

# Osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja kao odrednice poteškoća u donošenju profesionalnih odluka

---

Šušić, Katarina

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:111:383906>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Katarina Šušić

**OSOBINE LIČNOSTI, PSIHOLOŠKI  
KAPITAL I RODITELJSKA PONAŠANJA  
KAO ODREDNICE POTEŠKOĆA U  
DONOŠENJU PROFESIONALNIH  
ODLUKA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024.





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA  
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Katarina Šušić

**OSOBINE LIČNOSTI, PSIHOLOŠKI  
KAPITAL I RODITELJSKA PONAŠANJA  
KAO ODREDNICE POTEŠKOĆA U  
DONOŠENJU PROFESIONALNIH  
ODLUKA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc., Iva Šverko

Zagreb, 2024.

*Osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja kao odrednice poteškoća u donošenju profesionalnih odluka*

**Sažetak**

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi ulogu osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja u poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. U istraživanju je sudjelovalo 560 učenika različitih srednjih škola u Hrvatskoj koji su praćeni tijekom godinu dana i testirani dva puta, u trećem i u četvrtom razredu srednje škole. Sudionici su ispunili Upitnik sociodemografskih podataka, HEXACO-60 inventar ličnosti, Skalu psihološkog kapitala, Skalu roditeljskih ponašanja u izgradnji karijere te Upitnik poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Rezultati ukazuju na srednju razinu poteškoća u donošenju profesionalnih odluka kod učenika. Također pokazuju da su pojedinci s višom razinom ekstraverzije, savjesnosti, iskrenosti-poniznosti, psihološkog kapitala i roditeljske podrške skloni imati manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok su oni s višom razinom emocionalnosti, roditeljskog uplitanja i nedostatka roditeljskog angažmana skloni većim poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. Osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja objašnjavaju 34% ukupne varijance poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Najboljim prediktorom pokazao se psihološki kapital. Na temelju rezultata može se zaključiti da osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja imaju značajnu ulogu u poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka.

**Ključne riječi:** poteškoće u donošenju profesionalnih odluka, izbor karijere, osobine ličnosti, psihološki kapital, roditeljska ponašanja

*Personality traits, psychological capital and parental behaviours as determinants of career decision-making difficulties*

**Abstract**

The aim of this study was to determine the role of personality traits, psychological capital and parental behaviours on career decision-making difficulties. The number of 560 students from different high schools in Croatia took part in this research and were monitored over the year and tested twice, in the third and fourth grade of high school. The participants filled out the general sociodemographic data, the HEXACO-60 personality inventory, the Compound Psychological Capital Scale – Revised, the Perceived Parental Career-Related Behaviour scale and the Career-Decision Making Difficulties Questionnaire. The results indicate medium level of difficulties in making career decisions among participants. Individuals with a higher level of extraversion, conscientiousness, honesty-humility, psychological capital and parental support tend to have fewer difficulties in making professional decisions, while those with a higher level of emotionality, parental interference and lack of parental involvement tend to have greater difficulties in making professional decisions. Personality traits, psychological capital and parenting behaviors explain 34% of the total variance of career decision making difficulties. Psychological capital proved to be the best predictor. Based on these results, it can be concluded that personality traits, psychological capital and parental behaviours play a significant role in career decision making difficulties.

**Keywords:** career decision-making difficulties, career choice, personality traits, psychological capital, parental behaviours

## Sadržaj

<b>1. Uvod</b> .....	1
1.1. <i>Poteškoće u donošenju profesionalnih odluka</i> .....	1
1.2. <i>Osobine ličnosti i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka</i> .....	4
1.3. <i>Psihološki kapital i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka</i> .....	7
1.4. <i>Roditeljska ponašanja i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka</i> .....	10
<b>2. Cilj i problemi</b> .....	14
<b>3. Metoda</b> .....	15
3.1. <i>Sudionici</i> .....	15
3.2. <i>Instrumenti</i> .....	16
3.2.1. <i>Upitnik općih sociodemografskih podataka</i> .....	16
3.2.2. <i>HEXACO-60 inventar ličnosti</i> .....	16
3.2.3. <i>Skala psihološkog kapitala</i> .....	17
3.2.4. <i>Skala roditeljskih ponašanja u izgradnji karijere</i> .....	17
3.2.5. <i>Upitnik poteškoća u donošenju profesionalnih odluka</i> .....	18
3.3. <i>Postupak</i> .....	18
<b>4. Rezultati</b> .....	20
<b>5. Rasprava</b> .....	32
5.1. <i>Ograničenja i doprinosi te praktične implikacije za buduća istraživanja</i> .....	37
<b>6. Zaključak</b> .....	40
<b>7. Literatura</b> .....	42

## 1. Uvod

Profesionalni razvoj pojedinca započinje već od rane dobi, a jedna od prvih odluka kojom se pojedinac usmjerava prema budućem zanimanju je odabir srednje škole. Završetkom srednje škole otvaraju se mogućnosti daljnjeg obrazovanja u užem području poput fakulteta, ali i pronalaženje prvih poslova. Upravo se poslovi i zanimanja koje pojedinac obavlja tijekom svog života smatraju karijerom (Šverko, 2012). Pojam karijere može se definirati i u širem smislu, odnosno kao slijed svih poslova, uloga i s radom povezanih aktivnosti koje pojedinac obavlja tijekom svog života (Šverko, 2012). Odabir srednje škole i/ili fakulteta usmjerava nas i osposobljava za određenu vrstu poslova i na taj način definira početak karijernog puta pojedinca. U današnjem dinamičnom svijetu rada koji se neprestano razvija i mijenja, velika je vjerojatnost da će pojedinac promijeniti nekoliko poslova, a samim time i donijeti promjenu u karijeri. Svaka promjena u profesionalnom životu pojedinca, počevši od odabira srednje škole, upisa na fakultet ili pronalaženja i promjene posla, zahtijeva donošenje odluke. Dakle, pojedinac odluke o karijeri donosi tijekom cijelog života i upravo su odluke o odabiru zanimanja fokus profesionalnog savjetovanja. Prilikom donošenja odluke, profesionalno savjetovanje uzima u obzir mnoge čimbenike poput sposobnosti i osobina ličnosti, profesionalne želje, interese i vrijednosti, dob i školsku spremu, želje roditelja ako su u pitanju mlađe osobe, zdravstvena ograničenja i materijalne mogućnosti te društvene potrebe za pojedinim zanimanjima (Šverko, 2012).

### *1.1. Poteškoće u donošenju profesionalnih odluka*

Prema Gati i Kulcsár (2021), profesionalne odluke razlikuju se u više značajki. Prva značajka su opcije koje mogu biti mnogobrojne, može ih biti samo nekoliko ili samo dvije. Stupanj poznavanja opcija je druga značajka koja doprinosi donošenju odluke o karijeri. Profesionalne odluke također se razlikuju prema vrsti i vremenskoj blizini posljedica koje nose, a one mogu biti psihološke, socijalne i ekonomske te kratkoročne i dugoročne. Posljednje, potrebe za donošenjem neke profesionalne odluke su predvidive, poput odluke o srednjoškolskom i fakultetskom obrazovanju, dok su druge neočekivane. Ipak, profesionalne odluke imaju i neke zajedničke odrednice. Pojedinac je taj koji ima ključnu ulogu u donošenju odluke, odluka zahtijeva izbor



između dvije ili više opcija, a većina pojedinaca bira onu koja najbolje odgovara njihovim preferencijama (Gati i Kulcsár, 2021). Iako neki pojedinci takve odluke donose s lakoćom, donošenje profesionalnih odluka ipak je složen proces (Gati i sur., 1996). Zbog toga ne čudi činjenica da postoje pojedinci koji imaju poteškoće u donošenju odluka o karijeri i traže profesionalnu pomoć. Budući da je glavna zadaća karijernog savjetovanja olakšati proces donošenja odluka i pomoći pojedincima da prevladaju poteškoće s kojima se susreću u tom procesu (Gati i sur., 1996), potrebno ih je prije svega identificirati.

Kako bi pristupili tom problemu, Gati i suradnici (1996) razvili su model tzv. “idealnog donositelja profesionalnih odluka” koji se odnosi na pojedinca koji je svjestan potrebe da donese odluku o karijeri te je voljan i sposoban donijeti adekvatnu odluku. Svako odstupanje od toga može dovesti do sprječavanja pojedinca da uopće donese odluku ili do donošenja manje optimalne odluke (Gati i sur., 1996). Drugim riječima, rezultat su poteškoće u donošenju odluke o karijeri. Autori su predložili hijerarhijsku klasifikaciju poteškoća u donošenju odluke o karijeri koje se dijele na tri glavne kategorije, a to su nespremnost, nedostatak informacija i nekonzistentne informacije. Nespremnost, koja se odnosi na period prije procesa donošenja odluke, uključuje nedostatak motivacije za uključivanje u proces donošenja odluke, opću neodlučnost u vidu svih tipova odluka i disfunkcionalna vjerovanja o donošenju profesionalnih odluka. Nedostatak informacija - o procesu donošenja odluke o karijeri, o sebi, o zanimanjima i o načinima prikupljanja informacija čine drugu kategoriju koja se odnosi na period tokom kojeg se odluka donosi, baš kao i nekonzistentne informacije koje uključuju nepouzdana informacije te unutarnje i vanjske konflikte (Gati i sur., 1996).

POTEŠKOĆE U DONOŠENJU PROFESIONALNIH ODLUKA	Prije procesa donošenja odluke	Nespremnost	1. Nedostatak motivacije
			2. Opća neodlučnost
			3. Disfunkcionalna vjerovanja
	Tokom procesa donošenja odluke	Nedostatak informacija	4. O procesu donošenja odluke o karijeri
			5. O sebi
			6. O zanimanjima
		Nekonzistentne informacije	7. O načinima prikupljanja informacija
			8. Nepouzdana informacije
			9. Unutarnji konflikti
			10. Vanjski konflikti

*Shematski prikaz 1. Taksonomija poteškoća u donošenju odluke o karijeri*

Nedostatak motivacije odnosi se na nedostatak volje da se u datom trenutku donese odluka, opća neodlučnost odnosi se na opće poteškoće u donošenju odluka, a disfunkcionalna vjerovanja odnose se na iskrivljenu percepciju procesa donošenja odluka o karijeri te iracionalna očekivanja i disfunkcionalna vjerovanja o istome (Gati, 2011). Nedostatak informacija o procesu donošenja odluka se, zatim, odnosi na neznanje o načinu na koji mudro donijeti odluku, poput nepoznavanja specifičnih koraka u procesu donošenja profesionalne odluke. Nedostatak informacija o sebi, kao što i naziv same kategorije govori, odnosi se na osjećaj pojedinca da nema dovoljno informacija o sebi, odnosno u situaciji odlučivanja o karijeri pojedinac nema preferencije u karijeri niti dovoljno informacija o svojim sposobnostima. Nedostatak informacija o zanimanjima znači nedovoljno informacija o nizu mogućnosti koji postoje u karijeri, odnosno koje su opcije zanimanja i njihove karakteristike. Nedostatak informacija o načinima prikupljanja informacija je zapravo nedostatak znanja o tome na koji način se mogu dobiti dodatne informacije ili pomoć koja bi olakšala donošenje odluke (Gati, 2011). Posljednje, nepouzdana informacije drugim su riječima osjećaj pojedinca da ima kontradiktorne informacije o sebi ili o zanimanjima koje promatra. Unutarnji konflikti zapravo su stanje unutarnje konfuzije koje proizlazi iz poteškoća stvaranja kompromisa vezanih za čimbenike koje pojedinac smatra važnima, a isti su međusobno nekompatibilni. Vanjski konflikti proizlaze iz nesklada između preferencija pojedinca i njemu značajnih drugih ili pak nesklad između stavova dvoje značajnih drugih (Gati, 2011).

Iako svaka od ovih poteškoća može spriječiti pojedinca da donese optimalnu odluku o svojoj karijeri, stručnjaci ipak razlikuju ozbiljnost negativnih posljedica do kojih određena poteškoća može dovesti. Naime, značajan broj stručnjaka koji je sudjelovao u istraživanju Gati i suradnika (2010) složio se da su nedostatak motivacije, opća neodlučnost i unutarnji konflikti poteškoće s najozbiljnijim posljedicama po pitanju donošenja odluke o karijeri, budući da mogu spriječiti pojedinca da uopće započne proces donošenja profesionalne odluke. Kategorija poteškoća koje se odnose na nedostatak informacija karakterizirane su kao najmanje ozbiljne iako posljedično mogu zaustaviti proces donošenja (optimalne) odluke o karijeri (Gati i sur., 2010). Važno je, dakle, identificirati s kojim se točno poteškoćama pojedinac susreće prilikom donošenja odluke o karijeri kako bi se moglo prioritizirati njihovo rješavanje sukladno posljedicama koje mogu imati. Osim toga, važno je utvrditi koji sve faktori utječu na poteškoće u donošenju profesionalnih odluka, i na koji način, kako bi se iste mogle prevenirati.

## *1.2. Osobine ličnosti i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka*

Osobine ličnosti jedan su od faktora koji se uzimaju u obzir u profesionalnom savjetovanju budući da je potvrđen njihov značajan utjecaj na profesionalni razvoj pojedinca (Šverko i Babarović, 2020). Osobnost pojedinca također se povezuje s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka neovisno o dobi i obrazovanju (Di Fabio i sur., 2015), a prema nekim istraživanjima neovisno o dobi, spolu i inteligenciji (Albion i Fogarty, 2002), što ih čini bitnim faktorom u istraživanju poteškoća u donošenju odluka.

