

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**POVEZANOST PERCIPIRANE ZAPOŠLJIVOSTI STUDENATA S
TRENUTNOM SITUACIJOM NA TRŽIŠTU RADA I NEKIM
DISPOZICIJSKIM OSOBINAMA**

Diplomski rad

Kristina Mazalin

Mentor: Dr.sc. Maja Parmač Kovačić

Zagreb, 2014.

SADRŽAJ

UVOD.....	1
<i>Zapošljivost</i>	3
<i>Percipirana zapošljivost</i>	6
<i>Dispozicijske osobine i percipirana zapošljivost</i>	9
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA.....	12
METODA.....	13
<i>Sudionici</i>	13
<i>Mjerni instrumenti</i>	13
<i>Postupak</i>	16
REZULTATI.....	16
RASPRAVA.....	20
METODOLOŠKA OGRANIČENJA I IMPLIKACIJE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA	25
ZAKLJUČAK.....	27
REFERENCE.....	28
PRILOG A.....	32
PRILOG B.....	33

Povezanost percipirane zapošljivosti studenata s trenutnom situacijom na tržištu rada i nekim dispozicijskim osobinama

Kristina Mazalin

Sažetak

Cilj ovog istraživanja je bio ispitati odnos percipirane zapošljivosti studenata s objektivnom zapošljivošću i dispozicijskim osobinama. Objektivna zapošljivost je određena kao trenutno stanje na tržištu rada - definirani su lakše i teže zapošljivi studiji. Mjerene dispozicije su temeljna samoevaluacija (CSES), lokus kontrole (Rotter's LOCS), pozitivan i negativan afekt (PANAS). Percipirana zapošljivost je mjerena pomoću 'Skale samopercipirane zapošljivosti studenata' (Rothwell i sur., 2008). Uzorak je činilo 230 studenata Sveučilišta u Zagrebu. Glavni nalazi navode da studenti trenutno lakše zapošljivih studija percipiraju višu razinu vlastite zapošljivosti. Značajne povezanosti s percipiranom zapošljivošću su dobivene za sve pojedinačne dispozicijske osobine, osim za lokus kontrole. Hijerarhijska regresijska analiza je pokazala da objektivna zapošljivost ima najveći postotni doprinos u objašnjavanju varijance percipirane zapošljivosti, dok je dispozicija temeljne samoevaluacije pokazala značajan dodatni doprinos u objašnjavanju varijance percipirane zapošljivosti.

Ključne riječi:

Percipirana zapošljivost, objektivna zapošljivost, dispozicijske osobine, studenti

Self-perceived employability of university students: Connection with current labour market situation and some personality dispositions

Kristina Mazalin

Abstract

The aim of this study was to investigate self-perceived employability of university students in relation to objective employability and personality dispositions. Objective employability was defined in terms of current trends in the labour market - highly employable and less employable groups of faculty studies were defined. Assessed personality dispositions include the core self-evaluations (CSES), locus of control (Rotter's LOCS), positive and negative affect (PANAS). Self-perceived employability was measured with 'Self-perceived employability scale for university students' (Rothwell et al. 2008). This study's sample included a total of 230 students at the University of Zagreb. General findings suggest that students from currently more employable faculty studies perceive higher levels of employability. Significant correlations with self-perceived employability were found for all individual personality disposition variables, except for locus of control. Hierarchical regression analysis showed that objective employability accounted for the highest percentage of explained variance of self-perceived employability, whereas the core self-evaluations disposition showed significant unique contribution to variance of self-perceived employability.

Keywords:

Self-perceived employability, objective employability, dispositions, university students

UVOD

Za veliku većinu mladih osoba koje su uključene u tercijarno obrazovanje od prijelomne je važnosti tranzicijski aspekt ulaska na tržište rada. Visoko obrazovanje iziskuje mnogobrojne osobne resurse, a u većini slučajeva i roditeljsko ulaganje. Jedan od ključnih razloga zašto studenti ulažu u dobivanje visokog obrazovanja jest upravo poboljšavanje mogućnosti vlastite zapošljivosti (Saunders i Zuzel, 2010). Problematika prijelaza iz obrazovnog sustava na tržište rada je relativno novija globalna pojava, a obilježava je visoka stopa nezaposlenosti, promjene i nesigurnosti na tržištu rada, te dugi vremenski period za mlade osobe koji se protegne do stjecanja njihovog prvog posla (Wang, 2012). Prema idealnom scenariju, po završetku visokog obrazovanja očekivalo bi se da slijedi dostupnost adekvatnog posla za kojeg je stjecana kvalifikacija i koji bi mladoj osobi omogućio zadovoljavanje uvjeta za socioekonomsko osamostaljivanje i samoaktualizaciju. No, stvarnost je bitno drugačija, o čemu govore i podaci u posljednjih nekoliko godina, od početka ekonomske krize.

Iako je fenomen negativnog trenda zapošljavanja zahvatio sve segmente radno sposobne populacije (prema dobi, stupnju obrazovanja, spolu i drugo), mladi visokoobrazovani s tek stečenom višom ili visokom stručnom spremom (20-29 godina) su posebno osjetljiva skupina zahvaćena navedenom problematikom (Obadić i Majić, 2013). Navedeni autori obrazlažu da se u Republici Hrvatskoj nastupanjem ekonomske krize i recesijskog razdoblja od kraja 2008. godine bilježi značajan i kontinuiran porast nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba. U svom radu analiziraju upravo nezaposlenost visokoobrazovanih mladih osoba u Republici Hrvatskoj te govore o tome da više od 1/3 osoba nakon završenog tercijalnog obrazovanja umjesto ulaska u radni odnos, završava na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ). Prema statističkim pokazateljima HZZ-a (Obadić i Majić, 2013), porast u nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih osoba je iznosio i više od 51%, uspoređujući podatke s početka krize u 2008. i podatke iz 2011-te godine. Trenutna opća klima i godišnji trendovi zapošljavanja na tržištu rada (Šunjerga, 2014) ne pokazuju, niti nagoviještavaju brzi oporavak. Podaci Eurostata za proteklu 2013. godinu ukazuju na stopu nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih osoba do 25 godina oko 61%, usporedno s 2012. godinom kad je prosječna stopa iznosila oko 45%, te za iste u skupini od 25 do 29 godina oko 24% u 2013., i oko 21% u 2012. godini. Prema veličini tih stopa, RH se nalazi pri vrhu ljestvice prema broju nezaposlenih mladih osoba, slijedeći Grčku i Španjolsku.

Ranije spomenuti pokazatelji HZZ-a govore da je najveći broj visokoobrazovanih nezaposlenih bio iz društvenog, tehničkog i humanističkog znanstvenog područja, ali da je došlo i do porasta nezaposlenosti i u ostalim (tradicionalno brže i lakše zapošljivim) područjima.

Aktualni problem nezaposlenosti mladih visokoobrazovanih osoba otvara pitanja o nesrazmjeru ponude i potražnje na tržištu rada, ili jednostavnije, manjku novootvorenih radnih mjesta. Sve više se razmatra i sama kvaliteta visokoobrazovanog sustava iz kojeg studenti izlaze u smislu adekvatnosti i konkurentnosti vještina i znanja koje stječu, te i noviji fenomen previsoke kvalificiranosti (engl. over-education) u odnosu na krajnje stečene poslove (Domadenik, Drame i Farčnik, 2010). Valja dodati i ubrzanu ekspanziju stvaranja novih institucija koje pružaju tercijarno obrazovanje, a jedan od glavnih primjera su i novonastale privatne visoke škole i učilišta, koje su nesumljivo dodatno utjecale na ukupno povećanje broja mladih visokoobrazovanih tražitelja posla na tržištu za koje, pak, ne postoji nužno i korespondentan broj radnih mjesta. Bowers-Brown i Harvey (2004) su upozorili upravo na problem ekspanzije visokog školstva koje stvara svojevrsni budući višak kandidata za poslove koji su dostupni. Prema tome, inflacijski rast u broju formalnih kvalifikacija ima kontraefekt time što smanjuje status i povratnu vrijednost istih na tržištu rada.

Domadenik, Drame i Farčnik (2010) također navode da je jedan od indikatora stanja tržišta rada i trajanje nezaposlenosti, u ovom slučaju označeno kao vrijeme potrebno da se pronade zaposlenje po izlasku iz visokoobrazovnog sustava, tj. završetku studija. Brzina pronalaska posla ovisiti će o raznim čimbenicima osim trenutne ekonomske situacije; dobi, spolu, etnicitetu, sektorskoj i regionalnoj specifičnosti, ali i praksama selekcije i zapošljavanja od strane poslodavaca (Harvey, 2001). Obadić i Majić (2013) govore da se većina novoprijavljenih osoba zaposli unutar godinu dana od prijave, dok su najveći problem oni koji ostaju nezaposleni dulje od dvije godine jer tada stopa zapošljavanja poprima vrlo niske vjerojatnosti (oko 20%). Na ovom mjestu važno je dati interpretaciju toga što znači da se većina novoprijavljenih mladih visokoobrazovanih osoba zaposli unutar jedne godine od prijave na HZZ. Trenutni trend zapošljavanja govori o tome da je veliki broj mladih koji čine takvu statistiku zapravo ušlo u aktivnost nazvanu 'Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa', jednu od mjera aktivne politike zapošljavanja kojom se nastoji poboljšati stopa zapošljavanja mladih osoba.

Mjera je osmišljena tako da pruža stjecanje radnog, stručnog iskustva u trajanju od godinu dana uz osiguranu novčanu pomoć (Obadić i Majić, 2013). Navode i to da se većina korisnika te mjere nakon njenog istjecanja vraća u HZZ evidenciju nezaposlenih i nalazi u vrlo kompetitivnom okruženju, te nastaje realna opasnost dugotrajne nezaposlenosti. Naime, kako svake godine sve više mladih konkurenata prođu kroz istu mjeru, a manjak je novih radnih mjesta, mladima su zapravo smanjene šanse pronalaska trajnijeg zaposlenja. Prema podacima iz godišnjaka HZZ-a za 2013., u mjeru je bilo uključeno oko 14.500 osoba, što je gotovo 165% više nego za prethodnu 2012-u godinu.

