Uloga dispozicijske zapošljivosti u pronalasku posla

Hedžet, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2020

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

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:118819

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Filozofski fakultet
Sveučilišta u Zagrebu

Repository / Repozitorij:

ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

ULOGA DISPOZICIJSKE ZAPOŠLJIVOSTI U PRONALASKU POSLA

Diplomski rad

Sara Hedžet

Mentor: Prof.dr.sc. Vesna Buško

Zagreb, 2020.

SADRŽAJ

UVOD 1

Osobine društvenog konteksta 2
Individualne osobine pojedinaca 3
Pristupi zapošljivosti 4

Nezaposlenost i individualne osobine 8
CILJ ISTRAŽIVANJA 10

PROBLEMI I HIPOTEZE 11

METODA 12

Postupak 12
Sudionici 13
Mjerni instrumenti 15
REZULTATI 16

Testiranje razlika među skupinama ovisno o struci 17
Dispozicijska zapošljivost i ponašanja traženja posla 18
Dispozicijska zapošljivost i duljina nezaposlenosti 21
RASPRAVA 23

Dispozicijska zapošljivost i ponašanja traženja posla 23
Dispozicijska zapošljivost i duljina nezaposlenosti 26
Praktične implikacije 29
Ograničenja istraživanja i preporuke za buduća istraživanja 30
ZAKLJUČAK 32

LITERATURA 33

PRILOG 37

Uloga dispozicijske zapošljivosti u pronalasku posla

The role of dispositional employability in finding a job

Sara Hedžet

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati ulogu dispozicijske zapošljivosti u ponašanjima traženja posla te brzini prvog zaposlenja nakon stjecanja diplome te na taj način pridonijeti spoznajama o odnosima između karakteristika zapošljivosti koje su se pokazale važnima u radnom kontekstu u Hrvatskoj i pronalaska posla na kompetitivnom tržištu rada. Istraživanje je usmjereno na populaciju mladih visokoobrazovanih ljudi koji su zbog manjka radnog i praktičnog iskustva u nepovoljnom položaju na tržištu rada. U istraživanju je sudjelovalo 815 mladih ljudi visoke stručne spreme. Istraživanje je provedeno putem *online* upitnika u LimeSurvey sustavu, a u ovom radu su uz mjere dispozicijske zapošljivosti korišteni različiti sociodemografski podaci: pitanja o struci, godini završetka studija, duljini nezaposlenosti nakon studija te ponašanju traženja posla. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da ispitanici koji postižu više rezultate na radnoj samoefikasnosti i proaktivnosti posao počinju tražiti ranije, odnosno još za vrijeme studija. No, povezanost dispozicijske zapošljivosti i brzine zaposlenja nije potvrđena u ovom istraživanju. Kao jedini statistički značajan prediktor duljine nezaposlenosti pokazala se godina završetka studija. Ispitanici koji su studij završili recentnije u prosjeku su kraće bili nezaposleni.

Ključne riječi: dispozicijska zapošljivost, ponašanja traženja posla, nezaposlenost, tržište rada

ABSTRACT

The aim of this research was to examine the relationship between dispositional employability in job search behaviors and the length of unemployment after graduation, thus contributing to the understanding of the relationships between employability characteristics that have proved important in the working context in Croatia and finding a job in the competitive labour market, among a group of young highly educated people who are disadvantaged in the labor market due to their lack of work and practical experience. The survey sample consisted of 815 young people with a university degree. The survey was conducted through an online questionnaire in the LimeSurvey system, and in this thesis besides the Dispositional Employability Scale, we took into consideration sociodemographic variables, profession, year of graduation, length of unemployment after graduation and the job-seeking behavior. The results of this study show that respondents who achieve higher scores on work self-efficacy and proactivity start looking for work earlier, during their studies. However, the relationship between dispositional employability and length of unemployment was not confirmed in this study. The only statistically significant predictor of the length of unemployment was the year of graduation. Respondents who completed their studies more recently were on average shorter unemployed.

Key words: dispositional employability, job search behavior, unemployment, labour market

UVOD

Završetak školovanja i prelazak iz sustava obrazovanja na tržište rada za mlade ljude predstavlja izazov. Mlade osobe bez radnog iskustva spadaju među skupine koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada, budući da nerijetko iz obrazovnog sustava izlaze bez dovoljno praktičnog iskustva, a tome često pogoduje i neusklađenost sustava obrazovanja s potrebama na tržištu rada (Galešić, Maslić Seršić i Šverko, 2002). Prema rezultatima Ankete o radnoj snazi EU (EU labour force survey EU-LFS) provedene 2009. godine (Eurostat, 2012), čak 87,5% mladih nezaposlenih ljudi ima skromno ili nikakvo praktično radno iskustvo, što ih stavlja pod veći rizik od neuspješne tranzicije na tržište rada. Prosječno vrijeme tranzicije od završetka obrazovanja do pronalaska posla kod mladih ljudi u 2009. godini u zemljama članicama Europske unije, Islandu, Norveškoj, Turskoj i Švicarskoj iznosilo je 6,5 mjeseci. Stopa zaposlenosti visokoobrazovanih osoba koje su obrazovni sustav napustile u petogodišnjem periodu (između 2004. i 2009.) u vrijeme provođenja istraživanja iznosila je 84% (Eurostat, 2012). O važnosti kvalitetne tranzicije na tržište rada govori i činjenica da su Ujedinjeni narodi 2001. godine zapošljavanje mladih stavili među 4 prioriteta pri kreiranju nacionalnih politika te tako potakli kreiranje obrazovnih sustava i politika koji bi olakšali mladima prijelaz iz škole na posao i omogućili kvalitetan početak na tržištu rada (McQuaid i Lindsay, 2005). Hrvatska Vlada provodi brojne programe s ciljem poticanja zapošljavanja ove osjetljive skupine, a među najistaknutijima je mjera sufinanciranja zapošljavanja mladih putem Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Evaluacija mjera poticanja zapošljavanja (Matković, Babić i Vuga, 2012) pokazuje da sufinanciranje može pozitivno i dugoročno utjecati na zapošljavanje sudionika programa i nakon razdoblja trajanja od godine dana. Međutim, ovaj se efekt smanjuje s vremenom, kako i pojedinci iz kontrolne skupine, koji nisu bili uključeni u programe sufinanciranja zapošljavanja, uspijevaju pronaći posao. Također, kako su poslodavci odgovorni za selekciju kandidata unutar ciljane skupine, postoji mogućnost da već prilikom selekcije postoji pristranost, odnosno da odaberu kandidate koji su po svojim drugim karakteristikama zapošljiviji, budući da su kandidati izjednačeni po radnom iskustvu, odnosno nedostatku istog (Matković i sur., 2012), što bi dovelo do precjenjivanja utjecaja navedenih programa na zapošljivost pojedinca.

Osim toga, ovi programi usmjereni su na samo neke odrednice povećavanja zapošljivosti mladih ljudi – primarno stjecanjem prvog radnog iskustva, no to dugoročno nije dovoljno za natjecanje u nepredvidljivim prilikama na tržištu rada (npr. Fugate, Kinicki i Asforth, 2004; Wittekind, 2007; Maslić Seršić i Tomas, 2015). Naime, pod utjecajem globalizacije dolazi do ekonomskih promjena koje sa sobom nose velike i učestale promjene na tržištima rada što od radnika zahtijeva brzu prilagodbu i fleksibilnost (Hogan i sur., 2013; prema Maslić Seršić i Tomas, 2015). Drugim riječima, uspjeh pojedinca na tržištu rada i u razvoju karijere u današnje vrijeme uvelike ovisi o samom pojedincu i njegovim radnim karakteristikama te se danas na zapošljivost gleda kao na *interakciju individualnih osobina i osobina društvenog konteksta* (Maslić Seršić i Tomas, 2014b). Stoga se i fokus istraživača u području psihologije rada premješta na pojedinca i njegove radne karakteristike.

Osobine društvenog konteksta

Hrvatsko društvo 1990-ih godina prošlo je restrukturiranje gospodarstva te cjelokupnu preobrazbu društva iz socijalizma kojeg je karakterizirala visoka stabilnost i sigurnost poslova, u tržišnu ekonomiju koja se temelji na sustavu slobodnog poduzetništva i slobodne konkurencije (Maslić Seršić, Šverko i Galić, 2005). Hrvatske tvrtke zatim prolaze proces privatizacije i restrukturiranja kojeg slijedi smanjivanje broja zaposlenih (Dujšin, 1999; prema Maslić Seršić i Tomas, 2014a). Zbog toga se velik broj prethodno zaposlenog stanovništva suočio s novim izazovima poput povećane nesigurnosti posla s jedne strane te teškim pronalaskom novog posla zbog nedostatka relevantnog stručnog znanja i radnog iskustva primjenjivih u novim i izazovnim uvjetima tržišnog gospodarstva (Maslić Seršić i Tomas, 2014a). Posljedično dolazi do porasta nezaposlenosti koji je 2003. iznosio 22%, a deset godina kasnije, 2013. i dalje visokih 20%, te se istovremeno smanjuje i razina zaposlenosti na 50%, što je ujedno bila i najniža razina zaposlenosti u zemljama Europske unije (DZS, 2013; Eurostat, 2019). Te su prilike bile karakteristične za Hrvatsku cijelo desetljeće te je u takvom okruženju zadržavanje posla ili pronalazak novog zaposlenja postao zahtjevni zadatak za većinu nezaposlenih (Maslić Seršić i Tomas, 2014a). Nakon procesa restrukturiranja gospodarstva, Hrvatsku je početkom novog tisućljeća pogodila ekonomska kriza što je

opet pogoršalo uvjete na tržištu rada, a skupina koja je bila posebno pogođena su mladi ljudi (Obadić, 2017). U socijalnoj psihologiji takvi uvjeti visoke nesigurnosti i neizvjesnosti karakteriziraju se kao tzv. "slabe situacije" u kojima će individualne karakteristike biti glavne determinante ponašanja (Fugate, 2006), stoga će u daljnjem tekstu biti više riječi o individualnim karakteristikama koje doprinose zapošljavanju pojedinaca.

Individualne osobine pojedinaca

Za psihologiju rada bitno je utvrditi psihosocijalne značajke pojedinca koje ga čine lakše zapošljivim, kako bi na temelju toga utvrdili strategije razvoja ili osnaživanja ovih osobina. To je posebno bitno u uvjetima nesigurnosti posla i stalnih promjena na tržištu rada (Maslić Seršić i Tomas, 2015). Kao što je ranije spomenuto, suvremeni radnik postaje osobno odgovoran za stjecanje znanja, vještina i sposobnosti koje njegovi trenutni, ali i potencijalni poslodavci cijene (Birdi, Allan i Warr, 1997) pa samim time postaje odgovoran i za vlastitu zapošljivost. Štoviše, pojam zapošljivosti u posljednjih je nekoliko desetljeća postao toliko bitan da je sastavni dio mnogih propisa i politika vezanih uz zapošljavanje i reguliranje tržišta rada (McQuaid, Green i Danson, 2005). Definicije zapošljivosti su mnogobrojne, a autori u području imaju različite stavove o tome što znači biti zapošljiv. Van der Hejide i Van der Hejiden (2006) definiraju zapošljivost kao karijerni potencijal, odnosno kontinuirano ispunjavanje radnih obaveza, stjecanje ili stvaranje rada kroz korištenje vlastitih kompetencija. Ova definicija konzistentna je s definicijom Forriera i Selsa (2003) koji su taj koncept opisali kao vjerojatnost za zapošljavanje na unutarnjem ili vanjskom tržištu rada te je u skladu s konceptualizacijom Fugatea, Kinickog i Asfortha (2004), koji su ga definirali kao oblik radno specifične aktivne prilagodljivosti koja omogućuje radnicima da prepoznaju i ostvare mogućnosti za karijeru. Svim prethodno spomenutim definicijama i konceptualizacijama zajedničko je da zapošljivost podrazumijeva trajni proces pronalaska i/ili zadržavanja zaposlenja, unutar ili izvan postojeće organizacije (Van der Hejiden i sur., 2009). U skladu s time, autori predlažu sastavne dimenzije zapošljivosti pomoću kojih se opisuju značajke koje pojedinca predisponiraju za suočavanje s radnim situacijama i potiču adaptivne strategije odgovaranja na zahtjeve poslovnog okruženja.

