

# Ispitivanje razlika u nekim aspektima ličnosti i percepcije mogućnosti zaposlenja kod studenata prve i završne godine studija psihologije

---

**Marelja, Anamaria**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2020**

*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:162:053398>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2021-07-28**



*Repository / Repozitorij:*

[University of Zadar Institutional Repository of evaluation works](#)



Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju

Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopedmetni)

**Anamaria Marelja**

**Ispitivanje razlika u nekim aspektima ličnosti i  
percepcije mogućnosti zaposlenja kod studenata  
prve i završne godine studija psihologije**

**Diplomski rad**

Zadar, 2020.

Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju

Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopedmetni)

Ispitivanje razlika u nekim aspektima ličnosti i percepcije mogućnosti zaposlenja kod studenata prve i završne godine studija psihologije

Diplomski rad

Student/ica:

Anamaria Marelja

Mentor/ica:

prof.dr.sc. Zvezdan Penezić

Zadar, 2020.



## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Anamaria Marelja**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom „**Ispitivanje razlika u nekim aspektima ličnosti i percepcije mogućnosti zaposlenja kod studenata prve i završne godine studija psihologije**“ rezultat mogega 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 mogega 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 mogega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 15. rujan 2020.

## **Ispitivanje razlika u nekim aspektima ličnosti i percepcije mogućnosti zaposlenja kod studenata prve i završne godine studija psihologije**

### **SAŽETAK**

U današnje vrijeme, koncept tradicionalne zapošljivosti značajno se mijenja. Istraživanja su se okrenula proučavanju samopercipirane zapošljivosti, relativno novijem i sve zapaženijem konstrukt, koja se jednako definira internalnim i eksternalnim odrednicama. Pristup samopercipirane zapošljivosti usredotočuje se ne samo na unutarnje osobne čimbenike povezane s percepcijom vlastitih sposobnosti i vještina za pronalazak posla, već i na strukturne ili vanjske čimbenike, kao što je percepcija pojedinca o utjecaju vanjskog tržišta rada i važnosti postignute kvalifikacije pri pokušaju pronalaska posla. Cilj ovoga istraživanja bio je ispitati postojanje razlike u samopercipiranoj zapošljivosti studenata prve i posljednje godine studija psihologije u Hrvatskoj, te doprinos donedavno zanemarivanih osobnih odrednica poput nade, optimizma/pesimizma i vjerovanja u pravedan svijet. Uzorak se sastojao od 162 studenta psihologije sa šest državnih fakulteta, od čega je broj studenata prve godine bio 81, a broj studenata posljednje godine i apsolvenata kombinirano također 81. Prosječna dob uzorka iznosila je 21.6 godina, a činila ga je 141 studentica i 21 student. Za mjerenje koncepta samopercipirane zapošljivosti korištena je Skala samopercipirane zapošljivosti studenata (Rothwell i sur., 2008). Za mjerenje aspekata ličnosti odnosno nade korištena je istoimena skala autora Snydera i suradnika (1991), za optimizam Skala optimizma/pesimizma (*O-P skala*) (Chang i sur., 1997) te za vjerovanje u pravedan svijet mjere generalnog vjerovanja u pravedan svijet (Dalbert, Montada i Schmidt, 1984) i personalnog vjerovanja u pravedan svijet (Dalbert, 1993). Dobiveni rezultati standardne regresijske analize upućuju na doprinos osobnog vjerovanja u pravedan svijet objašnjenju samopercipirane zapošljivosti studenata prve godine studija pri čemu je objašnjeno 31% varijance, dok je kod studenata posljednje godine utvrđen pozitivan doprinos nade i optimizma što objašnjava 27% varijance. Također, studenti prve i završne godine se razlikuju u razinama nade, optimizma/pesimizma i vjerovanja u pravedan svijet. Pritom studenti završne godine studija pokazuju više razine nade, optimizma i vjerovanja u pravedan svijet u odnosu na studente prve godine koji su pokazivali više razine pesimizma, dok razlika za samu samopercipiranu zapošljivost među ispitivanim skupinama nije utvrđena.

Ključne riječi: percipirana zapošljivost, studenti psihologije, nada, optimizam, vjerovanje u pravedan svijet

## **Examination of a difference in some aspects of personality and perception of employment among students in the first and last year of psychology studies**

### **ABSTRACT**

Nowadays, the concept of traditional employability is changing significantly. The research turned to the study of self-perceived employability, a relatively newer and increasingly noticeable construct, which is equally defined by internal and external determinants. The self-perceived employability approach focuses not only on internal personal factors related to the perception of one's own job-finding abilities and skills, but also on external factors, such as an individual's perception of the impact of the external labor market and the importance of its own qualifications. The aim of this research was to examine the difference in self-perceived employability of first and last year students of psychology in Croatia, and the contribution of, until recently, neglected personal determinants such as hope, optimism /pessimism and a belief in a just world. The sample consisted of 162 psychology students from six state faculties, of which the number of first-year students was 81, and the number of final-year students and graduates combined was also 81. The average age of the sample was 21.6 years, and it consisted of 141 female and 21 male students. The Self-Perceived Employability Scale was used to measure student's self-perceived employability (Rothwell et al., 2008). To examine selected personality aspects, used measures were Hope scale constructed by Snyder et al. (1991), the Optimism / Pessimism Scale (OP scale) (Chang et al., 1997) was used for approaching optimism and pessimism and for the belief in a just world, measures of general belief in a just world (Dalbert, Montada and Schmidt, 1984) and personal belief in a just world (Dalbert, 1993) were used. The obtained results of the standard regression analysis indicate the contribution of personal belief in a just world to the explanation of self-perceived employability of first year students, which explained 31% of variance, while for the last year students positive contribution of hope and optimism was found, which explains 27% of variance. Also, first and final-year students differ in their levels of hope, optimism/pessimism, and belief in a just world. At the same time, final year students show higher levels of hope, optimism and belief in a fair world compared to first year students who showed higher levels of pessimism, while the difference for self-perceived employability itself among the examined groups was not found.

Keywords: perceived employability, psychology students, hope, optimism, belief in a just world

Sadržaj	
UVOD.....	1
Koncept zapošljivosti i percipirane zapošljivosti.....	6
Vjerovanje u pravedan svijet (VUPS) .....	10
Nada.....	12
Optimizam/pesimizam .....	14
Nada i optimizam: konceptualne sličnosti i razlike.....	14
Nada i optimizam kao elementi pozitivne psihologije .....	15
Polazište istraživanja .....	16
CILJ PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA.....	17
Cilj istraživanja.....	17
Problemi i hipoteze.....	17
METODA .....	18
Sudionici .....	18
Mjerni instrumenti.....	18
Postupak.....	20
REZULTATI.....	21
RASPRAVA .....	25
ZAKLJUČAK .....	30
LITERATURA.....	31
PRILOG .....	1

## UVOD

Posljednjih godina, osobito od velike ekonomske krize 2008. godine, mnogo mladih ulaže u visoko obrazovanje smatrajući ga kartom za bolji život i među ostalim, brzo i adekvatno zaposlenje. S obzirom na okolnosti, prijelaz iz sustava visokog obrazovanja na suvremeno tržište rada predstavlja relativno noviju problematiku i izazov za mlade koji su netom završili svoje fakultetsko obrazovanje i stekli visoku ili višu stručnu spremu (Mazalin, 2014). Generalna zamisao studenata koji su se uključili u akademski krug, jest lakše zapošljavanje općenito, te u struci za koju se stječe kvalifikacija kao i dostupnost željenih socioekonomskih resursa potrebnih za daljnji razvoj u karijeri i samoaktualizaciju (Mazalin, 2014). U optimalnim uvjetima, taj bi scenarij možda i mogao biti moguć, no realnost ne ide u tom smjeru. Iako se od sredine desetljeća bilježi porast stope zaposlenih odnosno oporavak nakon velike ekonomske krize, uvjeti još niti približno ne idu u prilog visokoobrazovanim osobama za što postoje razni razlozi o kojima će biti riječi u nastavku. Statistike pokazuju da najveći broj nezaposlenih osoba u RH ima razinu srednje stručne spreme, što je u principu posljedica toga da većina prisutnih na tržištu rada ima tu razinu obrazovanja. Taj trend se po svemu sudeći mijenja, budući da sve veći broj prijavljenih na HZZ ima stečenu visoku ili višu stručnu spremu uglavnom bez prethodno stečenog radnog iskustva za vrijeme obrazovanja (Obadić i Majić, 2013). Sve je češća pojava da se na tržištu rada, odnosno zavodu za zapošljavanje nalazi veliki broj osoba s visokom stručnom spremom čija duljina zadržavanja postaje zabrinjavajuća (HZZ, 2019). Upravo je razdoblje između završetka visokog obrazovanja i prvog zaposlenja ključno za predstojeću karijeru ili zanimanje, koje se prema istraživanjima ne bi trebalo prolongirati. Struktura nezaposlenih uzevši u obzir razinu obrazovanja te količinu otvorenih radnih mjesta po pojedinim zanimanjima u RH ukazuje na činjenicu da čak trećina visokoobrazovanih po završetku svog studija provede izvjesno vrijeme na Zavodu za zapošljavanje. Istraživanja upozoravaju na efekte dugotrajne nezaposlenosti, koji se javljaju uglavnom nakon jedne godine neuspješnog traženja radnog mjesta (Obadić i Majić, 2013), čije su posljedice razmatrane dalje u tekstu.

Iako Velika ekonomska kriza ima dugoročne efekte na svjetska gospodarstva, neke se države oporavljaju prije, a neke kasnije. Kada je riječ o hrvatskom gospodarstvu, ono od sredine desetljeća bilježi znatniji oporavak u odnosu na razdoblje koje je prethodilo. Primjerice, prema podacima godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) iz 2019. u usporedbi s prethodnom godinom, smanjen je prosječni broj nezaposlenih osoba svih obrazovnih razina, te se trend konstantnog smanjenja nezaposlenosti u RH od 2013. nastavio



pratiti. Naime, broj nezaposlenih bez osnovne škole smanjio se 15,9% u usporedbi s 2018. kada je postotak iznosio 19,9, dok se postotak onih sa dovršenom osnovnom školom također smanjio 18,5% (22,5% u 2018.). Postotak nezaposlenih sa trogodišnjim i četverogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem i gimnazijom također bilježi pad u usporedbi s podacima iz prethodne 2018. godine. No, smanjenje nezaposlenih u skupini visokog obrazovanja bilo je nešto manje značajno. U usporedbi sa srednjom školom, razlike jesu male međutim, nisu zanemarive. Prosječni postotak smanjenja nezaposlenih osoba s višom školom ili stručnim studijem iznosi 16,1 % (18,3% u 2018.) a onih sa sveučilišnom diplomom 13,3% (17,6% u 2018.).

Navedeni podaci HZZ-a upućuju na potencijalne promjene zahtjeva tržišta rada u usporedbi s prethodnim godinama odnosno promjene u potrebi za visokoobrazovanim osobama. Naime, nakon krize, negativan trend zapošljavanja pogodio je sve skupine, no posebno osjetljiva skupa su mladi (20-29 godina) s tek stečenom diplomom sveučilišta ili veleučilišta (Obadić i Majić, 2013). Iako se situacija od tada malo poboljšala, čini se da tržište rada bilježi bitne promjene po pitanju ponude i potražnje od situacije prije i tokom ekonomske krize. S obzirom da se velik udio hrvatskog BDP-a zasniva na turizmu ovisno o parametrima koji se uzimaju, neporecivo je da struktura zaposlenih znatno ovisi o sezonskom zapošljavanju odnosno dijelu godine, što navodi na to da se većina zaposlenih ostvaruje upravo u tom dijelu uslužnih djelatnosti, osobito oni sa srednjom stručnom spremom (HZZ). Stoga se može zaključiti da visoko obrazovanje više nije garancija za brzo i efikasno zaposlenje s obzirom na promjene u strukturi ponude i potražnje. U tranzicijskim gospodarstvima, kao što je hrvatsko nije neuobičajeno da dolazi do restrukturiranja tržišta rada, osobito kada se radi o zemlji koja je ovisna o "sezoni". Ta činjenica stavlja veliki izazov pred osobe koje su se angažirale u svom obrazovanju, a osobito za studente društvenih i humanističkih zanimanja, među kojima su i studenti psihologije diljem RH. To otvara pitanje o nesrazmjeru ponude i potražnje visokoobrazovanih osoba na tržištu rada, među njima i psihologa te ostalih stručnih suradnika.

