

Evaluacija upitnika karijera kao poziv na studentskom uzorku

Cigula, Nataša

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:216357>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-18**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Nataša Cigula

**EVALUACIJA UPITNIKA KARIJERA KAO
POZIV NA STUDENTSKOM UZORKU**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

NATAŠA CIGULA

EVALUACIJA UPITNIKA KARIJERA KAO POZIV NA STUDENTSKOM UZORKU

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: izv.prof. Iva Šverko

Zagreb, 2019.

Evaluacija upitnika Karijera kao poziv na studentskom uzorku

Sažetak

Cilj ovog rada bio je validirati hrvatsku inačicu upitnika Karijera kao poziv te utvrditi njegovu povezanost s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti te dodatno s uspjehom na studiju, socioekonomskim statusom i spolom. Karijerni poziv je novi konstrukt i predmet recentnih istraživanja u psihologiji izbora i razvoja karijere. Karijerni poziv je razvojni i dinamičan konstrukt koji predstavlja istaknut i samoodređen cilj višeg reda generirajući značenje i svrhu za pojedinca. Javlja se prije nego se pojedinac zaposli i razvija se kako osoba sazrijeva (Praskova, Creed i Hood, 2015). Karakterističan je za populaciju mladih na pragu odraslosti kojoj pripadaju mladi ljudi od 18 do 25 godine, a upravo se to prijelazno razdoblje iz adolescencije prema ranom odraslom dobu smatra jednim od ključnih razdoblja za donošenje odluka o karijeri.

Upitnik se sastoji od 15 pitanja te sadrži tri podljestvice: Orijentiranost prema drugima, Osobno značenje i Aktivan angažman. U istraživanju je sudjelovalo 299 studenata s različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, a rezultati su ukazali na trofaktorsku strukturu, jednaku onoj kakva je u engleskoj inačici upitnika. Pouzdanost je zadovoljavajuća ($\alpha = ,88$) te je nađena statistički značajna visoka pozitivna povezanost karijernog poziva s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti. Karijerni poziv je u statistički značajnoj, umjerenoj i pozitivnoj korelaciji s uspjehom na studiju, dok sa spolom i socioekonomskim statusom nije statistički značajno povezan. Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđeno je da su radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost dobri prediktori karijernog poziva.

Metrijske karakteristike hrvatske inačice upitnika Karijera kao poziv su zadovoljavajuće te se potiče korištenje upitnika u praktične svrhe, na primjer prilikom profesionalnog usmjeravanja srednjoškolaca. Budući da je ovo prvo istraživanje karijernog poziva u Hrvatskoj, potrebna su daljnja istraživanja kako bi se proširilo znanje o ovom novom konstrukt.

Ključne riječi: karijerni poziv, mladi na pragu odraslosti, radna angažiranost, profesionalna adaptabilnost

Evaluation of the Career calling questionnaire on the student sample

Abstract

The aim of this paper was to validate the Croatian version of the *Career calling questionnaire* and to establish its relations with work engagement and career adaptability, and additionally with self-reported study performance, socioeconomic status and gender. Career calling is a new construct that is recently proposed and studied. Career calling is a developmental and dynamic construct that represents a prominent and self-determined goal of higher order by generating meaning and purpose for the individual. Career calling occurs before an individual is employed and evolves as a person matures (Praskova, Creed and Hood, 2015). It is typical for emerging adults, young people aged 18 to 25, and this transition period from adolescence to early adulthood is considered to be one of the key periods for making career decisions.

The questionnaire consists of 15 questions and contains three subscales: Other-oriented meaning, Personal Meaning and Active Engagement. The total of 299 students from different faculties of the University of Zagreb participated in the research. Results indicated a three-factor structure, which is the same as in the English version of the questionnaire. The reliability of the questionnaire was excellent ($\alpha = ,88$). Career calling correlated highly and positively with work engagement and career adaptability, and moderately and positively with study performance. On the other hand, career calling did not correlate with gender and socioeconomic status. Using methods of hierarchical regression analysis, it was found that work engagement and career adaptability are good predictors of career calling.

The metric characteristics of the Croatian version of the Career calling questionnaire are good and encourage the use of the questionnaire for practical purposes, for example in the career counselling of high school students. Since this is the first study of a career calling in Croatia, further research is needed to expand knowledge on this new construct.

Key words: career calling, emerging adults, work engagement, career adaptability

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Razvoj konstrukta	2
1.2. Definicije karijernog poziva	3
1.3. Postojeće mjere poziva	5
1.4. Dosadašnja istraživanja	7
1.5. Korelati karijernog poziva	8
1.5.1. Radna angažiranost	8
1.5.2. Profesionalna adaptabilnost	9
2. Cilj i problemi istraživanja	13
3. Metoda	14
3.1. Sudionici	14
3.2. Instrumenti	14
3.3. Postupak	18
4. Rezultati	Error! Bookmark not defined.
5. Rasprava	27
5.1. Metrijske karakteristike upitnika Karijera kao poziv	27
5.2. Ograničenja i implikacije istraživanja	30
6. Zaključak	31
7. Literatura	33

1. Uvod

U životu suvremenog čovjeka rad ima nesumnjivo veliku ulogu i mnogostruko značenje (B. Šverko, 1991). B. Šverko (1991) ističe kako tipični pripadnik bilo kojeg suvremenog industrijskog društva provodi u radu 7 do 8 sati dnevno, 5 ili 6 dana tjedno, kroz nekih 35 do 40 (možda najboljih) godina svojeg života, a ako tome dodamo i vrijeme provedeno u obrazovanju za rad i uz rad, kao i razdoblja slobodnog vremena ispunjena brigama i problemima s radnog mjesta, jasno je kako rad ima središnju ulogu u životu čovjeka.

Uz profesionalni rad veže se pojam karijera, koja predstavlja međusobno povezani slijed poslova, položaja i raznih iskustava tijekom radnog života pojedinca (Cochran, 1994). Super (1980) ističe kako je karijera određena kombinacijom i slijedom uloga koja osoba izvršava tijekom životnog vijeka. Navodi kako se te životne uloge mijenjaju od onih najranijih, a to su uloge djeteta i učenika zatim uloge studenta, radnika, supružnika, roditelja i građanina te naposljetku uloge korisnika slobodnog vremena i umirovljenika. Te se uloge isprepliću i mijenjaju cijeli život, a upravo one u velikoj mjeri utječu na izbore u našoj karijeri. Tijekom radnog vijeka neki ljudi mijenjaju radna mjesta, neki ostaju posvećeni jednom poslu, a neki u potpunosti promjene profesiju. Kako sazrijevamo, tako se mijenjaju i naši interesi i preferencije, otkrivamo stvari koje nas zanimaju i selektivno se usmjeravamo na daljnji napredak u tom području. Drugim riječima, pojedinac kroz iskustvo otkriva čime se želi baviti te počinje razvijati svoju karijeru. Za većinu ljudi adolescencija je trenutak za donošenje ključne odluke o svojoj karijeri (Šverko, 2015, travanj). Šverko (2015, travanj) ističe da za donošenje ispravne odluke o svojoj karijeri, adolescenti trebaju postati svjesni svojih sklonosti i sposobnosti, trebaju kristalizirati svoje ciljeve u karijeri te formirati profesionalni identitet. Također ističe da bi se, ako odaberu odgovarajući studij ili posao, trebali naći u prikladnoj radnoj okolini u kojoj bi bili motivirani za svoj posao ili studij te samim time uspješni u njemu i zadovoljni svojim zanimanjem i karijerom.

Nakon adolescencije slijedi prijelazno razdoblje prema ranom odraslom dobu koje se naziva *mladi na pragu odraslosti*, a u tu dobnu skupinu pripadaju mladi ljudi u dobi od 18 do 25 godina (Arnett, 2000). To je razdoblje, uz adolescenciju, također jedno od ključnih za donošenje odluka o karijeri jer se u tom razdoblju razvijaju i formiraju ciljevi koje pojedinac postavlja vezano uz studij, karijeru i obiteljski život. Mladi tada kristaliziraju svoje ciljeve i interese te se usmjeravaju na ono što ih istinski zanima, odnosno može se reći da, što se poslovnog konteksta

tiče, traže svoj karijerni poziv. Populacija koja u najvećoj mjeri traži i otkriva svoj karijerni poziv su studenti, odnosno oni pojedinci koji su nakon srednje škole odlučili svoje obrazovanje nastaviti na studiju. Osim studenata, pretpostavka je da populaciji koja otkriva svoj karijerni poziv pripadaju i učenici završnih razreda srednje škole budući da se nalaze na pragu prelaska u odrasli svijet, no istraživanja o tome još ne postoje.

Poziv nije nešto što postoji od rođenja, već se ono razvija tijekom života kroz interese i iskustva osobe, a nakon što se jednom formira, postaje dugotrajna i stabilna karakteristika pojedinca (Praskova, Creed i Hood, 2015). Osoba iskazuje motivaciju za određeno područje, istražuje što joj odgovara, u čemu je dobra te se usmjerava na taj put. Postavljanje ciljeva u tim područjima, kao i određivanje planova i akcija za njihovo postizanje, smatraju se markerima pozitivnog razvoja i adaptacije za ovu dobnu skupinu te mogu rezultirati pozitivnim ishodima za trenutnu dobrobit, ali i buduće funkcioniranje (Shulman i Nurmi, 2010).

Postoje razne interpretacije poziva, a u ovom ćemo se istraživanju usmjeriti na njegov odnos s karijerom kod mladih na pragu odraslosti. Karijerni poziv razvojni je konstrukt kojem se pridaje sve veća važnost posljednjih godina te se smatra bitnim za populaciju mladih na pragu odraslosti kada odlučuju o svojoj karijeri i postavljaju željene ciljeve vezane uz karijeru (Praskova, Creed i Hood, 2015). Uviđa se kako je bitno razumjeti zašto se ljudi okreću određenom poslu jer samim time ulažu više i u sebe i u posao, a posljedično su zadovoljniji i ostvaruju bolje rezultate.

1.1. Razvoj konstrukta

Konstrukt karijerni poziv dobio je veliku pozornost u zadnjih nekoliko godina (Praskova, Creed i Hood, 2015). Razlog tome je što se želi razumjeti zašto ljudi traže sve smislenije načine za sudjelovanje u radu, kako se nose s izazovima karijere te kako ti izazovi utječu na privatni život i rast osobe.

