

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MATEJA MAJA HROVAT

**DELO IN DRUŽINA KOT VREDNOTI, KI
VPLIVATA NA KARIERNE ODLOČITVE**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MATEJA MAJA HROVAT

MENTORICA: RED. PROF. DR. NEVENKA ČERNIGOJ-SADAR

**DELO IN DRUŽINA KOT VREDNOTI, KI
VPLIVATA NA KARIERNE ODLOČITVE**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

*Za strokovno pomoč pri pisanju diplomskega dela
se zahvaljujem red. prof. dr. Nevenki Černigoj-Sadar.
Zahvaljujem se staršem, prijateljicam, prijateljem in
sostanovalcem za podporo v času študija.
Posebna zahvala gre Matjažu za spodbudo,
potrpežljivost in ljubezen.
Vsem najlepša hvala.*

DELO IN DRUŽINA KOT VREDNOTI, KI VPLIVATA NA KARIERNE ODLOČITVE

Tema diplomskega dela so vrednote v povezavi s kariero posameznika, saj vrednote predstavljajo posameznikovo življenjsko vodilo in potemtakem vplivajo na njegove odločitve. Izpostavljeni sta dve vrednoti, in sicer delo in družina. Predstavljen je odnos med tema dvema vrednotama v povezavi in odvisnosti od spola, starosti, dosežene stopnje izobrazbe in položaja na delovnem mestu. Osrednja problematika analize je konflikt med delom in družino, ki je pomembna ovira pri ustvarjanju karier posameznikov in posameznic. V teoretičnem delu so predstavljene teorije o karieri, razčlenjena sta pojma kariera in vrednot, ter problematika usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. V empiričnem delu je na podlagi sekundarne analize nekaterih spremenljivk iz raziskave Slovensko javno mnenje 1999–2004 (Evropska raziskava vrednot) predstavljen odnos med delom in družino v odvisnosti od posameznikovih lastnosti. Rezultati so pokazali, da ni statistično značilnih razlik v pomembnosti dela in družine med skupinami z različno stopnjo izobrazbe in med različnimi poklici, medtem ko so razlike med starostnimi skupinami in spolu značilne.

Ključne besede: vrednote, materinstvo, kariera, delo, družina.

WORK AND FAMILY AS VALUES THAT INFLUENCE CAREER CHOICES

The subject of this dissertation is values that are connected to the career of an individual. These values guide the individual's life and therefore influence his or her decisions. Emphasis is laid on two values: work and family. Relation among these two values is presented in correlation and dependence to gender, age, level of education and work position. In the theoretical part of this dissertation, career theories are presented and the concepts of career and values are explored. Emphasis is also laid on the problems involving reconciliation of work and family obligations in the development of individual careers. In the empirical part, the relation between work and family is presented in connection to an individual's characteristics. It is based on a secondary analysis of some variables from the Slovenian Public Opinion Survey 1999–2004 (European Values Survey). Based on the results of the survey, there are no significant statistical differences among the groups with a different degree of education and different professions relating to the importance of work and family. On the other hand, the differences among age groups and gender differences are significant.

Key words: values, maternity, career, work, family.

SEZNAM TABEL	7
1. UVOD	8
1.1 UVOD.....	8
1.2 HIPOTEZE	9
1.3 NAČIN PRIDOBIVANJA PODATKOV	9
2. SOCIOLOŠKI OKVIR.....	10
3. KARIERA	13
3.1 DEFINICIJE KARIERE.....	13
4. TEORIJE KARIERE.....	16
4.1 STATIČNE TEORIJE KARIERE	17
4.1.1 TEORIJA POTREB.....	17
4.2 RAZVOJNE TEORIJE	18
4.2.1 TEORIJA SPOLNIH RAZLIK	18
4.3 TEORIJE UČENJA	19
4.4 TIPOLOŠKE TEORIJE	19
4.4.1 TEORIJA JOHNA HOLLANDA.....	19
4.4.2 SCHEINOVA TEORIJA KARIERNIH SIDER	20
4.4.2.1 KARIERNO SIDRO KOT PREDSTAVA O SEBI.....	20
4.4.2.2 RAZISKAVE, KI SO TEMELJ TEORIJE KARIERNEGA SIDRA.....	20
4.4.2.3 TIPI KARIERNIH SIDER	21
4.4.3.4 ALI OBSTAJAJO ŠE DRUGA SIDRA?.....	24
4.4.3.5 ALI SE SIDRA SPREMINJAJO?.....	24
4.4.3.6 KRITIKA SCHEINOVE TEORIJE KARIERNIH SIDER.....	24
4.5 NOVEJŠE TEORIJE	25
4.5.1 HOLISTIČNI MODEL POKLICNE IN ŽIVLJENJSKE IZBIRE.....	25
4.5.2 TEORIJA SAMOUČINKOVITOSTI	26
4.6 NADALJNI RAZVOJ TEORIJ O KARIERI.....	27
5. VREDNOTE	29
5.1 KLASIFIKACIJA VREDNOT	29
5.2 RAZLIKE MED VREDNOTAMI MOŠKIH IN ŽENSK.....	31
5.2.1 VREDNOTE ŽENSK.....	31

5.2.2 VREDNOTE MOŠKIH.....	32
5.3 SPREMEMBE VREDNOT S STAROSTJO	32
5.4 SPREMEMBA VREDNOT GLEDE NA STOPNJO IZOBRAZBE....	32
5.5 SPREMEMBA VREDNOT GLEDE NA IZBIRO POKLICA	33
6. KONFLIKT MED DRUŽINO IN DELOM	35
7. KONFLIKT MED DRUŽINO IN KARIERO	39
7.1 KARIERISTKE.....	39
7.2 ODLAGANJE MATERINSTVA	40
8. ZUNANJI DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA IZBOR IN POTEK KARIERE	43
8.1 GLOBALIZACIJA IN SPREMEMBE V SFERI DELA	43
8.2 ZAKONODAJA	44
8.3 POKLICNA SEGREGACIJA.....	45
9. EMPIRIČNI DEL	47
9.1 NAMEN ANALIZE PODATKOV	47
9.2 VZOREC IN IZBOR SPREMENLJIVK.....	47
9.3 PREVERJANJE HIPOTEZ	48
10. ZAKLJUČNE MISLI	58
11. LITERATURA	61
12. PRILOGE.....	65

SEZNAM TABEL

Tabela 3.1.1: Tradicionalna in novejša pojmovanja kariere	14
Tabela 5.1.1: Nova klasifikacija vrednot po Musku	30
Tabela 9.3.1: Pomembnost dela v odvisnosti od spola	49
Tabela 9.3.2: Pomembnost družine v odvisnosti od spola	49
Tabela 9.3.3: Pomembnost dela v odvisnosti od starosti	50
Tabela 9.3.4: Pomembnost družine v odvisnosti od starosti	51
Tabela 9.3.5: Pomembnost dela v odvisnosti od izobrazbe	52
Tabela 9.3.6: Pomembnost družine v odvisnosti od izobrazbe	52
Tabela 9.3.7: Pomembnost dela glede na spol med posamezniki z doseženo vsaj višješolsko izobrazbo	53
Tabela 9.3.8: Pomembnost družine glede na spol med posamezniki z doseženo vsaj višješolsko izobrazbo	53
Tabela 9.3.9: Razporeditev po položajih na delovnem mestu glede na spol.....	54
Tabela 9.3.10: Pomembnost dela, položaj na delovnem mestu in spol.....	55
Tabela 9.3.11: Pomembnost družine, položaj na delovnem mestu in spol.....	56
Tabela 9.3.12: Poklicna segregacija.....	57

1. UVOD

1.1 UVOD

Pojem kariere postaja vse pomembnejši, saj posamezniki želijo imeti kariero in biti zanjo sami odgovorni. Kariera že dolgo ni več v domeni uspešnih poslovnih posameznikov, temveč ima vsak posameznik svojo karierno pot. Potek karierne poti pa je odvisen od vrste dejavnikov, ki jih lahko razdelimo na notranje - osebne ter zunanje - socialne in družbene. Notranji dejavniki so: osebnostne značilnosti posameznika, vrednote posameznika, stališča in cilji. Zunanji dejavniki pa so: neposredno socialno okolje posameznika, spremembe v sferi dela, javne socialne politike in organizacijske politike. V pričujočem diplomskem delu se bom osredotočila predvsem na vrednote, saj določajo, kaj je za posameznika pomembno in kaj ne. Odkriti želim, kako posameznikove vrednote vplivajo na njegovo karierno pot. Osredotočila se bom na dve vrednoti in sicer na delo in družino, saj je ravno družina tista, ki pomembno vpliva na delovno udejstvovanje posameznika in obratno.

Cilj diplomskega dela je ugotoviti povezanost med vrednotama delo in družino ter spolom, doseženo stopnjo izobrazbe in položajem na delovnem mestu. Izpostaviti želim pomen, ki ga imajo posameznikove vrednote na karierne odločitve.

V prvem delu diplomskega dela se bom ukvarjala s teorijami o razvoju kariere, ki mi bodo pomagale pri razumevanju in razvoju tega pojma in odnosa do njega. Podrobneje bom opisala le teorije, ki so povezano s temo mojega diplomskega dela.

Nadaljevala bom s predstavitvijo vrednot posameznikov, predvsem se bom osredotočila na razlike med moškimi in ženskami. Katere so tiste vrednote, ki jih lahko posplošimo na določen spol in ki bistveno vplivajo na nadaljnji razvoj? V tem poglavju bom predstavila glavne skupine vrednot po Musku. Na podlagi Muskove razdelitve in raziskave bom opredelila glavne dejavnike, ki lahko vplivajo na razlike v vrednotnih usmeritvah posameznika.

V nadaljevanju bom predstavila odnos med družino in delom. Osvetlila bom problem usklajevanja med plačanim in neplačanim delom.

V naslednjem poglavju pa bom s pomočjo podatkov iz raziskave Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004 (Evropska raziskava vrednot) proučevala stopnjo povezanosti med vrednotama delo in družina ter spolom, doseženo stopnjo izobrazbe in položajem na delovnem mestu.

V zaključku bom predstavila svoje ugotovitve, do katerih sem prišla s pomočjo sekundarne analize podatkov iz raziskave in dodala svoje razmišljanje o tej temi.

1.2 HIPOTEZE

Hipoteze, ki jih želim preveriti so:

- Vrednoti delo in družina sta različno pomembni glede na spol posameznika. Ženske tako bolj cenijo družino, moški pa delo.
- Starost pomembno vpliva na vrednotenje dela in družine; s starostjo družina izgublja svoj pomen, na pomenu pa pridobiva vrednota delo.
- Stopnja izobrazbe pomembno vpliva na vrednotenje dela in družine. Višje izobraženi bolj cenijo delo, manj izobraženi pa družino. Vendar kljub vsemu obstajajo razlike med višje izobraženi moškimi in ženskami. Višje izobraženim ženskam, v primerjavi z višje izobraženimi moškimi, družina pomeni več kot delo.
- Višja delovna mesta po večini zasedajo moški.
- Posameznikom, ki zasedajo višja delovna mesta je pomembnejše delo kot družina.
- Ženske se večinoma zaposlujejo v poklicih, ki veljajo za feminizirana.

1.3 NAČIN PRIDOBIVANJA PODATKOV

Podatke za analizo bom pridobila iz že opravljene raziskave Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004 (Evropska raziskava vrednot).

2. SOCIOLOŠKI OKVIR

Vloge moških in žensk v družbi so različne. Razlog za to gre iskati v dejstvu, da sta se skozi zgodovino izoblikovali dve življenjski sferi in sicer moška, ki jo enačimo z javno, in ženska, ki jo enačimo z zasebno (Fletcher 2003).

Če pogledamo v preteklost, je do prve delitve dela prišlo že v predindustrijski dobi, ko je delitev dela temeljila na bioloških in reprodukcijskih razlikah. Opredeljeno je bilo razlikovanje med lovci in nabiralci. Moški (in redke ženske izjeme) so bili tako lovci, raziskovalci in bojevniki, ženske pa so skrbele za potomstvo in so bile zaradi tega vezane na dom.

V času industrializacije sta delo in družina postali ločeni sferi. »Prostorska ločitev doma in dela je otežila vključevanje žensk v delovno okolje. Vloga ženske je postajala vedno bolj usmerjena na družino, njeno sodelovanje v javni sferi pa izredno omejeno« (Černigoj-Sadar 2000: 32).

S tem ko je bila ženska izključena iz sfere plačanega dela, je dobila manjvreden položaj, saj ni bila več tista, ki je skrbel za materialne vire družine. Ženske niso bile popolnoma izvzete iz področja plačanega dela, vendar so bile zaposlitve žensk manj cenjene in plačane, saj je bilo v dobi industrializacije veliko del, ki so bila fizično prezahtevna za ženske. Ženske so opravljale dela, ki so bila podobna delu doma, tako se je teh delovnih mest prijela označba »žensko delo«. Ob koncu 19. stoletja so ženske dobile možnost, da spremenijo svoj socialni status in sicer z volilno pravico, možnostjo izobraževanja in uporabe lastnega dohodka. S tem se je status ženske močno izboljšal, saj niso bile več eksistenčno odvisne od moža (Černigoj-Sadar 2000).

