

USTREZNOST POKLICNIH PREDSTAV  
V PERSPEKTIVI KARIERNE ORIENTACIJE

*Povzetek. V članku ugotavljamo, kako realnost predstav o delu pred vpisom v izobraževalni program vpliva na poklicno motiviranost, poklicno identifikacijo ter lastno percepcijo ugleda poklica. Argumentacijo gradimo na predpostavki, da se posameznik odloči za tisto poklicno pot, za katero v trenutku odločitve meni, da je zanj najbolj ustrežna. V tem smislu je element »ustreznosti poklicnih pričakovanj« močno povezan s posameznikovimi osebnostnimi lastnostmi kot tudi z zunanji dejavniki, ki posameznika vodijo na poklicno pot. V zaključku osvetlimo znana teoretska izhodišča, da ustreznost poklicnih predstav in pravilna izbira poklica pozitivno vplivata na delovno uspešnost in zadovoljstvo pri delu.*

*Ključni pojmi: karierna orientacija, motivacija pri delu, poklicna identifikacija, zadovoljstvo z delom, delovna uspešnost.*

658

## Uvod

Nastajanje družbe, temelječe na znanju, povzroča poklicno demarkacijo (Bollen, Ramioul, 2004) oziroma poklicno deprofesionalizacijo (Barley, 2005; Hinings, 2005): zaposlovanje temelji na fleksibilnih delovnih nalogah, vlogo poklicev in profesij kot nosilcev znanja pa prevzemajo delovne organizacije in neformalne mreže. Posledično se vez med sfero izobraževanja in zaposlovanja vedno bolj rahlja (Teichler, 1999). Izobraževalne institucije vedno bolj postajajo generatorji splošnih kompetenc (OECD, 1997), učenje stroke pa znova prihaja v domeno delodajalskih organizacij (Pavlin, 2007).

Kljub trendu fleksibilizacije dela pa naj bi ustrezno predstavljanje poklicev in izobraževalnih programov, ki do njih vodijo, ostalo izhodiščni element poklicne oziroma karierne orientacije. V nadaljevanju bomo na podlagi rezultatov empirične raziskave v slovenskem prostoru (Pavlin, Svetlik, 2006) ugotavljali, kako ustreznost predstav o poklicu pred vpisom v (temu poklicu ustrezno) šolo vpliva na stopnjo motiviranosti pri delu, poklicno

\* Dr. Samo Pavlin, asistent na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

identifikacijo in lastno percepcijo ugleda poklica. Argumentacijo gradimo na predpostavki, da se posameznik odloči za tisto poklicno pot, za katero v trenutku odločitve meni, da je zanj najbolj ustrezna. V tem smislu »ustreznost poklicnih pričakovanj« do določene stopnje namreč odraža dejavnike vpliva, ki na poklicno motiviranost in identifikacijo vplivajo neposredno, kot tudi posredne zunanje dejavnike.

S potrjevanjem zastavljenih hipotez bomo prispevali razmišljanja k nadaljnjim smernicam razvoja teorije in prakse karijerne orientacije, ki v sodobni družbi postaja vedno kompleksnejša aktivnost. Menimo namreč, da vedno večja ponudba izobraževalnih, poklicnih in kariernih možnosti zahteva od posameznika in družbe vse odgovornejšo in hkrati zahtevnejšo opazovanje in razumevanje ciljnih izobraževalnih programov in poklicev. Kljub prehodom k nepredmetnosti in neoprijemljivosti (intangibles), nastajanju organizacijskih omrežij in virtualnih organizacij, hitremu porastu digitalnih tehnologij ter globalnemu poslovanju (Grant, 2002: 134), ki zaznamujejo sodobno delovno okolje, še vedno menimo, da bo delovna uspešnost večja in trajnost zaposlitve daljša pri tistem posamezniku, ki bo znal poiskati poklic, skladen z individualnimi posebnostmi.

V naslednjem poglavju bomo najprej predstavili poudarke treh teoretskih sklopov, in sicer: motivacije pri delu, poklicne identifikacije ter teorije karijerne orientacije. Sledila bo operacionalizacija raziskovalnega modela s pojasnitvijo vzročne zveze med realnostjo poklicnih predstav pred vpisom v izobraževalni program in prej omenjenimi spremenljivkami. Na podlagi ugotovitev bomo osvetlili vlogo ustreznosti poklicnih predstav kot enega osrednjih elementov karijerne orientacije.

## Teoretska izhodišča

### *Motivacija pri delu*

Teorije motivacije pri delu lahko razdelimo v dve skupini: vsebinske teorije (*angl. content theories*), ki pojasnjujejo tipologijo posameznikovih motivov in potreb, ter procesne teorije, ki se ukvarjajo z zunanjimi dejavniki spodbujanja in nagrajevanja obstoječega posameznikovega vedenja (Martin, 1998: 155). Prva skupina teorij se torej nanaša na posameznikov notranji motivacijski mehanizem, druga pa z njim povezanimi dejavniki okolja.

