

# Uloga karijerne prilagodljivosti u tranziciji s fakulteta na posao

---

**Matijaš, Marijana**

**Doctoral thesis / Disertacija**

**2021**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

<https://doi.org/10.17234/diss.2021.8765>

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:131:303393>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-08-18**



Sveučilište u Zagrebu  
Filozofski fakultet  
University of Zagreb  
Faculty of Humanities  
and Social Sciences

*Repository / Repozitorij:*

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb  
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)





Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Marijana Matijaš

**ULOGA KARIJERNE  
PRILAGODLJIVOSTI U TRANZICIJI S  
FAKULTETA NA POSAO**

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2021.





Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Marijana Matijaš

**ULOGA KARIJERNE  
PRILAGODLJIVOSTI U TRANZICIJI S  
FAKULTETA NA POSAO**

DOKTORSKI RAD

Mentorica: prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2021.





University of Zagreb

Faculty of Humanities and Social Sciences

Marijana Matijaš

**THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY  
IN THE UNIVERSITY-TO-WORK  
TRANSITION**

DOCTORAL THESIS

Supervisor: prof. Darja Maslić Seršić, PhD

Zagreb, 2021



*Zahvaljujem prof. dr. sc. Darji Maslić Seršić na mentorstvu i stručnom vodstvu pri izradi ovog doktorskog rada. Hvala izv. prof. dr. sc. Zvonimiru Galiću te doc. dr. sc. Andrei Tokić na korisnim prijedlozima i savjetima za unaprjeđenje ovog rada.*

*Hvala svim studentima i kolegama kao i zaposlenicima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koji su mi pomogli pri regrutaciji sudionika kao i svim sudionicima koji su odvojili svoje vrijeme kako bi podijelili sa mnom (i sa svima nama) svoja iskustva na početku svoje profesionalne karijere. Veliko hvala svim mojim dragim prijateljima i kolegama koji su me pratili na ovom putu, a osobito Sandri Nakić Radoš na svim profesionalnim ali i životnim savjetima koje nesebično dijeli sa mnom. Hvala Jeleni, Heleni i Ivani na podršci tijekom pisanja ovog rada. Osobito hvala Barbari i Maji na našim redovitim PhD sastancima ponedjeljkom koji su me više od svega motivirali u radu.*

*Hvala mojim roditeljima što su podržavali moju intelektualnu znatiželju od ranih dana te mojim sestrama i bratu što su me povremeno odvlačili od knjige. Naposljetku, najviše hvala Gaju na bezuvjetnoj podršci, razumijevanju i strpljenju te neograničenim količinama kave koju mi je skuhao tijekom pisanja ove doktorske disertacije.*



## O MENTORICI

Darja Maslić Seršić redovita je profesorica i voditeljica doktorskog studija psihologije na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Voditeljica je Centra za razvoj karijera Filozofskog fakulteta. Na istom je fakultetu diplomirala psihologiju 1989. godine, 1993. magistrirala, a 2000. doktorirala (grana: Psihologija rada). Akademsku godinu 2011/2012 provela je na *Colorado State University* kao stipendistica zaklade Fulbright (*Fulbright Visiting Award*).

Nositeljica je predmeta iz istraživačke metodologije, psihologije rada i organizacijske psihologije na diplomskom i doktorskome studiju psihologije te sveučilišnom specijalističkom studiju iz upravljanja ljudskim potencijalima. Nastavnica je na doktorskim studijima na drugim fakultetima Sveučilišta u Zagrebu, a više godina bila je gostujući nastavnik na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Sarajevu.

Istraživački se bavi organizacijskom psihologijom i karijernim ponašanjem, posebno radnom motivacijom te odnosom rada i psihičkog zdravlja ljudi. U središtu njenog istraživačkog interesa su: *organizacijska klima, stres na radu, nesigurnost posla, nezaposlenost i karijerna prilagodljivost*. Istražuje posljedice nezaposlenosti na psihofizičko zdravlje ljudi, strategije suočavanja s gubitkom posla, individualne i organizacijske prediktore radnog ponašanja u okolnostima povećane nesigurnosti posla te brzih promjena u svijetu rada. Istražuje radnu motivaciju marginaliziranih i socijalno isključenih skupina. Redovito sudjeluje u radu domaćih i međunarodnih konferencija, a radove objavljuje u uglednim domaćim i međunarodnim časopisima.

Članica je Europskog udruženja za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju – *EAWOP* te Europske mreže profesora psihologije rada i organizacijske psihologije – *ENOP*.



## SAŽETAK

Tranzicija s fakulteta na posao predstavlja važan korak u životu mladih ljudi koji može usmjeriti razvoj karijere. Osobni resursi mogu biti važni za uspješan pronalazak posla, stoga je cilj ovog istraživanja bio provjeriti ulogu karijerne prilagodljivosti u predviđanju karijernih ishoda u procesu zapošljavanja, u skladu s postavkama modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Odnosno, cilj je bio ispitati postoji li izravan efekt karijerne prilagodljivosti na uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost, kao i neizravan efekt putem samoefikasnosti u traženju posla i karijerne angažiranosti. Budući da nemaju svi diplomanti jednake prilike na tržištu rada, provjerili smo je li objektivna zapošljivost moderator ovih odnosa. Ovo longitudinalno istraživanje provedeno je online u tri točke mjerenja međusobno udaljene šest mjeseci. U njemu je sudjelovalo 688 diplomanata koji su završili diplomski ili integrirani diplomski i preddiplomski studij. Rezultati analiza provedenih autoregresijskim križnim modelima korištenjem longitudinalnog strukturalnog modeliranja pokazali su da karijerna prilagodljivost nije bila značajan prediktor uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti, kao ni samoefikasnosti u traženju posla i karijerne angažiranosti. Također, utvrđeno je da je stabilnost karijerne prilagodljivosti tijekom godine dana bila niska. Analize provedene na ukupnom uzorku diplomanata pokazale su da samoefikasnost u selekcijskom intervjuu i percipirana zapošljivost predviđaju karijernu prilagodljivost, a percipirana zapošljivost predviđa samoefikasnost u traženju posla i selekcijskom intervjuu, kao i karijernu angažiranost. Ustanovljen je i mali efekt uspjeha u traženju posla na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu. Multigrupna analiza pokazala je da se kod različitih grupa objektivne zapošljivosti javljaju različiti efekti. Kod diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti samo je percipirana zapošljivost predviđala samoefikasnost u traženju posla i selekcijskom intervjuu. Kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti viša samoefikasnost u selekcijskom intervjuu i karijerna angažiranost predviđale su karijernu prilagodljivost, a percipirana zapošljivost karijernu angažiranost. Dobiveni nalazi nisu u skladu s modelom konstrukcije karijere kroz prilagodbu, ali daju jedinstven uvid u procese tranzicije sa studija na posao za vrijeme pandemije bolesti COVID-19.

**Ključne riječi:** karijerna prilagodljivost, samoefikasnost, karijerna angažiranost, percipirana zapošljivost, zaposlenje, diplomanti, objektivna zapošljivost, model konstrukcije karijere kroz prilagodbu

## **SUMMARY**

### **Introduction**

The transition from university to work is an important step in career development. Given the changing nature of today's and future job market (Hirschi, 2018), great emphasis is placed on the role of personal resources when dealing with career transitions and the job-search process. One of the personal resources that may contribute to a more successful transition from university to the world of work is career adaptability. It is a psychosocial construct that denotes an individual's ability to cope with current or future tasks, transitions, or career traumas (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). In this study, we aimed to investigate whether career adaptability leads to employment and higher perceived employability one year after graduation and if these relationships are mediated by job-search self-efficacy and career engagement.

Career adaptability is the core concept of the career construction theory and the career construction model of adaptation (CCMA; Savickas, 2002, 2005, 2013). CCMA postulates that individuals with enhanced readiness (adaptivity) and resources (adaptability) engage in behaviours (adapting) that result in successful career outcomes (adaptation), such as employment. Career adaptability comprises resources that represent self-regulation strengths or capacities to deal with career challenges: concern, control, curiosity, and confidence (Savickas, 2013). It has been shown that these resources remain mostly stable over time (Monteiro et al., 2019), although they can be elevated during unemployment and career transitions (e.g., Johnston, 2018). One of the main tasks in the transition from university to work is finding an adequate job. Therefore, employment and perceived employability are important adaptation results. Having a job enables people to earn a living, but also provides other functions (e.g., time structure and social contacts) which are important for well-being. Perceived employability refers to the individual's perception of his or her possibilities of obtaining and maintaining employment (Vanhercke et al., 2014). It is important because it can guide the way a person manages their career (Baluku et al., 2021; De Cuyper et al., 2015). Based on the CCMA model and previous empirical findings, career adaptability should have a positive effect on employment and perceived employability. Nevertheless, these effects could also be mediated through behaviours and beliefs concerning the job search. Job-search self-efficacy refers to confidence in performing general and specific job-search tasks (Ellis & Taylor, 1983). It has an important role in the job-search process because people with high job-search self-efficacy set higher goals and pursue them even when faced with obstacles. Career engagement is a degree

of engagement in self-directed career management behaviours (Hirschi et al., 2014). More engaged individuals plan more, explore themselves and their surroundings, and can make career-related decisions and prepare for important career transitions.

We hypothesized that career adaptability will have direct and indirect longitudinal effects via job-search self-efficacy and career engagement, on both job-search success and perceived employability. Furthermore, we assumed that objective employability will be an important moderator for this process. Given that graduates who hold a degree in majors that are objectively more employable have more possibilities on the job market, their career adaptability will be less important for job-search success and perceived employability, but also for job-search self-efficacy and career engagement.

## **Method**

A three-wave longitudinal study was conducted online with a time interval of six months. The first wave was in September and November 2019 (T1), the second wave in April and May 2020 (T2), and the third wave was completed in September and November 2020 (T3). Participants were recruited in several ways. Before the research started, leaflets with research information were sent to the Croatian Employment Service offices in five cities, including the capital. The counsellors distributed the leaflets to the graduates during their appointments. Graduates could apply for the research by leaving their e-mail using the link provided on the leaflet in form of a QR code. Before the start of the research, all major universities in Croatia were contacted. Those that decided to participate sent the Google forms link to their graduates' e-mail addresses. They also advertised the research on the web pages and/or the university's Facebook page. Several university careers centres across Croatia also advertised the research. Furthermore, participants were recruited over *Facebook* (e.g., employment-related *Facebook* groups, student *Facebook* groups) or through personal contacts (e.g., university students, higher education lecturers). Finally, after completing the questionnaire, all participants were asked to forward the research link to other graduate students.

Participants completed questionnaires on career adaptability, career engagement, job-search self-efficacy, perceived employability, and job-search success at each time point. Also, given that the study was conducted during the pandemic of coronavirus, in T2 and T3 they also completed the questionnaires on the financial and psychological impacts of coronavirus, which were used as control variables. The participants were informed that they can withdraw from the

study at any time. To motivate participants, there was a prize pool at each time point. There were 688 participants in T1, 326 participants in T2, and 292 participants in T3. There were 243 participants who undertook the research in all three waves (T1, T2, and T3). Most participants were women (76.3%). The average age was 25.07 years ( $SD = 2.64$ ). The participants reported their perceived financial status (1- significantly below average, 5-significantly above average), with an average of  $M = 3.10$  ( $SD = 0.76$ ). Most respondents had been full-time students (94%) during their master studies, and on average, they participated in the research 2.05 months ( $SD = 1.24$ ) after study completion.

## Results

To address the study hypotheses, we conducted a cross-lagged panel model (CLPM). The results showed that career adaptability did not have longitudinal effects on job-search success and perceived employability. Also, career adaptability did not have a longitudinal effect on job-search self-efficacy and career engagement. Results showed that graduates had higher career adaptability in T2 due to more pronounced interview performance self-efficacy in T1, and higher career adaptability in T3 due to perceived employability in T1. Graduates who had more job-search success in T1 had higher interview performance self-efficacy in T2. Also, perceived employability in T2 lead to higher job-search self-efficacy, interview performance self-efficacy, and career engagement in T3.

Furthermore, a multigroup analysis was conducted to examine the possible moderator role of objective employability. Within graduates with higher objective employability, both job-search self-efficacy and interview performance self-efficacy in T1 had a direct effect on career adaptability in T2. However, job-search self-efficacy was a suppressor variable, due to the high correlation with interview performance self-efficacy, and insignificant bidirectional correlation with career adaptability. Graduates who showed more career engagement in T2 developed higher career adaptability in T3, while those with higher perceived employability in T2 engaged in more career-related behaviours in T3. In the group of graduates with low and moderate objective employability, higher perceptions of their employability in T1 led to enhanced interview performance self-efficacy in T2, while higher perceptions of their employability in T2 improved job-search self-efficacy and interview performance self-efficacy in T3.

Finally, the results showed that career adaptability had low stability during a 1-year period, on the whole sample, and both within graduates with high and moderate and low

objective employability. The exception is the moderate stability of career adaptability between T2 and T3 in the group of graduates with moderate and low objective employability.

## **Conclusion**

This research aimed to contribute to the growing literature on career adaptability. However, the results were not in line with the career construction model of adaptation. That is, career adaptability did not lead to adapting (job-search self-efficacy and career engagement) or to adaptation results (job-search success and perceived employability) in the transitions of graduates from university to work. Instead, it has been shown that perceived employability is an important factor for predicting job-search self-efficacy and interview performance self-efficacy of graduates with moderate and low objective employability, career engagement of graduates with high objective employability, and career adaptability, which was detected only in the whole sample of graduates. Also, this research showed that we can enhance the career adaptability of graduates with high objective employability by promoting their interview performance self-efficacy and career engagement. Finally, the positive effects of job-search success on interview performance self-efficacy highlight the importance of self-regulation in the job-search process. These results should be evaluated in the context of the COVID-19 pandemic, which began before the second wave of the research. Therefore, it should be generalized with caution about other graduates in different circumstances. Low stability of career adaptability during a single year calls for more longitudinal research that will explain ways career adaptability changes, especially in new and unplanned contexts.

**Keywords:** career adaptability, self-efficacy, career engagement, perceived employability, employment, graduates, objective employability, career construction model of adaptation

## SADRŽAJ

<b>1. UVOD .....</b>	<b>1</b>
1.1. Teorija konstrukcije karijere i model konstrukcije karijere kroz prilagodbu .....	3
1.1.1. Karijerna prilagodljivost: opis konstrukta.....	5
1.2. Uspjeh u traženju posla.....	7
1.2.1. Karijerna prilagodljivost i uspjeh u traženju posla.....	9
1.3. Percipirana zapošljivost .....	10
1.3.1. Karijerna prilagodljivost i percipirana zapošljivost .....	11
1.4. Samoefikasnost u traženju posla.....	13
1.4.1. Karijerna prilagodljivost i samoefikasnost u traženju posla .....	14
1.4.2. Samoefikasnost u traženju posla i uspjeh u traženju posla .....	15
1.4.3. Samoefikasnost u traženju posla i percipirana zapošljivost.....	17
1.5. Karijerna angažiranost .....	18
1.5.1. Karijerna prilagodljivost i karijerna angažiranost.....	19
1.5.2. Karijerna angažiranost i uspjeh u traženju posla.....	20
1.5.3. Karijerna angažiranost i percipirana zapošljivost .....	21
1.6. Moderacijska uloga objektivne zapošljivosti.....	22
1.7. Kontekst provođenja istraživanja: pandemija bolesti COVID-19 .....	24
<b>2. ISTRAŽIVAČKI CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE .....</b>	<b>27</b>
<b>3. METODA .....</b>	<b>35</b>
3.1. Sudionici i postupak istraživanja .....	35
3.1.1. Analiza osipanja sudionika.....	38
3.2. Instrumenti .....	39
3.3. Statistička obrada podataka .....	44
3.3.1. Preduvjeti i metode estimacije .....	44
3.3.2. Indeksi i kriteriji pristajanja modela podacima .....	45
3.3.3. Proces testiranje modela.....	46
<b>4. REZULTATI.....</b>	<b>50</b>
4.1. Provjera djelovanja karijerne prilagodljivosti na uspješnost u traženju posla i percipiranu zapošljivost - samoefikasnost u traženju posla te karijerna angažiranost kao medijatori .....	50
4.1.1. Deskriptivna statistika.....	50



4.1.2. Mjerni modeli .....	53
4.1.3. Longitudinalna mjerna invarijantnost .....	53
4.1.4. Strukturalni modeli.....	55
4.2. Multigrupna analiza: uloga objektivne zapošljivosti .....	59
4.2.1 Deskriptivna statistika .....	59
4.2.2. Multigrupna invarijantnost.....	62
4.2.3. Strukturalni modeli.....	62
<b>5. RASPRAVA .....</b>	<b>68</b>
5.1. Provjera modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu u tranziciji s fakulteta na posao .....	69
5.1.1. Karijerna prilagodljivost i uspjeh u traženju posla.....	69
5.1.2. Karijerna prilagodljivost i percipirana zapošljivost .....	72
5.1.3. Samoefikasnost u traženju posla i karijerna prilagodljivost, uspjeh u traženju posla te percipirana zapošljivost .....	73
5.1.4. Karijerna angažiranost i karijerna prilagodljivost, uspjeh u traženju posla te percipirana zapošljivost.....	77
5.2. Moderacijska uloga objektivne zapošljivosti.....	78
5.3. Kontekstualne okolnosti istraživanja – pandemija bolesti COVID-19.....	83
5.4. Metodološki nedostaci i preporuke za buduća istraživanja .....	86
5.5. Praktične implikacije istraživanja .....	92
<b>6. ZAKLJUČAK .....</b>	<b>96</b>
<b>7. LITERATURA .....</b>	<b>98</b>
<b>8. PRILOZI .....</b>	<b>117</b>
<b>9. ŽIVOTOPIS .....</b>	<b>133</b>
<b>10. POPIS OBJAVLJENIH RADOVA .....</b>	<b>134</b>

## 1. UVOD

Tranzicija s fakulteta na posao predstavlja važan korak u životu mladih ljudi. Ulazak u svijet rada zahtijeva donošenje važnih odluka koje mogu odrediti (ne)uspjeh u karijeri diplomanata. Naime, pokazalo se da je prvi posao nakon završetka obrazovanja važan faktor koji predviđa razinu prihoda (Steffy i sur., 1989) ali i dugoročni uspjeh u karijeri (DiPrete i Eirich, 2006). Morrison (2002) ide korak dalje i tvrdi da se neuspjeh u procesu tranzicije ne odražava negativno samo na pojedinca već i na obrazovnu instituciju koju je diplomant završio, organizaciju u kojoj će se u konačnici zaposliti, kao i na društvo u cjelini. Jedan od najvažnijih zadataka koje diplomanti imaju je pronalazak posla. Diplomanti koji traže posao razlikuju se od drugih skupina na tržištu rada na više načina. U usporedbi sa zaposlenicima koji žele promijeniti posao ili nezaposlenima koji su izgubili radno mjesto, riječ je obično o mlađim, obrazovnijim ljudima, s manje financijskih i obiteljskih obaveza te bez negativnog iskustva gubitka posla i posljedica koje on nosi (Saks, 2018). No, ovo razdoblje za diplomante nosi niz izazovnih promjena, zadataka kao i odluka. U potrazi za poslom moraju tražiti prilike za zapošljavanje, predstaviti se poslodavcima, ali i donijeti odluku o smjeru svoje karijere i odabrati organizaciju u kojoj žele raditi. Važna promjena uključuje gubitak uloge studenta i važnost identificiranja s novom ulogom (budućeg) zaposlenika, koja nosi nove odgovornosti. Diplomanti po prvi puta preuzimaju ulogu stručnjaka u području u kojem su se educirali te se na taj način predstavljaju potencijalnim poslodavcima, ali još uvijek bez radnog iskustva. Stoga ovo razdoblje obilježava visoka razina neizvjesnosti i anksioznosti (Baluku i sur., 2021; Taylor, 1985).

Karijerna prilagodljivost pokazala se kao važan resurs u nošenju s karijernim izazovima (Rudolph i sur., 2017a, Rudolph i sur., 2019). Karijerna prilagodljivost razvila se unutar Savickasove (2002, 2005, 2013) teorije konstrukcije karijere. Riječ je o resursu koji je važan na suvremenom tržištu rada. Baluku i sur. (2021) ističu kako je tranzicija u svijet rada sve izazovnija i sve veći izvor stresa radi različitih čimbenika koji taj proces otežavaju. Primjerice, jedan od mogućih izazova je dinamičnost današnjeg svijeta rada kojeg karakterizira potreba za neprestanom prilagodbom. U svijetu u kojem se promjene tako brzo događaju, (visoko) obrazovanje ne može pružiti studentima sva znanja i vještine koje će im biti potrebne kako bi bili poželjni na tržištu rada, barem ne na duži period vremena. Mnoge osobe će se u toku svoje karijere morati prekvalificirati ili raditi u zanimanjima za koja nisu prošla formalnu edukaciju. Potrebu za sigurnošću koju je tradicionalno zadovoljavala stabilnost radnog mjesta, danas je

zamijenila zapošljivost (Maslić Seršić i Tomas, 2015). Razvojem tehnologije razvijaju se nova radna mjesta, dolazi do digitalizacije te zadaci na poslu postaju sve složeniji (Hirschi, 2018). Istovremeno, širi ekonomski i društveni čimbenici mogu utjecati na tržište rada i ponudu poslova. Primjerice, pandemija koronavirusa predstavlja oblik karijernog šoka čije posljedice za tržište rada još nisu u potpunosti jasne (Akkermans i sur., 2020). Diplomanti čija je tranzicija s fakulteta na posao nastupila u ovom razdoblju našli su se u situaciji koju je obilježila neizvjesnost, izoliranost ali i privremena stagnacija tržišta rada. Nadalje, osim dinamičnog svijeta rada, mladi u Hrvatskoj suočavaju se i s problemom nezaposlenosti. U Hrvatskoj je u 2019. godini 13.1% mladih osoba u dobi od 24 do 29 godina, koji imaju završen neki oblik višeg ili visokog obrazovanja, bilo nezaposleno. Ovaj postotak je veći od prosjeka Europske unije za istu populaciju koja iznosi 6.3% (EUROSTAT, 2019). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2020a), krajem prosinca 2020. godine udio visokoobrazovanih u ukupnom broju nezaposlenih iznosio je 16.4%. Dakle, viša razina obrazovanja ne podrazumijeva nužno i zapošljavanje. Ekonomski uvjeti i stanje na tržištu rada u određenoj mjeri djeluju na uspješnost zapošljavanja i pronalaska zadovoljavajućeg posla (Yorke, 2006), no važnu ulogu mogu imati i psihosocijalni resursi (Duffy i sur., 2016; Savickas i sur., 2005). S obzirom na sve navedene izazove koje obilježava suvremeno tržište rada, karijerna prilagodljivost predstavlja važan resurs u razvoju karijere jer osigurava radnu fleksibilnost i mobilnost, a posebno važnu ulogu može imati u razdoblju tranzicije u karijeri kao što je ona pri prelasku iz sustava obrazovanja u svijet rada.

Saks (2018) ističe kako je tranzicija škola-posao (eng. *school-to-work transition*) proces koji se sastoji od tri etape: razdoblja prije traženja posla koje uključuje planiranje karijere, razdoblja traženja posla te razdoblja prilagodbe poslu koje nastupa nakon uspješnog pronalaska radnog mjesta. U ovom istraživanju usmjerili smo se na središnju etapu ovog procesa, odnosno traženje zaposlenja. Specifičnije, cilj ovog istraživanja je ispitati procese putem kojih karijerna prilagodljivost djeluje na stvarnu i percipiranu zapošljivost diplomanata. Pritom želimo istražiti jesu li samoefikasnost u traženju posla i karijerna angažiranost medijatori u odnosu između karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti te uspjeha u traženju posla. Također, ispitat ćemo moderira li objektivna zapošljivost djelovanje karijerne prilagodljivosti na samoefikasnost u traženju posla, karijernu angažiranost i ishode zapošljavanja. U nastavku ovog uvoda opisaćemo osnovne postavke teorije konstrukcije karijere te modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Savickas, 2002, 2005, 2013) s posebnim naglaskom na konstrukt karijerne prilagodljivosti. Također, opisaćemo percipiranu zapošljivost i uspjeh u traženju

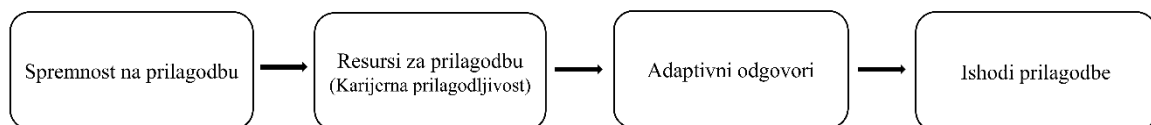
posla kao rezultate adaptacije u razdoblju tranzicije s fakulteta na posao, te ulogu samoefikasnosti u traženju posla i karijerne angažiranosti kao potencijalnih medijatora u modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Naposljetku, osvrnut ćemo se na ulogu objektivne zapošljivosti u opisanom modelu, kao i na moguće načine na koje je pandemija bolesti COVID-19 mogla djelovati na proces traženja posla kod diplomanata.

### 1.1. Teorija konstrukcije karijere i model konstrukcije karijere kroz prilagodbu

Karijera se u teoriji konstrukcije karijere odnosi na konstrukciju samopoimanja temeljenu na sjećanjima, trenutnim iskustvima i budućim aspiracijama (Savickas, 1997, 2005). Pri konstrukciji vlastite karijere osobe će se često naći u situacijama koje zahtijevaju određenu prilagodbu. Proces prilagodbe obično je iniciran nekim vanjskim uvjetima, a prema teoriji konstrukcije karijere može biti riječ o razvojnim zadacima u izboru zanimanja, karijernim tranzicijama ili traumama na poslu (Savickas, 2013). Završetak visokoškolskog obrazovanja te ulazak na tržište rada predstavlja razvojni zadatak u karijeri ali i oblik tranzicije koji dovodi do potrebe za aktiviranjem osobnih resursa.

#### Slika 1

*Prikaz modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu*



Model konstrukcije karijere kroz prilagodbu (eng. *Career construction model of adaptation*, CCMA) u okviru teorije konstrukcije karijere sastoji se od četiri dijela: spremnosti za prilagodbu (eng. *adaptive readiness*), resursa za prilagodbu (eng. *adaptability resources*), adaptivnih odgovora (eng. *adapting responses*) i u konačnici, ishoda procesa prilagodbe, odnosno adaptacijskih rezultata (eng. *adaptation results*) (Savickas, 2005; Rudolph i sur., 2017a). *Spremnost za prilagodbu* se definira kao stabilna karakteristika koja odražava fleksibilnost i želju pojedinca da odgovori na karijerne zadatke, tranzicije i traume na odgovarajući način (Savickas, 2013). Ne postoji jednostruka operacionalizacija spremnosti za prilagodbu već se najčešće u istraživanjima pokušava zahvatiti nizom indikatora koje možemo svrstati u dvije skupine: kognitivne sposobnosti i osobine ličnosti. Rudolph i sur. (2017a) su u

meta-analizi potvrdili povezanost karijerne prilagodljivosti s nizom indikatora spremnosti kao što su lokus kontrole, orijentacija prema učenju, optimizam i nada, temeljne samoevaluacije, orijentacija prema budućnosti i samopoštovanje. *Karijerna prilagodljivost* (eng. *career adaptability*) se odnosi na resurse osobe potrebne za nošenje s postojećim i budućim zadacima pri odabiru zanimanja i karijere, tranzicijama i traumama vezanim za radnu ulogu (Savickas, 2005). Riječ je o resursu koji pojedinac koristi u situacijama kada postoje složeni, loše definirani problemi. Prema Savickasu (2013) sama spremnost za prilagodbu, bez resursa za prilagodbu, nije dovoljna da se pojedinac uspješno nosi s izazovnim situacijama u karijeri. Razlog tome je što spremnost za prilagodbu održava samo ono što pojedinac želi, dok se karijerna prilagodljivost odnosi na ono što pojedinac može ostvariti. *Adaptivni odgovori* se odnose na adaptivna ponašanja i osobna vjerovanja u promjenjivim uvjetima i uključuju rješavanje problema vezanih uz zadatke izbora zanimanja, nošenje s tranzicijom i prilagodbu na radne traume. Konačni cilj procesa prilagodbe je usklađivanje vlastitih potreba sa zahtjevima okoline i mogućnostima koje se pružaju u toku profesionalne karijere. Prema Savickasu i Porfeliju (2012) karijerna prilagodljivost je pozitivno povezana s ponašanjima koja ukazuju na uspješno prilagođavanje. Također, karijerna prilagodljivost je medijator odnosa između indikatora spremnosti za prilagodbu i adaptivnih ponašanja i vjerovanja (Rudolph i sur., 2017a). Ponašanja i vjerovanja koja se istražuju kod provjere modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu ovise jednim dijelom o populaciji koju istražujemo i njima povezanim problemima na koje nailaze. Kod diplomanata u potrazi za poslom važna je njihova angažiranost u karijeri ali i doživljaj samoefikasnosti u procesu traženja posla. *Prilagodba* se odnosi na kongruentnost između okoline i pojedinca te se manifestira kroz uspjeh, zadovoljstvo i razvoj karijere (Savickas i Porfeli, 2012). Riječ je o konačnom ishodu procesa prilagodbe. Proces prilagodbe je vođen osobnim ciljevima. Općenito govoreći, ciljevi osobe su da uskladi unutarnje, vlastite potrebe s mogućnostima koje postoje u okolini. Ciljevi predstavljaju ono što osoba želi ostvariti kao i ono što želi izbjeći. Očekuje se da će se uspješno prilagoditi oni pojedinci koji to žele, koji imaju sposobnost da to učine i čija ponašanja pridonose konačnom cilju. Uspješna prilagodba trebala bi se manifestirati u karijernim ishodima, ali i u životu općenito, radi efekta prelijevanja iz radne u ostale uloge u životu. Ljudi se razlikuju s obzirom na to koliko su se spremni promijeniti, kolike resurse za promjenu posjeduju, te pokazuju li više ili manje prilagođavanja kada je ono potrebno. Očekujemo da će diplomanti s izraženom karijernom prilagodljivošću biti uspješniji u procesu tranzicije s fakulteta na posao, jer će se aktivno

uključivati u ponašanja važna za proces tranzicije, a karakterizirat će ih i doživljaj samoefikasnosti u procesu traženja posla.

### 1.1.1. Karijerna prilagodljivost: opis konstrukta

Karijernu prilagodljivost u područje psihologije rada i izbora zanimanja uvodi Super (1953, 1990). On postavlja teoriju životnih razdoblja i životnog prostora naglašavajući kako se profesionalni razvoj događa u stadijima, a svaki od stadija uključuje jedan ili više zadataka koje pojedinac mora uspješno savladati. Važan dio Superove teorije je razvoj koncepta profesionalne zrelosti koji se odnosi na spremnost pojedinca da se nosi s razvojnim zadacima koji se vežu za svaku od faza profesionalnog razvoja (Super, 1990). Još rano u razvoju teorije, Super i Knasel (1981) predlažu da se konstrukt profesionalne zrelosti zamijeni s konstruktom karijerne prilagodljivosti. Autori su prepoznali važnost cjeloživotnog pogleda na karijeru dok se velik dio tadašnjih istraživanja usmjeravao isključivo na djecu i adolescente te odabir zanimanja, zanemarujući pritom sve ostale izazove koje nosi razvoj karijere. Super i Knasel (1981) ističu nekoliko prednosti istraživanja karijerne prilagodljivosti. Prvo, navode kako se korištenjem termina prilagodljivost izbjegava povezivanje s rastom i sazrijevanjem<sup>1</sup>, što može biti problematično kada govorimo o odraslim osobama. Problemi na koje nailaze zaposlenici u odrasloj dobi neće se razriješiti zato što postaju zreliji, kao što može biti slučaj kod djece i adolescenata. Također, naglašavaju kako prilagodljivost karakterizira pogled prema budućnosti jer ističe važnost proaktivnosti u odlukama koje se odnose na odabir i razvoj karijere. Osobe koje su svjesne problema koje im nosi budućnost bit će spremnije suočiti se s barijerama na koje naiđu. Nadalje, Super i Knasel (1981) smatraju da je karijerna prilagodljivost važna jer ističe međudjelovanje osobe i okoline - pojedinac pokušava pronaći ravnotežu između zahtjeva koje postavlja svijet rada i vlastitog utjecaja na okolinu.

Iako se konstrukt karijerne prilagodljivosti javio u području razvoja karijere prije više od 30 godina, zbog nedostatka jasnih operacionalnih definicija ovog konstrukta kao i teorijskih modela, veći napredak u istraživanjima zabilježen je tek u posljednjih deset godina. Prema Rudolph i sur. (2017a) broj radova o karijernoj prilagodljivosti u 2015. godini udvostručio se u odnosu na prethodnu godinu, dok je u ranim 2000-ima bilo manje od deset radova o ovoj temi.

---

<sup>1</sup> Engleski termin za profesionalnu zrelost (eng. *vocational maturity*) istovjetan je riječi sazrijevanje (eng. *maturity*).

Istraživanja karijerne prilagodljivosti intenzivnije su započela nakon što je Savickas (1997, 2002, 2005, 2013) definirao konstrukt karijerne prilagodljivosti u okviru teorije konstrukcije karijere. Također, važnu ulogu u poticanju na istraživanje ovog konstrukta imao je razvoj instrumenta za njegovo mjerenje (Savickas i Porfeli, 2012).

U pokušaju da opišu sposobnost pojedinaca na prilagodbu, nekolicina drugih autora ponudila je opise konstrukta prilagodljivosti. Primjerice, Rottinghaus i sur. (2005, str. 5) navode kako je karijerna prilagodljivost „tendencija koja utječe na način na koji pojedinac gleda na svoju sposobnost planiranja i prilagođavanja karijernih planova i radnih odgovornosti, osobito u slučaju nepredviđenih događaja“. Bimrose i Hearne (2012) je opisuje kao proaktivnu verziju karijerne otpornosti. Nilforooshan i Salimi (2016) gledaju na ovaj konstrukt kao na oblik psihološkog kapitala koji pojedinac posjeduje i koji mu pomaže da se prilagodi novim situacijama. Danas općeprihvaćena definicija karijerne prilagodljivosti dolazi od Savickasa i Porfelia (2012) koji je definiraju kao psihosocijalni konstrukt koji označava sposobnost pojedinca da se nosi sa sadašnjim ili budućim zadacima, tranzicijama ili traumama u karijeri.

Karijerna prilagodljivost predstavlja samu srž teorije konstrukcije karijere. Riječ je o multidimenzionalnom konstrukt koji se sastoji od četiri opća resursa i strategije: usmjerenosti na budućnost, kontrole, znatiželje i samopouzdanja (Savickas, 2002, 2005, 2013). Svaki od resursa karakteriziraju specifični stavovi, vjerovanja i kompetencije (*ABC's of career construction – attitudes, beliefs, competencies*). *Usmjerenost na budućnost* se odnosi na koncept vezan za profesionalnu budućnost pojedinca. Osobe koje iskazuju visoku razinu usmjerenosti na budućnost razmišljaju o svojoj karijeri i planiraju njen razvoj. Orijentiranost prema budućnosti je važna jer omogućava bolje razumijevanje kako trenutačna ponašanja djeluju na ostvarenje postavljenih ciljeva (Simons i sur., 2004). Osobe koje nemaju razvijenu usmjerenost prema budućnosti iskazuju indiferentnost prema svojoj karijeri i s njom povezanim ishodima. Karakterizira ih apatija, pesimizam i nedostatak planova za budućnost. *Kontrola* se odnosi na stupanj odgovornosti koje pojedinac pretpostavlja da posjeduje, vezano za svoju karijeru i budućnost. Visoka kontrola se iskazuje putem discipliniranog, organiziranog i usmjerenog pristupa rješavanju problema. Odražava mogućnost pojedinca da se aktivno uključi u razvojne zadatke i tranzicije, a ne da ih izbjegava. Savickas (2002) navodi kako se ovaj resurs razvija još tijekom djetinjstva kroz proaktivna ponašanja, odgodu zadovoljstva, kao i proces razvijanja asertivnosti. Na taj način osoba stječe osjećaj autonomije. Nedostatak kontrole dovodi do neodlučnosti, koja se može manifestirati kao zbunjenost i impulzivnost pri donošenju odluka ili odgađanje donošenja odluka. *Znatiželja* uključuje istraživanje opcija, bilo kroz

potragu za informacijama, spoznaju vlastitih interesa i vrijednosti ili putem učenja o svijetu oko sebe. Osobe koje iskazuju znatiželju sklonije su istraživati i prikupljati informacije što dovodi do više znanja o svijetu rada. Također, uviđaju vrijednost eksploracije različitih karijernih mogućnosti. Nedostatak znatiželje može dovesti do nerealističnog pogleda na svijet rada ali i na sebe. *Samopouzdanje* odražava vjerovanje pojedinca da može ostvariti svoje karijerne ciljeve. Ovaj resurs usko je vezan uz stupanj samoeфикаsnosti, slijedeće aspiracije te vjerovanje u mogućnost rješavanja problema i prevladavanja karijernih prepreka. Razvija se kroz uspješnost u obavljanju svakodnevnih zadataka (Savickas, 2002). Pozitivna iskustva i potkrepljenja koje osoba stječe kroz život povećavaju povjerenje u sebe te se generaliziraju i na druga područja, kao što je područje razvoja karijere.

Dakle, osobe koje imaju resurse za prilagodbu karakterizira (a) da su usmjerene na svoju budućnost i karijeru, (b) imaju izraženu kontrolu nad svojom karijerom, (c) iskazuju znatiželju za istraživanje sebe i svoje okoline te (d) imaju snažno povjerenje u sebe da mogu ostvariti vlastite aspiracije. Istraživanja pokazuju da postoji visoka korelacija dimenzija karijerne prilagodljivosti (Savickas i Porfeli, 2012), no njihovi odnosi s drugim varijablama, koje model konstrukcije karijere kroz prilagodbu pretpostavlja, mogu biti različiti (Rudolph i sur., 2017b; Savickas, 2002). Faktorska struktura karijerne prilagodljivosti s četiri faktora potvrđena je u više od 50 istraživanja diljem svijeta (Savickas i sur., 2018) u zemljama kao što su: Italija (Di Maggio i sur., 2015), Švicarska (Johnston i sur., 2013), Turska (Akin i sur., 2014), Kina (Tien i sur., 2014,) te Hrvatska (Babarović i Šverko, 2016). Također, ista struktura dobivena je i na učenicima i zaposlenim odraslim osobama, no zaposlenici u prosjeku iskazuju više razine prilagodljivosti (Ambiel i sur., 2016).

## **1.2. Uspjeh u traženju posla**

Postoje mnogi razlozi zašto netko odluči studirati, no svakako jedan od najučestalijih je povećanje mogućnosti za pronalazak adekvatnog zaposlenja (García-Aracil i sur., 2021). Zaposlenje omogućava osobi plaću kao osnovu za održavanje životnog standarda ali i niz sekundarnih prednosti kao što su struktura vremena tijekom dana, socijalni kontakti, doživljaj vlastitog smisla i svrhe u životu, razvoj identiteta te aktivnost (Jahoda, 1981). Stoga, zapošljavanje nakon završetka studija predstavlja važan rezultat adaptacije. Uspjeh u traženju posla obično se definira putem objektivnih ili subjektivnih pokazatelja (Saks, 2018). Najčešća



objektivna mjera uspjeha u traženju posla je radni status (je li osoba zaposlena ili ne) (Saks, 2006, 2018). Prednost ove mjere je što je obično usporediva sa službenim podacima iz evidencija koje vode zavodi za zapošljavanje. No, s druge strane, problem kod ovakve operacionalizacije uspjeha u traženju posla je nizak varijabilitet, što nekad onemogućava dobivanje značajnih efekata. Neki autori koriste i druge mjere kao što su broj intervjua, broj dobivenih ponuda za posao i brzinu (ponovnog) zapošljavanja (Saks, 2006, 2018; van Hooft i sur., 2020). No, nijedna od spomenutih mjera ne odražava kvalitetu samog zaposlenja. Mjere kvalitete zaposlenja spadaju u subjektivne pokazatelje uspjeha u traženju posla. One obično obuhvaćaju mjere zadovoljstva poslom, usklađenosti zaposlenika i organizacije u kojoj radi, zadovoljstva karijerom ili namjerama za napuštanjem posla (npr. Koen i sur., 2012). Saks (2018) ističe kako mjere kvalitete zaposlenja predstavljaju mjere prilagodbe poslu koje su često pod utjecajem niza drugih organizacijskih i socijalnih aspekata s kojima se mladi susreću na novom poslu. Dakle, prema Saksu (2018) one su manje rezultat samog procesa pronalaska posla, a više rezultat uvjeta u organizaciji u kojoj osoba radi. Pri ispitivanju kvalitete uspjeha u traženju posla, istraživači se mogu usmjeriti na vertikalnu i horizontalnu (ne)usklađenost. Vertikalna neusklađenost se odnosi na zaposlenje za koje je potrebna niža stručna sprema od one koju sami imaju, dok se horizontalna neusklađenost odnosi na zaposlenje u skladu s ostvarenom stručnom spremom, ali u području za koje osobe nisu stekle formalno obrazovanje.

Proces traženja posla razlikovat će se ovisno o životnoj fazi i kontekstu u kojem se odvija. Lent i Brown (2013) razlikuju razvojni kontekst traženja posla i kontekst nošenja s gubitkom zaposlenja. Traženje posla nakon završetka školovanja predstavlja razvojni kontekst traženja posla koji je očekivan te stoga može biti i planiran. Podrazumijeva identifikaciju ciljeva vezanih uz zaposlenje te ostvarivanje tih ciljeva. Mladi ljudi koji izlaze iz sustava obrazovanja najčešće nemaju dovoljno znanja i iskustva u traženju posla. Osobe koje po prvi puta traže posao mogu se razlikovati u razini stresa koji doživljavaju, očekivanjima koje imaju, mreži profesionalnih poznanstava kao i vještinama traženja posla, u odnosu na osobe s radnim iskustvom. Za njih to iskustvo može biti stresno i puno neočekivanih poteškoća (Turban i sur., 2009), osobito ako traže posao na tržištu rada s visokom stopom nezaposlenosti. Europska komisija je nedavno provela istraživanje o zapošljivosti diplomanata u osam europskih zemalja: Austriji, Češkoj, Hrvatskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Latviji, Malti i Norveškoj (Meng i sur., 2020). Istraživanje je provedeno na dvije kohorte diplomanata (s preddiplomske i diplomske razine studija) iz akademskih godina 2012/2013 te 2016/2017. Nakon Grčke, Hrvatska je druga, od zemalja uključenih u istraživanje, po nezaposlenosti mladih nakon završetka visokog

obrazovanja s 23.8% nezaposlenih. Također, procijenjeno je da se čak 40% studenata koji su završili diplomsku razinu studija nalaze u rizičnoj kategoriji, koja osim nezaposlenosti uključuje one pojedince koji su zaposleni na poslovima koji ne zahtijevaju visoko obrazovanje (vertikalna neusklađenost) ili na poslovima koji ne zahtijevaju visoko obrazovanje te su izvan njihova područja struke (dvostruka neusklađenost). Stoga je upravo na ovakvom tržištu rada važno razumjeti resurse koji mogu potaknuti osobe da se aktivno uključe u proces pronalaska posla.