Ono u čemu se autori u ovom području razilaze jesu dimenzije koje određuju zapošljivost, pri čemu će ovdje biti opisana dva dominantna pristupa - pristup temeljen na kompetencijama Van der Hejide i Van der Hejiden (2006) te model dispozicijske zapošljivosti Fugatea i sur. (2004; 2008).

Pristupi zapošljivosti

Kompetencijski model Van der Hejide i Van der Hejiden (2006) u središte interesa stavlja organizacijsku perspektivu prema kojoj su kompetencije zaposlenika i njihovo usklađivanje sa zahtjevima posla ključne za uspjeh organizacije. Naime, velike organizacije uslijed globalizacije suočene su s kompetitivnim tržištem, stoga se fokus pomaknuo na kompetencije i vještine koje zaposlenici trebaju imati kako bi organizacija opstala (Lawler, 1994). Pri tome, kompetencije su definirane kao skup vještina koje su potrebne za uspješno izvršavanje niza kompleksnih zadataka u određenoj radnoj domeni (Mulder, 2001; Onstek, 1997; prema Van der Hejide i Van der Hejiden, 2006). Prema modelu Van der Hejide i Van der Hejiden (2006), pet je ključnih kompetencija zapošljivosti koje zajedno doprinose uspješnosti na poslu, kao i razvoju karijere općenito. *Profesionalna stručnost* osnovna je kompetencija zapošljivosti, a odnosi se na znanja i vještine koje osoba mora posjedovati u području svoje struke, kao i prepoznatost stručnosti od strane drugih. No, u kontekstu mijenjajućih potreba organizacija, profesionalna stručnost više nije dovoljna za postizanje dobrih radnih ishoda tijekom cijele karijere (Van der Hejide, 2014). Profesionalna stručnost je popraćena s četiri generičke kompetencije: *sposobnost anticipacije i optimizacije*, *osobna fleksibilnost*, *smisao za organizaciju* i *ravnoteža*. Sposobnost anticipacije i optimizacije, kao i osobna fleksibilnost dvije su vrste prilagodbe mijenjajućim uvjetima rada koje su bitne za radnu uspješnost i uspješnost u karijeri. Smisao za organizaciju je kompetencija koja je važna u novom kontekstu poslovanja u kojem se od zaposlenika očekuje identifikacija s organizacijskim ciljevima te rad u raznolikim timovima koji dijele odgovornosti, ciljeve, ali i znanje, iskustva, osjećaje. Smisao za organizaciju počiva na socijalnom kapitalu (mrežama), socijalnim vještinama i emocionalnoj inteligenciji (Meyer i Salovay, 1997; prema Van der Hejide i Van der Hejiden, 2006).

Ravnoteža se odnosi na uspješnost u donošenju kompromisa između zahtjeva poslodavca i osobnih potreba i ciljeva, kao i usklađivanje ponekad oprečnih ciljeva i potreba poslodavca i zaposlenika. Validacijom modela potvrđeno je da se radi o konstruktu višeg reda koji obuhvaća pet međusobno povezanih dimenzija, a istraživanja su potvrdila i prediktivnu valjanost za karijerni uspjeh operacionaliziran objektivnim i subjektivnim mjerama (Van der Hejide i Van der Hejiden, 2005; 2006).

S druge strane, Fugate, Kinicki i Asforth (2004) pri definiranju zapošljivosti usmjeravaju se na karakteristike koje pojedincu omogućavaju da se uspješno prilagođava različitim radnim kontekstima, neovisno o njegovim demografskim karakteristikama ili stručnom znanju i vještinama. Zapošljivost je prema njima multidimenzionalna konstelacija psihosocijalnih karakteristika pojedinca koje omogućavaju pojedincu da na proaktivan način pristupi prilagodbi promjenama u poslovnom okruženju. Zapošljive osobe aktivno pristupaju novonastaloj situaciji i prilagođavaju ponašanje kako bi situaciju prilagodili svojim potrebama i željama (Fugate i sur., 2004). Istraživanja u području proaktivnosti pokazala su kako ona pozitivno utječe na radne ishode poput radnog učinka, zadovoljstva poslom i povećava percepciju kontrole (Crant, 1995, Seibert, Kramer i Crant, 2001, Aspinwall i Taylor, 1997; prema Fugate i Kinicki, 2008). Za razliku od prethodnih istraživanja proaktivnosti i karijernog uspjeha (npr. Seibert, Kramer i Crant, 2001) koncept zapošljivosti Fugatea i suradnika (2004), nadilazi tradicionalne koncepte adaptabilnosti te predstavlja proaktivnu orijentaciju prilagodbi i to u vrlo specifičnoj radnoj domeni (Fugate i Kinicki, 2008). U podlozi konstrukta dispozicijske zapošljivosti i njezinih dimenzija je koncept proaktivne prilagodbe kojeg su opisali Ashford i Taylor (1990; prema Fugate i sur., 2004). Naime, prema njima, zapošljivi pojedinci stalno su spremni za promjene, proaktivno predviđaju promjene u okolini i u skladu s time prilagođavaju svoje ponašanje. Drugim riječima, zapošljivost je definirana kao specifični oblik proaktivne prilagodbe koja omogućava radnicima prepoznati i ostvariti karijerne mogućnosti. U prvom modelu dispozicijsku zapošljivost smatraju konstruktom višeg reda koji objedinjava zajedničke značajke konstrukata osobne adaptabilnosti, karijernog identiteta i socijalnog kapitala koji zajednički utječu na aktivnu prilagodbu na poslu. U najnovijoj verziji modela Fugate i Kinicki (2008) opisuju zapošljivost kao multidimenzionalni konstrukt višeg reda koji obuhvaća 5 faceta nižeg reda koje predisponiraju zaposlenike

za uspješnu prilagodbu promjenama u poslovnom kontekstu, a uključuje sljedeće karakteristike: *otvorenost prema promjenama, radna otpornost, radni identitet, proaktivnost u radu i karijernu motivaciju*. Ove dimenzije odabrane su na temelju pregleda literature o primijenjenoj psihologiji, ličnosti, karijeri i karijernom savjetovanju i menadžmentu. U svakoj od ovih dimenzija odražava se proaktivna orijentacija i prilagodljivost, temeljene su na istraživačkim nalazima te su primjenjive u radnom kontekstu (Fugate i Kinicki, 2008). *Otvorenost za promjene* i nova iskustva zaposlenicima omogućuje kontinuirano usvajanje novih znanja i vještina što ih čini prilagodljivima dinamičnim zahtjevima u suvremenom radnom kontekstu. Otvoreni zaposlenici su fleksibilni, imaju pozitivan stav prema promjenama te ih doživljavaju kao izazov. *Radna otpornost* ogleda se u optimizmu kojim ovakve osobe pristupaju radnim izazovima. Vjeruju u svoje vještine i sposobnosti što ih čini ustrajnima u slijeđenju svojih ciljeva i razvoju karijere. Dimenzija *radnog identiteta* odnosi se na sliku koju pojedinac ima o sebi u kontekstu rada i karijere. Radni identitet kognitivna je komponenta dispozicijske zapošljivosti koja motivira i usmjerava ponašanje pojedinca prema ciljevima za razvoj karijere, što je posebno bitno u nestrukturiranim radnim uvjetima na modernom tržištu rada. Sljedeća dimenzija je *proaktivnost u radu* koja potiče aktivno prikupljanje različitih informacija o radnoj okolini, uglavnom usmjerenih na razvoj karijere i napredovanje, te tako omogućuje pravovremeno reagiranje na nove okolnosti i prilike. Naposljetku, *karijerna motivacija* važna je odrednica dispozicijske zapošljivosti jer potiče kontinuirano učenje i napredovanje u karijeri tako što zaposlenici postavljaju ciljeve i ustrajni su u njima čak i u izazovnim situacijama ili situacijama frustracije.

Istraživanja ovog modela su potvrdila dobre metrijske karakteristike i valjanost cijelog modela (Fugate i Kinicki, 2008), a osim toga niz istraživanja potvrdio je prediktivnu valjanost modela za raznolike aspekte profesionalnog uspjeha - od pronalaska posla, napredovanja u karijeri do nošenja s nezaposlenosti (npr. Fugate i Kinicki, 2008; McArdle, Waters, Briscoe i Hall, 2007; Berntson, Näswall i Sverke, 2010; Koen, Klehe i Vianen, 2013). Nadalje, jedna studija je pokazala da osobe s višom razinom dispozicijske zapošljivosti doživljavaju pozitivnije osjećaje prilikom organizacijskih promjena, kao i veću afektivnu posvećenost promjenama (Fugate i Kinicki, 2008) što

doprinosi njihovom boljem nošenju s novim okolnostima, koje vide kao nešto pozitivno i priliku za stjecanje novih iskustava i napredovanje.

Maslić Seršić i suradnici (2014b) u sklopu Ljetne psihologijske škole evaluirali su teorijski model dispozicijske zapošljivosti Fugatea i Kinickog (2008) u Hrvatskoj uzevši u obzir važne kontekstualne čimbenike zapošljivosti, prvenstveno situacije na tržištu rada. Naime, hrvatsko tržište rada u proteklom je desetljeću bilo okarakterizirano visokim razinama nezaposlenosti te malim brojem slobodnih radnih mjesta. To su uvjeti u kojima je posebno teško pronaći posao te su Maslić Seršić i suradnici (2014b) kvalitativnom metodom fokus grupa istražili individualne karakteristike koje zaposlenici i poslodavci u takvom okruženju smatraju bitnima za dobivanje i zadržavanje posla. Daljnjim kvantitativnim istraživanjima stvoren je model dispozicijske zapošljivosti koji se sastoji od 4 faktora nižeg reda: *proaktivnost u radu, radna angažiranost, radna samoefikasnost i socijalni kapital.* Dvije dimenzije ovog modela – proaktivnost i socijalni kapital - konceptualno se poklapaju s originalnim modelom. *Proaktivnost u radu* opisuje zaposlenike koji predviđaju i kreativno rješavaju probleme te svojim idejama iniciraju pozitivne promjene u radu. *Socijalni kapital* označava lakoću s kojom osoba stvara poznanstva u radnoj okolini, kao i cjelokupnu socijalnu mrežu u poslovnoj sferi. Nova dimenzija *radne angažiranosti* može se interpretirati kao kombinacija karijerne motivacije i radnog identiteta u modelu Fugatea i Kinickog (2008). Zaposlenici koji imaju visoku razinu radne angažiranosti motivirani su postizanjem ciljeva, predani su radu i ulažu dodatan trud i energiju u uspješno izvršavanje radnih zadataka te je posao dio njihovog identiteta. Dimenzija *radne samoefikasnosti* temelji se na uvjerenjima zaposlenika u svoje sposobnosti za uspješno funkcioniranje u izazovnom i promjenjivom radnom okruženju. Rezultati provjere ovog modela dispozicijske zapošljivosti (Maslić Seršić i Tomas, 2014a) potkrepljuju pretpostavke o prediktivnoj valjanosti modela za percepciju vlastite zapošljivosti, subjektivni karijerni uspjeh, doživljaj nesigurnosti posla i zadovoljstvo poslom i životom.

Nezaposlenost i individualne osobine

Kao što je ranije spomenuto, mladi ljudi su među najranjivijim skupinama na nepovoljnom tržištu rada, a negativan trend nezaposlenosti mladih mogao bi prouzročiti dugoročne posljedice (Bilić i Jukić, 2014). S jedne strane, nezaposlenost ima nepovoljne posljedice za psihičko zdravlje pojedinca (Galić i Šverko, 2008), ali i na cjelokupno društvo u pogledu ekonomskih, političkih i socijalnih posljedica (Bilić i Jukić, 2014). Stoga je izrazito bitno ovome problemu pristupiti s istraživačkog aspekta, ali i u praktičnom smislu. Dispozicijska zapošljivost se osim u organizacijskom kontekstu i napredovanju u karijeri u zadnje vrijeme počinje više istraživati i kod nezaposlenih osoba. U kontekstu nezaposlenosti istraživači su usmjereni na osobine i kompetencije koje nezaposlena osoba mora imati kako bi se uspješno zaposlila te se tu kao posebno primjenjiv ističe dispozicijski model Fugatea i Kinickog (2008). McArdle i sur. (2007) u longitudinalnom istraživanju pronalaze statistički značajne povezanosti dispozicijske zapošljivosti sa samopoštovanjem, traženjem posla i ponovnim zaposlenjem. Naime, zaključuje kako pojedinci viši na dimenzijama zapošljivosti aktivno istražuju prilike na tržištu rada, u nepovoljnim prilikama nezaposlenosti uspijevaju održati zdravu razinu samopoštovanja te u konačnici brže pronalaze novi posao u usporedbi s pojedincima nižih razina zapošljivosti (McArdle i sur., 2007).

