

Neke odrednice profesionalne adaptabilnosti studenata

Mikić, Dora

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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:111:160019>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-14**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Dora Mikić

NEKE ODREDNICE PROFESIONALNE ADAPTABILNOSTI STUDENATA

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2022.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

DORA MIKIĆ

NEKE ODREDNICE PROFESIONALNE ADAPTABILNOSTI STUDENATA

DIPLOMSKI RAD

Mentor: izv. prof. dr. sc. Iva Šverko

Zagreb, 2022.

Neke odrednice profesionalne adaptabilnosti studenata

Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi doprinos seta osobnih i kontekstualnih varijabli objašnjenju profesionalne adaptabilnosti studenata. Kao potencijalne odrednice adaptabilnosti studenata istražene su psihološke osobine (orijentacija prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam, nada i psihološki kapital), a uzet je u obzir i akademski status studenata (godina studija i uspjeh u studiju), te rod. Dodatan cilj istraživanja bio je provjeriti metrijske karakteristike nove Skale psihološkog kapitala (*CPC-12R*). U istraživanju su sudjelovali studenti Sveučilišta u Zagrebu ($N = 241$, pri čemu su studentice činile 88% uzorka), prosječne dobi 22 godine. Studenti su putem *online* upitnika ispunjavali *Skalu profesionalne adaptabilnosti*, *Skalu psihološkog kapitala*, upitnik *Vizije o budućnosti* i upitnik *Kreiranja budućnosti*, a prikupljeni su i osnovni sociodemografski podaci o sudionicima. Rezultati dobiveni faktorskom analizom potvrdili su jednofaktorsku strukturu Skale psihološkog kapitala te očekivanu raspodjelu čestica u subskale, koja u velikoj mjeri odgovara teorijskim očekivanjima. Analizom korelacija utvrđeno je postojanje pozitivne povezanosti profesionalne adaptabilnosti s orijentacijom prema budućnosti, otpornosti, optimizmom, nadom i psihološkim kapitalom, te negativne s pesimizmom, dok rod, godina studija i uspjeh u studiju nisu povezani s profesionalnom adaptabilnosti. Regresijskom analizom dobiveno je kako ispitivani prediktori objašnjavaju 48,4% varijance profesionalne adaptabilnosti studenata, pri čemu su se najznačajnijim prediktorima u modelu pokazali psihološki kapital i orijentacija prema budućnosti, ukazujući na to da veći psihološki kapital i izraženija orijentacija prema budućnosti determiniraju i veću profesionalnu adaptabilnost studenata.

Ključne riječi: profesionalna adaptabilnosti, psihološki kapital, orijentacija prema budućnosti

Some determinants of career adaptability of university students

Abstract

The aim of this research was to determine the contribution of a set of personal and contextual variables to the explanation of students' professional adaptability. Psychological traits (orientation towards the future, resilience, optimism, pessimism, hope and psychological capital) were included as potential determinants of students' adaptability, while students' academic status (year of study and academic achievement) and gender were also taken into account. An additional goal of the research was to verify the metric characteristics of the new Psychological Capital Scale (*CPC-12R*). Participants in the study were students at the University of Zagreb (N = 241, with female students making up 88% of the sample), with an average age of 22. Students completed the *Career Adapt-Abilities Scale*, the *Compound Psychological Capital Scale*, the *Visions about future* and the *Design My Future* via an online questionnaire, and basic sociodemographic data on the participants was collected as well. The results obtained by factor analysis confirmed the single-factor structure of the Psychological Capital Scale and the expected distribution of items into subscales, which largely corresponds to theoretical expectations. The correlations analysis established the existence of a positive connection of professional adaptability with orientation towards the future, resilience, optimism, hope and psychological capital, and a negative connection with pessimism, while gender, year of study and academic achievement were not related to professional adaptability. Regression analysis showed that the tested predictors explain 48,4% of the variance of students' professional adaptability, with the most significant predictors in the model being psychological capital and orientation toward the future, indicating that greater psychological capital and more pronounced orientation toward the future determine greater professional adaptability of students.

Keywords: career adaptability, psychological capital, future orientation

Sadržaj

Uvod	1
<i>Teorija konstrukcije karijere</i>	1
<i>Profesionalna adaptabilnost</i>	2
<i>Orijentacija prema budućnosti</i>	4
<i>Otpornost</i>	6
<i>Optimizam i pesimizam</i>	7
<i>Nada</i>	9
<i>Psihološki kapital</i>	11
<i>Moguće odrednice profesionalne adaptabilnosti</i>	13
Ciljevi i problemi istraživanja	14
Metoda	16
<i>Sudionici</i>	16
<i>Instrumenti</i>	16
<i>Postupak</i>	20
Rezultati	21
Rasprava	30
<i>Analiza faktorske strukture skale psihološkog kapitala</i>	30
<i>Korelati i odrednice profesionalne adaptabilnosti</i>	32
<i>Predviđanje profesionalne adaptabilnosti</i>	36
<i>Ograničenja i preporuke istraživanja</i>	38
<i>Implikacije</i>	40
Zaključak	41
Popis literature	42
Prilozi	50

Uvod

Početak 21. stoljeća, potpomognuto brzim razvojem informatičke tehnologije i izraženim procesima globalizacije, nastupa niz promjena u području organizacije i razvoja profesionalnog života pojedinaca. Karakteristike svijeta rada postaju manje definirane i nepredvidljivije, a promjene karijera i radnih mjesta češće i složenije. Navedene promjene zahtijevaju kontinuirani razvoj vještina i kompetencija koje se značajno razlikuju od dosadašnjih potreba. Naime, u radu u 21. stoljeću treba prihvatiti poziciju cjeloživotnog učenja i radnu fleksibilnost, usvajati korištenje sofisticiranih tehnologija, zadržati status konkurentnog radnika i stvarati vlastite poslovne prilike (Savickas i sur., 2009).

Navedene promjene prati i snažan utjecaj novih pristupa izboru zanimanja. Tradicionalne teorije usmjerene na faktore ili ključne osobine pojedinaca pri izboru karijere (poput Hollandove) integrirane su sa teorijama koje izbor zanimanja opisuju kao proces koji se odvija u vremenu i uključuje niz profesionalnih odluka (poput Savickasove ili Superove, prema Babarović i Šverko, 2016).

Teorija konstrukcije karijere

Teorija konstrukcije karijere predstavlja upravo kombinaciju diferencijalističkih postavki i razvojnih osnova te naglašava važnost procesa integracije u društvo, kroz koju pojedinci stvaraju svoj profesionalni identitet i implementiraju svoje životne vrijednosti i ciljeve (Babarović i Šverko, 2016). Novost ove teorije je u tome što je ona konstruktivistička, odnosno naglašava važnost subjektivne realnosti svakog pojedinca. Teorija konstrukcije karijere također je i kontekstualistička teorija, jer obuhvaća pojedinca u okolini uzimajući u obzir interakcije s drugim ljudima, situacije u okolini, društvo i cjelokupnu kulturu. U teoriji konstrukcije karijere od posebne je važnosti pojam *self*-a. Pojam o sebi ili *self*, Savickas preuzima od Supera i pretpostavlja da je konstrukcija karijere usmjerena prema izgradnji istog (Savickas, 2012). U izgradnji *self*-a primarno se koriste narativi, pojedinci u radu s karijernim savjetovateljem zaključuju tko su i što im je važno, a kroz cijeli proces postaju svjesni kako važne priče čine osnovu za buduće odluke i definiraju tko žele biti u svijetu (Savickas 1997, prema Del Corso i Rehfuss, 2011). U

pitanju je dugoročan proces iz razloga što pojedinac mora višestruko revidirati identitet kako bi adaptivno uklopio značajne događaje u svoju životnu priču.

Glavnim pokretačem razvoja Savickas smatra upravo promjene kojima je pojedinac izložen, a koje zahtijevaju izmjenu *self*-a i motiviraju osobu da se prilagodi novonastaloj situaciji. Prema teoriji konstrukcije karijere, ljudsko ponašanje vođeno je adaptacijom društvenoj okolini s ciljem integracije pojedinca i okoline, a adaptacija predstavlja sposobnost implementacije *self*-a u radnu ulogu (Nota i sur., 2014). Ova teorija usmjerena je na radnu ulogu pojedinca i naglašava društvena očekivanja za koja se pojedinac priprema, uključuje i sudjeluje te posljedično suočava sa tranzicijama u karijeri između pozicija (Savickas i Porfeli, 2012). Dodatno, pozornost je posvećena i tome kako se i koliko uspješno pojedinci nose sa zadacima, promjenama i traumama vezanim uz posao (Savickas i sur., 2009). Zaključno, uspješnim razvojem karijere smatra se kontinuirani proces adaptacije, odnosno uspješna integracija osobnih potreba s društvenim očekivanjima (Rudolph i sur., 2019).

Profesionalna adaptabilnost

Profesionalna adaptabilnost je središnji konstrukt teorije konstrukcije karijere. U novije vrijeme profesionalna adaptabilnost smatra se ključnim faktorom uspješne karijere (Morrison i Hall, 2002). Profesionalna adaptabilnost definirana je kao multidimenzionalni konstrukt, čije dimenzije reflektiraju brojne aspekte iz područja ličnosti, motivacije, ponašanja i stavova (Goodman, 1994; Hartung i sur., 2008, prema Hirschi i sur., 2015). Unutar teorije konstrukcije karijere, Savickas profesionalnu adaptabilnost definira kao stavove, ponašanja i kompetencije koje pojedinac koristi s ciljem prilagodbe sebe poslu koji mu odgovara (2002), a sastoji se od četiri dimenzije: usredotočenost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje.

Suvremena definicija profesionalne adaptabilnosti (*career adaptability*) ujedno je i razdvaja od konstrukta profesionalne psihološke zrelosti (*psychological career maturity*), s kojim je bila uspoređena i pogrešno izjednačavana, a ističe da je profesionalna adaptabilnost psiho-socijalni konstrukt koji označava resurse pojedinca za nošenje s

trenutnim i očekivanim zadacima, tranzicijama i traumama (Savickas i Porfeli, 2012). Dodatno, Savickas (1997) tvrdi da profesionalna adaptabilnost predstavlja korisniji konstrukt u usporedbi s profesionalnom zrelosti, koja nije primjenjiva u kontekstu odraslih. S obzirom na prethodno navedeno, Hirschi i suradnici (2015) zaključuju da je profesionalna adaptabilnost snaga ili psiho-socijalni resurs koji povezuje osobu s okolinom, na isti način na koji identitet povezuje *self* sa društvenom ulogom.

U teoriji konstrukcije karijere profesionalna adaptabilnost teorijski je integrirana unutar modela konstrukcije karijere kroz prilagodbu. Unutar modela, Savickas (2013) razlikuje spremnost na prilagodbu, resurse za prilagodbu, ponašanje koje dovodi do potrebne prilagodbe i ishode prilagodbe.

Spremnost na prilagodbu obuhvaća psihološke osobine spremnosti suočavanja s nepoznatim, složenim i nedefiniranim problemima u obliku razvojnih karijernih zadataka, profesionalnih tranzicija i radnih trauma kroz odgovarajuća ponašanja (Hirschi i sur., 2015). Prema Hirschi i suradnicima (2015), spremnost je najčešće operacionalizirana kao proaktivnost ili fleksibilnost pojedinca, dok drugi generalno ističu kognitivne sposobnosti (Schmidt i sur., 1986) i osobine ličnosti (Savickas i Porfeli, 2012). Spremnost na prilagodbu javlja se kada pojedinac više nije u mogućnosti prilagoditi se promjenama u okolini i ustrajati u dnevnim zadacima. Tada nastupa osjećaj stresa, što stvara želju za povratkom u ravnotežu kroz promjenu sebe, konteksta ili oboje (Savickas i Porfeli, 2012). Nota i suradnici (2014) naglašavaju da spremnost na prilagodbu predstavlja osobinu pojedinca koja je otporna i stabilna ili se može odnositi na sklonost osobe da bude fleksibilna i sklona promjenama. U oba slučaja, spremnost na prilagodbu postaje središnja karakteristika pojedinca po pitanju adaptabilnosti.

Resursi za prilagodbu odnose se na resurse koje pojedinac koristi u suočavanju sa razvojnim zadacima i u pripremi za buduće profesionalne uloge (Nota i sur., 2014). Savickas i Porfeli (2012) resurse za prilagodbu opisuju kao snagu samoregulacije ili kapacitet pojedinca za rješavanje nepoznatih, složenih ili nedefiniranih problema u sklopu karijernih zadataka, profesionalnih tranzicija i radnih trauma. Razina spremnosti na

prilagodbu dovodi do aktivacije resursa za prilagodbu, koji su obuhvaćeni kroz usredotočenost, kontrolu, znatiželju i samopouzdanje. Resurs usredotočenosti odnosi se na pozitivnu usmjerenost na budućnost i povezivanje prošlih događaja sa sadašnjim. Kontrola uključuje vjerovanje da je budućnost pod utjecajem pojedinca te da je važno ustrajati. Resurs znatiželje predstavlja spremnost pojedinca na istraživanje okoline, s ciljem stjecanja informacija o samom sebi i vanjskom svijetu. Posljednji resurs je samopouzdanje, odnosno pouzdanje u vlastitu sposobnost suočavanja sa izazovima i savladavanja prepreka prilikom ostvarivanja ciljeva (Rottinghaus i sur., 2017). Resursi za prilagodbu oblikuju stil adaptacije i pružaju pomoć u formiranju strategija koje pojedinci koriste kako bi usmjerili svoje ponašanje. Ujedno, pod izraženim su utjecajem specifičnih uloga i konteksta, stoga kultura i kontekst uvjetuju izraženost adaptabilnosti (Savickas i Porfeli, 2012).

