



<https://doi.org/10.5559/di.26.4.03>

PREDIKTORI OČEKIVANJA O PROFESIONALNIM ISHODIMA KOD STUDENATA ODGOJITELJSKIH, UČITELJSKIH I NASTAVNIČKIH STUDIJA

Andreja BUBIĆ
Filozofski fakultet, Split

UDK: 150.923.2:37-057.875
331.36:37-057.875

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 11. 7. 2016.

Postavljanje očekivanja o profesionalnoj budućnosti važan je element odlučivanja o karijeri, kao i odabira ponašanja usmjerenih ostvarenju profesionalnih ciljeva. Provedeno je istraživanje bilo usmjereno ispitivanju spomenutih očekivanja, kao i njihove povezanosti s temeljnim samoevaluacijama, samopercipiranom zapošljivosti i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri pojedinaca. U istraživanju je sudjelovao 301 student odgojiteljskih, učiteljskih i nastavničkih studija, a primijenjeni su instrumenti za ispitivanje temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti, samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri i očekivanja o profesionalnim ishodima. Temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoefikasnost u odlučivanju o karijeri potvrđeni su kao statistički značajni prediktori studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima. Pritom je doprinos temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti studentskim očekivanjima bio posredovan njihovom samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri. Ovi nalazi potvrđuju i proširuju dosadašnje spoznaje o važnosti uvjerenja o vlastitim sposobnostima i osobinama za očekivanja o profesionalnim ishodima.

Ključne riječi: donošenje odluka, očekivanja o profesionalnim ishodima, samoefikasnost u odlučivanju o karijeri, samopercipirana zapošljivost, temeljna samoevaluacija

✉ Andreja Bubić, Katedra za psihologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Splitu, Poljička 35, 21 000 Split, Hrvatska.
E-mail: abubic@ffst.hr

UVOD

Odabir buduće karijere za mnoge ljude znači vrlo važnu životnu odluku na koju utječu brojne karakteristike pojedinaca, primjerice njihove kognitivne sposobnosti, interesi, osobine ličnosti, emocionalne karakteristike i druge osobine (Brown, 2002). Pritom način na koji osobe pristupaju donošenju odluka o karijeri, kao i ponašanja koja odabiru kako bi postigli svoje profesionalne ciljeve, u velikoj mjeri ovise o njihovim očekivanjima, odnosno procjeni vjerojatnosti da će željene ciljeve uistinu i postići. Važnost očekivanja, odnosno razmišljanja, pojedinaca o najvjerojatnijim posljedicama njihovih ponašanja prepoznata su u okviru socijalno-kognitivne teorije, unutar koje se takva očekivanja smatraju jednim od ključnih determinanti cilju usmjerenih ponašanja (Bandura, 1986, 2006). Ulogu raznih vrsta očekivanja u motivaciji i odabiru ponašanja pojedinaca prepoznaju i mnoge druge teorije motivacije (Deci i Ryan, 2012; Rotter, 1966; Vroom, 1964; Weiner, 1985). Očekivanja pojedinaca tako mogu biti važna u raznim životnim situacijama i kontekstima, koji, dakako, uključuju i donošenje profesionalnih odluka.

Prema socijalno-kognitivnoj teoriji karijera, osobna aktivnost i profesionalna dostignuća pojedinaca snažno su povezani ne samo s osobnim očekivanjima o budućim dostignućima nego i uvjerenjima o vlastitim sposobnostima potrebnim za postizanje željenih ishoda (Hackett i Betz, 1981; Lent i Brown, 2006; Lent, Brown i Hackett, 1994, 2002). Takva uvjerenja, odnosno samoeфикаsnost pojedinaca u odlučivanju o karijeri, snažno utječu na postavljanje profesionalnih ciljeva i ponašanja koja pojedinci biraju kako bi te ciljeve i postigli (Bandura, 1986; Lent i Brown, 2006). Pritom je samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri usko povezana s istraživanjem profesionalnih mogućnosti, stabilnosti i složenosti karijere, ustrajnosti u pokušajima postizanja profesionalnih ciljeva i profesionalnim uspjehom (Betz, 2007; Blustein, 1989; Gianakos, 1999; Lent i Brown, 2006; Peterson, 1993). Na taj se način samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri može usporediti s drugim oblicima samoeфикаsnosti, koji su, prema općem socijalno-kognitivnom modelu, povezani s odabirom ciljeva, ustrajnosti i ulaganjem truda u njihovo postizanje, kao i uspjehom u aktivnostima (Bandura, 1986, 2006; Schunk, 1991; Schunk, Pintrich i Meece, 2008). Iako se u okviru socijalno-kognitivne teorije karijera o samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri govori kao o samostalnom konstrukt, prethodna istraživanja pokazala su kako je on povezan s drugim oblicima uvjerenja o sebi i svojim sposobnostima, primjerice globalnom samoeфикаsnosti (Betz i Klein, 1996; Brown, Reedy, Fountain, Johnson i Dichiser, 2000; Bubić, 2016, 2017; Choi i sur., 2012; Creed, Patton i Bartrum, 2004; Solberg, Good, Fischer, Brown i Nord, 1995).

