



doi:10.5559/di.24.4.03

ODREDNICE PERCIPIRANE ZAPOŠLJIVOSTI STUDENATA

Kristina MAZALIN, Maja PARMAČ KOVAČIĆ
Filozofski fakultet, Zagreb

UDK: 159.923.2-057.875:331.526
Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 3. 7. 2015.

Percipirana zapošljivost označuje pojedinačevu percepciju vlastite mogućnosti ostvarenja održiva zaposlenja, koje je u skladu s postignutom razinom kvalificiranosti, odnosno stručnom spremom. Ona je važna za određivanje slijeda tranzicija vezanih uz posao te za formiranje strategija nošenja s nestabilnosti posla. Cilj je ovog istraživanja bio ispitati odnos percipirane zapošljivosti studenata s objektivnom zapošljivosti nakon završetka određenoga studija i nekim osobinama ličnosti. U istraživanju je sudjelovao prigodan uzorak studenata ($N = 230$) s devet studija Sveučilišta u Zagrebu. Objektivna zapošljivost nakon završetka studija određena je na temelju "Preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja" (HZZ, 2013). Svi sudionici ispunili su on-line upitnike kojima su mjerene osobine ličnosti (temeljna samoevaluacija, lokus kontrole, pozitivan i negativan afekt) te percipirana zapošljivost. Provedene analize pokazale su da objektivna zapošljivost najviše pridonosi objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti. Iako su sve osobine ličnosti (osim lokusa kontrole) bile značajno povezane s percipiranom zapošljivosti, značajan doprinos objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti povrh objektivne zapošljivosti dobiven je samo za osobinu temeljne samoevaluacije.

Ključne riječi: percipirana zapošljivost, objektivna zapošljivost, osobine ličnosti

✉ Maja Parmač Kovačić, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, Ivana Lučića 3, 10 000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: mparmac@ffzg.hr

UVOD

509

Za većinu pojedinaca koji stječu tercijarno obrazovanje od prijelomne je važnosti ulazak na tržište rada. Visoko obrazovanje iziskuje mnoge osobne resurse, a ključni razlog ulaganja u stjecanje visokog obrazovanja jest poboljšanje vlastite zapo-

šljivosti (Saunders i Zuzel, 2010). Problematika prijelaza iz obrazovnoga sustava na tržište rada trenutačno je obilježena visokom stopom nezaposlenosti, nesigurnošću tržišta rada te produljenim razdobljem do stjecanja prvoga zaposlenja (Wang, 2012). Idealno, završetak visokog obrazovanja označavao bi dostupnost adekvatnih poslova za koje je stečena kvalifikacija, što bi osobi omogućilo ostvarivanje uvjeta za socioekonomsko osamostaljivanje i samoaktualizaciju. Podaci u zadnjih nekoliko godina, od početka ekonomske krize, naznačuju drugačiju stvarnost.

Iako negativan trend zapošljavanja zahvaća sve segmente radno sposobne populacije, mladi visokoobrazovani s tek stečenom višom ili visokom stručnom spremom (20-29 godina) posebno su osjetljiva skupina za navedenu problematiku (Obadić i Majić, 2013). Autori navode da se u Hrvatskoj nastupanjem ekonomske krize i recesijskog razdoblja od 2008. godine bilježi osjetan i kontinuiran porast nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba te da njih više od 1/3 netom nakon tercijarnog obrazovanja završava na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ). Prema statističkim pokazateljima HZZ-a (Obadić i Majić, 2013), na početku recesije u 2008. i u idućim godinama, nezaposlenost visokoobrazovanih mladih osoba porasla je za više od 51%, s najvećim brojem nezaposlenih iz društvenoga, tehničkoga i humanističkoga znanstvenog područja, ali i ostalih tradicionalno lakše zapošljivih područja. Trenutačni trendovi zapošljavanja ne nagovještavaju brz oporavak, a podaci Eurostata o stopi nezaposlenosti mladih visokoobrazovanih osoba smještaju Hrvatsku u vrh EU-a, slijedeći Grčku i Španjolsku (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

Zapošljivost

Zbog konstantnih promjena na tržištu rada, radnih uvjeta i popratnih negativnih posljedica (npr. rast nezaposlenosti), zapošljivost je sve aktualniji predmet rasprava. Koncept zapošljivosti dobiva na važnosti i u političkoj sferi u donošenju zakonskih regulativa i strateških planova (npr. 'Europa 2020', Europska komisija, 2010) te u obrazovnom sustavu, gdje se stopa zaposlenih u određenom razdoblju nakon završetka studija uzima kao indikator vrednovanja institucija visokoga školstva (Weligamage, 2009). Konačno, interes za koncept prisutan je sve više u istraživačkoj sferi u kontekstima istraživanja radne ekonomije, uspješnosti kandidata u razgovorima za posao, kompetencija, samopercepcija, vladinih regulativa i politike socijalne skrbi.

Zapošljivost je multifacetni konstrukt koji označuje sadašnje mogućnosti dobivanja posla (Rothwell, Herbert i Rothwell, 2008) te podrazumijeva objektivne kriterije utvrđivanja.

Takvi kriteriji mogu biti individualne karakteristike (stupanj obrazovanja, zanimanje, radno iskustvo, demografske karakteristike), omjer broja slobodnih radnih mjesta na tržištu rada i potencijalnih kandidata određene kvalifikacije koji konkuriraju za neko radno mjesto, a indikator mogu biti i godišnje stope zapošljavanja ili nacionalna ekonomska situacija (Masić Seršić i Tomas, 2014). Schomburg i Teichler (2011) objašnjavaju razliku između pojmova zapošljivost i zaposlenje. Ovi autori misle da pojam zapošljivosti proizlazi iz istraživanja tržišta rada i problema pronalaska zaposlenja, a u kontekstu obrazovanja označuje potencijale pojedine grupe na tržištu rada (prije svega vezane za kurikulum i stečene kompetencije), dok zaposlenje označuje "dimenziju razmjene" u svijetu rada (npr. plaće, pozicije, povezane socijalne povlastice, vrste ugovora).

Pojam zapošljivosti počeo se rabiti na početku 20. stoljeća, kada su se pojedinci dihotomno kategorizirali kao zapošljivi ili nezapošljivi, ovisno o njihovoj dobi, zdravstvenom stanju i obiteljskom statusu (Berntson, 2008). Međutim, zbog suvremene sveobuhvatnosti koncepta, Rothwell i Arnold (2007) istaknuli su potrebu za širom definicijom, koja uključuje i individualne varijable i varijable tržišta rada. Zapošljivost time odražava interakciju individualnih karakteristika (osobine ličnosti, sposobnosti, vještine, zdravstveno stanje), osobnih okolnosti (socijalna i financijska situacija, podrijetlo i kulturna pripadnost) te situacijskih faktora (strukturne prilike na tržištu rada) (McQuaid i Lindsay, 2005).