Dugotrajna nezaposlenost povezana je s pojavom problema vezanih uz psihološko zdravlje, odnosno emocionalnu i mentalnu dobrobit pojedinca, a neka istraživanja pokazuju povezanost i s fizičkim zdravljem (Galić & Šverko, 2008; McKee-Ryan, Song, Wanberg i Kinicki, 2005). Osim toga, na globalnoj razini ona vodi ka socijalnoj, političkoj i ekonomskoj nestabilnosti (Matijević, 2010; prema Obadić i Majić, 2013). Takvu problematiku moguće je objasniti pomoću Jahodine (1982) teorije latentne deprivacije. Manifestna funkcija zaposlenosti je prvenstveno materijalne prirode, u smislu egzistencijalno potrebnih sredstva (novac, plaća) koja se ostvaruju radom. Osim te očigledno važne funkcije, pojedincu je vrlo bitno ispunjenje i latentnih funkcija koje se ostvaruju putem zaposlenosti. Poblize, to su strukturiranost i ispunjenost vremena, smislenost aktivnosti, svakodnevni socijalni kontekst, doživljaj društvene korisnosti i status. Dakle, osim izvora materijalnih prihoda, posao je prema svim ostalim funkcijama koje zadovoljava zapravo od ključne važnosti za socijalnu integraciju, sudjelovanje u socijalnom životu kao aktivan član društva, te osobni razvoj. Depriviranost od pozitivnih funkcija koje pruža posao djeluje nepovoljno na dobrobit pojedinca. U slučaju očekivane deprivacije od ovih funkcija nastaje stres zbog nemogućnosti kontrole nestabilne situacije i predikcije ishoda na tržištu rada po pitanju zaposlenja - gubitka i pronalaska posla, te stabilnosti istog. Potencijalne posljedice odražavaju se potom nepovoljno na zdravlje i dobrobit, stavove o radu i ponašanje (Sverke i Hellgren, 2002).

Zapošljivost

Zbog konstantnih i brzih promjena na tržištu rada, radnih uvjeta i popratnih negativnih posljedica (primjerice, rast nezaposlenosti), zapošljivost se pokazuje kao sve aktualniji predmet mnogih rasprava, ali ne postoji konsenzusna definicija tog pojma.

Zapošljivost se opisuje kao multifacetni konstrukt koji, generalno rečeno, označava kakve su objektivne mogućnosti dobivanja posla (Rothwell, A., Herbert i Rothwell, F., 2008). Pojam objektivne zapošljivosti podrazumijeva objektivne kriterije prema kojima se ona može utvrditi. Takvi kriteriji mogu biti individualne karakteristike (stupanj obrazovanja, zanimanje, radno iskustvo, demografske karakteristike i slično), zatim omjer pojedine vrste djelatnosti i broja slobodnih radnih mjesta na tržištu rada ili broj potencijalnih kandidata određene kvalifikacije koji konkuriraju za neko radno mjesto, a indikator mogu biti i godišnje stope zapošljavanja ili nacionalna ekonomska situacija (Maslić Seršić i Tomas, 2014). Zapošljivost se zapravo može razmatrati iz različitih kuteva, ovisno prema grupama kojih se dotiče; potrebe poslodavaca i organizacija, mjere i intervencije vlade, državnih i drugih institucija, te karakteristike zaposlenika i tražitelja posla.

Berntson (2008) govori da se pojam zapošljivosti prvi put počeo koristiti već na početku 20-og stoljeća kada je imao funkciju identificiranja osoba koje su bile sposobne za rad. Zapošljivost je tada imala oznaku dihotomnosti, odnosno, postojali su pojedinci koji su bili u kategoriji zapošljivih ili nezapošljivih, ovisno primarno o njihovoj dobi, zdravstvenom stanju i obiteljskom statusu. Do proširenja značenja pojma dolazi u 1950-ima i 60-ima, kad fokus zapošljivosti pada na pojedinaca i kad ju postaje svrsihodnije opisivati na kontinuiranoj ljestvici, zapravo govoreći o tome je li pojedinac više ili manje zapošljiv ovisno o sposobnostima i vještinama koje posjeduje. U SAD-u se u to vrijeme razvija pristup socio-zdravstvene zapošljivosti usmjeren na osobe s invaliditetom i drugim čimbenicima koji pojedince čine otežano zapošljivim. Istovremeno, u Francuskoj nastaje pristup koji je bio statističke i makro-ekonomske orijentacije, te je bio usmjeren na stanje na tržištu radne snage, te posljedičnu vjerojatnost i vrijeme potrebno za pronalazak posla za određenu skupinu ljudi (Gazier, 2001; prema Berntson, 2008). Početkom 1980-ih zapošljivost počinje označavati funkcionalnu fleksibilnost zaposlenih i postaje instrument sektora ljudskih potencijala unutar organizacija (Forrier i Sels, 2003). Desetak godina kasnije pa do danas, koncept se ponovno širi i sad obuhvaća cijelu aktivnu populaciju, preciznije, sve one pojedince za koje je tržište rada relevantno. Zbog takve sveobuhvatnosti koncepta, Rothwell i Arnold (2004) opisuju upravo potrebu za širom definicijom zapošljivosti koja uključuje varijable tržišta rada i individualne varijable.

Može se zbog toga reći da kompleksnost zapošljivosti u konačnici reflektira interakciju individualnih karakteristika (npr. dispozicijske osobine, sposobnosti, vještine, zdravstveno stanje), osobnih okolnosti (socijalnih i financijskih, porijeklo i kulturalna pripadnost), i situacijskih faktora (strukturnih prilika na tržištu rada i zapošljavanja) (McQuaid i Lindsay, 2005; prema Poropat, 2011).

Koncept zapošljivosti u novije vrijeme dobiva sve više na značajnosti i u političkoj sferi po pitanju donošenja zakonskih regulativa i strateških planova, primjerice 'Europa 2020' (Europska komisija, 2010), zatim u obrazovnom sustavu gdje se ugradnjom zapošljivosti u kurikulum i obrazovne ciljeve ona nastoji poboljšati, te gdje se stupanj pojedinaca zaposlenih u određenom vremenu po završetku studija koristi kao jedan od ključnih indikatora za vrednovanje različitih institucija visokog školstva u mnogim zemljama diljem svijeta (Weligamage, 2009). Konačno, interes za ovaj koncept prisutan je sve više i u istraživačkoj sferi (Forrier & Sels, 2003; prema Berntson, 2008).

Elemente koji čine zapošljivost još uvijek je teško precizno definirati i točno mjeriti jer je po svojoj prirodi ona multidimenzionalna i određena interakcijom različitih faktora. Fugate i Kinicki (2008) navode tako da se pojam zapošljivosti pronalazi u literaturi u različitim kontekstima istraživanjima; radne ekonomije, uspješnosti kandidata pri razgovorima za posao, kompetencije, samo-percepcije, vladinih regulativa i politike socijalne skrbi. Dimenzije zapošljivosti se definira prema stranama tržišta rada; ponude (kontekstualni faktori zapošljivosti) i potražnje (individualne karakteristike zapošljivosti). Važno je dodati da se zadnjih godina sve više pažnje pridaje upravo strani potražnje, odnosno, ljudskom kapitalu (engl. *human capital*) i individualnim karakteristikama značajnima za zapošljivost. Nastoji se definirati ključne vještine, znanja i sposobnosti koje daju, u ovom slučaju studentima, bolje izgleda na tržištu rada. Dakle, zapošljivost u tom smislu obuhvaća svojevrsan skup vještina, znanja, razumijevanja trenutne tržišne situacije i osobinskih karakteristika koje studentima povećavaju šanse za ostvarivanje budućeg zaposlenja i uspjeha u odabranoj karijeri (Yorke i Knight, 2004 ; prema Helyer, 2007). U toj domeni, Harvey (2000) govori o zapošljivosti kao sposobnosti pojedinaca, specifičnije, studenata određenog obrazovanja i zanimanja u pronalasku odgovarajućeg posla. Pri usmjeravanju na stranu potražnje razvija se i dispozicijsko gledanje na zapošljivost kao na one individualne resurse i karakteristike koje potiču proaktivnost, adaptivne kognicije, ponašanje, afekt, te povoljne ishode na polju zaposlenja i karijere (Fugate i Kinicki, 2008).

Inicijalno, Fugate, Kinicki i Ashforth (2004) u pristupu zapošljivosti kao psihosocijalnom konstruktumu okreću fokus ka samoj osobi i navode da se zapošljivost kao takva sastoji od tri karakteristične dimenzije; prilagodljivosti, karijernog identiteta, te ljudskog i socijalnog kapitala. Prilagodljivost se odnosi na spremnost i sposobnost na promjenu ponašanja, osjećaja i misli kao odgovor na zahtjeve okoline, a oduhvaća optimizam, sklonost ka učenju, otvorenost ka iskustvu, internalni lokus kontrole i generaliziranu samoefikasnost. Karijerni identitet predstavlja način na koji pojedinci definiraju sebe u kontekstu karijere, što zatim djeluje kao kognitivni ‘usmjeravač’ orijentacije prema karijernim mogućnostima, djeluje na karijernu motivaciju, osobno značenje karijere i s njom povezane vrijednosti. Ljudski kapital čine resursi koji se ne mogu odvojiti od osobe (za razliku od, na primjer, fizičkih i financijskih resursa) i to su varijable kao što je obrazovanje, radno iskustvo, stručno usavršenje, sposobnosti, vještine, znanja i zdravlje (Becker, 1993), dok socijalni kapital označava interpersonalni aspekt zapošljivosti pod vidom veličine i snažnosti razvijenih formalnih i neformalnih karijerno bitnih socijalnih mreža (Fugate i sur., 2004; prema McArdle i sur., 2007).

Na kraju, treba dodati da je u literaturi prisutna svojevrsna konzistentnost u pristupu promoviranja sigurnosti zapošljivosti u onom dijelu gdje se sve više naglašava potreba za (pro)aktivnijim individualnim angažmanom pojedinca u razvijanju vlastite fleksibilnosti, svestranosti i kontinuiranog profesionalnog usavršavanja. Forrier i Sels (2003) zaključuju da se zapošljivost povezala sa ‘novim psihološkim ugovorom’ između radne snage i poslodavaca, a u kojem se od pojedinca očekuje preuzimanje odgovornosti nad vlastitom karijerom. Navodi se da je danas u 21. stoljeću gotovo nemoguće za očekivati da će pojedinci nakon zaposlenja u nekoj vrsti posla ostati na istom poslu, poziciji ili karijeri do kraja svog radnog vijeka i upravo iz tog razloga je bitno za pojedince održavati i povećavati vlastitu atraktivnost na tržištu rada (Helyer, 2007).

Percipirana zapošljivost

Prema konstruktumu zapošljivosti se u psihologiji rada i obrazovanja upućuje sve više interesa u novije vrijeme, dijelom zbog konstantnih promjena u svijetu rada i time relevantnosti spoznaja o prirodi objektivne i subjektivne zapošljivosti, a dijelom i zbog praktične korisnosti implikacija istraživanja koje slijede.

