestu u inozemstvu mogu imati veću motivacijsku ulogu prilikom donošenja odluke o odlasku nego kod osoba s visokom razinom samoefikasnosti.

#### 1.4. Socioekonomski čimbenici u kontekstu namjere odlaska u inozemstvo

Uz psihološke faktore, bitna odrednica namjere odlaska u inozemstvo su i faktori iz socioekonomske domene. Plopeanu i suradnici (2020) utvrdili su da su studenti čije majke imaju završeno tercijarno obrazovanje te oni čija su oba roditelja ili čiji očevi su proveli barem jednu godinu u inozemstvu skloniji donošenju odluke o odlasku u inozemstvo. Naime, kako navodi Šverko (2005), studenti koji su skloniji odlasku u inozemstvo češće navode bliske rođake i prijatelje u inozemstvu od studenata koji bi radije ostali u Hrvatskoj te nadodaje da postojanje socijalne mreže u inozemstvu olakšava stvaranje socijalnih odnosa u inozemstvu, pruža pojedincima osjećaj sigurnosti i informacije o životu u inozemstvu. Nadalje, Avetikyan (2013) nadodaje da obiteljske veze mogu ili pospješiti ili smanjiti namjeru za odlaskom u inozemstvo.

Također, Šverko (2005) navodi da su formiranju namjere odlaska u inozemstvo skloniji studenti koji govore više jezika, oni koji su obrazovaniji te oni koji se smatraju uspješnijima, što je u skladu s rezultatima istraživanja koje je proveo Chiswick (1999). Naime, Chiswick (1999) navodi da su obrazovaniji pojedinci skloniji odlasku u inozemstvo jer imaju više prilika za uspjeh i lakše prolaze kroz proces prilagodbe.

Kada je riječ o financijskom dohotku obitelji, Milasi (2020) navodi da su niska primanja obitelji jedna od glavnih prepreka koja sprečava mlade da migriraju u inozemstvo,. Nadalje Plopeanu i suradnici (2020) navode da je mjesečni prihod u obitelji negativno povezan sa namjerama studenata o odlasku u inozemstvo. Studenti koji su dolazili iz obitelji s višim prihodima bili su manje skloni migracijama u usporedbi sa studentima koji dolaze iz obitelji s nižim prihodima. Naime, Roman i Vasilescu (2016) ističu da su mlađe osobe sklonije migracijama zbog boljih karijernih prilika, superiornih standarda života te poboljšane dobrobiti.

Nadalje, Bartolović (2020) navodi da su oni pojedinci koji u većoj mjeri osjećaju odgovornost prema obitelji i ljubav prema domovini skloniji ostanku u Republici Hrvatskoj u odnosu na pojedince koji u manjoj mjeri osjećaju odgovornost prema obitelji i ljubav prema domovini.

## 1.5. Polazište

Državni zavod za statistiku (2023) u priopćenju navodi da je tijekom 2022. godine iz Republike Hrvatske odselilo 46 287 osoba, od čega je 70,7% hrvatskih građana. Trend emigracije iz Hrvatske traje već nekoliko desetljeća, a prema statističkim podacima Državnog zavoda za statistiku vidljivo je da se posljednjih 10 godina broj osoba koje su napustile Republiku Hrvatsku utrostručio. Do sad su se istraživanja u ovom području većinom bavila potisnim i privlačnim faktorima, dok su istraživanja koja su se bavila namjerom odlaska u inozemstvo malobrojna. Rezultati ovog istraživanja mogu pridonijeti dubljem razumijevanju namjere odlaska u inozemstvo jer kombiniraju čimbenike iz socioekonomske domene, iz domene objektivne zapošljivosti u nekoj struci te čimbenike iz psihološke domene u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo.

## 2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj ovog istraživanja bio je istražiti kako čimbenici iz dviju različitih sfera pridonose predviđanju stavova prema namjeri odlaska u inozemstvo. U prvoj sferi obuhvaćeni su faktori koji se odnose na mogućnost pronalaska zaposlenja nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja (objektivna i percipirana buduća zapošljivost), dok su u drugoj sferi obuhvaćeni čimbenici iz osobne i socioekonomske domene (samoefikasnost, zadovoljstvo financijama u obitelji, završeni stupanj obrazovanja roditelja).

### 2.1. Problemi

1. Ispitati doprinos objektivne zapošljivosti i percipirane buduće zapošljivosti u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.
2. Ispitati doprinos radne samoefikasnosti u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.
3. Ispitati doprinos čimbenika iz socioekonomske domene (zadovoljstvo financijama u obitelji, završeni stupanj obrazovanja roditelja, vlastiti željeni stupanj obrazovanja) u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.

### 2.2. Hipoteze

1. Očekuje se da će objektivna zapošljivost i percipirana buduća zapošljivost biti značajni negativni prediktori stavova o namjeri odlaska u inozemstvo. Naime, kako navode Mullet i Neto (1991), vjerojatnost da će osoba emigrirati smanjuje se kod osoba koje mogu pronaći ili smatraju da mogu pronaći posao u trenutnoj okolini.
2. U skladu s rezultatima istraživanja koje su proveli Van Dalen i Henkens (2008), očekuje se da će radna samoefikasnost biti značajan pozitivan prediktor namjere odlaska u inozemstvo.
- 3.a) U skladu s rezultatima istraživanja Plopeanu i suradnika (2020), pretpostavlja se da će završeni stupanj obrazovanja majke biti značajan pozitivan prediktor stavova o namjeri odlaska u inozemstvo, dok završeni stupanj obrazovanja oca neće biti značajan prediktor. Naime, moguće je da majke koje su završile tercijarno obrazovanje imaju izraženiju ambiciju za uspjehom od majki koje nisu završile tercijarno obrazovanje. Sukladno navedenom, moguće je da će sudionici čije su majke završile tercijarno obrazovanje biti skloniji rizicima kako bi postigli uspjeh i češće će se odlučivati na odlazak u inozemstvo.
- b) Plopeanu i suradnici (2020) navode da su pojedinci čije obitelji imaju visoka primanja manje skloni odlasku u inozemstvo. Sukladno navedenom pretpostavlja se da će financijsko

zadovoljstvo u obitelji i status zaposlenja roditelja biti značajni negativni prediktori stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.

c) Pretpostavlja se da će učenici koji žele završiti više stupnjeve obrazovanja, u prosjeku imati pozitivnije stavove o odlasku u inozemstvo. Kako navodi Chiswick (1999), obrazovaniji pojedinci skloniji su odlasku u inozemstvo jer lakše prolaze kroz proces prilagodbe i imaju više prilika za uspjeh.