Dimenzije zapošljivosti definiraju se prema stranama tržišta rada – ponude (kontekstualni faktori zapošljivosti) i potražnje (individualne karakteristike zapošljivosti). Zadnjih se godina veća pozornost pridaje upravo strani potražnje, odnosno ljudskom kapitalu (eng. *human capital*) i individualnim karakteristikama važnima za zapošljivost koje poboljšavaju izgleda na tržištu rada. Zapošljivost u tom smislu obuhvaća skup vještina, znanja, razumijevanja trenutne tržišne situacije i osobinskih karakteristika koje povećavaju izgleda za ostvarivanje budućega zaposlenja i uspjeha u odabranoj karijeri (Knight i Yorke, 2004).

Treba istaknuti i aktualno promoviranje sigurnosti zapošljivosti naglašavanjem (pro)aktivnoga individualnog angažmana pojedinca u razvijanju vlastite fleksibilnosti, svestranosti i kontinuiranoga profesionalnog usavršavanja. Forrier i Sels (2003) zaključuju da se zapošljivost povezala s "novim psihološkim ugovorom" između radne snage i poslodavaca, kojim se od pojedinca očekuje preuzimanje odgovornosti za vlastitu karijeru. Gotovo je nemoguće očekivati da će pojedinci nakon zaposlenja u nekoj vrsti posla ostati na istom po-

slu, poziciji ili karijeri do kraja radnoga vijeka, zbog čega je nužno održavati vlastitu atraktivnost na tržištu rada (Helyer, 2007).

Percipirana zapošljivost

Osim objektivne zapošljivosti, u zadnje vrijeme sve veću pažnju istraživača zaokuplja i konstrukt percipirane zapošljivosti. Percipirana zapošljivost vezuje se uz iskustava, aspiracije i percepcije vlastite sposobnosti pojedinaca za natjecanje i zauzimanje pozicije na tržištu rada (Ellis, 2013; Rothwell, Jewell i Hardie, 2009). Uz relevantnost spoznaja o prirodi percipirane zapošljivosti, glavni razlog interesa za ovaj konstrukt jest korisnost praktičnih implikacija koje proizlaze iz provedenih istraživanja. Tako se, na primjer, uočava važnost percipirane zapošljivosti za slijed tranzicija vezanih uz posao i karijeru te formiranje strategija nošenja s nestabilnosti posla i uočavanja alternativnih mogućnosti zaposlenja (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno i Kinnunen, 2013). Do važnih nalaza o percipiranoj zapošljivosti nerijetko se dolazi i kvalitativnim analizama onoga što pojedinci (npr. studenti), a što poslodavci, smatraju ključnim vještinama i odrednicama bolje zapošljivosti, pa se usporedbom podataka iz ova dva izvora dobivaju vrijedne informacije primjenjive u korist obiju strana tržišta rada (Tymon, 2013).

Samopercepcije zapošljivosti relativno su novija tema u literaturi, a dosadašnja istraživanja oskudna su i uglavnom zahvaćaju populaciju nezaposlenih ili zaposlenika unutar organizacija. Rothwell i suradnici (2009), koji se u istraživanjima bave problematikom percipirane zapošljivosti studenata, posebno ističu manjak istraživanja percipirane zapošljivosti u razdoblju prolongirane recesije i velike nezaposlenosti. Visoke stope nezaposlenosti mladih visokoobrazovanih osoba i trenutačna nepovoljna situacija na tržištu rada zahtijevaju istraživanje faktora samopercepcije zapošljivosti upravo na studentima, koji tek trebaju stupiti na tržište rada. U literaturi se pronalaze brojne definicije percipirane zapošljivosti, usmjerene na zaposlene, nezaposlene ili buduće tražitelje posla. Za potrebe ovog rada krenut ćemo od definicije izvedene za potrebe istraživanja konstrukta kod studenata, prema kojoj percipirana zapošljivost označuje percepciju vlastite mogućnosti da se ostvari održivo zaposlenje koje odgovara postignutoj razini kvalificiranosti, odnosno stručnoj spremi (Rothwell i sur., 2008).

Pozicionalna konfliktna teorija gleda na zapošljivost kao na psihološki konstrukt, pa je percepcija zapošljivosti posljedica procesa međusobnoga natjecanja pojedinaca i društvenih grupa za željene poslove (Bowers-Brown i Harvey, 2004). Različite grupe međusobno nastoje ograničiti mogućnosti zapo-

slenja drugim grupama i etablirati vlastiti ekonomski i društveni položaj. Iz toga proizlazi da će, s obzirom na to da se grupe razlikuju prema dostupnim mogućnostima unutar istoga tržišta rada, percepcija zapošljivosti ovisiti o pripadnosti određenoj grupi u društvu. No pojedinac istodobno pripada različitim podgrupama, ovisno o svojim sposobnostima, demografskim karakteristikama, kvalifikacijama te socijalnom kapitalu, dok važnu odrednicu za percipiranu zapošljivost studenata čini i reputacija određenoga studija ili fakulteta.

Za razumijevanje percipirane zapošljivosti valja se teorijski osvrnuti na diskrepanciju stvarnih, objektivnih situacija i njihovih subjektivnih percepcija. Često se navodi da pojedinci djeluju ovisnije o percepcijama događaja nego o njihovim stvarnim okolnostima, a Magnusson (1981) obrazlaže da upravo percepcije rezultiraju ponašajnim, emocionalnim i kognitivnim ishodom. Percipirana situacija jest doživljaj stvarne situacije koju je pojedinac mentalno iskonstruirao, interpretirao te joj pridodao određeno značenje. Prema tome, percepcija zapošljivosti čini vjerovanje koje pojedinac ima o tome koliko je lako, odnosno teško, pronaći posao, tj. ostvariti zaposlenje. Tako će pojedinci s većom razinom percipirane zapošljivosti vjerovati da su njihovi izgledi za ostvarivanje zaposlenja visoki, dok će oni s nižom razinom percipirane zapošljivosti svoje šanse za ostvarenje zaposlenja vidjeti kao znatno niže. Međutim, ključno je pitanje što sve utječe na formiranje takvih percepcija te kakav je odnos između percipirane i stvarne zapošljivosti.

Berntson (2008), iz interakcionističke perspektive, navodi dvije glavne skupine faktora koji utječu na percepciju vlastite zapošljivosti – situacijske i individualne. Situacijski su faktori relevantni okolinski faktori (tržište rada), dok su individualni faktori specifičniji (demografske karakteristike, očekivanja, stavovi, prijašnja iskustva, znanja, vještine, sposobnosti, socijalni kapital i osobine ličnosti). Dosadašnja istraživanja pokazala su da je percipirana zapošljivost povezana s nacionalnim ekonomskim prosperitetom, životom i radom u urbanim sredinama, visokim stupnjem obrazovanja i daljnjim razvojem kompetencija, proaktivnošću, zdravljem i životnim zadovoljstvom te upućenošću u tržište rada. Od varijabli ličnosti, pokazala se pozitivna povezanost percipirane zapošljivosti sa samoefikasnosti i samoevaluacijama pojedinca (Berntson i Marklund, 2007; Berntson, 2008; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte i Alarco, 2008).

