

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

POVEZANOST OSEBNOSTNIH LASTNOSTI S
KARIERNIMI USMERITVAMI MLADIH ODRASLIH

NEVA KUMER

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

**Povezanost osebnostnih lastnosti s kariernimi usmeritvami
mladih odraslih**

(Association between personality traits and career orientation among young
adults)

Ime in priimek: Neva Kumer

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentor: izr. prof. dr. Gaj Vidmar

Somentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Koper, julij 2018

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Neva KUMER

Naslov magistrskega dela: Povezanost osebnostnih lastnosti s kariernimi usmeritvami mladih odraslih

Kraj: Koper

Leto: 2018

Število strani: 60 Število tabel: 19

Število referenc: 66

Mentor: izr. prof. dr. Gaj Vidmar

Somentor: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

UDK: 316.612:316.346.32-053.6(043.2)

Ključne besede: mladi odrasli, osebnostne lastnosti, karierna sidra, vprašalnik osebnosti

Izvleček:

Kariera je eno izmed ključnih življenjskih vprašanj za mlade odrasle, torej osebe, ki v obdobju med 18. in 30. letom starosti vstopajo v obdobje odraslosti. Odločanje glede karierne usmeritve v zadnjih letih predstavlja pereč problem, saj je karierna pot mladih pogosto nejasna, nejasna pa je tudi opredelitev kariere. Edgar Henry Schein je med prvimi opredelil kariero oziroma karierno usmeritev z vidika interesov, osebnostnih lastnosti ter vrednot, ki so povezane s posameznikovo karierno usmeritvijo in delovnim mestom oziroma okoljem. Raziskave s področja kadrovske psihologije so potrdile povezavo med interesi posameznikov in njihovimi osebnostnimi lastnostmi ter sposobnostmi. To smo preverjali v naši raziskavi, v kateri smo razvili lasten vprašalnik osebnosti, in ga uporabili skupaj s Scheinovim vprašalnikom Kariernih sider. Raziskave se je udeležila 1001 oseba. Psihometrične analize so pokazale ustrezno faktorsko strukturo vprašalnika osebnosti in notranjo skladnost njegovih lestvic. Potrdili smo pričakovane povezave osebnostnih lastnosti s kariernimi sidri, kar hkrati priča o sočasni veljavnosti razvitega vprašalnika osebnosti.

Key words documentation

Name and SURNAME: Neva KUMER

Title of the thesis: Association between personality traits and career orientation among young adults

Place: Koper

Year: 2018

Number of pages: 60 Number of tables: 19

Number of references: 66

Mentor: Assoc. Prof. Gaj Vidmar, PhD

Co-Mentor: Assoc. Prof. Eva Boštjančič, PhD

UDK: 316.612:316.346.32-053.6(043.2)

Keywords: young adults, personality traits, career anchors, personality questionnaire

Abstract:

Career is one of the key life issues for young adults, i.e., people between 18 and 30 years of age who are entering adulthood. Deciding upon career orientation has become a major problem, because the career path of young people is often unclear, and career itself is not clearly defined. Edgar Henry Schein was one of the first authors to define career in terms of interests, personality traits and values that are connected to one's career orientation, workplace and environment. Research in the field of organisational psychology has confirmed the association between a person's interest and his/her personality traits and abilities. This notion was tested in our research, which comprised the development of a personality questionnaire and the application of Schein's Career Anchors questionnaire. There were 1001 participants. Psychometric analyses demonstrated appropriate factor structure of the personality questionnaire and internal consistency of its scales. We also confirmed the expected associations between personality traits and career anchors, which speaks in favour of concurrent validity of the developed personality questionnaire.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	1
1.1 MLADI ODRASLI IN OBDOBJE PREHODA V ZGODNJO ODRASLOST	3
1.1.1 Opredelitev obdobja prehoda v zgodnjo odraslost	3
1.1.2 Mladi odrasli, razvojne naloge in značilnosti tega obdobja	4
1.1.3 Mladi odrasli in razvoj osebnosti	5
1.2 KARIERA IN KARIERNE USMERITVE	7
1.2.1 Opredelitev kariere	7
1.2.2 Teorije razvoja kariere	9
1.3 MLADI NA PREHODU IN NJIHOVE KARIERNE POTI	18
1.3.1 Mladi, njihova predstava o sebi in karierne usmeritve	19
1.4 POMEN OSEBNOSTNIH LASTNOSTI PRI KARIERNIH USMERITVAH	20
1.4.1 Samoučinkovitost	21
1.4.2 Optimizem in miselna naravnost	22
1.4.3 Čustvena stabilnost in empatija	23
1.4.4 Družabnost (ekstravertnost)	24
1.5 OPREDELITEV PROBLEMA	25
2 METODA	28
2.1 VZOREC	28
2.2 PRIPOMOČKI	29
2.3 POSTOPEK	31
3 REZULTATI	33
3.1 VPRAŠALNIK OSEBNOSTI	33
3.1.1 Lestvica družabnosti	33
3.1.2 Lestvica samoučinkovitosti	34
3.1.3 Lestvica čustvene labilnosti	36
3.1.4 Lestvica empatije	37
3.1.5 Lestvica miselne naravnosti	38
3.1.6 Faktorska analiza vprašalnika osebnosti	39
3.1.7 Vprašalnik osebnosti, BFI in LSU	45
3.2 POVEZANOST OSEBNOSTNIH LASTNOSTI S KARIERNIMI USMERITVAMI	47
4 RAZPRAVA	51
4.1 OMEJITVE IN PREDNOSTI RAZISKAVE	54
5 SKLEPI	56
6 VIRI	57

KAZALO PREGLEDNIC

1	Interkorelacije postavk lestvice družabnosti	33
2	Statistike postavk lestvice družabnosti	34
3	Interkorelacije postavk lestvice samoučinkovitosti	35
4	Statistike postavk lestvice samoučinkovitosti	35
5	Interkorelacije postavk lestvice čustvene labilnosti	36
6	Statistike postavk lestvice čustvene labilnosti	37
7	Interkorelacije postavk lestvice empatije	37
8	Statistike postavk lestvice empatije	38
9	Interkorelacije postavk lestvice miselne naravnosti	38
10	Statistike postavk lestvice miselne naravnosti	39
11	Faktorska nasičenja Vprašalnika osebnosti za osemfaktorsko rešitev	40
12	Faktorska nasičenja Vprašalnika osebnosti za petfaktorsko rešitev	41
13	Faktorska nasičenja končne oblike Vprašalnika osebnosti za petfaktorsko rešitev	43
14	Korelacije med faktorji v končni obliki Vprašalnika osebnosti	45
15	Opisne statistike in mere notranje skladnosti za lestvice BFI, LSU in Vprašalnika osebnosti	46
16	Korelacije lestvic Vprašalnika osebnosti z lestvicami BFI in LSU	46
17	Opisne statistike kariernih sider	47
18	Ustreznost multiplih linearnih regresijskih modelov za karierna sidra	48
19	Ocene parametrov multiplih regresijskih modelov za napoved kariernih sider na podlagi osebnostnih lastnosti	48

ZAHVALA

Za metodološke nasvete, jezikovni pregled in oblikovno urejanje celotnega dela se zahvaljujem mentorju izr. prof. dr. Gaju Vidmarju. Somentorici izr. prof. dr. Evi Boštjančič se zahvaljujem za napotke s področja psihologije dela in organizacije. Vsem sodelujočim se zahvaljujem za vestno izpolnjevanje vprašalnikov, številnim med njimi pa tudi za pozitivne in vzpodbudne odzive na mojo raziskavo. Za razumevanje in pomoč v času nastajanja tega dela sem hvaležna družini in prijateljem.

1 UVOD

Kariera je eno od ključnih življenjskih vprašanj v obdobju prehoda v odraslost. Mladi odrasli so osebe v obdobju od konca adolescence (18. leta) do začetka zgodnje odraslosti (30. leta) (Arnett, 2013). V tem obdobju značilnosti odraslih postajajo normativen proces za večino mladih, saj gre za obdobje identitetnega raziskovanja in neustaljenosti. Hkrati v tem obdobju večina mladih zaključuje z izobraževalno potjo in usposabljanjem ter si postavlja temelje za svojo poklicno pot. Mladi imajo različne možnosti življenjskih poti in smeri, a hkrati številni nimajo načrtane jasne poti o svoji poklicni prihodnosti oziroma karieri (Arnett, 2000).

Kot je nejasna načrtana pot mladih, je v današnjem času nejasna tudi opredelitev kariere. Pojem kariere izhaja iz različnih teoretičnih in empiričnih predpostavk, ki v osnovi kariero opredeljujejo kot nit posameznih, a povezanih aktivnosti, ki zagotavljajo kontinuum, urejenost in smisel v posameznikovem življenju (Flippo, 1984; po Brečko, 2008). Obstajajo različna pojmovanja in različne usmeritve pri razlagi kariere, v splošnem pa je kariera rezultat stabilnih dejavnikov znotraj posameznika, kar vključuje osebnostne značilnosti, sposobnosti ter znanja, ki jih ima posameznik oziroma jih potrebuje za svojo karierno pot. Po Hollandovi teoriji (1997) poklicnih interesov posamezniki z določenimi osebnostnimi potezami iščejo okolje, v katerem bodo lahko čim bolj izrazili svoje zmožnosti, stališča in osebne vrednote. Zato so poklicni interesi posameznikov povezani z različnimi osebnostnimi značilnostmi, torej jim ustrezajo različne socialne oziroma delovne situacije. Hollandova teorija ni le opis osebnostnih tipov, ampak nadgrajuje predpostavke o tem, da sta posameznik in njegovo okolje tesno povezana in sta vseskozi v interakciji. Za vsak osebnostni tip je značilna določena konfiguracija osebnostnih značilnosti in sposobnosti, ki se skladajo z določenim delovnim mestom in nalogami, ki jih le-to zahteva (Furnham, 1994; v Niklanović in drugi, 1996). Hollandovi teoriji se pridružuje Scheinova teorija kariernih sider, ki poudarja značilne podobe o lastnih sposobnostih, potrebah, vrednotah in motivih, ki vplivajo na posameznika na ta način, da ima težnjo po opravljanju določenih delovnih nalog (Schein, 1996). Schein je opredelil osem kariernih sider, ki predstavljajo samozaznane sposobnosti in nadarjenosti ter s tem predstavljajo zelo pomemben del posameznikove karierne usmeritve in njegovega odločanja (DeLong, 1978). DeLong (1982) ter Butler in Waldroop (1999) ugotavljajo, da običajno eno do tri sidra skupaj oblikujejo posameznikovo kariero in njegovo delovno učinkovitost. Schein (1996) poudarja, da se v obdobju srednje in pozne odraslosti karierna sidra začno stabilizirati in kasneje ostajajo razmeroma stabilna. Schein (1974) je z modelom kariernih sider pojasnil, da si posameznik izbira najbolj zaželeno karierno razvojno pot, kar hkrati pomeni, da so njegovi interesi in osebnostne lastnosti skladajo z njegovim delovnim okoljem.

Oba avtorja sta med prvimi, ki sta povezala človekove interese, osebnostne lastnosti ter vrednote s posameznikovo karierno usmeritvijo in njegovim delovnim mestom oziroma okoljem. Ker na ta način združujeta celostni vidik človeka in njegovo karierno pot, so vprašanja, ki se nanašajo na kariero, pomembna za celotno družbo, saj z uskladitvijo osebnostnih interesov in zahtev delovnega mesta posameznik zadovoljuje svoje potrebe. Pri tem pa je predvsem Schein (1987) mnenja, da potrebe pri posamezniku izvirajo iz njegovih vrednot, sposobnosti in posebnih sposobnosti. Pri tem gre za nekakšno osebno usmerjenost, ki se v sklopu načrtovanja in izbiranja kariere kaže kot karierna usmeritev (Schein, 1978). To je Schein opredelil kot karierno sidro. Na ta način bi lahko karierno usmeritev opredelili kot potrebo po usklajevanju lastnih sposobnosti in želje po karieri; ta potreba pa se po Scheinovem mnenju izraža s kariernimi sidri. Karierna sidra se danes pogosto uporablja kot pripomoček pri ugotavljanju kariernih usmeritev in kariernem svetovanju. Vse več je zanimanja tudi za druge človekove motive, ki izvirajo iz njegove osebnosti, tj. osebnostnih lastnosti in sposobnosti.

Raziskovalci s področja kadrovske psihologije in pojmovanja kariernega procesa skušali potrditi povezavo med interesi posameznikov in njihovimi osebnostmi ter sposobnostmi. Zgodnje raziskave so pokazale povezave z osebnostnimi značilnostmi (predvsem dimenzijami pogosto uporabljenega psihološkega modela Velikih pet). Osebnost naj bi bila tesno povezana z interesi posameznika, zato naj bi bilo karierno odločanje in izbira karierne poti do določene mere odvisna od osebnosti. Skladnost med interesi, osebnostnimi značilnostmi, sposobnosti in vrednotami posameznika vsekakor neposredno vpliva na njegovo zadovoljstvo na delovnem mestu ter delovno učinkovitost (Kidd, 2006).

Čeprav je povezanost kariernih usmeritev z osebnostjo dobro znana, nas je v magistrskem delu zanimalo, s katerimi osebnostnimi lastnosti se določene karierne usmeritve povezujejo v "kritičnem" obdobju prehoda v odraslost. Temeljno raziskovalno vprašanje magistrskega dela je torej, katere osebnostne lastnosti mladih odraslih se povezujejo s katerimi kariernimi sidri? Za odgovor na nanj se nam je zdelo smiselno razviti lasten vprašalnik osebnosti, sestavljen nekoliko drugače, kot je na primer najbolj uporabljeni petfaktorski vprašalnik (BFQ – Big Five Questionnaire oziroma krajša raziskovalna verzija BFI – Big Five Inventory). V Sloveniji sicer obstaja več samostojnih vprašalnikov (psihodiagnostičnih pripomočkov) s področij osebnosti, ki smo jih želeli opredeliti, v smislu posameznih lestvic, a niso združene v celovit vprašalnik. Novo razvitemu vprašalniku smo morali preveriti merske značilnosti, zato se del raziskave nanaša na razvoj vprašalnika in preverjanje njegovih merskih značilnosti. **Namen raziskave** je bil torej preveriti merske značilnosti vprašalnika in ugotoviti, katere osebnostne lastnosti se povezujejo s posameznimi kariernimi sidri v populaciji mladih odraslih. V nadaljevanju so podrobneje predstavljene razvojnopsihološke značilnosti mladih odraslih, različne teorije

in opredelitve kariere, glavna vprašanja kariernih poti oziroma usmeritev pri mladih odraslih ter osebnostne značilnosti, ki se nam zdijo ključne z vidika kariere in smo jih zato vključili v naš vprašalnik.

1.1 MLADI ODRASLI IN OBDOBJE PREHODA V ZGODNJO ODRASLOST

1.1.1 Opredelitev obdobja prehoda v zgodnjo odraslost

Prehod v zgodnjo odraslost je obdobje, ki je značilnost postindustrijskih družb. Je razmeroma nov pojav, ki se je pojavil okoli leta 2000, o njem pa je začel pisati Jeffrey Arnett. Za to obdobje je značilno, da mladi odrasli podaljšujejo svoje izobraževanje in posledično tudi kasneje oblikujejo svoje identitete. Temu sledi odloženost v sprejemanju vlog odraslih, odgovornosti in neodvisnosti. Kot smo že uvodoma omenili, so mladi odrasli v tem obdobju stari med 18 in 30 let, samo obdobje prehoda v odraslost pa se začne po koncu adolescence in se konča z vstopom v zgodnjo odraslost (Arnett, 2000).

Za obdobje prehoda v odraslost je značilno, da številni mladi zaključujejo s svojim formalnim izobraževanjem in usposabljanjem, obdobje pa hkrati predstavlja tudi temelj za njihovo poklicno pot in zaslužek. Normativne značilnosti mladih odraslih v tem obdobju so se v zadnjih desetletjih precej spremenila, ugotavlja Arnett v svojih raziskavah (2000a, 2001; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). V tem kontekstu Arnett (2000) poudarja, da mladi danes kasneje dosežejo status odraslosti kot so nekoč. Iz tega vidika je nastala opredelitev samostojnega razvojnega obdobja – prehoda v odraslost. Kot za vsako obdobje v človeškem razvoju, so tudi za to obdobje značilne razvojne naloge.

Poleg razvojnih nalog, ki prinašajo spremembe v življenja mladih odraslih, prihaja v tem obdobju tudi do sprememb v individualnih biografijah, procesih in institucijah ter v pričakovanju drugih o življenju mladih odraslih. Ule (2008) navaja, da številni družbeni analitiki pripisujejo spremembe v prehodu v odraslost globalnim družbenoekonomskih in kulturnim spremembam v sodobnih in visoko razvitih družbah. Heinz (2009) navaja, da so ravno spremembe na trgu dela in zaposlovanja ter spremembe socialne politike tiste, ki so ustvarile obdobje prehoda v odraslost. Prav tako je obdobje prehoda v odraslost značilno za družbe, ki poudarjajo pomembnost izobraževanja, strokovnega usposabljanja, osebne izbire posameznikov ter neodvisnost – zato, da lahko mladi odlagajo s prevzemanjem vlog odraslih (Arnett, 2000).

Ravno razvojno nalogo prevzemanja vlog odraslih dandanes večina v razvoju usvoji zakasnjeno. Današnji mladi vstopajo v odraslost drugače kot so mladi vstopali nekoč. Zaradi podaljšanega izobraževanja mladi dlje časa ostajajo finančno odvisni od svojih

staršev oziroma skrnikov. Hkrati pa je v tem obdobju velik poudarek na razvoju lastne poklicne poti ter zaposlitvi. Kljub temu je Arnett (2004) mnenja, da je to obdobje, ko mladi čutijo, da imajo neskončne možnosti ter da v sebi nosijo veliko optimizma, visoka pričakovanja in upanje, da lahko dosežejo, kar si želijo.

1.1.2 Mladi odrasli, razvojne naloge in značilnosti tega obdobja

Na prehodu v odraslost mladi postajajo vse bolj materialno, vrednostno in čustveno neodvisni od staršev, po drugi strani pa niso vsi sposobni prevzemati vseh obveznosti in odgovornosti, ki so značilne za odrasle (Zupančič, 2004a; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Značilnosti odraslih so postale normativen proces za večino mladih, saj gre za obdobje identitetnega raziskovanja in neustaljenosti med posamezniki v njihovih poznih najstniških letih. V tem konceptu gre za subjektivne značilnosti prehoda v odraslost, med katerimi so najpomembnejše identitetno raziskovanje, nestabilnost ter samoosredotočenost (Puklek Levpušek in Zupančič, 2011).

Identitetno raziskovanje je pomembno zaradi individualiziranega procesa vstopanja v odraslost, ki je skoraj povsem odvisen od posameznikovih osebnostnih zmožnosti. Glavno merilo posamezniku postaja zmožnost oskrbe samega sebe, občutek samozadostnosti ter možnost neodvisnih izbir in odločitev. Še do nedavnega je identitetno raziskovanje veljalo za razvojno stopnjo mladostništva (Erikson, 1968), danes pa je to proces, ki je značilen ravno za prehod v odraslost. Identitetno raziskovanje je kot pomembna razvojna naloga tesno povezano z razvojno nalogo iskanja stabilnosti. Ker mladi v tem obdobju preizkušajo različne možnosti, se spreminjajo njihovi kraji bivanja, priložnosti na področju izobraževanja ter dela in partnerstva (Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Mnogi mladi to obdobje zaznavajo kot svobodno željo po uravnavanju lastnega življenja, pri čemer so mnenja, da jim ni potrebno odgovarjati nikomur (Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Tako se razvojna naloga samoosredotočenosti kaže predvsem v osebni svobodi, ki je posledica manjšega števila socialnih obvez ter dolžnosti v odnosih. Pozitivna funkcija te razvojne naloge je, da mladi pridobivajo na občutku samozadostnosti in samostojnosti. Raziskave kažejo (Arnett, 2000b, 2006), da mladi več časa preživijo sami, saj so v fazi raziskovanja in preizkušanja različnih možnosti. Na ta način se pripravljajo, da bodo dosegli raven, ko bodo poleg osredotočanja nase sposobni osredotočanja tudi na druge – predvsem z vidika pripravljenosti na partnerstvo, starševstvo, vlogo na delovnem mestu in vloge v širši družbeni skupnosti (Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). V kontekstu razvojnih nalog ima pomembno vlogo tudi individuacija. Mladi namreč v tem obdobju zapuščajo svoj dom, se pripravljajo na neodvisnost (finančno, psihološko, čustveno), začnejo ustvarjati partnerske odnose ter se učijo samostojnosti oziroma zanašanja nase.