Med *vsebinskimi teorijami* se kot najbolj klasično delo omenja Maslowo hierarhijo potreb (Maslow, 1982), ki temelji na predpostavki, da je posameznikove potrebe mogoče opisati v hierarhičnem odnosu. Avtor motive oziroma potrebe deli na motive pomanjkanja in motive rasti. Vse pa je razvrstil v hierarhično lestvico, ki se razteza od fizičnih potreb, potreb po varnosti in zaščiti, potreb po ljubezni in pripadnosti, potreb po samospoštovanju do

potreb po spoznavanju, samospoznavanju in samoaktualizaciji, ki jih v piramidi postavlja najvišje. Pri tem velja omeniti, da Maslow ni trdil, da človek v vsakem primeru najprej realizira nižje potrebe, potem šele višje, temveč da človek ne more v polni meri realizirati višjih potreb, če nima vsaj minimalno zadovoljenih nižjih potreb, zlasti temeljnih (Kline in Ule, 1996: 163). Tej ideji je soroden Aldefersov (1969) konstrukt tristopenjske hierarhične teorije, ki ugotavlja, da se posameznikova motivacija glede na delovne situacije giblje med tremi kategorijami: potrebami obstoja, potrebami po socialnih odnosih ter potrebami rasti.

Obema teorijama potreb, ki motive delita na višje in nižje, je sorodna Herzbergova dvofaktorska motivacijska teorija. Po njej posameznik doživlja svoje delo skozi občutke zadovoljstva in nezadovoljstva. Zadovoljstvo in nezadovoljstvo sta po Herzbergu dva različna kontinuuma, ki med seboj nista odvisna. Nasprotno zadovoljstvu je odsotnost zadovoljstva, nasproti nezadovoljstva pa stoji odsotnost nezadovoljstva (Herzberg, 1968). Na zadovoljstvo vplivajo motivatorji (imenuje jih tudi intrinzični faktorji), na nezadovoljstvo pa higieniki (imenuje jih tudi vzdrževalni dejavniki dela ali ekstrinzični faktorji). Prvi se vežejo na delovno okolje, drugi pa neposredno na delo. Odsotnost higienikov torej ne povzroča večje motiviranosti, njihova odsotnost pa lahko vpliva na zmanjšanje motivacije.

Nazadnje velja v tej skupini omeniti še McClellandovo (1988) teorijo privzetih potreb. Za razliko od predhodnih avtorjev McClelland ugotavlja, da posameznike lahko razvrstimo v tri temeljne skupine oziroma da so motivacijski mehanizmi do določene mere vrojeni. Temeljne tri kategorije so težnja po dosežkih, afilijaciji (socialni stiki) ter moči.

Pri *procesnih teorijah* lahko kot najbolj znano omenimo Vroomovo teorijo pričakovanj (Vroom, 1995). Avtor pojasnjuje, zakaj se človek v neki delovni organizaciji obnaša tako kot se, in ne drugače. Po Vroomu so za motivacijo zaposlenega ključni naslednji trije pojmi, ki se med seboj dopolnjujejo: pričakovanje, instrumentalnost in valenca. Valenca je lahko pozitivna, negativna ali indiferentna do posamezne delovne aktivnosti ali delovnega mesta kot celote. Človek teži k rezultatom s pozitivnim predznakom, tistih z negativnim pa se izogiba. Pri tem upošteva verjetnost, kako dobro lahko zastavljeno delovno nalogo v resnici opravi. Instrumentalnost je po Vroomu razmerje med osebnim pričakovanjem ustrezne nagrade za svoj napor in prepričanjem v pravičnost nagrade. Tako je, recimo, posameznik avtomatično bolj motiviran, če verjame, da bo za dobro opravljeno delo prejel dobro plačilo, kot če v vsakem primeru pričakuje slabo plačilo. Koncept pričakovanja pa se nanaša predvsem na trenutno verjetnost, da bo posameznik z uresničitvijo naloge uresničil tudi cilje, ki so zanj pomembni.

V skupini procesnih teorij se pogosto omenjata še teorija ciljev (Locke, 1991) ter starejša teorija enakosti (Adams, 1963). Prva pojasnjuje, da je te-

meljno orodje posameznikovega delovanja povratni odgovor (angl. feedback), druga pa pojasnjuje vlogo referenčnih točk (npr. plač sodelavcev).

Predstavljeni teoretski sklopi pomembno pojasnjujejo vprašanje, kateri dejavniki so tisti, ki motivirajo posameznika pri delu. Čeprav so dana izhodišča za nabor motivacijskih dejavnikov različna, pa je končni nabor motivacijskih variabel, ki so primerne za kvantitativno raziskovanje, običajno precej soroden (Lipičnik, 1994; Velden in drugi, 2003). Na podlagi motivacijskih dejavnikov namreč lahko posredno ugotovimo, kakšna je stopnja motiviranosti delavcev v posamezni organizaciji, kar je neposredno povezano z delovno učinkovitostjo in dolgoročno pripadnostjo podjetju (Podnar, 2004).

### *Poklicna identiteta*

Poklicna identiteta je pomembna sestavina osebne in skupinske identitete. Povezana je s številnimi elementi, ki spremljajo (predvsem plačano) delo posameznika: z delovnimi nalogami, s sredstvi, z izdelki in s storitvami, s sodelavci in z znanci iz delovnega okolja, z delodajalsko organizacijo ter s prevzetimi normami in z vrednotami. V tem prispevku izmed več možnosti predstavljamo tisto, ki poklicno identiteto opredeljuje kot *način delovanja posameznika, skladno z normativnimi družbenimi pričakovanji o delovanju članov poklicne skupine, pa tudi kot kontinuirano percepcijo lastne istosti, ki je skladna s percepcijo poklicne istosti drugih* (Laske, 2001: 30). Delovanje in osebno občutenje sta pogojena s procesom opravljanja dela in različnih atributov dela, kot so rezultati dela, organizacijska klima, status in ugled, ki sodita k temu delu.

Zadnjo večjo raziskavo v EU je v smeri iskanja identifikacijskih tipov zaposlenih opravil evropski konzorcij FAME (2007-). Projektni konzorcij ugotavlja, da lahko zaposlene glede na identifikacijo z delom razvrstimo v tri večje skupine.

