Dr. Daniela Brečko, Planet GV

KARIERNA SIDRA IN NAČRTOVANJE IZOBRAŽEVANJA (I. DEL)

Karierna sidra vplivajo na izbiro poklica

POVZETEK

Prispevek je razdeljen na tri dele, v prvem se avtorica posveča pomenu kariere za posameznika, organizacijo in za družbo. Ugotavlja, da se je pojmovanje kariere drastično spremenilo in ne pomeni le poti navzgor, kot smo izraz do nedavnega še vsi pojmovali, ampak tudi pot vstran ali celo navzdol. Kariera je razumljena kot življenjska in poklicna pot ter zajema vse vidike človeške osebnosti in vlog, v katere posameznik vstopa v življenju. Na podlagi obširne in longitudinalne raziskave, v kateri je preučevala karierna sidra posameznikov, skuša avtorica ugotoviti, na podlagi česa se posamezniki odločajo za določeno pot in smer kariere ter kakšno vlogo ima pri tem izobraževanje. Za izhodišče raziskave ji je služila Sheinova teorija kariernih sider. V prvem delu podrobneje opredeli osem različnih kariernih sider in predstavi njihove glavne značilnosti ter ugotovitve raziskave, ki se nanašajo na analizo poklicev (delovnih mest) in ugotovljenih kariernih sider, s čimer je potrdila hipotezo, da karierna sidra v našem prostoru obstajajo.

Ključne besede: *kariera, karierno sidro, izobraževanje, poklic, poklicna pot*

Pred vstopom Slovenije v tržno gospodarstvo (in morebiti še danes) sta imela izraza kariera in karierizem negativni prizvok. Za karierista smo označevali osebo, ki stremi k višjim položajem in gre pri tem tako rekoč »prek trupel«. Morda je prav ta stereotip razlog, da smo se v Sloveniji razmeroma pozno začeli zavedati pomena in vloge kariernih vprašanj in se je temu primerno tudi znanost začela pozno ukvarjati s področjem kariere. K navedenemu je pripomogel še en dejavnik, in sicer prejšnja družbena in ekonomska ureditev, v kateri posamezniku ni bilo treba razmišljati o razvoju kariere. Zato so poskrbele organizacije same, tako da so posamezniku ponudile relativno stalen položaj. V današnjih razmerah, ko narašča brezposelnost, ko se dogajajo prevzemi s strani domačih in tujih podjetij, ko nastajajo zasebna in družinska podjetja in se življenjska doba organizacije drastično znižuje, pa je povsem drugače. Po informacijah poslovnega časopisa Times Magazine je bila do 80. let prejšnjega stoletja povprečna življenjska doba organizacij 80 let, danes pa le 10 let (TM, 2003, str. 45).

POMEN KARIERNIH VPRAŠANJ ZA ORGANIZACIJO IN POSAMEZNIKA

Tradicionalni poklici izginjajo in nastajajo povsem novi, od organizacij ni več mogoče

›ričakovati, da bodo poskrbele za usodo za-
›oslenih. Obdobja množičnega zaposlovanja
ıi več, vsakdo mora poskrbeti zase. Tako
nladi, ki izstopajo iz prevladujoče vloge štu-
lenta in stopajo na trg dela, vložijo v iskanje
›rve zaposlitve veliko več truda kot nekoč in
›ravzaprav ne vedo, kaj jih tam čaka. Poleg
ega se spoprijemajo tudi z generacijskimi
azlikami, različnim sistemom vrednot, dru-
;ačno kulturo ...

'o drugi strani se tudi pred organizacijo po-
tavlja cel kup kariernih vprašanj. Uspeš-
ıost organizacije postaja vse bolj psihološka
ıganka. Bolj kot finančni in borzni tokovi jo
pretresa dinamika, povezana s človeškim d
javnikom. Poslovni svet je potreboval dobri
100 let, da si je priznal, da dodano vredno
v organizacijah ustvarjajo le
ljudje in ne morebiti stroji ali
kapital sam po sebi.

*Dodar
v orga
lahko
ljudje.*

Tako danes karierna vprašanja
pretresajo sodobne organi-
zacije od nog do glave in od
uspešnosti njihovega reševa-
nja je večinoma odvisen uspeh oziroma ne
speh organizacije. Slovenija je že tako močn
vpeta v mednarodno poslovanje in globaln
ekonomijo, da je postalo področje razvoja k

Priložnosti in tveganje postajajo v zvezi s poklicnim delom vse bolj prepleteni z osebnim
življenjem, s samopredstavo, samorazvojem in osebnimi odločitvami. Posameznik, vpet v
svetovno spletno in komunikacijsko omrežje, ima na voljo ves svet in je hkrati osvobojen
administrativnih in geografskih obvez, ki so ga še včasih napotile recimo v natančno dolo-
čeno šolo, k natančno določenemu zdravniku, na obvezno cepljenje, obvezno zdravljenje ...
Osvobajanje vselej pomeni tudi večjo samoodgovornost.

riere zanjo prav tako pomembno kot za druge, razvitejše ekonomije ali pa celo bolj. Na globalnem trgu dela bo namreč beg možganov še večji, kot je bil do sedaj. Iskanje darov, ki naj bi odrešili organizacije skrbi za prihodnost, se je spremenilo v pravo svetovno hladno vojno znanja. Poleg tega pa strokovnjaki opozarjajo, da v globalnem okolju poslovanja ne bodo preživeli le najbolj inteligentni, temveč predvsem najhitrejši in najprilagodljivejši. V svetu, kjer lahko vsakdo posnema vsakogar, je edina razlika, ki organizacije ločuje od konkurence, le še človeška ustvarjalnost in inovativnost. Kapital so pri doseganju konkurenčne prednosti že zdavnaj zamenjali znanje in spretnosti.

Kapitalsko revnejša podjetja z velikim intelektualnim kapitalom s trga spodrivajo kapitalske mogotce.

Organizacije niso le stroji za proizvajanje denarja, temveč skupnosti, ki jih je treba razvijati za skupne cilje. Učinkovit sistem načrtovanja in upravljanja kariere mora ustvariti dialog med organizacijo in posameznikom, zato je še posebej pomembno, da imata posameznik in organizacija pregled različnih kariernih usmeritev. Včasih je veljalo, da organizacija določa, kaj naj posameznik dela, danes pa se stvari obračajo na glavo. Vse bolj posameznik določa, kaj bo delal in kako bo organizaciji dodajal novo vrednost. In v tem preobratu je več kot očitno, da postajajo karierna vprašanja za organizacijo pomembnejša kot kdajkoli prej. Organizacije, ki zmorejo in znajo raziskati posameznikove posebne interese, vrednote in navsezadnje sposobnosti, bodo lahko postajale uspešne delovne skupnosti.

Karierna vprašanja na družbeni ravni določajo razmerja med tremi kariernimi oblikami: birokratsko, profesionalno in podjetniško. Birokratska oblika prevladuje predvsem v državni upravi, profesionalna v raziskovalni sferi, podjetniška pa v gospodarstvu in zasebnih podjetjih.

KARIERNA VPRAŠANJA NA RAVNI DRUŽBE

Karierna vprašanja so pomembna tudi za družbo kot celoto. Karierne oblike imajo lahko namreč daljnosežne makroekonomske, makropolitične in makrosocialne posledice. Karierna vprašanja so implicitna sestavina razglabljanja o konkurenčnosti narodnih ekonomij, razvoju globalne ekonomije in ukrepih za preprečevanje recesije. Tudi beg intelektualnega kapitala je v tesni povezavi s kariernimi oblikami določene družbe ali regije. Ali družba omogoča darovom razvoj ali ga zadostno spodbuja? Če narodna ekonomija ne zmore dati pozitivnega odgovora na to vprašanje, slej ali prej trči na problem bega kapitala v druge države oziroma na območja drugih regij.

Katera izmed treh oblik organizacijskih načinov, v povezavi s katerimi se razvija karierna logika, daje boljše spodbude, pri katerem izmed načinov so boljše priložnosti in kje je odprta pot do večjih nagrad ali večja svoboda ustvarjanja? To določa tudi narodno strukturo poklicev, posamezniki se praviloma odločajo za tisti organizacijski princip kariere, ki zagotavlja boljša karierna izhodišča.