Prije nego što je uopće formiran naziv karijerni poziv, dugo se godina koristio samo pojam *poziv* koji vuče svoje korijene iz zapadnjačke kulture (Praskova, Creed i Hood, 2015). Prvotno se na to gledalo kao na Božji poziv za izvršenje neke uloge (Colozzi i Colozzi, 2000), odnosno taj je pojam imao religijsku konotaciju, a kasnije je konstrukt sekulariziran i modificiran na način da se ističe aktivan odnos pojedinca prema osobnom i profesionalnom razvitku (Hall i Chandler, 2005). Prvi koji je povezao pojam poziv s karijerom bio je Donald Super u svojoj teoriji Model razvitka

karijere (eng. *Model of career development*) gdje ističe potencijalnu ulogu karijernog poziva u donošenju odluka prilikom biranja fakulteta (Duffy i Sedlacek, 2010). Iako Super u toj teoriji nije istraživao karijerni poziv, pretpostavlja se da upravo osjećaj poziva prema određenom zanimanju igra jednu od glavnih uloga u donošenju odluka o karijeri (Duffy i Sedlacek, 2010). Istaknuo je da se mladi ljudi u dobi od 18 do 21 godinu nalaze u fazi traženja i otkrivanja te formiranja ciljeva vezanih uz svoje zvanje (Super, 1980, prema Duffy i Sedlacek, 2010). Nakon toga počelo je razdoblje sve većeg zanimanja za to zašto ljudi biraju određene poslove, kako donose odluke vezane uz karijeru te koje posljedice na njihov privatni život ima karijera. I danas postoje različita shvaćanja pojma poziv te se taj termin i dalje može upotrijebiti i za vjerska područja, ali i za ona koja nemaju veze s vjerom. U području organizacijske psihologije pojam poziv se ponajviše promatra u kontekstu karijere budući da se time najbolje opisuju pozitivne manifestacije do kojih dolazi kada se ljudi bave onim što ih istinski zanima (Wrzesniewski, 2012). U skladu s rastućom važnosti karijere i dobrobiti koje zadovoljstvo poslom nosi, u zadnjih se nekoliko godina počeo istraživati konstrukt karijernog poziva. Dosadašnja istraživanja pokazala su da je osjećaj poziva prema određenoj karijeri povezan s povećanom sigurnosti posla, zadovoljstvom poslom i životom općenito, ali i većom vjerojatnosti da osoba uloži čak i svoje slobodno vrijeme kako bi pridonijela poslu (Duffy i Sedlacek, 2010). S obzirom na mnoge pozitivne posljedice koje zadovoljstvo karijerom nosi, istraživanje karijernog poziva postaje sve učestalije s namjerom proširenja dosadašnjeg znanja o ovom konstrukt, ali i razvitka sveobuhvatnih mjernih instrumenata.

1.2. Definicije karijernog poziva

Budući da je karijerni poziv relativno nov konstrukt koji je i dalje u procesu razvoja, ne postoji univerzalna i jednoznačna definicija. Prije nego što se usmjerimo na postojeće definicije karijernog poziva, bitno je utvrditi što on nije. Nekoliko konstrukata iz organizacijske psihologije često se povezuje s karijernim pozivom i iako su oni korisni za razumijevanje samog konstrukta, oni ne mogu u potpunosti obuhvatiti cijeli konstrukt (Wrzesniewski, 2012). Konstrukti koje treba razlikovati od karijernog poziva su strast prema poslu, radna angažiranost, radna odanost, salijentnost karijere i karijerna nada (Praskova, Creed i Hood, 2015). Neki od njih su kratkoročni i javljaju se u epizodama, dok se karijerni poziv smatra otpornijom, stabilnijom i dugoročnijom karakteristikom (Praskova, Creed i Hood, 2015). Isto tako, neki od tih konstrukata ne obuhvaćaju

prosocijalnu i svrhovitu komponentu karijernog poziva (Praskova, Creed i Hood, 2015). U većini slučajeva, razlika između karijernog poziva i ostalih sličnih konstrukata je u tome što ostali konstrukti odražavaju u kojoj mjeri je netko udubljen u posao ili angažiran na istom, dok karijerni poziv odražava razloge te privrženosti (Wrzesniewski, 2012). Wrzesniewski (2012) na zanimljiv način uspoređuje karijerni poziv sa Rorschahovim testom u psihologiji, ističući kako postoje različita shvaćanja, pretpostavke i gledišta poziva s obzirom na kontekst iz kojeg se promatra. Bellah i suradnici (1985, prema Wrzesniewski, 2012) navode kako se posao može subjektivno doživjeti kao poziv, ističući kako pojedinci tada ne rade primarno zbog financijskog aspekta posla ili postignuća u karijeri, već zbog zadovoljstva koje im posao sam po sebi donosi. Takvo je poimanje poziva ono koje najčešće prevladava u organizacijskoj psihologiji (Wrzesniewski, 2012). Bellah i suradnici (1996, prema Hall i Chandler, 2005) kasnije proširuju definiciju te ističu da karijerni poziv, uz prethodno navedeno, doživljavaju oni kojima posao donosi osjećaj ispunjenja te uz to vjeruju kako svojim radom pridonose zajednici. Sličnu definiciju nude i Wrzesniewski, McCauley, Rozin i Schwartz (1997) koji navode da je karijerni poziv iskustvo karakterizirano mogućnošću da radimo posao koji nas osobno ispunjava. Navedeni autori podijelili su orijentaciju prema radu u tri kategorije: *posao*, *karijera* i *poziv*. Ističu da su ljudi koji svoj posao doživljavaju isključivo samo kao *posao* motivirani materijalnim dobrima koje posao donosi, odnosno financijskim aspektom posla, a u obavljanju svog posla ne osjećaju nikakav užitek niti ispunjenje. Oni koji su motivirani napretkom i postignućem, prema njihovoj podjeli, pripadaju kategoriji *karijera*, dok zaposlenici koji svojim radom žele pridonijeti zajednici i osjećaju osobno ispunjenje kroz svoj posao, prema njihovom tumačenju, pripadaju kategoriji *poziv*. Hall i Chandler (2005) karijerni poziv definiraju kao osjećaj svrhovitosti u onome za što je osoba predodređena raditi te ističu da poziv ne mora biti povezan sa setom religijskih vjerovanja. Nadalje, ističu da je osjećaj poziva prema svom zanimanju jedan od najdubljih subjektivnih doživljaja uspjeha koji omogućuje pojedincu da nađe zadovoljstvo čak i kada ne doživljava objektivan uspjeh u karijeri. Iz prethodno navedenog, vidljivo je nepostojanje jedinstvene definicije te različita shvaćanja znanstvenika o tome što karijerni poziv jest.

Dik i Duffy (2009) su sumirali dotadašnje definicije i sastavili sveobuhvatnu definiciju poziva koja ukazuje na višedimenzionalnost konstrukta. Za potrebe svog istraživanja objedinili su glavna svojstva postojećih definicija u jednu veliku definiciju koja se sastoji od tri dijela. Karijerni poziv definirali su kao: (1) transcendentan poziv, doživljen kao da potječe izvan same osobe, (2)

da pristupi određenoj životnoj ulozi (u ovom slučaju poslu), (3) na način koji proizlazi iz svrhe te je vođen vrijednostima i ciljevima orijentiranim prema drugima kao primarnim izvorima motivacije. Jednostavnije rečeno, karijerni poziv konceptualiziran je kao značajna i prosocijalna karijera potaknuta nekom vanjskom silom. Većina je autora prihvatila ovu definiciju karijernog poziva kao početnu.

Nepostojanje jedinstvene, ali postojanje mnogih različitih definicija karijernog poziva znak je razvojne i dinamične prirode ovog novog konstrukta (Wrzesniewski, 2012). Iz navedenih definicija karijernog poziva vidi se kako svaki autor na drugačiji način doživljava konstrukt, no najnovija definicija Praskove, Creeda i Hooda (2015) objedinjuje većinu glavnih karakteristika karijernog poziva te je jednostavnija od prethodno navedene definicije. Autori karijerni poziv definiraju kao razvojni i dinamičan konstrukt koji predstavlja istaknut i samoodređen cilj višeg reda generirajući značenje i svrhu za pojedinca, a javlja se prije nego se pojedinac zaposli i razvija se kako osoba sazrijeva (Praskova, Creed i Hood, 2015).

1.3. Postojeće mjere poziva

Uz nedostatak definicija karijernog poziva, vezuje se i nedostatak kvalitetnih mjernih instrumenata. Posljednjih je godina napravljeno nekoliko upitnika no njihova su ograničenja da su uglavnom usmjereni na pojedince koji su već zaposleni, nemaju provjerene metrijske karakteristike, ne obuhvaćaju cjelokupni konstrukt te ih je većina jednodimenzionalna, a karijerni poziv smatra se višedimenzionalnim konstruktom (Praskova, Creed i Hood, 2015). Budući da nema jedinstvene definicije karijernog poziva, ni jedan instrument nema znanstveno dokazanu teorijsku podlogu (Wrzesniewski, 2012). Većina se mjernih instrumenata radila isključivo za potrebe određenih istraživanja (Dik, Eldridge, Steger i Duffy, 2012) te su se sukladno tome čestice prilagođavale određenim populacijama, uglavnom studentima ili onima koji su već zaposleni. Isto tako, većina instrumenata ne definira karijerni poziv kao karakteristiku koja se razvija, što bi bilo prikladno za populaciju mladih na pragu odraslosti koji još nisu stalno zaposleni (Sharf, 2006, prema Praskova, Creed i Hood, 2015).

Dik i suradnici (2012) osmislili su dva instrumenta koja mjere poziv. Prvi je Kratak upitnik o pozivu (eng. *Brief calling scale*), a drugi je Upitnik poziva i zvanja (eng. *Calling and Vocation Questionnaire*). Kratak upitnik o pozivu se sastoji od 4 čestice te se dijeli na dvije podljestvice; (1) Postojanje poziva i (2) Traganje za pozivom, a odgovori se daju na Likertovoj skali od 5

stupnjeva. Upitnik poziva i zvanja je duži i sastoji se od 24 čestice, a odgovori se daju na Likertovoj skali od 4 stupnja. Također se dijeli na dvije podljestvice ((1) Postojanje poziva i (2) Traganje za pozivom), a svaka se podljestvica dodatno dijeli na još 3 podljestvice: (a) Transcendentan poziv, (b) Svrhovit posao i (c) Prosocijalna orijentacija. Oba upitnika imaju zadovoljavajuću konvergentnu i diskriminativnu valjanost te unutarnju pouzdanost (Dik i sur., 2012), a ograničenje Kratkog upitnika o pozivu je da je jednodimenzionalan, dakle dvije ljestvice potpadaju pod istu dimenziju te je prekratak i njime se ne može obuhvatiti kompleksnost cijelog konstrukta (Praskova, Creed i Hood, 2015). Upitnik poziva i zvanje je kompletniji budući da je višedimenzionalan i sastoji se od 6 faktora.

Sljedeća mjera je ljestvica Živim svoj poziv (eng. *Living One's Calling*) koja se sastoji od 6 čestica i koju su za potrebe svog istraživanja osmislili Duffy, Allan i Bott (2012) želeći istražiti u kojoj mjeri i da li uopće ispitanici trenutno žive karijeru za koju su osjetili poziv. Odgovori su smješteni na Likertovoj skali od 7 stupnjeva, a unutarnja pouzdanost skale je zadovoljavajuća (Duffy, Allan i Bott, 2012). Bunderson i Thompson (2009) također su za potrebe svog istraživanja osmislili Neoklasični upitnik poziva (eng. *Neoclassical Calling Questionnaire*) koja ima 6 čestica prilagođenih isključivo kontekstu istraživanja (radnicima u zoološkom vrtu) i 6 čestica koje su općenite i koje mogu biti primjenjive neovisno o vrsti posla. Ograničenja upitnika su da je jednodimenzionalan te da čestice više odražavaju posao kao strast nego posao kao poziv.