*Prvič*, še vedno močno prisotno klasično poklicno skupino, pri kateri se posamezniki identificirajo s poklicem, ki ga opravljajo, z delovno organizacijo, v kateri so trajneje zaposleni, s produktom, ki ga proizvajajo, ali pa z dnevnimi opravili, ki jih opravljajo.

*Drugič*, skupino visoko dinamičnih produktivnih zaposlenih s fleksibilno delovno identiteto, ki so sposobni udeležiti se in prilagoditi se stalnim spremembam pri delu: gre za skupino nizko- in visokokvalificiranih posameznikov, ki se je »vživila« v delo po začasnih kratkotrajnih pogodbah. Taka delovna identiteta je visoko individualizirana, temelji na osebnih kompetencah, stalnem učenju in timskem delu.

*In tretjič*, med prvo in drugo skupino se nahaja kopica vmesnih tipov: zaposleni gledajo na svoje delo bolj kot na kompromis kakor pa na idealno situacijo (prav tam).

Način in pomen identifikacije s poklicem se tako dandanes med posameznimi poklicnimi skupinami kot tudi med posameznimi poklicnimi akterji močno razlikujeta. Odvisna sta od ciljev in motivacijskih dejavnikov, ki jim posamezniki pri opravljanju svojega dela sledijo. Zaposleni lahko svoje delo jemlje kot sredstvo za zagotavljanje osebne svobode, način (med)korporacijske izgradnje kariere ali zgolj kot sredstvo za preživetje (Heinz in drugi, 2004: 204). Ob tem velja omeniti tudi *poklicno identifikacijo*, ki poudarja delo kot način osebne rasti, ter *zaposlitveno-korporacijsko-podjetniško identifikacijo*, pri kateri se posameznik istoveti z organizacijo (Podnar, 2004).

Nazadnje ugotavljamo, da se poklicna identiteta v resnici začne oblikovati že v šolskem sistemu – na sekundarni ravni v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja, sicer pa na višješolskih in visokošolskih programih. V tem obdobju naj bi se posameznik socializiral v poklic, kar pomeni, da je prevzel vrednote, norme in vedenjske obrazce prihodnjega delovnega okolja. Taka vokacijska identiteta se lahko v različnem obsegu in na različne načine sklada s kasnejšo poklicno identiteto. Zato lahko trdimo, da uspešna socializacija v poklic predstavlja temelj delovne motivacije in dobrih delovnih dosežkov ter predanosti (Marhuenda, 2001). Še več: z izbiro izobraževalnega programa posameznik kaže na »socializacijsko predispozicioniranost« za določeno vrsto dela.

### *Teorija karijerne orientacije*

Teorijo poklicne izbire in karijerne orientacije lahko opazujemo iz dveh razmeroma ločenih paradigem. Prva, *ekstrinzična*, se ukvarja z vplivom družbenih, ekonomskih in ostalih okoljskih dejavnikov na izbiro poklica. Po tej doktrini izbira poklica ni neposredno povezana z lastnostmi in motivi posameznika, temveč z dostopnostjo delovnih mest in izobraževalnih programov ali pa predvsem z različnimi funkcijami kapitala (Doepke in Zilibotti, 2007). Ob zunanjih relativno avtonomnih socio-ekonomskih dejavnikih pa osrednjo mesto zavzemajo tudi (osebni) izobrazbeni dosežki (Miller, 1984; Thomas in Thomas, 2002).

Druge teorije ekstrinzične paradigme kažejo, da so karijerne odločitve in dosežki prepuščeni relativno naključnim dogodkom. Tako, recimo, signalna teorija (Spence, 1973) opozarja, da naj bi bila izobrazba človeka zreducirana na funkcijo signala in naj bi delodajalcem sporočala predvsem prilagodljivost iskalcev zaposlitve: iskalci zaposlitve z višjo stopnjo izobrazbe naj bi bili bolj prilagodljivi, bolj motivirani in naj bi imeli večje sposobnosti učenja. Certifikatna teorija (Collins, 1979) in teorija omrežij (Lin, 1999) gresta še korak dlje. Prva skuša dokazati, da opravlja izobraževalni sistem predvsem funkcijo kontrole dostopa do trga dela, druga pa ga vidi kot generatorja so-

cialnih vezi. Šele različno naključne socialne vezi naj bi bile v resnici tiste, ki odločajo o tem, kakšno kariero naj bi imel posameznik pred sabo.

Vse omenjene teorije se v največji meri ukvarjajo predvsem z vprašanjem, kako posameznik po koncu šolanja preide v svet dela. Karierna pot pa se v resnici začne že z izbiro srednješolskega oziroma višje- ali visokošolskega izobraževalnega programa. Odločitve izbire izobraževalnega programa v tem smislu dosti bolje pojasnjuje *intrinzična* teoretska paradigma karierne orientacije, ki izhaja predvsem iz individualnih razlik posameznika ter dejavnikov, ki nanje vplivajo: posameznik se namreč o izobraževalnem programu odloča relativno samostojno, medtem ko je zasedba delovnega mesta dosti bolj odvisna od različnih dejavnikov okolja.