### 3. METODA

#### 3.1. Sudionici

Uzorak se sastojao od 440 sudionika, od kojih je 257 muškaraca, 167 žena te 16 onih koji se nisu izjasnili. Svi sudionici bili su učenici srednjih strukovnih i tehničkih škola na području grada Zadra te su pohađali završni razred srednje škole. Od ukupno 440 sudionika, 123 pohađalo je trogodišnji, 313 četverogodišnji, a 4 petogodišnji obrazovni program.

S obzirom na zanimanje za koje se školuju, sudionici su na temelju dokumenta „Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja za 2023. godinu“ klasificirani kao lako, umjereno i teško zapošljivi. 116 učenika uvršteno je u kategoriju lako zapošljivih, odnosno njih 26%, a neka od zanimanja za koja se obrazuju ti sudionici bila su vozač/vozačica motornog vozila, elektroinstalater/elektroinstalaterka, frizer/ frizerka i slično. Nadalje, u kategoriju umjereno zapošljivih uvršteno je 230 učenika, odnosno njih 52% te su neka od zanimanja tih učenika bila tehničar/tehničarka za brodstrojarstvo, tehničar/tehničarka cestovnog prometa te grafički dizajner/dizajnerica. U skupinu teško zapošljivih uvršteno je 94 učenika, odnosno njih 21%, a neka od zanimanja za koja se obrazuju sudionici bila su ekonomist/ekonomistica, kemijski tehničar/tehničarka te upravni referent/referentica. Popis zanimanja i broj učenika koji pohađaju obrazovni program za pojedino zanimanje nalazi se u *Prilogu 1.*

Od sudionika se tražilo da procijene svoju namjeru odlaska u inozemstvo od 1 do 5, pri čemu 1= u potpunosti sam siguran da neću otići, a 5= u potpunosti sam siguran da ću otići. Svoju namjeru odlaska 26% sudionika procijenilo je s 1, 22% s 2, 30% s 3, 11% s 4 te 11% s 5.

Nadalje, na pitanje o završenom stupnju obrazovanja majke, 44 sudionika navela su da su im majke završile osnovnu školu, 270 srednju školu, 29 prijediplomski studij, 68 diplomski studij, a 23 postdiplomski studij ili doktorat. Kada im je postavljeno pitanje o završenom stupnju obrazovanja očeva, 15 sudionika označilo je osnovnu školu, 326 srednju školu, 25 prijediplomski studij, 50 diplomski te 14 poslijediplomski ili doktorski studij. Nadalje, kada se sudionike pitalo koji je njihov željeni stupanj obrazovanja, 172 sudionika izjavilo je da je to završena srednja škola, 47 završen prijediplomski studij, 180 završen diplomski studij te 41 završen poslijediplomski ili doktorski studij. Od sudionika se tražilo da procijene i svoje zadovoljstvo financijama u obitelji, pri čemu je 1=izuzetno nezadovoljan/na, a 5= izuzetno zadovoljan/na. Svoje zadovoljstvo financijama u obitelji 3% sudionika procijenilo je s 1, 5% s 2, 22% s 3, 37% s 4 te 33% s 5. Sudionicima je postavljeno pitanje o trenutnom statusu zaposlenja roditelja, pri čemu je 10 sudionika izjavilo da su im trenutno oba roditelja

nezaposlena, 49 da im je jedan roditelj zaposlen, a drugi ne, 318 da su im oba roditelja zaposlena, a 63 sudionika nisu pripadala spomenutim skupinama jer su im roditelji u mirovini, zarađuju od turizma, nemaju jednog ili oba roditelja i slično.

### 3.2. Mjerni instrumenti

#### 3.2.1. Upitnik sociodemografskih podataka

Od sudionika su se tražili podaci o spolu, dobi, zanimanju za koje se školuju, stupnju obrazovanja majke i oca, trenutnom statusu zaposlenja oba roditelja, željenom vlastitom stupnju obrazovanja te zadovoljstvu financijama u obitelji. Sudionici su morali procijeniti i vlastiti stupanj namjere odlaska u inozemstvo.

#### 3.2.2. Skala instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo (Domitrović, 2021)

*Skala instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo* konstruirana je za potrebe istraživanja koje je provela Domitrović (2021). Skala je konstruirana s ciljem ispitivanja stavova srednjoškolaca o namjeri odlaska u inozemstvo te se sastoji od 11 čestica, na primjer „Otišao/la bih živjeti u inozemstvo zbog loše ekonomske situacije u državi“. Sudionici procjenjuju svoje slaganje, odnosno ne slaganje sa česticama u rasponu od 5 stupnjeva, pri čemu 1=uopće se ne slažem, a 5= u potpunosti se slažem. Raspon rezultata na skali iznosi između 11 i 55, pri čemu manji rezultat indicira na negativnije stavove prema odlasku u inozemstvo, a ukupni rezultat formira se kao suma procjena na svim česticama skale. Cronbachov alpha za ovu skalu u istraživanju koje je provela Domitrović (2021) iznosio je .90, dok je u ovom istraživanju iznosio .93.