Važnost usmjeravanja i na osobine ličnosti pri razmatranju percipirane zapošljivosti jest u tome što osobine ličnosti "prate" pojedince kroz situacije, čime je njihov utjecaj prenosiv na širok spektar situacija, nasuprot ponašanjima, znanjima, vještinama ili sposobnostima koji su nerijetko specifični

za određeni zadatak ili situaciju (Fugate i Kinicki, 2008). S obzirom na to da je percipirana zapošljivost odraz pojedinačnih vjerovanja o vlastitim mogućnostima ostvarivanja zaposlenja, Berntson (2008) navodi mogućnost kako su ta vjerovanja, osim objektivnom situacijom na tržištu, najvjerojatnije uvjetovana i nekim osobinama ličnosti. Dodatno, osobine ličnosti više utječu na ponašanje i izvedbu u takozvanim "slabim" situacijama, kakvima se mogu opisati trenutačni uvjeti na tržištu i svijetu rada – nejasni, nesigurni i podložni promjenama (Mischel, 1997). Neke od osobina ličnosti koje se dovede u vezu s formiranjem percepcije situacije jesu neuroticizam, afektivnost, lokus kontrole, samopoštovanje i samoeфикаsnost (Berntson 2008). Međutim, iako se često navode kao potencijalni prediktori percipirane zapošljivosti, veza osobina ličnosti s percipiranom zapošljivosti još je uvijek nedovoljno istražena.

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos percipirane zapošljivosti studenata s objektivnom zapošljivosti nakon završetka određenoga studija te nekim osobinama ličnosti. Iako je zapošljivost svih studija pogođena nepovoljnom ekonomskom situacijom, određene struke ipak se bitno drugačije profiliraju na tržištu rada. U skladu s tim, očekujemo da će studenti koji završavaju objektivno "lakše zapošljive studije" imati višu percipiranu zapošljivost od studenata koji završavaju objektivno "teže zapošljive studije" (H1).

Od osobina ličnosti koje se dovede u vezu s percipiranom zapošljivosti, u ovom istraživanju usmjerili smo se na temeljnu samoevaluaciju, eksternalni lokus kontrole, pozitivnu afektivnost te negativnu afektivnost. Temeljna samoevaluacija predstavlja integrativnu dispoziciju, u podlozi koje su samopoštovanje, generalizirana samoeфикаsnost, neuroticizam i internalni lokus kontrole te se odnosi na generalnu i konzistentnu procjenu vlastite vrijednosti i sposobnosti (Judge, Locke i Durham, 1997). Visoka razina temeljne samoevaluacije iskazuje se višim samopouzdanjem, efikasnošću i samooslanjanjem karakteristikama (Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003). Istraživanja su pokazala da je povezana s uspjehom u karijeri, zadovoljstvom poslom i životom, manjim razinama stresa i konflikata, boljim iskorištavanjem prilika i nošenjem s poteškoćama (Judge, 2009). U ovom istraživanju očekujemo da će studenti više temeljne samoevaluacije, koji pozitivnije procjenjuju sebe i svoje sposobnosti, percipirati i svoju zapošljivost višom (H2).

Nadalje, budući da je za percipiranu zapošljivost važniji doživljaj kontrole nad nesigurnom situacijom ostvarivanja zaposlenja nego stvarne prilike koje postoje na tržištu rada (Grote, 2009), željeli smo ispitati povezanost osobine lokusa kontrole s percipiranom zapošljivosti studenata. Lokus kont-

role je sklonost pojedinca za pridavanje primarne uzročnosti događajima, odnosno stupanj doživljaja osobne kontrole i utjecaja na događaje i situacije. Internalnost i eksternalnost lokusa kontrole čine kontinuum, pri čemu veća internalnost znači vjerovanje pojedinca da sam kontrolira svoj život i događaje primarno svojim postupcima, dok veća eksternalnost označuje vjerovanje u određenost vanjskim, okolinskim faktorima koji nisu pod izravnom kontrolom (npr. srećom, slučajem ili sudbinom). Lokus kontrole pokazao se prediktivnim za psihološku i zdravstvenu dobrobit, akademski i poslovni uspjeh te nošenje s poteškoćama (Halpert i Hill, 2011). Iako je, uz neuroticizam, samoeфикаsnost i samopoštovanje, zastupljen u okviru temeljne samoevaluacije, željeli smo ispitati i njegov samostalni doprinos u objašnjenju percipirane zapošljivosti. Naša je pretpostavka da će studenti eksternalnijega lokusa kontrole, zbog generalne tendencije pripisivanja uzroka događaja okolinskim faktorima, percipirati svoju zapošljivost nižom (H3).

Osim navedenih osobina, pokazalo se kako na percepciju raznih situacija utječe i afektivnost kao osobina ličnosti (Berntson, 2008). Stoga Morcos (2009) hipotetizira o mogućoj povezanosti afektivnosti s percepcijama zaposlenika o njihovoj zapošljivosti. Pozitivna i negativna afektivnost dvije su relativno nezavisne osobine afektivnih stanja. Pozitivna afektivnost odnosi se na mjeru u kojoj se osoba osjeća entuzijastično, alertno i aktivno. Viši stupanj pozitivne afektivnosti karakteriziran je visokom razinom energije, koncentracije i angažiranosti, dok je niži stupanj karakteriziran stanjem letargičnosti, tuge i smanjene aktivnosti. Visoka negativna afektivnost označuje tjeskobu, neraspoloženje i averzivna stanja (npr. ljutnja, prijezir, gađenje, krivnja, strah), uz naglašenu negativnost u procjenjivanju sebe, drugih pojedinaca i okolnoga svijeta. Niska negativna afektivnost karakterizirana je stanjem smirenosti, opuštenosti i vedrine. Pojedinci s većom negativnom afektivnosti skloni su generalno percipirati situacije kao negativne i nepovoljne, dok oni s izraženijom pozitivnom afektivnosti na iste situacije gledaju optimističnije i pozitivnije ih interpretiraju. Tako se, na primjer, pokazalo da pozitivna i negativna afektivnost utječu na percepcije pojedinaca o potencijalnim stresorima gubitka posla i nezaposlenosti (Roskies, Louis-Guerin i Fournier, 1993). Naša pretpostavka je da će studenti s izraženijom pozitivnom afektivnosti te manje izraženom negativnom afektivnosti percipirati svoju zapošljivost većom (H4).