### *1.2.1. Karijerna prilagodljivost i uspjeh u traženju posla*

Karijerna prilagodljivost može doprinijeti razvoju i doživljaju samoregulacije pri traženju posla i tako povećati vjerojatnost zapošljavanja (Tolentino i sur., 2019). Empirijska istraživanja potvrđuju da je karijerna prilagodljivost pozitivno povezana s uspješnim traženjem posla i promjenom radnog mjesta u situaciji smanjivanja broja zaposlenih (Klehe i sur., 2011), kao i ponovnom pronalasku posla nakon nezaposlenosti (McArdle i sur., 2007). Ipak, postoji tek nekoliko istraživanja koja su ispitivala ulogu karijerne prilagodljivosti u zapošljavanju diplomanata (npr. Guan i sur., 2013; Guan i sur., 2014; Monteiro i sur., 2019; Pan i sur., 2018). Guan i sur. (2013), u longitudinalnom istraživanju na uzorku studenata završne godine studija u Kini, dobili su pozitivne korelacije sve četiri dimenzije karijerne prilagodljivosti sa statusom zaposlenja, no samo je usmjerenost prema budućnosti bila prediktor zaposlenja tri mjeseca kasnije. Drugo istraživanje, također provedeno u Kini, pokazalo je da viša karijerna prilagodljivost predviđa broj dobivenih poslovnih ponuda i visinu plaće, ali ne i vrijeme koje je bilo potrebno da dobiju posao (Pan i sur., 2018). Monteiro i sur. (2019) istraživali su intra-individualne i inter-individualne razlike u dimenzijama karijerne prilagodljivosti na završnoj godini diplomskog studija i 18 mjeseci kasnije. Dimenzije karijerne prilagodljivosti bile su jednako izražene nakon 18 mjeseci kod zaposlenih i nezaposlenih diplomanata, odnosno nije došlo do promjene na intra-individualnoj razini. Međutim, oni diplomanti koji su imali izraženije resurse prilagodljivosti imali su i veću vjerojatnost zapošljavanja.

Zaključno, možemo reći da dosadašnja istraživanja većinom potvrđuju povezanost karijerne prilagodljivosti i uspjeha na tržištu rada kod diplomanata, no rezultati ovise dijelom i o načinu mjerenja uspjeha u traženju posla. Važno je istaknuti da je većina istraživanja provedena u Kini i to na studentima koji u vrijeme istraživanja još uvijek nisu završili

obrazovanje i stekli diplomu (Guan i sur., 2013; Guan i sur., 2014; Pan i sur., 2018). Postavlja se pitanje možemo li generalizirati ove nalaze i na traženje posla u drugim zemljama i u kasnijim stadijima procesa tranzicije fakultet-posao. Za vrijeme studiranja studenti imaju priliku koristiti usluge studentskih karijernih savjetovališta te su bolje umreženi s kolegama studentima ali i profesorima. Ovi uvjeti mogu potaknuti karijernu prilagodljivost i tako imati pozitivne efekte na zapošljavanje. Nakon završetka fakulteta, diplomanti se više moraju osloniti na vlastite resurse te dodatno aktivirati kako bi, primjerice, pronašli dodatne edukacije ili radionice koje mogu pomoći u stjecanju vještina važnih za pronalazak posla. Iz tog razloga postoji mogućnost da se odnos karijerne prilagodljivosti na ishode zapošljavanja drugačije manifestira, ovisno o tome jesu li sudionici studenti ili diplomanti koji su stekli diplomu i završili studij.

### **1.3. Percipirana zapošljivost**

Percipirana zapošljivost je osobna procjena vjerojatnosti dobivanja i zadržavanja zaposlenja (Vanhercke i sur., 2014). Prema Rothwell i sur. (2008) percipirana zapošljivost je prosudba pojedinca o vlastitim šansama za uspjeh pronalazanja i zadržavanja adekvatnog zaposlenja za kvalifikaciju koju posjeduje. Obje definicije naglašavaju važnost subjektivne procjene, gdje ista situacija može dovesti do različitih interpretacija. Diplomanti koji su završili isti studijski smjer i traže posao na istom tržištu rada, mogu imati različite procjene o vjerojatnosti svog zaposlenja. Percipirana zapošljivost je važna jer može usmjeriti način na koji osoba upravlja svojom karijerom (Baluku i sur., 2021; De Cuyper i sur., 2015), a pokazalo se i da je povezana s objektivnom zapošljivošću diplomanata (Caricati i sur., 2016; Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Percipirana zapošljivost razlikuje se od dispozicijske zapošljivosti (Fugate i Kinicki, 2008) i zapošljivosti temeljene na kompetencijama (Van der Heijde i Van der Heijden, 2006). Percipirana zapošljivost je više usmjerena na vlastite procjene uspjeha na tržištu rada, dok se druga dva pristupa temelje na procjenama individualnih karakteristika koje mogu imati pozitivne efekte na razvoj karijere.

Većina autora naglašava kako možemo razlikovati dvije vrste percipirane zapošljivosti – internalnu i eksternalnu (Rothwell i Arnold, 2007; Rothwell i sur., 2009; Vanhercke i sur., 2014). Važno je istaknuti da se definicije percipirane internalne i eksternalne zapošljivosti razlikuju ovisno o populaciji na kojoj se ispituju. Većina istraživanja koja uključuju dimenzije

percipirane zapošljivosti provedena su na zaposlenim osobama. U tom kontekstu percipirana internalna zapošljivost se odnosi na procjenu vlastite zapošljivosti unutar organizacije u kojoj pojedinac trenutno radi, dok se percipirana eksternalna zapošljivost odnosi na procjenu vlastite zapošljivosti na tržištu rada, izvan same organizacije (npr. Rothwell i Arnold, 2007). Kada govorimo o konstrukt percipirane zapošljivosti studenata, značenje percipirane eksternalne i internalne zapošljivosti je različito. Percipirana eksternalna zapošljivost odnosi se na procjenu zapošljivosti temeljenu na kontekstualnim faktorima kao što su stanje na tržištu rada ili prestiž fakulteta kojeg je osoba završila. S druge strane, percipirana internalna zapošljivost odnosi se na procjene vlastite zapošljivosti temeljene na individualnim karakteristikama kao što su vještine i sposobnosti.

### *1.3.1. Karijerna prilagodljivost i percipirana zapošljivost*

Ideju da je percepcija vlastite zapošljivosti rezultat osobnih snaga, resursa i ljudskog kapitala možemo pronaći kod mnogih autora (npr. Baluku i sur., 2021; Eby i sur., 2003; Spurk i sur., 2016). Stjecanjem određenih kompetencija vjerojatnije je da će pojedinci doživljavati veću mogućnost za uspjeh na tržištu rada. Zato Vanhercke i sur. (2014) predlažu model u kojem dispozicijska zapošljivost i zapošljivost temeljena na kompetencijama djeluju na percepciju vlastite zapošljivosti. Isto tako, karijerna prilagodljivost bi trebala dovesti do veće percipirane zapošljivosti. Diplomanti koji pokazuju interes za svoju budućnost, imaju izražen osjećaj kontrole nad svojom karijerom, iskazuju interes za traženjem informacija i novih prilika te imaju visoku razinu samopouzdanja i visoku razinu percipirane zapošljivosti. Drugim riječima, resursi koje imaju za nošenje s karijernim zadacima, tranzicijama i traumama dovest će do uvjerenja da se mogu bolje snaći na tržištu rada i odgovoriti na potrebe poslodavaca.

Odnos karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti istraživani su u različitim kontekstima. Pokazalo se da je karijerna prilagodljivost pozitivno povezana s višom percipiranom zapošljivošću studenata (Monteiro i sur., 2018; Vršić, 2020), diplomanta u potrazi za poslom (Atitsogbe i sur., 2019) i zaposlenika (Lodi i sur., 2020; Spurk i sur., 2016). Monteiro i sur. (2018) istraživali su medijacijsku ulogu karijerne prilagodljivosti u povezanosti percepcije stečenih kompetencija tijekom studija i dimenzija percipirane zapošljivosti. Dobiveno je kako je karijerna prilagodljivost medijator u ovom odnosu za dimenziju percipirane zapošljivosti koja se odnosi na osobna vjerovanja o sebi (internalna zapošljivost).

Također, karijerna prilagodljivost je bila medijator povezanosti između percepcije stečenih kompetencija i statusa fakulteta na tržištu rada (eksternalna zapošljivost), dok za ostale dvije eksternalne dimenzije koje se odnose na percipiranu zapošljivost vezanu uz opće stanje na tržištu rada i percepciju zapošljivosti diplomanata u struci, ovaj odnos nije potvrđen. Stoga, stečene kompetencije na fakultetu imaju važnost u predviđanju percipirane zapošljivosti, ali ovaj je odnos dijelom posredovan resursima za prilagodbu što ukazuje na njihovu važnost u tranziciji na tržište rada. Atitsogbe i sur. (2019) su proveli jedno od rijetkih istraživanja koje uključuje studente i diplomante koji se nalaze na tržištu rada i u potrazi su za poslom. Istraživanje je provedeno u zapadnoj Africi u Togu, zemlji koja ima visoku stopu nezaposlenosti. Cilj je bio ispitati povezanost opće samoefikasnosti i karijerne prilagodljivosti s percipiranom zapošljivošću i poduzetničkim namjerama. Karijerna prilagodljivost i samoefikasnost predviđale su percipiranu zapošljivost studenata i diplomanata na tržištu rada, ali samo je samoefikasnost bila povezana s poduzetničkim namjerama (Atitsogbe i sur., 2019). U Hrvatskoj, Vršić (2020) je proveo transverzalno istraživanje na studentima završnih godina diplomskih i integriranih studija na Sveučilištu u Rijeci, gdje je cilj bio ispitati odnos između radne samoefikasnosti, karijerne prilagodljivosti te percipirane buduće zapošljivosti studenata. Specifičnije, ispitivao je medijacijski model djelovanja radne samoefikasnosti na buduću percipiranu zapošljivost i to putem karijerne prilagodljivosti. Radna samoefikasnost se u ovom kontekstu odnosila na vjerovanja studenata u vlastitu sposobnost i kompetentnost o izvedbi u različitim situacijama na poslu. Rezultati su pokazali da studenti koji procjenjuju da imaju radnu samoefikasnost, imaju i višu percepciju zapošljivosti, kao i da je karijerna prilagodljivost djelomični medijator ovog odnosa. Dodatne analize koje su se usmjerile na ulogu dimenzija karijerne prilagodljivosti su pokazale kako resursi karijerne prilagodljivosti nisu važni prediktori dimenzija buduće percipirane zapošljivosti koje se odnose na buduće socijalne mreže, buduće znanje o tržištu rada, kao ni buduće vještine. Usmjerenost na budućnost bila je prediktor percipirane zapošljivosti vezane uz reputaciju obrazovne ustanove, znatiželja je bila prediktor očekivanih iskustava, a kontrola i samopouzdanje prediktori budućih osobnih karakteristika. Ovi rezultati, kao i ranije opisani nalazi istraživanja Monteiro i sur. (2018) svjedoče o mogućim diferencijalnim odnosima dimenzija karijerne prilagodljivosti na dimenzije percipirane zapošljivosti. Ipak, rezultati svih opisanih istraživanja temelje se isključivo na transverzalnim nacrtima, koji ne omogućuju snažne zaključke o smjeru dobivenih odnosa.

#### 1.4. Samoefikasnost u traženju posla

Samoefikasnost je kognitivna procjena sposobnosti izvedbe stoga se obično odnosi na specifično ponašanje (Bandura, 1977). Samoefikasnost je važna jer će usmjeriti naša ponašanja, kao i naše emocionalne reakcije u nekoj situaciji, ovisno o tome percipiramo li da smo sposobni i kompetentni za određenu aktivnost. Betz i Hackett (2006) pritom ističu da je samoefikasnost uvijek vezana za određeno ponašanje. Osobe koje imaju izražen osjećaj samoefikasnosti u jednom području života, ne moraju nužno imati visoku razinu samoefikasnosti u drugoj domeni. Primjerice, diplomant može imati izrazito visoku akademsku samoefikasnost, ali istovremeno nisku samoefikasnost u traženju posla. Samoefikasnost u traženja posla odnosi se na vlastito uvjerenje u uspješno izvršavanje općih i specifičnih zadataka u procesu traženja posla (Ellis i Taylor, 1983). Samoefikasnost je jedan od centralnih konstrukata u socijalno-kognitivnoj teoriji karijere (Lent i sur., 1994), kao i posljednjem proširenju teorije kroz socijalno-kognitivni model karijernog samoupravljanja (Lent i Brown, 2013). Prema ovom modelu, samoefikasnost ima direktan efekt na ishode traženja posla, ali i indirektan preko ciljeva i ponašanja vezanih za traženje posla. Dakle, osobe koje imaju visoku samoefikasnost u traženju posla, postavljat će više ciljeve te će se aktivirati pri traženju posla, što će u konačnici dovesti do uspjeha na tržištu rada.

Kada je riječ o samoefikasnosti u kontekstu traženja posla, suvremene konceptualizacije ovog konstrukta razlikuju očekivanja vezana uz ishode traženja posla i očekivanja vezana uz ponašanja koja su važna za traženja posla (Kim i sur., 2019; Liu i sur., 2014; Saks i sur., 2015). Osobe s visokim očekivanjima o ishodu traženja posla vjeruju da će dobiti poziv na selekcijski intervju, da će brzo dobiti ponudu za posao i da će se zaposliti na dobro plaćenom poslu. Preciznije, samoefikasnost o ishodima traženja posla predstavlja visoka očekivanja u ostvarenje specifičnih ciljeva kod traženja posla. Osobe čija je samoefikasnost vezana uz ponašanje pri traženju posla vjeruju da imaju vještine važne za traženje posla (npr. pisanje životopisa ili pronalaženje informacija o organizacijama) te vještine važne za uspjeh na selekcijskom intervjuu (npr. samopredstavljanje, pregovaranje). Razvoj ovih vještina često je primarni fokus u radionicama i intervencijama koje su usmjerene na povećanje zapošljivosti (Liu i sur., 2014.). Očekivano, dvije vrste samoefikasnosti su visoko povezane (Saks i sur., 2015), no njihovi efekti u procesu traženja posla mogu biti različiti. Neki autori smatraju kako se visoka očekivanja o ishodima zapošljavanja mogu negativno odraziti na ponašanja zato što osobe smatraju da su blizu ostvarenja cilja, te se radi toga manje trude dostići željeni cilj (Powers, 1973). S druge

strane, samoeфикаsnost u traženju posla, koja odražava vjerovanja o zadacima pri traženju posla, motivira osobe da ustraju u zadacima, rade na njima, što posljedično može dovesti do uspjeha u traženju posla. U ovom istraživanju usmjerili smo se na ulogu samoeфикаsnosti koja se odnosi na doživljaj ефикаsnosti u različitim zadacima kod traženja posla jer vjerujemo da može dovesti do uspjeha u traženju posla, kao i više percipirane zapošljivosti. U okviru modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu, samoeфикаsnost u određenoj domeni predstavlja vrstu adaptivnih odgovora koji su medijator između karijerne prilagodljivosti i ishoda prilagodbe (Rudolph i sur., 2017a). Dakle, karijerna prilagodljivost bi trebala potaknuti razvoj samoeфикаsnosti u traženju posla.

#### *1.4.1. Karijerna prilagodljivost i samoeфикаsnost u traženju posla*

U dosadašnjim istraživanjima ispitivan je odnos između karijerne prilagodljivosti i опće samoeфикаsnosti (Atitsogbe i sur., 2019; Marcionetti i Rossier, 2021), samoeфикаsnosti u odlučivanju (Duffy i sur., 2015; Guan i sur., 2016; Rottinghaus i sur., 2012), karijerne samoeфикаsnosti (Hirschi i sur., 2015; Rudolph i sur., 2017a) i samoeфикаsnosti u traženju posla (Guan i sur., 2013; Pajić i sur., 2018; Tolentino i sur., 2019). Rezultati dosljedno pokazuju da veća karijerna prilagodljivost korelira s većom samoeфикасношću (Rudolph i sur., 2017a). Neki autori ističu kako su samoeфикаsnost i karijerna prilagodljivost slični i dijelom preklapajući konstrukti (Marcionetti i Rossier, 2021; Savickas, 2005; Xu, 2020), a osobito kada je riječ dimenziji samopouzdanja koja odražava vjerovanja osobe da može uspješno odraditi zadatke vezane za karijeru, svladati poteškoće ili riješiti probleme. Xu (2020) smatra da koncept опće samoeфикаsnosti dijeli velik dio varijabiliteta s karijernom prilagodljivoшću te da karijerna prilagodljivost nema inkrementalnu vrijednost u predviđanju karijernih ishoda, primjerice zadovoljstva karijerom. Ističe pritom da se mnoge čestice koje se koriste kao indikatori za različite dimenzije karijerne prilagodljivosti (Savickas i Porfeli, 2012) odnose na опća vjerovanja o vlastitim sposobnostima. No, samoeфикаsnost u traženju posla je vrsta kognitivnih vjerovanja koja su usko vezana za traženje posla. Karijerna prilagodljivost bi trebala biti važna za samoeфикаsnost u traženju posla iz više razloga. Primjerice, osobe izraženije karijerne prilagodljivosti više razmišljaju o svojoj budućnosti i spremnije su istraživati i pronalaziti informacije, zbog čega imaju uvjerenje da će biti uspješne u zadacima važnim za pronalazak posla kao i uspjeh u selekcijskom intervjuu. Također, osobe više karijerne prilagodljivosti vjeruju da su one same odgovorne za konstrukciju vlastite karijere te imaju visoko

samopouzdanje da mogu uspješno svladati poteškoće u karijeri. Karakterizira ih sposobnost donošenja odluka i rješavanja problema koje su važne pri traženju posla.

Treba istaknuti da istraživanja o odnosu pojedinih dimenzija karijerne prilagodljivosti nisu uvijek u skladu s očekivanjima. Za očekivati je da će samopouzdanje biti najvažniji resurs karijerne prilagodljivosti za objašnjavanje samoefikasnosti u traženju posla jer odražava vjerovanja osobe da može rješavati probleme i suočavati se s karijernim barijerama (Rudolph i sur., 2017b). U istraživanju Guan i sur. (2013) samo su usmjerenost na budućnost i kontrola predviđale samoefikasnost u traženju posla. Dodatne analize koje su provedene samo na uzorku studenata koji su i ostvarili zaposlenje pokazale su da samo dimenzija usmjerenosti na budućnost predviđa samoefikasnost u traženju posla kod ove skupine sudionika. Savickas (2013) smatra kako je usmjerenost na budućnost najvažniji resurs karijerne prilagodljivosti. Osobe izražene usmjerenosti na budućnost planiraju svoju karijeru radi čega su bolje pripremljeni za zadatke koji im slijede. Mnogi autori naglašavaju važnost ispitivanja uloge dimenzija karijerne prilagodljivosti na karijerne ishode (Rudolph i sur., 2017b; Rudolph i sur., 2019). Rezultati koji bi ukazivali na različite efekte dimenzija karijerne prilagodljivosti na, primjerice, samoefikasnost u traženju posla, imali bi važnu praktičnu primjenu za razvijanje specifičnih programa i radionica. Ipak, često u istraživanjima dimenzije karijerne prilagodljivosti visoko su korelirane što onemogućava jednoznačne zaključke o specifičnom djelovanju pojedinog resursa, te dovodi u pitanje njihovu inkrementalnu valjanost (Guan i sur., 2013; Matijaš i Maslić Seršić, 2021; Rudolph i sur., 2017b).

#### *1.4.2. Samoefikasnost u traženju posla i uspjeh u traženju posla*

Samoefikasnost u traženju posla odnosi se na percipiranu sposobnost pojedinca da se uspješno uključi u traženje posla (Tolentino i sur., 2019). Naime, osobe koju imaju izraženu samoefikasnost u ovom području vjeruju kako imaju kompetencije koje će im omogućiti da pronađu dobre prilike za posao, ostvare dobar prvi dojam na intervjuu ili napišu dobar životopis i motivacijsko pismo. Prema Banduri (1977) samoefikasnost je važna za predviđanje ishoda ponašanja iz više razloga. Prvo, osobe koje imaju visoku samoefikasnost sklonije su postaviti više ciljeve. U kontekstu samoefikasnosti u traženju posla to može značiti da će poslati više prijava za posao ili će uložiti više vremena u uređivanje životopisa ili pronalaženje informacija o potencijalnom poslodavcu. Drugo, osobe izraženije samoefikasnosti u određenoj domeni



predane su i kontinuirano pokazuju interes za područje u kojem visoko procjenjuju svoju sposobnost. Osobe visoke samoefikasnosti u traženju posla manje će biti sklone odustati od samog procesa ili ga odgađati. Treće, osobe visoke i niske samoefikasnosti mogu se razlikovati u načinu na koji objašnjavaju svoj (privremeni) neuspjeh. Osobe izražene samoefikasnosti u traženju posla sklone su neuspjeh pripisati nedovoljnom trudu, dok one niske samoefikasnosti pripisuju taj rezultat nedostatku vlastite sposobnosti. Privremeni neuspjeh u traženju posla je osobito izražen kod diplomanata s obzirom da obično nemaju radno iskustvo koje poslodavci traže, a imaju i manje iskustva u selekcijskom procesu. Neki autori ističu kako je samoefikasnost važnija u procesu traženja posla kod osoba koje nemaju iskustva u tom procesu, u odnosu na osobe koje traže novo radno mjesto ili su izgubili posao (Saks, 2018; van Hoof i sur., 2004). Također, očekuje se da će samoefikasnost u traženju posla biti povezana s uspjehom u traženju posla jer se osobe visoke samoefikasnosti u traženju posla više pripremaju u potrazi za poslom (Moynihan i sur., 2003). One više istražuju potencijalne poslodavce te stoga mogu bolje prepoznati s kojim organizacijama imaju višu usklađenost, što posljedično povećava vjerojatnost da će proces selekcije završiti pozitivno za kandidata. Konačno, prema teoriji samoefikasnosti, osobe visoke samoefikasnosti se brže oporavljaju od neuspjeha što je jako važno za traženje posla kao samoregulacijski proces (Kanfer i sur., 2001).

Kanfer i Hulin (1985) proveli su jedno od prvih istraživanja o odnosu samoefikasnosti u traženju posla i ponašanja pri traženju posla na uzorku osoba koje su dobile otkaz. Osobe s višom samoefikasnošću uključile su se u više ponašanja vezanih za traženje posla te su imale veću vjerojatnost ponovnog zapošljavanja mjesec dana nakon otkaza. Dosadašnja istraživanja su pokazala da samoefikasnost u traženju posla predviđa intenzitet traženja posla, broj dobivenih ponuda za posao, kao i brzinu ponovnog pronalaska posla (Kanfer i sur., 2001; Kim i sur., 2019; Saks, 1999). Samoefikasnost u traženju posla bila je pozitivno povezana s namjerom traženja posla (Saks i sur., 2015), što podržava ideju da osobe s višim osjećajem efikasnosti pri traženju posla ulažu više truda, što u konačnici može dovesti do zaposlenja. Guan i sur. (2013) istraživali su medijacijsku ulogu samoefikasnosti u traženju posla kod diplomanata u odnosu između karijerne prilagodljivosti i nekoliko ishoda u karijeri, uključujući status zaposlenja. Pokazalo se da samoefikasnost u traženju posla djeluje kao medijator odnosa između karijerne prilagodljivosti i statusa zaposlenja. Diplomanti koji su imali izraženije resurse karijerne prilagodljivosti, razvili su snažniji osjećaj efikasnosti vezano uz zadatke u traženju posla što je u konačnici rezultiralo uspješnim zaposlenjem.

### *1.4.3. Samoefikasnost u traženju posla i percipirana zapošljivost*

Samoefikasnost u traženju posla i percipirana zapošljivost odnose se na vlastita vjerovanja o specifičnim aspektima zapošljivosti. Iako se u literaturi mogu pronaći istraživanja koja samoefikasnost i percipiranu zapošljivost koriste kao sinonime (npr. Daniels i sur., 1998) riječ je ipak o različitim konstruktima (Berntson i sur., 2008). Percipirana zapošljivost ima više sličnosti sa specifičnom vrstom samoefikasnosti koju vezujemo uz ishode zapošljavanja (Saks i sur., 2015). Kao što je ranije spomenuto, samoefikasnost o ishodima zapošljavanja mjeri se česticama koje odražavaju vjerovanja osobe da će biti uspješna u traženju posla, pozvana na intervju, dobiti poslovnu ponudu koju zaista želi ili dobiti posao s visokom plaćom. Percipirana zapošljivost odražava uvjerenja o vlastitoj zapošljivosti ali obuhvaća izvore tih uvjerenja ili kontekstualne okolnosti u kojima vjeruju da će biti zapošljivi. Primjerice, neke će osobe procjenjivati da mogu pronaći željeni posao čak i kad je ekonomska situacija nepovoljna, vjeruju da se mogu doškolorati kako bi postali zapošljiviji ili smatraju da vještine, osobine i znanja koja posjeduju su vrlo traženi kod poslodavaca (Praskova i sur., 2015). Prema modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Rudolph i sur., 2017a; Savickas, 2013) zapošljivost predstavlja rezultat prilagodbe, a samoefikasnost odgovore na prilagodbu koji predstavljaju mehanizam putem kojeg karijerna prilagodljivost djeluje na rezultate prilagodbe. Također, model karijernog samoupravljanja (Lent i Brown, 2013) postulira da očekivanja o samoefikasnosti u traženju posla vode k očekivanjima o ishodima zapošljavanja što neka istraživanja i potvrđuju (npr. Dahling i sur., 2013). Naime, diplomanti mogu očekivati pozitivnije ishode zapošljavanja, ako sebe vide kao izrazito sposobne u zadacima važnim za traženje posla.

Empirijska istraživanja većinom su istraživala odnos opće samoefikasnosti i percipirane zapošljivosti (Atitsogbe i sur., 2019; Berntson i sur., 2008; Ngo i sur., 2017). Samoefikasnost je pozitivno povezana s većom percipiranom zapošljivošću kod studenata završnih godina studija, ali i kod diplomanata koji traže posao (Atitsogbe i sur., 2019). Pozitivne korelacije samoefikasnosti i percipirane zapošljivosti su očekivane, s obzirom da se oba konstrukta odnose na pozitivna vjerovanja i evaluacije o vlastitoj efikasnosti. U slučaju generalne samoefikasnosti riječ je općim uvjerenjima, dok je kod percipirane zapošljivosti riječ o procjenama dobivanja i zadržavanja posla. Međutim, nema mnogo istraživanja o odnosu specifične samoefikasnosti koju vezujemo uz proces traženja posla i percipirane zapošljivosti. Iznimku čini longitudinalno istraživanje u 6 točaka na studentima završne godine studija u Kini (Yizhong i sur., 2017).

Istraživanje je provedeno online u razdoblju od 6 mjeseci, gdje je svaka točka istraživanja bila udaljena mjesec dana. U prvih pet točki mjerenja, sudionici su odgovorili na pitanja o samoeфикаsnosti u traženju posla, namjeri i intenzitetu traženja posla i subjektivnim normama koje se odnose na procjene sudionika o tome koliko njima bliske osobe procjenjuju da su uložili truda u traženje posla. Sudionici su odgovorili na pitanja o percipiranoj zapošljivosti samo u prvoj točki mjerenja, a na pitanja o intenzitetu u traženju posla u zadnjoj, šestoj točki mjerenja, na samom kraju studiranja. Utvrđeno je da viša percipirana zapošljivost predviđa veću samoeфикаsnost u traženju posla, ali i stavove, namjeru i intenzitet traženja posla. Zanimljiv je i podatak da je kod studenata percipirane veće zapošljivosti smanjenje samoeфикаsnosti u traženju posla kroz vrijeme bilo izraženije. Ipak, ovo istraživanje ima određenih metodoloških nedostataka koji onemogućuju zaključke o smjeru odnosa. Naime, Yizhong i sur. (2017) su mjerili percipiranu zapošljivost studenata samo u prvoj točki mjerenja dok je samoeфикаsnost u traženju posla mjerena kroz pet točki istraživanja. Iz tog razloga, autori su mogli samo provjeriti pretpostavljeni model u kojem percipirana zapošljivost djeluje na samoeфикаsnost u traženju posla (i ostale varijable od interesa). Nije bilo moguće provjeriti alternativni model u kojem samoeфикаsnost u traženju posla vodi ka višoj percipiranoj zapošljivosti. Pri planiranju istraživanja potrebno je voditi računa mogućnosti provjere modela obrnute uzročnosti, kako bismo isključili mogućnost alternativnih objašnjenja uzročnosti.

## **1.5. Karijerna angažiranost**

Karijerna angažiranost definira se kao stupanj u kojem osoba proaktivno razvija svoju karijeru kroz različita karijerna ponašanja (Hirschi i sur., 2014). Osobe koje pokazuju izraženu angažiranost u karijernim zadacima imaju za cilj uspješno svladavanje nekih od karijernih ciljeva, kao što je odabir zanimanja ili pronalazak posla. Istraživanja karijerne angažiranosti postaju važnija zadnjih godina radi sve većeg naglaska na individualnu odgovornost pojedinca za razvoj vlastite karijere. Često se angažiranost u karijeri operacionalizirala kao eksploracija opcija ili planiranje karijere (Abele i Wiese, 2008; Rudolph i sur., 2017a; Stumpf i sur., 1983). Hirschi i sur. (2014) sumiraju istraživanja u ovom području te ističu šest vrsta ponašanja koja se odnose na angažiranost u karijeri: planiranje karijere, karijerna samo-eksploracija, istraživanje okoline, poslovno umrežavanje, razvoj ljudskog kapitala i vještina te ponašanja vezana uz pozicioniranje. Savickas i sur. (2018) ističu ponašanja koja su važna za prilagodbu pojedinca, a naziva ih karijernim zadacima. Riječ je o kristalizaciji profesionalne slike o sebi,

istraživanju zanimanja, donošenju karijernih odluka, ostvarenju potrebnih kvalifikacija i uspješnoj tranziciji iz škole na posao (Savickas i sur., 2018). Očekuje se da će osobe koje su aktivno angažirane u razvoju svoje karijere moći odlučiti o svom karijernom putu na temelju informacija koje imaju o sebi i svijetu rada, te implementirati taj odabir uključivanjem u, primjerice, relevantan trening te potragom za poslom. Ostvarenje ovih karijernih zadataka održava stupanj profesionalnog razvoja i često se vezuju uz fazu eksploracije koja se, prema Superu (1953, 1990) odvija između 14 i 24 godine. Ostvarenje ovih zadataka omogućava bolje adaptacijske ishode (Savickas i sur., 2018) što može biti osobito bitno u razdoblju tranzicije iz sustava obrazovanja u sustav rada (Hirschi i sur., 2014).

### *1.5.1. Karijerna prilagodljivost i karijerna angažiranost*

Istraživanja pokazuju da je izraženija prilagodljivost pozitivno povezana s većom karijernom angažiranošću kod srednjoškolaca (Babarović i Šverko, 2016; Hirschi i sur., 2015; Oztemel i Akyol, 2021; Savickas i sur., 2018; Šverko i Babarović, 2019) i studenata (Nilforooshan, 2020; Nilforooshan i Salimi, 2016; Savickas i sur., 2018). U Hrvatskoj, Babarović i Šverko (2016) istraživali su odnos karijerne prilagodljivosti i karijerne angažiranosti kod učenika prvih i četvrtih razreda srednje škole. Pronađena je umjerena pozitivna korelacija karijerne prilagodljivosti i karijerne angažiranosti, s nešto višom korelacijom kod učenika četvrtih razreda. Savickas (2005) pretpostavlja da će svaki od četiri resursa karijerne prilagodljivosti biti povezan sa specifičnim adaptivnim odgovorima. Primjerice, smatra da će usmjerenost prema budućnosti predviđati planiranje karijere, a znatiželja karijernu eksploraciju. Istraživanja većinom nisu potvrdila pretpostavke o specifičnom odnosu pojedinih dimenzija karijerne prilagodljivosti i ponašanja (npr. Hirschi i sur., 2015; Savickas i sur., 2018). Primjerice, u istraživanju na srednjoškolcima, Hirschi i sur. (2015) su ustanovili da znatiželja nije imala direktan efekt na karijernu eksploraciju. Stoga autori zaključuju da resursi karijerne prilagodljivosti imaju opće, šire djelovanje na različite manifestacije adaptivnih odgovora, kao što je karijerna angažiranost.

Johnston (2018) ističe kako je najviše nekonzistentnosti upravo u ispitivanju dijela modela karijerne konstrukcije kroz prilagodbu koji se odnosi na adaptivne odgovore. Osnovni razlog za to je što ranija istraživanja nisu jasno razlikovala konstrukt karijerne prilagodljivosti od mjera koje se odnose na adaptivne odgovore. Istraživanja koja su prethodila razvoju

instrumenta za mjerenje karijerne prilagodljivosti (Savickas i Porfeli, 2012) su ponašanja kao što su karijerna eksploracija ili karijerno planiranje nazivali karijernom prilagodljivošću (npr. Creed i sur., 2009; Hirschi, 2009; Koen i sur., 2010). No, karijerna prilagodljivost odražava resurse pojedinca i pripadajuće stavove, vjerovanja i kompetencije za nošenje s karijernim izazovima dok se adaptivni odgovori većinom manifestiraju kao ponašanja. Stoga je važno razlikovati ih u istraživanju procesa prilagodbe u karijeri (Johnston, 2018).

### *1.5.2. Karijerna angažiranost i uspjeh u traženju posla*

Angažiranost u karijernim zadacima predstavlja vrstu proaktivnih ponašanja koja mogu povećati karijerni uspjeh i rezultirati boljom usklađenošću osobe i radne okoline (Hirschi i sur., 2014; Thomas i sur., 2010). Ostvarenje karijernih zadataka možemo promatrati kao oblik pripremljenosti za uspješnije snalaženje na tržištu rada. Diplomanti koji imaju više znanja o tržištu rada (karijerna eksploracija) i jasnu sliku o sebi (kristalizacija profesionalne slike o sebi) bolje će se predstaviti potencijalnim poslodavcima i objasniti na koji način njihove kvalifikacije, vještine i sposobnosti odgovaraju potrebama poslodavca te tako povećati vjerojatnost zapošljavanja. Karijerno planiranje, kao oblik karijerne angažiranosti, uključuje postavljanje ciljeva u karijeri. Postavljanje ciljeva je važno jer je povezano s količinom truda koje će osoba uložiti u potrazi za poslom (Locke i Latham, 1990).

Karijerna angažiranost definirana u terminima karijerne eksploracije, planiranja karijere i donošenja odluka povezana je s kvalitetom zapošljavanja nakon gubitka posla (Koen i sur., 2010; Zikic i Klehe, 2006). Također, pronađeno je da su opća karijerna angažiranost kao i specifična ponašanja eksploracije i planiranja pozitivno povezane s kvalitetom zapošljavanja diplomanata (Hirschi i sur., 2014; Saks i Ashfort, 2002). Koen i sur. (2010) su utvrdili da eksploracija opcija i planiranje karijere dovode do uspješnog zapošljavanja putem strategija traženja zaposlenja. Postoje tri strategije koje koriste osobe u potrazi za poslom: fokusirana, eksploratorna i slučajna strategija. Fokusirana strategija uključuje odabir manjeg broja željenih poslova na koje se osoba usmjerava u traženju posla; eksploratorna strategija se odnosi na traženje što više informacija iz različitih izvora te iskorištavanje svih prilika na koje osoba naiđe, dok slučajna strategija podrazumijeva pasivno traženje posla po načelu pokušaj-pogreška, bez jasno postavljenih ciljeva (Stevens i Beach, 1996). Nezaposlene osobe koje su istraživale svoju okolinu i tražila informacije tijekom traženja posla koristile su fokusirane i

eksplorativne strategije pri traženju posla, što je dovelo do većeg broja poslovnih ponuda. Također, pronađen je indirektni efekt karijernog planiranja na broj dobivenih poslovnih ponuda, putem fokusirane strategije traženja posla, iako je ovaj nalaz tek marginalno značajan (Koen i sur., 2010). Ovi rezultati pokazuju da osobe koje pokazuju karijernu angažiranost, znaju što žele, koriste usmjerene strategije u potrazi za poslom, što u konačnici rezultira većim brojem ponuda za posao.

### *1.5.3. Karijerna angažiranost i percipirana zapošljivost*

Vještine upravljanja karijerom i proaktivno ponašanje važne su determinante percipirane zapošljivosti. Izražena karijerna angažiranost podrazumijeva određenu razinu spremnosti za nošenje s karijernim izazovima. Osobe visoke karijerne angažiranosti imaju jasnu sliku o sebi, svojim interesima i sposobnostima, posjeduju informacije o zanimanjima i tržištu rada, spremne su donijeti odluku o smjeru svoje karijere te, u konačnici, pripremaju se za pronalazak posla (Savickas i sur., 2018). Njihova angažiranost može se manifestirati i uključivanjem u radionice o traženju posla, pisanju životopisa, intenzivnijim traganjem za poslovnim prilikama i razvijanju svojih vještina. Ovakva i slična iskustva u procesu traženja posla mogu pojačati uvjerenje o vlastitoj zapošljivosti. U istraživanju Qenani i sur. (2014) vještine upravljanja karijerom, definirane kao planiranje karijere, pokazale su se najvažnijim prediktorom percipirane zapošljivosti kod studenata završnih godina studija, uz pripravnost kao objektivni faktor. Baluku i sur. (2021) su ispitali je li karijerna angažiranost medijator odnosa između psihološkog kapitala s jedne strane i percipirane zapošljivosti studenata s druge strane. Psihološki kapital je kompozitni konstrukt koji odražava pozitivno psihološko stanje pojedinca, a karakterizira ga samoefikasnost, optimizam, nada te psihološka otpornost (Luthans i sur., 2007). Kao i karijerna prilagodljivost, psihološki kapital predstavlja važan osobni resurs, no karijerna prilagodljivost je nešto specifičnija mjera koja se vezuje uz razvoj karijere. Baluku i sur. (2021) su pokazali da viša karijerna angažiranost ima direktni efekt na percipiranu internalnu i eksternalnu zapošljivost. Također, karijerna angažiranost je bila medijator odnosa između psihološkog kapitala i percipirane zapošljivosti (internalna i eksternalna). Studenti izraženijeg psihološkog kapitala, pokazivali su veću karijernu angažiranost, što je rezultiralo pozitivnim evaluacijama vlastite zapošljivosti. Očekujemo da bi i karijerna prilagodljivost trebala povećati percipiranu zapošljivost diplomanata, putem karijerne angažiranosti. Zaključno, možemo utvrditi da dosadašnja istraživanja idu u prilog tezi da karijerna

angažiranost predviđa percipiranu zapošljivost. No, riječ je o relativno neistraženom području, gdje se istraživanja većinom provode na studentima (npr. Baluku i sur., 2021; Jackson i Tomlinson, 2020; Qenani i sur, 2014). Stoga je važno provjeriti predviđa li karijerna angažiranost percipiranu zapošljivosti i kod diplomanata koji se nalaze na tržištu rada.

## **1.6. Moderacijska uloga objektivne zapošljivosti**

Teorija konstrukcije karijere postulira da je karijerna prilagodljivost psihosocijalni resurs koji omogućava osobi da se nosi s dinamičnim svijetom rada kao i prilikama i ograničenjima na koje može naići (Savickas, 2002, 2005, 2013). Uspješan razvoj karijere je kontinuirani proces prilagodbe koji nastaje kao rezultat integracije osobnih snaga i konteksta u kojem se osoba nalazi. Tranzicija s fakulteta na posao nije izolirani adaptacijski proces, već ga treba promatrati u okviru širih kontekstualnih faktora. Važan faktor u zapošljavanju diplomanata je objektivna zapošljivost koja ovisi o odnosu ponude i potražnje poslova za koji je potreban određeni profil obrazovanja. Objektivna zapošljivost ovisi o državi u kojoj se istražuje, vremenu istraživanja kao i ekonomskoj situaciji (Williams i sur., 2016). García-Aracil i sur. (2021) istraživali su spremnost diplomanata na tranziciju s fakulteta u svijet rada, te ustanovili da postoje određene razlike među diplomantima različitih područja studija. Studenti društveno-humanističkog područja procjenjivali su nižu spremnost za prelazak u svijet rada, od studenata koji su studirali inženjerske studijske smjerove. Ove razlike u spremnosti za tranziciju mogu biti odraz realnog stanja na tržištu rada i svjesnosti o manjoj ponudi poslova u društveno-humanističkom području. Završetak fakulteta je promjena u razvoju karijere koja je očekivana, a diplomanti su svjesni svoje situacije i položaja na tržištu rada u terminima objektivne zapošljivosti i prije nego završe studij (Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Koliko nam je poznato, ne postoje radovi koji su ispitivali moderacijsku ulogu objektivne zapošljivosti pri provjeri modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Neki autori koji su istraživali ulogu karijerne prilagodljivosti u traženju posla, prepoznali su važnost koju ima studijski smjer sudionika za istraživanje zapošljivosti. No, vrsta studija je tretirana tek kao kontrolna varijabla. Primjerice, Guan i sur. (2013) su kod ispitivanja doprinosa karijerne prilagodljivosti u objašnjenju statusa zaposlenja kontrolirali vrstu studija koju su diplomanti završili, ali nisu provjeravali je li povezanost karijerne prilagodljivosti i statusa zaposlenja ista za studente različitih studijskih smjerova.