#### 3.2.3. Skala percipirane buduće zapošljivosti studenata (*Perceived Future Employability Scale*; Gunawan i sur., 2019)

*Skala percipirane buduće zapošljivosti studenata (Perceived Future Employability Scale*; Gunawan i sur., 2019) sastoji se od 24 čestice koje reflektiraju šest potencijalnih domena percipirane buduće zapošljivosti, a to su: percipirana buduća socijalna mreža („Razvit ću mrežu kontakata koji mi mogu pomoći kod pronalaženja potencijalnih poslovnih prilika“), očekivana iskustva („Moći ću pokazati budućim poslodavcima da posjedujem praktične vještine i obrazovno iskustvo koje zahtijevaju“), buduće osobne karakteristike („Potencijalni poslodavci će vidjeti koliko sam motiviran na temelju onoga što sam do tad postigao“), reputacija obrazovne ustanove („Imat ću prednost kod zapošljavanja jer poslodavci radije zapošljavaju učenike moje srednje škole u odnosu na druge“), buduće znanje o tržištu rada („Posjedovat ću vještinu pronalaska i istraživanja poslova iz mog područja interesa“) te buduće vještine (Razvit ću vještine rješavanja problema i rasuđivanja koje budući poslodavci često zahtijevaju“). Vršić

(2020) navodi da svaka dimenzija obuhvaća 4 čestice te da su sve dimenzije međusobno povezane. Ovom skalom mjeri se reprezentacija vlastitog budućeg karijernog selfa. Sudionici procjenjuju svoje (ne)slaganje sa svakom česticom na skali od pet stupnjeva, pri čemu 1=uopće se ne slažem, a 5= u potpunosti se slažem. Ukupan rezultat računa se kao zbroj procjena na svim česticama, pri čemu veći rezultat indicira na veću percipiranu buduću zapošljivost, a rezultat se može formirati i po podljestvicama. Naime, kako navode Gunawan i suradnici (2019) konstruiranje *Skale percipirane buduće zapošljivosti studenata* bilo je neophodno jer su sve do tad dostupne mjere bile ili neprikladne za korištenje na uzorku mladih odraslih ili su bile osmišljene za mjerenje trenutne zapošljivosti mladih odraslih osoba. Skalu je na hrvatski jezik preveo i adaptirao Vršić (2020), u čijem je istraživanju Cronbachov alpha iznosio .94, dok je u ovom istraživanju iznosio .96. Stupnjevi unutarnje konzistencije po podljestvicama kao i cijele skale prikazani su u *Tablici 1*.

#### 3.2.4. Skraćena skala radne samoeфикаsnosti (*A new Occupational Self-Efficacy Scale*; Schyns i von Collani, 2002)

Schyns i von Collani (2002) konstruirali su *Skraćenu skalu radne samoeфикаsnosti* izdvojivši 8 od 20 čestica *Skale profesionalne samoeфикаsnosti (Occupational Self-Efficacy Scale*; Schyns i von Collani, 2002). Osam odabranih čestica odnosi se na uvjerenje u vlastitu sposobnost i kompetenciju za uspješan rad i učinkovitost u različitim situacijama i različitim zadacima na poslu, na primjer „Osjećat ću se spremnim udovoljiti većini zahtjeva koje će mi na poslu postaviti“. Skala je jednodimenzionalna. Od sudionika se traži da na skali od 1 do 5 procijeni u kojoj se mjeri slaže s navedenom tvrdnjom, pri čemu 1=Uopće se ne slažem, a 5=U potpunosti se slažem. Ukupni rezultat formira se zbrajanjem svih procjena pojedinog ispitanika, pri čemu veći rezultat indicira na viši stupanj radne samoeфикаsnosti. Skala je prevedena i adaptirana na hrvatski za potrebe istraživanja koje je proveo Vršić (2020). U spomenutom istraživanju Cronbachov alpha iznosio je .88, dok u ovom istraživanju iznosi .93.

### 3.3. Postupak

Prije provedbe, istraživanje je bilo odobreno od strane Etičkog povjerenstva Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru. Prikupljanje podataka odvijalo se u periodu od veljače do travnja 2024. godine. Kako bi se regrutirali sudionici, stručnim djelatnicima srednjih strukovnih i tehničkih škola na području grada Zadra upućen je dopis s molbom za pomoć u prikupljanju sudionika. Stručni djelatnici škola pobrinuli su se za informiranje roditelja maloljetnih učenika o provedbi istraživanja. Primjena upitnika bila je grupna (po razredima) gdje bi istraživač

ukratko zamolio učenike za sudjelovanje, objasnio svrhu istraživanja te im ukazao na dobrovoljnost sudjelovanja, anonimnost podataka te mogućnost odustajanja od rješavanja. Sve informacije o spomenutom, kao i pitanje o privoli za sudjelovanje, nalazili su se i na početku elektronskog upitnika. Nakon uvodnog dijela, istraživač bi učenicima pokazao QR kod potreban za pristupanje elektronskom upitniku kojem su onda učenici pristupali putem mobitela. Sve nejasnoće koje su imali prilikom rješavanja mogli su direktno pitati istraživača, a bila je navedena i mail adresa za naknadne upite oko istraživanja.

#### 4. REZULTATI

Prije provođenja statističke analize u svrhu odgovora na istraživačke probleme, izračunate su vrijednosti deskriptivnih parametara te su provedene analize normalnosti distribucije rezultata postignutih od strane sudionika na svakoj skali. Kako bi se provjerila unutarnja konzistencija korištenih mjernih instrumenata, izračunat je Cronbach alpha. Rezultati su prikazani u *Tablici 1*.

