

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**SOCIJALNA PODRŠKA KAO ODREDNICA KARIJERNOG OPTIMIZMA
STUDENATA**

Diplomski rad

Delfa Djedović

Mentorica: *prof.dr.sc.* Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2019.

SADRŽAJ

Uvod	1
<i>Optimizam</i>	1
<i>Karijerni optimizam</i>	2
<i>Socijalna podrška</i>	3
<i>Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri</i>	6
<i>Medijacijski učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri</i>	8
Cilj, problemi i hipoteze istraživanja	10
Metodologija	11
<i>Sudionici</i>	11
<i>Postupak</i>	12
<i>Instrumenti</i>	13
Rezultati	16
Rasprava	22
<i>Povezanost percipirane socijalne podrške i karijernog optimizma</i>	22
<i>Medijacijski učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri na povezanost socijalne podrške i karijernog optimizma</i>	24
<i>Metodološka ograničenja istraživanja</i>	26
<i>Prijedlozi za buduća istraživanja</i>	27
<i>Praktične implikacije istraživanja</i>	28
Zaključak	29
Literatura	30
Prilog A – Grafički prikazi distribucija rezultata na pojedinim varijablama	35

Socijalna podrška kao odrednica karijernog optimizma studenata

Social support as determinant of students' career optimism

Delfa Djedović

Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi povezanost percipirane podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom studenata te utvrditi je li samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri medijator navedenih odnosa. Istraživanje je provedeno na 227 studenata i studentica Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Rezultati istraživanja pokazali su da je informacijska podrška obitelji pozitivno povezana s karijernim optimizmom, dok su očekivanja članova obitelji u negativnoj korelaciji s karijernim optimizmom. Financijska podrška obitelji nije povezana s karijernim optimizmom. Sve dimenzije podrške nastavnika (uključenost nastavnika, emocionalna podrška nastavnika, očekivanja i dostupnost nastavnika) pozitivno su povezane s karijernim optimizmom studenata. Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti posreduje odnos informacijske podrške obitelji, uključenosti očekivanja i dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom, dok djelomično posreduje odnos između emocionalne podrške nastavnika i karijernog optimizma.

Ključne riječi: socijalna podrška, podrška obitelji, podrška nastavnika, samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri, karijerni optimizam

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between perceived family and teacher support with students' career optimism and to determine whether career decision-making self-efficacy is the mediator of before-mentioned relationships. The study was conducted on 227 students of the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Zagreb. The results show a positive relationship between informational family support and career optimism, while family expectations are in negative relationship with career optimism. Financial family support did not show significant correlation with career optimism. All four dimensions of teacher support (teacher investment, emotional teacher support, teacher expectations and teacher availability) are positively correlated with career optimism. Career decision-making self-efficacy completely mediates the relationship between informational family support, teacher investment, teacher expectations and teacher availability with career optimism, and partially mediates the relationship between emotional teacher support and career optimism.

Keywords: social support, family support, teacher support, career decision-making self-efficacy, career optimism

Uvod

Optimizam

„Optimizam se definira kao relativno stabilna opća tendencija vjerovanja u pozitivne ishode aktivnosti“ (Scheier i Carver, 1985, 1993; prema Raboteg-Šarić, Merkaš i Majić, 2011; str. 375). U istraživanju optimizma dominantna su dva pristupa: optimizam kao stil objašnjavanja i dispozicijski optimizam. Seligman (1998) objašnjava kako svaka osoba ima svoj, uobičajeni stil kojim objašnjava uzroke pozitivnih i negativnih događaja koji su joj se dogodili. Ovaj pristup temelji se na atribucijskoj teoriji, a svaki stil objašnjavanja može se odrediti pomoću triju dimenzija: trajnosti, obuhvatnosti i personalizacije. Stil objašnjavanja uči se tijekom djetinjstva i adolescencije, povezan je s našim cjelokupnim doživljajem svijeta i upravo se po njemu može prepoznati je li netko pesimist ili optimist. Pesimisti krive sebe za negativne događaje u prošlosti, vjeruju kako će se takvi događaji ponavljati i utjecati na druge aspekte njihova života. Suprotno tome, optimisti prošle negativne događaje vide kao prolazne, izolirane incidente koji nisu njihova krivica, a pozitivne događaje percipiraju trajnima i pripisuju ih svojim sposobnostima. Iz tog razloga vjeruju da će se pozitivne stvari nastaviti događati i u budućnosti (Kluemper, Little i DeGroot, 2009). S druge strane, Scheier i Carver (1992; prema Peterson, 2000) definirali su dispozicijski optimizam kao generalizirana očekivanja pozitivnih i negativnih ishoda budućih situacija. Ovaj pristup temelji se na istraživanjima procesa samoregulacije ponašanja. Kad pojedinac uočava razliku između svog trenutnog položaja i ciljeva koje želi ostvariti, procjenjuje je li u mogućnosti smanjiti razliku između trenutnog i željenog stanja. Ako procijeni da je sposoban poduzeti akcije koje će rezultirati željenim stanjem, uložiti će napor kako bi to učinio, odnosno smanjiti napor ako procijeni da razina sposobnosti nije dovoljna ili trud neće rezultirati željenim ishodom (Kluemper i sur., 2009). Optimisti percipiraju ciljeve dostižnima, stoga u većoj mjeri iskazuju napor i trud kako bi ih ostvarili, dok su pesimisti skloniji odustajanju.

Ova dva pristupa ne isključuju jedan drugi, već zajedno objašnjavaju povezanost optimizma i pozitivnih ishoda. Optimisti, za razliku od pesimista, negativne događaje pripisuju vanjskim okolnostima, smatraju ih prolaznima te očekuju pozitivne ishode u

budućnosti. Osim toga, vjeruju da vlastitim sposobnostima mogu savladati ciljeve koje žele doseći i iskazuju napor kako bi ih realizirali.

Karijerni optimizam

Iako se optimizam isprva smatrao dispozicijom, poput crte ličnosti, istraživanja su pokazala da se optimizam može naučiti (Seligman, 1998). Također, pesimisti će u nekim situacijama biti optimistični i obratno, što je navelo istraživače da optimizam počnu proučavati ne samo kao stabilnu karakteristiku, nego i stanje (Luthans, 2002). Optimizam kao trajna dispozicija predstavlja stabilne, trajne interindividualne razlike u razini općeg optimizma, dok optimizam kao stanje u većoj mjeri ovisi o situacijskim faktorima i može se naučiti. Optimizam kao stanje postao je konstrukt koji se u sve većoj mjeri počeo proučavati u radnom okruženju. Globalizacijom su se promijenili mnogi aspekti posla; tržište rada, struktura organizacija i karijere zaposlenika postali su nestabilniji, a od zaposlenika se zahtijeva visoka razina prilagodljivosti i spremnost na promjene. Za ostvarenje uspješnog poslovanja organizacija više nije bilo dovoljno posjedovanje ekonomskog kapitala (novca, opreme, materijala i sl.), nego se prepoznala važnost ljudskog kapitala. Ljudski kapital odnosi se na razinu obrazovanja, znanja, vještine, iskustvo, osobine ličnosti i sposobnosti kojima zaposlenici doprinose organizaciji i povećavaju njenu konkurentnost na tržištu rada. Osim ljudskog, prepoznata je važnost društvenog kapitala koji čine poznanstva i veze koje zaposlenicima i organizacijama omogućavaju razmjenu informacija, proširenje poslovanja te povećanje produktivnosti. Osim navedenog, sve se veći naglasak počeo stavljeti na motivacijske i druge osobne resurse zaposlenika, odnosno psihološki kapital. Psihološki kapital pozitivno je povezan s poželjnim radnim ponašanjem i stavovima, pa su organizacije koje zapošljavaju pojedince s višim psihološkim kapitalom konkurentnije. Uz optimizam, u psihološki kapital mogu se uvrstiti samoefikasnost, nada i otpornost (Luthans, Avolio, Avey i Norman, 2007). Upravo su ove karakteristike potaknule istraživače da se usmjere na proučavanje optimizma u kontekstu razvoja karijere, tzv. karijernog optimizma.

Karijerni optimizam može se definirati kao sklonost pojedinca da očekuje najbolji mogući ishod ili naglasak stavlja na najpozitivnije aspekte svojeg karijernog razvoja (Rottinghaus, Day i Borgen, 2005). Kao komponenata karijerne adaptabilnosti, karijerni optimizam povezan je s različitim karijernim ishodima (Garcia i sur., 2015). Kod

studentata se očituje u iskazanom interesu za vlastitu karijeru, spremnosti na učenje nužno za ostvarenje karijernih ciljeva i osjećaju da su na pravom putu ka njihovom ostvarenju (McIlveen, Beccaria i Burton, 2013). Istraživanja su pokazala da je karijerni optimizam povezan s različitim akademskim ishodima; studenti koji su optimističniji u pogledu vlastite karijere zadovoljniji su izborom studija, bolji u akademskoj prilagodbi te općenito zadovoljniji studijem (McIlveen i sur., 2013; Aspinwall i Taylor, 1992; prema Tolentino i sur., 2014). Osim akademskih ishoda, karijerni optimizam povezan je s brojim radnim ishodima poput zadovoljstva poslom, odanosti organizaciji, radnog učinka i osjećaja sreće na poslu (Kluemper i sur., 2009; Youssef i Luthans, 2007). Optimisti su uspješniji u planiranju vlastite karijere, bolje se nose s gubitkom posla i uspješniji su u pronalasku novog posla (Creed, Patton i Bartrum, 2002; prema Tolentino i sur., 2014; Leana i Feldman, 1995; prema Lounsbury i sur., 2003).