Koen, Klehe i Vianen (2013) proširuju istraživanje zapošljivosti na dugotrajno nezaposlene pojedince kod kojih nezaposlenost traje više godina te su suočeni s nizom okolnosti koje otežavaju novi pronazalak posla – manjak iskustva, osiromašene poslovne mreže, stigma povezana s nezaposlenosti te psihičke i fizičke prepreke za rad. Rezultati su pokazali da je čak i kod ove skupine dispozicijska zapošljivost pozitivno povezana s intenzitetom potrage za poslom, kao i vjerojatnosti pronalaska posla. Točnije, dimenzije adaptabilnosti i karijernog identiteta pozitivno su povezani s intenzitetom traženja posla, dok se socijalni kapital nije pokazao kao značajan u ovom pogledu. Sva tri faktora zapošljivosti definirana prema prvom modelu Fugatea i sur. (2004) statistički su značajno predviđala zaposlenost u drugoj točki mjerenja, a intenzitet potrage za poslom također je bio značajni prediktor ovog ishoda.

S druge pak strane, De Battisti, Gilardi, Ricco, Siletti i Solari (2011; prema Maslić Seršić i Tomas, 2015) također u istraživanju pronalaze povezanost dispozicijske

zapošljivosti sa psihofizičkim zdravljem zaposlenika, no povezanost s ponovnim zaposlenjem nije se pokazala statistički značajnom. U istraživanju u Hrvatskoj Tomas i Maslić Seršić (2017) također pronalaze pozitivnu povezanost dispozicijske zapošljivosti i intenziteta traženja posla, no povezanost pronađena u ovom istraživanju bila je niža u usporedbi s dosadašnjim istraživanjima provedenima u Nizozemskoj i Australiji (Koen, Klehe i Vianen, 2013; McArdle i sur., 2007). S obzirom na to da su ovi nalazi o učincima dispozicijske zapošljivosti na zaposlenje nekonzistentni, bitno je ispitati i kontekstualne čimbenike koji u navedenim istraživanjima nisu uzeti u obzir poput značajki tržišta rada, ali i struke pojedinca koja svakako ima utjecaj na broj dostupnih radnih mjesta za koje je pojedinac kvalificiran. Također je potrebno procijeniti podudarnost mjernog instrumenta s ekonomskim i kulturalnim okruženjem. Naime, prilikom primjene psiholoških modela ili instrumenata koji su konstruirani u drugim kulturološkim uvjetima postoji mogućnost da je značenje konstrukta različito u kulturi u kojoj ga mjerimo (Aycan i Kanungo, 2001). Drugim riječima, moguće je da zaposlenici i poslodavci u kulturi u kojoj je mjerni instrument nastao smatraju neke druge stavove, vrijednosti i ponašanja u poslovnom kontekstu bitnijima od onih koji se u istom kontekstu smatraju važnima u Hrvatskoj. Ovo je potvrdila i evaluacija izvornog modela dispozicijske zapošljivosti u Hrvatskoj gdje se sadržaj ovih dimenzija u skali prilagođenoj hrvatskom kontekstu ponešto razlikuje – u hrvatskom radnom kontekstu za zapošljivost su se važnima pokazali proaktivnost, samoefikasnost, radna angažiranost i socijalni kapital (Maslić Seršić i sur., 2014b).

Osim dispozicijskih karakteristika zapošljivosti, uspjeh u pronalasku posla uvelike ovisi i o drugim čimbenicima poput struke i stupnja obrazovanja, radnog iskustva, situacije na tržištu rada pa čak i spola osobe. Istraživanje Šverka i suradnika (2008) provedeno u Hrvatskoj pokazalo je kako motivacijske varijable, poput posvećenosti pronalasku posla, financijskih teškoća i socijalne podrške, iako su bile povezane s intenzitetom traženja posla, nisu bile povezane s uspjehom u zaposlenju u drugoj točki mjerenja. U tom istraživanju demografske varijable, prvenstveno stupanj obrazovanja, dob i duljina nezaposlenosti bili su glavne determinante zaposlenja - osobe koje imaju višu razinu obrazovanja, starije su dobi te osobe koje su kraće nezaposlene imaju više šanse dobiti posao. Moguće da je situacija na tržištu u vrijeme provođenja istraživanja bila takva da je postojala veća ponuda poslova za one višeg stupnja

obrazovanja i duljeg radnog iskustva, što govori u prilog tome da kontekstualni čimbenici poput ekonomske situacije i zahtjeva poslodavaca uvelike utječu na položaj osobe na tržištu rada. Nadalje, iako je ravnopravnost spolova u procesu zapošljavanja u Hrvatskoj definirana zakonom, dosadašnja istraživanja pokazuju da postoje spolne razlike u samoprocjeni zapošljivosti (npr. Maslić Seršić i sur., 2014b; Tomas i Maslić Seršić, 2017). Iako je navedeni efekt mali, također bi mogao utjecati na ponašanja traženja posla kao i ishode zapošljavanja. Nadalje, meta analiza Kanfera i suradnika (2001) pokazala je da su među novim osobama na tržištu rada muškarci imali veću vjerojatnost zaposliti se, dok ova povezanost nije bila pronađena kod osoba koje su prethodno bile zaposlene.

Ovaj se rad bavi ulogom dispozicijske zapošljivosti u traženju i pronalaženju posla u razdoblju nakon završetka studija kada bi dispozicijska zapošljivost mogla igrati bitnu ulogu u procesu zapošljavanja. Budući da diplomanti u tržište rada ulaze bez radnog iskustva, individualne bi karakteristike mogle biti presudne pri brzini pronalaska prvog posla. Na primjer, Kanfer i sur. (2001) pronalaze da su karakteristike ličnosti ekstraverzije, neuroticizma i savjesnosti imale jaču povezanost s ponašanjima traženja posla kod novih osoba na tržištu rada u odnosu na one koje su bile prethodno zaposlene. Za razliku od prethodnih istraživanja, mjera dispozicijske zapošljivosti koja je korištena u ovom istraživanju prilagođena je hrvatskom kontekstu te sadrži karakteristike koje hrvatski zaposlenici, kao i poslodavci smatraju bitnima za pronalazak ili zadržavanje trenutnog posla, a u obzir su uzeti i važni kontekstualni čimbenici poput struke sudionika.

CILJ ISTRAŽIVANJA

S obzirom na to da je fokus istraživača tek nedavno usmjeren na ispitivanje odnosa između individualnih karakteristika pojedinca te njegove radne i karijerne uspješnosti u novim i mijenjajućim prilikama u radnom okruženju, ovo područje još je uvijek u velikoj mjeri neistraženo. Pri tome, dosad provedena istraživanja pažnju uglavnom usmjeravaju na ulogu zapošljivosti u uspješnosti u zadržavanju posla,

napredovanju unutar ili između organizacija, kao i u kasnijim fazama razvoja karijere. No, novija istraživanja govore u prilog primjenjivosti konstrukta i izvan organizacijske perspektive, kod nezaposlenih osoba (npr. Koen i sur., 2013). Studija provedena u našem kontekstu tržišta rada potkrepljuje nalaze prethodnih istraživanja, ali su pronađeni efekti manji u odnosu na istraživanja u drugim kulturama i drugačijim uvjetima na tržištu rada (Maslić Seršić i Tomas, 2017). Rezultatima ovog istraživanja želimo ispitati odnose između karakteristika zapošljivosti i uspješnosti u pronalasku posla na kompetitivnom tržištu rada, okarakteriziranom visokom razinom nezaposlenosti i malom ponudom poslova. Istraživanje je usmjereno na mlade ljude, koji su zbog manjka radnog ili praktičnog iskustva, u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Stoga je cilj ovog istraživanja ispitati ulogu dispozicijske zapošljivosti u ponašanjima traženja posla te brzini prvog zaposlenja kod visokoobrazovanih ljudi nakon stjecanja diplome.

PROBLEMI I HIPOTEZE

1. Ispitati ulogu dispozicijske zapošljivosti u ponašanjima traženja posla.

   H1: S obzirom na to da prethodna istraživanja pokazuju povezanost dispozicijske zapošljivosti i ponašanja traženja posla (McArdle, 2007; Koen i sur., 2013, Maslić Seršić i Tomas, 2017), pretpostavka je da sudionici koji imaju više rezultate na skali dispozicijske zapošljivosti će se upustiti u ponašanja traženja posla ranije nego sudionici koji imaju niže rezultate na skali dispozicijske zapošljivosti.

2. Ispitati ulogu dispozicijske zapošljivosti u brzini pronalaska prvog posla nakon stjecanja diplome.

   H2: S obzirom na to da teorije predviđaju brži pronalazak posla osoba s višom dispozicijskom zapošljivosti (Fugate i Kinicki, 2004), pretpostavka je da će sudionici koji imaju više rezultate na skali dispozicijske zapošljivosti kraće biti nezaposleni nakon završetka studija.

METODA

Postupak

Podaci korišteni u ovom radu prikupljeni su u sklopu 28. Ljetne škole studenata i nastavnika Odsjeka za Psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, održane 2018. S temom Operacionalizacija profesionalnih postignuća i pod vodstvom prof. dr. sc. Vesne Buško i stručnog suradnika Tomislava Bunjevca. Škola se bavila problemom konstrukta profesionalnih postignuća kao primjera psihometrijskog problema određenja kriterija u validacijskim istraživanjima. Istraživanje je provedeno 2018. godine, prikupljanje podataka započelo je u srpnju, a podaci korišteni u ovom radu prikupljeni su zaključno s 25. listopadom 2018. Istraživanje je provedeno putem *online* upitnika u LimeSurvey sustavu. Prije kontaktiranja sudionika provjereni su svi profesionalno-etički aspekti planiranih postupaka kao i njihova usklađenost s principima ugrađenim u Opću uredbu o zaštiti osobnih podataka. Kontakti sudionika dobiveni su iz baze podataka o pristupnicima prijemnog ispita Filozofskog fakulteta. Prije početka prikupljanja podataka, u Facebook grupe raznih studija stavili smo obavijest o početku istraživanja. Za 28% ispitanika iz populacije pristupnika prijemnom ispitu na Filozofskom fakultetu u Zagrebu između 2007. i 2011. godine imali smo valjane podatke o e-mailu i telefonskom broju, za njih 45% imali smo barem jedan kontakt, dok za 27% nismo imali valjane podatke te nisu mogli biti uključeni u ovoj fazi prikupljanja podataka.

Kontaktiranje sudionika provedeno je na dva načina, putem SMS poruke na mobitel te putem e-maila. Sudionici su na mobitel dobili poruku i e-mail u kojima je bio link pomoću kojeg su mogli pristupiti upitniku. To je omogućilo ograničavanje pristupa upitniku samo na sudionike iz ciljne populacije te praćenje ispitanika koji su ispunili upitnik s ciljem slanja podsjetnika na ispunjavanje.

Sudionicima je uputom objašnjeno da se radi o istraživanju kojim želimo doznati neke podatke o radnim iskustvima, aktivnostima i postignućima bivših studenata i kandidata za upis na Filozofski fakultet. Osim toga, naglasili smo da je istraživanje dobrovoljno te da se imaju pravo povući iz istraživanja u svakom trenutku, kao i da su njihovi podaci kojima raspolažemo povjerljivi i potpuno zaštićeni uz poštivanje strogih

pravila profesionalne etike psihologa, kao i Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (GDPR).