Kot razvojne naloge so v tem obdobju v ospredju tudi osebnostna rast, prilaganje, zrelost ter subjektivno zadovoljstvo. Mladi razvijajo neodvisne navade, se učijo neodvisnega upravljanja z denarjem ter skušajo uresničevati svoje življenjske cilje. Gre torej za obdobje identitetnega raziskovanja in neustaljenosti v poznih najstniških letih za mlade, ki živijo v industrializiranih in postindustrijskih družbah.

Poleg poglobitvenega identitetnega raziskovanja imajo mladi odrasli v tem obdobju pomembno nalogo, da zmorejo razviti neodvisno in stabilno identiteto, ki je ločena od notranjih podob pomembnih drugih (staršev ali vrstnikov). Pri tem se učijo samostojno sprejemati odločitve in samostojno regulirati svoje vedenje. Ob tem je pomemben razvit občutek avtonomnosti ter tega, da jo posameznik zmore uveljavljati v sobivanju z drugimi ljudmi (Puklek, 2001a). Temu procesu pravimo psihološko osamosvajanje oziroma psihološka neodvisnost, ki je bistvena za psihološki razvoj posameznika (Puklek, 2001a). Za psihološko samostojnega oziroma avtonomnega posameznika je značilno, da je zmožen sam izražati in ceniti lastna stališča ter čustva.

1.1.3 Mladi odrasli in razvoj osebnosti

Psihološko osamosvajanje in druge razvojne naloge prinašajo spremembe v posameznikovo življenje, prav tako pa so mladi odrasli vpeti v spremembe tudi na področju razvoja osebnosti. Tudi na tem področju so spremembe postale normativen proces in s tem predmet raziskovanja. Z različnimi pristopi in priredbami petfaktorskih vprašalnikov osebnosti za odrasle in otroke so od obdobja srednjega otroštva naprej prepoznali pet vsebinsko zelo podobnih osebnostnih dimenzij kot pri odraslih (Digman in Shmelyov, 1996; Halverson in drugi, 2003; Little in Wanner, 1998; Mervielde, Buyst in De Fruyt, 1995; v Zupančič, 2004). Zato je bila splošno sprejeta taksonomija osebnostnih značilnosti v petfaktorski strukturi, ki zajema ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, čustveno stabilnost in odprtost. Do obdobja odraslosti se te osebnostne dimenzije postopno vse bolj razlikujejo in postajajo časovno vse bolj stabilne. Že vsaj od zgodnjega otroštva naprej je vsaj štiri, če ne pet faktorska struktura otrokove osebnosti primerljiva tisti, ki jo je opaziti kasneje v odrasli dobi (Block, 1995; De Fruyt, Mervielde in Slotboom, 2002, v Zupančič, 2004). Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Bucik in Boben (1997, v Zupančič, 2004a) so v svoji raziskavi na slovenskem vzorcu primerjali starostne skupine znotraj obdobja zgodnje odraslosti (vključno z obdobjem prehoda v odraslost) na petih osebnostnih dimenzijah. Rezultati te raziskave so pokazali, da vseh pet dimenzij nekoliko naraste iz mladostništva na prehodu v odraslost, malo kasneje pa dosežki na vseh petih dimenzij upadejo.

Študije petih dimenzij so v eni izmed raziskav (Costa in McCrae, 1997) pokazale, da so imeli študenti v primerjavi z odraslimi višje izražene dimenzije nevroticizma (čustvene

nestabilnosti oziroma labilnosti), ekstravertnosti in odprtosti, nižje pa sta bili izraženi dimenziji sprejemljivosti in vestnosti. Podobno je ugotovila tudi Neugarten (1977, v Costa in McCrae, 1997). V predhodu v odraslost so pri mladih izražene še druge značilnosti, predvsem močan optimizem in občutek samostojnosti. To se kaže predvsem v optimističnem pristopanju mladih k razreševanju vprašanj o njihovi karieri in v tem, da jih je večina prepričanih, da bodo v življenju dosegli tisto, kar si želijo (Arnett, 2000b, 2006; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011).

1.1.3.1 Spremembe v osebnostnih značilnostih na prehodu v odraslost

Osebnostni razvoj in spremembe osebnostnih značilnosti so povezane z izzivi obdobja prehoda v odraslost. Zaradi intenzivnega oblikovanja identitete, finančnega, bivanjskega in psihološkega osamosvajanja mladih se v tem obdobju, kot smo že omenili, spreminja tudi njihova osebnost (Funder, 2001; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011).

Osebnostne značilnosti v okviru splošno sprejete taksonomije petih velikih faktorjev omogočajo raziskovanje doslednosti in sprememb v izraženosti osebnostnih značilnosti skozi celoten potek življenja. Pregled študij v obdobju prehoda v odraslost (izvedenih večinoma s študenti) kaže, da se osebnost v študijskih letih spreminja, seveda v odvisnosti od vrst dejavnikov. Večina sprememb v tem obdobju se nanaša na normativne spremembe, torej na relativni položaj posameznika glede na izraženost določene značilnosti (Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Raziskave kažejo, da se normativne spremembe kažejo v porastu zrelosti (Roberts, Caspi in Moffitt, 2001; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011), ki pomembno vpliva na razvoj samozavesti, manj negativnih čustev jeze in sovražnosti do drugih. Višjo začetno osebnostno zrelost je mogoče opredeliti kot višjo raven vestnosti (samonadzora), sprejemljivosti (socialne odgovornosti in soodvisnosti) in nižjo raven nevroticizma (negativnega čustvovanja in impulzivnosti).

V obdobju prehoda v odraslost je bilo izvedenih več vzdolžnih študij, s katerimi so raziskovali osebnostne značilnosti, povezane z odprtostjo za izkušnje (Baltes in Nesselroad, 1972; Haan, Millsap in Hartka, 1986; McGuse, Bacon in Lykken, 1993; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Vzdolžne študije kažejo tudi na razmeroma majhen porast na področju vestnosti (npr. porast urejenosti in marljivosti), medosebne zanesljivosti, samonadzora, vztrajnosti, ambicioznosti in odločnosti. Majhen porast je opazen v več značilnostih, povezanih z ekstravertnostjo (kot sta dominantnost in socialna potentnost), hkrati pa raziskave niso podale enoznačnih rezultatov. Ne povsem enotni so bili izsledki raziskovanja sprememb izraženosti pozitivnega čustvovanja, v katerih so rezultati večinoma pokazali upad izraženosti značilnosti, povezanih z nevroticizmom (kot je npr. doživaljanje krivde). Po drugi strani so druge študije pokazale, da so dispozicijsko blagostanje ter raven samozavesti in anksioznosti ostale na prehodu v odraslost

nespremenjene (povzeto po Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Sklenemo lahko, da so rezultati raziskav glede spreminjanja ali ohranjanja osebnostne strukture posameznikov v obdobju prehoda v odraslost med seboj razmeroma neenotni.

1.2 KARIERA IN KARIERNE USMERITVE

1.2.1 Opredelitev kariere

1.2.1.1 Vprašanja, povezana s kariero in posameznikom

Vprašanja, ki so povezana s kariero v obdobju prehoda v odraslost, se nanašajo predvsem na razvojno nalogo osvobajanja in finančnega osamosvajanja ter na spremembe, ki so povezane s trgom dela in zaposlovanja. Mladi odrasli, ki vstopajo na trg dela, morajo vložiti veliko več truda in energije kot nekoč, ob tem pa jih večina pravzaprav ne ve, kaj jih na trgu dela čaka (Brečko, 2006). Tradicionalni poklici skozi zadnja leta izginjajo, hkrati pa nastajajo novi. Vedno manj je množičnega zaposlovanja in od organizacij ni več moč pričakovati, da bodo poskrbele za usodo (prihodnost) svojih zaposlenih. Trg dela in s tem poklicno delo se vse bolj prepleta z osebnim življenjem, predstavo o sebi, samorazvojem in osebnimi odločitvami. Osvobajanje mladih na prehodu v odraslost pomeni predvsem večjo samoodgovornost, ki sega vse od odgovornosti za svoje zdravje do odgovornosti za šolanje in kariero. Mladi imajo občutek, da se osvobajajo od drugih, na način, da sklepajo lastne odločitve in si sami ubirajo pot v življenje oziroma prihodnost. Kariernih poti pa je veliko in za mlade je lahko obilje priložnosti za osvobajanje zavajajoče (Brečko, 2006). Težko je najti tudi odgovore na vprašanja, neposredno povezana s kariero, saj se sam pojem kariere v zadnjih letih spreminja in je v različnih kulturah različno opredeljen.

1.2.1.2 Pojmi, povezani s kariero

Pri pojmovanju kariere je smiselno najprej opredeliti pojme, ki se v sklopu kariere pojavljajo in jo opredeljujejo. V nadaljevanju so predstavljeni tisti, ki so najpomembnejši v kontekstu naše raziskave.

Poklic: s tem pojmom označujemo tisto, kar posameznik dela, in ne stopnje ali smeri izobrazbe.

Planiranje (načrtovanje) kariere (angl. *career planing*) je proces, v katerem posamezniki in organizacije ugotavljajo znanje, spretnosti, vrednote, prepričanja, interese itd., in pri tem ocenjujejo, kaj imajo na voljo (Brečko, 2006, str.34). Werther in Davis (1989; v Brečko, 2006) menita, da je načrtovanje kariere proces, v katerem si posameznik izbira cilje v

kariere in poti do njih. V tem procesu posamezniki ugotavljajo, katere možnosti imajo, katere jim ustrezajo, kakšna so njihova mnenja, vrednote in interesi ter si ob tem postavljajo cilje in načrtujejo poti za doseganje teh ciljev. Osredotočeni so na razvoj sposobnosti ali izboljšanje aktivnosti, ki jim bodo pomagale pri usvojitvi ciljev ali usmerjenosti na prave karierni poti (Brečko, 2006).

Delovna kariera predstavlja stabilno, enosmerno poklicno pot navzgor. Je zaporedje delovnih položajev, ki jih posameznik zavzema v svoji zaposlitveni dobi. Vključuje osebne aspiracije, motive, vrednote, vrednotenje dela, pojem o sebi ter menjavo poklicev ali področij poklicnega delovanja (Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Karierno odločanje je poseben proces, ki se odvija znotraj procesa kariernega razvoja. S tem izrazom označujemo odločanje o karieri – o delovanju in življenju na določenem področju (Kohont in drugi, 2011).

Karierna odločitev ali karierna izbira je posledica oziroma rezultat kariernega odločanja. Vsebuje odločitve glede opravljanja določenega poklica oziroma funkcije ali usklajevanja dela z osebnim življenjem (Kohont in drugi, 2011).

1.2.1.3 Opredelitev kariere

Pojmovanje kariere se je v zadnjih desetletjih spremenilo. Še pred nekaj desetletji je kariera pomenila visoko raven delovne zavzetosti, danes pa jo bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje (Greenhaus in drugi, 2000). Razlike med tem, kar je kariera pomenila včasih, sta povzela Feldman in Arnold (1985; v Brečko, 2006).

Tradicionalno pojmovanje kariere se osredotoča na zagotovljeno polno zaposlenost, stabilno in enosmerno poklicno pot. Razvoj kariere tradicionalno pomeni pomikanje "navzgor", zadeva pa predvsem poklicno življenje in je usmerjen predvsem na mlajše oziroma nove zaposlene. **Sodobno** pojmovanje kariere pa poklicne poti opredeljuje kot neenakomerne, pretrgane in različno intenzivne. Razvoj kariere, na katerega vplivajo tudi družina in druge življenjske vloge, se lahko premika "navzgor" ali "navzdol". Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere, polna zaposlenost pa izgublja pomen. Začetnik sodobnega pojmovanja kariere, Flippo (1984), v svoji opredelitvi kariere poudarja elemente in proces ter meni, da opredelitev kariere izhaja iz različnih teoretičnih in empiričnih predpostavk. Kariero v osnovi opredeljuje kot niz posameznih, a povezanih aktivnosti, ki zagotavljajo kontinuum, urejenost in smisel v posameznikovem življenju (Brečko, 2006). Že mnogo pred Flippom je Parsons (1909; v Brečko, 2006) razvil prvi sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja. V njem je opredelil tri temeljne oziroma

najpomembnejše elemente: poznavanje samega sebe – predvsem lastnih sposobnosti, interesov, omejitev, prednosti; poznavanje zahtev in pogojev za uspeh; ter razvojne perspektive pri različnih vrstah dela.

S sodobnega vidika torej postaja pojem kariere torej vse bolj nevtralen pri vrednotenju odločitev posameznika v zvezi s poklicem. Odgovornost se iz organizacij prenaša na posameznike, pri čemer so vzorci kariere vse bolj pestri in večmerni. Pojem kariere se širi tudi na področja prostega časa oziroma časa nezaposlenosti, družinskega časa in časa v drugih socialnih okoljih posameznikov (Brečko, 2006). Še preden se je sam pojem razširil tudi na druga področja, pa se je veliko raziskovalcev ukvarjalo z njegovo podpomenko – delovno kariero. Na slovenskih tleh se je z delovno kariero veliko ukvarjal Konrad, ki kariero definira iz objektivnega in subjektivnega vidika. Objektivni vidik se nanaša predvsem na delovne pozicije, subjektivni pa poudarja pomen posameznikovih osebnih aspiracij, vrednot, čustev in koncepta samega sebe (Konrad, 1996). V tem kontekstu dandanes delovna kariera ne predstavlja več samo prihodnosti na delovnem mestu, temveč celotno prihodnost posameznika, prepletajočo se z njegovim osebnim življenjem, osebnostjo ter poklicnimi cilji.

1.2.2 Teorije razvoja kariere

Ker se je skozi čas spreminjalo pojmovanje kariere, se je spreminjalo tudi zanimanje za različne vidike posameznika v povezavi z njegovimi kariernimi izbirami oziroma usmeritvami. Vedenje posameznika na delovnem mestu se je začelo preučevati po industrijski revoluciji v 18. stoletju. Takrat so postale zanimive raziskave o človeških zmožnosti, fizičnih in intelektualnih značilnostih ter individualnih razlikah. Če povzamemo pregled teorij razvoja kariere skozi čas, gre za odsev značilnosti določenega časovnega obdobja, ki se od povsem enostavnih opisov vrst dela in sposobnosti posameznikov premika k področju človekove samoaktualizacije, vrednot in uresničevanja samopodobe. Prve teorije razvoja kariere so bile izrazito statične, kasneje pa se čuti vpliv psihološke, kadrovske, andragoške in pedagoške stroke, za katere je človek subjekt, ki zori in se uči ter se osebnostno spreminja vse življenje (povzeto po Brečko, 2006, str. 49).

1.2.2.1 Statične teorije razvoja kariere

Statične teorije razvoja se tako imenujejo zato, ker ne vsebujejo vseživljenjske dinamike in ne upoštevajo vzajemne soodvisnosti ter vplivanja organizacije in posameznika (Brečko, 2006).

Parsonsova teorija

Frank Parsons je leta 1909 pripravil prvi sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja. Menil je, da je za izbiro poklica in odločitve v zvezi s kariero potrebno upoštevati tri dejavnike (v Brečko, 2006, str. 49-50):

1. poznavanje sebe, lastnih sposobnosti in zmožnosti;
2. poznavanje zahtev dela, vrst dela in delovnih mest;
3. poznavanje pogojev, potrebnih za uspeh pri določeni vrsti dela (prednosti in pomankljivosti, razmerja med posamezniki in delovnim mestom).

Iz teh treh faktorjev se je oblikovala teorija potez in faktorjev, ki je danes priznana kot prva teorija načrtovanja kariere (Zunker, 1998; v Brečko, 2006).

Teorija prilagoditve delu

Izhodišče te teorije je, da morata biti posameznik in njegovo delovno okolje skladna, skladnost pa dosežemo s posameznikovim prilagajanjem delu. Po tej teoriji posameznik ne izvaja nalog le mehansko, temveč se tudi psihološko odziva nanje in pri tem doživlja zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo. Zadovoljstvo pri delu pa močno vpliva na uspešnost izvedbe delovnih nalog ter celotno uspešnost posameznika.

Teorija potreb

Osnova teorije potreb je Maslowova motivacijska teorija oziroma hierarhija potreb. Predstavnica teorije potreb je Ann Roe, ki poudarja pomen zgodnjega otroštva in družinskih odnosov. Postavila je hipotezo, da je izbira poklica odvisna od posameznikovega zadovoljevanja potreb. Iz tega vidika bodo npr. posamezniki, ki zadovoljujejo potrebe skozi osebni odnos, izbrali poklice z več komunikacije z ljudmi, na drugi strani pa bodo posamezniki, ki svoje potrebe zadovoljujejo skozi neoseben odnos, izbrali bolj tehnične poklice. Teorija kljub svoji statični naravi upošteva posameznikove interese in vrednote, ki vplivajo na izbiro poklica (Brečko, 2002).

1.2.2.2 Razvojne teorije razvoja kariere

Teorija zaposlitvenih zmožnosti

Teorija zaposlitvenih zmožnosti se je razvila na podlagi preučevanja zaposlitvenih možnosti ljudi, ki so iskali delo. Ginberg in sodelavci (1951; v Brečko, 2002) v tej teoriji izpostavljajo tri obdobja, skori katera naj bi posameznik šel, preden se odloči za poklic: domišljijско obdobje (do 11. leta starosti), poskusno obdobje (od 11. do 17. leta starosti) ter dejansko obdobje (od 17. leta starosti do dejanske zaposlitve). Teorija zaposlitvenih zmožnosti je ena izmed prvih, ki nakazuje povezavo med posameznikovimi vrednotami in uspešnostjo kariere poti. Kot taka obravnava predvsem predkarierni razvoj, ki vodi do

prve odločitve za izbiro poklica, zato jo še danes nekateri svetovalci uporabljajo kot izhodišče na področju kariernega svetovanja.

Teorija uresničevanja koncepta o sebi

Predstavnik teorije uresničevanja koncepta o sebi je Super (1951; v Brečko, 2002), ki je poklicno odločanje obravnaval kot kontinuiran proces usklajevanja posameznika in njegovega koncepta o sebi z zahtevami dela. Pri tem je ločil pet obdobji kariernega razvoja: obdobje rasti (do 14. leta), raziskovalno obdobje (od 15. leta do 24. leta), obdobje uveljavljanja (od 25. leta do 44. leta), vzdrževalno obdobje (od 45. leta do 65. leta) ter obdobja upadanja (po 65. letu). Super je mnenja, da se razvoju kariere interaktivno pridružujejo družbeno okolje in biološke ter psihološke značilnosti človeka, interakcija teh dejavnikov pa vpliva na razvoj posameznikovega koncepta o sebi.

Levinsonova teorija

Izhodišče Levinsonove teorije razvoja kariere je kronološka starost, pri čemer Levinson izpostavlja glavna in prehodna obdobja. V glavnih obdobjih posameznik utrjuje in izboljšuje svoje življenje, v prehodnih pa ocenjuje svoj položaj ter raziskuje možnosti za spremembe. Obdobja si sledijo v kronološkem zaporedju od zgodnje odraslosti (od 17. do 22. leta) do poznega kariernega obdobja (od 55. do 60. leta). Po vsake glavnem obdobju (prvo je okoli 28. leta starosti, drugo pa okoli 50. leta starosti) posameznik prehaja v prehodna obdobja, v katerih utrjuje svoj položaj. Največjo vrednot Levinsonove teorije predstavljajo ravno prehodna (kritična) obdobja, ki so povezana z reševanjem kriznih položajev. Po tej teoriji lahko posameznik doživi vrhunec svoje kariere približno med 50. in 60. letom starosti, kar je pomembna informacija za karierne svetovalce. Kljub razsežni opredelitvi kariernega razvoja pa Levinson v svoji teoriji ni upošteval oziroma ni povezoval kariere z osebnostnim zorenjem in izkušnjami. Vseeno je njegova teorija dinamična, saj obravnava posameznika skozi celo življenje (Brečko, 2006).

Teorija življenjskih dogodkov

Bernice L. Neugarten je s teorijo življenjskih dogodkov opozorila na razlike med posamezniki, ki sovpadajo z razlikami med Levinsonovimi fazmi kariernega razvoj. Menila je, da kronološka starost pove zelo malo o dejanski socialni zrelosti posameznika. Njeno teorijo lahko izpostavimo kot kritiko Levinsonove teorije, saj med ljudmi vedno obstajajo velik razlike in kariernega razvoja ni mogoče deliti le na kronološka obdobja. Glavni prispevek njene teorije je poudarek na različnem razvijanju in zorenju posameznikov, kar vpliva na njihove karierne poti. Levinsonu in Neugartenovi je skupna trditev, da posameznik napreduje le, če je uspešno rešil predhodno krizo (Brečko, 2002).