Konkretnije, u posljednje vrijeme dolazi do hiperprodukcije visokoobrazovanih osoba što upućuje na neusklađenost politike zapošljavanja i obrazovne politike (Obadić i Majić, 2013). Uz intenzivno i konstantno praćenje trenutnih trendova mogu se identificirati potrebe koje iziskuje tržište rada te istome prilagoditi upisne kvote za visokoobrazovne institucije. Hrvatski zavod za zapošljavanje već nastoji djelovati po tom pitanju provodeći aktivne politike zapošljavanja ali i analizom podataka dobivenih anketiranjem poslodavaca, o njihovim potrebama i preporukama. Na temelju toga se određena zanimanja definiraju kao suficitarna

ili deficitarna. Koristi od tih informacija imaju određene institucije čija je uloga usklađivanje sustava obrazovanja i tržišta rada. Primjer takvih institucija su svakako predstojeća ministarstva rada, obrazovanja, mirovinskog sustava, različite komore, agencije za obrazovanje i zapošljavanje (Obadić i Majić, 2013). Nadalje, postoje značajna odstupanja u stopi zaposlenja unutar skupine koja dijeli istu razinu obrazovanja ali različito zanimanje. Promatra li se stanje visokoobrazovanih osoba po znanstvenim područjima u kojima se teže zaposliti, podaci ukazuju na najveći broj nezaposlenih iz društvenog znanstvenog područja (49% od ukupnih osoba s diplomom u RH), zatim tehničkog te potom humanističkog (15 %) prema podacima iz 2013. (Obadić i Majić, 2013). S obzirom na broj upisanih studenata i kvote fakulteta u tom području kao i broj samih fakulteta, nije iznenađujuća činjenica da se upravo u tim granama znanosti događa zasićenje. S posljedicama otvaranja velikog broja fakulteta u RH suočavaju se i psiholozi na tržištu rada kao i oni koji će to postati u budućnosti. Naime, na području RH trenutno se nalazi šest fakulteta koji uključuju psihologiju, od kojih je čak tri na području glavnoga grada. Osim toga, postoje i okolna sveučilišta čiji studenti gravitiraju zapošljavanju u RH, osobito studenti Sveučilišta u Mostaru u BiH. Bez obzira na navedene potencijalne zapreke zapošljavanju mladih psihologa, podaci od strane Hrvatske psihološke komore (u nastavku HPK) su optimistični. Prema HPK, stanje psihologa na HZZ-u je relativno stabilno kroz godine, preciznije evidencije registriranih nezaposlenih psihologa u petogodišnjem periodu između 2014. do 2019. godine pokazuju da se njihov broj kreće u prosjeku oko 200. Važno je naglasiti da se broj izlazaka i ulazaka u evidenciju prate, pri čemu izlaz pokazuje tendenciju rasta u posljednje vrijeme u usporedbi s ulazom. Najnoviji podaci iz 2018. o broju otvorenih radnih mjesta za psihološku struku značajno se razlikuju od prethodnih godina te isti ulijevaju optimizam budući da se u 2018. otvorilo 821 radno mjesto, dok se taj broj prije kretao između 476 i 622. Podaci za 2019. još nisu poznati te postoji opravdana pretpostavka da se trend nastavio. No, ne može se garantirati da će isti trend biti prisutan i u 2020. koja će zasigurno biti prekretnica u svakom smislu. Naime, može se računati da će opet doći do promjene u strukturi tržišta rada i zapošljavanja kao posljedica velike pandemije koronavirusa tj. COVID 19 (SARS-CoV-2) koji je pokorio ne samo Hrvatsku, nego i ekonomiju cijeloga svijeta. Globalni ekonomski stručnjaci najavljuju veliku krizu, svjetskih razmjera, a dosadašnja iskustva s krizom iz 2008. pokazuju da je oporavak od istih veoma dug i iscrpan. Stoga se ne može govoriti o budućnosti mladih psihologa u trenutačno neizvjesnoj situaciji. No, budući da je psihološka struka jako raznovrsna, moguće je da će postojati adekvatan način njezine primjene i u takvoj situaciji.

Provođenjem adekvatnih mjera i politika zapošljavanja otvara se prostor za oporavak. Dosadašnje politike zapošljavanja, osobito mladih visokoobrazovanih osoba svodile su se uglavnom na stjecanje iskustva koje je često nedovoljno zastupljeno u obrazovnome programu. Prema HPK, mladi psiholog prije nego što postane licencirani, dužan je provesti najmanje jednu godinu pod mentorstvom nadležne osobe iz komore. Stoga mnogi tokom prve godine nakon što napuste fakultet nastoje pronaći područje u kojem bi odradili staž ili u novije vrijeme pripravništvo koje Vlada RH ohrabruje svojim mjerama. Trenutno su na snazi razne mjere kojima se potiče zapošljavanje u skladu sa Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine. Specifično za mlade nezaposlene osobe najaktualnije su potpore od strane države koje se dodjeljuju poduzetnicima u namjeri stjecanja prvog radnog iskustva ili pripravništva koja postaje sve popularnija. Još uvijek je također prisutna i nešto starija mjera koja ima za cilj stjecanje radnog iskustva za mlade osobe ili uglavnom služi kao mogućnost za ispunjenje formalnog uvjeta za pristup majstorskom ili stručnom ispitu, a radi se o mjeri stručnog osposobljavanja za rad bez ulaska u radni odnos. Ovisno o gledištu, mjera ima svoju primjenu u osposobljavanju za rad iako na početku nije bila prihvaćena od strane njezinih ciljanih korisnika zbog nedovoljne naknade za rad u iznosu od 1600 HRK. Taj broj je s vremenom rastao te sada iznosi 3250 HRK (HZZ), ali mišljenja su i dalje ostala podijeljena. Činjenica je da se velik broj korisnika navedene mjere nakon njezina isteka vraća među nezaposlene koji si čine međusobnu konkurenciju budući da su svojevremeno prošli iste uvjete, što predstavlja opasnost dugotrajne nezaposlenosti u kompetitivnom okruženju. Recentne evidencije HPK pokazuju da se 61 psiholog vježbenik zaposlio na temelju ugovora o radu, dok je njih 13 postalo korisnicima mjere stručnog osposobljavanja bez ugovora o radu. U prvom tromjesečju 2019., 30 mladih psihologa je započelo vježbenički staž/pripravništvo, a sedmero njih je iskoristilo drugu navedenu mjeru. Prema navodima HPK postoji određena potražnja za mladim psiholozima vježbenicima budući da su područja psihologijske djelatnosti veoma široka. Još jedna mjera koju je potrebno spomenuti, a upravo je zbog šarolikosti struke korisna, jesu poticaji za samozapošljavanje. Takva mjera ima svoju perspektivu među psiholozima jer pruža mogućnost otvaranja poslovnog subjekta uz sufinanciranje troškova, poput privatnih praksi, medicine rada i slično.

Nadalje, navedenim mjerama se nastoji izbjeći dugotrajna nezaposlenost radno sposobnih entiteta, s posebnim naglaskom na mlade koji traže prvo zaposlenje. Rezultati istraživanja Obadić i Majić (2013) naglašavaju važnost brzine zapošljavanja, pri čemu navode da se većina novo prijavljenih entiteta na burzi rada zapošljava u roku od jedne godine, dok

oni koji se zadržavaju više od dvije godine imaju manju vjerojatnost zapošljavanja, čak 20%, što može uvjetovati kroničnu nezaposlenost, još jedan problem s kojim se hrvatsko tržište suočava. Osim što opterećuje državu, dugotrajna radna inertnost ima ozbiljne posljedice po psihološku dobrobit osobe (Mazalin, 2014), dok ni fizičko zdravlje prema nekim istraživanjima (Galić i Šverko, 2008), ne ostaje pošteđeno. Rad je jedna od temeljnih ljudskih aktivnosti koja ima svoju ulogu ne samo za pojedinca, već i za društvo u cjelini budući da utječe na ekonomsku i političku stabilnost. Osim materijalnog aspekta, nužnog za egzistenciju, u posljednje vrijeme sve se više naglašavaju i psihološki aspekti zaposlenja te njihovi efekti na pojedinca. Materijalni čimbenici uvjetuju ekonomsku sigurnost i socijalni status, dok se psihološki aspekti sudjeluju u izgradnji osobnog identiteta i njegovim sastavnicama osobito samopoštovanja i samoaktualizacije. Uglavnom vrijedi pravilo, za radnike svih dobnih skupina, da je mogućnost pronalaska posla nakon duge radne inertnosti mnogo teže zbog postepenog gubljenja vještine i moguće psihološke štete, dok za skupinu mladih ta činjenica ima dodatne implikacije vezane za njihovu produktivnu sposobnost (Ilšin, Mendeš, Potodnik, 2003). Zbog odgađanja ekonomske neovisnosti, posljedično zbog nesigurnih okolnosti, mnogi pojedinci prolongiraju moratorij svoje mladosti. Po pitanju mladih, istraživanja pokazuju nepovoljan utjecaj financijske nesigurnosti, nemogućnosti pronalaska posla i kronične nezaposlenosti na mentalno zdravlje zbog nemogućnosti potpunog formiranja identiteta mladih osoba (Novak, 2008). Utjecaj financijske nesigurnosti na mikro i makro procese čest je predmet istraživanja u zapadnjačkom društvu. Budući da je materijalni aspekt veoma naglašen u takvim društvima, nije iznenađujuća činjenica da njegov utjecaj dopire i do psihološke dobrobiti pojedinca. Neke od dobrobiti koje bivaju ugrožene nezaposlenošću su naravno zarada tj. prihodi nužni za preživljavanje, zatim socijalni krug koji se smanjuje, struktura dana i rutina kao i sami identitet pojedinca koji se ostvaruje kroz radnu ulogu. Istraživanja, među ostalim, naravno pokazuju povezanost manjih prihoda s lošijim psihičkim i fizičkim stanjem osobe (Benzeval i Judge, 2001; prema Novak, 2008). Neizvjesnost oko prihoda i zarade uglavnom predstavlja izvore stresa koji obilježavaju skupinu sredovječnih nezaposlenih osoba o kojima potencijalno ovisi veći broj osoba, moguće i šira zajednica. No, za skupinu mladih osoba koje se još nisu našle u radnom sustavu ili su tu bile kratak period, nezaposlenost se projicira na smanjeno samopoštovanje, samoeфикаsnost i osjećaj beznada (Novak, 2008). Europski podaci upozoravaju na dalekosežne posljedice dugotrajne nezaposlenosti navedene skupine, koja ima tendenciju prelaska u kroničnu, kao i na rizike koje predstavlja ekonomska nesigurnost za ranjivu dob sazrijevanja (Novak, 2008).

S obzirom na ove činjenice važno je osvrnuti se na to koji to čimbenici doprinose konceptu zapošljivosti u današnje vrijeme.

### *Koncept zapošljivosti i percipirane zapošljivosti*

U situaciji koju odlikuje nesigurnost po pitanju posla te konstantne promjene prisutne na tržištu rada, jedan od temeljnih zadataka za psihologiju rada jest otkriti koji psihosocijalni aspekti osobu čine više ili manje zapošljivom i ta znanja implementirati za buduće ulaske na tržište rada. U psihologiji rada na to se pitanje nastoji odgovoriti već duže vrijeme zbog čega su razvijani razni modeli, među kojima su dva najrelevantnija za ovo istraživanje model temeljen na kompetencijama te pristup dispozicijske zapošljivosti (Maslić Seršić i Tomaš, 2015). Organizacijska perspektiva zastupljena je u pristupu orijentiranom na kompetencije koji naglašava fleksibilnost i mobilnost radne snage u organizacijama s istim karakteristikama (Maslić Seršić i Tomaš, 2015). U centru ovog modela jest kontinuirana evaluacija i analiza kompetencija s obzirom na postavljene ciljeve i standarde nekog organizacijskog konteksta. Pritom se ističe samoinicijativa u zadanom radnom kontekstu u kojemu se koriste specifična znanja, vještine kao i stavovi. Sljedeći pristup u većoj mjeri naglasak stavlja na pojedinačne osobine koje nisu usko vezane za kontekst, polazeći od perspektive cjeloživotne karijere i uklapanja pojedinca na promjenjivo i ubrzano tržište rada (Fugate, Kinicki i Ashforth, 2004). Međutim, navedene osobine nisu tradicionalno strogo definirane već se na njih može utjecati različitim strategijama što otvara prostor upravljanju ljudskim potencijalima. Primjerice, tzv. *soft skills* odnosno interpersonalne i komunikacijske vještine, suočavanje sa stresom, sklonost timskom radu itd., odrednice su kojima se u posljednje vrijeme pridaje više važnosti nego klasičnim kognitivnim sposobnostima pri zapošljavanju (Mazalin, 2014). Stavljajući u odnos prethodno opisani pristup i model temeljen na kompetencijama, može se reći da su međusobno komplementarni ali i podudarni iz razloga što oba razmatraju podlogu efikasnog radnog ponašanja i postizanje dobrobiti na temelju individualnih resursa i osobina koje se vezuju uz samoregulirano ponašanje u radnom kontekstu (Van der Heijde, 2014). Pritom je samoregulirano ponašanje određeno kao aktivnosti poduzete prema cilju koje uključuju promjene vlastitih kognicija, emocija i ponašanja u skladu s promjenom vremena i okolnosti. Uključivanje individualnih karakteristika u definiciju zapošljivosti ima svoju primjenu za osobe koje su u periodu obrazovanja i za one koje tek ulaze na tržište rada po prvi put. Naime, spoznaje dobivene iz tog područja mogu poslužiti kao svojevrsni orijentir kako bi se kreirale intervencije i spriječila dugotrajna nezaposlenost jer postoje nalazi koji ukazuju na prediktivnu valjanost dispozicija u okviru zapošljivosti, u procesima traženja posla i