V drugi polovici 20. stoletja je zaznati trend stalnejšega vključevanja žensk na trg delovne sile. Razlogi za to so: »zmanjševanje števila otrok, povečana pričakovana življenjska doba, rast storitvenega sektorja in vzpon države blaginje« (Černigoj-Sadar 2000: 35–36). Stereotip o naravni vlogi ženske ni bil več tako izrazit. V zadnjih desetletjih pa lahko razloge za povečano število žensk na trgu delovne sile iščemo tudi »v povečanem številu razvez, povečanem številu enostarševskih družin, sodobnih potrošniških vzorcih in obdobju visoke inflacije« (glej Rubery in Fagan v Černigoj-Sadar 2000: 35–36). Eden od razlogov pa je tudi

poseg države na področje zaposlovanja, ki po eni strani prepoveduje diskriminacijo na trgu dela, po drugi strani pa spodbuja zaposlovanje žensk.

Vendar kljub povečanemu vključevanju žensk na trg delovne sile sta položaj in možnosti žensk še vedno slabša kot pri moških. Černigoj-Sadar vidi razlog temu v neformalnem (neplačanem) delu, ki ga opravljajo ženske. To je razlog, da je tradicionalna delitev vlog še vedno prisotna in obremenjuje tudi ženske, ki teh obveznosti nimajo in jih ne želijo imeti. V očeh delodajalca imajo ali pa bodo imele vse ženske obremenitve znotraj doma. To razmišljanje omejuje njihovo ponudbo dela in omejuje njihove možnosti napredovanja in boljšega zaslužka (Černigoj-Sadar 2000).

Obstaja več načinov, kako položaj žensk izboljšati, vendar si tudi strokovnjaki niso enotni, kaj in kako spremeniti. Becker z modelom »Nove ekonomije gospodinjstva« in njegovi zagovorniki zagovarjajo sedanjo ureditev, saj »odraža individualne preference in socialne norme« (Main v Černigoj-Sadar 2000: 36). Beckerjev model predpostavlja, da ženska že sama načrtuje, da bo živela ob zaposlenem moškem, s katerim bo imela otroke in bo zanje skrbela in se bo zato manj vključevala na trg delovne sile in zato tudi manj vlagala v svoje izobraževanje. Posledično torej zaseda manj plačana delovna mesta in se specializira za gospodinjska opravila, saj ji plačano delo ne prinaša toliko denarja. Moški pa po drugi strani ne prestopajo v svojo izobrazbo in si s tem večja dohodek. Kritiki teoriji očitajo, da ravno obstoječa delitev dela ohranja in povečuje razlike med zaposlovanjem žensk in moških. Pomemben je učinkovit sistem, ki bo ženskam zagotovil enake možnosti na trgu dela in da bodo tudi ženske v večji meri izkoriščale svoj intelektualni in delovni kapital. Tudi po mojem mnenju je Beckerjev model preživet, saj je vse več enostarševskih družin, poleg tega pa statistični podatki kažejo, da se vse več žensk izobražuje, dosega sedmo stopnjo izobrazbe in si želi imeti kariero.

Vloga ženske je torej še vedno vezana na dom, saj ženska predstavlja sinonim za gospodinjo in mater. Potemtakem je tudi njena karierna pot vezana na to sfero. Podatki kažejo, da se položaj žensk na trgu dela izboljšuje, vendar »so ženske zaposlujejo predvsem v poklicih, ki so podobni gospodinjskemu delu (prodajalke, učiteljice in medicinske sestre)« (Černigoj-Sadar 2000: 41). Razlog za to lahko iščemo tudi v vrednotnih usmeritvah žensk, ki so po Muskovich besedah bolj emocionalne in altruistično naravnane, kar pomeni, da se lažje

zaposlujejo v poklicih, ki so bližje tem vrednotam (Musek 1989). Vrednote, ki so bolj značilne za ženske, se precej razlikujejo od vrednot, ki jih večina pripisuje vodilnim kadrom.

Zaključim lahko, da je položaj žensk na trgu dela po eni strani povezan z vrednotami, ki so po predpostavki »ženske« in te vrednote stigmatizirajo ženski spol in ga omejujejo pri zaposlovanju in napredovanju, po drugi strani pa svoje doprinese tudi tradicionalna delitev vlog, ki žensko veže na dom in gospodinjstvo.

3. KARIERA

Angleška beseda za kariero je »a career«. V angleških slovarjih zasledimo tri pomene besede kariera: »1. razvoj skozi življenje, 2. način življenja, tudi poklicnega dela, 3. hitro in nasilno gibanje navzgor« (Hornby v Cvetko 2002: 45). Za razliko od angleške in ameriške strokovne literature, kjer se beseda kariera uporablja že dolgo časa, se je v slovenski literaturi začela pogosteje uporabljati šele v 90. letih prejšnjega stoletja. Pred tem časom se beseda kariera ni pogosto uporabljala, »ker je v sebi nosila negativen prizvok. Tega ji je dajala uveljavljena ideologija, ki je na kariero gledala kot na intelektualno povzpetništvo...« (Cvetko 2002: 45).

3.1 DEFINICIJE KARIERE

Definicij pojma kariera je zelo veliko. Tako Cvetko v svoji knjigi ugotavlja, da enotne definicije besede kariera ni, saj so nekaterim avtorjem bolj pomembne sestavine kariere drugim pa procesi le-te (Cvetko 2002). Definicij besede kariera zasledimo več pri tujih avtorjih, v zadnjem času pa se tudi slovenski strokovnjaki ukvarjajo s definiranjem tega pojma.

Splošna definicija kariere, ki odgovarja na vprašanje, kaj vse obsega kariera, je definicija Wertherja in Davisa: »Kariera so vsa dela, ki jih je posameznik opravljal v svojem poklicnem življenju« (Werther in Davis v Cvetko 2002: 46). Vendar ta definicija zajema le objektivno plat kariere, saj govori le o delih, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju. Torej se ta definicija ukvarja izključno le s kariero, ki je povezana s posameznikovo poklicno potjo. Kariera pa zajema tudi človekov individualni razvoj, ki ga je deležen v času svojega življenja.

Definicija, ki opredeljuje tudi posameznikov razvoj je definicija Greenhausa, ki je kariero definiral »kot z delom povezan sklop izkušenj, ki jih posameznik doživi tekom svojega življenja« (Greenhaus 2000: 9). Kariera vključuje tako objektivne kot tudi subjektivne elemente. Objektivni elementi so delovno mesto, delovne naloge in druge dejavnosti povezane z delom, subjektivni elementi pa so pričakovanja, vrednote in potrebe (Greenhaus 2000). Ta definicija gleda na kariero širše in pod pojmom kariera, poleg dela in razvoja na poklicnem področju, razume tudi človekov osebnostni razvoj.

DeSimone nadaljuje Greenhausovo razmišljanje v smeri, »da se kariera razvija vse življenje in da ima vsak človek svoj vzorec kariere. Razvoj kariere ni vezan na poklic, delovno mesto ali naravo dela. Torej ima vsak posameznik svojo kariero« (DeSimone 1998: 346). DeSimonov prispevek k razumevanju in razvijanju pojma kariere je, da razume kariero kot vseživljenjski proces in da ima vsak posameznik več karier. Torej kariera ni vezana na poklic ali delovno mesto.

Schein je v svoji definiciji opisal dva pogleda na kariero in sicer zunanjšega in notranjšega. »Notranja kariera obsega sklop korakov ali stopenj, ki sestavljajo posameznikov lastni koncept napredovanja znotraj poklica. Zunanja kariera se nanaša na objektivne kategorije, ki jih družba in organizacije uporabljajo za označitev napredovanja po lestvici v danem poklicu« (Schein v Cvetko 2002: 47). Pri tej definiciji je zaznati premik v smeri subjektivnega in objektivnega pogleda na kariero. Za posameznika je pomembna notranja kariera, saj je to posameznikova subjektivna predstava o sebi in svojem delu. Zunanja kariera pa je pomembna za potrebe organizacije in za postavitve posameznika na družbeno lestvico. Ta teorija je po mojem mnenju najpodrobnejši opis kariere, saj izpostavlja tako notranje kot tudi zunanje dejavnike, ki so pomembni za opredelitev tega pojma. Vendar definicija ne opredeljuje drugih področij posameznikovega življenja, ki so povezane s kariero posameznika.

Od slovenskih avtorjev se je s kariero veliko ukvarjal psiholog Konrad. Opisal je razlike med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere (Konrad 1996).

Tabela 3.1.1: Tradicionalna in novejša pojmovanja kariere

Tradicionalna pojmovanja	Novejša pojmovanja
Zagotovljena je polna zaposlenost.	Polna zaposlenost je manj verjetna.
Večina ljudi ima stabilno, enosmerno poklicno pot vse življenje.	Poklicne poti postajajo vedno bolj pestre, neenakomerne in prekinjene.
Razvoj kariere pomeni premik navzgor.	Razvoj kariere je lahko tudi pomik navzdol in horizontalno.
Načrtovanje kariere za nove in mlade delavce.	Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.
Razvoj kariere je usmerjen na poklicno življenje	Na razvoj kariere vplivajo družina in življenjske vloge izven službe

Vir: Konrad 1996: 9.

Tabela 3.1.1 nam pokaže, da se novejša pojmovanja besede kariera precej razlikujejo od tradicionalnih. Novejša pojmovanja vidijo kariero kot vseživljenjski proces in ne le razvoj v mladosti oziroma na začetku kariere. Poleg tega postane pojem kariere širši v smislu, da kariera ni več omejena le na delovno področje posameznika, temveč so kariera in druge življenjske vloge posameznika povezane med seboj.

Konrad pri svojem opredeljevanju kariere, ravno tako kot Greenhaus, izpostavlja subjektivni in objektivni vidik kariere. Z objektivnega vidika pomeni kariera delovne pozicije, ki jih posameznik opravlja v času svoje zaposlitve za subjektivni vidik pa poudarja, da je potrebno nameniti pozornost posameznikovim aspiracijam, vrednotam, čustvom in konceptu samega sebe (Konrad 1996). Gre za razširitev pojma kariera, ki ni več le zaporedje del, temveč pridejo izraza tudi subjektivna nagnjenja. Kariera se začne povezovati tudi z drugimi področji človekovega življenja, tako z družino, osebnim razvojem. Spremembe v pojmovanju kariere nakazujejo, da beseda kariera postaja vedno bolj pomembna za posameznika, »saj delovna kariera postaja sinonim za delovno življenje, delo pa ključna determinanta kvalitete življenja« (Konrad 1996: 8). Iz zgoraj napisanega lahko sklepam, da so se avtorji začeli zavedati, da kariera ni neodvisen pojem in je pomembno upoštevati tudi druga področja posameznikovega življenja.

Kariera je vedno bolj v domeni posameznika oziroma njegovega doživetja le-te. Po besedah Lipičnika je kariera »načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranim času« (Lipičnik 1998: 179–180).

Definicije kariere so še vedno podvržene spremembam. Vzroke gre iskati v nenehnih spremembah na družbenem, demografskem, političnem, osebnostnem in gospodarskem področju. Kariera postaja vedno bolj dinamičen pojem, ki ne obsega več zgolj poklicnega področja, temveč je vedno bolj vpet v celotno shemo posameznikovega življenja. Po mojem mnenju postaja celotno življenje kariera in ni več povezana le s poklicnim delom. Kariera je torej proces, ki traja vse življenje in je povezana z vsemi življenjskimi vlogami, ki jih ima posameznik v svojem poklicnem, družbenem in družinskem življenju.

4. TEORIJE KARIERE

V tem poglavju želim navesti najpomembnejše teorije kariere. Teorije bom navedla po časovnem razporedu (od najstarejše proti najmlajši), opisala pa bom le tiste teorije, ki se tičejo mojega raziskovalnega področja.

Področje teorij o karieri je še vedno neenotno, saj znanstveniki še niso izdelali enotne tipologije na področju razvoja kariere. Zunker podaja zgodovinsko najpomembnejše teorije (Zunker v Cvetko 2002: 21):

1. Parsonova teorija
2. Teorije medsebojne prilagoditve oseb in delovnega okolja
3. Razvojne teorije
4. Teorija Ann Roe
5. Teorija Johna Hollanda
6. Teorija učenja
7. Sociološka teorija o delu in razvijanju kariere.

Po letu 1990 pa je nastalo po navedbah Zunkerja še pet teorij, ki so se osredotočale na prej zapostavljene skupine zaposlenih - ženske in pripadnike etničnih skupin (Zunker v Cvetko 2002: 38–29):

1. Karierna teorija, ki temelji na spoznavno–informacijskem postopku
2. Karierna teorija, ki izhaja iz družbeno–spoznavne perspektive
3. Brownov holistični model poklicne in življenjske izbire ter zadovoljstva, ki temelji na vrednotah
4. Teorije, ki miselno razlagajo kariero
5. Teorija samoučinkovitosti.

Obravnavanje zapostavljenih skupin zaposlenih je po mojem mnenju pomemben prispevek k celovitejšemu razvoju trga zaposlovanja in razumevanju njegove dinamike. K spremembi pri obravnavi zaposlenih je veliko pripomoglo povečanje števila žensk na trgu delovne sile in njihova prizadevanja po enaki obravnavi.