Teorija spolnih razlik

Prva avtorica, ki je opozarjala na razlike v zaznavanju kariernega razvoja med spoloma, je bila Carol Gillingan. Njena teorija sloni na konstruktih, ki izhajajo iz psihosocialnega razvoja in socialnih vlog. Od tod trditev, da se ženske soočajo z drugačnimi izzivi kot moški, pri čemer pogostejše razvijajo dve vzporedni karieri – poklicno in družinsko. V obdobju avtoričinega delovanja je prevladovala praksa, da za otroke skrbi ženska, zato je opozarjala na spolne razlike ter prva omenjala vzporedne kariere (Brečko, 2002).

1.2.2.3 Teorije učenja

Učenje je z vidika teorij učenja osrednja aktivnost načrtovanja kariere, zato te teorije temeljijo na predpostavki, da je karierni razvoj odvisen predvsem od posameznikovega učenja (Brečko, 2002).

Teorija socialnega učenja

John D. Krumboltz je izpostavil štiri pomembne faktorje, s katerimi je skušal opisati, kako različni življenjski dogodki vplivajo na odločitve povezane, z kariero. Izpostavlja genske predispozicije, vplive okolja in posebne življenjske dogodke, učne izkušnje ter zbir sposobnosti. Meni, da so zaradi različnega odzivanja (učenja) posameznikov karierne odločitve tako zelo različne. Pravi, da so neustrezne ali nepravilne karierne odločitve posledica nerealnih pričakovanj, napačnih prepričanj ali nerealnih ocen lastnega potenciala. Kot prednost njegove teorije lahko izpostavimo dejstvo, da si morajo posamezniki pri načrtovanju kariere prizadevati nadgraditi in razširiti svoje sposobnosti in interese. Hkrati se mora za razvoj kariere posameznik konsistentno prilagajati in učiti (Brečko, 2002).

Kolbova teorija učnih stilov

Po Kolbovem mnenju (Brečko, 2002) je učenje osrednja človekova aktivnost, ki se odvija v štirih stopnjah. Vsaka učna ali neučna situacija vodi v opazovanje in presojanje, kar vodi k ustvarjanju novega koncepta o nekem delovanju. V odvisnosti od izkušenj, socializacije in genetskih predispozicij lahko posameznik razvije prevladujoč stil učenje. Kolb izpostavlja štiri učne stile: konvergentnega, divergentnega, asimilativnega in akomodacijskega. Prvi je izdelal tipologijo, ki ljudi deli na praktike, mislece, teoretike in aktiviste. Na podlagi tega se posameznik odloča za tisto smer kariere, v kateri bo njegov način mišljenja skladen z opravljanju določenega dela. Kolbova teorija ni ustrezna kot glavno oziroma edino merilo kariernega izbora, saj ne pojasnjuje, kako se kariera razvije, temveč le, za katere vrste poklicev se posamezniki odločajo.

1.2.2.4 Tipološke teorije razvoja kariere

Tipološke teorije razvoja kariere se nanašajo predvsem na odločitve v zvezi s kariero, ki se kažejo kot "podaljšanje" posameznikove osebnosti. Te teorije skušajo posameznika najprej kategorizirati na podlagi njegovih osebnostnih lastnosti in vrednot, ga določiti kot tip osebnosti in nato preučiti. Dve pomembni teoriji razvoja kariere sta tipološka teorija Johna Hollanda (Holland, 1985) in teorija kariernih sider Edgarja H. Scheina (Schein, 1974), ki jo podrobneje opredeljujemo v nadaljevanju.

Tipološka teorija Johna Hollanda

Holland (1985; v Brečko, 2006) je postavil svojo teorijo o razvoju kariere na podlagi prepričanja, da določena smer kariere posameznika privlači zaradi njegovih osebnostnih značilnosti. Po njegovem mnenju ima vsak tip osebnosti lasten pogled na zaposlitev, kar je hkrati tudi njegovo glavno merilo pri izbiri kariere. Holland je mnenja, da postameniki v življenju iščejo taka delovna mesta in delovna okolja, v katerih bi lahko kar najbolj uveljavili svojo osebnost, sposobnosti in interese. Pri tem naj bi se samo delo skladalo s posameznikovim sistemom vrednot. Holland je izhajal iz prepričanja, da je posameznikovo vedenje na delovnem mestu določeno z razmerjem med njegovo osebnostjo in značilnostmi delovnega okolja. Na podlagi svoje teorije je oblikoval matriko poklicno-osebnostnih tipov (Holland 1985; v Brečko, 2006, str. 61-62):

- realistični tip osebnosti: ceni konkretne naloge, je odkrit in materialističen, mehanično spreten, nefleksibilen, ima manj razvite komunikacijske in socialne spretnosti;
- raziskovalni tip osebnosti: usmerjen k nalogam, analitično razmišlja, neodvisen, zanima se za znanost, nekomunikativen, vodenje prepušča drugim; prevladujoče delovno okolje so znanstvenoraziskovalni poklici (npr. kemik, matematik, računalniški inženir itd.);
- umetniški tip osebnosti: umetniško izražanje je zanj samoureničevanje, neodvisen, močne estetske vrednote, introvertiran; prevladujoče delovno okolje so umetniški poklici, vključno z uredniki, kritiki in pedagogi;
- socialni tip osebnosti: ekstravertiran, ima dobro razvite komunikacijske veščine, usmerjen k skupinskem vedenju, rad pomaga; prevladujoče delovno okolje so učiteljski poklici, socialni delavci, zdravniki, medicinske sestre;
- podjetniški tip osebnosti: ambiciozen, dominanten, rad tvegaima dobro razvite komunikacijske veščine, dobre voditeljske sposobnosti; prevladujoče delovno okolje so voditeljski poklici, vodje prodaje, managerji, samostojni podjetniki;
- konvencionalni tip osebnosti: konzervativen, rad rešuje strukturirane naloge z mnogo podatki, družaben, vljuden, zadržan; prevladujoče delovno okolje so poklici, povezani z nadzorom, kontrolorji, bančniki, knjigovodje, tajniki.

Po Hollandovi teoriji poklicnih interesov posamezniki z določenimi osebnostnimi potezami torej iščejo okolje, v katerem bodo lahko čim bolj izrazili svoje zmožnosti, stališča in osebne vrednote. Zato so poklicni interesi povezani z osebnostnimi značilnostmi, torej jim ustrezajo različne socialne oziroma delovne situacije. V splošnem se modeli in vprašalniki, ki so v pomoč pri kariernem odločanju, uporabljajo pri svetovanjih mladostnikom v procesu kariernega odločanja in posameznikom, ki iščejo zaposlitev, prekvalifikacije ali razloge za neustreznost zaposlitve (Holland, 1985). Hollandova teorija ni le oris osebnostnih tipov, ampak nadgrajuje nekatere predpostavke o tem, da sta posameznik in njegovo okolje tesno povezana in sta vseskozi v interakciji. Za vsak osebnostni tip je značilna določena konfiguracija osebnostnih značilnosti in sposobnosti, ki se skladajo z določenim delovnim mestom in nalogami, ki jih to zahteva (Furnham, 1994).

Hollandova tipološka teorija je uporabna predvsem pri poklicnem usmerjanju, saj je od skladnosti med osebnostim tipom in poklicnim področjem odvisno zadovoljstvo s poklicem. Iz njegove teorije je razvidno, da je uspešnost kariere bolj povezoval z osebnostnimi značilnostmi kot pa z intelektualnimi sposobnostmi (npr. inteligenčnim količnikom). Holland je menil, da je socialno okolje primaren vir oblikovanja posameznika, ki hkrati vpliv na njegov razvoj osebnosti in kasneje tudi izbiro kariere (Brečko, 2006).

Teorija kariernih sider Edgarja H. Scheina

Drugi psihološki zorni kot opredelitve kariere in kariernih usmeritev, ki se v praksi uporablja tudi v slovenskem prostoru, so karierna sidra (Schein, 1974). Teorija kariernih sider poudarja značilne predstave o lastnih sposobnostih, potrebah, vrednotah in motivih, ki vplivajo na posameznika na ta način, da ima težnjo po opravljanju določenih delovnih nalog (Schein, 1996).

Schein (1978) je v svoji teoriji kariernih sider dopolnil Hollandovo teorijo osebnostnih tipov. Na razvoj kariere je gledal kot na dvosmerni proces, v katerem posameznik spreminja organizacijo s tem, ko v njo vnaša spremembe, hkrati pa organizacija povratno socializira posameznika. V zgodnjem kariernem obdobju ima večji vpliv organizacija na posameznika, z leti pa se povečuje vpliv posameznika na organizacijo (Brečko, 2006).

Potrebe pri posamezniku izvirajo iz njegovih vrednot, splošnih in posebnih sposobnosti, ki se kažejo kot karierna sidra. Pri tem Schein opredeli potrebe kot nekakšno osebno usmerjenost. Karierno sidro je posameznikova podoba o samem sebi in njegov lasten pogled na to, kaj želi in v čem je dober in uspešen. S tem, ko posameznik zadovoljuje posamezno sidro (npr. izbira poklice, v katerih je to sidro lahko izraženo), uresničuje svojo samopodobo. Schein je med prvimi opozoril, da posamezniki skušajo najti smisel tudi

zunaj zasebnega prostora in časa, kar pomeni, da želijo osmisлити tudi delovno mesto, osmišljanje pa temelji predvsem na vrednotah (Brečko, 2006).

Na podlagi 12-letne vzdolžne študije je Schein skupaj s sodelavci na Sloan School of Management opredelil 8 kariernih sider, ki predstavljajo samozaznane sposobnosti in talente ter s tem predstavljajo zelo pomemben del posameznikove karijerne usmeritve in njegovega odločanja (DeLong, 1978; Brečko, 2006):

- tehnično-funkcionalno sidro,
- managersko sidro,
- sidro samostojnosti in neodvisnosti,
- sidro varnosti in stabilnosti,
- sidro podjetniške ustvarjalnosti,
- sidro predanosti,
- sidro izziva in
- sidro življenjskega sloga.

DeLong (1982) ter Butler in Waldroop (1999) ugotavljajo, da običajno eno do tri sidra skupaj oblikujejo posameznikovo kariero in njegovo delovno učinkovitost. Raziskave kažejo, da v Sloveniji s starostjo narašča prisotnost sidra življenjskega sloga in sidra izziva (Brečko, 2008). Schein poudarja (1996), da se v obdobju srednje in pozne odraslosti karierna sidra začno stabilizirati in kasneje ostajajo razmeroma stabilna. Hkrati je Schein (1974) z modelom kariernih sider pojasnil, da si posameznik s pomočjo modela izbira najbolj zaželeno karierno razvojno pot, kar pomeni, da se njegovi interesi in osebnostne lastnosti skladajo z njegovim delovnim okoljem. Na podlagi poznavanja teh področij lahko posamezniki postajajo bolj sposobni na področjih, ki jih motivirajo in predstavljajo njihove vrednote ter so hkrati v skladu z njihovim dojetjem samih sebe in njihovo osebnostjo. Sidra, ki posameznika oblikujejo, ga stabilizirajo, vodijo in mu na uokvirjajo kariero (Schein, 1990).

Schein (1990) je znotraj modela kariernih sider upošteval veliko različnih dejavnikov: motivacijo, samozaznavanje talentov in sposobnosti, motivov in potreb ter poznavanje lastnih stališč in vrednot. Skupek teh dejavnikov je uvrstil v posamezno sidro, ki ga vidi kot celostno predstavitev osebnosti, motivov, stališč, vrednot, kar se odraža v posameznikovem dojetanju samega sebe.

Dejavniki kariernih sider se pojavijo že pred vstopom v delovno okolje in nanje vpliva tudi izobraževanje. Bistvo razvoja delovne kariere je ugotavljanje in usklajevanje potreb posameznika in organizacije. Hrati je naloga posameznika, da raziše svoje prioritete in da se zaveda svojih sposobnosti, saj je le tako mogoče konstruktivno usmerjati njegovo kariero (Brečko, 2006). Ker je prva faza delovne kariere odločitev oziroma izbira poklica,

je poznavanje posameznikovih sposobnosti in osebnosti ključno, saj lahko s tem znanjem povečamo verjetnost, da bo njegova izbira poklica skladna z njegovimi stališči in vrednotami ter v končni fazi potrebami podjetja (Čibron, 1991). Posameznik skozi lastno kariero postopoma razvije predstavo o sebi, torej kakšne talente in sposobnosti ima, in nato odkriva, kaj dela dobro in česa ne. Na podlagi tega lahko usmerja svoje motivacijske vzgibe in potrebe ter tako doseže tisto, kar si v karieri želi. Hkrati pa si preko vrednot in svojega delovanja izbere tip organizacije ali delovno mesto, ki je najbolj v skladu z njegovo osebnostjo, vrednotami, stališči itd. (Schein, 1990). V nadaljevanju so podani opisi posameznih kariernih sider.

1. Tehnično-funkcionalno sidro

Najvišja motivacija posameznikov z izraženim tehnično-funkcionalnim sidrom je, da so strokovnjaki na svojih področjih. Njihova identiteta in življenjski slog sta zgrajena okoli vsebin dela – tehničnih in funkcionalnih področij, kjer lahko razvijajo svoje veščine in se jim v celoti posvečajo. Za take posameznike napredovanje ni nujno "navpično" (po hierarhični lestvici navzgor), temveč napredovanje v odgovornosti pri delu in odločitvah. Pri tem jim veliko pomeni strinjanje in priznanje kolegov glede njihovega dela (Schein, 1990). Brečko (2006) navaja, da imajo osebo poudarjenim tem sidrom zelo močno motivacijo za določeno vrsto strokovnega dela in možnost, da jo udeležijo, jim daje močan zagon. V povezavi z napredovanjem jim največ pomeni to, da lahko ostanejo v stiku s svojim strokovnim področjem.

2. Managersko sidro

Osebam z izraženim managerskim sidrom je najpomembneje, da postanejo generalni direktorji oziroma da lahko napredujejo po hierarhični lestvici. Take osebe si želijo čim višjo raven odgovornosti, ki je polna izzivov, ter delo, ki povezuje različna področja. Pri tem si želijo vodstvenih priložnosti ter na ta način prispevati k uspehu organizacije. Napredovanje je za njih nagrada za dosežke, uspehe in rezultate, ki pa so zanje pri tem tudi ključni kriteriji (Schein, 1990). V sklopu managerskih sposobnosti se pri teh osebah pojavljajo analitične sposobnosti (analize, sinteze, reševanje problemov), sposobnost medosebnega in medskupinskega komuniciranja (vplivanje, vodenje, kontroliranje, gledanje na probleme iz ptičje perspektive, sodelovanje) ter emocionalne (čustvene) sposobnosti (uravnavanje medosebnih odnosov, prevzemanje odgovornosti) (Cvetko, 2002).

3. Sidro samostojnosti in neodvisnosti

Osebe z visoko izraženim sidrom samostojnosti in neodvisnosti težijo k temu, da si bolj avtonomno izbirajo kariero, mentorje ali svetovalce na karierni poti. Težje prenašajo avtoritete, občutek samostojnosti pa skušajo zadovoljiti tako, da s svojimi sredstvi zadovoljijo potrebe organizacije. Njihova največja pridobitev občutka svobode je

napredovanje. Včasih močna potreba po neodvisnosti izhaja iz visoke ravni izobrazbe in strokovnosti, ko se posameznik že med učnim procesom zave, da se lahko zanese sam nase. Kot način zaposlitve si osebe z visoko izraženim sidrom samostojnosti in neodvisnosti pogosto izberejo samostojno podjetništvo, pogodbeno dela ali projektne zaposlitve (Schein, 1990).

4. Sidro varnosti in stabilnosti

Sidro varnosti in stabilnosti se kaže v posameznikovi potrebi po organizaciji lastne kariere, s katero posamezniki želijo izpolniti potrebo po varnosti oziroma stabilnosti. Osebe z izraženim tem kariernim sidrom iščejo službe, ki nimajo slovesa odpuščanja, ter izvajajo programe ugodnosti za svoje zaposlene. Izraženo karierno sidro varnosti in stabilnosti imata običajno izražena dva tipa oseb, in sicer tiste osebe, ki prepuščajo odgovornost pri usmerjanju kariere delodajalcu oziroma podjetju, in tiste, ki so pripravljene storiti vse v zameno za to, da jih podjetje ne "izkorenini" iz njihovega delovnega okolja (Cvetko, 2002). Oba tipa oseb si prizadevata, da bi bilo njihovo delo varno in predvidljivo. Ko najdejo varnost in stabilnost, si ne želijo napredovanja po organizaciji, ampak se zadovoljijo z doseženim nivojem, pri čemer jih ne moti neuporabljeni potencial. Posamezniki z izraženim tem sidrom imajo raje redna plačila in ugodnosti, kot da bi njihovo delo bilo manj varno, a obogateno z izzivi, ki jih delo lahko nudi (Schein, 1990).

5. Sidro podjetniške ustvarjalnosti

Osebe z visoko ozraženim sidrom podjetniške ustvarjalnosti imajo visoko izraženo potrebo po ustvarjanju lastnih poslov in razvijanju novih proizvodov in storitev. Hrati imajo visoko izraženo potrebo po lastnem podjetju, ki bi bilo gospodarsko (ekonomsko, finančno) uspešno. Pogosta se taka motivacija izrazi pri posameznikih, ki so vključeni v družinska podjetja, torej se želja po podjetništvu lahko začne izkazovati že v otroštvu in mladostništvu. S sidrom samostojnosti in neodvisnosti se to sidro povezuje v izraženosti želje po avtonomiji, a med sidroma je pomembna razlika. Osebe, ki imajo izraženo sidro podjetniške ustvarjalnosti, zamenjajo oziroma žrtvujejo avtonomijo in stabilnost za ustvarjanje posla. Želijo si kariernega sistema, ki bi jim omogočal moč in svobodo pri vlogah, s katerimi lahko izražajo svojo ustvarjalnost (Schein, 1990).

6. Sidro predanosti

Za posameznike z izraženim sidrom predanosti je karierna pot usmerjena glede na zadovoljevanje potrebe, da nudijo pomoč drugim skozi medosebne sposobnosti in veščine (Schein, 1990). Visoko izraženo sidro predanosti je značilno za tiste, ki se odločajo za poklice zaradi svojih vrednot, ki jih skušajo pri svojem delu tudi uresničiti. Pogosto želijo taki posamezniki "izboljšati svet" na način, da poskušajo vplivati na organizacijo ali širšo družbo v smislu njihovih vrednot. Poklici, v katerih bi lahko našli največ tovrstnih posameznikov, so zdravnik, fizioterapevt, zdravstvena nega, socialno delo, učitelj ipd.

Posameznikom z izraženim sidrom predanosti veliko pomenijo priznanja s strani strokovnih krogov in nadrejenih. Njihova motivacija je usmerjena na širjenje lastnih vrednot, ki bi bile pozitivno sprejete tudi v širšem krogu ljudi.

7. Sidro izziva

Za posameznike, ki imajo visoko izraženo sidro izziva, je značilno, da v svoji karieri iščejo določeno raven izzivov. Motivirani so za doseganje uspehov, za premagovanje ovir in reševanja težje obvladljivih ali skoraj nerešljivih problemov. Za take posameznike je značilno, da jih motivira občutek, da so zmožni česar koli, ter da nerešljivih problemov zanje ni. Taki posamezniki lahko strmo napredujejo, saj bodo vedno znova iskali nove izzive. Pogosto jim ni pomembno, kakšni so izzivi oziroma s katerega področja prihajajo, saj jim je bistveno napredovanje ter uspeh ob premagovanju ovir in osvajanju izzivov. Za take posameznike je značilno, da se lahko hitro pričnejo dolgočasiti in kazati nezadovoljstvo, če jim delovno mesto oziroma okolje ne ponuja preizkušanja njihovih zmogljivosti. Poglavitveni motiv njihovega delovanja pa je raznolikost dela (Brečko, 2006).

8. Sidro življenjskega sloga

Za posameznike z visoko izraženim sidrom življenjskega sloga se na prvi pogled zdi, da jim je kariera nepomembna. Pogosto pa so to posamezniki, ki skušajo oblikovanje svoje kariere približati svojim vrednotam oziroma življenjskem slogu. Taki posamezniki skušajo uravnotežiti osebno in poklicno življenje ter povezati zadovoljevanje svojih potreb z družino in kariero. Za take posameznike je značilno, da bodo na prvo mesto postavljali prožnost in fleksibilnost delovnega mesta oziroma delovnega časa. Hkrati jim najpogosteje ustreza delovno mesto in okolje, v katerem organizacija izraža spoštovanje do osebnih in družinskih zahtev ter omogoča prilagajanje posamezniku (Brečko, 2006).

Karierna sidra so v obliki vprašalnika odličen pripomoček za uporabo pri mlajši populaciji, saj si veliko posameznikov v času izobraževanja ne predstavlja, kaj pomeni delo, oziroma za katero delo so primerni. S kariernimi sidri in vprašalniki osebnosti lahko mladi spoznavajo same sebe in informacije, ki jih dobijo, so jim lahko v veliko pomoč pri kariernem odločanju ali splošni predstavi o sebi, delu in poklicu (Brečko, 2006).