Ponašanje koje dovodi do potrebne prilagodbe uključuje aktivnosti usmjerene na promjenu uvjeta i situacije. Ove aktivnosti formiraju ciklus ponašanja koja se periodički ponavljaju u situacijama kada se pojedinac treba prilagoditi novoj okolini. Primjeri adaptivnog ponašanja su planiranje i istraživanje karijere jer ih pojedinci koriste kako bi se suočili s razvojnim zadacima i promijenili uvjete rada i karijernog puta. Dodatno, neki tvrde da do promjena dovode i vjerovanja (Rottinghaus i sur., 2017), koja uključuju pretpostavke i generalizacije pojedinca o sebi i svijetu rada, primjerice po pitanju samoefikasnosti (Hirschi i sur., 2015).

Uspješna primjena adaptivnih ponašanja rezultira pozitivnim ishodima, koji se najčešće izražavaju u obliku profesionalnog odlučivanja, posvećenosti karijeri, zadovoljstvu poslom i radnom uspjehnosti (Hirschi i sur., 2015).

Orijentacija prema budućnosti

Orijentacija prema budućnosti definirana je kao stupanj u kojem pojedinci posjeduju pozitivne stavove prema vlastitoj budućnosti. Pozitivni stavovi uključuju vjerovanje da mogu ostvariti pozitivne ishode u području rada, obitelji i društvenog života i percipiraju visoku razinu kontrole nad budućim ishodima (Robbins i Bryan, 2014). Dodatno, orijentacija prema budućnosti odnosi se na misli, ideje i osjećaje pojedinca o

njegovoj budućnosti (Santili i sur., 2015) te predstavlja važnu komponentu identiteta osobe (Johnson i sur., 2014). Važnost orijentacije prema budućnosti ističe i Bandura (1986) i navodi da je u pitanju jedna od osnovnih funkcija ljudskog razmišljanja, što nadopunjava Oppenheimer (1987) s tvrdnjom da je orijentacija prema budućnosti izražena karakteristika ponašanja usmjerenog ostvarenju ciljeva.

Pojedinci s izraženom orijentacijom prema budućnosti iskazuju određena ponašanja: postavljaju realistične ciljeve i planiraju strategije za ostvarenje tih ciljeva te strategije za savladavanje budućih izazova (Lens i Tsuzuki, 2007), a sposobni su i verbalizirati i vizualizirati buduće ciljeve (Luyckx i sur., 2010). Nurmi (1999) nadopunjava ova ponašanja i razdvaja ih u tri faze: prvo pojedinci postavljaju ciljeve na temelju usporedbe motiva, vrijednosti te očekivanja o vlastitoj budućnosti, zatim planiraju kako ostvariti te ciljeve, dok u posljednjem koraku evaluiraju mogućnost ostvarivanja postavljenih ciljeva i planova.

Orijentacija prema budućnosti kao sposobnost razvija se tijekom adolescencije, od 11 do 12 godine, paralelno s povećanjem neovisnosti, samoregulacije i osobnog identiteta (Santili i sur., 2015). Međutim, Arnett (2000, prema Luyckx i sur., 2010) navodi da određeni razvojni zadaci koji se odvijaju u adolescenciji, poput formiranja identiteta i pripreme za budućnost, postaju od još veće važnosti u ranoj odrasloj dobi u kontekstu studija, a istraživanjima je utvrđena važnost studija upravo za razvoj orijentacije prema budućnosti (Luyckx i sur., 2006).

Brojna istraživanja potvrdila su važnost orijentacije prema budućnosti za pozitivne životne ishode. Anderson i suradnici (1999, prema Luyckx i sur., 2010) utvrdili su da učenici s izraženijom orijentacijom prema budućnosti postižu bolji uspjeh, a iste nalaze potvrdila je i Adelabu (2015). Cabras i Mondo (2017) utvrdili su srednje visoku, pozitivnu povezanost između orijentacije prema budućnosti i profesionalne adaptabilnosti i potvrdili važnost orijentacije prema budućnosti kao medijatora između profesionalne adaptabilnosti i zadovoljstva životom. Ginevra i suradnici (2016) utvrdili su da profesionalna adaptabilnost neizravno predviđa odlučnost po pitanju karijere, upravo kroz orijentaciju

prema budućnosti. Kasnija istraživanja autora ukazuju na utjecaj resursa profesionalne adaptabilnosti na niz profesionalnih ishoda putem orijentacije prema budućnosti (Ginevra i sur., 2018). Dobiveni nalazi mogu se objasniti time da sposobnost pojedinca da se suoči sa zadacima i promjenama u karijeri potiče pozitivna vjerovanja i osjećaje pojedinca prema budućnosti, što zatim usmjerava ponašanja koja razvijaju profesionalne interese pojedinca (Ginerva i sur., 2016).

Otpornost

Otpornost Masten i suradnici (2006, prema Santilli i sur., 2019) opisuju kao sposobnost pojedinca da brzo povрати energiju i snagu potrebnu za poduzimanje akcija kada je suočen s izazovima koji prijete njegovom razvoju, stabilnosti i vitalnosti. Zaključuju da je otpornost psihosocijalni konstrukt ili zaštitni faktor (Masten, 1989) koji mnogi posjeduju (Masten, 2014), a koji nije urođen već predstavlja sposobnost koja se može razvijati (Santilli i sur., 2019).

Brojna istraživanja ukazala su da je otpornost ključna varijabla u suočavanju s nizom osobnih i strukturalnih prepreka (Brimrose i Hearne, 2012). Od djetinjstva nadalje, istraživanja ukazuju na pozitivnu povezanost otpornosti i adaptivnih razvojnih ishoda (Masten i Tellegen, 2012). Dodatno, prije i tijekom adolescencije utvrđena je pozitivna povezanost otpornosti sa školskim uspjehom, profesionalnim identitetom i posvećenošću karijeri (Diemer i Blustein, 2007). Naime, adolescenti s višom razinom otpornosti traže pomoć drugih kada im je ista potrebna, uspješnije se suočavaju sa zahtjevima iz okoline, imaju bolje razvijene vještine rješavanja problema, kvalitetnije društvene odnose (Donald i Clacherty, 2005, prema Santilli i sur., 2019), bolje strategije suočavanja sa stresom (Connor i Davidson, 2003), u većoj mjeri su uključeni u društvene akcije i bolje se prilagođavaju na radnom mjestu (Masten i Osofsky, 2010).

S obzirom na specifičan kontekst unutar kojeg se proučava, razlikujemo otpornost u radnom kontekstu. Koncept profesionalne otpornosti definirao je London (1983, prema Duarte i sur., 2017) kao središnju komponentu profesionalne motivacije te sposobnost prilagodbe promjenjivim i često nepovoljnim okolnostima. Definiciju proširuje Luthans

(2002, prema Buyukgoze-Kavas, 2015) te profesionalnu otpornost opisuje kao razvojni kapacitet pojedinca da se vrati ili uzdigne nad nepovoljnim životnim okolnostima, sukobima i neuspjesima, ali i suoči s pozitivnim događajima, napretkom i povećanom odgovornošću. Istraživanja koja proučavaju važnost otpornosti u profesionalnom kontekstu ukazuju na pozitivnu povezanost ovog konstrukta s posvećenošću organizaciji i zadovoljstvom poslom (Alniacik i sur., 2012) i negativnu povezanost s iracionalnim mišljenjem vezanim uz karijeru. Dodatno, Wanberg i Banas (2000, prema Buyukgoze-Kavas, 2015) utvrdili su da se otporniji pojedinci bolje prilagođavaju organizacijskim promjenama.

Uspoređujući profesionalnu otpornost s profesionalnom adaptabilnošću, Bimrose i Hearne (2012) ističu kako se profesionalna otpornost prvenstveno odnosi na sposobnost preživljavanja promjene jednom kada ona nastupi, dok profesionalna adaptabilnost u većoj mjeri sadrži proaktivnu dimenziju. Istraživanja koja proučavaju povezanost otpornosti i profesionalne adaptabilnosti ukazuju na pozitivnu povezanost otpornosti djece i adolescenata s profesionalnom adaptabilnošću (Barto i sur., 2015). Buyukgoze-Kavas (2015) utvrđuje umjerenu pozitivnu povezanost otpornosti i profesionalne adaptabilnosti, a pozitivna, umjerena povezanost ovih konstrukata potvrđena je i na uzorku kineskih adolescenata te je dodatno utvrđen značaj otpornosti za odnos profesionalne adaptabilnosti i mentalnog zdravlja adolescenata (Xu i sur., 2020).

Optimizam i pesimizam

Optimizam je stabilna predispozicija pojedinca da vjeruje da će uslijediti pozitivni, a ne negativni ishodi (Scheier i Carver, 1985, prema Buyukgoze-Kavas, 2015). Druge definicije opisuju optimizam kao općenitu tendenciju pozitivnim životnim očekivanjima (Bryant i Cvengros, 2004) ili optimističnu procjenu budućih događaja (Karademas, 2005), naglašavajući pri tome je optimizam smatran ljudskom snagom (Sheldon i King, 2001). Optimizam je inicijalno promatran kao jedinstvena, bipolarna osobina s pesimizmom na suprotnoj strani kontinuuma (Carver i Scheier, 2014). Suprotno tome, novija istraživanja naglašavaju da je riječ o dvije odvojene osobine nižeg reda: pozitivno usmjeren optimizam

i negativno usmjeren pesimizam (Segerstrom i sur., 2011, prema Ginevra i sur., 2017). Provedena istraživanja ukazuju na izostanak povezanosti između ovih osobina, što Benyamini (2005, prema Ginevra i sur., 2017) objašnjava time da ljudi primjenjuju obrambeni pesimizam kao svojevrsnu strategiju, na način da iznose negativna očekivanja prema budućim događajima, a u isto vrijeme doživljavaju optimizam u odnosu na prošle događaje (Marshall i sur., 1992). Prema tome, Chang (2001) pesimizam definira kao očekivanje da će se pojedincu dogoditi loše stvari, očekivanje negativnih ishoda te faktorom koji u najvećoj mjeri doprinosi neodlučnosti (Saka i sur., 2008).

Karijerni optimizam veže se uz radni kontekst (Schmitt i sur., 2013, prema McLennan i sur., 2017) i odražava se u adaptaciji pojedinca na radnu okolinu u kojoj se nalazi. Pod utjecajem je brojnih faktora (Higgins i sur., 2010), a važna karakteristika karijernog optimizma jest mogućnost njegova razvijanja kod pojedinaca (Chui i sur., 2020). Osobe s izraženim karijernim optimizmom očekuju najbolje moguće ishode u radnom kontekstu, naglašavaju pozitivne aspekte budućeg profesionalnog razvoja i rado stvaraju profesionalne planove (Rottinghaus i sur., 2005). Također, pojedinci izraženog karijernog optimizma generalno su zainteresirani za vlastitu profesionalnu budućnost, uključeni u profesionalni razvoj i zadovoljniji tijekom svojeg profesionalnog puta (McIlveen i sur., 2013). Suprotno tome, karijerni pesimizam predstavlja negativnu percepciju osobe o donošenju odluka o karijeri, o tržištu rada i izostanak osjećaja kontrole nad ostvarivanjem željenog profesionalnog puta. Prethodna istraživanja ukazuju da će osobe izraženog karijernog pesimizma u velikoj mjeri biti neučinkoviti po pitanju donošenja profesionalnih odluka i često osjećati da mogućnosti i ishodi nisu pod njihovom kontrolom (Saka i sur., 2008).

Važnost optimizma za adolescente i mlade odražava se i u nizu istraživanja, koja potvrđuju da optimizam predviđa profesionalne ciljeve, planiranje karijere i istraživanje profesionalnih mogućnosti kod srednjoškolaca (Patton i sur., 2004), kao i da se optimisti uspješnije prilagođavaju novim situacijama zbog veće fleksibilnosti u procesiranju informacija i djelovanju (Aspinwall i sur., 2001, prema Rottinghaus i sur., 2005). Dodatno, u istraživanju McLennan i suradnika (2017) potvrđeno je da je optimizam moguće naučiti,

odnosno razvijati kod pojedinaca. S druge strane, nalazi istraživanja ukazuju suprotno djelovanje pesimizma na adolescente i mlade: utvrđena je povezanost većeg pesimizma s nižim zadovoljstvom životom, većom percepcijom stresa, izraženijim simptomima depresije (Chang, 2001, prema Ginerva i sur., 2017) i lošijim školskim uspjehom (Patton i sur., 2004). Dosadašnja istraživanja pesimizma jednoznačno ukazuju da pesimistični pogled na karijeru i profesionalni razvoj značajno doprinosi teškoćama u profesionalnom razvoju (Shin i Lee, 2016).

S obzirom na utvrđenu važnost optimizma i pesimizma za profesionalnu uspješnost, prethodna istraživanja usmjerila su se i na istraživanje povezanosti optimizma, pesimizma i profesionalne adaptabilnosti. Rottinghaus i suradnici (2005) utvrdili su pozitivnu, srednje izraženu povezanost optimizma i profesionalne adaptabilnosti na uzorku studenata preddiplomskog studija, a druga istraživanja potvrđuju dobivenu povezanost na uzorku profesora na preddiplomskom studiju (McLennan i sur., 2017) i studenata preddiplomskog studija sestrištva (Fang i sur., 2018). Analizirajući odnos profesionalne adaptabilnosti i optimizma, Tolentino i suradnici (2014) zaključuju da su optimistični pojedinci adaptabilniji po pitanju usredotočenosti i samopouzdanja u vlastitu budućnost, čime optimizam predstavlja nužnu karakteristiku pojedinca u reagiranju na nove i nepoznate situacije. U skladu s navedenim su jasni nalazi istraživača da je pesimistični pogled na profesionalni razvoj značajno povezan s niskom profesionalnom adaptabilnosti (Shin i Lee, 2016). Dodatno, Ginevra i suradnici (2017) utvrđuju nisku, negativnu povezanost pesimizma s usredotočenošću, kontrolom, znatiželjom i samopouzdanjem kao resursima profesionalne adaptabilnosti.

Nada

Nadu je moguće opisati kao kognitivni set usmjeren na postizanje ciljeva (Santilli i sur., 2016), pri čemu se preciznije definira kao percipirana sposobnost planiranja puteva do željenih ciljeva, neovisno o mogućim preprekama, i motivacija pojedinca za korištenje tih puteva (Snyder, 2000). S druge strane, Scioli i suradnici (1997) promatraju nadu kao emocionalnu varijablu koja održava ponašanje i utječe na misli i ponašanja pojedinca.