Neke od češće spominjanih implikacija su, na primjer, odanost organizaciji, promjene vezane za posao, strategije traženja posla, gubitak posla, nezaposlenost i doživljaj stresa, konkurentnost znanja i vještina, općenita dobrobit pojedinca i drugo). Kao jedan od primjera može poslužiti gledište da je percipirana zapošljivost bitna za određivanje slijeda tranzicija vezanih za posao koje zajedno čine karijeru, te za formiranje strategija nošenja s nestabilnošću posla i sposobnost uočavanja alternativnih mogućnosti zaposlenja (Makikangas, De Cuyper, Mauno i Kinnunen, 2013). Drugi primjer koji bi se mogao dati je više u smjeru kvalitativnih istraživanja i usporedba toga što pojedinci (u ovom primjeru studenti), a što poslodavci smatraju ključnim vještinama i odrednicama bolje zapošljivosti (Tyman, 2011).

Iako percepcije pojedinaca o vlastitoj zapošljivosti jesu relativno novija tema u literaturi ovog područja, istraživanja koja su se do sad bavila tom temom su vrlo oskudna i uglavnom su se doticala populacije nezaposlenih osoba ili zaposlenika unutar neke organizacije. Mnogi autori navode da je percipirana zapošljivost još uvijek nedovoljno iskražen konstrukt, pogotovo u onom dijelu koji zahvaća iskustva, aspiracije i percepcije vlastite sposobnosti pojedinaca za natjecanje i zauzimanje pozicije na tržištu rada (Ellis, 2013; Rothwell, Jewell i Hardie, 2009). Rothwell i sur. (2009), koji su se u svojim istraživanjima bavili problematikom percipirane zapošljivosti studenata, posebno ističu da postoji nedostatak istraživanja percipirane zapošljivosti koja se odnose na razdoblje akutne recesije i velike nezaposlenosti. Zbog visoke stope nezaposlenosti mladih visokoobrazovanih osoba i općenito nepovoljne situacije na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, smatramo da je percipirana zapošljivost od posebne značajnosti za istražiti upravo u tom kontekstu mladih osoba (studenata) koji još trebaju stupiti na nestabilno tržište rada. Uzimajući u obzir suočenost studenata s dugoročnom recesijskom, nestabilnom ekonomskom situacijom i tržištem rada, važno je ispitati kako studenti percipiraju vlastitu razinu zapošljivosti, te koji su faktori povezani s takvim percepcijama.

Prema Rothwell-u i Arnoldu-u (2004) sama percipirana zapošljivost se može promatrati kao unitaran konstrukt ili kroz dva konteksta, odnosno, kao internalnu (percepcija zapošljivosti unutar radne organizacije) i eksternalnu (percepcija zapošljivosti na cijelom tržištu rada). Berntson (2008) navodi da se percipirana zapošljivost odnosi na vjerovanja pojedinaca o njihovim mogućnostima da pronađu novo, jednako ili bolje zaposlenje.

U literaturi se pronalaze mnogobrojne definicije percipirane zapošljivosti s obzirom na to usmjerava li se na zaposlene, nezaposlene ili buduće tražitelje posla, a za potrebe ovog rada najprikladnija je ona koja je izvedena upravo za potrebe istraživanja konstrukta kod studenata. Prema toj definiciji percipirana zapošljivost označava pojedincevu percepciju vlastite mogućnosti da ostvari održivo zaposlenje koje je sukladno postignutoj razini kvalificiranosti, odnosno, stručnoj spremi (Rothwell i sur., 2008).

Prema pozicionalnoj konfliktnoj teoriji koja gleda na samu zapošljivost kao psihološki konstrukt, percepcija zapošljivost posljedično ovisi o rezultatu procesa u kojem se i pojedinci i društvene grupe natječu međusobno za željene poslove (Brown i sur., 2004; prema Rothwell i sur., 2008). Navodi se kako je društvo sastavljeno od različitih grupa koje nastoje ograničiti mogućnosti zapošljenja drugim grupama i etablirati svoj vlastiti ekonomski i društveni položaj. Iz toga se može zaključiti da će percepcija o mogućnosti zapošljivosti ovisiti i o pojedincevoj pripadnosti određenoj grupi u društvu s obzirom da se različite grupe razlikuju prema mogućnostima koje su im dostupne unutar istog tržišta rada. No, samu pripadnost jednoj karakterističnoj grupi je gotovo nemoguće jedinstveno definirati jer pojedinac istovremeno pripada u različite podgrupe važne za zapošljivost. Ulogu pri tome igraju čimbenici kao što su sposobnosti, demografski faktori, kvalifikacije i socijalni kapital koje svrstavaju pojedinca u određene društvene podgrupe.

Primjenjeno na studente, važna odrednica za percipiranu zapošljivost je i sama reputacija koju određeni studij ili fakultet uživa. Dakle, prema pozicionalnoj konfliktnoj teoriji na zapošljivost i njenu percepciju utjecati će osobni kapital nekog pojedinca u odnosu na njegovu referentnu grupu, kao i položaj i mogućnosti koje ta referentna grupa ima na tržištu rada (Brown i sur., 2004; prema Rothwell i sur., 2008).

Da bi se razumijelo prirodu percipirane zapošljivosti bitno je teorijski se osvrnuti na to kako općenito postoji razlika u stvarnim, objektivnim situacijama i subjektivnim percepcijama tih istih situacija. Često se u literaturi provlači teza da pojedinci djeluju više ovisno o svojim percepcijama nego stvarnim okolnostima događaja, a Magnusson (1981; prema Berntson, 2008) obrazlaže da upravo percepcije rezultiraju ponašajnim, emocionalnim i kognitivnim ishodima. Percipirana situacija jest zapravo doživljaj stvarne situacije onakve kakvu ju je pojedinac mentalno iskonstruirao, interpretirao i kojoj je pridodano određeno značenje. Ovakvo shvaćanje određuje percepciju zapošljivosti kao vjerovanje koje pojedinac ima o lakoći ili teškoći da pronađe posao, tj.

ostvari zaposlenje. Pojedinci s većom razinom percipirane zapošljivosti će vjerovati da su njihove šanse za ostvarivanje zaposlenja visoke. Ključno pitanje je što sve utječe na formiranje takvih percepcija, u ovom slučaju studentskih. Pri tome je zanimljivo ispitati kakav je odnos između percipirane i stvarne zapošljivosti. Berntson (2008) iz interakcionističke perspektive govori o situacijskim i individualnim faktorima percipirane zapošljivosti. Situacijske čine relevantni okolinski faktori (tržište rada), dok su individualni faktori specifičniji (demografske karakteristike, očekivanja, stavovi, prijašnja iskustva, znanja, vještine, sposobnosti, socijalni kapital i dispozicijske osobine).

Dispozicijske osobine i percipirana zapošljivost

Percipiranu zapošljivost se, kao dimenziju subjektivne interpretacije objektivne zapošljivosti, sve više povezuje i s dispozicijskim osobinama, te se pažnja pridaje i tome kako pojedinci percipiraju i razumiju tržište rada na koje ulaze, stvaraju stavove o vlastitoj zapošljivosti i budućem poslu (Tomlinson, 2007). Važnost usmjeravanja na dispozicijske osobine je u tome što one 'prate' ljude kroz situacije čineći njihov utjecaj prenosiv na širok raspon različitih situacija, a usporedno s ponašanjima, znanjima, vještinama ili sposobnostima koji su pak često specifični za određeni zadatak ili situaciju (Fugate i Kinicki, 2008). Dodatno, Mischel (1997; prema Fugate i Kinicki, 2008) govori da su individualne dispozicijske osobine upravo te koje će biti izražene i utjecati na ponašanje i izvedbu u takozvanim 'slabim' situacijama, kakvima se mogu opisati trenutni uvjeti na tržištu i svijetu rada; nejasni, nesigurni i podložni promjenama. Kao neke od dispozicijskih osobina koje su važne pri formiranju percepcije situacije navode se neuroticizam, afektivnost, lokus kontrole, samopoštovanje i samoeфикаsnost (Berntson 2008). Unatoč tome što se pretpostavlja značajnost odnosa dispozicijskih osobina i percipirane zapošljivosti, same povezanosti još su nedovoljno istražene.

Percipirana zapošljivost je odraz pojedinčevih vjerovanja o vlastitim mogućnostima ostvarivanja zaposlenja, te Berntson (2008) navodi mogućnost kako su ta vjerovanja zapravo odraz pojedinčevih dispozicijskih osobina. Prema tome, percepcije zapošljivosti zapravo bi trebale biti u velikoj mjeri vezane uz dispozicijske osobine.

Berntson (2008) navodi pretpostavku o tome kako je percipirana zapošljivost reprezentirana temeljnom samoevaluacijom pojedinca, što bi trebalo implicirati da pojedinci koji pozitivnije procjenjuju sebe i svoje sposobnosti također percipiraju i veću vlastitu zapošljivost. Prema nedostatku istraživanja ove povezanosti, smatramo da je relevantno provjeriti pretpostavljenu povezanost između dispozicijske osobine temeljne samoevaluacije i percipirane zapošljivosti studenata. Temeljne evaluacije označavaju osnovnu, generalnu procjenu koju neki pojedinac ima, a koja predstavlja srž i utječe na stvaranje i održavanje svih ostalih evaluacija vezanih za događaje, stvari i ljude (Packer, 1985; prema Gardner i Pierce, 2009). Pojedinčeva temeljna evaluacija se formira i odnosi na tri područja: stvarnost i svijet, druge ljude, te sebe. Temeljne evaluacije čine dispozicijske osobine koje oblikuju specifičnije evaluacije (primjerice, zadovoljstvo poslom) i utječu na ponašanje (na primjer, radnu uspješnost). Temeljna samoevaluacija predstavlja širu, integrativnu osobinu ličnosti u čijoj podlozi se nalaze samopoštovanje, generalizirana samoefikasnost, neuroticizam i internalni lokus kontrole, te se odnosi na to kako pojedinci generalno i konzistentno procjenjuju svoju vrijednost i sposobnosti (Judge, Locke i Durham, 1997). Za pojedince s visokom razinom temeljne samoevaluacije se smatra da su dobro prilagođeni, samopouzdana, efikasni i samooslanjajućih karakteristika (Judge i sur., 2003, prema Gardner i Pierce, 2009). Također, dobiveno je da su takvi pojedinci karijerno i poslovno uspješniji, zadovoljniji svojim poslom i životom, iskazuju manje razine doživljenog stresa i konflikata, bolje iskorištavaju prilike i nose s poteškoćama (Judge, 2009). Temeljna samoevaluacija se u kontekstu radnih ishoda pokazala značajnim i boljim prediktorom od pojedinačnih dispozicijskih osobina, a generalizirana samoefikasnost kao jedna od dimenzija u podlozi samog konstrukta, značajno je povezana s percipiranom zapošljivošću (Berntson, 2008).