Vjerujemo kako efekti karijerne prilagodljivosti djeluju različito na uspjeh u traženju posla kod diplomanata visoke te niske i umjerene objektivne zapošljivosti jer ove skupine imaju različita iskustva na tržištu rada. Diplomanti niske i umjerene objektivne zapošljivosti suočeni su s manjim brojem oglašanih poslova, zbog čega se veći broj kandidata natječe za isto radno mjesto. S obzirom da je riječ o diplomantima koji nemaju radno iskustvo, individualne karakteristike u terminima karijerne prilagodljivosti mogu biti ono što diferencira kandidate. U situaciji gdje je ponuda poslova mala, osobe izraženijih karijernih resursa mogu stvoriti prednost u odnosu na ostale kandidate. Visoko adaptabilni pojedinci više će se aktivirati na tržištu rada, ulagat će više vremena u razvoj vještina koje mogu biti bitne pri zapošljavanju, te je vjerojatnije da će preuzimati inicijativu za stvaranje poslovnih prilika. Primjerice, diplomanti koji posjeduju resurse prilagodljivosti proaktivni su pri traženju posla te će vjerojatno poslati više otvorenih molbi za posao. Nadalje, takve osobe karakterizira i usmjerenost na budućnost, pa će ranije započeti potragu za poslom, te iskoristiti postojeće socijalne resurse (npr. povezivanje s poslodavcima tijekom studentske prakse, angažiranje na projektima tijekom studiranja). Kod diplomanata koji su završili visoko zapošljive studije karijerna prilagodljivost ne mora biti ključna za uspjeh u traženju posla jer ih na tržištu rada čeka veća ponuda poslova koja je prvenstveno determinirana vrstom studija koji su završili. Stoga je njihov proces zapošljavanja u manjoj mjeri određen osobnim vjerovanjima i ponašanjem. Njihova samoeфикаsnost u traženju posla vjerojatno proizlazi iz svjesnosti o broju poslova te smanjenoj konkurenciji na tržištu rada, a ne kao rezultat resursa karijerne prilagodljivosti. Iz tog razloga oni vjerojatno neće u tolikoj mjeri, kao diplomanti niske zapošljivosti, koristiti svoje resurse u karijeri za aktivaciju ponašanja koja su važna u traženju posla.

Nadalje, možemo očekivati da će odnos između karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti biti također moderiran objektivnom zapošljivošću diplomanata. Prema Vanhercke i sur. (2014) percipirana zapošljivost nastaje kao rezultat interakcije osobnih i kontekstualnih faktora. Kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti, evaluacija vlastite zapošljivosti vjerojatno proizlazi većinom iz znanja o stanju na tržištu rada. Karijerni resursi nisu u tolikoj mjeri važni za pronalazak posla kod ove skupine diplomanata, pa su manje važni i za razvoj percipirane zapošljivosti, barem u usporedbi s diplomantima niske i umjerene objektivne zapošljivosti. Kod diplomanata koji se više moraju osloniti na osobne snage u procesu traženja posla, izražena karijerna prilagodljivost bi mogla snažnije doprinijeti razvoju zapošljivosti, kroz povećanje doživljaja samoeфикаsnosti, kao i kroz veću angažiranost u zadacima koji mogu olakšati pronalazak posla te omogućuju razvoj važnih vještina za tržište rada.



Zaključno možemo istaknuti da dosadašnja istraživanja ne pružaju empirijske podatke o ulozi objektivne zapošljivosti za odnos karijerne prilagodljivosti i adaptacijskih ishoda. Važnost istraživanja ovog kontekstualnog faktora proizlazi iz opisa karijerne prilagodljivosti kao psihosocijalnog resursa, koji će u različitim okolnostima manje ili više pridonijeti razvoju pozitivnih karijernih ishoda, kao što je percipirana zapošljivost i uspjeh u traženju posla. Istraživanje ovog problema je važno jer može omogućiti razvijanje programa koji će se usmjeriti na posebne skupine na tržištu rada.

### **1.7. Kontekst provođenja istraživanja: pandemija bolesti COVID-19**

Svjetska zdravstvena organizacija objavila je globalnu pandemiju 11. ožujka 2020. godine (WHO, 2020). Na svjetskoj razini došlo je do niza promjena uključujući zatvaranje granica, ograničavanje okupljanja na javnim mjestima, odgađanje svih velikih javnih događaja, sportskih i kulturnih aktivnosti, zatvaranje škola te prebacivanje većine poslovnih i društvenih aktivnosti na *online* oblik. Mnoge tvrtke, barem privremeno, prestale su raditi ili su uvele rad od kuće. Prema podacima Svjetske organizacije za rad (ILO, 2020), u travnju 2020. godine čak 88% zaposlenih i 61% samozaposlenih radnika se nalazi u zemljama u kojima je preporučeno ili uvedeno obavezno zatvaranje uobičajenih poslovnih aktivnosti radi mjera izolacije. U Hrvatskoj prvo veliko zatvaranje ekonomskih aktivnosti nastupilo je 19. ožujka kada se za sve poslove za koje je to bilo moguće trebao organizirati rad od kuće (Matković i Lucić, 2021). Ovo razdoblje obilježila je i zabrana kretanja izvan mjesta prebivališta koja je ukinuta u potpunosti tek početkom svibnja 2020. Podaci za drugu točku ovog istraživanja prikupljeni su krajem travnja i početkom svibnja 2020. godine u razdoblju u kojem su informacije o samoj bolesti COVID-19 još bile nepouzdana, a većina zemlje u izvanrednom stanju s ograničenom mogućnosti kretanja i izrazito smanjenom poslovnom aktivnosti. Podaci za treću točku mjerenja prikupljeni su tijekom listopada i studenog 2020. godine, više od sedam mjeseci nakon početka pandemije. Iako se u ovom trenutku znalo nešto više o samoj bolesti COVID-19, još uvijek nije bilo moguće predvidjeti koliko će dugo pandemija trajati. Ovo se odrazilo i na tržište rada. Analiza provedena od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2021) pokazala je da je 28-29% manje oglašanih radnih mjesta u 2020. u odnosu na 2019. godinu. Prema izjavama poslodavaca osobit pad u potražnji radnika se javio u području javne uprave, ostalim uslužnim djelatnostima, djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane. S druge strane dogodio se porast potražnje radnika u zdravstvu i socijalnoj skrbi, dok u prerađivačkoj industriji

i obrazovanju nije došlo do promjene u potražnji radnika od strane poslodavaca u odnosu na 2019. godinu. Iz navedenih podataka je evidentno da se tijekom pandemije koronavirusa, promjene na tržištu rada nisu jednako odrazile na sve kategorije zanimanja.

Razdoblje pandemije obilježila je izrazita neizvjesnost vezana uz društvene, zdravstvene i ekonomske posljedice do kojih pandemija bolesti COVID-19 može dovesti. Akkermans i sur. (2020) govore o COVID-19 krizi kao o karijernom šoku. Autori ističu kako su karijerni šokovi uzrokovani nekim iznenadnim događajem te da ih karakterizira proces pridavanja smisla tom događaju. S obzirom na interpretaciju samog događaja, osoba može i ne mora iskusiti negativne posljedice. Prema Akkermans i sur. (2020) način na koji pandemija bolesti COVID-19 može djelovati ovisi o međusobnom odnosu individualnih karakteristika i kontekstualnih faktora, i to ovisno o fazi razvoja karijere. Neki autori sugeriraju da su upravo mladi ljudi rizična skupina na tržištu rada za vrijeme pandemije izazvane koronavirusom, osobito oni koji se nalaze u razdoblju tranzicije u svijet rada (npr. Parola, 2020; Restubog i sur., 2020). Istraživanje provedeno na diplomantima u Italiji nakon proglašenja epidemije pokazalo je kako se mladi osjećaju zarobljeno, svjesni vještina i znanja koje su stekli tijekom obrazovanja, ali ne i načina kako da ih iskoriste u trenutnoj situaciji (Parola, 2020). Pritom opisuju osjećaj neugode, stresa i nemoći u situaciji koja je izvan njihove kontrole. Pokazalo se i da strah od same bolesti indirektno predviđa anksioznost vezanu za budući razvoj karijere i to putem depresivnih simptoma povezanih s opisanim kontekstom pandemije (Mahmud i sur., 2020).

Radi smanjenog osjećaja kontrole i visoke neizvjesnosti moguće je da su negativne posljedice pandemije niža samoefikasnost diplomanata u procesu traženja posla, kao i niža percipirana zapošljivost. Također, s obzirom na smanjenu aktivnost na tržištu rada kod diplomanata može doći do niže angažiranosti u karijernim zadacima i niže stope zapošljavanja. S druge strane, djelovanje pandemije bolesti COVID-19 na karijernu prilagodljivost diplomanata manje je jasno. Resursi prilagodljivosti omogućavaju osobi da se efikasnije nosi s novim i nepoznatim situacijama, iz čega proizlazi da bi se ovi resursi trebali aktivirati za vrijeme pandemije. Johnston (2018) naglašava i važnost same interpretacije situacije. U slučaju kada osoba neku situaciju procijeni kao prijetecu može doći do smanjenja resursa prilagodljivosti. Primjerice, u slučaju intenzivne nesigurnosti posla, resursi mogu biti smanjeni. S druge strane, ako osoba situaciju u kojoj se našla vidi kao priliku i izazov, to može aktivirati resurse prilagodljivosti. Resursi prilagodljivosti se mogu pokazati kao važnima za uspjeh u traženju

posla, jer su karakteristike ličnosti od osobite važnosti u takozvanim „slabim situacijama“ (Mischel, 1977). Slabe situacije, kao što je slučaj kod pandemije bolesti COVID-19, karakterizira nedostatak strukture i jasnih očekivanja o ponašanju. Stoga u takvim situacijama više dolaze do izražaja individualne razlike.

S obzirom na razmjere pandemije bolesti COVID-19 u svijetu, pa tako i Hrvatskoj, evidentno je da je tranzicija s fakulteta na posao za generaciju diplomanata koji su završili studij i tražili posao u 2020. godini specifično iskustvo, koje je teško usporediti s bilo kojom prethodnom generacijom diplomanata. Posljedice pandemije koronavirusa odrazile su se na tržište rada, bilo kroz promjenu ponude poslova, bilo kroz uvođenje novih oblika rada, kao što je rad na izdvojenom radnom mjestu. Također, kod mnogih ljudi došlo je do narušavanja mentalnog zdravlja, što je onda indirektno moglo djelovati i na sam proces traženja posla, kao i percepciju zapošljavanja. Diplomanti koji su sudjelovali u ovom istraživanju su se našli u jedinstvenoj situaciji koja zahtjeva od njih da se prilagode. Karijerna prilagodljivost je resurs koji bi mogao biti od osobite važnosti u ovakvim neizvjesnim vremenima, a ovo istraživanje pruža jedinstvenu priliku za provjeru modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu za vrijeme nepredviđenih okolnosti na tržištu rada.

## 2. ISTRAŽIVAČKI CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj ovog istraživanja je provjeriti postavke dijela modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu, koji proizlazi iz Savickasove (2002, 2005, 2013) teorije konstrukcije karijere, na uzorku osoba koje su završile studij te ulaze u svijet rada. Brown i Lent (2016) u svom preglednom radu o relevantnim i suvremenim temama u području izbora zanimanja i razvoja karijere naglašavaju kako je upravo tema karijerne prilagodljivosti jedna od najčešće istraživanih u posljednjih deset godina. No, unatoč velikoj znanstvenoj produkciji i dalje su mnoga relevantna znanstvena pitanja neistražena. U specijalnom izdanju časopisa *Journal of Vocational Behavior*, urednici (Rudolph i sur., 2019) ističu nekoliko smjerova i sugestija za buduća istraživanja. Neke od predloženih smjernica za istraživanja koje su zahvaćena u ovom istraživanju uključuju: korištenje longitudinalnih nacrti, ispitivanje modela u tranzicijskom periodu, te uzimanje u obzir šireg društvenog konteksta u kojem se adaptacijski procesi odvijaju. Iako Savickas (2005) u definiciji karijerne prilagodljivosti naglašava njenu važnost u razdoblju tranzicija, većina istraživanja je provedena na učenicima, studentima ili zaposlenicima koji u trenutku istraživanja nisu bili u tranzicijskom periodu. Postoje istraživanja o ulozi karijerne prilagodljivosti kod prelaska iz srednje škole na fakultet (npr. Šverko i Babarović, 2019), kao i kod promjene radnog mjesta (npr. Klehe i sur., 2011), no razdoblje prijelaza sa studija u svijet rada još nije dovoljno istraženo.

Usmjerit ćemo se na istraživanje odnosa između resursa prilagodljivosti, adaptivnih odgovora i ishoda adaptacije primjenom longitudinalnog nacrti s tri točke mjerenja. Longitudinalni autoregresijski ukriženi modeli kontroliraju problem pristranosti zajedničke metode, ali i uzimaju u obzir dinamičku prirodu varijabli te njihov odnos. Ovaj tip nacrti omogućava da istovremeno kontroliramo autoregresijske efekte varijabli (stabilnost) te na taj način predviđamo promjenu u ishodima (Little, 2013). Cilj ovog rada je provjeriti djeluju li resursi adaptacije na ishode prilagodbe, kroz mehanizam adaptivnih odgovora, kako to postavlja model konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Resursi adaptacije operacionalizirani su kao karijerna prilagodljivost. Adaptivni odgovori operacionalizirani su Upitnikom konstrukcije karijere za studente (Savickas i sur., 2018). Riječ je o jedinoj specifičnoj mjeri koja je konstruirana s ciljem mjerenja angažiranosti u rješavanju karijernih zadataka koji odgovaraju adaptivnim odgovorima u teoriji konstrukcije karijere. Također, s obzirom na specifičnost uzorka i ispitivanih ishoda, adaptivni odgovori operacionalizirani su i kao samoefikasnost u

traženju posla. Ishodi prilagodbe u ovom istraživanju su uspjeh u traženju posla i percipirana zapošljivost. Također, ovim istraživanjem želimo provjeriti hoće li objektivna zapošljivost biti moderator odnosa između karijerne prilagodljivosti i adaptivnih odgovora, odnosno angažiranosti u karijernim zadacima i samoeфикаsnosti u traženju posla, kao i ishoda prilagodbe – uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti. Pretpostavljeni teorijski model prikazan je na Slici 2. S obzirom na potencijalno djelovanje pandemije bolesti COVID-19 na pretpostavljene odnose u modelu, u analizama su kao kontrolne varijable uključene mjere doživljaja financijskih i psiholoških utjecaja pandemije koronavirusa koje su izmjerene u drugom i trećem valu istraživanja. Također, kao kontrolne varijable uključeni su rod i dob, te vrijeme koje je proteklo od stjecanja diplome do sudjelovanja u istraživanju.

**Problem 1:** Ispitati posreduju li samoeфикаsnost u traženju posla i karijerna angažiranost odnos između karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti te uspjeha u traženju posla.

*Hipoteza 1:* Karijerna prilagodljivost u prvoj točki mjerenja predviđat će samoeфикаsnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja, uz kontrolu samoeфикаsnosti u traženju posla iz prve točke mjerenja. Viša karijerna prilagodljivost dovest će do više samoeфикаsnosti u traženju posla.

*Hipoteza 2:* Karijerna prilagodljivost u prvoj točki mjerenja predviđat će karijernu angažiranost u drugoj točki mjerenja, uz kontrolu karijerne angažiranosti iz prve točke mjerenja. Viša karijerna prilagodljivost dovest će do više karijerne angažiranosti.

*Hipoteza 3:* Karijerna prilagodljivost u prvoj točki mjerenja predviđat će uspjeh u traženju posla (H3a) i percipiranu zapošljivost (H3b) u trećoj točki mjerenja, uz kontrolu uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti iz druge točke mjerenja. Viša karijerna prilagodljivost dovest će do boljeg uspjeha u traženju posla i percipirane više zapošljivosti.

Prema modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Rudolph i sur., 2017a; Savickas, 2005, 2013) osobe koje imaju razvijenije psihosocijalne resurse karijerne prilagodljivosti uključit će se u ponašanja koja mogu dovesti do boljih adaptacijskih ishoda. Stoga će osobe

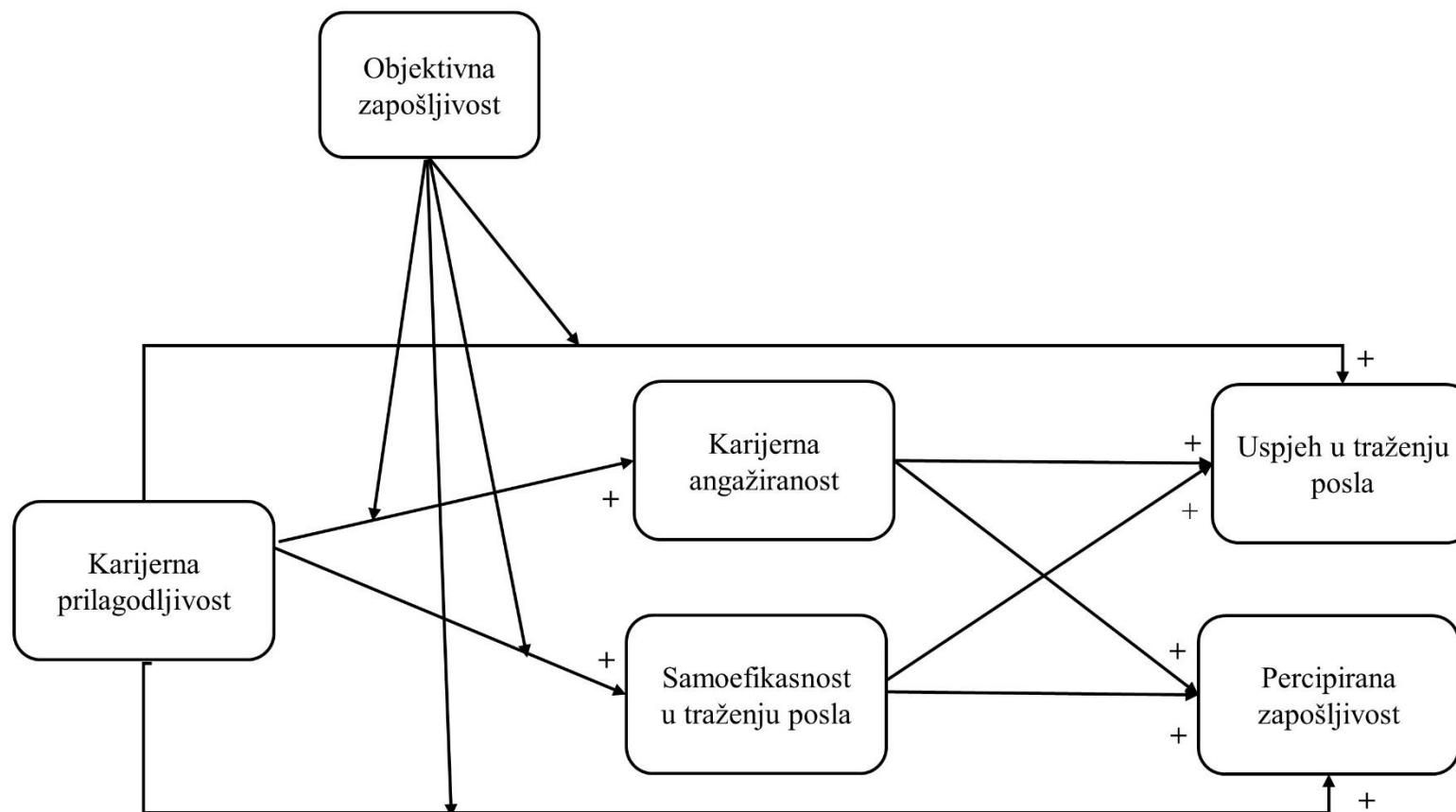
koje iskazuju visoku usmjerenost prema budućnosti, imaju snažan osjećaj kontrole nad vlastitom karijerom, pokazuju interes za traženjem informacija relevantnih za razvoj karijere te vjeruju da mogu postići željene aspiracije biti više angažirane u svojoj karijeri. Dio ovih odnosa potvrđen je u istraživanju na uzorku učenika koji su u tranziciji iz srednje škole na fakultet (Šverko i Babarović, 2019), kao i na uzorku učenika i studenata na diplomskoj razini studija (Savickas i sur., 2018). No, nisu provedena istraživanja na populaciji diplomanata u tranziciji u svijet rada. Također, očekujemo da će viša razina karijerne prilagodljivosti dovesti do više samoeфикаsnosti u traženju posla. Odnosno, osobe s izraženijim psihosocijalnim resursima prilagodljivosti vjerovat će kako imaju kompetencije za uspješno svladavanje zadataka važnih za pronalazak prilika za zapošljavanje, prijava na natječaje kao i vlastitu prezentaciju u procesu selekcije. Prethodna istraživanja potvrdila su pozitivnu povezanost karijerne prilagodljivosti i samoeфикаsnosti u traženju posla (Guan i sur., 2013; Pajić i sur., 2018; Tolentino i sur., 2019), iako ne za sve dimenzije karijerne prilagodljivosti (Guan i sur., 2013). Konačno, očekujemo da će karijerna prilagodljivost predviđati uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost diplomanata u vremenu, godinu dana kasnije. Empirijska istraživanja pokazala su kako karijerna prilagodljivost predviđa status zaposlenja (npr. Guan i sur., 2013; Guan i sur., 2014, Monteiro i sur., 2019), broj poslovnih ponuda i početnu plaću (Pan i sur., 2018). Također, povezana je s višom percepcijom vlastite zapošljivosti (Atitsogbe i sur., 2019; Monteiro i sur., 2018; Vršić, 2020).

*Hipoteza 4:* Samoeфикаsnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja predviđat će uspjeh u traženju posla (H4a) i percipiranu zapošljivost (H4b) u trećoj točki mjerenja, uz kontrolu uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti iz druge točke mjerenja. Izraženija samoeфикаsnost u traženju posla dovest će do boljeg uspjeha u traženju posla i percipirane više zapošljivosti.

*Hipoteza 5:* Karijerna angažiranost u drugoj točki mjerenja predviđat će uspjeh u traženju posla (H5a) i percipiranu zapošljivost (H5b) u trećoj točki mjerenja, uz kontrolu uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti iz druge točke mjerenja. Izraženija karijerna angažiranost dovest će do boljeg uspjeha u traženju posla i percipirane više zapošljivosti.

**Slika 2**

*Pojednostavljeni prikaz istraživačkog modela*



Samoeфикаsnost u traženju posla i karijerna angažiranost predstavljaju adaptivne odgovore u modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Rudolph i sur., 2017a; Savickas, 2005, 2013). Riječ je o ponašanjima i osobnim vjerovanjima koja su važna za ostvarivanje uspješnih adaptacijskih ishoda. Viši doživljaj samoeфикаsnosti za ponašanja koja su važna u traženju posla dovest će do snažnijeg uvjerenja u vlastito zapošljavanje kao i boljeg uspjeha u traženju posla. Samoeфикаsnost je važna za ishode prilagodbe jer usmjerava naša ponašanja (Bandura, 1977; Lent i Brown, 2013). Vjerojatnije je da će osobe koje imaju višu samoeфикаsnost u traženju posla postavljati više ciljeve u samom procesu. Također, radi izraženog vjerovanja da mogu uspješno pristupiti traženju posla, manja je vjerojatnost da će odustati od traženja posla nakon privremenog neuspjeha. Izraženija angažiranost u karijeri manifestira se većom eksploracijom opcija, planiranjem, jasnom slikom o sebi, uspješnim donošenjem odluka te uključivanjem u stjecanje vještina važnih za pronalazak posla. Karijerno angažirani diplomanti imaju više znanja o sebi, tržištu rada te se više uključuju u aktivnosti koje im mogu pomoći u zapošljavanju. Očekujemo da će diplomanti s višom angažiranosti u karijeri imati višu percepciju zapošljivosti i bolji uspjeh u traženju posla.

*Hipoteza 6:* Samoeфикаsnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja bit će djelomični medijator odnosa između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja te uspjeha u traženju posla (H6a) i percipirane zapošljivosti (H6b) u trećoj točki mjerenja.

*Hipoteza 7:* Karijerna angažiranost u drugoj točki mjerenja bit će djelomični medijator odnosa između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja te uspjeha u traženju posla (H7a) i percipirane zapošljivosti (H7b) u trećoj točki mjerenja.

Model konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Rudolph i sur., 2017a; Savickas, 2013) postulira resurse za prilagodbu kao faktore koji potiču uspješnu prilagodbu formiranjem ponašanja i vjerovanja primjerenih izazovima s kojima se osoba suočava tijekom karijere. Samoeфикаsnost u traženju posla se pokazala u mnogim istraživanjima kao važan medijator odnosa između prediktorskih varijabli i ishoda traženja posla (Kim i sur., 2019; Liu i sur., 2014). Riječ je o samo-regulacijskom mehanizmu kojim karijerna prilagodljivost diplomanata dovodi do većeg uspjeha kao i percepcije uspjeha pri traženju posla. Također, karijerna angažiranost, odnosno ponašanja koja su važna za razvoj karijere, kao što su karijerna eksploracija, planiranje, kristalizacija slike o sebi i priprema za tranziciju u svijet rada



predstavljaju važan mehanizam u podlozi odnosa karijerne prilagodljivosti te stvarnog i percipiranog uspjeha na tržištu rada. Posjedovanje resursa usmjerenosti na budućnost, kontrole, znatiželje za prikupljanje informacija i samopouzdanja u karijerni uspjeh dovest će do veće samoefikasnosti u traženju posla, kao i do veće angažiranosti u karijeri, što će u konačnici rezultirati percipiranim i stvarnim uspjehom pri traženju posla. Pretpostavljeni medijacijski odnosi nisu istraženi u dosadašnjim istraživanjima, uz iznimku istraživanja koje je potvrdilo medijacijsku ulogu samoefikasnosti pri traženju posla u odnosu karijerne prilagodljivosti i statusa zaposlenja (Guan i sur., 2014). Navedeno istraživanje provedeno je na studentima, na samom kraju akademske godine, prateći studente samo tijekom 3 mjeseca. U ovom istraživanju cilj je ispitati ulogu karijerne prilagodljivosti na dugoročne ishode zapošljavanja, godinu dana nakon stjecanja diplome. Također, treba napomenuti da pretpostavljamo djelomičnu medijacijsku ulogu samoefikasnosti i karijerne angažiranosti jer postoje i drugi mehanizmi preko kojih karijerna prilagodljivost može djelovati na ishode procesa zapošljavanja, kao što je, primjerice, intenzitet traženja posla (Saks, 2006, 2018; van Hooft i sur., 2020).

**Problem 2:** Ispitati model djelovanja karijerne prilagodljivosti na percipiranu zapošljivost i uspjeh u traženju posla, u kojem objektivna zapošljivost moderira odnos između karijerne prilagodljivosti, adaptivnih odgovora (samoefikasnost u traženju posla i karijerna angažiranost) i adaptacijskih ishoda (uspjeh u traženju posla i percipirana zapošljivost).

*Hipoteza 8:* Objektivna zapošljivost moderirat će odnos između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja i samoefikasnosti u traženju posla u drugoj točki mjerenja. Kod diplomanata koji su završili studij visoke objektivne zapošljivosti pozitivna povezanost između karijerne prilagodljivosti i samoefikasnosti u traženju posla bit će značajno niža u odnosu na diplomante koji su završili studij umjerene (H8a) i niske (H8b) objektivne zapošljivosti.

*Hipoteza 9:* Objektivna zapošljivost moderirat će odnos između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja i karijerne angažiranosti u drugoj točki mjerenja. Kod diplomanata koji su završili studij visoke objektivne zapošljivosti pozitivna povezanost između karijerne prilagodljivosti i karijerne angažiranosti bit će značajno niža u odnosu na diplomante koji su završili studij umjerene (H9a) i niske (H9b) objektivne zapošljivosti.

*Hipoteza 10:* Objektivna zapošljivost moderirat će odnos između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja i uspjeha u traženju posla u trećoj točki mjerenja. Kod diplomanata koji su završili studij visoke objektivne zapošljivosti pozitivna povezanost između karijerne prilagodljivosti i uspjeha u traženju posla bit će značajno niža u odnosu na diplomante koji su završili studij umjerene (H10a) i niske (H10b) objektivne zapošljivosti.

*Hipoteza 11:* Objektivna zapošljivost moderirat će odnos između karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja i percipirane zapošljivosti u trećoj točki mjerenja. Kod diplomanata koji su završili studij visoke objektivne zapošljivosti pozitivna povezanost između karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti bit će značajno niža u odnosu na diplomante koji su završili studij umjerene (H11a) i niske (H11b) objektivne zapošljivosti.

Savickas (2013) smatra kako je karijerna prilagodljivost psihosocijalni konstrukt. Riječ je o relativno stabilnim resursima koji održavaju sposobnost pojedinca da se nosi s različitim okolnostima u karijeri, no širi društveni kontekst može djelovati na procese putem kojih će karijerna prilagodljivost djelovati na karijerne ishode. U procesu tranzicije sa studija na posao važnu ulogu ima objektivno stanje na tržištu rada. Proces pronalaska posla za visoko zapošljive diplomante može se razlikovati od diplomanata niske i umjerene objektivne zapošljivosti. S obzirom da postoji veća potražnja za diplomante visoke zapošljivosti, oni se pri traženju posla vjerojatno manje moraju oslanjati na osobne resurse. S druge strane, diplomanti umjerene i niske zapošljivosti moraju biti konkurentni na tržištu rada, pa očekujemo da će kod njih karijerna prilagodljivost biti važnija za razvoj samoefikasnosti pri traženju posla i karijerne angažiranosti, kao i važnija za predviđanje uspjeha u traženju posla. Iako je percipirana zapošljivost subjektivna procjena vlastite mogućnosti za pronalaskom posla, ona može ovisiti o objektivnim pokazateljima na tržištu rada. Vanhercke i sur. (2014) naglašavaju kako kontekstualni faktori u interakciji s osobnim faktorima predviđaju percipiranu zapošljivost. Očekujemo da će kod diplomanata koji su visoko zapošljivi njihova percepcija zapošljivosti manje ovisiti o karijernoj prilagodljivosti. Jedno istraživanje koje ide u prilog ovoj tezi je ono Atitsogbe i sur. (2019) gdje je povezanost karijerne prilagodljivosti na percipiranu zapošljivost bila je veća kod mladih nezaposlenih osoba suočenim s nepovoljnim tržištem rada u Togu, od

studenata na završnim godinama studija. U dosadašnjim istraživanjima moderacijska uloga objektivne zapošljivosti u modelu razvoja karijere kroz prilagodbe nije provjeravana.

*Hipoteza 12:* Samoefikasnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja bit će djelomični medijator između interakcijskog odnosa objektivne zapošljivosti i karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja te uspjeha u traženju posla (H12a) i percipirane zapošljivosti (H12b) u trećoj točki mjerenja.

*Hipoteza 13:* Karijerna angažiranost u drugoj točki mjerenja bit će djelomični medijator odnosa između interakcijskog odnosa objektivne zapošljivosti i karijerne prilagodljivosti u prvoj točki mjerenja te uspjeha u traženju posla (H13a) i percipirane zapošljivosti (H13b) u trećoj točki mjerenja.

Očekujemo da će se moderacijska uloga objektivne zapošljivosti diplomanata manifestirati i u indirektnom efektu karijerne prilagodljivosti na uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost. Kod diplomanata koji su završili umjerene i nisko zapošljive studijske smjerove, veća karijerna prilagodljivost dovest će do veće samoefikasnosti u zapošljavanju kao i do veće angažiranosti u karijeri, što će u konačnici rezultirati uspješnim zapošljavanjem i percipiranom višom zapošljivošću. Kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti ovi indirektni efekti će biti značajno niži radi očekivanog slabijeg djelovanja karijerne prilagodljivosti na njihovu samoefikasnost pri traženju posla kao i karijernu angažiranost.

## 3. METODA

### 3.1. Sudionici i postupak istraživanja

Kako bi se odgovorilo na istraživačke probleme korišten je autoregresijski križni model (eng. *cross-lagged panel model*, CLPM). Ovo longitudinalno istraživanje provedeno je online u tri točke mjerenja međusobno udaljene šest mjeseci. Prva točka mjerenja provedena je u listopadu i studenom 2019. godine (T1), druga u travnju i svibnju 2020. godine (T2), te posljednja, treća točka u listopadu i studenom 2020 godine (T3). U svakoj točki mjerenja, prikupljanje podataka trajalo je oko mjesec dana. Pri odabiru vremenskih intervala vodili smo se ciljevima istraživanja, očekivanjima o efektima u vremenu, te karakteristikama tržišta rada u Hrvatskoj. U autoregresijskim križnim modelima udaljenost među točkama mjerenja mora biti tako odabrana da je vjerojatno da će se pretpostavljeni medijacijski efekti dogoditi kod sudionika (Selig i Preacher, 2009). Istraživanje je provedeno tijekom godine dana kako bi se ispitalo djelovanje karijerne prilagodljivosti na dugoročne ishode zapošljavanja i percipiranu zapošljivost. Dosadašnja istraživanja uglavnom su koristila kraće vremenske intervale od mjesec dana, s posljednjom točkom mjerenja krajem studija ili neposredno nakon stjecanja diplome (npr. Guan i sur., 2013; Guan i sur., 2014; Pan i sur., 2018). Riječ je većinom o istraživanjima u Kini, koju karakterizira da studenti prihvaćaju ponude za posao u posljednjem mjesecu prije samog stjecanja diplome (Pan i sur., 2018). S druge strane, u istraživanjima provedenim u Portugalu, zemlji koju karakterizira visoka stopa nezaposlenosti mladih, koristili su vremenski interval od 18 mjeseci između dvije točke mjerenja (Monteiro i sur., 2019). U Hrvatskoj stopa nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih osoba je među najvišima u Europskoj Uniji (EUROSTAT, 2019; Meng i sur., 2020), iz čega proizlazi da je potreban duži vremenski period kako bi se ustanovili pretpostavljeni efekti.

Regrutiranje sudionika provedeno je na nekoliko načina. Dva mjeseca prije početka istraživanja ukupno 1200 letaka s informacijama o istraživanju poslano je u pet regionalnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ). Riječ je o regionalnim uredima u Zagrebu, Splitu, Rijeci, Osijeku i Varaždinu. Savjetnici u navedenim ispostavama dobili su upute da letke podijele osobama koje spadaju u ciljnu skupinu, tijekom individualnih savjetovanja. Letak je sadržavao QR kod i link za *Google forms* upitnik, gdje su zainteresirani sudionici mogli pročitati više informacija o istraživanju te ostaviti svoju adresu e-pošte i tako se prijaviti za sudjelovanje. Nadalje, kako bi se zahvatio što širi raspon zanimanja, kontaktirali smo

sveučilišta i fakultete u Republici Hrvatskoj. Ona sveučilišta i fakulteti koji su odlučili sudjelovati poslali su poveznicu na adrese e-pošte svojih diplomanata ili su oglasili istraživanje na web stranici i/ili *Facebook* stranici. Također, poziv za istraživanje poslan je voditeljima i zaposlenicima sveučilišnih centara za karijere širom Hrvatske koji su poveznicu za istraživanje oglasili na svojim web stranicama i/ili društvenim mrežama. Sudionici su regrutirani i putem *Facebooka* (npr. *Facebook* grupe povezane sa zapošljavanjem, studentske *Facebook* grupe) ili osobnih kontakata (studenti, visokoškolski predavači). Konačno, nakon popunjavanja upitnika, od svih sudionika zatraženo je da poveznicu za istraživanje prosljede drugim zainteresiranim diplomantima.

Na prvoj stranici online upitnika nalazio se informirani pristanak u kojem su bile navedene informacije o istraživanju. Svi sudionici koji su pristupili istraživanju mogli su se povući iz istraživanja u bilo kojem trenutku. Svaka točka istraživanja sadržavala je iste instrumente i pitanja. Iznimku čine pitanja o doživljaju utjecaja pandemije bolesti COVID-19 koja su primijenjena samo u T2 i T3, te demografski podaci i pitanja o studiju koja su prikupljena u T1. Kako bi se povezali odgovori iz različitih točaka mjerenja, sudionici su kreirali jedinstvene zaporke na temelju četiri pitanja (npr. Upišite treće slovo Vašeg prezimena). Poziv za sudjelovanje u drugoj i trećoj točki istraživanja poslan je na adrese e-pošte sudionika. Od ukupnog broja sudionika u prvoj točki istraživanja, njih 94.89% ostavilo je valjane adrese e-pošte. Tijekom svakog vala istraživanja, poslana su dva podsjetnika za sudjelovanje. S ciljem motiviranja sudionika te sprječavanja njihova osipanja, u svakoj točki istraživanja organizirana je nagradna igra u kojoj su sudionici mogli osvojiti poklon bon u trgovini po izboru u iznosu od 100 ili 200 kn. U prvoj točki mjerenja podijeljeno je pet poklon bonova u iznosu od 100 kn, u drugoj točki mjerenja osam poklon bonova u iznosu od 100 kn, te u posljednjoj točki mjerenja pet poklon bonova u iznosu od 200 kn. Dobitnici su odabrani po slučaju te su informirani o dobitku putem adrese e-pošte. Ispunjavanje upitnika je trajalo oko 15 minuta. Istraživanje je odobrilo Etičko povjerenstvo Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Sudionici istraživanja su diplomanti, odnosno osobe koje su završile diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij u razdoblju od početka lipnja 2019. godine do početka provođenja istraživanja u listopadu 2019. godine. U T1 sudjelovalo je ukupno 688 sudionika, u T2 ukupno 326 sudionika, te u T3 ukupno 292 sudionika. Ukupan broj sudionika koji je sudjelovao u sve tri točke istraživanja je 243 (T1, T2 i T3). Većina sudionika

su žene, njih 525 (76.3%). Prosječna dob sudionika je 25.07 godina ( $SD = 2.64$ ). Većina su bili redovni studenti tijekom diplomskog studija (94%), te su sudjelovali u istraživanju u prosjeku 2.05 mjeseci ( $SD = 1.24$ ) nakon stjecanja diplome. Najveći dio sudionika završio je diplomski studij (66.3%), a manji broj njih (33.7%) integrirani preddiplomski i diplomski studij. Prosječna ocjena na studiju je vrlo dobra ( $M = 4.13$ ,  $SD = 0.49$ ), te je većina diplomanata imala studentsku praksu za vrijeme studija (74.3%). Većina diplomanata, u trenutku uključivanja u istraživanje, procjenjuje svoje imovinsko stanje prosječnim ( $M = 3.10$ ,  $SD = 0.76$ ).

**Tablica 1**

*Prikaz socio-demografskih podataka i karakteristika studija po kategorijama objektivne zapošljivosti*

		Visoko zapošljivi		Umjereno zapošljivi		Nisko zapošljivi	
		<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
<i>Socio-demografske karakteristike</i>							
Rod	Muškarci	63	29	65	20.7	35	22.3
	Žene	154	71	249	79.3	122	77.7
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Dob <sup>a</sup>		24.85	2.11	25.22	2.99	25.09	2.53
Procjena financijskog stanja <sup>b</sup>		3.08	0.75	3.09	0.72	3.17	0.87
<i>Karakteristike studija</i>							
Vrsta studija	Redovni	211	97.2	293	93.3	143	91.1
	Izvanredni	6	2.8	21	6.7	14	8.9
Studentska praksa	Da	177	81.6	237	75.5	97	61.8
	Ne	40	18.4	77	24.5	60	38.2
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Prosjek ocjena		4.13	0.47	4.2	0.48	4.01	0.53
Vrijeme proteklo od završetka studija <sup>c</sup>		2.19	1.21	2.01	1.23	1.96	1.32

*Napomena:* <sup>a</sup>Dob je procijenjena u godinama. <sup>b</sup>Procjena na skali od 1-*znatno ispod prosjeka* do 5-*znatno iznad prosjeka*. <sup>c</sup>Vrijeme u mjesecima proteklo od završetka studija do sudjelovanja u istraživanju.

U Tablici 1 nalaze se deskriptivni podaci za tri grupe objektivne zapošljivosti. U prvoj točki istraživanja 217 diplomanata je kategorizirano u skupinu objektivno visoko zapošljivih

diplomanata, 314 u skupinu umjereno zapošljivih diplomanata, te 157 u skupinu nisko zapošljivih diplomanata. U istraživanje su uključeni diplomanti iz cijele Hrvatske, no najveći broj diplomanata je završio studij u Zagrebu (70.6%). Najčešći studijski smjerovi zastupljeni u istraživanju su: socijalni rad (6.7%), studijski smjerovi na ekonomskim fakultetima (6.4%), medicina (6.3%), psihologija (6.3%) i pravo (5.7%). U prilogu 1 se nalazi popis svih fakulteta i studijskih smjerova koji su obuhvaćeni istraživanjem.

### *3.1.1. Analiza osipanja sudionika*

U T2 sudjelovalo je 47.38% sudionika iz T1, dok je u T3 sudjelovalo 42.44% sudionika iz T1. Kako bismo provjerili postoje li sustavne razlike među sudionicima u tri točke mjerenja, statistički su uspoređene vrijednosti na mjerenim instrumentima (karijerna prilagodljivost, samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, karijerna angažiranost i percipirana zapošljivost), demografskim podacima (dob i rod), karakteristikama studija (objektivna zapošljivost, prosjek ocjena na studiju, vrsta studija, vrijeme proteklo od završetka studija do sudjelovanja u istraživanju) i obilježjima posla (status zaposlenja, vrsta ugovora o radu) kroz tri točke mjerenja. Odnosno, uspoređene su navedene varijable između T1 i T2, T1 i T3 i T2 i T3. Dodatno, provjereno je razlikuju li se sudionici u T2 i T3 u rezultatima na mjeri doživljaja psiholoških i financijskih utjecaja pandemije koronavirusa na osobni život.

Nisu pronađene razlike između sudionika koji su nastavili sudjelovanje u T2 i onih koji su sudjelovali samo u T1 ni u jednoj od mjerenih varijabli, osim u rodnoj zastupljenosti i prosječnoj ocjeni na studiju. Osipanje sudionika je bilo više izraženo za muškarce ( $\chi^2(1) = 23.92, p < .01$ ), te diplomante nižeg akademskog uspjeha ( $t(684) = -2.92, p < .01$ ). Usporedbom sudionika koji su sudjelovali u T3 u odnosu na one koji su sudjelovali u točki T1, pronađene su razlike u rodnoj zastupljenosti, vrsti studija te prosjeku ocjena na studiju. Veće osipanje sudionika bilo je za muškarce ( $\chi^2(1) = 28.02, p < .001$ ), izvanredne studente ( $\chi^2(1) = 9.38, p < .001$ ) te sudionike koji su imali niži akademski uspjeh ( $t(684) = -2.03, p < .05$ ). Usporedbom sudionika u T2 i T3 utvrđeno je da se razlikuju samo u dobi ( $t(324) = -2.01, p < .05$ ); sudionici koji su sudjelovali u T2 ali ne i u T3 su u prosjeku mlađi.