*Tablica 1* Deskriptivni podaci i rezultati analize normalnosti distribucije rezultata na svakoj skali ( $N=440$ )

Varijabla	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Teoretski raspon</i>	<i>Dobiveni raspon</i>	<i>Asimetričnost (S.E.)</i>	<i>Spljoštenost (S.E.)</i>	<i>K-S d</i>	<i>a</i>
Instrumentalni razlozi za odlazak u inozemstvo – ukupni rezultat	31.83	11.31	11-55	11-55	-0.28 (.12)	-0.65 (.23)	.09 **	.93
Percipirana buduća zapošljivost PBZ: ukupni rezultat	76.56	18.40	23-115	23-115	-0.51 (.12)	.86 (.23)	.09**	.96
PBZ: Percipirana socijalna mreža	13.20	3.57	4-20	4-20	-0.32 (.12)	.23 (.23)	.10**	.84
PBZ: Očekivana iskustva na radu	13.35	3.77	4-20	4-20	-0.38 (0.12)	-0.06 (.23)	.10**	.84
PBZ: Buduće osobne karakteristike	13.91	3.67	4-20	4-20	-0.51 (.12)	.20 (.23)	.09**	.79
PBZ: Reputacija obrazovne ustanove	11.47	3.71	4-20	4-20	-0.08 (.12)	-0.22 (.23)	.09**	.67
PBZ: buduće znanje o tržištu rada	13.96	3.63	4-20	4-20	-0.49 (.12)	.37 (.23)	.11**	.86
PBZ: Buduće vještine	10.66	2.91	3-15	3-15	-0.36 (.12)	-0.05 (.23)	.09**	.86
Radna samoeфикаsnost – ukupni rezultat	30.74	6.65	8-40	8-40	-0.67 (.12)	.50 (.23)	.08**	.93

Legenda: S.E.-standardna pogreška, \*\* $p < .01$

Unatoč tome što rezultati Kolmogorov-Smirnovljevog testa ukazuju na to da distribucije rezultata na svim korištenim skalama u ovom istraživanju odstupaju od normalne, korištene su parametrijske statističke analize. Naime, kako navodi Kline (2015), ukoliko su vrijednosti indeksa asimetričnosti i kurtičnosti niže od vrijednosti koje bi ukazivale na veća odstupanja od normalne distribucije (za asimetričnost  $\pm 3$  te  $\pm 10$  za kurtičnost) korištenje parametrijskih analiza je opravdano. Nadalje, koeficijenti pouzdanosti viši su za sve primijenjene skale, osim

za subskalu reputacija obrazovne ustanove, od preporučene granice prihvatljivosti (Cronbach alpha  $\geq 0.7$ ).

Nadalje, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije kako bi se utvrdila povezanost između rezultata na skali instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo i rezultata na skali percipirane buduće zapošljivosti, skraćenoj skali radne samoefikasnosti, objektivne zapošljivosti te čimbenika iz sociodemografske domene (stupnja obrazovanja majke, stupnja obrazovanja oca, željenog vlastitog stupnja obrazovanja, zadovoljstva financijama u obitelji te trenutnog statusa zaposlenja roditelja). Rezultati su prikazani u *Tablici 2*. U daljnjim analizama Skala percipirane buduće zapošljivosti studenata korištena je kao jednodimenzionalna skala. Kako navode Gunawan i suradnici (2019), utvrđeno je da globalna mjera ima dobru internu pouzdanost te su dobiveni početni dokazi o valjanosti mjere. Također, utvrđene su i visoke korelacije subskala s ukupnim rezultatom na Skali percipirane buduće zapošljivosti u rasponu od  $r=.73$  do  $r=.90$ .

*Tablica 2* Pearsonovi koeficijenti korelacija ( $N=440$ )

Varijabla	Stavovi o namjeri odlaska u inozemstvo
Objektivna zapošljivost (1-lako, 2-umjereno i 3-teško zapošljivi)	-.06 °
Percipirana buduća zapošljivost (PBZ)	.31**
Radna samoefikasnost	.13**
Zadovoljstvo financijama u obitelji	-.21**
Završeni stupanj obrazovanja majke 1-osnovna škola, 2-srednja škola, 3-preddiplomski studij, 4-studij, 5-postdiplomski studij	.00 °
Završeni stupanj obrazovanja oca 1-osnovna škola, 2-srednja škola, 3-preddiplomski studij, 4-studij, 5-postdiplomski studij	.01 °
Vlastiti željeni stupanj obrazovanja 1-srednja škola, 2-preddiplomski studij, 3-diplomski studij, 4-postdiplomski studij	.16 ** °
Trenutni status zaposlenja roditelja ( $n=377$ ) Oba roditelja nezaposlena, 2- jedan roditelj zaposlen, drugi nezaposlen, 3- oba roditelja zaposlena, 4- ostalo	.09°

Legenda:\*\*  $p<.01$ , ° Spearmanov koeficijent korelacije

U svrhu odgovora na istraživačke probleme provedena je hijerarhijska regresijska analiza sa stavovima o namjeri odlaska u inozemstvo kao kriterijem, a u koju su kao prediktori u prvom koraku uvrštene objektivna zapošljivost, ukupni rezultat na skali buduće percipirane zapošljivosti studenata te ukupni rezultat na skali radne samoefikasnosti. U drugom koraku

uključeni su stupanj obrazovanja majke, stupanj obrazovanja oca, željeni stupanj obrazovanja učenika te zadovoljstvo financijama u obitelji. Prediktori su u analizu uvrštavani navedenim redom jer ih je moguće podijeliti u dvije različite domene. U prvom koraku analize uvršteni su prediktori koji se odnose na mogućnost pronalaska zaposlenja nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja (objektivna i percipirana buduća zapošljivost te samoefikasnost), a u drugom koraku su uvršteni čimbenici iz osobne i socioekonomske domene (zadovoljstvo financijama u obitelji, završeni stupanj obrazovanja roditelja te vlastiti željeni stupanj obrazovanja).