Sudionici

U istraživanju provedenom u sklopu Ljetne psihologijske škole je sudjelovalo N=2243 sudionika, pristupnika prijemnom ispitu na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu između 2007. i 2011. godine. Za pristupnike prijemnom prije 2007. godine postoje samo oskudne informacije o kontaktu, stoga nisu mogli biti uključeni u istraživanje. Nadalje, generacija 2011. zadnja je generacija za koju je očekivano da su diplomirali te da imaju podatke o radnoj uspješnosti i profesionalnim postignućima. Pet generacija pristupnika prijemnom ispitu obuhvaćaju veliku populaciju od 17.055 potencijalnih ispitanika, od kojih se 13,2% odazvalo istraživanju. U cjelokupnoj populaciji pristupnika prijemnom ispitu između 2007. i 2011. godine (N=17055) njih 23.6% je muškog spola, a 76.4% ženskog spola.

Za potrebe izrade ovog diplomskog rada usmjerili smo se na poduzorak sudionika koji su završili diplomski studij (n=1054). Iz analiza su isključeni rezultati sudionika u čijim je upitnicima nedostajao veći broj podataka na varijablama korištenima u ovome radu, stoga je daljnja statistička obrada uključivala n=815 sudionika. 89% sudionika bilo je ženskog spola, dok je 11% sudionika bilo muškog spola. Prosječna dob sudionika iznosila je *M*=29 godina (*SD*=2,2, raspon 26-54). Prosječno trajanje nezaposlenosti iznosilo je *M*=5,5 mjeseci (*SD*=7.73, raspon 0-60). Uzorak se dominantno sastoji od osoba koje su diplomirale između 2014. i 2017. godine, dok je manji broj njih (16%) diplomirao prije 2014. godine. Što se tiče struke ispitanika, uzorak se uglavnom sastoji od ispitanika koji su studirali društvene ili humanističke znanosti, dok je studenata u području tehničkih znanosti, biomedicine i zdravstva te umjetničkih studija nešto ispod 10%. Najveći je broj onih koji su završili psihologiju (17.5%), odgojne znanosti (16.4%) ili filološke discipline (11.9%). U Tablici 1. prikazane su ostale relevantne karakteristike uzorka.

Tablica 1.

Prikaz relevantnih karakteristika uzorka

	Godina završetka diplomskog studija	Frekvencija	Postotak
Godina završetka diplomskog studija	2012	34	4.2
	2013	96	11.8
	2014	150	18.4
	2015	150	18.4
	2016	186	22.8
	2017	149	18.3
	2018	50	6.1
	Ukupno	815	100.0
Broj završenih studija	1	540	66.3
	2	233	28.6
	3	7	.9
	Ukupno	780	100
Kada ste počeli tražiti posao?	Još za vrijeme studija.	165	20.2
	Otprilike u vrijeme završetka studija.	305	37.4
	Nakon što sam završio/la studij.	276	37.4
	Nisam tražio/la posao, već mi je ponuđen.	65	8.0
	Nikada nisam tražio/la posao.	4	.5
	Ukupno	815	100.0
Struka ispitanika	Anglistika	67	8.2
	Društvene Znanosti	56	6.9
	Ekonomija	30	3.7
	Filologija	97	11.9
	Humanističke Znanosti	39	4.8
	Kroatistika	54	6.6
	Odgojne Znanosti	134	16.4
	Ostalo	42	5.2
	Povijest	45	5.5
	Pravo	31	3.8
	Psihologija	143	17.5
	Tehničke Znanosti	38	4.7
	Ukupno	776	100.0

Mjerni instrumenti

Dispozicijska zapošljivost

Za mjerenje dispozicijske zapošljivosti korištena je mjera koju su na temelju modela Fugatea i Kinickog (2008) u sklopu 23. Ljetne psihologijske škole konstruirali Maslić Seršić i suradnici (2014b). Skala je prilagođena hrvatskom društvenom kontekstu te mjeri konstrukt dispozicijske zapošljivosti koji ima 4 dimenzije: proaktivnost u radu (5 čestica, npr. "*Uvijek imam puno ideja vezanih uz posao koji radim";* α= .81), radna samoefikasnost (8 čestica, npr. "*Vjerujem u vlastite radne sposobnosti"* , α= .83), radna angažiranost (5 čestica, npr. "*Uvijek dajem sve od sebe na poslu";* α= .79) i socijalni kapital (3 čestice, npr. "*Lako sklapam poznanstva koja mi mogu koristiti u poslu";* α= .79). Pouzdanost cijele mjere iznosi α=.91. Od sudionika se traži dana skali od 1 do 5 procijene u kojoj mjeri se pojedina tvrdnja odnosi na njih, pri čemu 1 znači *uopće se ne odnosi na mene*, a 5 znači *u potpunosti se odnosi na mene.* U daljnjoj obradi korišteni su rezultati na pojedinim faktorima dispozicijske zapošljivosti izračunati kao prosjek odgovora na čestice tog faktora. Pri tome, viši rezultat ukazuje na višu izraženost osobina dispozicijske zapošljivosti.

Početak traženja posla

Od sudionika se tražilo da procijene kada su počeli tražiti prvi posao u struci, pri čemu su mogli dati svoj odgovor na sljedećoj skali: *1 – Još za vrijeme studija, 2 – Otprilike u vrijeme završetka studija, 3 – Nakon što sam završio/la studij, 4 – Nisam tražio/la posao, već mi je ponuđen, 5 – Nikada nisam tražio/la posao.*

Duljina nezaposlenosti

Kao indikator duljine nezaposlenosti, koristili smo samoprocjenu sudionika koliko je trajalo razdoblje nezaposlenosti nakon studija, izraženo u mjesecima i godinama. Za potrebe daljnjih analiza, izračunato je ukupno vrijeme nezaposlenosti izraženo u mjesecima.

Kontrolne varijable

U istraživanju smo ispitali i varijable koje su prema dosadašnjim nalazima u korelaciji s drugim ispitivanim varijablama u ovom radu (npr. Maslić Seršić i sur., 2014b; Tomas i Maslić Seršić, 2017; Šverko i sur., 2008; Kinicki i sur.,2001), ili bi prema dostupnim informacijama (npr. HZZ, 2018) mogli biti u korelaciji s navedenim varijablama:

Spol (0 – žensko, 1- muško), *godina završetka studija*, *broj završenih studija* i *struka.*

Struka – završene studije kodirali smo sukladno Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (»Narodne novine«, broj 107/2007). Studijske grupe u kojima je bio velik broj ispitanika izdvojili smo kao zasebne struke (psihologija, anglistika, kroatistika, povijest, ekonomija, pravo), dok smo one skupine s manjim brojem ispitanika grupirali u uže i šire skupine znanosti: odgojne znanosti, filologija, društvene znanosti, tehničke znanosti, humanističke znanosti i "ostalo" – studiji s vrlo malim brojem ispitanika koji ne pripadaju niti jednoj od gore definiranih skupina prema Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju: medicina i zdravstvo, prirodne znanosti, umjetnost, biotehničke znanosti i interdisciplinarni studiji.

REZULTATI

Prikupljeni podaci analizirani su IBM SPSS Version 20 programom za statističku obradu podataka. Prije same obrade podataka provjeren je normalitet distribucija ispitivanih varijabli Kolmogorov-Smirnovljevim testom (Tablica 2). Rezultati su pokazali da se distribucije svih korištenih varijabli statistički značajno razlikuju od normalne. Distribucije su negativno asimetrične, što znači da se ispitanici procjenjuju visokim ocjenama na svim skalama dispozicijske zapošljivosti. No, Kolmogorov-Smirnovljev test osjetljiv je na broj ispitanika, a kod velikog uzorka čak i ako odstupanja nisu velika može se dogoditi da test pokaže da se statistički značajno razlikuje od normalne distribucije (Howell, 2010; prema Petz, 2012). Stoga, sama statistička značajnost provedenog testa ne govori mnogo o tome jesu li odstupanja toliko velika da bi se u značajnijoj mjeri odrazila na rezultate parametrijskih statističkih postupaka (Field, 2009). Vizualnom inspekcijom možemo uočiti kako odstupanja od normalne distribucije nisu prevelika (Prilog A.). Stoga ćemo pri obradi podataka

koristiti parametrijske statističke postupke koji su robusni, odnosno neosjetljivi na manja odstupanja od normaliteta distribucije.

Tablica 2.

Deskriptivni statistički podaci za četiri subskale dispozicijske zapošljivosti (*N*=815)

	M	*SD*	*Min*	*Max*	Cronbach α	*z*
Proaktivnost u radu	3.74	0.69	1.20	5.00	.77	2.98**
Radna samoefikasnost	4.19	0.51	2.00	5.00	.83	2.73**
Radna angažiranost	4.12	0.62	1.80	5.00	.74	4.15**
Socijalni kapital	3.77	0.83	1.00	5.00	.75	3.32**

**$p<.01$; z = Kolmogorov-Smirnovljeva vrijednost

Testiranje razlika među skupinama ovisno o struci

Prije provođenja glavnih analiza, htjeli smo odgovoriti na pitanje razlikuju li se ispitanici različitih struka u varijablama dispozicijske zapošljivosti i duljini nezaposlenosti te je provedena jednosmjerna analiza varijance. Rezultati pokazuju statistički značajne razlike između sudionika pojedinih struka na faktoru socijalnog kapitala (F (11,764)=3.215, $p<.01$, $\eta^2=.04$), pri čemu sudionici koji su završili kroatistiku postižu više rezultate na skali socijalnog kapitala od onih koji su završili studij anglistike (Prilog C). Nadalje, pronađena je i statistički značajna razlika između sudionika pojedinih struka u duljini nezaposlenosti nakon studija (F(11, 764) = 3.262, $p<.01$, $\eta^2=.04$) (Prilog B). Post hoc usporedba Schefféovim testom nije pokazala statistički značajnu razliku između skupina ispitanika. Veličine učinka izražene kvadriranim eta koeficijentom pokazale su se vrlo malima (Kolesarić i Tomašić Humer, 2017). Na temelju navedenih rezultata možemo zaključiti kako su razlike u dispozicijskoj zapošljivosti i duljini nezaposlenosti nakon studija ovisno o struci vrlo male te nemaju praktični značaj, stoga varijabla struke neće biti uvrštena kao kontrolna u daljnjoj obradi.

Dispozicijska zapošljivost i ponašanja traženja posla

Ispitanike smo kategorizirali u 5 skupina ovisno o početku traženja posla (*za vrijeme studija, otprilike u vrijeme završetka, nakon završetka studija, posao im je ponuđen bez traženja ili nisu nikada tražili posao*). Jednak broj muških i ženskih ispitanika raspoređeno je po kategorijama ($\chi 2$=1.33, df=4, p>.05), a pronađene su statistički značajne razlike ovisno o godini završetka studija (χ2=47.32, df=24, p<.05) i struci ispitanika ($\chi 2$=79.76, df=44, p<.01). U Prilogu D i E navedene su opažene i teorijske frekvencije. Međutim, veličine učinka izražene Cramerovim V koeficijentom iznose .120 za godinu završetka studija, a .160 za struku ispitanika, što se ocjenjuje kao mala veličina učinka (Kolesarić i Tomašić Humer, 2017), stoga ove varijable neće biti uvrštene u daljnju obradu.

Tablica 3.

Aritmetičke sredine, standardne devijacije i interkorelacije varijabli korištenih u istraživanju (N=815)

	M	*SD*	*Min*	*Max*	1	2	3	4	5	6	7
1. Spol	-	-	-	-	1						
2. Godina završetka studija	-	-	2012	2018	.023	1					
3. Broj završenih studija	1.32	.48	1	3	-.032	.046	1				
4. Proaktivnost	3.74	.69	1.20	5.00	.049	-.068	-.039	1			
5. Radna samoefikasnost	4.19	.51	2.00	5.00	.033	-.026	-.021	.637**	1		
6. Socijalni kapital	4.12	.62	1.80	5.00	.009	.021	-.062	.558**	.492**	1	
7. Radna angažiranost	3.77	.83	1.00	5.00	-.057	-.076*	.017	.481**	.535**	.422**	1
8. Trajanje nezaposlenosti	5.5	7.73	0	60	.034	-.253**	.015	-.025	-.022	-.055	-.012

Legenda: Spol 0=žensko, 1=muško

Provedena je kanonička diskriminacijska analiza kako bismo odgovorili na prvi problem istraživanja i dobili uvid u strukturu razlika u varijablama dispozicijske

zapošljivosti između 5 skupina ispitanika, ovisno o tome kada su počeli tražiti posao: *za vrijeme studija (N=165), otprilike u vrijeme završetka studija (N=305), nakon završetka studija (N=276), posao je ponuđen bez traženja (N=65) i nikada nisu tražili posao (N=4).* Glavni rezultati diskriminacijske analize nalaze se u Tablici 3.