Vse to nas je navedlo, da smo se lotili obširne ter dolgotrajne longitudinalne raziskave o kariernih sidrih in skušali ugotoviti, na podlagi česa se posamezniki odločajo za določeno pot in smer kariere ter kakšno vlogo ima pri tem izobraževanje. Za izhodišče raziskave je služila sodobna teorija načrtovanja kariere na podlagi kariernih sider. Obsežni prispevek smo razdelili na tri dele. V prvem delu bodo predstavljene temeljne značilnosti kariernih sider in opisane njihove glavne značilnosti, nato bodo predstavljene ugotovitve raziskave, pri čemer bomo natančno predstavili tudi metodologijo in vzorec raziskave. Predstavljeni bodo rezultati, ki se nanašajo na analizo po-

klicev (delovnih mest) in ugotovljenih kariernih sider, s čimer skušamo ugotoviti, ali lahko o obstoju kariernih sider govorimo tudi v slovenskem okolju. V drugem in tretjem delu prispevka pa se bomo ukvarjali s povezavami med kariernimi sidri in vzorci načrtovanja izobraževanja ter kariere, predstavili še nekatere druge ugotovitve raziskave, kot je povezava med kariernimi sidri in napredovanji, ter oblikovali priporočila za posameznike in organizacije, kako se lahko še učinkoviteje lotevajo načrtovanja kariere.

KARIERNA SIDRA KOT RELATIVNO STABILNE NOTRANJE STRUKTURE POSAMEZNIKA

Mnoge teorije pri načrtovanju kariere zelo izpostavljajo pomen posameznikove predstave o sebi in tudi v naši raziskavi smo si zastavili temeljno vprašanje, kdo bo uspešen v poklicu. Tisti, ki ima visoko izobrazbo, oziroma tisti, ki ima ustrezno znanje za opravljanje določenega poklica? Iz lastne prakse izhaja spoznanje, da ne glede na znanje, ki si ga posameznik pridobi med šolanjem, to ni primarni dejavnik uspeha, temveč lahko trdimo, da so uspešnejši tisti, ki so zadovoljni s svojo izbiro poklica in se z njim poistovetijo.

Na podlagi študija literature in praktičnih opažanj smo se odločili, da poiščemo, kaj je pri posamezniku tisto, ki odločilno vpliva na njegovo izbiro poklica oziroma ga usmerja na njegovi poti kariere. Ali so to res zgolj ekonomske silnice? Ali je to vpliv drugih? Ali trenutna družbena situacija pogojuje izbire posameznika v zvezi s kariero? Glede na to, da sodobne teorije kariernega razvoja dajejo slutiti, da posameznika na njegovi karierni poti usmerjajo očitno tudi globlje notranje strukture, nas je zanimalo, ali so te relativno stabilne pri posamezniku ali se spreminjajo in so torej odvisne od zunanjega dogajanja. Kdaj se notranje strukture razvijejo? In če se spreminjajo, kaj vpliva na njihovo spreminjanje?

V kolikšni meri na izbor poklica vplivajo ekonomske silnice?

Ljudje želimo v poklicnem delu najti globlji smisel in pomen.

Želeli smo tudi raziskati, ali sodobna pojmovanja kariere prodirajo v naše okolje in ali na kariero še vedno gledamo kot na strmo poklicno pot navzgor. Zanimalo nas je torej, kakšen vpliv imajo posameznikove vrednote na načrtovanje kariere.

Na podlagi 12-letne longitudinalne raziskave, ki jo je Shein s sodelavci izvedel na Sloan School of Management, je identificiral osem različnih kariernih sider, ki se razvijejo pri posamezniku v prvih letih poklicnih izkušenj, so razmeroma trdna značilnost človekove osebnosti in hkrati določajo tudi vrsto dela, ki ga bo posameznik opravljal najbolje oziroma bo pri njem lahko izrabil vse svoje sposobnosti. Ta karierna sidra so:

1. *Tehnično-funkcionalno sidro:* posameznik je predan zlasti strokovnemu delu.
2. *Menedžersko sidro:* posameznik ima izrazita nagnjena do vodenja.
3. *Sidro samostojnosti in neodvisnosti:* posameznik želi biti pri delu povsem samostojen in neodvisen.
4. *Sidro varnosti in stabilnosti:* pri posamezniku je v ospredju predvsem, da si zagotovi varnost zaposlitve.
5. *Sidro podjetniške ustvarjalnosti:* posamezniku je nenehen izziv iskanje novih priložnosti.
6. *Sidro predanosti:* posameznik je v poklicu predan določeni vrednoti.
7. *Sidro izziva:* posameznik pri delu išče nove in večje izzive.
8. *Sidro življenjskega stila:* posameznik želi uravnovesiti delovno in družinsko življenje.

SHEINOVA TEORIJA KARIERNIH SIDER KOT IZHODIŠČE RAZISKAVE

Shein (1978) meni, da je učinkovitost posameznika s stališča organizacije prav tako kot tudi s stališča posameznika odvisna od zadovoljitve medsebojnih potreb oziroma od primernosti ali neprimernosti menjalnega razmerja med organizacijo in posameznikom.

Potrebe pri posamezniku izvirajo iz njegovih vrednot, sposobnosti in posebnih sposobnosti, ki se kažejo kot karierna sidra. Gre za nekakšno osebno usmerjenost, ki se ji posameznik ne bi odpovedal v še tako hudih okoliščinah. V njegovi teoriji prvič tudi zasledimo nekak-

in hkrati na spoznanju, ki si ga delijo vse sodobne teorije kariernega razvoja, da sta najpomembnejša dejavnika kariernega razvoja rast in razvoj posameznika, ki jo ta mora doživljati kot subjektivni občutek lastnega uspeha. Praktična manifestacija takšnega razmišljanja se kaže tudi v uspešni uveljavitvi sistema kompetenc, ki temelji prav na spoznanju, da za uspešen razvoj kariere niso pomembni le znanje in sposobnosti, temveč tudi prepričanja, stališča in vrednote. Brez pravega vrednostnega sistema namreč znanje ostaja skrito, sposobnosti pa se ne izrazijo. Brez slednjega pa bi bilo naše razmišljanje o karieri vsekakor okrnjeno.

Že na začetku raziskovalnih razmišljanj smo se odločili, da si bomo za ta preizkus vzeli časovno obdobje štirih let. V tem obdobju smo želeli raziskati obstoj kariernih sider v Sloveniji in njihovo stopnjo stabilnosti oz. nespremenljivosti. Naš raziskovalni namen ni bil le identificirati, potrditi ali zavreči sprejemljivost teorije kariernih sider pri nas, temveč ugotoviti tudi, kako posamezniki z različnimi motivi, vrednotami in predstavami o delu in življenju (z različnimi kariernimi sidri) načrtujejo kariero skozi prizmo izobraževalne poti. Ali izobraževanje vpliva na smer in intenzivnost razvoja kariere? V nadaljevanju nas bo zanimalo tudi to, ali lahko pri posameznikih s podobnimi prevladujočimi vrednotami in hierarhijo motivov najdemo tudi podobnosti pri načrtovanju izobraževalne poti.

Naša raziskovalna prizadevanja in predmet raziskave so torej večplastni in zajemajo raziskavo kariernih sider v Sloveniji, iskanje zvez med kariernimi sidri in načini načrtovanja kariere ter iskanje zvez med načini načrtovanja izobraževanja in kariernimi sidri.

METODOLOŠKI PRISTOP K LONGITUDINALNI RAZISKAVI

Uporabili smo vprašalnik za ugotavljanje prevladujočega kariernega sidra, ki ga je razvil E. G. Shein leta 1978 na Sloan School of Management (Shein, 1978). Vprašalnik smo po testnem preizkusu na 20 osebah in s faktorsko analizo prilagodili slovenskemu kulturnemu okolju. S tako oblikovanim vprašalnikom smo želeli pridobiti osnovne podatke o kariernih sidrih. Prvo raziskavo smo izvedli leta 2000. Vprašalnik je zajemal 40 trditev, 260 anketirancev pa je odgovarjalo na vprašanja s pomočjo 6-stopenjske lestvice od 6 do 1, pri čemer je 6 pomenilo »vedno velja zame«, 1 pa »sploh ne velja zame«. Anketirance smo prosili, naj se izogibajo skrajnim odgovorom, razen če imajo res občutek, da določena trditev zanje drži. Ko so ocenili vseh 40 trditev, smo jih prosili, naj izmed vseh najvišje ocenjenih trditev oziroma izjav, torej tistih, ki so jim dodelili število 6, izberejo še tri in jih vpišejo še enkrat v za to namenjen prostor. Trem izbranim trditvam smo v analizi prišteli dodatne štiri točke, kot je zahtevala metodologija vprašalnika (Shein, 1990).

Karierna sidra Slovencev smo preučevali longitudinalno v obdobju štirih let.

Vprašalnik je vključeval tudi **spremno pismo**, v katerem smo na kratko pojasnili namen raziskave, temeljna karierna sidra in željo oziroma poziv, da bi v enaki raziskavi sodelovali tudi čez štiri leta, da bi ugotovili, ali se njihova karierna sidra spreminjajo ali ne. Prav tako smo vsem anketirancem, ki so sodelovali v raziskavi, obljubili, da jim bomo v dveh mesecih po končanem anketiranju poslali njihovo analizo prevladujočega kariernega sidra.