Višedimenzionalna mjera poziva (eng. *Multidimensional Measure of Calling*) je uz Upitnik poziva i zvanja jedina višedimenzionalna mjera karijernog poziva. Sastoji se od 9 čestica i dijeli se na 3 podljestvice: (1) Transcendentno vođenje, (2) Smisao i značenje i ponašanje temeljeno na vrijednostima i (3) Identifikacija i usklađenost osobe i okoline. Ograničenje joj je što je osmišljena za pojedince koji su već zaposleni (Hagmaier i Abele, 2012). Na ovom je instrumentu potvrđena trofaktorska struktura, zadovoljavajuća je konvergentna valjanost kao i test-retest pouzdanost koja je bila provedena tri mjeseca nakon prvotnog korištenja instrumenta.

Budući da svaki od instrumenata ima određena ograničenja, Praskova, Creed i Hood (2015) osmislili su novi instrument koji bi većinu tih ograničenja uspješno savladao. Riječ je o upitniku koji mjeri karijerni poziv, višedimenzionalan je te je usmjeren na populaciju mladih na pragu odraslosti. Kako ne postoji hrvatska inačica tog upitnika, u ovom se istraživanju po prvi puta upitnik prevodi na hrvatski jezik, primjenjuje na hrvatskim studentima te se sukladno tome ispituju metrijske karakteristike tog upitnika, odnosno radi se psihometrijska validacija instrumenta.

1.4. Dosadašnja istraživanja

Mali, ali rastući broj istraživanja poziva primarno je usmjeren na njegov odnos s poslom i karijerom (posvećenost karijeri, zadovoljstvo poslom) i na njegove pozitivne ishode (zadovoljstvo životom, zadovoljstvo poslom) (Duffy, Allan i Bott, 2012). Većina istraživanja provodila se na studentima, nešto manji broj na pojedincima koji su već zaposleni, no dugoročne karakteristike karijernog poziva zasada još nisu istražene. Jedan od ciljeva istraživanja Duffyja, Allana i Dika (2011) bio je istražiti korelira li prisustvo poziva sa zadovoljstvom fakultetom. Istraživanjem je dobiveno da čak 40% studenata smatra da osjećaju poziv prema svom zanimanju, a korelacija između prisustva poziva i zadovoljstva fakultetom bila je ,42. Sličan je postotak i zaposlenih pojedinaca koji svoju karijeru doživljavaju kao poziv (Bunderson i Thompson, 2009). Rezultati istraživanja Stegera, Pickeringa, Shina i Dika (2010) ukazali su na to da pojedinci koji u većoj mjeri osjećaju karijerni poziv pokazuju bolju prilagodbu i pozitivnije stavove prema poslu. U drugom istraživanju koje je također provedeno na studentima, rezultati su ukazali na to da su oni pojedinci koji osjećaju poziv prema određenoj karijeri spremni biti proaktivniji i angažiraniji u smjeru razvoja svoje karijere od onih koji poziv ne osjećaju te općenito da pokazuju veći angažman u svim aktivnostima vezanim uz karijeru (Hirsci, 2011). Također, oni koji su osjećali prisustvo poziva sigurniji su u svoje odabire vezane uz karijeru, vide svoje karijere kao važne te imaju jaku samosvijest vezanu uz svoje zvanje (Duffy i Sedlacek, 2007). Nadalje, u istom je istraživanju dobiveno da karijerni poziv pozitivno korelira s odlučnošću, samosvjesnošću i sigurnošću vezanom uz karijeru i odabir zanimanja, a negativno korelira s neodlučnošću i nedostatkom obrazovnih informacija (Duffy i Sedlacek, 2007). U istraživanju koje su proveli Hunter, Dik i Banning (2010) 68% studenata se izjasnilo da je poziv ono što im je bilo relevantno u procesu donošenja odluka o karijeri. Na temelju prethodno navedenih rezultata istraživanja, vidljivo je kako studenti koji osjećaju poziv prema svom zanimanju više i aktivnije sudjeluju u studentskim aktivnostima, angažiraniji su, proaktivniji te zadovoljniji svojim studijem.

Istraživanja koja su rađena na zaposlenima ukazala su da oni pojedinci koji osjećaju poziv prema svom poslu doživljavaju manje stresa, a da se veći osjećaj poziva prema poslu povezuje s boljim mehanizmima suočavanja (Treadgold, 1999, prema Duffy, Allan i Bott, 2012). Iskustvo poziva također se povezuje s očekivanjima pozitivnih radnih ishoda i samoefikasnosti u donošenju

odluka vezanih uz karijeru (Dik, Sargent i Steger, 2008). Učitelji koji svoj posao vide kao poziv iskazali su želju da podučavaju duže te više cijene pozitivne društvene komponente svog posla od onih učitelja koji ne osjećaju poziv prema podučavanju (Serow, 1994, prema Duffy i Sedlacek, 2007). U istraživanju koje je Wrzesniewski devedesetih godina proveo na zaposlenima dobiveno je da jedna trećina njih smatra da su prema svojoj karijeri osjećali poziv (Duffy i Sedlacek, 2010). U mnogim se istraživanjima osjećaj poziva povezuje sa zdravim razvojem karijere (Duffy i Dik, 2013), a to posljedično ima mnoge pozitivne efekte, kako na poslovni, tako i na privatni život pojedinca.

1.5. Korelati karijernog poziva

1.5.1. Radna angažiranost

Radna angažiranost pojam je koji se često pogrešno poistovjećuje s karijernim pozivom. Prema jednoj od prvih definicija radna angažiranost definirana je kao stupanj psihološke uključenosti zaposlenika u svoju radnu ulogu te je istaknuto da su radno angažirani zaposlenici u potpunosti fizički, kognitivno i emocionalno povezani sa svojim radnim ulogama (Khan, 1990, prema Bakker, 2011). Novija definicija opisuje ju kao pozitivno i ispunjavajuće stanje misli vezano uz posao koje karakteriziraju energičnost, zadubljenost i predanost (Schaufeli, Salanova, González-Roma i Bakker, 2002). Visoka razina energije, otpornost na ometanja iz okoline, mentalna fleksibilnost, spremnost na ulaganje truda u vlastiti posao, ustrajnost u poslu, duboka udubljenost prilikom rada i osjećaj ispunjenja karakteristike su koje se pripisuju radnoj angažiranosti (Schaufeli i sur., 2002).

Iako radna angažiranost nije isto što i karijerni poziv, ta su dva konstrukta uvelike povezana. Najčešće su pojedinci koji su visoko na ljestvici karijernog poziva, isto tako i visoko na ljestvici radne angažiranosti budući da se karakteristike jednog i drugog konstrukta djelomično poklapaju. Radno angažirani zaposlenici na energičan se i efektivan način povezuju s aktivnostima na poslu te su sposobni suočiti se sa svim zahtjevima posla (Schaufeli i sur., 2002). Oni aktivno preuzimaju inicijativu na poslu, traže nove izazove te im se vrijednosti poklapaju s vrijednostima organizacije. Isto tako, radno angažirani zaposlenici napornije rade kada su suočeni sa zadacima koji zahtijevaju veći napor i ulaganje dodatnog truda od onih koji se nalaze nisko na ljestvici radne

angažiranosti (Bakker, 2011). Radna angažiranost negativno je povezana sa sagorijevanjem na poslu (Schaufeli i sur., 2002), radno angažirani zaposlenici nalaze se visoko na razini samoeфикаsnosti te su u potpunosti povezani sa svojim radnim ulogama (Bakker, 2011). Općenito, radno angažirani zaposlenici češće doživljavaju pozitivne emocije, boljeg su zdravlja pa se kvalitetnije mogu posvetiti poslu te svoju energiju i entuzijazam prenose i na druge članove tima, odnosno organizacije (Bakker, 2011). Bakker (2011) također ističe kako su takvi zaposlenici često puni energije, posvećeni ostvarenju poslovnih ciljeva te pritom duboko udubljeni u posao, a radna angažiranost kao takva ima pozitivan utjecaj na izvedbu posla. Isto tako, pozitivno je povezana s mentalnim i psihosomatskim zdravljem, intrinzičnom motivacijom, uvjerenjima o učinkovitosti te pozitivnim stavovima prema poslu i organizaciji u kojoj rade (Schaufeli i Salanova, 2007).

Istraživanjem fenomena radne angažiranosti na različitim uzorcima ispitanika, istraživači su došli do spoznaje da su njezine karakteristike primjenjive i na studentskoj populaciji. Naime, u istraživanju o povezanosti sagorijevanja i radne angažiranosti koje je rađeno i na uzorku studenata i na uzorku radnika, dobiveni su veoma slični rezultati (Schaufeli i sur., 2002). Na temelju toga znanstvenici su zaključili kako su osnovne postavke radne angažiranosti, osim na radnicima, primjenjive i na studentima. Povezanost se može naći u studentskim zaduženjima i zadacima koji su strukturirani, specifični i povezani s konkretnim ciljevima, te su kao takvi slični temeljnim aktivnostima zaposlenih (Salanova, Schaufeli, Martinez i Bresó, 2010). Sukladno tome, i studenti mogu doživjeti angažiranost koja se odnosi na njihov studij. Studijska angažiranost predstavlja pozitivno, ispunjavajuće stanje misli vezano uz studij koje je, baš kao i radna angažiranost, karakterizirano energičnošću, predanošću i zadubljenošću (Schaufeli i sur., 2002), a takvi su studenti učinkovitiji i znatizeljniji, preuzimaju inicijativu te umor opisuju kao ugodno stanje. Naime, pokazalo se da što su studenti angažiraniji polažu veći broj ispita i na njima postižu bolji uspjeh (Salanova i sur. 2010). Vrijednosti im se poklapaju s vrijednostima studija te su općenito zadovoljni izborom studija.

1.5.2. Profesionalna adaptabilnost

Pojam koji se često povezuje s radnom angažiranosti, a samim time i s karijernim pozivom je profesionalna adaptabilnost. Kako je današnji svijet rada izrazito promjenjiv, a tijek karijere uključuje niz različitih poslova, pa čak i promjenu zanimanja, od budućih se radnika zahtijeva stalna prilagodba i cjeloživotno usmjeravanje (Šverko i Babarović, 2016). Za uspješan razvoj

karijere ključna je profesionalna adaptabilnost, a ona se definira kao set mehanizama za suočavanje i spremnih odgovora koji pojedinci mogu aktivirati i koristiti u svrhu planiranja, istraživanja i odlučivanja o budućim mogućnostima vezanim uz karijeru (Savickas, 2005). Karakterizira ju usredotočenost na vlastitu karijeru, osjećaj kontrole nad profesionalnim ponašanjem, znatiželja za istraživanjem različitih profesionalnih opcija te vjera u vlastiti uspjeh u ostvarenju profesionalnih težnji (Savickas, 2002, prema Babarović i Šverko, 2016). Profesionalna adaptabilnost također je i psihosocijalni konstrukt koji je karakteriziran resursima koje pojedinac ima za suočavanje s trenutnim i predstojećim zadacima, promjenama i traumama u njegovim profesionalnim ulogama koje, u većoj ili manjoj mjeri, mijenjaju njegovu socijalnu integraciju (Savickas, 1997).