Grote (2009) navodi pretpostavku kako je za samu percipiranu zapošljivost važniji doživljaj kontrole nad nesigurnom situacijom vezanom za ostvarivanje zaposlenja nego stvarno prilike koje postoje na tržištu rada. Uzimajući to u obzir, u ovom istraživanju htjeli smo ispitati postojanje povezanosti između lokusa kontrole kao dispozicijske osobine i percipirane zapošljivosti studenata. Lokus kontrole odnosi se na sklonost pojedinca u pridavanju neke vrste primarne uzročnosti događajima u njihovom životu. Drugim riječima, to je sklonost u kojoj mjeri pojedinci smatraju da kontroliraju i utječu na događaje i situacije koje ih se dotiču. Internalnost i eksternalnost lokusa

kontrole čine kontinuum, pri čemu veća internalnost znači vjerovanje pojedinaca da sam kontrolira svoj život i događaje primarno kroz svoje postupke, dok veća eksternalnost označava tendenciju ka vjerovanju da su odluke i život pojedinca određene vanjskim, okolinskim faktorima (na primjer, srećom, slučajem ili sudbinom) koji nisu pod njihovom izravnom kontrolom. Lokus kontrole čini jednu od četiri dimenzije u podlozi temeljnih samoevaluacija, uz neuroticizam, samoeфикаsnost i samopoštovanje, te se pokazao prediktivnim za psihološku i zdravstvenu dobrobit, akademski, poslovni uspjeh i nošenje s poteškoćama (Halpert i Hill, 2011). Očekivalo bi se da će studenti koji imaju eksternalniji lokus kontrole percipirati nižu razinu zapošljivosti zbog generalne tendencije pripisivanja uzroka događaja (u ovom slučaju ostvarivanja zaposlenja) okolinskim faktorima (primjerice, sreći, drugim ljudima i slično).

Berntson (2008) navodi kako na percepcije situacija utječe i afektivnost kao dispozicijska osobina, a Morcos (2009) hipotezira o povezanosti konstrukta s percepcijama zaposlenika o njihovoj zapošljivosti. Nadalje, dispozicijske osobine pozitivne i negativne afektivnosti utječu na percepcije pojedinaca o potencijalnim stresorima, kao što je primjerice gubitak posla i nezaposlenost (Roskies, Louis-Guerin i Fournier, 1993). Stoga, smatramo da je relevantno ispitati postojanje povezanosti između pozitivne i negativne afektivnosti i percipirane zapošljivosti studenata. Pozitivna i negativna afektivnost predstavljaju dvije relativno nezavisne, dispozicijske dimenzije afektivnih stanja. Pozitivna afektivnost donosi se na mjeru u kojoj se osoba osjeća entuzijastično, alertno i aktivno. Viši stupanj pozitivne afektivnosti karakterizira visoka razina energije, koncentracije i angažiranosti, dok je niska pozitivna afektivnost stanje letargičnosti, tuge i smanjene aktivnosti. Visoka negativna afektivnost je označena tjeskobom, neraspoloženjem, neugodnosti angažiranosti i averzivnim stanjima; ljutnjom, prezirom, gađenjem, krivnjom, strahom i nervozom. Također, naglašena je negativnost u procjenjivanju sebe, drugih ljudi i generalno svijeta oko sebe. Niska negativna afektivnost je karakterizirana stanjem smirenosti, opuštenosti i vedrine. Pojedinci s izraženijom negativnom afektivnosti skloni su generalno percipirati situacije kao negativne i nepovoljne, dok oni s izraženijom pozitivnom afektivnosti na iste situacije gledati s optimističnog stajališta i interpretirati ih pozitivnijima. Prema navedenom, očekivalo bi se postojanje povezanosti pozitivne i negativne afektivnosti sa samopercipiranom zapošljivosti studenata.

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Glavni cilj ovog istraživanja jest ispitati odnos percipirane zapošljivosti studenata s objektivnom zapošljivošću i dispozicijskim osobinama. U skladu s tim, formulirani su specifični istraživački problemi i vezane pretpostavke:

Problem 1: Ispitati povezanost objektivne zapošljivosti i percipirane zapošljivosti studenata.

Hipoteza 1) Očekuje se pozitivna povezanost između objektivne zapošljivosti i percipirane zapošljivosti studenata. Studenti lakše zapošljivih studija će imati veću percipiranu zapošljivost od studenta teže zapošljivih fakulteta.

Problem 2: Ispitati povezanost pojedinačnih dispozicijskih osobina temeljne samoevaluacije, lokusa kontrole, pozitivne i negativne afektivnosti s percipiranom zapošljivosti studenata.

Hipoteza 2a) Očekuje se pozitivna povezanost temeljne samoevaluacije i percipirane zapošljivosti studenata.

Hipoteza 2b) Očekuje se negativna povezanost između lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata. Veća ekternalnost lokusa kontrole biti će povezana s nižom razinom percipirane zapošljivosti.

Hipoteza 2c) Očekuje se pozitivna povezanost pozitivne afektivnosti i percipirane zapošljivosti, odnosno, negativna povezanost negativne afektivnosti i percipirane zapošljivosti studenata.

Problem 3: Ispitati statističku značajnost doprinosa dispozicijskih osobina temeljne samoevaluacije, lokusa kontrole, te pozitivne i negativne afektivnosti, povrh trenutne objektivne zapošljivosti pojedinih studija, za predikciju percipirane zapošljivosti.

Hipoteza 3) Očekuje se statistički značajan doprinos dispozicijskih osobina predikciji percipirane zapošljivosti, povrh doprinosa objektivne zapošljivosti.

METODA

Sudionici

Istraživanje je provedeno na uzorku od ukupno 230 studenata sa 7 različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, konkretnije, s 9 različitih studijskih smjerova: [Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet (logopedija, $n = 22$; 9,6%), Ekonomski fakultet - poslovna ekonomija ($n = 11$; 4,8%), Fakultet političkih znanosti - novinarstvo ($n = 59$; 25,7%), politologija ($n = 76$; 33%), Filozofski fakultet - anglistika ($n = 18$; 7,8%), Grafički fakultet - grafička tehnologija ($n = 7$; 3%), Fakultet elektrotehnike i računarstva ($n = 1$; 0,4%), Prirodoslovno-matematički fakultet - matematika ($n = 22$; 11,7), fizika ($n = 9$; 3,9%). Prosječna ocjena kroz dosadašnji studij za ukupan uzorak ispitanika iznosila je $M = 3,8$, $SD = ,58$ (min = 2,0, max = 5,0), a prosječna dob ispitanika iznosila je 22,5 godina ($SD = 2,79$; min = 18; max = 39). U Tablici 1 navedene su dodatne deskriptivne karakteristike uzorka.

Tablica 1

Frekvencija i postotak ispitanika prema zapošljivosti i godini studija, spolu, te trenutnom radnom odnosu ($N = 230$)

	studij		spol		godina studija					radni odnos	
	S1	S2	muški	ženski	1.	2.	3.	4.	5.	R1	R2
<i>n</i>	153	77	54	176	52	40	21	56	61	137	93
%	66,5	33,5	23,5	76,5	22,6	17,4	9,1	24,3	26,5	59,6	40,4

Legenda:

S1 - teže zapošljivi studiji (grafička tehnologija, politologija, novinarstvo, poslovna ekonomija), S2 - lakše zapošljivi studiji (logopedija, matematika, fizika, FER, anglistika),

R1 - nije u trenutnom radnom odnosu,

R2 - u trenutnom radnom odnosu,

n - broj ispitanika, % - postotak ispitanika

Mjerni instrumenti

Upitnik sociodemografskih karakteristika

Upitnik je obuhvaćao pitanja vezana za opće informacije o dobi i spolu studenata, vrsti fakulteta i studija koji pohađaju, trenutnoj godini studija, prosjeku ocjena kroz dosadašnji studij, te trenutnom radnom odnosu.

Objektivna zapošljivost

Objektivna zapošljivost pod vidom trenutnog stanja na tržištu rada identificirana je na osnovi 'Preporuka za obrazovanu upisnu politiku i politiku stipendiranja' (HZZ, 2013). Hrvatski zavod za zapošljavanje na godišnjoj razini provodi analizu i predviđanje potreba tržišta rada za pojedinim zanimanjima. Navedene preporuke kumulativni su rezultat analiza statističkih podataka o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema stečenom zvanju, anketiranja poslodavaca o nedostatku radnika pojedinih zanimanja i kvalitativnih podataka dobivenih od savjetnika koji posreduju pri zapošljavanju. Konačno, na temelju relativnog položaja pojedinih zanimanja u prethodnom razdoblju, daje se prognoza njihovog položaja u budućnosti. Preporuke u pogledu povećanja ili smanjenja broja upisanih učenika i studenata u pojedine obrazovne programe su kvalitativnog karaktera jer govore o smjeru, ali ne i razmjeru potrebnih promjena. Za potrebe ovog istraživanja korištene su preporuke za sveučilišne studije usmjerene na područje Grada Zagreba i Zagrebačke županije. Studiji koji su označeni kao oni na kojima treba smanjiti broj upisanih studenata su definirani kao teže zapošljivi, dok su studiji kojima se preporuča povećanje broja upisanih studenata definirani kao lakše zapošljivi. Na temelju toga, uzorak u ovom istraživanju su činili studenti kategorizirani u dvije grupe; grupu teže zapošljivih studija (politologija, novinarstvo, grafička tehnologija i poslovna ekonomija) i grupu lakše zapošljivih studija (logopedija, anglistika, elektrotehnika, računarstvo i informacijske tehnologije, matematika i fizika).

Percipirana zapošljivost

Percipirana zapošljivost mjerena je Skalom samopercipirane zapošljivosti ('Self perceived employability scale', Prilog A), koja je konstruirana i namjenjena specifično mjerenju konstrukta kod studenata (Rothwell, A., Herbert, I., Rothwell, F., 2008). Skala se sastoji od 16 čestica postavljenih u obliku tvrdnji s kojima su studenti izražavali svoj stupanj slaganja na skali od 1 do 5 (1= 'Uopće se ne slažem', 5= 'U potpunosti se slažem'). Veći ukupni rezultat na skali označava veću samopercipiranu zapošljivost. U pogledu internalne strukture skale, pokazano je da postoje četiri glavne komponente koje se odnose na reputaciju fakulteta, stanje na tržištu rada, individualna samopouzdanost i proaktivnost, te predanost studiju i akademskoj izvedbi. Skala je validirana na uzorku britanskih studenata, te je pritom dobivena zadovoljavajuća pouzdanost unutarnje konzistencije ($\alpha = ,84$) (Rothwell, Jewell i Hardie, 2009).