Od slovenskih strokovnjakov je svoje teoretične koncepte podala Brečkova. Pri svoji razvrstitvi si je pomagala s teoretičnimi modeli Zunkerja. Brečkova je teorije razdelila v pet glavnih skupin (Brečko 2002: 19–34).

1. statične teorije kariere
2. razvojne teorije
3. teorije učenja
4. tipološke teorije
5. novejši pogledi na karierni razvoj.

Preko razvrstitve, ki jo je podala Brečkova, bom predstavila najpomembnejše teorije, ki mi bomo v pomoč pri odkrivanju razlik in podobnosti med karierami moških in žensk. Posebej se bom posvetila Scheinovi teoriji o kariernih sidrih.

4.1 STATIČNE TEORIJE KARIERE

Prve teorije so statične, ki pod vplivom andragogike in psihologije postajajo vse bolj dinamične. V ospredje se vse bolj postavlja človeka kot subjekt, ki se uči, spreminja, razmišlja in odrašča. Teorije, ki spadajo v to skupino, so: Teorija potez in faktorjev, Teorija prilagoditve delu in Teorija potreb. Statičnim teorijam je skupna predpostavka, »da posameznik sam izbere poklic na podlagi lastnih interesov, sposobnosti in možnosti za zadovoljitev lastnih pričakovanj v zvezi z delovnim mestom« (Brečko 2002: 14–21).

4.1.1 TEORIJA POTREB

Teorija potreb izhaja iz Maslowe motivacijske teorije. Ann Roe (glej Cvetko 2002: 27) je pri svoji teoriji poudarjala pomen medsebojnih odnosov v družini, ki pomembno vplivajo na karierno pot posameznika. Struktura potreb in s tem povezana posameznikova zaposlitev je v veliki meri odvisna od zgodnjega otroštva oziroma od frustracij in zadovoljstev v otroštvu. Posamezniki se pri svoji izbiri poklica usmerijo v zaposlitve, kjer je prisoten personalni odnos, ali v zaposlitve, kjer ni personalnega odnosa. Odločijo se na podlagi tega, kako so v otroštvu zadovoljevali svoje razvojne potrebe. Tako sta nastali dve skupini poklicev. Poklici usmerjeni k ljudem (person-oriented) in drugi (nonperson-oriented). Za prvo skupino so značilni poklici, kjer prihaja do interakcije med ljudmi. V drugo skupino pa spadajo poklici, kjer ne prihaja do stika z ljudmi, oziroma interakcije z ljudmi niso ključnega pomena. Gre za

usmerjenost k stvarem. Ann Roe je bila mnenja, da se nagnjenost posameznika k eni od dveh skupin izoblikuje že v otroštvu na podlagi tega, koliko se starši ukvarjajo s svojimi otroki (Brečko 2002).

Teorija se mi zdi zanimiva, ker poudarja pomen razvoja in odraščanja otroka na izbiro poklica. To je prva teorija, ki poudarja pomen otroštva na kasnejšo poklicno izbiro.

Za statične teorije o razvoju kariere velja, da se osredotočajo le na izbiro kariere posameznika, ne ukvarjajo pa se s spremembami kariere oziroma s spremembami kariernih poti posameznikov. Prispevek teh teorij, še posebno teorije potreb, je v tem, da že prepoznajo pomembnost vrednot, ki jim pripišejo velik pomen pri izbiri karierne poti.

4.2 RAZVOJNE TEORIJE

Značilnost teh teorij je, da na kariero oziroma karierni razvoj, za razliko od statičnih teorij, gledajo kot na vseživljenjski proces in se ukvarjajo predvsem z razvojem osebnosti posameznika skozi različna življenjska obdobja. Teorije, ki spadajo v to skupino so: Teorija zaposlitvenih zmožnosti, Teorija kariernega razvoja kot uresničevanje koncepta o sebi, Levinsonova teorija, Teorija življenjskih dogodkov in Teorija spolnih razlik (Brečko 2002).

4.2.1 TEORIJA SPOLNIH RAZLIK

Opisala bom le Teorijo spolnih razlik, saj je avtorica C. Gilligan prva, ki se je ukvarjala z razlikami med moškimi in ženskami v percepciji kariernega razvoja. Moški se soočajo z drugačnimi izzivi kot ženske, razlike pa so tudi v psihosocialnem razvoju in drugačnih družbenih vlogah. Predvsem pri ženskah lahko govorimo o dveh kariernih poteh - poklicni in družinski. Ženskam priznava dvojno kariero, medtem ko naj bi imeli moški le poklicno kariero. To je tudi glavni prispevek te teorije, saj je to prva avtorica, ki je posegla na to področje (glej Brečko 2002: 25).

Pri tej teoriji prvič srečamo omembo pojma dveh karier, saj je ženski priznано, da opravlja takorekoč dva poklica. Po mojem mnenju je to ena najpomembnejših teorij pri mojem diplomskem delu, saj odpira vrsto vprašanj, kako ta problem rešiti, oziroma kako ženskam omogočiti enakopravnost na trgu dela, kljub njihovim družinskim obremenitvam.

4.3 TEORIJE UČENJA

Dandanes smo podvrženi nenehnemu učenju, če se želimo prilagajati spremembam in upravljati z njimi. Učenje poteka v šoli in tudi izven nje. Predpostavka teorij učenja je, da je posameznikov karierni razvoj odvisen predvsem od učenja. Teorije, ki spadajo v to skupino, so: Teorija socialnega učenja in Kolbova teorija učnih stilov (Brečko 2002). Teorije, ki spadajo v to skupino, ne bom posebej omenjala, saj ne obravnavajo kariere z vidika, ki ga želim raziskati.

4.4 TIPOLOŠKE TEORIJE

Tipološke teorije se osredotočajo na posameznikove lastnosti in ga na podlagi teh lastnosti uvrstijo v določen tip osebnosti, nato pa proučujejo, kakšne so karierne poti določenih tipov osebnosti. Teoriji, ki spadata v to skupino, sta: Teorija Johna Hollanda in Scheinova teorija kariernih sider (Brečko 2002).

4.4.1 TEORIJA JOHNA HOLLANDA

Hollandova teorija temelji na predpostavki, da »si posameznik kariero izbere v skladu s svojimi osebnostnimi lastnostmi. Večino ljudi se po njegovi teoriji lahko razvrsti v enega od šestih osebnostnih tipov: realističnega, raziskovalnega, umetniškega, socialnega, podjetniškega in konvencionalnega. Osebnostni tipi se med seboj razlikujejo po nagnjenjih, interesih, sposobnostih, vrednotah in stališčih« (Brečko 2002: 27–28). Teorija predpostavlja, da »ljudje z določenimi osebnostnimi potezami iščejo okolje, v katerem bodo lahko izrazili svoje zmožnosti, stališča in vrednote« (Konrad 1996: 16).

Stopnja zadovoljstva z delom je večja, bolj kot se delo ujema z posameznikovimi lastnostmi. Holland je na podlagi osebnostnih tipov izdelal matriko poklicno osebnostnih tipov, kjer je posameznim osebnostnim tipom pripisal prevladujoče delovno okolje in vrsto dela. Holland v svoji teoriji poudarja pomen socialnega okolja, ki je primarno pri oblikovanju posameznika in s tem povezanih lastnosti (Konrad 1996: 16).

To teorije omenjam predvsem zato, ker Schein povzema Hollanda, ko gradi svojo teorijo kariernih sider.

4.4.2 SCHEINOVA TEORIJA KARIERNIH SIDER

Schein je s teorijo kariernih sider nadgradil Hollandovo teorijo osebnostnih tipov. »Na razvoj kariere gleda kot dvosmeren proces, v katerem organizacija socializira posameznika in hkrati posameznik spreminja organizacijo s tem, ko vanjo vnaša spremembe« (Brečko 2002: 29). Delovno mesto si Schein predstavlja kot tridimenzionalni prostor, znotraj katerega posamezniki delajo karierne premike:

- hierarhične (napredovanje)
- horizontalne ali funkcionalne (pridobitev višje strokovnosti)
- premike v smeri večje pripadnosti in lojalnosti podjetju.

Učinkovitost posameznika je odvisna od odnosa med posameznikom in organizacijo oziroma od zadovoljitve medsebojnih potreb. Posameznikove potrebe izhajajo iz njegovih vrednot, sposobnosti in talentov. Skupku teh usmeritev rečemo karierno sidro posameznika.

4.4.2.1 KARIERNO SIDRO KOT PREDSTAVA O SEBI

Schein opisuje karierno sidro kot predstavo o sebi, sestavljeno iz zaznanih talentov, sposobnosti, temeljnih vrednot, stališč, potreb in motivov (Schein 1996). Brečkova govori o kariernem sidru kot »o nekakšni osebni usmerjenosti posameznika, ki se ji ne bi odpovedal v še tako težkih okoliščinah« (Brečko 2002: 29). Uresničevanje določenega kariernega sidra predstavlja uresničevanje samega sebe. Karierna sidra se razvijejo šele po prvih letih zaposlitve in ostajajo relativno trdna značilnost. Določajo, kaj so tista dela, ki jih bo posameznik opravljal najbolje, saj bo izrabil vse svoje potenciale. Z delom pridejo na površje vrednote, spretnosti in lastnosti, ki jih ima posameznik in predstavljajo usmeritve za naprej. Karierno sidro je posameznikov življenjski kompas.

4.4.2.2 RAZISKAVE, KI SO TEMELJ TEORIJE KARIERNEGA SIDRA

Schein je s sodelavci na Sloan School of Management izvedel 12-letno longitudinalno raziskavo, na podlagi katere je določil osem različnih kariernih usmeritev. V raziskavo je zajel štiriindvajset absolventov magistrskega študija na Sloan School of Management. Z njimi je imel pogovore, ko so bil v drugem letniku magistrskega študija, pol leta po končanem študiju, eno leto po končanem študiju ter po desetih do dvanajstih letih po končanem študiju. Vprašalnike pa so izpolnili po petih letih po končanem študiju. Preverjali so njihova stališča in vrednote. Rezultati te raziskave so bili, da so posamezniki na delovnih mestih, ki jim niso

ustrezala, želeli nazaj na delovna mesta, ki so jim bila bližje po njihovi vrednostni lestvici. Niso se zavedali, kaj jih vleče nazaj na prejšnje delovno mesto, vendar so se potem počutili bolje. Iz tega izhaja tudi ime karierno sidro (glej Brečko 2001: 43).

4.4.2.3 TIPI KARIERNIH SIDER

Tipi kariernih sider, ki jih je Schein določil na podlagi raziskav v 60. in 70. letih (Schein 1990: 20):

- samostojnost in neodvisnost
- varnost in stabilnost
- tehnično-funkcionalne spretnosti
- vodstvene spretnosti
- podjetniška ustvarjalnost
- poslanstvo in predanost
- čisti izziv
- življenjski stil.

1. SIDRO SAMOSTOJNOSTI IN NEODVISNOSTI

Posamezniki s kariernim sidrom samostojnosti in neodvisnosti želijo delo, kjer lahko delajo v svojem tempu in po svojih pravilih. Omejitve delovnega mesta, kot so norme, pravila, postopki, stil oblačenja, delovni čas, jih omejujejo in jih ne sprejemajo. Odločajo se za delovna mesta, kjer jim je omogočena samostojnost in sicer: svetovanje, raziskave in razvoj, prodaja na terenu in obdelava podatkov. Pri delu želijo, da so cilji jasno določeni, pri izbiri sredstev pa se želijo odločati po svoje. Pogosto se odločajo za nestandardne oblike zaposlitve, tako sta precej pogosti obliki pogodbeno in projektno delo. Zaposlitev za polni delovni čas ni tako pogosta oblika zaposlitve kot zaposlitev za polovični delovni čas (Schein 1990).

2. SIDRO VARNOSTI IN STABILNOSTI

Posamezniki, ki pripadajo temu sidru jim varnost zaposlitve pomeni največ in je prvotnega pomena pri vseh kariernih odločitvah. Odločajo se za zaposlitev v organizacijah, ki so znane po stalnosti zaposlitve, so ugledne in skrbijo za prihodnost posameznika (dobra pokojninska zavarovanja). Posamezniki ne želijo sprejemati odgovornosti na svojem delovnem mestu in jo prepuščajo svojim nadrejenim. Nadrejeni jim povedo, kaj naj delajo, kako naj delajo in kakšni so cilji. Najraje opravljajo delo, ki ga poznajo in obvladajo. Izzivi jim niso v zadovoljstvo.

Najatraktivnejše službe so v državni upravi in v podjetjih, kjer je država večinski lastnik. Motivacijo predstavljajo višja plača, ugodnejše delovne razmere in pohvale nadrejenih (Brečko 2001).