Socijalna podrška

Iako se većina istraživanja koja su se bavila karijernim optimizmom usmjerila na ispitivanje njegovih posljedica po karijere i živote pojedinaca, manje brojna istraživanja usmjerila su se na konstrukte koji predviđaju karijerni optimizam – generaliziranu samoefikasnost, sreću i socijalnu podršku (Garcia i sur., 2015). Upravo će socijalna podrška, kao potencijalni prediktor karijernog optimizma, biti tema ovog istraživanja. Socijalna podrška se definira kao dostupnost osoba na koje se možemo osloniti, a koje nam daju do znanja da nas cijene i brinu o nama (Sarason, Levine, Basham i Sarason, 1983). Odnosi se na percepciju broja ljudi na koje se možemo osloniti i stupanj zadovoljstva dobivenom podrškom. U izgradnji karijere i donošenju karijernih odluka, adolescentima su, uz podršku vršnjaka, najvažnije podrška obitelji i nastavnika (Garcia i sur., 2015).

Za većinu ljudi su, od najranije dječje dobi, roditelji glavni uzori i najvažnije osobe u životu. Po završetku djetinjstva, kad adolescenti steknu znanja i vještine koji im mogu osigurati samostalan život, roditelji nerijetko nastavljaju biti važne osobe u njihovim životima. U adolescenciji i ranoj odrasloj dobi pojedinac se susreće s vrlo važnim karijernim odlukama poput odabira željene profesije, stupanja na tržište rada i odvajanja od roditeljskog doma. Iako se ovi razvojni zadaci odnose na osamostaljenje i odvajanje od roditelja, roditelji u velikoj mjeri oblikuju odluke svoje djece i utječu na to

kako će se nositi s karijernim izazovima. Roditeljska podrška je važan čimbenik koji utječe na to kako adolescenti vide svoju budućnost i kakva očekivanja o budućnosti stvaraju (Kenny i sur., 2003). Studentima je za razvoj karijere naročito važna emocionalna podrška roditelja, poticanje autonomije, ohrabrenje i toplina koju roditelji iskazuju. Podrška roditelja i kvaliteta odnosa u obitelji imaju važniju ulogu od socioekonomskog statusa obitelji ili razine obrazovanja roditelja (Whiston i Keller, 2004). Adolescenti koji dobivaju više podrške od svojih roditelja optimističniji su prema vlastitoj budućnosti, što im olakšava donošenje odluka i preuzimanje odgovornosti koje ih čekaju u odrasloj dobi (Nurmi, 1991; prema Neblett i Cortina, 2006). Optimistično orijentirani adolescenti uspješniji su u rješavanju problema, otporniji na frustracije i lakše se prilagođavaju situacijama od pesimističnih adolescenata, što pomaže u postavljanju, planiranju i ostvarenju karijernih ciljeva (Csikzentmihalyi i Schneider, 2000).

Očekivanja o budućnosti, stavove i radne vrijednosti adolescenti grade i na temelju percepcije radnih iskustava svojih roditelja – razgovarajući s roditeljima o poslu, promatrajući njihov radni dan ili posjećujući roditelje na poslu. Dojmovi koje stječu slažu se s procjenama koje roditelji daju o svom poslu (Barling, Dupre i Hepburn, 1998). Ako adolescenti percipiraju poslove svojih roditelja nesigurnima, manja je vjerojatnost da će radnu ulogu vidjeti kao središnju u svojoj budućnosti; ako roditelji doživljavaju nepravdu na poslu, nedovoljno su plaćeni ili rade u teškim i nesigurnim uvjetima, adolescenti će stvoriti slična očekivanja od svog budućeg zaposlenja. Percepcije o radnom iskustvu roditelja povezane su i s očekivanjima koja adolescenti imaju vezano uz svoju budućnost. Adolescenti čiji su očevi nezaposleni u manjoj su mjeri optimistični u vezi s vlastitim uspjehom i zadržavanjem posla u budućnosti od adolescenata čiji su očevi zaposleni (Paulter i Lewko 1987; prema Neblett i Cortina, 2006). Ipak, čini se kako podrška roditelja može ublažiti utjecaj percipiranih nepoželjnih radnih iskustava roditelja na očekivanja koja adolescenti imaju od vlastite budućnosti. Čak i kad roditelji imaju nesiguran posao, nedovoljno visoku plaću ili se suoče s gubitkom posla, to ne mora nužno rezultirati pesimističnim očekivanjima adolescenata vezano uz vlastita radna iskustva u budućnosti (O'Connor, 1997; prema Neblett i Cortina, 2006). Pružajući podršku i ohrabrujući adolescente da ustraju kako bi ostvarili svoje ciljeve, roditelji mogu ublažiti negativan utjecaj svojeg radnog iskustva i potaknuti adolescente na optimistična vjerovanja o vlastitoj budućnosti.

Osim roditelja, i drugi članovi obitelji mogu imati utjecaj na karijerni razvoj pojedinca. Kako navode Ali, McWhirter i Chronister (2005), studentima su često braća i sestre izvor podrške i informacija vezanih uz karijeru. Kako bi obuhvatili utjecaj roditelja, braće i sestara te drugih bliskih srodnika, istraživači često ispituju utjecaj podrške obitelji na razvoj karijere, umjesto utjecaja pojedinačnih odnosa. S obzirom da postoji više definicija obitelji i da se obitelji mogu znatno razlikovati u svojoj strukturi, Fouad i sur. (2010) navode kako je važno da mjera podrške obitelji bude primjenjiva bez obzira na strukturu obitelji kojoj pojedinac pripada. Stoga su autori koristili pojam primarne obitelji (engl. *family of origin*) koju su definirali kao obitelj u kojoj je pojedinac odrastao ili proveo svoje formativne godine života. Slična definicija korištena je i u ovom istraživanju. Whiston i Keller (2004) u pregledu radova navode kako obitelj ima utjecaj na karijerni razvoj studenata i konstrukte poput karijerne zrelosti, predanosti, karijerne eksploracije, razvoja karijernog identiteta i sl. U ovom istraživanju ispitat ćemo je li podrška obitelji povezana s karijernim optimizmom.

Iako adolescenti utjecaj nastavnika na vlastitu karijeru smatraju manje značajnim od utjecaja članova obitelji, podrška nastavnika u fakultetskom okruženju važan je čimbenik karijernog razvoja studenata. Podršku studentima nastavnici iskazuju time što su uključeni u njihove aktivnosti, iskazuju interes te izdvajaju vrijeme kako bi bili na raspolaganju studentima. Vjeruju u sposobnosti svojih studenata, mare za njih, a svojim pozitivnim očekivanjima potiču ih da ostvare svoje potencijale te akademske i karijerne ciljeve. Neka istraživanja navode da je adolescentima podrška nastavnika, kao i općenito podrška odraslih, sve manje važna kako odrastaju (Malecki i Elliott, 1999; prema Metheny, McWhirter i O'Neil, 2008), dok druga pak govore da podrška nastavnika dobiva veći značaj kako adolescenti nastavljaju svoje obrazovanje (Jurkovic i Ulrici, 1985; prema Wall, Covell i Macintyre, 1999). Percipirana podrška nastavnika povezana je sa psihološkom prilagodbom i akademskim varijablama poput akademskog postignuća, motivacije i truda koji studenti ulažu u studiranje (Metheny i sur., 2008). Podrška nastavnika naročito je važna onim studentima koji nemaju dovoljnu podršku obitelji. Adolescenti koji percipiraju dostatnu socijalnu podršku iz bilo kojeg izvora, optimističniji su u pogledu svoje budućnosti i vjeruju da imaju veću kontrolu nad događajima koji im se događaju ili će se tek dogoditi (Dubow i Ullman, 1989; prema Wall i sur., 1999). Također, percipiraju više akademskih i karijernih prilika za učenje i karijerni razvoj te

očekuju uspjeh u aktivnostima koje namjeravaju poduzeti. Uz podršku obitelji, u ovom istraživanju željeli smo ispitati i povezanost percipirane podrške nastavnika s karijernim optimizmom.

Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri

Donošenje karijernih odluka pod utjecajem je brojnih kontekstualnih faktora i osobnih karakteristika pojedinca, od kojih se posebno ističe način na koji pojedinci doživljavaju sebe i svoje sposobnosti, odnosno njihova samoeфикаsnost. Koncept samoeфикаsnosti vezuje se uz socijalno kognitivnu teoriju Alberta Bandure (1997) koja objašnjava interaktivni utjecaj osobnih i okolinskih faktora na ponašanje. Samoeфикаsnost je važna odrednica našeg djelovanja; utječe na to kako ćemo pristupati situacijama, koja ponašanja ćemo odabirati, a koja izbjegavati. Utječe na odabir ciljeva koje želimo ostvariti, ustrajnost u rješavanju problema, iskazani trud i uspjeh u aktivnostima u kojima sudjelujemo (Bandura, 1986). Iako se samoeфикаsnost može proučavati na općoj razini, uobičajeno je procjenjivati je u kontekstu specifičnih područja jer je karakteristična za zadatke i kao takva preciznije predviđa ljudska ponašanja. Jedan od takvih primjera je procjena samoeфикаsnosti u području razvoja karijere pojedinca, odnosno samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri (Hackett i Betz, 1981).

Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri definira se kao vjerovanje pojedinca u vlastitu sposobnost donošenja odluka i obavljanja zadataka potrebnih za uspješan razvoj karijere, a prepoznata je u okviru socijalno – kognitivne teorije karijere (*social – cognitive career theory – SCCT*) Lenta, Browna i Hackett (1994). Ova teorija pruža okvir za razumijevanje razvoja profesionalnih interesa, donošenje karijernih odluka te izvedbu i upornost u obrazovanju i radu. SCCT je usmjerena na interakciju između osobnih karakteristika te kontekstualnih i iskustvenih čimbenika koji mogu ograničiti ili ohrabriti karijerni razvoj adolescenata. Kao najvažnije osobne karakteristike SCCT navodi samoeфикаsnost, karijerne ciljeve i očekivane profesionalne ishode, dok su ključni kontekstualni faktori socijalna podrška i karijerne barijere (Lent i Brown, 2006). Samoeфикаsnost je konstrukt koji je u stručnoj literaturi privukao najviše pažnje. Bandura (1997) je u socijalno-kognitivnoj teoriji naveo glavne izvore samoeфикаsnosti. Smatra kako na uvjerenja o samoeфикаsnosti najveći utjecaj ima prošlo osobno iskustvo, odnosno vlastita interpretacija prošlih događaja. Događaji koje pojedinac vidi kao uspješne, jačat

će samoefikasnost, dok će percepcija prošlih događaja kao neuspješnih slabiti samoefikasnost. Osim toga, na samoefikasnost utječe vikarijsko učenje, odnosno učenje utemeljeno na iskustvu drugih, sličnih osoba u istim ili sličnim situacijama. Ovaj utjecaj je jači ako je model kojeg promatramo kompetentniji i sličniji nama. Nadalje, na samoefikasnost utječe verbalno uvjeravanje od strane drugih osoba. Ako osobu procjenjujemo stručnom, atraktivnom i imamo povjerenja u nju, njezin utjecaj bit će veći. Emocionalna i fiziološka stanja također mogu utjecati na samoefikasnost. Svoje sposobnosti procjenjivat ćemo nižima ako smo anksiozni, izloženi stresu, umorni i sl.

U okviru SCCT, većina istraživanja se bavila proučavanjem kognitivnih faktora, zanemarujući važnost koju kontekstualni faktori imaju u karijernom razvoju. Čak i kad su kontekstualne varijable postale tema istraživanja, većina njih je ispitivala karijerne barijere, dok se manji broj istraživanja usmjerio na ispitivanje važnosti socijalne podrške u karijernom razvoju (Lent, Brown i Hackett, 2000). Članovi obitelji i nastavnici važni su izvori socijalne podrške koji studentima služe kao modeli uz čiju pomoć stječu samoefikasnost u odlučivanju o karijeri. Osim učenja na temelju njihovog iskustva, studenti usvajaju samoefikasnost na temelju emocionalne i verbalne podrške koju dobivaju od članova obitelji i nastavnika. Istraživanja koja su ispitivala povezanost različitih obiteljskih varijabli i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri nisu dala jednoznačne rezultate. Blustein i sur. (1991; prema Hargrove, Creagh i Burgess, 2002) nisu pronašli povezanost između psihološkog odvajanja od obitelji i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri. Prema istraživanju Whiston (1996), stupanj u kojem obitelj podržava neovisnost i aktivnosti kojima se studenti bave povezan je sa samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri, dok stupanj kontrole i organizacija obitelji nisu značajno povezani sa samoefikasnošću. Druga pak istraživanja govore o povezanosti samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri s nekim dimenzijama podrške obitelji (informacijskom podrškom i očekivanjima članova obitelji) (Fouad i sur., 2010). Istraživanja potvrđuju i kako privrženost roditeljima ima važnu ulogu u donošenju karijernih odluka; veća privrženost adolescenata roditeljima povezana je s višim razinama samoefikasnosti u odlučivanju u karijeri (Felsman i Blustein, 1999; O'Brien, 1996; prema Fouad i sur., 2010; Wolfe i Betz, 2004). Percipirana podrška nastavnika povezana je s brojnim akademskim ishodima: akademskim postignućem, motivacijom, ulaganjem truda, ustrajnosti (Metheny i sur., 2008). Osim toga, povezana je i sa samoefikasnošću u

odlučivanju o karijeri i očekivanjem profesionalnih ishoda (Ali i McWhirter, 2006; prema Metheny i sur., 2008). Restubog, Florentino i Garcia (2010) također su potvrdili kako je kontekstualna podrška u obiteljskom domu i na fakultetu bila povezana s kasnijim višim razinama samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri.

Medijacijski učinak samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri

Dosadašnja istraživanja koja su se bavila ispitivanjem povezanosti socijalne podrške i karijernog optimizma, uglavnom se usmjeravala na varijable koje jačaju ili slabe njihovu povezanost (Deoglas i sur., 1996; Karademas, 2006; prema Garcia i sur., 2015). Kako navode Garcia i sur. (2015), važno je razumjeti prirodu odnosa između socijalne podrške i karijernog optimizma, kako bi se što uspješnije osmislile intervencije koje će studentima pomoći u nošenju s karijernim izazovima i eventualno umanjiti karijerni pesimizam i zbunjenost. U svom istraživanju, autori su pronašli povezanost podrške roditelja i nastavnika s karijernim optimizmom studenata. Studenti koji imaju dostatnu podršku znaju da se mogu osloniti na članove svoje socijalne okoline kad im je to potrebno, što im pomaže u stvaranju pozitivnih očekivanja o budućnosti. U navedenom istraživanju, samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri je u potpunosti posredovala odnos između socijalne podrške i karijernog optimizma. Kao što je ranije navedeno, roditelji i nastavnici služe kao modeli na temelju čijeg iskustva studenti uče o nošenju s izazovima vlastite karijere, a svojom podrškom članovi socijalne okoline ohrabruju studente da vjeruju u vlastite sposobnosti i omogućavaju im stjecanje karijernih vještina odnosno potiču razvoj njihove samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri. Vjerovanje u vlastitu sposobnost donošenja odluka i uspješnog obavljanja karijernih zadataka u velikoj mjeri određuje kakva će očekivanja o budućnosti studenti imati. Oni koji vjeruju u vlastitu sposobnost uspješnog nošenja s karijernim izazovima bit će optimističniji u pogledu svoje budućnosti (Karademas, 2006; Rottinghaus i sur. 2005; Urbig i Monsen, 2012; prema Garcia i sur., 2015).

Prema socijalno – kognitivnoj teoriji (Bandura, 1986), prošlo osobno iskustvo je važan čimbenik u oblikovanju očekivanja koja imamo o vlastitoj budućnosti. Tijekom studija, uspjeh studenata objektivno je mjerljiv ocjenama koje studenti postižu na položenim ispitima. Istraživanja pokazuju da su pozitivna očekivanja o budućnosti u akademskom okruženju povezana s akademskim uspjehom. Studenti svoje akademske

ciljeve vide dostižnima i smatraju kako dodatnim učenjem, pohađanjem nastave i izvršavanjem akademskih zadataka mogu ostvariti bolji uspjeh (Ruthig, Haynes, Perry i Chipperfield, 2007). Osim toga, studenti koji su tijekom studija ostvarili veći uspjeh, odnosno ostvarili bolji prosjek ocjena, objektivno imaju veću vjerojatnost pronalaska posla, što je povezano s optimističnijim pogledom na vlastitu karijeru (Ryan, 2001).

Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

Cilj ovog istraživanja je utvrditi povezanost percipirane podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom studenata te utvrditi postoji li medijacijski učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri na odnos između percipirane podrške i karijernog optimizma. U okviru navedenog cilja formulirana su dva istraživačka problema.

1. Utvrditi povezanost percipirane socijalne podrške (obitelji i nastavnika) i karijernog optimizma.

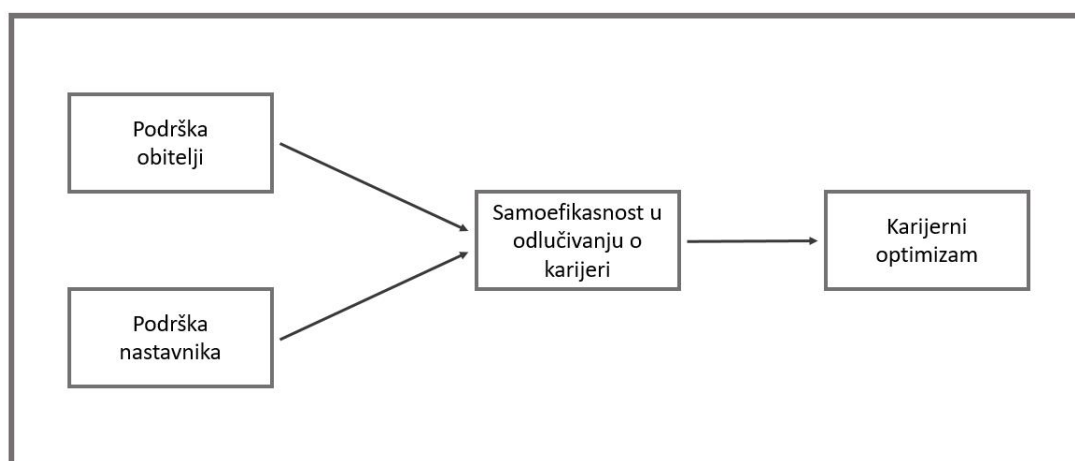
Hipoteza 1a: Rezultati na podljestvicama Informacijske podrške obitelji, Očekivanja članova obitelji i Financijske podrške obitelji bit će pozitivno povezani s rezultatom na Ljestvici karijernog optimizma. Studenti koji percipiraju veću razinu podrške obitelji i viša očekivanja članova svoje obitelji bit će optimističniji u pogledu vlastite karijere.