### 3.2. Instrumenti

**Skala karijerne prilagodljivosti** (eng. *Career Adapt-Abilities Scale*, CAAS, Savickas i Porfeli, 2012) je multidimenzionalna mjera resursa prilagodljivosti koja se sastoji od četiri ljestvice koje mjere: (1) brigu o vlastitoj budućnosti i karijeri (npr. *Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost*), (2) osjećaj kontrole nad vlastitom karijerom (npr. *Preuzimam odgovornost za svoje postupke*), (3) znatiželju za različite opcije u budućnosti i karijeri (npr. *Istražujem kakve mogućnosti postoje prije nego donesem odluku*) i (4) samopouzdanje u ostvarenje aspiracija (npr. *Savladavam poteškoće*). Skala se sastoji od ukupno 24 čestice (šest za svaku ljestvicu). Zadatak sudionika je da odgovore na svaku od čestica na skali od 1 (*u potpunosti se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*). Skala je ranije korištena u Hrvatskoj, te je pokazala dobra mjerna svojstva (Babarović i Šverko, 2016; Šverko i sur., 2015). Konfirmatorni model s četiri korelirane dimenzije resursa dobro je pristajao podacima u sve tri točke mjerenja. No, dimenzije kontrole i samopouzdanja su bile visoko korelirane unutar iste točke mjerenja ( $r > .85, p < .001$ ). Stoga su specificirani hijerarhijski modeli drugog reda s četiri dimenzije resursa prilagodljivosti te nadređenom dimenzijom karijerne prilagodljivosti. Indikatori pristajanja za hijerarhijski model karijerne prilagodljivosti s četiri dimenzije na drugoj razini modela prihvatljivi su u sve tri točke mjerenja: T1:  $\chi^2 = 847.678, df = 247, p = .000$ ; RMSEA = .059; SRMR = .038; CFI = .940; T2:  $\chi^2 = 632.610, df = 247, p = .000$ ; RMSEA = .069; SRMR = .053; CFI = .913; T3:  $\chi^2 = 608.398, df = 247, p = .000$ ; RMSEA = .071; SRMR = .048; CFI = .917. U ovom istraživanju dobivena je visoka pouzdanost unutarnje konzistencije za ukupni rezultat:  $\alpha = .96$  (T1),  $\alpha = .95$  (T2),  $\alpha = .96$  (T3).

**Upitnik konstrukcije karijere za studente** (eng. *Student Career Construction Inventory*, SCCI; Savickas i sur., 2018) mjeri opću uključenost i angažiranost učenika i studenata u ponašanjima vezanima za konstrukciju karijere. U ovom istraživanju korištena je verzija upitnika od 18 čestica. Upitnik se sastoji od četiri ljestvice koje odražavaju: jasnoću pojma o sebi (npr. *Formirati jasnu sliku o sebi*), istraživanje zanimanja (npr. *Istražiti koja zanimanja bi mi mogla odgovarati*), donošenje odluka (npr. *Planirati kako ostvariti karijeru u odabranom zanimanju*) i pripremu za provođenje karijernih odluka (npr. *Tražiti prilike za stjecanje potrebnog obrazovanja i iskustva*). Zadatak sudionika je procijeniti jesu li do sada ostvarili ciljeve navedene u pitanjima na skali od 1 (*jesam*) do 5 (*nisam, ne razmišljam još o tome*). U istraživanjima u Hrvatskoj u kojima je korištena verzija upitnika od 25 čestica,



dobivena je visoka pouzdanost unutarnje konzistencije za ukupan rezultat,  $\alpha = .93$  (Babarović i Šverko, 2016; Černja i sur., 2018), dok su pouzdanosti za podljestvice zadovoljavajuće do visoke u rasponu od  $\alpha = .72$  do  $\alpha = .83$  (Babarović i Šverko, 2016). U ovom istraživanju dobiveni su prihvatljivi indikatori pristajanja za 4-faktorski model u svim točkama mjerenja: T1:  $\chi^2 = 468.326$ ,  $df = 129$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .062; SRMR = .052; CFI = .910; T2:  $\chi^2 = 276.927$ ,  $df = 129$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .059; SRMR = .056; CFI = .930; T3:  $\chi^2 = 283.237$ ,  $df = 129$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .064; SRMR = .054; CFI = .909. Pouzdanost unutarnje konzistencije za ukupni rezultat je visoka u svim točkama mjerenja:  $\alpha = .89$  (T1),  $\alpha = .90$  (T2),  $\alpha = .90$  (T3).

**Samoeфикаsnost u traženju posla** (eng. *Job Search Skill and Confidence*, Wanberg i sur., 2010) mjeri vjerovanja pojedinca o njegovoj sposobnosti da uspješno izvrši zadatke vezane uz traženje posla, primjerice pisanje dobrog životopisa ili pronalazak informacija o organizacijama prije intervjua. Preuzeta je iz Inventara „*Getting ready for your next job*”. Sastoji se od 11 čestica gdje sudionici moraju iskazati svoje slaganje na skali od 1 (*uopće nisam siguran*) do 7 (*u potpunosti sam siguran*). Svim pitanjima prethodi uputa koja glasi: Koliko ste sigurni da ste sposobni uspješno ...“ Zadaci koji su opisani u česticama uključuju, primjerice, korištenje osobnih kontakata pri traženju posla, korištenje interneta pri traženju posla, identificiranje vještina koje mogu ponuditi poslodavcima, pisanje dobrog životopisa. U ovom istraživanju kao i u ranijim istraživanjima na sudionicima koji tek ulaze u svijet rada (Guan i sur., 2013) izvorna čestica “Objasniti zašto više ne radim kod prethodnog poslodavca” zamijenjena je s česticom “Objasniti zašto želim raditi kod željenog poslodavca”. Konfirmatorna faktorska analiza za 1-faktorski model, temeljen na istraživanju Wanberg i sur. (2010), nije pokazala zadovoljavajuće indikatore pristajanja. Predloženi indeksi modifikacije i visoki reziduali kovarijanci čestica implicirali su postojanje više faktora. Stoga je postavljen 2-faktorski model gdje je jedan faktor predstavljao samoeфикаsnost u traženju posla (čestice 1-7), a drugi samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu (čestice 8-11). Nakon što je iz analize isključena prva čestica (*Koliko ste uvjereni da možete uspješno koristiti umreženost i osobna poznanstva u potrazi za poslom*)<sup>2</sup> radi niskog faktorskog zasićenja, dobiveni su sljedeći indikatori pristajanja modela: T1:  $\chi^2 = 292.330$ ,  $df = 34$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .105; SRMR = .049; CFI = .924; T2:  $\chi^2 = 207.185$ ,  $df = 129$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .109; SRMR = .059; CFI = .907; T3:  $\chi^2 = 119.850$ ,  $df = 34$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .093; SRMR = .058; CFI = .930. Svi

---

<sup>2</sup>Ova čestica je imala nisko faktorsko zasićenje ( $\lambda = .34$ ) i u originalnoj validacijskoj studiji Wanberga i sur. (2010)

indikatori pristajanja, osim RMSEA upućuju na prihvatljiv 2-faktorski model samoefikasnosti u traženju posla. Shi i sur. (2019) ističu kako treba biti oprezan pri interpretaciji RMSEA vrijednosti kada se provjeravaju modeli s malim brojem indikatora (broj indikatora 10 ili manji) i visokim faktorskim zasićenjima, neovisno o veličini uzorka. Model samoefikasnosti u traženju posla u ovom istraživanju spada u kategoriju modela o kojima govore autori jer zadrži 10 indikatora te visoka faktorska zasićenja. Faktorska zasićenja u 2-faktorskom modelu su značajna i u prosjeku iznose  $\lambda = .78$  (T1 i T2) i  $\lambda = .77$  (T3). S obzirom da nema teorijske osnove za 3-faktorski model, te predloženi indeksi modifikacije nisu imali većeg efekta na indekse pristajanja, prihvaćen je 2-faktorski model. Pouzdanost unutarnje konzistencije je visoka i iznosi  $\alpha = .90$  (T1),  $\alpha = .89$  (T2) i  $\alpha = .88$  (T3) za samoefikasnost u traženju posla, te  $\alpha = .88$  (T1),  $\alpha = .88$  (T2) i  $\alpha = .89$  (T3) za samoefikasnost u selekcijskom intervjuu.

**Skala percipirane zapošljivosti** (eng. *Self-perceived employability scale*, Praskova i sur., 2015) mjeri percepciju pojedinca o njihovoj vrijednosti na tržištu rada i mogućnosti zadržavanja i/ili dobivanja novog zaposlenja. Ovo je adaptirana verzija skale percipirane zapošljivosti Rothwella i Arnolda (2007) u kojoj su čestice prilagođene za populaciju osoba koje tek ulaze u svijet rada. Skala se sastoji od 16 čestica, a zadatak sudionika je da procjene koliko se slažu s navedenim česticama na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*). Autori adaptirane verzije upitnika (Praskova i sur., 2015) nisu provjerili njegovu faktorsku strukturu. U ovom istraživanju provedena je eksploratorna faktorska analiza na podacima u T1. Rezultati su pokazali da 3-faktorski model percipirane zapošljivosti bolje objašnjava podatke od 1-faktorskog modela ( $\Delta\chi^2 = 465.858$ ,  $df = 15$ ,  $p = .000$ ), kao i 2-faktorskog modela ( $\Delta\chi^2 = 118.969$ ,  $df = 14$ ,  $p < .001$ ). Konfirmatorna faktorska analiza s 3 faktora u T2 ( $\chi^2 = 280.937$ ,  $df = 101$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .704; SRMR = .066; CFI = .926) i T3 ( $\chi^2 = 303.022$ ,  $df = 101$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .080; SRMR = .067; CFI = .917) pokazala je dobro pristajanje modela. Dobivena tri faktora interpretirana su kao internalna percipirana zapošljivost - vjerovanja o vlastitoj zapošljivosti u zanimanju i području karijere diplomanta (npr. *Čak i da je ekonomska situacija nepovoljna, siguran sam da bih mogao pronaći posao koji želim*), eksternalna percipirana zapošljivost - vjerovanje o vlastitoj zapošljivosti u drugim zanimanjima/području karijere (npr. *Vještine koje sam stekao do sada mogu se prenijeti na različita zanimanja*), te percipirana zapošljivost temeljena na umrežavanju - vjerovanje o vlastitoj zapošljivosti radi osobnih kontakata koje diplomant ima (npr. *Osobni kontakti će mi pomoći u karijeri*). Iako je faktorska analiza pokazala da 3-faktorski model najbolje pristaje

podacima, subskale percipirane zapošljivosti su umjereno do visoko povezane stoga je u analizama korišten ukupan rezultat. Pouzdanost unutarnje konzistencije za ukupni rezultat je visoka u svim točkama mjerenja:  $\alpha = .92$  (T1),  $\alpha = .93$  (T2),  $\alpha = .94$  (T3).

**Uspješnost u traženju posla** temeljila se na kombinaciji odgovora na pitanje (1) Jeste li trenutno zaposleni? (da/ne) te (2) Vrsti zaposlenja (ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, pripravnički staž, samozapošljavanje te kategorija ostalo). Mjera uspješnosti u traženju posla formirana je kroz tri moguća odgovora: nezaposlen, zaposlen na ugovor o radu na određeno vrijeme i zaposlen na ugovor o radu na neodređeno vrijeme. U kategoriju odgovora ugovor na određeno vrijeme svrstani su svi sudionici koji su na pitanje o vrsti zaposlenja odabrali jednu od sljedećih opcija: ugovor o radu na određeno vrijeme, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa te pripravnički staž. Također, u ovu kategoriju su svrstani odgovori koji su se odnosili na honorarne ugovore. Odgovor „samozapošljavanje“ je imao nisku frekvenciju kroz sve točke mjerenja ( $< 1.5\%$ ) te je isključen iz daljnje analize.

**Upitnik o utjecajima koronavirusa** (eng. *Coronavirus Impacts Questionnaire*, CIQ, Conway i sur., 2020) mjeri doživljaj socijalnih i psiholoških posljedica na osobni život koje su nastale kao rezultat pandemije koronavirusa. Upitnik se sastoji od tri faktora: financijski utjecaj, utjecaj na resurse i psihološki utjecaj. Svaka od ljestvica sastoji se od 3 čestice gdje sudionici procjenjuju svoje slaganje na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*). U ovom istraživanju korištene su samo ljestvice financijskih (npr. *Koronavirus je financijski negativno utjecao na mene*) i psiholoških utjecaja koronavirusa (npr. *Širenje koronavirusa je negativno utjecalo na moje psihološko zdravlje*) kako bi se kontrolirao efekt doživljaja negativnih psiholoških i financijskih posljedica u osobnom životu na istraživane varijable. Utjecaj na resurse je dimenzija upitnika koja mjeri mogućnost osobe da nabavi svakodnevne potrepštine (npr. hranu, higijenske potrepštine). S obzirom da su ove poteškoće vezane za sam početak pandemije, te smatramo da nisu povezane s istraživanim ishodima, ova dimenzija nije uključena u istraživanje kao kontrolna varijabla. Dobiveni su prihvatljivi indikatori pristajanja za 2-faktorski model u obje točke mjerenja: T2:  $\chi^2 = 32.54$ ,  $df = 8$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = .090; SRMR = .032; CFI = .970; T3:  $\chi^2 = 13.066$ ,  $df = 8$ ,  $p = .110$ ; RMSEA = .047; SRMR = .031; CFI = .991. Pouzdanost unutarnje konzistencije za ljestvicu financijskog utjecaja je visoka i iznosi  $\alpha = .91$  (T2) i  $\alpha = .90$  (T3), kao i za ljestvicu psihološkog utjecaja  $\alpha = .85$  (T2) i  $\alpha = .87$  (T3).

Skala karijerne prilagodljivosti te Upitnik konstrukcije karijere za studente su prethodno korišteni u hrvatskom kontekstu. Skala Samoefikasnosti u traženju posla, Skala percipirane zapošljivosti i Upitnik o utjecajima koronavirusa su prevedeni metodom dvostrukog prijevoda (Brislin, 1970). Lektor engleskog jezika preveo je čestice engleskog na hrvatski jezik, a autorica istraživanja prevela je čestice ponovno na engleski. Izvorna i prevedena verzija čestica su uspoređene, na temelju čega su manja odstupanja u hrvatskom prijevodu ispravljena.

**Pokazatelji objektivne zapošljivosti** temeljili su se na dokumentu "Preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja" (HZZ, 2019). Hrvatski zavod za zapošljavanje na godišnjoj razini objavljuje analizu i predviđanja potreba tržišta za pojedinim zanimanjima. Na temelju analiza ovim dokumentom se daju smjernice za smanjenje i povećanje upisnih kvota. Analiza potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima provodi se na temelju statističkih podataka i pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu koji su završile, iskustva savjetnika koji posreduju pri zapošljavanju te podataka o nedostatku radnika za određena zvanja koja su dobivena anketom poslodavaca (HZZ, 2019). Ankete poslodavaca provode se od 2008 godine, a sadrže informacije o poteškoćama u zapošljavanju i nedostajućim domaćim radnicima, a u posljednjoj prikupljenoj anketi za 2020. godinu i informacije o angažiranju u atipičnim oblicima rada, radu na izdvojenom radnom mjestu i fleksibilnom uređenju radnog vremena (HZZ, 2021).

Studijski smjerovi za koje postoji preporuka o smanjenju upisne kvote tretiraju se kao objektivno teže zapošljivi. Studijski smjerovi za koje postoji preporuka o povećanju upisne kvote tretiraju se kao objektivno lakše zapošljivi. "Preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja" sadrže informacije o zapošljivosti za 20 područja u Republici Hrvatskoj. Preporuke su izrađene na razini lokalnih tržišta rada kako su ih odredili regionalni i područni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ, 2019). S obzirom da su ovim istraživanjem regrutirani diplomanti iz cijele zemlje te nismo pretpostavljali da će diplomanti tražiti posao isključivo u mjestu gdje su završili studij, potrebna je bila jedinstvena mjera objektivne zapošljivosti koja vrijedi za cijelu Hrvatsku. Obrađeni su podaci o zapošljivosti u svih 20 područja u RH. Kako bi neki studijski ili stručni smjer bio proglašen visoko zapošljivim na razini cijele Hrvatske morao je zadovoljiti jedan od sljedeća tri kriterija: a.) biti proglašen visoko zapošljivim u najmanje 10 područja u RH; b.) biti proglašen visoko zapošljivim u gradu Zagrebu i Zagrebačkoj županiji (područje I.) i c.) biti proglašen visoko zapošljivim u barem dva od tri područja koja obuhvaćaju gradove Split (područje XVII.I), Rijeku (područje VIII.) i

Osijek (područje XIV.). Navedeni kriteriji su odabrani kako bi uzeli u obzir informacije o zapošljivosti iz cijele zemlje (kriterij a), a veću važnost dali smo i većim gradovima (kriteriji b i c) gdje ima više radnih mjesta te kojima vjerojatno gravitira veći broj potencijalnih radnika. Osobita važnost je dana podacima iz grada Zagreba i Zagrebačke županije (kriterij b) s obzirom da je i najveći dio diplomanata regrutiran s ovog područja. Određivanje studija niske zapošljivosti vođena su istim pravilima. Svi ostali studijski smjerovi, koji nisu određeni kao visoko ili nisko zapošljivi, kategorizirani su u umjerenu zapošljivost.

**Upitnik demografskih podataka** sadržavao je pitanja o rodu, dobi, subjektivnoj procjeni ekonomskog stanja te niz pitanja o fakultetu i zaposlenju. Od sudionika se tražilo da navedu naziv fakulteta i studijskog smjera koji su završili. Ovi odgovori su korišteni za određivanje objektivne zapošljivosti diplomanata. Dodatno, diplomanti su odgovorili na pitanja o mjesecu u kojem su diplomirali, ostvarenom akademskom uspjehu na kraju studija, vrsti studija (diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski studij), načinu studiranja (izvanredni ili redovni studenti) te održavanju studentske prakse (da/ne). Također, kod sudionika koji su dobili posao prikupljeni su podaci o vertikalnoj (Je li posao koji trenutačno radite u skladu s Vašom razinom obrazovanja?) i horizontalnoj (Je li posao koji trenutačno radite u struci?) (ne)usklađenosti.

### **3.3. Statistička obrada podataka**

#### *3.3.1. Preduvjeti i metode estimacije*

Kako bismo dobili odgovor na postavljene istraživačke probleme korišten je autoregresijski križni model modeliranjem strukturalnih jednadžbi (eng. *cross-lagged panel model* - CLPM). Analize su provedene u Mplus 8.5 statističkom programu (Muthén i Muthén, 1998-2017). Prije provjere mjernog i strukturalnog modela provjerena je normalnost distribucija rezultata. S obzirom da multivarijantni podaci nisu normalno distribuirani, za sve analize korištena je metoda najveće sličnosti (eng. *maximum likelihood estimation*) s robusnim standardnim pogreškama – MLR. Kako bi se provjerilo nedostaju li podaci u potpunosti po slučaju (eng. *Missing Completely At Random*, MCAR), proveden je Little MCAR test (Little, 1988). Dobiveno je da podaci u potpunosti nedostaju prema slučaju  $\chi^2(24208) = 24259.385, p$

= .407. Analiza odgovora na česticama pokazala je da su sudionici odgovorili na većinu pitanja unutar svake točke mjerenja. U T1 najmanja stopa odgovora na nekoj od čestica iznosila je 98.8%, u T2 98.2%, te u T3 98.9%. Također, prethodno opisana analiza osipanja sudionika pokazala je da se sudionici koji su nastavili istraživanje ne razlikuju po nijednoj od varijabli u ispitivanom modelu, od sudionika koji su odustali od istraživanja. Kako bismo u potpunosti iskoristili dostupne podatke korištena je FIML (eng. *full information maximum likelihood*) metoda. Kod ove metode vrijednosti koje nedostaju nisu imputirane ili zamijenjene, već se analize provode na dostupnim podacima iz sve tri točke mjerenja (Little, 2013). Riječ je o naprednoj metodi tretmana nedostajućih vrijednosti koja ima prednosti nad tradicionalnim pristupima koji se temelje na isključivanju sudionika za koje nedostaje bilo koji podatak (eng. *listwise deletion*) ili zadržavanju sudionika koji imaju vrijednost bar na nekoj od varijabli ili parovima varijabli uključenim u analizu (eng. *pairwise deletion*). FIML metoda omogućava nepristrane procjene parametara i standardnih pogreški, radi čega se preporučuje za korištenje u longitudinalnim istraživanjima (Little, 2013; Newman, 2003).

### 3.3.2. Indeksi i kriteriji pristajanja modela podacima

Procjena modela temeljila se na vrijednostima nekoliko pokazatelja pristajanja. Komparativni pokazatelj pristajanja CFI (eng. *comparative fit index*), RMSEA (eng. *root mean square error of approximation*) kao pokazatelj parsimonije modela, te SRMR (eng. *standardized root mean square residual*) kao apsolutni pokazatelj pristajanja su najčešće korišteni pokazatelji pri evaluaciji mjernih i strukturalnih modela (Brown, 2015). Vrijednosti  $CFI \geq .95$ ,  $RMSEA \leq .06$  i  $SRMR \leq .05$  upućuju na dobro pristajanje modela podacima (Brown, 2015; Hu i Bentler, 1999; Little, 2013), dok  $CFI \geq .90$  te vrijednost  $RMSEA \leq .08$  upućuju na prihvatljivo pristajanje modela (Little, 2013). Kako bismo statistički usporedili pristajanje različitih modela podacima, korišten je Sattora–Bentler skalirani  $\chi^2$  test (Sattora i Bentler, 2001, 2010).

Monte Carlo studijama (npr. Cheung i Rensvold, 2002; Meade i sur., 2008) utvrđeno je kako statistički pokazatelj razlike u hi-kvadratu nije dobar kod provjere mjerne invarijantnosti. Zbog visoke osjetljivosti hi-kvadrat testa na veličinu uzorka i narušenu pretpostavku o normalnosti distribucije, preporučuju se alternativni pokazatelji slaganja (Chen, 2007; Little, 2013). Stoga su za usporedbu modela pri provjeri mjerne invarijantnosti, dodatno kao kriteriji korištene promjena CFI ( $\Delta CFI$ ) i promjena RMSEA ( $\Delta RMSEA$ ) pokazatelja. Vrijednosti  $\Delta CFI$

$\leq .01$  i  $\Delta RMSEA \leq .015$  upućuju na prihvaćanje restriktivnijeg modela (Chen, 2007; Cheung i Rensvold, 2002), odnosno prihvaćanje modela koji podrazumijeva jednakost faktorskih zasićenja kroz tri točke mjerenja.

### 3.3.3. Proces testiranja modela

Kako bismo dobili odgovore na postavljene istraživačke probleme analize su provedene u četiri koraka: 1) provjera mjernog modela za svaku točku mjerenja zasebno, 2) provjera mjerne invarijantnosti za tri točke mjerenja 3) estimacija autoregresijskog križnog modela, odnosno provjera longitudinalne medijacije i 4) multigrupna analiza na autoregresijskom križnom modelu.

U *prvom koraku* provedene su konfirmatorne faktorske analize u svakoj od točki mjerenja (T1, T2 i T3). Mjerni model u svakoj od točaka mjerenja sastojao se od pet latentnih varijabli: karijerne prilagodljivosti, karijerne angažiranosti, samoefikasnosti u traženju posla, samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu i percipirane zapošljivosti. Uspjeh u traženju posla je mjeren samo jednim indikatorom stoga je dodan kod provjere modela stabilnosti. Iako su konfirmatorne faktorske analize za sve korištene instrumente u ovom istraživanju već provedene (vidjeti 3.2. Instrumenti), u konačnim analizama nisu korištene čestice instrumenata za sve skale, već manji broj indikatora kako bi modeli bili jednostavniji s više stupnjeva slobode. Karijerna prilagodljivost se temeljila na četiri indikatora (prosječni rezultat za ljestvice usmjerenosti na budućnost, kontrole, znatiželje i samopouzdanja), karijerna angažiranost na četiri indikatora (prosječni rezultat za ljestvice jasnoće pojma o sebi, istraživanja zanimanja, donošenja odluka i pripreme za provođenje karijernih odluka), a percipirana zapošljivost na tri indikatora (prosječni rezultat za internalnu i eksternalnu percipiranu zapošljivost i zapošljivost temeljenu na umrežavanju). Latentne varijable samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu definirane su česticama u upitniku. Svi faktori u mjernom modelu su slobodno korelirali. Evaluacija modela temeljila se na globalnim (CFI, RMSEA, SRMR) i lokalnim pokazateljima pristajanja modela (npr. veličina i značajnost faktorskih zasićenja, interpretabilnost modela i korelacija faktora). Faktorska zasićenja  $\geq .50$ , te korelacije faktora  $\leq .85$  su kriteriji koji upućuju na dobro postavljen mjerni model (Brown, 2015).

U *drugom koraku* provjerena je longitudinalna mjerna invarijantnost. Naime, prije samog testiranja autoregresijskog križnog modela, nužno je utvrditi da su konstrukti koje koristimo jednaki po svom značenju kroz tri točke mjerenja. Ukoliko nemamo zadovoljen ovaj preduvjet, ne možemo znati jesu li promjene koje smo detektirali u vremenu rezultat stvarne promjene konstrukta od interesa ili su pak određene promjenama u strukturi samog konstrukta (Brown, 2015; Little, 2013). Postoji nekoliko razina invarijantnosti mjerenja: konfiguralna (eng. *configural invariance*), metrijska (eng. *metric invariance*), skalarna invarijantnost (eng. *scalar invariance*) i invarijantnost reziduala ili stroga invarijantnost (eng. *strict factorial invariance*) (Brown, 2015; Little, 2013; van de Schoot i sur., 2015). Pri testiranju mjerne invarijantnosti obično se koristi *bottom up* pristup, gdje se započinje s modelom koji ima najmanje ograničenja, odnosno modelom koji podrazumijeva konfiguralnu invarijantnost. Razina invarijantnosti koju treba zadovoljiti ovisi o ciljevima istraživanja. Kada problem istraživanja uključuje odnose među konstruktima, odnosno analizu kovarijanci, dovoljno je ostvariti metrijsku invarijantnost. Stoga je u ovom istraživanju model s postavljenim ograničenjima faktorskih zasićenja (metrijska invarijantnost) statistički uspoređen s modelom bez ograničenja (konfiguralna invarijantnost). Longitudinalna konfiguralna invarijantnost se odnosi na jednakosti forme ili faktorske strukture. Kada instrument ima istu konfiguraciju u vremenu tada možemo reći da postoji invarijantnost mjere konstrukta te možemo prijeći na provjeru metrijske invarijantnosti. Longitudinalna metrijska invarijantnost pretpostavlja ista faktorska zasićenja u vremenu, odnosno svim vremenskim točkama. Neznačajna razlika dva modela ( $p > .05$ ) upućuje na prihvaćanje jednostavnijeg modela, odnosno modela koji specificira jednaka faktorska zasićenja u vremenu.

Nadalje, s ciljem provjere strukturalnog modela prvo je definiran model stabilnosti. U ovom istraživanju uspoređena su dva modela stabilnosti: model stabilnosti bez ograničenja i model stabilnosti s ograničenjima. Model stabilnosti bez ograničenja definiran je kao prihvaćeni mjerni model iz drugog koraka, uz dodatak čestice uspjeha u traženju posla te autoregresijskih puteva između istih latentnih varijabli od T1 do T2 i od T2 do T3. U ovom modelu sva su faktorska zasićenja slobodno procijenjena, te su dopuštene korelacije pogreški za istovjetne indikatore kroz tri točke mjerenja. Također, dopuštene su korelacije između svih varijabli u T1 i između svih varijanci pogrešaka u T2 i T3. U modelu stabilnosti s ograničenjima, postavljena su ograničenja jednakosti koeficijenata stabilnosti za istovjetne latentne varijable kroz tri točke mjerenja. Ostale postavke modela jednake su modelu stabilnosti bez ograničenja. Prihvaćeni model stabilnosti postao je osnovni model za usporedbu



autoregresijskih križnih modela. Postavljena su tri autoregresijska križna modela: model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model. Vodeći se preporukama o specifikaciji longitudinalnih modela (Little, 2013) u osnovni model stabilnosti, kao i model očekivane i obrnute uzročnosti te recipročni model, dodane su kontrolne varijable. Kontrolne varijable roda, dobi i vremena koje je proteklo od stjecanja diplome do sudjelovanja u istraživanju iz T1 postavljene su kao prediktori svih latentnih varijabli u T2 i T3. Varijable financijskih i psiholoških utjecaja pandemije koronavirusa su uvedene u model kao manifestne prediktorske varijable latentnih varijabli u točki istraživanja u kojem su mjerene. Odnosno, financijski i psihološki utjecaj pandemije koronavirusa iz T2 predviđao je sve varijable u modelu u T2, a financijski i psihološki utjecaj pandemije koronavirusa iz T3 predviđao je sve varijable u modelu u T3.

Sva tri ispitivana modela su uz autoregresijske veze postavljene u modelu stabilnosti, sadržavala i dodatne križne veze. *Model očekivane uzročnosti* sadržavao je odnose koji su pretpostavljeni u hipotezama ovog istraživanja - direktne križne veze karijerne prilagodljivosti iz T1 na karijernu angažiranost, samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervju u T2, kao i na uspjeh u traženju posla te percipiranu zapošljivost u T3. Također, specificirani su direktni križni efekti karijerne prilagodljivosti iz T2 na karijernu angažiranost, samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervju u T3. Nadalje, specificirani su direktni križni efekti karijerne angažiranosti iz T1 na uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost u T2, kao i direktni križni efekti karijerne angažiranosti iz T2 na uspjeh u traženju posla te percipiranu zapošljivost u T3. Specificirane su i direktne križne veze samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervju iz T1 na uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost u T2, kao i direktne križne veze samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervju u T2 na uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost u T3. *Model obrnute uzročnosti* pretpostavlja odnose suprotne od modela očekivane uzročnosti. Odnosno ovim modelom su specificirani direktni križni efekti uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti u T1 na karijernu angažiranost, samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervju u T2 te karijernu prilagodljivost u T3. Također, specificirani su direktni križni efekti uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti u T2 na karijernu angažiranost, samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervju u T3. Nadalje, postavljeni su direktni križni efekti karijerne angažiranosti, samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervju u T1 na karijernu prilagodljivost u T2, kao i direktni križni efekti karijerne

angažiranosti, samoeфикаsnosti u traženju posla i samoeфикаsnosti u selekcijskom intervju iz T2 na karijernu prilagodljivost u T3. *Recipročni model* sadržavao je sve postavljene autoregresijske i križne efekte iz modela očekivane i obrnute uzročnosti. Kako bi se utvrdilo koji od modela najbolje odgovara podacima, sva tri modela su uspoređena s jednostavnijim modelom stabilnosti, a provedena je i njihova međusobna usporedba metodom Sattora–Bentler skaliranog  $\chi^2$  testa (Satorra i Bentler, 2001, 2010). Kako bi se ispitali pretpostavljeni indirektni efekti, izračunati su i statistički testirani umnošci puteva *a* i *b* u longitudinalnom modelu. Put *a* se odnosi na direktan efekt prediktora u T1 na medijacijsku varijablu u T2, a put *b* na direktan efekt medijatora u T2 na kriterijsku varijablu u T3. U skladu s preporukama Hayes (2013) izračunati su i oni indirektni efekti kod kojih se nisu pokazali značajni *a* ili *b* put.

U posljednjem, *četvrtom koraku*, provedena je multigrupna analiza. Multigrupna analiza se koristi za ispitivanje moderacijskih efekata u istraživanjima u kojima je moderator kategorijalna varijabla (Little, 2013). U ovom istraživanju kategorijalna varijabla objektivne zapošljivosti sastoji se od tri grupe: visoko zapošljivi, umjereno zapošljivi i nisko zapošljivi diplomanti. Prije provjere strukturalnih modela potrebno je provjeriti metrijsku invarijantnost korištenih mjera s obzirom na objektivnu zapošljivost diplomanata. Kao i u slučaju longitudinalne invarijantnosti, testirani su i uspoređeni konfiguralni model te metrijski model. Metrijski model je specificiran na način da su faktorska zasićenja čestica ograničena da budu jednaka za korespondentne čestice i faktore u različitim grupama objektivne zapošljivosti. Neznačajna razlika dva modela ( $p > .05$ ) upućuje na prihvatanje jednostavnijeg modela, odnosno modela koji specificira jednaka faktorska zasićenja u različitim grupama diplomanata s obzirom na objektivnu zapošljivost. Nadalje, specificiran je model stabilnosti. Pritom je provjereno pristaje li bolje podacima model stabilnosti s ograničenjima u kojem su specificirani jednaki autoregresijski koeficijenti između T1 i T2 te T2 i T3 u različitim grupama objektivne zapošljivosti. Prihvaćeni model je postao osnovni model za usporedbu drugih modela. Kao i na cijelom uzorku diplomanata tako i na multigrupnoj razini specificirana su tri alternativna modela: model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model. Specificacija direktnih i indirektnih veza jednaka je onima opisanima u trećem koraku analiza. Za usporedbu modela i ovdje je korišten Sattora–Bentler skalirani  $\chi^2$  test (Satorra i Bentler, 2001, 2010).

## 4. REZULTATI

### 4.1. Provjera djelovanja karijerne prilagodljivosti na uspješnost u traženju posla i percipiranu zapošljivost - samoefikasnost u traženju posla te karijerna angažiranost kao medijatori

#### 4.1.1. Deskriptivna statistika

U Tablici 2 prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije i bivarijatne korelacije između istraživanih varijabli. Diplomanti su u prosjeku imali visoke rezultate na svim skalama. Karijerna prilagodljivost bila je pozitivno povezana, unutar svake točke mjerenja, kao i kroz točke mjerenja, sa samoefikasnosti u traženju posla ( $r = .17 - r = .41$ ), samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu ( $r = .18 - r = .38$ ), karijernom angažiranosti ( $r = .20 - r = .41$ ) i s percipiranom zapošljivošću ( $r = .18 - r = .29$ ). No, samo je karijerna prilagodljivost u T3 bila pozitivno povezana s uspjehom u traženju posla u T3 ( $r = .13, p < .05$ ). Samoefikasnost u traženju posla bila je pozitivno povezana, unutar i kroz točke mjerenja, sa samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu ( $r = .34 - r = .72$ ), karijernom angažiranosti ( $r = .21 - r = .42$ ) i s percipiranom zapošljivošću ( $r = .26 - r = .42$ ). Također, samoefikasnost u selekcijskom intervjuu je pozitivno povezana, unutar i kroz točke mjerenja, s karijernom angažiranosti ( $r = .25 - r = .51$ ) i percipiranom zapošljivošću ( $r = .36 - r = .57$ ). Samoefikasnost u traženju posla nije bila povezana s uspjehom u traženju posla u nijednoj od točki mjerenja. Samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T1 bila je pozitivno povezana s uspjehom u traženju posla u T1 ( $r = .10, p < .01$ ), samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T2 bila je pozitivno povezana s uspjehom u traženju posla u T2 ( $r = .11, p < .05$ ), dok je samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T3 bila pozitivno povezana s uspjehom u traženju posla u T2 ( $r = .13, p < .05$ ). Nadalje, karijerna angažiranost bila je pozitivno povezana, unutar i kroz točke mjerenja, s percipiranom zapošljivošću ( $r = .28 - r = .48$ ). Karijerna angažiranost u T1 bila je pozitivno povezana s uspjehom u traženju posla u T1 ( $r = .12, p < .01$ ) i T2 ( $r = .10, p < .05$ ), dok je karijerna angažiranost u T2 bila pozitivno povezana samo s uspjehom u traženju posla u T2 ( $r = .11, p < .05$ ). Percipirana zapošljivost bila je pozitivno povezana, unutar i kroz točke mjerenja, s uspjehom u traženju posla ( $r = .15 - r = .32$ ).

U T1 bilo je 51.6% nezaposlenih diplomanata, 34% zaposlenih na ugovor na određeno te 14.4% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U T2, 31.6% diplomanata bilo je nezaposleno, 47.9% zaposlenih na ugovor na određeno te 20.6% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U

**Tablica 2***Deskriptivni podaci i korelacije varijabli u istraživanju za tri točke mjerenja (N = 688)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. KP T1	4.2	0.65	-								
2. STP T1	5.5	1.11	0,41***	-							
3. SI T1	5.01	1.25	.38***	.72***	-						
4. KA T1	4.05	0.56	.41***	.40***	.49***	-					
5. PZ T1	3.65	0.75	.28***	.36***	.48***	.46***	-				
6. UTP T1 <sup>a</sup>	-	-	.03	.04	.10**	.12**	.25***	-			
7. KP T2	4.2	0.58	.26**	.23**	.22**	.21**	.18**	-.01	-		
8. STP T2	5.64	0.99	.23***	.50***	.34***	.23***	.27***	.07	.36***	-	
9. SI T2	4.96	1.20	.23***	.38***	.54***	.34***	.38***	.18**	.31***	.67***	-
10. KA T2	4.05	0.57	.27***	.23***	.26***	.50***	.28***	.07	.40***	.42***	.44***
11. PZ T2	3.55	0.80	.19***	.26***	.36***	.35***	.65***	.21***	.29***	.37***	.50***
12. UTP T2 <sup>a</sup>	-	-	-.03	-.01	-.02	.10*	.15**	.52***	.05	.03	.11*
13. KP T3	4.18	0.67	.27***	.27***	.24***	.27***	.23***	.05	.39***	.20***	.19**
14. STP T3	5.64	0.99	.17**	.52***	.41***	.21***	.22***	.09	.24**	.55***	.40***
15. SI T3	4.94	1.28	.18**	.42***	.53***	.25***	.31***	.09	.21*	.42***	.60***
16. KA T3	4.07	0.57	.31***	.31***	.33***	.51***	.30***	-.02	.19*	.27***	.30***
17. PZ T3	3.62	0.85	.25***	.27***	.37***	.33***	.64***	.20***	.18**	.27***	.38***
18. UTP T3 <sup>a</sup>	-	-	-.01	.03	-.03	.06	.19***	.40***	.00	.06	.09

	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1. KP T1								
2. STP T1								
3. SI T1								
4. KA T1								
5. PZ T1								
6. UTP T1								
7. KP T2								
8. STP T2								
9. SI T2								
10. KA T2	-							
11. PZ T2	.44***	-						
12. UTP T2	.11*	.27***	-					
13. KP T3	.21**	.29**	.13*	-				
14. STP T3	.27***	.34***	.08	.42***	-			
15. SI T3	.31***	.50***	.13*	.34***	.70***	-		
16. KA T3	.54***	.38***	.07	.29***	.39***	.51***	-	
17. PZ T3	.35***	.79***	.30***	.28***	.42***	.57***	.48***	-
18. UTP T3	.09	.24***	.65***	.13*	.07	.11	.03	.32***

*Legenda:* Sve korelacije su procijenjene FIML pristupom. KP – karijerna prilagodljivost, STP – samoefikasnost u traženju posla, SI – samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, KA – karijerna angažiranost, PZ – percipirana zapošljivost, UTP – uspjeh u traženju posla. <sup>a</sup>Frekvencije sudionika po kategorijama varijable uspjeh u traženju posla nalazi se u tekstu, u opisu deskriptivnih podataka. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

posljednjoj točki mjerenja, godinu dana kasnije, 19.9% diplomanata je bilo nezaposleno, 54% zaposleno na ugovoru na određeno, te 26.1% zaposleno s ugovorom na neodređeno. Analiza odgovora na pitanja o vertikalnoj i horizontalnoj (ne)usklađenosti je pokazala da većina zaposlenih diplomanata radi na poslovima koji su u struci, te u skladu s njihovom razinom obrazovanja. U T1 81.4% diplomanata izjavljuje da im je zaposlenje u skladu s razinom obrazovanja, a 81.6% kaže da je zaposleno u skladu s vrstom obrazovnog programa, u T2 83.4% diplomanata imaju posao u skladu s razinom obrazovanja, te 87.4% s vrstom obrazovnog programa, dok u T3 isti broj diplomanata, njih 85.5% kaže da je posao u skladu s razinom i vrstom obrazovnog programa koji su završili.

#### *4.1.2. Mjerni modeli*

Pretpostavljeni 5-faktorski model pokazao je dobro pristajanje podacima u T1 ( $\chi^2(125) = 417.38, p < .001, RMSEA = .058, SRMR = .041, CFI = .954$ ), T2 ( $\chi^2(125) = 286.83, p < .001, RMSEA = .063, SRMR = .040, CFI = .944$ ) i T3 ( $\chi^2(125) = 277.712, p < .001, RMSEA = .065, SRMR = .052, CFI = .946$ ). Svi indikatori su bili pozitivno i značajno povezani s odgovarajućim latentnim faktorima. Standardizirana faktorska zasićenja u T1 nalazila su se u rasponu od .53 do .91, u T2 od .51 do .93, i u T3 od .52 do .90. Sve korelacije među latentnim faktorima bile su pozitivne, značajne te ispod vrijednosti .85. Odnosno, korelacije latentnih faktora bile su u rasponu od .33 do .84 u T1, od .34 do .77 u T2 i .32 do .81 u T3. Nisu specificirane korelacije reziduala ni u jednoj od tri točke mjerenja.

#### *4.1.3. Longitudinalna mjerna invarijantnost*

Longitudinalna mjerna invarijantnost provjerena je usporedbom modela sa slobodno procijenjenim parametrima i modela s ograničenim parametrima. Model sa slobodno procijenjenim parametrima nastao je od mjernih modela iz tri točke mjerenja. Model s ograničenim parametrima je isti kao i prethodni model po svojoj strukturi, no specificirano je da su faktorska zasićenja jednaka za iste indikatore i odgovarajuće faktore kroz tri točke mjerenja. Na temelju rezultata (Tablica 3) možemo zaključiti kako je ostvarena metrijska invarijantnost ( $\Delta\chi^2 = 21.156, \Delta df = 26, p = .734, \Delta RMSEA = .001, \Delta CFI = .001$ ).

**Tablica 3***Testiranje mjerne invarijantnosti i autoregresijskih križnih modela*

Model	$\chi^2$ (df)	RMSEA	CFI	SRMR	Usporedba modela	Sattora-Bentler korigirani $\Delta\chi^2$	$\Delta df$
<i>Mjerna invarijantnost</i>							
M0 Konfiguralni model	2060.865** (1218)	.032	.946	.048	-	-	-
M1 Model metrijske invarijantnosti	2079.686** (1244)	.031	.947	.050	M1-M0	21.156	26
<i>Testiranje autoregresijskih križnih modela</i>							
S0 Osnovni model	2926.149** (1760)	.031	.931	.080	-	-	-
S1 Očekivani model	2900.288** (1740)	.031	.931	.075	S1-S0	27.448	20
S2 Obrnuti model	2869.701** (1740)	.031	.933	.061	S2-S0	55.500***	20
S3 Recipročni model	2844.531** (1720)	.031	.934	.059	S3-S0	79.850***	40
					S3-S1	55.948***	20
					S3-S2	26.577	20

*Legenda: \*\*p < .01, \*\*\*p < .001*

#### 4.1.4. Strukturalni modeli

Kako bismo provjerili pretpostavljeni autoregresijski križni model (model očekivane uzročnosti) te alternativne modele (model obrnute uzročnosti i recipročni model) prvo je specificiran model stabilnosti. Model stabilnosti, uz 5 faktora u svakoj točki mjerenja sadržavao je i česticu uspjeha u traženju posla. Dodatno, specificiran je i model stabilnosti s ograničenjima u kojem su određeni jednaki koeficijenti stabilnosti za istovjetne faktore između prve i druge točke mjerenja te druge i treće točke mjerenja. Model stabilnosti ( $\chi^2(1431) = 2447.499, p < .001, RMSEA = .032, SRMR = .087, CFI = .938$ ) i model stabilnosti s ograničenjima ( $\chi^2(1437) = 2452.127, p < .001, RMSEA = .032, SRMR = .087, CFI = .938$ ) se statistički značajno ne razlikuju ( $\Delta\chi^2 = 5.759, \Delta df = 6, p = .451, \Delta RMSEA = .000$ ), te je prihvaćen jednostavniji model stabilnosti s ograničenjima kojeg u nastavku nazivamo osnovni model. Ovaj model je služio za usporedbu s ostalim modelima.