3. SIDRO TEHNIČNO-FUNKCIONALNE SPRETNOSTI

Posamezniki s sidrom tehnično–funkcionalne spretnosti prepoznajo v sebi talent, ki si ga želijo razvijati. Največje zadovoljstvo jim je razvijati in udejanjati talent. Pravi zagon pri delu jim daje udejanjenje njihovega talenta in zadovoljstvo ob zavesti, da so strokovnjaki na določenem področju. Pomembna jim je vsebina dela in pohvale s strani kolegov iz stroke in ne toliko zaslužek. Glavna motivacija pri delu jim je izziv. Če delo postane enolično in brez izzivov, so ti posamezniki kaj hitro zdolgočaseni in neproduktivni. Mesto generalnega direktorja jih ne zanima, razen če lahko razvijajo svoj talent še naprej (Brečko 2001).

4. SIDRO VODSTVENE SPRETNOSTI

Posamezniki, ki v sebi prepoznajo sposobnosti, ki so pomembne za uspešno delo vodje oziroma menedžerja, imajo sidro vodstvene spretnosti. V organizaciji jim je pomembno napredovanje in si želijo čim prej priti do delovnega mesta, ki jim omogoča strateško odločanje za organizacijo. Ti posamezniki niso specializirani na določenem področju, ampak razpolagajo z znanjem z več področij, predvsem s področij upravljanja z ljudmi in ekonomije. Motivacijo jim predstavlja napredovanje, visok dohodek, možnost vodenja in upravljanja. Značilnosti teh posameznikov so, poleg zmožnosti upravljanja in vodenja ljudi, sposobnost dobre komunikacije, visoka stopnja čustvene inteligence ter sposobnost analiziranja (glej Brečko 2001: 45–46).

5. SIDRO PODJETNIŠKE USTVARJALNOSTI

Posamezniki s tem kariernim sidrom želijo delati samostojno, usmerjajo se k razvoju lastnih izdelkov in storitev, odpirajo nova podjetja ali pa preoblikujejo že obstoječa podjetja. Velik izziv so jim finančna podjetja. Merilo uspeha je dobiček. Veliko teh posameznikov že zgodaj, v mladosti, začne ustanavljati lastna podjetja. Značilno je, da izhajajo iz podjetniških družin. Pri tem sidru ne gre toliko za samostojnost pri poslovanju, temveč za ustanavljanje lastnih podjetij in poslov, zaradi potrebe po dokazovanju. Dokazati želijo, da so sposobni vpeljati posel in iz njega veliko iztržiti. Velikokrat so taki podjetniki pripravljene žrtvovati svojo samostojnost in stabilnost, če je to cena kasnejšega uspeha (Schein 1990).

6. SIDRO POSLANSTVA IN PREDANOSTI

Posamezniki s sidrom poslanstva in predanosti želijo izboljšati svet oziroma želijo delati na področjih, kjer je možno delati v tej smeri. Delujejo na podlagi lastnih vrednot, ki jih želijo pri svojem delu uresničiti. Delovna mesta, ki jih zasedajo, so povezana z ljudmi, kot na primer zdravnik, medicinska sestra, pedagog, duhovnik ali socialni delavec. Pomembno je, da je delo, ki ga opravljajo, v skladu z njihovi vrednotami in da lahko z delom vplivajo na organizacijo ali družbo v smislu njihovih vrednot. Motivacijo predstavlja priznanje s strani nadrejenih, sodelavcev in strokovnega kroga (Brečko 2001).

7. SIDRO ČISTEGA IZZIVA

Posameznikom je najpomembnejši izziv, ki ga dobijo s premagovanjem ovir pri delu. Merila uspeha so: uspešno reševanje nerešljivih problemov, premagovanje ovir in močnih nasprotnikov. Vedno iščejo nove izzive in se ne ustrašijo nobene težave ali prepreke. O sebi menijo, da lahko naredijo in rešijo karkoli in se ne omejujejo le na eno specifično področje. Delovno mesto mora biti raznoliko in ponujati mora izzive, ki jih ti posamezniki skušajo obvladati. Pohvale, napredovanje in denar jim ne pomenijo toliko kot pa preizkušanje svojih zmožnosti na delovnem mestu. Problem pri teh posameznikih je, da se hitro začnejo dolgočasiti (Schein 1990).

8. SIDRO ŽIVLJENJSKEGA SLOGA

Posamezniki s sidrom življenjskega sloga, kot že ime samo pove, delujejo v skladu in v smer, ki jim jo določa življenjski slog. To pomeni, da iščejo delovna mesta, ki so v skladu z njihovimi vrednotami in cilji v življenju. Izbirajo taka delovna mesta in jim ostajajo zvesti, ki jim omogočajo, da imajo ob pravem času na razpolago prave možnosti. Potovanja in selitve pridejo v poštev le, če to ustreza njim in njihovi družini. Od organizacije pričakujejo, da jim omogoči polovični in gibljiv delovni čas ter delo od doma, če tako zahtevajo razmere v posameznikovem življenju. Ti posamezniki postavljajo svoje življenjske prioritete pred organizacijske. Glavno jim je, da jim je omogočeno, da normalno in po lastnih željah delujejo v zasebnem življenju. V osredju je povezovanje osebnih, delovnih in družinskih zadev (Brečko 2001).

Sidro življenjskega sloga je edino karierno sidro, ki opredeljuje odnos med delom in ostalimi področji posameznikovega življenja. Delo je drugotnega pomena in posamezniki nimajo

večjih poklicnih ambicij. Bolj se osredotočajo na družino, študij in ostala področja, ki niso povezana z zaposlitvijo.

4.4.3.4 ALI OBSTAJAJO ŠE DRUGA SIDRA?

Schein pravi, da so dosedanje raziskave pokazale, da se da večino ljudi opisati s pomočjo teh osmih kariernih sider. Področja, ki jih Schein izpostavlja kot neopredeljena, so: moč, raznolikost, ustvarjalnost in organizacijska identiteta. Vendar Schein nadaljuje, da sta moč in ustvarjalnost univerzalni potrebi, ki se pojavljata v vseh sidrih. Moč se pri tehnično funkcionalnem sidru izrazi preko velike količine znanja, pri podjetniški ustvarjalnosti preko ustanavljanja podjetij, pri vodstvenem sidru preko položaja, pri sidru poslanstva in predanosti preko moralnih načel, pri sidru varnosti in stabilnosti preko lojalnosti podjetju, in tako naprej. Posameznik ima lahko razvitih več značilnostih, ki po kategorizaciji spadajo v različne skupine, vendar posameznik spada v tisto skupino, katere ima glavno lastnost, ki se ji ne bi odrekal pod nobenim pogojem (Schein 1990).

Schein je torej mnenja, da teh osem sider zadostuje za opis vseh posameznikov, saj vsako posamezno sidro izpostavlja eno od področij, ki ga ima posameznik najbolj razvitega oziroma se k njemu zateče v ključnih situacijah.

4.4.3.5 ALI SE SIDRA SPREMINJAJO?

Schein na podlagi longitudinalne raziskave pravi, da »so karierna sidra stalna, tudi če posameznik zamenja službo ali delovno mesto. Avtor je mnenja, da se sidra ne spreminjajo. Ljudje lahko zamenjajo službo, vendar ko se bo pojavila druga možnost, ki bo v skladu s posameznikovim kariernim sidrom, bo posameznik zamenjal službo« (Schein 1990: 34–35).

Sidro, ki mu posameznik pripada, je rezultat njegovih prepričanj, vrednot, darov in motivov. To so lastnosti, ki so stalne in se tekom življenja drastično ne spreminjajo. Vendar se po mojem mnenju karierno sidro lahko spremeni, tako kot se spreminjajo vrednote, stališča in motivi. Strinjam se do te mere, da posameznika karierno sidro vodi in usmerja, vendar se lahko zaradi objektivnih in subjektivnih razlogov spremeni.

4.4.3.6 KRITIKA SCHEINOVE TEORIJE KARIERNIH SIDER

Schein v svoji teoriji trdi, da so karierna sidra tista, ki vplivajo na karierno pot posameznika. Karierna sidra pa so posameznikova prepričanja, vrednote, darovi in motivi. Torej se

posameznik odloča za svojo karierno pot na podlagi prepričanj, vrednot, darov in motivov. Torej lahko rečemo, da so tudi vrednote tiste, ki vplivajo na karierno pot posameznika, kar potrjuje moje predvidevanje, da imajo vrednote velik vpliv na karierno pot posameznika.

Ob branju Scheinove teorije me je zmotilo dejstvo, da ima posameznik le eno karierno sidro. Vendar ali je res tako? V današnjem času, ko se vse stvari spreminjajo praktično čez noč, je težko trditi, da lahko posameznik ostaja zvest le enemu kariernemu sidru. Nemogoče se mi zdi, da bi lahko posameznik vse življenje deloval na področju, ki bi bil v skladu z njegovim kariernim sidrom. Moje mnenje je, da ima posameznik na začetku svoje kariere poti določeno karierno sidro, ki ga usmeri v določenem poklic, vendar se sidro lahko spremeni v skladu s spremembo posameznikov potreb, danih okoliščin (globalizacija, demografske spremembe) ali sprememb na trgu dela.

Prispevek Scheina k mojemu diplomskemu delu je v tem, da poveže kariero in vrednote in da vrednotam velik pomen pri posameznikovem kariernem razvoju. V empiričnem delu bom povezala posamezna karierna sidra s spolom, starostjo, izobrazbo in poklicem anketirancev in skušala dokazati povezanost temi spremenljivkami in odkriti karierna sidra določenega poklica.

4.5 NOVEJŠE TEORIJE

Spremembe v tehnologiji, predvsem informacijski, so botrovale temu, da so se izoblikovali novejši pogledi na razvoj kariere. Podjetja dandanes ne najemajo več delavcev zaradi njihovih fizičnih sposobnosti, temveč najemajo njihovo znanje. Podjetja skušajo odkriti načini kako izvabiti čim več znanja iz svojih zaposlenih. Teorije o razvoju kariere ne pokrivajo več celotnega spektra, temveč se osredotočajo le na posamezne elemente kariernega razvoja (glej Brečko 2002: 31).

4.5.1 HOLISTIČNI MODEL POKLICNE IN ŽIVLJENJSKE IZBIRE

Holistični model je razvil Brown in temelji na človekovih osebnih vrednotah, ki so osnova za posameznikovo odločitev o kariernem cilju. Interes je drugotnega pomena. Vrednote se po njegovem mnenju razvijajo v interakciji med podedovanimi karakteristikami in pridobljenimi življenjskimi izkušnjami. Teorijo je zasnoval na podlagi opazovanja otrok, ki izoblikujejo

svoj vrednotni sistem interakcije s starši, vrstniki, mediji. Opozarja, da igrajo vrednote pomembno vlogo le, če so jasno izoblikovane. Če otrok nima jasno izoblikovanega sistema vrednot, ker so bile slabo podane ali podane v napačnem kontekstu, lahko prihaja do nejasnega ali nepričakovanega vedenje posameznika. Brown dopušča to možnost in jo imenuje konflikt vrednot. Tako je razvoj omogočen le posamezniku, ki ima jasno oblikovan sistem vrednot. Brown je zasnoval vrednostni model kariernega izbora, ki ga sestavlja šest predpostavk:

- niso vse vrednote enako pomembne, le manjše število vrednot je prioriternih,
- prioritete vrednote so pomembne pri izbiri življenjskih vlog,
- vrednote posameznik pridobiva z učenjem iz vrednostno obarvanih informacij iz okolja,
- življenjsko zadovoljstvo je odvisno od življenjske vloge, saj je življenjska vloga tista, ki zadovolji vse glavne vrednote,
- vsaka življenjska vloga ima lastnost, ki je poudarjena in vpliva na stopnjo življenjskega zadovoljstva,
- na uspeh v življenjski vlogi vpliva več faktorjev: naučene veščine ter spoznavne, fizične in emocionalne sposobnosti (Zunker v Cvetko 2002: 41–42).

Glavna pomanjkljivost teorije je, da ne govori o nadaljnjem razvoju vrednot, saj se po tej teoriji vrednote razvijajo le v otroštvu, kasneje pa ne več (glej Cvetko 2002: 41–42). Poleg tega je premalo govora o drugih pomembnih faktorjih, ki vplivajo na izbor kariere kot so: možnost izobraževanja, možnost zaposlitve na izbrano delovno mesto, finančne zmožnosti za izobraževanje in možnost razvijanje tudi drugih življenjskih področij. Ta teorija je po mojem mnenju pomemben prispevek k razumevanju razvoja karierne poti, saj izpostavlja pomen vrednot, ki usmerjajo posameznika in mu dajo smisel.

4.5.2 TEORIJA SAMOUČINKOVITOSTI

Teorijo sta osnovala Hackett in Betz leta 1981. Teorija se ukvarja z razlikami med moškimi in ženskami. Teorija temelji na Bandurovi teoriji družbenega učenja, ki pravi, da je rešitev določene naloge odvisna od posameznikove presoje o svojih sposobnostih. Če je bilo posamezniku omogočeno, da se dokaže in je bil pri svojih nalogah uspešen, je to dobra motivacija za naprej, sicer pa posameznik zmanjšuje intenziteto napora za izpolnjevanje nalog. Bandura pravi: »Tisti, ki sebe presojujejo za neučinkovite, se bolj približujejo

ponazoritvam zgrešenih scenarijev in naglašajo, kako gredo stvari narobe. Takšno neučinkovito razmišljanje zmanjšuje motivacijo in opravljanje dela« (Bandura v Cvetko 2002: 43). Hackett in Betz sta iz tega izpeljala, da je delovno okolje manj spodbujevalno za ženske (neenako nagrajevanje, manj spodbud), ki zaradi tega ne razvijejo samoučinkovitosti. To vodi v nezmožnost opraviti določene delovne naloge, kar nadalje vodi v omejeno karierno mobilnost in manj kariernih izbir. Zaradi teh predpostavk se ženske ne odločajo za tvegane karierne premike ali pa odlašajo s kariero (glej Cvetko 2002: 43).