Hipoteza 1b: Rezultati na podljestvicama Uključenosti nastavnika, Emocionalne podrške nastavnika, Očekivanja nastavnika i Dostupnosti nastavnika bit će pozitivno povezani s rezultatom na Ljestvici karijernog optimizma. Studenti koji procjenjuju da dobivaju više podrške od nastavnika bit će optimističniji u pogledu vlastite karijere.

2. Utvrditi postoji li medijacijski učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri na odnos dimenzija percipirane podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom.

Hipoteza 2a: Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti će posredovati odnos između dimenzija percipirane podrške obitelji (Informacijske podrške, Očekivanja članova obitelji i Financijske podrške obitelji) i karijernog optimizma studenata.

Hipoteza 2b: Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti će posredovati odnos između dimenzija percipirane podrške nastavnika (Uključenosti nastavnika, Emocionalne podrške nastavnika, Očekivanja nastavnika i Dostupnosti nastavnika) i karijernog optimizma studenata.



Slika 1. Pretpostavljeni posredujući učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri na vezu percipirane podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom.

Metodologija

Sudionici

Podaci su prikupljeni na prigodnom uzorku studenata diplomskih studija Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

U daljnjoj statističkoj obradi korišteni su samo odgovori sudionika koji su odgovorili na sva pitanja u anketnom upitniku, dok djelomično ispunjeni upitnici nisu uzeti u obzir. Ono što zabrinjava je vrlo velik broj djelomično ispunjenih upitnika; čak 278 sudionika započelo je s ispunjavanjem upitnika, ali su u nekom dijelu odustali. Analizom odgovora utvrđeno je da je najveći broj sudionika ($n=193$, odnosno oko 70%) odustao od sudjelovanja nakon pročitane upute, a prije nego su uopće započeli s ispunjavanjem upitnika. Dio sudionika odustao je na samom početku ispunjavanja ($n=40$, odnosno 14%), dok su preostali sudionici odustali usred procesa ispunjavanja upitnika ($n=45$, odnosno 16%). Moguće je da su sudionici koji su pročitali samo uputu i odustali od ispunjavanja upitnika procijenili da neće imati dovoljno vremena za ispunjavanje ili nisu odgovarali ciljanoj populaciji koju su pročitali u uputi. Vjerojatno je i da su neki sudionici pristupili istraživanju kako bi podijelili poveznicu svojim poznicima i prijateljima, što se brojalo kao djelomično ispunjena anketa. Gubitak interesa za sudjelovanje u istraživanju i nedostatak vremena mogući su razlozi za odustajanje usred procesa ispunjavanja upitnika.

Upitnik je potpuno ispunio 231 sudionik, međutim nekoliko odgovora nije uvršteno u statističku obradu podataka. Sudionici koje smo željeli obuhvatiti ovim istraživanjem su studenti završnih godina Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. S obzirom da se istraživanje bavi karijernim optimizmom, studente preddiplomskih studija nismo obuhvatili istraživanjem s pretpostavkom da su još uvijek u većoj mjeri usredotočeni na izvršavanje fakultetskih obaveza, a manje na karijerno planiranje, za razliku od starijih studenata. Jedan sudionik ne odgovara željenom uzorku, jer u dobi od 19 godina ne može pohađati diplomski studij (najvjerojatnije se radi o studentu preddiplomskog studija koji nije detaljno pročitao uputu). Osim toga, iz uzorka je isključeno troje sudionika koji imaju navršenih 31 ili više godina. Ovi sudionici najvjerojatnije ne studiraju aktivno i moguće je da se u nekim karijernim aspektima razlikuju od mlađih kolega.

Uzorak korišten u istraživanju činilo je 227 sudionika, od toga su 34 sudionika (15%) i 193 sudionice (85%). Raspon dobi sudionika je od 21 do 30 godina, a prosječna dob je 23.81 godina ($SD=1.98$). Na jednopredmetnom studiju studira 101 student (44.5%), dok je na dvopredmetnom studiju 126 studenata (55.5%). Što se tiče zastupljenosti prema godini studija, 70 studenata je na prvoj godini diplomskog studija (30.8%), 81 student na drugoj (35.7%), dok 76 studenata studira na izvannominalnim godinama studija (33.5%). Prosječna ocjena na dosad položenim ispitima iznosi 4.15 ($SD=0.43$).

Postupak

Istraživanje je provedeno u listopadu i studenom 2018. godine, a prikupljanje podataka trajalo je 2 tjedna. Podaci su prikupljeni *on-line* metodom, anketnim upitnikom izrađenim u programu *Limesurvey*, a korištena je metoda snježne grude. Poveznica putem koje su sudionici pristupali istraživanju podijeljena je prijateljima i poznanicima s uputom da je prosljede svojim kolegama koji odgovaraju ciljanoj populaciji. Osim toga, poveznica je putem društvenih mreža podijeljena u grupe različitih godina i studijskih grupa na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, grupe studentskih domova i studentskih udruga. Objavljena je i na društvenim mrežama Knjižnice Filozofskog fakulteta te Saveza studentskih udruga Filozofskog fakulteta. Opisani postupak dijeljena poveznice proveden je dva puta.

U uputi je navedeno da je upitnik namijenjen studentima završnih godina koji studiraju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu (studenti diplomskih i izvannominalnih godina studija). Sudionici su uputu još jednom mogli pročitati na samom početku upitnika. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno.

Instrumenti

Upitnik kreiran za potrebe ovog istraživanja sastojao se od ljestvica za mjerenje samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri, percipirane podrške obitelji i nastavnika te karijernog optimizma. Na kraju upitnika, sudionici su odgovorili na nekoliko pitanja vezanih uz sociodemografske karakteristike i nekoliko pitanja vezanih uz studij – godinu i broj studija te prosjek ocjena na dosad položenim ispitima.

Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri

Kao mjera samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri korištena je skraćena verzija *Ljestvice samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri (Career decision making self-efficacy scale-Short form*; Betz, Klein i Taylor, 1996). Na ovoj ljestvici sudionici procjenjuju u kojoj su mjeri sposobni obaviti zadatke nužne za uspješno upravljanje karijerom (npr. napraviti plan osobnih ciljeva za narednih pet godina). Sastoji se od 25 čestica na kojima sudionici izražavaju svoj stupanj sigurnosti u vlastitu sposobnost obavljanja navedenih zadataka na ljestvici od 1 („*uopće nisam siguran/a*“) do 5 („*potpuno sam siguran/a*“). Za potrebe ovog istraživanja korištena je već prevedena verzija ljestvice (Bubić, 2017). Tri čestice koje se odnose na vjerovanje u vlastitu sposobnost pronalaska informacija o fakultetima, odabira studija i promjene studija u slučaju nezadovoljstva nisu bile uvrštene, pa se završna verzija ljestvice sastojala od 22 čestice. Ukupan rezultat računa se kao prosjek odgovora na svim česticama, pri čemu viši rezultat ukazuje na višu razinu samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri. Primjena ove ljestvice na uzorku hrvatskih učenika i studenata pokazala je jednofaktorsku strukturu i zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike instrumenta (Bubić, 2017). Pouzdanost ljestvice izražena Cronbachovim α koeficijentom na ovom uzorku iznosi .92.

Podrška obitelji

Za mjerenje percipirane podrške obitelji pri izgradnji karijere korištena je prevedena *Ljestvica obiteljskog utjecaja (Family Influence Scale; Fouad i sur., 2010)*. Ljestvica mjeri percipirani utjecaj obitelji na karijerne izbore pojedinca, a sastoji se od 22 čestice podijeljene u 4 podljestvice: (1) Informacijska podrška, (2) Očekivanja obitelji, (3) Financijska podrška i (4) Vrijednosti. Za potrebe ovog istraživanja prevedene su prve tri podljestvice što je rezultiralo ukupnim brojem od 18 čestica, a sudionici procjenjuju u kolikoj se mjeri slažu s izjavama vezanim uz ulogu obitelji u izgradnji vlastite karijere na ljestvici od 1 („uopće se ne slažem“) do 6 („u potpunosti se slažem“). Ukupan rezultat je aritmetička sredina rezultata na pojedinim česticama za svaku dimenziju. U nastavku su opisane korištene dimenzije percipirane podrške obitelji.

Informacijska podrška obitelji odnosi se na savjete i informacije koje pojedinac dobiva od članova svoje obitelji, a tiču se planiranja karijere i pripreme na karijerne izazove. Ova dimenzija obuhvaća ukupno 8 čestica, a primjer čestice glasi „Obitelj me savjetuje o procesu pronalaska posla“. Cronbachov α koeficijent pouzdanosti iznosi .87.

Očekivanja članova obitelji odnose se na karijerne odabire i ishode koje članovi obitelji očekuju od pojedinca, uključujući 5 čestica. Primjer čestice za ovu dimenziju glasi „Obitelj očekuje da odaberem posao ili zanimanje koje ima dobar status u društvu“. Cronbachov α koeficijent pouzdanosti iznosi .79.

Financijska podrška obitelji obuhvaća financijsku pomoć koju članovi obitelji pružaju pojedincu tijekom obrazovanja ili u slučaju gubitka posla i drugih karijernih izazova. Ova dimenzija sastoji se od 5 čestica, a primjer čestice glasi „Da jednog dana ostanem bez posla, moja obitelj bi mi financijski pomogla“. Cronbachov α koeficijent pouzdanosti iznosi .69.