Osim pojedinačne veze objektivne zapošljivosti i osobina temeljne samoevaluacije, lokusa kontrole te pozitivne i negativne afektivnosti, jedno od važnih pitanja na koja smo htjeli odgovoriti ovim istraživanjem jest i koliki je doprinos ispiti-

vanih osobina ličnosti u objašnjenju percipirane zapošljivosti povrh objektivne zapošljivosti. Naša je pretpostavka da će osobe ličnosti imati dodatni doprinos u objašnjenju konstrukta percipirane zapošljivosti (H5).

METODA

Sudionici

Uzorak je činilo 230 studenata sa devet studijskih grupa raznih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu – logopedija (Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet), poslovna ekonomija (Ekonomski fakultet), novinarstvo i politologija (Fakultet političkih znanosti), anglistika (Filozofski fakultet), grafička tehnologija (Grafički fakultet), računarstvo i informacijske tehnologije (Fakultet elektrotehnike i računarstva), matematika i fizika (Prirodoslovno-matematički fakultet). Bilo je 23,5% muških sudionika, a prosječna dob svih sudionika iznosila je 22,5 godina ($SD = 2,79$). U istraživanju su podjednako bile zastupljene sve godine studija. Prosječna ocjena sudionika tijekom dotadašnjega studija iznosila je 3,80 ($SD = 0,58$). Nešto manje od polovice sudionika (40%) trenutačno je bilo u nekoj vrsti radnog odnosa.

Mjerni instrumenti

Objektivna zapošljivost

Objektivna zapošljivost pod vidom trenutačnoga stanja na tržištu rada identificirana je na osnovi "Preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja" (HZZ, 2013). HZZ na godišnjoj razini provodi statističko/kvalitativnu analizu i predviđanje potreba tržišta rada za pojedinim zanimanjima. Za potrebe ovog istraživanja uzete su smjernice za sveučilišne studije Grada Zagreba i Zagrebačke županije. Studenti koji završavaju studije s preporukom smanjenja upisne kvote definirani su kao "objektivno teže zapošljivi", a oni koji završavaju studije s preporukom povećanja broja upisanih studenata kao "objektivno lakše zapošljivi". Dakle, uzorak su činili studenti svrstani u dvije grupe – grupu objektivno teže zapošljivih (politologija, novinarstvo, grafička tehnologija i poslovna ekonomija) i grupu objektivno lakše zapošljivih (logopedija, anglistika, elektrotehnika, računarstvo i informacijske tehnologije, matematika i fizika).

Percipirana zapošljivost

Percipirana zapošljivost mjerena je Skalom samopercipirane zapošljivosti (eng. *Self-perceived employability scale*; Rothwell i sur., 2008), koja je namijenjena mjerenju ovoga konstrukta isključivo na studentskoj populaciji. Skala se sastoji od 16 česti-

ca postavljenih u obliku tvrdnji kojima su studenti izražavali svoj stupanj slaganja na skali od 1 ("uopće se ne slažem") do 5 ("potpuno se slažem") (cjelokupna skala nalazi se u Prilogu). Pritom, veći ukupni rezultat na skali označuje veću samopercipiranu zapošljivost. U ovom istraživanju pouzdanost skale izražena Cronbachovim Alpha-koeficijentom unutarnje konzistencije bila je prilično visoka i iznosila je $\alpha = 0,89$.

Temeljna samoevaluacija

Temeljna samoevaluacija mjerena je istoimenom skalom (eng. *The core self-evaluations scale*; Judge i sur., 2003). Skala se sastoji od 12 čestica u obliku tvrdnji, a zadatak ispitanika bio je označiti svoje slaganje s pojedinom tvrdnjom na skali od 1 ("uopće se ne slažem") do 5 ("potpuno se slažem") (npr. "Kada nešto pokušam, obično i uspijem", "Vjerujem da u životu doživljavam uspjeh koji zaslužujem"). Pritom, viši ukupni rezultat na skali označuje pozitivniju temeljnu samoevaluaciju. Pouzdanost skale izražena Cronbachovim Alpha-koeficijentom unutarnje konzistencije iznosila je $\alpha = 0,87$.

Lokus kontrole

Lokus kontrole mjerena je Skalom internalnog/eksternalnoga lokusa kontrole (eng. *Internal-external locus of control scale*; Rotter, 1966). Skala se sastoji od 29 čestica, od kojih je 6 kontrolnih, dok su 23 čestice indikativne za konačan rezultat. U okviru svake čestice sudionicima su predstavljene dvije tvrdnje – jedna se odnosi na internalnu, a druga na eksternalnu interpretaciju. Sudionici odgovaraju tako da na svakoj čestici između dvije navedene tvrdnje odaberu onu koju osobno drže istinitijom (npr. "a) Postoje ljudi koji naprosto nisu dobri. b) Uvijek se u svakom čovjeku nađe ponešto dobra."). Konačan rezultat predstavlja ukupan broj čestica na koje je pojedinac odgovorio odabirom tvrdnje s eksternalnom interpretacijom. Viši ukupni rezultat upućuje na eksternalnost, a niži na internalnost lokusa kontrole. Cronbachov Alpha-koeficijent pouzdanosti za ovu skalu iznosio je $\alpha = 0,74$.

Pozitivna i negativna afektivnost

Za mjeru osobinske sklonosti pozitivnoj i negativnoj afektivnosti upotrijebljen je PANAS upitnik (eng. *Positive and negative affect schedule*; Watson, Clark i Tellegen, 1988). Upitnik se sastoji od 20 riječi koje opisuju razne emocije i osjećaje, a zadatak je ispitanika da svakoj riječi pridaju vrijednost od 1 do 5 koja označuje u kolikoj mjeri su se tako osjećali zadnjih mjeseci (1 = "vrlo malo ili nimalo", 5 = "izrazito") (npr. "nadah-nuto", "potišteno"). Na temelju odgovora sudionika računa se odvojeni rezultat za pozitivnu i negativnu afektivnost (svaki na temelju 10 čestica upitnika), pri čemu viši rezultat označu-

je višu razinu pozitivne, odnosno negativne, afektivnosti. Dobiveni Cronbachov Alpha-koeficijent u ovom istraživanju iznosio je $\alpha = 0,89$ za podskalu pozitivne afektivnosti te $\alpha = 0,88$ za podskalu negativne afektivnosti.

Postupak

Istraživanje je provedeno internetom. Kako bismo došli do studenata ciljanih studijskih grupa, koji su, prema smjernicama HZZ-a, nakon završavanja studija objektivno teško, odnosno lako, zapošljivi, kontaktirali smo s profesorima tih studijskih grupa i zamolili ih da prosljede link na postavljeno *on-line* istraživanje svojim studentima. Svi sudionici istraživanja ispunili su upitnike sljedećim redoslijedom: 1) demografski i opći podaci vezani na studij i trenutačni radni odnos, 2) mjera percipirane zapošljivosti, 3) mjera temeljne samoevaluacije, 4) mjera lokusa kontrole te 5) mjera pozitivne i negativne afektivnosti. Prije ispunjavanja upitnika sudionicima je bio predstavljen generalni opis i svrha istraživanja. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno.