Ta teorija sicer ne poudarja pomena vrednot, vendar je teorija zanimiva, ker govori o socialnem okolju, ki je manj naklonjen ženskam in avtorja v tem vidita razlog, da se ženske ne odločajo za drzne in »nevarne« kariere. Ta teorija odpira nova poglavja v razumevanju kariernih poti.

4.6 NADALJNI RAZVOJ TEORIJE O KARIERI

Vsaka od zgoraj predstavljenih teorij govori o določenih dejavnikih, ki vplivajo na razvoj kariere. Ti dejavniki se razlikujejo med seboj, saj se vsaka teorija ukvarja le z določenim segmentom tega pojma. Prve teorije so bile izrazito statične in so poudarjale posameznikove sposobnosti na eni strani in potrebe delovnega mesta na drugi. Delo je osrednjega pomena, teorije se ne ukvarjajo s povezano med delom in ostalimi področji človekovega življenja. Statične teorije predstavljajo osnovo za nadaljnji razvoj tega pojma. Glavna pomanjkljivost je omejenost na določeno področje in ob tem predvsem zanemarjanje posameznikovega razvoja in vpliva okolja.

Za razvojne teorije, ki so sledile, je posameznik tisti, ki sprejema karierno pot. Kariera je torej v rokah posameznika in ni več odvisna od potreb delovnega mesta in se traja vse življenje, vendar tudi te teorije ukvarjajo zgolj z delovnim področjem.

Teorije učenja nadgrajujejo razvojne teorije v smislu, da pokažejo način, kako posameznik doseže zastavljeni cilj (preko izobraževanja). Učenje je tisto, ki omogoča posamezniku karierni razvoj.

Tipološke teorije gradijo na predpostavki, da so posameznikove lastnosti tiste, ki določajo karierno pot.

Novejše teorije pa se skušajo prilagajati današnjemu času, torej času nenehnih sprememb. Iščejo vzporednice med potrebami organizacij in zadovoljstvom zaposlenih, da se lahko posameznik razvija na vseh področjih.

Vsaka od teorij je doprinesla nekaj k nenehnemu razvoju in raziskovanju kariere. Ali je možno poenotenje teorij? »Skupina ameriških psihologov dvomi o tem in je našla več razlogov proti kot za. Prihajalo bi lahko do ponavljanj, prekrivanj in dvojnega razumevanja. Zanimivi poudarki bi bili lahko zaradi poenotenja izpuščeni« (Cvetko 2002: 43–44). Collin pa dvomi celo o konceptu kariere »...koncept kariere morda nima prihodnosti« (Collin v Cvetko 2002: 44). Zunker nadaljuje misel, da »morajo biti organizacije v današnjem času fleksibilne in prilagodljive, da se lahko hitro odzovejo na spremembe in v takem okolju koncept kariere nima prihodnosti« (Zunker v Cvetko 2002: 44).

Po mojem mnenju do poenotenja ne more priti, saj je pojem kariere postal preširok in preveč je različnih možnosti za razvoj kariere in vedno več različnih delovnih mest in posameznikov. Poleg tega je kariera vseživljenjski proces in o karieri govorimo na več področjih posameznikovega življenja, tako poklicnem, osebostnem, družinskem, stanovanjskem in prostočasnem.

5. VREDNOTE

S pojmom vrednote označujemo stvari in kategorije, ki jih posameznik visoko ceni in za katere si prizadeva, da jih doseže (Musek 1993: 72). Vrednote nas usmerjajo in imajo vpliv na naše reagiranje v danih situacijah. Kluckhohn pravi, da so vrednote »kot pojmovanja zaželenega, ki vplivajo na to, kako se ljudje odločajo za akcije in kako ocenjujejo pojave« (Kluckhohn v Musek 1993: 72).

Vrednote so splošni motivacijski cilji, ki jih posameznik visoko ceni. Vrednote so motivacijski cilji, ki so najvišje na hierarhični lestvici. Vrednote niso konkretni motivacijski cilji, temveč so relativno trajno in dolgoročno usmerjeni cilji (Pogačnik 2002).

Vrednote se začnejo razvijati že v otroštvu. Na njihov razvoj vplivata družbeno in kulturno okolje, ki posredujeta zaželene načine presojanja, obnašanja, ravnanja v določeni situaciji in vrednotenja. Poleg tega pa so pomembne tudi posameznikove lastnosti in zmožnosti. Vrednotni sistem posameznika je relativno trajen in se spreminja le v določenih situacijah (sprememba strukture posameznikove življenjske situacije). V primerjavi z interesi, stališči in preferencami so vrednote najbolj stabilne. Vendar avtorica opozarja, da se vrednote lahko spremenijo po vplivom različnih dejavnikov (Lešnik Musek 1996: 123–124). Musek izpostavlja spreminjanje vrednot s starostjo, saj z zrelostjo posameznika pride tudi drugačna vrednotna orientacija (Musek 1993: 206).

5.1 KLASIFIKACIJA VREDNOT

Pri klasifikaciji vrednot se bom uprla na Muskovo klasifikacijo vrednot. Musek je leta 1991 na podlagi lastnih raziskav podal klasifikacijo, kjer vrednote razdeli v tri osnovne kategorije, ki jim doda še ustrezne podkategorije (Musek 1991: 233–256):

- osebne vrednote: vrednote osebne harmonije (dobrota, notranje zadovoljstvo), hedonske vrednote (zabava, prosti čas, užitki, avanturizem), duhovne vrednote (spoznavanje, lepota), individualne vrednote (ugled, moč, uveljavljanje), socialne vrednote (ljubezen, zvestoba, prijateljstvo) in samoaktualizacijske (osebnostna rast, ustvarjanje),

- medosebne vrednote: vrednote miru in harmonije (sreča, blagostanje, mir), vrednote družinskega življenja (družinska sreča, razumevanje), vrednote avtoritete in socialnega reda (red, zakoni, morala), demokratske vrednote (pravičnost, napredek, enakopravnost), vrednote nacionalne varnosti (patriotizem, narodni ponos),
- nadosebne vrednote: religiozne vrednote (vera, svetost, odrešenje), vrednote transcendence (harmonija z naravo, mistične vrednote).

V tej klasifikaciji je Musek zajel vse najpomembnejše kategorije vrednot, vendar je leta 2000 objavil še obširnejšo klasifikacijo vrednot, ki nam še podrobneje predstavi vrednote. Osnovna delitev vrednot je delitev na dionizične in apolonske. Dionizične je Musek razdelil na hedonske in potenčne, apolonske pa je razdelil na moralne in izpolnitvene (Musek 2000: 28–29). Natančnejša razdelitev je prikazana v Tabeli 5.1.1.

Tabela 5.1.1: Nova klasifikacija vrednot po Musku

Največji obseg (velekategorijska)	dionizične vrednote		apolonske vrednote	
večji obseg (vrednotni tip)	hedonske	potenčne	moralne	izpolnitvene
vrednotne kategorije srednjega obsega	čutne zdravstvene varnostne	statusne patriotske	socialne societalne tradicionalne	spoznavne estetske kulturne aktualizacijske verske
posamezne vrednote	veselje, zabava, vznemirljivo življenje, udobje, uživanje zdravje varnost	moč, ugled, slava, denar, politični uspeh ljubezen do domovine, narodnostni ponos	ljubezen, družinska sreča, razumevanje s partnerjem mir, sloga, enakost, otroci, poštenost, delavnost	resnica, modrost lepota, narava umetnost, kultura samoizpopolnjevanje vera, upanje

Vir: Musek 2000: 29 in 36.

Muskovo klasifikacijo vrednot sem predstavila, ker bom s pomočjo Muskovih raziskav, ki se upirajo na to klasifikacijo, navedla razlike med moškimi in ženskami glede vrednotnih usmeritev.

5.2 RAZLIKE MED VREDNOTAMI MOŠKIH IN ŽENSK

Razlike med moškimi in ženskami so najosnovnejša delitev. Vse kulture priznavajo razlike med moškimi in ženskami, tako osebnostne, duševne kot tudi vrednotne. Razlik, ki se kažejo navzven, ni težko opaziti, razlike, ki so osebnostne, pa zahtevajo globlje raziskave. Musek poudarja, da prejšnja desetletja niso bila preveč naklonjena poudarjanju osebnostnih razlik med moškimi in ženskami, saj bi bilo to lahko škodljivo demokratičnim idealom enakopravnosti med spoloma. Poleg tega je potrebno biti previden pri opisovanju razlik med moškimi in ženskami, saj ni nujno, da so biološke narave, lahko gre tudi za razlike, ki so kulturno ustvarjene¹ (Musek 1994).

Pomemben faktor, ki vpliva na vrednote posameznika, je njegova vzgoja. »Tako so moški v mnogih kulturah vzgojeni v smeri uspešnosti, storilnosti, kompetitivnosti, ženske pa na drugi strani v smeri varnosti, altruističnosti in moralnosti. Torej gre za učenje po vzorcu, kjer so spolne vloge razdeljene in s tem tudi naloge povezane z določeno spolno vlogo« (Musek 1989: 124–125).

5.2.1 VREDNOTE ŽENSK

Musek v svojem delu, Spol, spolne vloge in vrednote pravi, »da so splošne značilnosti žensk predvsem večja emocionalnost, intuitivnost in altruističnost« (Musek 1989: 124–125).

Raziskave, ki jih je opravil Musek (Musek 2000), so pokazale, da obstajajo razlike glede vrednotnih usmeritev med moškimi in ženskami, in sicer ženske bolj cenijo apolonske vrednote, oziroma če pogledamo natančneje v prvi vrsti bolj cenijo moralne, socialne, družinske, societalne in varnostne vrednote. Gre torej za vrednote, ki so povezane z emotivnim in duhovnim življenjem, altruizmom in medsebojnim razumevanjem.

¹ spolne vloge, ki so kulturno pogojene in se od kulture do kulture lahko razlikujejo. Opravilo, ki v eni kulturi velja za moško, lahko v drugi kulturi velja za žensk opravilo in obratno.

5.2.2 VREDNOTE MOŠKIH

Musek pravi, »da so splošne značilnosti moški večja agresivnost, spolna dovzetnost in naravnost k doseganju uspeha« (Musek 1989: 124–125).

Za razliko od žensk pa moški najbolj cenijo dionizične vrednote. V ospredju so predvsem potenčne, čutne, statusne in patriotske vrednote. Če pogledamo natančneje gre za vrednote, ki so povezane z dosežki, ustvarjalnostjo, čutnim uživanjem in spolnostjo (Musek 2000).

Lahko rečemo, da obstaja razlika med vrednotnimi usmeritvami moških in žensk, kar lahko vpliva tudi na izbor poklica in kariere.

5.3 SPREMEMBE VREDNOT S STAROSTJO

Raziskava², ki jo je izvajala Lešnik Muskova, je pokazala, da se vrednote s starostjo spreminjajo. Tako imajo osebe v starosti od 15–22 let v ospredju vrednote, ki so povezane z doživljanjem ugodja in zadovoljstva. V drugi starostni skupini (od 23–35 let) so v ospredju vrednote, ki so povezane s partnerstvom in ljubeznijo. Za tretjo starostno skupino (od 34–60 let) je značilno, da so jim najpomembnejše vrednote, ki so povezane z uspehom na delovnem mestu, vendar starejši kot so ljudje, bolj stopajo v ospredje vrednote, ki so povezane z moralnimi načeli (Lešnik Musek 1996: 127–133).

Tudi Musek je pri svojih raziskavah prišel do podobnih ugotovitev. Muskove ugotovitve so, da mlajši najbolj cenijo hedonske in potenčne vrednote, pri starejših pa so v ospredju apolonske vrednote, predvsem izpolnitvene vrednote. Musek na splošno meni, da prehajajo posamezniki od dionizičnih proti apolonskim usmeritvam. Avtor nadalje govori o obstoju hierarhije vrednot, kjer posameznik skozi različna življenjska obdobja prehaja od nižjih k višjim vrednostnim usmeritvam, kar pomeni, da posameznik prehaja od hedonskih, potenčnih in moralnih k izpolnitvenim vrednotam (Musek 2000: 83–89).

5.4 SPREMEMBA VREDNOT GLEDE NA STOPNJO IZOBRAZBE

Rezultati Muskove raziskave kažejo, da se vrednote razlikujejo glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Tako so z višjo stopnjo izobrazbe povezane izpolnitvene vrednote, na bolj

² V vzorec je bilo vključenih 753 oseb v starosti od 15 let naprej.

specifični ravni pa kulturne. Negativna korelacija pa je med doseženo stopnjo izobrazbe in potenčnimi in moralnimi vrednotami, oziroma na bolj specifični ravni to pomeni varnostne in patriotske vrednote (Musek 2000: 144–145).