Podrška nastavnika

Korištena je *Ljestvica podrške nastavnika (Teacher Support Scale; Metheny i sur., 2008)* koja mjeri učeničku percepciju podrške dobivene od nastavnika. Ljestvica je prevedena i sastoji se od 21 čestice podijeljene u 4 subljestvice: (1) Percipirana uključenost nastavnika u studentske aktivnosti, (2) Emocionalna podrška nastavnika, (3) Očekivanja nastavnika i (4) Dostupnost nastavnika. Budući da je izvorna ljestvica namijenjena učenicima, za potrebe ovog istraživanja ljestvica je adaptirana i ispituje podršku profesora umjesto

nastavnika te podršku u studiju umjesto u školi. Čestice započinju s "Većina profesora na mom fakultetu..." a sudionici izražavaju svoje slaganje s tvrdnjama na ljestvici od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“). Ukupan rezultat je aritmetička sredina rezultata na pojedinim česticama za svaku dimenziju, a u nastavku su opisane korištene dimenzije podrške nastavnika.

Uključenost nastavnika odnosi se na interes nastavnika za studentske aktivnosti i njihov karijerni razvoj te pružanje pomoći i podrške studentima. Ova dimenzija sastoji se od 8 čestica čiji primjer glasi „Većina nastavnika na mom fakultetu iskazuje interes za moju budućnost“. Cronbachov α koeficijent pouzdanosti iznosi .89.

Emocionalna podrška nastavnika odnosi se na vjerovanje nastavnika u sposobnosti njihovih studenata, marenje za njihov uspjeh i ohrabrenje studenata. Ova dimenzija obuhvaća 5 čestica, a primjer glasi „Većina nastavnika na mom fakultetu mari za stvari koje će mi se dogoditi“. Cronbachov α koeficijent iznosi .81.

Očekivanja nastavnika odnose se na ohrabrenje koje studenti dobivaju od strane nastavnika i očekivani uspjeh studenata tijekom i po završetku studija. Ovu dimenziju čini 5 čestica, a primjer glasi „Većina nastavnika na mom fakultetu želi da ostvarim dobar uspjeh u studiju“. Cronbachov α koeficijent iznosi .66.

Dostupnost nastavnika odnosi se na spremnost nastavnika da izdvoje vrijeme kako bi razgovarali sa studentima i pomogli im oko stvari vezanih ili nevezanih uz studij. Ova dimenzija sastoji se od 3 čestice. Primjer čestice glasi „S većinom profesora je lako razgovarati o stvarima vezanim uz studij“. Cronbachov α koeficijent iznosi .79.

Karijerni optimizam

Kao mjera karijernog optimizma korištena je *Subljestvica karijernog optimizma* (*Career Futures Inventory*; Rottinghaus i sur., 2005), čiji je prijevod korišten na hrvatskom uzorku (Rauch, 2015). Sastoji od se 11 čestica koje ispituju pozitivna očekivanja studenata na budućim poslovima i u karijeri. Sudionici izražavaju slaganje s tvrdnjama na ljestvici od 1 („uopće se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“) a primjer čestice glasi „Siguran/na sam da ću o svojoj karijeri donositi dobre odluke“. Ukupan rezultat na ovoj ljestvici računa se kao prosjek odgovora na česticama, uz prijašnje invertiranje čestica 3, 4, 5, 8 i 9. Viši ukupni rezultat ukazuje na više razine karijernog optimizma. Pouzdanost ljestvice izražena Cronbachovim α koeficijentom na ovom uzorku iznosi .88.

Rezultati

Prije odgovaranja na postavljene istraživačke probleme, izračunati su deskriptivni pokazatelji varijabli i koeficijenti unutarnje pouzdanosti instrumenata korištenih u istraživanju. U Tablici 1 slijedi prikaz aritmetičkih sredina, standardnih devijacija i raspona opaženih rezultata na korištenim ljestvicama. U svrhu provjere normaliteta distribucija rezultata, proveden je Kolmogorov-Smirnovljev test. Test se pokazao statistički značajnim za sve varijable, što upućuje da distribucije rezultata na svim varijablama značajno odstupaju od normalne. Analizom grafičkih prikaza distribucija rezultata utvrđeno je da, iako su distribucije asimetrične, najčešće imaju zvonolik oblik (Prilog A). Rezultati na dimenzijama percipirane podrške obitelji iskazuju veću asimetriju i odstupanje od zvonolikog oblika krivulje, dok su distribucije rezultata na dimenzijama podrške nastavnika manje asimetrične. Zbog strogoće korištenog testa i uglavnom zvonolikog i simetričnog izgleda krivulja, u nastavku su korišteni postupci parametrijske statistike.

Tablica 1

Prikaz deskriptivnih podataka i rezultati Kolmogorov-Smirnovljevog testa za varijable mjerene u istraživanju ($N=227$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>K-S test</i>	α
Samoeфикаsnost	3.461	0.63	1	5	0.097**	.92
Informacijska podrška obitelji	3.651	1.11	1	6	0.076**	.87
Očekivanja članova obitelji	2.379	1.11	1	6	0.135**	.79
Financijska podrška obitelji	4.819	0.90	1	6	0.113**	.69
Uključenost nastavnika	3.083	0.76	1	5	0.086**	.89
Emocionalna podrška nastavnika	3.298	0.68	1	5	0.088**	.81
Očekivanja nastavnika	3.434	0.64	1	5	0.098**	.66
Dostupnost nastavnika	3.295	0.86	1	5	0.130**	.79
Karijerni optimizam	3.218	0.71	1.27	5	0.077**	.88

Legenda: Samoeфикаsnost=Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri; *M*=aritmetička sredina; *SD*=standardna devijacija; *Min*=minimum; *Max*=maksimum; *K-S test*=Kolmogorov-Smirnovljev test normaliteta distribucije; α =Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti; **=statistička značajnost $p<.01$

U svrhu odgovaranja na prvi problem i provjere hipoteza koje se vezuju uz njega, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije koji su prikazani u Tablici 2. Iz prikazanih koeficijenata korelacije vidljivo je da je hipoteza 1a djelomično potvrđena – od dimenzija podrške obitelji samo je informacijska podrška statistički značajno povezana s karijernim optimizmom u očekivanom, pozitivnom smjeru. Studenti koji percipiraju da dobivaju više informacijske podrške od članova svoje obitelji ujedno izvještavaju o višim razinama karijernog optimizma. Očekivanja članova obitelji također su statistički značajno povezana s karijernim optimizmom, međutim u negativnom smjeru, suprotnom od očekivanog. Studenti koji percipiraju da članovi njihove obitelji imaju visoka očekivanja od njih, izvještavaju o nižim razinama karijernog optimizma. Financijska podrška obitelji nije značajno povezana s karijernim optimizmom.

Nadalje, iz dobivenih rezultata vidljivo je da je hipoteza 1b potvrđena u potpunosti. Sve dimenzije percipirane podrške nastavnika statistički su značajno povezane s karijernim optimizmom studenata u očekivanom, pozitivnom smjeru. Veličine efekta svih povezanosti koje su značajne i u očekivanom smjeru prema Cohenu (1988) spadaju u kategoriju umjerenih, dok povezanost očekivanja članova obitelji s karijernim optimizmom spada u kategoriju niskih povezanosti.

Što se tiče povezanosti karijernog optimizma s drugim varijablama, može se vidjeti da karijerni optimizam nije značajno povezan sa spolom kao ni prosjekom ocjena.

Tablica 2
Prikaz korelacijske matrice promatranih varijabli

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Spol	1									
2. Prosjek ocjena	.160*	1								
3. Informacijska podrška obitelji	-.229**	-.005	1							
4. Očekivanja članova obitelji	-.061	-.052	-.083	1						
5. Financijska podrška obitelji	-.017	-.017	.362**	-.187**	1					
6. Uključenost nastavnika	-.091	.063	.255**	-.176**	.114	1				
7. Emocionalna podrška nastavnika	-.017	.021	.167*	-.180**	.157*	.651**	1			
8. Očekivanja nastavnika	-.072	.086	.246**	-.129	.103	.789**	.639**	1		
9. Dostupnost nastavnika	-.101	.034	.139*	-.147*	.152*	.710**	.496**	.612**	1	
10. Samoefikasnost	-.124	.012	.318**	-.060	.067	.479**	.369**	.441**	.460**	1
11. Karijerni optimizam	-.024	-.062	.287**	-.153*	.111	.398**	.378**	.341**	.341**	.680**

Legenda: Samoefikasnost=Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri; *=statistička značajnost $p<.05$; **=statistička značajnost $p<.01$

U nastavku su prikazani rezultati provedene hijerarhijske regresijske analize s ispitivanim dimenzijama socijalne podrške kao prediktorima i karijernim optimizmom kao kriterijem, pri čemu su u prvom koraku unesene kontrolne varijable (Tablica 3).

Tablica 3
Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij karijerni optimizam ($N=227$)

	Korak 1 β	Korak 2 β
Spol	-.015	.067
Prosjek ocjena	-.060	-.092
Informacijska podrška obitelji		.233**
Očekivanja članova obitelji		-.068
Financijska podrška obitelji		-.051
Uključenost nastavnika		.144
Emocionalna podrška nastavnika		.195*
Očekivanja nastavnika		-.027
Dostupnost nastavnika		.071
R	.064	.493**
$korR^2$	-.005	.211**
ΔR^2		.239**

Legenda: β =standardizirani regresijski koeficijent; R =koeficijent multiple korelacije; $korR^2$ =korigirani koeficijent determinacije; ΔR^2 =promjena u postotku objašnjene varijance kriterija; *=statistička značajnost $p<.05$; ** statistička značajnost $p<.01$

Iz tablice je vidljivo da je socijalna podrška značajan prediktor karijernog optimizma i objašnjava 21% varijance razlika u razinama karijernog optimizma. Informacijska podrška obitelji i emocionalna podrška nastavnika imaju samostalan doprinos u predikciji karijernog optimizma.