Vodeći se preporukama (Little, 2013), u osnovni model, model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model dodane su kontrolne varijable. Rezultati (Tablica 3) su pokazali da su model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model imali bolje pristajanje od osnovnog modela. Daljnjim usporedbama je utvrđeno da se recipročni model razlikuje od modela očekivane uzročnosti, ali ne i modela obrnute uzročnosti. S obzirom da model obrnute uzročnosti pokazuje jednako pristajanje podacima kao i recipročni model, ali uz više stupnjeva slobode, ovaj model je prihvaćen. Odnosi među varijablama interpretirani na temelju modela obrnute uzročnosti.

Autoregresijski koeficijenti za karijernu prilagodljivost, samoeфикаsnost u traženju posla, samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu, karijernu angažiranost, percipiranu zapošljivost i uspjeh u traženju posla su značajni te upućuju na stabilnost korištenih mjera (Slika 3). Karijerna prilagodljivost ima nisku stabilnost ( $\gamma_{12} = .22, p = .006; \gamma_{23} = .19, p = .008$ ), dok percipirana zapošljivost ima visoku stabilnost u vremenu ( $\gamma_{12} = .68, p < .001; \gamma_{23} = .76, p < .001$ ). Ostale mjere pokazuju umjerene do visoke razine stabilnosti (Slika 3). Križni efekti u obrnutom modelu pokazali su da je samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu u T1 predviđala karijernu prilagodljivost u T2 ( $\gamma = .27, p = .014$ ) na način da diplomanti koji su iskazivali višu samoeфикаsnost na selekcijskom intervjuu imali su i višu karijernu prilagodljivost šest mjeseci kasnije. Percipirana zapošljivost u T1 predviđala je karijernu prilagodljivost u T3 ( $\gamma = .15, p = .043$ ). Diplomanti koji su imali izraženije vjerovanje o vlastitoj zapošljivosti, imali su i višu karijernu prilagodljivost godinu dana kasnije.



**Tablica 4***Rezultati križnih efekata u modelu obrnute uzročnosti*

Križni efekti	Rezultati obrnutog modela uzročnosti	
	$\gamma_{T1 \rightarrow T2}$	$\gamma_{T2 \rightarrow T3}$
<i>Direktni efekti</i>		
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u traženju posla	.03	.13*
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u selek. intervjuu	.14	.27**
Percipirana zapošljivost → karijerna angažiranost	.09	.22**
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u traženju posla	.05	-.07
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u selek. intervjuu	.09*	-.02
Uspješnost u traženju posla → karijerna angažiranost	-.01	-.07
Samoefikasnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	-.08	-.04
Samoefikasnost u selek. intervjuu → karijerna prilagodljivost	.27*	.08
Karijerna angažiranost → karijerna prilagodljivost	.00	.13
		$\gamma_{T1 \rightarrow T3}$
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		.15*
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		.00
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u traženju posla)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		< - .01
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		< - .01
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u selek. intervjuu)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		.01
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		< .01
<i>Indirektni efekti (putem karijerne angažiranosti)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		.01
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		< - .01

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

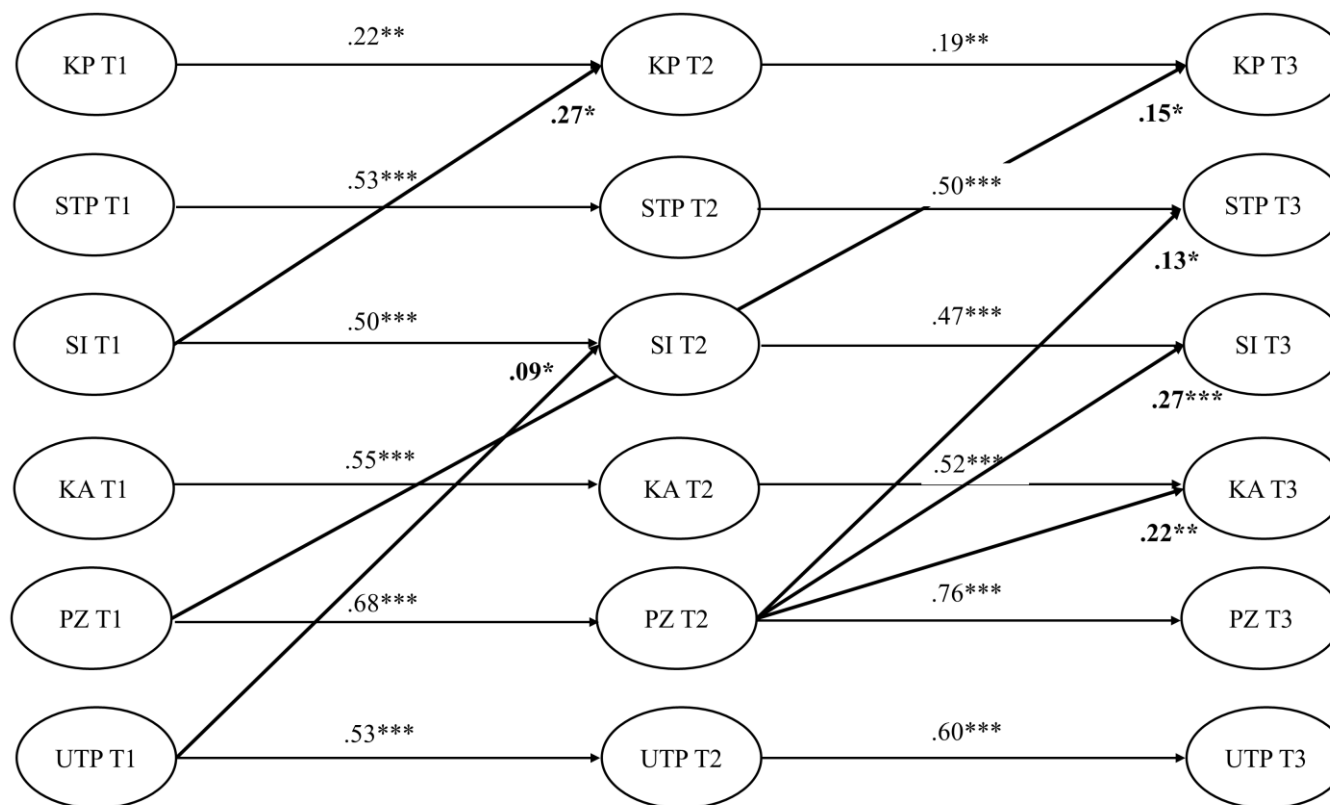
Također, uspjeh u zapošljavanju u T1 predviđao je samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T2 ( $\gamma = .09$ ,  $p = .021$ ). Diplomanti koji su ostvarili veći uspjeh u zapošljavanju pokazivali su višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu 6 mjeseci kasnije. Nadalje, dobiveno je da je percipirana zapošljivost u T2 predviđala samoefikasnost u traženju posla ( $\gamma = .13$ ,  $p = .044$ ), samoefikasnost u selekcijskom intervjuu ( $\gamma = .27$ ,  $p < .000$ ) i karijernu angažiranost u T3 ( $\gamma = .22$ ,  $p = .005$ ). Dakle, diplomanti koji su smatrali da su visoko zapošljivi u drugoj točki mjerenja, imali su veću samoefikasnost vezanu za traženje posla i selekcijski intervju te su iskazivali višu karijernu angažiranost u trećoj točki mjerenja. Naposljetku,

provjerili smo postoje li značajni indirektni efekti u obrnutom modelu uzročnosti. Provjereno je postoje li indirektni efekti percipirane zapošljivosti i uspjeha u traženju posla u T1 na karijernu prilagodljivost u T3, putem karijerne angažiranosti te samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu u T2. Ova provjera je eksplorativna, jer indirektni odnosi u modelu obrnute uzročnosti nisu u hipotezama ovog istraživanja. Rezultati su pokazali da ne postoje značajni indirektni efekti u obrnutom modelu (Tablica 4).

Što se tiče kontrolnih varijabli, dobiveno je da stariji diplomanti imaju višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T3 ( $\gamma = .10, p = .015$ ). Također, pokazalo se da je vrijeme koje je proteklo od stjecanja diplome do sudjelovanja u istraživanju pozitivno povezano s karijernom angažiranosti u T3 ( $\gamma = .13, p = .003$ ). Diplomanti kojima je više vremena prošlo od stjecanja diplome pokazivali su višu karijernu angažiranost u T3. Doživljaj financijskog utjecaja pandemije koronavirusa bio je granično značajno povezan sa samoefikasnošću u traženju posla u T2 ( $\gamma = -.10, p = .054$ ), te značajno povezan sa samoefikasnošću u traženju posla u T3 ( $\gamma = -.13, p = .025$ ). Doživljaj financijskog utjecaja pandemije koronavirusa bio je značajno povezan s percipiranom zapošljivošću u T3 ( $\gamma = -.11, p = .015$ ), kao i s uspjehom u traženju posla u T2 ( $\gamma = -.26, p < .001$ ) i T3 ( $\gamma = -.11, p = .024$ ). Diplomanti koji su osjećali izraženiji negativni efekt pandemije koronavirusa na njihovo financijsko stanje iskazivali su nižu samoefikasnost u traženju posla i lošiji uspjeh u traženju posla u drugoj i trećoj točki mjerenja, kao i nižu percipiranu zapošljivost u trećoj točki mjerenja. Psihološki utjecaj epidemije koronavirusa bio je značajno povezan samo s percipiranom zapošljivošću u T3 ( $\gamma = -.11, p = .015$ ). Diplomanti koji su procijenili negativnijima psihološke efekte pandemije koronavirusa u trećoj točki mjerenja imali i nižu percipiranu zapošljivost u istoj točki mjerenja.

### Slika 3

Model obrnute uzročnosti na cijelom uzorku diplomanata ( $N = 688$ )



*Legenda:* KP – Karijerna prilagodljivost, STP – samoefikasnost u traženju posla, SI – samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, KA – karijerna angažiranost, PZ – percipirana zapošljivost, UTP – uspjeh u traženju posla. Radi jasnoće prikaza slika sadrži samo autoregresijske i značajne križne efekte. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

## 4.2. Multigrupna analiza: uloga objektivne zapošljivosti

Kako bismo provjerili jesu li dobiveni efekti jednaki za diplomante koji su završili studij različite objektivne zapošljivosti, provedena je multigrupna analiza. Inicijalno, analiza je provedena na tri grupe: diplomante visoke, umjerene i niske objektivne zapošljivosti. No, neki od modela nisu konvergirali, a kod onih koji jesu nisu dobivene vrijednosti hi-kvadrat testa, što onemogućuje usporedbu alternativnih modela. Nemogućnost konvergencije je vjerojatno rezultat malog uzorka grupe niske objektivne zapošljivosti. Multigrupna analiza je provedena na dvije grupe. Prvu grupu činili su diplomanti visoke objektivne zapošljivosti, a drugu grupu diplomanti umjerene i niske zapošljivosti zajedno. Ovakva podjela se temelji na hipotezama ovog istraživanja prema kojima se očekuju različiti odnosi između istraživanih varijabli kod diplomanata visoke zapošljivosti u odnosu na druge dvije grupe diplomanata.

### 4.2.1 Deskriptivna statistika

Kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti u T1 bilo je 46.5% nezaposlenih diplomanata, 41.5% zaposlenih na ugovor na određeno te 12% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U T2, 23.8% diplomanata bilo je nezaposleno, 54.5% zaposlenih na ugovor na određeno te 21.8% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U posljednjoj točki mjerenja, godinu dana kasnije, 7.3% diplomanata je bilo nezaposleno, 60.4% zaposleno na ugovoru na određeno, te 32.3% zaposleno s ugovorom na neodređeno. Kod diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti u T1 bilo je 53.9% nezaposlenih diplomanata, 30.6% zaposlenih na ugovor na određeno te 15.5% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U T2, 35.1% diplomanata bilo je nezaposleno, 44.9% zaposlenih na ugovor na određeno te 20% zaposlenih s ugovorom na neodređeno. U posljednjoj točki mjerenja, godinu dana kasnije, 26.2% diplomanata je bilo nezaposleno, 50.8% zaposleno na ugovoru na određeno, te 23.1% zaposleno s ugovorom na neodređeno. U Tablici 5 prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije i bivarijatne korelacije između varijabli za grupe diplomanata visoke objektivne zapošljivosti (iznad dijagonale) i niske i umjerene zapošljivosti (ispod dijagonale).

**Tablica 5**

*Deskriptivni podaci i korelacije varijabli za grupe visoke te umjerene i niske objektivne zapošljivosti kroz tri točke mjerenja*

	<i>Visoko zapošljivi</i>		<i>Umjereno i nisko zapošljivi</i>		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>								
1. KP T1	4.20	0.67	4.20	0.65	-	.33***	.34***	.54***	.35***	.10	.34	.27**
2. STP T1	5.48	1.13	5.51	1.10	.44***	-	.71***	.36***	.33***	.09	.14	.51***
3. SI T1	4.95	1.27	5.03	1.24	.39***	.73***	-	.43***	.51***	.08	.36*	.45***
4. KA T1	4.05	0.61	4.05	0.53	.34***	.42***	.53***	-	.44***	.07	.24	.30**
5. PZ T1	3.90	0.66	3.54	0.76	.25***	.39***	.50***	.48***	-	.27***	.15	.34**
6. UTP T1 <sup>a</sup>	-	-	-	-	.00	.02	.12*	.14**	.25***	-	-.01	.11
7. KP T2	4.25	0.52	4.18	0.61	.24**	.27**	.26**	.20**	.18**	-.01	-	.14
8. STP T2	5.67	0.98	5.63	1.01	.21**	.49***	.30***	.21**	.26***	.05	.44***	-
9. SI T2	4.95	1.15	4.96	1.23	.19*	.37***	.49***	.33***	.38***	.16**	.38***	.69***
10. KA T2	4.11	0.52	4.02	0.58	.19	.18	.21*	.44***	.25**	.07	.44***	.45***
11. PZ T2	3.83	0.69	3.43	0.81	.14*	.28***	.36***	.35***	.61***	.20***	.31***	.39***
12. UTP T2 <sup>a</sup>	-	-	-	-	-.08	-.05	-.02	.08	.11*	.55***	-.01	.05
13. KP T3	4.29	0.47	4.12	0.74	.24**	.26**	.19*	.20**	.18***	.02	.40***	.21**
14. STP T3	5.71	1.00	5.61	0.98	.21**	.47***	.35***	.25***	.23***	.15*	.23*	.52***
15. SI T3	5.04	1.30	4.89	1.27	.15	.35***	.41***	.25***	.28***	.13*	.22	.41***
16. KA T3	4.14	0.56	4.04	0.57	.28***	.32***	.31***	.51***	.28***	-.04	.17	.29**
17. PZ T3	3.99	0.66	3.43	0.87	.21**	.24***	.34***	.33***	.58***	.25***	.16	.25**
18. UTP T3 <sup>a</sup>	-	-	-	-	-.06	.01	-.05	.04	.13*	.43***	-.05	.11

	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1. KP T1	.31**	.40***	.31**	.08	.33*	.01	.11	.30**	.36**
2. STP T1	.39***	.31***	.21*	.07	.35**	.60**	.54**	.28**	.37***
3. SI T1	.65***	.34***	.42***	-.01	.43***	.55***	.77***	.40***	.52***
4. KA T1	.34**	.63***	.35**	.15	.48***	.14	.24*	.48***	.39***
5. PZ T1	.41***	.32***	.72***	.18	.33**	.25*	.43***	.40***	.72***
6. UTP T1	.23**	.03	.25**	.43***	.12	.04	.02	.04	.09
7. KP T2	.09	.26	.23	.04	.44*	.14	.06	.18	.22
8. STP T2	.61***	.31***	.34***	.11	.12	.61***	.42***	.25*	.36***
9. SI T2	-	.27*	.46***	.06	.27*	.43***	.64***	.31**	.41***
10. KA T2	.49***	-	.33**	.18	.45***	.21*	.20*	.55***	.41***
11. PZ T2	.52***	.48***	-	.24**	.36**	.21*	.40***	.42***	.80***
12. UTP T2	.16**	.07	.20***	-	.13	.02	.02	.09	.12
13. KP T3	.16*	.13	.26***	.12	-	.27*	.35**	.48***	.42***
14. STP T3	.39***	.27**	.41***	.13	.47***	-	.70***	.31**	.40***
15. SI T3	.59***	.34***	.57***	.19**	.33***	.70***	-	.45***	.60***
16. KA T3	.30***	.54***	.39***	.06	.22*	.43***	.55***	-	.56***
17. PZ T3	.38***	.32***	.78***	.35***	.22**	.45***	.60***	.49***	-
18. UTP T3	.11	.07	.20**	.65***	.10	.11	.13	-.00	.31***

*Legenda:* Korelacije za diplomante visoke objektivne zapošljivosti prikazane su poviše dijagonale, a za diplomante umjerene i niske objektivne zapošljivosti ispod dijagonale. Sve korelacije su procijenjene FIML pristupom. KP – Karijerna prilagodljivost, STP – samoeфикаsnost u traženju posla, SI – samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu, KA – karijerna angažiranost, PZ – percipirana zapošljivost, UTP – uspjeh u traženju posla. <sup>a</sup>Frekvencije sudionika po kategorijama varijable uspjeh u zapošljavanju nalazi se u tekstu, u opisu deskriptivnih podataka. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

#### 4.2.2. Multigrupna invarijantnost

Multigrupna mjerna invarijantnost provjerena je usporedbom modela sa slobodno procijenjenim parametrima i modela s ograničenim parametrima faktorskih zasićenja za grupu visoke objektivne zapošljivosti te grupu umjerene i niske objektivne zapošljivosti. Model sa slobodno procijenjenim parametrima sadrži konfirmatorne modele iz tri točke mjerenja. Model s ograničenim parametrima je isti kao i prethodni model po svojoj strukturi, no dodatno je specificirano da su faktorska zasićenja jednaka za iste indikatore i odgovarajuće faktore za dvije grupe diplomanata s obzirom na objektivnu zapošljivost. Na temelju rezultata (Tablica 6) možemo zaključiti kako je ostvarena grupna metrijska invarijantnost ( $\Delta\chi^2 = 44.774$ ,  $\Delta df = 39$ ,  $p = .244$ ,  $\Delta RMSEA = .00$ ,  $\Delta CFI = .000$ ).

#### 4.2.3. Strukturalni modeli

Kako bismo provjerili odgovaraju li zaključci doneseni na temelju cijelog uzorka i na grupama diplomanata različite objektivne zapošljivosti, usporedili smo još jednom 3 modela: model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model. Kako bismo usporedili navedene modele, specificirali smo model stabilnosti koji sadrži autoregresijske efekte između istih latentnih varijabli u dvije grupe. Specificiran je i model stabilnosti s ograničenjima u kojem su specificirani jednaki koeficijenti stabilnosti za istovjetne faktore između prve i druge točke mjerenja i druge i treće točke mjerenja. Model stabilnosti ( $\chi^2(2964) = 5109.49$ ,  $p < .001$ ,  $RMSEA = .046$ ,  $SRMR = .082$ ,  $CFI = .893$ ) i model stabilnosti s ograničenjima ( $\chi^2(2988) = 5245.166$ ,  $p < .001$ ,  $RMSEA = .047$ ,  $SRMR = .087$ ,  $CFI = .887$ ) se statistički značajno razlikuju ( $\Delta\chi^2 = 104.326$ ,  $\Delta df = 24$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta RMSEA = .001$ ), stoga je prihvaćen model stabilnosti bez ograničenja kroz tri točke mjerenja, kojeg u nastavku nazivamo osnovni model. Ovaj model je služio za usporedbu s ostalim modelima. Usporedba modela pokazala je da sva tri modela, model očekivane uzročnosti, model obrnute uzročnosti i recipročni model statistički značajno bolje pristaju podacima od modela stabilnosti. Daljnjom usporedbom utvrđeno je da se recipročni model i model očekivane uzročnosti statistički značajno razlikuju. Usporedbom modela obrnute uzročnosti i recipročnog modela nije utvrđena statistički značajna razlika među njima, te je prihvaćen obrnuti model uzročnosti. U ovaj model dodane su kontrolne varijable, te su na temelju njega interpretirani autoregresijski i križni efekti.

Rezultati ukriženog autoregresijskog modela u kategoriji visoko zapošljivih diplomanata pokazali su da karijerna prilagodljivost nije stabilna u vremenu između T1 i T2 ( $\gamma_{12} = .27, p = .074$ ), dok su autoregresijski koeficijenti između T2 i T3 niski, ali značajni ( $\gamma_{23} = .25, p = .021$ ). Stabilnost karijerne angažiranosti je umjereno visoka između T1 i T2 ( $\gamma_{12} = .65, p < .001$ ), ali niska između T2 i T3 ( $\gamma_{23} = .32, p = .002$ ). Ostale mjere su umjereno do visoko stabilne u vremenu (Slika 4a). Osobito su visoki autoregresijski koeficijenti za percipiranu zapošljivost ( $\gamma_{12} = .84, p < .001$ ;  $\gamma_{23} = .93, p < .001$ ).

**Tablica 6**

*Testiranje grupne mjerne invarijantnosti i autoregresijskih križnih modela za grupe različite objektivne zapošljivosti*

Model	$\chi^2$ ( <i>df</i> )	RMSEA	CFI	SRMR	Usporedba modela	Sattora- Bentler korigirani $\Delta\chi^2$	$\Delta df$
<i>Mjerna invarijantnost</i>							
M0 Konfiguralni model	4232.561** (2436)	.046	.899	.069	-	-	-
M1 Model metrijske invarijantnosti	4272.917** (2475)	.046	.899	.072	M1-M0	44.774	39
<i>Testiranje autoregresijskih križnih modela</i>							
S0 Osnovni model	5109.490** (2964)	.046	.883	.125	-	-	-
S1 Očekivani model	5062.371** (2940)	.046	.884	.104	S1-S0	44.327**	24
S2 Obrnuti model	4984.896** (2940)	.045	.889	.090	S2-S0	99.713***	24
S3 Recipročni model	4940.414** (2900)	.045	.889	.089	S3-S0	156.118***	64
					S3-S1	128.670***	40
					S3-S2	48.284	40

*Legenda: \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$*

Samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu u T1 imala je direktan križni efekt na karijernu prilagodljivost u T2 ( $\gamma = .45, p = .032$ ). Diplomanti koji su imali višu samoeфикаsnost vezanu za uspjeh na selekcijskom intervjuu iskazivali su višu karijernu prilagodljivost šest mjeseci kasnije. Utvrđen je negativni direktni križni efekt samoeфикаsnosti u traženju posla u T1 na



karijernu prilagodljivost u T2 ( $\gamma = -.42, p = .025$ ). S obzirom da su samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu visoko pozitivno povezane na bivarijatnoj razini ( $r = .71, p < .001$ ), a samoefikasnost u traženju posla u T1 i karijerna prilagodljivost nisu značajno povezane ( $r = .14, p = .260$ ) vjerojatno je riječ o supresor efektu. Prema Pandey i Elliott (2010) ovdje je riječ o primjeru negativne supresije (eng. *negative suppression*). Negativni predznak upućuje na to da supresor varijabla, u ovom slučaju samoefikasnost u traženju posla, visoko korelira s pogreškom u drugom prediktoru, odnosno samoefikasnošću u selekcijskom intervjuu. Karijerna angažiranost u T2 imala je direktan križni efekt na karijernu prilagodljivost u T3 ( $\gamma = .68, p < .001$ ). Diplomanti koji su bili više angažirani u karijernim zadacima iskazivali su višu karijernu prilagodljivost nakon 6 mjeseci. Percipirana zapošljivost u T2 imala je direktan križni efekt na karijernu angažiranost u T3 ( $\gamma = .57, p < .001$ ). Diplomanti s višom percipiranom zapošljivošću iskazivali su veću karijernu angažiranost 6 mjeseci kasnije.

Od kontrolnih varijabli, vrijeme koje je proteklo od stjecanja diplome do sudjelovanja u istraživanju je bilo pozitivno povezano ( $\gamma = .22, p = .015$ ), a doživljaj psihološkog utjecaja koronavirusa negativno povezan ( $\gamma = -.20, p = .027$ ) s karijernom prilagodljivošću u T2. Doživljaj financijskog utjecaja koronavirusa bio je negativno povezan s uspjehom u traženju posla u T2 ( $\gamma = -.37, p < .001$ ) te negativno povezan sa samoefikasnošću u selekcijskom intervjuu u T3 ( $\gamma = -.21, p = .034$ ). Također, dobiveno je da su žene imale višu percipiranu zapošljivost u T3 ( $\gamma = .22, p = .026$ ).

U kategoriji umjereno i nisko zapošljivih diplomanata karijerna prilagodljivost nije bila stabilna u vremenu između T1 i T2 ( $\gamma_{12} = .10, p = .099$ ), ali je bila umjereno stabilna između T2 i T3 ( $\gamma_{23} = .42, p = .001$ ). Ostale mjere su bile umjereno do visoko stabilne u vremenu (Slika 4b). Percipirana zapošljivost je imala visoku stabilnost kroz tri točke mjerenja ( $\gamma_{12} = .62, p < .001$ ;  $\gamma_{23} = .73, p < .001$ ). Percipirana zapošljivost u T1 imala je direktan križni efekt na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T2 ( $\gamma = .18, p = .046$ ). Diplomanti s višom percipiranom zapošljivošću iskazivali su veću samoefikasnost u selekcijskom intervjuu 6 mjeseci kasnije. Percipirana zapošljivost u T2 imala je direktan križni efekt na samoefikasnost u traženju posla ( $\gamma = .18, p = .039$ ), kao i na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T3 ( $\gamma = .31, p < .001$ ). Diplomanti s višom percipiranom zapošljivošću iskazivali su višu samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu 6 mjeseci kasnije.

**Tablica 7**

*Rezultati križnih efekata po kategorijama objektivne zapošljivosti*

Križni efekti	Rezultati modela obrnute uzročnosti	
<i>Visoko zapošljivi diplomanti</i>		
<i>Direktni efekti</i>	$\gamma_{T1 \rightarrow T2}$	$\gamma_{T2 \rightarrow T3}$
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u traženju posla	.08	.04
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u selek. intervjuu	.10	.23
Percipirana zapošljivost → karijerna angažiranost	.17	.57***
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u traženju posla	.06	.05
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u selek. intervjuu	.13	.07
Uspješnost u traženju posla → karijerna angažiranost	.02	-.02
Samoefikasnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	-.42*	-.34
Samoefikasnost u selek. intervjuu → karijerna prilagodljivost	.45*	.31
Karijerna angažiranost → karijerna prilagodljivost	.00	.68**
	$\gamma_{T1 \rightarrow T3}$	
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		-.11
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		.11
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u traženju posla)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		-.03
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		-.02
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		.03
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		.04
<i>Indirektni efekti (putem karijerne angažiranosti)</i>		
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost		.12
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost		.01
<i>Umjereno i nisko zapošljivi diplomanti</i>		
<i>Direktni efekti</i>	$\gamma_{T1 \rightarrow T2}$	$\gamma_{T2 \rightarrow T3}$
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u traženju posla	.02	.18*
Percipirana zapošljivost → samoefikasnost u selek. intervjuu	.18*	.31***
Percipirana zapošljivost → karijerna angažiranost	.06	.15
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u traženju posla	.05	-.10
Uspješnost u traženju posla → samoefikasnost u selek. intervjuu	.06	-.05
Uspješnost u traženju posla → karijerna angažiranost	-.03	-.13
Samoefikasnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	.01	-.06
Samoefikasnost u selek. intervjuu → karijerna prilagodljivost	.25	.09
Karijerna angažiranost → karijerna prilagodljivost	.06	-.08

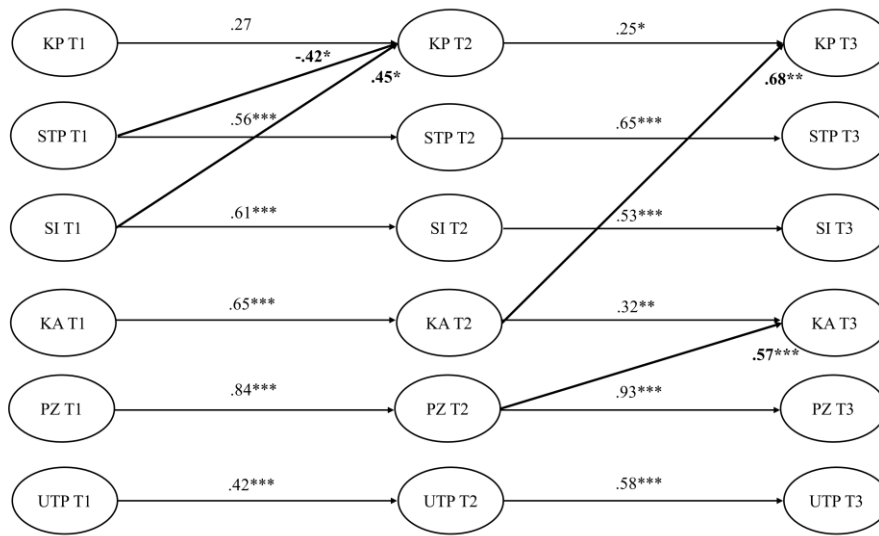
	$\gamma_{T1 \rightarrow T3}$
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost	.11
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	-.07
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u traženju posla)</i>	
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost	<-.01
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	-.01
<i>Indirektni efekti (putem samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu)</i>	
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost	.02
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	.01
<i>Indirektni efekti (putem karijerne angažiranosti)</i>	
Percipirana zapošljivost → karijerna prilagodljivost	-.01
Uspješnost u traženju posla → karijerna prilagodljivost	<.01

*Legenda: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$*

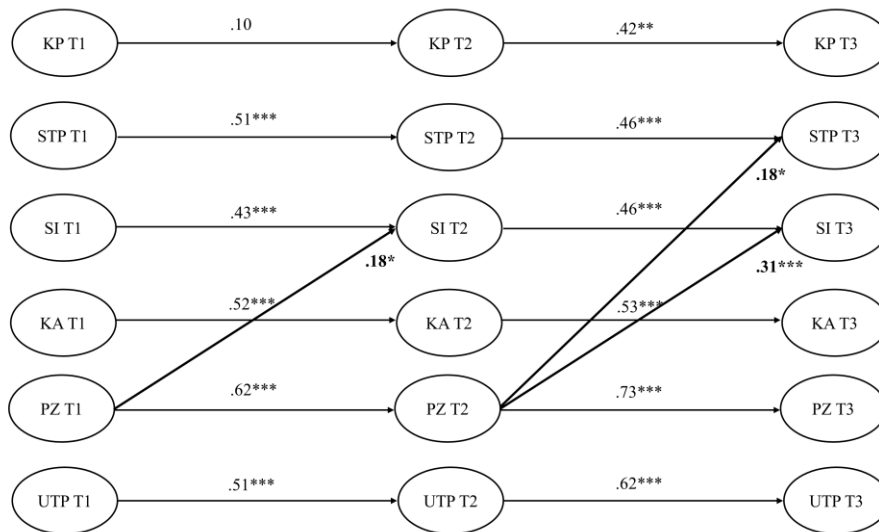
Analiza djelovanja kontrolnih varijabli kod umjereno i nisko zapošljivih diplomanata je pokazala da je doživljaj financijskog utjecaja pandemije koronavirusa bio negativno povezan sa samoefikasnošću u traženju posla u T2 ( $\gamma = -.16, p = .011$ ), kao i T3 ( $\gamma = -.14, p = .049$ ). Doživljaj financijskog utjecaja koronavirusa bio je negativno povezan s uspjehom u traženju posla u T2 ( $\gamma = -.22, p < .001$ ) kao i s percipiranom zapošljivošću u T2 ( $\gamma = -.13, p = .028$ ). Doživljaj psihološkog utjecaja pandemije koronavirusa bio je negativno povezan s percipiranom zapošljivošću u T3 ( $\gamma = -.13, p = .025$ ). Vrijeme koje je proteklo od stjecanja diplome bilo je pozitivno povezano s karijernom angažiranosti u T2 ( $\gamma = .18, p = .001$ ). Također, stariji diplomanti su imali višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u T3 ( $\gamma = .11, p = .023$ ). Nisu utvrđeni značajni indirektni efekti u modelu obrnute uzročnosti kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti, kao ni kod diplomanata umjerene i niske zapošljivosti (Tablica 7).

#### Slika 4

Model obrnute uzročnosti kod diplomanata visoke (a) i umjerene i niske (b) objektivne zapošljivosti



a)



b)

Legenda: KP – Karijerna prilagodljivost, STP – samoefikasnost u traženju posla, SI – samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, KA – karijerna angažiranost, PZ – percipirana zapošljivost, UTP – uspjeh u traženju posla. Radi jasnoće prikaza slika sadrži samo autoregresijske i značajne križne efekte. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

## 5. RASPRAVA

Cilj istraživanja je bio provjeriti učinak karijerne prilagodljivosti na stvarnu i percipiranu zapošljivost diplomanata, godinu dana nakon završetka studija, te istražiti mehanizme u podlozi tog procesa. Rezultati istraživanja su pokazali kako karijerna prilagodljivost nema direktan efekt na percipiranu i stvarnu zapošljivost diplomanata, kao ni na karijernu angažiranost te samoefikasnost pri traženju posla. Dobiveni rezultati nisu u skladu s modelom konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Rudolph i sur., 2017a; Savickas, 2005, 2013). Rezultati istraživanja su pokazali kako model obrnute uzročnosti bolje pristaje podacima. Ovim modelom utvrđeno je da samoefikasnost u selekcijskom intervjuu predviđa buduću karijernu prilagodljivost, a uspjeh u traženju posla, samoefikasnost u selekcijskom intervjuu. Također, dobiveno je da percipirana zapošljivost predviđa karijernu prilagodljivost diplomanata godinu dana kasnije, kao i samoefikasnost u traženju posla, samoefikasnost u selekcijskom intervjuu te karijernu angažiranost šest mjeseci kasnije. Dodatno, analiza na grupama diplomanata koji su završili studijske smjerove različite objektivne zapošljivosti pokazala je razlike među njima. Kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti, viša samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u prvoj točki mjerenja predviđala je izraženiju karijernu prilagodljivost u drugoj točki mjerenja, dok je viša karijerna angažiranost u drugoj točki mjerenja predviđala višu karijernu prilagodljivost u trećoj točki mjerenja. Također, viša percipirana zapošljivost u drugoj točki mjerenja, predviđala je višu karijernu angažiranost u trećoj točki mjerenja. Kod diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti, viša percipirana zapošljivost u prvoj točki mjerenja predviđala je višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u drugoj točki mjerenja, dok je viša percipirana zapošljivost u drugoj točki mjerenja predviđala višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu ali i višu samoefikasnost u traženju posla u trećoj točki mjerenja. U modelu na cijelom uzorku diplomanata, kao i onom na grupama različite objektivne zapošljivosti, nisu ustanovljeni značajni medijacijski efekti.

U nastavku ovog rada usmjerit ćemo se na interpretaciju rezultata koji su pokazali da karijerna prilagodljivost ne predstavlja resurs za uspješnu tranziciju s fakulteta na posao kako to predviđa teorija konstrukcije karijere i model konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Opisat ćemo dobivene nalaze prema modelu obrnute uzročnosti, na ukupnom uzorku diplomanata i na grupama diplomanata različite objektivne zapošljivosti. Osvrnut ćemo se i na stabilnost mjerenih konstrukata, osobito nisku stabilnost karijerne prilagodljivosti. Pri interpretaciji će

naglasak biti stavljen na kontekstualne okolnosti u kojima je istraživanje provedeno - pandemiju bolesti COVID-19. Naposljetku, navest ćemo neke metodološke nedostatke i preporuke za buduća istraživanja, kao i praktične implikacije rezultata.

### **5.1. Provjera modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu u tranziciji s fakulteta na posao**

Prema teoriji konstrukcije karijere (Savickas 2002, 2005, 2013) jedno od glavnih obilježja karijerne prilagodljivosti je pružanje mogućnosti da se osoba lakše nosi s karijernim zadacima, tranzicijama i traumama. Osoba koja ima visoku karijernu prilagodljivost usmjerena je prema budućnosti, ima izraženu samostalnost, kontrolu i osjećaj odgovornosti za razvoj vlastite karijere, pokazuje znatiželju za istraživanje sebe same i svoje okoline te vjeruje da je učinkovita u ostvarivanju vlastite aspiracije. Prema modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu karijerna prilagodljivost djeluje na karijerne ishode putem ponašanja i vjerovanja bitnih za karijeru pojedinca (Savickas, 2013; Rudolph i sur, 2017a). Očekivali smo da bi karijerna prilagodljivost trebala biti važan resurs u tranziciji s fakulteta na posao, te pridonijeti uspjehu u traženju posla i percepciji zapošljivosti, direktno, kao i kroz samoefikasnost u traženju posla i veću angažiranost u karijernim zadacima. Suprotno očekivanjima, rezultati ovog istraživanja nisu u skladu s postavljenim hipotezama, no ustanovljeni su značajni efekti u modelu obrnute uzročnosti.

#### *5.1.1. Karijerna prilagodljivost i uspjeh u traženju posla*

Prema rezultatima ovog istraživanja, karijerna prilagodljivost ne predviđa uspjeh u traženju posla. Dosadašnja istraživanja uglavnom potvrđuju važnost karijerne prilagodljivosti za predviđanje zapošljavanja, bilo da je riječ o direktnom efektu (Monteiro i sur, 2019; Pan i sur., 2018) ili indirektnom, putem samoefikasnosti u traženju posla (Guan i sur., 2013; Guan i sur., 2014). Neka istraživanja su pokazala da karijerna prilagodljivost nije jednako važna za sve indikatore uspjeha u traženju posla koji se koriste u istraživanjima. Primjerice, u istraživanju Pan i sur. (2018) karijerna prilagodljivost je predviđala broj dobivenih poslovnih ponuda i visinu plaće, ali ne i vrijeme koje je bilo potrebno za dobivanje posla. Koen i sur. (2012) su ustanovili da je karijerna prilagodljivost važna za predviđanje kvalitete zaposlenja mjerene kao zadovoljstvo poslom, namjeru napuštanja organizacije, usklađenosti pojedinca i organizacije te

procjenu ostvarenog uspjeha u karijeri. No, karijerna prilagodljivost nije bila prediktor radnog statusa. Dva su moguća objašnjenja ovih nalaza. Prvo, moguće je da resursi karijerne prilagodljivosti imaju veću važnost za kvalitetu samog zaposlenja, a ne nužno i brzinu kojom će se osoba zaposliti. Diplomanti koji imaju izraženije karijerne resurse iskazuju više interesa za svoju karijeru, više istražuju opcije te imaju izraženo samopouzdanje u ostvarenje karijernih ciljeva. Zato je moguće da su oni više usmjereni na ostvarenje kvalitetnog zaposlenja koje će biti u skladu s njihovim interesima i dugoročnim planovima, a manje su skloni prihvatiti bilo koji posao koji im se ponudi. Drugo objašnjenje je da je izostanak značajne povezanosti karijerne prilagodljivosti i uspjeha u traženju posla rezultat smanjenog varijabiliteta mjere uspjeha u traženju posla, radi čega je teško detektirati male efekte. Obično se uspjeh u traženju posla operacionalizira kao dihotomna varijabla, razlikujući zaposlene od nezaposlenih osoba (Saks, 2006, 2018; Van Hooft i sur., 2020). Smanjen varijabilitet umanjuje vjerojatnost dobivanja značajnih efekata. U ovom istraživanju, mjera uspjeha u traženju posla razlikuje diplomante s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, diplomante s ugovorom na određeno vrijeme te one koji još uvijek nisu zaposleni. Osim što je omogućeno razlikovanje zaposlenih i nezaposlenih sudionika, dodatno je uveden varijabilitet razlikovanjem zaposlenih s obzirom na vrstu ugovora. Smatramo da je ovo osobito važno za populaciju diplomanata koja tek ulazi na tržište rada gdje je uobičajeno da neki od njih provedu godinu dana na nekom obliku pripravničkog staža. Postizanje ovakve vrste privremenog zaposlenja predstavlja uspješan ishod procesa tranzicije, iako je vrlo često riječ o privremenim poslovima nakon kojih mogu, ali ni ne moraju slijediti ponude poslodavca za stalnim zaposlenjem. S druge strane, ugovori na neodređeno vrijeme predstavljaju relativno siguran posao koji omogućava mladima veću slobodu u daljnjem razvoju karijere, jer su manje opterećeni financijskim brigama i neizvjesnošću koja prati privremene poslove. No, prema nalazima ovog istraživanja karijerna prilagodljivost nije važan resurs za postizanje zaposlenja, definiranog kroz vrstu ugovora o radu.