U većini istraživanja koriste se modeli „velikih pet” dimenzija ličnosti, a to su neuroticizam ili emocionalna stabilnost, ekstraverzija, otvorenost prema iskustvu, ugodnost i savjesnost (Albion i Fogarty, 2002; Di Fabio i sur., 2015; Gati i sur., 2011; Lounsbury i sur., 2005; Pečjak i Košir, 2007). Upravo se tih pet dimenzija ličnosti smatra osnovnim dimenzijama osobnosti pojedinca (Brown i Hirschi, 2013, prema Penn i Lent, 2019). Ipak, nije se svih pet dimenzija ličnosti pokazalo jednako značajnima pri poteškoćama u donošenju odluka o karijeri. U tom području konzistentima i značajnima u većini istraživanja pokazale su se tri dimenzije ličnosti, a to su neuroticizam ili emocionalna stabilnost, ekstraverzija i savjesnost (Albion i Fogarty, 2002; Di Fabio i sur., 2014; Gati i sur., 2011; Lounsbury i sur., 2005; Pečjak i Košir, 2007; Penn i Lent, 2018).

Neuroticizam se može opisati kao negativna emocionalnost, odnosno razdražljivost, ljutnja, tuga, zabrinutost i tjeskoba te samosvijest i ranjivost, a takve osobe često su samokritične, smatraju se osobno neadekvatnima i osjetljive su na kritike drugih ljudi (Lahey, 2009). Osim toga, pojedinci visoko na dimenziji neuroticizma skloni su težem suočavanju sa stresom, a budući da proces istraživanja karijere potiče na brigu i razmišljanje o mnogim pitanjima o sebi i budućnosti, može biti stresan period za pojedinca koji treba donijeti odluku o karijeri (Reed i sur., 2004). S obzirom na to, može se očekivati više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Ekstraverzija se može povezati s tendencijom doživljavanja pozitivnih emocija (Brown i Hirschi, 2013, prema Penn i Lent, 2018), društvenošću, aktivnošću, asertivnošću i optimizmom (Reed i sur., 2004). Pojedinci koji posjeduju te osobine vjerojatnije će se upuštati u aktivnosti potrebne za prikupljanje informacija o karijeri, poput razgovora s profesorima i zaposlenicima o karijeri i određenim zanimanjima (Reed i sur., 2004), a samim time trebali bi se susresti s manje poteškoća u donošenju odluke o karijeri.

Savjesnost se također u značajnom broju istraživanja pokazala negativno povezanom s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka (Albion i Fogarty, 2002; Gati i sur., 2011; Lounsbury i sur., 2005; Pečjak i Košir, 2007; Penn i Lent, 2018). Savjesnost opisuju pojmovi poput samokontrole, odgovornosti prema drugima, radišnosti, urednosti te sklonosti pridržavanju pravila te kao takva predviđa veća akademska postignuća i radne ishode (Roberts i sur., 2014). S obzirom na navedene osobine, pojedinci visoko na dimenziji savjesnosti vjerojatnije će dovršiti aktivnosti istraživanja karijere te imati veća uvjerenja o sebi kao o samoeфикаsnoj osobi (Reed i sur., 2004). Sve to trebalo bi pridonijeti manjim poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka.

Otvorenost prema iskustvu u manjem se broju istraživanja pokazala statistički značajno i pozitivno povezanom s odlučnošću u donošenju odluke o karijeri (Haraburda, 1998, prema Albion i Fogarty, 2002; Lounsbury i sur., 2005). Otvorenost prema iskustvu obuhvaća motivaciju, potrebu za različitim spoznajama, osjećajima i razumijevanjem te pojedinci kao takvi aktivno traže iskustvo te promišljaju o idejama s kojima se susreću (McCrae i Costa, 1997). Sukladno tome, veći rezultat na dimenziji otvorenosti prema iskustvu trebao bi ukazivati na manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Ugodnost se može opisati pojmovima kao što su ljubaznost, pažljivost, simpatičnost i suradljivost (Graziano i Eisenberg, 1997). Za dimenziju ugodnosti dobivaju se nekonzistenti rezultati. Tako prema istraživanju Gati i suradnika (2011) ugodnost ima značajnu i pozitivnu korelaciju s poteškoćama u donošenju odluka o karijeri, što znači da veći rezultat na dimenziji ugodnosti ukazuje na veće poteškoće u donošenju odluka o karijeri. S druge strane, u istraživanju Lounsbury i suradnika (2005), ugodnost je značajno i pozitivno povezana s odlučnošću u karijeri, što može ukazivati na negativnu povezanost s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. Drugim riječima, prema istraživanju Lounsbury i suradnika (2005), veći rezultat na dimenziji ugodnosti trebao bi ukazivati na manje poteškoća u donošenju odluka.

Iako se većina istraživanja koja uključuje osobine ličnosti i poteškoće u donošenju odluka temelji na inventarima koji obuhvaćaju pet dimenzija ličnosti, u ovom istraživanju koristit će se inventar ličnosti HEXACO-60. HEXACO model uključuje šest dimenzija ličnosti, a to su iskrenost-poniznost, emocionalnost, ekstraverzija, ugodnost (nasuprot ljutnji), savjesnost i otvorenost prema iskustvu (Ashton i Lee, 2009). Svih šest dimenzija pokazalo se značajno povezanima s dimenzijama Petofaktorskog modela ličnosti, iako ne nose sve iste nazive (Ashton i Lee, 2009). Dimenzije ekstraverzije i savjesnosti HEXACO modela pokazale su najslabiju

leksičku strukturu ličnosti s dimenzijama ekstraverzije i savjesnosti modela koji uključuju pet dimenzija ličnosti te je zbog toga zadržan isti naziv (Ashton i Lee, 2007). Osim leksičke strukture, jedne od najvećih korelacija pokazale su se upravo između HEXACO-60 i Petofaktorskih mjera ekstraverzije i savjesnosti (Ashton i Lee, 2009). Dimenzija koja je također pokazala vrlo dobru povezanost između HEXACO-60 i Petofaktorskog modela je dimenzija otvorenosti prema iskustvu (Ashton i Lee, 2009). U HEXACO modelu, otvorenost prema iskustvu definirana je osobinama originalnosti, kreativnosti i (intelektualnom) radoznalošću dok je sadržaj intelekta kao faktora opće inteligencije isključen, stoga otvorenost prema iskustvu samo djelomično predstavlja dimenziju intelekta Velepeterog modela ličnosti (Babarović i Šverko, 2013), a sličnija je dimenziji otvorenosti prema iskustvu Petofaktorskog modela koji također isključuje intelektualne sposobnosti (Ashton i Lee, 2007). Dimenzija HEXACO modela koja podsjeća na emocionalnu stabilnost Velepeterog modela, odnosno dimenziju neuroticizma Petofaktorskog modela, je dimenzija emocionalnosti (Ashton i Lee, 2007). Međutim, emocionalnost isključuje ljutnju koja definira nisku emocionalnu stabilnost i uključuje sentimentalnost koja u Velepeterom modelu ličnosti pripada dimenziji ugodnosti (Ashton i Lee, 2007). Drugim riječima, ona obuhvaća ranjivost, osjetljivost, tjeskobu i sentimentalnost s jedne strane te jakost, neovisnost i neemotivnost s druge strane (Ashton i sur., 2014). U dimenziji neuroticizma mogu se primijetiti slični pojmovi, poput anksioznosti (Ashton i sur., 2014), a sama dimenzija emocionalnosti pokazala se umjereno pozitivno povezanom s dimenzijom neuroticizma (Ashton i Lee, 2009) te se može se pretpostaviti da će viša razina emocionalnosti ukazivati na veće poteškoće u donošenju profesionalnih odluka. Suprotno dimenziji emocionalnosti, dimenzija ugodnosti HEXACO modela podsjeća na dimenziju ugodnosti Velepeterog modela, ali isključuje osobinu sentimentalnosti i uključuje ljutnju, stoga je njen puni naziv u HEXACO modelu ugodnost (nasuprot ljutnji) (Ashton i Lee, 2007). Dimenzija ugodnosti (nasuprot ljutnji) pokazala je umjerenu pozitivnu povezanost s dimenzijom ugodnosti Petofaktorskog modela (Ashton i Lee, 2009). Dimenzija iskrenosti-poniznosti pokazala se kao nova, šesta, dimenzija ličnosti te ju opisuju osobine poput iskrenosti, poštenja, lojalnosti i skromnosti nasuprot lukavosti, pohlepe, licemjerja i hvalisanja (Ashton i Lee, 2007). Iskrenost-poniznost je pokazala slabu pozitivnu povezanost tek s dimenzijom ugodnosti Petofaktorskog modela ličnosti (Ashton i Lee, 2009).

S obzirom na brojnost istraživanja koja daju jasne rezultate vezano za povezanost osobina ličnosti s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka, u ovom istraživanju iznijet će se

pretpostavke upravo za te dimenzije ličnosti, a to su emocionalnost, ekstraverzija i savjesnost, prema HEXACO-60 inventaru ličnosti.

### *1.3. Psihološki kapital i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka*

Psihološki kapital proizlazi iz pozitivnog organizacijskog ponašanja (Dudasova i sur., 2021) te bi se već iz toga mogla pretpostaviti moguća povezanost tog konstrukta s donošenjem odluka o karijeri. Karakteriziraju ga četiri komponente, a to su samoefikasnost, optimizam, nada i otpornost. Točnije, konstrukt obuhvaća samopouzdanje potrebno za preuzimanje, a ujedno i ulaganje napora kako bi se postigao uspjeh u izazovnim zadacima (samoefikasnost). Zatim obuhvaća stvaranje pozitivne atribucije o uspjehu u sadašnjosti i budućnosti (optimizam). Uz to je potrebna upornost za ostvarenje ciljeva kao i pronalaženje alternativa kako bi se cilj postigao (nada). Posljednje, ustrajnost i izdržljivost, u situacijama kada je pojedinac opterećen problemima, kako bi se ipak postigao uspjeh (otpornost) (Dudasova i sur., 2021). Međudjelovanje upravo tih komponenti omogućuje pojedincu da se lakše nosi s izazovima i stresnim situacijama te bolju prilagodbu u novim i neizvjesnim okruženjima (Zyberaj i sur., 2022).

Iako je relativno nov konstrukt u psihologiji, neka istraživanja već su pokazala povezanost nekih komponenti psihološkog kapitala s donošenjem profesionalnih odluka, budući da svaka komponenta koja čini psihološki kapital ima konceptualnu neovisnost i empirijski utvrđenu diskriminacijsku valjanost (Dudasova i sur., 2021). Komponenta koja se najčešće dovodi u vezu s donošenjem profesionalnih odluka je otpornost. S obzirom na to da su pojedinci koji posjeduju karakteristiku otpornosti većinom samodisciplinirani, preuzimaju odgovornost za svoje uspjehe, a i neuspjehe, te više prilagođavaju nove strategije u procesu donošenja odluke o karijeri (Shin i Kelly, 2015), a teške i stresne situacije vide kao izazove i priliku za stjecanje novih iskustava (Semmer, 2006, prema Pang i sur, 2021), jasno je zašto je fokus do sada bio uglavnom na toj komponenti. Također, donošenje odluke o karijeri proces je s kojim se susreću gotovo svi adolescenti diljem svijeta, a upravo se otpornost pokazala povezanom s adaptabilnim načinom funkcioniranja za adolescente i pojedince u radnom okruženju (Shin i Kelly, 2015). Postoje i nalazi koji pokazuju da adolescenti koji postižu visoke rezultate na dimenziji otpornosti razvijaju strategije i načine suočavanja s neodlučnosti vezanom za karijeru i u pravilu ostvaruju pozitivne ishode (Smokowski, Reynolds i Bezruczko, 2000, prema Shin i Kelly, 2015). Istraživanje Shin i

Kelly (2015) potvrdilo je negativnu povezanost otpornosti i poteškoća u donošenju odluke o karijeri, odnosno negativnu povezanost otpornosti i nespremnosti, nedostatka informacija i nekonzistentnih informacija. Kao što je već spomenuto, kategorija nespremnosti u poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka odnosi se na period prije procesa donošenja odluke, dok se nedostatak informacija i nekonzistentne informacije odnose na period tokom procesa donošenja odluke (Gati i sur., 1996). No, prema rezultatima istraživanja Shin i Kelly (2015), otpornost ipak ima veći utjecaj na poteškoće u periodu tokom donošenja odluke o karijeri. Slične rezultate dobili su u svom istraživanju Pang i suradnici (2021) gdje se također pokazala negativna povezanost otpornosti i poteškoća u donošenju odluke o karijeri. Rezultati su dodatno pokazali negativnu povezanost profesionalne adaptabilnosti i poteškoća u donošenju odluke o karijeri, kao i medijacijsku ulogu profesionalne adaptabilnosti kroz koju otpornost može, direktno ili indirektno, utjecati na poteškoće u donošenju odluke o karijeri. Osim same otpornosti, psihološki kapital kao konstrukt višeg reda može pozitivno utjecati na profesionalnu adaptabilnost koja dalje djeluje na poteškoće u donošenju odluke o karijeri na način da su s većom profesionalnom adaptabilnošću pojedinca, poteškoće manje (Zyberaj i sur., 2022).