Analizom smo dobili 4 diskriminacijske funkcije, od kojih je samo jedna statistički značajna s eigen vrijednosti od .031 (p<.05) (Tablica 4), što znači da se pomoću jedne funkcije može objasniti statistički značajan dio varijance na temelju grupne pripadnosti. Na temelju vrijednosti karakterističnih korijena izračunali smo relativnu diskriminacijsku snagu funkcije, a izražena je kao postotak varijance međugrupnih razlika koje objašnjava pojedina funkcija te se nalazi u tablici pored karakterističnih korijena (*RSD*=81.3). To znači da prva funkcija objašnjava 81.3% varijance razlika između 5 skupina u setu mjerenih diskriminacijskih varijabli. Vrijednosti kanoničke korelacije (.174) i Wilksove Lambde (.963) upućuju na slabu mogućnost razlikovanja između skupina na temelju diskriminacijske funkcije. Značenje strukture opaženih međugrupnih razlika može se iščitati iz Tablice 5 gdje se nalaze korelacije između diskriminacijskih varijabli i diskriminacijske funkcije, kao i standardizirani diskriminacijski koeficijenti. Varijable koje u najvećoj mjeri opisuju diskriminacijsku funkciju jesu (u pozitivnom smjeru) radna samoefikasnost (*r=.976*) i proaktivnost u radu (*r=.732*).

Tablica 4.

Glavni parametri kanoničke diskriminacijske analize

Funkcija	Eigen vrijednost	% varijance	Kumulativni %	Kanonička Korelacija	Wilksova Lambda	Hi-kvadrat	*Df*	*p*
1	.031	81.3	81.3	.174	.963	30.51	16	.016
2	.005	13.1	94.5	.071	.993	5.76	9	.763

Tablica 5.

Prikaz diskriminacijskih faktora i standardiziranih diskriminacijskih koeficijenata

	Matrica strukture (diskriminacijski faktori)	**Standardizirani diskriminacijski koeficijenti**
	F1	F1
Radna samoefikasnost	.976*	.880
Proaktivnost u radu	.732*	.265
Socijalni kapital	.400	-.198
Radna angažiranost	.553	.048

Legenda: * = najveća korelacija između varijable i diskriminacijske funkcije

Pozicije grupnih centroida na diskriminacijskoj funkciji prikazani su u Tablici 6. Diskriminacijska funkcija, kao što je prikazano u Tablici 6, najbolje razlikuje skupine koje su počele posao tražiti još za vrijeme fakulteta (C=.248) ili im je posao ponuđen bez traženja (C=.210) od ostalih skupina ispitanika. Ove dvije skupine čini se karakteriziraju više razine dispozicijske zapošljivosti na dimenzijama radne samoefikasnosti i proaktivnosti u odnosu na ostale skupine. Kako bismo utvrdili koje su od opaženih razlika između skupina u rezultatu na diskriminacijskoj funkciji statistički značajne, provedena je analiza varijance diskriminacijske funkcije te post hoc usporedba Scheffeovim testom. Budući da se računi u diskriminacijskoj analizi temelje na generalnom linearnom modelu (Klecka, 1982), svi su parametri diskriminacijske analize usporedivi s parametrima analize varijance, točnije mogu se rekonstruirati iz tablice analize varijance diskriminacijske funkcije. Drugim riječima, analiza varijance također je pokazala da postoje statistički značajne razlike između skupina ovisno o položaju na diskriminacijskoj funkciji (F=6.286, df=4.810, p<.01), a post hoc testiranje Scheffeovim testom pokazalo je da statistički značajna razlika postoji jedino između 2 skupine ispitanika, onih koji su posao počeli tražiti još za vrijeme fakulteta i skupine koja je posao počela tražiti tek nakon završetka studija (p<.01). To znači da studente koji posao počinju tražiti još za vrijeme fakulteta karakterizira viša razina radne samoefikasnosti i proaktivnosti u radu u usporedbi sa studentima koji posao počinju tražiti tek nakon završetka studija.

Tablica 6.

Položaj grupnih centroida na diskriminacijskim funkcijama

Kada ste počeli tražiti posao?	*N*	F1
Još za vrijeme studija	165	.248*
Otprilike u vrijeme završetka studija	305	-.008
Nakon što sam završio/la studij	276	-.175*
Nisam tražio/la posao. već mi je ponuđen	65	.210
Nikada nisam tražio/la posao	4	-.963

Legenda: * = statistički značajna razlika među skupinama prema Scheffeovom testu

Dispozicijska zapošljivost i duljina nezaposlenosti

Kako bismo dobili odgovor na pitanje o ulozi dispozicijske zapošljivosti u brzini pronalaska posla, provedena je hijerarhijska regresijska analiza. U analizi su prvo uvedene demografske varijable (spol, godina završetka studija, broj završenih fakulteta), a zatim četiri komponente dispozicijske zapošljivosti kako bi se objasnio kriterij duljine nezaposlenosti nakon završetka studija. Redoslijed uvrštavanja prediktora u regresijsku jednadžbu temeljio se na dosadašnjim istraživanjima te sukladno pretpostavljenim uzročnim prioritetima: u prvom koraku uključene su varijable spol, godina završetka studija i broj završenih studija. Varijablu spol uključili smo zato što su dosadašnja istraživanja pokazala da postoje spolne razlike u samoprocjeni dispozicijske zapošljivosti (npr. Maslić Seršić i sur., 2014b; Tomas i Maslić Seršić, 2017). Godinu završetka studija uvrstili smo u prvom koraku zato što su prilike na tržištu rada podložne promjenama pod utjecajem ekonomskih i gospodarskih zbivanja te su sudionici koji su studij završili 2012. godine bili suočeni s drukčijim prilikama u odnosu na one koji su studij završili 2018. (HZZ, 2019). Broj završenih studija varijabla je koja je uključena u analizu zato što je logično za očekivati da pojedinci koji završe više studija mogu birati između više različitih poslova što bi moglo pridonijeti bržem zapošljavanju. U drugom koraku uključili smo varijable dispozicijske zapošljivosti kako bismo mogli proučiti samostalni doprinos ovih varijabli u odnosu na set demografskih varijabli.

Pearsonovi koeficijenti korelacije između varijabli korištenih u analizi nalaze se u Tablici 3. Iz matrice interkorelacija možemo primijetiti da je samo jedna prediktorska varijabla statistički značajno povezana s kriterijem, a to je godina završetka studija i to u smjeru da su sudionici koji su studij završili ranije bili dulje vremena nezaposleni. Postoji i niska negativna korelacija između varijable godina završetka studija i radne angažiranosti. Varijable dispozicijske zapošljivosti očekivano su u umjerenim do visokim interkorelacijama.

Tablica 7.

Rezultati hijerarhijske regresijske analize s mjerama demografskih karakteristika i varijablama dispozicijske zapošljivosti kao prediktorima duljine nezaposlenosti nakon završetka diplomskog studija

	1. Korak (β)	2. Korak (β)
Spol	.062	.063
Godina završetka studija	-.259**	-.259**
Broj završenih studija	.026	.023
Proaktivnost		-.026
Radna samoefikasnost		.008
Socijalni kapital		-.037
Radna angažiranost		.001
R	.266**	.271
R^2	.071	.073
ΔR^2	.071**	.003

Legenda: ** statistička značajnost je $p < 0.01$

Rezultati hijerarhijske regresijske analize nalaze se u Tablici 7. Dobiven je statistički značajan koeficijent multiple korelacije (R=.266, p<.01), a ovim modelom objašnjeno je 7.1% varijance duljine nezaposlenosti. Iz Tablice 7 je vidljivo da demografske karakteristike u prvom koraku statistički značajno doprinose objašnjavanju varijance kriterija (F(3,776)=19.728; p<.01). Preciznije, objašnjavaju 7,1% varijance u duljini nezaposlenosti nakon završetka studija. Pri tome, značajan samostalni doprinos ima jedino varijabla godina završetka studija (β = -.259, t = -7.484, p<.01). Godina završetka

studija također je jedina varijabla koja ima statistički značajnu bivarijatnu korelaciju s kriterijem, dok su ostale varijable u nultoj korelaciji s kriterijem, a niti beta ponderi nisu uspjeli doseći statističku značajnost. Pojedinci koji su ranije završili studij u prosjeku su dulje vremena bili nezaposleni nakon završetka studija. U drugom koraku dodane su varijable dispozicijske zapošljivosti (proaktivnost, radna samoefikasnost, socijalni kapital i radna angažiranost). Ovaj blok varijabli nema statistički značajan doprinos objašnjavanju varijance kriterija ($\Delta R2 = .003$, $p>.05$).

RASPRAVA

Ovim istraživanjem željeli smo pridonijeti spoznajama o odnosima između karakteristika zapošljivosti koje su se pokazale važnima u radnom kontekstu u Hrvatskoj i pronalaska posla na kompetitivnom tržištu rada, kod skupine mladih ljudi koji su zbog manjka radnog i praktičnog iskustva u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Točnije, ispitivali smo odnos između varijabli dispozicijske zapošljivosti i ponašanja traženja posla, kao i brzine prvog zaposlenja nakon stjecanja diplome. Rezultati ovog istraživanja samo djelomično govore u prilog hipotezama predviđenim modelom dispozicijske zapošljivosti Fugatea i Kinickog (2004; 2008). Naime, istraživanjem je potvrđena statistički značajna povezanost dispozicijske zapošljivosti i ponašanja traženja posla, što govori u prilog važnosti ovog konstrukta u tranziciji iz sustava obrazovanja na tržište rada. Međutim, ovaj se efekt pokazao prilično malen. Nadalje, druga hipoteza o povezanosti dispozicijske zapošljivosti i brzine zaposlenja nije potvrđena, što je u suprotnosti s teorijskim modelom i dosadašnjim istraživanjima (Fugate i Kinciki, 2004; McArdle i sur., 2007; Koen i sur., 2013).

Dispozicijska zapošljivost i ponašanja traženja posla

Ovo istraživanje jedno je od malobrojnih istraživanja koja su se bavila ulogom dispozicijske zapošljivosti u ponašanjima traženja prvog posla u razdoblju tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da postoje razlike u ponašanjima traženja posla ovisno o razvijenosti nekih dimenzija dispozicijske

zapošljivosti. Točnije, ispitanici koji postižu više rezultate na radnoj samoefikasnosti i proaktivnosti posao počinju tražiti ranije, odnosno još za vrijeme studija. S druge strane, socijalni kapital i radna angažiranost u manjoj su mjeri prediktivni za ponašanje traženja posla. Na temelju navedenog možemo zaključiti da je prva hipoteza potvrđena. Ovaj nalaz djelomično je konzistentan s predviđanjima teorije prema kojoj sve četiri dimenzije dispozicijske zapošljivosti zajednički djeluju na postizanje pozitivnih poslovnih ishoda (Fugate i Kinicki, 2004, 2008), kao i s dosadašnjim istraživanjima (Maslić Seršić i Tomas, 2017; Koen i sur., 2013; McArdle i sur., 2007). Naime, zapošljivost je prema modelu korištenom u ovom istraživanju definirana kao specifični oblik proaktivne prilagodbe koja omogućava radnicima prepoznati i ostvariti karijerne mogućnosti, pri čemu četiri dimenzije zajednički djeluju na postizanje pozitivnih poslovnih ishoda. Naše istraživanje je pokazalo da samoefikasnost i proaktivna orijentacija djeluju na ponašanje traženja posla. Konkretnije, ispitanici s višom razinom proaktivnosti još i prije završetka fakulteta i stjecanja diplome počinju razmišljati o problemu zapošljavanja te ranije počinju tražiti posao. Pri tome im radna samoefikasnost, u smislu uvjerenja u svoje sposobnosti za uspješno funkcioniranje u radnom okruženju, daje poticaj i samopouzdanje za aktivno istraživanje poslovnih prilika na tržištu rada. S druge strane, socijalni kapital i radna angažiranost u manjoj su se mjeri pokazali prediktivni za ponašanja traženja posla. Ovaj nalaz nađen je i u drugim istraživanjima (npr. Koen i sur., 2013.) gdje je socijalni kapital predviđao zaposlenje, ali nije imao značajnu ulogu u ponašanjima traženja posla. Radna angažiranost nova je dimenzija skale prilagođene hrvatskom kontekstu, sadrži elemente karijernog identiteta iz originalnog modela, a čestice su vezane uz poslovni kontekst. Kako su osobe koje su nedavno završile fakultet još u fazi istraživanja svojeg karijernog identiteta, vjerojatno je da dobrobiti ovih karakteristika do izražaja dolaze tek nakon pronalaska posla, odnosno u kasnijoj fazi razvoja karijere. Temeljem rezultata ovog istraživanja možemo zaključiti kako dimenzije dispozicijske zapošljivosti imaju različitu važnost u različitim fazama karijere te na samom početku karijere, odnosno u procesu traženja prvog zaposlenja veći značaj imaju proaktivnost i samoefikasnost.