1.3 MLADI NA PREHODU IN NJIHOVE KARIERNE POTI

Če povežemo značilnosti prehoda v odraslost in razvoj kariere v tem obdobju, vidimo, da je eden izmed ključnih in najzahtevnejših korakov prav prehod iz šolanja v svet dela. Mlade odrasle med enakopravne člane družba postavi ravno ob uspešnem prehodu v bolj ali manj stabilno zaposlitev, saj jim le ta zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost načrtovanja življenja in kariere ter tudi partnerstva oziroma

družine (Trbanc, 2005). Proces socialno-ekonomskega osamosvajanja je danes za mlade drugačen kot je bil nekoč. To pomeni, da se nekatere dejavnosti in odločitve, ki so značilne za obdobje odraslosti, premikajo v zgodnješa leta mladosti, celo otroštva. Pri tem se izpostavljajo pomembne odločitve mladostnikov, od katerih okolje zahteva, da se kmalu odločajo o svojih poklicnih in kariernih izbirah. Pritiska na področju izobraževanja je vse več, hkrati pa se od mladih zahteva tudi avtonomno oblikovanje življenjskih slogov, neodvisno sodelovanje na trgu ter prestop v poklicno življenje prav v tem obdobju (Trbanc, 2005).

1.3.1 Mladi, njihova predstava o sebi in karierne usmeritve

Prestop v poklicno življenje je kot del prehajanja mladih na trg dela zahtevna razvojna naloga. Zaradi pristikov na mlade iz različnih smeri – razvojnih nalog, področij izobraževanja in sprejemanja odločitev – je za mlade usklajevanje avtonomnega življenjskega sloga in hkrati izbira ali usmeritev glede kariere zahtevna naloga. Pri tem sam proces poklicnega odločanja in opredelitve poklicnih ciljev za posameznike predstavlja veliko odgovornost v odnosu do sebe in okolja, hkrati pa morajo posamezniki ob tem presojudati o svojih spretnostih in znanjih (Čerče in Pečjak, 2007). S tega vidika so poklicne odločitve pri mladih ene izmed težjih nalog, saj jih otežuje neodločenost, ki v veliki meri izvira iz nepoznavanja samega sebe. Brečko (2004) je mnenja, da najtežji del učenja o sebi predstavlja prepoznavanje in zavedanje lastnih občutkov in učenje o tem, kaj jih sproža. Z učenjem se učimo tudi prilagajanja na delovna okolja. Da bi se posameznik uspešno prilagajal in hkrati konstruktivno načrtoval kariero, pa je bistveno, da spozna svoje prednosti in pomanjkljivosti, meje in nevarnosti ter svoje zmožnosti obvladovanja izzivov in reševanja novih problemov. Da bi se posameznik uspešno prilagajal, mora posameznik torej razviti lastno in predvsem realno predstavo o sebi.

1.3.1.1 Karierna sidra kot predstava o sebi

Predstava o sebi je v splošnem slika ali občutek o zaznavanju različnih vidikov samega sebe. Nastane kot posledica samoanalize, s katero lahko posamezniki razvijejo realno samopodobo. Posamezniki lahko torej s poglobljenim usmerjanjem pozornosti vase (samoanaliza) ugotavljajo, katere so njihove sposobnosti, v čem so dobri, kaj so njihove prednosti in slabosti ter kaj so njihovi motivi in ambicije. Samopodoba se razvija iz vseh vpogledov vase, ki si jih namenimo in doživimo (Brečko, 2006). Pri nekaterih je na začetku delovne kariere – ob koncu formalnega izobraževanja – njihova predstava o samem sebi lahko še nejasna. Naravna potreba po ravnovesju organizma pa v tem primeru deluje tako, da mlade slej kot prej prisili in usmeri k iskanju skladnosti in povezave med različnimi dejavniki predstave o sebi. Ker je predstava o sebi lahko v teh trenutkih daleč

stran od realnosti, je potrebno spodbujati in razvijati realno samopodobo, saj se ta razvija v sožitju z mikrosocialnim okoljem delovnega mesta (Brečko, 2006).

Predstavo o sebi kot del samopodobe in poznavanja posameznikovih vrednot, prepričanj in dejanskih samozaznanih sposobnosti dobro opiše koncept kariernih sider. "Karierno sidro, kot ga je opredelil Schein (1978), je tisti dejavnik v posameznikovi predstavi o sebi, ki se mu ne odreče niti takrat, ko so pred njim težavne odločitve" (Brečko, 2006, str. 247). To pomeni, da se ne glede na to, da posameznik teži k poklicem, v katerih bi lahko zadovoljil vse tiste potrebe, ki jim daje prednost, njegovo karierno sidro ne ujema vedno s samim poklicem, ki ga opravlja. Karierno sidro je torej predstava posameznika o sebi, ki je razmeroma trdna in trajna, čeprav posameznik nima možnosti, da bi jo uresničil (Brečko, 2006).

Ko razmišljamo o kariernih sidrih, je potrebno poudariti, da se kljub kategorizaciji kariernih sider posamezniki s svojimi edinstvenimi talenti, motivi in vrednotami s sidri ne bodo popolnoma ujemali. Tipološki pristop preverjanja karierne usmeritve s pomočjo kariernih sider nam pomaga odkrivati celovito človeško osebnost, kaj posameznik želi in kaj je tisto, čemur bi se odrekel, pa je stvar individualne motivacije posameznika, da želi sam to dognati, torej je to njegova lastna notranja izbira. Veliko posameznikov spozna, da jih delo, ki ga opravljajo, ne veseli, ne zadovoljuje njihovih potreb ter jih ne izpopolnjuje, zato pogosto ne izpopolnjuje niti potreb organizacije. Razlog za uspešnost oziroma neuspešnost organizacij in posameznikov moramo iskati v žal pogosto preskromnem spoznavanju samega sebe, svojih vrednot in motivov, torej v širjenju in poglobitvi predstave o sebi. (Brečko, 2006). Pri tem bi moral posameznik s stališča samoanalize poskusiti ugotoviti svoje pravo sidro, hkrati pa dopuščati možnost, da se njegov vzorec razlikuje od zapisanih – dognati mora, kaj je tisto, čemur se ne bi odrekel, če bi bil prisiljen izbirati. To je njegovo pravo karierno sidro (Brečko, 2001).

1.4 POMEN OSEBNOSTNIH LASTNOSTI PRI KARIERNIH USMERITVAH

Povezanost med osebnostnimi lastnostmi in karernimi usmeritvami je že nekaj časa predmet preučevanja. Ugotovitve dosedanjih raziskav kažejo, da lahko osebnostne lastnosti pojasnjujejo razliko med interesi posameznika in njegovimi sposobnostmi. V teh raziskavah je najbolj pogosto uporabljen petfaktorski model kot pripomoček preverjanja izraženosti osebnostnih lastnosti. Model Velikih pet ponuja skupno izhodišče za opisovanje in ocenjevanje samega sebe ter drugih oseb. Povezanost med osebnostnimi lastnostmi in poklicnim življenjem so raziskave že dokazale. Ekstravertni oziroma bolj družabni posamezniki so bolj uspešni na področju dela z ljudmi ali prodaje, saj imajo na delovnem mestu možnost interakcije z drugimi ljudmi. Posamezniki z izraženo dimenzijo

odprtosti raje izbirajo bolj umetniške in raziskovalne poklice, kjer lahko izražajo svojo raziskovalnost in zanimanje za ljudi in okolje. Nevroticizem oziroma čustvena labilnost je visoko povezana z zadovoljstvom oziroma nezadovoljstvom pri delu, saj so posamezniki z izraženim nevroticizmom bolj pogosto negativno razpoloženi. Pri iskanju zaposlitve so ekstravertni ljudje običajno bolj učinkoviti in uspešnejši od introvertov, saj se zmorejo postaviti zase (asertivnost) in so bolj navdušeni in optimistični glede zaposlitev. Raziskave so pokazale tudi, da se ekstraverti pogosteje odločajo za odprtje lastnega podjetja, saj jih večja pripravljenost za tveganje in navdušenje opogumljata za lastno poslovno pot (Carducci, 2009).

Cecić Erpić s sodelavkami navaja, da osebnostne lastnosti oziroma dimenzije izražajo posameznikove poklicne interese in želje, kar pa je posredno povezano tudi z izbiro poklica, poklicno uspešnostjo in poklicnim zadovoljstvom (Cecić Erpić, Boben, Zabukovec in Škof, 2002).

1.4.1 Samoučinkovitost

Samoučinkovitost je kot osebnostna lastnost oziroma sposobnost opredeljena predvsem kot prepričanje posameznika, da je zmožen organizirati, načrtovati in izvajati določena vedenja, ki so potrebna za spoprijemanje z dano situacijo. Prepričanja o lastni učinkovitosti ne vplivajo le na naše vedenje, temveč tudi na mišljenje, občutenje, motivacijo, vztrajnost ter na različne vidike razvoja posameznika (Bandura, 1997). V splošnem pa samoučinkovitost ni le prepričanje v svoje sposobnosti, temveč tudi prepričanje o tem, kaj lahko posameznik naredi s svojimi sposobnostmi pod določenimi pogoji. V tem kontekstu se bo posameznik na primer izogibal situacijam, za katere bo mnenja, da presegajo njegove zmožnosti, ter bo po drugi strani bolj motiviran za spoprijemanje s situacijami in izzivi, v katerih se bo počutil bolj kompetentnega. Samoučinkovitost torej povezuje sposobnost samoregulacije in drugih samodirektivnih mehanizmov, ki so sestavni del jaza ter omogočajo vzpostavljanje kontrole nad lastnim mišljenjem, čustvovanjem in aktivnostjo (Bandura, 1997). Schwarzer (1998) je v svojih raziskavah ugotovil, da je občutek nizke samoučinkovitosti povezan z anksioznostjo, brezupom in pesimističnim pogledom na izvajanje nalog ali aktivnosti ter zavira kognitivne procese. Pri tem zmanjšuje verjetnost doseganja uspeha in zavira kakovost odločanja. Že starorimski pesnik Vergil je dejal: "Zmožni so tisti, ki mislijo, da so zmožni" (Pajares, 2000; v Fesl Martinčević, 2004). Rezultati različnih metaanaliz (Bandura in Locke, 2003; v Fesl Martinčević, 2004) so potrdili vpliv samoučinkovitosti na vedenje, predvsem na vedenjske posledice, povezane z delom, akademske dosežke in vztrajnost ter povezanost z zdravjem.

V kontekstu organizacijske psihologije ločimo več vrst samoučinkovitosti, na primer poklicno samoučinkovitost in delovno samoučinkovitost. Kljub temu, da se slednji ločita v

svoji specifičnosti gre pri tem v osnovi za prepričanje posameznika, da je zmožen mobilizirati motivacijo, kognitivne vire oziroma sposobnosti in ustrezno vedenje ter vse skupaj povezati v celoto za spoprijemanje z zahtevami specifičnih situacij in odločanje pri kariernih usmeritvah (Fesel Martinčević, Potočnik, Tacer in Podlesek, 2003; v Fesel Martinčević, 2004).

1.4.2 Optimizem in miselna naravnost

Splošna definicija optimizma se nanaša na pričakovanja, da se bodo v prihodnosti zgodile dobre stvari (Scheier, Carver in Bridges, 1994). Pri tem optimisti vidijo zaželene izide kot dosegljive ter so pri doseganju ciljev bolj vztrajni (Scheier in Carver, 1985). Optimistična naravnost jim omogoča bolj uspešno soočanje s težavami, višjo motiviranost, ciljno prizadevanje, katerega posledica je boljši dosežek, ter splošno fizično in psihično blagostanje (Scheier in Carver, 2000). Na optimizem lahko torej gledamo tudi z vidika duševnega zdravja oziroma duševnega blagostanja. Med boljše napovedovalce subjektivnega blagostanja spadata ekstravertnost in nevroticizem (čustvena labilnost). V splošnem pa so vsi našteti konstrukti, vključno s pozitivno miselno naravnostjo (optimizmom) močno povezani s splošnim blagostanjem ter duševnim zdravjem (Musek in Avsec, 2006). Optimizem spodbuja dobro počutje, zadovoljstvo s seboj in življenjem ter hkrati spoduja dejansko samoučinkovitost, produktivnost, motivacijo in socialno uspešnost posameznika. Pojem optimizma je v določeni meri povezan tudi s samoučinkovitostjo, saj je optimizem tesno povezan s pripisovanjem vzrokov in posledic, to pa je povezano s samoučinkovitostjo.

Pozitivno povezanost med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom je potrdila študija Schwarzerja (1994), podobno pa poročata tudi Bradley in Roberts (2004), ki sta ugotovila, da so posamezniki s "popolnim rezultatom" na lestvici samoučinkovitosti v povprečju poročali o statistično značilno višjem zadovoljstvu kot posamezniki z nižjo stopnjo samoučinkovitosti. Posamezniki, ki se zaznavajo kot visoko učinkoviti, sprejmejo tudi težke naloge kot izziv, kar pozitivno vpliva na spoprijemanje s stresom. Kot stresno situacijo v prehodu v odraslost lahko izpostavimo ravno prehod v poklicni svet. Iz omenjenih raziskav lahko sklepamo, da imajo bolj optimistični posamezniki manj težav pri spoprijemanju s stresom ter več zadovoljstva s kariernimi izbirami. V kontekstu optimizma oziroma miselne naravnosti bi lahko pričakovali, da bolj optimistični ljudje v svojih kariernih usmeritvah vidijo več pozitivnih oziroma za njih ugodnih izzidov. Posledično lahko določene karierni usmeritve oziroma izbire prinesejo več zadovoljstva ter splošnega duševnega blagostanja pri reševanju izzivov na področju kariernih usmeritev in dojemanju prve zaposlitve.

1.4.3 Čustvena stabilnost in empatija

Čustveno stabilnost in empatijo v magistrskem delu opredeljujemo kot dela čustvene inteligentnosti, čeprav nekatere teorije teh dveh pojmov ne razlikujeta. Čustvena inteligentnost predstavlja prirojene zmožnosti, ki jih lahko z učenjem in izkušnjami razvijamo v naslenje sposobnosti: samozavedanje, samoupravljanje, motivacijo, empatijo in socialne spretnosti (Goleman, 1996). V kontekstu magistrskega dela izpostavljam samoupravljanje in empatijo. Samoupravljanje ali obvladovanje sebe pomeni obvladovanje čustev ter nadziranje impulzov. To posamezniku omogoča, da ostane zbran, pozitivno razpoložen in tudi pod pritiskom zmore ohranjati jasne misli. Goleman (1998) pravi, da gre za ponavljajoč notranji samogovor, ki nas osvobaja lastnih čustev in občutkov. Ker gre za sposobnost samoupravljanja s čustvenimi odzivi in posledično občutki, lahko posameznik razume svoja čustva ter se zaveda njihovega vpliva na ljudi in širše socialno okolje (Možina, 2001). Take sposobnosti predstavljajo čustveno stabilno osebo, katere značilnosti so: splošna čustvena stabilnost, odsotnost napetosti, skrbi, bojazni, tesnobe, občutja depresivnosti, negotovosti in občutja nezadovoljstva, mirnost, sproščenost ter kontrola impulzov (Musek, 2005). Čustveno stabilne in inteligentne osebe so sposobne upravljati svoja čustva, razvijati svoje potenciale ter uspešno upravljati z odnosi (Parvesh in Gopal, 2010).

Del čustvene inteligentnosti je empatija, ki jo lahko opredelimo kot prepoznavanje občutkov drugih ljudi ter sposobnost vživetja v druge ljudi. Je sposobnost zaznavanja in razumevanja čustev, potreb ali zahtev drugih (Goleman, 1998). Empatija pomeni razumevanje položaja drugega ter okoliščin, v katerih se je ta oseba znašla. Novejše raziskave (Senese, De Nicola, Passaro in Ruggiero, 2016) so pokazale, da je empatija večrazsežen konstrukt, ki ga sestavlja trifaktorska struktura, in sicer kognitivna, čustvena in socialna (altruizem) komponenta empatije. V tem kontekstu lahko ločimo empatijo kot sposobnost in ne samo lastnost, saj gre za uporabo kognitivnih in čustvenih sposobnosti, ki nam pomagajo pri razumevanju drugih in pri sočustvovanju. Prav tako je altruizem socialna sposobnost, ki se nanaša na pomoč drugim, ne da bi kaj pričakovali oziroma zahtevali v zameno.

V sklopu čustvene inteligentnosti sta čustvena stabilnost in empatija visoko povezani z doživljanjem vsakdanjega stresa ter spopadanjem z njim. Pri večini poklicev so čustveno inteligentni (stabilni) ljudje bolj uspešni pri reševanju konfliktov, lažje se spoprijemajo s stresom, ta sposobnost pa je posebej pomembna pri položajih vodje in pri vseh delih z ljudmi. Pojem čustvene inteligentnosti je že zelo uveljaven tudi na področju psihologije dela in organizacije, saj so čustva pomemben del kapitala organizacije. Čustveno stabilne osebe (ki so hkrati tudi čustveno inteligentne) poznajo svoje motivacijske vzvode ter učinke svojega delovanja na druge ljudi. Sposobni so nadzorovati svoje čustvene odzive,

sploh če so ti impulzivne narave (Možina, 2001). V tem kontekstu visoko izražena čustvena stabilnost in empatija kažeta na visoko čustveno inteligentnega posameznika, ki bi si verjetno izbral poklice, v katerih lahko svojo sposobnost izkazuje skozi kakovostne in trajne odnose, dobro komunikacijo in se zmore kakovostno soočati s stresom in konflikti tudi na čustveni ravni delovanja.

1.4.4 Družabnost (ekstravertnost)

Pojem družabnosti lahko razložimo na več načinov. Eden prvih, ki se je ukvarjal s tem pojmom, je bil Hans Eysenck, ki je soroden pojem poimenoval ekstravertnost. Dimenzija ekstravertnost-introvertnost je kompleksna ter je sestavljena iz več poddimenzij. Ekstravertnost opisuje posameznike, ki so družabni, živahni, podjetni, aktivni in impulzivni; posameznike, ki imajo interes za okolico in dražljaje. Na drugem polu dimenzije introvertnost opisuje posameznike, ki so bolj nedružabni, previdni in razmišljajoči; posameznike, ki imajo interes za lastno doživljanje oziroma svoj notranji svet. Dimenzija predstavlja razpon med dvema skrajnostima, v katerem se večina posameznikov blizu sredini. Obe skrajnosti imata tako prednosti kot slabosti. Prednosti visoko izražene ekstravertnosti (družabnosti) so toplota, družabnost, navdušenje, energija, prodornost, prepričljivost in komunikativnost; slabosti pa so morebitna nepotrpežljivost, prehitro reagiranje in odločanje (impulzivnost), nekoliko slabše analitično razmišljanje in manjša temeljitost. Prednosti visoko izražene introvertiranosti so reflektivnost, globlji pogled v bistvo, analitično mišljenje, pazljivost, potrpežljivost in sistematičnost; slabosti pa plahost, zadržanost, manjše samozaupanje, nesamozavest, občutljivost, zaksrbljenost ter nekomunikativnost (Kragelj, 1998). Večina raziskovalcev ugotavlja, da ima ekstravertnost več poddimenzij, pri čemer Depue in Collins (1999; v Musek, 2005) navajata sledeče: družabnost, delovanje, aktivacija, impulzivnost, pozitivne emocije in optimizem.

Pojem družabnosti lahko razložimo tudi v kontekstu čustvene inteligentnosti, pri čemer se nanaša na socialne spretnosti. Socialne spretnosti se nanašajo na sposobnost posameznika, da vpliva na druge ljudi. Posamezniki s takimi sposobnostmi lažje najdejo smisel v tem, kako povezati širok krog ljudi. Sposobni so ustvarjati in vzdrževati veliko odnosov. Ekstravertnost in družabnost nista dva različna pojma, le razlikujeta se v svoji širini. Tako ne moremo reči, da družaben človek ni ekstraverten, saj je družabnost poddimenzija ekstravertnosti.

Obe lastnosti oziroma sposobnosti sta socialni veščini, ki sta zelo pomembni pri navezovanju stikov in vplivanju na druge ljudi, s čimer prispevata k lažjemu razumevanju čustev in vedenja drugih ljudi, to pa vodi v večje spoštovanje in ugled v širši okolici (Goleman, 1998). Že Cary Cherniss (2001) je trdila, da so kompetence, povezane s čustveno inteligentnostjo, ključne za uspeh pri večini poklicev. Samozavest, dobri odnosi

in fleksibilnost (visoko izražena družabnost povečuje verjetnost le-teh in obratno) so ključne lastnosti uspeha. Sklepamo lahko, da so ekstraverti primerni in uspešni za opravljanje dela, ki zahteva dobre odnose s strankami ali drugimi ljudmi, introverti pa za delo, ki ga lahko (raje) opravljajo samostojno, brez vključevanja ali sodelovanja drugih. V poklicnem kontekstu bi bili ekstraverti bolj primerni za managerje in prodajne zastopnike, introverti pa pa bolj uspešni kot računovodje, analitiki ali raziskovalni delavci (Treven, 1998).