Samoeфикаsnost je još jedan bitan faktor u donošenju odluke o karijeri. Pojam je prvi definirao Albert Bandura kao procjenu svojih sposobnosti potrebnih za organiziranje i provedbu koraka za postizanje određenih vrsta performansi (Bandura, 1986, prema Chuang i sur., 2020). Drugim riječima, samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri može se opisati kao vjerovanje pojedinca o tome koliko je sposoban uspješno odraditi određene korake povezane s izborom karijere (Betz i sur., 1996; Taylor i Betz, 1983, prema Amir i Gati, 2006). Usko se povezuje s pojedinčevom posvećenosti obrazovanju, ustrajnosti, istraživanjem karijere te njenom stabilnosti i složenosti (Blustein, 1989; Gianakos, 1999; Peterson, 1993, prema Bubić i Ivanišević, 2016) zbog čega ju je opravdano istraživati u kontekstu poteškoća u donošenju odluka o karijeri. Istraživanja provedena i prije aktualne taksonomije poteškoća u donošenju odluke o karijeri pokazala su da samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri značajno doprinosi predviđanju karijerne neodlučnosti (Taylor i Betz, 1983, prema Amir i Gati, 2006). Osim toga, pokazalo se da što je samoeфикаsnost u donošenju odluka o karijeri veća, to su poteškoće u donošenju odluke o karijeri manje (Amir i Gati, 2006). U istraživanju Bubić i Ivanišević (2016) također se pokazalo da učenici koji u trenutku ispitivanja znaju koju srednju školu žele upisati imaju višu razinu samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri te više znanja o svijetu rada. Poznavanje svijeta rada sastavni je dio procesa donošenja odluke o

karijeri, a samoefikasnost značajno utječe na donošenje svih odluka o karijeri (Betz, 2007; Betz i Hackett, 2006; Nasta, 2007, prema Bubić i Ivanišević, 2016).

Optimizam stavlja veliki naglasak na budućnost, baš kao i donošenje odluke o karijeri, odluke koja ima snažan utjecaj na daljnji razvoj profesionalnog života pojedinca (Creed, 2002). Da se optimizam usko povezuje s profesionalnim životom govori i činjenica da se u literaturi pojavio pojam karijerni optimizam. Karijerni optimizam definira se kao očekivanje najboljeg mogućeg ishoda ili isticanje najpozitivnijih aspekata budućeg razvoja karijere (Rottinghaus i sur., 2005, prema Eva i sur., 2020). Može se definirati i kao sklonost ka pozitivnim mislima koje potiču pojedinca vjerovanju da će buduće odluke vezane uz karijeru dovesti do konstruktivnih ishoda u karijeri (Chatterjee i sur., 2014). Optimizam kao takav igra važnu ulogu u samoregulaciji koja određuje hoće li pojedinac započeti ili nastaviti raditi prema svojim željenim ciljevima (Creed, 2002). Tome sukladne rezultate dobili su u svom istraživanju Creed i suradnici (2002) prema kojem viša razina optimizma ukazuje na višu razinu planiranja i istraživanja karijere, veću odlučnost u odabiru karijere i postavljanje većeg broja ciljeva vezanih za karijeru. Planiranjem i istraživanjem karijere pojedinci dobivaju informacije o sebi i o svijetu rada (Jordaan, 1963, prema Blustein i Phillips, 1988) koje su prema taksonomiji Gati i suradnika (1966) jedna od bitnih komponenti tokom procesa donošenja odluke o karijeri.

Nada se se definira kao percipirana sposobnost pronalaženja puteva do željenih ciljeva i poticanje vlastite motivacije razmišljanjem o korištenju tih puteva. Uzastopni rezultati istraživanja dokazuju da nada ima pozitivan utjecaj na mnoge aspekte života, uključujući akademske aspekte (Snyder, 2002). Također se smatra da je nada faktor koji utječe na sve faze procesa razvoja karijere poput samosvjesnosti, postavljanja ciljeva, planiranja karijere te njenu provedbu i prilagodbu (Niles, 2011, prema Hirschi, 2013). Neka istraživanja otkrila su da pojedinci koji pokazuju višu razinu nade ujedno imaju i višu razinu profesionalne adaptabilnosti te se smatraju sposobnima kreirati vlastite namjere u karijeri i suočiti se s prijelazima u karijeri (Santilli i sur., 2014, prema Santilli i sur., 2016). Santilli i suradnici (2016) proučavali su literaturu prema kojoj se nada povezuje s profesionalnim identitetom, samoefikasnošću u odlučivanju o karijeri, uvjerenjima vezanim za karijeru te s istraživanjem karijere. Rezultati istraživanja koje je proveo Hirschi (2013) pokazali su značajan utjecaj nade na proaktivno ponašanje u karijeri, ponajviše na odlučnost o karijeri, planiranje karijere i samoefikasnost. Pritom se planiranje karijere odnosi na razmišljanje usmjereno na budućnost i moguće puteve koji vode do željenih ciljeva u karijeri, dok se odlučnost



o karijeri odnosi na jasnu sliku o sebi i ciljevima za razvoj karijere (Hirschi, 2013). Nada potiče veće ostvarivanje ciljeva zbog toga što se pojedinci s većom razinom nade ponašaju i misle na drugačiji način od pojedinaca s manjom razinom nade, odnosno problemima pristupaju drugačije (Peterson i Byron, 2008). Istraživanje Peterson i Byron (2008) pokazalo je da su pojedinci na rukovodećim pozicijama s višom razinom nade došli do većeg broja kreativnih rješenja za problem na poslu, što potencijalno znači da nada pomaže pojedincima u suočavanju s preprekama na poslu. Budući da se na odabir karijere može gledati kao na svojevrsan cilj, za ostvarenje kojeg je, međuostalim, potrebna i motivacija, može se očekivati doprinos konstrukta nade u smanjenju poteškoća u donošenju odluka koje su prepreka u ostvarenju tog cilja.

Većina istraživanja fokusirala se na svaku od komponenti psihološkog kapitala zasebno, koristeći instrumente kreirane za svaku pojedinu komponentu. U ovom istraživanju istražit će se utjecaj psihološkog kapitala kao konstrukta višeg reda na poteškoće u donošenju profesionalnih odluka.

#### *1.4. Roditeljska ponašanja i poteškoće u donošenju profesionalnih odluka*

Adolescenti u vrijeme donošenja prvih odluka o karijeri, poput srednjoškolskog, a često i fakultetskog obrazovanja, još uvijek ovise o roditeljima stoga je očekivano da će se s njima i konzultirati prije donošenja takve odluke. U literaturi su već zabilježena istraživanja koja pokazuju da adolescenti o karijeri najčešće razgovaraju upravo s roditeljima za koje ujedno i tvrde da na njih imaju glavni utjecaj u periodu obrazovanja i odabira karijere (Dietrich i Kracke, 2009). Taj utjecaj može se okarakterizirati kao definirani utjecaj, odnosno utjecaj osoba s kojima pojedinac ima izravan kontakt i koje mu pružaju informacije o različitim aktivnostima vezanim uz različita zanimanja, a to su najčešće roditelji (Saltiel, 1985, prema Middleton i Loughhead, 1993). Međutim, nije svaki utjecaj pozitivan utjecaj, već kao i većina toga u životu može imati i negativne strane. Negativan utjecaj roditeljskog ponašanja na karijeru može se očitovati u pretjeranom ohrabivanju koje prerasta u pritisak prema uspjehu ili u stavljanju fokusa na roditeljima prihvatljive alternative čime se spriječava istraživanje i izbor karijere (Middleton i Loughhead, 1993).

Pozitivni i negativni utjecaji roditelja na razvoj karijere mogu se povezati s načinom uključenosti roditelja u vezi karijere (Middleton i Loughhead, 1993), odnosno s roditeljskim

ponašanjima. Pozitivna uključenost odnosi se na aktivno uključivanje u proces razvoja karijere, poticanje individualizacije i postizanje željenih ciljeva pojedinca (Middleton i Loughhead, 1993). Sukladno tome, može se zaključiti da pozitivna uključenost sa sobom nosi i pozitivne aspekte utjecaja na profesionalni razvoj. Negativna uključenost također podrazumijeva aktivnu uključenost roditelja, ali suprotno pozitivnoj, roditelj vrši utjecaj na temelju svojih preferencija te može čak predstavljati prepreku u postizanju vlastitih ciljeva pojedinca. No, nisu čak svi roditelji niti zainteresirani za razvoj karijere djeteta, što se može definirati kao neuključenost. Neuključenost je prisutna kod roditelja koji su ravnodušni prema profesionalnom razvoju te niti pomažu niti sprječavaju dijete u odabiru karijere (Middleton i Loughhead, 1993). Negativna uključenost i neuključenost, dakle, imaju negativan utjecaj na profesionalni razvoj.

Ipak, ono što ima ključni utjecaj nije samo ponašanje roditelja, već način na koje se to ponašanje percipira (Boerchi i Tagliabue, 2018, prema Šimunović i sur., 2020). Percepcija roditeljskog ponašanja slična je prethodno definiranoj uključenosti roditelja u razvoj karijere te se dijeli na roditeljsku podršku, roditeljsko uplitanje i nedostatak roditeljske angažiranosti. Roditelji koji pružaju podršku u procesu odabira karijere pružaju savjete i instrumentalnu podršku pri čemu podržavaju odluke djeteta. Roditelji čije se ponašanje karakterizira kao uplitanje predstavlja pokušaj kontroliranja procesa i nametanja vlastitih ideja. Nedostatak roditeljske angažiranosti očitava se u potpunom nesudjelovanju u procesu profesionalnog razvoja zbog nezainteresiranosti ili male važnosti koja se tome pridonosi (Dietrich i Kracke, 2009).

Mnoga istraživanja potvrđuju značajne utjecaje svih oblika roditeljskog ponašanja na poteškoće u donošenju odluka o karijeri. Istraživanje koje su proveli Dietrich i Kracke (2009) pokazalo je pozitivnu korelaciju roditeljskog uplitanja i nedostatka angažmana s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. Nametanje vlastitih ideja koje dolaze od strane roditelja zasigurno može stvoriti konfuziju u donošenju profesionalne odluke, a nedostatak angažmana uliti nesigurnost u odabiru. Literatura potvrđuje nastanak unutarnjih i vanjskih sukoba u situacijama kada se razlikuju sklonosti karijerama roditelja i adolescenata (Levine i Gislason, 1985, prema Middleton i Loughhead, 1993), a upravo unutarnji i vanjski konflikti čine dio poteškoća u donošenju profesionalne odluke. Parola i Marcionetti (2021) u svom su istraživanju testirali imaju li roditeljska ponašanja direktan ili indirektan utjecaj na poteškoće u donošenju odluka o karijeri. Pokazalo se da roditeljska podrška direktno doprinosi smanjenju poteškoća u donošenju odluka o karijeri, dok roditeljsko uplitanje i nedostatak angažmana direktno povećavaju te poteškoće.

Roditeljska podrška se u istraživanju Marcionetti i Rossier (2016) pokazala izravnim prediktorom neodlučnosti u karijeri, a neodlučnost čini jednu od komponenti poteškoća u donošenju odluke o karijeri (Gati i sur., 1996). S obzirom da se roditeljska podrška očituje u poštivanju djetetove odluke i pružanju podrške u vidu savjeta i tehničkih dijelova procesa, može se povući paralela s autonomnim odlukama djeteta. Tako se u istraživanju Katz i suradnika (2018) ispostavilo da su se djeca koje su roditelji podržavali u njihovoj autonomiji u procesu donošenja odluke više odlučivala za profesionalne smjerove koji su u skladu s njihovim osobnim interesima i ciljevima. Percipirana socijalna podrška može stvoriti atmosferu koja potiče istraživanje sebe i okoline te poboljšava nošenje sa stresnim situacijama, što odlučivanje o karijeri definitivno je. Posebno je važno da ta podrška dolazi iz kruga obitelji budući da upravo njihova podrška ima glavnu ulogu u životima adolescenata (Prezza i Principato, 2002, prema Marcionetti i Rossier, 2016).