Različite definicije nade slažu se u razmišljanju da je nada pozitivan osjećaj koji podržava pojedince pri suočavanju s izazovima i pomaže uspjehu u brojnim životnim područjima (Santilli i sur., 2016). Važno je istaknuti da nada nije nasljedna komponenta, već kognitivni set koji je naučen, a počinje se oblikovati kod djece u dobi od dvije godine pod utjecajem okoline.

Iako opisani konstrukt nade intuitivno podsjeća na prethodno opisani optimizam, istraživači su jasno diferencirali ove konstrukte. Teorija nade je, u odnosu na teorije koje uključuju optimizam, u većoj mjeri usmjerena na budućnost te je nada smatrana kognitivnim načinom na koji pojedinci povezuju sebe i pozitivne ciljeve, dok optimizam predstavlja strategiju kojom se pojedinci udaljavaju od vlastitih negativnih ishoda (Snyder, 1995). Santilli i suradnici (2016) potvrđuju da su u pitanju različiti psihološki konstrukti, s naglaskom da je nada usmjerena na pronalazak načina i motivacije za ostvarivanje željenih ciljeva, a optimizam povezuju s očekivanjem pozitivnih budućih ishoda te sklonosti da se situacije i događaji pozitivno percipiraju. Unatoč istaknutim višestrukim razlikama, Tatalović Vorkapić i Jelić Puhalo (2016) ističu da su optimizam i nada usko povezani i predstavljaju dvije vrste pozitivnog mišljenja, a Bryant i Cvengros (2004) smatraju da su u pitanju dvostruki indikatori globalne dimenzije koja odražava orijentaciju prema budućnosti. Uspoređujući ove konstrukte, istraživači također zaključuju da ih se može smatrati internaliziranim ishodima povjerenja u budućnost (Sun i Shek, 2012, prema Santilli i sur., 2016), a svi se slažu da su u pitanju različiti no međusobno povezani konstrukti.

Nada se često zasebno promatra u radnom kontekstu, a Juntunen i Wettersten (2006, prema Buyukgoze-Kavas, 2016) profesionalnu nadu definiraju kao pozitivno motivacijsko stanje usmjereno na posao i poslovne ciljeve pojedinca, koje obuhvaća postojanje radnih ciljeva, angažiranost i puteve za postizanje tih ciljeva. U životu adolescenta, nada pogoduje zdravlju te ima pozitivan utjecaj na akademski uspjeh i rezultate učenika, studenata i sportaša (Snyder, 2002, prema Tatalović Vorkapić i Jelić Puhalo, 2016). Prethodna istraživanja nade u radnom kontekstu ukazuju na pozitivnu povezanost nade sa sveukupnim životnim zadovoljstvom mladih (Suldo, 2006, prema Santilli i sur., 2016), profesionalnim

identitetom, samoeфикасноsti u donošenju profesionalnih odluka i stavovima po pitanju karijere (Amundson i sur., 2013, prema Santilli i sur., 2016). S obzirom na navedeno, Youssef i Luthans (2007) ističu da su zaposleni pojedinci s višom razinom nade vjerojatnije i zadovoljniji svojim poslom jer kroz nadu ujedno stječu motivaciju i strategije za ostvarivanje uspješne karijere.

Istraživanja nade i profesionalne adaptabilnosti ukazuju na umjerenu do jaku povezanost ovih varijabli, a Buyukgoze-Kavas (2016) zaključuje da su studenti koji su otporniji, optimističniji i iskazuju više nade ujedno skloniji percipirati se adaptabilnijima u profesionalnom životu. Utvrđeno je da je nada značajan prediktor svih dimenzija profesionalne adaptabilnosti (usredotočenost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje) (Wilkins, 2014; Strauss i sur., 2015, prema Rivera i sur., 2021), a višestruka istraživanja potvrdila su značajnu pozitivnu povezanost nade i profesionalne adaptabilnosti na uzorku učenika (Di Maggio i sur., 2020), studenata (Rivera i sur., 2021) i odraslih ispitanika (Di Maggio i sur., 2022). Zaključak niza istraživanja je da pojedinci koji iskazuju više nade u profesionalnom i radnom kontekstu ujedno pokazuju izraženiju profesionalnu adaptabilnost.

Psihološki kapital

Luthans (2002, prema Lorenz i sur., 2016) psihološke konstrukte koji su pozitivni, temeljeni na teoriji i istraživanjima i koje je moguće razvijati opisuje kao pozitivno organizacijsko ponašanje (eng. *POB*), a utvrđuje i povezani konstrukt višeg reda: pozitivni psihološki kapital (Luthans i Youssef, 2004). Danas je psihološki kapital smatran sržnim, pozitivnim, psihološkim faktorom i kriterijem pozitivnog organizacijskog ponašanja, koji premašuje ljudski i društveni kapital te pruža prednost u razvoju identiteta pojedinca (Luthans i sur., 2005). Luthans i suradnici (2004) navode da je riječ o pozitivnom psihološkom stanju razvoja pojedinca koje je karakterizirano: 1) samopouzdanjem (samoeфикасноsti) osobe da preuzme i uloži potreban trud za uspješno savladavanje izazovnih zadataka, 2) stvaranjem pozitivnih (optimističnih) predviđanja o uspjehu u sadašnjosti i budućnosti, 3) ustrajanjem (nada) prema ciljevima i po potrebi pronalaskom

novih puteva za uspjeh, kao i 4) zadržavanjem i vraćanjem ciljevima (otpornost) u situacijama kada se jave problemi ili nepovoljne okolnosti. Psihološki kapital razlikuju se od drugih oblika kapitala, specifično ljudskog kapitala (skup znanja, vještina i sposobnosti pojedinca koje je moguće razvijati i uvećati iskustvima, edukacijom ili treningom) (Becker, 1993, prema Lorenz i sur., 2016) i društvenog kapitala (korištenje stvarnih ili potencijalnih resursa koji proizlaze iz posjedovanja trajnih poznanstava) (Bourdieu, 1986, prema Lorenz i sur., 2016).

Iz same definicije može se uočiti da je psihološki kapital zapravo konstrukt višeg reda (Dudasova i sur., 2021) koji obuhvaća resurse samoeфикаsnosti, optimizma, nade i otpornosti. Temeljna teorijska nit koja povezuje nadu, samoeфикаsnost, otpornost i optimizam je pozitivno procjenjivanje okolnosti i vjerojatnosti uspjeha s obzirom na uloženi trud i ustrajnost (Luthans i sur., 2007). Drugim riječima, šanse za uspjeh su kontinuirano procijenjene u pozitivnom svijetlu i percipirane kao dosegljive i unutar kontrole, što zatim potiče optimističan pogled, odluku da se teži ostvarenju željenih ciljeva i ulaganje energije i resursa u ostvarivanje istih neovisno o preprekama i smetnjama (Youssef-Morgan i Luthans, 2014).

Psihološki kapital u profesionalnom životu pojedinca važan je zbog utjecaja na niz ishoda na razini pojedinca i organizacije, ali i izvan radnog konteksta (Avey i sur., 2011). Na temelju meta-analize koja je uključivala preko 50 neovisnih uzoraka, Avey i suradnici (2011) potvrdili su da psihološki kapital značajno predviđa subjektivnu dobrobit, poželjne stavove i ponašanje zaposlenika te niz mjera radne uspješnosti. Također, istraživanja ukazuju da zaposlenici s izraženijim psihološkim kapitalom postižu bolje poslovne rezultate u usporedbi sa zaposlenicima slabijeg psihološkog kapitala, jer posjeduju više resursa za ostvarivanje ciljeva (Luthans i sur., 2007). Dodatno, utvrđena je značajna negativna povezanost između psihološkog kapitala i nepoželjnih osobina zaposlenika: cinizma, namjere napuštanja organizacije i devijantnog ponašanja.

Istraživanja psihološkog kapitala i profesionalne adaptabilnosti također ukazuju na jednoznačan odnos između ovih konstrukata. Gulistan i suradnici (2014, prema Safavi i

Bouzari, 2019) istraživanjem su potvrdili da sudionici s izraženim psihološkim kapitalom ujedno posjeduju i bolji kapacitet za prilagodbu, odnosno profesionalnu adaptabilnost. Značajna povezanost psihološkog kapitala i profesionalne adaptabilnosti potvrđena je i u istraživanju Safavi i Bouzari (2019), a autori navode da psihološki kapital doprinosi kapacitetu za prilagodbu hotelskih službenika, koji se posljedično osjećaju spremnije rješavati probleme, entuzijastično ostvaruju svoje ciljeve i postižu pozitivne ishode u radnom kontekstu. Dodatno, Zyberaj i suradnici (2022) na uzorku njemačkih zaposlenika potvrđuju značajnu, pozitivnu povezanost psihološkog kapitala i profesionalne adaptabilnosti i ističu da psihološki kapital olakšava i povećava profesionalnu adaptabilnost u izazovnim situacijama.

Povezanost psihološkog kapitala s profesionalnom adaptabilnosti i nizom drugih osobina u profesionalnom kontekstu ukazuje na značajnost ovog konstrukta u svijetu rada, stoga je važno naglasiti da nalazi istraživanja ukazuju da je psihološki kapital moguće razvijati tijekom vremena (Luthans i sur., 2008) putem intervencija koje ne zahtijevaju izdvajanje većih sredstava (Luthans i sur., 2004). Luthans i suradnici (2007) objašnjavaju da je tome razlog što je psihološki kapital kao konstrukt bliži „stanju“ nego „osobini“, odnosno manje je stabilan i podložan je promjenama i razvoju u odnosu na, primjerice, osobine ličnosti.

Moguće odrednice profesionalne adaptabilnosti

Kroz model konstrukcije karijere, teorija konstrukcije karijere predlaže da se više razine adaptacije očekuju od pojedinaca koji posjeduju spremnost i resurse za ponašanje koje će rezultirati prilagodbom (Savickas i Porfeli, 2012). Iako prethodna istraživanja ukazuju na povezanost orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, nade i psihološkog kapitala s profesionalnom adaptabilnosti, nijedno istraživanje nije obuhvatilo sve navedene osobine spremnosti na promjenu niti je usporedno proučavalo povezanost profesionalne adaptabilnosti s psihološkim kapitalom te s otpornosti, optimizmom i nadom. U ovom istraživanju želimo uključiti i druge potencijalne odrednice profesionalne adaptabilnosti, poput roda, akademskog uspjeha i godine studija sudionika. Istraživanje

Coetzee i Harry (2014) navodi rod kao značajan prediktor profesionalne adaptabilnosti, pri čemu ženski sudionici iskazuju veće razine profesionalne adaptabilnosti u usporedbi s muškim sudionicima. Također, u ovom istraživanju želimo dodatno istražiti odnos uspjeha u studiju i profesionalne adaptabilnosti. Prethodno je, u istraživanju Šverko i Babarović (2019), utvrđen direktan učinak profesionalne adaptabilnosti na školski uspjeh, na način da adaptabilniji učenici ostvaruju bolje rezultate. U istraživanju Babarović i Šverko (2016) utvrđeno je da se profesionalna adaptabilnost srednjoškolaca nije značajno promijenila od prvog do četvrtog razreda srednje škole. U ovom istraživanju želimo dodatno provjeriti odnos profesionalne adaptabilnosti i godine studija te utvrditi doprinosi li svladavanje studentskih izazova i obveza tijekom studija profesionalnoj adaptabilnosti studenata, na način da su studenti viših godina studija ujedno i adaptabilniji. Zbog svega navedenog, ovim istraživanjem želi se pridonijeti boljem razumijevanju profesionalne adaptabilnosti i njenih odrednica. Rezultati istraživanja mogli bi pomoći u osmišljavanju programa i intervencija za jačanje profesionalne adaptabilnosti kroz rad na osobinama spremnosti na prilagodbu koje je moguće razvijati. Takvi programi bili bi primjenjivi u radu sa studentima, ali i učenicima i njihovim roditeljima.

Ciljevi i problemi istraživanja

Cilj ovog istraživanja je ispitati odrednice profesionalne adaptabilnosti te utvrditi doprinos orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, nade, psihološkog kapitala, uspjeha u studiju, roda i godine studija u predviđanju profesionalne adaptabilnosti studenata. Dodatan cilj ovog istraživanja je potvrditi psihološki kapital kao konstrukt višeg reda u skali psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021).

U svrhu ostvarenja postavljenih ciljeva formulirani su sljedeći istraživački problemi i hipoteze:

Problem 1: Provjeriti metrijske karakteristike skale psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021).

H1: Pretpostavlja se potvrda psihološkog kapitala kao faktora višeg reda u skali psihološkog kapitala (*CPC-12R*).

Problem 2: Ispitati povezanost profesionalne adaptabilnosti i niza psiholoških, demografskih i kontekstualnih varijabli; konkretno, (1) roda, (2) godine studija, (3) uspjeha na studiju, (4) orijentacije prema budućnosti, (5) otpornosti, (6) optimizma, (7) pesimizma, (8) nade i (9) psihološkog kapitala.

H2a: Pretpostavlja se da će orijentacija prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam, nada i psihološki kapital biti značajno povezani s profesionalnom adaptabilnosti studenata Sveučilišta u Zagrebu, na način da će studenti koji iskazuju izraženiju orijentaciju prema budućnosti, otpornost, optimizam, nadu, psihološki kapital i niži pesimizam iskazivati i višu razinu profesionalne adaptabilnosti. Dodatno, očekuje se da će sudionici viših godina studija, boljeg uspjeha na studiju ili ženskog roda iskazivati i višu razinu profesionalne adaptabilnosti.

H2b: Pretpostavlja se izraženija povezanost psihološkog kapitala s profesionalnom adaptabilnosti u odnosu na zasebne povezanosti odrednica otpornosti, optimizma i nade s profesionalnom adaptabilnosti.