Na uzroku u ovom istraživanju dobiveni Cronbach-alfa koeficijent za skalu percipirane zapošljivosti iznosio je $\alpha = ,89$.

Temeljna samoevaluacija

Upitnik temeljne evaluacije (engl. *The core self-evaluations scale*; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003) sastoji se od 12 čestica u obliku tvrdnji. Ispitanici trebaju odgovoriti procjenjujući svoje slaganje s pojedinom tvrdnjom na skali od 1 do 5 (1= 'Uopće se ne slažem', 5= 'Potpuno se slažem'). Viši ukupni rezultat označava pozitivniju temeljnu samoevaluaciju. Upitnik je kroz postojeća istraživanja i na raznim uzorcima pokazao zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike i jednodimenzionalnost. U ovom istraživanju Cronbach-alfa koeficijent iznosio je $\alpha = ,87$.

Lokus kontrole

Lokus kontrole mjeren je upitnikom internalnog-eksternalnog lokusa kontrole (engl. *Internal-external locus of control scale*; Rotter, 1966) koji se sastoji od ukupno 29 čestice, od kojih su 6 kontrolnih, te su 23 čestice indikativne za konačan rezultat. Svaka čestica ima dvije prezentirane tvrdnje - jedna se odnosi na internalnu, a druga na eksternalnu interpretaciju. Ispitanici odgovaraju tako da na svakoj čestici između dvije tvrdnje odaberu onu koju oni osobno drže istinitijom. Konačan rezultat predstavlja ukupan broj čestica na koje je pojedinac odgovorio odabirom tvrdnje s eksternalnom interpretacijom. Stoga, viši rezultat ukazuje na eksternalnost, a niži rezultat na internalnost lokusa kontrole. U ovom istraživanju Cronbach-alfa koeficijent pouzdanosti iznosio je $\alpha = ,74$.

Pozitivna i negativna afektivnost

Za mjeru osobinske sklonosti pozitivnoj i negativnoj afektivnosti korišten je PANAS upitnik (engl. *Positive and negative affect schedule*) (Watson, Clark i Tellegen, 1988). Upitnik se sastoji od 20 riječi koje opisuju različite emocije i osjećaje i uza svaku riječ ispitanici trebaju pridodati broj od 1 do 5 koji značenjem odgovaraju onome koliko su se tako osjećali posljednih mjeseci (1= 'vrlo malo ili nimalo', 5= 'izrazito'). Konačni rezultati dobivaju se zbrajanjem odgovora na česticama vezanim za pojedinu skalu (po deset čestica za pozitivnu i negativnu afektivnost), te rasponi se kreću od 10 do 50.

Viši rezultati označavaju višu razinu pozitivne, odnosno, negativne afektivnosti i obrnuto. U dosadašnjim istraživanjima mjera je pokazala zadovoljavajuće metrijske karakteristike, te retest stabilnost preko perioda od par mjeseci kad se koristi dugoročna uputa. Dobiveni Cronbach-alfa koeficijent u ovom istraživanju za mjeru afektivnosti iznosio je $\alpha = ,89$ za podskalu pozitivne afektivnosti, te $\alpha = ,88$ za podskalu negativne afektivnosti.

Postupak

Istraživanje je provedeno elektroničkim putem. U svrhu dolaska do potrebnog uzorka studenata s pojedinih fakulteta i studijskih programa, bili su kontaktirani profesori koji su zatraženi za prosljeđivanje linka na postavljeno on-line istraživanje svojim studentima. Upitnik se sastojao od sljedećih dijelova: 1) demografski i opći podaci vezani za studij i trenutni radni odnos, 2) mjera percipirane zapošljivosti, 3) mjera temeljne samoevaluacije, 4) mjera lokusa kontrole, te 5) mjera pozitivne i negativne afektivnosti. Početak upitnika se sastojao od uvodnog segmenta s generalnim opisom i svrhom istraživanja. Sudjelovanje u istraživanju je bilo dobrovoljno i anonimno.

REZULTATI

U Tablici 2 nalazi se prikaz deskriptivne analize mjerenih varijabli.

Tablica 2
Aritmetičke sredine, standardne devijacije, opaženi i teoretski raspon rezultata za mjerene varijable ($N=230$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	min _o	max _o	min _t	max _t	<i>z</i>	<i>p</i>
Percipirana zapošljivost	48,7	11,27	20	75	16	80	,887	,411
Temeljna samoevaluacija	41,8	7,75	23	60	12	60	,907	,382
Lokus kontrole	13,0	4,20	2	23	0	23	1,039	,230
Pozitivna afektivnost	35,6	7,05	11	50	10	50	,694	,722
Negativna afektivnost	27,0	7,89	10	50	10	50	,952	,325

Legenda: *M* - aritmetička sredina, *SD* - standardna devijacija, min_o - najmanja vrijednost opaženih rezultata, max_o - najveća vrijednost opaženih rezultata, min_t - najmanja teoretska vrijednost rezultata, max_t - najveća teoretske vrijednost rezultata, *z* - Kolmogorov-Smirnov *z*, *p* - vrijednost slučajne pojave

Za provjeru normaliteta distribucija rezultata mjerenih varijabli percipirane zapošljivosti, lokusa kontrole, temeljne samoevaluacije, te pozitivne i negativne afektivnosti proveden je Kolmogorov - Smirnovljev test kojim je utvrđen normalitet distribucija rezultata za navedene varijable. Općenito na razini uzorka, dobivena je umjereno visoka prosječna vrijednost percipirane zapošljivosti, relativno visoka prosječna vrijednost temeljne samoevaluacije, umjerena prosječna vrijednost eksternalnosti, odnosno, internalnosti lokusa kontrole, umjereno visoka prosječna vrijednost pozitivne afektivnosti, te relativno visoka prosječna vrijednost negativne afektivnosti.

Povezanost zapošljivosti studija, percipirane zapošljivosti i dispozicijskih osobina

U svrhu testiranja povezanosti između navedenih varijabli i mogućnosti davanja odgovora na prva dva postavljena problema izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Dobivene vrijednosti koeficijenata povezanosti prikazani su u Tablici 3. Koeficijenti korelacija između svih ispitivanih varijabli nalaze se u Prilogu B.

Tablica 3
Koeficijenti korelacija između varijabli zapošljivosti studija, percipirane zapošljivosti i dispozicijskih osobina ($N=230$)

	1	2	3	4	5	6
1. Zapošljivost studija	-					
2. Percipirana zapošljivost	,59**	-				
3. Lokus kontrole	-,02	-,11	-			
4. Temeljna samoevaluacija	,01	,33**	-,29**	-		
5. Pozitivna afektivnost	,01	,23**	-,22**	,57**	-	
6. Negativna afektivnost	-,04	-,23**	,22**	-,67**	-,39**	-

** $p < 0,01$

Kao što je vidljivo iz Tablice 3, potvrđena je hipoteza vezana za prvi problem. Objektivna zapošljivost definirana kao zapošljivost studija statistički je značajno povezana s percipiranom zapošljivošću studenata, a sama veličina povezanosti spada u red visokih korelacija ($r_{(228)} = ,59; p < 0,01$). Dakle, studenti onih studija koji su trenutno lakše zapošljiviji na tržištu rada percipiraju svoju vlastitu zapošljivost većom nego studenti onih studija koji su trenutno teže zapošljivi.

Po pitanju hipoteza vezanih uz drugi problem, može se zaključiti da su one većinom potvrđene. Specifično, potvrđeno je postojanje značajne povezanosti između temeljne samoevaluacije i percipirane zapošljivosti ($r_{(228)} = ,33; p < 0,01$). Veća razina temeljne

samoevaluacije studenata povezana je s višom percipiranom zapošljivosti. Potvrđena je i hipoteza o pozitivnoj povezanosti pozitivne afektivnosti s percipiranom zapošljivošću studenata ($r(228) = ,23; p < 0,01$), odnosno, negativne povezanosti negativne afektivnosti s percipiranom zapošljivošću ($r(228) = -,23; p < 0,01$). Suprotno očekivanjima, nije dobivena statistički značajna povezanost lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata ($r(228) = -,11; p > 0,05$), ali treba napomenuti da je sam smjer dobivene korelacije u skladu s pretpostavljenim. Dobivene su i značajne interkorelacije za mjerene dispozicijske osobine, što je u skladu s onim što bi se očekivalo, s obzirom prema određenoj isprepletenosti prirode mjerenih konstrukata.

Relativan doprinos predikora za predikciju percipirane zapošljivosti studenata

Prediktivan doprinos varijabli dispozicijskih osobina povrh stupnja prediktivnosti objektivne zapošljivosti studija za kriterij percipirane zapošljivosti studenata provjerili smo hijerarhijskom regresijskom analizom. U prvom koraku regresijske analize uvedene su varijable demografskih, općih studijskih i radnih karakteristika (spol, dob, godina studija, prosjek ocjena, trenutni radni odnos), zatim je u drugom koraku uvedena varijabla objektivne zapošljivosti studija, te su u trećem koraku uvedene varijable dispozicijskih osobina (temeljna samoevaluacija, lokus kontrole, pozitivna i negativna afektivnost). Prikaz dobivenih rezultata analiza nalazi se u Tablici 4 i 5.

Tablica 4

Rezultati regresijske analize za kriterij percipirane zapošljivosti studenata ($N=230$)

Model	R	R^2	kor. R^2	SE	F	ΔR^2	ΔF	$df1$	$df2$
1	,310	,096	,076	10,83	4,76**	,096	4,76**	5	224
2	,647	,419	,403	8,71	26,78**	,323	123,89**	1	223
3	,709	,503	,480	8,12	22,17**	,084	9,28**	4	219

Legenda: R – koeficijent multiple korelacije, R^2 – koeficijent multiple determinacije, korigirani R^2 - korigirani ukupni doprinos objašnjenju varijanci, SE - standardna pogreška, F - vrijednost F -omjera; ΔR^2 = doprinos pojedine grupe prediktora objašnjenju varijanci; ΔF = vrijednost F -omjera za dodanu grupu prediktora, ** $p < 0,01$.