Međutim, veličina učinka pronađena u ovom istraživanju manja je no u ostalim istraživanjima koja su se bavila ovom temom, ali usporediva s veličinom učinka dobivenom u istraživanjima u hrvatskom kontekstu. Moguće je da je uzrok tome

drukčija operacionalizacija dispozicijske zapošljivosti, ali i kriterijske varijable traženja posla, kao i društveni kontekst u kojem je istraživanje provedeno. Dosadašnja istraživanja koristila su skale temeljene na modelu Fugatea i sur. (2004 i 2008), tako su na primjer McArdle i sur. (2007) u svoje istraživanje uvrstili skale proaktivne ličnosti i bezgranični način razmišljanja (eng. *boundaryless mindset*) kao mjere adaptabilnosti te socijalni kapital. Koen i sur. (2013) mjerili su adaptabilnost, socijalni kapital i karijerni identitet, dok su Tomas i Maslić Seršić (2017) koristili kompozitnu mjeru dispozicijske zapošljivosti Fugatea i Kinickog (2008) koja se sastoji od faceta otvorenosti promjenama, radnom i karijernom otpornosti, proaktivnosti, karijerne motivacije i karijernog identiteta. Za razliku od navedenih istraživanja, u ovome je korištena skala dispozicijske zapošljivosti prilagođena hrvatskom kontekstu (Maslić Seršić i sur., 2014b). Iako se ova skala temelji na modelu Fugatea i sur. (2008), ona se razlikuje od izvorne te sadrži karakteristike koje hrvatski zaposlenici i poslodavci smatraju bitnima za pronalazak ili zadržavanje trenutnog posla - proaktivnost, samoefikasnost, radna angažiranost i socijalni kapital. Budući da je ova skala nastala kvalitativnom metodologijom fokus grupa na kojima je teorijsko polazište i okvir za raspravu bio model koji predviđa postojanje 5 dimenzija dispozicijske zapošljivosti, postoji mogućnost da ona ne obuhvaća neke druge dimenzije zapošljivosti koje bi se također mogle pokazati važnima za zapošljivost u našem kontekstu.

Kada govorimo o kriterijskoj varijabli traženja posla, u ovome istraživanju usmjerili smo se na početak traženja posla, ali to je samo jedna od mogućih operacionalizacija potrage za poslom te postoje i drugi važni aspekti uspješne potrage. Na primjer, jedan od aspekata uspješne potrage za poslom je i kvaliteta korištenih strategija, koja bi se mogla pokazati jednako važnom ili čak i važnijom od same kvantitete odnosno ranijeg početka traženja posla. Naime, istraživanja su pokazala da korištenje nekih strategija doprinosi većem broju ponuda poslova i višim zadovoljstvom poslom 8 mjeseci nakon zaposlenja (Koen i sur., 2010). Točnije, korištenje eksploratorne strategije (podrazumijeva istraživanje svih dostupnih poslova kako se ne bi propustila dobra prilika) i fokusirane strategije (podrazumijeva istraživanje samo onih poslova koje osobu zaista zanimaju) povezano je s većim brojem ponuda za zaposlenje u odnosu na nasumičnu strategiju, no eksploratorna strategija pokazala se povezana i s manjim zadovoljstvom poslom 8 mjeseci nakon zaposlenja. S druge strane,

sami intenzitet potrage za poslom u tom se istraživanju nije pokazao kao statistički značajno povezan s ishodima u procesu zapošljavanja u drugoj točki mjerenja u vidu broja ponuda zaposlenja, zadovoljstva poslom, razmišljanja o promjeni posla te podudaranja vještina i znanja sa zahtjevima posla (Koen i sur., 2010). Intenzitet potrage se nerijetko smatra esencijalnim za pronalazak posla, no meta analiza Kanfera i sur. (2001) iako općenito potvrđuje postojanje povezanosti s uspješnosti u zaposlenju, pokazuje da su efekti općenito mali, te su se pokazali još manjima za nove osobe na tržištu rada u odnosu na one koji su prethodno bili zaposleni. Stoga bi bilo zanimljivo ispitati ulogu dispozicijske zapošljivosti u osmišljavanju i korištenju strategija traženja posla te uspješnosti u kasnijem zaposlenju.

Dispozicijska zapošljivost i duljina nezaposlenosti

Hijerarhijska regresijska analiza korištena je kako bismo ispitali uspješnost kojom možemo predvidjeti duljinu nezaposlenosti na temelju dvije skupine prediktorskih varijabli – demografskih karakteristika (spol, godina završetka studija, broj završenih studija) i 4 facete dispozicijske zapošljivosti. Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazuju da se na temelju skupa varijabli korištenih u analizi može objasniti 7.1% varijance kriterija duljine nezaposlenosti. Jedini prediktor koji je imao statistički značajan samostalni doprinos je godina završetka studija. Ispitanici koji su studij završili ranije u prosjeku su dulje bili nezaposleni od ispitanika koji su studij završili recentnije. Varijable dispozicijske zapošljivosti nisu se pokazale statistički značajno povezane s duljinom nezaposlenosti, stoga zaključujemo da druga hipoteza nije potvrđena. Ovaj nalaz iznenađuje s obzirom na to da Fugate i Kinicki (2004) predviđaju da zapošljivost pozitivno utječe na proces pronalaska posla, od ponašanja traženja posla, do zaposlenja, a ovome u prilog govore istraživanja koja su potvrdila prediktivnu valjanost modela za ishode u kontekstu traženja posla i zapošljavanja (npr. McArdle i sur., 2007). Međutim, navedeni se nalazi odnose na istraživanje ponovnog zaposlenja, što znači da osobe već imaju radno iskustvo te su samim time imali priliku razviti mrežu poslovnih kontakata i radni identitet koji ih može usmjeriti i motivirati u traženju novog zaposlenja. S druge strane, osobe koje prvi puta ulaze na tržište rada možda još nisu imale priliku razviti te karakteristike zapošljivosti pa samim time one nisu mogle u tom

trenutku pridonijeti bržem zapošljavanju. Na primjer, izostanak povezanosti socijalnog kapitala s brzinom zaposlenja možemo protumačiti tako što mladi diplomanti još uvijek nemaju dovoljno razvijene mreže poslovnih poznanstava koje bi im omogućile brže zaposlenje, s obzirom na to da se dimenzija socijalnog kapitala odnosi na uspostavljanje i širenje mreže kontakata u radnom okruženju. Nadalje, skala radne angažiranosti korištena u našem istraživanju uglavnom se odnosi na predanost poslu i ulaganje napora u izvršenje radnih zadataka, što je osobina koja do izražaja dolazi tek nakon zaposlenja. Isto možemo reći i za proaktivnost koja je mjerena česticama poput "*Ne bojim se nadređenima predlagati nove ideje"* i samoefikasnosti s primjerom čestice "*Zadatke na poslu uspješno obavljam".* Iako možemo argumentirati kako se neka ponašanja poput ulaganja dodatnog truda u izvršavanje zadataka ili smišljanje novih ideja za uspješnije obavljanje zadataka mogu manifestirati i u izvršavanju fakultetskih obaveza, iz primjera je jasno kako se čestice uglavnom odnose na ponašanja u radnom kontekstu, odnosno na poslu. Kako se naše istraživanje odnosi na prvo zaposlenje, temeljem ovih nalaza možemo zaključiti da konstrukt dispozicijske zapošljivosti ima slabiju ulogu u kontekstu prvog zapošljavanja u odnosu na promjenu posla u kasnijim fazama karijere, a moguće je i da korišteni mjerni instrument nije primjeren toj populaciji te bi ga trebalo prilagoditi za ove svrhe kako bi se mogle kvalitetnije ispitati navedene pretpostavke.

Nadalje, iako je u nekim istraživanjima pronađena povezanost dispozicijske zapošljivosti i pozitivnih ishoda zapošljavanja (npr. Koen i sur., 2013, McArdle i sur., 2007), veza između motivacijskih varijabli, karakteristika pojedinaca i ishoda zapošljavanja nije uvijek dokazana. De Battisti i sur. (2011; prema Maslić Seršić i Tomas, 2015) također u istraživanju pronalaze povezanost dispozicijske zapošljivosti sa psihofizičkim zdravljem zaposlenika, no povezanost s ponovnim zaposlenjem nije se pokazala statistički značajnom. Nadalje, istraživanje Šverka i suradnika (2008) provedeno u Hrvatskoj pokazalo je kako motivacijske varijable, iako su bile povezane s ponašanjima traženja posla, nisu bile povezane s uspjehom u zaposlenju u drugoj točki mjerenja. U tom istraživanju demografske varijable – prvenstveno stupanj obrazovanja, dob i duljina nezaposlenosti bili su glavne determinante zaposlenja. Prema ovom istraživanju, osobe koje imaju višu razinu obrazovanja, starije su dobi te osobe koje su kraće nezaposlene imaju više šanse dobiti posao. Šverko i sur., (2008) zaključuju da ove demografske karakteristike već u ranim fazama selekcije utječu na prosudbe

poslodavaca. No, također je moguće da je situacija na tržištu u vrijeme provođenja istraživanja bila takva da je postojala veća ponuda poslova za one višeg obrazovanja i duljeg radnog iskustva, što govori u prilog tome da kontekstualni čimbenici poput ponude poslova i zahtjeva poslodavaca uvelike doprinose lošijem položaju mladih ljudi na tržištu rada.

U našem istraživanju svi su sudionici bili izjednačeni po stručnoj spremi (VSS), odnosno stupanj obrazovanja je bio konstanta te se kao takav nije mogao pokazati kao značajan u brzini zapošljavanja, a sudionici su također bili mlađe odrasle dobi (*M*=29), tako da niti ovu karakteristiku ne bi imalo smisla ispitivati u kontekstu ovog istraživanja. Jedina varijabla koja se pokazala značajnom za brzinu zapošljavanja je godina u kojoj su ispitanici diplomirali. Što su recentnije diplomirali, njihova nezaposlenost kraće je trajala. Ovaj nalaz možemo protumačiti promjenama na tržištu rada u Hrvatskoj, pri čemu je 2012., najranije godine stjecanja diplome u ovom istraživanju, situacija na tržištu bila lošija zbog utjecaja gospodarske i ekonomske krize koja je pogodila hrvatsko društvo. S vremenom se gospodarstvo oporavljalo, a moguće je da se to očitovalo u lakšem pronalaženju posla. Također, već godinama hrvatska Vlada provodi programe za poticanje zapošljavanja mladih što je također vjerojatno poboljšalo njihov položaj na tržištu rada. Nažalost, i mnogi mladi visokoobrazovani ljudi odlaze iz Hrvatske u druge europske države, što onima koji ostaju također povećava vjerojatnost zaposlenja zbog manje konkurencije na tržištu. Međutim, godina diplome i dalje objašnjava samo mali postotak, točnije 7%, varijance razlika u duljini nezaposlenosti.