Neki ljudi su više, a neki manje spremni na promjenu, razlikuju se u resursima koje posjeduju za upravljanje promjenama te se ovisno o okolnostima mijenjaju i posljedično postaju više ili manje integrirani u životne uloge tijekom vremena (Savickas i Porfeli, 2012). Osobe visoke razine prilagodljivosti imaju i pozitivnije karijerne ishode - njihov je profesionalni identitet zaokružen, suočavaju se s manje poteškoća pri donošenju profesionalnih odluka i veće su razine profesionalne zrelosti (Šverko i Babarović, 2016). Babarović i Šverko (2016) u svom su istraživanju na učenicima srednjih škola ispitali povezanost nekoliko konstrukata povezanih s karijerom, a između ostalog tu je bila i Skala profesionalne adaptabilnosti. Rezultati su ukazali na to da adaptabilniji učenici imaju manje poteškoća pri donošenju profesionalnih odluka te više i dublje procesiraju informacije o sebi i svijetu rada, ulažu više napora pri donošenju odluka te imaju veću težnju ka ostvarenju idealne karijere. Profesionalna adaptabilnost povezana je s profesionalnim razvojem, no smatra se dugotrajnijom i stabilnijom karakteristikom pojedinca (Babarović i Šverko, 2016). Također, profesionalna adaptabilnost negativno korelira s teškoćama u donošenju profesionalnih odluka (Babarović i Šverko, 2016), a može poticati i razvoj profesionalnih kompetencija (Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She Jiang, Wang, Pan i Fu, 2014). Ljudi koji se nalaze više na ljestvici profesionalne adaptabilnosti, lakše nalaze nove poslove i brže se prilagođavaju novoj radnoj okolini i radnim zadacima (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic i Nauta, 2010). Profesionalna adaptabilnost pozitivno korelira s ekstraverzijom i savjesnošću, a negativno s neuroticizmom, a gledajući razlike po spolu, žene postižu nešto viši rezultat na ljestvici profesionalne adaptabilnosti od muškaraca (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori i Dauwalder, 2012).

Profesionalna adaptabilnost jedna je od ključnih karakteristika kod studenta vezana za budući razvoj karijere (Douglas i Duffy, 2015). Douglas i Duffy (2015) smatraju karijerni poziv prediktorom profesionalne adaptabilnosti, odnosno ističu da što je veći osjećaj karijernog poziva kod pojedinca to će on biti uspješniji u prilagodbi na svoju buduću karijeru. Praskova, Creed i Hood (2014) u svom su istraživanju dobili jaku pozitivnu povezanost između karijernog poziva i profesionalne adaptabilnosti, a kada se ispitivala povezanost karijernog poziva s podljestvicama profesionalne adaptabilnosti dobiveno je da su podljestvica *Usredotočenost* i karijerni poziv u umjerenoj pozitivnoj korelaciji, dok je s preostale tri podljestvice (*Kontrola*, *Znatiželja* i *Samopouzdanje*) dobivena niska pozitivna povezanost (Douglas i Duffy, 2015). Nadalje, Guo i suradnici (2014) u svom su istraživanju dobili da su jedino podljestvice *Usredotočenost* i *Znatiželja* statistički značajno povezane s karijernim poziv, a ta je povezanost također bila niska i pozitivna. U prethodno navedenim istraživanjima korišteni su drugačiji mjerni instrumenti karijernog poziva te je moguće da je to utjecalo na razlike u jačini povezanosti između ispitivanih konstrukata.

Istraživanja u Hrvatskoj koja su do sada rađena na temu profesionalne adaptabilnosti odnosila su se na populaciju srednjoškolaca, a taj je konstrukt ispitan na učenicima prvih i četvrtih razreda srednje škole kako bi se istražilo postoji li razlika između te dvije dobne skupine, odnosno kako bi se vidjelo razvija li se profesionalna adaptabilnost s godinama. Rezultati nisu ukazali na statistički značajnu razliku u profesionalnoj adaptabilnosti između učenika prvih i završnih razreda srednje škole (Babarović i Šverko, 2016). Ipak, pretpostavka je da se profesionalna adaptabilnost razvija s godinama budući da se pojedinac nakon srednje škole suočava s mnogo promjena; najprije na fakultetu, a kasnije na radnom mjestu te nove situacije i nova okruženja od njega zahtijevaju mnogo prilagodbe. Budući da su studenti populacija koja je u tranziciji prema ranom odraslom dobu te se u vrijeme studija suočavaju s brojnim promjenama u profesionalnom životu, a kako istraživanja karijernog poziva u Hrvatskoj još nisu rađena, mi smo se u ovom istraživanju odlučili ispitati karijerni poziv na studentskom uzorku kao i njegovu povezanost s profesionalnom adaptabilnosti i radnom angažiranosti. S obzirom na to da će u našem istraživanju karijerni poziv biti mjeren istim upitnikom kao i u istraživanju Praskove, Creeda i Hooda (2014), pretpostavlja se da će povezanost između karijernog poziva i profesionalne adaptabilnosti biti visoka i pozitivna.

Mali broj dosadašnjih istraživanja karijernog poziva upućuje na pozitivne posljedice koje pojedinac doživljava kada se bavi onim što ga istinski zanima i u čemu uživa. Naime, ljudi koji osjećaju poziv prema svom zanimanju doživljavaju veće zadovoljstvo životom i poslom te manje izostaju s posla (Wrzesniewski i sur., 1997). Budući da je karijerni poziv konstrukt koji se u većoj mjeri počeo istraživati tek u zadnjih nekoliko godina, postoji velika potreba za daljnjim istraživanjima, proširenjem dosadašnjeg znanja o ovom konstrukt te razvojem sveobuhvatnih mjernih instrumenata. U Hrvatskoj do sada nije provedeno ni jedno istraživanje o karijernom pozivu stoga je svrha ovog istraživanja validirati hrvatsku inačicu upitnika Karijera kao poziv, odrediti njegove metrijske karakteristike te ispitati povezanost karijernog poziva s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti.

2. Cilj i problemi istraživanja

Cilj ovog istraživanja je evaluacija upitnika Karijera kao poziv, odnosno određivanje njegovih metrijskih karakteristika na uzorku studenata različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Dodatno će se provjeriti njegova povezanost s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti.

U skladu s ciljem formulirani su sljedeći problemi:

1. problem

Utvrđiti faktorsku strukturu upitnika Karijera kao poziv.

Hipoteza 1 – Očekuje se da će hrvatska inačica upitnika Karijera kao poziv, imati trofaktorsku strukturu, istu kao što je ima originalna verzija upitnika na engleskom jeziku.

2. problem

Utvrđiti pouzdanost tipa unutrašnje konzistencije upitnika Karijera kao poziv.

Hipoteza 2 – Očekuje se da će upitnik te njegove podljestvice imati zadovoljavajuću pouzdanost tipa unutrašnje konzistencije.

3. problem

Utvrđiti povezanost upitnika Karijera kao poziv s Upitnikom radne angažiranosti za studente i Skalom profesionalne adaptabilnosti te dodatno ispitati njegovu povezanost s uspjehom na studiju, socioekonomskim statusom i spolom.

Hipoteza 3 – Očekuje se umjerena do visoka pozitivna povezanost rezultata na upitniku Karijera kao poziv s rezultatima na Upitniku radne angažiranosti za studente i Skali profesionalne adaptabilnosti.

Hipoteza 4 – Očekuje se umjerena pozitivna povezanost rezultata na upitniku Karijera kao poziv s uspjehom na studiju te niska pozitivna povezanost sa socioekonomskim statusom.

Hipoteza 5 – Očekuje se da spol neće biti statistički značajno povezan s rezultatima na upitniku Karijera kao poziv.

4. problem

Ispitati mogućnost predviđanja karijernog poziva na temelju tri bloka prediktorskih varijabli: (1) spol i socioekonomski status, (2) uspjeh na studiju, (3) radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost.

Hipoteza 6 – Pretpostavlja se da će se rezultat na upitniku Karijera kao poziv moći dobro predvidjeti na temelju spola, socioekonomskog statusa, uspjeha na studiju, radne angažiranosti i profesionalne adaptabilnosti.

3. Metoda

3.1. Sudionici

U ovom istraživanju sudjelovali su studenti različitih studijskih godina s 8 različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. U istraživanju je ukupno sudjelovalo 299 studenata no iz obrade su isključeni oni koji nisu odgovorili na sva pitanja u relevantnim upitnicima te je konačan broj sudionika bio 273. Od toga ih je 61 (22,3%) bilo s Hrvatskih studija, 48 (17,6%) s Kineziološkog fakulteta, 41 (15%) s Fakulteta kemijskog inženjerstva i tehnologije, 32 (11,7%) s Fakulteta prometnih znanosti, 30 (11%) s VERN-a, 26 (9,5%) s Edukacijsko – rehabilitacijskog fakulteta te 20 (7,3%) studenata s Fakulteta elektrotehnike i računarstva i 15 (5,5%) s BERNAY'S-a. Od ukupnog broja sudionika bilo je 166 (60,8%) žena i 107 (39,2%) muškaraca. Raspon dobi bio je od 19 do 46 godina, a prosječna dob iznosila je 21,86 uz standardnu devijaciju od 2,53 godina.

3.2. Instrumenti

Upitnik Karijera kao poziv (eng. *Career calling*)

Za potrebe ovog istraživanja upitnik Karijera kao poziv preveden je s engleskog na hrvatski jezik od strane autorice ovog rada i profesorice Ive Šverko te je adaptiran za hrvatsku populaciju. Autori engleske verzije upitnika su Praskova, Hood i Creed (2015). Upitnik se sastoji od 15 čestica,

a odgovori se daju na Likertovoj skali od 6 stupnjeva gdje 1 označava *u potpunosti se ne slažem*, a 6 označava *u potpunosti se slažem*. Sastoji se od 3 podljestvice; (1) Orijeiranost prema drugima, (2) Osobno značenje i (3) Aktivan angažman te se svaka podljestvica sastoji od 5 čestica. Primjer čestica iz podljestvice *Orijeiranost prema drugima* je „*Važnije mi je da moja karijera donese dobrobit drugima, nego da samo ja od nje imam koristi*“ (eng. „It is more important that my career benefits others, rather than just benefits me“), iz podljestvice *Osobno značenje* „*Pripremanje za moju karijeru pridonosi mom osobnom razvoju*“ (eng. „Preparing for my career is contributing to my personal growth“) te iz podljestvice *Aktivan angažman* „*Koristim svaku priliku da se približim ostvarenju svojih profesionalnih ciljeva*“ (eng. „I take every opportunity to progress my career goals“). Rezultat se može formirati na svakoj od podljestvica, ali i kao ukupni rezultat na upitniku Karijera kao poziv. Ukupni rezultat određuje se jednostavnim zbrajanjem bodova na svim česticama, dok se rezultat na pojedinim podljestvicama formira zbrajanjem bodova koje su sudionici dali na svakoj od čestica koja pripada pojedinoj podljestvici, pri čemu je potrebno dvije čestice (6. i 7.) iz podljestvice *Osobno značenje* rekodirati u suprotnom smjeru prilikom obrade rezultata. Raspon bodova na upitniku je od 15-90, pri čemu viši rezultat označava da pojedinac svoju karijeru u većoj mjeri doživljava kao poziv. Rezultati na podljestvicama mogu biti od 5 do 30. U engleskoj verziji upitnika Karijera kao poziv konstruktiva valjanost je zadovoljavajuća, što je potvrđeno faktorskom analizom koja je ukazala na postojanje tri faktora. Unutarnja pouzdanost cijele ljestvice iznosi $\alpha = ,89$, dok su pouzdanosti podljestvica također dobre ($\alpha_1 = ,85$, $\alpha_2 = ,80$, $\alpha_3 = ,81$) (Praskova, Creed i Hood, 2015). U našem su istraživanju pouzdanosti cijelog upitnika i svih podljestvica zadovoljavajuće ($\alpha_U = ,88$; $\alpha_1 = ,82$, $\alpha_2 = ,82$, $\alpha_3 = ,83$).