Nadalje, može se pretpostaviti kako je samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri povezana i sa složenim konstruktom zapošljivosti, koji se odnosi na procjenu mogućnosti dobivanja posla kod studenata, nezaposlenih osoba ili zaposlenika u potrazi za boljim poslom (Gazier, 1999; McQuaid, Green i Danson, 2005; Rothwell, Herbert i Rothwell, 2008). Iako poznat od početka 20. stoljeća, ovaj se konstrukt počeo češće rabiti i detaljnije ispitivati tek u novije vrijeme – i u svijetu i u Hrvatskoj (Berntson, 2008; Dacre Pool i Sewell, 2007; Maslić Seršić i Tomas, 2015; Mazalin i Parmač Kovačić, 2016; Rothwell i Arnold, 2007). Prethodna istraživanja pokazala su važnost ovoga konstrukta u profesionalnom okruženju, s obzirom na činjenicu da osobe s višim stupnjem zapošljivosti pokazuju veću proaktivnost i uspješnost u profesionalnom životu (Fugate, Kinicki i Ashforth, 2004). Pritom se u istraživanjima objektivna zapošljivost, koja se može utvrditi na temelju objektivnih kriterija, često razlikuje od (samo)percipirane zapošljivosti, koja je usmjerena prema subjektivnim doživljajima pojedinaca. Naime, objektivna zapošljivost može se odrediti na temelju interakcije individualnih karakteristika pojedinaca, npr. njihova stupnja obrazovanja, demografskih karakteristika ili radnog iskustva te situacijskih činitelja koji se u najvećoj mjeri odnose na stanje na tržištu rada (McQuaid i sur., 2005; Rothwell i Arnold, 2007). S druge strane, samopercipirana zapošljivost vezuje se uz percepciju pojedinaca o vlastitoj sposobnosti dobivanja željenoga posla (Rothwell i Arnold, 2007). Pritom treba naglasiti kako je riječ o složenom konstruktu koji uključuje i individualne osobine vezane uz procjenu vlastitih znanja i vještina, kapaciteta za učenje, sposobnosti upravljanja karijerom i slično te percepcije vanjskih činitelja, primjerice tržišta rada ili kvalitete vlastita fakulteta ili škole (Rothwell i Arnold, 2007; Rothwell, Jewell i Hardie, 2009). Na temelju ovakva određenja samopercipirane zapošljivosti može se pretpostaviti da je ona usko povezana sa samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri, sukladno povezanosti samopercipirane zapošljivosti s globalnijim oblicima samoeфикаsnosti i samo-evaluacijama (Berntson, 2008; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte i Alarco, 2008; Mazalin i Parmač Kovačić, 2016). Međutim, dok se razne vrste samoeфикаsnosti procjenjuju prije svega s obzirom na osobne karakteristike i iskustva, samopercipirana zapošljivost u velikoj se mjeri temelji i na osobnoj percepciji kvalitete postignutih kvalifikacija na temelju kojih osoba traži zaposlenje, kao i stanja na tržištu (Mazalin i Parmač Kovačić, 2016). Stoga se konstrukt samopercipirane zapošljivosti ipak razlikuje od konstrukta samoeфикаsnosti te se može pretpostaviti kako oba pridonose postavljanju i ostvarivanju profesionalnih ciljeva (Berntson, Näswall i Sverke, 2008).

Može se pretpostaviti i to kako se samopercipirana zapošljivost i samoefikasnost u odlučivanju o karijeri dijelom naslanjaju i na nešto općenitije, generalizirane i konzistentne procjene o osobnim sposobnostima i vrijednostima, odnosno na temeljnu samoevaluaciju (Bono i Judge, 2003; Judge, Locke i Durham, 1997). Temeljna samoevaluacija shvaća se kao latentna integrativna osobina koja uključuje samopoštovanje, lokus kontrole, generalizirano samopoštovanje te emocionalnu stabilnost. Razvoj konstrukta temeljne samoevaluacije bio je motiviran u prvom redu snažnom povezanošću ovih specifičnijih osobina (Judge, Locke, Durham i Kluger, 1998). Pritom su ranija istraživanja pokazala kako je temeljna samoevaluacija povezana sa zadovoljstvom životom te načinima suočavanja s raznim vrstama stresora, kao i kriterijima specifičnim za područje profesionalnoga života (Judge, 2009; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003). Naime, mnoga istraživanja pokazala su važnost temeljne samoevaluacije u kontekstu profesionalnog odlučivanja i ponašanja te je tako viša razina ove osobine povezana s nižim razinama stresa na poslu, većom ustrajnošću tijekom traženja posla, višom motivacijom za rad, boljim profesionalnim uspjehom te višim razinama osobnoga dohotka (Best, Stapleton i Downey, 2005; Judge, 2009; Judge i Hurst, 2007; Wanberg, Glomb, Song i Sorenson, 2005). Zanimljivo je pritom naglasiti kako je u dosadašnjim istraživanjima temeljna samoevaluacija često predstavljala značajno snažniji prediktor primijenjenih kriterija, primjerice uspjeha na poslu ili zadovoljstva životom, od bilo koje specifične osobine nižeg reda te se izdvajala kao dodatni prediktor čak i nakon uključivanja pojedinačnih varijabli u analizu (Judge i sur., 2003). Dakle, prethodni nalazi upućuju na zaključak o važnosti temeljnih uvjerenja pojedinaca o sebi i svojim sposobnostima u specifičnim kontekstima koji uključuju donošenje odluka o karijeri. S obzirom na vezu temeljne samoevaluacije s generaliziranom samoefikasnosti, može se pretpostaviti kako je ona povezana i sa samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri te relevantna za postavljanje očekivanja vezanih uz profesionalne ishode.