ponovnog zapošljavanja u razvijenim gospodarskim sustavima (McArdle i sur., 2007). Važno je ispitati kolika je relevantnost dispozicijske zapošljivosti za tranzicijska tržišta i ona koja prate visoke stope nezaposlenosti i malo slobodnih radnih mjesta poput hrvatskog. U praksi isto se može primijeniti za razvijanje proaktivne fleksibilnosti i unutrašnjeg lokusa kontrole u nepredvidljivim okolnostima već na nižim razinama obrazovanja, primjerice od početka srednje škole. Dakle, u današnje vrijeme koncept zapošljivosti značajno se mijenja i zahtjeva da se u obzir uzmu odrednice koje su prije bile zanemarivane u pozadini. Naime, u posljednja tri desetljeća došlo je do eksponencijalnog povećanja dinamike tržišta rada i promjenjivih obrazaca karijere. U literaturi se može identificirati nekoliko trendova koji oblikuju trenutno tržište rada širom svijeta (Smelser, 2012). Prvo se odnosi na poljuljanost tradicionalne sigurnosti posla. U poslovnom svijetu kojeg karakterizira stalna promjena, organizacije često nastaju i propadaju, pa se organizacijske strukture moraju mijenjati kako bi udovoljile zahtjevima tržišta (Shaw 2013; Tengland 2013). Drugi trend je povećana konkurencija između organizacija i tvrtki zbog tržišnog udjela, tehnologije i baze klijenata. Treći je trend „akademizacija“ odnosno u informatičko doba, kako poslovi postaju sve zahtjevniji i zasnivaju se na stručnosti, akademski stupnjevi postaju osnovna norma koja se očekuje od pojedinaca koji ulaze u gotovo svaku profesionalnu karijeru. Akademsko obrazovanje više nije bitna prednost nego predstavlja osnovni zahtjev. Kao rezultat gore opisanih trendova, tražitelji posla susreću se sa sve većim izazovima u osiguravanju i održavanju posla. U takvom kontekstu zastarjeli koncept sigurnosti radnog mjesta zamjenjuje se konceptom zapošljivosti. Zapošljivost je izraz koji se obično koristi u profesionalnoj i organizacijskoj psihologiji za opisivanje skupa sposobnosti, potencijala i vještina koje pojedinca čine privlačnim za potencijalne poslodavce (McQuaid i Lindsay 2005). Međutim, Tomlinson (2007; prema Kasler, Zysberg i Harel, 2017) sugerira da je istraživanje onoga što naziva subjektivnom dimenzijom zapošljivosti neopravdano bilo izostavljano iz te rasprave. Zaista, zapošljivost se može koristiti i za procjene pojedinaca o vlastitim šansama za zaposlenje s obzirom na samoopažene vještine, sposobnosti i resurse povezane sa zaposlenjem (Fugate, Kinicki i Ashforth, 2004). Ovisno o gledištu, ono što koncept zapošljivosti uključuje može se značajno razlikovati. Stoga, prema Rothwellu (2015) mogu se identificirati četiri perspektive iz kojih se proučava zapošljivost (Hartung, Savickas i Walsh, 2015). Prva je politička perspektiva, usmjerena na smanjenje nezaposlenosti i socijalne nedostatke koje ona predstavlja. To je perspektiva koju su prihvatile moderne vlade, koje su promicale pojam zapošljivosti vezan za uključivanje i razvoj vještina na tržištu rada (Tymon, 2013). Druga perspektiva je obrazovna, koja se usredotočuje na pristup diplomanata tržištu rada nakon

naglog porasta broja stanovnika od kraja dvadesetog stoljeća. Ova perspektiva naglašava ulogu koncepta zapošljivosti u nastavnom planu i programu. Treća perspektiva je ona upravljanja ljudskim resursima, koja se pomalo kontroverzno usredotočuje na strategije zapošljivosti koje vode poslodavci kako bi pojedinci mogli održati svoju karijeru u svjetlu povećane nestabilnosti i nesigurnosti posla (Nauta i sur., 2009). Konačno, četvrta perspektiva je ona individualna, koja se usredotočuje na sposobnost svake osobe da pronade i zadrži posao odgovarajuće razine. Unutar individualne perspektive u literaturi se mogu prepoznati tri glavna pristupa od kojih su dva već spomenuta ranije: zapošljivost koja se temelji na kompetenciji, zapošljivost pojedinaca koja se temelji na osobinama te samopojmljiva ili samopercipirana zapošljivost (SPE). Pristup zapošljivosti na temelju kompetencije (De Vos i sur., 2011) analizira vještine i sposobnosti koje olakšavaju mogućnosti pronalaska posla. Individualni pristup zapošljivosti koji se temelji na osobinama (Fugate i Kinicki, 2008) odnosi se na proaktivne stavove koje su pojedinci zauzeli kad su tražili i pokušali zadržati posao. Konačno, SPE pristup se ne fokusira samo na unutarnje osobne čimbenike povezane s opažanjem vlastitih kapaciteta i vještina za pronalaženje posla, već i na strukturne ili vanjske čimbenike, kao što je percepcija pojedinca o utjecaju vanjskog tržišta rada i važnost njihove kvalifikacije ili profesije prilikom pokušaja pronalaska posla. Kao rezultat ove dvostruke dimenzije (unutarnje i vanjske), SPE pristup je najcjelovitiji od onih razvijenih u okviru individualne perspektive. Unutarnja i vanjska dimenzija međusobno djeluju, budući da percepcija vlastitih kapaciteta i vještina utječe na doživljavanje vanjske dimenzije, a percepcija vanjskog tržišta utječe na percepciju vlastitih sposobnosti (Batistic i Tymon, 2017). Definicija uključuje i interakciju između osobnih čimbenika i strukturalnih faktora u načinu na koji pojedinci procjenjuju svoje šanse za uspjeh na tržištu rada i kako pristupaju traženju posla. Također prepoznaje važnost subjektivnih i objektivnih mjera zapošljivosti (Veld, Semeijn i van Vuuren 2015). Percipirana zapošljivost povezana je s proaktivnim ponašanjem, fleksibilnošću i prilagodljivošću, što je sve krucijalno za uspjeh na suvremenim tržištima rada (Veld, Semeijn i van Vuuren 2015). Čini se da visoka razina percipirane zapošljivosti smanjuje stres i stoga je povezana sa zdravljem, dobrobiti, angažmanom i zadovoljstvom životom (Berntson i Marklund 2007; Cuyper i sur. 2008). Općenito, oni s višom kvalifikacijom vjerojatno će imati veću percepciju zapošljivosti (Wittekind, Raeder i Grote 2010), iako je gore spomenuto, određeni čimbenici na tržištu rada u posljednjim godinama umanjili su potražnju nekih visoko kvalificiranih diplomanata. Dakle, samopercipirana zapošljivost važan je konstrukt jer percepcija zapošljivosti potencijalno pruža pojedincu osjećaj sigurnosti i osjećaj neovisnosti o okolnostima (Berntson, 2008). U skladu s tim,

nekoliko istraživanja pokazalo je da, s jedne strane, viša razina percipirane zapošljivosti smanjuje percepciju nesigurnosti posla (Berntson, Näswall i Sverke, 2010), izgaranje (Aybas, Elma i Dündar, 2015) i druge nepravilnosti u vezi s poslom (Berntson, Näswall i Sverke, 2010), a s druge strane povećavaju učinkovito ponašanje usmjereno na posao kao što je traženje posla (Chen i Lim, 2012), prilagođavanje promjenama (Berntson i sur., 2006.; Fugate i sur., 2004.) kao i zadovoljstvo poslom (Giorgi, Shoss i Leon-Perez, 2015) i opće blagostanje (Berntson i Marklund, 2007; Silla i sur., 2009). Prethodna istraživanja ukazuju na važnost dojma o vlastitoj zapošljivosti odnosno samopercipirane zapošljivosti za svakodnevno funkcioniranje te za konkurentnost na suvremenom tržištu rada. Naime, koncept samopercipirane zapošljivosti može se sagledati i iz perspektive Lazarusove i Folkmanove teorije procjene stresa (1984). Primjerice u kontekstu mlade osobe po završetku tercijarnog obrazovanja, samopercipirana zapošljivost može igrati važnu ulogu u nastanku stresa ukoliko pojedinac svoju zapošljivost procjenjuje niskom, drugim riječima ako ne smatra da ima alate za suočavanje sa situacijom. S obzirom na navedene uloge i prednosti percipirane zapošljivosti, osobito u doba organizacijskih promjena, presudno je steći znanje o njezinim odrednicama. U nedostatku radnog iskustva i dostignuća, logično je da se mladi odrasli ljudi koji se traže posao uvelike oslanjaju na osobne resurse (Clarke, 2018). Pritom se resursi, kao što je ranije spomenuto, mogu odnositi na one koji se svrstaju pod temeljni ljudski kapital i osobne dispozicije. Ljudski je kapital prepoznat kao krucijalan za zapošljivost diplomiranih studenata. Mnogi su znanstvenici raspravljali u kojoj se mjeri generičke vještine mogu prenijeti sa sveučilišta na radno mjesto ili s jednog radnog mjesta na drugo (Kalfa i Taksa, 2015). Ipak, izgradnja vještina važan je dio visokog obrazovanja. Općenito prihvaćene kompetencije (poput rješavanja problema, kritičkog mišljenja ili timskih vještina) odražavaju vještine razmišljanja višeg reda koje se očekuju od diplomanata i čine temelje identiteta diplomiranog stručnjaka. Oni su također povezani sa stručnim zanimanjima (Van Der Heijde i Van Der Heijden 2006), posebno za diplomante koji upisuju visoko specifične profesije poput medicine, računovodstva ili nastave. U nekim vodećim zemljama Europe i svijeta, poput Ujedinjenog kraljevstva i Australije, sveučilišta su usvojila niz generičkih ishoda učenja temeljenih na vještinama, od kojih se očekuje da doprinose povećanju zapošljivosti diplomiranih studenata i stoga poboljšaju ishode traženja posla i zapošljavanja. Pored toga, mnoga sveučilišta sada uključuju u svoje programe stažiranje, radni staž i međunarodni studij s ciljem povećanja izgleda za zapošljavanje diplomiranih studenata (Clarke, 2018).

Dakle, nekoliko postojećih studija o odrednicama percipirane zapošljivosti uglavnom se temelje na teoriji ljudskog kapitala s naglaskom na obrazovanju i kompetenciji (Wittekind i



sur., 2010). Ostali resursi poput osobina ličnosti, motivacije, uvjerenja i slično, bili su zanemarivani donedavno u literaturi, izuzev Berntson i suradnika (2006). Istraživači (Berntson, 2008; Forrier i sur., 2009) nadalje naglašavaju da na perceptivnu zapošljivost utječu kako situacijski faktori poput prilika na tržištu rada tako i osobni resursi primjerice ljudski kapital i faktori ličnosti, kao i faktori koji imaju i situacijske i osobne odrednice kao što je spremnost na promjenu posla. Istaknuta je i interakcija različitih antecedenta: na primjer, percepcija pojedinaca u određenim kontekstima formira se kroz njihovu osobnost (Berntson, 2008; McQuaid i Lindsay, 2005), odnosno ljudi u istoj objektivnoj situaciji mogu drugačije sagledati tj. interpretirati situaciju. Važnost dispozicija osobito dolazi do izražaja kada se recimo ispituju već zaposlene osobe (Kirves, Kinnunen i Cuyper, 2014). Iz razloga što zaposlenici vjerojatno ne traže aktivno posao, čimbenici ljudskog kapitala mogu imati manju ulogu u njihovim procjenama zapošljivosti. Umjesto toga, u ovoj se situaciji procjene vlastite zapošljivosti mogu zasnivati na općenitoj tendenciji opažanja situacija, atribucija i nekih drugih aspekata primjerice faktora ličnosti. Koncept perceptivne zapošljivosti stoga su istraživači počeli povezivati i s nekim osobnim karakteristikama poput optimizma, otvorenosti za promjene i nova iskustva, unutarnjim lokusom kontrole, samoeфикасношću i samopoštovanjem (Berntson, 2008; Fugate i sur., 2004). Sve su te postavke osobnosti povezane s načinom na koji se pojedinac orijentira na buduće događaje i adaptira na promjene i prihvaća izazove, koje mu omogućuju i sudjeluju u motivaciji da prilagodi svoje vještine i znanje novim okolnostima (Forrier i sur., 2009), osobito u razdoblju kasne adolescencije i mlade odrasle dobi kada je pronalazak vrijednog i zadovoljavajućeg posla jedan od glavnih razvojnih zadataka. Nažalost, ovo razdoblje tranzicije iz obrazovanja u posao gotovo nikada nije glatko. Iako mladi obično predviđaju da će proći neko vrijeme prije nego što pronađu posao, za neke se to pretvara u prilično dugotrajno razdoblje koje karakterizira opetovani neuspjeh, kao i mnoge neugodne situacije. Da bi se izborili s takvim iskustvima, ljutnjom i tjeskobom koje su proizvod istih, potkovanost psihološkim resursima stvarna je potreba (Ćubela Adorić, 2004). Jedan od kandidata za tu ulogu, među ostalim, svakako je koncept vjerovanja u pravedan svijet.