Skala radne angažiranosti za studente (eng. *Utrecht work engagement scale for students*)

Radna angažiranost mjerila se *Utrecht skalom radne angažiranosti* prilagođenom za studente (UWES-SS) čiji su autori Schaufeli i suradnici (2002). Skala je prilagođena studentima na način da su preformulirani dijelovi rečenica koji se odnose na posao te su zamijenjeni riječima koje se odnose na studij, pa je tako primjerice izvorna rečenica „*Posao koji radim smatram smislenim i svrhovitim*“ preformulirana u „*Svoj studij smatram smislenim i svrhovitim*“. Hrvatska verzija UWES-SS skale korištena je u istraživanju koje su proveli Šverko i Babarović (2018) te je utvrđeno da ima zadovoljavajuće metrijske karakteristike i visoku pouzdanost ($\alpha = ,95$). *Utrecht*

skala radne angažiranosti mjeri tri osnovne dimenzije radne angažiranosti, a postoji verzija s 24 čestice, verzija sa 17 čestica te verzija s 9 čestica. U ovom je istraživanju korištena ljestvica koja se sastoji od 17 čestica, a sudionici su trebali zaokružiti koliko često su se osjećali u skladu s navedenom tvrdnjom. Odgovori se daju na Likertovoj skali od 7 stupnjeva gdje 0 označava *nikad*, a 6 označava *uvijek/svaki dan*. Ljestvica se sastoji od 3 podljestvice; (1) Energičnost, (2) Predanost i (3) Zadubljenost. Podljestvice *Energičnost* (1., 4., 8., 12. i 15.) i *Zadubljenost* (3., 6., 9., 11., 14. i 16.) imaju svaka po 6 čestica dok podljestvica *Predanost* (2., 5., 7., 10. i 13.) ima 5 čestica. Primjer čestice za podljestvicu *Energičnost* je „Dok izvršavam studijske obveze osjećam kao da pucam od energije.“, za podljestvicu *Predanost* „Svoj studij smatram smislenim i svrhovitim.“ te za podljestvicu *Zadubljenost* „Dok izvršavam fakultetske obveze imam osjećaj da vrijeme leti.“. Rezultat se može formirati na svakoj od tri podljestvice, ali i kao ukupni rezultat na ljestvici, a formira se kao prosjek zbroja odgovora na svakoj od čestica, odnosno kao prosjek zbroja odgovora na česticama koje pripadaju određenoj podljestvici. Veći rezultat označava veću radnu angažiranost. Kao mjera radne angažiranosti korišten je ukupan rezultat na skali *Utrecht radne angažiranosti za studente*. U ovom istraživanju pouzdanosti podljestvica *Utrecht radne angažiranosti za studente* su zadovoljavajuće te za podljestvicu *Energičnosti* iznose ,71, za podljestvicu *Predanost* ,88 te za podljestvicu *Zadubljenost* ,77. Pouzdanost cijele ljestvice iznosi ,94.

Skala profesionalne adaptabilnosti (eng. *Career adapt abilities scale*)

Profesionalna adaptabilnost mjerila se Skalom profesionalne adaptabilnosti čiji su autori Savickas i Porfeli (2012), a hrvatsku inačicu skale preveli su i adaptirali Šverko i Babarović (2016) na uzorku hrvatskih srednjoškolaca. Ljestvica se sastoji od 24 čestice, a sudionici trebaju zaokružiti u kojoj mjeri se slažu s određenom tvrdnjom. Odgovori se daju na Likertovoj skali od 5 stupnjeva pri čemu 1 označava *u potpunosti se ne slažem*, a 5 označava *u potpunosti se slažem*. Ljestvica se sastoji od 4 podljestvice; (1) Usredotočenost, (2) Kontrola, (3) Znatiželja i (4) Samopouzdanje, a svaka podljestvica sadrži 6 čestica. Primjer čestice iz podljestvice Usredotočenosti je „Razumijem da moje današnje odluke oblikuju moju budućnost“, iz podljestvice Kontrola „Samostalno donosim odluke“, iz podljestvice Znatiželja „Tražim prilike u kojima se mogu razvijati kao osoba“ te iz podljestvice Samopouzdanje „Nastojim stvari obaviti kako treba“. Rezultat se može formirati

kao prosjek zbroja odgovora na svakoj od podljestvica, a ukupan se rezultat formira kao prosjek rezultata na svim česticama. Veći rezultat označava da je osoba u većoj mjeri adaptabilna kada se nalazi u profesionalnom okruženju. Pouzdanost hrvatske inačice Skale profesionalne adaptabilnosti je zadovoljavajuća i iznosi ,92 za cijelu ljestvicu, a pouzdanosti podljestvica su također zadovoljavajuće ($\alpha_U = ,85$, $\alpha_K = ,81$, $\alpha_Z = ,83$, $\alpha_S = ,85$) (Babarović i Šverko, 2016). U našem je istraživanju pouzdanost cijele ljestvice također zadovoljavajuća i iznosi ,93, a isto vrijedi i za pouzdanosti svih podljestvica ($\alpha_U = ,86$, $\alpha_K = ,83$, $\alpha_Z = ,83$, $\alpha_S = ,83$).

Mjera uspjeha na studiju je kompozitna mjera koja se sastoji od 8 pitanja kojima se nastojalo obuhvatiti objektivne pokazatelje akademskog uspjeha te neke subjektivne procjene o vlastitom akademskom uspjehu (Šverko i Babarović, 2018). Primjer objektivnog pokazatelja akademskog uspjeha je „Koliki je tvoj prosjek ocjena?“, a primjer subjektivne procjene je „Kako te doživljavaju tvoji profesori?“. Pet čestica konstruirano je tako da sudionici daju svoje odgovore na Likertovoj skali od 5 stupnjeva, dvije su čestice dihotomne, a jedna se čestica odnosi na prosjek ocjena. Jedna dihotomna čestica je obrnutog smjera u odnosu na ostatak upitnika te je ona obrnuto bodovana prilikom formiranja rezultata. Viši rezultat na upitniku ukazuje na bolji uspjeh u studiju. Pouzdanost mjere u istraživanju Šverko i Babarovića (2018) je iznosila ,84, a u ovom je istraživanju pouzdanost također zadovoljavajuća ($\alpha = ,82$).

Mjera socio-ekonomskog statusa je kompozitna mjera sastavljena od 4 čestice koje obuhvaćaju subjektivne i objektivne pokazatelje socio-ekonomskog statusa (Šverko i Babarović, 2018). Ispitanici su trebali označiti stupanj obrazovanja majke i oca, zatim na pitanje „Kako se tvoja uža obitelj snalazi s prihodima koje ima?“ zaokružiti rezultat na skali od 1 *vrlo nam je teško sa sadašnjim prihodima* do 4 *dobro živimo sa sadašnjim prihodima* te naposljetku procijeniti neto iznos koji članovi njegove uže obitelji mjesečno zajedno zarade. Ponuđeno je bilo 10 kategorija odgovora, pri čemu je 1 označava prihode do 3000 kn, a 9 prihode više od 17 000 kn. Kategorija 10 označavala je *ne znam*. Viši rezultat označava bolji socioekonomski status. U ovom istraživanju pouzdanost skale iznosi ,63 te se nalazi na donjoj granici prihvatljivosti.

3.3. Postupak

Istraživanje se provodilo kao dio projekta *Profesionalni razvoj kroz životne faze: uloga zaštitnih i rizičnih faktora*, a provodili su ga studenti Hrvatskih studija i istraživači s Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar. Istraživanje se provodilo u razdoblju od ožujka do svibnja 2018. godine na 8 različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Sudionici su najprije rješavali Test kognitivnih sposobnosti, a nakon toga nekoliko upitnika vezanih uz odabir karijere, radne vrijednosti i osobine ličnosti, uključujući i ranije navedene upitnike relevantne za ovo istraživanje. Ispunjavanje upitnika trajalo je oko 30 minuta. Istraživanje se provodilo na početku predavanja iz određenih kolegija na kojima smo dobili dopuštenje profesora za provedbu istraživanja. Sudionicima je bilo ukratko objašnjeno o kakvom istraživanju se radi, što će ispunjavati te im je bilo naglašeno kako je istraživanje dobrovoljno i u potpunosti anonimno te kako će se prikupljeni podaci koristiti isključivo u istraživačke svrhe. Nakon ispunjavanja upitnika, rezultati su upisani u bazu te obrađeni u programu IBM-SPSS.

4. Rezultati

Kako bi se odgovorilo na postavljene ciljeve i probleme korišteni su postupci deskriptivne statistike te faktorske i regresijske analize.

Tablica 1. *Deskriptivni podaci ispitanika na svim korištenim instrumentima (N=273)*

	M	sd	min	max	α	zakrivljenost	spljoštenost
Karijera kao poziv (ukupno)	60,60	11,89	26	88	,88	-,19	-,52
1. <i>Orijentiranost prema drugima</i>	21,01	4,98	5	30	,82	-,38	-,27
2. <i>Osobno značenje</i>	22,25	4,94	8	30	,82	-,55	-,21
3. <i>Aktivan angažman</i>	17,34	5,00	5	30	,83	-,04	-,40
Radna angažiranost	53,18	17,75	1	92	,94	-,50	,30
Profesionalna adaptabilnost	4,07	,51	1,75	5	,93	-,56	,99
Uspjeh u studiju	,02	1,01	-3,56	2,10	,82	-,16	,15
Socioekonomski status	-,01	1,01	-2,95	2,17	,63	-,07	-,46

Prema deskriptivnim podacima prikazanima u *Tablici 1.* može se vidjeti da sudionici ovog istraživanja u prosjeku postižu rezultat viši od središta raspona ljestvice Karijera kao poziv, pri čemu najviši rezultat postižu na podljestvicama *Orijentiranost prema drugima* i *Osobno značenje*, a nešto manji na podljestvici *Aktivan angažman*. To znači da većina njih smatra kako osjećaju poziv prema svojoj budućoj karijeri, odnosno onom zanimanju za koje se trenutno obrazuju. Pouzdanost svih korištenih upitnika u istraživanju je zadovoljavajuća te iznosi više od ,70, što je donja granica prihvatljivosti (Petz, 1997.). Najviše pouzdanosti imaju upitnici kojima se ispituje radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost te su one u skladu s pouzdanostima koje su dobivene na istim instrumentima u stranim, ali i u domaćim istraživanjima (Schaufeli i sur., 2002; Porfeli i Savickas, 2012; Šverko i Babarović, 2018). Najnižu pouzdanost ima kompozitna mjera socioekonomskog statusa te se nalazi malo ispod donje granice prihvatljivosti. Sve varijable su negativno simetrične, što znači da se rezultati grupiraju oko gornjih vrijednosti svake od ljestvica.