Ovo je istraživanje usmjereno na utvrđivanje uloge temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u profesionalnom kontekstu, točnije – pri odlučivanju o karijeri. S obzirom na važnost nastavničkoga profesionalnog usmjerenja i uloge nastavničkih zanimanja u društvu, u istraživanju smo se usmjerili na skupinu studenata koji se obrazuju za budući rad u dječjim vrtićima i školama, dakle buduće odgajatelje, učitelje i nastavnike. Cilj provedenog istraživanja bio je ispitati koliko temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoefikasnost u odlučivanju o karijeri pridonose studentskim očekivanjima o profesional-

nim ishodima. Uz to, dodatno je ispitan i doprinos spola, dobi i akademskog uspjeha studenata studentskim očekivanjima o profesionalnim ishodima. Naime, prethodna istraživanja pokazala su kako pojedinci lošijega akademskog uspjeha često imaju slabije izgleda za zapošljavanje (Ryan, 2001), pri čemu neki aspekti profesionalnih odluka i očekivanja dodatno ovise o njihovim demografskim karakteristikama (Betz i Fitzgerald, 1987; Betz i Klein, 1996; Hackett i Lent, 1992; Maddy, Cannon i Lichtenberger, 2015; Patton, Bartrum i Creed, 2004; Shin i Kelly, 2013), pa su stoga dob, spol i akademski uspjeh uključeni u istraživanje kao kontrolne varijable. Na kraju, u istraživanju je testirana hipoteza o medijacijskoj ulozi samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri u objašnjenju povezanosti temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti sa studentskim očekivanjima o profesionalnim ishodima. Naime, kao što je prethodno opisano, sve spomenute prediktorske varijable međusobno su povezane te se čak, na određeni način, mogu dijelom smatrati i preklapajućim konstruktima. Stoga je važno detaljnije ispitati njihove pojedinačne doprinose postavljenim studentskim očekivanjima, kao i objasniti specifične mehanizme međudjelovanja tih varijabli. Postavljena hipoteza o medijacijskoj ulozi samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri temelji se na rezultatima istraživanja, koja potvrđuju da specifična uvjerenja o vlastitim sposobnostima mogu prenijeti i utjecaj onih globalnijih. Drugim riječima, generalizirana vjerovanja o vlastitim sposobnostima i mogućnostima mogu doći do izražaja u raznim kontekstima, pa i kad je riječ o postavljanju specifičnih profesionalnih očekivanja pojedinaca (Bubić, 2016, 2017; Solberg i sur., 1995). Slijedom toga, može se pretpostaviti da temeljna vjerovanja o sebi i generalizirana uvjerenja o vlastitim sposobnostima sudjeluju u formuliranju uvjerenja specifičnih za profesionalne ishode te na taj način posredno utječu na postavljanje konkretnih profesionalnih očekivanja i odabira ponašanja u profesionalnom kontekstu.

METODA

Postupak i uzorak

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 301 sudionika prosječne dobi od 22,29 godina ($SD = 1,44$), među kojima je bilo 266 (88,4%) ženskih i 35 (11,6%) muških sudionika. Sudionici su bili studenti odgojiteljskoga, učiteljskoga te raznih nastavničkih studija Sveučilišta u Splitu. Akademski uspjeh studenata, odnosno njihova prosječna ocjena tijekom dotadašnjega studija, iznosila je 4,03 ($SD = 0,44$). Studenti su na fakultetu prije početka nastave zamoljeni za sudjelovanje u istraživanju. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i ano-

nimno, a sudionici su za svoj trud nagrađeni bodovima u okviru nastave. Sudionici su pripremljene instrumente ispunjavali u prosjeku 15 minuta.

Instrumenti

Na početku sudionici su unutar Upitnika općih podataka naveli spol, dob i akademski uspjeh (prosjek ocjena u prethodnoj akademskoj godini). Osim Upitnika općih podataka, u istraživanje su uzeti sljedeći instrumenti: *Skala temeljne samoevaluacije* (Judge i sur., 2003), *Skala samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri* (Betz, Klein i Taylor, 1996), *Skala samopercipirane zapošljivosti* (Rothwell i sur., 2008) te *Skala očekivanja o profesionalnim ishodima* (McWhirter, Crothers i Rasheed, 2000).

Skala temeljne samoevaluacije (Core Self-Evaluations Scale; Judge i sur., 2003) sastoji se od 12 tvrdnji (npr. *Vjerujem da u životu doživljavam uspjeh koji zaslužujem*), pri čemu je zadatak sudionika bio procijeniti svoje slaganje sa svakom tvrdnjom na skali od 5 stupnjeva (1 – uopće se ne slažem; 5 – potpuno se slažem). Viši rezultat na ovoj skali pritom označuje pozitivniju temeljnu samoevaluaciju pojedinaca. *Skala temeljne samoevaluacije* prethodno je primijenjena na hrvatskim uzorcima (Maslić Seršić i Tomas, 2014; Mazalin i Parmač Kovačić, 2016), na kojima je pokazala zadovoljavajuća psihometrijska svojstva, pri čemu je i u provedenom istraživanju ovaj instrument postigao zadovoljavajuću pouzdanost (Tablica 1).

Skala samopercipirane zapošljivosti (Self-Perceived Employability Scale; Rothwell i sur., 2008) predstavlja instrument za mjerenje samopercipirane zapošljivosti kod studenata. Sastoji se od 16 čestica (npr. *Poslodavci su vrlo zainteresirani za zapošljavanje nekoga tko je diplomirao na mojem fakultetu*), a sudionici su procjenjivali svoj stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na skali od 5 stupnjeva (1 – uopće se ne slažem; 5 – potpuno se slažem). Viši rezultat na ovoj skali označuje višu razinu samopercipirane zapošljivosti. *Skala samopercipirane zapošljivosti* prethodno je upotrijebljena na uzorku hrvatskih studenata (Mazalin i Parmač Kovačić, 2016), na kojem je pokazala zadovoljavajuća psihometrijska svojstva, pri čemu je i u provedenom istraživanju ovaj instrument postigao zadovoljavajuću pouzdanost (Tablica 1).