#### *Vjerovanje u pravedan svijet (VUPS)*

"Vjera u pravedan svijet" odnosi se na one manje ili više artikulirane pretpostavke koje leže u načinu na koji se ljudi orijentiraju prema svojoj okolini. Te pretpostavke imaju funkcionalnu komponentu koja je vezana za sliku upravljivog i predvidljivog svijeta. One su u središtu mogućnosti dugoročne aktivnosti usmjerene na ciljeve odnosno kako bi mogli planirati, raditi

i dobiti stvari koje žele i izbjeći one doživljaje koji su zastrašujući ili bolni, ljudi moraju pretpostaviti da postoje upravljivi postupci koji su učinkoviti u stvaranju željenih krajnjih ishoda ili stanja. Drugi, kao što je Rokeach (1971; prema Lerner, 1980), pretpostavljaju da nepotvrđivanje "vjerovanja", izaziva negativno stanje. Što je središnije i važnije vjerovanje po osobu, to je veći i emocionalni disbalans koji ga prati. Slično tome, Festingerova (1957) teorija kognitivne disonance kao jednu od svojih osnovnih tvrdnji drži pretpostavku da stanje s negativnim predznakom rezultira kad god čovjek ima dvije spoznaje čije su posljedice kontradiktorne. Drugim riječima, kad god se ne potvrdi očekivanje o sebi ili okruženju, ljudi su uznemireni i motivirani da uklone to nepoželjno stanje. Negativno stanje koje proizlazi iz disonantnih spoznaja može biti osjećaj nepravde odnosno prekršaj onoga za što se procjenjuje da je prikladno. Postoji tendencija da vjerujemo da procesi u vezi sa organizacijom naših spoznaja stvaraju „ravnotežu“ ili psihološku uniformnost u načinu na koji konstruiramo događaje (Heider, 1958; prema Lerner, 1980). Drugim riječima, naši umovi pokušavaju uklopiti sve pozitivne događaje, crte i atribute u isti "objekt" ili jedinicu i na sličan način objedinjuju sve negativne spoznaje. Kao rezultat toga, skloni smo vjerovati da su dobrota, sreća, ljepota, vrlina i uspjeh povezani uzročno, jednako kao što su jad, ružnoća, grijeh, inferiornost i patnja. To radimo, ne nužno zato što odgovara našim iskustvima ili moralu, već zato što naš um pokušava održati sklad među kognitivnim elementima. Na taj način za sebe stvaramo relativno stabilan svijet, koji se sastoji od univalentnih objekata. Ljudi žele i moraju vjerovati da žive u pravednom svijetu kako bi mogli započeti svoj svakodnevni život s osjećajem povjerenja, nade i pouzdanja u svoju budućnost. Ako je istina da ljudi žele ili trebaju vjerovati da žive u svijetu u kojem ljudi dobivaju ono što zaslužuju, onda ne čudi da će naći načina da protumače događaje koji će odgovarati tom sklopu (Lerner, 1980). Autori se uglavnom slažu da je vjerovanje u pravedan svijet (u nastavku VUPS) adaptivno za svojevrsne situacije i da ima svoj doprinos zdravlju i dobrobiti pojedinca (Dalbert, 2004). U kontekstu studenata koji privode svoje obrazovanje kraju, strah od nesigurne budućnosti je zasigurno prisutan. Psihološke posljedice nezaposlenosti dobro su poznate: to je glavni faktor rizika za mentalno i fizičko zdravlje. Nezaposleni pojedinci imaju veću vjerojatnost da postanu depresivni, a što je duže vrijeme nezaposlenosti to je veća psihološka nevolja (Häfner, 1990.). Mnogi učenici koji završavaju školu i traže svoj prvi posao suočeni su s nezaposlenošću i nesigurnošću posla. Mentalno zdravlje nezaposlenih adolescenata i mladih odraslih slabije je od njihovih zaposlenih vršnjaka (Axelsson i Ejlertsson, 2002), a oni s lošim mentalnim zdravljem s druge strane imaju manje vjerojatnosti da će naći posao (Taris, 2002). Međutim, i oni koji po završetku obrazovanja prihvaćaju posao za koji su prekvalificirani,

suočavaju se sa štetnim zdravstvenim učincima koje prijavljuju njihovi nezaposleni vršnjaci. U takvim situacijama VUPS odražava shemu uređenog i smislenog svijeta koji doprinosi nečijem osjećaju sigurnosti, neranjivosti i pouzdanosti da će uloženi napori biti isplaćeni u budućnosti i na taj način potiče dugoročna ulaganja, suočavanje sa svakodnevnim stresorima i kritičnijim životnim događajima i, posljedično, psihološku prilagodbu i blagostanje. U istraživanju Čubele (2003) studenti su procjenjivali koliko očekuju da će biti nezaposleni nakon diplomiranja te ih se tražilo procjenu prosječne dužine nezaposlenosti kod osoba sličnih kvalifikacija kao što su oni sami. Studenti su, naime, očekivano vrijeme nezaposlenosti za sebe procijenili kraćim nego za svoje kolege, što upućuje na efekte vjerovanja u pravedan svijet. Štoviše, studenti koji su više vjerovali da su osobno pravedno tretirani u svojoj okolini (personalni VUPS) te što su manje pokazivali generalno vjerovanje u nepravednost svijeta, očekivali su kraće vrijeme nezaposlenosti. Pojedincima su u takvim situacijama potrebna sredstva koja će im pomoći da zadrže motivaciju za traženjem posla i da se suoče sa opetovanim neuspjehom i slijedećim negativnim emocijama, anksioznošću i brigama i na taj način da ublaže negativne psihološke posljedice nezaposlenosti osobito na razvoj profesionalnog identiteta (Čubela, 2003).

### *Nada*

Koncept nade bitan je element pozitivne psihologije (Peterson, 2000). Snyder, Cheavens i Sympson (1997) definirali su psihološki koncept nade kao obrazac razmišljanja koji uključuje angažman i put ka ciljevima. Ljudska bića su motivirana iznutra te tu motivaciju prebacuju na ciljeve koje postižu koristeći vlastite potencijale i snage. Stoga nada izražava urođenu pozitivnu orijentaciju na budućnost i postizanje postavljenih ciljeva. Iako se u literaturi raspravlja o dvije razine koncepta nade, situacijskoj i dispozicijskoj, naš je interes prvenstveno usmjeren na dispozicijsku, ili nadu kao individualnu karakteristiku koja je u osnovi zapošljivosti. Ovaj je entitet oblikovan i kristaliziran na isti način kao što su predispozicije ličnosti, od rane dobi, kroz formativna iskustva i izloženost modelima značajnih drugih, kao i kroz druge faktore (McAdams i Olson 2010). Kao i većina dispozicija, nada se također može mijenjati tijekom cijelog životnog vijeka u svjetlu događaja i iskustava. Slijedom toga, mogu se primijetiti ograničene promjene u razini nade kod iste osobe tijekom vremena. Uz to, neki dokazi upućuju na to da se nada može naučiti (Gillham i Reivich, 2004). Međutim, iako njegovanje ili poučavanje nade može biti dragocjena praksa u školi, kao i na radnom mjestu, ovo područje istraživanja ostaje izvan okvira ove studije. Do nedavno je bila istraživana uloga nade u sreći i blagostanju te za fizičko i mentalno zdravlje, dok su se

recentnija istraživanja bavila i povezanošću nade i kriterija za uspjeh u odabiru osoblja, pokazujući potencijalnu važnost ovog resursa u svijetu psihologije karijere (Zysberg 2012). Snyder i suradnici (1991.) formulirali su Upitnik nade za odrasle, koji procjenjuje oba čimbenika nade: djelovanje koja utjelovljuje urođenu motivaciju za postizanje željenih ciljeva pojedinca i put koji predstavlja sposobnost zamišljanja i postavljanje alternativnih načina dolaska do cilja (Babyak, Snyder i Yoshinobu, 1993). Na temelju ove definicije, djelovanje ili komponenta „volje“ pruža odlučnost u postizanju ciljeva, dok se druga komponenta odnosi na sposobnost stvaranja alternativnih puteva koji će zamijeniti one koji su možda bili zapriječeni u procesu ostvarivanja tih ciljeva. Snyderov naglasak na kognitivne aspekte nade sugerira da je sposobnost određivanja ciljeva i popratno vjerovanje da je čovjek sposoban postići ih osnovna ljudska dispozicija koja usmjerava pažnju na planiranje budućnosti. Drugo, predstavljeni nalazi naglašavaju doprinos pozitivne psihologije literaturi o zapošljivosti: nedavni istraživači zapošljivosti uključili su u svoja razmatranja i elemente ponašanja pojedinca koji se odnose na proaktivnu adaptivnost (Duckworth i sur., 2007; Fugate i sur., 2004). Ti elementi se konceptualno slažu s nadom i borbenosti za koje je utvrđena povezanost sa samopercipiranom zapošljivosti. U Sjedinjenim Državama područje istraživanja nade povezano je s 'proaktivnom osobinom', izrazom koji su Seibert, Kraimer i Crant definirali kao „stabilnu dispoziciju za poduzimanje inicijative“ (2001). Erdogan i Bauer dodaju: „*Umjesto da pasivno prihvaćaju svoje uloge, proaktivne osobe dovode u pitanje status quo i pokreću promjene*“ (2005, str. 384). Sve veći dio literature pokazuje neke važne veze između proaktivne ličnosti i uspjeha u karijeri iz više kutova. Prvo, pokazalo se da je proaktivna osobnost adaptivna u kontekstu bržeg i efektivnijeg postizanja ciljeva (Seibert i sur., 2001). Drugo, osobe aktivne ličnosti vjerojatnije će uspjeti u potrazi posla tj. samostalno vođenoj aktivnosti koja zahtjeva osobni angažman. S obzirom na navedeno, autorima visokoškolskog kurikulumu se sugerira da je uloga visokog obrazovanja poticanje studenata na razvijanje vlastite proaktivne ličnosti. Predlažu da se to postigne na način da se studentima omogući preuzimanje više odgovornosti za svoje obrazovanje aktivnim sudjelovanjem u obrazovnim iskustvima i promišljenim ulaganjem u vlastiti društveni kapital. U najmanju ruku ovo područje zaslužuje daljnja istraživanja. Lees (2002) napominje da je uključivanje osobnih kvaliteta kod istraživanja koncepta zapošljivosti od posebnog značaja s obzirom na njihov znatan utjecaj na uspjeh pojedinca. Postoji opći konsenzus da bi osobine ličnosti, mogle biti jednako važne koliko i kognitivne vještine za razvoj pojedinca, mogućnost zaposlenja, buduću zaradu i uspjeh na tržištu rada (Semeijn i sur., 2005).

### *Optimizam/pesimizam*

Optimizam je definiran kao sklonost vjerovanju da će se u nečijem životu javljati dobri umjesto loših ishoda (Scheier i Carver, 1985, 1992). To znači da optimistična osoba svakodnevne događaje doživljava na pozitivan način i vjeruje da će se problemi rješavati na, za nju/njega, povoljan način (Scheier i Carver, 1985). Nasuprot tome, pesimistična osoba situacije doživljava negativnije i predviđa više negativnih ishoda. Prema tome, optimizam je dio samoregulacije ponašanja i adaptacije (Fugate i sur., 2004; Scheier i Carver, 1992), jer očekivanja rezultata nekih akcija odnosno ishoda određuju hoće li pojedinci i dalje težiti cilju ili umjesto toga odustati (Scheier i Carver, 1992). Nadalje, optimistični pojedinci imaju tendenciju da svoje ciljeve doživljavaju kao dostižne i stoga ih slijede bez obzira na nepovoljnost situacije (Scheier i Carver, 1985, 1992). Uz to, optimistični pojedinci uglavnom promjene na radnom mjestu ili u karijeri percipiraju kao dostižne izazove, a ne kao prijetnje (Fugate i sur., 2004). Sve gornje značajke podržavaju pozitivnu, aktivnu i prilagodljivu orijentaciju karijeri, koja zauzvrat potiče percipiranu zapošljivost (Forrier i sur., 2009; prema Kirves, Kinnunen i Cuyper, 2014). Primjerice, optimizam se pokazao pozitivno povezan s vjerovanjem u osiguravanje bar jednako atraktivnog posla u dvije godine kod pozitivnih sudionika, od vremena kada je provedeno istraživanje Knau i Knardahl (2008), uz argument da na postupke pojedinaca utječe njihovo očekivanje u vezi s ishodima njihova djelovanja.