Omenjena paradigma, ki je še posebej navzoča na področju karierne orientacije kot aktivnost priprave posameznika za izbiro izobraževalnega programa, odpira dve temeljni teoretski usmeritvi: teorijo lastnosti in zahtev ter teorijo socialnega učenja (Niklanović, Trbanc, 2002). Paradigma lastnosti in zahtev izhaja iz iskanja čimbolj ustreznih kandidatov za določeno poklicno oziroma vokacijsko področje.<sup>1</sup> Pri tem je glavno orodje analiza lastnosti posameznikov, ki temelji na psiholoških testih, pa tudi izdelavi kompetenčnih profilov. V tem kontekstu lahko rečemo, da so se izhodišča Franka Parsonsa (1909) ohranila vse do danes: za to, da se nekdo pravilno odloči za poklic, mora dobro poznati a) samega sebe, sposobnosti, interese (...), b) zahteve in pogoje uspeha, prednosti in slabosti, priložnosti (...) posameznega dela in izobraževalnega programa ter c) povezavo med enim in drugim. Omenjeni elementi še vedno predstavljajo osnovo za današnje poklicno svetovanje, pa čeprav temeljijo na ideji, da bo posameznik skozi celotno življenjsko obdobje opravljal podobno delo.

Drugi avtorji so se skladno z doktrino lastnosti in zahtev lotili vprašanja vloge različnih starostnih obdobj v kariernem odločanju. Ginzberg in drugi (1951) tako v času izbire izobraževalnega programa omenjajo obdobje poizkusov med 12. in 17. letom starosti ter realistično obdobje, ki nastopi po 18. letu starosti. V tej luči je torej treba tudi razumeti odločanje mladih in njihovih družin takoj po osnovni šoli ter odločitve mladih, ki se vpisujejo v višje- ali visokošolski program po koncu srednje šole. Super (1957) skladno s temi ugotovitvami na karierno odločanje gleda kot na proces oblikovanja samopodobe in razvijanja identitete, ki se začne že v zgodnjem otroštvu in poteka prek različnih faz, kot so raziskovanje, diferenciacija jaza, igranje vlog, preizkušanje stvarnosti ter prevajanje in vzdrževanje samopodobe.

Nasproti teoriji lastnosti in zahtev se omenja teorijo socialnega učenja, ki pravi, da mora posameznik stalno razvijati svoje spretnosti ter interese v različnih situacijah in obdobjih svojega življenja, kar sovpada z vedno večjo

<sup>1</sup> To je sicer na organizacijski ravni tudi ena osrednjih aktivnosti teorije in prakse upravljanja s človeškimi viri.

dinamiko sprememb v organizacijah in pri delu (Niklanović, Trbanc, 2002). Učenje namreč ni vedno namerno, nastaja na podlagi vzročnih zvez in je pod vplivom okolja izrazito motivirana oblika vedenja (Maier in drugi, 2003: 24–25). Teorija socialnega učenja v tem pogledu teoriji lastnosti in zahtev ni nasprotujoča, temveč prej opozarja na kompleksnost proučevanega področja, kar prinaša praksi poklicnega svetovanja in kadrovanju v podjetjih nove izzive.

Teorijo lastnosti in zahtev ter teorijo socialnega učenja zaokroža Hollandova (1973) karierna teorija. Ta ugotavlja, da so izobrazbeni in poklicni dosežki v veliki meri odvisni od usklajenosti interakcije šestih osebnostnih tipov s sorodnimi šestimi tipi okolja ter usklajevanja med enim in drugim. Na ta način pa se Holland v idejnem smislu vrača na Parsonova stara izhodišča.

### *Operacionalizacija raziskovalnega modela in izbira indikatorjev*

Glavno vprašanje v tem prispevku se osredotoča na vpliv realnosti poklicnih predstav na motivacijo pri delu, poklicno identiteto in lastno percepcijo ugleda poklica v družbi. Argumentacijo v raziskovalnem modelu gradimo na izhodišču, da se posameznik odloči za tisto poklicno pot, za katero v trenutku odločitve meni, da je zanj najbolj ustrezna oziroma ga zaradi različnih razlogov tudi najbolj privlači. Kot smo omenili uvodoma, »realnost poklicnih pričakovanj« odpira drug pogled na poklicno motiviranost in identifikacijo kot neposredni vplivi individualnih razlik in organizacijskega okolja: poklicna odločitev namreč pojasnjuje in integrira posameznikove osebne lastnosti, preference ter hkrati percepcijo ciljnega poklica in komplementarne izobraževalne poti.

To domnevo podpirajo številni avtorji s področja karierne orientacije (npr. Holland, 1973; Sally, 1999). Ugotavljajo namreč, da posamezniki izberejo izobraževalni program in karierno pot skladno z relativno vnaprejšnjimi osebnostnimi predispozicijami, ki jih dopolnjujejo različni dejavniki okolja. Proučevanje osebnostnih predispozicij je sicer tudi eden ključnih elementov prakse delovanja na področju karierne orientacije (Hood in Johnson, 1991), pa čeprav je ta pogled neprestano podvržen ostrim kritikam (Lowman, 1993). Te opozarjajo, da posameznik v obdobju prehoda iz sfere izobraževanja v svet dela lahko pomembno spremeni stališče do vrednotenja temeljnih motivacijskih elementov, kot so ekstrinzične nagrade (npr. plačilo), intrinzični motivi (npr. osebni interesi), altruistično zadovoljstvo ali družbeni in medosebni odnosi (Kirkpatrick Johnson, 2001).