REZULTATI

U Tablici 1 prikazana je deskriptivna statistika varijabli na razini cijelog uzorka te posebno za, s obzirom na studij koji vršavaju, objektivno lakše i teže zapošljive studente.

	Cijeli uzorak (N = 230)		Lakše zapošljivi (N = 77)		Teže zapošljivi (N = 153)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Percipirana zapošljivost	48,7	11,27	58,2	9,07	43,9	9,05
Temeljna samoevaluacija	41,8	7,75	41,9	7,32	41,7	7,99
Lokus kontrole	13,0	4,20	12,9	4,60	13,05	3,99
Pozitivna afektivnost	35,6	7,05	35,7	6,53	35,6	7,31
Negativna afektivnost	27,0	7,89	26,6	7,23	27,3	8,20

TABLICA 1
Aritmetičke sredine i standardne devijacije mjerenih varijabli na razini cijelog uzorka te odvojeno za studente objektivno lakše i teže zapošljivih studija

Podaci iz Tablice 1 pokazuju da dobivena prosječna vrijednost percipirane zapošljivosti na razini cijelog uzorka odgovara prosječnoj vrijednosti teoretskog raspona (48). Ova vrijednost nešto je niža od one koju su Rothwell i suradnici (2009) dobili na uzorku studenata poslovnoga studija u Velikoj Britaniji ($M = 57,4$). Od preostalih varijabli, dobivene prosječne vrijednosti na cijelom uzorku za temeljnu samoevaluaciju, lokus kontrole i pozitivni afekt nešto su više od prosječnih teoretskih vrijednosti skala, dok je ona za negativni afekt nešto niža od prosječne teoretske vrijednosti te skale. Usporedimo li dobivene prosječne vrijednosti između skupine objektivno lakše i objektivno teže zapošljivih studenata, možemo zaključiti da jedina razlika postoji na varijabli percipirane zapošljivosti

(studenti koji završavaju studije nakon kojih se objektivno lakše zaposliti i percipiraju svoju zapošljivost većom od onih koji završavaju studije nakon kojih se objektivno teže zaposliti), dok se prosječne vrijednosti dviju skupina studenata na ispitivanim varijablama ličnosti ne razlikuju.

Kako bismo utvrdili povezanosti percipirane zapošljivosti s objektivnom zapošljivošću te ispitivanim osobinama ličnosti, izračunali smo niz Pearsonovih koeficijenata korelacije. Dobivene vrijednosti prikazane su u Tablici 2.

	1	2	3	4	5
1 Percipirana zapošljivost	-				
2 Objektivna zapošljivost studija	0,59**	-			
3 Lokus kontrole	-0,11	-0,02	-		
4 Temeljna samoevaluacija	0,33**	0,01	-0,29**	-	
5 Pozitivna afektivnost	0,23**	0,01	-0,22**	0,57**	-
6 Negativna afektivnost	-0,23**	-0,04	0,22**	-0,67**	-0,39**

** $p < 0,01$

TABLETA 2
Povezanost percipirane
zapošljivosti, objektiv-
ne zapošljivosti studija
i osobina ličnosti
(N = 230)

Vrijednosti korelacija u skladu su s našim očekivanjima. Objektivna zapošljivost studenata, definirana na temelju studija koji završavaju, u značajnoj je korelaciji s njihovom percipiranom zapošljivosti, a sama veličina korelacije ulazi u red visoke povezanosti ($r = 0,59; p < 0,01$). Kao što smo već naveli, studenti koji završavaju studije nakon kojih se na trenutačnom tržištu rada objektivno lakše zaposliti svoju zapošljivost i percipiraju većom od studenata koji završavaju trenutačno teže zapošljive studije.

I preostale korelacije, koje se odnose na povezanost osobina ličnosti i percipirane zapošljivosti, većinom su u skladu s našim očekivanjima. Konkretno, potvrđeno je postojanje povezanosti između temeljne samoevaluacije i percipirane zapošljivosti ($r = 0,33; p < 0,01$). Veća razina temeljne samoevaluacije studenata povezana je s višom razinom percipirane zapošljivosti. Nadalje, potvrđena je i hipoteza o pozitivnoj povezanosti pozitivne afektivnosti ($r = 0,23; p < 0,01$), odnosno negativnoj povezanosti negativne afektivnosti ($r = -0,23; p < 0,01$) s percipiranom zapošljivosti. Suprotno očekivanjima, povezanost lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata nije se pokazala statistički značajnom ($r = -0,11; p > 0,05$), ali treba napomenuti da je smjer dobivene korelacije u skladu s pretpostavljenim.

Također, valja istaknuti kako su sve uzete osobine ličnosti u značajnim niskim do umjereno visokim interkorelacijama ($r = 0,22 - 0,67$). Međutim, ni jedna od ispitivanih osobina ličnosti nije u značajnoj korelaciji s objektivnom zapošljivosti nakon završetka određenoga studija.

Dodatno, izračunali smo i korelacije uzetih varijabli s kontrolnim varijablama spol, dob, godina studija, prosjek ocjena i trenutačni radni odnos. Dok je prosjek ocjena imao niske korelacije sa svim varijablama, osim negativnog afekta ($r = -0,16$; $p < 0,05$ s lokusom kontrole do $r = 0,27$; $p < 0,01$ s temeljnom percipiranom zapošljivosti), preostale varijable imale su samo jednu ili dvije u većini slučajeva tek granično značajne korelacije. Cjelokupna matrica korelacija uzetih varijabli s kontrolnim varijablama može se dobiti od autora na zahtjev.

Kako bismo utvrdili objašnjavaju li ispitivane osobine ličnosti percipiranu zapošljivost studenata povrh njihove objektivne zapošljivosti nakon završavanja određenoga studija, proveli smo hijerarhijsku regresijsku analizu. U tu svrhu smo u prvom koraku, kao kontrolu, uveli opće sociodemografske varijable (spol, dob, godina studija, prosjek ocjena, trenutačni radni odnos), u drugom koraku varijablu objektivne zapošljivosti nakon studija, dok smo u trećem koraku uveli sve ispitivane varijable ličnosti (temeljna samoevaluacija, lokus kontrole, pozitivna i negativna afektivnost). Rezultati provedene regresijske analize prikazani su u Tablici 3.