Pri interpretaciji rezultata važno je istaknuti ulogu pandemije bolesti COVID-19 koja je nastupila prije provedbe druge točke ovog istraživanja. Riječ je o iznenadnom događaju u karijeri (i općenito u životu) kojeg možemo promatrati kao vrstu karijernog šoka (Akkermans i sur., 2020). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2021), u 2020. godini objavljeno je 28-29% manje oglasa za radno mjesto u odnosu na 2019. godinu. Procjena BDP-a u drugom tromjesečju 2020. godine u Hrvatskoj bila je manja za 15.1% u odnosu na isto razdoblje u prethodnoj godini, što je najveći zabilježeni pad BDP-a od 1995. godine (Državni

zavod za statistiku, 2020a). Kao što vidimo iz navedenih podataka, pandemija je djelovala na gospodarstvo i stanje na tržištu rada. U razdoblju pandemije mlade osobe doživljavale su izraženu neugodu, stres, nemoć, kao i anksioznost vezanu uz svoju profesionalnu budućnost (Mahmud i sur., 2020; Parola, 2020). Unatoč izvanrednoj situaciji u kojoj je ovo istraživanje provedeno, riječ je ipak o kontekstu u kojem bi karijerna prilagodljivost trebala biti važna za predviđanje ponašanja i vjerovanja. S obzirom na postavke teorije konstrukcije karijere i značenje same karijerne prilagodljivosti koja treba održavati resurse koji su od osobite važnosti u situacijama koje zahtijevaju od pojedinca prilagodbu, za očekivati bi bilo da će karijerna prilagodljivost u drugoj točki mjerenja, neposredno nakon početka pandemije biti važna za predviđanje karijernih ishoda kasnije u vremenu. Mischel (1977) ističe kako će karakteristike ličnosti biti od najveće važnosti za predviđanje ponašanja u takozvanim “slabim” situacijama. “Slabe” situacije obilježava neizvjesnost i podložnost promjenama. Ovo razdoblje je obilježilo proglašenje pandemije, zatvaranje ekonomskih aktivnosti, organizacija rada od kuće te zabrana kretanja izvan mjesta prebivališta. Istovremeno, istraživanja o bolesti COVID-19 su bila na samom početku, te je bilo neizvjesno u kojem smjeru će se pandemija kretati i koliko će trajati. No, izostanak efekata karijerne prilagodljivosti na istraživane konstrukte ne idu u prilog tezi o „slaboj“ situaciji. Rudolph i Zacher (2021) ističu kako dosadašnja istraživanja nisu ispitivala okolnosti u kojima je karijerna prilagodljivost najkorisnija za nošenje s karijernim izazovima, te se pitaju je li karijerna prilagodljivost zaista bitna za svaku vrstu promjena koje ćemo doživjeti tijekom karijere. Autori su proveli eksperiment koristeći metodu vinjeta kako bi istražili je li visoka karijerna prilagodljivosti važna u tri vrste situacija koje se mogu pojaviti u karijeri: nenamjerne, radikalne i socijalno nepoželjne promjene. Zadatak sudionika je bio procijeniti u kojoj mjeri je karijerna prilagodljivost važna za svaku od tri vrste neželjenih promjena. Nenamjerne promjene odnosile su se na one događaje koje nisu pod kontrolom pojedinca (npr. osoba mora promijeniti radno mjesto radi nepovoljnog stanja na tržištu rada), radikalne promjene su se odnosile na događaje koje zahtijevaju stjecanje novih znanja ili vještina (npr. vještine koje se traže na novom poslu se značajno razlikuju od vještina koje su bile potrebne na prethodnom poslu), dok se socijalne promjene odnose na smanjenje prestiža gubitkom poželjnog radnog mjesta (npr. promjena zanimanja se percipira kao spuštanje na društvenoj ljestvici). Istraživanje je pokazalo da su sudionici percipirali da je karijerna prilagodljivost važna kod radikalnih promjena, ali ne i kod socijalno nepoželjnih promjena. Suprotno očekivanjima autora dobiveno je da je visoka karijerna prilagodljivost važna kod namjernih, odnosno željenih karijernih promjena, a ne kod neželjenih. Autori zaključuju da



karijerna prilagodljivost nema efekta u situacijama koje uključuju gubitak socijalnih odnosa i povećani negativni efekt, kao i u situacijama za koje sudionici procjenjuju da nisu pod njihovom kontrolom (Rudolph i Zacher, 2021). Za vrijeme provedbe druge točke mjerenja još uvijek je vladala izvanredna situacija u Hrvatskoj koju je obilježilo ograničeno kretanja stanovništva i smanjena poslovna aktivnost, što uključuje i provođenje natječajnih postupaka za zapošljavanje. U takvoj izvanrednoj situaciji, čak ni oni sudionici koji su to htjeli vjerojatno se nisu aktivno uključili u proces traženja posla.

### *5.1.2. Karijerna prilagodljivost i percipirana zapošljivost*

Percipirana zapošljivost odnosi se na vlastitu procjenu vjerojatnosti dobivanja i zadržavanja zaposlenja (Vanhercke i sur., 2014). Ovisno o konceptualizaciji, može se odnositi na uvjerenja o zapošljivosti na temelju vlastitih sposobnosti i kompetencija, ili na temelju prestiža fakulteta i stanja na tržištu rada (Rothwell i sur., 2008). U ovom istraživanju internalna zapošljivost se odnosi na vjerovanja o vlastitoj zapošljivosti u profesiji koju su diplomanti odabrali, a eksternalna percipirana zapošljivost na vjerovanja o vlastitoj zapošljivosti u nekom drugom području rada. Dodatno, ustanovljena je dimenzija percipirane zapošljivosti temeljene na umrežavanju. Dakle, u ovom istraživanju percipirana zapošljivost ne zahvaća vjerovanja koja se temelje na prestižu fakulteta kojeg su diplomanti završili, već njihovu procjenu vlastite vrijednosti na tržištu rada.

Sukladno postavkama modela konstrukcije karijere, očekivali smo da će karijerna prilagodljivost potaknuti razvoj percipirane zapošljivosti kod diplomanata. Rezultati su pokazali suprotan efekt – percipirana zapošljivost u prvoj točki mjerenja dovela je do veće karijerne prilagodljivosti u trećoj točki mjerenja, godinu dana kasnije. Dosadašnja longitudinalna istraživanja su pokazala važnost pozitivnih uvjerenja kao što su, primjerice, karijerni optimizam (Tolentino i sur., 2014) i vremenski fokus usmjeren na budućnost (Zacher, 2014), za razvoj karijerne prilagodljivosti. Marcionetti i Rossier (2021) su čak ustanovili da usmjerenost na budućnost, jedna od dimenzija karijerne prilagodljivosti, potiče razvoj preostalih dimenzija karijerne prilagodljivosti (dimenzije kontrole, znatiželje i samopouzdanja). Percipirana zapošljivost predstavlja specifičan vid vjerovanja o budućnosti koja se odnose na ishode zapošljavanja u različitim situacijama. Osobe koje imaju percipiranu visoku zapošljivost imaju i snažan osjećaj kontrole nad situacijom (Ngo i sur., 2017). Također, pokazuju pozitivna vjerovanja o svojoj budućnosti. Ova pozitivna uvjerenja o vlastitom uspjehu

na tržištu rada mogla su motivacijski djelovati na diplomante i tako razviti njihove resurse za suočavanje s karijernim izazovima. Treba ipak primijetiti da je riječ o malenom efektu, koji nije dobiven u multigrupnoj analizi, kod diplomanata visoke, kao ni umjerene i niske zapošljivosti.

Istraživanja odnosa karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti su tek u začetku. Neka od transverzalnih istraživanja pokazala su da je karijerna prilagodljivost pozitivno povezana s percepcijom zapošljivosti (Atitsogbe i sur., 2019; Monteiro i sur., 2018; Vršić, 2020) iako ne sa svim njenim dimenzijama (Monteiro i sur., 2018; Vršić, 2020). Pritom treba istaknuti da nijedno od navedenih istraživanja kojima se proučavao odnos karijerne prilagodljivosti i percipirane zapošljivosti nije koristilo metodologiju koja bi omogućavala uzročno-posljedične zaključke (npr. autoregresijski križni modeli). Potrebna su dodatna longitudinalna istraživanja kako bi se utvrdilo je li dobiveni efekt percipirane zapošljivosti na karijernu prilagodljivost rezultat specifičnih okolnosti pandemije u kojoj je istraživanje provedeno ili je riječ o efektu koji do sada nije bio detektiran.

### *5.1.3. Samoefikasnost u traženju posla i karijerna prilagodljivost, uspjeh u traženju posla te percipirana zapošljivost*

Samoefikasnost je važan samoregulacijski mehanizam koji može usmjeriti naša ponašanja i vjerovanja (Bandura, 1977; Betz i Hackett, 2006; Lent i Brown, 2013; Liu i sur., 2014). Prema modelu konstrukcije karijere kroz prilagodbu, samoefikasnost u traženju posla bi trebala biti medijator između karijerne prilagodljivosti te uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti. Očekivali smo da će karijerna prilagodljivost dovesti do većeg doživljaja samoefikasnosti u traženju posla. Istovremeno, pozitivne evaluacije vlastitih sposobnosti za pisanje životopisa, traženje informacija o poslodavcima ili sudjelovanju u intervjuu trebale bi dovesti i do percipirane više zapošljivosti te uspjeha u traženju posla. Rezultati nisu u skladu s postavljenim hipotezama. Uspjeh u traženju posla previđao je samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, a samoefikasnost u selekcijskom intervjuu predviđala je karijernu prilagodljivost. Percipirana zapošljivost predviđala je samoefikasnost u traženju posla, kao i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu.

Prije nego se usmjerimo na potencijalna objašnjenja rezultata dobivenih u modelu obrnute uzročnosti potrebno je osvrnuti se na rezultate dobivene provjerom faktorske strukture samoefikasnosti u traženju posla. Nije očekivano da će samoefikasnost koju vezujemo uz proces traženja posla imati dvije dimenzije. Naime, izvorna skala ima jednofaktorsku strukturu

(Wanberg i sur., 2010) i kao takva se često koristi u istraživanjima (npr. Guan i sur., 2013; Kao i sur., 2021). Postoje dva moguća uzroka razlika u strukturi samoeфикаsnosti u traženju posla u ovom istraživanju u odnosu na originalni rad: (1) uzorak sudionika na kojem je istraživanje provedeno te (2) različiti metodološki pristupi u provjeri faktorske strukture. U originalnoj validacijskoj studiji (Wanberg i sur., 2010) sudionici su bili nezaposlene odrasle osobe, prosječno u 40-im godinama. Riječ je o ljudima koji imaju radno iskustvo te vjerojatno više iskustva u procesu traženja posla, posebice u sudjelovanju na selekcijskim intervjuima. Za diplomante sudjelovanje u selekcijskom intervjuu je vjerojatno novo iskustvo, barem na tržištu rada u Hrvatskoj. Iako je moguće da su tijekom studiranja imali određeno radno iskustvo, kao i određeno iskustvo u pisanju životopisa i motivacijskog pisma, nakon stjecanja diplome se po prvi puta predstavljaju kao magistri struke što zahtijeva nešto drugačije vještine od same prijave za posao. Osim toga, vjerojatno po prvi puta traže posao uz ugovor o radu, pa intervju postaje važan i nezaobilazan dio selekcijskog postupka. Gledano s metodološkog aspekta, u izvornoj validaciji instrumenta autori (Wanberg i sur., 2010) su uključili istovremeno čestice koje mjere različite konstrukte u eksploratornu i konfirmatornu faktorsku analizu. Preciznije, kako bi razvili inventar „Getting ready for your next job”, proveli su eksploratornu faktorsku analizu na 70 čestica. Nizom iteracija i smanjenja broja čestica dobiveno je sedam faktora koji su, uz samoeфикаsnost u traženju posla, odražavali intenzitet traženja posla, korištenje interneta, jasnoću ciljeva pri traženju posla, podršku, stres i vještine traženja posla. Moguće je da su u kontekstu drugih skala, čestice koje se odnose na samoeфикаsnost vezanu uz proces traženja posla interpretirane kao jedan faktor. U konfirmatornoj faktorskoj analizi, koja je uslijedila nakon, po slučaju su kombinirali čestice skale samoeфикаsnosti u traženju posla u tri paketića (eng. *parcels*). Ovaj postupak, iako opravdan kod specifikacije jednodimenzionalnih skala (Little i sur., 2013), može smanjiti mogućnost detektiranja višedimenzionalnosti u ranom razvoju skale. Dvije dimenzije samoeфикаsnosti vezane za traženje posla visoko su povezane u ovom istraživanju. Ipak dobiveni rezultati ukriženih efekata idu u prilog korištenja dvije dimenzije s obzirom da nisu dobiveni isti efekti za obje dimenzije samoeфикаsnosti što ukazuje na njihovu inkrementalnu valjanost.

Naši rezultati pokazuju da samoeфикаsnost u selekcijskom intervjuu predviđa karijernu prilagodljivost šest mjeseci kasnije. Savickas (2013) prediktore karijerne prilagodljivosti opisuje kao spremnost na prilagodbu, koja odražava fleksibilnost i želju pojedinca da odgovori na karijerne zadatke, tranzicije i traume na odgovarajući način. Većina dosadašnjih istraživanja usmjeravala se na stabilne karakteristike ličnosti kao indikatore spremnosti na prilagodbu, kao

što su primjerice lokus kontrole (Zhou i sur., 2016), temeljne samoevaluacije (Hirschi i sur., 2015) ili samopoštovanje (Cai i sur., 2015). U dosadašnjim istraživanjima specifične forme samoefikasnosti obično su istraživane kao ishodi karijerne prilagodljivosti (Duffy i sur., 2015; Guan i sur., 2014; Hirschi i sur., 2015; Tolentino i sur., 2019). Neki autori prepoznaju da samoefikasnost može potaknuti razvoj resursa prilagodljivosti. Primjerice, Marcionetti i Rossier (2021) su istraživali odnos opće samoefikasnosti i karijerne prilagodljivosti adolescenata. U longitudinalnom istraživanju s tri točke mjerenja, koje je trajalo 17 mjeseci ustanovljeni su recipročni efekti između karijerne prilagodljivosti i opće samoefikasnosti. Preciznije, postojali su istovremeni efekti karijerne prilagodljivosti na samoefikasnost, kao i efekti samoefikasnosti na karijernu prilagodljivost. Ova reverzibilnost je sukladna modelima koji traženje posla opisuju kao samoregulacijski proces (npr. Kanfer i sur. 2011). Ne treba zaboraviti da je karijerna prilagodljivost samoregulacijski mehanizam koji nastaje kao odgovor na okolinu. Savickas (2002) ističe kako se, primjerice samopouzdanje, jedan od resursa karijerne prilagodljivosti, razvija kroz uspješnost u obavljanju svakodnevnih zadataka. Stoga je moguće da su vjerovanja o uspješnosti u selekcijskom intervjuu, koja proizlaze iz stvarnog uspjeha u traženju posla, potakla razvoj karijerne prilagodljivosti.

Rezultati su zaista i pokazali da uspjeh u traženju posla ima direktan efekt na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu 6 mjeseci kasnije. Prema postavkama modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Savickas, 2005, 2013), ali i socijalno-kognitivnog modela karijernog samoupravljanja (Lent i Brown, 2013) očekivano je da će samoefikasnost dovesti do boljeg uspjeha u traženju posla. Samoefikasnost je važna za predviđanje ponašanja jer vodi ka postavljanju viših ciljeva, omogućava osobi da ustraje ka ostvarenju ciljeva, te da se bolje nosi s eventualnim neuspjehom (Bandura, 1977). Ipak, neki autori dovode u pitanje ove pretpostavke, te empirijski utvrđuju i drugačiji smjer djelovanja - da uspješnost u izvedbi može dovesti do više samoefikasnosti (Sitzman i Yeo, 2013; Vancouver i sur., 2001). Kanfer i sur. (2001) ističu da je traženje posla samoregulacijski proces koji započinje određivanjem osnovnog cilja, a to je pronalazak posla. Postavljanje cilja dovodi do uključivanja u niz ponašanja koja vode njegovom ostvarenju. Ovaj proces je individualan i uvelike se zasniva na samoregulaciji i upravljanju. Važno je pritom istaknuti da se tijekom samog procesa, na temelju doživljenih iskustava, mogu promijeniti ponašanja kao i uvjerenja vezana za proces traženja posla. Ovisno o ishodima samog procesa, ovi efekti mogu biti pozitivni ili negativni. Primjerice, pokazalo se da prolongirano traženje posla koje nije rezultiralo zaposlenjem može dovesti do smanjene samoefikasnosti u traženju posla (Kim i sur., 2019). S druge strane, uspjeh u traženju

posla može potaknuti razvoj samoefikasnosti, kao što je slučaj u ovom istraživanju. Kada osobe doživljavaju zadovoljavajući napredak prema postavljenim ciljevima, skloniji su doživljavati veću samoefikasnost (Bandura, 1977; Liu i sur., 2014).

Zanimljivo je da je u ovom istraživanju uspjeh u traženju posla djelovao samo na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu, ali ne i na samoefikasnost u traženju posla. Razlika između ove dvije vrste samoefikasnosti je u tome što se samoefikasnost u traženju posla odnosi na pripremne aktivnosti u procesu traženju posla, a samoefikasnost u selekcijskom intervjuu na aktivna ponašanja (Blau, 1994). Pripremne aktivnosti uključuju pisanje životopisa i/ili motivacijskog pisma, traženje informacija o organizaciji i prepoznavanje vještina koje treba istaknuti u prijavi. Aktivna ponašanja se mogu odnositi na slanje životopisa, kontaktiranje agencija za zapošljavanje ili sudjelovanje u selekcijskom intervjuu (Blau, 1994), a u ovom istraživanju su vezana isključivo za uvjerenja o vlastitoj uspješnosti u selekcijskom intervjuu. Iako pripremne aktivnosti predstavljaju važan korak u procesu traženja posla, manje je vjerojatno da će osoba uspjeh u traženju posla pripisati ovim aktivnostima. Zato samo stjecanje zaposlenja ne djeluje na razvoj samoefikasnosti u traženju posla. No, dobivanjem posla diplomanti dobivaju potvrdu da su se dobro predstavili na intervjuu, što povećava njihovu samoefikasnost vezanu uz ovu vrstu ponašanja.

Efekt uspjeha u traženju posla na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu pronađen je samo između prve i druge točke istraživanja. Odnosno, uspjeh u traženju posla koji su diplomanti doživjeli vrlo rano, nakon završetka studija, imao je efekt na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu šest mjeseci kasnije. Važno je napomenuti da je u ovom istraživanju velik broj sudionika već imao neki oblik zaposlenja u prvoj točki mjerenja – 14.4% diplomanata je imalo posao s ugovorom na neodređeno radno vrijeme, a 34% diplomanata je bilo zaposleno s nekim oblikom ugovora na određeno vrijeme (npr. pripravnički staž, ugovor na određeno, honorarni rad). Uzevši u obzir podatak da su u prosjeku sudionici ovog istraživanja uključeni u istraživanje dva mjeseca nakon stjecanje diplome, čini se da se velik broj diplomanata zaposlio vrlo brzo nakon završetka studija. Dodatno, treba istaknuti da je efekt uspjeha u traženju posla na samoefikasnost u selekcijskom intervjuu mali, te nije dobiven niti kod visoko zapošljivih diplomanata kao ni onih umjerene i niske objektivne zapošljivosti. Radi male snage samog efekta, potrebno je provoditi istraživanja na velikim uzorcima, kako bismo povećali statističku snagu istraživanja.

Nadalje, ovo istraživanje je pokazalo da percipirana zapošljivost u drugoj točki mjerenja predviđa samoefikasnost u traženju posla, kao i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu šest mjeseci kasnije. U nekim ranijim istraživanjima je dobiveno da percipirana zapošljivost ima direktan efekt na opću samoefikasnost (npr. Berntson i sur., 2008). No, rezultati istraživanja o odnosu percipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u traženju posla su nekonzistentni (Fernández-Valera i sur., 2020; Yizhong i sur., 2017). Fernández-Valera i sur. (2020) su istraživali procese putem kojih psihološki kapital djeluje na ponašanja vezana uz traženje posla kod mladih nezaposlenih osoba u Španjolskoj. Pritom su ispitali je li taj odnos posredovan percipiranom zapošljivošću i uvjerenjima mladih o njihovoj samoefikasnosti u procesu traženja posla (autori koriste termin percipirana kontrola). Unatoč očekivanju autora da će percipirana zapošljivost biti povezana s vjеровanjima o efikasnosti u procesu traženja posla, ovaj efekt nije dobiven. S druge strane, Yizhong i sur. (2017) u longitudinalnom istraživanju na studentima završne godine studija u Kini, su pokazali da percipirana viša zapošljivost predviđa veću samoefikasnost u traženju posla, ali i stavove o traženju posla, namjeru za traženjem posla kao i intenzitet traženja posla. Osobe visoke percipirane zapošljivosti vjerojatno pozitivnije evaluiraju svoja dosadašnja radna i studentska iskustva kao i znanja i vještine koje posjeduju. Njihova pozitivna uvjerenja o ishodima traženja posla temelje se na procjeni da poslodavci cijene ono što imaju za ponuditi. Ove pozitivne evaluacije dovode do vjеровanja da će moći te vještine i iskustva dobro prezentirati u procesu traženja posla, bilo putem pisanja životopisa ili motivacijskog pisma, bilo u intervjuu kada se prezentiraju potencijalnim poslodavcima.

#### *5.1.4. Karijerna angažiranost i karijerna prilagodljivost, uspjeh u traženju posla te percipirana zapošljivost*

Karijerna angažiranost se odnosi na ponašanja koja uključuju istraživanje sebe i zanimanja, spremnost na donošenje odluka u karijeri, kao i angažiranost u zadacima koja su važna za traženje posla (npr. razvijanje znanja i vještina koji su potrebni za pronalazak željenog posla i planiranje traženja posla). Karijerna angažiranost je važna za samostalno upravljanje karijerom jer visoko angažirani pojedinci imaju jasniju sliku o sebi i ciljevima koje žele postići, spremniji su donositi odluke, te se uključuju u aktivnosti koje mogu pomoći u tranzicijskim procesima (Savickas i sur., 2018). Očekivano je da će karijerna prilagodljivost dovesti do veće karijerne angažiranosti, a da će karijerna angažiranost dovesti do boljeg uspjeha u traženju posla i više percipirane zapošljivosti. U ovom istraživanju nisu potvrđeni očekivani efekti, već je

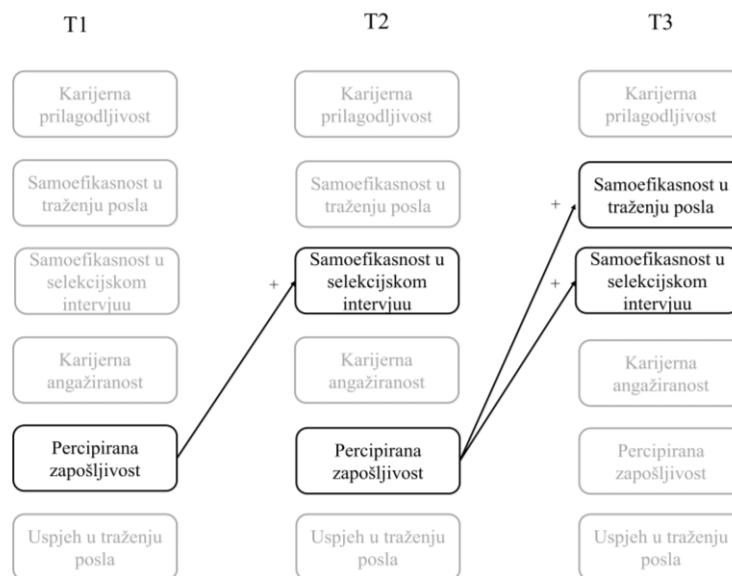
dobiveno da percipirana viša zapošljivost dovodi do veće karijerne angažiranosti. Čini se da percipirana zapošljivost ima važnu motivacijsku ulogu, ne samo za samoefikasnost u traženju posla i razvoj resursa karijerne prilagodljivosti, već i za povećanje angažiranosti u zadacima važnim za razvoj karijere. Dosadašnja transverzalna istraživanja provedena na studentskoj populaciji uglavnom pružaju nekonzistentne rezultate o odnosu percipirane zapošljivosti i karijerne angažiranosti. U istraživanju Baluku i sur. (2011) karijerna angažiranost je imala direktan efekt na percipiranu eksternalnu i internalnu zapošljivost. S druge strane, Jackson i Tomlinson (2020), u istraživanju na studentima u Velikoj Britaniji i Australiji, su ustanovili da percipirana zapošljivost i osjećaj kontrole nad karijerom pozitivno predviđaju planiranje karijere. Studenti koji su imali pozitivna očekivanja i osjećaj kontrole iskazivali su veće samoupravljanje vlastitom karijerom. Zanimljivo da se ovaj efekt pojavio samo u dijelu istraživanja koje je provedeno tijekom pandemije koronavirusa (druga i treća točka mjerenja). Moguće je da su se diplomanti koji imaju doživljaj veće zapošljivosti dodatno angažirali u situaciji pandemije koronavirusa kako bi aktivnije pristupili razvoju karijere i preispitali neke od postavljenih karijernih ciljeva.

## **5.2. Moderacijska uloga objektivne zapošljivosti**

U drugom problemu istraživanja provjeren je model konstrukcije karijere kroz prilagodbu na grupama diplomanata različite objektivne zapošljivosti. Očekivano je da će karijerna prilagodljivost imati manju važnost za predviđanje ishoda u traženju posla kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti, u odnosu na diplomante umjerene i niske objektivne zapošljivosti. Ova se očekivanja temelje na ideji da diplomanti umjerene i niske objektivne zapošljivosti imaju manje prilika na tržištu rada, radi čega se više trebaju osloniti na vlastite resurse u potrazi za poslom, u usporedbi s diplomantima više objektivne zapošljivosti. Kao i na cijelom uzorku diplomanata, rezultati su pokazali da obrnuti model uzročnosti bolje pristaje podacima od modela očekivane uzročnosti. Odnosno, karijerna prilagodljivost nije bila važna determinanta adaptivnih ponašanja i vjerovanja (samoefikasnost u traženju posla i karijerna angažiranost) kao ni adaptivnih ishoda (uspjeh u traženju posla i percipirana zapošljivost). Ipak, ustanovljeni su različiti efekti kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti te diplomanata niske i umjerene zapošljivosti, što ide u prilog tezi da je objektivna zapošljivost važan moderator u tranziciji s fakulteta na posao.

## Slika 5

*Shematski prikaz dobivenih značajnih ukriženih efekata za kategoriju umjerene i niske objektivne zapošljivosti*



Kod diplomanata umjerene i niske zapošljivosti (Slika 5) samo je percipirana zapošljivost longitudinalno predviđala samoefikasnost u traženju posla. Preciznije, percipirana veća zapošljivost dovela je do povećanja samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu u drugoj točki mjerenja, te do povećanja samoefikasnosti u traženju posla i samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu u trećoj točki mjerenja. Kod diplomanata koji su završili studij visoke objektivne zapošljivosti (Slika 6), samoefikasnost u traženju posla i samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u prvoj točki mjerenja predviđale su karijernu prilagodljivost u drugoj točki mjerenja. Karijerna angažiranost u drugoj točki mjerenja predviđala je karijernu prilagodljivost u trećoj točki mjerenja, dok je percipirana zapošljivost u drugoj točki mjerenja predviđala karijernu angažiranost u trećoj točki mjerenja. Općenito govoreći, kod diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti ustanovljeni su samo efekti vezani za sam proces traženja posla, dok su kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti ustanovljeni efekti koji se odnose na razvijanje resursa karijerne prilagodljivosti kao i povećanje karijerne angažiranosti – riječ je o bitnim konstruktima za upravljanje karijerom općenito, a ne isključivo za proces traženja posla. Razlike u rezultatima koje su dobivene između grupa različite objektivne zapošljivosti možda su nastale kao rezultat različitih prilika na tržištu rada. Pojedinci su obično svjesni pozicije njihove profesije na tržištu rada, odnosno mogu procijeniti u kojom mjeri su zapošljivi (Caricati i sur., 2016; Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Diplomanti niske i umjerene zapošljivosti svjesni su da za njihovu profesiju ima ograničen broj poslovnih ponuda za koje

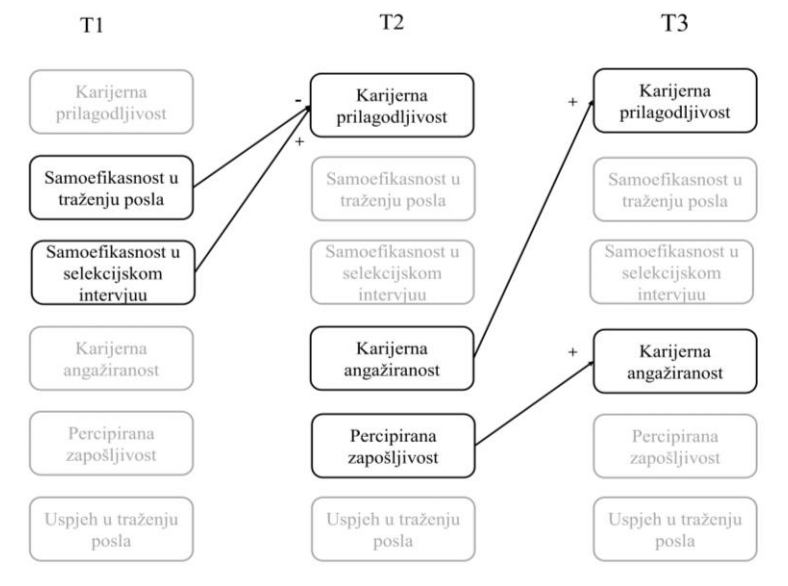


konkurira veći broj kandidata, stoga im je važno što prije pronaći posao. Percipirana zapošljivost važan je faktor njihove samoefikasnosti u tom procesu. Diplomanti niske i umjerene objektivne zapošljivosti koji imaju percipiranu višu zapošljivost tijekom studija su mogli razviti vještine traženja posla, primjerice sudjelovanjem na radionicama o pisanju životopisa i prijavi na posao. Naime, percipirana visoka zapošljivost može nastati kao rezultat želje za zapošljavanjem i stečenih vještina u traženju posla (Wittekind i sur., 2010). Kod ove skupine diplomanata percipirana viša zapošljivost dovela je do povećanja njihovih uvjerenja da mogu uspješno odraditi pripremne aktivnosti kod traženja posla, kao i da se mogu dobro predstaviti poslodavcima tijekom procesa selekcije. Ipak, efekt djelovanja percipirane zapošljivosti na samoefikasnost u traženju posla dobiven je samo između druge i treće točke mjerenja. Izostanak efekta percipirane zapošljivosti na samoefikasnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja je možda rezultat zatvorenog tržišta rada u to vrijeme. Samoefikasnost u traženju posla odnosi se na pripremne aktivnosti koje uključuju traženje informacija o poslodavcima kao i pripremu materijala za prijavu na posao. U vrijeme druge točke mjerenja trajao je *lockdown*, a poslodavci su tek morali odlučiti na koji način će nastaviti poslovanje (primjerice organizacija rada na daljinu) stoga nisu pokretali nove natječajne postupke. S druge strane, razgovori za posao mogli su se još uvijek održavati online, unatoč *lockdownu* koji je bio na snazi u ovo vrijeme u Hrvatskoj. U situaciji gdje nije bilo mnogo natječaja na koje bi se diplomanti mogli prijaviti moguće je da su okolnosti u kojima su se našli više djelovale na njihovu samoefikasnost u traženju posla. Primjerice, rezultati su pokazali da je doživljaj financijskog utjecaja pandemije koronavirusa negativno djelovao na samoefikasnost u traženju posla u drugoj točki mjerenja. Ovo može biti rezultat smanjenja prihoda (osobnih ali i obiteljskih) ali i percepcije o smanjenim mogućnostima na tržištu rada.

Diplomanti visoke objektivne zapošljivosti uglavnom nemaju problema sa zapošljavanjem. U zadnjoj točki ovog istraživanja samo je 7.3% visoko zapošljivih diplomanata bilo nezaposleno, dok je taj broj kod umjereno zapošljivih (23.9%) i nisko zapošljivih (31.6%) bio znatno veći. Već u prvoj točki mjerenja, više od pola (53.5%) diplomanata visoke objektivne zapošljivosti imalo je neki oblik zaposlenja. Stoga, dobiveni efekti kod visoko zapošljivih diplomanata u manjoj mjeri se odnose na proces traženje posla. Zanimljivo je da su u drugoj i trećoj točki mjerenja detektirane promjene u karijernoj prilagodljivosti, ali kao rezultat djelovanja različitih prediktora. Samoefikasnost u selekcijskom intervjuu koju su

## Slika 6

*Shematski prikaz dobivenih značajnih ukriženih efekata za kategoriju visoke objektivne zapošljivosti*



diplomanti percipirali nakon završetka studija u prvoj točki mjerenja, a koja je vjerojatno nastala kao rezultat uspjeha u traženju posla, doprinijela je povećanju resursa karijerne prilagodljivosti u drugoj točki. Iako su dobivene negativne veze samoefikasnosti u traženju posla i karijerne prilagodljivosti, riječ je ipak samo o supresor efektu koji je vjerojatno nastao radi visoke povezanosti dviju vrsta samoefikasnosti. Da je riječ o supresor efektu, govori nam i izostanak povezanosti samoefikasnosti u traženju posla i karijerne prilagodljivosti na bivarijatnoj razini. S druge strane, karijerna angažiranost u drugoj točki dovela je do povećanja karijerne prilagodljivosti u trećoj točki mjerenja. Odnosno, došlo je do razvoja njihove usmjerenosti na budućnost, osjećaja kontrole nad njihovom karijerom, znatizelje kao i samopouzdanja vezano uz ostvarenje njihovih aspiracija. Ovaj efekt nije ustanovljen ranije, na ukupnom uzorku diplomanata. Karijerna angažiranost odnosi se na proaktivna karijerna ponašanja koja su važna jer povećavaju sposobnost pojedinca da identificira i realizira prilike tijekom karijere. Ona uključuju, primjerice, kristalizaciju profesionalne slike o sebi, istraživanje zanimanja, donošenje karijernih odluka te stjecanje vještina za uspješnu tranziciju (Savickas i sur., 2018). Diplomanti koji su u ovom razdoblju bili angažirani oko svoje karijere i možda pritom stekli jasniju sliku o smjeru u kojem žele nastaviti svoj karijerni put, imali su razvijenije karijerne resurse 6 mjeseci kasnije. Dva su razloga zašto se ovaj efekt mogao pojaviti. Prvo, moguće je da se ovaj efekt javlja kod mladih osoba na početku karijere. Nakon što su proveli neko vrijeme na tržištu rada i na radnom mjestu, visoko zapošljivi diplomanti imaju bolju ideju

u kojem smjeru žele nastaviti svoj karijerni put. Zato njihova povećana karijerna angažiranost dovodi do razvijanja resursa prilagodljivosti. Drugo je objašnjenje da se ovaj efekt pojavio radi konteksta pandemije. McFarland i sur. (2020) su pronašli da je pandemija bolesti COVID-19 dovela do promjena u vrsti posla koje ljudi biraju. Nakon pojave pandemije porasla je potražnja za radnim mjestima koja uključuju rad od kuće. Visoko zapošljivi diplomanti imaju više mogućnosti, stoga je kod njih moglo doći do preispitivanja karijernih ciljeva. Pritom se promjena karijernih ciljeva mogla odnositi na promjenu strukture ili mjesta rada (npr. traženje posla koji uključuje rad od kuće, rad u inozemstvu), dok su se neki možda više usmjerili na preispitivanje samog sadržaja posla kojim se bave (npr. odabir specijalizacije kod studenata medicine). Samo preispitivanje karijernih ciljeva i povećana karijerna angažiranost ne znači nužno da su se odlučili na promjenu u karijeri, no oni diplomanti koji su se uključili u aktivnosti važne za razvoj karijere imali su jasniju sliku svoje budućnosti, što je dovelo do izražene karijerne prilagodljivosti. Dodatno, rezultati su pokazali da je percipiranu višu zapošljivost dovela do veće karijerne angažiranosti. Čini se da pozitivna percepcija vlastite zapošljivosti kod visoko zapošljivih diplomanata potiče na daljnje istraživanje prilika za njihov razvoj karijere.

Naposljetku, važno se osvrnuti i na neke izazove kod interpretiranja mjere objektivne zapošljivosti. Razlike koje su dobivene kod diplomanata koji su završili studijske smjerove različite objektivne zapošljivosti, ne moraju odražavati samo individualne reakcije koje se temelje na različitim prilikama na tržištu rada. Naime, mjera objektivne zapošljivosti direktno je povezana s fakultetima koje su diplomanti završili, koji se mogu razlikovati po nizu karakteristika koji mogu djelovati na vjerovanja i ponašanja pri traženju posla. Primjerice, fakulteti s kojih dolaze visoko zapošljivi diplomanti možda imaju programe koji potiču veću angažiranost, osobito eksploraciju opcija, stoga je visoka percipirana zapošljivost djelovala na njihovu karijernu angažiranost, ali ne i kod skupine diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti. Također, profesori koji su povezani s poslodavcima mogu usmjeravati studente na potencijalna radna mjesta još za vrijeme studiranja. Poslodavci često traže radnike putem osobnih poznanstava ili preporuka zaposlenika, a anketa poslodavaca u 2020. godini je pokazala da najveći broj poslodavaca smatra da je regrutiranje radnika putem osobnih poznanstava najbolji način dolaženja do zaposlenika (HZZ, 2021). Ovo predstavlja istraživački izazov jer je teško izdvojiti efekte vezane uz individualni angažman studenata, od efekata koji proizlaze iz razlika fakulteta i njihove uloge u zapošljavanju diplomanata različite objektivne zapošljivosti. S obzirom da su istraživanjem zahvaćeni studenti istih studijskih smjerova s različitih fakulteta povezanost fakulteta s mjerama objektivne zapošljivosti vjerojatno nije

toliko izražena. Možda najveći problem u interpretaciji dobivenih razlika predstavlja mogućnost da su se diplomanti koji su završili objektivno visoko zapošljive studijske smjerove razlikovali od drugih diplomanata već pri upisu na fakultet. Istraživanje u Hrvatskoj (Vršić, 2020) pokazalo je da usmjerenosti na budućnost predviđa percipiranu zapošljivost koja se odnosi na reputaciju obrazovne ustanove. Odnosno, studenti koji su proaktivno pristupali razvoju vlastite karijere, bili su skloniji procijeniti da će imati prednost kod zapošljavanja jer poslodavci zapošljavaju diplomante s fakulteta koji oni pohađaju. Visoko zapošljivi diplomanti su možda i prije upisa studija više bili usmjereni na upravljanje svojom karijerom i veću angažiranost, radi čega su i upisali studijske smjerove kod kojih imaju bolje prilike na tržištu rada. Buduća istraživanja mogu provjeriti razlikuju li se studenti koji upisuju studijske smjerove visoke i niske objektivne zapošljivosti u karijernoj angažiranosti, ali i ostalim konstruktima važnim za samostalno upravljanje karijerom, kao što je karijerna prilagodljivost.

### **5.3. Kontekstualne okolnosti istraživanja – pandemija bolesti COVID-19**

Ovo istraživanje provedeno je tijekom pandemije bolesti COVID-19 koja se odrazila na tržište rada i gospodarske prilike u svijetu i Hrvatskoj. Ukupna registrirana nezaposlenost u travnju 2020. godine, za vrijeme provođenja druge točke mjerenja, bila je za 21.5% veća u odnosu na 2019. godinu (HZZ, 2020b). U listopadu 2020., za vrijeme provođenja treće točke mjerenja, ukupna registrirana nezaposlenost bila je veća za 26.8% u odnosu na prethodnu godinu (HZZ, 2020c). Kao što je već ranije spomenuto, tijekom pandemije došlo je do smanjenja broja oglasa za posao (HZZ, 2021), a na državnoj razini do pada BDP-a (DZS, 2020). U situaciji koju je obilježila smanjena aktivnost na tržištu rada te zabrana kretanja stanovnika za vrijeme druge točke mjerenja, tranzicija s fakulteta na posao dodatno je otežana, stoga smo u analizama kontrolirali doživljaj financijskih i psiholoških utjecaja pandemije koronavirusa. Rezultati provedenih analiza su pokazali da je doživljaj negativnih financijskih efekata pandemije osobito važan, jer je negativno povezan sa samoeфикасношću u traženju posla i percipiranom zapošljivošću kod nisko i umjereno zapošljivih diplomanata, sa samoeфикасношću u selekcijskom intervjuu kod visoko zapošljivih diplomanata, te s uspjehom u traženju posla kod svih grupa objektivne zapošljivosti. Dakle, doživljaj pogoršanja financijske situacije se odrazio samo na varijable koje se odnose na aspekte zapošljavanja, ali ne i na karijernu prilagodljivost i karijernu angažiranost. Doživljaj negativnog psihološkog utjecaja pandemije koronavirusa bio je negativno povezan s karijernom prilagodljivošću u drugoj točki mjerenja

kod grupe diplomanata visoke objektivne zapošljivosti. Diplomanti koji su osjećali da je pandemija koronavirusa imala negativan efekt na njihovo mentalno zdravlje imali su niže resurse prilagodljivosti, odnosno pokazivali su manje spremnosti za nošenje s karijernim izazovima. U grupi objektivno visoke zapošljivosti su dominantno bili diplomanti medicine i socijalnog rada. Istraživanja mentalnog zdravlja zdravstvenih radnika za vrijeme pandemije bolesti COVID-19 u svijetu pokazuju visoku prevalenciju anksioznosti, depresije, stresa, sindroma izgaranja, nesаницe, pa čak i PTSP-a (Batra i sur., 2020). Narušeno mentalno zdravlje stoga je moglo umanjiti resurse karijerne prilagodljivosti kod ove skupine diplomanata.

Jedan od zanimljivih rezultata dobiven u ovom istraživanju, a koji može biti važan za interpretaciju neznčajnih efekata pri provjeri modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu, je niska stabilnost karijerne prilagodljivosti kod diplomanata tijekom godine dana. U prethodnim longitudinalnim istraživanjima dobiveni su umjereno do visoki koeficijenti stabilnosti za karijernu prilagodljivost (npr. Marcionetti i Rossier, 2021; Tolentino i sur., 2014). Većina autora se slaže da je riječ o relativno stabilnom psihosocijalnom resursu stoga pretpostavljamo da je niska stabilnost rezultat specifičnih uvjeta u kojima je istraživanje provedeno, za vrijeme pandemije koronavirusa. Johnston (2018) je u svom preglednom radu opisala neke situacije u kojima se karijerna prilagodljivost mijenja, najčešće inicirano nekim vanjskim faktorima. Primjerice, došlo je do povećanja karijerne prilagodljivosti kod osoba koje su bile u procesu tranzicije ili koje su dobile otkaz te tražile novi posao (Duarte i sur., 2012), a do smanjenja u slučaju nesigurnosti posla (Klehe i sur., 2011). U ovom istraživanju niska stabilnost karijerne prilagodljivosti dobivena je na cijelom uzorku diplomanata, kao i kod diplomanata visoke objektivne zapošljivosti. Kod diplomanata umjerene i niske objektivne zapošljivosti stabilnost karijerne prilagodljivosti je bila neznčajna između prve i druge točke mjerenja, a umjereno visoka između druge i treće točke mjerenja. Niska stabilnost karijerne prilagodljivosti upućuje na to da su neka obilježja pandemije bolesti COVID-19 različito djelovala na sudionike ovog istraživanja. Pritom razlozi mogu biti razlike u doživljaju pandemije, ali i razlike u obilježjima tržišta rada za diplomante u različitim zanimanjima. Prvo, vodeći se zaključcima istraživanja Rudolpha i Zachera (2021), možda je jedan od razloga zbog kojeg nismo ustanovili stabilnost karijerne prilagodljivosti u ovom istraživanju što su različiti sudionici drugačije doživljavali i interpretirali situaciju u kojoj su se našli. Diplomanti u Italiji su izjavljivali kako se osjećaju zarobljeno u situaciji pandemije (Parola, 2020). Odnosno nisu doživljavali da imaju kontrolu nad situacijom u kojoj su se našli. Rudolph i Zacher (2021) ističu da karijerna prilagodljivost nema veliku važnost u situacijama koje osoba percipira da ne može promijeniti. Ovaj osjećaj

zarobljenosti i nedostatka kontrole nad situacijom je možda bio osobito izražen kod onih diplomanata koji u razdoblju pandemije nisu imali socijalnu podršku. Drugo, kada govorimo o tržištu rada, iz podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje znamo da se promjene na tržištu rada nisu jednako odrazile na sve grupe zanimanja. Pad u potražnji radnika zabilježen je u području javne uprave, ostalim uslužnim djelatnostima, djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, dok je porast oglašanih radnih mjesta u području zdravstva i socijalne skrbi (HZZ, 2021). Podaci pokazuju da je potražnja za radnom snagom u području zdravstva i socijalne skrbi čak porasla u 2020. godini u odnosu na prethodnu godinu. Napominju pritom kako ovo nije nužno rezultat potreba poslodavaca za vrijeme pandemije, već da postoji porast u potražnji zdravstvenih radnika i prethodnih godina. Promjene u potrebama tržišta za neke druge skupine zanimanja su ipak bile iznenadne i direktno pod utjecajem pandemije. Primjerice, u razdoblju drugog vala već je bilo jasno da će doći do dugoročnih posljedica za sektor turizma. Neka od ranijih istraživanja su pokazala da se karijerna prilagodljivost može aktivirati kada osoba aktivno pristupa traženju posla (Duarte i sur., 2012) ili smanjiti ako doživljavaju nesigurnost posla (Klehe i sur., 2011). Stoga je promjena u mogućnosti pronalaska posla za neke od poslova mogla djelovati na različite manifestacije karijerne prilagodljivosti kod diplomanata tijekom godine dana.