Najviše su negativno asimetrične varijable profesionalne adaptabilnosti, radne angažiranosti te podljestvica *Osobno značenje*. Distribucije profesionalne adaptabilnosti, radne angažiranosti i uspjeha u studiju su leptokurtične, dok su distribucije svih ostalih varijabli platikurtične. Normalne distribucije imaju jedino podljestvica *Aktivan angažman* i kompozitna mjera socioekonomski status no i one su blago negativno asimetrične.

Tablica 2. Interkorelacije čestica upitnika Karijera kao poziv

	M	sd	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15
KP1	4,44	1,34	-	,73*	,58*	,46*	,33*	,16*	,13**	,36*	,38*	,38*	,23*	,13**	,35*	,19*	,23*
KP2	4,07	1,43		-	,59*	,47*	,42*	,21*	,17*	,43*	,42*	,47*	,21*	,16*	,39*	,25*	,32*
KP3	3,59	1,32			-	,41*	,25*	,04	,02	,23*	,24*	,19*	,07	,03	,25*	,09	,14**
KP4	4,50	1,14				-	,49*	,28*	,26*	,43*	,40*	,36*	,16**	,05	,39*	,19*	,33*
KP5	4,42	1,27					-	,14**	,19*	,45*	,42*	,42*	,27*	,18*	,34*	,27*	,32*
KP6	4,40	1,35						-	,55*	,38*	,30*	,35*	,14**	,08	,25*	,18*	,26*
KP7	4,43	1,46							-	,45*	,31*	,42*	,05	,09	,34*	,24*	,36*
KP8	4,40	1,30								-	,62*	,71*	,26*	,19*	,50*	,29*	,42*
KP9	4,80	1,14									-	,66*	,40*	,19*	,45*	,33*	,42*
KP10	4,20	1,26										-	,42*	,31*	,55*	,44*	,49*
KP11	4,36	1,40											-	,42*	,39*	,43*	,45*
KP12	2,52	1,33												-	,42*	,55*	,45*
KP13	3,67	1,21													-	,58*	,57*
KP14	3,10	1,29														-	,69*
KP15	3,70	1,26															-

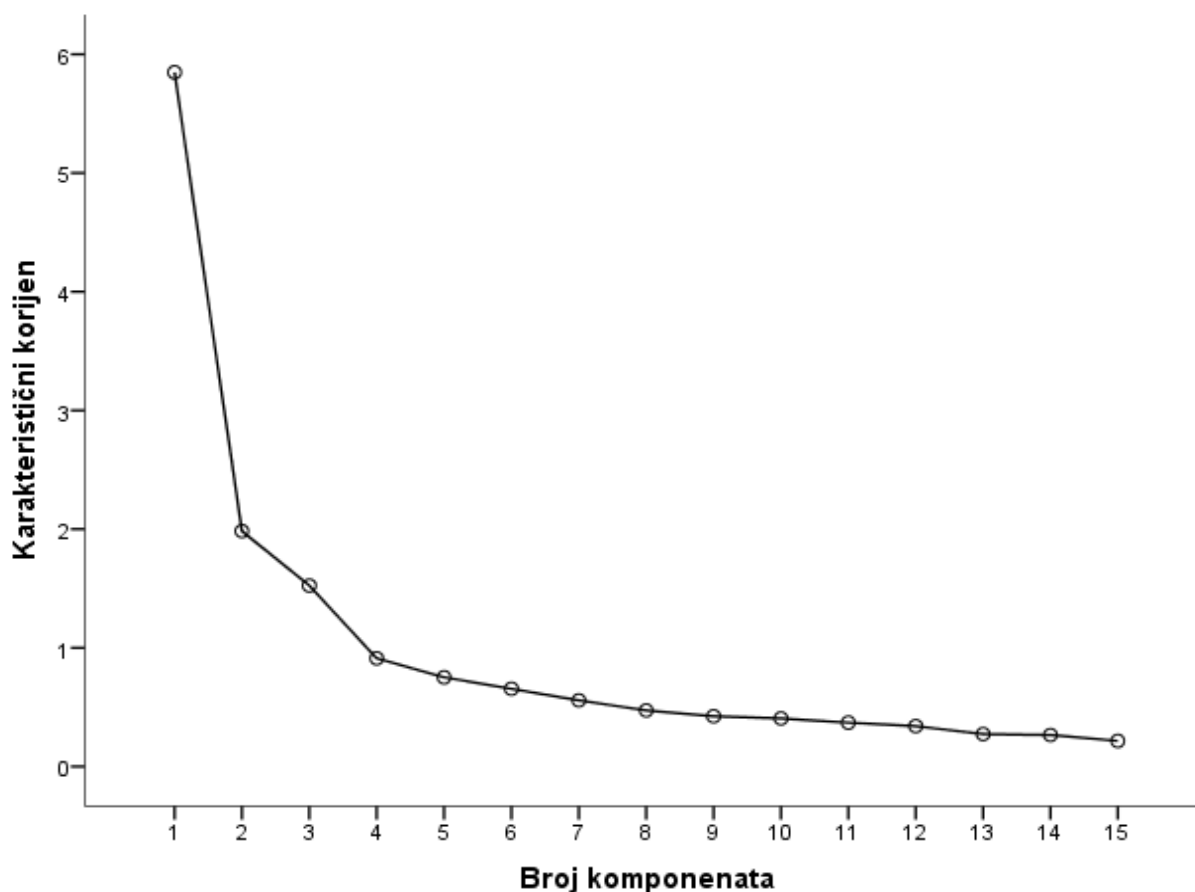
KP – čestica iz upitnika Karijera kao poziv

* $p < ,01$

** $p < ,05$

Budući da je jedan od ciljeva ovog istraživanja bio ispitati faktorsku strukturu hrvatske inačice upitnika Karijera kao poziv, prije provedbe faktorske analize testirali smo pogodnost matrice korelacija. U *Tablici 2.* prikazane su interkorelacije između 15 čestica spomenutog upitnika, kao i njihove aritmetičke sredine i standardne devijacije. Budući da se faktorska analiza zasniva na korelacijama među varijablama, na osnovi matrice korelacija mogli smo pretpostaviti koji bi skupovi čestica mogli imati zajedničku latentnu strukturu. Primjećuje se kako najviše interkoreliraju čestice za koje se pretpostavlja da će pripadati istom faktoru, dok su korelacije mnogo niže između onih čestica za koje se pretpostavlja da neće pripadati istim faktorima. Tako je prvih 5 čestica pokazalo umjerenu do visoko pozitivnu korelaciju (r se kreće od ,25 do ,73), dok s ostalih 10 čestica imaju mnogo niže korelacije. Isto vrijedi i za sljedećih 5 čestica (r se kreće od ,30 do ,71) te za posljednjih 5 čestica (r se kreće od ,39 do ,69). Sukladno rezultatima iz korelacijske matrice, navedene interkorelacije impliciraju potencijalno postojanje 3 faktora u pozadini 15 čestica. Bez obzira na visinu korelacije, sve čestice statistički značajno interkoreliraju s većinom drugih čestica u upitniku, iznimka je jedino čestica broj 3 „*Važnije mi je da moja karijera donese dobrobit drugima, nego da samo ja od nje imam koristi.*“ koja s čak 5 čestica nema značajnu povezanost. Što se tiče aritmetičkih sredina, iz *Tablice 2.* vidljivo je kako su sudionici uglavnom davali odgovore koji su bliže gornjem rasponu mogućih odgovora, a koji predstavlja da se sudionici u određenoj mjeri slažu s navedenim tvrdnjama. Najniže odgovore davali su na čestici broj 12 „*Opsjednut/a sam željenom karijerom do te mjere da me ponekad ništa drugo ne zanima.*“ ($M=2,52$). Na česticama 3, 13, 14 i 15 sudionici su najviše odgovarali oko središta ljestvice, odnosno da se niti slažu niti ne slažu s određenom tvrdnjom.

Osim testiranja interkorelacija, kako bi vidjeli je li matrica korelacija pogodna za provedbu faktorske analize, potrebno je provesti Kaiser-Meyer-Olkin test kao i Bartlettov test sfericiteta. Kaiser-Meyer-Olkin test pokazao se dovoljno velikim ($KMO = ,88$) što znači da je dobivena matrica pogodna za faktorsku analizu te je Bartlettov test sfericiteta ukazao na značajan Hi kvadrat ($\chi^2=1929,43$; $df = 105$; $p < ,001$) što implicira da su vandijagonalni elementi matrice različiti od nule, odnosno dovoljno veliki te je time još jednom potvrđeno kako je matrica pogodna za provedbu faktorske analize.



Graf 1. Grafički prikaz karakterističnih korijena ekstrahiranih varijabli dobivenih na temelju Scree testa

Kako bi odredili koliko ćemo faktora zadržati, koristili smo dva kriterija. Proveli smo Scree test i test veličine karakterističnih korijena. Na temelju oba testa donesena je odluka o zadržavanju tri faktora, što je u skladu i s našim očekivanjima, budući da je isto dobiveno na engleskoj verziji upitnika Karijera kao poziv (eng. „*Career calling*“). U *Grafu 1.* prikazano je kako nakon trećeg faktora linija postaje paralelna s apscisom te budući da više nema nagli nagib zaključujemo kako tu dolazi do točke rezanja i odluke o zadržavanju tri faktora. Kaiser-Guttmanovo pravilo navodi da se zadržavaju samo oni faktori čiji karakteristični korijen iznosi više od 1 te su u skladu s time zadržana tri faktora, čiji su karakteristični korijeni prikazani u *Tablici 3.* Ta tri faktora ukupno objašnjavaju 62,38 % varijance manifestnih varijabli.