Prediktori	1. korak (β)	2. korak (β)	3. korak (β)
Spol	0,04	-0,03	-0,02
Dob	-0,05	-0,03	-0,02
Godina studija	-0,03	-0,18*	-0,18*
Prosjek ocjena	0,27**	0,19**	0,11*
Radni odnos	-0,12	-0,06	-0,04
Objektivna zapošljivost studija		0,61**	0,62**
Temeljna samoevaluacija			0,25**
Lokus kontrole			-0,01
Pozitivna afektivnost			0,10
Negativna afektivnost			0,03
R^2	0,096	0,419	0,503
Korigirani R^2	0,076	0,403	0,480
F	4,76**	26,78**	22,17**
ΔR^2	0,096	0,323	0,084
ΔF	4,76**	123,89**	9,28**

TABLETA 3
Rezultati regresijske
analize za predviđanje
percipirane zapošljivi-
vosti studenata
($N = 230$)

Legenda: β – standardizirani regresijski koeficijent; R^2 – koeficijent determinacije; Korigirani R^2 – vrijednost koeficijenta determinacije korigirana za broj varijabli u modelu; F – vrijednost F-omjera; ΔR^2 = promjena vrijednosti koeficijenta determinacije; ΔF = promjena vrijednosti F-omjera; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Dobiveni rezultati pokazali su kako sociodemografske varijable u prvom koraku analize objašnjavaju ukupno 9,6% varijance percipirane zapošljivosti. Međutim, od svih uzetih varijabli, značajan beta-koeficijent dobiven je samo za varijablu prosjek

ocjena ($\beta = 0,27; p < 0,01$). Studenti s višim prosjekom ocjena tijekom studija percipiraju svoju zapošljivost većom. Uvođenjem prediktora objektivne zapošljivosti nakon studija u drugom koraku analize postotak objašnjene varijance povećava se za 32,3%. Očekivano, sudionici koji završavaju lakše zapošljive studije percipiraju svoju zapošljivost većom od studenata koji završavaju teže zapošljive studije ($\beta = 0,61; p < 0,01$). Međutim, uvođenjem ovoga prediktora u drugom koraku analize, varijabla godina studija iz prvoga koraka također postaje značajan prediktor ($\beta = -0,18; p < 0,05$). Ova promjena u prediktivnoj značajnosti varijable godina studija najvjerojatnije je rezultat supresor efekta, jer ova varijabla nije u korelaciji s kriterijem (korelacija s percipiranom zapošljivosti – $r = 0,001; p > 0,05$), ali je u značajnoj korelaciji s prediktorskom varijablom objektivne zapošljivosti ($r = 0,26; p < 0,01$). I konačno, uvođenjem osobina ličnosti u zadnjem koraku, a u skladu s našim očekivanjima, postotak objašnjene varijance povećao se za 8,4%. Međutim, suprotno očekivanjima, od svih testiranih osobina ličnosti statistički značajan beta-koeficijent dobiven je samo za dimenziju temeljne samoevaluacije ($\beta = 0,25; p < 0,01$). Studenti koji postižu viši rezultat na skali temeljne samoevaluacije percipiraju svoju zapošljivost nakon studija višom. Konačno, možemo zaključiti da su dobiveni rezultati većinom u skladu s našim očekivanjima. Ispitivanim varijablama objasnili smo ukupno 50,3% varijance percipirane zapošljivosti, pri čemu je važno naznačiti dobiveni značajan doprinos temeljne samoevaluacije u objašnjenju percipirane zapošljivosti i povrh objektivne zapošljivosti.

RASPRAVA

U ovom istraživanju ispitivali smo percepciju o vlastitoj zapošljivosti studenata s obzirom na njihovu objektivnu zapošljivost nakon studija (kontekstualni aspekt) te osobine temeljne samoevaluacije, lokusa kontrole, pozitivne i negativne afektivnosti (individualni aspekt). Kako je ovo istraživačko pitanje aktualno i nedovoljno istraženo za studentsku populaciju i navedene varijable, provjeravali smo koliki je doprinos navedenih varijabli u objašnjenju percipirane zapošljivosti studenata.

Očekivano, u domeni kontekstualnog aspekta, nalazi našeg istraživanja potvrdili su pretpostavku o većoj percipiranoj zapošljivosti kod studenata "lakše zapošljivih studija". Takav nalaz sugerira informiranost studenata o stanju na tržištu rada o trenutačnoj zapošljivosti s diplomom njihova studija, što zatim određuje razinu percepcije o vlastitoj zapošljivosti. Ipak, pogledamo li prosječne vrijednosti percipirane zapošljivosti kod dvije skupine studenata, možemo zaključiti da su one ne-

očekivano visoke za obje skupine. Dok je prosječna percipirana zapošljivost objektivno teže zapošljivih studenata tek nešto malo niža od teoretske prosječne vrijednosti skale ($M = 43,90$), prosječna percipirana zapošljivost studenata koji završavaju studije nakon kojih se objektivno lakše zaposliti umjereno je visoka ($M = 58,20$). Usporedimo li ove vrijednosti s onima iz dosadašnjih istraživanja, možemo zaključiti da je prosječna visina percipirane zapošljivosti našega poduzorka lakše zapošljivih studenata slična onoj koju su autori skale (Rothwell i sur., 2009) svojedobno dobili na uzorku britanskih i stranih studenata poslovnoga studija s fakulteta u Velikoj Britaniji ($M = 57,4$). Ovakav nalaz prilično je intrigantan uzmemo li u obzir da percepcija zapošljivosti uvelike ovisi o općem ekonomskom stanju na državnoj razini (Berntson, Sverke i Marklund, 2006).

U domeni individualnog aspekta, osobina temeljne samoevaluacije – u skladu s očekivanjima – pokazala je pozitivnu povezanost s percipiranom zapošljivošću te je dobivena korelacija ujedno veličinom najveća od svih osobina uključenih u ovo istraživanje. Interpretativno, vjerovanje u mogućnost kontrole i prilagodbe bilo kojoj situaciji povezano je s višim samopouzdanjem u vlastitu sposobnost ostvarivanja budućega zaposlenja. Ovo možemo potkrijepiti negativnom korelacijom temeljne samoevaluacije s mjerom lokusa kontrole, što bi značilo da su studenti s ekternalnijim lokusom kontrole iskazivali niže samoprocjene na temeljnoj samoevaluaciji, odnosno manje vjeruju da osobno utječu na događaje i ishode situacija. U prijašnjim istraživanjima dobivena je povezanost samostalne mjere generalizirane samoefikasnosti (također faktor u podlozi temeljne samoevaluacije) s percipiranom zapošljivošću, pa su i prema tome rezultati u skladu s očekivanjima (Berntson, 2008). Temeljna samoevaluacija obuhvaća i afektivnu komponentu (neuroticizam) i, u skladu s tim, korelira s mjerom pozitivne i negativne afektivnosti. Pojedinci visoke temeljne samoevaluacije doživljavaju manje razine stresa i negativnih emocija prema stresnim situacijama u životu i vezanima uz rad i posao (Bono i Judge, 2003), pa bi u budućim istraživanjima bilo korisno uključiti i mjeru doživljaja stresa kao jedan od prediktora percipirane zapošljivosti.