Problem 3: Utvrditi može li se i u kojoj mjeri predvidjeti profesionalna adaptabilnost studenata Sveučilišta u Zagrebu na temelju (1) roda, (2) godine studija, (3) uspjeha na studiju, (4) orijentacije prema budućnosti, (5) otpornosti, (6) optimizma, (7) pesimizma, (8) nade i (9) psihološkog kapitala.

H3: Pretpostavlja se da će sve uključene varijable biti značajni prediktori, međutim očekuje se da će psihološki kapital biti bolji prediktor profesionalne adaptabilnosti u usporedbi sa zasebnim prediktorima otpornosti, optimizma i nade.

Metoda

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 242 sudionika, a od prikupljenog broja isključen je tek 1 sudionik te je daljnja analiza uključivala 241 studenta Sveučilišta u Zagrebu. Uzorak je obuhvatio 27 muškaraca, 212 žena i 2 osobe čiji rodni identitet nije odgovarao ponuđenoj dihotomiji, a prosječna dob sudionika bila je 22 godine ($sd=3,57$).

Od ukupnog broja sudionika, na prvoj godini studija nalazi se 44 studenta (18,3%), najviše je studenata druge godine studija, njih 54 (22,4%), 38 studenata (15,8%) navodi da pohađaju treću godinu studija, njih 29 (12%) je na četvrtoj godini, sudjelovalo je i 52 (21,6%) studenata pete godine, kao i 3 (1,2%) studenta šeste godine studija, dok je broj apsolvenata uključenih u istraživanje iznosio njih 21(8,7%).

S obzirom na prosjek ocjena, odnosno uspjeh ostvaren na dosadašnjem studiju, 2 studenata (0,8%) prolazi s ocjenom „dovoljan“, 23 studenta (9,6%) s ocjenom „dobar“, najviše studenata tijekom dosadašnjeg studija ostvarilo je „vrlo dobar“ uspjeh ($n=158$, 65,5%), a njih 58 (24,1%) izvještava o „izvrsnom“ uspjehu tijekom studija. Najviše sudionika u istraživanju studenti su Fakulteta hrvatskih studija (36,1%), zatim Učiteljskog fakulteta (27,4%) te Filozofskog fakulteta (10,0%). Detaljan prikaz sudionika prema fakultetima nalazi se u Prilogu 1.

Instrumenti

Profesionalna adaptabilnost

U istraživanju je korištena skala profesionalne adaptabilnosti (*Career Adapt-Abilities Scale; CAAS*), koja je rezultat rada internacionalnog tima psihologa iz 18 svjetskih država predvođenih autorima Savickas i Porfeli (2012). Skala se sastoji od 4 subskale koje obuhvaćaju resurse profesionalne adaptabilnosti: usredotočenost, kontrola, znatiželja i samopouzdanje. Usredotočenost je definirana kao razina do koje je pojedinac usmjeren i uključen u pripremu za budućnost, a primjer čestice glasi „*Razmišljam o tome kako će*

izgledati moja budućnost“, kontrola predstavlja razinu samodiscipline koja se iskazuje u savjesnom i odgovornom donošenju odluka: „*Pozitivno razmišljam*“. Znatiželja je definirana kao razina do koje pojedinac istražuje okolnosti i traži informacije o prilikama, a opisana je primjerice česticom „*Istražujem svijet oko sebe*“. Posljednji resurs profesionalne adaptabilnosti je samopouzdanje, odnosno razina sigurnosti da pojedinac ima sposobnost riješiti probleme i prevladati prepreke, a primjer je čestica „*Učinkovito obavljam zadatke*“ (Savickas i Porfeli, 2012). Sadrži ukupno 24 čestice, po 6 čestica za svaku subskalu, na koje sudionici odgovaraju na skali Likertovog tipa od 1 (*Uopće se ne slažem*) do 5 (*U potpunosti se slažem*).

Rezultat se može formirati kao prosjek zbroja odgovora na svakoj od subskala, a ukupan rezultat na skali profesionalne adaptabilnosti formira se kao prosjek rezultata na svim česticama. Viši rezultat znači da osoba iskazuje veću adaptabilnost. U istraživanju Savickas i Porfeli (2012) provedenom na studentima i zaposlenicima utvrđena su dobra psihometrijska svojstva skale, odnosno pouzdanost u rasponu od dobre do izvrsne, pri čemu je Cronbach α iznosio $\alpha=0,92$ za profesionalnu adaptabilnosti i za subskale usredotočenost $\alpha=0,83$, kontrola $\alpha=0,74$, znatiželja $\alpha=0,79$ i samopouzdanje $\alpha=0,85$. Autori hrvatske verzije skale su Babarović i Šverko (2016), koji su na uzorku učenika prvih i četvrtih razreda srednjih škola utvrdili izvrsnu pouzdanost ukupnog rezultata ($\alpha=0,92$) te dobru pouzdanost subskala profesionalne adaptabilnosti ($\alpha_u=0,85$, $\alpha_k=0,81$, $\alpha_z=0,83$, $\alpha_s=0,85$). Provjerom pouzdanosti na ovom uzorku utvrđene su sljedeće pouzdanosti: $\alpha=0,91$ za subskalu usredotočenosti, $\alpha=0,86$ za subskalu kontrole, $\alpha=0,91$ za subskalu znatiželje i $\alpha=0,89$ za subskalu samopouzdanja, dok Cronbach α za cjelokupnu skalu profesionalne adaptabilnosti u ovom istraživanju iznosi $\alpha=0,96$.

Psihološki kapital

Psihološki kapital mjeren je pomoću skale psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova, Prochazka, Vaculik i Lorenz, 2021). Ovu skalu na hrvatski su preveli Šverko i Babarović te se sastoji od 4 subskale koje se odnose na 4 dimenzije psihološkog kapitala: optimizam, nada, samoeфикаsnost i otpornost.

Primjer čestice iz subskale optimizma: „*Veselim se životu koji je preda mnom*“, nade: „*Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem*“, samoeфикаsnosti: „*Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim*“ i otpornosti: „*Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga*“. Skala sadrži ukupno 12 čestica, po 3 čestice za svaku subskalu, na koje sudionici odgovaraju na skali Likertovog tipa od 1 (*Uopće se ne slažem*) do 6 (*U potpunosti se slažem*).

Ukupan rezultat izražen je kao prosjek rezultata na svim česticama, pri čemu viši rezultat odražava višu razinu psihološkog kapitala pojedinca. Skala psihološkog kapitala Dudasove i suradnika (2021), temeljem konfirmatorne faktorske analize, potvrđuje teorijski model psihološkog kapitala kao konstrukta koji uključuje četiri faktora prvog reda i jedan faktor drugog reda. Revidirana verzija skale psihološkog kapitala u odnosu na izvornu verziju Lorenza i suradnika (2016) pokazuje bolja psihometrijska svojstva i karakterizira je visoka unutarnja konzistentnost i pouzdanost ($\alpha=0,81$) (Dudasova i sur., 2021). U ovom istraživanju ukupna pouzdanost skale izražena Cronbachovim α iznosi $\alpha=0,94$.

Optimizam, pesimizam i nada

Za mjerenje optimizma, pesimizma i nade korišten je Upitnik Vizije o budućnosti (*Visions about future; VAF*) (Ginevra, Sgaramella, Ferrari, Nota, Santilli i Soresi, 2017), koji se sastoji od ukupno 19 čestica koje mjere orijentaciju pojedinca prema vlastitoj budućnosti. Hrvatsku verziju upitnika izradili su Babarović i Šverko. Upitnik uključuje 3 subskale: optimizam (primjer čestice: „*Mislim da sam optimist*“), pesimizam (primjer čestice: „*Neću moći ostvariti ono do čega mi je zbilja stalo*“) i nada (primjer čestice: „*Osjećam da ću se dobro snaći u životu*“), a na tvrdnje u upitniku sudionici odgovaraju na skali sljedećih vrijednosti: 1 (*Uopće me ne opisuje*), 2 (*Opisuje me u maloj mjeri*), 3 (*Opisuje me prilično dobro*), 4 (*Opisuje me dobro*) i 5 (*Opisuje me jako dobro*). Rezultat na pojedinoj subskali formira se kao prosječan broj bodova na česticama koje se odnose na tu subskalu. Viši rezultati odražavaju višu razinu optimizma, pesimizma ili nade. U istraživanju Ginevra i suradnika (2016) na uzorku adolescenata potvrđena je uspješnost

instrumenta u procjeni optimizma, pesimizma i nade kao zasebnih dimenzija. Istraživači su za procjenu unutarnje pouzdanosti koristili Cronbach α te su dobiveni sljedeći rezultati: za optimizam $\alpha=0,86$, za pesimizam $\alpha=0,78$ i za nadu $\alpha=0,84$. U istraživanju Santilli i suradnika (2016) pouzdanost subskale nade iznosila je $\alpha=0,88$, a subskale optimizma $\alpha=0,78$, dok subskala pesimizma nije bila uključena u istraživanje. Pouzdanosti utvrđene na ovom uzorku su $\alpha=0,93$ za optimizam, $\alpha=0,80$ za pesimizam i $\alpha=0,91$ za subskalu nade.

Orijentacija prema budućnosti i otpornost

Kako bi ispitati orijentaciju prema budućnosti i otpornost, u ovom istraživanju korišten je Upitnik Kreiranja budućnosti (*Design My Future*) (Santilli, Ginevra, Sgaramella, Nota, Ferrari i Soresi, 2015). Ovaj upitnik na hrvatski su preveli Babarović i Šverko i sastoji se od 21 čestice koje mjere orijentaciju prema budućnosti i otpornost pojedinca. Subskala orijentacija prema budućnosti uključuje 13 čestica, primjerice „*Često razmišljam što će biti kada budem stariji/starija*“, a subskala otpornost 8 čestica, kao što je „*Smatram se nepokolebljivim/om*“, na koje sudionici odgovaraju na skali od 1 (*Uopće me ne opisuje*) do 5 (*Opisuje me jako dobro*). Rezultat na pojedinoj subskali formira se kao prosječan broj bodova na česticama koje se odnose na tu subskalu. Viši rezultati na subskalama odražavaju višu razinu orijentacije prema budućnosti i otpornosti pojedinca. Santilli i suradnici (2020) u svom istraživanju su potvrdili dvofaktorsku strukturu te utvrdili dobru pouzdanost ($\alpha=0,87$ za orijentaciju prema budućnosti i $\alpha=0,83$ za otpornost) te umjerenu povezanost između faktora. U ovom istraživanju pouzdanost orijentacije prema budućnosti iznosi $\alpha=0,94$, a dobivena pouzdanost subskale otpornosti je $\alpha=0,91$.

Sociodemografski podaci

Sociodemografski podaci o sudionicima prikupljeni u istraživanju su rod (0=*Muški*, 1=*Ženski*, 2=*Moj rodni identitet je drugačiji od ponuđenog*), dob, sastavnica Sveučilišta u Zagrebu na kojoj je sudionik student, trenutno upisana godina studija (1=*Prva godina studija*, 2=*Druga godina studija*, 3=*Treća godina studija*, 4=*Četvrta godina studija*, 5=*Peta godina studija*, 6=*Šesta godina studija* i 7=*Apsolvent/ica*) i prosjek ocjena koji

predstavlja uspjeh na dosadašnjem studiju (1=*dovoljan*, 2=*dobar*, 3=*vrlo dobar* ili 4=*odličan uspjeh*).

Postupak

Istraživanje je provedeno na studentima Sveučilišta u Zagrebu putem interneta. Na platformi *Google Forms* kreiran je *online* upitnik te je poveznica na isti na više načina dostavljena potencijalnim sudionicima: putem e-maila na veći broj Google grupa studenata, na društvene mreže istraživača (Facebook i Instagram) i veći broj Facebook grupa koje su prvenstveno namijenjene studentima. Uz sam poziv na sudjelovanje i poveznicu na upitnik, potencijalnim sudionicima dostavljena je molba da, ukoliko su voljni, poveznicu s anketom prosljede svojim kolegama za koje misle da bi bili zainteresirani sudjelovati u istraživanju.

Na početku upitnika nalazila se molba za sudjelovanjem u istraživanju i uputa za ispunjavanje ankete, a potencijalnim sudionicima dodatno je naglašeno da je sudjelovanje u potpunosti anonimno i dobrovoljno te da u svakom trenutku imaju pravo odustati od daljnjeg sudjelovanja bez ikakvih posljedica. Potom su uslijedili sociodemografski podaci te odgovaranje na čestice po uključenim skalama, a odabirom opcije *Podnesi* sudjelovanje je završilo. Nakon određenog vremena, istraživači su putem e-maila na Google grupe studenata slali podsjetnik na sudjelovanje prije završetka istraživanja.

Po završetku prikupljanja podataka provedena je statistička analiza pomoću SPSS v24 statističkog programa.

Rezultati

U svrhu odgovaranja na prvi istraživački problem i provjere faktorske strukture skale psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021), provedena je faktorska analiza.

Na temelju 12 čestica skale psihološkog kapitala provedena je eksploratorna faktorska analiza. Prije provedbe same faktorske analize, potrebno je provjeriti preduvjete za njenu provedbu odnosno utvrditi jesu li dobivene povezanosti čestica dovoljne za daljnju analizu. Kaiser-Meyer-Olkinov test iznosi visokih 0,914, a Bartlettov test sfericiteta ukazuje za značajan χ kvadrat ($\chi^2=2119,900$, $df=66$, $p<0,001$), što potvrđuje da se korelacijska matrica statistički značajno razlikuje od matrice identiteta te je opravdano provesti faktorsku analizu.