Prosječno vrijeme trajanja nezaposlenosti u našem uzorku ispitanika je bilo 5,5 mjeseci (*SD*=7.73, raspon 0-60), što je usporedivo s rezultatima Ankete o radnoj snazi EU (EU labour force survey EU-LFS) (Eurostat, 2012), spomenutim u uvodu. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje unutar prvih 12 mjeseci nakon završetka fakulteta u 2012. godini posao je pronašlo 85% osoba, a ta je brojka u sljedećim godinama bila u porastu te 2018. dosegla visokih 93%. Prema navedenim informacijama, možemo zaključiti da mlade osobe u tranziciji iz sustava visokog obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj, iako su prema nekim karakteristikama u nepovoljnijem položaju, ipak uspješno pronalaze posao te se većina zaposli unutar prve godine nakon završetka fakulteta. Iako je proteklih desetljeća na hrvatskom tržištu

vladala visoka stopa nezaposlenosti i mala ponuda poslova uslijed tranzicije u tržišnu ekonomiju 90-ih godina 20. stoljeća te gospodarskom krizom u novom tisućljeću, prema našim nalazima možemo zaključiti da situacija za mlade osobe visoke stručne spreme u ovome trenutku ipak nije toliko loša. Unatoč tome što se dispozicijska zapošljivost nije pokazala bitnom za brzinu zapošljavanja u ovome istraživanju, na temelju dostupnih podataka možemo zaključiti kako se svi relativno brzo zaposle. Međutim, osim brzine zaposlenja, važno je ispitati i kvalitetu zaposlenja u pogledu zadovoljstva poslom i novčanih primanja. U tom pogledu, moguće je da dispozicijska zapošljivost igra značajnu ulogu u kvaliteti zaposlenja te bi se buduća istraživanja trebala usmjeriti na različite odrednice kvalitete prvog posla, kao i povezanost prvog posla s kasnijim karijernim uspjehom.

Praktične implikacije

Vjerujemo da nalazi ovog istraživanja mogu biti od koristi u području unapređivanja položaja osjetljivih skupina na tržištu rada. Iako druga istraživanja u području govore u prilog korisnosti dispozicijske zapošljivosti za dobrobit pojedinca u procesu potrage za poslom, brzini pronalaska posla kao i kvaliteti novog zaposlenja, ona se uglavnom odnose na ekonomski razvijene države, dok su se u ovome istraživanju učinci dispozicijske zapošljivosti na ponašanje traženja posla te brzinu pronalaska posla pokazali slabi ili nikakvi. Stoga je potrebno ulaganje u nova istraživanja koja će otkriti koja su iskustva ili osobine važne za zapošljivost mladih ljudi na izazovnom hrvatskom tržištu rada.

Nadalje, rezultati ovog istraživanja pokazali su kako mlade osobe visoke stručne spreme u Hrvatskoj ipak nisu pod visokim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti te se u prosjeku zaposle 5,5 mjeseci nakon završetka fakulteta. Pri tome, njihova struka i osobne karakteristike poput proaktivnosti, samoefikasnosti, radne angažiranosti i socijalnog kapitala nemaju utjecaj na brzinu zaposlenja. Ovaj nalaz može se koristiti u kontekstu karijernog savjetovanja. Naime, prilikom odabira fakulteta mladi ljudi ponekad moraju odlučiti hoće li slijediti svoje interese i sklonosti prilikom upisa studija ili odabrati smjer koji im je manje privlačan, ali s većom vjerojatnosti zapošljavanja. Imajući na umu rezultate ovog istraživanja može ih se savjetovati da prilikom upisa

studija ipak slijede svoje interese, s obzirom na to da je situacija na tržištu trenutno takva da se visokoobrazovane osobe relativno lako zapošljavaju bez obzira na struku. Međutim, također ih treba upoznati s modernim tržištem rada koje će od njih zahtijevati cjeloživotno i samostalno obrazovanje i usavršavanje kako bi se mogli kontinuirano prilagođavati brojnim promjenama i novim zahtjevima u radnom okruženju.

Ograničenja istraživanja i preporuke za buduća istraživanja

Prvo ograničenje odnosi se na metodu prikupljanja podataka. Naime, provedeno istraživanje temelji se na samoprocjenama ispitanika o njihovoj dispozicijskoj zapošljivosti, samoiskazu o duljini nezaposlenosti nakon studija, vremenu početka traženja posla itd. Budući da se sve ispitivane varijable u upitniku temelje na samoprocjeni, postoji mogućnost da tzv. varijanca zajedničke metode rezultira višim korelacijama između ispitivanih varijabli nego što to jesu u stvarnosti. Osim toga, podaci dobiveni metodom samoprocjene ponekad imaju ograničenu vrijednost upravno zbog subjektivnosti procjene. Naime, podaci koji se dobiju ovom metodom imaju ograničenu vrijednost zbog mogućeg davanja socijalno poželjnih odgovora ili zbog toga što se mišljenje sudionika o njemu samome ne poklapa s objektivnim stanjem stvari (Petz, 1992). Opasnost od socijalno poželjnog odgovaranja posebno dolazi do izražaja u našem istraživanju, budući da prikupljanje podataka nije bilo anonimno, unatoč tome to smo sudionicima naglasili da su njihovi odgovori povjerljivi.

Drugo ograničenje ovog istraživanja odnosi se na uzorak. Naime, poznato je da su ljudi nekih karakteristika skloniji sudjelovati u istraživanjima. U prosjeku su to bolje obrazovane osobe, višeg socioekonomskog statusa, inteligentniji, društveniji i s većom potrebom za odobravanjem (Milas, 2005). Iako su u našem istraživanju sudionici bili izjednačeni po razini obrazovanja, možemo pretpostaviti da ostale navedene karakteristike, poput inteligencije ili društvenosti mogu pridonijeti pozitivnim ishodima pri traženju posla, dok potreba za odobravanjem može potaknuti već ranije spomenuto socijalno poželjno odgovaranje. Osim toga, u ovome su istraživanju možda bili skloniji sudjelovati oni koji su bili uspješniji u pronalasku posla i zapošljavanju. Tako može doći do smanjenja varijabiliteta u varijablama dispozicijske zapošljivosti, kao i u drugim kriterijskim varijablama, što je moglo smanjiti korelacije između varijabli

proučavanih u ovome istraživanju. Nadalje, naš uzorak sastojao se dominantno od ženskih ispitanika (89%), kao i onih koji su završili društvene i humanističke studije, dok su s druge strane podzastupljeni tehnički fakulteti, medicina i zdravstvo i prirodne znanosti zbog toga što smo istraživanje provodili na onima koji su pristupili prijemnom ispitu na Filozofskom fakultetu te su prema tome imali i veće aspiracije prema društvenim i humanističkim studijima. Iako se u našem istraživanju nije pokazala povezanost brzine zaposlenja i struke sudionika, poznato je da su stručnjaci tehničkih i medicinskih znanosti više traženi na tržištu rada u odnosu na društvene i humanističke struke, stoga bi bilo zanimljivo replicirati ovo istraživanje i na ovim skupinama sudionika. Nadalje, naše istraživanje je provedeno na sudionicima visoke stručne spreme, ali potrebno je u budućim istraživanjima uspješnosti tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada usmjeriti se i na mlade ljude srednje i više stručne spreme, u trenutku završetka obrazovanja i prelaska na tržište rada, s obzirom na to da su ove skupine u još nepovoljnijem položaju u odnosu na mlade ljude visoke stručne spreme.

Treće ograničenje povezano je s načinom prikupljanja podataka koje je bilo *online* metodom. Ovaj način prikupljanja podataka ima brojne prednosti, poput niskih troškova, brze provedbe, lakoće prikupljanja podataka i od ispitanika koji su na udaljenim lokacijama te lakše priprema podataka za obradu. Međutim, brojni su i nedostaci: nemogućnost uvida u način odgovaranja ispitanika i pojašnjenja eventualnih nejasnoća, lažiranje odgovora, pristranost uzorka zbog (samo)selekcije te neodgovaranje koje može biti potpuno ili djelomično. Problem potpunog i djelomičnog neodgovaranja pokušali smo umanjiti najavom istraživanja putem društvenih mreža, kontaktiranjem sudionika pomoću dva kanala komunikacije – SMS i e-mail, kao i slanjem podsjetnika za istraživanje u više navrata.

Posljednje ograničenje odnosi se na korištenu mjeru dispozicijske zapošljivosti. Naime, u ovome je istraživanju korištena mjera dispozicijske zapošljivosti koja je nastala na temelju modela Fugatea i Kinickog, a metodom fokus grupa te kvantitativnog istraživanja prilagođena je hrvatskom kontekstu. Stoga se dimenzije u ovoj skali razlikuju od onih u izvornom modelu i u dosad provedenim istraživanjima. Osim toga, budući da se skala temeljila na jednom modelu, isto tako je moguće i da ne obuhvaća sve dimenzije zapošljivosti koje su relevantne u Hrvatskoj. Nadalje, čestice skale

uglavnom se odnose na stavove i ponašanja na poslu te je moguće da u tom obliku nisu primjerene za korištenje na osobama koje nemaju radnog iskustva.

Također, bilo bi korisno poraditi na unapređenju kriterija ponašanja traženja posla, npr. uključiti mjeru koja se odnosi na kvalitetu i vrstu strategija koje se koriste. Osim toga, moguće je da dispozicijska zapošljivost igra značajnu ulogu u kvaliteti zaposlenja te bi bilo zanimljivo istražiti povezanosti s kvalitetom prvog posla, kao i povezanosti prvog posla s kasnijim karijernim uspjehom.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnose između karakteristika zapošljivosti koje su se pokazale važnima u radnom kontekstu u Hrvatskoj i pronalaska posla na kompetitivnom tržištu rada, kod skupine mladih ljudi koji su zbog manjka radnog i praktičnog iskustva u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Istraživanjem je potvrđena statistički značajna povezanost dispozicijske zapošljivosti i ponašanja traženja posla, što govori u prilog važnosti ovog konstrukta u tranziciji iz sustava obrazovanja na tržište rada. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da postoje razlike u ponašanjima traženja posla ovisno o razvijenosti nekih dimenzija dispozicijske zapošljivosti. Ispitanici koji postižu više rezultate na radnoj samoefikasnosti i proaktivnosti posao počinju tražiti ranije, odnosno još za vrijeme studija. Pri tome, možemo zaključiti kako dimenzije dispozicijske zapošljivosti imaju različitu važnost u različitim fazama karijere te u razdoblju traženja prvog posla veći značaj imaju proaktivnost i samoefikasnost.

Povezanost dispozicijske zapošljivosti i brzine zaposlenja nije potvrđena u ovom istraživanju. Jedini prediktor koji je imao statistički značajan samostalni doprinos objašnjenju varijance brzine zaposlenja je godina završetka studija. Ispitanici koji su studij završili recentnije u prosjeku su kraće bili nezaposleni. Općenito, rezultati ovog istraživanja pokazali su kako mlade osobe visoke stručne spreme ipak nisu pod visokim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti te se u prosjeku zaposle 5,5 mjeseci nakon završetka fakulteta. Pri tome, njihova struka i osobne karakteristike poput proaktivnosti,

samoefikasnosti, radne angažiranosti i socijalnog kapitala nemaju utjecaj na brzinu zaposlenja.

LITERATURA

Aycan, Z. i Kanungo, R.N. (2001). Cross-cultural industrial and organizational psychology: A critical appraisal of the field and future directions. U: N. Anderson, D.S. Ones, H. K. Sinangil i C. Viswesvaran, *Handbook of Industrial, Work i Organizational Psychology*. (str. 385-408), London: Sage Publications

Berntson, E., Näswall, K., i Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, *31*(2), 215–230.

Bilić, N., i Jukić, M. (2014). Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, *30*(2), 485–505.

Birdi, K., Allan, C., i Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of 4 types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, *82*(6), 845–857.

DZS – Državni zavod za statistiku. [http://www.dzs.hr/default_e.htm]

EUROSTAT (2012). [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:School-to-work_transition_statistics#Employment_rate_after_leaving_education_over_80.C2.A0.25_in_nine_countries]

EUROSTAT (2019). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en]

Forrier, A. and Sels, L. (2003) The Concept Employability: A Complex Mosaic. Human Resources Development and Management, 3, 102-124.