Tudi s tem namenom, predvsem pa z namenom kasnejše ponovitve raziskave, je **vprašalnik zajemal tudi vprašanja v zvezi z osebnimi podatki**, starostjo, spolom, stopnjo formalne izobrazbe, delovnim mestom, številom let delovne dobe. Prvi vprašalnik (leta 2000) so sodelujoči v raziskavi izpolnjevali povprečno 15 minut. Analize vseh 260 vprašalnikov o prevladujočem kariernem sidru smo opravili računalniško. To pomeni, da smo morali vne-

sti podatke iz vseh izpolnjenih vprašalnikov, ki smo jih prejeli v pisni obliki, v poseben program za analizo kariernega sidra, nato pa je program naredil grobo analizo prevladujočega kariernega sidra. Analizo kariernega sidra na treh straneh smo skupaj z dodatnimi vprašanji o stopnji strinjanja z rezultati poslali vsem anketirancem, torej skupaj 260 sodelujočim. Ob tej priložnosti smo jim poslali še dopis, ker smo želeli izmeriti stopnjo strinjanja z rezultati. Analizo smo poslali v zaprti kuverti, naslovljeni na osebno ime in s pripisom »osebno«, s čimer smo želeli zagotoviti popolno zaupnost podatkov. Pošiljki smo priložili še pisemsko ovojnico z našim naslovom in plačano znamko s prošnjo, da nam odgovora na dve dodatni vprašanji zagotovo vrnejo. Pri dodatnih vprašanjih smo se želeli izogniti vplivu sredine oziroma ekstrema, zato smo možne odgovore povsem naključno razporedili. Vse vrnjene vprašalnike smo skenirali in shranili v elektronski obliki. Raziskavo smo zastavili **longitudinalno**, ponovili smo jo čez štiri leta (2004). To pomeni, da smo udeležence prve raziskave ponovno pisno povabili k sodelovanju. Tokrat smo uporabili **kombinirani vprašalnik**, ki je v prvem delu znova vključeval vprašalnik za ugotavljanje prevladujočega kariernega sidra, povsem identičen tistemu iz leta 2000, v drugem delu pa smo razvili dodaten vprašalnik za analiziranje načinov načrtovanja izobraževanja, s čimer smo želeli pridobiti podatke o objektivnih dejstvih in dogajanju s področja izobraževanja v prerezu posameznega kariernega sidra ter tudi podatke o željah, mnenjih, stališčih in interesih anketiranih glede načrtovanja izobraževanja in kariere. Drugi vprašalnik je bil torej sestavljen iz treh delov:

Čas, vložen v oblikovanje pravih vprašanj, se vselej povrne.

Prvi del vprašalnika je obsegal vprašanja v zvezi s kariernimi sidri, ki smo ga udeležencem dali v izpolnjevanje že v prvi raziskavi leta 2000, da bi znova identificirali prevladujoče karierno sidro pri posamezniku in ugotovili, ali se je v petih letih prevladujoče karierno sidro spremenilo ali ne. Drugi del vprašalnika je vseboval vprašanja, s katerimi smo želeli pridobiti vpogled v to, kako si posamezniki načrtujejo izobraževanje. Tretji del vprašalnika pa je obsegal niz vprašanj o osebnih podatkih, ki je bil glede na to, da smo ga naslovili na znano populacijo oziroma znane udeležence, že izpolnjen in je vseboval možnost za spremembo osebnih podatkov, če so se ti v štirih letih spremenili.

Drugi vprašalnik iz leta 2004 so udeleženci reševali povprečno 25 minut. Pri pripravi **vprašalnika o načinih načrtovanja izobraževanja** smo bili še posebej pozorni, da anketirancev ne bi obremenjevali z vprašanji, za katera bi potrebovali dodatne podatke, saj bi tako zmanjšali stopnjo odzivnosti.

LASTNOSTI VPRAŠALNIKA

Nekatera vprašanja so segala tudi v preteklost anketirancev, na primer vprašanje, koliko ur na leto so med rednim izobraževanjem namenili dodatnemu izobraževanju. Pri takšnih vprašanjih smo ponudili odgovore od–do in od anketirancev nismo pričakovali povsem natančnih podatkov. Vsekakor so bila vsa vprašanja zastavljena tako, da so se lahko anketiranci počutili kot edini opazovalci dogodkov. Pri sestavljanju vprašalnika smo se tudi zavedali, kako pomembna je pripravljenost anketiranih, da odgovarjajo iskreno in natančno. Za iskrenost in natančnost smo jih prosili v uvodnem nagovoru vprašalnika, ko pa smo imeli priložnost vprašalnik osebno razdeliti, smo jih poleg tega tudi ustno nagovorili in prosili za pazljivost ter skrbnost pri odgovarjanju na vprašanja. Prav tako smo večino anketirancev, ne glede na razpršenost vzorca, razmeroma dobro poznali, saj smo se vsako leto srečevali na konferencah, seminarjih in posvetih, ki jih je organiziralo podjetje Planet GV (prej GV Izobraževanje). Tako

lahko trdimo, da smo dobro poznali njihove sposobnosti odgovarjanja, stopnjo izobrazbe in psihično strukturo posameznih referenčnih skupin.

Vsa vprašanja v delu, kjer smo jih spraševali po načinih načrtovanja izobraževanja, so bila zaprtega tipa, torej so bili odgovori vnaprej formulirani, anketiranci pa so se odločali med najustreznejšimi. Navodila so od njih zahtevala, da v prostor, ki je označeval ustrezen odgovor, vpišejo znak x (vprašanja odprtega tipa smo kasneje uporabili v opisu izobraževalnih biografij posameznikov, zasidranih v različnih kariernih sidrih). Pri sestavi vprašalnika smo se izognili vsem sugestivnim vplivom, prav tako menimo, da smo se uspešno izognili vsem napakam spodbujanja. Vsa vprašanja so bila pravzaprav specifična, torej smo od njih pričakovali tudi specifičen odgovor v izboru danih odgovorov. Prav tako ni bilo nedoločnih vprašanj, temveč so bila povsem kvantitativno opredeljena, na primer od 20 do 30 ur ... Vprašanja, povezana z dejstvi, so bila tudi v navodilih opredeljena kot vprašanja, na katera želimo dobiti objektivne podatke. Vprašanja, povezana z mnenji in stališči, pa so prav tako že v navodilih izkazovala svoj namen.

Uporabili smo tudi nekaj filtrskih vprašanj, ki so sledila glavnemu vprašanju in niso pomenila samostojnega vprašanja. V vprašalniku smo se z različnim nizanjem vnaprej formuliranih odgovorov skušali izogniti tendenci sredine in tendenci ekstrema. Prav tako smo pri sestavi vprašalnika namerno omejili nekatere izbire. Tako smo pri vprašanju, kjer smo anketirance spraševali o motivih za izbiro prve organizacije, namerno izpustili motiv plače, ker smo pričakovali, da bo popačil vse druge motive. Lestvica odgovorov, ki smo jih ponudili anketirancem pri vprašanjih s stopnjevalnimi odgovori, je bila 4- oziroma 5-stopenjska.

S pomočjo anketnih vprašanj o načrtovanju izobraževanja smo spremljali časovno-kronološko pot. Tako smo na začetku vprašalnika anketirance spraševali o formalnem izobraževanju in z njim povezanih pojavih, ki so tako ali drugače vplivali na intenziteto in smer izobraževanja, temu je sledil sklop vprašanj o funkcionalnem usposabljanju in izobraževanju v obdobju zaposlitve ter nadaljnjih kariernih željah. Tudi ta del vprašalnika, torej o načrtovanju izobraževanja, smo najprej preizkusili na 20 osebah, sodelavcih, ki so dovolj heterogena skupina, s katero smo po izpolnitvi vprašalnika opravili sondažni intervju, ki je pokazal, da so bila vprašanja dovolj razumljiva in na ustrezni zahtevnostni ravni. Analiza sondažnega intervjuja je tudi pokazala, da bi pri nekaterih vprašanjih kazalo še skrbneje pripraviti navodila za izpolnjevanje, kar smo tudi naredili.

Z osebnim pristopom do izjemne odzivnosti respondentov.

Pri veljavnosti smo imeli na voljo nekaj primerjalnih podatkov iz drugih raziskav, recimo o povprečnem številu ur izobraževanja na posameznika v slovenskih organizacijah, ki jih je dala raziskava Izobraževalni management TOP 10 (Brečko, 2004d). Odgovori na vprašanja so veljavnost potrdili. Zanesljivost vprašanj smo lahko preverili s primerjanjem in koreliranjem odgovorov, ki so jih dali isti anketiranci na vsebinsko sorodna vprašanja. Objektivnost vprašalnika pa smo zagotovili že s tem, da smo oblikovali vprašalnik zaprtega tipa.