5.5 SPREMEMBA VREDNOT GLEDE NA IZBIRO POKLICA

Raziskava, ki jo je leta 2000 opravil Musek (Musek 2000: 235–237), je pokazala močno povezanost med vrednotami in izbiro študija študentov Univerze v Ljubljani³.

Rezultati raziskave so bili:

- apolonske vrednote imajo največjo vrednost pri študentih Akademije za glasbo in Teološke fakultete, medtem ko so imele apolonske vrednote pri študentih z Biotehnične fakultete, Fakultete za družbene vede in Fakultete za matematiko in fiziko najnižje vrednosti,
- dionizične vrednote so imele najvišjo vrednost pri študentih Fakultete za strojništvo, Fakultete za družbene vede in Pravne fakultete, najnižjo pa pri študentih Teološke fakultete in Pedagoške fakultete.

Če rezultate Muskove raziskave še bolj razčlenimo, pridemo do ugotovitve, da so moralne vrednote najbolj izražene pri študentih Teološke fakultete, Akademije za glasbo in Akademije za gledališče, režijo, film in televizijo, najmanj pa pri študentih Biotehniške fakultete, Fakultete za družbene vede ter Fakultete za matematiko in fiziko (glej Musek 2000: 236).

Raziskave, ki jih je opravil Musek, potrjujejo predvidevanje, da vrednotna usmeritev vpliva na izbiro študija. Vrednote niso edini dejavnik, ki vpliva na izbiro študija, vendar »se zdi malo verjetno, da bi nekdo izbral poklic v popolnem nasprotju s svojo vrednotno hierarhijo« (Musek 200: 236).

Muskovo raziskava jasno pokaže, da se vrednote razlikujejo med različnimi študiji. Zaključimo lahko, da so vrednote pomemben faktor pri izbiri poklica in s tem povezane

³ V raziskavo je bilo vključenih 611 študentov z 11 fakultet Univerze v Ljubljani. Vključene so bile Filozofska fakulteta, Teološka fakulteta, Akademija za glasbo, Fakulteta za strojništvo, Akademija za gledališče, režijo, film in televizijo, Biotehniška fakulteta, Fakulteta za družbene vede, Fakulteta za matematiko in fiziko, Pedagoška fakulteta, Pravna fakulteta in Medicinska fakulteta.

kariere posameznika, saj so vrednote, ki so značilne za posamezen poklic razlikujejo od poklica do poklica.

6. KONFLIKT MED DRUŽINO IN DELOM

Družina ima velik vpliv na razvoj karier obeh staršev. Černigoj-Sadar meni, »da sta plačano delo in družina konstitutivna elementa socialne identitete, tako za moške kot za ženske. Vloga posameznega področja se skozi različna življenjska obdobja in družbene situacije spreminja« (Černigoj-Sadar 2000: 43). Vendar strokovnjaki priznavajo, da družina bolj vpliva na zaposlitev žensk kot moških. Joganova navaja raziskavo⁴, ki skuša razkriti zvezo med delom in družino (Jogan 1990: 141):

- otroci imajo negativen učinek na poklicni položaj žensk in pozitiven učinek na poklicni položaj moških (poroka in družina sta povezani z večjim uspehom v karieri),
- moški ne prekinejo šolanja zaradi poroke, ženske pa to pogosto storijo. Moški iz družin, kjer sta oba zaposlena, so v svojih karierah manj uspešni,
- za polovični delovni čas se večinoma zaposlujejo ženske z majhnimi otroki, da lahko opravljajo družinske obveznosti,
- samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot moški in se trikrat pogosteje kot poročene ženske vrnejo k izobraževanju.

Tudi Ransonova je mnenja, »da ima materinstvo globlji učinek na ženske kot na moške, saj je materinstvo težje uskladiti s plačanim delom kot očetovstvo« (Ranson 1998: 518).

Prisotnost otrok v družini predstavlja omejitev kariernih možnosti. Ženske so tiste, ki v večini primerov skrbijo za otroke in so posledično karierno bolj omejene kot moški. Nekatere, kot rezultat prekrivanja obveznosti družine in kariere, navajajo izpostavljenost visoki stopnji stresa, krivde in sramu. Nekatere se odločajo povečati svoje možnosti napredovanja v karieri s tem, da ostanejo brez otrok ali pa da rojevanje prestavijo na kasnejša leta, ko bodo svoj položaj že oblikovale in utrdile (Miree in Frieze 1999). S tem se samo še potrjuje, da družina predstavlja veliko obremenitev za žensko, ki se mora spopadati z dvojnimi obveznostmi.

Kljub povečanim možnostim za zaposlovanje žensk (zaposlovanje v terciarnem sektorju, višanje stopnje izobrazbe in nižanje stopnje brezposelnosti) je ženska zelo omejena pri ponudbi svojega dela, saj nima na razpolago toliko časa kot moški. Černigoj-Sadar pravi:

⁴ Raziskava je bila opravljena v ZDA v 80. letih.

»Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi« (Černigoj-Sadar 2000: 36).

Vendar kljub povečanemu vključevanju žensk na trg delovne sile to ne vpliva na zmanjšanje neformalnega dela, ki ga opravi ženska. Hanžek in ostali so ugotovili, da je ženska plačana le za tretjino svojega dela, medtem ko je moški plačan za dve tretjini (Hanžek in drugi v Černigoj-Sadar 2000: 36). Ženske se na trgu dela srečujejo z ovirami, ki so povezane s predpostavko o naravni vlogi ženske. Snyder ugotavlja, da »socialne in ekonomske institucije le počasi priznavajo spremenjen status žensk na trgu delovne sile. Plačilo, delovni čas, okolje in druge delovne razmere so še vedno prirejene predpostavki, da je tipični delavec moški brez družinskih ali gospodinjskih obveznosti« (Snyder 1993: 3).

Kljub spremembam, ki so določena gospodinjska opravila žensk preselila iz zasebne sfere v javno (vrtci, javna prehrana), je še vedno veliko gospodinjskih opravil, ki jih opravljajo ženske in to brezplačno. Stereotip o naravni vlogi ženske je prisoten še danes. Kanjuo Mrčela ugotavlja, da »so vloge, ki naj bi jih opravljale ženske, še vedno povezane pretežno s privatnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem« (Kanjuo Mrčela 1996: 41). Zaradi te predpostavke je vključevanje žensk na trg delovne sile otežen.

Usklajevanje obveznosti družinskega in poklicnega življenja predstavlja ženskam veliko večje breme kot moškim. Černigoj-Sadar in Verša ugotavljata, da imajo ženske slabše zaposlitvene možnosti v primerjavi z moškimi, v veliki meri ravno zaradi neenake delitve neplačanega dela v družini. »Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom, prikrajšane za možnosti na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa, da jih bo imela« (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 401).

Torej lahko rečemo, da ženske opravljajo dva poklica. Prvi poklic je njeno delovno mesto, drugi pa vloga matere, žene in gospodinje. »Zaposlitev sama ne spremeni tega, da mora biti ženska tudi gospodinja (prav tako ne zmanjša njenega gospodinjskega dela)« (Oakley, 2000:17).

Hakim je na podlagi preferenc razdelila žensko populacijo⁵ v tri idealno–tipske skupine. Ženske se na podlagi svojih preferenc odločajo za kariero, družino ali kombinacijo obojega. Tri skupine žensk, o katerih avtorica piše, so (Hakim 2000: 157–159):

- *ženske, ki se osredotočajo na družino* - ženske, ki pripadajo tej skupini se večinoma gibljejo v zasebni sferi in jim je družina ključnega pomena. Kariera, zaposlitev in ekonomska neodvisnost jim ne pomenijo veliko. Na trg delovne sile vstopajo le, če jih k temu prisilijo okoliščine. Teh žensk je okoli 20%,
- *ženske, ki se prilagajajo* - te ženske usklajujejo družinsko življenje in kariero. Velikokrat prihaja do konflikta med družinskimi obveznostmi in zaposlitvijo. Teh žensk je okoli 60%,
- *ženske, ki jim je kariera primarnega pomena* - te ženske se večinoma gibljejo v javni sferi in jim kariera in ekonomska neodvisnost pomenijo največ. Materinstvo odlaga na kasnejša leta, ko je kariera na vrhuncu. Teh žensk je okoli 20%.

Večina žensk se uvršča v skupino, ki se prilagaja. To pomeni, da nenehno prihaja do konfliktov med družino in kariero. Ženske so razpete med materinstvom in gospodinjskimi opravili na eni strani in obveznostmi na delovnem mestu na drugi strani (Hakim 2000).

Po drugi strani pa izsledki raziskave kažejo, da je večina moških usmerjena na delo in le manjšina moških je usmerjena k družini (za razliko od žensk, kjer je trend ravno obraten). 10% moških predstavlja skupino, ki ji je centralnega pomena družina, 30% moških pripada skupini, ki se prilagaja in večina (60%) moških pripada skupini, ki jim je najpomembnejše delo (glej Hakim 2000: 255–256).

»Ker moški dajejo več poudarka moški identiteti pri svojem delu, je njihov delovni čas vreden več od ženskega–tako za moškega kot za njegovo družino. Večji pomen moškega delovnega časa vpliva na večjo dragocenost njegovega prostega časa, kajti prav prosti čas, ki mu pripada, mu omogoča, da obnavlja svojo energijo, okrepi ambicioznost in dela bolje. Ker doma opravi manj dela, lahko v službi dela dlje, s tem dokaže svojo pripadnost podjetju in hitreje napreduje. Njegove težnje po napredovanju se zato še okrepijo. Poveča se tudi njegova plača. In njegovo sodelovanje pri domačih opravilih se še bolj zmanjša« (Hochschild v Linehan 2001: 56–57).

⁵ Raziskava je bila izvedena v Veliki Britaniji in ZDA in je ne moremo posplošiti na celotno žensko populacijo, saj se države blaginje med seboj razlikujejo, vendar nam služi kot osnovna usmeritev.

Zakonca Paisey sta naredila študijo⁶in ugotovila, da zahteve družinskega življenja vplivajo na ženske bolj kot na moške. Večja je bila verjetnost, da bodo na višjih položajih moški. Moški in ženske brez otrok bodo pogosteje zaposleni v večjih računovodskih podjetjih, ženske z otroki pa bodo pogosteje zaposlene v manjših podjetjih. Avtorja sta zaključila, da družinske obveznosti vplivajo na izgrajevanje uspešne kariere še posebej za ženske (Paisey in Paisey v Miree in Frieze 1999: 788).

Vinnicombova in Sturgesova navajata, da obstajajo v nekaterih organizacijah dvojna merila glede zakonskega stanu. »Poročen moški ima prednost, saj ima trdno oporo v domačem okolju, zato lahko več časa posveti delu. Za žensko pa velja ravno obratno, saj je poročena ženska preveč vezana in bo verjetno zanemarila karierno pot zaradi družine. To vodi v izogibanje ambicioznih žensk družini« (Vinnicombe in Sturges v Linehan 2001: 57).

⁶ Za vzorec sta vzela škotske ženske, ki delajo v računovodstvu.

7. KONFLIKT MED DRUŽINO IN KARIERO

V nadaljevanju bom opredelila možnosti, ki jih ima ženska, če ji je kariera primarnega pomena. Pisala bom le o ženskah, saj ženskam odnos kariera in družina predstavlja večjo dilemo kot moškim. Številni avtorji se strinjajo, da so začetna karierna leta ključnega pomena za razvoj posameznikove kariere. Ta leta pa sovpadajo z rojevanjem otrok. Če se ženska v teh letih bolj posveča družini kot pa razvijanju kariere, lahko to vpliva na njeno karierno pot. »Leta med 25 in 35 letom so bistvena za osnovanje uspešne kariere. To so leta, v katerih se trdo delo najbolj obrestuje. Ženskam, ki zapustijo trg delovne sile v tem obdobju, se lahko zgodi, da tega nikoli več ne bodo mogle nadomestiti« (Thurow v Hewlett 2002: 132).

7.1 KARIERISTKE

Hewlettova se je ukvarjala s področjem vpliva družine na karierno pot žensk in se je osredotočila na ženske, ki imajo visoke karierne cilje. S sodelavci je opravila raziskavo Ženske na visokih položajih⁷. V raziskavo so bile zajete ženske z uspešnimi karierami. Prišla je do naslednjih ugotovitev (Hewlett 2002: 101):

- ženske z uspešno kariero so v večjem odstotku brez otrok,
- za ženske na višjih položajih je manj verjetno, da se bodo poročile, za moške pa velja, da je ta verjetnost večja,
- ženske še vedno prevzemajo glavno odgovornost za dom in družino,
- ženske, ki so svojo kariero prekinile zaradi otrok, se večinoma želijo vrniti na trg delovne sile.