Tablica 5

Vrijednosti i statističke značajnosti Beta (β) koeficijenata pojedinih prediktorskih varijabli za kriterij percipirane zapošljivosti studenata

Model	Prediktori	Beta (β)	t	Sig.
1	spol	,04	,69	,487
	dob	-,05	-,56	,575
	godina studija	-,03	-,35	,727
	prosjeck ocjena	,27**	3,89	,000
	radni odnos	-,12	-1,18	,070
2	spol	-,03	-,53	,597
	dob	-,03	-,39	,691
	godina studija	-,18*	-2,48	,014
	prosjeck ocjena	,19**	3,43	,001
	radni odnos	-,06	-,31	,758
	zapošljivost studija	,61**	11,13	,000
3	spol	-,02	-,36	,719
	dob	-,02	-,28	,782
	godina studija	-,18*	-2,52	,013
	prosjeck ocjena	,11*	1,98	,049
	radni odnos	-,04	-,76	,446
	zapošljivost studija	,62**	12,05	,000
	temeljna samoevaluacija	,25**	3,27	,001
	lokus kontrole	-,01	-,08	,934
	pozitivna afektivnost	,10	1,75	,081
	negativna afektivnost	,03	,39	,693

Legenda: Beta (β) - vrijednost standardiziranog regresijskog koeficijenta, t - vrijednost t -testa, Sig. - stupanj značajnosti, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

U prvom koraku analize provjeravano je postoji li relativan doprinos neke od kontrolnih varijabli (demografske i opće karakteristike vezane za studij, radni odnos) za predikciju percipirane zapošljivosti studenata. Podaci u Tablici 4 govore o tome da se navedenim varijablama uspješno objašnjava 7,6% varijance kriterija ($\text{kor}R^2 = ,076$; $F(5,224) = 4,76$; $p < 0.01$). U ovoj skupini testiranih prediktorskih varijabli dobiven je značajan Beta koeficijent za varijablu prosjeka ocjena ($\beta = ,267$; $t(229) = 3,89$; $p < 0,01$), što znači da studenti s višim prosjekom ocjena tijekom studija percipiraju svoju zapošljivost većom.

U drugom koraku uvođenjem prediktora objektivne zapošljivosti studija statistički značajno je objašnjeno ukupno oko 40% varijance kriterija ($\text{kor}R^2 = ,403$; $F(6,223) = 26,78$; $p < 0,01$), što je doprinos od 32% u objašnjavanju varijance ($\Delta R^2 = ,32$; $\Delta F(1,223) = 123,89$;

$p < 0,01$). Dodatno, iz Tablice 5 se može iščitati podatak da se u drugom koraku analize s uvođenjem zapošljivosti studija kao prediktora pokazuje statistička značajnost i Beta koeficijenta varijable godine studija ($\beta = -,18$; $t(229) = -2,48$; $p < 0,05$), a koji prethodno nije dobiven kao statistički značajan u prvom koraku analize ($\beta = -,03$; $t(229) = -,35$; $p > 0,05$). Kako su varijable godine studija i zapošljivosti studija međusobno povezane, odnosno, u uzorku su studenti zapošljivijih fakulteta bili češće s viših godina studija ($r(228) = ,26$; $p < 0,01$), a varijabla godine studija nije povezana s percipiranom zapošljivošću ($r(228) = ,001$; $p > 0,05$), možemo reći da je navedena promjena u značajnosti Beta koeficijenta za varijablu godine studija rezultat supresor efekta.

Dobiveni rezultati regresijske analize u zadnjem koraku djelomično su potvrdili hipotezu o doprinosu dispozicijskih osobina u predikciji percipirane zapošljivosti studenata, povrh doprinosa objektivne zapošljivosti studija. Provjerom Beta koeficijenata u Tablici 5 vidljivo je da je od testiranih dispozicijskih osobina dobiven statistički značajan Beta koeficijent samo za dimenziju temeljne samoevaluacije ($\beta = ,25$; $t(229) = 3,27$; $p < 0,01$). Dispozicijska osobina temeljne samoevaluacije objašnjava dodatnih 8,4% varijance kriterija ($\Delta R^2 = ,084$; $\Delta F(4,219) = 9,280$; $p < 0,01$). Konačno, možemo zaključiti da smo u zadnjem modelu analize statistički značajnim prediktorima uspješni objasniti 48% ukupne varijance kriterija percipirane zapošljivosti ($\text{kor.}R^2 = ,48$; $F(10,219) = 22,17$; $p < 0,01$).

RASPRAVA

U ovom istraživanju ispitivali smo percipiranu zapošljivost studenata s obzirom na trenutnu zapošljivost studija i dispozicijske osobine temeljne samoevaluacije, lokusa kontrole, pozitivne i negativne afektivnosti. Kako je ovo istraživačko pitanje aktualno i nedovoljno istraženo za studentsku populaciju i navedene varijable, provjeravali smo koliki je relativan doprinos dispozicijskih osobina, te objektivne zapošljivosti studija u predviđanju percipirane zapošljivosti studenata. Dobiveni rezultati dali su djelomičnu potporu postavljenim hipotezama.

Prije prelaska na komentiranje rezultata vezanih za postavljene probleme u ovom istraživanju, potrebno je dati generalni pregled važnijih nalaza i deskriptivne analize za

samu percipiranu zapošljivost. Kao prvo, na mjeri percipirane zapošljivosti studenata dobivena je prosječna vrijednost od $M = 48,73$ ($SD = 11,27$), te bismo mogli reći da time spada u red umjerene vrijednosti, uzimajući u obzir da je maksimalna teorijska vrijednost 80, a minimalna 16. Gledano prema objektivnoj zapošljivosti studija, prosječna vrijednost percipirane zapošljivosti studenata teže zapošljivih studija iznosila je $M = 43,9$ ($SD = 9,05$), a studenata lakše zapošljivih studija $M = 58,2$ ($SD = 9,07$). Prema statistički značajnoj razlici u percipiranoj zapošljivosti između studenata različito zapošljivih studija ($t_{(228)} = -11,25$; $p < 0,01$; $d = -1,58$) i dobivenim vrijednostima možemo reći da u prosjeku studenti teže zapošljivih fakulteta percipiraju svoju zapošljivost relativno prosječnom, dok studenti lakše zapošljivih studija kao umjereno visoku. Nadalje, nisu dobivene statistički značajne razlike u prosječnoj percipiranoj zapošljivosti ($t_{(228)} = -,657$, $p > 0,05$) između studenata i studentica. Zanimljiv je nalaz da je prosječna veličina percipirane zapošljivosti dobivena na poduzorku studenata lakše zapošljivih studija Sveučilišta u Zagrebu slična prosječnoj veličini koju su autori dotične skale (Rothwell i sur., 2009) svojevremeno dobili na uzorku britanskih i stranih studenata poslovnog studija sa fakulteta u Velikoj Britaniji ($M = 57,4$; $SD = 7,42$). Ovakvi rezultati su u skladu s nalazom spomenutih autora da skala percipirane zapošljivosti funkcionira neovisno o spolu, nacionalnosti ili kulturi, te da dobivene vrijednosti prvenstveno predstavljaju odraz kompozicije faktora koje skala zahvaća - reputacije fakulteta, stanja na referentnom tržištu rada, individualne samopouzdanosti i proaktivnosti, te predanosti studiju i akademskoj izvedbi.

Sama veličina prosječne razine percipirane zapošljivosti studenata u ovom uzorku je ipak pomalo neočekivana ako uzmemo u obzir činjenicu da se pokazalo kako je percepcija zapošljivosti povezana s općim ekonomskim stanjem na državnom nivou (Berntson i sur. 2006). Mogli bismo reći da su studenti u našem uzorku umjereno optimistični po pitanju percepcija o vlastitoj zapošljivosti. Takve rezultate možemo komentirati prema nalazu istraživanja provedenog na razini 22 europske zemalje (među kojima je bila i RH), gdje je ispitivano kako mladi percipiraju svoje šanse za stjecanje prvog posla (Reeskens i van Oorschot, 2012). U spomenutom istraživanju jedan od nalaza govori da studenti kao populacija koja još uvijek treba da napravi tranziciju iz obrazovnog sustava na posao iskazuje pozitivnije poglede prema prilikama na tržištu rada od nezaposlenih i mladih osoba koje su već uključene na tržište rada. U skladu s tim, u našem istraživanju je dobiveno da oni studenti koji trenutno nisu u radnom

odnosu percipiraju svoju zapošljivost većom nego studenti koji trenutno jesu u radnom odnosu ($t_{(228)} = 2,352; p < 0,05; d = 0,31$).

Pod svjetlom prvog problema ovog istraživanja, potvrđena je pretpostavka da će studenti lakše zapošljivih fakulteta percipirati bolju zapošljivost od studenata teže zapošljivih fakulteta. Generalno, takav nalaz govori o tome da su studenti informirani i svjesni stanja na tržištu rada što se tiče trenutne zapošljivosti njihovih studija, što zatim u velikoj mjeri određuje samu percepciju koju studenti imaju o vlastitoj zapošljivosti.

Dok se prvi problem odnosio na kontekstualni aspekt percipirane zapošljivosti, postavljanjem drugog problema htjeli smo uzeti u obzir individualni aspekt i ispitali mogu li se sa percipiranom zapošljivošću studenata povezati i neke dispozicijske osobine, točnije, temeljna samoevaluacija, lokus kontrole, pozitivna i negativna afektivnost. Individualni aspekt percipirane zapošljivosti je mnogo manje istražen nego kontekstualni, te je u dosadašnjim istraživanjima od dispozicijskih osobina ponajviše istraživana i dobivana pozitivna povezanost percipirane zapošljivosti i generalizirane samoefiksnosti (Berntson, 2008). Iako se varijable dispozicijskih osobina pretpostavljaju bitnima za percipiranu zapošljivost, konkretni međusobni odnosi i povezanosti još uvijek nisu dovoljno istražene (Berntson, 2008). Iz naše literature treba izdvojiti da su na uzorku radne populacije faktori samoefikasnosti, proaktivnosti, radne angažiranosti i socijalnog kapitala kao elementi dispozicijske zapošljivosti pokazali značajnu pozitivnu povezanost s percipiranom zapošljivosti (Maslić Seršić i Tomas, 2014).