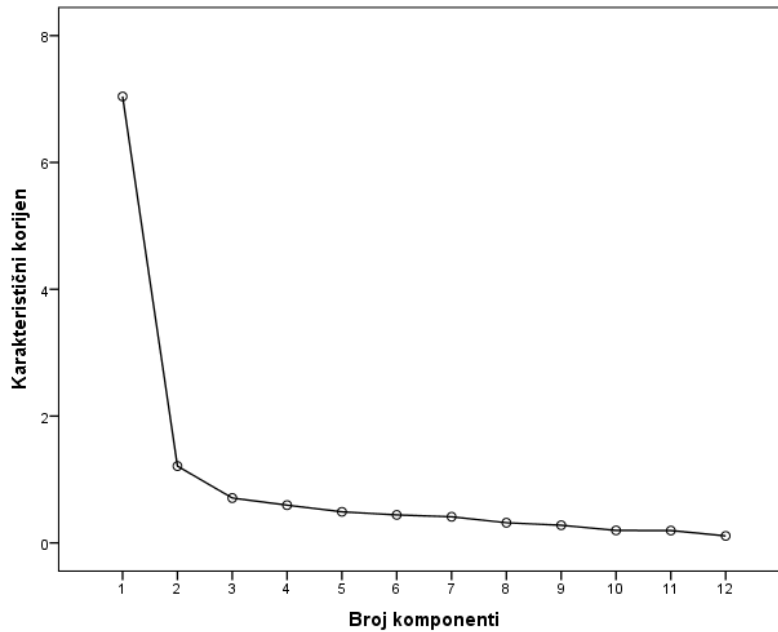
Tablica 1. *Prikaz karakterističnih korijena i objašnjene varijance skale psihološkog kapitala*

Početne vrijednosti			
Faktori	λ	% objašnjene varijance	Kumulativni %
1	7,041	58,675	58,675
2	1,212	10,098	68,774
3	0,708	5,900	74,674
4	0,595	4,961	79,635
5	0,490	4,085	83,720
6	0,441	3,674	87,394
7	0,412	3,434	90,828
8	0,318	2,654	93,482
9	0,279	2,322	95,804
10	0,198	1,649	97,453
11	0,194	1,619	99,073
12	0,111	0,927	100,000

Napomena: λ – karakterističan korijen

A priori kriterijem definirano je zadržavanje jednog faktora koji predstavlja psihološki kapital, a prikaz karakterističnih korijena i postotka objašnjene varijance na

temelju provedene eksploratorne faktorske analize prikazan je u Tablici 1. Iz navedenog je vidljivo da je primjenom Kaiser-Guttman kriterija ($\lambda > 1$) opravdano zadržavanje prvog i drugog faktora, koji objašnjavaju 68,77% zajedničke varijance faktora. Međutim, prvi faktor objašnjava visokih 58,68% varijance manifestnih varijabli i njime su čestice zasićene u najvećoj mjeri.



Slika 1. Prikaz odnosa broja komponenti i karakterističnih korijena skale psihološkog kapitala

Slika 1. grafički prikazuje jednofaktorsko rješenje faktorske analize čestica skale psihološkog kapitala, koje potvrđuje psihološki kapital kao faktor kojim su sve čestice skale zasićene u najvećoj mjeri.

Tablica 2. Saturacije čestica Skale psihološkog kapitala prvom glavnom komponentom

Čestice	Saturacije
Veselim se životu koji je preda mnom.	0,752
Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari.	0,832
Budućnost sprema mnogo toga dobroga za mene.	0,838
Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem.	0,823
Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve.	0,805
Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom.	0,761
Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje.	0,843
Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim.	0,745
Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih.	0,766
Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga.	0,715
Neuspjeh me ne obeshrabruje.	0,561
Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari.	0,705

Tablica 2 sadrži prikaz saturacija čestica skale psihološkog kapitala zadržanim faktorom psihološkog kapitala. Navedeni podaci potvrđuju opravdanost zadržavanja jednog generalnog faktora. Vidljivo je da je generalnim faktorom psihološkog kapitala najviše zasićena čestica „*Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje*“ ($r=0,843$), a najmanje čestica „*Neuspjeh me ne obeshrabruje*“ ($r=0,561$).

Također, kako bi se detaljnije proučila faktorska struktura skale psihološkog kapitala, provedena je dodatna faktorska analiza u kojoj su ekstrahirana 4 faktora koja su zatim kosokutno rotirani (*Oblimin* rotacija) s ciljem provjere opravdanog razlikovanja četiri subskale: optimizam, samoefikasnost, nada i otpornost. Kao a priori kriterij definirano je izdvajanje četiri faktora za četiri teorijski pretpostavljene subskale. Detaljan prikaz dobivenih vrijednosti nalazi se u Prilogu 2. i 3., a rezultati ukazuju da je nakon rotacije saturacija čestica pojedinim faktorom puno jasnija. Prvi faktor Optimizam na temelju visoke zasićenosti može se opisati pomoću tri čestice: „*Veselim se životu koji je preda mnom*“ koja je ujedno i najviše zasićena tim faktorom ($r=0,929$), „*Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari*“ i „*Budućnost sprema mnogo*

toga dobroga za mene“, što je u skladu s teorijskim očekivanjima. Drugi faktor Otpornost saturira čestice *„Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća“* i *„Neuspjeh me ne obeshrabruje“* koja je najviše saturirana ovim faktorom ($r=0,859$). U skladu s teorijskim očekivanjima, faktorom Nada zasićene su čestice *„Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve“*, najmanje čestica *„Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina da se izvučem“* ($r=-0,368$) i u najvećoj mjeri *„Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom“* ($r=-0,900$). Faktorom nade dodatno je zasićena i čestica *„Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje“* ($r=-0,544$). Prema česticama koje saturira, posljednji faktor predstavlja Samoefikasnost i obuhvaća čestice: *„Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim“*, *„Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga“* i *„Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih“*, koja je i najviše zasićena ovim faktorom ($r=-0,710$). Prisutna su određena odstupanja u odnosu na teorijski očekivane saturacije: faktorom Samoefikasnosti, uz teorijski očekivanu zasićenost čestica subskale samoefikasnosti, dodatno je zasićena i čestica *„Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga“* ($r=-0,661$). Prema autorima skale (Dudasova i sur., 2021) očekuje se da je navedena čestica u najvećoj mjeri zasićena faktorom Otpornosti, a dodatno odstupanje opaža se kod čestice *„Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje“* ($r=-0,544$), koja je u najvećoj mjeri zasićena faktorom Nade, a ne faktorom Samoefikasnosti, kako očekuju autori skale. Navedena odstupanja od teorijskih pretpostavki te jasna jednofaktorska struktura (Slika 1) opravdavaju korištenje jednofaktorskog rješenja u analizi psihološkog kapitala, u odnosu na korištenje četiri subskale.

U sljedećem koraku obrade rezultata izračunati su deskriptivni podaci i pouzdanost izražena Cronbach α koeficijentom za sve kontinuirane varijable korištene u istraživanju.

Tablica 3. *Deskriptivni podaci kontinuiranih varijabli korištenih u istraživanju*

Upitnik	Subskale	<i>M</i>	<i>sd</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	α
Upitnik kreiranja budućnosti	Orijentacija prema budućnosti	3,98	0,83	1	5	0,94
	Otpornost	3,49	0,86	1	5	0,91
Upitnik vizije o budućnosti	Optimizam	3,52	0,97	1	5	0,93
	Pesimizam	2,05	0,71	1	5	0,80
	Nada	3,63	0,85	1	5	0,91
Skala psihološkog kapitala	Psihološki kapital	4,58	0,88	1	6	0,94
Skala profesionalne adaptabilnosti	Usredotočenost	4,05	0,68	1	5	0,91
	Kontrola	4,11	0,81	1	5	0,86
	Znatiželja	4,01	0,72	1	5	0,91
	Samopouzdanje	4,11	0,79	1	5	0,89
	Profesionalna adaptabilnost	4,05	0,68	1	5	0,96

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *sd* – standardna devijacija, *min* – minimalna vrijednost, *max* – maksimalna vrijednost, α – Cronbachov alfa koeficijent

Iz Tablice 3 može se uočiti da studenti istraživane odrednice procjenjuju u gornjem rasponu korištenih skala, uglavnom oko vrijednosti 4 (*Slažem se/Opisuje me dobro*). Unatoč drugačijem rasponu skale, studenti iskazuju i vrlo visoku razinu psihološkog kapitala ($M=4,58$). S druge strane, sudionici vlastiti pesimizam procjenjuju niskim ($M=2,05$) (*Opisuje me u maloj mjeri*). Dodatno, studenti se najvišima procjenjuju na resursima kontrole i samopouzdanja ($M=4,11$) skale profesionalne adaptabilnosti.

Za utvrđivanje međusobne povezanosti izračunate su korelacije svih mjerenih varijabli. U izračun su uključene sljedeće varijable: rod, godina studija, uspjeh na studiju, orijentacija prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam, nada, psihološki kapital i profesionalna adaptabilnost te je za navedene varijable izračunat Pearsonov koeficijent korelacije. Prije izračuna korelacija, isključeni su sudionici koji su označili odgovor „*Moj rodni identitet je drugačiji od ponuđenog*“ ($n=2$), čime se analizirani uzorak sastoji od 439 sudionika.

Tablica 4. *Korelacije varijabli korištenih u istraživanju*

	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Rod	0,135*	0,163*	0,204**	0,159*	0,122	-0,004	0,076	0,121	0,114
2.Godina studija	1	0,217**	-0,092	0,001	-0,108	0,065	-0,122	-0,046	0,031
3.Uspjeh na studiju		1	-0,063	0,034	-0,034	0,028	-0,086	-0,023	-0,035
4.Orijentacija prema budućnosti			1	0,696**	0,635**	-0,283**	0,692**	0,627**	0,529**
5.Otpornost				1	0,714**	-0,275**	0,744**	0,762**	0,566**
6.Optimizam					1	-0,298**	0,769**	0,743**	0,442**
7.Pesimizam						1	-0,338**	-0,365**	-0,210**
8.Nada							1	0,713**	0,475**
9.Psihološki kapital								1	0,660**
10.Profesionalna adaptabilnost									1

*Napomena: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$; u ovoj analizi godina studija i uspjeh na studiju su kontinuirane varijable, a rod binarna varijabla (0 = Muški, 1=Ženski)*

Koeficijenti korelacija prikazani u Tablici 4 ukazuju na srednju, pozitivnu povezanost profesionalne adaptabilnosti s nizom kontinuiranih varijabli u istraživanju. Utvrđena je najveća povezanost profesionalne adaptabilnosti s psihološkim kapitalom, zatim s otpornošću pa orijentacijom prema budućnosti, dok su povezanosti profesionalne adaptabilnosti s nadom i optimizmom manje izražene, ali također značajne ($p < 0,01$). Dobivene korelacije ukazuju da sudionici koji iskazuju veći psihološki kapital, otpornost, orijentaciju prema budućnosti, optimizam ili nadu ujedno izražavaju i veću profesionalnu adaptabilnost. Varijabla pesimizam jedina je nisko i negativno povezana s profesionalnom adaptabilnošću, a ovaj nalaz ukazuje da sudionici nižeg pesimizma imaju nešto izraženiju profesionalnu adaptabilnost, dok oni izraženijeg pesimizma postižu niži rezultat na skali profesionalne adaptabilnosti. Dodatno, varijable rod, godina studija i uspjeh na studiju nisu povezane s profesionalnom adaptabilnošću. Međusobne korelacije varijabli psihološkog kapitala, orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma i nade su visoke i srednje visoke, dok povezanost pesimizma s drugim odrednicama ukazuje da studenti izraženijeg pesimizma osim niske profesionalne adaptabilnosti, iskazuju i manju orijentaciju prema budućnosti, nižu otpornost, manje optimizma i nade, kao i manje psihološkog kapitala.

Kako bi odgovorili na posljednji istraživački problem i utvrdili može li se i u kojoj mjeri predvidjeti profesionalna adaptabilnost studenata Sveučilišta u Zagrebu na temelju roda, godine studija, uspjeha u studiju, orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, pesimizma, nade i psihološkog kapitala, provedena je hijerarhijska regresijska analiza. Prediktorske varijable uvedene su u analizu u tri koraka. U prvom koraku uvedene su sociodemografske varijable, to jest varijabla roda, kao i godina studija te uspjeh u studiju. Drugi blok sadržavao je teorijski pretpostavljene odrednice profesionalne adaptabilnosti: orijentaciju prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam i nadu, dok je u trećem koraku u analizu uveden i psihološki kapital kao posljednja pretpostavljena odrednica profesionalne adaptabilnosti.

Tablica 5. Rezultati hijerarhijske regresijske analize predviđanja profesionalne adaptabilnosti

Prediktori	1. korak	2. korak	3. korak
	β		
Rod	0,120	0,000	-0,001
Godina studija	0,027	0,067	0,058
Uspjeh na studiju	-0,060	-0,043	-0,035
Orijentacija prema budućnosti		0,254**	0,226**
Otpornost		0,368**	0,126
Optimizam		0,000	-0,197*
Pesimizam		-0,034	0,036
Nada		0,018	-0,048
Psihološki kapital			0,618**
R	0,129	0,602	0,695
R^2	0,017	0,362	0,484
ΔR^2	0,017	0,345	0,122
$F (df)$	1,321 (3, 235)	16,315** (8,230)	23,833** (9, 229)
$\Delta F (df)$	1,321 (3, 235)	24,908** (5,230)	53,934** (1, 229)

Napomena: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; Legenda: β – standardizirani regresijski koeficijent, R – koeficijent multiple korelacije, R^2 – koeficijent multiple determinacije

Rezultati hijerarhijske regresijske analize prikazani su u Tablici 5, a iz navedenog se može zaključiti da rod, godina studija i uspjeh na studiju ne doprinose značajno predviđanju profesionalne adaptabilnosti studenata Sveučilišta u Zagrebu. Uvrštavanjem i drugog bloka varijabli u analizu objašnjeno je 36,2% varijance profesionalne adaptabilnosti ($R^2=0,362$, $F=16,315$, $df_1=8$, $df_2=230$, $p < 0,01$), što potvrđuje da ovaj model značajno pridonosi predviđanju profesionalne adaptabilnosti povrh roda, godine studija i uspjeha na studiju. U ovom koraku, statistički značajnim prediktorima profesionalne adaptabilnosti pokazale su se varijable otpornost ($\beta=0,368$, $p < 0,01$) i orijentacija prema budućnosti ($\beta=0,254$, $p < 0,01$). Naposljetku, uvrštavanjem psihološkog kapitala u trećem koraku analize dodatno je objašnjeno 12,2% varijance profesionalne adaptabilnosti povrh

roda, godine studija, uspjeha u studiju, orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, pesimizma i nade studenata, a cjelokupnim modelom uspješno je objašnjeno 48,4% varijance profesionalne adaptabilnosti ($R^2=0,484$, $F=23,833$, $df_1=9$, $df_2=229$, $p < 0,01$).