Drugi vprašalnik smo anketirancem poslali po pošti s priloženo pisemsko ovojnico z natisnjenim naslovom pošiljatelja, poštno znamko in prošnjo, naj anketni vprašalnik zagotovo vrnejo v roku sedmih dni. Tistim, ki so leta 2000 navedli tudi elektronsko pošto, smo prošnjo z vprašalnikom poslali po elektronski pošti in jih prosili, naj nam izpolnjen vprašalnik vrnejo po elektronski pošti, po faksu ali z navadno pošto. Tem nismo ponudili možnosti plačila poštnine, toda predvidevali smo, da jih bo večina odgovorila po elektronski pošti ali faksu, saj smo jim vprašalnik pošiljali na

Tabela 1: Merske karakteristike vprašalnika iz leta 2000

	% variance, pojasnjene s prvim faktorjem	Cronbachov koeficient α
tehnično-funkcionalno sidro	40,079	0,611
menedžersko sidro	55,770	0,791
sidro samostojnosti in neodvisnosti	42,068	0,642
sidro varnosti in stabilnosti	59,557	0,829
sidro podjetniške ustvarjalnosti	46,344	0,702
sidro predanosti	49,682	0,739
sidro izziva	35,988	0,649
sidro življenjskega stila	35,158	0,630

službene naslove. Peti dan roka za izpolnitev vprašalnika sta anketirance še dve osebi od 9. do 14. ure klicali po telefonu in jih ponovno prosili, naj izpolnijo vprašalnik. To se je izkazalo za izjemno učinkovito, saj je bila odzivnost presenetljivo velika (kar 75,77-odstotna). Drugi razlog za to pripisujemo izjemnemu zanimanju posameznikov za karierna vprašanja in dejstvu, da si želijo dodatnih informacij ter znanja o tem, kako uspešneje načrtovati kariero. Tretji razlog je morda v tem, da je šlo za ciljno populacijo, s katero smo se srečevali vsako leto na različnih strokovnih srečanjih.

Raziskava je potekala pretežno na priložnostnem vzorcu.

Ko smo prejeli vprašalnike z odgovori, smo znova vnesli podatke iz prvega dela vprašalnika v računalniški program za obdelavo kariernih sider, da bi lahko primerjali podatke po osebah in odgovorili na vprašanje, ali so se karierna sidra pri njih spremenila ali ne. Druge podatke iz drugega dela vprašalnika pa smo skenirali in shranili v elektronski obliki za kasnejšo statistično obdelavo. Po končanem vnašanju in kopiranju dobljenih rezultatov smo vsem anketirancem znova poslali sporočilo o njihovem prevladujočem kariernem sidru, skupaj z opisom vseh sider. Pripravili smo dve standardni sporočili: tistim, pri katerih se karierno sidro ni spremenilo, smo sporočili, da njihovo karierno sidro ostaja enako, tistim, pri katerih smo ugotovili spremembe, pa smo to sporočili in jim predlagali, naj čez leto ali dve ponovno preverijo karierno sidro, pri čemer se lahko obrnejo na nas, saj je vprašalnik informacijsko podprt in ob vsakem času zagotavlja povratne informacije o prevladujočem kariernem sidru.

MERSKE KARAKTERISTIKE VPRAŠALNIKA

Za ocenjevanje merskih karakteristik vprašalnika smo uporabili faktorsko analizo (veljavnost) in Cronbachov koeficient alfa (zanesljivost). Merske karakteristike smo izračunali za posamezne dele vprašalnika, in sicer za sklope izjav, ki merijo posamezno karierno sidro. Merske karakteristike posameznih delov vprašalnikov so predstavljene v tabelah x in y. Iz rezultatov, predstavljenih v tabelah 1 in 2, lahko zaključimo, da končni obliki vprašalnika dosegata zadostno zanesljivost (Cronbachov koeficient alfa ≥ 0,60) in veljavnost (s prvim faktorjem je povsod pojasnjene več od 20 % variance).

PREDSTAVITEV VZORCA RAZISKAVE

Raziskava je potekala v dveh delih, prva leta 2000 in druga leta 2004. Tako bomo najprej

Tabela 2: Merske karakteristike vprašalnika iz leta 2004

	% variance, pojasnjene s prvim faktorjem	Cronbachov koeficient α
tehnično-funkcionalno sidro	41,275	0,631
menedžersko sidro	53,461	0,775
sidro samostojnosti in neodvisnosti	34,145	0,613
sidro varnosti in stabilnosti	59,167	0,826
sidro podjetniške ustvarjalnosti	38,607	0,854
sidro predanosti	40,186	0,622
sidro izziva	37,353	0,755
sidro življenjskega stila	39,274	0,604

predstavili vzorec, ki je bil v raziskavi prvo leto, v nadaljevanju pa tudi vzorec iz raziskave iz leta 2004. Udeleženci obeh raziskav so bili seveda isti, le da je bil v drugi raziskavi po pričakovanjih vzorec nekoliko manjši.

Za namen raziskave smo se najprej odločili za priložnostni vzorec, ki so ga v prvi fazi sestavljale tri referenčne skupine. Prva je bila skupina tajnic in poslovnih sekretark, druga skupina ženskih menedžerk in tretja skupina kadrovskih delavcev.

Vse tri referenčne skupine so dobile vprašalnik osebno na treh konferencah in posvetih, izvedenih v organizaciji podjetja GV Izobraževanje v letu 2000: Dnevi kadrovskih delavcev (april 2000), Dnevi strokovnega izpopolnjevanja tajnic (maj 2000) in na konferenci Managerke za poslovno odličnost (oktober 2000). Vzorec smo na željo in interes sodelujočih razširili tudi na tri delovne organizacije, tako da so vprašalnik sodelujoči reševali na delovnem mestu. Vse organizacije so same izrazile interes za sodelovanje v raziskavi. Vzorec pa se je razširil tudi na naključno izbrano skupino posameznikov (slučajnostni vzorec) iz podatkovnih baz podjetja GV Izobraževanje. Vprašalnik je bil v letu 2000 namreč tudi programsko dopolnjen, tako da ga je bilo mogoče pošiljati tudi prek interneta. To smo tudi storili in prosili različne ciljne skupine iz naslovne baze podjetja Planet GV.

Čeprav smo zadnjo skupino sodelujočih dobili po naključnem izbiranju, lahko celoten vzorec raziskave vendarle označimo kot priložnostni, saj so bili tudi v zadnji skupini posamezniki, ki so se že udeležili izobraževalnih programov podjetja Planet GV. Priložnostno izbran vzorec nam je namreč zagotavljal večjo odzivnost, saj smo domnevali, da se posamezniki, ki se dodatno izobražujejo, praviloma bolj zanimajo za (svoja) karierna vprašanja. Vseeno pa menimo, da je bil vzorec dovolj razpršen in je hkrati vključeval tudi precej elementov naključnega vzorca (naključna izbira respondentov iz baze podatkov, prostovoljna udeležba v raziskavi), da je zadostil namenu raziskave, s katero smo želeli na podlagi identifikacije prevladujočega kariernega sidra dobiti odgovore, kako si posamezniki na podlagi izobraževanja načrtujejo kariero.

Dober odziv na raziskavo dodatno utrjuje pomen kariernega razvoja v družbi.

V prvi raziskavi je sodelovalo 260 oseb. Od tega jih je vprašalnik na konferencah in posvetih izpolnilo 87. V treh organizacijah smo pridobili 56 anketirancev (vprašalnik je bil poslan v organizacije na željo kadrovskih služb, ki so določile posameznike, ki so vprašalnik izpolnjevali). Po internetu pa se je na raziskavo odzvalo in vprašalnik izpolnilo 127 oseb. Vse, ki so vprašalnik izpolnili prek in-

Tabela 3: Število sodelujočih v raziskavi o kariernih sidrih in kraj izpolnjevanja vprašalnika v letu 2000

Kraj in način izpolnjevanja vprašalnika	število	v odstotkih
na konferencah in posvetih v letu 2000	87	33,46
v treh različnih delovnih organizacijah	56	21,54
prek interneta	117	45,00
Skupaj	**260**	**100,0**

terneta, smo k sodelovanju povabili z osebnim pismom, ki smo ga v elektronski obliki poslali na 1000 naključno izbranih elektronskih naslovov iz poslovnega imenika podjetja GV Izobraževanje. Odziv na osebno pisno po-

Tabela 4: Starostna struktura udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2000

Starostni razredi (leta)	število	v odstotkih
manj kot 25	0	0,00
od 25 do34	48	18,5
od 35 do 44	88	33,8
od 45 do 54	68	26,2
od 55 do 65	56	21,5
več kot 65		
Skupaj	**260**	**100,0**

vabilo je bil torej 12,7-odstoten. To je razmeroma dober odziv in nas dodatno prepričuje o pomembnosti problematike v naši družbi.