Iz hijerarhijske regresijske analize je izuzeta varijabla trenutnog statusa zaposlenja roditelja iz razloga što 63 sudionika (14%) navodi da status zaposlenosti njihovih roditelja pripada kategoriji „ostalo“. Kako ovih 63 sudionika ne bi bila izuzeta iz svih ostalih analiza, varijabla statusa zaposlenja roditelja je izostavljena iz obrade podataka. Nadalje, u hijerarhijsku regresijsku analizu uključeni su prediktori objektivna zapošljivost, stupanj obrazovanja majke i stupanj obrazovanja oca iako nisu bili statistički značajno povezani s kriterijem (Tablica 2). Prediktori su se uključili u analizu zbog načina na koji su istraživački problemi bili formirani. Rezultati hijerarhijske regresijske analize prikazani su u *Tablici 3*.

*Tablica 3* Rezultati hijerarhijske regresijske analize (N=440)

		Korak 1	Korak 2
		$\beta$	$\beta$
Korak 1	Objektivna zapošljivost	-.07	-.01
	Percipirana buduća zapošljivost	.35**	.36**
	Radna samoefikasnost	-.04	-.03
	F(3,424)= 17,86*		
Korak 2	Stupanj obrazovanja majke		.04
	Stupanj obrazovanja oca		.00
	Željeni stupanj obrazovanja		.13*
	Zadovoljstvo financijama u obitelji		-.22**
	F(7,420)=13,05*		
	Korigirani R <sup>2</sup>	.11	.17
$\Delta R^2$			.06

Legenda: p<.05\*, p<.01\*\*

Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđeno je da je u prvom koraku jedini značajan prediktor bila percipirana buduća zapošljivost te je u prvom koraku objašnjeno 11% varijance rezultata na skali instrumentalnih razloga za odlazak u inozemstvo (*Tablica 3*). Učenici koji su imali izraženiju percepciju svoje buduće zapošljivosti iskazivali su pozitivnije stavove u namjeri za odlaskom u inozemstvo. Kada se doda drugi set prediktora (stupanj obrazovanja majke, stupanj obrazovanja oca, vlastiti željeni stupanj obrazovanja te zadovoljstvo financijama u obitelji) postotak objašnjene varijance rezultata na skali instrumentalnih razloga za odlazak u

inozemstvo iznosi 17% (*Tablica 3*). Statistički značajni prediktori u drugom koraku bili su željeni stupanj obrazovanja i zadovoljstvo financijama u obitelji, dok stupnjevi obrazovanja oba roditelja nisu bili značajni prediktori stavova o namjeri odlaska u inozemstvo. Dakle, pozitivnije stavove o namjeri odlaska u inozemstvo u drugom koraku predviđao je viši stupanj željene naobrazbe učenika te niže zadovoljstvo financijskom situacijom u obitelji. Ova dva prediktora objasnila su 6% varijance kriterija. Buduća percipirana zapošljivost i u drugom koraku je ostala značajan prediktor stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.



## 5. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati kako različiti čimbenici pridonose predviđanju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo. Čimbenici koji su se ispitivali mogu se podijeliti u dvije različite domene, pri čemu se čimbenici obuhvaćeni prvom domenom odnose na mogućnost zaposlenja nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja (objektivna zapošljivost, percipirana buduća zapošljivost i samoefikasnost), a čimbenici obuhvaćeni drugom domenom odnose se na čimbenike iz osobne i socioekonomske domene kao što su: zadovoljstvo financijama u obitelji, željeni vlastiti stupanj obrazovanja te završeni stupanj obrazovanja oca i majke.

Prvim istraživačkim problemom ispitivao se doprinos objektivne zapošljivosti i percipirane buduće zapošljivosti u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Prema prvoj hipotezi očekivalo se da će objektivna zapošljivost i percipirana buduća zapošljivost biti značajni negativni prediktori namjere odlaska u inozemstvo. Statističkom analizom podataka utvrđeno je da objektivna zapošljivost nije značajan prediktor namjere odlaska u inozemstvo, dok je za percipiranu buduću zapošljivost utvrđeno da statistički značajno pozitivno pridonosi objašnjenju varijance namjere odlaska u inozemstvo, zbog čega se prva hipoteza u potpunosti odbacuje.

Naime, kada je riječ o objektivnoj zapošljivosti, Bejaković (2003) navodi da je to stupanj zapošljivosti nekog zanimanja koji se temelji na statističkim pokazateljima, dok je percipirana buduća zapošljivost percepcija pojedinca o mogućnosti zaposlenja (Gunavan i sur.,2021). Unatoč činjenici da je objektivna zapošljivost temeljena na stvarnim statističkim pokazateljima, moguće je da povezanost objektivne zapošljivosti i namjere odlaska u inozemstvo izostaje upravo zbog percepcije pojedinaca o mogućnostima zaposlenja u budućnosti, točnije zbog percipirane buduće zapošljivosti. Naime, moguće je da je prema statističkim pokazateljima neko zanimanje lako zapošljivo, ali ukoliko pojedinac percipira da će se teško zaposliti, njegova namjera o odlasku u inozemstvo može jačati.

Iako se nakon završetka pandemije virusa COVID-19 od 2021. godine, tržište rada u Hrvatskoj oporavlja te se povećava broj registrirane zaposlenosti, prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2023), broj stanovnika koji odlazi iz Hrvatske i dalje je u porastu. Sukladno navedenom, moguće je da je odlazak u inozemstvo u Hrvatskoj postao svojevrsni trend. Moguće je da stanovnici koji se odluče na odlazak svoju odluku temelje većinski na vlastitoj percepciji zapošljivosti, a ne objektivnim statističkim pokazateljima. Također, objektivna zapošljivost ukazuje na postojanje slobodnog radnog mjesta, ali ne i na karakteristike tog radnog mjesta i koliko su te karakteristike u skladu s očekivanjima potencijalnih zaposlenika.