Fugate, M., i Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*(3), 503–527.

Fugate, M., Kinicki, A. J., i Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14–38.

Fugate, M. (2006). Employability. U: J. Greenhaus i G. Callanan (Ur.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 1, pp. 267 – 271). Thousand Oaks, CA: Sage

Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS: and sex and drugs and rock "n" roll (3rd ed). Los Angeles: Sage.

Galešić, M., Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (Ur.) (2002). Psihološki aspekti nezaposlenosti: zbornik radova XII. Ljetne škole studenata i nastavnika Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu

Galić, Z., i Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health. *Review of Psychology*, *15*(1–2), 3–10.

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). [http://www.hzz.hr/statistika/]

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018). Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja. Preuzeto sa: https://www.azvo.hr/hr/azvo-vijesti/2050-hzz-objavio-preporuke-za-obrazovnu-upisnu-politiku-i-politiku-stipendiranja

Kanfer, R., Wanberg, C. R., i Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and metaanalytic review. Journal of Applied Psychology, 86, 837–855.

Klecka, W.R. (1982). Discriminant Analysis. London: Sage.

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.

Koen, J., Klehe, U.-C., i Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, *82*(1), 37–48.

Kolesarić, V., i Tomašić Humer, J. (2017). *Veličina učinka*. Osijek: Filozofski fakultet u Osijeku.

Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(1), 3–15.

Maslić Seršić, D., i Tomas, J. (2014a). The Role of Dispositional Employability in Determining Individual Differences in Career Success. *Društvena Istraživanja : Časopis Za Opća Društvena Pitanja*, *23*(4), 593–613.

Maslić Seršić, D., i Tomas, J. (Ur.). (2014b). *Dispozicijska zapošljivost: tko uspijeva na tržištu rada ?* Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, Klub studenata psihologije.

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.

Maslić Seršić, D., Šverko, B., i Galić, Z. (2005). Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete? *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, *14*(6 (80)), 1039–1054.

Matković, T., Babić, Z., i Vuga, A. (2012). Evaluacija mjera aktivne politike zapošljavanja 2009. i 2010. godine u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, *19*(3), 303–336.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., i Hall, D. T. (Tim). (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, *71*(2), 247–264.

McQuaid, R. W., Green, A., i Danson, M. (2005). Introducing Employability. *Urban Studies*, *42*(2), 191–195.

McQuaid, R. W., i Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, *42*(2), 197–219.

Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima.* Jastrebarsko: Naklada Slap.

Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa*, (1), 129–150.

Tomas, J., i Seršić, D. M. (2017). Searching for a Job on the Contemporary Labour Market: The Role of Dispositional Employability. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *2*(1), 1.

Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (2012). *Petzova statistika: Osnovne statističke metode za nematematičare.* Jastrebarsko: Naklada Slap.

Petz, B. (Ur.). (1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Prosvjeta.

Rektorski zbor (2009). Popis akademskih naziva i akademskih stupnjeva te njihovih kratica. Narodne novine 87/209

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

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.

Van der Heijde, C. (2014). Employability and Self-Regulation in Contemporary Careers. U: Coetzee, M. (Ur.), *Psycho-social Career Meta-capacities* (str. 7–17), Springer.

Van der Heijden, B., Boon, J., van der Klink, M., i Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, *13*(1), 19–37.

Van der Heijde, C. M. i Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, *45*(3), 449–476.

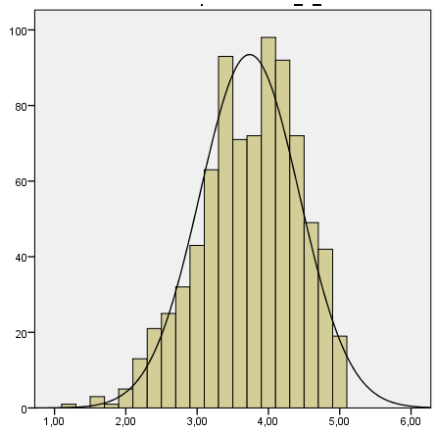
Van der Heijde, C. M., i Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series, 1280, 142-147.*

Wittekind, A. (2007). *Employability: an empirical analysis of its antecedents and its relevance for employees in Switzerland*. Doktorski rad. ETH Zurich.

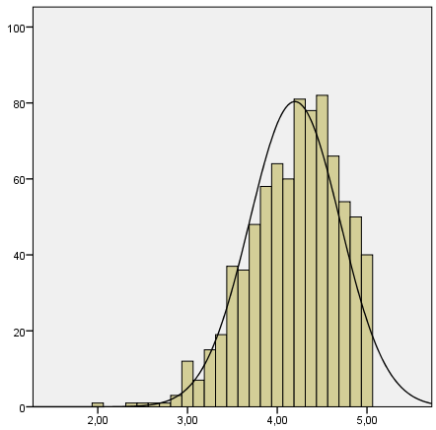
PRILOG

Prilog A.

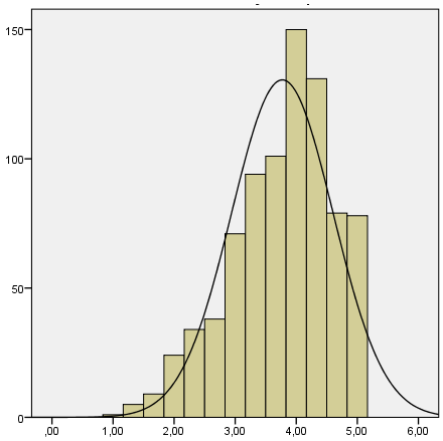
Grafički prikaz distribucije rezultata za 4 varijable dispozicijske zapošljivosti ($N = 815$).



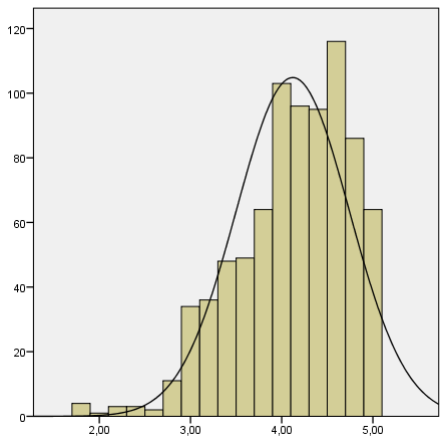
Proaktivnost u radu



Radna samoefikasnost



Socijalni kapital



Radna angažiranost

Prilog B

Rezultati analize varijance za zavisnu varijablu struka ispitanika (*N*=776)

		Izvor varijabiliteta	**Suma kvadrata**	***df***	**Prosječni kvadrat**	***p***
Proaktivnost	Između grupa	8.027	11	.730	1.491	.130
	Unutar grupa	373.953	764	.489		
	Totalno	381.981	775			
Radna samoefikasnost	Između grupa	4.304	11	.391	1.533	.115
	Unutar grupa	194.998	764	.255		
	Totalno	199.302	775			
Socijalni kapital	Između grupa	23.605	11	2.146	3.215	.000
	Unutar grupa	509.926	764	.667		
	Totalno	533.530	775			
Radna angažiranost	Između grupa	6.405	11	.582	1.528	.116
	Unutar grupa	291.143	764	.381		
	Totalno	297.549	775			
Trajanje nezaposlenosti	Između grupa	1912.173	11	173.834	3.262	.000
	Unutar grupa	40714.768	764	53.292		
	Totalno	42626.940	775			

Prilog C

Deskriptivni parametri rezultata na faktoru socijalnog kapitala i trajanja nezaposlenosti za sudionike različitih struka

	Struka	*N*	*M*	*SD*
Socijalni kapital	Anglistika	67	3.43	.93
	Društvene znanosti	56	3.84	.81
	Ekonomija	30	3.72	.78
	Filologija	97	3.76	.90
	Humanističke znanosti	39	3.65	.82
	Kroatistika	54	4.13	.68
	Odgojne znanosti	134	3.79	.79
	Ostalo	42	3.67	.90
	Povijest	45	3.94	.76
	Pravo	31	3.90	.86
	Psihologija	143	3.81	.71
	Tehničke znanosti	38	3.40	.87
Duljina nezaposlenosti	Anglistika	67	4.38	6.00
	Društvene znanosti	56	5.55	5.98
	Ekonomija	30	3.26	5.63
	Filološke discipline	97	4.42	5.52
	Humanističke znanosti	39	10.20	10.77
	Kroatistika	54	7.52	10.21
	Odgojne znanosti	134	5.05	7.69
	Ostalo	42	7.09	9.62
	Povijest	45	7.65	7.64
	Pravo	31	4.67	6.32
	Psihologija	143	4.76	6.47
	Tehničke znanosti	38	4.44	5.59

Prilog D

Tablica opaženih i teoretskih frekvencija za varijable godina završetka studija i početak traženja posla (*N*=815)

			Kada ste počeli tražiti posao?					
			Još za vrijeme studija.	Otprilike u vrijeme završetka studija.	Nakon što sam završio/la studij.	Nisam tražio/la posao.Već mi je ponuđen.	Nikada nisam tražio/la posao.	Ukupno
Godina završetka studija	2012	f_o	4	16	10	4	0	34
		f_t	6.9	12.7	11.5	2.7	.2	34.0
	2013	f_o	15	39	36	5	1	96
		f_t	19.4	35.9	32.5	7.7	.5	96.0
	2014	f_o	30	57	55	8	0	150
		f_t	30.4	56.1	50.8	12.0	.7	150.0
	2015	f_o	23	55	57	14	1	150
		f_t	30.4	56.1	50.8	12.0	.7	150.0
	2016	f_o	34	77	60	15	0	186
		f_t	37.7	69.6	63.0	14.8	.9	186.0
	2017	f_o	39	45	50	15	0	149
		f_t	30.2	55.8	50.5	11.9	.7	149.0
	2018	f_o	20	16	8	4	2	50
		f_t	10.1	18.7	16.9	4.0	.2	50.0
Ukupno		f_o	165	305	276	65	4	815
		f_t	165.0	305.0	276.0	65.0	4.0	815.0

Prilog E

Tablica opaženih i teoretskih frekvencija za varijable struka i početak traženja posla (*N*=776)

			Kada ste počeli tražiti posao?					
			Još za vrijeme studija.	Otprilike u vrijeme završetka studija.	Nakon što sam završio/la studij.	Nisam tražio/la posao. već mi je ponuđen.	Nikada nisam tražio/la posao.	Ukupno
Struka	Anglistika	f_o	26	18	16	6	1	67
		f_t	14.0	24.7	22.9	5.1	.3	67.0
	Društvene znanosti	f_o	17	18	20	1	0	56
		f_t	11.7	20.6	19.1	4.3	.3	56.0
	Ekonomija	f_o	14	6	7	3	0	30
		f_t	6.3	11.1	10.2	2.3	.2	30.0
	Filološke discipline	f_o	26	35	25	11	0	97
		f_t	20.3	35.8	33.1	7.4	.5	97.0
	Humanističke znanosti	f_o	6	15	15	3	0	39
		f_t	8.1	14.4	13.3	3.0	.2	39.0
	Kroatistika	f_o	5	21	24	4	0	54
		f_t	11.3	19.9	18.4	4.1	.3	54.0
	Odgojne znanosti	f_o	16	55	52	11	0	134
		f_t	28.0	49.4	45.8	10.2	.7	134.0
	Ostalo	f_o	4	15	18	4	1	42
		f_t	8.8	15.5	14.3	3.2	.2	42.0
	Povijest	f_o	8	24	12	1	0	45
		f_t	9.4	16.6	15.4	3.4	.2	45.0
	Pravo	f_o	3	9	17	2	0	31
		f_t	6.5	11.4	10.6	2.4	.2	31.0
	Psihologija	f_o	26	56	49	11	1	143
		f_t	29.9	52.7	48.8	10.9	.7	143.0
	Tehničke znanosti	f_o	11	14	10	2	1	38
		f_t	7.9	14.0	13.0	2.9	.2	38.0
	Total	f_o	162	286	265	59	4	776
		f_t	162.0	286.0	265.0	59.0	4.0	776.0