1.5 OPREDELITEV PROBLEMA

Na prehodu v odraslost mladi postajajo vse bolj materialno, vrednostno in čustveno neodvisni od staršev, po drugi strani pa niso vsi sposobni prevzemati vseh obveznosti in odgovornosti, ki so značilne za odrasle posameznike (Zupančič, 2004a; v Puklek Levpušek in Zupančič, 2011). Ker gre za obdobje identitetnega raziskovanja in neustaljenosti v poznih najstniških letih, so značilnosti tega obdobja postale normativen proces za večino mladih. To pomeni, da gre za subjektivne značilnosti prehoda v odraslost, med katerimi je identitetno raziskovanje zelo pomembna razvojna naloga zaradi individualiziranega procesa vstopanja v odraslost, ki je skoraj povsem odvisen od posameznikovih osebnostnih zmožnosti. Že v obdobju adolescence se običajno posamezniki prvič začno odločati o svoji poklicni poti oziroma karieri. Te odločitve so pomembne za posameznikovo poklicno prihodnost, psihološko blagostanje, zdravje ter socialno sprejetost (Mann, Harmoni in Power, 1989; v Zagoričnik in Pečjak, 2007). Ob koncu adolescence se posamezniki odločajo predvsem o izbiri študija, kasneje pa o izbiri delovnega mesta oziroma svoji karierni poti. Čeprav veliko mladostnikov sprejme te odločitve skoraj neopazno oziroma skoraj brez težav, se mnogi med njimi soočajo z manjšimi ali večjimi težavami, med katerimi je najbolj pogosta pomanjkanje informacij o sebi.

Že Brečko (2002) opozarja, da morajo posamezniki pred razvojem kariere razviti podobo oziroma predstavo o sebi – samopodobo. Tudi kasneje Brečko (2006) poudarja pomembnost razvoja realnega oziroma realističnega koncepta samopodobe, ki ga posameznik kasneje prilagaja in dopolnjuje skupaj z organizacijo oziroma s predstavo o samem poklicu. Zaradi vstopa na trg dela in v delovna okolja, ki so lahko pogosto drugačna, kot si jih mladi zamišljajo ob zaključevanju formalnega izobraževanja, je pomemben razvoj realne samopodobe ter konkretne delovne oziroma poklicne izkušnje (Feldman, 1988; v Brečko, 2006). Iz celostnega vidika so na tem mestu karierna vprašanja pomembna za celotno družbo, saj se nanašajo na to, kako lahko posamezniki sebi zagotovijo, da so bile njihove karierni usmeritve oziroma izbire ustrezne. Ob koncu adolescence in začetku prehoda v zgodnjo odraslost se posamezniki odločajo o zelo pomembnih izbirah glede prihodnosti. Zaradi intenzivnega oblikovanja identitete,

finančnega, bivanjskega in psihološkega osamosvajanja mladih pa se v tem obdobju spreminja tudi njihova osebnost.

Osebnost je tesno povezana z interesi posameznika, od obojega pa je odvisno karierno odločanje in izbira karierne poti. Skladnost med interesi, osebnostnimi značilnostmi, sposobnosti in vrednotami posameznika neposredno vpliva na njegovo zadovoljstvo na delovnem mestu ter delovno učinkovitost (Kidd, 2006). Vseeno pa ostajajo odprta vprašanja, kako mladim v tem obdobju pomagati in jih usmeriti na zanje ustrezne poti – tako karierne kot vseživljenjske. Vedno več je zanimanja za proces, v katerem mladi začenjajo in osnujejo svojo poklicno identiteto, ki je tesno povezana s procesom individuacije, psihološkega in čustvenega osamosvajanja ter osebnostnega identitetnega raziskovanja.

Brečko (2002) poudarja, da lahko posameznik veliko stori na področju identitetnega in poklicnega raziskovanja ter da je samozavedanje ključnega pomena za uspešen razvoj kariere. Poudarja, da je več kot očitno, da mora posameznik najprej razviti realno oceno o sebi, o svojih zmožnostih, talentih, vrednotah in ciljih. Na podlagi tega se posamezniki lažje odločajo o svoji karieri ter lažje prilagajajo na delovna okolja.

Vstop v delovna okolja je z vidika razvojnih nalog mladih na prehodu v odrastlost eden izmed ključnih in najzahtevnejših korakov. Mlade odrasle med enakopravne člane družba postavi ravno ob uspešnem prehodu v bolj ali manj stabilno zaposlitev, saj jim le ta zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost načrtovanja življenja in kariere ter tudi partnerstva oziroma družine. Zaradi pritikov iz različnih smeri je za mlade usklajevanje avtonomnega življenjskega sloga in hkrati izbira ali usmeritev glede kariere zahtevna naloga. Da bi se posameznik uspešno prilagajal na spremembe, povezane s kariero, mora razviti lastno in predvsem realno predstavo o sebi. Predstavo o sebi kot del samopodobe in poznavanja posameznikovih vrednot, prepričanj in dejanskih samozaznanih sposobnosti dobro opiše koncept kariernih sider. Schein (1978) trdi, da ne glede na to, da posameznik teži k poklicem, v katerih bi lahko zadovoljil vse tiste potrebe, ki jim daje prednost, se njegovo karierno sidro ne ujema vedno s samim poklicem, ki ga opravlja. Karierno sidro je torej predstava posameznika o sebi, ki je relativno trdna in trajna, čeprav posameznik nima možnosti, da bi jo uresničil (Brečko, 2006). Predstava posameznika je v splošnem sestavljena iz več vidikov človeka, predvsem pa se osredotoča na poznavanje osebnostnih lastnosti in sposobnosti. Od tod izhaja zanimanje za vprašanje, kako se osebnost povezuje s kariernimi sidri ter katere osebnostne lastnosti se povezujejo z njimi, kar je tudi naše raziskovalno vprašanje.

Kot smo že omenili, je osebnost tesno povezana z izbiro poklica in kariernimi usmeritvami, ni pa edini dejavnik, ki vpliva na odločitve posameznikov. Namen

magistrskega dela oziroma raziskave ni poiskati ali dokazovati vseh vplivov na karierno usmeritev, temveč se osredotočiti na osebnostne lastnosti, ki v določeni meri vplivajo na karierno usmeritev oziroma so z njimi povezane. Predhodne raziskave so že pokazale povezave med osebnostnimi značilnostmi (predvsem dimenzijami pogosto uporabljenega psihološkega modela Velikih pet) in kariernimi usmeritvami. Pri tem so se raziskovalci najpogosteje naslanjali na Scheinovo teorijo kariernih sider, ki pravi, da potrebe pri posamezniku izvirajo iz njegovih vrednot, splošnih in posebnih sposobnosti. Teorija kariernih sider, ki smo jo podrobno predstavili v razdelku 1.2.2.4, poudarja značilne predstave o lastnih sposobnostih, potrebah, vrednotah in motivih, ki vplivajo na posameznika na ta način, da ima težnjo po opravljanju določenih delovnih nalog (Schein, 1996). Schein je opredelil osem kariernih sider, ki predstavljajo samozaznane sposobnosti in talente ter s tem predstavljajo zelo pomemben del posameznikove karierno usmeritve in njegovega odločanja (DeLong, 1978). Hkrati je Schein (1974) z modelom kariernih sider pojasnil, da si posameznik s pomočjo modela izbira najbolj zaželeno karierno razvojno pot, kar hkrati pomeni, da so njegovi interesi in osebnostne lastnosti skladajo z njegovim delovnim okoljem.

Za preverjanje povezanosti osebnostnih lastnosti s kariernimi sideri smo v magistrskem delu uporabili vprašalnik osebnosti, ki smo ga razvili sami in preverja 5 osebnostnih lastnosti oziroma sposobnosti, ki so pomembne za kariero: samoučinkovitost, čustveno labilnost, družabnost, miselno naravnost (optimizem/pesimizem) in empatijo. Čeprav obstaja več vprašalnikov osebnosti, ki bi jih lahko uporabili za raziskavo, smo bili mnenja, da je potrebno spodbuditi razvoj vprašalnikov na slovenskem področju in ne le uporabljati tujih, četudi prevedenih v slovenščino. Čeprav je taksonomija Velikih pet faktorjev že dolgo sprejeta, smo se odločili za merjenje dimenzij, ki so v smislu posameznih lestvic že zasnovane, niso pa združene v en sam krajši vprašalnik. S celostnega vidika preučevanja človekove osebnosti je samoučinkovitost izpostavljena kot oblika motivacije, čustvena stabilnost pa je poleg vidikov čustvene inteligentnosti izpostavljena kot splošno čustveno blagostanje, h kateremu se pridružuje dimenzija miselne naravnosti (optimizma), ki visoko korelira z duševnim blagostanjem. Empatija in družabnost sta lastnosti, a hkrati socialni veščini, ki izpostavljata socialni del človekove osebnosti. Vprašalnik na ta način zajema skoraj vse vidike človekovega delovanja. Ker smo vprašalnik osebnosti izdelali sami, je del raziskave namenjen preverjanju njegovih merskih značilnosti. Morali smo preveriti delovanje našega vprašalnika osebnosti (vključno s povezavami z uveljavljenim vprašalnikom velikih petih faktorjev osebnosti in uveljavljeno lestvico samoučinkovitosti) ter ugotoviti, katere osebnostne lastnosti se povezujejo s posameznimi kariernimi sideri.

2 METODA

2.1 VZOREC

V raziskavi je sodeloval 1001 študent oziroma mladi odrasel iz različnih fakultet v Sloveniji v starosti od 18 do 30 let ($M=22,8$ let; $SD=2,8$ let). Sodelovalo je 812 (81,1 %) žensk in 189 (18,9 %) moških. Med udeleženci je bilo 48 zaposlenih in 7 brezposelnih mladih odraslih, ostalih 946 pa je imelo status študenta. Uradni statistični podatki za leto 2016 kažejo, da je bilo leta 2016 v Sloveniji 327.000 mladih (starosti 15-29 let), kar je 16 % prebivalcev Slovenije. Vzorec smo zbirali naključno, tako da smo kontaktirali fakultete v Sloveniji. Iz Vzorec so torej predstavljali študenti in ne vsi mladi v Sloveniji. Poleg tega bi se moral za popolno reprezentativnost vzorca odzvati vsak vabljeni študent iz slovenskih fakultet. Podatki SURS za leto 2016/2017 kažejo, da je bilo vpisanih študentov (rednih in izrednih) okoli 80.000 (<http://www.stat.si/StatWeb/PDF/PrikaziPDF.aspx?id=6665&lang=sl>).

Raziskave se je udeležilo 387 študentov družboslovno- humanističnih smeri in 521 študentov naravoslovno- tehničnih smeri. Med udeleženci s statusom študenta je bilo 38 takih, za katere podatka o fakulteti ali smeri študija nismo mogli pridobiti (udeleženci so napisali samo npr. "3. letnik", "UNI" ali samo kratico študijskega programa). Za bolj podroben pregled vzorca smo izluščili podatke o udeležnicah glede na fakulteto oziroma smer študija (število študentov je v oklepaju, fakultete so navedene po padajočem številu udeležencev):

- Pegagoška fakulteta (202)
- Naravoslovnotehniška fakulteta (117)
- Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo (78)
- Fakulteta za gradbeništvo, geodezijo in arhitekturo (67)
- Pravna fakulteta (64)
- Fakulteta za zdravstvene vede smeri zdravstvena nega (51)
- Fakulteta za turizem in Turistice v Portorožu (40)
- Fakultete za naravoslovje in matematiko (39)
- Fakulteta za zdravstvene vede smeri dietetika (32)
- Fakulteta za veterino (32)
- Fakulteta za dizajn (32)
- Fakultete za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije (26)
- Medicinska fakulteta (25)
- Aplikativne kineziologije (23)
- Fakulteta za elektrotehniko (17)

- Fakulteta za organizacijske vede (17)
- Fakulteta za varnostne vede (15)
- Kognitivna znanost (9)
- Visoka šola za tehnologijo polimerov (7)
- Filozofska fakulteta (3)
- Fakulteta za farmacijo (3)
- Ekonomska šola (2)
- Biotehnična fakulteta (2)
- Fakulteta za energetiko (1)
- Fakulteta za upravljanje, poslovanje in informatiko (1)
- Akademija za glasbo (1)
- Računalništvo in informatika (1)
- Fakulteta za tehnologijo in sisteme (1)

2.2 PRIPOMOČKI

V magistrskem delu smo uporabili dva vprašalnika osebnosti: vprašalnik osebnosti, ki smo ga razvili sami, ter krajši vprašalnik petih velikih faktorjev BFI (Big Five Inventory; John, Donahue in Kentle, 1991). Uporabili smo tudi lestvico splošne samoučinkovitosti (LSU; Jerusalem in Schwarzer, 1992), ki je prevedena v slovenski jezik in preizkušena v slovenskem okolju (Frlec in Vidmar, 2001, 2005). Za preverjanje kariernih usmeritev smo uporabili slovenski prevod vprašalnika Karierna sidra (Schein, 1978).

BFI (John, Donahue in Kentle, 1991) je krajši vprašalnik petih velikih faktorjev osebnosti in je sestavljen iz 44 postavk. Obsega 5 osebnostnih dimenzij (v oklepaju so navedene ocene zanesljivosti z vidika notranje skladnosti): ekstravertnost ($\alpha=0,83$), vestnost ($\alpha=0,67$), nevroticizem ($\alpha=0,78$), sprejemljivost ($\alpha=0,69$) in odprtost ($\alpha=0,81$). Lestvica ekstravertnosti (E) je sestavljena iz 8 postavk (3 so obratno vrednotene), lestvica sprejemljivosti (S) vsebuje 9 postavk (4 so obratno vrednotene), lestvico vestnosti (V) sestavlja 9 postavk (3 so obratno vrednotene), lestvico nevroticizma (N) sestavlja 8 postavk (3 so obratno vrednotene) in lestvico odprtosti (O) sestavlja 10 postavk (2 sta obratno vrednoteni). Udeleženci na postavke odgovarjajo na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni, da se s postavko sploh ne strinjajo, in 5 pomeni, da se popolnoma strinjajo. Primer postavk za posamezne lestvice so:

- ekstravertnost – "Sem nekdo, ki je zgovoren";
- sprejemljivost – "Sem nekdo, ki na splošno zaupa ljudem";
- vestnost – "Sem nekdo, ki temeljito opravi svoje delo";
- nevroticizem – "Sem nekdo, ki ga stalno kaj skrbi";
- odprtost: "Sem nekdo, ki ga zanima mnogo različnih stvari".

Vprašalnik osebnosti, ki smo ga razvili sami, prav tako preverja pet osebnostnih dimenzij: samoučinkovitost (v prvotni obliki 11 postavk, 4 so obratno vrednotene), miselno naravnost (10 postavk, 5 jih je obratno vrednotenih), družabnost (12 postavk, 6 jih je obratno vrednotenih), čustveno labilnost (12 postavk) in empatijo (11 postavk, 4 so obratno vrednotene). Vseh postavk je bilo tako v prvotni obliki 56. Udeleženci na vse postavke odgovarjajo na petstopenjski lestvici, kjer 1 pomeni, da za osebo postavka nikoli ne velja, in 5 pomeni, da postavka vedno velja. Lestvica čustvene labilnosti ima take postavke, da višji rezultati pomenijo čustveno bolj labilno osebo, nižji rezultati pa pomenijo čustveno bolj stabilno osebo. Pred vprašanji so udeleženci dobili pisno navodilo, da naj ob odgovarjanju pomislijo, kakšna oseba so, ter ali trditev za njih ne velja ali velja. Primeri postavk posameznih lestvic so:

- samoučinkovitost – "Sem oseba, ki za težje probleme ali naloge običajno najde rešitev";
- miselna naravnost: "Sem oseba, ki tudi v negotovih situacijah in okoliščinah pričakuje najboljše";
- družabnosti – "Sem oseba, ki je v družbi običajno sproščena";
- čustvena labilnost – "Sem oseba, ki je zaskrbljena zaradi malenkosti";
- empatija – "Sem oseba, ki se zna postaviti v kožo drugega in razume njegove občutke in stališča".

Vprašalnik kariernih sider je sestavljen iz 40 postavk, ki so nastale na podlagi longitudinalne raziskave, v kateri je Schein s sodelavci identificiral osem različnih kariernih sider. Vprašalnik torej preverja 8 kariernih sider oziroma meri, katero sidro je pri posamezniku prevladujoče. Po pet postavk preverja posamezno karierno sidro: tehnično-funkcionalno sidro (TFS), managersko sidro (MS), sidro samostojnosti in neodvisnosti (SSN), sidro varnosti in stabilnosti (SVS), sidro podjetniške ustvarjalnosti (SPU) sidro predanosti (SP), sidro izziva (SI) in sidro življenjskega sloga (SŽS). Udeleženci na postavke odgovarjajo na šeststopenjski lestvici, kjer 1 pomeni "nikakor ne velja zame" in 6 pomeni "popolnoma velja zame". Brečko je leta 2000 in 2004 opravljala longitudinalno študijo, v kateri je uporabila Karierna sidra kot pripomoček poleg drugih vprašalnikov. Merske lastnosti Kariernih sider so pokazale zadovoljivo do visoko zanesljivost, z oceno notranje skladnosti od 0,61 (pri TFS) do 0,83 (pri SVS). Faktorska analiza v njeni raziskavi je pokazala, da prvi faktor pojasnjuje več kot 20% variance (Brečko, 2006). Primeri postavke za posamezna karierna sidra so:

- TFS – "Postati vodja na svojem strokovnem področju mi je bolj zanimivo kot postati glavni direktor podjetja";
- MS – "Želim si voditi kompleksno organizacijo in odločati o stvareh, ki bi vplivale na veliko ljudi";

- SSN – "Pri delu se počutim najbolj izpolnjeno, kadar sem popolnoma svoboden/a pri določanju svojih nalog, postopkov in načrtov";
- SVS: "Pri delu se počutim najbolj izpolnjeno, kadar se čutim popolnoma finančno varno in varno glede zaposlitve";
- SPU: "Najbolj se počutim izpolnjeno, kadar lahko ustvarim nekaj, kar je v celoti rezultat mojih idej in prizadevanj";
- SP – "Uspešno pri delu se bom počutil/a le, če bom imel/a občutek, da sem pomembno prispeval/a v dobrobit družbe";
- SI – "Želim si kariere, v kateri bi lahko reševal/a zelo zahtevne in izzivalne probleme ter situacije";
- SŽS – "V življenju se počutim uspešno le, če lahko uravnotežim osebne, družinske in delovne obveznosti".

Lestvica splošne samoučinkovitosti (LSU; Jerusalem in Schwarzer, 1992) meri širok in stabilen občutek osebne kompetentnosti. Matthias Jerusalem in Ralf Schwarzer sta leta 1981 razvila izvirno nemško verzijo, ki je vsebovala 20 postavk. Kasneje sta jo skrajšala na 10 postavk, ki danes sestavljajo lestvico splošne samoučinkovitosti. Uporabljena je bila v številnih raziskavah, v katerih se je njena vrednost koeficienta notranje skladnosti gibala med 0,75 in 0,90 (Frlec in Vidmar, 2001). Lestvica je parsimonična in zanesljiva ter veljavna z vidika konvergetnosti in diskriminativnosti. Pozitivno je povezana s samovrednotenjem in optimizmom, negativno pa z anksioznostjo, depresivnostjo in telesnimi simptomi. V različnih študijah sta eksploratorna in konfirmatorna faktorska analiza potrdili enodimenzionalnost lestvice. Za lestvico obstajajo norme (*T*-vrednosti), ki so bile dobljene na vzorcu 1660 nemških odraslih. V mednarodnem priročniku je navedena tudi zanesljivost ponovnega testiranja (po preteku dveh let) ter ostale oblike veljavnosti (kriterijska in napovedna). Udeleženci na postavke odgovarjajo s štiristopenjsko lestvico, pri čemer 1 pomeni, da trditev nikakor ne drži, 4 pa pomeni, da trditev popolnoma drži. Lestvica splošne samoučinkovitosti je prevedena v slovenski jezik in preizkušena v preliminarni študiji merskih značilnosti (Frlec in Vidmar, 2001) ter v študiji veljavnosti in uporabnosti v organizacijski psihologiji (Frlec in Vidmar, 2005). Primer postavke LSU je "Prepričan sem, da bi se lahko učinkovito soočil z nepričakovanimi dogodki".