Tablica 3. *Faktorska struktura upitnika Karijera kao poziv nakon provedene Direct Oblimin rotacije*

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1.Moj je poziv da kroz svoju karijeru osiguram dobrobit za druge.	,26	,85	-,20
2.Stalno razmišljam o pomaganju drugima kroz moju odabranu buduću karijeru, za mene je to moj poziv.	,32	,86	-,28
3.Važnije mi je da moja karijera donese dobrobit drugima, nego da samo ja od nje imam koristi.	,10	,78	-,02
4.Vjerujem da mogu značajno pridonijeti društvu kroz moju buduću karijeru.	,23	,69	-,45
5.Veseli me što će moja buduća karijera biti prepoznata u društvu kao važna.	,38	,58	-,36
6.Nemam jasnu predodžbu koja bi karijera za mene imala osobni značaj i smisao. (R)	,16	,16	-,76
7.Teško mi je pronaći važan profesionalni cilj zbog kojeg bih se ujutro ustao/la i učinio/la nešto po tom pitanju. (R)	,21	,14	-,82
8.Osjećam zadovoljstvo jer sam odabrao/la profesionalni put koji za mene ima osobni smisao i značenje.	,43	,53	-,74
9.Pripremanje za moju karijeru pridonosi mom osobnom razvoju.	,49	,54	-,60
10.Odabrao/la sam karijeru koja će dati pravi smisao mom životu.	,60	,51	-,68
11.Sve što trenutno želim je ostvariti karijeru koja me nadahnjuje.	,71	,25	-,17
12.Opsjednut/a sam željenom karijerom do te mjere da me ponekad ništa drugo ne zanima.	,76	,10	-,06
13.Privlačno mi je i uživam u svemu što radim dok se pripremam za svoju karijeru.	,72	,46	-,46
14.Kada je u pitanju planiranje moje karijere iz snova, ne gubim vrijeme; kao da sam na nekoj misiji.	,84	,22	-,28
15.Koristim svaku priliku da se približim ostvarenju svojih profesionalnih ciljeva.	,79	,31	-,45
Karakteristični korijeni	5,85	1,98	1,53
Postotak objašnjene varijance	38,99	13,22	10,17
Kumulativni postotak objašnjene varijance	38,99	52,21	62,38

U *Tablici 3.* navedena su zasićenja varijabli pojedinim faktorima. Vidljivo je kako prvi faktor najviše zasićuje posljednjih 5 čestica iz upitnika (od ,71 do ,84), drugi faktor najviše zasićuje prvih 5 čestica iz upitnika (od ,58 do ,86), a treći faktor najviše zasićuje srednjih 5 čestica (od -,60 do -,82).

U provedbi faktorske analize korištena je metoda glavnih komponenata te je provedena kosokutna rotacija (*Direct oblimin*) što znači da su dobiveni faktori u određenoj mjeri zavisni. To je potvrđeno kada su ispitane korelacije među trima faktorima te su dobivene umjerene i značajne povezanosti ($r_{12} = ,31$; $r_{13} = -,32$; $r_{23} = -,31$). Svaki faktor saturira po 5 varijabli.

Tablica 4. *Korelacije upitnika Karijera kao poziv sa različitim varijablama*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Karijera kao poziv	1	,77**	,83**	,79**	,66**	,53**	-,02	,37**	-,10
2. Orijentiranost prema drugima		1	,48**	,37**	,49**	,31**	-,07	,25**	-,16**
3. Osobno značenje			1	,51**	,58**	,52**	,03	,35**	-,09
4. Aktivan angažman				1	,49**	,45**	-,01	,28**	,001
5. Radna angažiranost					1	,40**	-,03	,31**	-,07
6. Profesionalna adaptabilnost						1	,16*	,39**	-,03
7. Socioekonomski status							1	,12	-,05
8. Uspjeh na studiju								1	-,19**
9. Spol									1

Jedan od ciljeva istraživanja bio je i provjeriti koji su korelati karijernog poziva. U dosadašnjim istraživanjima istražena je njegova povezanost s konstruktima radne angažiranosti i profesionalne adaptabilnosti, a u ovom smo istraživanju, osim prethodno navedenih konstrukata, htjeli još dodatno ispitati korelacije karijernog poziva sa socioekonomskim statusom, uspjehom na

studiju i spolom te provjeriti korelacije podljestvica upitnika Karijera kao poziv s ukupnim rezultatom na upitniku. Sve tri podljestvice upitnika statistički značajno visoko koreliraju s ukupnim rezultatom, zatim slijede korelacije s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti, koje su također statistički značajne te visoke i pozitivne. Uspjeh na studiju statistički značajno korelira s karijernim pozivom te je ta povezanost umjerena i pozitivna. Socioekonomski status i spol nisu statistički značajno povezani s karijernim pozivom no spol je statistički značajno povezan s podljestvicom karijernog poziva *Orijentiranost prema drugima*. Ta je korelacija niska i negativna, što upućuje na to da žene postižu nešto malo viši rezultat na podljestvici *Orijentiranost prema drugima* od muškaraca. Spol još statistički značajno korelira i s uspjehom na studiju na način da žene postižu nešto malo bolji uspjeh na studiju od muškaraca, jer je i ta korelacija također niska i negativna. Socioekonomski status jedino statistički značajno korelira s uspjehom na studiju, no korelacija je također niska.

Tablica 5. *Hijerarhijska regresijska analiza sa tri bloka prediktora za kriterij karijerni poziv*

		β		
		1.	2.	3.
1.blok	Spol	-,108	-,039	-,050
	Socioekonomski status	-,055	-,092	-,073
2.blok	Uspjeh na studiju		,342*	,080
3.blok	Radna angažiranost			,512*
	Profesionalna adaptabilnost			,287*
R		,119	,353	,721
R ²		,014	,125	,520
R ² adj.		,005	,113	,509

U hijerarhijsku regresijsku analizu uvedena su tri bloka prediktora. Prvi blok čine dvije varijable, spol i socioekonomski status. Drugi blok sastoji se samo od jedne varijable koja nam daje informaciju o uspjehu na studiju. Treći blok se sastoji od dvije varijable, a čine ga radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost. Uvođenjem trećeg bloka može se objasniti 52% varijance karijernog poziva ($R^2=,520$) te on najviše pridonosi predikciji karijernog poziva budući da se prvi blokom prediktora ne može uopće objasniti varijanca karijernog poziva ($R^2=,014$), a

drugim blokom sasvim malo ($R^2=,125$). Dakle, doprinos prvog bloka nije statistički značajan ($\Delta R^2=,014$; $p<,199$), dodatni doprinos drugog bloka je malen, ali statistički značajan ($\Delta R^2=,114$; $p<,001$) te je dodatni doprinos trećeg bloka velik i statistički značajan ($\Delta R^2=,395$; $p<,001$). Nakon provedene korekcije koeficijenta multiple determinacije postotak objašnjene varijance karijernog poziva na temelju prethodno navedenih setova prediktora iznosi 50,9% ($R^2_{adj}=,509$). Dakle, prvi blok prediktora nije statistički značajan ($\Delta R^2=,014$, $F_1=1,626$, $df_1=2$, $df_2=226$, $p<,199$), drugi blok prediktora je statistički značajan iako objašnjava mali postotak varijance kriterija ($\Delta R^2=,114$, $F_2=10,706$, $df_1=3$, $df_2=225$, $p<,001$) te je treći blok prediktora također statistički značajan ($\Delta R^2=,395$, $F_3=48,254$, $df_1=5$, $df_2=223$, $p<,001$).

U prvom koraku hijerarhijske regresijske analize niti spol niti socioekonomski status nisu se pokazali značajnim prediktorima karijernog poziva no to je djelomično bilo i za očekivati budući da se te dvije varijable nisu niti pokazale statistički značajno povezanima s karijernim pozivom. U drugom koraku je uvedena varijabla uspjeha na studiju te se ona pokazala značajnim prediktorom, dok je uvođenjem trećeg bloka prediktora varijabla uspjeha na studiju izgubila na značajnosti te su jedini značajni prediktori tek novo uvedene varijable, radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost. Varijabla uspjeha na studiju vjerojatno je izgubila na značajnosti uvođenjem trećeg bloka prediktora zato što je uspjeh na studiju u umjerenoj i pozitivnoj, statistički značajnoj korelaciji i s radnom angažiranosti ($r=,31$) i s profesionalnom adaptabilnosti ($r=,39$).

5. Rasprava

Primarni cilj ovog istraživanja bio je provesti validaciju hrvatske inačice upitnika Karijera kao poziv na studentima Sveučilišta u Zagrebu kao sudionicima. Dodatno je ispitana povezanost konstrukta karijerni poziv s radnom angažiranosti i profesionalnom adaptabilnosti. U tu svrhu provedena je faktorska analiza na 15 čestica upitnika kako bi se provjerilo je li faktorska struktura upitnika ista kao i ona u originalnoj, engleskoj verziji. Nakon toga ispitane su korelacije s nekoliko mogućih korelata te je dodatno provedena hijerarhijska regresijska analiza kako bi se ispitalo je li moguće i u kojoj mjeri na temelju tri bloka prediktora predvidjeti rezultat na upitniku Karijera kao poziv.

5.1. Metrijske karakteristike upitnika Karijera kao poziv

Provedbom analize glavnih komponenata s kosokutnom rotacijom dobivena je trofaktorska struktura upitnika, jednaka onoj kakva je dobivena u engleskoj verziji upitnika, što je u skladu s početnim očekivanjima. Svaki faktor sastoji se od 5 čestica, te su čestice koje pripadaju određenom faktoru najviše zasićene tim faktorom, a mnogo manje ostalim faktorima što ukazuje na jasnu faktorsku strukturu. Iznimka su jedino čestice 9 „*Pripremanje za moju karijeru pridonosi mom osobnom razvoju*“ i 10 „*Odabrao/la sam karijeru koja će dati pravi smisao mom životu*“ koje su dosta visoko zasićene svima trima faktorima (čestica 9; od ,49 do -,60 i čestica 10; od ,51 do -,68). Budući da su dobivena tri umjereno zavisna faktora, ispunjavanjem upitnika moguće je dobiti četiri različita rezultata, odnosno rezultati se mogu formirati kao zasebni rezultati na svakoj podljestvici ili kao ukupan rezultat na upitniku. Opravdanje da se kao mjera karijernog poziva koristi ukupan rezultat na upitniku Karijera kao poziv vidljiv je u tablici interkorelacija (*Tablica 2.*) gdje nam rezultati ukazuju na statistički značajnu povezanost između gotovo svih čestica u upitniku, te iz interkorelacija među dobivenim faktorima. Osim toga, vidi se i u velikoj varijanci prvog faktora (karakteristični korijen iznosi 5,58, a postotak objašnjene varijance 39%) te u saturacijama svih čestica prvom glavnom komponentom prije rotacije. Ukupan rezultat na upitniku predstavlja mjeru karijernog poziva, dok rezultati na podljestvicama ukazuju na izraženost neke od komponenata karijernog poziva. Dobivanjem jasne trofaktorske strukture potvrđeno je da je karijerni poziv višedimenzionalan konstrukt, kako je i navedeno u novijim definicijama (Dik i Duffy, 2009; Hagmaier i Abel, 2012; Praskova, Creed i Hood, 2015).

Koeficijent unutarnje konzistencije hrvatske inačice upitnika Karijera kao poziv je visok, i iznosi ,88 te je sličan koeficijentu unutarnje konzistencije engleske verzije upitnika ($\alpha = ,89$; Praskova, Creed i Hood, 2015). Koeficijenti unutarnjih pouzdanosti triju podljestvica upitnika Karijera kao poziv su također zadovoljavajući, a dobiveni rezultati u skladu su s početnim očekivanjima.