Dispozicijska osobina temeljne samoevaluacije je u skladu s očekivanjima pokazala pozitivnu povezanost s percipiranom zapošljivosti. Korelacija koja je dobivena za temeljnu samoevaluaciju je ujedno i veličinom najveća u usporedni s dobivenim korelacijama za ostale dispozicijske osobine u ovom istraživanju. Takav nalaz je u skladu s očekivanjem jer se temeljna samoevaluacija odnosi na mjeru latentnog faktora u čijoj su podlozi internalni lokus kontrole, neuroticizam, generalizirana samoefikasnost i samopoštovanje. Prosječna vrijednost temeljne samoevaluacije dobivena na ovom uzorku je srednje visoke vrijednosti. Opisno, to bi značilo da su u prosjeku studenti iskazali relativno visoku pozitivnu procjenu vlastite vrijednosti i sposobnosti. Možemo reći da je veće vjerovanje u mogućnost kontrole i prilagodbe bilo kojoj situaciji pozitivno povezano sa višim samopouzdanjem studenata u vlastitu sposobnost da ostvare buduće zaposlenje, odnosno sa percipiranom zapošljivosti. Ovo možemo

potkrijepiti dobivenom negativnom korelacijom temeljne samoevaluacije s mjerom lokusa kontrole, što bi značilo da su studenti s više eksternim lokusom kontrole iskazivali niže samoprocjene na temeljnoj samoevaluaciji, odnosno manje vjeruju da oni osobno utječu na događaje i ishode situacija. Isto tako, treba napomenuti da je u prijašnjim istraživanjima dobivena značajna povezanost samostalne mjere generalizirane samoefikasnosti (koja je također jedan od faktora u podlozi temeljne samoevaluacije) sa percipiranom zapošljivošću, pa su i prema tome rezultati u skladu s očekivanim (Berntson, 2008). Temeljna samoevaluacija zahvaća i afektivnu komponentu te su prema tome očekivano dobivene povezanosti rezultata na ovoj mjeri i mjeri pozitivne i negativne afektivnosti. Smatra se da pojedinci koji postižu više rezultate na ovoj mjeri doživljavaju manje razine stresa i iskazuju manje negativnih emocija generalno prema stresnim situacijama u životu, pa i onima vezanima za rad i posao (Bono i Judge, 2003; prema Ellis, 2013). Da bi se ovaj odnos mogao dodatno provjeriti i za percipiranu zapošljivost, bilo bi korisno u budućim istraživanjima ovog tipa uključiti i posebnu mjeru doživljaja stresa.

Rezultati o postojanju značajne pozitivne povezanosti pozitivne afektivnosti i negativne povezanosti negativne afektivnosti s percipiranom zapošljivošću studenata su u skladu s očekivanim. Studenti s više izraženom sklonosti pozitivnijoj afektivnosti, koja doprinosi općenitom optimističnijem i entuzijastičnijem psihološkom stanju doživljavanja situacija (veća angažiranost i alertnost), pokazuju ujedno i više optimistične poglede prema vlastitoj zapošljivosti. Nadalje, veća sklonost studenata ka negativnoj afektivnosti pokazala se povezanom s nižim percepcijama vlastite zapošljivosti. Roskies, Louis-Guerin i Fournier (1993) govore kako su pojedincima s visokim rezultatima na ovoj dispozicijskoj osobini pojačano naglašeni negativni aspekti (primjerice, tjeskoba, strah, ljutnja i krivnja) pri procjeni sebe, drugih ljudi i generalno svijeta oko njih, te doživljavaju i kronično visoke razine stresa. U skladu s time, studenti s većim rezultatima na negativnoj afektivnosti imaju opću sklonost negativnijeg afektivnog osvrtaja na situacije, pa tako češće percipiraju ujedno i vlastitu zapošljivost slabijom. Obje dobivene korelacije za afektivnosti su, iako značajne, manjih vrijednosti, te se može pretpostaviti da na povezanost utječu još neki relevantni faktori, poput dostupnih osobnih resursa. Jedan od problema s korištenem mjere pozitivne i negativne afektivnosti (PANAS) jest u tome što se kroz razna istraživanja dobiva nekonzistentnost po pitanju koreliraju li dvije dimenzije međusobno, a Watson i Clark (1988) u svojoj

validacijskoj studiji objašnjavaju da su dimenzije relativno nezavisne, odnosno, nepovezane. U ovom istraživanju dobivena je značajna povezanost između podskala pozitivne i negativne afektivnosti ($r(228) = -,39; p < 0,01$).

Suprotno očekivanjima, nije dobivena značajna korelacija između lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata. Pretpostavili smo da će studenti s više eksternalnim lokusom kontrole imati niže vrijednosti na mjeri percipirane zapošljivosti, odnosno da će studenti koji više smatraju da su život i događaji pod utjecajem vanjskih sila, više smatrati i da je ostvarivanje zaposlenja u velikoj mjeri izvan njihovog polja kontrole, te percipirati nižu vlastitu zapošljivost. Dobivena korelacija za mjeru lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti to ne potkrepljuje. Kako je lokus kontrole jedan od faktora u sklopu mjere temeljne samoevaluacije za koju je dobivena značajna poveznost s percipiranom zapošljivošću, potrebno je navesti moguća objašnjena neznačajnosti lokusa kontrole kao samostalne mjere. Judge (2009) navodi kako se kroz istraživanja pokazalo kako lokus kontrole pokazuje najmanje uklapanje u tipologiju temeljnih samoevaluacija imajući najniže vrijednosti korelacije. Moguće je da lokus kontrole kao globalna mjera zaista nije relevantna za percepciju zapošljivosti, već bi određena specifična mjera lokusa kontrole potencijalno bila prikladnija. Druga mogućnost je u činjenici da korištena mjera lokusa kontrole tradicionalo pokazuje nešto niže koeficijente pouzdanosti (Lefcourt, 1981; prema Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003), te iako još adekvatne vrijednosti, u ovom istraživanju je najniži Cronbach-alfa koeficijent dobiven upravo za mjeru lokusa kontrole ($\alpha = ,74$). Manja veličina pouzdanosti mjere mogla je posljedično utjecati na veličinu dobivene korelacije, a kako je to jedna od realnih mogućnosti u ovom istraživanju govori i dobiveni negativni smjer povezanosti koji je u skladu s očekivanim.

Posljednji problem odnosio se na ispitivanje značajnosti doprinosa pojedinih varijabli u predikciji percipirane zapošljivosti studenata. Sveukupno je mjerenim varijablama uspješno objašnjeno 48% varijance percipirane zapošljivosti. U prvom koraku dobiveno je da kontrolne varijable demografskih, općih studijskih i radnih karakteristika objašnjavaju 7,6% varijance kriterija. Nadalje, ubacivanjem varijable zapošljivosti studija uspješno se objasnilo ukupno oko 40% varijance kriterija, što je porast za dodatnih 32%. U krajnjem koraku regresijske analize rezultati su pokazali da postoji statistički značajan doprinos dispozicijske osobine temeljne samoevaluacije u predikciji percipirane zapošljivosti studenata za dodatnih 8,4%. Iz ovih rezultata

možemo zaključiti da postoji značajan doprinos objašnjavanju percipirane zapošljivosti varijabli dispozicijskih osobina, povrh objektivne zapošljivosti. Pozitivna i negativna afektivnost nisu pokazale statističku značajnost doprinosa u predikciji percipirane zapošljivosti, iako su njihove samostalne korelacije sa percipiranom zapošljivošću prethodno pronađene značajnima. Ipak, to je u skladu s određenim nalazima da temeljna samoevaluacija u konačnici funkcionira kao bolji prediktor za različite ishode od pojedinačnih faktora koji su joj u podlozi. Generalno, rezultati za mjerene varijable govore da za objašnjavanje varijance percipirane zapošljivosti studenata veći doprinos imaju situacijski faktori (objektivna trenutna zapošljivost) od nekih individualnih faktora (dispozicijske osobine). Drugim riječima, samopercepciji veće ili slabije zapošljivosti studenata najviše doprinosi stvarna trenutna zapošljivost njihovih studija na tržištu rada, a potom usporedno manji doprinos i temeljne samoevaluacije vlastitih sposobnosti i efikasnosti. Iako manjih vrijednosti, značajnim prediktorima za percipiranu zapošljivost pokazane su i varijable godine studija i prosjeka ocjena. Prediktivna značajnost za varijablu godine studija vjerojatno je dobivena zbog značajne povezanosti sa zapošljivošću studija, odnosno, u uzorku su studenti lakše zapošljivijih studija češće bili s viših godina. Prediktivna značajnost varijable prosjeka ocjena govori o tome da studenti većeg prosjeka ocjena tendiraju percepciji bolje vlastite zapošljivosti, što možemo komentirati time da za određena radna mjesta poslodavci (primjerice, za poslove akademskih zvanja) iskazuju preferencu ili traže bolji uspjeh na studiju. Dodatna interpretacija je u vidu toga da su studenti s višim prosjekom ocjena u ovom istraživanju prema dobivenim povezanostima (Prilog B) pokazali tendenciju iskazivanja viših temeljnih samoevaluacija, više pozitivne afektivnosti, manje ekternalnosti lokusa kontrole, te su ujedno češće bili sa zapošljivijih studija.

Metodološka ograničenja i implikacije za buduća istraživanja

Činjenica da se radi o istraživanju korelacijskog tipa ograničava mogućnost davanja zaključaka o uzročno - posljedičnom odnosu između mjerenih varijabli. No ipak, za povezanost objektivne zapošljivosti studija s percipiranom zapošljivošću mogli bismo reći da je jednosmjerna, odnosno, objektivna zapošljivost definirana kao trenutno stanje na tržištu rada predviđa percipiranu zapošljivost studenata. Bilo bi korisno u budućim istraživanjima uključiti i neku drugu mjeru objektivne zapošljivosti, poput poželjnih

osobina koje poslodavci traže ili koje pak odmažu prilikom zapošljavanja, te samoprezentacijskih vještina. Tako na primjer, u literaturi se navodi da veću zapošljivost prema podacima od poslodavaca imaju oni pojedinci koji pokazuju visoko razvijene takozvane ‘*soft skills*’ (komunikacijske vještine i interpersonalne vještine, nošenje sa stresom, vodstvo, timski rad i slično) kojima čak pridaju i veću težinu od kognitivnih sposobnosti prilikom zapošljavanja (Chamorro-Premuzic i Furnham, 2010; prema Hogan, Chamorro-Premuzic i Kaiser, 2013). Prigovor koji se može uputiti mjeri objektivne zapošljivosti korišenoj u ovom istraživanju je taj da nam ta mjera ne daje informaciju i o tipu zaposlenja koje se vežu za lakšu ili težu zapošljivost. Tymon (2011) navodi kako je bitno razlučiti upravo tip zaposlenja (rad bez zasnivanja radnog odnosa, na ‘određeno’ ili ‘neodređeno’ i drugi tipovi) da bi se dobila bolja slika o konkretnoj zapošljivosti pojedinih struka. Ako mnogo mladih određene struke čine zapravo privremeno zaposleni, podzaposleni (engl. *underemployed*) i obuhvaćeni mjerom zasnivanja rada bez radnog odnosa, te time ne bi mogli govoriti da se radi o lakše zapošljivim studijima jer se zapravo ponovno nakon nekog vremena vraćaju u početnu poziciju traženja posla.