Iz literature se može vidjeti složenost poteškoća u donošenju profesionalnih odluka i prisutnost brojnih čimbenika koji se nalaze u pozadini tih poteškoća, poput osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja. Većina dosadašnjih istraživanja koristi se inventarima ličnosti koji obuhvaćaju pet dimenzija ličnosti dok će se u ovom istraživanju koristiti HEXACO-60 inventar ličnosti koji obuhvaća šest dimenzija i odgovara najvećem skupu dimenzija osobnosti koji se dosljedno dobiva iz istraživanja leksikona osobnosti različitih jezika (Ashton i Lee, 2009). Dimenzije ekstraverzije i savjesnosti unutar HEXACO modela slične su onima iz modela s pet dimenzija ličnosti. S druge strane, dimenzija emocionalnosti i ugodnosti iz HEXACO modela definira se različito od neuroticizma ili emocionalne stabilnosti i ugodnosti iz modela koji obuhvaćaju pet dimenzija ličnosti, a postoje i razlike u definicijama dimenzije otvorenosti prema iskustvu. Uz to, u HEXACO modelu uvedena je i nova dimenzija, iskrenost-poniznost (Ashton i Lee, 2007; Ashton i Lee, 2009; Ashton i sur., 2014). Psihološki kapital kao relativno novi konstrukt u psihologiji također se ne viđa često u literaturi, za razliku od njegovih sastavnica (samoeфикаsnost, optimizam, nada i otpornost) koje su, kao samostalni konstrukti, više istražene u kontekstu poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Prednost Skale psihološkog kapitala je to što, osim što uključuje navedene komponente, integrira psihološki kapital kao konstrukt višeg reda. Primjenom HEXACO-60 inventara ličnosti i Skale psihološkog kapitala, koji donose nove perspektive u odnosu na dosadašnja istraživanja, pokušat će se doprinijeti boljem razumijevanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Pri tome će svoj doprinos dati i roditeljska ponašanja

koja su se u literaturi pokazala važnima prilikom donošenja odluke o karijeri (Dietrich i Kracke, 2009; Marcionetti i Rossier, 2016; Parola i Marcionetti, 2021). Na taj način dobit će se drugačiji, a potencijalno i bolji uvid u čimbenike koji se kriju u pozadini poteškoća u donošenju profesionalnih odluka kako bi se poteškoće mogle bolje predvidjeti i, sukladno tome, osmisliti programi prevencije poteškoća u donošenju odluke o karijeri kroz rad na čimbenicima koji se pokažu značajnima. Osim što bi programi mogli biti namijenjeni učenicima, isti bi mogli biti namijenjeni i njihovim roditeljima koje se može educirati o važnosti podrške prilikom izbora karijere.

## 2. Cilj i problemi

Cilj ovog istraživanja je utvrditi kakvu ulogu imaju osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja u poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. U tu svrhu postavljeni su sljedeći problemi i pripadajuće hipoteze:

*Problem 1:* Utvrditi postoji li povezanost između osobina ličnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

**H1:** Pretpostavlja se da će pojedinci koji imaju višu razinu ekstraverzije i savjesnosti imati manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok će oni s višom razinom emocionalnosti imati više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

*Problem 2:* Utvrditi postoji li povezanost između psihološkog kapitala i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

**H2:** Pretpostavlja se da će pojedinci s višom razinom psihološkog kapitala imati manje poteškoća u donošenju odluka.

*Problem 3:* Utvrditi postoji li povezanost između roditeljskih ponašanja i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

**H3:** Pretpostavlja se da će pojedinci čiji roditelji pokazuju više podrške vezane uz karijeru imati manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok će pojedinci čiji roditelji pokazuju više uplitanja i imaju veći nedostatak angažmana oko karijere imati više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

*Problem 4:* Utvrditi mogu li se poteškoće u donošenju profesionalnih odluka previdjeti na temelju osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja.

**H4:** Pretpostavlja se da će ekstraverzija, emocionalnost, savjesnost, psihološki kapital i roditeljska ponašanja biti značajni prediktori poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

### 3. Metoda

#### 3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 560 učenika, od kojih su 217 (38.8%) sudionika učenici muškog spola, dok su njih 343 (61,3%) pripadnice ženskog spola. Sudionici su u prvoj točki mjerenja pohađali treći razred srednje škole kada je prosječna dob učenika 17-18 godina, a u drugoj četvrti razred srednje škole kada je prosječna dob učenika 18-19 godina. Sudionici su iz različitih krajeva Hrvatske i različitih obrazovnih profila što je prikazano u Tablici 1.

Tablica 1. *Prikaz sudionika raspoređenih po srednjim školama (N=560)*

Srednja škola	Broj sudionika	Postotni udio
Ekonomska i upravna škola Split	38	6,8%
Elektrostrojarska škola Varaždin	47	8,4%
Geodetska tehnička škola	38	6,8%
Gimnazija Sesvete	32	5,7%
Gospodarska škola Varaždin	46	8,2%
Klesarska škola Pučišća	4	0,7%
Prirodoslovna škola Split	25	4,5%
Prirodoslovna škola Vladimira Preloga	27	4,8%
Prva gimnazija Varaždin	38	6,8%
Srednja strukovna škola Vinkovci	28	5,0%
Srednja škola Brač	16	2,9%
SŠ Ban Josip Jelačić	27	4,8%
Škola za cestovni promet	36	6,4%
Tehnička škola Ruđera Boškovića Zagreb	49	8,8%
Turističko-ugostiteljska i prehrambena škola Bjelovar	26	4,6%
V. Gimnazija Vladimir Nazor Split	46	8,2%
XVI. gimnazija	37	6,6%

## 3.2. Instrumenti

### 3.2.1. Upitnik općih sociodemografskih podataka

Upitnikom se prikupljaju opći sociodemografski podaci o učenicima poput spola, dobi, razreda, naziva škole, socioekonomskog statusa i obrazovnog statusa roditelja.

### 3.2.2. Inventar ličnosti HEXACO-60

Izvorni naziv instrumenta je The HEXACO-60: A Short Measure Of The Major Dimensions Of Personality (Ashton i Lee, 2009) te mjeri 6 dimenzija ličnosti, a to su: (H) iskrenost-poniznost, (E) emocionalnost, (X) ekstraverzija, (A) ugodnost, (C) savjesnost, (O) otvorenost prema iskustvu. Upitnik se sastoji od 60 čestica (10 čestica za svaku od dimenzija ličnosti) te se na svaku odgovara na Likertovoj skali od 1 – „u potpunosti se ne slažem“ do 5 – „u potpunosti se slažem“. Primjer čestice za svaku od dimenzija je sljedeći: *“Ako od nekoga nešto želim, smijati ću se i najgorim šalama te osobe”* (iskrenost-poniznost), *“Ponekad se ne mogu prestati brinuti o sitnicama”* (emocionalnost), *“Više volim poslove u kojima sam u kontaktu s drugima nego one koje obavljam sam/a”* (ekstraverzija), *“Ljudi mi ponekad kažu da sam previše tvrdoglav/a”* (ugodnost), *“Kada pokušavam postići neki cilj, dajem sve od sebe”* (savjesnost) i *“Sviđaju mi se osobe koje imaju neuobičajene poglede na svijet”* (otvorenost prema iskustvu). Ukupni rezultat za svaku dimenziju ličnosti računa se kao prosječna vrijednost pripadajućih čestica, pri čemu viši rezultat označava veću izraženost određene dimenzije ličnosti. Pouzdanost upitnika prema istraživanju Ashton i Lee (2009) na studentskom uzorku je zadovoljavajuća te za pojedine dimenzije glasi kako slijedi: iskrenost-poniznost  $\alpha = 0,79$ , emocionalnost i savjesnost  $\alpha = 0,78$ , ekstraverzija  $\alpha = 0,80$ , ugodnost i otvorenost prema iskustvu  $\alpha = 0,77$ . Na srednjoškolskom uzorku ovog istraživanja dobivene pouzdanosti za pojedine dimenzije su sljedeće: iskrenost-poniznost  $\alpha = 0,79$ , emocionalnost  $\alpha = 0,77$ , ekstraverzija  $\alpha = 0,81$ , ugodnost  $\alpha = 0,72$ , savjesnost  $\alpha = 0,69$  te otvorenost prema iskustvu  $\alpha = 0,80$ . Za potrebe ovog istraživanja koristit će se prijevod na hrvatski jezik Babarović i Šverko (2013).

### 3.2.3. Skala psihološkog kapitala

Izvorni naziv instrumenta je Compound Psychological Capital Scale (CPC-12R) (Dudasova, Prochazka, Vaculik i Lorenz, 2021). Sastoji se od 12 čestica koje predstavljaju 4 dimenzije psihološkog kapitala, a to su nada, optimizam, otpornost i samoeфикаsnost. Sudionici daju odgovore na Likertovoj skali od 1 – „uopće se ne slažem“ do 6 – „u potpunosti se slažem“. Primjeri čestica skale Psihološkog kapitala glase: *“Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem”* (nada), *“Budućnost prema mnogo toga dobroga za mene”* (optimizam), *“Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća”* (otpornost), *“Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje”* (samoeфикаsnost), . Ukupni rezultat računa se kao prosjek rezultata na svim česticama, pri čemu viši rezultat na skali označava veću razinu psihološkog kapitala pojedinca. Pouzdanost skale je zadovoljavajuća i iznosi  $\alpha = 0,902$  (Dudasova i sur., 2021). Dobivena pouzdanost na ovom uzorku je  $\alpha = 0,93$ . U istraživanju će se koristiti hrvatska verzija skale prevedena u okviru ovog projekta koji se zove *Model slobodnog odlučivanja o karijeri: uloga autonomne karijerne motivacije i zaštitnih i rizičnih faktora na profesionalnih razvoj adolescenata*.

### 3.2.4. Skala roditeljskih ponašanja u izgradnji karijere

Izvorni naziv instrumenta je Parental Career-Specific Behaviours (Dietrich i Kracke, 2009, prema Šimunović i sur., 2020). Skala se odnosi na tri glavne dimenzije roditeljskih ponašanja, a to su roditeljska podrška, roditeljsko uplitanje i nedostatak roditeljskog angažmana vezanog za karijeru. Sastoji se od 15 čestica na koje sudionici odgovaraju na Likertovoj skali od 1 – „u potpunosti se ne slažem“ do 5 – „u potpunosti se slažem“. Primjeri čestica za svaku podskalu su: *“... razgovaraju sa mnom o mojim profesionalnim interesima i sposobnostima”* (roditeljska podrška), *“... nameću mi svoje ideje o mom budućem zanimanju”* (roditeljsko uplitanje) i *“... ne brinu o tome kako se pripremam za odabir svog budućeg zanimanja”* (nedostatak roditeljskog angažmana). Ukupni rezultat na podskali računa se kao prosječna vrijednost odgovora na pripadajućim česticama. Pouzdanost skale je zadovoljavajuća te je za roditeljsku podršku  $\alpha = 0,89$ , za roditeljsko uplitanje  $\alpha = 0,84$  te za nedostatak roditeljskog angažmana  $\alpha = 0,84$  (Šimunović i



sur., 2020). Na ovom uzorku dobivena pouzdanost za roditeljsku podršku je  $\alpha = 0,90$ , za roditeljsko uplitanje je također  $\alpha = 0,90$ , a za nedostatak roditeljskog angažmana  $\alpha = 0,92$ . Za potrebe ovog istraživanja koristit će se prijevod skale na hrvatski jezik (Šimunović i sur., 2020).

### 3.2.5. Upitnik poteškoća u donošenju profesionalnih odluka

Izvorni naziv instrumenta je Career Decision-Making Difficulties Questionnaire - Revised (CDDQ-R) (Gati i Saka, 2001, prema Babarović i Šverko, 2018). Upitnik mjeri poteškoće u donošenju profesionalnih odluka koje se prema modelu dijele u tri glavne grupe poteškoća, a to su nespremnost, nedostatak informacija i nekonzistentne informacije, koje se dalje dijele na deset specifičnih poteškoća. Upitnik se sastoji od 34 tvrdnje na koje sudionici odgovaraju na Likertovoj skali od 1 – „uopće se ne slažem“ do 9 – „potpuno se slažem“, pri čemu viši rezultat ukazuje na veću razinu poteškoća u donošenju odluka o karijeri. Neki primjeri čestica su: *“Uglavnom mi je teško donositi odluke”* (opća neodlučnost), *“Teško mi je donijeti odluku o karijeri jer još uvijek ne znam koja me zanimanja interesiraju”* (nedostatak informacija o sebi) i *“Teško mi je donijeti odluku o karijeri jer se ljudi koji su mi važni ne slažu sa karijerom kakvu želim”* (vanjski konflikti). Upitnik daje rezultate na razini specifičnih poteškoća (10 individualnih rezultata), na razini glavnih grupa poteškoća (3 rezultata višeg reda) te na razini općih poteškoća u donošenju odluka (ukupan bruto rezultat). Pouzdanost skale je zadovoljavajuća, a na razini općih poteškoća u donošenju odluka  $\alpha = 0,91$  (verzija na papiru) i  $\alpha = 0,94$  (online verzija) (Babarović i Šverko, 2018). Dobivena pouzdanost na ovom uzorku koji je dobiven online putem  $\alpha = 0,95$ . U ovom istraživanju koristit će se prijevod skale na hrvatski jezik Babarović i Šverko (2018).

### 3.3. Postupak

Istraživanje je dio projekta Hrvatske zaklade za znanost pod nazivom *Model slobodnog odlučivanja o karijeri: uloga autonomne karijerne motivacije i zaštitnih i rizičnih faktora na profesionalnih razvoj adolescenata*. Projekt se provodi na Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar u razdoblju od siječnja 2020. godine do prosinca 2024. godine i uključuje krossekcijsko istraživanje,

trogodišnje longitudinalno istraživanje i eksperimentalno istraživanje. Prije provedbe istraživanja zatražene su sve potrebne dozvole, poput dozvole MZO-a, odobrenje etičkog odbora Instituta Pilar kao i dopuštenja ravnatelja škola. Nakon prikupljenih svih dozvola od strane institucija, prikupljena je pisana suglasnost samih učenika i njihovih roditelja. Istraživanje se provodilo u računalnim učionicama škole, online putem na platformi *Put karijere*, u trajanju od maksimalno jednog školskog sata. Na početku upitnika nalazila se uputa da je istraživanje dobrovoljno te da sudionik može odustati u bilo kojem trenutku. Podaci su anonimizirani i pohranjeni na platformi CROSDA, a pri izradi ovog diplomskog rada korišten je samo u potpunosti anonimiziran data-set.