Skala samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri (Career Decision Self-Efficacy Scale, MindGarden, Inc.; Betz i sur., 1996) predstavlja instrument za ispitivanje uvjerenja pojedinca o vlastitoj sposobnosti obavljanja zadataka koji su nužni za uspješno upravljanje karijerom. U provedenom istraživanju uzeta je kraća verzija ove skale sastavljena od 25 tvrdnji koje se odnose na sposobnost pojedinaca da uspješno obave nekoliko zadataka u izgradnji karijere (npr. *Koliko ste sigurni da biste mogli odabrati studij ili karijeru koja odgovara Vašim interesima?*). Pritom je zadatak sudionika bio da procijene stupanj sigurnosti

u svoju sposobnost da obave navedene zadatke na skali od 5 stupnjeva (1 – uopće nisam siguran; 5 – potpuno sam siguran). U skladu s prethodnim istraživanjima koja su pokazala da se ova skala može rabiti kao mjera generalizirane samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri (Creed, Patton i Watson, 2002; Hampton, 2006; Watson, Brand, Stead i Ellis, 2001), instrument je uzet kao opća mjera samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri. Ovakav način primjene *Skale samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri* usklađen je i s iskustvima prethodne primjene ovog instrumenta među hrvatskim učenicima i studentima koja upućuju na jednofaktorsku strukturu i zadovoljavajuća psihometrijska svojstva ovog instrumenta (Bošnjak, 2015; Bubić, 2016, 2017), koji je i u provedenom istraživanju pokazao zadovoljavajuću pouzdanost (Tablica 1). Viši ukupni rezultat na ovoj skali označuje višu razinu samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri.

Skala očekivanja o profesionalnim ishodima (Vocational Outcome Expectations Scale; McWhirter i sur., 2000) predstavlja instrument za ispitivanje očekivanja pojedinaca koja se odnose na njihovu sposobnost postizanja željenih profesionalnih ishoda. Sastoji se od 6 čestica (npr. *Bit ću uspješan u odabranoj karijeri / zanimanju*), a zadatak sudionika bio je procijeniti svoje slaganje sa svakom tvrdnjom na skali od 4 stupnja (1 – uopće se ne slažem; 4 – potpuno se slažem). Viši ukupni rezultat na ovoj skali označuje pozitivnija očekivanja o profesionalnim ishodima.

U Tablici 1 prikazane su deskriptivne karakteristike i pouzdanosti svih instrumenata u ovom istraživanju.

● **TABLICA 1**
Deskriptivne karakteristike i pouzdanosti instrumenata u istraživanju

Varijabla	M	SD	Min	Max	Cronbach α
Temeljna samoevaluacija	43,76	7,59	17	59	0,85
Samopercipirana zapošljivost	46,29	8,53	20	80	0,83
Samoefikasnost u odlučivanju o karijeri	94,62	12,39	48	125	0,89
Očekivanja o profesionalnim ishodima	37,50	6,13	15	55	0,90

REZULTATI

Nakon provedbe temeljne deskriptivne statističke analize i analize pouzdanosti, uz pomoć korelacijske analize ispitane su povezanosti između temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti, samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri, studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima i ostalim varijablama u istraživanju. Dobiveni rezultati pokazali su kako su studentska očekivanja o profesionalnim ishodima statistički značajno povezana s pozitivnijom temeljnom samoevaluacijom te višim razinama samopercipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri. Nadalje, temeljna sa-

● **TABLICA 2**
Koefficienti korelacija
među varijablama
ispitanim u istraživanju

moevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri također su bile međusobno umjereno pozitivno povezane. Korelacije između svih ispitanih varijabli prikazane su u Tablici 2.

	2	3	4	5	6	7
Spol± (1)	-0,18**	-0,06	-0,04	-0,04	0,02	-0,06
Dob (2)		-0,08	0,08	-0,06	0,04	0,06
Akademski uspjeh (3)			0,09	0,08	0,18**	0,05
Temeljna samoevaluacija (4)				0,24**	0,41**	0,43**
Samopercipirana zapošljivost (5)					0,42**	0,55**
Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri (6)						0,50**
Očekivanja o profesionalnim ishodima (7)						

± 1 – muški; 2 – ženski; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Hijerarhijskom regresijskom analizom ispitano je koliko temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri pridonose studentskim očekivanjima o profesionalnim ishodima. U prvom koraku analize, kao prediktori uključene su tri kontrolne varijable spola, dobi te akademskog uspjeha studenata. U drugom koraku analize uključene su varijable temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri. Kao statistički značajni prediktori studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima potvrđeni su temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri, pri čemu je objašnjeno 45% varijance kriterijske varijable. Pritom nije utvrđen značajan doprinos kontrolnih varijabli objašnjenju studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima (Tablica 3).

● **TABLICA 3**
Rezultati hijerarhijske
regresijske analize sa
studentskim očekiva-
njima o profesional-
nim ishodima kao
kriterijem

Prediktor	Korak 1	Korak 2
	β	β
Spol	-0,05	-0,04
Dob	0,06	0,05
Akademski uspjeh	0,06	-0,04
Temeljna samoevaluacija		0,23**
Samopercipirana zapošljivost		0,41**
Samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri		0,24**
R	0,10	0,67
R^2	0,01	0,45
ΔR^2		0,44**
F	0,98	39,34**
(df)	(3,297)	(6, 294)