V letu 2004 je od 260 prvotnih udeležencev v raziskavi sodelovalo 197 oseb. Vsi so vprašalnik z vpisanimi podatki iz leta 2000 prejeli po pošti s prošnjo, da nam izpolnjen vprašal-

Tabela 5: Spolna struktura udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2000

Spolna struktura	število	v odstotkih
ženske	202	77,7
moški	58	22,3
Skupaj	**260**	**100,0**

nik vrnejo. V raziskavi leta 2004 smo se torej poslužili znanega vzorca oziroma vzorca, na katerem smo delali prvo raziskavo o kariernih sidrih.

ODVISNE SPREMENLJIVKE VZORCA

Pri obdelavi odvisnih spremenljivk vzorca sodelujočih nas je tudi zanimalo, kakšna je starostna struktura in struktura po spolu.

Iz tabele je razvidno, da se največ anketirancev nahaja v tretjem starostnem razredu (35 do 44 let), in sicer kar 88 oziroma 33,8 odstotka. Drugi najbolje zastopani razred je starostna skupina od 45 do 54 let, v kateri je 68 oseb oziroma 26,2 odstotka vseh anketirancev. Najmanj anketirancev je bilo v prvem starostnem razredu, torej do 25 let. Povprečna starost anketirancev je 42,2 leta (nihče ni mlajši od 25 let ali starejši od 65 let). Povprečna starost je izračunana na podlagi določitve sredine starostnih razredov, pomnožene s številom anketiranih v tem razredu. Podatki so torej približni, toda povsem zadoščajo za namen raziskave.

Starostno strukturo sodelujočih smo ocenili kot zelo sprejemljivo za namen, raziskave o kariernih sidrih, glede na izsledke Sheinove raziskave v ZDA, po katerih se karierno sidro oblikuje v prvih 10 letih delovnih izkušenj (Shein, 1986). Sodelujoči v naši raziskavi leta 2000 so imeli najmanj 4 leta in največ 38 let delovne dobe. Torej so bili zastopani vsi starostni razredi oziroma za namen raziskave ustrezne skupine posameznikov glede na dolžino delovne dobe.

Obdelava podatkov glede spolne strukture sodelujočih v raziskavi kaže, da je sodelovalo več žensk kot moških. Moških je bilo 22,3 odstotka, žensk pa 77,7 odstotka. Razlog za večjo zastopanost žensk v raziskavi je treba na eni strani iskati v dejstvu, da so udeleženci posveta Dnevi kadrovskih delavcev v 70 od-

stotkih ženske, kajti nedvomno lahko govorimo o feminizaciji poklica kadrovski delavec (Brečko, 2004a), enako v zvezi s 100-odstotno udeležbo žensk na srečanju Dnevi strokovnega izpopolnjevanja tajnic in 100-odstotno udeležbo žensk na konferenci Managerke za poslovno odličnost. Večina moških v raziskavi se je na vabilo k sodelovanju odzvala in izpolnjen vprašalnik poslala po elektronski pošti. Razlog za večjo zastopanost žensk v raziskavi je morda tudi v večjem zanimanju žensk za ta vprašanja (Brečko, 2001). V raziskavi so sodelovali posamezniki s končano srednjo šolo, višjo šolo, univerzitetno izobrazbo in doktoratom ali magisterijem.

Večina anketirancev, kar 127 oziroma 49,2 odstotka, je imela visoko oziroma univerzitetno izobrazbo. Anketirancev s srednješolsko izobrazbo je bilo 89 oziroma 34,2 odstotka. Takšna izobrazbena struktura je bila glede na izbrane kraje in načine izpolnjevanja vprašalnika tudi pričakovana. Dostop in znanje za uporabo interneta imajo pogosteje posamezniki z višjo izobrazbo, prav tako pa se tudi konferenc in posvetovanj udeležujejo večinoma bolj izobraženi. Torej lahko potrdimo, da se je raziskava izvajala na priložnostnem vzorcu posameznikov z višjo izobrazbo. V priložnostnem vzorcu smo leta 2000 zajeli 12 različnih poklicev.

Največ je v raziskavi sodelovalo tajnic (kar 17,3 odstotka), upravnih delavcev (15,8 odstotka) in menedžerjev na položaju vodje podjetja (10,4 odstotka). Ne glede na večjo zastopanost treh poklicev, tajnica oziroma poslovna sekretarka, upravni delavec in direktor oziroma vodja oddelka, smo sklepali, da je bil vzorec dovolj razpršen, da bo lahko dal objektivne rezultate.

V vzorcu smo zajeli zaposlene, med katerimi je bilo več žensk kot moških, prevladovala je višja in visoka izobrazba, povprečna starost pa je znašala 42 let. Nihče ni bil mlajši od 25 let.

Tabela 6: Izobrazbena struktura udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2000

Stopnja izobrazbe	število	v odstotkih
srednja šola	89	34,2
višja izobrazba	35	13,5
visoka izobrazba (univerzitetna)	128	49,2
doktorat ali magisterij	8	3,1
Skupaj	**260**	**100,0**

Kot smo že omenili, nam je pri empiričnem delu naloge največji izziv pomenila longitudinalna raziskava, s katero smo želeli najprej raziskati in se prepričati, ali se karierna sidra spreminjajo ali resnično ostajajo razmeroma trajna notranja struktura osebnosti, ki vodi posameznika po karierni poti in botruje odločitvam v zvezi z njo. S tem namenom smo za sodelovanje leta 2004 zaprosili iste udeležence kot leta 2000. Na ponovno raziskavo se je odzvalo 197 posameznikov, torej 62 oseb manj kot štiri leta poprej, vendar

V raziskavi je sodelovale 65 odstotkov ljudi z višjo oz. visoko izobrazbo.

Tabela 7: Struktura delovnih mest/poklicev udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2000

Delovno mesto	število	v odstotkih
direktor podjetja	27	10,4
vodja oddelka, vodja enote	23	8,8
tajnica/poslovna sekretarka	45	17,3
organizator dela	15	5,8
pravnik	18	6,9
komercialist	15	5,8
inženir	16	6,1
ekonomist/finančni analitik	19	7,3
kadrovski delavec	22	8,5
zdravnik	7	2,7
učitelj/profesor	12	4,6
upravni delavec	41	15,8
Skupaj	**260**	**100,0**

Tabela 8: Starostna struktura udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2004

Starostni razredi	število leta 2000	v odstotkih	število leta 2004	v odstotkih
manj kot 25	0	0	0	0
od 25 do34	48	18,5	25	12,7
od 35 do 44	88	33,8	77	39,1
od 45 do 54	68	26,2	68	34,6
od 55 do 65	56	21,5	22	11,2
več kot 65	0	0	5	2,5
Skupaj	**260**	**100,0**	**197**	**100**

je to še vseeno kar 74,2 odstotka prvotnega vzorca. To je velik, če ne celo izjemen odziv, glede na to, da so vmes minila štiri leta in da nekateri celo niso bili več dosegljivi na starem naslovu. V drugem delu raziskave smo udeležence s pisno prošnjo povabili k sodelovanju oziroma izpolnitvi vprašalnika. Če smo imeli njihove elektronske naslove, smo pošto poslali po elektronski poti skupaj z vprašalnikom, drugim pa z navadno pošto. Vprašalnik, ki smo ga uporabili v letu 2004, je imel tri dele: vprašalnik o kariernih sidrih, vprašalnik o načrtovanju izobraževanja ter vprašalnik o osebnih podatkih, namenjenih statistični obdelavi vzorca.

Na ponovno povabilo k sodelovanju v raziskavi se je štiri leta kasneje odzvalo torej 197 anketirancev, ki so se takole razvrstili v starostne razrede, kot prikazuje tabela 8.

V letu 2004 je bilo znova največ anketirancev v starostnem razredu od 35 do 44 let (kar 39 odstotkov), zmanjšal pa se je odstotek anketirancev v starostnem razredu od 25 do 34 let – to je bilo moč tudi pričakovati glede na pretečeno štiriletno obdobje. Povečalo pa se je število udeležencev v starostnem razredu od 45 do 54 let in v starostnem razredu več kot 65 let.