2.3 POSTOPEK

Preko elektronskega naslova smo vzpostavili stik z 61 fakultetami v Sloveniji in jih prosili, da povabijo svoje študente k sodelovanju v raziskavi. Pripravili smo dopis za študente z elektronskim dostopom do spletnega vprašalnika ter vabilom k sodelovanju. Fakultete so s pomočjo referatov, strokovnih delavcev in študentskih svetov posredovale naš dopis študentom preko spletnih objav med novicami na straneh svojih spletnih stranih, neposrednega pošiljanja na elektronske naslove in objav na Facebookovih straneh. Dostop

do spletnega vprašalnika je bil odprt en mesec. Nato smo zbrane podatke analizirali s statističnim programskim paketom IBM SPSS Statistics for Windows, verzija 23 (IBM Corp., Armonk, NY, ZDA, 2016). Manjkajočih podatkov zaradi načina izpolnjevanja spletnega izpolnjevanja vprašalnika, kjer so bila vsa vprašanja obvezna, ni bilo. Vse psihometrične analize smo izvedli v okviru klasične testne teorije (angl. *classical test theory*, CTT).

3 REZULTATI

3.1 VPRAŠALNIK OSEBNOSTI

V raziskavi smo najprej preverjali merske značilnosti izdelanega vprašalnika osebnosti. Notranjo veljavnost smo preverjali z analizo zanesljivosti (v smislu notranje skladnosti instrumenta, ocenjene s Cronbachovim koeficientom alfa) in eksploratorno faktorsko analizo po metodi glavnih osi (angl. *principal axis factoring*, PAF). Za preverjanje zunanje (sočasne) veljavnosti pa smo dimenzije vprašalnika osebnosti korelirali z uveljavljenim krajšim vprašalnikom petih velikih faktorjev (BFI) ter uveljavljeno lestvico samoučinkovitosti (LSU). V nadaljevanju predstavljamo rezultate za vsako lestvico vprašalnika posebej. Zaradi že omenjene odsotnosti manjkajočih vrednosti smo vse analize izvedli na vzorcu velikosti $N=1001$.

3.1.1 Lestvica družabnosti

Podroben vpogled v sovariiranje postavk dajejo medsebojne korelacije, ki so za lestvico družabnosti (DR) za vzorec sodelujočih udeležencev zbrane v tabeli 1. Korelacije med postavkami so v razponu od 0,30 do 0,76. Nobena postavka ne odstopa v smislu nižje korelacije. Nadaljni rezultati kažejo, da izločitev nobene izmed postavk zanesljivosti lestvice nebi povečala, zato izločanje postavk ni smiselno.

Tabela 1.

Interkorelacije postavk lestvice družabnosti

Postavka	DR2	DR3	DR4	DR5	DR6	DR7	DR8	DR9	DR10	DR11	DR12
DR1	0,45	0,44	0,49	0,63	0,42	0,51	0,64	0,49	0,60	0,52	0,60
DR2		0,37	0,38	0,47	0,30	0,58	0,52	0,49	0,57	0,42	0,49
DR3			0,45	0,63	0,65	0,37	0,54	0,44	0,50	0,58	0,57
DR4				0,68	0,44	0,44	0,46	0,50	0,61	0,54	0,65
DR5					0,54	0,49	0,62	0,55	0,73	0,66	0,76
DR6						0,38	0,53	0,44	0,47	0,51	0,51
DR7							0,59	0,67	0,62	0,44	0,49
DR8								0,55	0,59	0,54	0,58
DR9									0,68	0,49	0,58
DR10										0,60	0,74
DR11											0,71

Mere notranje skladnosti za lestvico družabnosti so zbrane v tabeli 2. Visoka zanesljivost lestvice je pričakovana, saj smo jo izdelali na podlagi preverjenih konstruktov, kot je npr.

ekstravertnost. K visoki zanesljivosti prispeva tudi dolžina lestvice. Ocena koeficienta α za celotno lestvico je 0,93.

Tabela 2.

Statistike postavk lestvice družabnosti

Postavka	M	SD	r^*	α^*
DR1	3,56	1,07	0,53	0,93
DR2	3,01	1,33	0,44	0,93
DR3	3,08	1,22	0,57	0,93
DR4	3,65	1,03	0,52	0,93
DR5	3,75	1,04	0,73	0,92
DR6	3,18	1,26	0,50	0,93
DR7	3,22	1,20	0,58	0,93
DR8	3,70	1,10	0,60	0,93
DR9	3,18	1,33	0,58	0,93
DR10	3,54	1,16	0,72	0,92
DR11	3,57	1,20	0,58	0,93
DR12	3,41	1,19	0,72	0,92

Opombe: M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon, r^* =korelacija postavke z lestvico brez nje, α^* =Cronbachov koeficient alfa za lestvico brez postavke

3.1.2 Lestvica samoučinkovitosti

Medsebojne korelacije postavk so za lestvico samoučinkovitosti (SU) zbrane v tabeli 3. Korelacije med postavkami so v razponu od 0,23 do 0,65. Nobena postavka ne odstopa v smislu nižje korelacije. Nadaljni rezultati kažejo, da izločitev nobene izmed postavk zanesljivosti lestvice nebi povečala, zato izločanje postavk ni smiselno.

Tabela 3.

Interkorelacije postavk lestvice samoučinkovitosti

Postavka	SU2	SU3	SU4	SU5	SU6	SU7	SU8	SU9	SU10	SU11
SU1	0,44	0,44	0,44	0,53	0,52	0,39	0,31	0,27	0,24	0,41
SU2		0,41	0,44	0,56	0,56	0,47	0,35	0,29	0,25	0,52
SU3			0,42	0,46	0,50	0,28	0,25	0,24	0,23	0,41
SU4				0,51	0,50	0,44	0,32	0,25	0,24	0,33
SU5					0,65	0,51	0,33	0,28	0,28	0,40
SU6						0,53	0,35	0,34	0,29	0,49
SU7							0,33	0,30	0,27	0,39
SU8								0,61	0,23	0,35
SU9									0,29	0,44
SU10										0,43

Mere notranje skladnosti za lestvico samoučinkovitosti so zbrane v tabeli 4. Visoka zanesljivost lestvice je pričakovana, saj je samoučinkovitost dobro raziskan pojem, za katerim stojijo uveljavljene lestvice (LSU je edina prevedena v slovenščino). Lestvica smo sestavili na podlagi Bandurinega priročnika (Bandura, 2006). K visoki zanesljivosti prispeva tudi dolžina lestvice. Ocena koeficienta α za celotno lestvico je 0,87.

Tabela 4.

Statistike postavk lestvice samoučinkovitosti

Postavka	M	SD	r^*	α^*
SU1	3,69	0,84	0,39	0,86
SU2	3,56	1,02	0,47	0,85
SU3	3,41	0,94	0,35	0,86
SU4	3,88	0,73	0,38	0,86
SU5	3,54	0,84	0,54	0,85
SU6	3,71	0,92	0,57	0,85
SU7	3,99	0,79	0,39	0,86
SU8	3,76	1,03	0,43	0,86
SU9	3,60	1,15	0,44	0,86
SU10	3,65	1,05	0,21	0,87
SU11	3,44	1,20	0,47	0,85

Opombe: M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon, r^* =korelacija postavke z lestvico brez nje, α^* =Cronbachov koeficient alfa za lestvico brez postavke

3.1.3 Lestvica čustvene labilnosti

Medsebojne korelacije za lestvico čustvene labilnosti (ČL) so zbrane v tabeli 5. Korelacije med postavkami so v razponu od 0,09 do 0,71. V smislu nižje vrednosti odstopa korelacija med postavkama ČL1 in ČL3, ki je nižja od 0,10. Nadaljni rezultati kažejo, da izločitev nobene izmed postavk zanesljivosti lestvice ne bi povečala, zato izločanje postavk ni smiselno.

Tabela 5.

Interkorelacije postavk lestvice čustvene stabilnosti

Postavka	ČL2	ČL3	ČL4	ČL5	ČL6	ČL7	ČL8	ČL9	ČL10	ČL11	ČL12
ČL1	0,26	0,09	0,34	0,34	0,49	0,27	0,26	0,22	0,26	0,41	0,39
ČL2		0,65	0,30	0,69	0,31	0,71	0,55	0,46	0,51	0,45	0,42
ČL3			0,18	0,53	0,19	0,58	0,49	0,37	0,45	0,30	0,31
ČL4				0,45	0,27	0,26	0,28	0,19	0,25	0,45	0,33
ČS5					0,39	0,69	0,52	0,46	0,51	0,51	0,46
ČL6						0,40	0,34	0,31	0,37	0,44	0,39
ČL7							0,59	0,56	0,57	0,45	0,46
ČL8								0,55	0,52	0,46	0,44
ČL9									0,52	0,39	0,35
ČL10										0,51	0,39
ČL11											0,51

Mere notranje skladnosti za lestvico čustvene labilnosti so zbrane v tabeli 6. Visoka zanesljivost lestvice je pričakovana, saj smo jo izdelali na podlagi preverjenih konstruktov (nevroticizma in čustvene stabilnosti) s pomočjo uveljavljenih vprašalnikov (Eyesenckovega in Velikih pet). K visoki zanesljivosti prispeva tudi dolžina lestvice. Ocena koeficienta α za celotno lestvico je 0,89.

Statistike postavk lestvice čustvene labilnosti

Opombe: M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon, r^* =korelacija postavke z lestvico brez nje, α^* =Cronbachhov koeficient alfa za lestvico brez postavke

Medsebojne korelacije postavk so za lestvico empatije (EM) zbrane v tabeli 7. Korelacije med postavkami so v razponu od 0,03 do 0,74, pri čemer v smislu nižje vrednosti odstopa postavka EM8, ki z dvema postavkama (EM5 in EM7) korelira je nižje kot 0,10. Nadaljni rezultati kažejo, da bi izločitev katerekoli od teh treh postavk zanesljivost lestvice povečala, a izboljšanje bi bilo zanemarljivo, zato se za ta korak nismo odločili.

Interkorelacije postavk lestvice empatije

[illegible]

[illegible]

Mere notranje skladnosti za lestvico miselne naravnosti so zbrane v tabeli 10. Visoka zanesljivost lestvice je pričakovana, saj smo jo izdelali na podlagi preverjenih konstruktov, kot so Seligmanov model optimizma, psihično blagostanje in konstrukti, na podlagi katerih je nastal Test življenjske orientacije (angl. Life Orientation Test, LOT; Scheier, Carver in Bridges, 1994). Ocena koeficienta α za celotno lestvico je 0,90.

Tabela 10.

Statistike postavk lestvice miselne naravnosti

Postavka	M	SD	r^*	α^*
MN1	3,75	1,10	0,55	0,89
MN2	3,40	1,09	0,52	0,89
MN3	3,67	1,04	0,26	0,90
MN4	2,93	1,26	0,38	0,90
MN5	3,91	1,13	0,56	0,89
MN6	3,68	1,12	0,38	0,90
MN7	3,88	0,98	0,58	0,89
MN8	3,97	1,06	0,58	0,89
MN9	3,80	1,14	0,42	0,89
MN10	3,55	1,01	0,52	0,89

Opombe: M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon, r^* =korelacija postavke z lestvico brez nje, α^* =Cronbachov koeficient alfa za lestvico brez postavke

3.1.6 Faktorska analiza vprašalnika osebnosti

Zaradi velika števila znatnih korelacij med postavkami in preverjanja notranje veljavnosti vprašalnika smo opravili faktorsko analizo. V ta namen je ustrezna faktorska analiza po metodi glavnih osi. Podatki so bili za faktorsko analizo ustrezni, saj je mera ustreznosti znašala skoraj 1 (KMO=0,948) in je Bartlettov test sferičnosti pokazal statistično značilno odstopanje korelacijske matrike od identitetne matrike ($p<0,001$).

Po Kaiserjem kriteriju (lastna vrednost nad 1) smo izločili 8 latentnih dimenzij (faktorjev), ki pojasnjujejo približno 60% variance. V tabeli 11 je prikazana matrika faktorskih nasičenj za vse postavke in faktorje, pri čemer so izločeni faktorji rotirani s poševnokotno metodo PROMAX, ki predvideva povezanost med latentnimi dimenzijami. Nasičenja, nižja od 0,30, zaradi preglednosti niso prikazana.

Tabela 11.

Faktorska nasičenja Vprašalnika osebnosti za osemfaktorsko rešitev

Postavka	Faktor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
SU1				,614				
SU2				,613				
SU3				,478				
SU4				,647				
SU5				,796				
SU6				,683				
SU7				,597				
SU8							,674	
SU9							,811	
SU10								
SU11								,342
MN1			,869					
MN2			,692					
MN3				,312				,331
MN4			,508					,401
MN5			,706					
MN6			,538					
MN7			,723					
MN8			,807					
MN9			,536					
MN10			,784					
DR1	,700							
DR2	,617							
DR3	,728							
DR4	,656							
DR5	,896							
DR6	,623							
DR7	,726							
DR8	,761							
DR9	,832							
DR10	,865							
DR11	,740							
DR12	,832							
ČL1	-,311							-,323
ČL2		,871						
ČL3		,784						
ČL4								-,434
ČL5		,734						
ČL6	-,373							

ČL7	,890	
ČL8	,717	
ČL9	,644	
ČL10	,617	
ČL11	,448	-,310
ČL12	,466	
EM1		,811
EM2		,778
EM3		,493
EM4		,803
EM5		,537
EM6		,856
EM7	,533	
EM8		,616
EM9		,832
EM10		,487
EM11		

Opombe: faktorska ekstrakcija po metodi glavnih osi, število faktorjev določeno po Kaiserjevem kriteriju; poševnokotna rotacija po metodi PROMAX; nasičenja pod 0,30 zaradi preglednosti niso prikazana

Dobljeni faktorji se približno skladajo s predvidenimi lestvicami, a ne dovolj. Prvi faktor nasičuje postavke lestvice družabnosti, drugi faktor lestvice čustvene labilnosti, tretji faktor lestvice miselne naravnosti, četrti lestvice samočunkovitosti, peti in šesti lestvice empatije, sedmi faktor nasičuje le dve postavki lestvice samoučinkovitosti, osmi faktor pa razmeroma nizko nasičuje nekaj postavk različnih lestvic.

Ker smo predvidevali pet latentnih dimenzij vprašalnika in ker Kaiserjev kriterij praviloma precenjuje ustrezno število faktorjev, smo faktorsko analizo ponovili in določili, da želimo izločiti pet faktorjev. Obdržanih 5 faktorjev pojasnjuje približno 54% variance, kar ni bistveno manj kot pri osemfaktorski rešitvi. V tabeli 11 je prikazana matrika faktorskih nasičenj za vse postavke in faktorje (rotacija po metodi PROMAX, nasičenja pod 0,30 niso prikazana).

Tabela 12.

Faktorska nasičenja Vprašalnika osebnosti za petfaktorsko rešitev

Postavka	Faktor				
	1	2	3	4	5
SU1		,683			
SU2		,685			
SU3		,511			
SU4		,683			

SU5		,769	
SU6		,667	
SU7		,641	
SU8		,559	
SU9		,485	
SU10		,409	
SU11		,553	
MN1			,818
MN2			,663
MN3		,605	
MN4			,375
MN5			,607
MN6			,446
MN7			,748
MN8			,828
MN9			,446
MN10			,780
DR1	,718		
DR2	,625		
DR3	,746		
DR4	,619		
DR5	,844		
DR6	,678		
DR7	,750		
DR8	,800		
DR9	,862		
DR10	,833		
DR11	,703		
DR12	,788		
ČL1	-,365		
ČL2		,832	
ČL3		,740	
ČL4		,342	
ČL5		,779	
ČL6	-,406	,329	
ČL7		,847	
ČL8		,723	
ČL9		,633	
ČL10		,676	
ČL11		,541	
ČL12		,541	

EM1		,778
EM2		,777
EM3		,723
EM4		,650
EM5		,384
EM6		,718
EM7	,584	
EM8		,418
EM9		,490
EM10		,665
EM11		,501

Opombe: faktorska ekstrakcija po metodi glavnih osi, v naprej določenih 5 faktorjev; poševnokotna rotacija po metodi PROMAX; nasičenja pod 0,30 zaradi preglednosti niso prikazana

Vsebina faktorjev je podobna kot pri osemfaktorski rešitvi, le da se faktorji sedaj skoraj povsem ujemajo s predvidenimi lestvicami. Odstopajo le štiri postavke: postavko ČL1 ("Sem oseba, ki je nesproščena oziroma napeta") najvišje (in to negativno) nasičuje 1. faktor namesto predvidenega 3.; postavko ČL6 ("Sem oseba, ki je nerazpoložena") še višje od predvidenega 3. nasičuje 1. faktor (prav tako negativno); postavko EM7 ("Sem oseba, ki se ne znajde v določenih družbenih situacijah") nasičuje 1. faktor namesto predvidenega 4.; in postavko MN3 ("Sem oseba, ki bi v težkih okoliščinah najraje obupala") namesto predvidenega 5. nasičuje 3. faktor.

Glede na analizo notranje skladnosti in faktorsko analizo smo se odločili, da postavki ČL1 in ČL6 izločimo, postavko MN3 smo dodali k lestvici samoučinkovitosti, postavko EM7 pa k lestvici družabnosti. Nato smo faktorsko analizo ponovili. Podatki so bili po pričakovanju še vedno ustrezni ($KMO=0,945$; Bartlettov test sferičnosti: $p<0,001$). Prav tako pričakovano se delež pojsnjene variance (54%) ni spremenil. V tabeli 13 je prikazana matrika faktorskih nasičenj za končno obliko lestvic za petfaktorsko rešitev (rotacija po metodi PROMAX, nasičenja pod 0,30 niso prikazana).

Tabela 13.

Faktorska nasičenja končne oblike Vprašalnika osebnosti za 5-faktorsko rešitev

Postavka	Faktor				
	1	2	3	4	5
SU1		,678			
SU2		,681			
SU3		,508			
SU4		,675			
SU5		,764			

SU6	,665	
SU7	,637	
SU8	,556	
SU9	,484	
SU10	,410	
SU11	,551	
MN3 ► SU12	,602	
MN1		,815
MN2		,661
MN4 ► MN3		,381
MN5 ► MN4		,612
MN6 ► MN5		,449
MN7 ► MN6		,743
MN8 ► MN7		,821
MN9 ► MN8		,447
MN10 ► MN9		,775
DR1	,697	
DR2	,624	
DR3	,740	
DR4	,608	
DR5	,832	
DR6	,669	
DR7	,749	
DR8	,788	
DR9	,849	
DR10	,821	
DR11	,696	
DR12	,778	
EM7 ► DR13	,576	
ČL2 ► ČL1		,824
ČL3 ► ČL2		,733
ČL4 ► ČL3		,342
ČL5 ► ČL4		,770
ČL7 ► ČL5		,833
ČL8 ► ČL6		,716
ČL9 ► ČL7		,623
ČL10 ► ČL8		,668
ČL11 ► ČL9		,536
ČL12 ► ČL10		,530
EM1		,780
EM2		,781

EM3	,725
EM4	,651
EM5	,382
EM6	,720
EM8 ► EM7	,420
EM9 ► EM8	,492
EM10 ► EM9	,666
EM11 ► EM10	,502

Opombe: faktorska ekstrakcija po metodi glavnih osi, v naprej določenih 5 faktorjev; poševnokotna rotacija po metodi PROMAX; nasičnja pod 0,30 zaradi preglednosti niso prikazana; za znakom ► je oznaka postavke v končni verziji vprašalnika

Rešitev je "idealna" v smislu, da faktorji ustrezajo predvidenim lestvicam – prvi faktor nasičuje postavke lestvice družabnosti, drugi faktor nasičuje postavke lestvice samoučinkovitosti, tretji faktor nasičuje postavke lestvice čustvene labilnosti, četrti faktor nasičuje postavke lestvice empatije in peti faktor nasičuje postavke lestvice miselne naravnosti. Medsebojno povezanost med faktorji znotraj končne oblike Vprašalnika osebnosti povzema tabela 14. Faktorji med seboj srednje visoko korelirajo; najvišje s prvimi tremi korelira peti faktor, ki ustreza lestvici miselne naravnosti, kar pomeni, da družabnost, samoučinkovitost in čustvena stabilnost v določeni meri sovpadajo z optimizmom.

Tabela 14.

Korelacije med faktorji v končni obliki Vprašalnika osebnosti

Faktor	2	3	4	5
1	0,45	-0,21	0,29	0,50
2		-0,35	0,09	0,60
3			-0,10	-0,45
4				0,24

3.1.7 Vprašalnik osebnosti, BFI in LSU

V nadaljnji statistični analizi smo dosežke na lestvicah končne oblike Vprašalnika osebnosti korelirali z dosežki na vprašalniku BFI ter LSU. Še prej smo izračunali opisne statistike in mere notranje skladnosti uporabljenih instrumentov, ki so zbrane v tabeli 15, kjer je prvih pet dimenzij del vprašalnika BFI (E=ekstravertnost, N=nevroticizem, S=sprejemljivost, V=vestnost, O=odprtost), sledi LSU (lestvica samoučinkovitosti; Frlec in Vidmar, 2001, 2005) in nato lestvice Vprašalnika osebnosti v končni obliki.