Provjerena je i pretpostavljena medijacijska uloga varijable samoefikasnost u odlučivanju o karijeri u odnosu na temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti kao prediktora, s očekivanjima o profesionalnim ishodima kao kriterijskom varijablom. Unutar klasičnih pristupa ovoj analizi, medijacijski učinak postoji ako su zadovoljeni sljedeći uvjeti: (a) medijator je povezan s nezavisnom (prediktorskom) varijablom te ima (b) značajan učinak na zavisnu (kriterijsku) varijablu, (c) nezavisna varijabla povezana je sa zavisnom varijablom, pri čemu se (d) učinak nezavisne na zavisnu varijablu značajno smanjuje uključanjem medijatora kao dodatnoga prediktora zavisne varijable. Baron i Kenny (1986) razvili su metodu za računanje spomenutih medijacijskih učinaka, kod koje se u izdvojenim koracima računaju učinci relevantnih varijabli na onu zavisnu, nakon čega se Sobelovim testom (Sobel, 1982) može izračunati značajnost medijacijskog učinka. Međutim, ovaj pristup je često kritiziran zbog svoje složenosti, kao i činjenice da u sebi uključuje pretpostavke o normalitetu distribucija te neizravno testira potencijalne medijacijske učinke (MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West i Sheets, 2002). Stoga je u ovom istraživanju za provjeru hipoteze o medijacijskom učinku samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri u objašnjenju povezanosti temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti s očekivanjima o profesionalnim ishodima primijenjena metoda testiranja višestruke medijacije koju su razvili Preacher i Hayes (Hayes, 2009; Preacher i Hayes, 2004, 2008). Unutar ove metode ispituju se učinci nezavisne (prediktorske) varijable na zavisnu (kriterijsku) varijablu uz istodobno kontroliranje pretpostavljenog učinka medijacijske varijable, pri čemu se računa i indirektan učinak nezavisne varijable na zavisnu varijablu uz pomoć medijacijske varijable, kao i ukupan učinak koji predstavlja kombinaciju neizravnog i izravnog učinka nezavisne varijable na zavisnu. Unutar ove analize unutar 1000 uzoraka originalne veličine izračunani su medijacijski učinci te pripadajući korigirani i akcelerirani intervali sigurnosti od 95%, čije granične vrijednosti predstavljaju raspon od najniže do najviše vrijednosti tog učinka, pri čemu se medijacijski učinak smatra značajnim ako unutar donje i gornje granice spomenutih intervala nije uključena nula. Potpuna medijacija, odnosno cjelovito posredovanje utjecaja nezavisne varijable na zavisnu, postoji ako je značajan samo neizravan, ali ne i izravan učinak nezavisne varijable na zavisnu, odnosno ako se cjelokupan utjecaj nezavisne varijable na zavisnu može objasniti njezinim posrednim djelovanjem uz pomoć medijatora. Za razliku od toga, kod djelomičnoga medijacijskog učinka, osim neizravnog, postoji i izravan utjecaj nezavisne varijable na zavisnu. Dobiveni re-

zultati pokazali su postojanje djelomičnoga medijacijskog učinka samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri u objašnjavanju povezanosti prediktorskih varijabli s očekivanjima o profesionalnim ishodima. Procijenjeni učinak temeljne samoevaluacije na studentska očekivanja uz pomoć medijacijske varijable iznosio je 0,13 ($SE = 0,03$; 95% CI: 0,08 – 0,19), pri čemu je prije uvođenja medijacijske varijable u analizu bilo objašnjeno 16,73% varijance, a nakon njezinog uvođenja 30,62% varijance kriterijske varijable. S druge strane, procijenjeni učinak samopercipirane zapošljivosti na studentska očekivanja putem medijacijske varijable iznosio je 0,10 ($SE = 0,02$; 95% CI: 0,06 – 0,15), pri čemu je prije uvođenja medijacijske varijable u analizu bilo objašnjeno 17,27% varijance, a nakon njezinog uvođenja 39,15% varijance kriterijske varijable. Dakle, rezultati su potvrdili pretpostavku o medijacijskoj ulozi samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri.

RASPRAVA

Provedenim istraživanjem ispitana je važnost temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri za očekivanja o profesionalnim ishodima među studentima nastavnčkih, učiteljskih i odgojiteljskih studija. Naime, ova su profesionalna usmjerenja izrazito važna u suvremenom društvu. Unatoč tome, njihov društveni status često nije usklađen s odgovornostima posla. Na temelju utvrđenih rezultata, kao značajni prediktori studentskih očekivanja izdvajaju se temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoefikasnost u odlučivanju o karijeri, pri čemu je doprinos temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti objašnjenju studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima djelomično uvjetovan njihovom samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri.

Međutim, prije ispitivanja važnosti temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri za studentska očekivanja, u provedenom istraživanju ispitali smo međusobne veze ovih varijabli. Dobiveni rezultati pokazali su umjerene povezanosti između temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri, što je u skladu s rezultatima većine dosadašnjih istraživanja na ovom području. Temeljne samoevaluacije povezane su s drugim oblicima uvjerenja pojedinca o sebi, pa bi se moglo reći da temeljna samoevaluacija odražava kombinaciju samopoštovanja, generalizirane samoefikasnosti, neuroticizma i lokusa kontrole (Bono i Judge, 2003; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2002; Judge i sur., 2003). Dakle, moglo bi se pretpostaviti da se temeljna uvjerenja pojedinaca o sebi i svojim sposobnostima dijelom mogu generalizirati na

specifične kontekste koji uključuju i donošenje odluka o karijeri (Bandura, 2006). S druge strane, i samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri može pridonijeti općenitijim uvjerenjima o sebi, što je u skladu s prethodnim sugestijama o hijerarhijskoj strukturi pojma o sebi kod kojeg specifičnija uvjerenja pridonose formulaciji onih globalnijih (Choi, 2005; Marsh i Shavelson, 1985).