Pri ponovni raziskavi je torej sodelovalo 77,2 odstotka žensk in 22,8 odstotka moških, pri čemer se je zastopanost moškega spola povečala za 0,5 odstotka v primerjavi z letom 2000, zastopanost ženskega spola pa zmanjšala za 0,5 odstotka. Kot je razvidno iz pridobljenih podatkov, je vzorec glede na strukturo po spolu ostal enak kot leta 2000.

V tabeli 37 si lahko ogledamo še zastopanost anketirancev po poklicih v posameznih raziskavah.

Iz tabele 8 se vidi, da se je število anketirancev pri vseh poklicih zmanjšalo. Odstotek posameznih poklicev v drugem vzorcu se je nekoliko povečal pri poklicih vodja oddelka, tajnica in poslovna sekretarka, inženir, zdravnik in upravni delavec, zmanjšal pa pri poklicih organizator dela, pravnik, komercialist in kadrovski delavec. Odmiki so majhni, največje glede manjše zastopanosti poklica v drugi raziskavi pa je opaziti pri zastopanosti poklica komercialist. V drugi raziskavi je so-

Tabela 9: Spolna struktura udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2004

Spolna struktura	število leta 2000	v odstotkih	število leta 2004	v odstotkih
ženske	202	77,7	152	77,2
moški	58	22,3	45	22,8
Skupaj	**260**	**100,0**	**197**	**100**

Tabela 10: Struktura delovnih mest/poklicev udeležencev raziskave o kariernih sidrih leta 2000 in leta 2004

Delovno mesto	število (2000)	v odstotkih (2000)	število (2004)	v odstotkih (2004)
direktor podjetja	27	10,4	31	15,7
vodja oddelka, vodja enote	23	8,8	20	10,1
tajnica/poslovna sekretarka	45	17,3	34	17,2
organizator dela	15	5,8	8	4,0
pravnik	18	6,9	11	5,6
komercialist	15	5,8	4	2,0
inženir	16	6,1	12	6,1
ekonomist/finančni analitik	19	7,3	12	6,1
kadrovski delavec	22	8,5	11	5,6
zdravnik	7	2,7	6	3
učitelj/profesor	12	4,6	11	5,6
upravni delavec	41	15,6	26	13,1
drugo			12	6,1
Skupaj	**260**	**100,0**	**197**	**100**

delovalo 3,8 odstotka manj komercialistov kot v prvi raziskavi iz leta 2000.

To sta bila torej vzorca raziskave iz leta 2000 in 2004, ko se je vzorec večinoma ponovil. V drugem vzorcu so sodelovale iste osebe kot v prvem, le da v zadnji raziskavi niso več vsi sodelovali. Očiten je bil osip, vendar manjši, kot smo pričakovali.

ZASTOPANOST KARIERNIH SIDER V SLOVENIJI — REZULTATI RAZISKAVE

Najprej bi predstavili zastopanost prevladujočih kariernih sider pri udeležencih raziskave iz leta 2000. Iz tabele 9 je razvidno, da je bilo v prvi raziskavi najbolj zastopano sidro predanosti, sledijo tehnično-funkcionalno sidro, menedžersko sidro, sidro varnosti in stabilnosti, sidro samostojnosti in neodvisnosti, sidro izziva, sidro življenjskega stila, najslabše pa je bilo na izbranem vzorcu zastopano sidro podjetniške ustvarjalnosti. V opravičilo zadnjemu rezultatu naj povemo, da je bil ta povezan s sidrom podjetniške ustvarjalnosti in pravzaprav pričakovan, ker med anketiranci ni bilo podjetnikov.

Vsem anketirancem smo po končani analizi kariernega sidra poslali še dodatno vprašanje. Z opisom njihovega prevladujočega kariernega sidra in z opisom vseh drugih sider smo jim zastavili vprašanje o stopnji strinjanja z dobljenimi rezultati. Odgovori so zbrani v tabelah 10 in 11. V tabeli so odgovori razvrščeni glede na posamezno delovno mesto, pri čemer smo s preizkusom hikvadrat oziroma Kulbackovim 21. preizkusom želeli preveriti, ali obstaja med stopnjo strinjanja s kariernim sidrom in poklicem kakšna povezanost. Kar 59,6 odstotka anketirancev se je popolnoma strinjalo z opisom njihovega kariernega sidra. Vsi so pri tem lahko prebrali kratke opise vseh osmih kariernih sider. 13,1 odstotka anketirancev se je deloma strinjalo

Leta 2000 je bilo najbolj številčno zastopano sidro predanosti.

Tabela 11: Prevladujoča karierna sidra sodelujočih v raziskavi o kariernih sidrih leta 2000

Prevladujoče karierno sidro	število	v odstotkih
tehnično-funkcionalno sidro	47	18,1
menedžersko sidro	43	16,5
sidro samostojnosti in neodvisnosti	31	11,9
sidro varnosti in stabilnosti	37	14,2
sidro podjetniške ustvarjalnosti	8	3,1
sidro predanosti	53	20,4
sidro izziva	25	9,6
sidro življenjskega stila	16	6,2
Skupaj	**260**	**100,0**

z opisom njihovega prevladujočega sidra, 5,4 odstotka jih je menilo, da se komajda strinjajo, dva posameznika, tj. 0,8 odstotka, pa sta izjavila, da se z opisom ne strinjata. Vrednost hi-kvadrata oziroma Kulbackovega 21. preizkusa ($\aleph^2$ = 58,324, g = 44, ά = 0,073) pokaže, da ni statistično pomembna. To pomeni, da delovno mesto ne vpliva na strinjanje oziroma nestrinjanje z opisom kariernega sidra. Glede na pridobljene podatke smo naredili tudi analizo strinjanja z rezultati oziroma prevladujočim kariernim sidrom glede na posamezno sidro. Rezultati kažejo na to, da se s prevladujočim sidrom najbolj strinjajo tisti s tehnično-funkcionalnim sidrom. Kar 70,2 odstotka jih je namreč izrazilo najvišjo stopnjo strinjanja s tem sidrom. Visoka stopnja strinjanja, 60 odstotkov ali več, je bila izražena tudi pri menedžerskem sidru, sidru podjetniške ustvarjalnosti, sidru samostojnosti in neodvisnosti in sidru izziva. S prevladujočim sidrom predanosti se popolnoma strinja nekaj več kot 58 odstotkov, s sidrom življenjskega stila pa 44 odstotkov.

60 odstotkov anketirancev se je v celoti strinjalo z opisom dobljenega kariernega sidra.

Tabela 12: Stopnja strinjanja z opisom prevladujočega kariernega sidra leta 2000

Stopnja strinjanja	število	v odstotkih
komajda se strinjam	14	5,4
se strinjam	155	59,6
strinjam se deloma	34	13,1
se ne strinjam	2	0,8
brez odgovora	55	21,2
Skupaj	**260**	**100,0**

Vrednost hi-kvadrata oziroma Kulbackovega 21. preizkusa ($\aleph 2$ = 46,979, g = 28, ά = 0,014) pokaže, da je vrednost statistično pomembna, in s tveganjem, manjšim od 0,1 odstotka, lahko trdimo, da je strinjanje z opisom kariernega sidra povezano s prevladujočim kariernim sidrom. Ugotavljanje stopnje povezanosti na podlagi kontingenčnega koeficienta (C = 0,-380) pokaže, da je povezanost med spremenljivkami v vzorcu srednje velika in statistično pomembna (ά = 0,028).

Z vsemi preizkusi smo pravzaprav dokazali, da vseh osem kariernih sider obstaja tudi v slovenskem kulturnem prostoru. Nekateri svoje karierno sidro razvijejo že zelo zgodaj (Shein, 1987), drugi potrebujejo za to veliko povratnih informacij iz okolja. Možnosti, da bi preverjali, kdaj (starost) ljudje razvijejo karierno sidro, nismo imeli niti ni bil to naš namen. Z gotovostjo lahko trdimo, da se del kariernega sidra razvije že zelo zgodaj in utegne vplivati na zgodnjo izbiro poklica.

Anketirancem smo postavili tudi vprašanje, kolikšno stopnjo vpliva je imelo njihovo prevladujoče karierno sidro na izbiro poklica. Spraševali smo jih za osebno mnenje. Na voljo so imeli štiristopenjsko lestvico Likertovega tipa, s katero smo dobili odgovore, prikazane v tabeli 42.