### *Nada i optimizam: konceptualne sličnosti i razlike*

Optimizam i nada dijele važne konceptualne sličnosti: oboje su uglavnom stabilne osobine koje su odraz vjerovanja osobe u prosperitet i povoljnost budućnosti (Gallagher i Lopez, 2009). Ipak, postoje razlike. Dok se optimizam definira kroz pozitivna generalizirana očekivanja (Scheier i Carver, 1985), nada je definirana kao kognitivni skup koji se temelji na recipročno izvedenom osjećaju uspješne agencije i puta odnosno adekvatnog planiranja načina za postizanje ciljeva. Nada, dakle, uključuje dvije povezane, ali različite poddimenzije: prva se bavi odlučnošću i voljom za postizanje svojih ciljeva, a druga specifičnim sredstvima za postizanje tih ciljeva. U usporedbi s optimizmom, nada je usmjerena na samoinicirane akcije koje čovjek može poduzeti kako bi stvorio sebi uspješnu budućnost (Gallagher i Lopez, 2009). Jednostavno rečeno, optimistična osoba vjeruje da će nekako, bilo kroz sreću, postupke drugih, ili vlastite akcije, njegova ili njezina budućnost biti uspješna. S druge strane, osoba koja se nada vjeruje posebno u svoju sposobnost osiguravanja uspjeha u budućnosti. Dok se smatra da je optimizam najrelevantniji u situacijama koje dopuštaju malo osobne kontrole, za nadu se smatra da je relevantnija u situacijama koje omogućuju visoku razinu osobne kontrole

(Gallagher i Lopez, 2009). Ova razlika u važnosti osobne inicijative pruža temelj za razumijevanje kako nada i optimizam mogu neovisno i različito pridonijeti pozitivnim ishodima. U situacijama ili potrazi za ciljevima za koje pojedinci vjeruju da ishod prvenstveno ovisi o njihovom vlastitom ponašanju (tj. osobe koje imaju unutrašnji lokus kontrole), pozitivna očekivanja povezana s osobnim djelovanjem koja su istaknuta u teoriji nade vjerojatno će biti relevantnija i imati više utjecaja na funkcioniranje. Na primjer, ako je pojedinac zabrinut za uspjeh na ispitu, sposobnost prepoznavanja konkretnog plana za uspjeh (tj. način razmišljanja ili put) i motivacija za provedbu ovog plana (tj. djelovanje) može biti adaptivnija nego samo vjerovanje da će se stvari nekako ispasti dobro (tj. optimizam). Alternativno, u situacijama ili potrazi za ciljevima u kojima pojedinci vjeruju da ishod prvenstveno ovisi o ponašanju drugih ili vanjskim okolnostima (tj. vanjskom lokusu kontrole), generalizirana pozitivna očekivanja koja su naglašena u teoriji optimizma vjerojatno će biti relevantnija i imati više utjecaja na funkcioniranje. Na primjer, ako je pojedinac zabrinut za sigurnost letenja kući za praznike, vjerovanje da su piloti i posada zrakoplova kompetentni i sigurno će letjeti avionom (tj. optimizam) vjerojatno će biti korisnije od vjerovanja da bi pojedinac mogao osobno smisliti plan slijetanja aviona (tj. razmišljanja o putovima) i uspješno izvršiti takav plan (tj. djelovanje) u slučaju katastrofe. Stvarna ili percipirana kontrola stoga vjerojatno umanjuje relativni utjecaj koji nada ili optimizam imaju u određenoj situaciji.

### *Nada i optimizam kao elementi pozitivne psihologije*

Istraživanja pozitivne psihologije usmjeravaju se na optimalnost funkcioniranja ljudskih bića te joj je osnovni zadatak otkrivanje i promidžba onih čimbenika koji omogućavaju rast i razvitak pojedinaca i zajednica. Istraživanja pozitivne psihologije mogu se podijeliti u tri područja od kojih se prvo odnosi na pozitivna subjektivna iskustva, drugo na osobe, a treće na grupe, zajednice i kulture (Rijavec, 2002). Pozitivna subjektivna iskustva obuhvaćaju zadovoljavajuću prošlost, sretnu sadašnjost i vjeru, nadu i optimizam za budućnost. Nadalje, drugo područje istraživanja odnosi se na pozitivnost osobe točnije na istraživanje samokontrole, mudrosti, hrabrosti, kreativnosti, suosjećanja, duhovnosti itd. Socijalna ekologija obuhvaćena je trećim područjem istraživanja koje uključuje funkcionalnu obitelj, škole, susjedstvo, društvenu odgovornost primjerice medija i civilnost dijaloga. Najviše pozornosti zadobilo je prvo područje kojemu se okreće i ovo istraživanje. Podrška jedinstvenom doprinosu nade, optimizma i koncepta borbenosti na performanse i ostale poželjne ishode može se naći u Fredricksinoj (2001, 2003) teoriji širenja i izgradnje.

Istraživanja autorice Fredrickson podupiru nalaze da pozitivnost proširuje spektar vještina rješavanja problema, adaptivnih mehanizama i repertoara razmišljanja i djelovanja, istodobno stvarajući zalihe intelektualnih, fizičkih, socijalnih i, što je najvažnije, psiholoških resursa poput optimizma, otpornosti i usmjerenosti na ciljeve (krucijalno za kapacitet nade). To zauzvrat može dovesti do porasta performansi, prilagodbe i dobrobiti, čak i kad se nađe na poteškoće (Fredrickson i Joiner, 2002). Ova pozitivnost koja se primjenjuje na tri psihološka resursa ne mora biti ograničena samo na njihov izravan pozitivan utjecaj na performanse, već i na poništavanje nekih destruktivnih utjecaja negativnosti. U skladu s Fredricksinom (2001, 2003) teorijom, Wright (2005) je izravnije obrazložio doprinos pozitivnosti u izgradnji i razvoju psiholoških resursa i posljedično poboljšanju uspješnosti u poslu. Predlaže da su pojedinci koji iskuse velik broj i raznolikost "pozitivnih emocija", sposobniji postati optimističnijim i otpornijim zaposlenicima. "Širenje" pozitivnih emocija može poboljšati trenutna iskustva razmišljanja i djelovanja, dok "građenje" doprinosi nakupljanju arsenala osobnih resursa za uspjeh u svakodnevnici (Wright, 2005). Stoga je važno da se u istraživanjima modernog koncepta samopercipirane zapošljivosti povede pažnja o efektima pozitivnih elemenata na funkcioniranje pojedinca.

#### *Polazište istraživanja*

S obzirom na navedeno, fokus ovog istraživanja jest na proučavanju koncepta samopercipirane zapošljivosti studenata psihologije i nekih njezinih personalnih odrednica poput optimizma, pesimizma, vjerovanja u pravedan svijet i nade. Prema nalazima istraživanja (Caricati, Chiesa, Guglielmi i Mariani, 2016; Alvarez-Gonzalez, López-Miguens i Caballero, 2017), visoko obrazovanje doprinosi razvijanju ljudskog kapitala koji se tijekom godina studiranja akumulira, čineći studente sigurnijima i spremnijima za prelazak na tržište rada. Također, autori istraživanja provedenog na talijanskom uzorku, Caricati i suradnici (2016) primijetili su da studenti na prijelazu ka zaposlenju značajno orijentiraniji prema tržištu rada od drugih, te s obzirom na količinu ulaganja u dug i zahtjevan akademski kurikulum razvijaju jače oblike identifikacije sa svojim odabirom posla. Nadalje, budući da se koncept zapošljivosti dugo svodio samo na situacijske odrednice i ulogu obrazovanja u pronalasku posla, čimbenici poput ličnosti su bili zanemarivani, stoga je u ovom istraživanju promatrana njihova uloga u objašnjenju percipirane zapošljivosti. Prelazak iz sustava obrazovanja na tržište rada svakako je novo iskustvo i dovodi u pitanje vjerovanje ili sliku o pravednom svijetu. Prijetnju tom uvjerenju predstavlja svako opažanje da su mogući ishodi provedenih akcija nekonzistentni sa zaslugama ili stečenim pravima. Što je opažena

diskrepanca veća, potreba da se vjerovanje u pravedan svijet sačuva bit će snažnija, osobito u situacijama koje se doživljavaju kao ozbiljna prijetnja. Također, što je percipirana nepravda više vezana uz pojedinca, veća je prijetnja vjerovanju u pravedan svijet, pa će i reakcije pojedinca na njih biti više usmjerene na očuvanje vjerovanja u pravedan svijet (Lerner, 1998). Način očuvanja vjerovanja u pravedan svijet je ponovno uspostavljanje pravde. Moguće je nepravdu i njene posljedice ukloniti ili reducirati, ali isto tako ukloniti ili reducirati element nepravde reinterpretacijom situacije. Iz tog razloga se vjerovanje u pravedan svijet našlo u kontekstu studentskog "oružja" za suočavanje s neizvjesnom budućnosti. Ostali čimbenici koji imaju sličnu ulogu su koncepti nade i optimizma zbog orijentiranosti na budućnost pojedinca. Također, nada i optimizam omogućavaju pojedincu suočavanje s nepoznatim situacijama na način da ih doživljavaju kao izazov umjesto kao prijetnju (Fugate i sur. 2004), što se može primijeniti na situaciju prestanka obrazovanja i prelaska na tržište rada.

## CILJ PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

### *Cilj istraživanja*

Glavni cilj ovog istraživanja jest ispitati razlike u nekim aspektima ličnosti (vjerovanje u pravedan svijet, nada i optimizam/pesimizam) i percepciji mogućnosti zaposlenja kod studenata prve i posljednje godine studija psihologije u Republici Hrvatskoj.

### *Problemi i hipoteze*

1. Provjeriti postoje li razlike u percipiranoj zapošljivosti i odabranim aspektima ličnosti (vjerovanje u pravedan svijet, nada i optimizam/pesimizam) između studenata prve i posljednje godine studija psihologije.

H1(a): Budući da je samopercipirana zapošljivost studenata koncept koji povezuje sadašnji kontekst obrazovanja s njihovim budućim profesionalnim angažmanom očekuje se da će studenti posljednje godine studija psihologije svoju zapošljivost procjenjivati višom u odnosu na studente prve godine.

H1(b) Očekuje se da će studenti posljednje godine, kako se približavaju završetku svog obrazovanja, pokazivati jače vjerovanje u pravedan svijet u odnosu na studente prve godine, budući da se suočavaju s prelaskom na tržište rada što je neizvjesna, potencijalno ugrožavajuća situacija u slučaju da ne rezultira očekivanim pronalaskom posla.



H1(c): Očekuje se da će studenti posljednje godine pokazivati više razine optimizma i nade u odnosu na studente prve godine. Budući da su nada i optimizam orijentirani na budućnost te uključuju kognitivne aspekte usmjerene na postavljanje ciljeva i načine njihova postizanja, studenti posljednje godine bi se zbog blizine završetka studija trebali više angažirati oko svoje budućnosti - konkretnije budućeg zaposlenja.

2. Provjeriti kakav je doprinos optimizma/pesimizma, nade i vjerovanja u pravedan svijet u predikciji percipirane zapošljivosti kod studenata psihologije.

H2: Budući da je percepcija pojedinaca odraz kombinacije individualnih i situacijskih čimbenika (Berntson, 2008; McQuaid i Lindsay, 2005), a ne direktan produkt objektivne situacije, očekuje se da će varijable vjerovanja u pravedan svijet, nade i optimizma imati značajan pozitivan doprinos objašnjenju percipirane zapošljivosti studenata.

## METODA

### *Sudionici*

U istraživanju su sudjelovala 162 studenta psihologije prve i posljednje godine studija na području Republike Hrvatske od čega su najveći dio uzorka činile studentice (87,03%). Sudjelovali su studenti sa svih šest državnih fakulteta psihologije, a to su: Odjel za psihologiju Sveučilišta u Zadru (28), Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu (35), Odjel za psihologiju Hrvatskih studija (41), Odsjek za psihologiju Katoličkog bogoslovnog fakulteta u Zagrebu (10), Filozofski fakultet u Rijeci (37) i Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Osijeku (11). Uzorak je činio 81 student posljednje godine studija (uključujući i apsolvente) te 81 student prve godine istog studija preddiplomske razine. Prosječna dob studenata iznosila je 21.61 godinu, a prosječna ocjena svih sudionika na dotadašnjoj razini studija bila je 4.21. Po pitanju radnog statusa, 56 % uzorka (91 student) se izjasnilo da ne radi, dok ostatak radi preko studentskog ugovora stalno (15), povremeno (51) ili preko ugovora o radu povremeno(3).

### *Mjerni instrumenti*

#### *Upitnik sociodemografskih karakteristika*

Upitnik se sastojao od pitanja vezanih za opće informacije koje uključuju spol i dob sudionika, studiju i godinu koju pohađaju, podatke o prosječnoj ocjeni na dosadašnjoj razini studija, kao i o trenutačnom radnom odnosu.