Slično tome, ne začuđuje ni povezanost samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri i zapošljivosti. Naime, samopercipirana zapošljivost odnosi se na uvjerenja pojedinaca o vlastitim mogućnostima ostvarivanja zaposlenja, pri čemu ona u većoj mjeri od samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri uključuje i utjecaje drugih varijabli, primjerice objektivnoga stanja na tržištu, uvjerenja o kvaliteti obrazovanja ili fakulteta koji studenti pohađaju, kao i osobina ličnosti, od kojih se najčešće izdvaja neuroticizam (Berntson, 2008; Gazier, 1999; Rothwell i sur., 2009). Pritom neka istraživanja pokazuju kako percepcija zapošljivosti hrvatskih studenata u najvećoj mjeri ovisi o njihovoj percepciji trenutnoga stanja na tržištu (Mazalin i Parmač Kovačić, 2016). Ovakvo određenje samopercipirane zapošljivosti može objasniti zašto se taj konstrukt ne može izjednačiti sa samoeфикаsnosti, odnosno nalaze koji pokazuju kako samopercipirana zapošljivost odražava znatno više od uvjerenja pojedinaca o njegovim mogućnostima u bilo kojem kontekstu (Berntson i sur., 2008). Međutim, iako širi, konstrukt samopercipirane zapošljivosti ipak je u vezi ne samo sa samoeфикаsnosti nego i s lokusom kontrole te samopoštovanjem (Berntson, 2008). S obzirom na to da se ovi konstrukti, kao što je ranije naznačeno, nalaze i u osnovi temeljne samoevaluacije, ne čudi opažena povezanost temeljne samoevaluacije i samopercipirane zapošljivosti (Mazalin i Parmač Kovačić, 2016).

Nadalje, u istraživanju je ispitana i važnost temeljne samoevaluacije, samopercipirane zapošljivosti i samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri za studentska očekivanja o profesionalnim ishodima. Na temelju prethodnih nalaza o važnosti uvjerenja o vlastitim sposobnostima za postavljanje profesionalnih očekivanja (Lent i sur., 1994; Multon, Brown i Lent, 1991; Sadri i Robertson, 1993), pretpostavljeno je da su temeljna samoevaluacija, samopercipirana zapošljivost i samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri značajni prediktori studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima. Dobiveni rezultati potvrdili su spomenutu hipotezu, što je u skladu s prethodnim rezultatima koji pokazuju važnost samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri, kao i globalnijih oblika samoevaluacija za profesionalna razmatranja i ponašanja (Betz, 2007; Betz i Fitzgerald, 1987; Betz i Klein, 1996; Bubić, 2017; Di Fabio, Palazzeschi i Bar-On, 2012; Lent i sur., 1994; Nasta, 2007; Sadri i Robertson, 1993), slično važnosti samoeфикаsnosti u drugim kontekstima

(Bandura, 2006). Nalazi ovog istraživanja potvrđuju i prethodne rezultate o važnosti samopercipirane zapošljivosti za profesionalna razmišljanja i ponašanja (Berntson, Näswall i Sverke, 2010; Gazier, 1999; Maslić Seršić i Tomas, 2014, 2015; Rothwell i Arnold, 2007). S obzirom na to da su prethodna istraživanja pokazala kako uvjerenja o vlastitim sposobnostima, kao i optimizam vezan uz budućnost, pridonose stabilnim i aktivnim profesionalnim ponašanjima pojedinaca, nalazi ovog istraživanja dodatno navode na zaključak o važnosti uvjerenja o vlastitim sposobnostima i mogućnostima za profesionalne ishode (Maddy i sur., 2015; Patton i sur., 2004). Uz to, može se sugerirati kako samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri, kao i drugi oblici pozitivnih uvjerenja o vlastitim sposobnostima, omogućuju postavljanje optimističnijih očekivanja vezanih uz budućnost i pozitivne ishode, kao što su veće zadovoljstvo i kvaliteta života (Cummins i Nistico, 2002).

Nadalje, u provedenom istraživanju pretpostavljeno je kako će samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri jednim dijelom posredovati doprinose temeljne samoevaluacije, kao i samopercipirane zapošljivosti studentskim očekivanjima o profesionalnim ishodima. Ta je hipoteza postavljena na temelju prethodnih nalaza o samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri kao medijatoru povezanosti globalne samoeфикаsnosti, percipirane akademske kontrole te drugih varijabli s profesionalnim razmatranjima adolescenata (Bubić, 2016, 2017; Solberg i sur., 1995). U skladu s tim, rezultati provedenog istraživanja pokazuju kako pozitivnija temeljna uvjerenja o sebi i vjerovanje pojedinaca da mogu kontrolirati svoju budućnost i životne ishode pridonose njihovim uvjerenjima o vlastitoj sposobnosti upravljanja karijerom te na taj način dovode do formulacije pozitivnijih očekivanja vezanih uz profesionalnu budućnost. Slično tome, vjerovanje kako je pojedinac sposoban pronaći posao bilo zato što ima potrebne sposobnosti i dobro obrazovanje ili je kvalificiran za poslove tražene na tržištu rada također je povezano s pozitivnijim procjenama vlastitih sposobnosti upravljanja karijerom te pozitivnijim očekivanjima o profesionalnim ishodima. Ovakva je interpretacija u skladu s prethodnim nalazima, koji sugeriraju kako povećanje samopercipirane zapošljivosti može pridonijeti razvoju pozitivnijih uvjerenja o vlastitim sposobnostima, odnosno povećanju samoeфикаsnosti (Berntson i sur., 2008).