Drugi nedostatak odnosi se na nemogućnost generalizacije dobivenih rezultata na populaciju studenata u Hrvatskoj. Iako su uzorak činili studenti Sveučilišta u Zagrebu, određene rezultate vezane za mjeru percipirane zapošljivosti ne možemo točno interpretirati. Pobljiže, time se misli na dio skale koji se odnosi na procjenu studenata o dostupnosti radnih mjesta na za njih relevantnom geografskom području. Ne možemo pretpostaviti da svi studenti ciljaju na isto geografsko područje, pogotovo pod vidom toga da mnogo studenata nije lokalnih, već iz drugih sredina. Zato se bi u budućim istraživanjima ove problematike trebalo uključiti i varijablu mjesta stalnog boravka. Također, iako McQuaid, Green i Danson (2005) navode da većina mladih pri razmatranju zapošljavanja imaju lokalizirane poglede, bilo bi zanimljivo provjeriti i povezanost percipirane zapošljivosti i objektivne zapošljivosti s namjerom emigracije. Jedan od bitnijih faktora koji je mogao značajno utjecati na percipiranu zapošljivost, a kojeg nismo zahvatili u ovom istraživanju je socijalni kapital. Socijalni kapital se kroz razna istraživanja pokazao kao značajan za razinu percipirane zapošljivosti, te Reeskens i van Oorschot (2012) govore o tome kako mladi s većim i razgranatijim socijalnim mrežama percipiraju bolje mogućnosti zaposlenja.

Još jedan nedostatak po pitanju mogućnosti generalizacije rezultata tiče se same veličine i karakteristika uzorka. Nešto slabiji ukupan odaziv studenata od očekivanog moguća je posljedica vremena provedbe istraživanja (kraj i početak akademske godine), a postoji mogućnost i različite spremnosti angažmana između pojedinih profesora koji su bili zaduženi za prosljeđivanje linka na on-line istraživanje. U ovom istraživanju većinu su činili studenti teže zapošljivih fakulteta (66.5%), studentice (76.5%), te iako se nastojalo voditi računa o heterogenosti studija, dobiven je određen nesrazmjer s obzirom na veličinu odaziva prema pojedinim studijima. Kako je ovo istraživanje u velikoj mjeri eksplorativnog tipa, potrebna su daljna istraživanja koja bi dodatno ispitala dobivene odnose, te provjerila neke potencijalne povezanosti koje su u periodima velike nezaposlenosti i recesije čine od posebnog značaja. De Cuyper, Van der Heijden i De Witte (2011) naglašavaju da percipirana zapošljivost pokazuje pozitivnu povezanost s dobrobiti pojedinca te bi bilo dobro ispitati povezanosti doživljaja stresa, centralnosti posla i dobrobiti s percipiranom zapošljivošću, sa svrhom osmišljavanja preventivnih intervencija za mlade osobe.

ZAKLJUČAK

Ovim istraživanjem se pokazalo da postoji povezanost između objektivne trenutne zapošljivosti studija i percipirane zapošljivosti studenata. Sukladno očekivanom, studenti lakše zapošljivih studija percipiraju bolju vlastitu zapošljivost nego studenti teže zapošljivih studija. Pojedinačne osobine temeljne evaluacije, te pozitivne i negativne afektivnosti su potvrdile očekivanu povezanost s percipiranom zapošljivošću studenata. Viša temeljna samoevaluacija studenata povezana je s višom percepcijom vlastite zapošljivosti. Također, isti smjer povezanosti s percipiranom zapošljivošću je dobiven za pozitivnu afektivnost. Suprotno tome, viša negativna afektivnost studenata povezana je s nižom percepcijom vlastite zapošljivosti. Suprotno očekivanom, nije dobivena značajna povezanost lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata.

Po pitanju značajnosti i veličine prediktivnog doprinosa situacijskih i individualnih faktora za kriterij percipirane zapošljivosti studenata, dobiveno je da objektivna zapošljivost studija najviše pridonosi objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti. Relativan značajan doprinos objašnjenju varijance, povrh doprinosa percipirane zapošljivosti studenata dobiven je samo za dispozicijsku osobinu temeljne samoevaluacije.

REFERENCE

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Stockholm: Department of Psychology. Stockholm University.
- 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.
- Bowers-Brown, T. i Harvey, L. (2004). Are there too many graduates in the UK?. *Industry and Higher Education* 18(4), 243–254.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B.I.J.M. i De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1486-1503.
- Domadenik, P., Drame, M. i Farčnik, D. (2010). The school-to-work transition of business graduates in Slovenia. *Revija za socialnu politiku*. 17, 299-324.
- Ellis, L.E. (2013). Community Embeddedness and Core Self-Evaluations as Predictors of Distal Job Search and Unemployment Stress: Employability as a Moderator. Magistarski rad. Clemson University.
- Europska komisija (2010). *Europa 2020. Strategija za pametan, održiv i uključiv rast*. Bruxelles: EU.
- Forrier, A. i Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource and Management*, 3, 102-124.
- Fugate, M. i Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of its implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. i Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38.
- Galić, Z. i Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health. *Review of Psychology*, 15, 3-10.

- Gardner, D. G. i Pierce, J. L. (2009). The core self-evaluation scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 291–304.
- Grote, G. (2009). *Management of uncertainty: theory and application in the design of system and organisations*. London: Springer.
- Halpert, R. i Hill, R. (2011). *The Locus of Control Construct's Various Means of Measurement: A researcher's guide to some of the more commonly used Locus of Control scales*. Beach Haven, NJ: Will to Power Press.
- Harvey, L. (2000). New Realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*, 6, 3-17.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* 7, 97-110.
- Helyer, R. (2007). What is employability?: reflecting on the postmodern challenges of work-based learning. *Journal of Employability in the Humanities*, 1, 1-13.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2013). *Godišnjak*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2013). Preporuke za obrazovnu upisu politiku i politiku stipendiranja. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. i Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 3-16.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press, Cambridge.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 58-62.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. i Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T. A., Locke, E.A. i Durham C.C. (1997). *The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach*. Research in Organizational Behavior, 19, 151-188.

- Mäkikangas, A., Cuyper, N., Mauno, S. i Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (4), 490-503.
- Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2014). *Dispozicijska zapošljivost: tko uspijeva na tržištu rada? 23. Ljetna psihologijska škola studenata i nastavnika Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu*. Zagreb: FF Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. i Hall, D. (2007). Employability during Unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. i Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 53-76.
- McQuaid R., Green, A.E. i Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42, 191-195.
- Morcos, M. (2009). Employability and job in-security. Magistarski rad. University of Louisville.
- Obadić, A. i Majić, E. (2013). Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjivanje. *Poslovna izvrsnost*, 7, 103-122.
- Poropat, A. E. (2011). The role of citizenship performance in academic achievement and graduate employability. *Education + Training*, 53, 499-514.
- Reeskens, T. i van Oorschot, W. (2012). Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults. *Work, Employment and Society*, 26, 379-395.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. i Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference?. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Rothwell, A., Jewell, S. i Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of vocational behavior*, 75 (5), 152-161.
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73 (1), 1-12.
- Rothwell, A. i Arnold, J. (2004). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review* 36 (1), 23-41.

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1-28.
- Saunders, V. i Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*, 15, 10-25.
- Sverke, M. i Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–42.
- Šunjerga, M. (2014). *Broj nezaposlenih veći od 380000*. <http://www.vecernji.hr/hrvatska/broj-nezaposlenih-veci-od-380000-919099>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20 (4), 285-304.
- Tymon, A. (2011). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 1-16.
- Wang, Y. (2012). *Education in a changing world : flexibility, skills, and employability*. Washington, DC: World Bank.
- Watson, D., Clark, L. A. i Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weligamage, S. (2009). Graduates' Employability Skills: Evidence from Literature Review. U: *Enhancing Employability through Quality Assurance. The Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning Conference Proceedings* (str. 115-125). Kelaniya: University of Kelaniya.

PRILOG A

SKALA SAMOPERCIPIRANE ZAPOŠLJIVOSTI STUDENATA

1. Postižem visoke ocjene u svom studiju.
2. Svoje akademske obaveze doživljam kao najvažniji prioritet.
3. Poslodavci su vrlo zainteresirani za zapošljavanje nekoga tko je diplomirao na mom fakultetu.
4. Status mog fakulteta daje mi značajnu prednost prilikom traženja posla.
5. Poslodavci posebno ciljaju na moj fakultet pri traženju potencijalnih zaposlenika u području.
6. Moj fakultet ima izvrsnu reputaciju u području.
7. Na moj studij se prijavljuje mnogo više kandidata nego što ima slobodnih mjesta.
8. Moj izabrani studij je visoko rangiran na ljestvici društvenog statusa.
9. Ljudi s karijerom kojoj težim vrlo su traženi na tržištu rada.
10. Moja diploma vodi ka specifičnoj karijeri koja je veoma poželjna.
11. Općenito, trenutno postoji velika potražnja za ljudima koji su završili fakultet.
12. Dovoljno je slobodnih radnih mjesta u geografskoj regiji u kojoj ja tražim posao..
13. Lako mogu saznati o prilikama koje mi pruža moje područje studija.
14. Vještine i sposobnosti koje posjedujem su one koja poslodavci traže.
15. Općenito, uvjeren/a sam u uspješan ishod razgovora za posao i selekcijskih postupaka.
16. Mislim da mogu dobiti bilo koji posao sve dok imam potrebne vještine i iskustvo.

Vrijednosti i statističke značajnosti korelacija između svih ispitivanih varijabli

	spol	dob	godina studija	prosjek ocjena	radni odnos	zapošljivost studija	PZ	TSE	LK	PA	NA
spol	-										
dob	-,03	-									
godina studija	,12	,64**	-								
prosjek ocjena	-,01	,01	,28**	-							
radni odnos	-,02	,18**	,13*	-,08	-						
zapošljivost studija	,15*	,09	,26**	,21**	-,15*	-					
PZ	,04	-,09	,001	,27**	-,15*	,59**	-				
TSE	-,01	-,07	-,02	,26**	,004	,01	,33**	-			
LK	,19**	-,15*	-,09	-,16*	-,04	-,02	-,10	-,29**	-		
PA	-,08	,03	,11	,16*	,09	,006	,23**	,57**	-,22**	-	
NA	1	,14*	,06	-,10	,09	-,04	-,23**	-,67**	,22**	-,39**	-

Legenda:

PZ - percipirana zapošljivost
 TSE - temeljna samoevaluacija
 LK - lokus kontrole
 PA - pozitivna afektivnost
 NA - negativna afektivnost
 * p < 0,05 ** p < 0,01