Nadalje, kako navode Canache i suradnici (2013), uz ekonomske, demografske i sociološke čimbenike, važnu ulogu u odlučivanju o odlasku u inozemstvo imaju i psihološki čimbenici. Sukladno navedenom, moguće je da se kod osoba koje smatraju da su lako zapošljive na lokalnom tržištu rada javlja nerealni optimizam zbog kojeg smatraju da će isto biti i u inozemstvu pa njihova namjera za odlaskom jača.

Drugim istraživačkim problemom ispitivao se doprinos radne samoefikasnosti u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Prema drugoj hipotezi te u skladu s rezultatima istraživanja koje su proveli Van Dalen i Henkens (2008) očekivalo se da će radna samoefikasnost biti značajan pozitivan prediktor namjere odlaska u inozemstvo, međutim statističkom analizom podataka utvrđeno je da samoefikasnost ne pridonosi značajno objašnjenju varijance namjere odlaska u inozemstvo, zbog čega se druga hipoteza odbacuje.

VandenBos (2007) navodi da se samoefikasnost definira kao subjektivna percepcija pojedinca o njegovim sposobnostima da radi u određenom okruženju ili da postigne željene rezultate, a Bandura i Wessels (1994) ističu da ta uvjerenja pojedinaca o vlastitoj samoefikasnosti određuju kako se pojedinci osjećaju, motiviraju, ponašaju te kako misle. Sukladno nalazima istraživanja koje su proveli Van Dalen i Henkens (2008), osobe s višom razinom samoefikasnosti lakše se suočavaju s promjenama i nepoznatim situacijama zbog čega imaju jaču namjeru odlaska u inozemstvo u odnosu na osobe s nižom razinom samoefikasnosti. Međutim, kako navode Canache i suradnici (2013), vodeću ulogu u odlučivanju o odlasku u inozemstvo ipak imaju ekonomski, demografski i sociološki čimbenici, dok psihološki faktori, kakav je i samoefikasnost, imaju manje značajnu ulogu.

Trećim istraživačkim problemom ispitivao se doprinos čimbenika iz socioekonomske domene (zadovoljstvo financijama u obitelji, završeni stupanj obrazovanja roditelja, zaposlenost roditelja, vlastiti željeni stupanj obrazovanja) u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Prema trećoj hipotezi očekivalo se da će završeni stupanj obrazovanja majke biti značajan pozitivan prediktor namjere odlaska u inozemstvo, ali da završeni stupanj obrazovanja oca neće biti značajan prediktor stavova prema odlasku u inozemstvo. Nadalje, očekivalo se da će vlastiti željeni stupanj obrazovanja biti značajni pozitivni prediktor, a da će financijsko zadovoljstvo u obitelji biti značajan negativni prediktor namjere odlaska u inozemstvo. Statističkom analizom podataka utvrđen je statistički značajan doprinos zadovoljstva financijama u obitelji i željenog vlastitog stupnja obrazovanja u objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Učenici koji su manje zadovoljni financijama u obitelji te koji žele završiti više stupnjeve obrazovanja, u prosjeku imaju pozitivnije stavove o odlasku u inozemstvo. Međutim, nije utvrđen statistički značajan doprinos završenog stupnja obrazovanja majke i oca u

objašnjenju namjere odlaska u inozemstvo. Sukladno navedenom, treća hipoteza se djelomično odbacuje.

Kada se govori o povezanosti između završenog stupnja obrazovanja roditelja i namjere odlaska u inozemstvo, Plopeanu i suradnici (2020) u istraživanju koje su proveli utvrdili su da je završeno tercijarno obrazovanje majki pozitivan prediktor budućih odluka potomaka da migriraju u inozemstvo, dok isto nije utvrđeno za očeve. Naime, moguće je da završeni stupanj obrazovanja roditelja nije direktno povezan s djetetovom namjerom odlaska u inozemstvo, već da je ta povezanost indirektna i da se javlja u interakciji s drugim varijablama, kao što su emocionalna povezanost djeteta i roditelja i slično, ali moguće i posredstvom zadovoljstva financijama.

Nadalje, kada je riječ o povezanosti vlastitog željenog stupnja obrazovanja i namjere odlaska u inozemstvo, Šverko (2005) navodi da su studenti koji su obrazovaniji skloniji formirati namjeru za odlaskom, što je u skladu s rezultatima istraživanja Gevrek i suradnika (2019), koji navode da se u njihovom istraživanju sa svakom dodatnom godinom školovanja vjerojatnost da će pojedinac izraziti namjeru za odlaskom povećala za 24 boda. Gevrek i suradnici (2019) navode da visoko obrazovane osobe imaju visoka očekivanja o karijeri, svjesniji su mogućnosti za napredovanjem na globalnoj razini te su svjesniji političkih i društvenih okolnosti. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2023), više od 70% zaposlenih u Hrvatskoj radi u uslužnim i poljoprivrednim djelatnostima za koje nije nužno završavanje tercijarnog obrazovanja. Sukladno navedenom, moguće je da pojedinci koji imaju afinitete prema tercijarnom obrazovanju smatraju da su prilike i mogućnosti za zaposlenje brojnije u inozemstvu, zbog čega i izražavaju veću namjeru za odlaskom.

Nadalje, Milasi (2020) navodi da su pojedinci čije obitelji imaju niske prihode manje skloni odlasku u inozemstvo, što je u suprotnosti s rezultatima ovog istraživanja. Moguće je da su niska primanja u obitelji krucijalan čimbenik zbog kojeg se pojedinci i odlučuju na odlazak u inozemstvo. Naime, kako navode Canache i suradnici (2013), ekonomski čimbenici jedni su od vodećih čimbenika prilikom odlučivanja o odlasku u inozemstvo. Sukladno navedenom, moguće je da niska primanja u obitelji zapravo potiču pojedinca na odlazak u inozemstvo. Moguće je da pojedinci koji dolaze iz obitelji s boljim financijskim statusom imaju pristup kvalitetnijem obrazovanju, zbog čega kasnije imaju više prilika za uspjeh te ih ne moraju tražiti u inozemstvu.