#### *Percipirana zapošljivost*

Skala samopercipirane zapošljivosti (eng. *Self perceived employability scale*, Rothwell, Herbert i Rothwell, 2008) namijenjena je mjerenju istoimenog konstrukta specifično za skupinu studenata. Skala se sastoji od 16 tvrdnji za koje su studenti trebali izložiti svoje slaganje na skali procjene od 5 stupnjeva pri čemu je oznaka 1 označavala tvrdnju 'Uopće se ne slažem', a oznaka 5 tvrdnju 'U potpunosti se slažem'. Veći rezultat na skali ukazuje na višu razinu samopercipirane zapošljivosti kod studenata/ica. Skala ima zadovoljavajuću pouzdanost tipa unutarnje konzistencije ( $\alpha = .84$ , u ovom istraživanju  $\alpha = .78$ ) (Rothwell, Jewell i Hardie, 2009). Struktura skale se sastoji od četiri dijela koja se mogu podijeliti na tvrdnje koje se odnose na stanje na tržištu rada (*'Dovoljno je slobodnih radnih mjesta u geografskoj regiji u kojoj ja tražim posao'*), akademsku izvedbu i predanost studiju (*'Postižem visoke ocjene u svom studiju'*), pojedinačno samopouzdanje (*'Mislim da mogu dobiti bilo koji posao sve dok imam potrebne vještine i iskustvo'*) te ugled koji fakultet uživa (*'Status mog fakulteta daje mi značajnu prednost prilikom traženja posla'*). Rezultat se određuje kao zbroj na svim česticama te se može kretati između minimalne vrijednosti 16 i maksimalne koja iznosi 80.

#### *Vjerovanje u pravedan svijet*

Skala vjerovanja u pravedan svijet (VUPS) sastoji se od dviju skala koje mjere generalno vjerovanje u pravedan svijet (Dalbert, Montada i Schmidt, 1984) te osobno ili personalno vjerovanje u pravedan svijet (Dalbert, 1993). Dio skale koji služi za mjerenje generalnog vjerovanja uključuje šest čestica koje ne specificiraju nikakvo područje ili načelo pravednosti već samo uvjerenje o pravednosti svijeta. Primjer čestice koja reprezentira tu skalu jest *'Mislim da je svijet u kojem živimo u osnovi pravedan'*. Sljedećih sedam čestica odnose se na personalno uvjerenje o pravednosti svijeta odnosno koliko pojedinac doživljava da je svijet prema njemu osobno pravedan kao što to pokazuje čestica *'Ono što posjedujem u životu, s pravom mi i pripada'*. Skale za hrvatski uzorak (Ćubela, Proroković, Gregov, 1999) pokazuju zadovoljavajuću pouzdanost internalne konzistencije ( $\alpha = .70$ , u ovom istraživanju  $\alpha = .83$ ), te pokazuju očekivanu povezanost s različitim mjerama depresivnosti, optimizma, zadovoljstva životom i osjećaja koherentnosti. Rezultat na skali određuje se kao prosjek vrijednosti

procjena na česticama 1, 3, 6, 8, 9, 11 za rezultat na skali generalnog vjerovanja u pravedan svijet, a za skalu osobnog vjerovanja kao prosjek na česticama 2, 4, 5, 7, 12 i 13.

### *Skala nade*

Originalna verzija upitnika (Snyder i sur., 1991) sastojala se od 12 tvrdnji od kojih je 8 čestica služilo za ispitivanje nade, a ostale 4 za tzv. maskiranje. U hrvatskoj adaptaciji skala se sastoji od 9 čestica, budući da je analizom zajedničkih faktora dobivena jednofaktorska struktura čija pouzdanost tipa unutarnje konzistencije iznosi  $\alpha = .75$ , dok je u ovom istraživanju  $\alpha = .81$ . Primjer čestice koja se nalazi u skali je '*Mogu misliti na mnogo načina kako se izvući iz nepravilnosti*'. Rezultat nastaje kao linearna kombinacija procjena te se njihova vrijednost može kretati u rasponu između 9 i 45. Za skalu nade dobivene su pozitivne povezanosti s optimizmom, vjerovanjem u pravedan svijet (generealnim i osobnim) te s globalnim i profesionalnim identitetom.

### *Skala optimizma - pesimizma (O-P skala)*

Kao rezultat adaptacije LOT-a (*eng. Life Orientation Test*, Scheirer i Carver, 1985; prema Penezić, 2002) i OPS (*eng. Optimism-Pessimism Scale*) autora Dember i sur. 1989., nastala je današnja skala optimizma (Chang i sur., 1997), u hrvatskoj adaptaciji (Penezić, 2002) koja sadrži 14 čestica. Pritom se na dispozicijski optimizam odnosi 6, a na pesimizam 8 čestica. Sudionici na skali od 5 stupnjeva (Likertov tip) procjenjuju koliko se mogu poistovjetiti s tvrdnjom (oznaka 1=uopće se ne odnosi na mene, oznaka 5=u potpunosti se odnosi na mene). Koeficijenti pouzdanosti unutarnje konzistencije su zadovoljavajući pri čemu a optimizam iznosi  $\alpha = .77$  (u ovom istraživanju  $\alpha = .79$ ), a za čestice primijenjene za pesimizam  $\alpha = .83$ , a za korišteni uzorak iznosi  $\alpha = .87$ . Rezultat na skali je linearna kombinacija rezultata za svaku česticu odvojeno za pesimizam i optimizam. Skala se sastoji od čestica koje se odnose na optimizam primjerice '*U nesigurnim vremenima obično očekujem najbolje*', a pesimizam je reprezentiran česticama poput '*Ne treba postavljati visoke ciljeve jer se obično razočarate*'. Također, maksimalni rezultat koji se može postići na skalama je različit te ta optimizam iznosi 30, a za pesimizam 40.

### *Postupak*

Istraživanje je provedeno u obliku online upitnika u formatu Google formsa na uzorku koji je regrutiran uz pomoć društvenih mreža (Whatsapp, Facebook i Instagram). Upitnik se objavljivao u zajedničke online grupe studenata psihologije na sveučilištima koja uključuju

psihologiju u Rijeci, Zadru, Osijeku i Zagrebu. Svim sudionicima je na početku upitnika naglašena anonimnost i dobrovoljnost sudjelovanja.

## REZULTATI

Kako bi se provjerila normalnost distribucije rezultata i pouzdanost na korištenim mjerama kao preduvjeti statističkih analiza, izračunate su prosječne vrijednosti (M) i standardna devijacija (SD), testovi normalnosti i Kolmogorov-Smirnov d.

U Tablici 1. prikazana je deskriptivna analiza korištenih varijabli i parametri normalnosti distribucije.

Tablica 1. Prikaz deskriptivnih podataka za mjerene varijable i parametri normalnosti distribucije (N=162)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	Normalnost distribucije		
					Kolmogorov -Smirnov <i>d</i>	Asimetrija (st. pogreška = .19)	Kurtičnost (st. pogreška = .38)
Percipirana zapošljivost	54.33	7.34	35	75	0.05	-0.09	-0.10
Generalno VUPS	3.48	0.8	1.33	5.17	0.1	-0.45	-0.13
Osobno VUPS	4.33	0.7	2.67	6	0.07	-0.02	-0.25
Optimizam	21.99	3.99	10	30	<b>0.11*</b>	-0.49	0.06
Pesimizam	18.55	6.28	8	35	0.09	0.43	-0.56
Nada	34.83	4.64	22	45	0.098	-0.28	0.21

Legenda: Vups- vjerovanje u pravedan svijet, M- aritmetička sredina, SD- standardna devijacija,  $p < .05^*$   $p < .01^{**}$

Dobiveni rezultati zadovoljavaju uvjete normalnosti distribucije za sve varijable osim varijable optimizma čiji je rezultat na Kolmogorov-Smirnov testu značajan odnosno ukazuje na manja odstupanja od normalne distribucije. Međutim, ostali pokazatelji normalnosti distribucije, odnosno asimetričnost i kurtičnost su unutar granica (indeks spljoštenosti < 10, a indeks asimetričnosti < 3) stoga se i za tu varijablu može reći da zadovoljava preduvjete parametrijskih analiza, prema Kline (2005).

Nadalje, za ispitivanje razlike u percipiranoj zapošljivosti i odabranim aspektima ličnosti (vjerovanje u pravedan svijet, nada i optimizam/pesimizam) između studenata prve i posljednje godine studija psihologije, korišteni su t-testovi za nezavisne uzorke.

Tablica 2. Prikaz rezultata dobivenih t-testovima za nezavisne uzorke (N=162)

<b>Izvor varijabiliteta</b>						
<b>Vrijednosti</b>	<b>Kategorija</b>	<b>M</b>	<b>Sd</b>	<b>T</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Percipirana zapošljivost	1. godina	55.11	8.08	1.36	160	.17
	5. godina	53.54	6.48			
Nada	1. godina	33.85	5.05	<b>-2.75</b>	<b>160</b>	<b>.00**</b>
	5. godina	35.82	3.98			
Optimizam	1. godina	21.05	4.44	<b>-3.07</b>	<b>160</b>	<b>.00**</b>
	5. godina	22.93	3.26			
Pesimizam	1. godina	20.79	6.46	<b>4.85</b>	<b>160</b>	<b>.00**</b>
	5. godina	16.31	5.24			
Generalni VUPS	1. godina	3.3	0.8	<b>-2.96</b>	<b>160</b>	<b>.00**</b>
	5. godina	3.66	0.77			
Personalni VUPS	1. godina	4.16	0.75	<b>-3.17</b>	<b>160</b>	<b>.00**</b>
	5. godina	4.5	0.6			

Legenda: VUPS- vjerovanje u pravedan svijet, M- aritmetička sredina, SD- standardna devijacija ,  $p < .05^*$   
 $p < .01^{**}$

Utvrđena je statistički značajna razlika između studenata prve i posljednje godine studija psihologije za sve uključene varijable osim za percipiranu zapošljivost studenata ( $p > .05$ ) (Tablica 2). Naime, studenti posljednje godine studija imaju veću razinu nade, optimizma kao i veće rezultate na obje skale vjerovanja u pravedan svijet u odnosu na studente prve godine studija, dok na skali pesimizma studenti prve godine studija pokazuju više rezultate ( $p < .01$ ).

U svrhu odgovora na drugi istraživački problem, s ciljem provjere doprinosa varijabli optimizma, nade i vjerovanja u pravedan svijet (VUPS) percipiranoj zapošljivosti studenata izračunate su standardne regresijske analize za svaku skupinu odnosno za studente prve i posljednje godine studija. Budući da istraživanja ne preciziraju doprinose tih varijabli percipiranoj zapošljivosti studenta s obzirom da je riječ o relativno novijoj tematici, kao primjerena analiza odabrana je standardna regresijska kod koje se svi prediktori tretiraju kao da su ušli u analizu nakon ostalih, iako su svi ušli odjednom te se promatra doprinos svakog prediktora u predikciji kriterija nezavisno od ostalih prediktora. S obzirom da se studenti prve i posljednje godine ne razlikuju samo po dobi, već i po količini stečenog ljudskog kapitala preciznije intelekta i vještina kroz fakultet, za koje istraživanja pokazuju da ima utjecaj na percipiranu zapošljivost (Wittekind i sur., 2010), uzeti su u odvojene analize. Prije provođenja standardne regresijske analize izračunata je matrica korelacija razmatranih prediktora s kriterijem percipirane zapošljivosti.

Tablica 3. Koeficijenti korelacija između percipirane zapošljivosti i ispitivanih aspekata ličnosti kod studenata prve godine ( $N=81$ )

Matrica korelacije	1	2	3	4	5	6
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
1.Percipirana zapošljivost	1	.31*	.51*	.39*	-.41*	.36*
2.Generalni VUPS		1	.47*	.39*	-.35*	.32*
3.Personalni VUPS			1	.53*	-.44*	.42*
4.Optimizam				1	-.70*	.70*
5.Pesimizam					1	-.56*
6.Nada						1

*Legenda: VUPS- vjerovanje u pravedan svijet,  $p<.05$ \*  $p<.01$ \*\**

Utvrđena je statistički značajna pozitivna povezanost percipirane zapošljivosti studenata prve godine s varijablama nade, optimizma, osobnog i generalnog vjerovanja u pravedan svijet, te negativna povezanost sa varijablom pesimizma ( $p<.05$ ).

Tablica 4. Koeficijenti korelacija između percipirane zapošljivosti i ispitivanih aspekata ličnosti kod studenata završne godine ( $N=81$ )

Matrica korelacije	1	2	3	4	5	6
	<i>R</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
1.Percipirana zapošljivost	1	.27*	.26*	.45*	-.20	.41*
2.Generalni VUPS		1	.64*	.50*	-.19	.34*
3.Personalni VUPS			1	.40*	-.31*	.43*
4.Optimizam				1	-.61*	.51*
5.Pesimizam					1	-.46*
6.Nada						1

Legenda: VUPS- vjerovanje u pravedan svijet,  $p<.05$ \*  $p<.01$ \*\*

Utvrđena je statistički značajna pozitivna povezanost percipirane zapošljivosti studenata završne godine s varijablama nade, optimizma, osobnog i generalnog vjerovanja u pravedan svijet, dok povezanost pesimizma i percipirane zapošljivosti studenata završne godine studija nije utvrđena ( $p<.05$ ).