Za potrebe ovog rada sudionici su praćeni tijekom godinu dana i testirani dva puta, u trećem i u četvrtom razredu srednje škole. U prvoj točki mjerenja primijenjena je mjera osobina ličnosti, a u drugoj točki mjerenja mjere psihološkog kapitala, roditeljskih ponašanja u razvoju karijere te poteškoća u donošenju odluka o karijeri. Na ovakav nacrt odlučili smo se jer su osobine ličnosti tijekom adolescencije većinom stabilne, uz minimalne promjene u prosječnim vrijednostima osobina ličnosti (Elkins i sur., 2017).

#### 4. Rezultati

Provedenim statističkim analizama prikazat će se deskriptivni podaci osobina ličnosti, psihološkog kapitala, roditeljskih ponašanja i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Zatim će biti prikazana korelacijska matrica korištenih varijabli te rezultati hijerarhijske regresijske analize predviđanja poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Prije provedbe prethodno navedenih analiza bit će provedena faktorska analiza kako bi se provjerila faktorska struktura Skale psihološkog kapitala i provjerila opravdanost korištenja psihološkog kapitala kao faktora višeg reda.

Rezultati Kaiser-Meyer-Olkinov testa iznose 0,925 što ukazuje na visok rezultat, kao i Bartlettov test sfericiteta koji iznosi  $\chi^2 = 4643,254$  uz  $df = 66$  i  $p < 0,001$ , čime su zadovoljeni preduvjeti za korištenje eksploratorne faktorske analize.

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

Faktori	Početne vrijednosti		
	$\lambda$	% objašnjene varijance	Kumulativni %
1	6,875	57,290	57,290
2	1,183	9,858	67,148
3	0,821	6,841	73,989
4	0,626	5,217	79,206
5	0,504	4,197	83,403
6	0,434	3,614	87,017
7	0,349	2,912	89,929
8	0,330	2,750	92,679
9	0,267	2,225	94,904
10	0,247	2,062	96,966
11	0,193	1,606	98,572
12	0,171	1,428	100,000

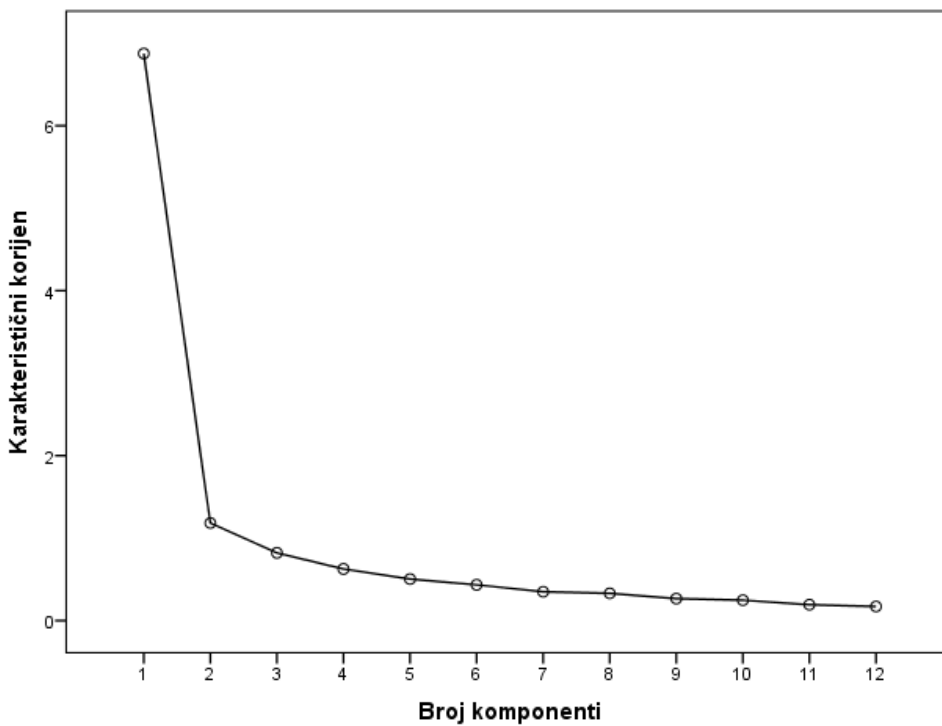
Napomena:  $\lambda$  – karakteristični korijen

Iz *Tablice 1.* po Kaiser-Guttmanovom kriteriju, prema kojem za zadržavanje faktora vrijednost karakterističnog korijena mora biti veća od 1, mogu se zadržati prva dva faktora koji zajedno objašnjavaju 67,15% ukupne varijance. Ipak, najveći dio zajedničke varijance, čak 57,30%, objašnjeno je prvim faktorom stoga je opravdano zadržavanje samo prve glavne komponente.

Tablica 2. Saturacije čestica Skale psihološkog kapitala prvom glavnom komponentom

Čestice	Saturacije
Veselim se životu koji je preda mnom.	0,763
Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari.	0,759
Budućnost sprema mnogo toga dobrog za mene.	0,807
Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem.	0,828
Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve.	0,843
Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom.	0,698
Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje.	0,851
Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim.	0,828
Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih.	0,788
Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga.	0,744
Neuspjeh me ne obeshrabruje.	0,490
Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća.	0,598

Iz *Tablice 2.* mogu se vidjeti saturacije čestica Skale psihološkog kapitala u slučaju kada se zadržava psihološki kapital kao jedan generalni faktor. Dobivene saturacije vrlo su visoke, s najvećim iznosom  $r = 0,851$  i najmanjim iznosom  $r = 0,490$ , što također ukazuje na opravdanost zadržavanja psihološkog kapitala kao jednog generalnog faktora, a vidljivo je i na grafičkom prikazu *Slike 1.*



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

Ipak, kako bi se dodatno provjerila faktorska struktura prema kojoj se Skala psihološkog kapitala dijeli na četiri subskele, a to su optimizam, nada, samoefikasnost i otpornost, provedena je još jedna eksploratorna faktorska analiza. Definirano je ekstrahiranje četiri faktora koji su zatim kosokutno rotirani *Oblimin* rotacijom budući da se može pretpostaviti međusobna povezanost faktora.

Tablica 3. *Faktorska struktura skale psihološkog kapitala nakon Oblimin rotacije*

Čestice	Faktori nakon rotacije			
	Samoeфикаsnost	Otpornost	Optimizam	Nada
Veselim se životu koji je preda mnom.	0,038	-0,004	<b>0,881</b>	-0,005
Sve u svemu, očekujem da će mi se dogoditi više dobrih nego loših stvari.	-0,014	0,054	<b>0,900</b>	-0,020
Budućnost sprema mnogo toga dobrog za mene.	0,021	0,009	<b>0,875</b>	0,064
Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem.	<b>0,435</b>	0,017	0,314	0,260
Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve.	0,214	0,014	0,299	<b>0,524</b>
Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom.	-0,108	0,010	0,060	<b>0,929</b>
Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje.	0,392	0,133	0,051	<b>0,531</b>
Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim.	<b>0,630</b>	-0,039	0,164	0,260
Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih.	<b>0,547</b>	0,220	-0,064	0,352
Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga.	<b>0,867</b>	0,051	0,159	-0,151
Neuspjeh me ne obeshrabruje.	-0,165	<b>0,950</b>	0,111	-0,009
Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća.	0,318	<b>0,695</b>	-0,086	0,026

U *Tablici 3.* mogu se vidjeti zasićenosti čestica pojedinim faktorima. Prema teorijskim očekivanjima, prve tri čestice trebale bi činiti faktor optimizma, sljedeće tri čestice faktor nade, zatim bi iduće tri čestice trebale činiti faktor samoeфикаsnosti, a posljednje tri čestice faktor otpornosti. Na temelju rezultata vidljivo je da je faktor samoeфикаsnosti zasićen česticama “*Većinu problema mogu riješiti ako se dovoljno potrudim*” i “*Mogu ostati miran/na kada dođu poteškoće jer imam sposobnosti za prevladati ih*”, što je u skladu s teorijskim očekivanjima Dudasova i suradnika (2021), te česticom “*Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga*”, koja odstupa od teorijskih očekivanja prema kojima bi ista trebala pripadati faktoru otpornosti, i česticom “*Ako se nađem u problemima, mogu smisliti puno načina kako da se izvučem*”, koja bi prema teorijskim očekivanjima trebala pripadati faktoru nade. Faktor otpornosti, pak, saturira čestice “*Neuspjeh me ne obeshrabruje*” i “*Brzo se oporavljam nakon ozbiljnih životnih poteškoća*” što je u skladu s teorijskim očekivanjima Dudasova i suradnika (2021), izuzev očekivanja da taj faktor treba

saturirati i česticu “*Mislim da sam osoba koja može izdržati mnogo toga*”, koja je u ovom setu podataka snažno saturirana faktorom samoefikasnosti. Sljedeći faktor, faktor optimizma, saturiran je česticama “*Veselim se životu koji je preda mnom*”, “*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 potpunosti u skladu s teorijskim očekivanjima Dudasova i suradnika (2021). Posljednji faktor, faktor nade, saturiran je česticama “*Mogu smisliti puno načina kako ostvariti svoje trenutne ciljeve*” i “*Trenutno se smatram prilično uspješnim/nom*” što je u skladu s teorijskim očekivanjima Dudasova i suradnika (2021), ali i česticom “*Siguran/na sam da mogu uspješno prebroditi neočekivane događaje*” koja bi prema istraživanju Dudasova i suradnika (2021) trebala pripadati faktoru samoefikasnosti.

Tablica 4. *Korelacije između faktora koji predstavljaju subskale Skale psihološkog kapitala*

Faktori	Samoefikasnost	Otpornost	Optimizam	Nada
Samoefikasnost	1	0,397	0,508	0,484
Otpornost		1	0,323	0,320
Optimizam			1	0,553
Nada				1

Korelacije između četiri ekstrahirana faktora nakon *Oblimin* rotacije, prema *Tablici 4.*, ukazuju na slabe do umjerene pozitivne povezanosti među faktorima (raspon korelacija kreće se od 0,32 do 0,55), što može ukazivati na to da su faktori, iako su povezani, još uvijek različiti konstrukti te bi se mogli koristiti kao zasebni i različiti aspekti u daljnjim analizama. Ali, s obzirom na to da je prema *Tablici 3.* samo jedan faktor koji predstavlja subskalu optimizma u potpunosti u skladu s očekivanjima autora skale, dok svi ostali faktori imaju određena teorijska odstupanja, u ovom istraživanju ipak će se koristiti psihološki kapital kao konstrukt višeg reda.

Slijedi prikaz deskriptivnih podataka ispitivanih varijabli i njihova pouzdanost izražena Cronbach  $\alpha$  koeficijentom.

Tablica 5. Deskriptivni podaci ispitanih varijabli ( $N=560$ )

	Min	Max	M	sd	$\alpha$
Iskrenost-poniznost	1,10	5,00	3,20	0,69	0,79
Emocionalnost	1,00	5,00	3,16	0,64	0,77
Ekstraverzija	1,00	4,88	3,12	0,68	0,81
Ugodnost	1,30	5,00	2,99	0,58	0,72
Savjesnost	1,80	4,80	3,24	0,52	0,69
Otvorenost prema iskustvu	1,10	5,00	3,23	0,72	0,80
Psihološki kapital	1,58	6,00	4,50	0,92	0,93
Roditeljska podrška	1,00	5,00	3,90	0,90	0,90
Roditeljsko uplitanje	1,00	5,00	2,35	1,08	0,90
Nedostatak roditeljske angažiranosti	1,00	5,00	1,93	0,95	0,92
Poteškoće u donošenju odluka	1,00	9,00	4,45	1,44	0,95

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

Iz *Tablice 5.* vidljivo je da se učenici u srednjoj školi u prosjeku susreću sa srednjom razinom poteškoća u donošenju odluka o karijeri ( $M = 4,45$ ), pri čemu standardno odstupanje od prosjeka iznosi  $sd = 1,44$ . Cronbach alpha u iznosu od  $\alpha = 0,95$  ukazuje na visoku pouzdanost skale što je u skladu s istraživanjem Babarović i Šverko (2018) gdje Cronbachov alpha koeficijent pouzdanosti iznosi  $\alpha = 0,94$  za online verziju istraživanja koja je primijenjena i u ovom slučaju.

Osobine ličnosti, kao jedne od ispitivanih odrednica poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, sudionici također većinom procjenjuju u okviru teorijskog prosjeka ( $M = 2,99$  do  $M = 3,24$ ). Koeficijenti pouzdanosti također su približnih očekivanih vrijednosti, osim skale savjesnosti čiji Cronbach alpha koeficijent ( $\alpha = 0,69$ ) ukazuje na relativno nisku pouzdanost.



Psihološki kapital sudionici procjenjuju vrlo visokim ( $M = 4,50$ ) uz pripadnu standardnu devijaciju  $sd = 0,92$ . Pouzdanost skale dobivena na ovom uzorku ukazuje na visoku pouzdanost uz Cronbach alpha koeficijent  $\alpha = 0,93$ .

Roditeljska ponašanja sudionici procjenjuju različito po dimenzijama. Tako prosječno najniža procijenjena vrijednost pripada dimenziji nedostatka roditeljske angažiranosti ( $M = 1,93$ ), zatim slijedi roditeljsko uplitanje ( $M = 2,35$ ) te roditeljska podrška s prosječno najvišim postignutim vrijednostima ( $M = 3,90$ ). Pouzdanost svih dimenzija je visoka te za roditeljsku podršku iznosi  $\alpha = 0,90$ , za roditeljsko uplitanje također  $\alpha = 0,90$ , a za nedostatak roditeljske angažiranosti  $\alpha = 0,92$ .