Tabela 15.

Opisne statistike in mere notranje skladnosti za lestvice BFI, LSU in Vprašalnika osebnosti

Lestvica	Št. postavk	Min	Max	M	SD	α	Stand. α
E	8	9	40	27,76	6,19	0,84	0,84
N	9	8	40	21,69	6,55	0,87	0,87
S	9	12	45	34,06	5,67	0,77	0,77
V	8	17	45	34,05	5,35	0,77	0,80
O	10	16	50	37,98	6,30	0,80	0,81
LSU	10	14	40	32,30	4,87	0,88	0,88
SU	12	17	60	43,90	7,66	0,87	0,87
MN	9	9	45	32,88	7,42	0,90	0,90
DR	13	13	65	44,91	11,74	0,93	0,93
ČL	10	10	50	24,44	7,95	0,89	0,89
EM	10	11	50	40,61	6,17	0,85	0,86

Opombe: Min=najmanjši dosežek v vzorcu, Max=največji dosežek v vzorcu, M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon, α =Cronbachov koeficient alfa, Stand. α = Cronbachov koeficient alfa za standardizirane postavke

Povezanost med dosežki na lesticah smo ovrednotili s korelacijo. Statistično testiranje skladnosti porazdelitve dosežkov (npr. s testom Kolmogorov-Smirnov) z normalno porazdelitvijo ni bilo smiselno, saj bi pri tako velikem vzorcu test pokazal statistično značilno odstopanje od katerekoli teoretične porazdelitve. Zaradi tega, zaradi morebitnih odstopajočih dosežkov posameznikov (zlasti bivariatnih osamelcev) in zaradi možnih nelinearnih monotonih povezav smo se odločili za oceno korelacije s Spearmanovim koeficientom korelacije rangov (r_o). Korelacije so navedene v tabeli 16.

Tabela 16.

Korelacije lestvic Vprašalnika osebnosti z lestvicami BFI in LSU

Lestvica	Lestvica Vprašalnika osebnosti				
	SU	MN	DR	ČL	EM
E	0,452	0,486	0,880	-0,161	0,251
N	-0,510	-0,611	-0,388	0,702	-0,065
S	0,189	0,478	0,331	-0,546	0,348
V	0,426	0,344	0,254	-0,327	0,181
O	0,396	0,244	0,139	-0,088	0,259
LSU	0,730	0,485	0,318	-0,246	0,185

Opombe: vse korelacije so statistično značilno različne od 0 s $p < 0,01$ (razen med BFI:N in EM, za katero je $p < 0,05$);

Vidimo, da sta dimenziji ekstravertnosti (BFI) in družabnost (Vprašalnik osebnosti, VO) visoko pozitivno povezani. Prav tako sta visoko pozitivno povezani dimenziji nevroticizma

(BFI) in čustvene labilnosti (VO). Sprejemljivost (BFI) je pozitivno povezana z miselno naravnostjo (VO) in negativno povezana s čustveno labilnostjo (VO). S samoučinkovitostjo (VO) sta med lestvicami BFI pozitivno povezani vestnost in odprtost, po pričakovanju pa je z njo visoko pozitivno povezana tudi LSU. Lestvica nevroticizma (BFI) je negativno povezana s samoučinkovitostjo in miselno naravnostjo.

3.2 POVEZANOST OSEBNOSTNIH LASTNOSTI S KARIERNIMI USMERITVAMI

V nadaljni statistični analizi smo preverjali povezanosti osebnostnih lastnosti s kariernimi usmeritvami, da bi odgovorili na naše temeljno raziskovalno vprašanje, katere osebnostne lastnosti mladih odraslih se povezujejo s katerimi kariernimi sidri?

Najprej smo pregledali dosežke na vprašalniku kariernih sider. Opisne statistike zanje so navedene v tabeli 17. V povprečju so bila najbolj izražena karierna sidra življenjskega sloga, predanosti in tehnično-funkcionalno sidro, najmanj pa managersko in sidro podjetniške ustvarjalnosti.

Tabela 17.

Opisne statistike kariernih sider

Karierno sidro	Min	Max	M	SD
TFS	9	30	22,01	3,22
MS	5	30	14,08	4,09
SSN	6	30	19,77	4,28
SVS	9	30	20,69	4,28
SPU	5	30	16,75	5,26
SP	5	30	22,60	4,32
SI	5	30	19,48	4,89
SŽS	5	30	23,68	4,54

Opombe: Min=najmanjši dosežek v vzorcu, Max=največji dosežek v vzorcu, M=aritmetična sredina, SD=standardni odklon

V nadaljevanju smo za ugotavljanje povezanosti z osebnostnimi lastnostmi izvedli multiplo linearno regresijo za vsako karierno sidro posebej. Odvisna spremenljivka v vsakem od teh modelov je bilo karierno sidro, neodvisne spremenljivke pa so bile lestvice Vprašalnika osebnosti.

Za vse regresijske modele smo grafično preverili predpostavke o normalni porazdelitvi ostankov (s histogramom standardiziranih ostankov in normalnim $p-p$ grafikonom), linearnosti povezave in homoskedastičnosti (z grafikonom odvisnosti standardiziranih

ostankov od standardizirane napovedane vrednosti). Diagnostični grafikoni niso pokazali znatnih odstopanj od predpostavk o normalni porazdelitvi ostankov, linearnosti povezave in homoskedastičnosti, zato niso vključeni v magistrsko delo. Poleg tega smo preverili diagnostične statistike za kolinearnost. Vse vrednosti statistike VIF (angl. *variance inflation factor*) so bile manjše od 5, kar pomeni, da kljub medsebojni koreliranosti faktorjev Vprašalnika osebnosti težav s kolinearnostjo ni bilo, zato tudi teh rezultatov ne navajamo.

V tabeli 18 je povzeta ustreznost modelov multiple linearne regresije. Vsi modeli so bili statistično značilno boljši od ničelnega, torej je upravičena ocena in interpretacija posameznih regresijskih koeficientov v nadaljevanju. Ocenjeni deleži pojasnjene variance so nizki (pod 10 %) razen pri modelu za sidro predanosti (19 %) in sidro izziva (13 %).

Tabela 18.

Ustreznost multiplih linearnih regresijskih modelov za karierna sidra

Model za napoved kariernega sidra	R^2_p	p
TFS	0,05	<0,001
MS	0,06	<0,001
SSN	0,02	<0,001
SVS	0,02	<0,001
SPU	0,03	<0,001
SP	0,19	<0,001
SI	0,13	<0,001
SŽS	0,09	<0,001

Opombi: R^2_p =popravljeni koeficient determinacije; p =statistična značilnost modela kot celote

V tabeli 19 so povzete ocene parametrov regresijskih modelov. Z odebeljenim tiskom so označene spremenljivke, ki so s kariernimi sidri statistično značilno povezane.

Tabela 19.

Ocene parametrov multiplih regresijskih modelov za napoved kariernih sider na podlagi osebnostnih lastnosti

Karierno sidro – model za napoved	b	SE(b)	β	p
1. TFS				
SU	0,09	0,02	0,22	<0,01
MN	-0,02	0,02	-0,04	0,35
DR	-0,03	0,01	-0,09	0,02
ČL	0,01	0,02	0,02	0,63
EM	0,60	0,02	0,11	<0,01
2. MS				
SU	0,12	0,02	0,19	<0,01

MN	-0,02	0,03	-0,03	0,54
DR	0,04	0,01	0,09	0,01
ČL	0,11	0,02	0,21	<0,01
EM	-0,03	0,02	-0,04	0,18
3. SSN				
SU	0,07	0,02	0,13	<0,01
MN	0,03	0,03	0,05	0,28
DR	-0,02	0,02	-0,05	0,18
ČL	0,05	0,02	0,09	0,01
EM	-0,01	0,02	-0,02	0,61
4. SVS				
SU	-0,06	0,02	-0,11	<0,01
MN	0,01	0,03	0,01	0,74
DR	-0,00	0,01	-0,01	0,82
ČL	0,04	0,02	0,07	0,04
EM	0,03	0,02	0,04	0,23
5. SPU				
SU	0,07	0,03	0,11	0,01
MN	0,09	0,03	0,12	0,01
DR	-0,01	0,02	-0,02	0,58
ČL	0,11	0,02	0,16	<0,01
EM	0,02	0,03	0,02	0,57
6. SP				
SU	-0,04	0,02	-0,08	0,04
MN	0,12	0,02	0,21	<0,01
DR	-0,02	0,01	-0,05	0,18
ČL	-0,01	0,02	-0,01	0,75
EM	0,27	0,02	0,38	<0,01
7. SI				
SU	0,28	0,03	0,44	<0,01
MN	-0,06	0,03	-0,08	0,05
DR	-0,03	0,02	-0,06	0,08
ČL	0,04	0,02	0,06	0,08
EM	-0,01	0,03	-0,01	0,78
8. SŽS				
SU	-0,06	0,02	-0,11	<0,01
MN	0,14	0,02	0,23	<0,01
DR	0,01	0,02	0,03	0,44
ČL	-0,02	0,02	-0,03	0,35
EM	0,13	0,02	0,18	<0,01

Opomba: b =nestandardizirani regresijski koeficient, $SE(b)$ =standardna napaka ocene b , β =standardizirani regresijski koeficient; odebeljeni tisk označuje statistično značilno povezanost ($p \leq 0,05$)

Vidimo, da so znotraj vsakega modela nekatere osebnostne lastnosti statistično značilno povezane s kariernim sidrom, nekatere pa ne:

- S TFS sta pozitivno povezani samoučinkovitost ($p < 0,01$) in empatija ($p < 0,01$), družabnost ($p = 0,02$) pa negativno. V povprečju so posamezniki, ki so imeli višji

dosežek na lestvici samoučinkovitosti in empatije, imeli tudi višjo izraženost tehnično-funkcionalnega kariernega sidra. Poleg tega so v povprečju posamezniki, ki so izbrali nižje ocene na lestvici empatije, izbrali višje ocene pri tehnično-funkcionalnem sidru.

- Z MS so pozitivno povezane samoučinkovitost ($p<0,01$), družabnost ($p=0,01$) in čustvena labilnost ($p<0,01$). To pomeni, da so v povprečju posamezniki, ki so izbrali višje ocene na teh dimenzijah, izbrali tudi višje ocene pri managerskem sidru.
- S SSN sta pozitivno povezani samoučinkovitost ($p<0,01$) in čustvena labilnost ($p=0,01$). V povprečju so posamezniki, ki so izbrali višje ocene na teh dveh dimenzijah, izbrali tudi višje ocene pri sidru samostojnosti in neodvisnosti.
- S SVS sta povezani samoučinkovitost (negativno; $p<0,01$) ter čustvena labilnost (pozitivno; $p=0,04$). V povprečju so posamezniki, ki so izbrali nižje ocene na lestvici samoučinkovitosti, izbrali višje ocene pri sidru varnosti in stabilnosti, ter posamezniki, ki so izbrali višje ocene na lestvici čustvene labilnosti, izbirali višje ocene na sidru varnosti in stabilnosti.
- S SPU so pozitivno povezane samoučinkovitost ($p=0,01$), miselna naravnost ($p=0,01$) in čustvena labilnost ($p<0,01$). V povprečju so posamezniki, ki so izbrali višje ocene na teh dimenzijah, izbrali tudi višje ocene pri sidru podjetniške ustvarjalnosti.
- S SP sta pozitivno povezani miselna naravnost ($p<0,01$) in empatija ($p<0,01$) ter negativno samoučinkovitost ($p=0,04$). V povprečju so posamezniki, ki so izbrali višje ocene na lestvici miselne naravnosti in empatije, izbrali tudi višje ocene pri sidru predanosti, ter posamezniki, ki so v povprečju izbrali nižje ocene na lestvici samoučinkovitosti, izbrali višje ocene pri sidru predanosti.
- S SI sta povezani samoučinkovitost (pozitivno; $p<0,01$) in (mejno) miselna naravnost (negativno; $p=0,05$). V povprečju so posamezniki, ki so izbrali višje ocene na lestvici samoučinkovitosti in nižje ocene na lestvici miselne naravnosti, izbrali višje ocene pri sidru izziva.
- S SŽS sta pozitivno povezani miselna naravnost ($p<0,01$) in empatija ($p<0,01$) ter negativno samoučinkovitost ($p<0,01$). To pomeni, da so v povprečju posamezniki, ki so izbirali višje ocene na lestvici miselne naravnosti in empatije, izbirali višje ocene pri sidru življenjskega sloga, ter posamezniki, ki so izbrali nižje ocene na lestvici samoučinkovitosti, izbirali višje ocene pri sidru življenjskega sloga.

4 RAZPRAVA

Naša raziskava je sestavljena iz dveh delov. Prvi del je pokazal, da ima naš vprašalnik osebnosti ustrezne merske značilnosti. Ocenjene notranje skladnosti vseh petih lestvic so visoke in znašajo od 0,85 do 0,93. Drobne spremembe, ki smo jih naredili po faktorski analizi (izločitev dveh postavk in premestitev dveh postavk k drugi lestvici) ocenjene zanesljivosti z vidika notranje skladnosti niso spremenile. Pomenljivo je, da so za globalno uveljavljeni petfaktorski osebnostni vprašalnik BFI, ki smo ga sicer uporabili za preverjanje sočasne veljavnosti, ocene notranje skladnosti lestvic na našem vzorcu opazno nižje (od 0,77 do 0,88). Visoka notranja skladnost lestvic našega vprašalnika osebnosti je pričakovana, saj smo jih izdelali na podlagi uveljavljenih konstruktov – ekstravertnosti po Eyesencku, dimenzij modela velikih petih faktorjev osebnosti, samoučinkovitosti po priročniku Bandure (2006), empatije po najnovejših raziskavah o njeni faktorski strukturi (Senese, De Nicola, Passaro in Ruggiero, 2016) ter optimizma po Seligmanovem modelu in Testu življenjske orientacije (Scheier, Carver in Bridges, 1994).

Sledila je faktorska analiza Vprašalnika osebnosti. Izvedli smo jo trikrat, vselej po metodi glavnih osi in s poševnokotno rotacijo PROMAX. Vsakokrat sta diagnostični statistiki (KMO in Bartlettov test) pokazali izrazito ustreznost podatkov za tovrstno analizo. V prvi faktorski analizi smo po Kaiserjem kriteriju izločili 8 latentnih dimenzij, ki so pojasnjevale okrog 60% variance postavk. Dobljeni faktorji so se približno skladali s predvidenimi lestvicami, a ne dovolj. Ker smo predvidevali pet latentnih dimenzij in ker Kaiserjev kriterij precenjuje ustrezno število faktorjev, smo faktorsko analizo ponovili tako, da smo v naprej določili, da želimo izločiti pet faktorjev. Obdržanih pet faktorjev je pojasnjevalo okrog 54% variance postavk, kar je skoraj enako kot pri osemfaktorski rešitvi in kaže, da je bolj parsimonična rešitev ustrežnejša. Skladnost faktorjev s predvidenimi lestvicami je bila skoraj popolna, razen glede štirih postavk. Dve med njimi smo izločili (obe iz lestvice čustvene labilnosti), dve pa premestili (eno iz lestvice empatije v lestvico družabnosti in eno iz lestvice miselne naravnosti v lestvico samoučinkovitosti). Ko smo nato tretjič izvedli faktorsko analizo, so bila nasičenja, višja od mejne vrednosti 0,30, povsem v skladu s predvidenimi lestvicami Vprašalnika osebnosti.

Povezave lestvic Vprašalnika veljavnosti z uveljavljenimi instrumenti so pokazale dobro sočasno veljavnost. Naša lestvica družabnosti je po pričakovanju visoko pozitivno korelirala z lestvico ekstravertnosti v BFI. Prav tako enak merita konstrukt in sta visoko pozitivno korelirani naša lestvica samoučinkovitosti in LSU. Poleg tega je sta z našo lestvico samoučinkovitosti pozitivno povezani lestvici vestnosti in odprtosti iz BFI. Tretja lestvica našega Vprašalnika osebnosti, ki ji zelo soroden konstrukt meri BFI, je čustvena labilnost, ki je pričakovano pozitivno povezana z nevroticizmom. Naši lestvici empatije in

miselne naravnosti nimata neposrednih analognih lestvic v BFI, seveda pa sta z nekaterimi od njih zmerno povezani. Lestvica empatije je pozitivno povezana z lestvico sprejemljivosti, kar je razumljivo v luči dejstva, da obe vključujeta socialne veščine, splošno socialno zaupljivost, prijaznost in pripravljenost za pomoč. Miselna naravnost je negativno povezana z nevroticizmom, kar pomeni, da so bolj optimistično naravnani v splošnem hkrati bolj čustveno stabilni (seveda pa o smeri vzročne povezanosti ne moremo sklepati). Poleg tega je miselna naravnost pozitivno povezana s sprejemljivostjo, kar lahko pomeni, da splošno psihično blagostanje pomeni posameznika, ki je bolj prijazen, sočuten, nekonflikten in pripravljen pomagati.

V drugem delu raziskave smo ugotavljali, če so katere od osebnostnih lastnosti, ki jih meri naš Vprašalnik osebnosti, povezane s kariernimi usmeritvami, ki jih meri Scheinov vprašalnik kariernih sider. K problemu smo pristopili tako, da smo za vsako karierno sidro posebej uporabili linearni regresijski model, v katerem so bile napovedni dejavniki lestvice Vprašalnika osebnosti, napovedovana spremenljivka pa izraženost kariernega sidra. V nadaljevanju razpravljamo o ugotovitvah teh analiz, pri čemer si karierna sidra sledijo po padajočem deležu pojasnjene variabilnosti, torej po padajočem pomenu osebnostnih lastnosti za izraženost določene karierne usmeritve.

S kariernim sidrom predanosti sta pozitivno povezani miselna naravnost in empatija ter negativno samoučinkovitost. Visoko izraženo sidro predanosti je značilno za posameznike, ki se za poklic odločijo zaradi svojih vrednot, ki jih želijo v organizaciji uresničiti. Njihova karierna pot sledi potrebi, da nudijo pomoč drugim skozi medosebne sposobnosti in veščine, saj jim delo z ljudmi veliko pomeni. Njihova motivacija je usmerjena na širjenje lastnih vrednot, ki bi bile pozitivno sprejete tudi v širšem krogu. Empatija prav tako vključuje željo po pomoči drugim, pozitivna miselna naravnost pa vključje zaupanje soljudem oziroma vero v njihove dobre lastnosti. Negativna povezanost samoučinkovitosti in sidra predanosti je razumljiva s stališča, da imajo visoko samoučinkoviti posamezniki v poklicu oziroma karieri radi izzive ter so motivirani za doseganje uspehov s premagovanjem ovir in reševanjem problemov, po drugi strani pa se hitreje pričnejo dolgočasiti in kazati nezadovoljstvo, če jim delovno okolje ne nudi dovolj preizkušanja njihovih zmogljivosti – slednje se namreč hitro zgodi v poklicu oziroma karieri, ki jo vodi sidro predanosti, ki daje prednost pomoči drugim in uresničevanju njihovih želja.

S kariernim sidrom izzivov je povezana predvsem samoučinkovitost, nekoliko nižje pa tudi miselna naravnost. Poglavitni motiv delovanja posameznikov z visoko izraženim sidrom izzivov je poleg premagaovanja izzivov tudi raznolikost dela ter zmožnost samomotivacije. Samoučinkovitost je v tem smislu zelo podoben pojem. Tudi optimistični posamezniki imajo radi izzive, saj okoliščine zaznavajo kot ugodne, četudi objektivno ni tako. Ne

obupajo hitro in zato lažje vztrajajo tudi pri namerah za doseganje svojih ciljev, kar se povezuje z značilnostmi kariernega sidra izzivov.

Preostali vzorci povezanosti kariernih sider in osebnostnih lastnosti v preučevani populaciji mladih odraslih so manj izraziti, a vseeno zanimivi.