S obzirom na promjene na tržištu rada, visoka stabilnost percipirane zapošljivosti tijekom godine dana je pomalo neočekivani rezultat. Osobito jer uvjerenja o vlastitoj zapošljivosti ovise o općoj ekonomskoj situaciji (Berntson i sur., 2006). Neka ranije istraživanja su pokazala da su diplomanti uglavnom svjesni potražnje na tržištu rada te da se percipirana zapošljivost velikim dijelom bazira na objektivnoj zapošljivosti (Caricati i sur., 2016; Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Za očekivati bi bilo da će se percepcija zapošljivosti više mijenjati kroz godinu dana, no ona je bila visoko stabilna kod diplomanata visoke, kao i niske i umjerene objektivne zapošljivosti. Visoka stabilnost percipirane zapošljivosti kod diplomanata implicira da se ona razvija još za vrijeme studiranja, a manje kao posljedica iskustava na tržištu rada. Ipak, pri interpretaciji stabilnosti u autoregresijskim križnim modelima treba voditi računa da je riječ o relativnoj stabilnosti te se odnosi na zadržavanje ranga sudionika u ukupnom uzorku, a ne razlika u ukupnom iznosu mjerenog konstrukta. Visoka stabilnost ne mora nužno značiti da nije došlo do nikakvih promjena u percipiranoj zapošljivosti diplomanata. Možemo dobiti visoke koeficijente stabilnosti čak i kada je došlo do promjena na ispitivanom uzorku, ali promjene koje su nastale imaju istu putanju za sve sudionike istraživanja. Također, u situaciji visoke stabilnosti nekog konstrukta moguće je da je došlo do promjene samo kod nekih

sudionika, ali iznos tih promjena nije dovoljno velik da utječe na promjenu njihovog ranga u istraživanju (Hertzog i Nesselroade, 2003; Selig i Preacher, 2009).

Ispitivanje stabilnosti konstrukta predstavlja važan dio longitudinalnih istraživanja. Uvođenjem autoregresijskih koeficijenata željeli smo osigurati da pretpostavljeni ukriženi efekti predviđaju ciljani konstrukt nakon što kontroliramo doprinos istog konstrukta iz prethodne točke mjerenja. Niska stabilnost karijerne prilagodljivosti je potencijalni razlog radi kojeg nisu potvrđeni očekivani ukriženi efekti. S obzirom da uključivanjem autoregresijskih puteva kontroliramo razinu mjerenih varijabli iz prethodnih točaka mjerenja, mogućnost predviđanja varijabli ovisi o iznosima tih koeficijenata (Adachi i Willoughby, 2015). U ovom istraživanju stabilnosti karijerne prilagodljivosti su bile niske, dok su stabilnosti uspjeha u traženju posla i percipirane zapošljivosti bile umjerene do visoke. Iz tog razloga bilo je više varijance koju možemo objasniti kod karijerne prilagodljivosti u modelu obrnute uzročnosti, u odnosu na model očekivane uzročnosti gdje su uspjeh u traženju posla i percipirana zapošljivost bile zavisne varijable. Buduća istraživanja mogu se usmjeriti na istraživanje stabilnosti karijerne prilagodljivosti kako bi se provjerilo je li niska stabilnost rezultat dugog razdoblja između točki mjerenja (6 mjeseci) ili kontekstualnih okolnosti.

#### **5.4. Metodološki nedostaci i preporuke za buduća istraživanja**

Pri interpretaciji i razumijevanju dobivenih rezultata treba uzeti u obzir i neke metodološke nedostatke. U nastavku osvrnut ćemo se na uzorak i način prikupljanja podataka, problematiku odabira vremenskog odmaka u longitudinalnim istraživanjima, pitanje instrumenata i korištenih pokazatelja objektivne i stvarne zapošljivosti diplomanata, kao i kontekstualne okolnosti vezane za pandemiju bolesti COVID-19.

**Uzorak i način prikupljanja podataka.** Sudionici istraživanja su osobe koje su završile diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski studij u RH u razdoblju od početka lipnja 2019. do sudjelovanja u istraživanju u listopadu i studenom 2019. godine. Iako se u uzorak pokušalo zahvatiti diplomante iz svih područja RH cilj nije bio zahvatiti reprezentativan uzorak, već heterogen uzorak kategorija objektivne zapošljivosti. Dominantno u uzorku su diplomanti koji su studij završili u Zagrebu. Zagreb, kao glavni grad, nudi više mogućnosti za zapošljavanje, ali i više mogućnosti za razvijanje vještina traženja posla. Istovremeno, najveći broj diplomanata traži posao u glavnom gradu. U uzorku su dominantno sudjelovale žene, no

to odgovara populaciji diplomanata u Hrvatskoj. Primjerice, u 2019. godini 63.29% žena je završilo sveučilišni diplomski studij, a 69.93% žena integrirani preddiplomski i diplomski studij (Državni zavod za statistiku, 2020b). U ovom istraživanju sudjelovalo je nešto više žena od državnog prosjeka broja diplomiranih, njih 76.3%. No, u ispitivani model rod je dodan kao kontrolna varijabla, te se pokazalo da nema efekta na istraživane varijable. Iznimku čini nalaz da su žene imale nešto višu percipiranu zapošljivost u trećoj točki mjerenja, ali samo kod visoko zapošljivih diplomanata.

Ovo istraživanje obilježilo je veliko osipanje sudionika. Naime, gotovo pola sudionika iz prve točke mjerenja nije sudjelovalo u drugoj točki, dok je u posljednjoj točki mjerenja sudjelovalo 42.44% sudionika iz prve točke mjerenja. Unatoč tome, diplomanti koji su odustali od istraživanja nisu se razlikovali od onih koji su nastavili istraživanje ni po jednoj od ključnih varijabli istraživanja. Razlike su utvrđene tek u demografskim varijablama (rod i dob) i nekim karakteristikama vezanim za studij (akademski prosjek i vrsta studija). Primjerice, osipanje je bilo izraženije za sudionike nižeg akademskog uspjeha, što je možda povezano s nižom savjesnosti ovih diplomanata (Bratko i sur., 2006; Chamorro-Premuzic i Furnham, 2003). Savjesnost je pozitivno povezana s akademskim uspjehom na način da savjesniji pojedinci ostvaruju bolji akademski uspjeh. Savjesni pojedinci pokazuju veću odgovornost radi čega su manje skloni odustati od istraživanja. Ono što ne možemo procijeniti je jesu li diplomanti koji su odustali od istraživanja u drugoj točki mjerenja bili više ili manje pod negativnim utjecajem pandemije bolesti COVID-19. Na temelju dobivenih rezultata znamo da je doživljaj financijskog i psihološkog utjecaja pandemije važan za neke od varijabli u istraživanju, osobito za uspjeh u traženju posla i percipiranu zapošljivost. Ako su u istraživanju sudjelovali samo diplomanti koji su doživljavali veći utjecaj pandemije (ili pak manji) moguće je da su rezultati pristrani s obzirom na djelovanje pandemije na diplomante. Ipak, analiza osipanja sudionika pokazala je da se studenti koji su sudjelovali u istraživanju u trećoj točki mjerenja ne razlikuju od sudionika koji su odustali od istraživanja po doživljaju utjecaja pandemije koronavirusa. Neovisno o pandemiji, osipanje sudionika u longitudinalnim istraživanjima je očekivano. Provedene su statističke i metodološke intervencije kako bi se umanjio efekt osipanja ili ublažio njegov negativan učinak. Kako bismo statističkim putem ublažili negativne efekte osipanja, korištena je FIML metoda. Ova metoda omogućava da se maksimalno iskoriste prikupljeni podaci, a pritom omogućava nepristrane procjene parametara i standardnih pogreški (Newman, 2003). Pri provedbi istraživanja vodilo se računa da ispunjavanje upitnika ne traje duže od 15 minuta, sudionicima je opisana važnost istraživanja te su bili obaviješteni da će svi po završetku



dobiti grupnu povratnu informaciju o glavnim nalazima. Također, sudionike se pokušalo motivirati nagradnom igrom u kojoj su mogli dobiti poklon-bon u trgovini po želji.

**Vremenski odmak (eng. *time-lags*).** Određivanje vremenskog razmaka jedan je od najvećih izazova u longitudinalnim istraživanjima. U literaturi ne postoje jedinstvene upute za određivanje udaljenosti među točkama mjerenja. Autori često ističu da razmak među točkama ne smije biti prekratak niti predug (Little, 2015; Ployhart i Vandenberg, 2010). Ako je vremenski razmak prekratak, očekivani efekt neće biti zahvaćen jer se nije još dogodio, a ako je predug, efekti mogu oslabiti u vremenu. Vrlo je teško odrediti što je kratko ili dugo u nekom području istraživanja. Model konstrukcije karijere kroz prilagodbu (Savickas, 2005, 2013) pretpostavlja sekvencijalni niz koji kreće od spremnosti na prilagodbu, preko karijerne prilagodljivosti i adaptivnih odgovora, zaključno do ishoda prilagodbe. Sam model nema pretpostavke o vremenskom okviru unutar kojeg se ovi procesi odvijaju. Jedan od razloga je i to što je riječ o široko postavljenom teorijskom modelu koji se može odnositi na različite domene u području razvoja karijere. Istraživači rijetko elaboriraju svoj odabir, što je osobito bitno u istraživanjima koja se odnose na istraživanja procesa koji ovise o kontekstualnim okolnostima. Kod istraživanja zapošljivosti važna kontekstualna okolnost koja može poslužiti kao referentna točka za određivanje vremenskog razmaka je stanje na tržištu rada. Kako bismo zahvatili proces zapošljavanja i imali dovoljno varijabiliteta u mjerenju uspješnosti u zapošljavanju pratili smo diplomante godinu dana od stjecanja diplome. Kao što vidimo iz dobivenih podataka, veliki broj mladih bio je zaposlen već u prvoj točki mjerenja. Moguće da je za dio diplomanata odabrani period od 6 mjeseci bio predug da bi se zahvatili pretpostavljeni odnosi. Dodatni izazov su istraživanja koja uključuju veći broj različitih konstrukata jer je moguće je da se efekti među njima odvijaju u različitom vremenskom periodu (Hertzog i Nesselroade, 2003). Primjerice, kod istraživanja medijacijskih odnosa, problem može biti i što se efekti koji se odnose na odnos prediktora (X) i medijacijske varijable (M), mogu odvijati u različitom vremenskom periodu u odnosu na odnos između medijatora (M) i ishoda istraživanja (Y). Primjerice, moguće je da je potrebno dulje vremena da karijerna prilagodljivost doprinese razvoju samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu, no kraće vremena da samoefikasnost dovede do percipirane veće zapošljivosti. Iako, model djelovanja karijerne prilagodljivosti na percipiranu zapošljivost putem samoefikasnosti u traženju posla i karijerne angažiranosti nije potvrđen ovim istraživanjem, zanimljivo je za primijetiti da u obrnutim odnosima nije pronađen niti jedan indirektni efekt. Možda je to upravo rezultat različitih vremenskih okvira unutar kojih se putevi *a* i *b* u medijacijskom odnosu odvijaju. Postavlja se pitanje kako riješiti navedene

poteškoće u određivanju vremenskog razmaka u istraživanju tranzicije s fakulteta na posao. Svakako je važno da istraživači jasno obrazlože čime su se vodili pri određivanju vremenskog razmaka, s osobitim naglaskom na kontekstualne okolnosti. Bilo bi posebno korisno provesti dulja longitudinalna istraživanja s više vremenskih točaka i kraćim razdobljima između pojedinih točaka ponovljenih mjerenja kako bi se ustanovilo koji su vremenski razmaci adekvatni za provjeru modela konstrukcije karijere gdje su ishodi stvarna i percipirana zapošljivost. Iako su ovi nacrti izazovni za provedbu i nose sa sobom i određene metodološke nedostatke (primjerice problem osipanja sudionika), samo na ovaj način možemo ustanoviti koji je adekvatan vremenski razmak za istraživanje procesa u podlozi traženja posla u tranziciji s fakulteta na posao.

Još jedno važno pitanje kod longitudinalnih istraživanja je kada započeti, odnosno kada pretpostavljeni procesi započinju ili ih je relevantno istraživati. Kod istraživanja uloge karijerne prilagodljivosti u zapošljavanju većina longitudinalnih istraživanja prvu točku istraživanja smješta za vrijeme studiranja, odnosno na završnoj godini studija. Tek rijetki istraživači (npr. Pan i sur., 2018) objašnjavaju svoj odabir, vodeći se prvenstveno očekivanim procesom zapošljavanja koji u nekim zemljama započinje, pa čak i završava još za vrijeme studija. Primjerice, Guan i sur. (2013) izvještavaju kako je u trećoj točki istraživanja, koja je provedena tijekom zadnjeg mjeseca studiranja, neposredno prije stjecanja diplome, ostvarena zaposlenost od 69%. U ovom istraživanju cilj je bio zahvatiti diplomante koji su završili studij te su u razdoblju tranzicije kada bi se njihovi resursi trebali aktivirati (Johnston, 2018; Savickas 2005, 2013). S obzirom na dobivene rezultate o visokom broju zaposlenih osoba već u prvoj točki mjerenja, istraživanje samog procesa traženja posla trebalo bi započeti ranije, već za vrijeme studiranja. Iako se diplomanti mogu prijaviti za neke poslove tek nakon završetka studija kad dobiju diplomu (primjerice poslovi u javnoj službi, poslovi oglašeni kroz program potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva – pripravništvo), psihološki procesi koji se tiču razvijanja samoeфикаsnosti, karijerne angažiranosti te percipirane zapošljivosti mogu se odvijati i ranije, za vrijeme studiranja.

**Instrumenti i mjere objektivne zapošljivosti.** U istraživanju je korištena mjera samoiskaza koja može umjetno povećati korelacije istraživanih varijabli (Podsakoff i sur., 2003). Većina istraživanih varijabli se odnosi na osobna vjerovanja i percepcije stoga su upravo subjektivni doživljaji diplomanata ono što smo htjeli zahvatiti. Iznimku predstavlja mjera uspjeha u zapošljavanju. Iako je cilj bio izmjeriti stvarni uspjeh u zapošljavanju diplomanata,

ipak je riječ o izjavama samih sudionika koje mogu, ali i ne moraju biti istinite. Neki od sudionika možda su imali potrebu prikazati se u pozitivnom svjetlu te izjavljivali da su zaposleni iako to nisu. Sudionicima je naglašeno da će se podaci analizirati isključivo na grupnoj razini te da individualni rezultati neće biti dalje distribuirani. Ipak, sudionici su ostavljali adrese e-pošte kako bi mogli sudjelovati u nagradnoj igri što je moglo narušiti njihov doživljaj anonimnosti. Bilo bi dobro kada bi, uz individualne procjene, bili prikupljeni i službeni podaci o zapošljavanju (npr. putem HZZ-a). Ranija istraživanja koja su se bavila nezaposlenošću u Hrvatskoj ističu veliku frekvenciju neprijavljenog rada koji nije zabilježen u službenim evidencijama zavoda za zapošljavanje (Šverko i sur., 2008), zbog čega se ne treba osloniti isključivo na „objektivne mjere“ uspjeha u traženju posla. „Rad na crno“ vjerojatno je mnogo rjeđi kod visoko obrazovanih, ali predstavlja metodološki problem o kojem treba voditi računa. Mjera uspjeha u traženju posla determinirana je vrstom ugovora na trenutačnom zaposlenju. Ovakav oblik definiranja zaposlenja nije nužno adekvatan za sve tipove zaposlenja i zanimanja. Ako su honorarni poslovi i angažiranost na projektima zapravo uobičajen način rada kod nekih zanimanja kojima diplomanti ciljaju, ovakva mjera uspjeha u traženju posla smanjuje varijabilitet odgovora za ove sudionike jer ne biraju opciju ugovora na neodređeno vrijeme. Također, diplomante koji su samozaposleni nije jednostavno kategorizirati prema kriterijima ugovora o radu. U ovom istraživanju postojao je mali broj sudionika koji su imali ovaj oblik zaposlenja (< 1.5%), te su isključeni iz daljnje analize.

Postoje određeni nedostaci kod operacionalizacije objektivne zapošljivosti. Ona se temelji na realnim podacima koji uzimaju u obzir stanje na tržištu rada, potrebe poslodavaca, kao i iskustva karijernih savjetnika (HZZ, 2020). S obzirom da Hrvatski zavod za zapošljavanje organizira podatke po lokalnim područjima, u ovom istraživanju napravljena je jedinstvena mjera koja bi se odnosila na Republiku Hrvatsku. Podaci o uspjehu u traženju posla za različite kategorije objektivne zapošljivosti (Prilog 2) upućuju da je kategorizacija dobro provedena. Kroz sve tri točke mjerenja frekvencija nezaposlenih je bila najveća u kategoriji niske zapošljivosti, a najmanja u kategoriji visoke zapošljivosti. Ipak, moderacijska analiza nije provedena na tri grupe objektivne zapošljivosti. Unatoč tome što se pri regrutaciji sudionika ciljalo uključiti što više diplomanata koji spadaju u kategoriju visoke i niske objektivne zapošljivosti, radi nedovoljnog broja diplomanata niske objektivne zapošljivosti, ova kategorija je pridružena kategoriji diplomanata umjerene objektivne zapošljivosti. Iz tog razloga nije bilo moguće ispitati postoje li jedinstveni efekti kod diplomanata niske objektivne zapošljivosti. Pri planiranju istraživanja u kojima će biti korištena mjera objektivne zapošljivosti najveći problem

predstavlja to što se stanje na tržištu rada mijenja. Zanimanja i studijski smjerovi koji su jedne godine kategorizirani kao visoko ili nisko zapošljivi, to ne moraju biti sljedeće godine. Pri uzorkovanju je važno voditi računa da su obuhvaćeni diplomanti onih zanimanja čiji je status po pitanju objektivne zapošljivosti stabilan kroz više godina.

Instrumenti korišteni u ovom istraživanju pokazali su longitudinalnu i multigrupnu invarijantnost, što ide u prilog stabilnosti njihovih faktorskih struktura. Buduća istraživanja bi trebala provjeriti je li riječ o stabilnim dimenzijama i na drugim grupama na tržištu rada. To se osobito odnosi na mjere samoefikasnosti u zapošljavanju gdje su dobivena dva faktora, suprotno prethodnim istraživanjima, te na skalu percipirane zapošljivosti koja nije prethodno validirana. Adaptirana verzija skale percipirane zapošljivosti korištena u ovom istraživanju (Praskova i sur., 2015) pruža potencijal za korištenje na različitim grupama s obzirom da se sadržaj čestica odnosi ponajviše na vjerovanja o zapošljivosti u području profesije za koje su stekli formalno obrazovanje, ali i izvan područja struke, što je važno na suvremenom tržištu rada koji ističe karijere bez granica. Faktorska analiza originalne skale percipirane zapošljivosti (Rothwell i Arnold, 2007; Rothwell i sur., 2008) pokazala je da eksternalna zapošljivost objašnjava veći dio varijance (41%) od subskale percipirane internalne zapošljivosti (8%), te sami autori kažu da treba raditi na daljnjem razvoju internalne skale. Buduća istraživanja trebala bi se usmjeriti i na ulogu različitih dimenzija korištenih mjera. Naime, karijerna prilagodljivost, samoefikasnost u traženju posla (u ovom istraživanju), karijerna angažiranost kao i percipirana zapošljivost su multidimenzionalni konstrukti. Moguće je da se različite dimenzije na različit način manifestiraju u tranziciji s fakulteta na posao. Recentna istraživanja potvrđuju kako dimenzije prilagodljivosti imaju različite odnose s adaptivnim odgovorima (Hirschi i sur., 2015), kao i karijernim ishodima (Rudolph i sur., 2017b). Neka istraživanja su pokazala kako dimenzije usmjerenost prema budućnosti i kontrola imaju najsnažniji efekt u objašnjenju adaptivnih odgovora i ishoda (npr. Guan i sur., 2013; Šverko i Babarović, 2019). U ovom istraživanju dimenzije karijerne prilagodljivosti su bile visoko korelirane, osobito kontrola i samopouzdanje. Iz tog razloga, nije bilo metodološki opravdano niti statistički moguće provjeriti doprinos pojedinih resursa prilagodljivosti na adaptivne odgovore i ishode traženja posla.

**Kontekstualne okolnosti istraživanja.** Provedeno istraživanje odvijalo se u izvanrednoj situaciji koja je specifična za generaciju diplomanata koja je tražila posao u 2020. godini. Druga i treća točka mjerenja provedene su tijekom pandemije bolesti COVID-19.

Također, druga točka mjerenja provedena je mjesec dana nakon potresa koji se dogodio u Zagrebu 22. ožujka 2020. godine. Potres vezujemo samo za područje Zagreba i okolice, no velik dio studenata je završilo studij upravo u Zagrebu. Iako smo u istraživanju pokušali kontrolirati utjecaj pandemije, koristeći mjere doživljaja financijskih i psiholoških utjecaja pandemije za vrijeme druge i treće točke mjerenja, ovakva iznenadna, stresna i neizvjesna situacija mogla je djelovati na diplomante i njihov proces traženja posla na različite načine. Istraživanje provedeno u Hrvatskoj u travnju 2020. godine (Margetić i sur., 2021) pokazalo je da 15.9% ljudi ima depresivne simptome, 10.7% iskazuje anksioznost, 26.2% visoke razine stresa. Također, u istom istraživanju utvrđeno je da iskustvo potresa značajno, ali s malim efektom pridonosi objašnjenju depresivnih simptoma, anksioznosti i stresa. Neki sudionici možda su radi narušenog mentalnog zdravlja prekinuli ili barem privremeno zaustavili proces traženja posla. Efekti pandemije mogli su se odraziti na objektivne probleme u procesu traženja posla (npr. nedostatak otvorenih radnih mjesta, zaustavljanje procesa zapošljavanja, nemogućnost putovanja izvan zemlje) kao i na zdravstveno stanje diplomanata kao i članova njihove obitelji. Također, moguće je da su diplomanti promijenili ciljeve u traženju posla – gdje više nije bio cilj pronaći ili zadržati adekvatan posao sukladno obrazovanju i razini stručne spreme, već osigurati bilo kakav posao. Nije opravdano generalizirati dobivene rezultate na diplomante koji su završili studij u drugim okolnostima, koji ne uključuju pandemiju bolesti COVID-19. Unatoč ovim nedostacima, istraživanje pruža jedinstven uvid u stabilnost istraživanih konstrukata kao i dobivene efekte, gdje su karijerna prilagodljivost, samoeфикаsnost u traženju posla i selekcijskom intervjuu, karijerna angažiranost, percipirana zapošljivost i uspjeh u traženju posla izmjereni prije pandemije, na samom početku pandemije, te šest mjeseci kasnije.

## **5.5. Praktične implikacije istraživanja**

Tranzicija s fakulteta na posao predstavlja intenzivno razdoblje za mlade ljude koji po prvi puta kao stručnjaci ulaze na tržište rada. Polazeći od rezultata ovog istraživanja, moguće je olakšati taj proces adekvatnom pripremom. Prvenstveno, ovo istraživanje je ukazalo važnost percipirane zapošljivosti za diplomante. Percepcija zapošljivosti važna je za razvijanje karijernih resursa, za poticanje karijernog angažmana, kao i za samoeфикаsnost u traženju posla i selekcijskom intervjuu. Ovi rezultati ističu važnost razvoja percipirane zapošljivosti kod diplomanata tijekom studija jer ona ostaje stabilna, čak i u izvanrednoj situaciji pandemije

koronavirusa. Vrlo je važno detektirati razinu percipirane zapošljivosti i tako prepoznati „rizične diplomante“, odnosno one koji smatraju da imaju malu vjerojatnost zapošljavanja. Promoviranjem pozitivnih uvjerenja o vlastitoj zapošljivosti možemo pomoći studentima da se lakše nose s neizvjesnim situacijama na tržištu rada. Pritom je moguće provjeriti razlikuju li se studenti/diplomanti u percepciji vlastite zapošljivosti na različitim dimenzijama, odnosno je li riječ o generaliziranim vjerovanjima ili specifično vezanim za pojedinu dimenziju. Naime, neki diplomanti mogu smatrati da su zapošljivi na poslovima koji su vezani za njihov studij, no istovremeno imati niska uvjerenja o vlastitoj zapošljivosti u širem rasponu poslova. Ovaj podatak može biti od osobite važnosti kod diplomanata niske objektivne zapošljivosti, kod kojih postoji veća mogućnost da će morati tražiti posao u nekom drugom području rada, izvan profesije za koju su stekli formalno obrazovanje. Informacije o različitim dimenzijama percipirane zapošljivosti mogu pružiti dobar temelj za razvoj intervencija kod diplomanata.

Wittekind i sur. (2010) kao važne prediktore percipirane zapošljivosti ističu razinu obrazovanja, stečene vještine vezane za posao, podršku u razvoju karijere te vještine i želju za zapošljavanjem koje nije u području užeg stručnog osposobljavanja već se temelji na stečenim generičkim kompetencijama. Ovi nalazi ističu važnost koju stručna praksa može imati za studente i buduće diplomante. Stručna praksa omogućava stjecanje novih znanja, ali još važnije razvoj vještina koje je nekad teško usvojiti kroz predavanja. Prema podacima prikupljenim u ovom istraživanju, 74.3% diplomanata imalo je nekakav oblik stručne prakse tijekom studija. Fakulteti i visoka učilišta koji nemaju razvijen program stručne prakse u sklopu svog obrazovnog programa, mogu osigurati projekte koji će omogućiti bolje povezivanje studenata i poslodavaca. Potrebno je raditi na informiranju diplomanata o različitim mogućnostima zapošljavanja te načinima na koji se mogu bolje upoznati sa svijetom rada. Ovo je moguće ostvariti povezivanjem diplomanata s poslodavcima i alumnima kao i poticanjem na volontiranje. Na ovaj način studenti će imati bolju poziciju na tržištu rada, a njihova percepcija zapošljivosti se neće temeljiti isključivo na zapošljavanju u zanimanjima za koju su stekli diplomu, već i na druge srodne poslove u kojima mogu iskoristiti svoje vještine. Dodana vrijednost ovakvih aktivnosti je povećanje objektivne zapošljivosti jer ostvarivanje suradnje između poslodavaca i studenata, kao i povezivanje poslodavaca s fakultetima može omogućiti poslodavcima da se informiraju o kompetencijama koje nude pojedini studijski programi, kao i načinu na koje ih mogu iskoristiti i unaprijediti svoje poslovanje.

Ovo istraživanje implicira da je važno razlikovati samoeфикаsnost u traženju posla od samoeфикаsnosti u selekcijskom intervjuu. Pritom se pokazalo da vlastita uvjerenja o tome koliko se uspješno mogu predstaviti budućim poslodavcima mogu potaknuti razvoj karijerne prilagodljivosti. Većina programa i radionica se usmjerava na razvoj vještina traženja posla, što obično uključuje pisanje životopisa i motivacijskog pisma ili traženje informacija o poslodavcima. Kako bismo razvili resurse koji mogu biti važni za daljnji razvoj karijere, važnije je naučiti diplomante kako da se prezentiraju na intervju, kako da istaknu zašto žele raditi kod određenog poslodavca ili dobiju povratne informacije nakon intervju. Neke od metoda koje se mogu pritom koristiti su igranje uloga ili učenje oponašanjem (Liu i sur., 2014; Petruzzello i sur., 2021).

Zanimljiv nalaz ovog istraživanja je niska stabilnost karijerne prilagodljivosti u vremenu. Nažalost ovo istraživanje ne pruža empirijske podatke o razlogu niske stabilnosti, što onemogućava zaključke o mogućim intervencijama. Pritom treba napomenuti da diplomanti u prosjeku iskazuju visoku razinu karijerne prilagodljivosti. Analiza latentnih profila provedena na temelju podataka iz prve točke ovog istraživanja je pokazala da se diplomanti mogu svrstati u tri kategorije s obzirom na karijernu prilagodljivost: diplomante niske, umjereno visoke i visoko izražene karijerne prilagodljivosti (Matijaš i Maslić Seršić, 2020). No, samo je 2.98% diplomanata spadalo u profil niske karijerne prilagodljivosti. Diplomanti su i u drugoj i trećoj točki mjerenja u prosjeku iskazivali visoku razinu karijerne prilagodljivosti. Unatoč visokim procjenama resursa, oni se nisu pokazali važnim za predviđanje zapošljivosti u ovom istraživanju, te su bili izrazito nestabilni u vremenu. Niska stabilnost karijerne prilagodljivosti ističe važnost evaluacije treninga koji su usmjereni na razvijanje ovih resursa, kako bi se provjerilo pružaju li dugoročan ili tek kratkoročan efekt. Koen i sur. (2012) razvili su program za poticanje karijerne prilagodljivosti i evaluirali ga na grupi diplomanata. Kako bi osigurali transfer stečenih resursa, voditelji treninga su poticali sudionike da zapisuju svoje ciljeve i planove, pružali su individualizirane povratne informacije kao i mogućnost naknadnih konzultacija; pružili su sudionicima treninga informacije o tržištu rada s posebnim naglaskom na strategije prikupljanja dodatnih informacija, prikazali su primjere osoba koje su uspješno prošle proces tranzicije s fakulteta na posao te, u konačnici, pružili su podršku sudionicima u stvaranju planova za razvoj karijere. U završnom dijelu treninga sudionici su bili potaknuti da se uključe u raspravu o potencijalnim problemima na koje mogu naići u potrazi za poslom te ponude moguća rješenja (Koen i sur., 2012). Uključivanje sudionika u ovakav oblik refleksije koji je usmjeren na moguće greške u procesu omogućava bolji transfer vještina na situacije s

kojima se mogu susresti u budućnosti (Aguinis i Kraiger, 2009). Koen i sur (2012) su ustanovili da je došlo do povećanja usmjerenosti na budućnost, kontrole i znatiželje kod diplomanata koji su sudjelovali u treningu, a u usporedbi s kontrolnom grupom, ostvarili su i veću kvalitetu zaposlenja.

Naposljetku, treba istaknuti da u vrijeme pisanja ovog rada, više od godinu dana od njenog početka, pandemija u Hrvatskoj još uvijek traje. Iako su neke zemlje proglasile kraj pandemije, u nekim zemljama broj novih slučajeva zaraze raste te se spominje novi val epidemije. Postoji mogućnost da se razdoblje pandemije i „novo normalno“ dodatno prolongira. Rezultati su pokazali da su doživljaj financijskih i psiholoških učinaka pandemije povezani s vjеровanjima o traženju posla, zapošljivosti kao i s uspjehom u traženju posla. Doživljaj psiholoških posljedica pandemije bolesti COVID-19 negativno se odrazio na percipiranu zapošljivost diplomanata, i to kod obje grupe objektivne zapošljivosti, te na karijernu prilagodljivost kod visoko zapošljivih diplomanata. Karijerni savjetnici trebaju raditi na osnaživanju diplomanata kako bi spriječili moguće negativne posljedice za proces zapošljavanja.



## 6. ZAKLJUČAK

Cilj istraživanja je bio, korištenjem longitudinalnog nacrtu, provjeriti postavke modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu u razdoblju tranzicije s fakulteta na posao. Odnosno, cilj je bio ispitati djeluje li karijerna prilagodljivost na uspješnost u traženju posla i percipiranu zapošljivost diplomanta, te jesu li samoefikasnost u traženju posla i karijerna angažiranost medijatori tog odnosa. Rezultati nisu u skladu s postavljenim hipotezama, već je ustanovljeno da obrnuti model uzročnosti bolje pristaje podacima. Utvrđeno je da viša samoefikasnost u selekcijskom intervjuu predviđa višu karijernu prilagodljivost, a uspjeh u traženju posla višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu. Također, dobiveno je da percipirana viša zapošljivost doprinosi razvoju karijerne prilagodljivosti diplomanta godinu dana kasnije, kao i izraženijoj samoefikasnosti u traženju posla, samoefikasnosti u selekcijskom intervjuu te većoj karijernoj angažiranosti šest mjeseci kasnije.

Nadalje, ustanovljeni su različiti efekti kod grupa diplomanta različite objektivne zapošljivosti. Kod diplomanta visoke objektivne zapošljivosti viša samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u prvoj točki mjerenja predviđala je izraženiju karijernu prilagodljivost u drugoj točki mjerenja, dok je samoefikasnost u traženju posla bila supresor varijabla u ovom odnosu. Diplomanti visoke objektivne zapošljivosti koji su iskazivali višu karijernu angažiranost u drugoj točki mjerenja imali su izraženije resurse prilagodljivosti u trećoj točki mjerenja, a viša percipirana zapošljivost u drugoj točki mjerenja, predviđala je veću angažiranost u karijeri u trećoj točki mjerenja. Kod diplomanta umjerene i niske objektivne zapošljivosti viša percipirana zapošljivost predviđala je višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu u drugoj točki mjerenja, te višu samoefikasnost u selekcijskom intervjuu i samoefikasnost u traženju posla u trećoj točki mjerenja. Dodatno, ustanovljeno je da karijerna prilagodljivost ima nisku stabilnost kod diplomanta, tijekom godine dana. Samo je kod diplomanta niske i umjerene zapošljivosti stabilnost karijerne prilagodljivosti između druge i treće točke mjerenja bila umjerena. S druge strane, stabilnost percipirane zapošljivosti je bila visoka, osobito kod visoko zapošljivih diplomanta.

Unatoč našim očekivanjima rezultati ne ukazuju na važnost resursa karijerne prilagodljivosti na predviđanje stvarne i percipiranu zapošljivosti diplomanta. Ovo istraživanje provedeno je za vrijeme pandemije bolesti COVID-19, stoga rezultate treba promatrati u svjetlu ovih specifičnih uvjeta koji su utjecali na različite aspekte života, pa tako i na proces traženja

posla kod diplomanata koji su tražili posao nakon završetka studija. Rezultati moderacijske analize impliciraju važnost istraživanja procesa zapošljavanja na različitim grupama objektivne zapošljivosti. Provedeno istraživanje tako pokazuje da je za razumijevanje procesa tranzicije s fakulteta na posao potrebno uključiti i kontekstualne okolnosti važne za tržište rada. Buduća istraživanja trebala bi replicirati ove nalaze u okolnostima bez pandemije koronavirusa kako bi se provjerilo je li riječ o stabilnim efektima. Pritom je važno koristiti longitudinalne nacрте istraživanja koji će omogućiti i provjeru alternativnih modela uzročnosti. Naposljetku, važan nalaz ovog istraživanja je niska stabilnost karijerne prilagodljivosti tijekom godine dana. Trebalo bi se usmjeriti na provjeru stabilnosti karijerne prilagodljivosti u drugačijim vremenskim okvirima te istražiti u kojim uvjetima se karijerna prilagodljivost mijenja u vremenu. Ove spoznaje važne su za provođenje programa i treninga za povećanje ovih resursa, ali i za buduća longitudinalna istraživanja kako bi se mogao odrediti optimalan vremenski razmak između točki mjerenja.

## 7. LITERATURA

- Abele, A. E. i Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>
- Adachi, P. i Willoughby, T. (2015). Interpreting effect sizes when controlling for stability effects in longitudinal autoregressive models: Implications for psychological science. *European Journal of Developmental Psychology*, 12(1), 116-128. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/17405629.2014.963549>
- Aguinis, H. i Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451-474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Akın, A., Kaya, Ç., Arslan, S., Demir, T., Sariçam, H. i Uysal, R. (2014). Turkish version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): The validity and reliability study. U S. Banerjee S. S. Erçetin (Ur.), *Chaos, complexity and leadership 2012* (str. 499-505). Springer: Dordrecht.
- Akkermans, J., Richardson, J. i Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Ambiel, R. A., de Francisco Carvalho, L., Martins, G. H. i Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.005>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P. i Rossier, J. (2019). Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Babarović, T. i Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena psihologija*, 9(4), 429-448. <https://doi.org/10.19090/pp.2016.4.429-448>

- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P. i Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Batra, K., Singh, T. P., Sharma, M., Batra, R. i Schvaneveldt, N. (2020). Investigating the psychological impact of COVID-19 among healthcare workers: a meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 9096. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239096>
- Berntson, E., Näswall, K i Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Betz, N. E. i Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Bimrose, J. i Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59(2), 288-312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Bratko, D., Chamoro, T. i Saks, Z. (2006). Personality and school performance: Incremental validity of self and peer-ratings over intelligence. *Personality and Individual Differences*, 41, 131-142. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.12.015>

- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. The Guilford Press.
- Brown, S. D. i Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology, 67*, 541-565. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Qinglin, L., Han, X., Jiang, P., Fang, Z. I Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- 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. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1182668>
- Chamorro-Premuzic, T. i Furnham, A. (2003). Personality Traits and Academic Examination Performance. *European Journal of Personality, 17*(3), 237-250. <https://doi.org/10.1002/per.473>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 14*(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cheung, G. W. i Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 9*(2), 233-255. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)
- Conway, L. G., III, Woodard, S. R. i Zubrod, A. (2020, 7 travnja). Social Psychological Measurements of COVID-19: Coronavirus Perceived Threat, Government Response, Impacts, and Experiences Questionnaires. <https://doi.org/10.31234/osf.io/z2x9a>
- Creed, P. A., Fallon, T. i Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

- Černja I., Šverko I. i Babarović T. (2018). Career Maturity Indicators in Adolescence: Convergence of Different Measures. U Cohen-Scali V., Rossier J. i Nota L. (Ur.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (str. 53-69). Springer.
- Dahling, J. J., Melloy, R. i Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 210-218. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031492>
- Daniels, J., D'Andrea, M. I. C. H. A. E. L. i Gaughen, K. J. (1998). Testing the validity and reliability of the Perceived Employability Scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114-123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00993.x>
- De Cuyper, D., Van. den. Broeck., A. i De Witte, H. (2015). Perceived employability in times of job insecurity: A theoretical perspective. U A. De Vos i B. I. J. M. Van der Heijden (Ur.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (str. 161–189). Edward Elgar Publishing.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Laura, N., Ferrari, L. i Soresi, S. (2015). Career Adapt Abilities Scale–Italian Form: Psychometric proprieties with Italian preadolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 46-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.001>
- DiPrete, T. A. i Eirich, G. M. (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271-297. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.32.061604.123127>
- Državni zavod za statistiku (2020a). *Prva procjena tromjesečnog bruto domaćeg proizvoda za drugo tromjesečje 2020*. Pribavljeno 19. 04. 2021. s [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2020/12-01-01\\_02\\_2020.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/12-01-01_02_2020.htm)
- Državni zavod za statistiku (2020b). *Visoko obrazovanje u 2019*. Pribavljeno 19.04.2021. s [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/SI-1644.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/SI-1644.pdf)
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R. i Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale–Portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>

- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. i Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. i Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Eby, L. T., Butts, M i Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Ellis, R. A. i Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.68.4.632>
- EUROSTAT (2019). Unemployment rates by sex, age and educational attainment level [Podaci]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_URGAED\\_\\_custom\\_834916/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAED__custom_834916/default/table?lang=en)
- Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M. i Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining job search behavior in unemployed youngsters beyond perceived employability: the role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 1698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698>
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- García-Aracil, A., Monteiro, S. i Almeida, L. S. (2021). Students' perceptions of their preparedness for transition to work after graduation. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 49-62. <https://doi.org/10.1177%2F1469787418791026>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L. i Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making

- self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. i Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J. Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T I Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136–145.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Hertzog, C. i Nesselroade, J. R. (2003). Assessing psychological change in adulthood: an overview of methodological issues. *Psychology and Aging*, 18(4), 639-657.  
<https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.4.639>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204.  
<https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A., Freund, P. A. i Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177%2F1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A. i Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Pribavljeno 14.10.2020. sa [https://www.hzz.hr/content/publikacije-skole/2020/hzz\\_preporuke\\_obrazovna\\_i\\_upisna\\_politika\\_stipendiranja\\_2020.pdf](https://www.hzz.hr/content/publikacije-skole/2020/hzz_preporuke_obrazovna_i_upisna_politika_stipendiranja_2020.pdf)



- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020a). *Mjesečni statistički bilten 12, godina XXXIII*.  
Pribavljeno 19. 4. 2021. sa  
[https://www.hzz.hr/content/stats/1220/HZZ\\_stat\\_bilten\\_12\\_2020.pdf?v=2](https://www.hzz.hr/content/stats/1220/HZZ_stat_bilten_12_2020.pdf?v=2)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020b). *Mjesečni statistički bilten 4, godina XXXIII*.  
Pribavljeno 19. 4. 2021. sa  
[https://www.hzz.hr/content/stats/0420/HZZ\\_stat\\_bilten\\_04\\_2020.pdf](https://www.hzz.hr/content/stats/0420/HZZ_stat_bilten_04_2020.pdf)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020c). *Mjesečni statistički bilten 10, godina XXXIII*.  
Pribavljeno 19. 4. 2021. sa  
[https://www.hzz.hr/content/stats/1020/HZZ\\_stat\\_bilten\\_10\\_2020.pdf](https://www.hzz.hr/content/stats/1020/HZZ_stat_bilten_10_2020.pdf)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). *Anketa poslodavaca 2020*. Pribavljeno 19.4.2021. sa  
<https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ-Anketa-poslodavaca-2020-020321.pdf>
- Hu, L. T. i Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- ILO (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis*. Pribavljeno 20.3.2021. s  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing\\_note/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing_note/wcms_743146.pdf)
- Jackson, D. i Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(435-455).  
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.  
<https://doi.org/10.1177%2F1069072716679921>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. i Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to

- happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Johnston, C. S., Maggiori, C. i Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98. <https://doi.org/10.1177%2F0894845315584161>
- Kanfer, R. i Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835-847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. i Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kao, K. Y., Lee, H. T., Rogers, A., Hsu, H. H. i Lin, M. T. (2021). Mentoring and job search behaviors: A moderated mediation model of job search self-efficacy. *Journal of Career Development*, 48(1), 44-59. <https://doi.org/10.1177%2F0894845319832971>
- Kim, J. G., Kim, H. J. i Lee, K. H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M. i De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Koen, J., Klehe, U. C. i Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J. i Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Lent, R. W. i Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0033446>

- Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- Little, R. J. A. (1988). A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data with Missing Values. *Journal of the American Statistical Association*, 83, 1198-1202. <https://doi.org/10.1080/01621459.1988.10478722>
- Little, T. D. (2013). *Longitudinal structural equation modeling*. Guilford press.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K. i Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological methods*, 18(3), 285-300. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0033266>
- Liu, S., Wang, M., Liao, H. i Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1159-1172. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0036692>
- Locke, E. A. i Latham, G. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P. i Santisi, G. (2020). Italian Adaption of Self-Perceived Employability Scale: Psychometric Properties and Relations with the Career Adaptability and Well-Being. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82.
- Luthans, F., Youssef, C. M. i Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. University Press.
- Mahmud, M. S., Talukder, M. U. i Rahman, S. M. (2020). Does 'Fear of COVID-19' trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *The International Journal of Social Psychiatry*, 67(1), 35-45. <https://doi.org/10.1177/0020764020935488>
- Marcionetti, J. i Rossier, J. (2021). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475-490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- Margetić, B., Peraica, T., Stojanović, K. i Ivanec, D. (2021). Predictors of emotional distress during the COVID-19 pandemic; a Croatian study. *Personality and Individual Differences*, 175, 110691. Rana online objava. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110691>

- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 95-112.
- Matijaš, M. i Maslić Seršić, D. (2020, 1.-3. listopada). *Postoje li razlike u samoefikasnosti i uspješnosti u traženju posla kod diplomanata različitih profila karijerne adaptabilnosti?* [Poster prezentacija]. 22. Dani psihologije u Zadru, Zadar, Hrvatska.
- Matijaš, M. i Maslić Seršić, D. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698. <https://doi.org/10.1177%2F10690727211002281>
- Matković, T. i Lucić, M. (2021). All in the same boat?: differences in employment experience and risks during the first wave of the COVID-19 pandemic in Croatia. *Sociologija i prostor*, 59(219), 153-186. <https://doi.org/10.5673/sip.59.0.6>
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2015). Determinants of higher education students' self-perceived employability. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 24(4), 509-529. <https://doi.org/10.5559/di.24.4.03>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. i Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McFarland, L. A., Reeves, S., Porr, W. B. i Ployhart, R. E. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on job search behavior: An event transition perspective. *Journal of Applied Psychology* 105(11), 1207-1217 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000782>
- Meade, A. W., Johnson, E. C. i Braddy, P. W. (2008). Power and sensitivity of alternative fit indices in tests of measurement invariance. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 568-592. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.568>
- Meng, C., Wessling, K., Mühleck, K. i Unger, M. (2020). *Eurograduate pilot survey: Key findings*. Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission). ROA External Reports. <https://doi.org/10.2766/319062>
- Mischel, W. (1997). Was the cognitive revolution just a detour on the road to behaviorism? On the need to reconcile situational control and personal control. U R. S. Wyer, Jr (Ur.), *The automaticity of everyday life* (str. 181–186). Lawrence Erlbaum Associates.