Ulaskom u trećem koraku analize psihološki kapital ($\beta=0,618$, $p < 0,01$) pokazao se značajnim i najboljim prediktorom profesionalne adaptabilnosti studenata. Prediktor orijentacija prema budućnosti ($\beta=0,226$, $p < 0,01$) ostao je značajan i u trećem koraku analize, dok otpornost tada prestaje biti značajan prediktor profesionalne adaptabilnosti. Ulaskom psihološkog kapitala u cjelokupni model optimizam također postaje značajan prediktor profesionalne adaptabilnosti ($\beta=-0,197$, $p < 0,05$). S obzirom da je β koeficijent optimizma negativan, a time i suprotan očekivanjima, isti upućuje na to da je riječ o supresor varijabli, koja djeluje preko varijable psihološkog kapitala u modelu i povećava prediktivnu snagu modela.

Prilikom interpretacije rezultata hijerarhijske regresijske analize, važno je naglasiti da uvjeti provedbe analize nisu idealni, iz razloga što su kao prediktori profesionalne adaptabilnosti uključene varijable za koje je prethodno u analizi utvrđena velika međusobna povezanost. Dodatno, važno je istaknuti da su varijable drugog bloka prediktora sadržane i u psihološkom kapitalu, što doprinosi njihovoj visokoj povezanosti.

S obzirom na navedeno, cjelokupni model uključuje dva značajna prediktora profesionalne adaptabilnosti studenata Sveučilišta u Zagrebu: psihološki kapital i orijentaciju prema budućnosti, dok optimizam djeluje kao supresor preko varijable psihološkog kapitala. Što se tiče ostalih teorijskih pretpostavljenih prediktora profesionalne adaptabilnosti, oni ostaju neznačajni, a nakon uvođenja psihološkog kapitala kao novog bloka prediktora, u model prethodno unesene odrednice imaju manji doprinos u predviđanju profesionalne adaptabilnosti.

Rasprava

Cilj ovog istraživanja je ispitati odrednice profesionalne adaptabilnosti te utvrditi doprinos orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, pesimizma, nade, psihološkog kapitala, roda, godine studija i uspjeha u studiju u predviđanju profesionalne adaptabilnosti studenata. Dodatan cilj ovog istraživanja je potvrditi psihološki kapital kao konstrukt višeg reda u skali psihološkog kapitala (*CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021).

Analiza faktorske strukture skale psihološkog kapitala

Prvi problem ovog istraživanja uključivao je provjeru faktorske strukture skale psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021). Očekivana je potvrda jednofaktorske strukture skale psihološkog kapitala, odnosno potvrda psihološkog kapitala kao faktora višeg reda skale koji obuhvaća subskele otpornost, optimizam, samoeфикаsnost i nadu.

U svrhu provjera provedena je eksploratorna faktorska analiza skale psihološkog kapitala metodom glavnih komponenata. Dobivena faktorska struktura potvrdila je očekivani faktor psihološkog kapitala kao faktor višeg reda u skali psihološkog kapitala, koji objašnjava 58,68% ukupne varijance. Dobiveni nalazi u skladu su s nalazima istraživanja Dudasove i suradnika (2021), koji ukazuju na faktor višeg reda u skali, a za koji utvrđuju da je psihološki kapital.

Također, kako bi se detaljnije proučila faktorska struktura skale psihološkog kapitala, na dobivenoj faktorskoj analizi provedena je i faktorska analiza u kojoj su prema kriteriju teorijskih očekivanja zadržana četiri faktora koja su potom kosokutno rotirana s ciljem provjere opravdanog razlikovanja četiri subskele: optimizma, samoeфикаsnosti, nade i otpornosti. Kao *a priori* kriterij definirano je izdvajanje četiri faktora za četiri teorijski pretpostavljene subskele. Faktorska struktura rezultirala je s četiri faktora: Nada, Optimizam, Otpornost i Samoeфикаsnost, a s obzirom na očekivanu zasićenost pojedinih čestica određenim faktorima, dobiveni rezultati su u većoj mjeri u skladu s očekivanjima. Uključenost većine čestica u pojedine subskele, a time i faktore, u skladu je s teorijskim

očekivanjima, a navedeni faktori objašnjavaju 79,64% ukupne varijance manifestnih varijabli.

Odstupanje čestice iz subskale Otpornosti i njena zasićenost faktorom Samoefikasnosti odražava problem koji, analizom originalne skale psihološkog kapitala, opažaju i Dudasova i suradnici (2021). Naime, proučavanjem originalne skale psihološkog kapitala Dudasova i suradnici (2021) uočavaju veliku povezanost otpornosti i samoefikasnosti. Nalaz je u skladu s teorijskim očekivanjima prema kojima su samoefikasnost i otpornost međusobno bliski konstrukti, odnosno moguće je da pojedincima izražena samoefikasnost pomaže iskazati otpornost kada su suočeni s nepovoljnim okolnostima te da je samoefikasnost zapravo komponenta otpornosti. Revidirana verzija skale psihološkog kapitala uključuje nove čestice u subskali otpornosti, za koje su istraživači utvrdili da su snažno zasićene jedino faktorom Otpornosti te neznajno zasićene faktorom Samoefikasnosti. Međutim, dobiveni rezultati u ovom istraživanju ukazuju na to da revidirana verzija možda nije u potpunosti uklonila problem originalne skale, odnosno da je jedna od novouključenih čestica subskale otpornosti zasićenija faktorom Samoefikasnosti. Potrebu da detaljnom provjerom čestica uključenih u pojedine subskale odražava i drugo odstupanje od očekivanih zasićenja čestica pojedinim faktorima, naime čestica „*Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje.*“ najviše je zasićena faktorom Nade ($r=-0,544$), ali u većoj mjeri je zasićena i faktorom Samoefikasnosti ($r=-0,481$). Ukoliko se u obzir uzme definicija samoefikasnosti kao „vjerovanje pojedinca u vlastitu sposobnost organizacije i izvođenja ponašanja potrebnih za savladavanje izazovnih situacija“ (Bandura, 1997) te definicija nade kao „percipirane sposobnost planiranja puteva do željenih ciljeva, neovisno o mogućim preprekama te motivacija pojedinca za korištenje tih puteva“ (Snyder, 2000), možemo potvrditi da navedena čestica u određenoj mjeri uistinu odražava oba teorijska konstrukta.

Uzorak u ovom istraživanju sličan je uzorku na temelju kojeg je revidirana skala psihološkog kapitala, u smislu da su obuhvaćeni sudionici višeg obrazovanja, primarno mlađi sudionici i veći udio ženskih sudionika u usporedbi s općom populacijom. Ipak, psihometrijske karakteristike ove skale utvrđene su u malom broju istraživanja (Dudasova

i sur., 2021), stoga je dobivene nalaze i odstupanja istih potrebno prvenstveno promatrati kao doprinos razvoju univerzalne skale psihološkog kapitala.

Zaključno, dobiveni rezultati potvrđuju opravdanost korištenja jednofaktorske strukture psihološkog kapitala u skali psihološkog kapitala, dok je korištenje četiri faktora upitno iz razloga što su u pitanju teorijski bliski konstrukti s specifičnim razlikama u značenju, a koje je teško međusobno jasno razgraničiti.

Korelati i odrednice profesionalne adaptabilnosti

Drugi istraživački problem u ovom istraživanju bio je ispitati povezanost psiholoških, sociodemografskih i kontekstualnih konstrukata s profesionalnom adaptabilnosti studenata Sveučilišta u Zagrebu. Izabrani konstrukti bili su rod, godina studija, uspjeh na studiju, orijentacija prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam, nada te psihološki kapital.

Utvrđeno je da je profesionalna adaptabilnost visoko povezana s varijablom psihološkog kapitala, te potom s otpornosti, s orijentacijom prema budućnosti, nadom te naposljetku s optimizmom, a utvrđena je i negativna povezanost pesimizma i profesionalne adaptabilnosti. U skladu s pretpostavkom, profesionalna adaptabilnost snažnije je povezana s generalnim konstruktom psihološkog kapitala nego sa specifičnim konstruktima otpornosti, optimizma i nade. Početna očekivanja su time djelomično potvrđena, jer za varijable rod, godina studija i uspjeh na studiju nije potvrđena povezanost s profesionalnom adaptabilnosti.

Rezultati istraživanja potvrdili su početne pretpostavke da je psihološki kapital pozitivno povezan s profesionalnom adaptabilnosti, odnosno da studenti koji posjeduju više psihološkog kapitala iskazuju i veću profesionalnu adaptabilnost i obrnuto. Navedeno je prethodno utvrđeno u nizu istraživanja (Gulistan i sur., 2014; Safavi i Bouzari, 2019; Zyberaj i sur., 2021) koja su potvrdila međusobnu povezanost ovih konstrukata na način da psihološki kapital olakšava i povećava profesionalnu adaptabilnost u izazovnim situacijama. Istraživanjem je potvrđeno i dodatno očekivanje da je povezanost

profesionalne adaptabilnosti i psihološkog kapitala izraženija u odnosu na zasebne povezanosti otpornosti, optimizma i nade s profesionalnom adaptabilnosti. Nalaz je u skladu s teorijskim očekivanjima, prema kojima je psihološki kapital faktor višeg reda koji obuhvaća prethodno spomenute konstrukte (Luthans i sur., 2007), te je time kao mjera sveobuhvatan i dobrih metrijskih karakteristika.

Nadalje, istraživanja koja proučavaju povezanost otpornosti i profesionalne adaptabilnosti ukazuju na pozitivnu povezanost otpornosti djece i adolescenata sa profesionalnom adaptabilnosti (Barto i sur., 2015), a navedeni odnos potvrđen je i u ovom istraživanju na uzorku studenata. Utvrđeno je da studenti koji iskazuju otpornost u većoj mjeri, ujedno izvještavaju o većoj razini profesionalne adaptabilnosti, dok će studenti nižih razina otpornosti, kada se susretnu s promjenama u profesionalnom životu, biti manje adaptabilni na iste. Ovi nalazi dobiveni su i u istraživanju Buyukgoze-Kavas (2015).

Orijentacija prema budućnosti očekivano je pozitivno povezana s profesionalnom adaptabilnosti, na temelju čega zaključujemo da studenti koji iskazuju veću orijentaciju prema budućnosti, ujedno iskazuju i veću razinu profesionalne adaptabilnosti. Navedeno je u skladu s prethodnim istraživanjima koja su potvrdila kako su orijentacija prema budućnosti i profesionalna adaptabilnost važni faktori u suočavanju s izazovima u životu pojedinca (Ferrari i sur., 2010), na način da su pojedinci veće profesionalne adaptabilnosti usmjereniji na budućnost i lakše se suočavaju s životnim izazovima. Navedeno potvrđuje i istraživanje Santilli i suradnika (2016), koje ukazuje da adolescenti s višom razinom profesionalne adaptabilnosti iskazuju i izraženiju orijentaciju prema budućnosti, a Ginevra i suradnici (2016) ističu da adolescenti koji su usmjereniji na budućnost pokazuju i više razine usredotočenosti, kontrole, znatiželje i samopouzdanja kao resursa profesionalne adaptabilnosti. Dodatno, dobiveno odražava i teorijska očekivanja teorije konstrukcije karijere, prema kojima profesionalna adaptabilnost uključuje upravo usredotočenost na budućnost kao jedan od vlastitih resursa.

Nada i optimizam su se također pokazali značajno povezanima s profesionalnom adaptabilnosti i time potvrdili početnu hipotezu ovog istraživanja. Istraživanjem je

potvrđeno da studenti kod kojih je izražena veća profesionalna adaptabilnost iskazuju i više razine nade, iz čega proizlazi da će studenti koji iskazuju više nade kada su suočeni s profesionalnim promjenama ili izazovima biti uspješniji u adaptaciji i rješavanju istih. Navedeno odražava nalaze prethodnih istraživanja na uzorcima učenika (Di Maggio i sur., 2020), studenata (Rivera i sur., 2021) i odraslih ispitanika (Di Maggio i sur., 2022) da pojedinci koji iskazuju više nade u profesionalnom i radnom kontekstu ujedno pokazuju izraženiju profesionalnu adaptabilnost. Dodatno, nalaz da studenti koji iskazuju više razine optimizma ujedno izvještavaju i o višoj razini profesionalne adaptabilnosti dobiven u ovom istraživanju, prethodno je potvrđen u istraživanjima više autora (Rottinghaus i sur., 2005; Fang i sur., 2018).

Međusobna povezanost pesimizma i profesionalne adaptabilnosti u ovom radu također potvrđuje nalaze prethodnih istraživanja. Utvrđeno je da studenti koji u manjoj mjeri iskazuju pesimizam postižu višu profesionalnu adaptabilnost te obrnuto, a s time se slažu i Shin i Lee (2016), kao i Ginevra i suradnici (2017) koji utvrđuju nisku negativnu povezanost resursa profesionalne adaptabilnosti i pesimizma.