Prilikom interpretacije dobivenih rezultata važno je naglasiti kako kontrolne varijable, koje su uključivale dob, spol i akademski uspjeh, nisu pridonijele objašnjenju studentskih očekivanja o profesionalnim ishodima. Vezano uz dob, takav nalaz ne iznenađuje, jer je uzorak ispitan u provedenom istraživanju bio dosta homogen i uključivao je samo skupinu studenata slične dobi. Ujedno, uzorak je bio homogen i s ob-

zirom na spol, što reflektira strukturu studenata unutar studija koji su obuhvaćeni istraživanjem. Međutim, neki prethodni nalazi pokazuju nepostojanje spolnih razlika vezanih uz profesionalna očekivanja i optimizam (McCulloch, 2006; Patton i sur., 2004), iako spol može utjecati na profesionalni razvoj i donošenje odluka o karijeri (Betz i Fitzgerald, 1987; Betz i Klein, 1996; Hackett i Lent, 1992; Maddy i sur., 2015; Patton i sur., 2004; Shin i Kelly, 2013). Vezano uz akademski uspjeh, u provedenom istraživanju ova varijabla procijenjena je na vrlo jednostavan način – prosjekom ocjena studenata, koji je općenito bio relativno visok. Stoga je u budućim istraživanjima važno detaljnije operacionalizirati ovu varijablu i tako pokušati kvalitetnije ispitati njezinu važnost za profesionalna očekivanja studenata. Međutim, treba spomenuti kako je u provedenom istraživanju pokazana pozitivna povezanost ovako operacionaliziranoga akademskog uspjeha sa samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri, što pokazuje da uspješniji studenti vjeruju kako imaju bolje sposobnosti potrebne za profesionalni uspjeh. S druge strane, može se spekulirati kako je izostanak povezanosti akademskog uspjeha s profesionalnim očekivanjima ili samopercipiranom zapošljivošću povezan s općenito lošom situacijom na tržištu rada u Hrvatskoj (Državni zavod za statistiku, 2015; Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2014) ili uvjerenjima da druge varijable, a ne nužno vlastiti akademski uspjeh, imaju presudnu ulogu u zapošljavanju.

Ukupno, provedeno istraživanje potvrđuje mnoge prethodne spoznaje o važnosti raznih vrsta uvjerenja pojedinaca o vlastitim sposobnostima i osobinama za njihove profesionalne ishode te ih proširuje nalazima o snazi doprinosa, kao i specifičnom obliku interakcije nekih od tih uvjerenja. Naime, dobiveni rezultati pružaju nove spoznaje o tome kako specifična uvjerenja pojedinaca o vlastitim sposobnostima u profesionalnom kontekstu mogu prenijeti utjecaj globalnijih i bazičnijih uvjerenja, kao što je temeljna samoevaluacija, kao i uvjerenja koja se temelje ne samo na percepciji osobnih karakteristika nego i vanjskih činitelja, kao što je samopercipirana zapošljivost. Prilikom interpretacije dobivenih rezultata važno je u obzir uzeti nekoliko činitelja koji mogu ograničiti generalizaciju opisanih nalaza. Najvažniji činitelj pritom predstavlja uzorak koji je bio prigodan i regionalno specifičan, s obzirom na činjenicu da su u njemu sudjelovali samo studenti Sveučilišta u Splitu. Nadalje, u uzorku je bilo više studentica nego studenata, što se može povezati s općenito većim interesom djevojaka za nastavničke, učiteljske i odgojiteljske studije. Provedeno istraživanje temeljilo se i na samoprocjenama i predstavlja korelacijsko ispitivanje koje ne omogućuje utvrđivanje uzročno-posljedičnih veza među varijablama.

S obzirom na ove nedostatke, u budućim će istraživanjima trebati uključiti heterogenije uzorke sudionika, usmjeriti se i na druge struke osim onih nastavničkih te ispitati i važnost objektivne zapošljivosti za razmišljanja i ponašanja studenata. Na kraju, bilo bi važno u budućim istraživanjima rabiti longitudinalne nacрте te se, osim ispitivanja razmišljanja studenata, usmjeriti i na praćenje sudionika tijekom prelaska u svijet rada. Na taj se način mogu objasniti mehanizmi koji leže u temelju profesionalnih razmatranja i ponašanja studenata, što može imati važne implikacije za osmišljavanje programa profesionalne orijentacije i razvoj centara za karijere pri sveučilištima. Rezultati ovog i budućih istraživanja tako mogu biti osnova za razvoj savjetodavnih programa, koji će, osim objektivnih činitelja vezanih uz stanje na tržištu, u obzir uzeti i uvjerenja pojedinaca o vlastitim sposobnostima te poticati proaktivnost studenata i postavljanje pozitivnijih očekivanja vezanih uz buduće profesionalne ishode s ciljem olakšavanja tranzicije na tržište rada.

LITERATURA

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164–180. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Baron, R. M. i Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm: Department of Psychology, Stockholm University.
- Berntson, E., Näswall, K. i Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413–425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- Berntson, E., Näswall, K. i Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Best, R. G., Stapleton, L. M. i Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 441–451. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.441>
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403–422. <https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Betz, N. E. i Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. San Diego, CA: Academic Press.