U svrhu odgovaranja na drugi postavljeni problem i testiranje hipoteza koje se vezuju uz njega, prvo smo provjerili postoji li značajna povezanost između prediktora i pretpostavljenog medijatora te prediktora i kriterija. Rezultati korelacijskih analiza

(Tablica 2) pokazuju da financijska podrška obitelji nije značajno povezana s karijernim optimizmom, stoga za ovaj prediktor ne postoji temeljni preduvjet za izračun medijacije. Očekivanja članova obitelji u negativnoj su korelaciji s karijernim optimizmom, ali nisu značajno povezana s medijatorom - samoefikasnosti u odlučivanju karijeri, stoga ni u ovom slučaju nemamo osnovu za izračun medijacijskog učinka. Stoga je u daljnjim analizama regresijskom analizom provjereno posreduje li samoefikasnost u odlučivanju o karijeri odnos između informacijske podrške obitelji, uključenosti nastavnika, emocionalne podrške nastavnika, očekivanja te dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom.

Za potvrđivanje medijacijskog učinka provjerili smo značajnost regresijskih koeficijenata za objašnjenje varijance karijernog optimizma prije i nakon što se u regresijsku jednadžbu uvrsti samoefikasnost u odlučivanju o karijeri. Testiranja su provedena zasebno za svaki prediktor socijalne podrške, a rezultati su prikazani u Tablici 4. Iz prikazanih rezultata vidljivo je da samoefikasnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti posreduje odnos između informacijske podrške obitelji, uključenosti, očekivanja te dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom. Ovi prediktori značajno doprinose objašnjenju varijance kriterija, međutim postaju neznačajni kad se u regresijsku jednadžbu uvrsti samoefikasnost u odlučivanju o karijeri. Emocionalna podrška nastavnika jedini je prediktor koji ostaje značajan i nakon što se u jednadžbu uvrsti samoefikasnost u odlučivanju o karijeri, ali se njegov β ponder značajno smanji, što znači da samoefikasnost djelomično posreduje vezu između emocionalne podrške nastavnika i karijernog optimizma.

Tablica 4

Rezultati testiranja značajnosti regresijskih koeficijenata prediktora percipirane podrške prije (model 1) i nakon uvođenja samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri u analizu (model 2) s karijernim optimizmom kao kriterijem

Model	<i>b</i>	Standardna pogreška	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Sobelov test
1 Informacijska podrška obitelji	.184	.041	.287	4.486	<.01	
2 Informacijska podrška obitelji	.050	.033	.078	1.522	NZ	4.73; p<.01
Samoefikasnost	.741	.058	.656	12.761	<.01	
1 Uključenost nastavnika	.375	.058	.398	6.507	<.01	
2 Uključenost nastavnika	.088	.052	.093	1.679	NZ	7.04; p<.01
Samoefikasnost	.719	.063	.636	11.467	<.01	
1 Emocionalna podrška nastavnika	.399	.065	.378	6.121	<.01	
2 Emocionalna podrška nastavnika	.155	.055	.147	2.840	<.01	5.46; p<.01
Samoefikasnost	.708	.058	.626	12.102	<.01	
1 Očekivanja nastavnika	.378	.069	.341	5.441	<.01	
2 Očekivanja nastavnika	.056	.060	.051	0.931	NZ	6.50; p<.01
Samoefikasnost	.744	.062	.658	12.085	<.01	
1 Dostupnost nastavnika	.283	.052	.341	5.436	<.01	
2 Dostupnost nastavnika	.029	.046	.035	0.632	NZ	6.85; p<.01
Samoefikasnost	.751	.062	.664	12.057	<.01	

Legenda: Samoefikasnost=Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri; *b*=nestandardizirani regresijski koeficijent; β =standardizirani regresijski koeficijent; *t*=*t*-vrijednost; *p*=dobivena *p*-vrijednost u odnosu na odabranu razinu značajnosti od *p*=.01; NZ=nije značajno; Sobelov test=značajnost medijacijskog učinka (Sobel, 1982)

Rasprava

Povezanost percipirane socijalne podrške i karijernog optimizma

U ovom istraživanju željeli smo ispitati povezanost dimenzija podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom. Rezultati djelomično potvrđuju hipotezu vezanu uz povezanost podrške obitelji s karijernim optimizmom, dok je hipoteza koja se odnosi na povezanost podrške nastavnika s karijernim optimizmom potvrđena u potpunosti. Osim provjere povezanosti, željeli smo ispitati je li samoefikasnost u odlučivanju o karijeri medijator navedenih odnosa.

U okviru prvog problema pretpostavili smo kako će sve dimenzije podrške obitelji (informacijska podrška, očekivanja članova obitelji i financijska podrška) biti pozitivno povezane s razinom karijernog optimizma. Rezultati su djelomično potvrdili ovu pretpostavku. Samo je informacijska podrška obitelji pozitivno povezana s karijernim optimizmom, dok su očekivanja članova obitelji povezana u negativnom smjeru, suprotnom od očekivanog. Između financijske podrške i karijernog optimizma nije pronađena značajna povezanost. Nalaz o pozitivnoj povezanosti informacijske podrške obitelji i karijernog optimizma je očekivan; studenti koji od članova obitelji dobivaju savjete i primjere kako se uspješno nositi s karijernim izazovima optimističniji su u pogledu svoje karijere. Iako nema puno istraživanja koja su ispitivala povezanost upravo te dimenzije podrške obitelji i karijernog optimizma, istraživanja su pokazala da se osobe koje imaju dostatnu informacijsku podršku od svoje okoline uspješnije nose sa stresnim događajima (Cohen i Wills, 1985; Thoits, 1995; prema Brissette, Scheier i Carver, 2002). Studentima završetak fakulteta i stupanje na tržište rada mogu biti stresni događaji, međutim uz dovoljnu informacijsku podršku karijerne zadatke percipiraju manje opasnim i vjeruju u uspješnije suočavanje s njima. Podrška i informacije koje roditelji pružaju, te otvorena komunikacija povezani su s pozitivnim karijernim ishodima studenata (Young, Friesen i Dillabough, 1991). Osim roditelja, studentima važan izvor podrške predstavljaju i braća i sestre, naročito u razdobljima karijerne tranzicije ili prilikom stupanja na tržište rada. Svojom informacijskom podrškom te modeliranjem ponašanja, braća i sestre u velikoj mjeri utječu na karijerni razvoj studenata (Schultheiss, Palma, Predragovich i Glasscock, 2002).

Iako su istraživanja koja ispituju povezanost očekivanja članova obitelji s karijernim optimizmom također malobrojna, pretpostavka o pozitivnoj povezanosti utemeljena je na istraživanjima koja pokazuju kako očekivanja roditelja imaju pozitivan utjecaj na karijerni razvoj djece i adolescenata, naročito na njihova očekivanja i karijerne aspiracije (Wall i sur. 1999; Whiston i Keller, 2004). Moguće je da se razlog negativne povezanosti dobivene u ovom istraživanju nalazi upravo u dobi sudionika. Iako su očekivanja roditelja pozitivno povezana s karijernim varijablama kod djece mlađe životne dobi i adolescenata, studente koji su pri kraju svog tercijarnog obrazovanja roditeljska očekivanja možda ograničavaju i stvaraju im pritisak. Previsoka očekivanja koja roditelji imaju od svoje djece mogu negativno utjecati na njihov karijerni razvoj (Whiston i Keller, 2004). Istraživanja su također pokazala da se uključivanje obitelji u područje karijernog razvoja i donošenja karijernih odluka različito prihvaća u kolektivističkim i individualističkim kulturama (Kagitçibasi, 1997; prema Shin i Kelly, 2013). U individualističkim kulturama obitelji iskazuju podršku tako da pružaju emocionalnu podršku i autonomiju, a što manje nastoje kontrolirati ponašanja svoje djece ili im stvarati pritisak (Supple, Ghazarian, Peterson i Bush, 2009; prema Shin i Kelly, 2013). S druge strane, osobe iz kolektivističkih kultura u većoj mjeri uzimaju u obzir mišljenje i očekivanja koja članovi obitelji imaju vezano uz njihovu karijeru i opravdano je da članovi obitelji sudjeluju u karijernim odlukama (Fouad i sur., 2008). Moguće je da čestice kojima su ispitivana očekivanja u većoj mjeri ispituju utjecaj koji obitelj ima na karijeru pojedinca, a ne podršku. Stoga postoji mogućnost da studenti očekivanja članova svoje obitelji percipiraju ograničavajućima i imaju osjećaj kako takvim ponašanjima obitelj ograničava njihovu autonomiju. Očekivanja članova obitelji mogu predstavljati dodatne karijerne zadatke za koje se studenti brinu da ih neće moći ostvariti.

Posljednja dimenzija podrške obitelji za koju smo pretpostavili pozitivnu povezanost s karijernim optimizmom je financijska podrška obitelji. Neblett i Cortina (2006) u svom istraživanju potvrđuju povezanost između instrumentalne (financijske) podrške roditelja i optimizma studenata. Moguće je da obitelj financijski pomaže studentima tijekom studija, ali ne namjeravaju pružati toliku financijsku podršku kad se studenti zaposle i počnu samostalno zarađivati, pa studenti ne vezuju trenutnu financijsku pomoć uz optimizam u pogledu vlastite karijere. Osim toga, studenti nerijetko rade uz

studij pa se barem djelomično financiraju i potrebno im je manje financijske podrške od članova obitelji.