Ipak, sagledavajući rezultate ovog istraživanja u globalu čini se da se percipirana buduća zapošljivost može smatrati najboljim samostalnim prediktorom stavova o namjeri odlaska u inozemstvo koja objašnjava 11 posto varijance kriterija, dok preostali sociodemografski čimbenici su bitni ali u manjoj mjeri (objašnjavaju 6 posto dodatne varijance kriterija).

Ovo istraživanje ima nekoliko nedostataka. Mogućnost generalizacije ovog istraživanja ograničena je na populaciju maturanata na području grada Zadra, stoga bi se buduća istraživanja trebala provesti na nacionalnoj razini, što bi omogućilo da se prikupe i usporede rezultati iz različitih regija Republike Hrvatske, koje su bitno različite s aspekta ekonomske razvijenosti. U narednim istraživanjima, prilikom formiranja Google obrasca preporuča se postaviti pitanja zatvorenog tipa i višestrukog izbora za prikupljanje sociodemografskih podataka, kako bi se izbjeglo da učenici ne odgovore na pitanje i kako bi se učenike potaknulo da iskreno odgovore na pitanja. U razmatranju rezultata ovog istraživanja moguće je istaknuti neke prednosti u odnosu na druga istraživanja slične tematike. Kombinirane su objektivne i subjektivne mjere zapošljivosti što omogućuje dublji uvid u kompleksnost zapošljivosti. Nadalje, istraživanje je provedeno uživo zbog čega su istraživači mogli odgovoriti na sva pitanja sudionika te otkloniti moguće nejasnoće. Također, svojim prisustvom istraživači su motivirali sudionike na sudjelovanje, ali je ostvarena i kontrola tko odgovara na upitnik.

## 6. ZAKLJUČCI

1. Nije utvrđen statistički značajan doprinos objektivne zapošljivosti u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo, ali je utvrđen statistički značajan doprinos percipirane buduće zapošljivosti. Naime, učenici koji su postizali više rezultate na skali percipirane buduće zapošljivosti imali su pozitivnije stavove o namjeri odlaska u inozemstvo.
2. Nije utvrđen statistički značajan doprinos radne samoefikasnosti u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.
3. Utvrđen je statistički značajan doprinos zadovoljstva financijama u obitelji i željenog vlastitog stupnja obrazovanja u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo. Učenici koji su manje zadovoljni financijama u obitelji i učenici koji žele završiti više stupnjeve obrazovanja, u prosjeku imaju pozitivnije stavove o odlasku u inozemstvo. Međutim, nije utvrđen statistički značajan doprinos završenog stupnja obrazovanja majke i oca u objašnjenju stavova o namjeri odlaska u inozemstvo.

## 7. LITERATURA

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Dorsey Press.
- Avetikyan, L. (2013). Brain Drain in Armenia: The Impact of Education on Migration Intentions (Diplomski rad). American University of Armenia. [https://dspace.aua.am/xmlui/bitstream/handle/123456789/585/Lilit\\_Avetikyan.pdf?sequence=1%26isAllowed=y](https://dspace.aua.am/xmlui/bitstream/handle/123456789/585/Lilit_Avetikyan.pdf?sequence=1%26isAllowed=y)
- Bandura, A. i Wessels, S. (1994). *Self-efficacy*. Academic Press.
- Bartolović, V. (2020). Radna snaga budućnosti–problemi i prilike studentske populacije (Doktorska disertacija). Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Ekonomski fakultet u Osijeku. <https://repozitorij.efos.hr/islandora/object/efos%3A3686/datastream/PDF/view>
- Bejaković, P. (2003). Nezaposlenost. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 659-661.
- Bernardini-Zambrini, D., Barengo, N., Bardach, A., Hanna, M. i Núñez, J. M. (2011). ¿ Migrar o no migrar? ¿ Qué pasará con nuestra próxima generación de médicos? Estudio sobre causas y motivos en estudiantes avanzados de medicina en 11 universidades de España. *Atención primaria*, 43(5), 222-226. <https://doi.org/10.1016%2Fj.aprim.2010.01.017>
- Branine, M. (2008). Graduate recruitment and selection in the UK: A study of the recent changes in methods and expectations. *Career development international*, 13(6), 497-513. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810901660>
- Campbell, P. (2019). Dispositional traits and internal migration: Personality as a predictor of migration in Australia. *Journal of research in personality*, 78, 262-267. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2018.12.009>
- Canache, D., Hayes, M., Mondak, J. J. i Wals, S. C. (2013). Openness, extraversion and the intention to emigrate. *Journal of Research in Personality*, 47(4), 351-355. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.02.008>
- Castles, S. de Haas, H. i Miller, M. J. (2014). *The Age of Migration: International population movements in the modern world* (5. izdanje). Palgrave Macmillan.
- Chiswick, B. R. (1999). Are immigrants favorably self-selected?. *American Economic Review*, 89(2), 181-185. <https://doi.org/10.1257/aer.89.2.181>
- Clark, W. A. (2020). Human migration.
- De Jong, G. F. (2000). Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population studies*, 54(3), 307-319. <https://doi.org/10.1080/713779089>
- Domitrović, M. (2021). Odnos težnje za postignućem i materijalizma sa stavovima prema odlasku u inozemstvo kod srednjoškolaca (Završni rad). Odjel za psihologiju,

Sveučilište u Zadru. [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/zavrсни\\_rad\\_-\\_domitrovic\\_fin-converted%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/zavrсни_rad_-_domitrovic_fin-converted%20(1).pdf)

Državni zavod za statistiku (2023). MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2022. Zagreb: Državni zavod za statistiku. <https://podaci.dzs.hr/media/sx0noqry/stan-2023-2-1-migracija-stanovni%C5%A1tva-republike-hrvatske-u-2022.pdf>