- Betz, N. E. i Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285–298. <https://doi.org/10.1177/106907279600400304>
- 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. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194–203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- 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. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Bošnjak, K. (2015). *Validacija Skale samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri*. (Doktorska disertacija). Sveučilište u Zagrebu, Zagreb.
- Brown, C., Reedy, D., Fountain, J., Johnson, A. i Dichiser, T. (2000). Battered women's career decision-making self-efficacy: Further insights and contributing factors. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 251–265. <https://doi.org/10.1177/106907270000800304>
- Brown, D. (2002). *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bubić, A. (2017). The relevance of self-evaluations for students' career optimism. *Journal of Career Counseling*. <https://doi.org/10.1002/joc.12059>
- Bubić, A. (2016). Važnost stilova odlučivanja za planiranje karijere učenika srednjih škola. *Revija za socijalnu politiku*, 23(2), 241–259. <https://doi.org/10.3935/rsp.v23i2.1298>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y. i Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Choi, N. (2005). Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance. *Psychology in the Schools*, 42(2), 197–205. <https://doi.org/10.1002/pits.20048>
- Creed, P. A., Patton, W. i Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277–294. <https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000025116.17855.ea>
- Creed, P. A., Patton, W. i Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327–342. <https://doi.org/10.1177/10672702010003004>
- Cummins, R. A. i Nistico, H. (2002). Maintaining life satisfaction: The role of positive cognitive bias. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 37–69. <https://doi.org/10.1023/A:1015678915305>
- Dacre Pool, L. i Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. i Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>

Deci, E. L. i Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. U R. M. Ryan (Ur.), *The Oxford handbook of human motivation* (str. 85–110). New York, NY: Oxford University Press, USA.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L. i Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49(3), 118–129. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00012.x>

Državni zavod za statistiku (2015). *Statistička izvješća: Zaposlenost i plaće u 2014*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Fugate, M., Kinicki, A. J. i Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Gazier, B. (1999). *Employability: Concepts and policies*. Berlin, GE: Institute for Applied Socio-Economics.

Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244–258. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1668>

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. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)

Hackett, G. i Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. U S. D. Brown i R. W. Lent (Ur.), *Handbook of counseling psychology* (str. 419–451). Oxford, UK: John Wiley & Sons.

Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form in Chinese high school students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142–155. <https://doi.org/10.1177/0894845306293540>

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014). *Mjesečni statistički bilten*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

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

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. i Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693–710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.693>

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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>

Judge, T. A. i Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. U D. Nelson i C. L. Cooper (Ur.), *Positive organizational behavior* (str. 159–174). London, UK: SAGE Publications.

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.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. i Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>

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. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>

Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. U D. Brown (Ur.), *Career choice and development* (Vol. 4, str. 255–311). San Francisco, CA: Wiley.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G. i Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83–104. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.83>

Maddy, L. M., Cannon, J. G. i Lichtenberger, E. J. (2015). The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 52(2), 87–95. <https://doi.org/10.1002/joec.12007>

Marsh, H. W. i Shavelson, R. (1985). Self-concept: Its multifaceted, hierarchical structure. *Educational Psychologist*, 20(3), 107–123. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2003_1

Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2014). The role of dispositional employability in determining individual differences in career success. *Društvena istraživanja*, 23(4), 593–613. <https://doi.org/10.5559/di.23.4.03>

Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (2015). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 95–112. <https://doi.org/10.3935/rsp.v22i1.1233>

Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2016). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja*, 24(4), 509–529. <https://doi.org/10.5559/di.24.4.03>

McCulloch, L. (2006). The relationship among hope, optimism, gender, and academic achievement (Diplomski rad). University of British Columbia, Okanagan, CA.

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

- McWhirter, E. H., Crothers, M. i Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330–341. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.3.330>
- Multon, K. D., Brown, S. D. i Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30–38. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behavior* (Diplomski rad). The State University of New York at New Paltz, New York.
- Patton, W., Bartrum, D. A. i Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2–3), 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659–685. <https://doi.org/10.1007/BF00992155>
- Preacher, K. J. i Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Preacher, K. J. i Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rothwell, A. i Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I. i Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S. i Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>
- Sadri, G. i Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: A review and meta-analysis. *Applied Psychology*, 42(2), 139–152. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00728.x>
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3–4), 207–231. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653133>

Schunk, D. H., Pintrich, P. R. i Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, NJ: Merrill-Prentice Hall.

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. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x>

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312. <https://doi.org/10.2307/270723>

Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. i Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448–455. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.42.4.448>

Vroom, V. (1964). *Expectancy theory*. New York, NY: John Wiley.

Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. i Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>

Watson, M. B., Brand, H. J., Stead, G. B. i Ellis, R. R. (2001). Confirmatory factor analysis of the career decision-making self-efficacy scale among South African university students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 43–46. <https://doi.org/10.4102/sajip.v27i1.774>

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>

Predictors of Vocational Outcome Expectations Among Future Teachers and Educators

Andreja BUBIĆ
Faculty of Humanities and Social Sciences, Split

Postulating expectations regarding one's professional future represents an important segment of career decision making, as well as choosing behaviors aimed at fulfilling professional goals. Given the relevance of this topic, the conducted study addressed such expectations among a group of students studying to become educators and teachers. Specifically, 301 students participated in this study and completed instruments designed for measuring their core self-evaluations, self-perceived employability, career decision self-efficacy and vocational outcome expectations. In doing so, the goal of the study was to investigate the contributions of core self-evaluations, self-perceived employability and career decision self-efficacy to students' vocational outcome expectations. The obtained results indicated core self-evaluations, self-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 26 (2017), BR. 4,
STR. 499-518

BUBIĆ, A.:
PRĀDIKTORI
OĀEKIVANJA...

-perceived employability and career decision self-efficacy as statistically significant predictors of vocational outcome expectations. In addition, the contributions of core self-evaluations and self-perceived employability to students' expectations were mediated by their career decision self-efficacy. These findings confirm and extend previous knowledge related to the relevance of beliefs regarding own abilities and characteristics for vocational outcome expectations and may be informative for future research as well as career development counseling programs.

Keywords: decision making, vocational outcome expectations, career decision self-efficacy, self-perceived employability, core self-evaluations



Međunarodna licenca / International License:
[Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)