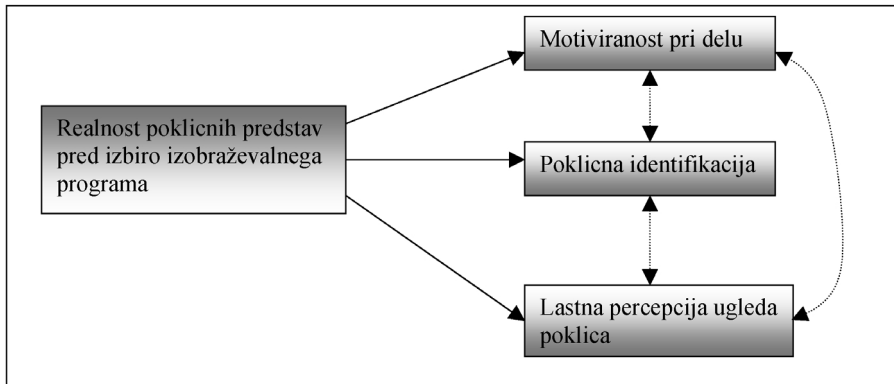
Poklicne predispozicije in z njimi povezani motivacijski mehanizmi posameznika se sicer običajno skladajo z dejanskimi sposobnostmi posameznika za delo. Zato lahko zapišemo, da ravno povezava med poklicnimi predis-

pozicijami, ki se odražajo v ustreznosti izbire izobraževalnega programa in seveda njegovi končni izbiri ter kasnejšo motiviranostjo in identifikacijo v poklicu, kliče po nadaljnjem empiričnem raziskovanju. Tega se lotevamo tudi na tem mestu.

Naslednje tri raziskovalne hipoteze bomo skladno s klasično doktrino o različni življenjski percepciji karijerne odločitve za poklic glede na starost, ki so jo opisali Ginzberg in drugi (1951) ter Super (1957), analizirali ločeno po stopnjah šolske izobrazbe<sup>2</sup>:

- a) višja stopnja realnosti poklicnih predstav pred vpisom v izobraževalni program vpliva na večjo motiviranost pri delu;
- b) višja stopnja realnosti poklicnih predstav pred vpisom v izobraževalni program vpliva na višjo poklicno identifikacijo;
- c) višja stopnja realnosti poklicnih predstav pred vpisom v izobraževalni program vpliva na višjo lastno vrednost percepcije poklica.

*Shema 1: Temeljni raziskovalni model vpliva realnosti poklicnih predstav na motiviranost pri delu, poklicno identifikacijo ter lastno percepcijo ugleda poklica*



Zbiranja podatkov smo se lotili z metodo anketnega vprašalnika.<sup>3</sup> Ciljna skupina so bili tisti zaposleni, za katere je organizacija menila, da svoje delo opravljajo dobro. V povprečju so bili zaposleni anketirani približno 10 let po

<sup>2</sup> Stopnje izobrazbe so: dve- ali triletni srednješolski program, štiriletni srednješolski program, višja šola, visoka šola (visokošolski in univerzitetni program skupaj).

<sup>3</sup> Raziskava je bila izvedena v okviru aplikativnega projekta Upravljanje poklicnega znanja kot podlaga za izbiro izobraževalnih poti s poudarkom na naravoslovno-tehniških poklicih (od januarja do maja 2006). Nosilni organizaciji sta bili Center za proučevanje organizacij in človeških virov (FDV, Univerza v Ljubljani) ter časopisna hiša Delo. Vzorec, ki smo ga vključili v raziskavo, bi lahko imenovali večfazni nenaključni stratifikacijski vzorec oseb. Na tej podlagi smo vsakemu »vokacijsko panožnemu« klastru poklicev izbrali čim bolj tipično delodajalsko organizacijo: kriterij izbire je bil predvsem (največje) število zapo-



koncu šolanja, zaradi česar so imeli še relativno zadovoljiv uvid v izobraževalni program in poklicno odločitev, hkrati pa so bili tudi že dovolj dobro vpeti v svet dela. Vsaj 90 odstotkov anketiranih je imelo izobrazbo skladno s poklicem: tako »vertikalno« (npr. peta stopnja za poklic tehnika) kot tudi »horizontalno« (npr. izobrazba avtomehanika za poklic avtomehanika). Celotni anketni vprašalnik je zajemal devet raziskovalnih sklopov, med katerimi so za ta prispevek relevantni naslednji:

- a) *Realnost poklicnih predstav pred izbiro izobraževalnega programa:* Respondenti so na petstopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri so se predstave o delu pred vpisom v šolo skladale z delom, ki ga sedaj opravljajo. Pri tem je 1 pomenilo »splah ne drži« in 5 »povsem drži«.
- b) *Poklicna identifikacija:* Respondenti so na petstopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kakšni meri drži devet trditev, ki se nanašajo na poklicno identifikacijo.<sup>4</sup> Za namene tega prispevka smo vsakemu anketirancu pripisali povprečno vrednost vseh spremenljivk. Cronbahov  $\alpha$  je 0,77, kar kaže na skoraj zgledno dimenziranje merskega konstrukta.
- c) *Poklicna motiviranost:* Tudi to komponento so respondenti ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici. Spraševali smo jih, v kolikšni meri je devet najbolj znanih motivatorjev (Velden in drugi, 2003), navzočih pri njihovem delu<sup>5</sup>. Pri tem je 1 pomenilo »izredno malo« in 5 »izredno veliko«. Na ta način lahko posredno relativno natančno določimo stopnjo njihove motiviranosti tako, da vsakemu anketirancu pripišemo povprečno vrednost vseh glavnih dejavnikov. Cronbachov  $\alpha$  devetih spremenljivk je 0,79, kar kaže na konsistentnost merskega instrumenta.
- d) *Lastna percepcija ugleda poklica:* Respondenti so na petstopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri drži trditev, da je v Sloveniji njihovo

---

slenih v državi. V končni vzorec smo vključili 1512 posameznikov, ki smo jih predhodno razvrstili v 63 poklicnih skupin: od osnovne šole do doktorata. Delež anketiranih s samo osnovno šolo smo iz analize izločili, zaradi česar je končni vzorec 1449 posameznikov. Najbolj pomembna spremenljivka, po katerih opazujemo vzorec, je tako poklic, ki so ga posamezniki v času izvajanja ankete opravljali. Kljub relativno majhnemu vzorcu oseb menimo, da smo zaradi pozornosti v izboru večjih poklicev v raziskavo vključili najpomembnejše značilnosti poklicnih segmentov slovenskega trga dela. Logika vzorčenja napoveduje možno analizo podatkov na dveh ravneh. Na ravni posameznika smo zbrali podatke o percepciji elementov izobrazbe in poklica na delovnem mestu, te podatke smo agregirali na raven poklicne skupine, kjer nas zanimajo povprečne vrednosti odgovorov vseh posameznikov.