Družina in z njo povezane gospodinjske obveznosti so za ženske obremenjujoče, še posebej za ženske na višjih položajih. Karieristke velikokrat izbirajo med družino in delom, saj obojega ne morejo opravljati v zadovoljivi meri, oziroma ima prekinitev zaposlitve prevelik vpliv na nadaljnji karierni razvoj. Na tem področju sta zanimivo raziskavo opravila Burke in McKeen (1993), saj sta raziskovala vpliv prekinitve zaposlitve na stopnjo zadovoljstva in karierne obete kanadskih menedžerk in strokovnjakinj. Najpogosteje so bili vzroki za prekinitve zaposlitev porodniški dopust ali druga odsotnost povezana s otroki. Ženske, ki so prekinjale zaposlitev, so bile precej manj zadovoljne s trenutnim uspehom v karieri, bile so

⁷ Naslov raziskave je High Achieving Women iz leta 2001.

slabše vključene v delovno okolje in imele so bolj pesimistična pričakovanja glede nadaljnjega razvoja. Avtorja sta ugotovila, da so menedžerke, ki so doživele prekinitve zaposlitve, v večji meri tiste, ki so poročene in imajo otroke, ter s tem povezane gospodinjske in družinske obveznosti (Paisey in Paisey v Miree in Frieze, 1999: 789).

Zgoraj omenjeni avtorji so dokazovali, da obstaja problem vključevanja žensk na trg delovne sile, še posebno na višje položaje. Ženske se morajo odločiti, kaj jim je pomembnejše, saj je malo verjetno, da bodo opravljale oba »poklica« enako dobro.

Kot navaja Linehanova se zdijo prekinitve kariere zaradi rojstva in nege otroka nezdržljive z menedžerskim delom, ki velja za celodnevno in nepretrgano. »Družinske obveznosti lahko ženske pretirano obremenijo in zmanjšujejo možnosti kariernega napredovanja. Po drugi strani pa napredujejo na račun časa, ki bi ga drugače preživele z družino, zato lahko družinske obveznosti odvrnejo menedžerke od dosežkov na delovnem mestu, kar povzroči napetosti med delom in kariero« (Linehan, 2000: 59).

7.2 ODLAGANJE MATERINSTVA

»V državah Evropske unije je trend, da ženske odlagajo poroko in materinstvo« (Černič Istenič 1998: 157). Razloge za to pojasnjujeta dve teoretični smeri. Becker (izhaja iz ekonomske teorije oblikovanja družine) trdi, »da izobraževanje žensk in večanje možnosti zaposlitve vpliva na odlaganje porok in materinstva, saj postajajo ženske vedno bolj ekonomsko neodvisne. Višanje stopnje izobraženosti žensk pa vpliva tudi na oportunitetno izgubo dohodka, ki bi ga imela ženska, če bi se odločila za materinstvo. Ta smer zavzema stališče, da izobrazba vpliva na demografsko vedenje ženske skozi celotno življenje« (Becker v Černič Istenič, 1998:158). Druga smer, ki izhaja iz sociološke tradicije, na drugi strani trdi, »da izobrazba vpliva na demografsko vedenje žensk le v dobi njihovega izobraževanja. Ženske tako odlagajo materinstvo zaradi izobraževanja« (Blossfeld in Jaenichen v Černič Istenič 1998:158).

Avtorica Knjige *Ljubezen in svoboda*⁸ ugotavlja, »da si ženska želi imeti oboje – ljubezen in svobodo. Ljubezen v smislu ljubeče družine in svobodo, ki jo povezuje z neodvisnostjo na

⁸ Originalni naslov je *Love and freedom*.

osebнем in delovnem področju. Za doseg tega cilja se bo morala ženska »spopasti« z moškimi in se dokazati v svetu moških, šele potem ji bo dana možnost, da bo imela oboje« (Mackinnon 1997: 1).

Ženska si želi imeti otroke, vendar zato potrebuje tako finančno neodvisnost kot tudi podporo partnerja. V tem je razlog, da ženska odlaša z rojstvom prvega otroka, saj ji okolje ne daje občutka varnosti. Na materinstvo se ne gleda kot na prioriteto (Mackinnon 1997).

Vedno večje število žensk se odloča odložiti materinstvo na 30.-ta in 40.-ta leta. »Ta trend prelaganja rojstva prvega otroka je najbolj prisoten med ženskami v zgornji polovici izobrazbene in poklicne lestvice« (Rindfuss in drugi v Poelker in Baldwin 1999: 10).

Wilkie pravi, da odlaganje starševstva podaljšuje obdobje, ki ga lahko posamezniki izkoristijo za osebni razvoj, za oblikovanje trdnega zakona in za zagotovitev finančne varnosti. Razlaga tudi, da je odloženo materinstvo v življenje ženske vključilo dodatno stopnjo med otroštvom in odraslostjo. Tradicionalno so ženske zapustile dom svojih staršev in se preselile v skupen dom z možem, nakar je sledilo rojstvo prvega otroka. Danes pa vse več žensk zapušča domove staršev in v obdobju zgodnje odraslosti živijo same. Wilkie to fazo imenuje tranzicijsko fazo, ki je bolj priprava na starševstvo in ne zavračanje le-tega (Wilkie v Poelker in Baldwin 1999).

Materinstvo je tako, poleg stereotipne podobe ženske kot gospodinje, naloga, ki jo opravljajo ženske. Ženske so tako dvojno ali celo trojno obremenjene, poleg plačanega dela opravljajo še gospodinjsko delo in skrb za otroke. Ne glede na to, ali sta zaposlena oba starša ali samo eden od njiju, ostaja delitev dela v družini določena s spolom⁹. V času, ko so ženske vse bolj obremenjene, del gospodinjskih opravil opravijo drugi ljudje (sorodniki, prijatelji, gospodinjska pomočnica) ali pa zunanje inštitucije (Černigoj-Sadar 2000).

Če pogledamo to problematiko na primeru Slovenije, ugotovimo, da tudi v Sloveniji prihaja do odlaganja rojstva prvega otroka. Rezultati raziskave *The New Role of Women, Family Formation in Modern Societies* kažejo, da Slovenija pripada drugi skupini, torej sociološki tradiciji. Izobraževanje žensk vpliva na odlaganje materinstva, ne pa tudi na odpovedovanje

⁹ Tudi v primeru, da je moški brezposelen, to ne vpliva spremembe v delitvi dela znotraj družine.

le temu. Rezultati raziskave kažejo da, izobraževanje ni poglobitni razlog za odlaganje materinstva, temveč je potrebno razloge iskati v drugih karierah žensk in sicer v partnerskih in stanovanjskih (Černič Istenič 1998). Stanovanjska problematika predstavlja vedno večji problem pri načrtovanju kariere, saj so cene stanovanj vedno višje in tako postajajo lastniška stanovanja vse manj dostopna. To je povezano z načrtovanjem družine, saj mladim parom zaostrovanje na področju stanovanjske problematike postaja vse bolj pereč problem.

8. ZUNANJI DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA IZBOR IN POTEK KARIERE

Dejavniki, ki vplivajo na izbor kariere in njen potek, so poleg spola posameznika in njegovih vrednot, tudi spremembe, ki so se zgodile v sferi dela, izobraževanja in zaposlovanja. Te spremembe imajo vpliv na vrsto in trajanje zaposlitve. Poleg tega so prisotne tudi spremembe na področju zakonodaje, ki omogočajo lažje zaposlovanje ženskam in težje zaposljivim osebam. In nenazadnje ima velik vpliv na zaposlovanje posameznika njegova družina, saj predstavlja pomembno kariero posameznika, ki se lahko enakovredno kosa z delovno kariero.

Posebej se želim osredotočiti na dejavnike, ki vplivajo na karierno pot žensk. Na trgu delovne sile je zaznati trend povečevanja zaposlenosti žensk. Černigoj-Sadar pripisuje to naslednjima dejavnikoma: zmanjšanju števila otrok in rasti storitvenega sektorja ekonomije (Černigoj-Sadar 2000). Blossfeld in Drobničeva pa dodajata še dva dejavnika: »širitev možnosti izobraževanja ter zakonske in ustavne določbe, ki določajo, da morajo biti delovna mesta dostopna tako moškim kot ženskam« (Blossfeld in Drobnič 2002: 5).

V nadaljevanju bom opisala zgoraj navedene dejavnike.

8.1 GLOBALIZACIJA IN SPREMEMBE V SFERI DELA

Globalizacija pomeni združevanje različnih gospodarstev, kultur, politik ter ljudi. Posledica tega so spremembe na več področjih, tako na kulturnem, ekonomskem kot tudi družbenem. Z vidika ekonomije oziroma gospodarstva so spremembe v smeri višanja konkurenčnosti, hitrejših tehnoloških sprememb, višanja stopnje izobrazbe in višanja kvalitete izdelkov in storitev. Gospodarstvo se je moralo na te spremembe odzvati s fleksibilizacijo tudi na področju zaposlovanja. Zmanjšala se je varnost zaposlitve tako ne moremo več govoriti o trajni zaposlitvi. Pojavile so se nove oblike zaposlovanja, ki omogočajo podjetjem hitrejšo prilagajanje na trenutne razmere na trgu: delo s skrajšanim delovnim časom, delo za določen čas, fleksibilen delovni čas, samozaposlovanje, nereden delovni čas, delo na daljavo, prekinitve v karieri. Zaposlovanja za polni delovni čas in pogodbe za nedoločen čas so vedno manj pogoste oblike zaposlovanja (Sicherl 2003).

Po ugotovitvah Kanjuo Mrčele so najbolj obravnavane teme s področja dela: »fleksibilizacija dela in zaposlovanja, vpliv globalizacije na delo, feminizacija dela, novi menedžerski pristopi, spremembe organizacijskih struktur (od hierarhičnih v mrežne), analize organizacijske strukture, nove karijerne poti (portfolio kariere, samozaposlovanje, emocionalno delo in emocionalna inteligenca, socialni kapital, nove tehnologije in nova ekonomija)« (Kanjuo Mrčela 2002: 34). Ženskam se torej obeta več možnosti za zaposlovanje, saj bo prihajalo do feminizacije dela, kar pomeni, da se bo delo približalo ženskam in se bodo s tem povečale možnosti za zaposlovanje le-teh.

Spremembe se na področju zaposlovanja že dogajajo in se bodo še dogajale, saj smo v obdobju hitrih sprememb, zastarele organizacijske strukture brez posluha za svoje zaposlene, so preživele oblike. Ena od teh sprememb je tudi feminizacija dela, kar ugodno vpliva na višanje zaposlenosti žensk oziroma njihovo enakovredno obravnavanje v sferi dela. Kanjuo Mrčela ugotavlja, da danes delo prehaja od »moške« na vse bolj žensko dejavnost, spreminja se koncept moškega hranilca ter da »bo delo 21. stoletja simbolizirala ženska, zaposlena v storitvenem sektorju« (glej Kanjuo Mrčela 2002: 42).

Na pomenu pridobiva terciarni sektor v primerjavi s primarnim in sekundarnim sektorjem. Terciarni sektor se razlikuje od primarnega in sekundarnega in s seboj prinaša svoje zahteve, prednosti in slabosti. Velik pomen ima kvaliteta storitev, kar pomeni, da morajo biti posamezniki svojemu delu predani in visoko motivirani. Delodajalci iščejo visoko usposobljene posameznike, ki razpolagajo z veliko specializiranega znanja na določenem področju.

8.2 ZAKONODAJA

Zakonodaja na področju zaposlovanja veliko pripomore k temu, da se ženske lažje zaposlujejo, saj prepoveduje diskriminacijo in neenako obravnavo. Delodajalci namreč v ženski še vedno vidijo ženo, gospodinjo in mater, ki ima ali bo imela obveznosti izven delovnega časa. Ta predpostavka zmanjšuje možnost vključevanja žensk na trg delovne sile in močno zmanjšuje njihovo možnost zaposlitve. Poleg tega pa ta delitev dela zmanjša možnosti za kariero tudi ženskam, ki se ne odločajo za družino. Strokovnjaki vidijo rešitev tega problema v državi, ki naj bi posegla v to sfero (Černigoj-Sadar 2000).

8.3 POKLICNA SEGREGACIJA

V slovarju izrazov o enakosti moških in žensk - »Sto besed za enakost«, je segregacija zaposlovanja oziroma segregacija delovnih mest opredeljena kot »koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanj, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija)« (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 409).

Horizontalna segregacija pomeni, »da ženske opravljajo drugačne poklice kot moški in imajo poleg tega tudi drugačne karijerne možnosti kot moški. Zaposlene so v poklicih, ki veljajo za feminizirane« (Wilson 1995: 110).

Horizontalno segregacijo lahko ponazorimo s »steklenimi stenami«, ki predstavljajo nevidne prepreke, ki jih imajo ženske na svoji karierni poti. Onemogočajo jim uveljavljanje v poklicih, ki veljajo za moške in jih obenem zadržujejo v poklicih, ki veljajo za ženske (glej Wirth 2000: 15).

O vertikalni segregaciji govorimo, »ko ženske zasedajo nižja, manj odgovorna in slabše plačana delovna mesta samo zato, ker so ženske. Ženske pri napredovanju ustavijo stereotipne predstave oziroma t.i. »stekleni stropovi«, ki onemogočajo ženskam napredovanje na višje položaje na hierarhični lestvici« (Kanjuo Mrčela 2000: 58).