Iz tabele 15 je razvidno, da je največ, kar 42,3 odstotka vprašanih menilo, da je imelo njihovo prevladujoče karierno sidro velik vpliv na izbiro poklica, za delni vpliv se jih je opredelilo 26,9 odstotka, za neznaten vpliv 8,1 odstotka in za odgovor brez vpliva le 1,5 odstotka anketirancev. 21,2 odstotka jih odgovorov ni navedlo. V nadaljevanju nas je seveda zanimalo tudi, ali lahko najdemo med posa-

Delovno mesto leta 2000	tajnica /poslovna sekretarka	število	4	28	2		11	45
		v odstotkih	8,9	62,2	4,4		24,4	100,0
	organizator dela	število		10	4		1	15
		v odstotkih		66,7	26,7		6,7	100,0
	pravnik	število		13			5	18
		v odstotkih		72,2			27,8	100,0
	komercialist	število		6	4		5	15
		v odstotkih		40,0	26,7		33,3	100,0
	inženir	število		9	1		6	16
		v odstotkih		56,3	6,3		37,5	100,0
	ekonomski/finančni analitik	število	2	13			4	19
		v odstotkih	10,5	68,4			21,1	100,0
	kadrovski delavec komercialist	število	1	11	7		3	22
		v odstotkih	4,5	50,0	31,8		13,6	100,0
	zdravnik	število		5			2	7
		v odstotkih		71,4			28,6	100,0
	učitelj	število	1	8	2		1	12
		v odstotkih	8,3	66,7	16,7		8,3	100,0
	upravni delavec	število	5	19	7	2	8	41
		v odstotkih	12,2	46,3	17,1	4,9	19,5	100,0
Skupaj		število	**14**	**155**	**34**	**2**	**55**	**260**
		v odstotkih	**5,4**	**59,6**	**13,1**	**0,8**	**21,2**	**100,0**

eznimi odgovori in stopnjo strinjanja statistično pomembne razlike. Stopnjo vpliva na biro poklica smo primerjali s posameznimi ıriernimi sidri.

Iz tabele 14 lahko razberemo, da so posamezniki s sidrom življenjskega stila najpogosteje (kar 75 odstotkov) menili, da je njihovo karierno sidro imelo velik vpliv na izbiro poklica,

Tabela 14: Stopnja strinjanja z rezultati kariernih sider glede na prevladujoče karierno sidro

			Stopnja strinjanja z opisom prevladujočega kariernega sidra leta 2000					Skupaj
			komajda se strinjam	se strinjam	strinjam se deloma	se ne strinjam	brez odgovora	
Karierno sidro 2000	TFS	število		33	5		9	47
		v odstotkih		70,2	10,6		19,1	100,0
	MF	število	1	27	7		8	43
		v odstotkih	2,3	62,8	16,3		18,6	100,0
	SSN	število	2	19			10	31
		v odstotkih	6,5	61,3			32,3	100,0
	SVS	število	1	18	11		7	37
		v odstotkih	2,7	48,6	29,7		18,9	100,0
	SPU	število	1	5			2	8
		v odstotkih	12,5	62,5			25,0	100,0
	SP	število	6	31	2	2	12	53
		v odstotkih	11,3	58,5	3,8	3,8	22,6	100,0
	SI	število	1	15	4		5	25
		v odstotkih	4,0	60,0	16,0		20,0	100,0
	SŽS	število	2	7	5		2	16
		v odstotkih	12,5	43,8	31,3		12,5	100,0
Skupaj		število	**14**	**155**	**34**	**2**	**55**	**260**
		v odstotkih	**5,4**	**59,6**	**13,1**	**0,8**	**21,2**	**100,0**

v najmanjšem številu pa so se za ta odgovor izrekli posamezniki s sidrom varnosti in stabilnosti. Vrednost hi-kvadrata oziroma Kulbackovega 21. preizkusa ($\aleph^2 = 44{,}755$, $g = 28$, $\acute{a} = 0{,}023$) pokaže, da je vrednost statistično pomembna in s tveganjem, manjšim od 0,1 odstotka, lahko trdimo, da ima karierno sidro vpliv na izbiro (že prvega) poklica. Ugotavljanje stopnje povezanosti na podlagi kontingenčnega koeficienta ($C = 0{,}403$) pokaže, da je povezanost med spremenljivkami v vzorcu močna in statistično pomembna ($\acute{a} = 0{,}006$). Po drugi strani pa postavlja ta ugotovitev pred vse, ki se ukvarjajo s poklicnim svetovanjem in usmerjanjem, odgovorno in etično nalogo dati posamezniku objektivne in realne informacije o poklicu, enako pa tudi organizacijam, da dajo posamezniku objektivne in realne informacije o organizacijski kulturi in delovnem okolju, v katerega prihaja.

Tabela 15: Karierno sidro in stopnja vpliva na izbiro poklica – statistika odgovorov

Stopnja vpliva	število	v odstotkih
delni vpliv	70	26,9
velik vpliv	110	42,3
brez vpliva	4	1,5
neznaten vpliv	21	8,1
brez odgovora	55	21,2
Skupaj	**260**	**100,0**

Tabela 16: Stopnja vpliva prevladujočega kariernega sidra na izbiro poklica

			Stopnja vpliva prevladujočega kariernega sidra na izbiro poklica (leta 2000)					Skupaj
			delni vpliv	velik vpliv	brez vpliva	neznaten vpliv	brez odgovora	
Sidro 2000	TFS	število	14	20		4	9	47
		v odstotkih	29,8	42,6		8,5	19,1	100,0
	MF	število	14	18		3	8	43
		v odstotkih	32,6	41,9		7,0	18,6	100,0
	SSN	število	8	13			10	31
		v odstotkih	25,8	41,9			32,3	100,0
	SVS	število	12	11	4	3	7	37
		v odstotkih	32,4	29,7	10,8	8,1	18,9	100,0
	SPU	število	1	4		1	2	8
		v odstotkih	12,5	50,0		12,5	25,0	100,0
	SP	število	17	16		8	12	53
		v odstotkih	32,1	30,2		15,1	22,6	100,0
	SI	število	3	16		1	5	25
		v odstotkih	12,0	64,0		4,0	20,0	100,0
	SŽS	število	1	12		1	2	16
		v odstotkih	6,3	75,0		6,3	12,5	100,0
Skupaj		**število**	**70**	**110**	**4**	**21**	**55**	**260**
		v odstotkih	**26,9**	**42,3**	**1,5**	**8,1**	**21,2**	**100,0**

POVEZANOST KARIERNIH SIDER S POKLICI

Pridobljeni podatki so nam omogočili tudi vpogled med povezave med poklici in prevladujočimi kariernimi sidri. Nekatere povezave so zelo očitne, druge pa zaradi majhnega števila anketirancev oziroma morebitnih drugih razlogov manj očitne. V tabeli 44 si bomo ogledali, kakšna je povezava med prevladujočimi kariernimi sidri in različnimi delovnimi mesti oziroma poklici.

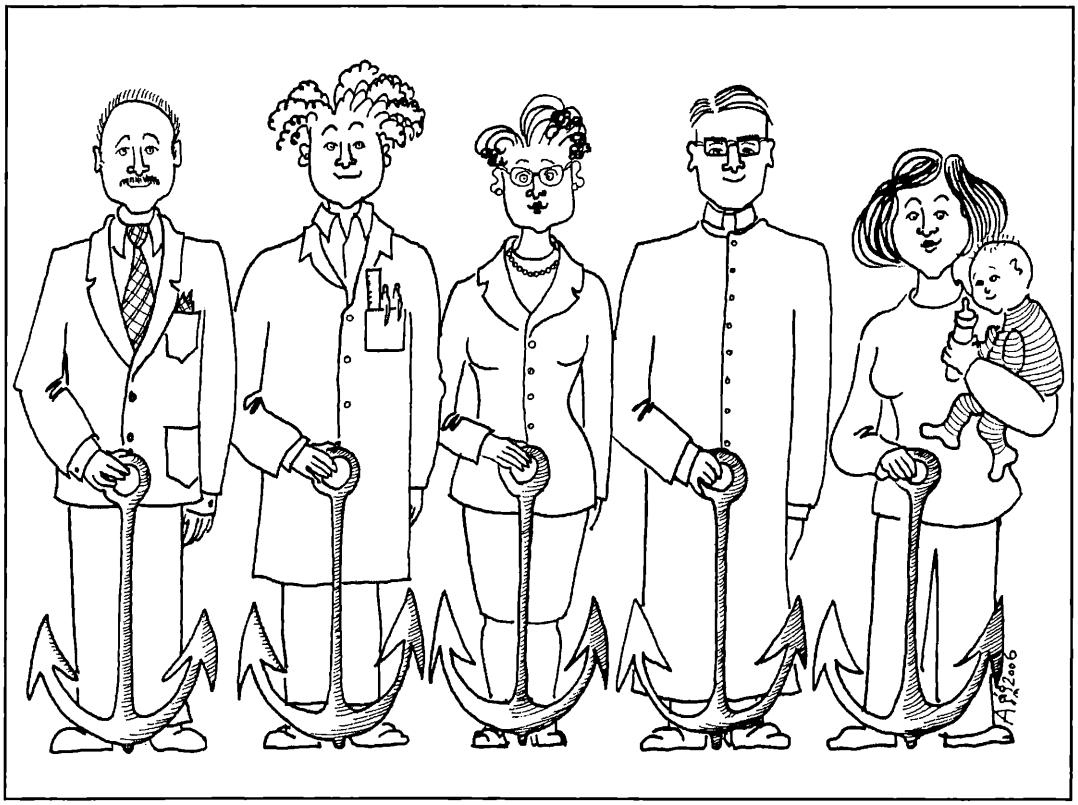
Iz tabele lahko razberemo, da ima največ (66,7 odstotka) direktorjev menedžersko sidro. Največ vodij oddelkov ali enot ima tehnično-funkcionalno sidro (47,8 odstotka). Kar 93,3 odstotka tajnic in poslovnih sekretark ima sidro predanosti, 3,3 odstotka organizatorjev dela sidro varnosti in stabilnosti, 66,7 odstotka zaposlenih v pravnih službah sidro samostojnosti in neodvisnosti, 33,3 odstotka komercialistov sidro varnosti in stabilnosti