Tablica 5. Rezultati standardne regresijske analize s varijablama optimizma, nade i vjerovanja u pravedan svijet kao prediktorima i percipiranom zapošljivosti studenta kao kriterija ( $N=162$ )

	Godina studija	
	1. godina	5. godina (i absolventi)
	<i>B</i>	<i>B</i>
Percp. Zapošljivost-Generalni vups	.05	-.002
Percp. Zapošljivost-Personalni vups	.38**	.02
Percp. Zapošljivost-Optimizam	-.05	.41**
Percp. Zapošljivost-Pesimizam	-.20	.19
Percp. Zapošljivost-Nada	.11	.28*
	<i>R</i> = .56	<i>R</i> = .52
	<i>R</i> <sup>2</sup> = .31	<i>R</i> <sup>2</sup> = .27
	<i>korR</i> <sup>2</sup> = .26	<i>korR</i> <sup>2</sup> = .22
	<i>F</i> (5,75)=6.74	<i>F</i> (5,75)=5.46
	<i>p</i> <.01	<i>p</i> <.01

Napomena:  $\beta$ -vrijednost standardiziranog regresijskog koeficijenta,  $R^2$ -ukupan doprinos objašnjenjivosti varijanci,  $R^2_{kor}$ - korigirani ukupni doprinos objašnjenjivosti varijanci, \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

Na uzorku studenata prve godine studija utvrđen je značajan pozitivan doprinos varijable personalnog vjerovanja u pravedan svijet percipiranoj zapošljivosti studenata pri čemu je objašnjeno 31 % ukupne varijance percipirane zapošljivosti (Tablica 4.). Nadalje, na uzorku studenata posljednje godine studija utvrđen je pozitivan doprinos varijabli optimizma i nade percipiranoj zapošljivosti studenata, pri čemu je objašnjen nešto manji postotak varijance, odnosno 27%.

## RASPRAVA

S obzirom da je pitanje zapošljivosti aktualno za studente, osobito u neizvjesnim vremenima ekonomske nestabilnosti i pandemije, glavno usmjerenje ovoga istraživanja bilo je ispitivanje percipirane zapošljivosti studenata psihologije, te doprinosa odabranih osobina tom konceptu. Konstrukt percipirane zapošljivosti je posljednjih godina stekao istaknuto mjesto u literaturi, što potvrđuje sve veći broj istraživanja na tu temu, dok su njegove povezanosti s nekim individualnim karakteristikama poput dispozicija, atribucijskih stilova i motivacije manje proučavani. Ovim istraživanjem se nastoji doprinijeti spoznajama o važnosti osobina u tom kontekstu, budući da su uvijek prisutne te su prenosive na širok spektar situacija, u usporedbi s znanjima, sposobnostima i vještinama koje su vezane uz konkretnu situaciju ili zadatak (Fugate i Kinicki, 2008). Njihova važnost se naročito ističe u situacijama poljuljane stabilnosti ili tzv. 'slabim situacijama' (Mazalin, 2014), čijem opisu odgovaraju uvjeti sadašnjeg tržišta rada.

Stoga se, kao prvi problem ovoga istraživanja, provjeravalo postojanje razlike u percipiranoj zapošljivosti i odabranim aspektima ličnosti (vjerovanje u pravedan svijet, nada i optimizam/pesimizam) između studenata prve i posljednje godine studija psihologije, pod pretpostavkom da će postojati razlike za sve ispitivane varijable. Provedbom t-testova za nezavisne uzorke, utvrđeno je da ne postoji razlika između studenata psihologije prve i posljednje godine u percipiranoj zapošljivosti, suprotno pretpostavkama temeljenim na istraživanjima Caricati i suradnika (2016) te Alvarez-Gonzalez i suradnika (2017) koji su smatrali da će napredak na fakultetu doprinijeti razvoju vještina, znanja i sposobnosti koje bi poboljšale konkurentnost studenta u njegovu budućem angažmanu na tržištu rada. Prije odgovora na prvi problem, osvrnemo li se općenito na aritmetičke sredine dobivene za percipiranu zapošljivost studenata (Tablica 1.), koje su korištene u analizi, može se primijetiti da zauzimaju umjerenu do visoku vrijednost, s obzirom da maksimalna moguća iznosi 80, dok je iznos minimalne 16 (Rothwell, Herbert i Rothwell, 2008). Jedino referentno istraživanje



provedeno na uzorku hrvatskih studenata pokazalo je slične vrijednosti perceptivne zapošljivosti, preciznije za skupinu studenata koji pohađaju lakše zapošljive studije prema određenju HZZ-a 2013. godine ( $M = 58.2$ ,  $SD = 9,07$ ; Mazalin, 2014). Dakle, studenti psihologije i prve i posljednje godine percipiraju svoju zapošljivost gotovo jednako kao i studenti lakše zapošljivih studija u navedenom istraživanju. Skala samoperceptivne zapošljivosti studenata obuhvaća četiri područja uključujući stanje referentnog tržišta rada, akademsku izvedbu i posvećenost studiju, ugled odnosno reputaciju dotičnog fakulteta te samopouzdanost i proaktivnost pojedinca. Svaka stavka je mogla imati utjecaja na vrijednosti samopercipirane zapošljivosti, koje su za uvjete u kojima se provodilo istraživanje odnosno za vrijeme pandemije koronavirusa, izrazito visoke. Ipak, do navedenog razdoblja pandemije, podaci HZZ-a i HPK su bili optimistični, te se psihologija prema njima može svrstati među srednje lako zapošljive struke. Nadalje, po pitanju aspekta akademske izvedbe, može se primijetiti da aritmetička sredina prosječne ocjene studenata iznosi 4.21 što je prilično visoka ocjena te da se studenti prve i posljednje godine studija razlikuju u prosječnoj ocjeni tekuće akademske godine, odnosno studenti posljednje godine studija imaju čak i višu prosječnu ocjenu ( $M_1=4.0$ ,  $M_5=4.4$ ; Prilog ). Dakle, studenti obje skupine pokazuju iznadprosječne ocjene što može biti razlog visokim vrijednostima vlastite percipirane zapošljivosti. Istraživanje Quenanija i suradnika (2014) ukazuje da studenti s višim prosjekom ocjena imaju veće povjerenje u svoju zapošljivost. Ako se prosjek ocjena shvati kao mjera studentskog truda, znanja, vještina, naučenih atributa i iskustva stečenih tijekom fakulteta i njihove sposobnosti učenja, tada viši prosjek može značiti veće postignuće u tim mjerama koje ih čine konkurentnijima za posao koji žele. Student s nižom prosječnom ocjenom može smatrati da bi, budući da su postigli manje, bili manje konkurentni za posao koji žele i, samim tim, relativno manje zapošljivi. Iako su studenti posljednje godine studija imali višu prosječnu ocjenu te se pretpostavljalo da će pokazivati više razine samopercipirane zapošljivosti u usporedbi sa studentima prve godine, što bi prema pretpostavkama indirektno ukazivalo na doprinos fakulteta, razlike nije bilo. Neki autori, poput Jacksona i Wiltona (2017) te Quenanija i suradnika (2014), smatraju da studentsko viđenje vlastite zapošljivosti opada s progresijom na više godine fakulteta što opravdavaju činjenicom da izgledi za traženje posla postaju neposredniji i nesigurnost pronalaska istog postaje sve salijentnija kako se približavaju tržištu rada nakon fakulteta. Također, kao što je navedeno ranije, na cijelom uzorku su dobivene umjereno visoke vrijednosti samopercipirane zapošljivosti, koje mogu biti odraz optimističnosti i nade ispitivanih studenata, za koje se pokazalo da su pozitivno povezani sa percipiranom zapošljivosti na uzorku (Tablica 3 i 4). S obzirom na situaciju u

kojoj je provedeno istraživanje, takve percepcije mogu imati zaštitnu ulogu za očuvanje stabilnosti *selfa*, budući da su u tom trenutku temeljni elementi zbilje bili poljuljani.

Nadalje, po pitanju razlika u odabranim osobinama optimizma i nade, sukladno pretpostavkama, utvrđeno je da studenti posljednje godine studija pokazuju više razine na korištenim mjerama navedenih varijabli. Iako su se istraživanja više bavila nekim drugim odrednicama samopercipirane zapošljivosti poput temeljnih samoevaluacija (Onyishi, Enwereuzor, Ituma i Omenma, 2015; Mazalin, 2014), neka od rijetkih istraživanja pokazala su da kako su čimbenici psihološkog kapitala osobe, kontekst koji obuhvaća i nadu i optimizam, povezani sa samopercipiranom zapošljivosti te angažmanom u traženju posla (Oglensky, 2013; Bakari i Khoso, 2017). Psihološki kapital, kojega su definirali Luthans i kolege, ukorijenjen je u pozitivnom organizacijskom ponašanju kao pozitivno psihološko stanje razvoja pojedinca. Karakteriziran je samopouzdanjem kod poduzimanja radnji i ulaganja potrebnih napora za uspjeh u izazovnim zadacima, stvaranjem pozitivne atribucije (optimizma) za uspjeh u trenutku i u budućnosti, ustrajanjem prema ciljevima i, kad je potrebno, preusmjeravanje putova (nada) kako bi ishod bio uspješan. Također, kada su suočeni problemima i zaprekama, pružaju otpornost na putu za postizanje uspjeha (Luthans, Youssef i Avolio, 2015). Istraživanja sugeriraju da je psihološki kapital pozitivno i značajno povezan s organizacijski poželjnim ishodima i ponašanjima poput zadovoljstva poslom i organizacijskom predanošću, a negativno povezan s neželjenim organizacijskim ishodima kao što su cinizam i devijantnost (Avey, Reichard, Luthans i Mhatre, 2011; Youssef i Luthans, 2012). Dakle, psihološki kapital je implementiran kao faktor drugog reda koji se sastoji od četiri međusobno povezana latentna konstrukta nade, optimizma, otpornosti i učinkovitosti (Dawkins, Martin, Scott i Sanderson, 2013). Stoga imaju svoju ulogu i u percepciji budućnosti studenata posljednje godine studija u većoj mjeri nego za studente prve godine.

Za vjerovanje u pravedan svijet također se pokazala razlika između studenata prve i posljednje godine na obje mjere, personalnoj i generalnoj, pri čemu su studenti posljednje godine imali više razine uvjerenja u pravedan svijet u odnosu na bruceše, u skladu s očekivanjima. U tom kontekstu može se primijetiti adaptivna uloga takvih vjerovanja kojima je jedna od glavnih funkcija doprinos mentalnom zdravlju i dobrobiti osobe. Istraživanja su pokazala da VUPS ima ulogu u moderiranju u jednakoj mjeri kognitivnih i emocionalnih reakcija, izazvanih neugodnim ili potencijalno stresnim doživljajima ili iskustvima (Dalbert, 1998). U kontekstu ovog istraživanja, stresnu situaciju može predstavljati suočavanje s mogućom nezaposlenosti i nestabilnim tržištem rada, stoga VUPS ima veću ulogu za studente

posljednje godine studija. Dakle, dobrobit pojedinca i njegovo mentalno zdravlje ovise o uvjerenju pojedinca u pravednost svijeta oko njega, pri čemu se konstrukt personalnog VUPS-a, odnosno vjerovanje da je svijet pravedan prema pojedincu osobno, pokazao prediktivnijim za zadovoljstvo životom i subjektivnu dobrobit (Dalbert, 1998). Iako se VUPS prije dosta istraživao u kontekstu bazičnih, iskrivljenih vjerovanja te u kontekstima viktimizacije, danas se njegovi benefiti pronalaze u istraživanjima suvremenih tema poput zapošljavanja (Otto i Schmidt, 2007; Otto, Glaser, Dalbert, 2009).