<sup>4</sup> Pri svojem delu uporabljam poseben strokovni jezik; V prostem času se pogosto pogovarjam in razmišljam o svojem delu; Tudi svojemu najboljšemu prijatelju bi svetoval svoje delo; Moje delo mi predstavlja smisel življenja; Vseeno bi mi bilo, če bi delal kaj drugega, le da bi bil dobro plačan; Na svoje delo gledam predvsem kot na sredstvo za preživetje; O tem, kar delam, rad pripovedujem; Pogosto se mi zdi, da delo, ki ga opravljam, ni zame; Ponosen sem, ko povem, kaj delam.

<sup>5</sup> Avtonomija pri delu; Možnost učenja novih stvari; Visok zaslužek; Novi izzivi; Dobri obeti za kariero; Dovolj prostega časa; Družbeni status, ugled; Možnost narediti nekaj dobrega za družbo; Dobra možnost usklajevanja službenih in družinskih obveznosti.

vo delo visoko cenjeno. Pri tem je 1 pomenilo »sploh ne drži« in 5 »povsem drži«.

V nadaljevanju predstavljamo raziskovalne ugotovitve o povezanosti med posameznimi spremenljivkami, med katerimi je Cronbachov  $\alpha = 0,66$ .

### Raziskovalne ugotovitve

Skladno s hipotezami bomo v tem delu preverili, kako je realnost poklicnih predstav povezana z motiviranostjo pri delu, poklicno identifikacijo ter lastno percepcijo ugleda poklica. Pri tem predpostavljamo, da tisti posamezniki, ki so skladno z osebnimi predispozicijami imeli ustreznejše predstave o poklicu, za katerega so se odločili izobraževati (ponovimo naj, da je prek 90 odstotkov imelo svojo izobrazbo skladno s poklicem, preostalih 10 pa vsaj sprejemljivo), tudi bolj motivirani pri svojem delu, bolj se identificirajo s svojim delom in imajo boljše mnenje o ugledu svojega poklica. V preglednici 1 predstavljamo ločen prikaz rezultatov po stopnjah izobrazbe.

*Preglednica 1: Vpliv realnosti poklicnih predstav na motiviranost pri delu, poklicno identifikacijo ter lastno percepcijo ugleda poklica (Pearsonovi koeficienti)*

| Realnost poklicnih predstav glede na stopnjo izobrazbe | Real. predstav (dve- ali triletni srednješolski program) | Real. predstav (štiriletni srednje šolski program) | Real. predstav (višja šola) | Real. predstav (visoka šola) |
|--|--|--|-----------------------------|------------------------------|
| N  | 306  | 540  | 214                         | 379                          |
| Motiviranost pri delu                                  | ,335**   | ,345**   | ,257**                      | ,284**                       |
| Poklicna identifikacija                                | ,402**   | ,368**   | ,308**                      | ,416**                       |
| Lastna percepcija ugleda poklica                       | ,126*  | ,267**   | ,170*                       | ,152**                       |

\*\* Korelacija je značilna pri stopnji tveganja 0.01 (dvostranska).

\* Korelacija je značilna pri stopnji tveganja 0.05 (dvostranska).

Rezultati v preglednici 1 kažejo, da lahko potrdimo vse tri zastavljene hipoteze, saj se je raziskovalni model izkazal kot statistično značilen, ne glede na stopnjo izobrazbe: pri stopnji tveganja 1 % lahko trdimo, da realnost poklicnih predstav statistično značilno vpliva na motiviranost pri delu, poklicno identifikacijo kot tudi lastno percepcijo ugleda poklica. Izjema se kaže

pri vplivu realnosti poklicnih predstav na percepcijo ugleda poklica, in sicer pri dve- ali triletnem srednješolskega programu ter pri višji šoli, kjer lahko potrdimo hipoteze pri stopnji tveganja 5 %.

Kot smo lahko pričakovali, je vrednost Pearsonovih koeficientov v poprečju glede na stopnjo izobrazbe zmerna, in sicer pri vplivu realnosti poklicnih predstav na motiviranost 0,305, poklicni identiteti 0,373 ter lastni percepciji ugleda poklica 0,126. Skladno s predstavljenimi teorijami na motivacijo pri delu, poklicno identiteto ter percepcijo ugleda poklica vplivajo – poleg poklicnih predispozicij in predstav o delu – tudi številni drugi dejavniki.

Ne glede na omenjeno omejitev raziskovalnega pristopa lahko zapišemo temeljno ugotovitev, da boljše predstave imajo mladi o poklicu, do katerega vodi njihov izbrani izobraževalni program, bolje uspevajo v svetu dela. Kot smo zapisali, motiviranost pri delu, poklicna identiteta ter lastna percepcija ugleda poklica v teoriji namreč močno indicirajo zadovoljstvo in uspešnost pri delu. V tem pogledu so naše ugotovitve tudi povsem skladne s temeljnimi ugotovitvami karijerne orientacije in teorijami usklajevanja lastnosti posameznika in potreb delodajalcev. Na tem gradi tudi večji del obstoječe teorije in prakse upravljanja s človeškimi viri.