U svrhu utvrđivanja povezanosti osobina ličnosti, psihološkog kapitala, roditeljskih ponašanja i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, izračunat je Pearsonov koeficijent korelacije svih ispitivanih varijabli.

Tablica 6. Prikaz matrice interkorelacija svih ispitivanih varijabli (N=560)

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Iskrenost-poniznost	0,236**	-0,041	0,223**	0,238**	0,087*	0,044	0,066	-0,143**	-0,146**	-0,131**
2. Emocionalnost	1	-0,183**	0,010	0,016	-0,097*	-0,121**	0,146**	0,021	-0,106*	0,106*
3. Ekstraverzija		1	-0,071	0,215**	-0,047	0,411**	0,220**	-0,079	-0,113**	-0,308**
4. Ugodnost			1	0,062	0,036	0,047	-0,016	0,060	0,051	0,071
5. Savjesnost				1	0,130**	0,316**	0,193**	-0,117**	-0,145**	-0,274**
6. Otvorenost prema iskustvu					1	0,033	-0,070	0,043	0,047	-0,023
7. Psihološki kapital						1	0,351**	-0,134**	-0,243**	-0,440**
8. Roditeljska podrška							1	-0,145**	-0,467**	-0,245**
9. Roditeljsko uplitanje								1	0,505**	0,353**
10. Nedostatak roditeljske angažiranosti									1	0,392**
11. Poteškoće u donošenju odluka										1

Napomena: \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Tablica 6. prikazuje Pearsonov koeficijent povezanosti između osobina ličnosti, psihološkog kapitala, roditeljskih ponašanja i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Utvrđena je statistički značajna povezanost poteškoća u donošenju profesionalnih odluka s iskrenošću-poniznošću, emocionalnošću, ekstraverzijom, savjesnošću, psihološkim kapitalom te svim dimenzijama roditeljskih ponašanja. Najveća statistički značajna povezanost pokazala se između psihološkog kapitala i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka pri čemu je ta povezanost ujedno i negativna te iznosi  $r = -0,440$  uz  $p < 0,01$ . Rezultat ukazuje na to da sudionici

s višom razinom psihološkog kapitala pokazuju manje poteškoća u donošenju odluka o karijeri.

Slijedi statistički značajna pozitivna povezanost između poteškoća u donošenju profesionalnih odluka i nedostatka roditeljske angažiranosti ( $r = 0,392, p < 0,01$ ), kao i roditeljskog uplitanja ( $r = 0,353, p < 0,01$ ). Jedina dimenzija roditeljskih ponašanja koja je statistički značajno negativno povezana s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka je dimenzija roditeljske podrške ( $r = -0,245, p < 0,01$ ). Drugim riječima, sudionici čiji roditelji pružaju podršku prilikom donošenja odluka pokazuju manje poteškoća pri donošenju istih, dok sudionici čiji roditelji interferiraju u proces donošenja odluka ili uopće nisu uključeni u isti pokazuju višu razinu poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Što se tiče dimenzija osobina ličnosti, statistički značajnu pozitivnu povezanost s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka pokazala je jedino emocionalnost ( $r = 0,106, p < 0,05$ ), dok su statistički značajnu negativnu povezanost s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka pokazale ekstraverzija ( $r = -0,308, p < 0,01$ ), savjesnost ( $r = -0,274, p < 0,01$ ) i iskrenost-poniznost ( $r = -0,131, p < 0,01$ ). Svi konstrukti korišteni u istraživanju, koji su se pokazali povezanima s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka, pokazali su slabu statistički značajnu povezanost, osim konstrukata iskrenosti i emocionalnosti koji ukazuju na vrlo slabu, ali ipak statistički značajnu povezanost.

U posljednjem koraku provedena je multipla linearna regresijska analiza kako bi se utvrdila prediktivna moć osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja u objašnjenju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Tablica 7. Prikaz rezultata multiple linearne regresijske analize u predviđanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (N=560)

Prediktori	$\beta$
Iskrenost-poniznost	-0,083*
Emocionalnost	0,086*
Ekstraverzija	-0,120**
Ugodnost	0,079*
Savjesnost	-0,097*
Otvorenost prema iskustvu	-0,010
Psihološki kapital	-0,280**
Roditeljska podrška	0,015
Roditeljsko uplitanje	0,173**
Nedostatak roditeljske angažiranosti	0,209**
R	0,593
R <sup>2</sup>	0,352
R <sup>2</sup> <sub>adj.</sub>	0,340
F	29,781**

Napomena: \*p<0,05; \*\*p<0,01

Legenda:  $\beta$  – standardizirani koeficijent regresije; R - koeficijent multiple korelacije; R<sup>2</sup> - koeficijent multiple determinacije; R<sup>2</sup><sub>adj.</sub> – korigirani koeficijent multiple determinacije, F – značajnost regresijskog modela

Iz Tablice 7. u kojoj su prikazani rezultati multiple linearne regresijske analize vidljivo je kako je prediktorskim varijablama moguće objasniti 34% ukupne varijance poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (R<sup>2</sup><sub>adj.</sub> = 0,34). Gotovo sve osobine ličnosti pokazale su se značajnim prediktorom poteškoća u donošenju odluke o karijeri, osim dimenzije otvorenosti prema iskustvu. Među njima kao značajni i najbolji prediktor pokazala se ekstraverzija ( $\beta = -0,120$ , p<0,01), zatim savjesnost ( $\beta = -0,097$ , p<0,05), emocionalnost ( $\beta = 0,086$ , p<0,05) i iskrenost-poniznost ( $\beta = -0,083$ , p<0,05). Kao značajan prediktor neočekivano se pokazala i ugodnost ( $\beta = 0,079$ ,

$p < 0,05$ ) budući da se u početku nije pokazala statistički značajna korelacija s kriterijskom varijablom, a može ukazivati na supresiju. U tu svrhu provedena je i multipla linearna regresijska analiza bez dimenzije ugodnosti kako bi se provjerio njezin supresijski učinak.

Tablica 8. *Prikaz rezultata multiple linearne regresijske analize u predviđanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka bez ugodnosti kao supresijske varijable (N=560)*

Prediktori	$\beta$
Iskrenost-poniznost	-0,064
Emocionalnost	0,082*
Ekstraverzija	-0,128**
Savjesnost	-0,096*
Otvorenost prema iskustvu	-0,011
Psihološki kapital	-0,273**
Roditeljska podrška	0,015
Roditeljsko uplitanje	0,179**
Nedostatak roditeljske angažiranosti	0,214**
R	0,588
R <sup>2</sup>	0,346
R <sup>2</sup> <sub>adj.</sub>	0,335
F	32,327**

Napomena: \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Legenda:  $\beta$  – standardizirani koeficijent regresije; R - koeficijent multiple korelacije; R<sup>2</sup> - koeficijent multiple determinacije; R<sup>2</sup><sub>adj.</sub> – korigirani koeficijent multiple determinacije, F – značajnost regresijskog modela

U *Tablici 8.* može se vidjeti da se dimenzija iskrenosti-poniznosti više ne pokazuje kao značajan prediktor poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, a postotak ukupne objašnjene varijance smanjio se na 33,5% ( $R^2_{adj.} = 0,335$ ). Budući da se u *Tablici 6.* ugodnost pokazala statistički značajno povezanom jedino s varijablom iskrenosti-poniznosti, može se zaključiti da ugodnosti djeluje kao supresorska varijabla upravo preko varijable iskrenosti-poniznosti.

Nadalje, iz *Tablice 7.* vidljivo je da se kao značajan i najbolji prediktor poteškoća u donošenju profesionalnih odluka pokazao psihološki kapital ( $\beta = -0,280$ ,  $p < 0,01$ ). Od roditeljskih

ponašanja kao značajnim prediktorima pokazale su se dvije od tri varijable, a to su roditeljsko uplitanje ( $\beta = 0,173, p < 0,01$ ) i neodstatak roditeljkog angažmana ( $\beta = 0,209, p < 0,01$ ). Regresijski model pokazao se statistički značajnim što se može zaključiti prema pripadajućem F statistiku (29,781,  $p < 0,01$ ). Sve teorijski pretpostavljene prediktorske varijable, osim varijable roditeljske podrške, potvrdile su se kao značajne u ovom modelu. Uz to su se kao značajne prediktorske varijable pokazale varijabla iskrenosti-poniznosti, koja nije uključena u teorijsku pretpostavku zbog nedostatka istraživanja koja koriste HEXACO-60 upitnik te varijabla ugodnosti koja djeluje kao supresor preko varijable iskrenosti-poniznosti.

## 5. Rasprava

Cilj ovog istraživanja je ispitati osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja kao odrednice poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, odnosno utvrditi njihov utjecaj i prediktivnu moć na poteškoće u donošenju odluka o karijeri. U tu svrhu postavljene su četiri hipoteze u skladu s prethodnom literaturom.

Prvi problem istraživanja odnosi se na povezanost osobina ličnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. U literaturi se mogu pronaći konzistentni nalazi koji dokazuju negativnu povezanost između ekstraverzije i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (Albion i Fogarty, 2002; Di Fabio i sur., 2014; Gati i sur., 2011; Pečjak i Košir, 2007; Penn i Lent, 2018) savjesnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (Albion i Fogarty, 2002; Gati i sur., 2011; Lounsbury i sur., 2005; Pečjak i Košir, 2007; Penn i Lent, 2018) te pozitivnu povezanost između neuroticizma i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka (Albion i Fogarty, 2002; Di Fabio i sur., 2014; Gati i sur., 2011; Pečjak i Košir, 2007; Penn i Lent, 2018). Sukladno tome, u ovome istraživanju očekivana je negativna povezanost ekstraverzije i savjesnosti s poteškoćama u donošenju odluka o karijeri te pozitivna povezanost između emocionalnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Dimenzije ugodnosti i otvorenosti prema iskustvu nisu uključene u hipotezu zbog malog broja nalaza ili kontradiktornih nalaza u literaturi, kao ni dimenzija iskrenosti-poniznosti zbog nedostatka istraživanja s HEXACO-60 inventarom ličnosti. Najveća negativna povezanost dobivena je upravo između ekstraverzije i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, a odmah zatim slijedi povezanost između savjesnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka te je ona također negativnog smjera. Ekstraverzija se, prema dimenzijama HEXACO modela, može opisati kao uključenost u društvena zbivanja, a osobine pomoću kojih se opisuje su društvenost, vodstvo i privlačenje pažnje (Ashton i Lee, 2007). Osobe koje su visoko na dimenziji ekstraverzije uživaju benefit tzv. društvenog dobitka u vidu prijateljstava i socijalnih veza (Ashton i Lee, 2007). Moguće je da će osobe s višom razinom ekstraverzije, prilikom stvaranja velikog broja socijalnih veza, pronaći kompetentne osobe za razgovor o različitim karijerama te na taj način skupiti dovoljan broj potrebnih informacija koje će im olakšati profesionalnu odluku te na taj način smanjiti poteškoće u donošenju istih. Savjesnost se pak, prema HEXACO modelu, može interpretirati kao angažiranost u rješavanju zadataka ili

postizanju ciljeva, a opisuje se osobinama poput organiziranosti, marljivosti i planiranja. Osobe visoko na dimenziji savjesnosti mogu imati materijalnu dobit u smislu efikasnijeg korištenja resursa (Ashton i Lee, 2007). Osobe s višom razinom savjesnosti sklone su pridržavanju pravila te pokazuju veća akademska postignuća i radne ishode (Roberts i sur., 2014). Moguće je, dakle, da se savjesne osobe mogu organizirati u procesu donošenja profesionalnih odluka te, slijedeći pravila, postepeno prolaziti kroz sve korake u tom procesu, pritom marljivo prikupljajući potrebne informacije i na taj način smanjiti poteškoće u izboru karijere. Slijedi emocionalnost koja je, sukladno očekivanjima, pokazala pozitivnu povezanost s poteškoćama u donošenju odluke o karijeri. Emocionalnost je slična neuroticizmu u modelima s pet dimenzija ličnosti (Ashton i Lee, 2009) te se prema HEXACO modelu ispituje osobinama bojažljivosti, anksioznosti, ovisnosti i sentimentalnosti (Ashton i Lee, 2007). Anksioznost se pokazala značajnim prediktorom neodlučnosti u karijeri (O'Hare i Tamburri, 1986), što može dovesti do poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, budući da se neodlučnost u karijeri odnosi na probleme koje pojedinci mogu imati pri donošenju odluke o karijeri (Slaney, 1988, prema Gati i sur., 1996). Sukladno tome, moguće je da pojedinci s višom razinom emocionalnosti ujedno imaju i višu razinu anksioznosti koja dovodi do poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, pogotovo kada se u obzir uzme činjenica da je taj period stresan za pojedinca, a velike razine anksioznosti mogu osobu učiniti ranjivijom na bilo koju vrstu stresa (Bystritsky i Kronemyer, 2014). Iako u ovom istraživanju nije pretpostavljena, značajnom se pokazala povezanost između iskrenosti-poniznosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka te je ta povezanost negativna. Iskrenost-poniznost može se opisati kao sklonost pojedinca da bude pošten i iskren u ponašanju i suradnji s drugim ljudima, čak i kada bi ih umjesto toga mogao iskorištavati (Ashton i Lee, 2007). Dakle, pojedinci koji su visoko na toj dimenziji sposobni su ostvariti dobit od suradnje međusobnim pomaganjem i nenapadanjem (Ashton i Lee, 2007). Sukladno tome, moguće je da pojedinci ostvarivanjem suradnje s drugim ljudima te stvaranjem iskrenih odnosa, razmjenjuju potrebne informacije i dobivaju podršku od drugih što može smanjiti poteškoće u donošenju odluke o karijeri. Rezultati ovog istraživanja pokazuju, dakle, da osobe visoko na dimenziji ekstraverzije i savjesnosti imaju manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok osobe visoko na dimenziji emocionalnosti imaju više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Navedeno je u potpunosti u skladu s postavljenom hipotezom, uz dodatno dobivenu povezanost iskrenosti-poniznosti u kojoj osobe visoko na toj dimenziji pokazuju manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.