U istraživanju su utvrđene i međusobne povezanosti istraživanih konstrukata, o čemu izvještavaju i prethodna istraživanja. Primjerice, u svom istraživanju Ginevra i suradnici (2016) navode da sudionici koji iskazuju više nade ujedno iskazuju i više optimizma, što potvrđuje i istraživanje Buyukgoze-Kavas (2015), u kojem su utvrđene značajne povezanosti otpornosti, nade i optimizma, na način da studenti veće otpornosti ujedno imaju i višu razinu optimizma i izraženiju nadu. Nadalje, međusobne povezanosti orijentacije prema budućnosti s optimizmom i nadom potvrđena je u prethodnim istraživanjima odnosa ovih konstrukata (Ginevra i sur., 2016), dok su Santilli i suradnici (2015) isto utvrdili proučavajući međusobnu povezanost orijentacije prema budućnosti i otpornosti. Vrijednosti dobivene u ovom istraživanju su srednje visoke i visoke međusobne povezanosti, koje su u skladu s navedenim teorijskim očekivanjima, a na temelju kojih zaključujemo da studenti koji imaju izraženiju orijentaciju prema budućnosti ujedno imaju izraženu otpornost, višu razinu optimizma i istaknutu nadu.

S druge strane, očekivane su i značajne, srednje izražene negativne povezanosti pesimizma s preostalim konstruktima. Primjerice, negativnu povezanost pesimizma, optimizma i nade u svojem istraživanju utvrdili su Ginevra i suradnici (2016), dok druga istraživanja potvrđuju da osobe višeg pesimizma imaju manji osjećaj kontrole i teško donose odluke o budućnosti (Saka i sur., 2008).

Rod, godina studija i uspjeh na studiju neočekivano se nisu pokazali povezanim s profesionalnom adaptabilnosti. U skladu s nalazima velikog broja istraživanja da žene iskazuju veću profesionalnu zrelost nego muškarci (Rojewski i sur., 1995, prema Babarović i Šverko, 2016) bilo je pretpostavljeno da studentice iskazuju veću profesionalnu adaptabilnost u odnosu na studente. Dobiveni rezultati nisu potvrdili očekivanja, međutim u skladu su s rezultatima longitudinalne studije provedene na učenicima srednjih škola u Hrvatskoj, u kojoj je u obje točke mjerenja utvrđena slaba, neznčajna povezanost roda i profesionalne adaptabilnosti (Šverko i Babarović, 2019). Dodatno, mogući razlog za dobivene rezultate je u samom uzorku, jer je u uzorku sudionika prisutan veliki spolni disbalans i smanjen varijabilitet spola kao varijable.

S obzirom da profesionalna zrelost kao koncept koji obuhvaća i profesionalnu adaptabilnost (Savickas i Porfeli, 2012) raste s dobi, očekivalo se da će godina studija biti značajno povezana s profesionalnom adaptabilnosti, na način da su studenti viših godina ujedno i adaptabilniji. Kao potencijalni razlog zašto rezultati nisu potvrdili inicijalne pretpostavke vidimo u samom uzorku korištenom u istraživanju, odnosno dobivena distribucija godine studija odstupa od normalne raspodjele. Dodatno, uzorak ne obuhvaća sudionike velikog dobnog raspona, a sama profesionalna adaptabilnost se tijekom studija ne mijenja u velikoj mjeri, jer razdoblje razvojno očekivanog rasta profesionalne adaptabilnosti prethodi studiju. S druge strane, dobiveni rezultati potvrđuju nalaze Babarović i Šverko (2016), koji navode da se profesionalna adaptabilnost ne mijenja s dobi.

Očekivana je bila i povezanost uspjeha na studiju izražena u obliku prosjeka ocjena s profesionalnom adaptabilnosti, iz razloga što istraživanja pokazuju da su učenici koji iskazuju veću brigu i planiranju karijere, ujedno i uspješniji tijekom školovanja (Santilli i

sur., 2019). Rezultati ne potvrđuju početne pretpostavke, međutim u skladu su s nalazima longitudinalne studije Šverko i Babarović (2019) u kojoj je utvrđena nepovezanost prosjeka ocjena učenika srednjih škola s profesionalnom adaptabilnosti.

Predviđanje profesionalne adaptabilnosti

Posljednji problem u istraživanju bio je utvrditi može li se i u kojoj mjeri predvidjeti profesionalna adaptabilnost na temelju tri bloka prediktora. Očekivalo se da će sve varijable biti značajni prediktori, a da će psihološki kapital biti bolji prediktor profesionalne adaptabilnosti od otpornosti, optimizma i nade.

Provedbom hijerarhijske regresijske analize utvrđeno je da se temeljem roda, godine studija, uspjeha na studiju, orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, pesimizma, nade i psihološkog kapitala može objasniti 48,4% varijance profesionalne adaptabilnosti. U prvom koraku analize uvedene su varijable rod, godina studija i uspjeh na studiju, koje se nisu pokazale značajnim prediktorima profesionalne adaptabilnosti. Varijable orijentacija prema budućnosti, otpornost, optimizam, pesimizam i nada uvedene u drugom koraku analize objašnjavaju 34,5% varijance profesionalne adaptabilnosti studenata Sveučilišta u Zagrebu. Značajni prediktori profesionalne adaptabilnosti uvedeni u drugom koraku su orijentacija prema budućnosti i otpornost. Najznačajniji prediktor u navedenom modelu, psihološki kapital, uveden je u posljednjem koraku i u najvećoj mjeri doprinosi objašnjenju varijance kriterija. Ulaskom psihološkog kapitala u cjelokupni model, orijentacija prema budućnosti ostaje značajan prediktor profesionalne adaptabilnosti, dok otpornost prestaje značajno predviđati profesionalnu adaptabilnost. Dodatno, prediktor optimizma u završnom modelu postaje značajan i, s obzirom na negativan smjer povezanosti, zaključujemo da je riječ o supresor varijabli, koja preko profesionalne adaptabilnosti povećava količinu objašnjene varijance kriterija. S obzirom na navedeno, zaključujemo da optimizam u modelu značajno djeluje preko odrednice profesionalne adaptabilnosti, povećava prediktivnu ulogu iste te prediktivnu snagu cijelog modela.

Potvrda psihološkog kapitala kao prediktora profesionalne adaptabilnosti u skladu je s očekivanjima. Visoka povezanost ovih varijabli i nalazi prethodnih istraživanja ukazuju da psihološki kapital olakšava i povećava profesionalnu adaptabilnost u izazovnim situacijama. Također, istraživanje odražava i nalaze prethodnih istraživanja koja ističu važnost orijentacije prema budućnosti za predikciju profesionalne adaptabilnosti, kao i utjecaj resursa profesionalne adaptabilnosti na niz profesionalnih interesa, upravo putem orijentacije prema budućnosti (Ginevra i sur., 2018). Zanimljivo je primijetiti da je varijabla orijentacija prema budućnosti jedini značajni prediktor profesionalne adaptabilnosti pored psihološkog kapitala, a ujedno jedina nije sadržana u psihološkom kapitalu kao konstrukt višeg reda. S druge strane, promatrajući konstrukte koje obuhvaća psihološki kapital, može se primijetiti da istraživanje nije zasebno promatralo samoefikasnost kao mogući prediktor profesionalne adaptabilnosti.

Dobiveni rezultati samo su manjim dijelom u skladu s početnim očekivanjima, jer se na temelju visokih korelacija otpornosti, optimizma i nade s profesionalnom adaptabilnosti očekivalo da su varijable ujedno i značajni prediktori profesionalne adaptabilnosti u cjelokupnom modelu. Iako je ulaskom u model otpornost postala značajan prediktor profesionalne adaptabilnosti, psihološki kapital je u posljednjem koraku pokupio dio varijance i otpornost prestaje biti značajan prediktor. Dobiveno je moguće objasniti činjenicom da psihološki kapital kao konstrukt višeg reda obuhvaća upravo konstrukt otpornosti. Također, optimizam je potvrđen kao značajna supresor varijabla, koja na profesionalnu adaptabilnost djeluje preko odrednice psihološkog kapitala. S druge strane, u istraživanju Buyukgoze-Kavas (2015) utvrđeno je da su otpornost, optimizam i nada značajni prediktori profesionalne adaptabilnosti. Pokazalo se da je nada naj snažniji prediktor profesionalne adaptabilnosti mladeži u Turskoj, a optimizam najmanje izražen. Autorica istraživanja objašnjava kako je tome razlog što se mladi u Turskoj ne osjećaju sputanima situacijom na tržištu rada te se još nisu suočili sa zahtjevima i ograničenjima poslovnog svijeta i kompetitivnom radnom okolinom. Međutim navedeno nije slučaj s studentima Sveučilišta u Zagrebu obuhvaćenim ovim istraživanjem, a razlike je moguće pripisati i različitim kulturalnim vrijednostima i situacijom na tržištu rada u dva društva.

Na temelju dobivenih rezultata, zaključujemo da je potvrđena i sljedeća pretpostavka istraživanja, jer se psihološki kapital pokazao boljim prediktorom od prediktora otpornosti, optimizma i nade, što je u skladu s teorijskim i empirijskim nalazima da je psihološki kapital faktor višeg reda koji obuhvaća prethodno spomenute prediktore (Luthans i sur., 2007). Kao takav objašnjava dodatan dio varijance profesionalne adaptabilnosti (Lorenz i sur., 2016) u usporedbi s otpornosti, optimizmom i nadom kao zasebnim prediktorima, a bitno je istaknuti da prediktor psihološkog kapitala obuhvaća i dio varijance samoefikasnosti, varijable koja nije zasebno izmjerena i uvrštena u regresijski model. Dobiveni rezultati pružaju dodatnu potvrdu da je u pitanju faktor višeg reda kojem je zajednički dio varijabiliteta optimizma, nade, samoefikasnost i otpornosti.

Zaključno, za prognozu profesionalne adaptabilnost studenata ključna je razina orijentacije prema budućnosti i mjera u kojoj je izražen njihov psihološki kapital. S obzirom na dobiveni koeficijent multiple korelacije, izabrani prediktori omogućuju relativno dobro predviđanje profesionalne adaptabilnost, međutim izvjesno je postojanje drugih varijabli koje također u velikoj mjeri pridonose profesionalnoj adaptabilnosti studenata, a nisu obuhvaćene ovim istraživanjem.

Ograničenja i preporuke istraživanja

Potrebno je istaknuti i ograničenja ovog istraživanja koja su mogla utjecati na dobivene rezultate, a time i na izvedene zaključke. Prvo ograničenje je korištenje prigodnog i neprobabilističkog uzorka studenata, čime je umanjena mogućnost generalizacije na populaciju studenata Sveučilišta u Zagrebu. Sudionici su prikupljeni tehnikom snježne grude, a dijeljenje poveznice putem društvenih mreža izazvalo je i problem samoselekcije.

Dodatno, uzorak prvenstveno čine sudionici ženskog roda, stoga je idući metodološki problem rodna homogenost. Sljedeći problem po pitanju uzorka odnosi se na izrazito asimetrične distribucije skalnih varijabli korištenih u ovom istraživanju. Iz navedenih razloga u budućim istraživanjima preporuča se osigurati ravnomjerniju raspodjelu sudionika prema rodu kako bi se izbjegao rodni disbalans, kao i težiti

ujednačenom omjeru sudionika sa svake sastavnice s obzirom na ukupnu populaciju studenata Sveučilišta u Zagrebu.

Nadalje, upitnik je uključivao mjere samoprocjene pa se javlja mogućnost nedostatka uvida i manjka objektivnosti sudionika, kao i davanja socijalno poželjnih odgovora. S obzirom na navedeno, predlažemo da se u buduća istraživanja dodatno uvrste mjere ponašanja koje odražavaju izraženost profesionalne adaptabilnosti. Za ponašanja kao što su prisutnost i aktivnost na predavanju, uključenost u istraživanja, akademsku zajednicu ili dodatan angažman na kolegiju moguće je uzeti u obzir procjene i profesora ili kolega. Navedeno bi pružilo dodatan uvid u profesionalnu adaptabilnost studenata, ali i pomoglo utvrditi u kojoj mjeri se može osloniti na samoprocjene pri utvrđivanju profesionalne adaptabilnosti.

Po pitanju faktorskih struktura korištenih skala, dobiveni podaci su većinski u skladu s navodima autora skala i dosadašnjim istraživanjima. Međutim, faktorska analiza skale psihološkog kapitala (*Compound Psychological Capital Scale; CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021) nije uspjela potvrditi pripadanje pojedinih čestica pripadajućim subskalama prema očekivanjima autora skale. S obzirom da je riječ o novom instrumentu, koji je još uvijek u procesu razvoja i provjere, za buduća istraživanja predlažemo dodatnu provjeru skale psihološkog kapitala, kao i eventualno razmatranje čestica koje bi zamijenile neodgovarajuće čestice na hrvatskom uzorku.

Posljednje ograničenje koje je potrebno istaknuti proizlazi iz velike međusobne korelacije izabranih odrednica profesionalne adaptabilnosti kao prediktora u regresijskoj analizi. S obzirom na velike interkorelacije potvrđene i u ovom istraživanju uvjeti za provedbu regresijske analize nisu teorijski idealni.

S obzirom na sve navedeno, preporuka je provesti longitudinalno istraživanje na hrvatskom uzorku i u istraživanju uzeti u obzir i druge varijable koje nisu uključene u ovo istraživanje kako bi se što bolje objasnio fenomen profesionalne adaptabilnosti. Također, predlažemo i proširenje ovog modela te da, uz širi izbor mogućih odrednica profesionalne adaptabilnosti, buduća istraživanja uključe i dodatno istraže druge dijelove modela

konstrukcije karijere kroz prilagodbu, odnosno ponašanja koja vode do prilagodbe i ishoda prilagodbe, čime bi se dodatno povezale odrednice profesionalne adaptabilnosti s ponašanjima i ishodima iste.

Implikacije

Unatoč prethodno navedenim ograničenjima, doprinos ovog istraživanja je značajan budući da u dosadašnjoj literaturi povezanost psihološkog kapitala i profesionalne adaptabilnosti nije promatrana zasebno u odnosu na povezanost otpornosti, optimizma i nade s profesionalnom adaptabilnosti. Dodatno, rezultati istraživanja pružaju bitne spoznaje o novom instrumentu psihološkog kapitala na uzorku hrvatskih studenata i time značajno doprinose razvoju univerzalne skale psihološkog kapitala. Naposljetku, provedeno istraživanje pruža vrijedne zaključke o osobinama spremnosti na profesionalnu adaptabilnost koji mogu poslužiti u savjetodavnom i edukativnom radu sa studentima, ali i širom zajednicom.