Posledično to tudi pomeni, da je opozorila prevelikih zagovornikov teorije socialnega učenja, ki implicitno navajajo, da se bo posameznik že nekako prilagodil delu, potem ko je enkrat v sistemu, treba jemati s previdnostjo. Biološka in družbena predeterminiranost posameznika za določen poklic se tudi skladno z našimi ugotovitvami kaže že v času izbire izobraževalnega programa. Zato je zelo koristno če ima posameznik čim boljšo predstavo o poklicnem delu, ki ga čaka po koncu izobraževanja. S tem vprašanjem se ukvarja praksa poklicnega svetovanja, za katero v nadaljevanju predstavljamo nekaj priporočil.

### **Sklep: nasproti identifikaciji medijev, ki povečujejo realnost poklicnih predstav**

V tem prispevku smo na podlagi empiričnih rezultatov dokazali, da večja je »ustreznost poklicnih predstav« pred vpisom v izobraževalni program, ki do določenega poklica vodi, večje so tudi motiviranost pri delu, poklicna identifikacija ter percepcija lastnega ugleda poklica. V tem smislu smo stopnjo ustreznosti poklicnih predstav pred vpisom v izobraževalni program opazovali kot dejavnik, ki v določenem obsegu reflektira osebna nagnjenja, pričakovanja ter dejavnike okolja, kar vse lahko opišemo s terminom poklicna nagnjenja.

Na podlagi rezultatov lahko zapišemo tudi v določenem smislu obrnjeno trditev, ki pravi, da bolj ko ima posameznik izostrene predstave o poklicu,

do katerega vodi njegov zadnje izbrani formalnoizobraževalni program, večja je verjetnost o ustreznosti njegove poklicne odločitve. Ta se neposredno odraža v višji stopnji zadovoljstva pri delu in zelo verjetno tudi v delovni uspešnosti. Zato lahko pričakujemo, da bo za večjo informiranost mladih o naravi poklicnega dela zainteresirana tudi večina delodajalcev (razen tistih, ki naravo dela svojih zaposlenih mladim raje prikrijejo) kot tudi država zaradi manjše fluktuacije iz delovnih mest. V ta namen se je v Sloveniji kot tudi drugih državah EU oblikovala posebna služba za karierno svetovanje, ki jo spremljajo številne politike, običajno v domeni pristojnih ministrstev za šolstvo in delo.

Aktivnosti, povezane s karierno orientacijo, se v praksi odražajo v pomoči ljudem v različnih starostnih obdobjih (še posebno pa mladim), pri uresničevanju njihovih izobraževalnih in poklicnih odločitev in s tem povezanim upravljanjem njihove kariere. Pri tem naj bi se karierna orientacija še posebej osredotočala na ambicije, interese, kvalifikacije in sposobnosti posameznika na ta način, da jih posameznik zna povezati s trgom dela in z izobraževalnim sistemom. Zato je svetovanje za populacijo, ki konča osnovno ali srednjo šolo še toliko bolj delikatna, saj se nanaša na obdobje posameznikovega življenja, v katerem se ta še ne more opirati na lastne izkušnje. Zato naj bi se karierna orientacija fragmentirala na svetovanje in informiranje v razredu, konzultacije na štiri oči, skupinska svetovanja, telefonska svetovanja, računalniško podprto svetovanje in internet ter storitve na ravni skupnosti (Conger, 1994; OECD, 2001).

Čeprav je karierna orientacija v osnovi usmerjena v uresničevanje individualnih ciljev posameznika, pa vse države OECD pričakujejo, da bo poklicna politika prispevala tudi k javnim političnim ciljem, kar je eno poglavitnih vprašanj na tem področju tudi v Sloveniji. Modeli karierne orientacije naj bi tako zagotovili učinkovitejše delovanje javnega izobraževalnega sistema, večjo učinkovitost delovanja trga dela ter pomoč pri zagotavljanju socialne enakosti (OECD, 2004: 17). Pri tem so temeljna vprašanja: katere metode karierne orientacije velja uporabljati; kako maksimizirati in izbrati optimalno kombinacijo dejavnosti kariernega informiranja; kakšne kvalifikacije in kakšno usposobljenost naj bi imeli poklicni svetovalci ipd. (OECD, 2001; Sweet, 2001).

Še posebno praksa pri tem pogosto pozablja na izdhodiščno vprašanje: kakšna je vloga in vpliv različnih dejavnikov in motivov za izbiro izobraževalnega programa ter poklica. Poznavanje odgovorov na to vprašanje, bi morda preusmerilo prakso aktivnosti poklicnega svetovanja od končnih uporabnikov (npr. mladih) tudi na posredne (npr. njihove starše). Sklepamo namreč lahko, da mladi bolj kot profesionalcem s področja poklicnega svetovanja verjamejo svojim lastnim izkušnjam, tako iz prostega časa kot šolskega kurikuluma, obšolskih dejavnosti ter opazovanja staršev in sorodnikov.

Razumevanje tega polja pri mladih izostruje ustreznost kariernih predstav. Praksa karijerne orientacije lahko po našem mnenju šele na tej podlagi identificira ciljne skupine, v katere naj bi usmerjala svoje svetovalne dejavnosti, se odločala za način njihove subtilnosti ter integracijo v področja, do katerih ima dostop.