Kako bismo u potpunosti odgovorili na prvi problem, provjerili smo pretpostavku o pozitivnoj povezanosti svih dimenzija podrške nastavnika (uključenost nastavnika, emocionalna podrška, očekivanja i dostupnost nastavnika) s karijernim optimizmom. Rezultati su potvrdili pozitivnu povezanost svih dimenzija s karijernim optimizmom, što je u skladu s prijašnjim istraživanjima koja su pokazala da podrška nastavnika predviđa pozitivna očekivanja te dobrobit i prilagodbu studenata (Metheny i sur., 2008; Suldo i sur. 2009). Podrška nastavnika povezana je i s očekivanjima uspjeha u vlastitoj karijeri (Metheny i sur., 2008). Garcia i sur. (2015) pronašli su pozitivnu povezanost između podrške nastavnika i karijernog optimizma. Nastavnici predstavljaju važan izvor podrške zbog svoje stručnosti i znanja koja imaju priliku prenijeti studentima. Iskazivanje dostatne podrške od strane nastavnika povezano je s pozitivnim očekivanjima koja studenti imaju o svojoj budućnosti jer im nastavnici daju do znanja da vjeruju u njihove sposobnosti i stoje im na raspolaganju ako im je potrebna pomoć. Nastavnici koji vjeruju u sposobnosti svojih studenata u većoj mjeri komuniciraju s njima, obraćaju pažnju na studente i ohrabruju ih. Povratno, takvo ponašanje motivira studente da iskazuju dodatan trud i ostvaruju još veći uspjeh, što rezultira optimizmom vezanim uz vlastitu budućnost (Good i Brophy, 1977; prema Trommsdorff, 1983).

Medijacijski učinak samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri na povezanost socijalne podrške i karijernog optimizma

U svrhu odgovaranja na drugi problem, provjerili smo je li samoefikasnost u odlučivanju o karijeri medijator povezanosti dimenzija podrške obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom. Rezultati su djelomično potvrdili ovu pretpostavku. Od dimenzija podrške obitelji, provjera medijacijskog učinka bila je moguća samo na odnosu informacijske podrške i karijernog optimizma, gdje je i potvrđena potpuna medijacija. Prije provjere medijacijskog učinka, utvrdili smo da je informacijska podrška obitelji pozitivno povezana sa samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri. Brojna istraživanja potvrdila su povezanost podrške i dostupnosti obitelji sa samoefikasnošću, očekivanjem ishoda i karijernom prilagodbom (Turner i Lapan, 2002; Ferry, Fouad i Smith, 2000; Kenny i Bledsoe, 2005; Wolfe i Betz, 2004; Lent, Brown, Nota i Soresi, 2003). Obitelj

pružanjem savjeta i ohrabrivanjem studenata u pogledu karijernih izazova stvara sigurno okruženje i potiče njihova uvjerenja da imaju dovoljno znanja obaviti karijerne zadatke i donijeti odluke koje ih očekuju na karijernom putu. Nadalje, potvrdili smo povezanost samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri s karijernim optimizmom, što je dodatni uvjet za provjeru medijacijskog učinka. Uvjerenja pojedinca o posjedovanju znanja i vještina potrebnih za obavljanje karijernih zadataka povezana su s pozitivnim očekivanjima ishoda tih zadataka (optimizmom). Istraživanja su potvrdila povezanost ovih konstrukata (Karademas, 2006; Rottinghaus i sur., 2005; Urbig i Monsen, 2012). Napokon, potvrdili smo kako samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti posreduje odnos između informacijske podrške obitelji i karijernog optimizma. Dobivanje karijernih savjeta i primjera od članova obitelji povezano je s vjerovanjem studenata u vlastitu samostalnost i postizanje uspjeha pri izvršenju budućih karijernih zadataka, što je pak povezano s optimističnim pogledom na karijeru. I drugi su istraživači dobili slične nalaze. Nota, Ferrari, Solberg i Soresi (2007) su na uzorku talijanskih srednjoškolaca potvrdili medijacijsku ulogu karijerne samoeфикаsnosti na povezanost između podrške obitelji i karijerne neodlučnosti, ali samo za učenike, ne i učenice. Restubog i sur. (2010) potvrdili su da karijerna samoeфикаsnost posreduje odnos između roditeljske podrške i karijerne ustrajnosti. Garcia i sur. (2015) su na uzorku filipinskih studenata potvrdili medijacijski učinak samoeфикаsnosti na odnos između roditeljske podrške i karijernog optimizma.

U okviru drugog problema željeli smo provjeriti i posreduje li samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti odnos između dimenzija podrške nastavnika i karijernog optimizma. Ova pretpostavka je djelomično potvrđena jer je samoeфикаsnost u potpunosti posreduje odnos uključenosti nastavnika, očekivanja i dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom, a djelomično odnos između emocionalne podrške nastavnika i karijernog optimizma. Kao i u slučaju podrške obitelji, ponovno je bilo potrebno utvrditi pozitivnu povezanost između dimenzija podrške nastavnika i samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri. Očekivano, sve dimenzije podrške nastavnika bile su povezane sa samoeфикаsnošću, što je u skladu s dosadašnjim istraživanjima (Metheny i sur., 2008). Studenti koji percipiraju da se mogu osloniti na svoje nastavnike, da ih nastavnici podržavaju i imaju očekivanja od njih u većoj mjeri vjeruju u vlastitu sposobnost obavljanja karijernih zadataka. Nadalje, potvrdili smo kako je podrška nastavnika povezana s karijernim optimizmom, a taj odnos posreduje upravo samoeфикаsnost u

odlučivanju o karijeri. Iako nema puno istraživanja koja su se bavila upravo tom temom, ovaj odnos može se objasniti slično kao i povezanost podrške obitelji s karijernim optimizmom. Podrška i savjeti koje studenti dobivaju od nastavnika u pogledu vlastite karijere povezani su s uvjerenjima studenata u vlastitu sposobnost uspješnog obavljanja karijernih zadataka i donošenja karijernih odluka, odnosno sa samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri. Nastavno, samoefikasnost je povezana s optimističnim pogledom na vlastitu karijeru i obavljanje karijernih zadataka. Ovakav nalaz dobili su i Garcia i sur. (2015) u svom istraživanju. Autori su u više točaka mjerenja potvrdili kako roditelji i nastavnici studentima pružaju mogućnost sudjelovanja u aktivnostima u kojima će steći karijerno relevantne vještine, te kako im svojim primjerima i savjetima pomažu u njihovom stjecanju. Studenti se na taj način uče organizirati ciljeve i resurse te usvajaju strategije za uspješno bavljenje s karijernim zadacima, što je povezano s kasnijim višim razinama karijernog optimizma. Kad studenti vjeruju da imaju sposobnosti i vještine potrebne za nošenje s karijernim izazovima, u većoj će ih mjeri vidjeti kao izazove, a ne kao prepreke i biti optimističniji prema vlastitoj karijeri.

Metodološka ograničenja istraživanja

Ovo istraživanje ima nekoliko metodoloških ograničenja. Prvenstveno, susrećemo se s problemom vanjske valjanosti koji proizlazi iz odabira uzorka korištenog u istraživanju. S obzirom da je istraživanje provedeno na prigodnom uzorku koji su činili studenti diplomskih studija Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, mogućnost generalizacije dobivenih nalaza na sve studente ovog fakulteta je narušena. U istraživanju ni na koji način nije kontroliran broj studenata s obzirom na studij koji pohađaju. Također, vjerojatno je prisutan problem samo-selekcije sudionika, odnosno moguće je da se sudionici koji su pristali sudjelovati u istraživanju razlikuju od onih koji se nisu odlučili na sudjelovanje.

Istraživanje je provedeno *online*, što donosi nekoliko prednosti poput jednostavnosti i smanjenih troškova prikupljanja podataka, standardizirane upute, anonimnosti sudionika i veće točnosti pri unosu podataka. Međutim, *online* metoda prikupljanja podataka sa sobom nosi i određena ograničenja. Prilikom ispunjavanja upitnika sudionici nemaju izravan kontakt s istraživačem, što smanjuje vjerojatnost kontaktiranja istraživača ako imaju neka pitanja o istraživanju ili ne razumiju pitanja u

potpunosti. U izravnom kontaktu istraživač je dostupan za sva pitanja, može u većoj mjeri motivirati sudionike na sudjelovanje u istraživanju te ima veću kontrolu nad istraživanjem. *Online* metodom prikupljanja ne možemo biti sigurni tko uistinu ispunjava upitnik, koje strategije davanja odgovora koristi kao ni biti sigurni da isti sudionik nije više puta ispunio upitnik.

Provedeno istraživanje je korelacijske prirode, s podacima prikupljenim u jednoj vremenskoj točki, pa ne možemo donositi zaključke o uzročno-posljedičnoj vezi proučavanih konstrukata. Da bismo mogli s većom sigurnošću govoriti o uzročno-posljedičnoj vezi, bilo bi potrebno provesti longitudinalno istraživanje. U tom bi se slučaju u više vremenskih točaka ispitivale razine socijalne podrške, samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri i karijernog optimizma.. U takvom istraživanju mogli bismo provjeriti jesu li razlike i promjene u socijalnoj podršci rezultirale promjenama u samoefikasnosti i karijernom optimizmu u kasnijim točkama mjerenja. Ovakvim bi nacrtom bilo zanimljivo pratiti razvoj i promjene u konstruktima i odnosima među njima.