- Monteiro, S. i Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Monteiro, S., do Céu Taveira, M. i Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition. *Education+ Training*, 61(9),1187-1199. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0206>
- Morrison, E. W. (2002). The school-to-work transition. U D. C. Feldman (Ur.), *Work careers: A developmental perspective* (str. 126–158). Jossey-Bass.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. i Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233. <https://doi.org/10.1023/A:1027349115277>
- Muthén, L. K. i Muthén, B. O. (1998-2017). *Mplus User's Guide. Eighth Edition*. Muthén & Muthén.
- Newman, D. A. (2003). Longitudinal modeling with randomly and systematically missing data: A simulation of ad hoc, maximum likelihood, and multiple imputation techniques. *Organizational Research Methods*, 6(3), 328-362. <https://doi.org/10.1177%2F1094428103254673>
- Ngo, H. Y., Liu, H. i Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17-35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Nilforooshan, P. (2020). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P. i Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Öztemel, K. i Akyol, E. Y. (2021). From Adaptive Readiness to Adaptation Results: Implementation of Student Career Construction Inventory and Testing the Career

- Construction Model of Adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75.  
<https://doi.org/10.1177%2F1069072720930664>
- Pajić, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T. i den Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 159-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.001>
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X. i Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Pandey, S. i Elliott, W. (2010). Suppressor variables in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(1), 28-40. <https://doi.org/10.5243/jsswr.2010.2>
- Parola, A. (2020). Novel coronavirus outbreak and career development: a narrative approach into the meaning for Italian University Graduates. *Frontiers in Psychology*, 11, 2255.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02255>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R. i Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225-243.  
<https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Ployhart, R. E. i Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management*, 36(1), 94-120.  
<https://doi.org/10.1177%2F0149206309352110>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. i Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*. Aldine.
- Praskova, A., Creed, P. A. i Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.  
<https://doi.org/10.1177%2F0894845314541517>

- 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. <https://doi.org/10.1177%2F1469787414544875>
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G. i Wang, L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. i Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177%2F1069072711420849>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. i Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177%2F1069072704270271>
- Rothwell, A. i Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(5), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S. i Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behaviour*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. i Zacher, H. (2017a). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M. i Zacher, H. (2017b). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>

- Rudolph, C. W. i Zacher, H. (2021). Adapting to involuntary, radical, and socially undesirable career changes. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01859-5>
- Rudolph, C. W., Zacher, H. i Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Saks (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Saks, A. M. (2018). Job Search and the School-to-Work Transition. U U. C. Klehe, i E. A. J. Van Hooft (Ur.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (str. 379-400). Oxford University Press.
- Saks, A. M. i Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646>
- Saks, A. M., Zikic, J. i Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. U D. Brown (Ur.), *Career choice and development* (str. 149–205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. U S. D. Brown i R. W. Lent (Ur.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (str. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.



- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. U R. W. Lent i S. D. Brown (Ur.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (str. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L. i Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L. i Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Satorra, A. i Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66, 507–514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Satorra, A. i Bentler, P.M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled difference chi-square test statistic. *Psychometrika*, 75, 243-248. <https://doi.org/10.1007/s11336-009-9135-y>
- Selig, J. P. i Preacher, K. J. (2009). Mediation models for longitudinal data in developmental research. *Research in Human Development*, 6(2-3), 144-164. <https://doi.org/10.1080/15427600902911247>
- Shi, D., Lee, T. i Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the model size effect on SEM fit indices. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 310-334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W. i Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational Psychology Review*, 16, 121–139. <https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026609.94841.2f>
- Sitzmann, T. i Yeo, G. (2013). A meta-analytic investigation of the within-person self-efficacy domain: Is self-efficacy a product of past performance or a driver of future performance?. *Personnel Psychology*, 66(3), 531-568. <https://doi.org/10.1111/peps.12035>
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L. i Ebner, K. (2016). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 289-306. <https://doi.org/10.1177/1069072715580415>

- Steffy, B. D., Shaw, K. N. i Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254–269. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90029-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90029-8)
- Stevens, C. K. i Beach, L. R. (1996). Job search and job selection. U R. Beach i P. Lee Roy (Ur.), *Decision making in the workplace: A unified perspective* (str. 33–47). Lawrence Erlbaum Associates.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. i Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0056046>
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. U D. Brown, L. Brooks and Associates (Ur.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2. izd.) (str. 197–261). Jossey-Bass.
- Super, D. E. i Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Šverko, I. i Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Šverko, I., Babarović, T. i Matić, I. P. (2015, 20.–23. svibnja). *Validation of Career Adapt-Abilities Scale and its relation to Career Maturity Career Adaptability in Croatia* [Poster prezentacija]. 17th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norveška.
- Šverko, B., Galić, Z., Seršić, D. M. i Galešić, M. (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 415–428. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.006>
- Taylor, M. S. (1985). The roles of occupational knowledge and vocational self-concept crystallization in students' school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 32(4), 539–550. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.32.4.539>

- Tien, H. L. S., Lin, S. H., Hsieh, P. J. i Jin, S. R. (2014). The career adapt-abilities scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 259-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.005>
- Thomas, J. P., Whitman, D. S. i Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275–300. <https://doi.org/10.1348/096317910x502359>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. i Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tolentino, L. R., Sibunruang, H. i Garcia, P. R. J. M. (2019). The Role of Self-Monitoring and Academic Effort in Students' Career Adaptability and Job Search Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment* 27(4), 726-740. <https://doi.org/10.1177/1069072718816715>
- Turban, D. B., Stevens, C. K. i Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62(3), 553-573. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- Vancouver J. B., Thompson C. M. i Williams A. A. (2001). The changing signs in the relationships between self-efficacy, personal goals, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 605–620. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.605>
- Van Der Heijde, C. M. i Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- van de Schoot, R., Schmidt, P. i De Beuckelaer, A. (2015). *Measurement Invariance*. Frontiers Media. <https://doi.org/10.3389/978-2-88919-650-0>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. i De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>

- van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W. i van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 366-390. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.001>
- van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R. i Basbug, G. (2020). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674-713. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000675>
- Vršić, M. (2020). *Radna samoefikasnost i karijerna adaptabilnost kao prediktori buduće percipirane zapošljivosti studenata* (Neobjavljeni diplomski rad). Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
- Wanberg, C. R., Zhang, Z. i Diehn, E. W. (2010). Development of the “Getting Ready for Your Next Job” inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology*, 63, 439–478. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2010.01177.x>
- World Health Organization (WHO) (2020, 11 ožujka). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C. i Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877-901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Wittekind, A., Raeder, S. i Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103425>
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A. i Lu, H. (2017). Employability and job search behavior. *Employee Relations*, 39(2), 223-239. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0042>

- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is — what it is not*. Higher Education Academy.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K. i Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>
- Zikic, J. i Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

## 8. PRILOZI

### Prilog 1

*Frekvencija studijskih smjerova te kategorije objektivne zapošljivosti*

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
Agronomski fakultet, Zagreb		16	2.3	
	Agroekologija	1	6.3	Niska zapošljivost
	Biljne znanosti	2	12.5	Niska zapošljivost
	Ekološka poljoprivreda i agroturizam	3	18.8	Niska zapošljivost
	Hortikultura	5	31.3	Niska zapošljivost
	Fitomedicina	3	18.8	Niska zapošljivost
	Proizvodnja i prerada mesa	1	6.3	Niska zapošljivost
	Nije naveden smjer	1	6.3	Niska zapošljivost
Akademija likovnih umjetnosti, Zagreb		1	.1	
	Kiparstvo	1	100	Umjerena zapošljivost
Arhitektonski fakultet, Zagreb		7	1.0	
	Arhitektura i urbanizam	5	71.4	Umjerena zapošljivost
	Industrijski dizajn	2	28.6	Umjerena zapošljivost
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Zagreb		21	3.1	
	Edukacijska rehabilitacija	7	33.3	Visoka zapošljivost
	Logopedija	12	57.1	Visoka zapošljivost
	Socijalna pedagogija	2	9.5	Visoka zapošljivost
Ekonomski fakultet, Osijek		4	0.6	
	Ekonomska politika i regionalni razvitak	1	25	Niska zapošljivost
	Financijski menadžment	1	25	Niska zapošljivost
	Poslovna informatika	1	25	Umjerena zapošljivost
	Trgovina i logistika	1	25	Niska zapošljivost
Ekonomski fakultet, Rijeka		1	0,1	
	Financije i bankarstvo	1	100	Niska zapošljivost
Ekonomski fakultet, Split		7	1	
	Ekonomija	1	14.3	Niska zapošljivost
	Poslovna ekonomija	4	57.1	Niska zapošljivost
	Turizam i hotelijerstvo	2	28.6	Umjerena zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
Ekonomski fakultet, Zagreb	Ekonomija	4	12.5	Niska zapošljivost
	Poslovna ekonomija	28	87.5	Niska zapošljivost
Fakultet agrobiotehničkih znanosti, Osijek		1	.1	
	Ekološka poljoprivreda	1	100	Niska zapošljivost
Fakultet elektrotehnike i računarstva, Zagreb		18	2.6	
	Elektrotehnika i informacijska tehnologija	6	33.3	Visoka zapošljivost
	Informacijska i komunikacijska tehnologija	3	16.7	Visoka zapošljivost
	Računarstvo	9	50	Visoka zapošljivost
Fakultet elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija, Osijek		3	.4	
	Elektrotehnika	3	100	Visoka zapošljivost
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje, Split		5	.7	
	Brodogradnja	1	20	Visoka zapošljivost
	Računarstvo	4	80	Visoka zapošljivost
Fakultet filozofije i religijskih znanosti, Zagreb		1	.1	
	Filozofija	1	100	Niska zapošljivost
Fakultet građevinarstva, arhitekture i geodezije, Split		1	.1	
	Građevinarstvo	1	100	Visoka zapošljivost
Fakultet informatike u Puli		2	.3	
	Informatika	2	100	Visoka zapošljivost
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije, Zagreb		7	1	
	Kemijsko inženjerstvo	5	71.4	Umjerena zapošljivost
	Kemija i inženjerstvo materijala	1	14.3	Umjerena zapošljivost
	Primijenjena kemija	1	14.3	Visoka zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
Fakultet organizacije i informatike, Varaždin		2	.3	
	Informacijsko i programsko inženjerstvo	2	100	Visoka zapošljivost
Fakultet političkih znanosti, Zagreb		15	2.2	
	Novinarstvo	9	60	Niska zapošljivost
	Politologija	6	40	Niska zapošljivost
Fakultet prometnih znanosti, Zagreb		3	.4	
	Aeronautika	1	33.3	Umjerena zapošljivost
	Inteligentni transportni sustavi i logistika	1	33.3	Umjerena zapošljivost
	Promet-cestovni	1	33.3	Umjerena zapošljivost
Fakultet za interdisciplinarnu, talijanske i kulturološke studije, Pula		1	.1	
	Kultura i turizam	1	100	Umjerena zapošljivost
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Opatija		5	.7	
	Menadžment u turizmu	4	80	Umjerena zapošljivost
	Održivi razvoj turizma	1	20	Umjerena zapošljivost
Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti, Pula		1	.1	
	Učiteljski studij	1	100	Umjerena zapošljivost
Fakultet zdravstvenih studija, Rijeka		7	1	
	Fizioterapija	3	42.9	Umjerena zapošljivost
	Promicanje i zaštita mentalnog zdravlja	1	14.3	Umjerena zapošljivost
	Sestrinstvo	3	42.9	Umjerena zapošljivost
Farmaceutsko-biokemijski fakultet, Zagreb		3	.4	
	Farmacija	2	66.7	Visoka zapošljivost
	Medicinska biokemija	1	33.3	Umjerena zapošljivost
Filozofski fakultet, Osijek		2	.3	
	Psihologija	2	100	Umjerena zapošljivost
Filozofski fakultet, Rijeka		3	.4	



Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti	
	Pedagogija	1	33.3	Umjerena zapošljivost	
	Psihologija	2	66.7	Umjerena zapošljivost	
Filozofski fakultet, Split		2	.3		
	Rani predškolski odgoj i obrazovanje	1	50	Umjerena zapošljivost	
	Sociologija	1	50	Umjerena zapošljivost	
Filozofski fakultet, Zagreb		40	5.8		
	Anglistika	2	5	Visoka zapošljivost	
	Anglistika i pedagogija	1	2.5	Visoka zapošljivost	
	Anglistika i komparativna književnost	1	2.5	Visoka zapošljivost	
	Anglistika te španjolski jezik i književnost	1	2.5	Visoka zapošljivost	
	Arhivistika i povijest umjetnosti	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Bibliotekarstvo	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Etnologija i kulturna antropologija, Judaistika	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Fonetika i lingvistika	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Kroatistika i povijest	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Kroatistika i lingvistika	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Kroatistika i pedagogija	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Lingvistika i komparativna književnost	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Pedagogija	4	10	Umjerena zapošljivost	
	Polonistika i informacijske znanosti	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Povijest	3	7.5	Umjerena zapošljivost	
	Povijest umjetnosti i polonistika	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Povijest umjetnosti i španjolski jezik	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Psihologija	12	30	Umjerena zapošljivost	
	Ruski i komparativna književnost	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Sociologija	3	7.5	Umjerena zapošljivost	
	Talijanski jezik i indologija	1	2.5	Umjerena zapošljivost	
	Geodetski fakultet, Zagreb		4	.6	
		Geodezija i geoinformatika	4	100	Visoka zapošljivost
	Građevinski fakultet, Rijeka		5	.7	
		Urbano inženjerstvo	5	100	Umjerena zapošljivost
	Građevinski fakultet, Zagreb		12	1.7	

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
	Hidrotehnika	3	25	Visoka zapošljivost
	Organizacija građenja	9	75	Visoka zapošljivost
Građevinski i arhitektonski fakultet, Osijek		8	1.2	
	Građevinarstvo - Nosive konstrukcije	4	50	Visoka zapošljivost
	Građevinarstvo - Organizacija, tehnologija i menadžment građenja	4	50	Visoka zapošljivost
Grafički fakultet, Zagreb		14	2	
	Tehničko-tehnološki smjer	6	42.9	Niska zapošljivost
	Dizajn grafičkih proizvoda	8	57.1	Niska zapošljivost
Hrvatski studiji, Zagreb		21	3.1	
	Filozofija i komunikologija	1	4.8	Niska zapošljivost
	Komunikologija	9	42.9	Umjerena zapošljivost
	Povijest	1	4.8	Umjerena zapošljivost
	Psihologija	10	47.6	Umjerena zapošljivost
Hrvatsko katoličko sveučilište, Zagreb		29	4.2	
	Povijest	7	24.1	Umjerena zapošljivost
	Psihologija	16	55.2	Umjerena zapošljivost
	Sociologija	5	17.2	Umjerena zapošljivost
	Sestrinstvo	1	3.4	Umjerena zapošljivost
Hrvatsko vojno učilište "dr. Franjo Tuđman"		2	.3	
	Vojno vođenje i upravljanje	2	100	Umjerena zapošljivost
Katolički bogoslovni fakultet, Zagreb		8	1.2	
	Filozofsko-teološki studij	6	75	Umjerena zapošljivost
	Religijska pedagogija i katehetika	2	25	Umjerena zapošljivost
Kemijsko-tehnološki fakultet, Split		5	.7	
	Kemijska tehnologija	3	60	Umjerena zapošljivost
	Kemija: Organska kemija i biokemija	2	40	Umjerena zapošljivost
Kineziološki fakultet, Split		1	.1	
	Kineziologija	1	100	Umjerena zapošljivost
Kineziološki fakultet, Zagreb		14	2.03	
	Kineziologija: Fitnes	1	7.1	Umjerena zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
	Kineziologija: Jedrenje	1	7.1	Umjerena zapošljivost
	Kineziologija: Judo	1	7.1	Umjerena zapošljivost
	Kineziologija: Kineziterapija	7	50	Umjerena zapošljivost
	Kineziologija: Kondicijska priprema sportaša	2	14.3	Umjerena zapošljivost
	Kineziologija: Plivanje	1	7.1	Umjerena zapošljivost
	Kineziologija: Sportski menadžment	1	7.1	Umjerena zapošljivost
Libertas međunarodno sveučilište, Zagreb		4	.6	
	Međunarodni odnosi i diplomacija	3	75	Niska zapošljivost
	Poslovna ekonomija i globalizacija	1	25	Niska zapošljivost
Medicinski fakultet, Osijek		3	.4	
	Medicina	1	33.3	Visoka zapošljivost
	Medicinsko-laboratorijska dijagnostika	2	66.7	Umjerena zapošljivost
Medicinski fakultet, Split		9	1.3	
	Dentalna medicina	1	11.1	Umjerena zapošljivost
	Medicina	6	66.7	Visoka zapošljivost
	Farmacija	2	22.2	Visoka zapošljivost
Medicinski fakultet, Zagreb		36	5.2	
	Medicina	36	100	Visoka zapošljivost
Muzička akademija, Zagreb		8	1.2	
	Glazbena pedagogija	1	12.5	Visoka zapošljivost
	Muzikologija	1	12.5	Umjerena zapošljivost
	Teorija glazbe	1	12.5	Umjerena zapošljivost
	Studij za instrumentaliste	5	62.5	Umjerena zapošljivost
Odjel za biologiju Sveučilišta J. J. Strossmayer u Osijeku		10	1.5	
	Biologija i kemija - nastavnički smjer	2	20	Visoka zapošljivost
	Biologija-znanstveni smjer	5	50	Umjerena zapošljivost
	Zaštita prirode i okoliša	3	30	Umjerena zapošljivost
Odjel za biotehnologiju Sveučilišta u Rijeci		5	.7	
	Biotehnologija u medicini	2	40	Umjerena zapošljivost
	Istraživanje i razvoj lijekova	3	60	Umjerena zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
Odjel za kemiju Sveučilišta J. J. Strossmayer u Osijeku		9	1.3	
	Kemija-nastavnički smjer	2	22.2	Visoka zapošljivost
	Kemija-znanstveni smjer	7	77.8	Visoka zapošljivost
Odjel za matematiku Sveučilišta J. J. Strossmayer u Osijeku		9	1.3	
	Nastavnički studij matematike i informatike	8	88.9	Visoka zapošljivost
	Financijska matematika i statistika	1	11.1	Visoka zapošljivost
Pomorski fakultet, Rijeka		1	.1	
	Logistika i menadžment u pomorstvu i prometu	1	100	Umjerena zapošljivost
Pomorski fakultet, Split		1	.1	
	Pomorske elektrotehničke i informatičke tehnologije	1	100	Umjerena zapošljivost
Pravni fakultet, Osijek		13	1.9	
	Pravo	13	100	Niska zapošljivost
Pravni fakultet, Rijeka		8	1.2	
	Pravo	8	100	Niska zapošljivost
Pravni fakultet, Zagreb		82	11.9	
	Javna uprava	3	37	Niska zapošljivost
	Pravo	18	22	Niska zapošljivost
	Socijalna politika	15	18.3	Umjerena zapošljivost
	Socijalni rad	46	56.1	Visoka zapošljivost
Prehrambeno- biotehnološki fakultet, Zagreb		17	2.5	
	Bioproceno inženjerstvo	1	5.9	Umjerena zapošljivost
	Nutricionizam	6	35.3	Umjerena zapošljivost
	Prehrambeno inženjerstvo	4	23.5	Umjerena zapošljivost
	Upravljanje sigurnošću hrane	6	35.3	Umjerena zapošljivost
Prirodoslovno- matematički fakultet, Zagreb		22	3.2	
	Ekperimentalna biologija	5	22.7	Umjerena zapošljivost
	Molekularna biologija	1	4.5	Umjerena zapošljivost
	Financijska i poslovna matematika	2	9.1	Visoka zapošljivost
	Fizička geografija s geoeologijom	1	4.5	Umjerena zapošljivost
	Fizika-istraživački smjer	4	18.2	Visoka zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
	Geofizika	2	9.1	Umjerena zapošljivost
	Geologija i geografija	1	4.5	Umjerena zapošljivost
	Kemija	2	9.1	Visoka zapošljivost
	Matematika i informatika	2	9.1	Visoka zapošljivost
	Prostorno planiranje i regionalni razvoj	1	4.5	Umjerena zapošljivost
	Teorijska matematika	1	4.5	Visoka zapošljivost
Rudarsko-geološko-naftni fakultet, Zagreb		7	1	
	Geološko inženjerstvo	5	71.4	Umjerena zapošljivost
	Geologija	1	14.3	Umjerena zapošljivost
	Rudarstvo	1	14.3	Umjerena zapošljivost
Stomatološki fakultet, Zagreb		16	2.3	
	Dentalna medicina	16	100	Umjerena zapošljivost
Strojarski fakultet, Slavonski Brod		1	.1	
	Strojarstvo	1	100	Visoka zapošljivost
Sveučilišni odjel za stručne studije, Split		2	.3	
	Računovodstvo i financije	1	50	Niska zapošljivost
	Strojarstvo	1	50	Visoka zapošljivost
Sveučilište Sjever		5	.7	
	Komunikologija, mediji i novinarstvo	4	80	Niska zapošljivost
	Odnosi s javnostima	1	20	Visoka zapošljivost
Sveučilište u Dubrovniku		4	.6	
	Odnosi s javnostima	2	50	Umjerena zapošljivost
	Poslovna ekonomija	1	25	Niska zapošljivost
	Konzervacija-restauracija	1	25	Umjerena zapošljivost
Sveučilište u Zadru		4	.6	
	Arheologija	1	25	Umjerena zapošljivost
	Germanistika i povijest	1	25	Visoka zapošljivost
	Psihologija	1	25	Umjerena zapošljivost
	Učiteljski studij	1	25	Umjerena zapošljivost
Šumarski fakultet, Zagreb		7	1	
	Studij drvne tehnologije	4	57.1	Umjerena zapošljivost
	Studij šumarstva	2	28.6	Niska zapošljivost
	Studij urbanog šumarstva, zaštite prirode i okoliša	1	14.3	Niska zapošljivost

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
Tehničko veleučilište, Zagreb		5	.7	
	Graditeljstvo	3	60	Umjerena zapošljivost
	Elektrotehnika	1	20	Visoka zapošljivost
	Informatika	1	20	Visoka zapošljivost
Tekstilno-tehnološki fakultet, Zagreb		14	2	
	Dizajn tekstila	1	7.1	Niska zapošljivost
	Industrijski dizajn odjeće	3	21.4	Niska zapošljivost
	Kostimografija	1	7.1	Niska zapošljivost
	Modni dizajn	2	14.3	Niska zapošljivost
	Tekstilna kemija, materijali i ekologija	5	35.7	Niska zapošljivost
	Tekstila tehnologija i inženjerstvo	2	14.3	Niska zapošljivost
Učiteljski fakultet, Rijeka		4	.6	
	Učiteljski studij	4	100	Umjerena zapošljivost
Učiteljski fakultet, Zagreb		22	3.2	
	Rani i predškolski odgoj i obrazovanje	3	13.6	Umjerena zapošljivost
	Učiteljski studij	13	59.1	Umjerena zapošljivost
	Učiteljski studij s engleskim jezikom	6	27.3	Umjerena zapošljivost
Veleučilište Velika Gorica		1	.1	
	Informacijski sustavi	1	100	Visoka zapošljivost
Veleučilište u Karlovcu		2	.3	
	Mehatronika	1	50	Umjerena zapošljivost
	Zaštita na radu	1	50	Umjerena zapošljivost
Veleučilište u Rijeci		2	.3	
	Informatika	2	100	Visoka zapošljivost
Veleučilište u Šibeniku		1	.1	
	Menadžment	1	100	Niska zapošljivost
Veleučilište VERN u Zagrebu		1	.1	
	Studij turizma	1	100	Umjerena zapošljivost
Veterinarski fakultet, Zagreb		10	1.5	
	Veterinarska medicina	10	100	Umjerena zapošljivost
Visoka škola za informacijske tehnologije		1	.1	

Naziv fakulteta	Studijski smjer	<i>f</i>	% <sup>a</sup>	Kategorija objektivne zapošljivosti
	Programiranje	1	100	Visoka zapošljivost
Zagrebačka škola ekonomije i managementa		2	0.3	
	Ekonomija i management	1	50	Niska zapošljivost
	Računovodstvo, revizije i porezi	1	50	Niska zapošljivost
Zdravstveno veleučilište, Zagreb		6	.9	
	Fizioterapija	2	33.3	Umjerena zapošljivost
	Radna terapija	2	33.3	Umjerena zapošljivost
	Sestrinstvo	2	33.3	Umjerena zapošljivost
<b>Ukupno</b>		<b>688</b>		

Napomena: <sup>a</sup>U sivo označenim redcima je postotak sudionika određenog fakulteta/akademije/veleučilišta u ukupnom broju sudionika, dok postotak pojedinog studijskog smjera (bijelo obojeni redci) označava udio sudionika određenog smjera u ukupnom broju sudionika koji dolaze s istog fakulteta/akademije/veleučilišta.

## Prilog 2

Prikaz frekvencija nezaposlenih i zaposlenih diplomanata prema kategorijama objektivne zapošljivosti kroz tri točke mjerenja

Kategorija objektivne zapošljivosti	Uspjeh u traženju posla	T1		T2		T3	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Visoka zapošljivost	nezaposleni	101	46.5	24	23.8	7	7.3
	ugovor o radu na određeno vrijeme	90	41.5	55	54.5	58	60.4
	ugovor o radu na neodređeno vrijeme	26	12.0	22	21.8	31	32.3
Umjerena zapošljivost	nezaposleni	165	52.5	54	35.3	33	23.9
	ugovor o radu na određeno vrijeme	99	31.5	68	44.4	76	55.1
	ugovor o radu na neodređeno vrijeme	50	15.9	31	20.3	29	21.0
Niska zapošljivost	nezaposleni	89	56.7	25	34.7	18	31.6
	ugovor o radu na određeno vrijeme	45	28.7	33	45.8	23	40.4
	ugovor o radu na neodređeno vrijeme	23	14.6	14	19.4	16	28.1



### Prilog 3

#### Skala karijerne prilagodljivosti

##### Uputa

Različiti ljudi se ponašaju na različite načine kada donose odluku o svom budućem zanimanju i grade svoju karijeru. Svatko od nas usmjerava se na neke određene aktivnosti i nitko nije dobar u svima. Molimo te da uz pomoć navedene skale procijeniš koje su tvoje glavne strategije koje koristiš prilikom planiranja karijere.

- 1 – u potpunosti se ne slažem
- 2 – ne slažem se
- 3 – niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 – slažem se
- 5 – u potpunosti se slažem

Razmišljam o tome kako će izgledati moja budućnost	1	2	3	4	5
Razumijem da moje današnje odluke oblikuju moju budućnost	1	2	3	4	5
Pripremam se za budućnost	1	2	3	4	5
Osvještavam obrazovne i profesionalne odluke koje moram donijeti	1	2	3	4	5
Planiram kako ostvariti svoje ciljeve	1	2	3	4	5
Usredotočen sam na usmjeravanje svoje karijere	1	2	3	4	5
Pozitivno razmišljam	1	2	3	4	5
Samostalno donosim odluke	1	2	3	4	5
Preuzimam odgovornost za svoje postupke	1	2	3	4	5
Ustrajem u svojim uvjerenjima	1	2	3	4	5
Oslanjam se na sebe	1	2	3	4	5
Radim ono što je najbolje za mene	1	2	3	4	5
Istražujem svijet oko sebe	1	2	3	4	5
Tražim prilike u kojima se mogu razvijati kao osoba	1	2	3	4	5
Istražujem kakve mogućnosti postoje prije nego što donesem odluku	1	2	3	4	5
Razmatram različite načine na koje mogu nešto učiniti	1	2	3	4	5
Duboko razmišljam o pitanjima koja imam	1	2	3	4	5
Interesiraju me nove prilike i mogućnosti	1	2	3	4	5
Učinkovito obavljam zadatke	1	2	3	4	5
Nastojim stvari obaviti kako treba	1	2	3	4	5
Učim nove vještine	1	2	3	4	5
Iskorištavam svoje sposobnosti do kraja	1	2	3	4	5
Savladavam poteškoće	1	2	3	4	5
Rješavam probleme	1	2	3	4	5

## Prilog 4

### Skala samoefikasnosti u traženju posla

Označite na skali od 1 (*uopće nisam uvjeren*) do 7 (*u potpunosti sam uvjeren*) koliko ste uvjereni da možete uspješno...

1. ... koristiti umreženost i osobna poznanstva u potrazi za poslom?	1	2	3	4	5	6	7
2. ... koristiti Internet u svrhu traženja posla?	1	2	3	4	5	6	7
3. ... prepoznati vještine koje morate ponuditi poslodavcu?	1	2	3	4	5	6	7
4. ... napisati dobar životopis?	1	2	3	4	5	6	7
5. ... promijeniti životopis kako bi ga prilagodili različitim poslovima?	1	2	3	4	5	6	7
6. ... napisati dobro motivacijsko pismo?	1	2	3	4	5	6	7
7. ... pronaći informacije o organizaciji/tvrtki prije intervjua?	1	2	3	4	5	6	7
8. ... prezentirati se dobro na intervjuu?	1	2	3	4	5	6	7
9. ... objasniti zašto želite raditi kod željenog poslodavca?	1	2	3	4	5	6	7
10. ... dobiti povratne informacije od poslodavca nakon intervjua?	1	2	3	4	5	6	7
11. ... pregovarati o plaći ili drugim uvjetima zaposlenja?	1	2	3	4	5	6	7

## Prilog 5

### Upitnik konstrukcije karijere za studente

#### Uputa

Dok biramo karijeru ostvarujemo niz malih ciljeva da bismo na kraju došli do zanimanja koje nam se zaista sviđa. Molimo te, uz pomoć navedene skale, procijeni za svaki od navedenih ciljeva jesi li ga dosad ostvario/la:

- 5 – jesam
- 4 – trenutno radim na tome
- 3 – planiram početi raditi na tome
- 2 - razmišljam o tome, ali ne znam što ću učiniti
- 1 – nisam, ne razmišljam još o tome

Formirati jasnu sliku o sebi.	1	2	3	4	5
Prepoznati svoje talente i sposobnosti.	1	2	3	4	5
Odrediti koje su mi vrijednosti važne u životu.	1	2	3	4	5
Saznati kakvim me drugi ljudi vide.	1	2	3	4	5
Prepoznati svoje uzore.	1	2	3	4	5
Otkriti svoje interese.	1	2	3	4	5
Učiti o različitim vrstama poslova.	1	2	3	4	5
Čitati o različitim zanimanjima.	1	2	3	4	5
Istražiti koja zanimanja bi mi mogla odgovarati.	1	2	3	4	5
Odlučiti što zaista želim raditi u životu.	1	2	3	4	5
Pronaći tip posla koji mi odgovara.	1	2	3	4	5
Izabrati zanimanje koje će me zadovoljiti.	1	2	3	4	5
Planirati kako ostvariti karijeru u odabranom zanimanju.	1	2	3	4	5
Provjeriti da sam zaista donio/la dobru profesionalnu odluku.	1	2	3	4	5
Tražiti prilike za stjecanje potrebnog obrazovanja i iskustva.	1	2	3	4	5
Započeti školovanje potrebno za moj željeni posao.	1	2	3	4	5
Steći potrebne kvalifikacije za posao koji mi se najviše sviđa.	1	2	3	4	5
Dobiti posao kada završim svoje obrazovanje.	1	2	3	4	5

## Prilog 6

### Skala percipirane zapošljivosti

- 1 – u potpunosti se ne slažem  
2 – ne slažem se  
3 – niti se slažem, niti se ne slažem  
4 – slažem se  
5 – u potpunosti se slažem

1. Imam dobre izgleda za razvoj karijere jer poslodavci cijene ono što imam za ponuditi.	1	2	3	4	5
2. Čak i da je ekonomska situacija nepovoljna, siguran/na sam da bih mogao/la pronaći posao koji želim.	1	2	3	4	5
3. Osobni kontakti pomoći će mi u karijeri.	1	2	3	4	5
4. Svjestan/na sam novih mogućnosti zapošljavanja čak i ako se razlikuju od mog odabira karijere.	1	2	3	4	5
5. Vještine koje sam stekao/la do sada mogu se prenijeti na različita zanimanja.	1	2	3	4	5
6. S lakoćom bih se mogao/la doškolovati kako bih postao/la lakše zapošljiv/a.	1	2	3	4	5
7. Mogu iskoristiti svoju mrežu profesionalnih i poslovnih kontakata za razvoj karijere.	1	2	3	4	5
8. Imam znanje o mogućnostima koje mi se pružaju, čak i ako se prilično razlikuju od mog odabira karijere.	1	2	3	4	5
9. Vrlo sam cijenjen/a među ljudima koji su odabrali istu karijeru kao i ja.	1	2	3	4	5
10. Ljudi s istim odabirom karijere kao i ja visoko su cijenjeni.	1	2	3	4	5
11. Kada bih trebao/la, lako bih mogao/la dobiti posao koji je povezan s područjem mog odabira karijere.	1	2	3	4	5
12. Ljudi koji rade u području mog karijernog odabira izrazito su traženi.	1	2	3	4	5
13. S lakoćom bih mogao/la dobiti posao u općem području mog odabira karijere.	1	2	3	4	5
14. Bilo tko s vještinama, znanjem i iskustvom koje stječem bit će vrlo tražen među poslodavcima.	1	2	3	4	5
15. Lako bih mogao/la dobiti posao bilo gdje sve dok su moje vještine i iskustvo za takav posao bitne.	1	2	3	4	5
16. Organizacije iznimno cijene ljude s vrstom iskustva koje razvijam.	1	2	3	4	5

## Prilog 7

### Upitnik o utjecajima koronavirusa<sup>3</sup>

- 1 – uopće se ne slažem
- 2 – ne slažem se
- 3 – niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 – slažem se
- 5 – u potpunosti se slažem

1. Korona virus (COVID-19) je financijski negativno utjecao na mene.	1	2	3	4	5
2. Izgubio/la sam zaradu zbog korona virusa.	1	2	3	4	5
3. Korona virus (COVID-19) NIJE utjecao na moju financijsku situaciju.*	1	2	3	4	5
4. Postao/la sam depresivan/na zbog korona virusa.	1	2	3	4	5
5. Širenje korona virusa negativno je utjecalo na moje psihološko zdravlje.	1	2	3	4	5
6. Zbog pandemije korona virusa ne osjećam se ništa gore nego prije.*	1	2	3	4	5

Napomena: \*Čestica se treba rekodirati

<sup>3</sup> U prilogu 7 se nalaze čestice Upitnika o utjecajima koronavirusa koje su korištene u provedbi istraživanja. Upitnik sadrži i dimenziju resursa čije čestice nisu prikazane ovdje.

## 9. ŽIVOTOPIS

Marijana Matijaš rođena je 29. lipnja 1990. godine u Splitu. Diplomski studij psihologije završila je 2015. godine na Hrvatskim studijima. Iste godine upisala je poslijediplomski doktorski studij psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Od 2015. radi kao asistentica na Odjelu za psihologiju Hrvatskog katoličkog sveučilišta (HKS) gdje je trenutačno uključena u izvođenje nastave na predmetima *Psihologija rada*, *Modeli analize varijance*, *Ekperimentalna metodologija* i *Praktikum iz metodologije*.

Dobitnica je stipendije zaklade *British Scholarship Trust* u okviru koje je provela tri mjeseca na sveučilištu *Durham University Business School* u Velikoj Britaniji. Tijekom 2019. godine sudjelovala je u programu ERASMUS+ za nastavno osoblje, te je na sveučilištu *The John Paul II Catholic University of Lublin* održala niz predavanja na temu karijerne prilagodljivosti. Sudjelovala je na tri znanstvena i jednom stručnom projektu. Objavila je šest znanstvenih radova u koautorstvu te jedan samostalni rad, te je sudjelovala s priopćenjima na više od 20 međunarodnih i domaćih konferencija. Redovito pohađa edukacije iz područja metodologije i složenih statističkih analiza, te je do sada sudjelovala na dvije metodološke ljetne škole te desetak radionica u Hrvatskoj i inozemstvu. Također, u 2021. godini sudjelovala je na 8. ECADOC ljetnoj školi koju zajednički organizira niz institucija u Europi koje se bave istraživanjem i podučavanjem u području karijernog savjetovanja.

Od 2016. godine redovito je sudjelovala u popularizaciji znanosti kao jedna od glavnih organizatorica Tjedna mozga i Tjedna psihologije na HKS-u. Također, organizirala je radionice za pisanje životopisa i motivacijskog pisma za studente te vodila metodološku radionicu za zaposlenike. Kao predstavnica asistenata i poslijedoktoranada sudjeluje u radu Stručnog vijeća Odjela za psihologiju. Bila je članica Organizacijskog odbora u tri međunarodna znanstveno-stručna skupa Odjela za psihologiju HKS-a. Članica je Hrvatske psihološke komore, Europske asocijacije za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju i Konzorcija za zadovoljstvo porođajem (eng. *Birth Satisfaction Consortium*).

## 10. POPIS OBJAVLJENIH RADOVA

### Znanstveni radovi

Nakić Radoš, S., Kuhar, L., Matijaš, M., Brekalo, M. i Martin, C. R. (2021). The relationship between birth satisfaction, posttraumatic stress disorder and depression postpartum.

*Stress and Health*. Rana online objava. <https://doi.org/10.1002/smi.3112>

Nakić Radoš, S., Brekalo, M. i Matijaš M. (2021). Measuring stress after childbirth: development and validation of the Maternal Postpartum Stress Scale. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*. Rana online objava.

<https://doi.org/10.1080/02646838.2021.1940897>

Matijaš, M. i Maslić Seršić, D. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698. <https://doi.org/10.1177%2F10690727211002281>

Matijaš, M. (2021). Croatian Validation of the Multidimensional Measures of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment among Working Fathers. U Lj. Pačić-Turk (Ur.), *Brain and Mind: Promoting Individual and Community Well-Being: Selected Proceedings of the 2nd International Scientific Conference of the Department of Psychology at the Catholic University of Croatia* (str. 97-121). Hrvatsko katoličko sveučilište.

Nakić Radoš, S., Matijaš, M., Anđelinović, M., Čartolovni, A. i Ayers, S. (2020). The role of posttraumatic stress and depression symptoms in mother-infant bonding. *Journal of Affective Disorders*, 268, 134-140. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.03.006>

Nakić Radoš, S., Matijaš, M., Kuhar, L., Anđelinović, M. i Ayers, S. (2020). Measuring and conceptualizing PTSD following childbirth: Validation of the City Birth Trauma Scale. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(2), 147-155. <https://doi.org/10.1037/tra0000501>

Matijaš, M., Merkaš, M. i Brdovčak, B. (2018). Job resources and satisfaction across gender: the role of work–family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 372-385. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0306>

## **Stručni radovi**

Sučić, I., Knežević, M. i Matijaš, M. (2015). *Majke u zatvoru – između propisanih i ostvarenih prava. Roditelji u akciji – Roda.*

[http://www.roda.hr/media/attachments/udruga/projekti/mame/MAME\\_Sucis-Knezevic-Matijas-Majke-u-zatvoru-ENG.pdf](http://www.roda.hr/media/attachments/udruga/projekti/mame/MAME_Sucis-Knezevic-Matijas-Majke-u-zatvoru-ENG.pdf)