#### VIRI

- Adams, J. S. (1963): Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Alderfer, C. P. (1972): *Human Needs in Organizational Settings*, The Free Press of Glencoe, New York, NY.
- Barley, S. R. (2005): What we know about technical work. V knjigi Ackroyd, Stephen in drugi: *Work and Organization*. Oxford University Press.
- Bollen, A., Ramioul, M. (2004): New occupations in a new economic environment: European similarities and differences. STILE – European conference: Measuring the Information Society. 30 September – 1 October. Brussels.
- Collins, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- Conger, D. S. (1994). *Policies and guidelines for educational and vocational guidance*. Paris: Unesco.
- Doepke, M., in Zilibotti, F. (2007). *Occupational Choice and the Spirit of Capitalism*. Working Paper Series 326. Zurich: Institute for Empirical Research in Economics. Institute for Empirical Research in Economics. University of Zurich.
- FAME (2007–): *Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market*. Research project. Internet: <http://www.itb.uni-bremen.de/projekte/fame/fame.htm>
- Ginzberg, E. et al. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia University Press.
- Grant, R. M. (2002). *The Knowledge-Based View of the Firm*. V knjigi Choo, Chu Wei, Nick Bontis, (2002). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organisational Knowledge*. Oxford: Oxford University Press.
- Heinz, R. W., Kühn, T., Witzel, A. (2004): *A life perspective on work-related learning*. V publikaciji Fischer, Martin et al.: *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- Herzberg, F. (1968): One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, vol. 46, iss. 1, str. 53–62.
- Hinings, B. (2005): *The Changing Nature of Professional Organizations*. V knjigi Ackroyd, Stephen in drugi: *Work and Organization*. Oxford: University Press.
- Holland J. L. (1973): *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Johns Hopkins University, Baltimore, MD.
- Hood, A., in Johnson, R. W. (1991): *Assessment in counseling: A guide to the use of psychological assessment procedures*. Alexandria, In: American Association for Counseling and Development.

- Kirkpatrick Johnson, M. (2001): Change in Job Values During the Transition to Adulthood Work and Occupations, 28/3, str. 315–345.
- Kline, M., Ule M. (1996): Psihologija tržnega komuniciranja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Laske, G. (2001): Profession and Occupation as Medium of Socialization and Identity Formatin. Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Market (FAME). ITB. Bremen.
- Lin, N. (1999): International Sunbelt Social Network Conference, Charleston, South Carolina, str. 18–21.
- Lipičnik, B. (1994): Ekonomika in organizacija podjetja. Druga knjiga. Organizacija podjetja, Ekonomska fakulteta.
- Locke, E. A. (1991): Goal theory vs. control theory: Contrasting approaches to understanding work motivation. Motivation and Emotion, 15, str. 9–28.
- Maier, G. W., Prange, C., in Rosenstiel, L. (2003): Psychological Perspectives of Organizational Learning. V knjigi: Dierkes, Meinolf in drugi (2003). Handbook of organizational learning and knowledge, Oxford University Press, Oxford; str. 14–34.
- Marhuenda, F. (2001): The Consideration of Relevant Features for the Processes of Identity Formation in Current VET policies. ECER-Conference in Lille, 5-8 September.
- Martin, J. (1998): Organizational behaviour <sup>1st ed.</sup>, International Thomson Business, London.
- Maslow, A. (1982): Toward a psychology of being <sup>2nd edition</sup>, Van Nostrand Reinhold, New York.
- McClelland, D. (1988): How motives, skills, and values determine what people do? American Psychologist, 40, str. 812–825.
- Miller, R. A. (1984): Job Matching and Occupational Choice, Journal of Political Economy. 92/6. University of Chicago Press.
- Niklanović, S., in Trbanc, M. (2002): Poklicna orientacija. V publikaciji Politika zaposlovanja. Svetlik, I. in drugi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- OECD (1997): Prepared for Life. Paris.
- OECD (2001): Career Guidance Policy Review – Newsletter. OECD. Paris.
- OECD (2004): Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap. OECD. Paris.
- Parsons, F. (1909): Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin.
- Pavlin, S. (2007): *Vloga znanja pri profesionalizaciji poklicev* (Znanstvena knjižnica, 58). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Pavlin, S., Svetlik, I. (2006): Izbira izobraževalnega programa kot podlaga za izbiro poklicne poti s poudarkom na naravoslovnotehniških poklicih. Financer ARRS, Delo d.d.. Fakulteta za družbene vede.
- Podnar, K. (2004): Ugled, organizacijska identifikacija in zavezanost zaposlenih: doktorska disertacija. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Sally, A. C. (1999): Career Assessment: Holland's Vocational Interests, Personality Characteristics and Abilities. Journal of Career Assessment. 7/2, str. 125–144.
- Spence, M. (1973): Job Market Singalling. Quarterly Journal of Economics, 87, str. 355–374.

- Super, D. E. (1957): *The Psychology of Careers*, New York: Harper and Row.
- Sweet, R. (2001): Career information, guidance and counselling services: Policy perspectives. *Australian Journal of Career Development*, 10 (2), str. 11-14.
- Teichler, U. (1999): Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges. In: *Higher Education Policy*, 12, str. 285-312.
- Thomas, H. in Thomas, S., (2002): Occupational Choice and the Private Equity Premium Puzzle. *Economics Series*, 122, Institute for Advanced Studies.
- Velden, R., in drugi (2003): *The Flexible Professional in the Knowledge Society - REFLEX Master questionnaire layout*. ROA, Maastricht. Internet: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>
- Vroom, V. H. (1995): *Work and Motivation*, Revised Edition, Jossey-Bass Classics.