Drugi problem istraživanja odnosi se na povezanost psihološkog kapitala i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Iako u literaturi postoji nedostatak istraživanja psihološkog kapitala kao hijerarhijskog faktora i poteškoća u donošenju odluka, komponente od kojih se sastoji pokazale su značajnu povezanost s manjim poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka, razvojem, istraživanjem i planiranjem karijere (Amir i Gati, 2006; Creed i sur., 2002; Hirschi, 2013; Pang i sur., 2021; Shin i Kelly, 2015). S obzirom na to, očekivano je da će pojedinci s višom razinom psihološkog kapitala, koji obuhvaća sve četiri komponente (otpornost, samoefikasnost, optimizam i nadu), pokazivati manje poteškoća u donošenju odluka o karijeri. Pri tome se otpornost povezuje s razvijanjem strategija i načinima suočavanja s neodlučnosti vezanom za karijeru te ostvarivanjem pozitivnih ishoda u tome (Smokowski, Reynolds i Bezruczko, 2000, prema Shin i Kelly, 2015). Samoefikasnost se povezuje s većom posvećenošću obrazovanju, ustrajnosti, istraživanjem karijere te njenom stabilnosti i složenosti (Blustein, 1989; Gianakos, 1999; Peterson, 1993, prema Bubić i Ivanišević, 2016). Optimizam se povezuje s planiranjem i istraživanjem karijere, većom odlučnošću u odabiru karijere i postavljanjem većeg broja ciljeva vezanih za karijeru (Creed i sur., 2002), a nada se povezuje s proaktivnim ponašanjem u karijeri, specifično misleći na odlučnost o karijeri, planiranje karijere i samoefikasnost (Hirschi, 2013). Razmatrajući sve to, postoji mogućnost da će pojedinci koji imaju više razine psihološkog kapitala, upravo zbog posjedovanja prethodno navedenih karakteristika poput ustrajnosti u istraživanju karijere, odlučnosti u odabiru karijere te razvijanjem strategija za suočavanje s neodlučnosti u karijeri, pokazivati manje poteškoća u donošenju odluka u karijeri. Naime, istraživanje karijere bitno je za prikupljanje informacija o zanimanjima, o svijetu rada i o načinima odabira karijere što je bitno za prevenciju poteškoća koje se javljaju u periodu donošenja odluke o karijeri, a to je nedostatak informacija (Gati i sur., 1996). Odlučnost, odnosno neodlučnost u karijeri, karakteriziraju problemi koje pojedinci mogu imati u donošenju odluke o karijeri (Slaney, 1988, prema Gati i sur., 1996) te pronalaženje strategija za izbjegavanje istih uvelike može smanjiti poteškoće u tom procesu. Postavljena hipoteza istraživanjem je u potpunosti potvrđena, a psihološki kapital pokazao je najveću povezanost s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka od svih ispitivanih varijabli.

Treći problem istraživanja odnosi se na povezanost roditeljskih ponašanja i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Istraživanje je pokazalo značajnu negativnu povezanost između roditeljske podrške i poteškoća u donošenju odluke o karijeri te značajnu negativnu povezanost

između roditeljskog uplitanja i nedostatka roditeljskog angažmana s poteškoćama u donošenju odluke o karijeri. Rezultati su u skladu s literaturom koja je pokazala da pojedinci čiji roditelji pružaju podršku imaju manje poteškoća u donošenju odluke o karijeri (Parola i Marcionetti, 2021) dok pojedinci čiji roditelji interferiraju u proces donošenja odluke namećući svoje stavove i želje te pojedinci čiji roditelji su gotovo potpuno isključeni iz tog procesa pokazuju veće poteškoće u donošenju odluke o karijeri (Dietrich i Kracke, 2009; Parola i Marcionetti 2021). Instrumentalna podrška i savjeti koje daju roditelji koji pružaju podršku u procesu odabira karijere (Dietrich i Kracke, 2009) pojedincima vjerojatno proširuju vidike o načinu donošenja odluke o karijeri kao i o načinima informiranja o zanimanjima te o sebi i svojim sposobnostima. Roditeljsko uplitanje dokazano može dovesti do unutarnjih i vanjskih sukoba prilikom nesklada želja roditelja i adolescenata (Levine i Gislason, 1985, prema Middleton i Loughhead, 1993). Taj nesklad postaje izraženiji upravo roditeljskim nametanjem vlastitih ideja o karijeri djeteta čime se mogu povećavati poteškoće u donošenju odluke o karijeri, konkretno nekonzistentne informacije tokom procesa donošenja odluke. Roditelji kod kojih je prisutan nedostatak angažmana u odabiru karijere zapravo su ravnodušni prema profesionalnom razvoju te niti pomažu niti sprječavaju dijete u njegovom odabiru (Middleton i Loughhead, 1993). Posljedično tome, dijete bi također moglo biti nemotivirano za odabir karijere, a upravo je nedostatak motivacije dio poteškoća u donošenju profesionalnih odluka koje ima najozbiljnije posljedice za karijeru budući da može spriječiti pojedinca za započinjanje procesa donošenja profesionalne odluke (Gati i sur., 2010). Drugim riječima, moguće je da ti pojedinci neće napraviti niti prvi korak u donošenju optimalne odluke u izboru karijere. Zaključno, hipoteza vezana uz ovaj istraživački problem u potpunosti je potvrđena.

Četvrti, ujedno i zadnji istraživački problem, odnosi se na mogućnost predviđanja poteškoća u donošenju profesionalnih odluka na osnovu osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja. Pretpostavlja se da će isti konstrukti kao i kod povezanosti biti statistički značajni prediktori poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, a to su ekstraverzija, savjesnost, emocionalnost, psihološki kapital, sva tri oblika roditeljskih ponašanja te, dodatno dobiveno ovim istraživanjem, konstrukt iskrenosti-poniznosti. Ipak, nisu se svi očekivani prediktori pokazali značajnima te su se značajnim pokazali još i neki neočekivani prediktori. Značajnim prediktorima pokazali su se ekstraverzija, savjesnost, emocionalnost, iskrenost-poniznost, ugodnost, psihološki kapital, roditeljsko uplitanje te nedostatak roditeljskog angažmana. Statistička značajnost s

negativnim predznakom  $\beta$  statistika očekivan je za konstrukte ekstraverzije, savjesnosti, psihološkog kapitala i roditeljske podrške. Roditeljska podrška nije se pokazala značajnim prediktorom, no to se može objasniti visokim interkorelacijama s ostalim dimenzijama roditeljskih ponašanja pri čemu su se roditeljsko uplitanje i nedostatak roditeljskog angažmana pokazali kao bolji prediktori. Dodatnim značajnim negativnim prediktorom pokazala se dimenzija iskrenosti-poniznosti. S obzirom na to da se iskrenost-poniznost pokazala statistički značajno negativno povezanom s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka, ovaj nalaz nije neuobičajen. Statistička značajnost s pozitivnim predznakom  $\beta$  statistika očekivan je za konstrukte emocionalnosti, roditeljskog uplitanja i nedostatka roditeljskog angažmana, ali je uz to u istraživanju dobiven dodatni značajni prediktor pozitivnog predznaka, a to je ugodnost. Ugodnost se u literaturi pokazala nekonzistentnom varijablom za koju su se dobivali različiti rezultati, a u ovom istraživanju nije se pokazala značajno povezanom s poteškoćama u donošenju odluke o karijeri. S druge strane, pokazala se statistički značajno povezanom s dimenzijom iskrenosti-poniznosti. Budući da se ugodnost pokazala značajnim prediktorom, a u ovom istraživanju ne korelira s kriterijskom varijablom, može se pretpostaviti da bi mogla djelovati kao supresor varijabla. Kako bi se to provjerilo, napravljena je multipla linearna regresijska analiza bez dimenzije ugodnosti te u toj analizi iskrenost-poniznost više nije značajan prediktor poteškoća u donošenju odluke o karijeri što potvrđuje supresijsko djelovanje dimenzije ugodnosti. Ono što također nije u skladu s očekivanjima je nedostatak roditeljske podrške kao značajnog prediktora poteškoća u donošenju odluka o karijeri. U istraživanju Marcionetti i Rossier (2016) roditeljska podrška pokazala se izravnim prediktorom neodlučnosti u karijeri. Budući da je neodlučnost u karijeri jedna od komponenti poteškoća u donošenju odluke o karijeri (Gati i sur., 1996), roditeljska podrška očekivala bi se značajnim prediktorom, no moguće je da kada se u obzir uzmu sve komponente poteškoća u donošenju odluka, kao i ostali konstrukti istraživanja, njena prediktivna moć se smanjuje i postaje neznačajna. Nadalje, najboljim prediktorom poteškoća u donošenju profesionalnih odluka pokazao se psihološki kapital. Hipoteza je, dakle, djelomično potvrđena budući da kao značajan prediktor izostaje roditeljska podrška te se dodatno značajnim prediktorom pokazuje dimenzija iskrenosti-poniznosti.

### *5.1. Ograničenja i doprinosi te praktične implikacije za buduća istraživanja*

Budući da se radi o longitudinalnom istraživanju u kojem uzorak čine učenici trećeg razreda srednje škole praćeni godinu dana, koji su većinom maloljetni i za koje još uvijek odgovaraju roditelji, potrebno je prije svega dobiti suglasnost roditelja za njihovo sudjelovanje u istraživanju, a zatim i suglasnost samih učenika. Postoji šansa da nisu svi roditelji i učenici htjeli dati suglasnost, što za posljedicu ima smanjenje veličine uzorka. Razlog tome može biti nedostatak roditeljske angažiranosti oko školovanja djeteta, ali i nedostatak edukacije te nezainteresiranost za temu istraživanja od strane roditelja i učenika. Upravo se stupanj obrazovanja roditelja pokazao kao jedan od ključnih faktora u roditeljskoj uključenosti u obrazovanje djeteta. Prema istraživanju Bogenschneidera (1997), roditelji s višim razinama obrazovanja više su se uključivali u obrazovanje djece nego roditelji s nižim stupnjevima obrazovanja. Zbog toga je važno u daljnjim istraživanjima uključiti i podatke o stupnju obrazovanja roditelja kako bi se vidjelo postoji li sličan utjecaj i na poteškoće u donošenju profesionalnih odluka. Također, istraživanje je longitudinalno što može dovesti do osipanja sudionika kroz točke mjerenja što posljedično opet smanjuje veličinu uzorka. Osim toga, uzorak ovog istraživanja ograničen je na učenike srednjih škola te je upitno koliko se rezultati mogu generalizirati na ostale skupine. Izuzev same problematike uzorkovanja i osipanja sudionika, postoji i problem socijalno poželjnog odgovaranja. Istraživanje Lalwani i suradnika (2006) potvrdilo je da pripadnici kolektivističkog društva imaju veću tendenciju upuštanja u socijalno poželjno odgovaranje zbog toga što je društveno ponašanje uvjetovano stavovima i vrijednostima društva, dok pripadnici individualističkog društva imaju manju tendenciju socijalno poželjnog odgovaranja jer takvo društvo potiče ljude da budu svoji te da imaju svoje stavove i vrijednosti. Prema istraživanju Burai (2016), učenici i nastavnici srednjih škola u Hrvatskoj pokazali su podjednaku sklonost individualizmu i kolektivismu. Samim time, tendencija ka socijalno poželjnom odgovaranju ne može se u potpunosti odrediti, no ipak se može pretpostaviti njena prisutnost. Pri ispitivanju roditeljskih ponašanja korištena je Skala roditeljskih ponašanja u izgradnji karijere koja mjeri percepciju učenika o roditeljskim ponašanjima. Percepcija također može biti subjektivna te bi neki učenici roditeljske sugestije, čak i one nenametljive i dobronamjerne, mogli percipirati kao nametanje vlastitih ideja. S druge strane, postoji mogućnost da se neki roditelji trude biti angažirani, no djeca odbijaju njihovu “pomoć”, ali ih percipiraju kao neangažirane. Zbog toga bi bilo korisno razviti verziju korištenog upitnika namijenjenu za bliske

osobe sudionika kako bi se provjerilo postoji li uistinu razlika između učeničkih percepcija i stvarnih ponašanja roditelja te kako bi se dobila objektivnija slika.