Nadalje, i hipoteza o povezanosti pozitivne i negativne afektivnosti s percipiranom zapošljivošću također je potvrđena. Studenti skloniji pozitivnoj afektivnosti općenito optimističnije i entuzijastičnije (angažirano i alertno) doživljavaju situacije te iskazuju povoljnije poglede prema vlastitoj zapošljivošću. Veća sklonost negativnoj afektivnosti pokazala se povezanom s percepcijama slabije vlastite zapošljivosti, u

skladu s objašnjenjem Roskies i sur. (1993), kako pojedinci visokih rezultata na ovoj dispoziciji naglašavaju negativne aspekte u procjeni sebe, drugih ljudi i svijeta općenito.

Suprotno očekivanju, povezanost lokusa kontrole i percipirane zapošljivosti studenata nije dobivena. Kako je lokus kontrole jedan od faktora u podlozi temeljne samoevaluacije za koju je dobivena povezanost s percipiranom zapošljivosti, potrebno je navesti moguća objašnjenja nepotvrđivanja hipoteze. Judge (2009) navodi kako lokus kontrole pokazuje najmanje uklapanje u tipologiju temeljnih samoevaluacija imajući najniže vrijednosti interkorelacije. Potencijalno bi specifičnija mjera lokusa kontrole bila prikladnija. Također, mjera lokusa kontrole tradicionalno pokazuje nešto niže koeficijente pouzdanosti (Rotter (1966), za pouzdanost skale navodi raspon α od 0,65 do 0,79; u ovom istraživanju $\alpha = 0,74$), što može utjecati na veličinu dobivene korelacije.

Ipak, iako su sve osobine ličnosti (osim lokusa kontrole) značajno povezane s percipiranom zapošljivosti, značajan doprinos objašnjenju varijance percipirane zapošljivosti povrhu objektivne zapošljivosti dobiven je samo za osobinu temeljne samoevaluacije. Takav ishod može se obrazložiti nalazima metaanaliza, koji govore da temeljna samoevaluacija zbog kompozicijske strukture u konačnici funkcionira kao bolji prediktor od pojedinačnih faktora koji su joj u podlozi, i to za različite kriterije (Judge, 2009). Općenito, naši rezultati govore da za objašnjavanje varijance percipirane zapošljivosti studenata veći doprinos imaju situacijski faktori (objektivna zapošljivost) od individualnih faktora (dispozicijske osobine). Odnosno, samopercepciji razine zapošljivosti studenata najviše pridonosi stvarna trenutačna zapošljivost njihovih studija, a potom usporedno manje pridonosi i temeljna samoevaluacija vlastite efikasnosti i sposobnosti.

Kao prediktor percipirane zapošljivosti pokazala se i varijabla prosjek ocjena, koja nije bila u žarištu našeg interesa. Prediktivnost varijable prosjeka ocjena govori da studenti s višim prosjekom ocjena teže percipirati svoju zapošljivost višom od onih s nižim prosjekom ocjena. Pogledamo li strukturu ovih studenata, možemo zaključiti da češće dolaze s "lakše zapošljivih studija" te iskazuju veću temeljnu samoevaluaciju, veću pozitivnu afektivnost i manju eksternalnost lokusa kontrole. Zanimljivo bi bilo dodatno provjeriti što je u podlozi ovakvih rezultata. Mogli bismo očekivati da studenti boljih ocjena, primjerice, općenito ulažu dodatan trud u razvoj vlastitih kompetencija, što se može okarakterizirati kao proaktivnost i time povezati i sa samouvjerenosti u vlastitu sposobnost ostvarivanja budućega zaposlenja. Također, vrijedi pro-

vjeriti i karakterizira li takve studente veći motiv za uspjeh i centralnost rada, što bi se zatim moglo dovesti u vezu s većom percepcijom vlastite zapošljivosti. I konačno, varijabla godina studija pokazala se značajnom supresorskom varijablom za percipiranu zapošljivost zbog svoje korelacije s objektivnom zapošljivosti. Naime, studenti viših godina studija češće su dolazili s lakše zapošljivih studijskih grupa.

Zaključno, možemo konstatirati da se studenti u percipiranju vlastite zapošljivosti ponajviše rukovode trenutnim stanjem na tržištu rada – unatoč općenito velikoj stopi nezaposlenosti mladih visokoobrazovanih osoba, činjenica da neki studij kotira kao traženiji kod poslodavaca u pozitivnom je odnosu s umjereno optimističnim pogledima prema vlastitoj budućoj zapošljivosti. No, kao što smo i pretpostavili, važan čimbenik pri tome imaju i individualne karakteristike, od kojih se osobina temeljne samoevaluacije kao vjerovanje u vlastite sposobnosti pokazala valjanim prediktorom percipirane zapošljivosti povrh objektivne zapošljivosti.

Provedeno istraživanje ima niz važnih i znanstvenih i praktičnih implikacija. Ovo je istraživanje prije svega pokazalo kako u prosjeku studenti vide svoju zapošljivost, što je od velike važnosti upravo u razdoblju velike nezaposlenosti, recesije i potencijalno značajne migracije mladih osoba. Uz to, ono je prvo istraživanje ovakva tipa kod nas, pa time dobiveni rezultati imaju posebno značenje za obogaćivanje spoznaja i poticanje daljnjeg interesa istraživanja percipirane zapošljivosti.

Praktički, dobiveni rezultati sugeriraju potrebu kreiranja radionica i savjetovanja za studente o njihovom izlasku na tržište rada te informiranja maturanata srednjih škola o trenutnim trendovima na tržištu rada za pojedine studije (Pavlin, 2014). U suvremenom kontekstu raznolikih smjerova u karijeri praksa profesionalnoga savjetovanja vrlo je važna da se korisnicima pomogne u donošenju odgovarajućih odluka vezanih uza smjer i razvoj karijere, ali i postupanja u frustrirajućim situacijama nezaposlenosti (Gunz i Peiperl, 2007). Nadalje, dobiveni rezultati sugeriraju potrebu za povećanjem objektivne zapošljivosti studenata. Mnogo je mogućih mehanizama za to, a jedan od najvažnijih jest usklađivanje znanja i vještina stečenih tijekom studija s potrebama tržišta rada (Pavlin, 2014). Osim toga, u okviru studijskih programa potrebno je veći naglasak staviti na stjecanje generičkih vještina (npr. komunikacijske vještine, informatička pismenost, kritičko mišljenje, rješavanje problema), koje su potrebne za širok spektar poslova. Tako će studenti više vjerovati u mogućnost prilagodbe bilo kojoj situaciji, a samim time i percipirati svoju

zapošljivost većom. I konačno, važnost temeljne samoevaluacije u percepciji vlastite zapošljivosti sugerira potrebu za kreiranjem radionica u kojima bi naglasak bio na povećanju samopoštovanja i samoeфикаsnosti, karakteristika koje se nalaze u podlozi ove osobine, a na koje se može djelovati.