Prethodna istraživanja ukazuju da je psihološki kapital (Luthans i sur., 2008) i orijentaciju prema budućnosti (Luyckx i sur., 2006) moguće razvijati u kratkom vremenu putem intervencija koje ne zahtijevaju izdvajanje puno vremena ili većih sredstava, a dobiveni rezultati istraživanja ukazuju da bi uključivanje intervencija koje jačaju ove osobine rezultiralo većom profesionalnom adaptabilnosti studenata te boljim profesionalnim ishodima. Dodatno, otpornost, optimizam i nada su osobine koje se oblikuju kod djece već u ranoj dobi, stoga istraživanje naglašava potrebu za planiranjem programa razvoja ovih osobina kod mladih te dodatnog osvještavanja roditelja o važnosti poticanja pozitivnih profesionalnih ishoda njihove djece.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati ključne odrednice profesionalne adaptabilnosti te utvrditi doprinos orijentacije prema budućnosti, otpornosti, optimizma, pesimizma, nade, psihološkog kapitala, roda, godine studija i uspjeha u studiju u predviđanju profesionalne adaptabilnosti studenata. Dodatan cilj istraživanja bio je provjeriti metrijske karakteristike nove skale psihološkog kapitala (*CPC-12R*) (Dudasova i sur., 2021).

Provedbom faktorske analize skale psihološkog kapitala potvrđen je psihološki kapital kao generalni faktor, koji objašnjava 58,68% ukupne varijance skale.

Dobiveni rezultati pokazali su da studenti koji iskazuju izraženiju orijentaciju prema budućnosti, višu otpornost, više optimizma, manje pesimizma, izraženiju nadu i veći psihološki kapital iskazuju i višu razinu profesionalne adaptabilnosti. Utvrđena je najveća povezanost profesionalne adaptabilnosti s psihološkim kapitalom te međusobne visoke povezanosti ispitivanih konstrukata, dok rod, godina studija i uspjeh na studiju u ovom istraživanju nisu značajno povezani s profesionalnom adaptabilnosti i preostalim uključenim odrednicama profesionalne adaptabilnosti.

Regresijskom analizom utvrđeno je kako se 48,4% varijance profesionalne adaptabilnosti može objasniti temeljem ispitivanih psiholoških, sociodemografskih i kontekstualnih odrednica. Najveći doprinos u objašnjenju profesionalne adaptabilnosti imao je psihološki kapital, čijim je ulaskom u model objašnjeno dodatnih 12,8% varijance profesionalne adaptabilnosti. Rod sudionika, godina studija, uspjeh na studiju, otpornost, optimizam i nada nisu se pokazali značajnim prediktorima profesionalne adaptabilnosti u ispitivanom modelu, dok su psihološki kapital i orijentacija prema budućnosti značajni prediktori profesionalne adaptabilnosti, uz optimizam koji kao supresor varijabla pridonosi prediktivnoj snazi modela. Utvrđeno je da je za prognozu profesionalne adaptabilnost studenata ključna razina njihovog psihološkog kapitala te orijentacija prema budućnosti.

Popis literature

- Adelabu, D. H. (2008). Future Time Perspective, Hope, and Ethnic Identity Among African American Adolescents. *Urban Education*, 43(3), 347-360. <https://doi.org/10.1177/0042085907311806>
- Alniacik, U., Alniacik, E., Akçin, K. i Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Avey, J. B., Reichard, R.J., Luthans, F. i Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Babarović, T. i Šverko, I. (2016). Vocational Development in Adolescence: Career Construction, Career Decision-making Difficulties and Career Adaptability of Croatian High School Students. *Vocational Development in Adolescence*, 4, 429-448. <https://doi.org/10.19090/pp.2016.4.429-448>
- Bimrose, J. i Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barto, H. H., Lambert, S. F. i Brott, P. (2015). Career Adaptability, Resiliency and Perceived Obstacles to Career Development of Adolescent Mothers. *The Professional Counselor*, 5(1), 53-66. <https://doi.org/10.15241/HB.5.1.53>
- Bryant, F. B. i Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2015). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *The Career Development Quarterly*, 64, 114-124. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cabras, C. i Mondo, M. (2017). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>

- Carver, C. S. i Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Chang, E. C. (2001). *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Chui, H., Li, H. i Ngo, H. (2020). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161-173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Coetzee, M. i Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Connor, K. M. i Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76–82. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Del Corso, J. i Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98–118. <https://doi.org/10.1177/1069072706294528>
- Di Maggio, I, Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L. i Ginevra, M. C. (2022). Career Adaptability, Hope, and Life Satisfaction: an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder. *Journal of Happiness Studies*, 23, 439-454. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00405-1>
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L. i Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>
- Duarte, M. E., da Silva, J T. i Paixao, M. P. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience in Managing Transitions. U K. Maree (ur.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (str. 241-261). Springer International Publishing.

- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M. i Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X. i Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A crosssectional study. *Nurse Education Today*, 68, 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Ferrari, L., Nota, L., i Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance and Counseling*, 38, 61–82. <https://doi.org/10.1080/03069880903408612>
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I. i Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66, 233-245. <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S. i Soresi, S. (2017). Visions about future: a new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187-210. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. i Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Higgins, M., Dobrow, S. R. i Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749–769. <https://doi.org/10.1002/job.693>
- Hirschi, A., Hermann, A. i Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Johnson, S. R., Blum, R W. i Cheng, T. L. (2014). Future orientation: a construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4), 459-468. <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0333>
- Karademas, E. (2005). Health psychology: *Theory and clinical practice*. Athens, Greece: Typothito.

- Lens, W. i Tsuzuki, M. (2007). The role of motivation and future time perspective in educational and career development. *Psychologica*, 46, 29–42. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201504>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J. i Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F, Avolio, B., Avey, J. B. i Norman, S. N. (2007). Positive psychological capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avey, J. B. i Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., i Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F i Youssef C. M. (2004). Human, Social, and now Positive Psychological Capital Management: *Investing in people for competitive advantage*. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Luthans, K. W. i Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luyckx, K., Lens, W., Smits, I. i Goossens, L. (2010). Time perspective and identity formation: Short-term longitudinal dynamics in college students. *International Journal of Behavioral Development*, 34(3), 238-247. <https://doi.org/10.1177/0165025409350957>
- Luyckx, K., Goossens, L. i Soenens, B. (2006). A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood: Change dynamics in commitment formation and commitment evaluation. *Developmental Psychology*, 42, 366–380. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.366>
- Marshall, G. N., Wortman, C. B., Kusulas, J. W., Hervig, L K. i Vickers, R. R. Jr. (1992). Distinguishing optimism from pessimism: Relations to fundamental dimensions of mood and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1067-1074. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1067>

- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. Guilford Publications.
- Masten, A. S. i Tellegen, A. (2012). Resilience in development psychopathology: Contributions of the Project Competence Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 24(2), 345–361. <https://doi.org/10.1017/S095457941200003X>
- Masten, A. S., & Osofsky, J. D. (2010). Disasters and their impact on child development: Introduction to the special section. *Child Development*, 81, 1029–1039. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01452.x>
- Masten, A. S. (1989). Resilience in development: Implications of the study of successful adaptation for developmental psychopathology. U D. Cicchetti (ur.), *The emergence of a discipline. Rochester symposium on developmental psychopathology* (str. 261–295). Lawrence Erlbaum Associates.
- McIlveen, P., Burton, L. J. i Beccaria, G. (2013). A Short Form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127–138. <https://doi.org/10.1177/1069072712450493>
- McLennan, B., McIlveen, P. i Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- Morrison, R. F. i Hall, D. T. (2002). Career adaptability. u D. T. Hall (ur.) *Careers in and out of organizations* (str. 205-233). Thousand Oaks, CA:Sage.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santili, S. i Soresi, S. (2014). Contemporary Career Construction: The Role of Career Adaptability. U M. Coetzee (ur.), *Psycho-social Career Meta-capacities* (str. 247-263). Springer International Publishing.
- Nurmi, J. E. (1991). How Do Adolescents See Their Future? A Review of the Development of the Future Orientation and Planning. *Developmental Review*, 11, 1-59. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Oppenheimer, L. (1987). Cognitive and social variables in the plan of action. U S. H. Friedman, E. Kofsky Scholnick, i R. R. Cocking (ur.), *Blueprints for thinking. The role of planning in cognitive development*. Cambridge: Cambridge University Press.

- 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 Education and Vocational Guidance*, 4, 193-209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Rivera, M., Sharoval, V. i Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Robbins, R. N. i Bryan, A. (2004). Relationships Between Future Orientation, Impulsive Sensation Seeking, and Risk Behavior Among Adjudicated Adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 19(4), 428-445. <https://doi.org/10.1177/0743558403258860>
- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A. i Eshelman, A. (2017). Assessing Career Adaptability. U K. Maree (ur.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (str. 85-105). Springer International Publishing.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. i Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rudolph, C. W., Zacher, H., i Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory (Editorial). *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Saka, N., Gati, I., i Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403-424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Safavi, H. P. i Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontlne employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Santilli, S., Grossen S. i Nota, L. (2019). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Developent Quarterly*, 68, 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. i Nota, L. (2016). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>

- Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L. i Soresi, S. (2015). Design My Future: An Instrument to Assess Future Orientation and Resilience. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 1-15. <https://doi.org/10.1177/1069072715621524>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice: u S. D. Brown i R. W. Lent (ur.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (str. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. i Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, L., i Van Esbroeck, R. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. U D. Brown i suradnici (ur.), *Career choice and development* (str. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E. i Outerbridge, A. N. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 432-439.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., MacLeod, A. R. i McLendon, J. (1997). *A prospective study of hope, optimism, and health. Psychological Reports*, 81, 723-733.
- Sheldon, K. M. i King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Shin, Y. J. i Lee, J. Y. (2016). Attachment, Career-Choice Pessimism, and Intrinsic Motivation as Predictors of College Students' Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 44(4), 311-326. <https://doi.org/10.1177/0894845316653472>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.

- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73, 355-360.
- Šverko, I. i Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Tatalović Vorkapić, S. i Jelić Puhalo, J. (2015). Povezanost osobina ličnosti, nade optimizma i zadovoljstva životom odgojitelja predškolske djece. *Napredak*, 157 (1-2), 205-220. <https://hrcak.srce.hr/177231>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N. Restubog, S. L. D., Bordia, P. i Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W. i Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112(2). <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104893>
- Youssef-Morgan, C. M. i Luthans, F. (2014). Psychological Capital and Well-being. *Health and Stress*, 31, 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Youssef, C. M. i Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zyberaj, J., Seibel, S., Schowalter, A. F., Pötz, L., Richter-Killenberg, S. i Volmer, J. (2022). Developing Sustainable Careers during a Pandemic: The Role of Psychological Capital and Career Adaptability. *Sustainability* 2022, 14(5), 3105; <https://doi.org/10.3390/su14053105>

Prilozi

Prilog 1. *Frekvencije i postoci sudionika po fakultetima Sveučilišta u Zagrebu*

Fakulteti Sveučilišta u Zagrebu	<i>f</i>	%
Agronomski fakultet	3	1,2
Arhitektonski fakultet	1	0,4
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet	2	0,8
Ekonomski fakultet	9	3,7
Fakultet elektrotehnike i računarstva	14	5,8
Fakultet hrvatskih studija	87	36,1
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije	2	0,8
Fakultet organizacije i informatike Varaždin	3	1,2
Fakultet političkih znanosti	1	0,4
Fakultet prometnih znanosti	2	0,8
Fakultet strojarstva i brodogradnje	3	1,2
Farmaceutsko-biokemijski fakultet	7	2,9
Filozofski fakultet	24	10,0
Geodetski fakultet	1	0,4
Kineziološki fakultet	3	1,2
Medicinski fakultet	3	1,2
Metalurški fakultet	1	0,4
Pravni fakultet	5	2,1
Prehrambeno-biotehnološki	1	0,4
Prirodoslovno-matematički fakultet	1	0,4
Rudarsko-geološko-naftni fakultet	1	0,4
Učiteljski fakultet	66	27,4
Veterinarski fakultet	1	0,4

Prilog 2. Prikaz karakterističnih korijena i objašnjene varijance skale psihološkog kapitala prije i nakon Oblimin rotacije

Komponente	Početne vrijednosti			Rotirane sume kvadriranih zasićenja		
	λ	% objašnjene varijance	Kumulativni %	λ	% objašnjene varijance	Kumulativni %
1	7,041	58,675	58,675	7,041	58,675	58,675
2	1,212	10,098	68,774	1,212	10,098	68,774
3	0,708	5,900	74,674	0,708	5,900	74,674
4	0,595	4,961	79,635	0,595	4,961	79,635
5	0,490	4,085	83,720			
6	0,441	3,674	87,394			
7	0,412	3,434	90,828			
8	0,318	2,654	93,482			
9	0,279	2,322	95,804			
10	0,198	1,649	97,453			
11	0,194	1,619	99,073			
12	0,111	0,927	100,000			

Napomena: λ – karakterističan korijen

Prilog 3. Faktorska struktura skale psihološkog kapitala prije i nakon Oblimin rotacije

Naziv čestica	Faktori nakon rotacije			
	Optimizam	Otpornost	Nada	Samoefikasnost
Veselim se životu koji je preda mnom.	0,929	0,037	-0,026	0,109
Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari.	0,875	0,015	-0,016	-0,082
Budućnost sprema mnogo toga dobra za mene.	0,860	0,017	-0,062	-0,055
Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem.	0,249	0,350	-0,368	-0,143
Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve.	0,169	0,063	-0,778	0,033
Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom.	0,018	0,032	-0,900	0,035
Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje.	0,026	-0,006	-0,544	-0,481
Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim.	0,359	-0,298	-0,206	-0,561
Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih.	-0,044	0,154	-0,209	-0,710
Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga.	0,220	0,295	0,169	-0,661
Neuspjeh me ne obeshrabruje.	0,098	0,859	-0,041	0,037
Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća.	-0,055	0,599	-0,179	-0,356
Cronbach α	0,920	0,723	0,881	0,780