Buduća istraživanja trebala bi se proširiti i na učenike osnovnih škola, s obzirom na to da je odabir srednje škole jedna od prvih profesionalnih odluka s kojom se učenici susreću, a u toj dobi vjerojatno su pod većim utjecajem roditelja. Zanimljivo bi bilo usporediti u kojoj se mjeri učenici osnovnih škola susreću s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka te koje su to točno poteškoće. Sukladno tome, istraživanje bi se moglo proširiti na ispitivanje odnosa nezavisnih varijabli istraživanja sa svakom od komponenti poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Na taj način identificirao bi se utjecaj svake varijable na svaku komponentu poteškoća u donošenju odluke o karijeri, utvrdilo bi se koje su to poteškoće najčešće među učenicima te bi se sukladno tome mogao napraviti efikasniji plan prevencije. Nadalje, tako bi se usporedile vrijednosti psihološkog kapitala učenika u ranijoj dobi te onih u starijoj dobi te bi se mogli napraviti programi za jačanje psihološkog kapitala budući da je, od ispitivanih varijabli, najviše povezan s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka te je ujedno i najbolji prediktor istih. Naime, nastavak istraživanja ove tematike vrlo je bitan budući da je u današnjem društvu karijera postala bitnija nego što je to bila u prošlosti te je važno da pojedinci donesu optimalnu odluku o svojoj karijeri, u čemu bi ih poteškoće pri donošenju iste mogle spriječiti. U prilog tome, trebalo bi se educirati roditelje o tome kako njihova ponašanja utječu na profesionalni život djece, kako izgleda proces donošenja odluke o karijeri te kako mogu pomoći djeci u donošenju optimalnog izbora. O samom procesu donošenja profesionalne odluke trebalo bi educirati i same učenike kako bi složili korake u izboru karijere na odgovarajući način. Škole bi se trebale informirati o postojanju internet stranice *Put karijere* (<https://www.putkarijere.hr>) kako bi nastavnici i profesori mogli uputiti roditelje i učenike na istu, budući da pruža različite upitnike koje učenici mogu riješiti kako bi dobili boji uvid u svoje interese i eventualne poteškoće te kako bi se mogli fokusirati na potrebnu problematiku i time riješiti, ili čak izbjeći, poteškoće u donošenju profesionalne odluke.

Rezultati ovog istraživanja daju doprinos u razumijevanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, uključujući u istraživanje relativno nove konstrukte u psihologiji poput psihološkog kapitala te HEXACO-60 inventara ličnosti koji ispituje šest dimenzija ličnosti, umjesto dosadašnjih pet. Tih šest dimenzija ličnosti odgovara najvećem skupu dimenzija ličnosti

koje se dosljedno dobivaju iz autohtonih leksikona osobnosti različitih jezika svijeta (Ashton i Lee, 2009). Upravo šesta dimenzija HEXACO-60 inventara ličnosti, dimenzija iskrenosti-poniznosti, procjenjuje važan konstrukt osobnosti koji je samo djelomično zastupljen upitnicima koji obuhvaćaju pet dimenzija ličnosti (Ashton i Lee, 2009), a koji se pokazao značajnim konstruktom u povezanosti i predviđanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Buduća istraživanja također bi se trebala koristiti HEXACO-60 inventarom ličnosti kako bi se dobio detaljniji uvid u odnos iskrenosti-poniznosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Nadalje, doprinosi ovog istraživanja ukazuju na važnost psihološkog kapitala u predviđanju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka te na potrebu identificiranja učenika s niskim psihološkim kapitalom kako bi se s njima moglo raditi na jačanju istog i time potencijalno smanjiti poteškoće u donošenju profesionalnih odluka, ali i pružiti dodatnu podršku prilikom izbora karijere. Istraživanje također ukazuje na važnost roditeljskih ponašanja prilikom izbora karijere te ukazuje na potrebu identificiranja učenika čiji roditelji interferiraju u proces donošenja odluke, ili su potpuno isključeni, te i njima pružiti dodatnu podršku i usmjeravanje prilikom donošenja profesionalne odluke. Zaključno, ukazuje da poteškoće u donošenju profesionalnih odluka, iako se nalaze u teorijskom prosjeku, među učenicima zaista postoje te ih se ne smije ignorirati budući da to može dovesti do izbjegavanja izbora ili suboptimalnog izbora karijere za pojedinca.

## 6. Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati osobine ličnosti, psihološki kapital i roditeljska ponašanja kao neke odrednice poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. U tu svrhu provedene su korelacijska i regresijska analiza, a dobiveni rezultati gotovo su u potpunosti potvrdili hipoteze, uz neka dodatna saznanja koja nisu bila postavljena u hipotezama.

Prvi istraživački problem bavi se pitanjem povezanosti osobina ličnosti i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Očekivalo se da će pojedinci koji imaju višu razinu ekstraverzije i savjesnosti imati manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok će oni s višom razinom emocionalnosti imati više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Utvrđene su upravo statistički značajna pozitivna povezanost emocionalnosti s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka te statistički značajna negativna povezanost ekstraverzije i savjesnosti, te dodatno iskrenosti-poniznosti, s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. Hipoteza je, dakle, u velikoj mjeri potvrđena, uz dodatni zaključak o tome da pojedinci koji su visoko na dimenziji iskrenosti-poniznosti pokazuju nešto manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka.

Drugi istraživački problem je utvrditi povezanost psihološkog kapitala i poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Hipoteza je postavljena prema pojedinačnim istraživanjima sastavnih komponenti psihološkog kapitala te se prema tome očekivalo da će pojedinci s višom razinom psihološkog kapitala imati manje poteškoća u donošenju odluka. Hipoteza je istraživanjem u potpunosti potvrđena, a dobivena negativna povezanost psihološkog kapitala s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka najveća je od svih dobivenih značajnih povezanosti s varijablom od interesa.

Treći istraživački problem bavi se ispitivanjem povezanosti roditeljskih ponašanja s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka. Pretpostavka je bila da će pojedinci čiji roditelji pokazuju više podrške vezane uz karijeru imati manje poteškoća u donošenju profesionalnih odluka, dok će pojedinci čiji roditelji pokazuju više uplitanja i veći nedostatak angažmana oko karijere imati više poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Dobivene su upravo statistički

značajne pozitivne povezanosti roditeljskog uplitanja i nedostatka roditeljskog angažmana s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka te negativna povezanost roditeljske podrške s poteškoćama u donošenju profesionalnih odluka, čime je hipoteza u potpunosti potvrđena.

Četvrti istraživački problem je ispitati zajednički prediktivni doprinos osobina ličnosti, psihološkog kapitala i roditeljskih ponašanja u objašnjenju poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Očekivalo se da će ekstraverzija, savjesnost, emocionalnost, psihološki kapital i roditeljska ponašanja biti značajni prediktori poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. Ipak, kao statistički značajni prediktori u regresijskom modelu pokazali su se ekstraverzija, savjesnost, emocionalnost, iskrenost-poniznost, ugodnost, psihološki kapital, roditeljsko uplitanje te nedostatak roditeljskog angažmana. Izostanak roditeljske podrške kao statistički značajnog prediktora uzrokovan je visokim interkorelacijama s ostalim dimenzijama roditeljskih ponašanja, pri čemu su se roditeljsko uplitanje i nedostatak angažmana pokazali kao bolji prediktori od roditeljske podrške. Osim toga, iskrenost-poniznost i ugodnost pokazali su se kao statistički značajni prediktori. Najboljim prediktorom pokazao se psihološki kapital, a modelom je objašnjeno 34% varijance poteškoća u donošenju profesionalnih odluka. S obzirom na navedeno, može se reći da je hipoteza djelomično potvrđena.



## 7. Literatura

- Albion, M. J., i Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 91–126. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001006>
- Amir, T. i Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties, *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>
- Ashton, M. C. i Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1354. DOI:10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x
- Ashton, M. C. i Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166. DOI:10.1177/1088868306294907
- Ashton, M. C. i Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345. DOI:10.1080/00223890902935878
- Ashton, M. C., Lee, K. i De Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152. <https://doi.org/10.1177/1088868314523838>
- Babarović, T. i Šverko, I. (2013). The hexaco personality domains in the Croatian sample. *Društvena istraživanja* 22(3), 397-411. DOI:10.5559/di.22.3.01
- Babarović, T. i Šverko, I. (2018). The validity of career decision – making difficulties questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 391-407. <https://doi.org/10.1177/1069072717748960>
- Blustein, D. L. i Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203–216. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90056-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90056-5)
- Bogensneider, K. (1997). Parental involvement in adolescent schooling: a proximal process with transcontextual validity. *Journal of Marriage and the Family*, 59(3), 718. DOI:10.2307/353956

- Bubić, A. i Ivanišević, K. (2016). Kako učenici biraju srednje škole: Uloga samoučinkovitosti u odlučivanju o karijeri i školskog postignuća. *Hrvatski časopis za odgoj i obrazovanje*, 18(2), 480-489. <https://doi.org/10.15516/cje.v18i2.1558>
- Burai, R. (2016). Sukonstrukcija interkulturalnog kurikuluma. Komparacija određenih obilježja hrvatske kulture kod srednjoškolaca i njihovih nastavnika (Hofstedeov model). *Školski vjesnik: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, 65(2), 181-208. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/177387>
- Bysritsky, A., & Kronemyer, D. (2014). Stress and anxiety. *Psychiatric Clinics of North America*, 37(4), 489–518. DOI:10.1016/j.psc.2014.08.002
- Chatterjee, S., Afshan, N. i Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597–614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Chuang, N. K., Lee, P. C. i Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>
- Creed, P. A., Patton, W. i Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42–61. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001003>
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.005>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., i Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293. <https://doi.org/10.1177/1069072714535031>
- 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>
- Elkins, R. K., Kassenboehmer, S. C. i Schurer, S. (2017). The stability of personality traits in adolescence and young adulthood. *Journal of Economic Psychology*, 60, 37–52. DOI:10.1016/j.joep.2016.12.005

- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z. i Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Gati, I. (2011). Abridged professional manual for the Career decision-making difficulties questionnaire (CDDQ). <https://pdfcoffee.com/cddq-manual-3-2011-pdf-free.html>
- Gati, I., Amir, T. i Landman, S. (2010). Career counsellors' perceptions of the severity of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(4), 393–408. <https://doi.org/10.1080/03069885.2010.503700>
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., i Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>
- Gati, I., Krausz, M. i Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I. i Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Graziano, W. G. i Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. U R. Hogan, J. A. Johnson i S. R. Briggs (Ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 795–824). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50031-7>
- Hirschi, A. (2013). Hope as a resource for self-directed career management: investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512. DOI:10.1007/s10902-013-9488-x
- Katz, I., Cohen, R., Green-Cohen, M. i Morsiano-davidpur, S. (2018). Parental support for adolescents' autonomy while making a first career decision. *Learning and Individual Differences*, 65, 12–19. DOI:10.1016/j.lindif.2018.05.006
- Lahey, B. B. (2009). Public health significance of neuroticism. *American Psychologist*, 64(4), 241–256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>
- Lalwani, A. K., Shavitt, S. i Johnson, T. (2006). What is the relation between cultural orientation and socially desirable responding? *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 165–178. DOI:10.1037/0022-3514.90.1.165

- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., i Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39. <https://doi.org/10.1177/1069072704270272>
- Marcionetti, J. i Rossier, J. (2016). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601–615. DOI:10.1177/1069072716652890
- Martincin, K. M. i Stead, G. B. (2014). Five-factor model and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 3–19. DOI:10.1177/1069072714523081
- McCrae, R. R. i Costa, P. T., Jr. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. U R. Hogan, J. A. Johnson, i S. R. Briggs (Ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 825–847). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50032-9>
- Middleton, E. B. i Loughhead, T. A. (1993). Parental influence on career development. *Journal of Career Development*, 19(3), 161–173. DOI:10.1177/089484539301900302
- O’Hare, M. M., & Tamburri, E. (1986). Coping as a moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 255–264. DOI:10.1037/0022-0167.33.3.255
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H. i Wen, Y. (2021). The relationship between college students’ resilience and career decision-making difficulties: the mediating role of career adaptability. *Psychology*, 12, 872-886. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.126053>
- Parola, A. i Marcionetti, J. (2021). Career decision-making difficulties and life satisfaction: the role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 45(4). <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>
- Pečjak, S., i Košir, K. (2007). Personality, motivational factors and difficulties in career decision-making in secondary school students. *Psihologijske teme*, 16(1), 141–158.
- Penn, L. T. i Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Peterson, S. J. i Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. DOI:10.1002/job.492

- Reed, M. B., Bruch, M. A. i Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223–238. <https://doi.org/10.1177/1069072703261524>
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M. i Hill, P. L. (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*, 50(5), 1315–1330. DOI:10.1037/a0031109
- 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. DOI:10.1177/0894845316633793
- Shin, Y. J., i Kelly, K. R. (2015). Resilience and decision-making strategies as predictors of career decision difficulties. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 291–305. <https://doi.org/10.1002/cdq.12029>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 13(4), 249-275. DOI:10.1207/S15327965PLI1304\_01
- Šimunović, M., Šverko, I. I Babarović, T. (2020). Parental career-specific behaviours and adolescent career adaptability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. 45. 41-50. DOI:10.20856/jnicec.4506.
- Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Hrvatska sveučilišna naklada.
- Šverko, I. i Babarović, T. (2020). Zaštitni i rizični faktori u razvoju karijere te moguće intervencije u školskom kontekstu. *Psihologijske teme*, 29(2), 357-377. <https://doi.org/10.31820/pt.29.2.8>
- 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*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14053105>