Korelat karijernog poziva koji je do sada istražen je profesionalna adaptabilnost (Douglas i Duffy, 2015; Praskova, Creed i Hood, 2014) te je u prijašnjim istraživanjima dobivena značajna povezanost s karijernim pozivom. S obzirom na sličnosti i djelomična poklapanja između konstrukata radne angažiranosti i karijernog poziva, pretpostavili smo da će, osim profesionalne adaptabilnosti, i radna angažiranost također biti korelat karijernog poziva koji će s karijernim pozivom biti u visokoj i pozitivnoj korelaciji. U našem istraživanju na hrvatskim studentima

dobivena je značajna visoka pozitivna povezanost između karijernog poziva i navedenih konstrukata, što je u skladu s očekivanjima. Dakle, pojedinci koji postižu visok rezultat na upitniku Karijera kao poziv, također postižu i visok rezultat na Skali radne angažiranosti za studente i Skali profesionalne adaptabilnosti. Budući da se radi o korelacijama ne možemo govoriti o uzročno-posljedičnoj povezanosti. Dobivena povezanost između karijernog poziva i profesionalne adaptabilnosti u skladu je s rezultatima stranog istraživanja (Praskova, Creed i Hood, 2014) u kojem je korišten isti instrument (engleska verzija) kao mjera karijernog poziva. U njihovom longitudinalnom istraživanju povezanost iznosi ,56, dok je u našem istraživanju povezanost između karijernog poziva i profesionalne adaptabilnosti ,53. Što se tiče povezanosti radne angažiranosti i karijernog poziva, možemo pretpostaviti da je ona visoka i pozitivna zato što se karakteristike koje odlikuju pojedince koji su visoko na radnoj angažiranosti djelomično preklapaju s karakteristikama pojedinaca koji svoju karijeru doživljavaju kao poziv. Na primjer, i jedan i drugi konstrukt karakteriziraju osobine kao što su marljivost, upornost, posvećenost, udubljenost, a ono u čemu se razlikuju jest što radna angažiranost ne obuhvaća svrhovitu i prosocijalnu komponentu koju karijerni poziv podrazumijeva (Praskova, Creed i Hood, 2015) te radna angažiranost više odražava u kojoj mjeri je netko udubljen u posao, dok karijerni poziv odražava razloge te privrženosti (Wrzesniewski, 2012). Slična je stvar i s konstruktom profesionalne adaptabilnosti kojeg odlikuje usredotočenost na vlastitu karijeru (Savickas, 2002) te se, isto kao i karijerni poziv, smatra stabilnijom i dugotrajnijom karakteristikom (Babarović i Šverko, 2016).

Osim s profesionalnom adaptabilnosti i radnom angažiranosti, u ovom se istraživanju htjela provjeriti i povezanost karijernog poziva s uspjehom na studiju, socioekonomskim statusom i spolom. Uspjeh na studiju ima pozitivnu umjerenu statistički značajnu povezanost s karijernim pozivom ($r = ,36; p < ,01$), dok se socioekonomski status i spol nisu pokazali statistički značajno povezanim s karijernim pozivom. Zanimljiv je rezultat o povezanosti uspjeha na studiju i karijernog poziva kojim doznajemo da pojedinci koji su uspješniji na studiju uglavnom u većoj mjeri doživljavaju svoju karijeru kao poziv. Ovo su također korelacijski nalazi pa ne možemo govoriti o uzročno – posljedičnoj povezanosti no pretpostavka je da su studenti koji vjeruju da je njihovo buduće zanimanje njihov poziv motiviraniji, ustrajniji, spremni na ulaganje više truda te kao rezultat postižu bolji uspjeh na studiju. U dosadašnjim istraživanjima o karijernom pozivu nije bila ispitivana njegova povezanost sa socioekonomskim statusom tako da su ovo prvi nalazi koji

govore o njihovom odnosu. Osim s prethodno navedenim konstruktima, željeli smo provjeriti povezanost spola s karijernim pozivom. Očekivali smo da neće postojati povezanost te je ta hipoteza potvrđena. Dakle, spol nije statistički značajno povezan s karijernim pozivom, odnosno žene i muškarci se ne razlikuju po izraženosti karijere kao poziva. Do sada povezanost između ova dva konstrukta također nije bila istražena, vjerojatno zato jer ne postoje neke naznake zašto bi, bilo muškarci bilo žene, imali više izražen karijerni poziv, već je to konstrukt koji ovisi o nekim drugim karakteristikama pojedinca, kao što su marljivost, upornost, posvećenost i udubljenost. Budući da je istraživanje provedeno na hrvatskim studentima, korisno bi bilo vidjeti kakvi bi rezultati bili i u drugim kulturama.

Posljednji problem bio je ispitati može li se rezultat na upitniku Karijera kao poziv predvidjeti na temelju tri bloka prediktora i u kojoj mjeri. Prvi blok koji se odnosio na demografske podatke i sadržavao dvije varijable – spol i socioekonomski status, nije se pokazao statistički značajnim u predviđanju karijernog poziva ($\Delta R^2=,014$, $F_1=1,626$, $df1=2$, $df2=226$, $p<,199$), drugi blok, koji je sadržavao samo varijablu uspjeha na studiju, u drugom se koraku hijerarhijske regresijske analize pokazao statistički značajnim ($\Delta R^2=,114$, $F_2=10,706$, $df1=3$, $df2=225$, $p<,001$). Uvođenjem trećeg bloka prediktora, uspjeh na studiju gubi na značajnosti te više nije statistički značajan prediktor karijernog poziva. Treći blok prediktora sadržavao je dvije varijable – radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost te su obje varijable statistički značajni prediktori karijernog poziva, a na temelju njih se može predvidjeti 39,5% varijance karijernog poziva ($\Delta R^2=,395$, $F_3=48,254$, $df1=5$, $df2=223$, $p<,001$).

5.2. Ograničenja i implikacije istraživanja

Uzorak studenata koji je korišten u ovom istraživanju je heterogen jer su sudjelovali studenti s različitih fakulteta te je ujednačen po spolu no s obzirom da se istraživanje provodilo samo na području Grada Zagreba i to metodom snježne grude ne možemo reći da je reprezentativan za studentsku populaciju. Također, korisno bi bilo imati još veći uzorak kojim bi bili obuhvaćeni studenti sa svih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, ili čak sa svih fakulteta u Republici Hrvatskoj i u kojem bi u podjednakoj mjeri bili zastupljeni studenti prirodnih i društvenih znanosti. Osim toga, korisno bi bilo ispitati i populaciju mladih na pragu odraslosti koji su se zaposlili odmah nakon srednje škole, odnosno populaciju koja ne ide na fakultet, a osim njih, upitnik Karijera kao poziv

trebao bi se primijeniti i na učenicima srednjih škola i na onima koji su već zaposleni kako bi se dobila šira slika o samom konstrukt. Nadalje, potrebno bi bilo i provesti longitudinalno istraživanje karijernog poziva kako bi se vidjelo je li to konstrukt koji se razvija s vremenom.

Budući da su metrijske karakteristike hrvatske verzije upitnika Karijera kao poziv zadovoljavajuće, potiče se njegova upotreba u praktične svrhe. Upitnik bi bilo korisno primijeniti na učenicima završnih razreda srednje škole gdje bi se, uz ostale metode, mogao koristiti u sklopu profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja učenika. Na primjer, učenici koji se dvoume između nekoliko zanimanja mogli bi zamisliti da su odabrali jedno zanimanje te riješiti upitnik Karijera kao poziv. Nakon toga, mogli bi opet riješiti upitnik, ali ovog puta bi zamislili da se bave drugim zanimanjem. Na temelju rezultata bi vidjeli prema kojem zanimanju više osjećaju poziv. Naravno da rješavanje upitnika Karijera kao poziv nije jedina relevantna mjera pri odabiru zanimanja, ali može poslužiti kao pomoćni alat. S obzirom na to da je ovo prvo istraživanje karijernog poziva u Hrvatskoj, nužna su daljnja istraživanja kako bi se proširilo znanje o ovom novom konstrukt koji se još razvija i istražuje.

6. Zaključak

Validacijom upitnika Karijera kao poziv utvrđena je trofaktorska struktura upitnika, što je u skladu s očekivanjima i nalazima koji su dobiveni primjenom engleske inačice upitnika (Praskova, Creed i Hood, 2015). Time je potvrđeno da je karijerni poziv višedimenzionalan konstrukt, kako se i navodi u novijim definicijama. Rezultati upućuju na zadovoljavajuću pouzdanost cijelog upitnika, kao i njegovih podljestvica. Sve su podljestvice u pozitivnoj i statistički značajnoj korelaciji s ukupnim rezultatom na upitniku Karijera kao poziv.

Radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost su statistički značajno povezane s karijernim pozivom i ta je korelacija visoka i pozitivna, što znači da pojedinci koji postižu visoke rezultate na upitniku Karijera kao poziv također postižu visoke rezultate na Skali radne angažiranosti i Skali profesionalne adaptabilnosti. Uspjeh na studiju također je statistički značajno povezan s karijernim pozivom no ta je korelacija umjerena i pozitivna, dok se spol i socioekonomski status nisu pokazali statistički značajno povezani s karijernim pozivom.

Rezultati hijerarhijske regresijske analize ukazali su da prvi blok prediktora (spol i socioekonomski status) ne pridonosi statistički značajno predviđanju karijernog poziva. Drugi je blok prediktora (uspjeh na studiju) statistički značajan no objašnjava mali postotak varijance kriterija. Uvođenjem trećeg bloka prediktora u analizu (radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost), uspjeh na studiju gubi na značajnosti te su jedini statistički značajni prediktori karijernog poziva radna angažiranost i profesionalna adaptabilnost. Cjelokupnim setom korištenih prediktora može se predvidjeti 50,9% varijance karijernog poziva.

7. Literatura

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469 - 480.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena psihologija*, 9(4), 429-448.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bunderson, J. S. i Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cochran, L. (1994). What is a career problem?. *The Career Development Quarterly*, 42(3), 204-215.
- Colozzi, E. A. i Colozzi, L. C. (2000). College students' callings and careers: An integrated values-oriented perspective. *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work*, 63-91.
- Dik, B. J. i Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F. i Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263.
- Dik, B. J., Sargent, A. M. i Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Douglass, R. P. i Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.

- Duffy, R. D., Allan, B. A. i Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Allan, B. A. i Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D. i Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D. i Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601.
- Duffy, R. D. i Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z. i Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Hagmaier, T. i Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Hall, D. T. i Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73.
- Hunter, I., Dik, B. J. i Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J. i Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.

- Petz, B. (1997). *Osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Porfeli, E. J. i Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Praskova, A., Hood, M. i Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Praskova, A., Creed, P. A. i Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. i Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I. i Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(1), 53-70.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Schaufeli, W. B. i Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

- Shulman, S. i Nurmi, J. E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults: Typology, change over time, and adaptation. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2010(130), 57-70.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. i Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija. U V. Kolesari, M. Krizmani i B. Petz (ur.). *Uvod u psihologiju*, str. 15- 56. Zagreb: Prosvjeta.
- Šverko, I. (2015, travanj). Profesionalni razvoj u adolescenciji: razvoj modela tranzicije karijere adolescenata. 22. Dani Ramira i Zorana Bujasa (str.77). Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.
- Šverko, I. i Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Šverko, I. i Babarović, T. (2018). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.011
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. U K. S. Cameron i G. M. Spreitzer (ur.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship.*, str 45-55. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. i Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.