Nadalje, podaci su prikupljeni metodom samoiskaza koja ima određene nedostatke. Procjene vlastitih osobina, ponašanja i socijalne okoline mogu biti neiskrene te pod utjecajem socijalnih očekivanja. Ponekad se sudionici nastoje prikazati u boljem svjetlu što se može odraziti na rezultate istraživanja koji onda ne prikazuju stvarno stanje. Osim toga, sudionici su procjenjivali vlastitu percepciju podrške dobivene iz različitih socijalnih izvora, što ne mora nužno odražavati stvarnu situaciju. Moguće je da bi se procjene sudionika i članova njihove socijalne okoline razlikovale u percipiranoj dobivenoj odnosno pruženoj podršci. Postoji i mogućnost da su neki recentni događaji u obitelji ili na fakultetu uzrokovali da sudionici drugačije percipiraju svoju socijalnu okolinu.

Prijedlozi za buduća istraživanja

Kako je ranije navedeno, buduća istraživanja mogla bi obuhvatiti širi uzorak i longitudinalno pratiti proučavane varijable. Bilo bi zanimljivo ispitati probleme i na mlađim studentima te pratiti razvoj karijernog optimizma kako napreduju sa studijem. Isto tako, bilo bi korisno imati uvid u samoefikasnost u odlučivanju o karijeri i karijerni optimizam po završetku studija, odnosno prilikom stupanja na tržište rada i kasnije, kako

sudionici stječu radno iskustvo. Bilo bi zanimljivo provjeriti jesu li te varijable povezane s radnim ishodima, kao što neka istraživanja potvrđuju (Kluemper i sur., 2009; Youssef i Luthans, 2007).

Osim navedenog, buduća istraživanja mogla bi ispitati jesu li drugi izvori socijalne podrške, poput podrške vršnjaka, povezani s karijernim optimizmom. Bilo bi zanimljivo pitati članove socijalne okoline kako oni percipiraju pruženu podršku te uzeti i taj podatak u obzir. Osim toga, bilo bi zanimljivo odvojeno provjeriti pretpostavke za roditeljsku podršku i podršku braće i sestara, kao i uvrstiti varijable poput privrženosti obitelji ili stilova roditeljstva. U budućim istraživanjima trebalo bi u obzir uzeti razine dispozicijskog optimizma i sklonost pozitivnom i negativnom afektu te, kontrolirajući te varijable, ispitivati karijerni optimizam. Bilo bi zanimljivo u obzir uzeti percipiranu i objektivnu zapošljivost i provjeriti povezanost tih varijabli s karijernim optimizmom.

U ovom istraživanju zanimljiv je nalaz povezanosti očekivanja članova obitelji i nastavnika s karijernim optimizmom. Dok su očekivanja nastavnika pozitivno povezana s karijernim optimizmom, očekivanja članova obitelji u negativnoj su korelaciji. Buduća istraživanja mogla bi detaljnije ispitati odnos ovih varijabli i pojasniti ga. Moguće je kako je studentima u većoj mjeri stalo do ostvarenja onih zadataka i ispunjenja očekivanja koje obitelj ima od njih, dok im očekivanja nastavnika u manjoj mjeri stvaraju pritisak koji trebaju ostvariti.

Praktične implikacije istraživanja

Ovo istraživanje pruža i neke praktične implikacije. Rezultatima istraživanja potvrđena je povezanost između informacijske podrške obitelji i dimenzija podrške nastavnika s karijernim optimizmom studenata, što ukazuje kako bi članovi obitelji i nastavnici na fakultetu trebali osigurati dostatnu podršku studentima zbog njene pozitivne povezanosti s karijernim optimizmom. Studentima završetak studija i stupanje na tržište rada predstavlja stresan događaj s kojim se još nisu susreli i nisu sigurni kako se nositi s njim. Stoga bi roditelji, braća i sestre i drugi bliski članovi obitelji trebali osigurati dostatnu podršku, davati savjete studentima o tome kako se nositi s karijernim izazovima ali i pripaziti da ne stvaraju previsoka očekivanja od studenata. Također, nastavnici na fakultetu trebali bi osigurati dostatnu podršku studentima – osigurati da su uključeni u

studentske aktivnosti, da imaju pozitivna očekivanja od njih te da su dostupni studentima. Bilo bi korisno organizirati radionice s nastavnicima kako bi ih se informiralo o važnosti podrške koju pružaju studentima, kao i vježbi kojima bi nastavnici mogli naučiti kakva je vrsta podrške studentima potrebna. Osim toga, u sklopu fakulteta bilo bi korisno osigurati karijerno savjetovanje i gostujuća predavanja sa stručnjacima iz prakse. Ovakve intervencije studentima bi omogućile dostupnost informacija i savjeta vezanih uz karijerni razvoj i potencijalno olakšalo nošenje s njima.

Zaključak

Provedenim istraživanjem utvrđena je značajna pozitivna povezanost informacijske podrške obitelji i karijernog optimizma. Financijska podrška nije povezana s karijernim optimizmom, dok su očekivanja članova obitelji u negativnoj povezanosti. Pretpostavka o pozitivnoj povezanosti uključenosti nastavnika, emocionalne podrške nastavnika, očekivanja te dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom potvrđena je u potpunosti.

Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri u potpunosti posreduje odnos informacijske podrške obitelji, uključenosti, očekivanja i dostupnosti nastavnika s karijernim optimizmom, dok djelomično posreduje odnos između emocionalne podrške nastavnika i karijernog optimizma.

Literatura

- Ali, S. R., McWhirter, E. H. i Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 40-58.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barling, J., Dupre, K. E. i Hepburn, C. G. (1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 112–118.
- Betz, N. E., Klein, K. L. i Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Brisette, I., Scheier, M. F. i Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102–111.
- Bubić, A. (2017). Prediktori očekivanja o profesionalnim ishodima kod studenata odgojiteljskih, učiteljskih i nastavničkih studija. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 26(4), 499-518.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Csikzentmihalyi, M. i Schneider, B. (2000). *Becoming adult: How teenagers prepare for the world of work*. New York: Basic Books.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A. i Smith, P. L. (2000). The role of family context in social-cognitive model for career related choice behaviour: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348-364.
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L. i Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276-291.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y.-L., Fitzpatrick, M. i Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43–59.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. i Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.

- Hackett, G. i Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. i Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 185-201. doi: 10.1006/jvbe.2001.1848.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281–1290.
- Kenny, E. M. i Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M. i Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 142.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., i DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 209-231.
- Lent, R. W. i Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L. i Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interests and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101-118.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W. i Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. i Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- McIlveen, P., Beccaria, G. i Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 229–236.
- Metheny, J., McWhirter, E. H. i O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237.
- Neblett, N. G. i Cortina, K. S. (2006). Adolescents' thoughts about parents' jobs and their importance for adolescents' future orientation. *Journal of Adolescence*, 29(5), 795-811.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H. i Soresi, S. (2007). Career Search Self-Efficacy, Family Support, and Career Indecision With Italian Youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193.
- Peterson, C. (2000). Future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Raboteg-Šarić, Z., Merkaš, M. i Majić, M. (2011). Nada i optimizam adolescenata u odnosu na roditeljski odgojni stil. *Napredak*, 152 (3-4), 373-388. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/82761>.
- Rauch, V. (2015). *Individuacija, karijerni ciljevi te karijerni optimizam mladih na prijelazu u odraslu dob – usporedba hrvatskih i slovenskih studenata*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R. i Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186-195.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., i Borgen, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Ruthig, J. C., Haynes, T. L., Perry, R. P. i Chipperfield, J. G. (2007). Academic optimistic bias: Implications for college student performance and well-being. *Social Psychology of Education*, 10(1), 115–137.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39, 34–92. doi:10.1257/jel.39.1.34.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B. i Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127-139.

- Schultheiss, D. E. P., Palma, T. V., Predragovich, K. S. i Glasscock, J. M. J. (2002). Relational influences on career paths: Siblings in context. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 302-310.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. New York: Vintage Books.
- Shin, Y.-J. i Kelly, K. R. (2013). Cross-Cultural Comparison of the Effects of Optimism, Intrinsic Motivation, and Family Relations on Vocational Identity. *The Career Development Quarterly, 61*(2), 141–160.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology, 13*, 290-312.
- Suldo, S.M., Friedrich, A.A., White, T., Farmer, J., Minch, D. i Michalowski, J. (2009). Teacher support and adolescents' subjective well-being: A mixed-methods investigation. *School Psychology Review, 38*, 67–85.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. i Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Trommsdorff, G. (1983). Future Orientation and Socialization. *International Journal of Psychology, 18*(5), 381–406.
- Turner, S. i Lapan, R. T. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly, 51*(1), 44–55.
- Urbig, D. i Monsen, E. (2012). The structure of optimism: Controllability affects the extent to which efficacy beliefs shape outcome expectancies. *Journal of Economic Psychology, 33*, 854–867.
- Wall, J., Covell, K. i Macintyre, P. D. (1999). Implications of social supports for adolescents' education and career aspirations. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 31*(2), 63-71.
- Whiston, S. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development, 23*, 137–149.
- Whiston, S. C. i Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development. *The Counseling Psychologist, 32*(4), 493–568.
- Wolfe, J. B. i Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision - making self - efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly, 52*(4), 363-369.

- Young, R. A., Friesen, J. D. i Dillabough, J. M. (1991). Personal constructions of family influence related to career development. *Canadian Journal of Counseling*, 25, 183-190.
- Youssef, C. M. i Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Prilog A – Grafički prikazi distribucija rezultata na pojedinim varijablama
(x-os je aritmetička sredina, y-os je frekvencija odgovora)