- S kariernim sidrom življenjskega sloga sta pozitivno povezani miselna naravnost in empatija ter negativno samoučinkovitost. Posamezniki z izraženo pozitivno miselno naravnostjo in empatijo na prvo mesto praviloma ne postavljajo kariere, pač pa jim je pomembnejše usklajevanje delovnega urnika z družino in prostim časom; samoučinkoviti posamezniki pa si oblikujejo kariero bolj na podlagi svojih sposobnosti kot pa življenjskega sloga in prostega časa.
- Z managerskim sidrom so pozitivno povezane samoučinkovitost, družabnost in čustvena labilnost. Povezava samoučinkovitosti (v smislu kompetence) z izraženostjo managerskega sidra (torej željo po veliko odgovornosti, uspehu podjetja in visokem dohodku) je samoumevna, družabnost pa je za managersko kariero pomembna v smislu razvitih socialnih veščin in komunikacije kot pogojev za razumevanje s podrejenimi. Glede nepričakovane povezanosti s čustveno labilnostjo (ki dolgoročno gotovo ni koristna za vodstveno kariero, ki prinaša veliko stresa) lahko ugibamo, da si (vsaj nekateri) čustveno labilnejši posamezniki želijo svojo labilnost kompenzirati z občutkom nadzora nad soljudmi.
- S tehnično-funkcionalnim sidrom sta pozitivno povezani samoučinkovitost in empatija, družabnost pa negativno. Prva povezava je razumljiva z vidika, da imajo samoučinkoviti močan občutek prepričanja v lastne zmožnosti, kar izkazujejo na svojem strokovnem področju in v poklicnem napredovanju. Negativna povezanost z družabnostjo je prav tako pričakovana, saj posamezniki z izraženim tehnično-funkcionalnim sidrom več časa posvečajo razvoju svojih strokovnih veščin ter poklicu preživljanju prostega časa v družbi oziroma jim zaradi predanosti delu več pomeni uspeh na strokovnem področju kot družabnost in sklepanje prijateljskih vezi. Presenetljivo povezanost z empatijo bi morda lahko razložili kot posledico dajanja socialno zaželenih odgovorov.
- S kariernim sidrom podjetniške ustvarjalnosti so pozitivno povezane samoučinkovitost, miselna naravnost in čustvena labilnost. Samoučinkoviti posamezniki imajo radi izzive v svojem poklicu oziroma razvoju kariere, kar je potrebno pri ustvarjanju lastnega posla, izdelkov in dobička. Pozitivno miselno naravnani posamezniki imajo večje zaupanje v ugodno prihodnost podjetja ali izdelka oziroma storitve. Povezanost s čustveno labilnostjo je težko razložiti, zaradi zelo nizkega deleža variance, ki jo pojsnjuje regresijski model, pa bi bile take razlage tudi izrazito spekulativne.
- S kariernim sidrom samostojnosti in neodvisnosti sta pozitivno povezani samoučinkovitost in čustvena labilnost. Osebe z visoko izraženim kariernim

sidrom samostojnosti in neodvisnosti težijo k avtonomnemu izbiranju kariere oziroma mentorjev na na karierni poti, kar zahteva željo in zmožnost samostojno premagovati izzive, to pa značilnost samoučinkovitosti. Opaženo povezanost s čustveno labilnostjo je tudi pri tem kariernem sidru težko razložiti, hkrati pa bi bila smiselnost razlage vprašljiva zaradi zelo nizkega deleža variance, ki jo pojasnjuje regresijski model.

- S kariernim sidrom varnosti in stabilnosti je negativno povezana samoučinkovitost, pozitivno pa čustvena labilnost. Želja po varnem in predvidljivem delu, ki jo vključuje to karierno sidro, je nasprotna želji po izzivih, ki jo vključuje samoučinkovitost. Hkrati je razumljivo, da čustveno labilni posamezniki v delu oziroma delovnem okolju iščejo varno zavetje oziroma izogibanje stresu.

Povzamemo lahko, da so se merske značilnosti Vprašalnika osebnosti (notranja skladnost, notranja in sočasna veljavnost) izkazale kot ustrezne, rezultati linearnih regresijskih modelov pa so pokazali, da specifične povezave osebnostnih lastnosti mladih odraslih z njihovimi kariernimi sidri sicer obstajajo, a niso zelo močne (in tudi niso povsem v skladu s teoretičnimi predvidevanji). Med najnovejšimi raziskavami, ki so preverjale povezanost osebnostnih lastnosti in kariernih sider, je do podobnega sklepa prišla Valentina Brecelj, ki je v okviru magistrskega dela ugotovila, da v populaciji invalidov obstajajo jasne povezave med osebnostnimi lastnosti in kariernimi sidri, ki pa niso zelo močne (Brecelj, 2013).

4.1 OMEJITVE IN PREDNOSTI RAZISKAVE

Čeprav je analiza merskih značilnosti Vprašalnika osebnosti pokazala, da ustreza splošno sprejetim kriterijem, bi bilo pred končno vpeljavo vprašalnika v prakso potrebno psihometrične analize nadgraditi s konfirmatorno faktorsko analizo oziroma strukturnimi regresijskimi modeli z latentnimi spremenljivkami ter po možnosti tudi z analizami v okviru teorije odgovora na postavko (angl. *item response theory*, IRT). Ker gre v vprašalniku za konstrukte, ki so razmeroma stabilni, bi bilo smiselno preučiti tudi zanesljivost z vidika ponovnega merjenja (angl. *retest reliability*), toda dokazana notranja skladnost lestvic je najpomembnejši predpogoj za nadaljno uporabo instrumenta. Z vidika veljavnosti bi bilo Vprašalnik osebnosti smiselno preizkusiti na osebah iz različnih razvojnih obdobj, torej še pri mladostnikih, starejših odraslih in starostnikih.

V prihodnje bi bilo zanimivo preveriti tudi, ali obstajajo določeni profili oseb s specifičnimi osebnostnimi lastnosti, ki se povezujejo z določenimi kariernimi sidri. To bi lahko ugotavljali z združevanjem v skupine (klastersko analizo). Povezanost kariernih sider

in osebnostnih lastnosti bi lahko preverjali tudi s kanonično korelacijsko analizo, kot je to v svojem magistrskem delu storila Breclj (2013).

Prav tako bi bilo smiselno prihodnje raziskave zasnovati tako, da bi dobili natančnejše podatke o fakultetah študentov in študijskih smereh. Naš vzorec je bil sestavljen pretežno iz žensk (81 %), kar je verjetno vplivalo na rezultate, prav tako pa je bila kar petina vseh sodelujočih študentov pedagoške fakultete. Za prihodnje raziskave bi bilo torej potrebno pridobiti bolj uravnotežen oziroma reprezentativen vzorec glede spola ter smeri študija. Nadalje bi poleg kariernih usmeritev lahko raziskovali še izkušnje s študentskim delom. Tako bi lahko dobili vpogled v to, ali mladi že med študijem opravljajo dela, ki so značilna za njihova višje izražena karierna sidra.

Prednosti izvedene raziskave vidimo predvsem v izdelanem vprašalniku, ki bi se lahko uporabljal za praktične namene ter se skozi prakso razvijal naprej. Tako bi lahko vprašalnik še izboljševali in sčasoma izdelali norme za slovensko populacijo. Veliko zasebnih praks ali kateri izmed kariernih centrov, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem, bi potrebal bolj kakovosten in celosten vpogled v človeško osebnost, pri čemer bi jim rezultati Vprašalnika osebnosti med svetovanjem koristili. S tega vidika je vprašalnik lahko koristen za praktično oziroma strokovno uporabo, ne le znanstveno-raziskovalne namene. Hkrati raziskava predstavlja še eno študijo kariernih usmeritev med mladimi, kar je v zadnjih letih postal pereč problem populacije, ki je tik pred vstopom na trg dela. Zato raziskava prispeva k razumevanju psihološkega dogajanja v obdobju prehoda v odraslost in kariernega odločanja mladih odraslih.

5 SKLEPI

V raziskavi nas je zanimalo dvojje: merske značilnosti izdelanega vprašalnika osebnosti ter povezanost med osebnostnimi lastnostmi in kariernimi usmeritvami med mladimi odraslimi.

Z vidika notranje skladnosti smo preučevali zanesljivost posameznih lestvic Vprašalnika osebnosti (VO), ki smo ga razvili sami. Ker gre v vprašalniku za konstrukte, ki so razmeroma stabilni, bi bilo smiselno preučevati tudi zanesljivost z vidika ponovnega merjenja, a je notranja skladnost najpomembnejši predpogoj za nadaljno uporabo instrumenta. Zanesljivosti preučevanih lestvic so se pokazale za ustrezne (ocenjeni koeficient α je za samoučinkovitost znašal 0,87; za miselno naravnost 0,90; za družabnost 0,93; za čustveno labilnost 0,89 in za empatijo 0,85). Raziskava je potrdila tudi sočasno veljavnost vprašalnika z vprašalnikom BFI in lestvico LSU. Najbolj nas je zanimalo, če so naše lestvice korelirane z najbolj sorodnimi konstrukti. Lestvici ekstravertnosti (BFI) in družabnosti (VO) sta visoko pozitivno povezani ($r = 0,88$). Prav tako sta visoko pozitivno povezani lestvici nevroticizma (BFI) in čustvene labilnosti (VO) ($r = 0,70$). Visoko in pozitivno je sprejemljivost (BFI) povezana z miselno naravnostjo (VO) ($r = 0,48$) ter negativno povezana s čustveno labilnostjo (VO) ($r = -0,55$). S samoučinkovitostjo (VO) sta pozitivno povezani vestnost (BFI) ($r = 0,43$) in odprtost (BFI) ($r = 0,39$) ter zelo visoko in pozitivno LSU ($r = 0,73$). Lestvica nevroticizma je negativno povezana s samoučinkovitostjo ($r = -0,54$) ter miselno naravnostjo ($r = -0,61$). Na podlagi analize merskih značilnosti lahko torej sklenemo, da je vprašalnik z vidika notranje skladnosti lestvic ustrezen in se ustrezno povezuje s sorodnimi konstrukti (osebnostnimi lastnostmi in samoučinkovitostjo), kot jih merijo uveljavljenimi instrumenti.

Rezultati linearnih regresijskih modelov, s katerimi smo preverjali, katere osebnostne lastnosti se povezujejo s katerimi kariernimi sidri, so v skladu s pričakovanji, razen nekaj povezav s čustveno labilnostjo. Toda delež pojasnjene variance je v skoraj vseh modelih nizek, zato so naši sklepi omejeni na obstoj in smeri povezanosti, brez natančnejših kvantitativnih ocen. Zaradi višjega deleža pojasnjene variance v modelih lahko kot bolj osebno določeni oziroma tesneje povezani z osebnostnimi lastnostmi izpostavimo le sidro predanosti in sidro izziva. Rezultati sicer kažejo, da sta s tehnično-funcionalnim sidrom pozitivno povezani samoučinkovitost in empatija ter negativno povezana družabnost; z managerskim sidrom so pozitivno povezane samoučinkovitost, družabnost in čustvena labilnost; s sidrom samostojnosti in neodvistnosti sta pozitivno povezani samoučinkovitost in čustvena labilnost; s sidrom varnosti in stabilnost sta povezani samoučinkovitost (negativno) ter čustvena labilnost (pozitivno); s sidrom podjetniške ustvarjalnosti so pozitivno povezane samoučinkovitost, miselna naravnost in čustvena

labilnost; s sidrom predanosti sta pozitivno povezani miselna naravnost in empatija ter negativno samoučinkovitost; s sidrom izziva sta povezani samoučinkovitost in miselna naravnost; s sidrom življenjskega sloga pa sta pozitivno povezani miselna naravnost in empatija ter negativno samoučinkovitost. Večino povezav lahko razumemo z vidika skupnih značilnosti posameznikov, ki so preplet osebnostnih lastnosti in lastnosti kariernega sidra. Predvidevamo lahko, da posamezniki z določenimi osebnostnimi lastnosti izbirajo take karierne usmeritve, ki se povezujejo oziroma skladajo z njihovo osebnostjo, a osebnostne lastnosti še zdaleč niso edini ali odločilni dejavnik izbire karierne usmeritve pri mladih odraslih.

6 VIRI

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Arnett, J. J. (2000b). High hopes in a grim world. Emerging adults' views of their futures and "Generation X". *Youth and Society*, 31, 267-286.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press, inc.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. V: J. J. Arnett in J. L. Tanner (ur.), *Emerging adults in America* (3-19). Washington, DC: American Psychological Association
- Arnett, J. J. (2013). Emerging adults and their parents: New results from a national study. *Developmental Psychologist*, APA division 7, 32-34.
- Brecelj, V. (2013). Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider pri načrtovanju kariere invalidov. *Magistrsko delo*. Ljubljana
- Brečko, D. (2001). Predstava o sebi in načrtovanje kariere. *Andragoška spoznanja*, 7(2), 41-54.
- Brečko, D. (2002). Razvoj kariere kot interakcija med posameznikom in organizacijo ter vloga v izobraževanju. 1. del: predhodna izbira poklica. *Andragoška spoznanja*, 8(2), 84-102.
- Brečko, D. (2004). Karierna sidra in načrtovanje izobraževanja. Raziskava. Ljubljana: GV Izobraževanje
- Brečko, D. (2004). Konstruktivni pristop k načrtovanju osebne kariere. *Andragoška spoznanja*, 10(2), 28-42.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med posameznikom in organizacijo*. Ljubljana: Planet GV
- Brečko, D. (2006). Karierna sidra in načrtovanje izobraževanja (II. del). *Andragoška spoznanja*, 12(2), 22-45.
- Brečko, D. (2006). Karierna sidra in načrtovanje izobraževanja (III. del). *Andragoška spoznanja*, 12(3), 10-29.

- Brečko, D. (2008). Karierna sidra kot instrument za načrtovanje kariere. *Revija HRM, letnik 6*, 24-29.
- Butler, T. in Waldroop, J. (1999). *Job sculpting: the art of retaining your best people*. *Harvard business review*, 77(5), 144-152
- Carducci, J. B. (2009). *The psychology of personality: viewpoints, research and applications*. Malden (MA): Wiley-Blackwell
- Cecić Erpič, S., Boben, D., Zabukovec, V. in Škof, B. (2002). Dejanske in želene osebnostne lastnosti športnih pedagogov. *Psihološka obzorja* 11(4), 87-102.
- Cherniss, C. (2001). Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness. V Cary Cherniss in Daniel Goleman (ur.): *The Emotionally Intelligent Workplace*, 3-12. San Francisco: Jossey-Bass.
- Costa, P. T. in McCrae, R. R. (1997). Longitudinal stability of adult personality. V R. Hogah, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of Personality Psychology* (269-290). San Diego: Academic Press.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče republike Slovenije, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Čerče, M. in Pečjak, S. (2007). Vloga osebnostnih in motivacijskih dejavnikov pri poklicnem odločanju. *Psihološka obzorja*, 16(4), 27-42.
- Čibron, A. (1991). Tipologija in potek delovne kariere v organizaciji. *Teorija in praksa*, 28 (8-9), 1073-1086.
- DeLong, T. J. (1987). Teachers and their careers: Why do they choose teaching? *Journal of Career Development*, 14(2), 118-125.
- DeLong, T. J. (1982). Re-examining the career anchor model. *Personnel*, 59, 51.
- DeLong, T. J. (1982). The Career Orientations Inventory: Assessing the Career Needs and Values of Educators.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W. W. Norton.
- Frlec, Š. in Vidmar, G. (2001). Preliminarna študija merskih značilnosti Lestvice samoučinkovitosti. *Psihološka obzorja*, 10 (1), 9-25.
- Frlec, Š. in Vidmar, G. (2005). Študija samoučinkovitosti v kontekstu delovnega mesta. *Psihološka obzorja*, 14(1), 35-51.
- Fesel Martinčević, M. (2004). Samoučinkovitost v kontekstu organizacijske psihologije. *Psihološka obzorja* 13(3), 77-106.
- Furnham, A. (1994). *Personality at work. The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). *'What makes a Leader?'* Harvard Business Review: Boston.
- Greenhaus, J. H., Linnehan, F. in Parasuraman, S. (2000). Time, person-career fit, and the boundaryless career. *Trends in organizational behavior*, 7, 63-78.

- Heinz, R. W. (2009). Youth transitions in an age of uncertainty.V: Andy Furlong, ur. *Handbook of youth and young adulthood: New perspectives and agendas*, 3-13. New York: Routledge.
- Holland, J. L. (1985). *Self-Directed Search-1985 edition*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- John, O., Donahue, E. in Kentle, R. (1991). *The "Big Five" Inventory- versions 4a and 54*. Berkley: University of California, Institute of Personality and Social Research
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. Sage.
- Kohont, A., Tacer, B., Hrovatič, D., Urbanc, K., Vidmar, T., Toličič Dobrež, Ž., Jelenc Krašovec, S., Pečjak, S., Juriševič, M., Niklanovič, S., Dedić, S. in Bučar Markič, S. (2011). *Terminološki slovarček karierne orientacije*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Kragelj, R. (1998). *Selekcijski intervju*. Ljubljana: Produktivnost, Center za psihodiagnostična sredstva.
- Marjanovič Umek, L. in Zupančič, M. (2004). *Razvojna psihologija*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Možina, S. (2001). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Musek, J. (2005). *Psihološke in kognitivne študije osebnosti*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Musek, J. in Avsec, A. (2006). Osebnost, samopodoba in psihično zdravje. *Anthropos*, 1-2, 51-75.
- Niklanovič, S., Lapajne, Z., Hruševar-Bobek, B. in Boben, D. (1996). SDS. *Iskanje poklicne poti. Priročnik*. Ljubljana: Produktivnost, d.o.o. Center za psihodiagnostična sredstva.
- Parvesh, K.C. in Gopal, K.K. (2010). Emotional intelligence: A catalyst for inspirational leadership and managmnet excellence. *Total Quality managemnt & Business Excellence*, 21(19), 971-1004.
- Puklek, L. M. (2001a). *Razvoj psihološkega osamosvajanja mladostnikov v različnih socialnih kontekstih*. Doktorska disertacija. Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Puklek, L. M. in Zupančič M. (2011). Študenti na prehodu v odraslost. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete (Razprave FF).
- Schein, E. H. (1974). *Career anchors and career paths: a panel study of management school graduates*. Technical report No. 1. Cambridge: Sloan School of Management, MIT.

- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: *Implications for career development in the 21st century*. The Academy of Management Executive, 10(4), 80–88.
- Scheier, M. F. in Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M.F., Carver, C. S. in Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Schwarzer, R. (1998). *General perceived self-efficacy in 14 cultures*. Pridobljeno 23.3.2017 na http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/world14.htm.
- Senese, V. P., De Nicola, A., Passaro, A., in Ruggiero, G. (2016). The Factorial Structure of a 15-item version of the Italian Empathy Quotient scale. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Statistični urad Republike slovenija (2017). Število študentov v Sloveniji padlo pod 80.000, a še vedno študira skoraj polovica mladih (19-24 let) (pridobljeno 15.5.2018 na <http://www.stat.si/StatWebPDF/PrikaziPDF.aspx?id=6665&lang=sl>).
- Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Trbanc, M. (2005). Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Zaposlovanje–socialno vključevanje. Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh–Nefiks.
- Ule, M. (2008). *Za vedno mladi? Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Watson, D. in Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. V R. Hogan, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (767-793). San Diego, CA: Academic press.
- Woolfolk, A. (2002). *Pedagoška psihologija*. Ljubljana: Educy.
- Zagoričnik, M. in Pečjak, S. (2007). *Težave slovenskih srednješolcev pri odločanju o nadaljnjem izobraževanju*.
- Zupančič, M. (2004). Osebnostne dimenzije in tipi v okviru petfaktorskega modela: od zgodnjega otroštva do pozne odraslosti. *Anthropos*, 36(1/4), 293-314.
- Zupančič, M. (2004a). Osebnostni razvoj v zgodnji odraslosti. V L. Marjanovi Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (655-677). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zupančič, M. (2011). Razvojno obdobje prehoda v odraslost–temeljne značilnosti. V M. Pukllec Levpušek in M. Zupančič (ur.), *Študenti na prehodu v odraslost* (1.izd.), 9-30, Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE / UNIVERSITY OF PRIMORSKA

FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE
FACOLTÀ DI SCIENZE MATEMATICHE NATURALI E TECNOLOGIE INFORMATICHE
FACULTY OF MATHEMATICS, NATURAL SCIENCES AND INFORMATION TECHNOLOGIES

Glagoljaška 8, SI – 6000 Koper

Tel.: (+386 5) 611 75 70

Fax: (+386 5) 611 75 71

www.famnit.upr.si

info@famnit.upr.si



UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE
UNIVERSITY OF PRIMORSKA

Titov trg 4, SI – 6000 Koper

Tel.: + 386 5 611 75 00

Fax.: + 386 5 611 75 30

E-mail: info@upr.si

<http://www.upr.si>

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Spodaj podpisana Neva Kumer, z vpisno številko 89162004, vpisana v študijski program
Uporabna psihologija, 2. stopnja, sem avtorica magistrskega dela z naslovom:

Povezanost osebnostnih lastnosti s kariernimi usmeritvami mladih odraslih

S svojim podpisom zagotavljam, da je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega
lastnega dela. Prav tako se zavedam, da je predstavljanje tujih del kot mojih lastnih kaznivo
po zakonu.

Soglašam z objavo elektronske verzije magistrskega dela v zbirki »Dela FAMNIT« ter
zagotavljam, da je elektronska oblika magistrskega dela identična tiskani.

Neva Kumer