Močna stopnja povezanosti med kariernim sidrom in stopnjo vpliva na izbiro prvega poklica nas prepričuje, da posameznik dejavnike kariernega sidra oblikuje že veliko prej, še preden vstopi v delovno okolje, in da si prvi poklic že izbira na podlagi svojih vrednot in seveda informacij o določenem poklicu, ki so mu dostopne med izbiro prvega poklica. To hkrati daje tudi izjemno pomembno težo pripravi na izbiro poklica, saj je od kakovosti danih informacij odvisno, ali bo posameznik v določenem poklicu prepoznal vrednote, s katerimi se bo lahko identificiral ali ne.

Tabela 17: Povezanost prevladujočih kariernih sider z delovnimi mesti

			Karierno sidro leta 2000								Skupaj
			TFS	MS	SSN	SVS	SPU	SP	SI	SŽS	
Delovno mesto leta 2000	direktor	število	2	18	1				6		27
		v odstotkih	7,4	66,7	3,7				22,2		100,0
	vodja oddelka/enote	število	6	11			1		5		23
		v odstotkih	26,1	47,8			4,3		21,7		100,0
	tajnica /poslovna sekretarka	število		1		1	1	42			45
		v odstotkih		2,2		2,2	2,2	93,3			100,0
	organizator dela	število	2		2	8		1		2	15
		v odstotkih	13,3		13,3	53,3		6,7		13,3	100,0
	pravnik	število	3	2	12				1		18
		v odstotkih	16,7	11,1	66,7				5,6		100,0
	komercialist	število			5		5		3	2	15
		v odstotkih			33,3		33,3		20,0	13,3	100,0
	inženir	število	12		3				1		16
		v odstotkih	75,0		18,8				6,3		100,0
	ekonomski/finančni analitik	število	9	2	4		1		3		19
		v odstotkih	47,4	10,5	21,1		5,3		15,8		100,0
	kadrovski delavec komercialist	število	2	3	3	5		2	4	3	22
		v odstotkih	9,1	13,6	13,6	22,7		9,1	18,2	13,6	100,0
	zdravnik	število	5					2			7
		v odstotkih	71,4					28,6			100,0
	učitelj	število	4		1	4		2		1	12
		v odstotkih	33,3		8,3	33,3		16,7		8,3	100,0
	upravni delavec	število	2	6		19		4	2	8	41
		v odstotkih	4,9	14,6		46,3		9,8	4,9	19,5	100,0
Skupaj		število	**47**	**43**	**31**	**37**	**8**	**53**	**25**	**16**	**260**

ter prav toliko komercialistov sidro podjetniške ustvarjalnosti in 75,5 odstotka inženirjev tehnično-funkcionalno sidro. Največ ekonomistov oziroma finančnih analitikov ima tehnično-funkcionalno sidro (47,4 odstotka), prav tako največ zdravnikov (71,4 odstotka), največ kadrovskih delavcev ima sidro varnosti in stabilnosti, prav tako kot upravni delavci, za katere je značilno sidro varnosti in stabilnosti (46,3 odstotka). Učitelji oziroma profesorji se s 33,3 odstotka uvrščajo v tehnično-funkcionalno sidro in prav s toliko odstotkih tudi v sidro varnosti in stabilnosti. Vrednost hi-kvadrata oziroma Kulbackovega 21. preiz-



kusa (χ^2 = 453,559, g = 77, ά = 0,000) pokaže, da je vrednost statistično pomembna, in s tveganjem, manjšim od 0,1 odstotka, lahko trdimo, da je karierno sidro povezano z delom, ki ga posameznik opravlja. Ugotavljanje stopnje povezanosti na podlagi kontingenčnega koeficienta (C = 0,818) pokaže, da je povezanost med spremenljivkami v vzorcu popolna in statistično pomembna (ά = 0,000).

Preizkus statistične pomembnosti med ka-riernim sidrom in delovnim mestom je pokazal izjemno povezanost med spremenljivkama, s čimer smo potrdili hipotezo, da med posameznimi kariernimi sidri in izbiro poklica obstaja povezanost. Na drugi strani pa ta preizkus tudi dokazuje, da posamezni poklici dajejo možnost posamezniku, da deluje skladno z njegovim kariernim sidrom oziroma da lahko posamezniki z določenim kariernim sidrom v določenih poklicih utrjujejo svoje karierno sidro, v drugih pa ga ne morejo. V vsakem poklicu se namreč razvije svojstven vzorec vrednot, odgovornosti in obveznosti, ki se lahko bolj ali manj skladajo s kariernim sidrom posameznika in mu bolj ali manj dopuščajo, da karierno sidro popolnoma uresniči. Vsekakor gre za obojestransko vplivanje. Tako kot vrednote posameznega poklica vplivajo na posameznika, tudi posameznik s svojimi vrednotami lahko vpliva na oblikovanje poklica. To je deloma zagotovo možno, zaželeno in potrebno zato, da se poklici razvijajo. Čeravno ni namen tega prispevka, da bi ugotovili, do kolikšne stopnje je še možen obojestranski vpliv, je več kot očitno, da se posameznik, ki v svojem poklicu ne more potrjevati svojega kariernega sidra, prej ali slej odloči za drug poklic oziroma išče takšno delovno okolje, kjer bo lahko svoje prevladujoče karierno

Med kariernimi sidri in izbiro poklica obstaja tesna povezanost.

Tabela 18: Najpogostejše sidro 12 poklicev

Delovno mesto	Najpogostejše sidro
direktor	menedžersko sidro
vodja oddelka/enote	tehnično-funkcionalno sidro
tajnica /poslovna sekretarka	sidro predanosti
organizator dela	sidro varnosti in stabilnosti
pravnik	sidro samostojnosti in neodvisnosti
komercialist	sidro samostojnosti in neodvisnosti/ sidro podjetniške ustvarjalnosti
inženir	tehnično-funkcionalno sidro
ekonomski/finančni analitik	tehnično-funkcionalno sidro
kadrovski delavec komercialist	sidro varnosti in stabilnosti
zdravnik	tehnično-funkcionalno sidro
učitelj	tehnično-funkcionalno sidro/ sidro varnosti in stabilnosti
upravni delavec	sidro varnosti in stabilnosti

sidro tudi uresničil. Glede na rezultate smo lahko tudi določili najpogostejše sidro za 12 poklicev, ki so jih navajali sodelujoči v raziskavi.

ZAKLJUČEK

Vsi do sedaj predstavljeni podatki potrjujejo dejstvo, da lahko v Sloveniji najdemo in sledimo vsem osmim kariernim sidrom. Drugo, še pomembnejše dejstvo pa je, da iz raziskovalnih podatkov izhaja, da so karierne odločitve povezane z vrednostnim sistemom posameznika in niso (več) odvisne od ekonomskih silnic. Zaznali smo namreč močno povezanost med posameznim kariernim sidrom in izbiro poklica. Da ima družba precejšen vpliv na oblikovanje kariernih vzorcev, je očitno tudi iz podatkov, saj smo zaznali bolj in manj družbeno zaželena sidra, lahko pa bi celo govorili o določenih stereotipnih razmišljanjih, ki ne sledijo sodobnemu gibanju družbe in se najmočneje odražajo prav skozi karierne odločitve posameznikov.

V drugem delu bomo predstavili raziskavo iz leta 2004, ki jo bomo primerjali z raziskavo iz leta 2000 in skušali odgovoriti na vprašanje, ali se karierna sidra pri posameznikih spreminjajo ali ne, prav tako pa bomo izluščili podobnosti in razlike pri načrtovanju izobraževanja pri posameznikih z istimi oz. različnimi kariernimi sidri.