Ellen, P. S., Wiener, J. L. i Fitzgerald, M. P. (2012). Encouraging people to save for their future: Augmenting current efforts with positive visions of the future. *Journal of Public Policy and Marketing*, 31(1), 58-72. <http://dx.doi.org/10.2307/41714255>

Gevrek, Z. E., Kunt, P. i Ursprung, H. W. (2021). Education, political discontent, and emigration intentions: evidence from a natural experiment in Turkey. *Public Choice*, 186, 563-585. <https://doi.org/10.1007/s11127-019-00724-1>

Gheasi, M. i Nijkamp, P. (2017). A brief overview of international migration motives and impacts, with specific reference to FDI. *Economies*, 5(3), 31. <https://doi.org/10.3390/economies5030031>

Gunawan, W., Creed, P. A. i Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: Antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 101-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09430-7>

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. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072718788645>

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>

Hillage, J. i Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment.

Hoppe, A. i Fujishiro, K. (2015). Anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making. *International journal of intercultural relations*, 47, 13-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.025>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022). Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja za 2023. godinu. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Pristupljeno 20.12.2023. [https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/07/preporuke\\_22kor-1.pdf](https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/07/preporuke_22kor-1.pdf)

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023). Godišnjak 2022. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Pristupljeno 20.12.2023. <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>

- Kainth, G. S. (2010). Push and pull factors of migration: a case study of brick kiln migrant workers in Punjab. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/30036/>
- Matijaš, M. (2021). Uloga karijerne prilagodljivosti u tranziciji s fakulteta na posao (Doktorska disertacija). Filozofski fakultet. Sveučilište u Zagrebu. <https://doi.org/10.17234/diss.2021.8765>
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2015). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 24(4), 509-529. <http://dx.doi.org/10.5559/di.24.4.03>
- McNeill, W. H. (1984). Human migration in historical perspective. *Population and development Review*, 10 (1),1-18. <https://doi.org/10.2307/1973159>
- Milasi, S. (2020). What drives youth's intention to migrate abroad? Evidence from International Survey Data. *IZA Journal of Development and Migration*, 11(1). <https://doi.org/10.2478/izajodm-2020-0012>
- Mullet, E. i Neto, F. (1991). Intention to migrate, job opportunities and aspiration for better pay: An information integration approach. *International Journal of Psychology*, 26(1), 95-113. <https://doi.org/10.1080/00207599108246852>
- Plopeanu, A. P., Homocianu, D., Sandu, C. B. i Jaba, E. (2020). Exploring the Migration Intention of Romanian Students in Economics. *Prague Economic Papers*, 2020(3), 330-350. <https://doi.org/10.18267/j.pep.736>
- Potočnik, D. (2014). Profesionalne aspiracije i svijet rada u očima hrvatskih studenata. U: Sociološki portret hrvatskih studenata (str. 133-172). Institut za društvena istraživanja.
- Rothwell, A. i Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(5), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Schyns, B. i von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Šverko, I. (2005). Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozgova" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, 14(80), 1149-1174.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, 38(6), 841-856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>
- Van Dalen, H. P. i Henkens, K. (2008). Emigration intentions: Mere words or true plans? Explaining international migration intentions and behavior. *Explaining international migration intentions and behavior*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1153985>



- VandenBos, G. R. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association
- 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>
- Vršić, M. (2020). Radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori buduće percipirane zapošljivosti studenata (Diplomski rad). Filozofski fakultet u Rijeci, Sveučilište u Rijeci. [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/vrsic\\_m\\_0009071254.pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/vrsic_m_0009071254.pdf)
- Wang, Y. (2012). *Education in a changing world: Flexibility, skills, and employability*. World Bank.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not*. York: Higher Education Academy.

## 8. PRILOZI

*Prilog 1* Popis zanimanja, broja učenika po pojedinom zanimanju i stupanj objektivne zapošljivosti (1- teško zapošljivi, 2- umjereno zapošljivi, 3- lako zapošljivi) ( $N=440$ )

Zanimanje	Broj učenika	Zapošljivost
Agroturistički tehničar/tehničarka	5	1
Aranžersko-scenografski dizajner/dizajnerica	2	2
Arhitektonski tehničar/tehničarka	18	2
Automehatroničar/automehatroničarka	15	3
Bravar/bravarica	2	3
Dizajner/dizajnerica odjeće	9	2
Ekonomist/ekonomistica	27	1
Elektroinstalater/elektroinstalaterka	18	3
Elektromehaničar/elektromehaničarka	3	3
Fitofarmaceut/fitofarmaceutkinja	9	1
Fotografski dizajner/dizajnerica	6	2
Frizer/frizerka	24	3
Grafički dizajner/dizajnerica	27	2
Instalater/instalaterka kućnih instalacija	13	3
Kemijski tehničar/tehničarka	10	1
Komercijalist/komercijalistica	9	1
Kozmetičar/kozmetičarka	17	2
Medicinski tehničar/medicinska sestra	4	3
Medijski tehničar/tehničarka	11	1
Modni dizajner/dizajnerica	3	2
Pediker/pedikerka	8	2
Pomorski nautičar/nautičarka	37	2
Poslovni tajnik/tajnica	12	1
Scenograf/scenografkinja	3	2
Slikar/slikarica	10	2
Soboslikar-ličilac/ soboslikarica	6	3
Stolar/stolarica	15	3
Tehničar/tehničarka cestovnog prometa	24	2

Tehničar/tehničarka za brodostrojarstvo	25	2
Tehničar/tehničarka za računalstvo	34	2
Telekomunikacijski monter/monterka	7	2
Upravni referent/referentica	6	1
Vodoinstalater/vodoinstalaterka	1	3
WEB dizajner/dizajnerica	5	1
Vozač/vozačica motornog vozila	15	3

---