Provedeno istraživanje ima i nekoliko ograničenja koja onemogućuju neupitnu generalizaciju dobivenih rezultata na populaciju studenata u Hrvatskoj. Prvo, u istraživanje je bilo uključeno samo 230 studenata Sveučilišta u Zagrebu. Ovakva veličina uzorka posljedica je vremena provedbe istraživanja (kraj jedne i početak iduće akademske godine), kao i različitog angažmana profesora u prosljeđivanju istraživanja. Drugo, uzorak je prigodan i postoji mogućnost da su studenti koji su se odazvali na istraživanje po nekim faktorima značajno različiti od onih koji nisu, što može smanjiti unutarnju i vanjsku valjanost dobivenih nalaza. Treće, većinu uzorka čine studenti teže zapošljivih fakulteta, pa je, iako se vodilo računa o heterogenosti studija, postojao određen nerazmjer odaziva prema pojedinim studijima. I konačno, uzorak su činili studenti Sveučilišta u Zagrebu, koji nužno nemaju namjeru ostanka i rada u gradu Zagrebu, što ograničava i interpretaciju njihovih procjena o dostupnosti radnih mjesta na za njih relevantnom geografskom području.

Kako je ovo istraživanje bilo u velikoj mjeri eksplorativnoga karaktera, potrebna su daljnja istraživanja koja mogu provjeriti i proširiti dobivene rezultate. S obzirom na to da smo uz pomoć objektivne zapošljivosti i temeljne samoevaluacije objasnili oko 50% varijance percipirane zapošljivosti, na budućim je istraživanjima objašnjenje preostale varijance ovoga konstrukta uključivanjem nekih drugih individualnih varijabli (npr. neke druge osobine ličnosti, socijalni kapital, samoprezentacijske vještine). Osim toga, kako bismo dobili realnije podatke, buduća bi istraživanja, osim reprezentativnijeg uzorka, trebala uzeti u obzir i mjesto stalnoga prebivališta studenata te njihovu orijentiranost na određeno geografsko područje. Dodatno, iako većina mladih pri razmatranju zapošljavanja ima lokalizirane poglede (McQuaid, Green i Danson, 2005), zbog aktualnosti problematike bilo bi relevantno provjeriti i odnos percipirane zapošljivosti s namjerom migracije nakon studija. O varijabli objektivne zapošljivosti preporučujemo konkretniju razradbu mjere prema tipu zaposlenja, koje se u prosjeku trenutačno najviše ostvaruje određenim studijem (rad na određeno, neodređeno, stručno osposobljavanje), kao i uključivanje ostalih studija koji su prosječno objektivno zapošljivi, kako bismo dobili veći varijabilitet rezultata (Tymon, 2013).

PRILOG

Skala percipirane samozapošljivosti 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 koje 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.

LITERATURA

Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Stockholm: Department of Psychology. Stockholm University.

Berntson, E. i Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. doi:10.1080/02678370701659215

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. doi:10.1177/0143831X06063098

Bono, J. E. i Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(S1), S5–S18. doi:10.1002/per.481

Bowers-Brown, T. i Harvey, L. (2004). Are there too many graduates in the UK? A literature review and an analysis of graduate employability. *Industry and Higher Education*, 18(4), 243–254. doi:10.5367/0000000041667538

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. i Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 24 (2015), BR. 4,
STR. 509-529

MAZALIN, K., PARMAČ
KOVACIĆ, M.:
ODREDNICE...

by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488–509. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x

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.

Eurostat (n.d.). *New Eurostat Website*. Preuzeto 30. siječnja 2015. sa <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Forrier, A. i Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 102–124. doi:10.1504/IJHRDM.2003.002414

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(3), 503–527. doi:10.1348/096317907X241579

Grote, G. (2009). *Management of uncertainty: Theory and application in the design of system and organisations*. London: Springer. doi:10.1007/978-1-84882-373-0

Gunz, H. P. i Peiperl, M. A. (2007). *Handbook of career studies*. SAGE Publications, Inc. doi:10.4135/9781412976107

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.

Helyer, R. (2007). What is employability?: Reflecting on the post-modern challenges of work-based learning. *Journal of Employability in the Humanities*, 1, 1–13.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2013). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58–62. doi:10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x

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(2), 303–331. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x

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.

Knight, P. i Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: RoutledgeFalmer.

Magnusson, D. (1981). *Toward a psychology of situation: An interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Mäkikangas, A., De 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. doi:10.1080/1359432X.2012.665230

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.

McQuaid, R., Green, A. E. i Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191–195. doi:10.1080/0042098042000316092

McQuaid, R. i Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. doi:10.1080/0042098042000316100

Mischel, W. (1997). Was the cognitive revolution just a detour on the road to behaviorism? On the need to reconcile situational control and personal control. U R. S. Wyer, Jr (Ur.), *The automaticity of everyday life* (str. 181–186). Wahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

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(2), 103–122. Dostupno na: <http://hrca.srce.hr/file/166401>

Pavlin, S. (2014). The role of higher education in supporting graduates' early labour market careers. *International Journal of Manpower*, 35(4), 576–590. doi:10.1108/IJM-05-2013-0105

Roskies, E., Louis-Guerin, C. i Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617–630. doi:10.1002/job.4030140702

Rothwell, A. i Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. doi:10.1108/00483480710716704

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. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001

Rothwell, A., Jewell, S. i Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. doi:10.1037/h0092976

Saunders, V. i Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education*, 15(1), 10–25. doi:10.3108/beej.15.2

Schomburg, H. i Teichler, U. (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: Key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers. doi:10.1007/978-94-6091-570-3

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 1–16. doi:10.1080/03075079.2011.604408

Wang, Y. (2012). *Education in a changing world: Flexibility, skills, and employability*. Washington, DC: World Bank.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 24 (2015), BR. 4,
STR. 509-529

MAZALIN, K., PARMAČ
KOVAČIĆ, M.:
ODREDNICE...

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(6), 1063–1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063

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.

Determinants of Higher Education Students' Self-Perceived Employability

Kristina MAZALIN, Maja PARMAČ KOVAČIĆ
Faculty of Humanities and Social Sciences, Zagreb

Self-perceived employability denotes how individuals view their possibilities of attaining sustainable employment in relation with their qualifications. Thus, employability perceptions hold invaluable importance when one is presented with job insecurity and also help form coping strategies. The aim of this study was to examine the relationship between self-perceived employability, objective employability and personality dispositions. We used a convenience sample of students (N=230) from nine different faculty studies at the University of Zagreb. Objective employability was defined by "Recommendations for education enrollment and scholarship policy" (HZZ, 2013). Students participated via on-line survey by giving responses on self-perceived employability and personality disposition scales (core self-evaluations, locus of control, positive and negative affect). The analysis demonstrated that objective employability had the biggest account for variance explanation of self-perceived employability. Despite significant correlations displayed between all personality dispositions (except for locus of control) and self-perceived employability, only the core self-evaluations disposition accounted for the significant unique contribution to self-perceived employability variance, besides objective employability.

Keywords: self-perceived employability, objective employability, personality dispositions