Sljedeći istraživački problem odnosio se na ispitivanje doprinosa nade, optimizma/pesimizma i vjerovanja u pravedan svijet (generalnog i personalnog) objašnjenju percipirane zapošljivosti studenata. Na uzorku studenata prve godine, samo se jedan prediktor istaknuo u svom doprinosu samopercipiranoj zapošljivosti, a to je bilo personalno vjerovanje u pravedan svijet, dok su za studente posljednje godine nada i optimizam bila dva značajna prediktora samopercipirane zapošljivosti, stoga rezultati do određene razine daju potporu hipotezi. Naime, studenti prve godine tek su se našli u akademskom okruženju upisom na fakultet, kojemu je prethodilo iscrpno razdoblje mature nakon kojeg su zasluženo stekli mjesto na odabranom fakultetu za koji su ulagali trud što je moglo pružiti svojevrsnu potvrdu vjerovanju da je svijet prema njima osobno pravedan, s obzirom da su se njihova ulaganja isplatila. Iz tog razloga, mlađu studenti vjerojatno ne razmišljaju o daljoj budućnosti koja uključuje zaposlenje, što je vjerojatniji slučaj kod studenata koji su pri kraju svog obrazovanja, stoga se i njihovi ciljevi mogu razlikovati. Budući da se zapošljivost konceptualizira kao konstelacija individualnih razlika koje predisponiraju zaposlenike da se (pro)aktivno prilagode svom radnom i karijernom okruženju (Fugate i Kinicki, 2008), nije iznenađujuće što su se nada i optimizam pokazali prediktivnima za perceptivnu zapošljivost studenata posljednje godine. I nada i optimizam uključuju pojedinačevu orijentaciju prema budućnosti, osobito bližoj koja podrazumijeva poduzimanje određenih koraka. Sadržaj tih koraka se razlikuje kod studenata prve godine, koji prvo moraju finalizirati preddiplomske studije te im zaposlenje nije toliko salijentno kao što je to za drugu skupinu. Nadalje, za VUPS se pokazalo da nema doprinos objašnjenju varijance kod studenata posljednje godine. Budući da su nada i optimizam imali značajan doprinos varijanci, a VUPS s njima pokazuje značajnu umjerenu do visoku povezanost (Tablica 3 i 4), moguće je da su njegovi efekti ostali zamagljeni zbog multikolinearnosti. Konačno, može se zaključiti da se određeni dio varijance može pripisati ispitivanim varijablama, no svakako manje od očekivanog. Zanimljivo je da je veći postotak varijance objašnjen u modelu za studente prve nego posljednje godine studija za koju je bio

značajniji broj prediktora. U svakom slučaju, u budućim istraživanjima bi se, uz uvođenje koncepta objektivne zapošljivosti, moglo ispitati doprinose nade, optimizma i vjerovanja u pravedan svijet u određenim kombinacijama, kako bi se dobili jasnije spoznaje o samopercipiranoj zapošljivosti. Dakle, iako mnogi istraživači vjeruju da je obrazovanje najvažnija komponenta ljudskog kapitala (McArdle, Waters, Briscoe i Hall, 2007), nalazi sugeriraju da je veza između obrazovnih postignuća i uspjeha u karijeri skromna. Obrazovanje je pouzdano povezano s uspjehom u karijeri, no učinci su relativno mali; količina neobjašnjene varijance sugerira da bi i drugi čimbenici mogli biti važni. Dakle, kada su zadovoljeni neki uvjeti obrazovanja te se steknu adekvatne akademske kvalifikacije, drugi čimbenici postaju važniji u određivanju nivoa uspjeha.

#### *Ograničenja istraživanja i implikacije za buduća provođenja*

Prvi nedostatak odnosi se na specifičnost uzorka te njegovu vezanost za zemlju i vrijeme u kojemu je istraživanje provedeno. S obzirom na ulogu koju ekonomski i sociokulturni čimbenici imaju za percepciju pojedinca, uvjerenja o tome što utječe na zapošljivost mogu se razlikovati ovisno o zemlji. Također, provođenje istraživanja za vrijeme početka pandemije 2020. moglo je imati efekta na rezultate, s obzirom da je prevladavala opća neizvjesnost, a u nekim situacijama i panika. Stoga okolnosti ograničavaju mogućnost generalizacije rezultata izvan RH, ali daje značajne smjernice za buduće pristupe. Naime, literatura sugerira da su vanjski čimbenici ili čimbenici okoline važni za razumijevanje zapošljivosti, pa je potreban precizniji konstrukt za bilježenje učinka vanjskih čimbenika, poput stanja na tržištu rada, kako bi se bolje razumjela njegova uloga u zapošljivosti (Quenani i sur., 2014). Dakle, vrlo je važno pri istraživanju samopercipirane zapošljivosti uvesti i aspekt objektivne zapošljivosti, te provjeriti njegov doprinos ili mogući medijatorski utjecaj. Objektivna zapošljivost može se definirati na mnoge načine, primjerice preko karakteristika koje poslodavci traže od studenata određene struke, omjera studenata koji su završili fakultet u određenom razdoblju i njihove zastupljenosti na burzi rada i slično. Također, bilo bi zanimljivo ispitati percipiranu zapošljivost kao i ostale ispitivane osobine sadašnjih studenata prve godine na kraju njihova obrazovanja. Longitudinalni pristup bi zasigurno pružio potpuniju sliku ispitivanih koncepata. Takva istraživanja bi koristila ne samo studentima, već ustanovama visokog obrazovanja koje na temelju rezultata mogu prilagođavati svoje kurikulume i programe visoko konkurentnom tržištu rada. Kao što je spomenuto ranije, u RH se događa proliferacija visokoobrazovnih institucija te se sve veći broj stanovništva odlučuje na fakultetsko obrazovanje. Stoga je vrlo važno da studenti razviju realnu percepciju svoje zapošljivosti kako bi, u moru drugih koji

imaju iste kvalifikacije ili na tržištu gdje su mogućnosti ograničene, potaknuli i održali proaktivnost u svom djelovanju. Istraživanja iz ove problematike imaju implikacije i za savjetovateljsku domenu, primjerice validacije i prilagodbe upitnika za ispitivanje samopercipirane zapošljivosti studenata različitih podneblja, mogu pružiti značajne informacije za profesionalno usmjeravanje. Nadalje, u nekoj mjeri istraživanja poput ovog mogu poslužiti za analizu zaposlenosti za određene struke, te naposljetku koristiti i istraživačima.

## ZAKLJUČAK

1. Ne postoji razlika u samopercipiranoj zapošljivosti između studenata prve i posljednje godine studija psihologije, dok je utvrđena razlika za varijable nade, optimizma/pesimizma i vjerovanja u pravedan svijet (personalni i generalni) među ispitivanim skupinama. Naime, studenti posljednje godine studija imaju veću razinu nade, optimizma kao i više razine vjerovanja u pravdedan svijet (personalni i generalni) u odnosu na studente prve godine studija, dok na mjeri pesimizma studenti prve godine studija imaju više rezultate.

2. Postoji doprinos osobnih varijabli objašnjenju samopercipirane zapošljivosti studenata prve i posljednje godine studija psihologije. Na poduzorku studenata prve godine studija, utvrđen je pozitivan doprinos varijable personalnog vjerovanja u pravedan svijet percipiranoj zapošljivosti studenata, dok je na poduzorku studenata posljednje godine studija utvrđen pozitivan doprinos varijabli optimizma i nade percipiranoj zapošljivosti studenata.

## LITERATURA

- Alvarez-Gonzalez, P., López-Miguens, M. J. I Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*.
- Aybas, M., Elmas, S. i Dündar, G. (2015). Job insecurity and burnout: the moderating role of employability. *Eur. J. Bus. Manag.* 7, 195–203
- Axelsson, L. i Ejlertsson, G. (2002) 'Self-reported health, self-esteem and social support among young unemployed people: a population-based study', *International Journal of Social Welfare*, 11: 111–19.
- Babyak, M. A., Snyder, C. R. i Yoshinobu, L. (1993). Psychometric properties of the Hope Scale: A confirmatory factor analysis. *Journal Research in Personality*, 27(2), 154of -169.
- Bakari, H. i Khoso, I. (2017). Psychological determinants of graduate employability: A comparative study of business and agriculture students across Pakistan. *Business & Economic Review*, 9(4), 111-138.
- Batistic, S. i Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: A social capital perspective. *Education+ Training*.
- Berntson, E., Näswall, K. i Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Berntson, E., Sverke, M. i Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
- Berntson, E. i Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Caricati, L., Chiesa, R., Guglielmi, D. i Mariani, M. G. (2016). Real and perceived employability: a comparison among Italian graduates. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(4), 490-502.

- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education, 43*(11), 1923-1937.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. i Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology, 57*(3), 488-509.
- Ćubela Adorić, V. (2003) Iluzija pravednog svijeta [Just-World Illusion], *manuscript under review*.
- Ćubela Adorić, V. (2004). 12 Belief in a just world and young adults' ways of coping with unemployment and the job search. *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences, 8*, 189.
- Ćubela, V., Proroković, A. i Gregov, Lj. (1999). Neki tipovi valjanosti i pouzdanosti dviju skala vjerovanja u pravedan svijet. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru, 38*(15), 133-148.
- Dalbert, C., & Sallay, H. (Eds.). (2004). *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences* (Vol. 8). Routledge.
- De Vos, A., De Hauw, S. i Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior, 79*(2), 438-447.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. i Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology, 92*(6), 1087.
- Erdogan, B. i Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel psychology, 58*(4), 859-891.
- Forrier, A., Sels, L., i Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 739-759.
- Fredrickson, B. L. i Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science, 13*(2), 172-175.

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist* 56/3, 218–226
- Fugate, M. i Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. i Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Galić, Z. i Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health. *Review of Psychology*, 15, 3-10.
- Gallagher, M. W. i Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548-556.
- Gillham, J. i Reivich, K. (2004). Cultivating optimism in childhood and adolescence. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 146-163.
- Giorgi, G., Shoss, M. K. i Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137.
- Häfner, H. (1990) 'Arbeitslosigkeit – Ursache von Krankheit und Sterberisiken' [Unemployment – cause of disease and mortality risks], *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 1: 1–17.
- Hrvatska psihološka komora (2020). *Zapošljivost mladih psihologa*, preuzeto 15. 5. 2020 s <http://www.psiholoska-komora.hr/1045>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020). *Godišnjak 2019*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Godišnjak 2018*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.



Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Hartung, P. J., Savickas, M. L. I Walsh, W. (2015). *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (pp. ix-565). American Psychological Association.

Ilišin, V., Mendeš, I. i Potodnik, D. (2003): Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju. *Politička misao*, 40 (3), 58-89.

Jackson, D. i Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747-762.

Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education*, 40(4), 580-595.

Kasler, J., Zysberg, L. i Harel, N. (2017). Hopes for the future: demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881-892.

Kirves, K., Kinnunen, U. i De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and industrial democracy*, 35(3), 435-453.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling 2nd ed.* New York: Guilford.

Knau, B. i Knardahl, S. (2008), "Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 50 No. 2, pp. 172-181

Lacković-Grgin, K., Proroković, A., Čubela, V. i Penezić, Z. (2002). *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*. Zadar: Filozofski fakultet u Zadru.

Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world. In *The Belief in a just World* (pp. 9-30). Springer, Boston, MA.

- Maslić Seršić, D. i Tomaš, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 95-112.
- Mazalin, K. (2014). Povezanost percipirane zapošljivosti studenata s trenutnom situacijom na tržištu rada i nekim dispozicijskim osobinama.
- McAdams, D. P. i Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual review of psychology*, 61, 517-542.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. i Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.003
- McQuaid, R. W. i Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. i Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Novak, M. (2008). Neki pokazatelji psihičkog zdravlja nezaposlenih mladih. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 16(2), 73-84.
- Obadić, A. i Majić, E. (2013). Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjivanje. *Poslovna izvrsnost: znanstveni časopis za promicanje kulture kvalitete i poslovne izvrsnosti*, 7(2), 103-122.
- Oglensky, M. I. (2013). *A quantitative study of the correlational impact of psychological capital on job search intensity as measured by job search behaviors* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Otto, K., Glaser, D. i Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust, and quality of working life: Does belief in a just world matter?. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1288-1315.

Otto, K. i Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 272-282.

Qenani, E., MacDougall, N. i Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.

Rijavec, M. (2002). Pozitivna psihologija–novi pravac u psihologiji. *Suvremena psihologija*, 5(1).

Rothwell, A., Jewell, S. i Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of vocational behavior*, 75 (5), 152-161.

Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73 (1), 1-12.

Scheier, M. F. i Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.

Scheier, M. F. i Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. i Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.

Semeijn, J., Boone, C., Van der Velden, R. i van Witteloostuijn, A. (2005). Graduates' personality characteristics and labor market entry an empirical study among Dutch economics graduates. *Economics of Education Review*, 24(1), 67-83.

Shaw, L. (2013). Are we ready to address the new expectations of work and workers in the transforming world of work?. *Work*, 44(1), 3-9.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M. i De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739.

Smelser, N. J. i Content, R. (2012). *The changing academic market: General trends and a Berkeley case study*. Quid Pro Books.

- Snyder, C. R., Cheavens, J. i Simpson, S. C. (1997). Hope: An individual motive for social commerce. *Group dynamics: Theory, research, and practice*, 1(2), 107.
- Taris, T.W. (2002) ‘Unemployment and mental health: A longitudinal perspective’, *International Journal of Stress Management*, 9: 43–57.
- Tengland, P. A. (2013). A qualitative approach to assessing work ability. *Work*, 44(4), 393-404.
- Tymon, A. (2013), “The student perspective on employability”, *Studies in Higher Education*, Vol. 38 No. 6, pp. 841-856.
- Van der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 7-18). Dordrecht: Springer International.
- Veld, M., Semeijn, J. i van Vuuren, T. (2015). Enhancing perceived employability. *Personnel Review*.
- Heijde, C. M. V. D. i Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
- Wittekind, A., Raeder, S. i Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Zysberg, L. (2012). Loneliness and emotional intelligence. *The Journal of psychology*, 146(1-2), 37-46.

## PRILOG

Tablica 1. Prikaz rezultata t-testa na nezavisnim skupinama prve i posljednje godine studija za varijablu prosjek (N=162)

	Studenti prve godine studija <i>M (sd)</i>	Studenti posljednje godine studija <i>M (sd)</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Prosjek	4.02 (.48)	4.39 (.36)	-5.59	160	.00**

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

Utvrđena je statistički značajna razlika za varijablu prosjek između studenata prve i posljednje godine studija psihologije. Studenti posljednje godine imaju višu prosječnu ocjenu od studenata prve godine studija ( $t = -5.59$ ,  $p < 0,01$ )