Poklice glede na spolno strukturo lahko razdelimo v tri skupine: skupino poklicev, kjer prevladujejo moški, skupino poklicev, kjer prevladujejo ženske in skupino poklicev, kjer sta oba spola zastopana enakopravno. Černigoj-Sadar in Verša sta na osnovi Ankete o delovni sili in s pomočjo metode, ki jo je podala Hakimova (Hakim 1998)¹⁰, razdelili poklice v Sloveniji v te tri skupine. Ženske prevladujejo v poklicnih skupinah strokovnjakov/strokovnjakinj za izobraževanje, uradnikov/uradnic, prodajalcev/prodajalk, in skupinah poklicev za preprosta prodajna, storitvena in komunalna dela. Moški pa po drugi strani prevladujejo v skupinah poklicev menedžerjev/menedžerk, skupinah poklicev za proizvodnjo na obrtni način in vojaških poklicih (glej Černigoj-Sadar in Verša 2002: 410). Na

¹⁰ Metoda Hakimove predstavlja način, kako razvrstiti poklice po spolu. Predstavila je indeks različnosti in segregacije, ki predstavlja razmerje delovno aktivnih moških in žensk v posameznih poklicnih skupinah. Za »ženske« poklice lahko definiramo tiste, kjer je zaposlenih vsaj 60% žensk, za mešane poklice lahko definiramo poklice, kjer sta oba poklica zastopana vsaj 40% in ne več kot 60%, za »moške« poklice pa lahko definiramo poklice, kjer je zaposlenih vsaj 60% moških.

podlagi te razvrstitve bom v empiričnem delu preverila, katera od vrednot prevladuje pri »ženskih«, »moških« in mešanih poklicih.

9. EMPIRIČNI DEL

9.1 NAMEN ANALIZE PODATKOV

V empiričnem delu sem analizirala podatke pridobljene iz ankete Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004 (Evropska raziskava vrednot). Z analizo podatkov želim potrditi oziroma zavrniti postavljene hipoteze.

Namen empirične analize je bil raziskati področja, ki sem jih teoretično proučevala v predhodnih poglavjih. Zanimalo me je področje vrednot posameznika v povezavi s spolom, starostjo, izobrazbo in zaposlitvijo. Osredotočila sem se na dve vrednoti in sicer na delo in družino. Proučevala sem, kako se pomen teh dveh področij razlikuje glede na spol, starost, izobrazbo in zaposlitev.

Izhajala sem iz hipoteze, da se pomen dela in družine statistično značilno razlikujeta glede na proučevane parametre. Pričakovala sem, da bodo največje razlike med moškimi in ženskami ter skupinami z različno stopnjo izobrazbe. Iz raziskav v teoretskem delu je namreč razvidno, da so ženske bolj usmerjene v družino, medtem ko je pri moških večji poudarek na delu oz. delovni karieri.

9.2 VZOREC IN IZBOR SPREMENLJIVK

V vzorcu, ki sem ga proučevala, je bilo 1006 oseb, vendar sem že pred začetkom analize 4 osebe izločila iz nadaljnje analize, saj niso odgovorile na vprašanje, ki se tiče vrednot. Po tej izločitvi sem imela v vzorcu 1002 osebi, med katerimi je bilo 456 moških in 546 žensk.

Vprašanje, ki je bilo osnovno pri analizi, se je glasilo:

Q1: Prosim povejte, kako pomembna je vsaka od naštetih stvari v vašem življenju?

V1 delo, V2 družina, V3 prijatelji in znanci, V4 prosti čas, V5 politika, V6 vera

Pri analizi sem se ukvarjala le s spremenljivkama delo in družina.

Za vsako področje so bili možni naslednji odgovori: zelo pomembna, precej pomembna, ne preveč pomembna, sploh ni pomembna. Zaradi lažje in preglednejše analize sem iz možnih odgovorov naredila dve skupini, in sicer zelo pomembno (tisti, ki so odgovorili zelo

pomembna) in manj pomembno (tisti, ki so odgovorili precej pomembna, ne preveč pomembna, sploh ni pomembna). Skupini sem poimenovala zelo pomembno in manj pomembno. Odgovore sem združila na tak način zaradi tega, ker je pri drugačni razvrstitvi, kjer sem združila zelo pomembno in precej pomembno v to kategorijo prišlo 90 % ali več oseb iz vzorca in nisem mogla razločiti med različnimi pomeni določene vrednote.

Pri starosti sem naredila tri starostne razrede in sicer starost do 30 let, starost od 31 do 50 let in starost 51 let in več. S temi starostnimi razredi so bila pokrita tri življenjska obdobja: zgodnja, srednja in pozna odraslost.

Pri izobrazbi sem ravno tako naredila tri razrede in sicer: dosežena vsaj osnovnošolska izobrazba, dosežena vsaj srednješolska izobrazba in dosežena vsaj višješolska izobrazba.

Za dokazovanje hipoteze 5 sem razdelila položaj na delovnem mestu v dve skupini. In sicer visok položaj in delavec. Celotno vprašanje in razdelitev je prikazana v prilogi A.

Za potrebe dokazovanja hipoteze številka 6, sem poklice razdelila na moške, ženske in mešane. Razdelitev sem naredila na podlagi Razpredelnice, ki sta jo naredili Černigoj-Sadar in Verša (Černigoj-Sadar in Verša v Svetlik 2002: 411). Celotno vprašanje in razdelitev je prikazana v prilogi B.

9.3 PREVERJANJE HIPOTEZ

Pri analizi sem naredila križanja posebej za delo in posebej za družino po spolu, starosti, izobrazbi in poklicu. Pomembnost razlik sem ugotavljala s chi kvadrat testom. Cilj analize je bil odkriti razlike med vrednotenjem dela in družine glede na prej omenjene značilnosti posameznikov.

Hipoteza 1: *Vrednoti delo in družina sta različno pomembni glede na spol posameznika. Ženske tako bolj cenijo družino, moški pa delo.*

Tabela 9.3.1: Pomembnost dela v odvisnosti od spola

			spol		skupaj
			moški	ženski	
pomembnost dela	zelo pomembno	število	269	348	617
		% glede na spol	59,0%	63,7%	61,6%
	manj pomembno	število	187	198	385
		% glede na spol	41,0%	36,3%	38,4%
skupaj		število	456	546	1002
		% glede na spol	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.1 je razvidno, da 59,0% moških in 63,7% žensk meni, da je delo zelo pomembno. Razlike med spoloma niso velike, iz česar lahko sklepam, da je tako moškim kot ženskam delo pomembno. Tudi chi kvadrat ni statistično značilen, stopnja tveganja je večja od 0,124 (glej prilogo C), zato je lahko trdim, da ni statistično značilnih razlik med moškimi in ženskami glede vrednotenja dela. Razlog za večji odstotek žensk, ki jim je delo zelo pomembno v primerjavi z moškimi, vidim v povečanem številu enostarševskih družin in želji žensk, da se finančno osamosvojijo.

Tabela 9.3.2: Pomembnost družine v odvisnosti od spola

			spol		skupaj
			moški	ženski	
pomembnost družine	zelo pomembno	število	351	473	824
		% glede na spol	77,0%	86,6%	82,2%
	manj pomembno	število	105	73	178
		% glede na spol	23,0%	13,4%	17,8%
skupaj		število	456	546	1002
		% glede na spol	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.2 ugotovimo, da je odstotek žensk, ki jim je družina zelo pomembna 86,6, pri moških pa je ta odstotek 77,0, kar pomeni, da ženske v povprečju bolj cenijo družino kot moški. To potrjuje tudi chi kvadrat, ki je statistično značilen, saj je stopnja tveganja enaka 0,00 (glej prilogo D).

Prvo hipotezo lahko potrdim le delno (glej tabelo 9.3.1 in tabelo 9.3.2). Pri delu se je izkazalo, da razlika ni statistično značilna, medtem ko pri družini je. Tako lahko z gotovostjo trdim le, da je ženskam družina bolj pomembna kot moškim. Pri delu ta razlika ni statistično značilna. Tako tudi ne morem potrditi hipoteze, da moški bolj cenijo delo kot družino.

Hipoteza 2: *Starost pomembno vpliva na vrednotenje dela in družine, s starostjo družina izgublja svoj pomen, na pomenu pa pridobiva vrednota delo.*

Tabela 9.3.3: Pomembnost dela v odvisnosti od starosti

			starost			skupaj
			starost od 20 do 30 let	starost od 31 do 50 let	starost od 51 let naprej	
pomembnost dela	zelo pomembno	število	61	200	348	609
		% glede na starost	69,3%	71,2%	56,4%	61,8%
	manj pomembno	število	27	81	269	377
		% glede na starost	30,7%	28,8%	43,6%	38,2%
skupaj		število	88	281	617	986
		% glede na starost	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Rezultati v tabeli 9.3.3 nam pokažejo, da obstaja razlika med vrednotno usmeritvijo glede na starost, saj je pri anketirancih starih nad 51 let le 56,4% takih, ki jim je delo zelo pomembno. Med anketiranci starimi do 30 let je takih 69,3% in med anketiranci starimi med 31 in 50 let 71,2%. Iz tega lahko sklepam, da obstaja povezanost med starostjo in vrednotenjem dela, značilne spremembe nastanejo po 51. letu starosti.

Chi kvadrat je statistično značilen v starostnem razredu nad 51 let, signifikanca je 0,00 (glej prilogo E). To lahko povežem s tem, da posameznikom s starostjo postanejo pomembne druge vrednote, saj so na delovnem mestu že dosegli svoj vrhunec in se pripravljajo na drugo življenjsko obdobje, ki je manj povezano z delom.

Med posamezniki starimi do 30 let sem pričakovala višji odstotek pri pomembnosti dela, vendar se mi zdi, da je to obdobje po eni strani graditve kariere, po drugi strani pa čas zabave in osebnostnega razvoja.

Tabela 9.3.4: Pomembnost družine v odvisnosti od starosti

			starost			skupaj
			starost od 20 do 30 let	starost od 31 do 50 let	starost od 51 let naprej	
pomembnost družine	zelo pomembno	število	68	242	501	811
		% glede na starost	77,3%	86,1%	81,2%	82,3%
	manj pomembno	število	20	39	116	175
		% glede na starost	22,7%	13,9%	18,8%	17,7%
skupaj		število	88	281	617	986
		% glede na starost	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Med anketiranci starimi do 30 let je 77,3% takih, ki jim je družina zelo pomembna. Pri ostalih dveh starostnih razredih je ta odstotek višji in sicer, med anketiranci starimi med 31 in 50 let 86,1% in med anketiranci starimi nad 51 let pa 81,2%. Rezultat ni presenetljiv, saj obdobje med 31 in 50 let predstavlja čas, ko imajo posamezniki družine in tako družine postanejo primarna skrb posameznikov. Starost do 30 let je obdobje, ko posameznik gradi kariero (družinsko in delovno). V starosti nad 51 let pa delo postaja vse manj pomembno in v ospredje pridejo ostala področja posameznikovega življenja, med drugim tudi družina.

Vendar chi kvadrat ni statistično značilen, saj je stopnja signifikance prevelika, 0,89 (glej prilogo F).

Hipoteze številka dve ne morem potrditi v celoti. Pri vrednoti delo je statistično značilna razlika pri vrednotenju le-tega, pri vrednoti družina pa razlika ni statistično značilna. Izkazalo se je, da sta obe vrednoti najbolj cenjeni v obdobju od 31–50 let. Vrednota delo s starostjo izgublja svoj pomen (od 69,3% proti 56,4%), medtem ko družina pridobiva na pomenu (od 77,3% do 81,2%). S čimer moram zavrniti svojo hipotezo o povezanosti višje starosti s povišanjem vrednotenja dela.

Hipoteza 3: Stopnja izobrazbe pomembno vpliva na vrednotenje dela in družine. Višje izobraženi bolj cenijo delo, manj izobraženi pa družino. Vendar kljub vsemu obstajajo razlike med višje izobraženi moškimi in ženskami. Višje izobraženim ženskam v primerjavi z višje izobraženimi moškimi družina pomeni več kot delo.

Tabela 9.3.5: Pomembnost dela v odvisnosti od izobrazbe

		dosežena stopnja izobrazbe				skupaj
		dosežena osnovnošolska izobrazba	vsaj srednješolska izobrazba	vsaj višješolska izobrazba	vsaj	
pomembnost dela	zelo pomembno	število	181	340	93	614
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	65,3%	59,5%	61,6%	61,5%
	manj pomembno	število	96	231	58	385
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	34,7%	40,5%	38,4%	38,5%
skupaj		število	277	571	151	999
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Rezultati nam pokažejo, da ne obstaja statistično značilna razlika (signifikanca je 0,226 - glej prilogo G) med različno izobraženimi pri vrednotenju dela, saj je pri vseh treh skupinah odstotek okoli 60,0%. Razlog za tak rezultat vidim v tem, da vsaki od skupin delo pomeni posebno vrednoto, osnovnošolsko in srednješolsko izobraženim kot nujno za preživetje, višješolsko izobraženim pa kot potrjevanje samih sebe in za pridobivanje luksuznih dobrin.

Tabela 9.3.6: Pomembnost družine v odvisnosti od izobrazbe

		dosežena stopnja izobrazbe				skupaj
		dosežena osnovnošolska izobrazba	vsaj srednješolska izobrazba	vsaj višješolska izobrazba	vsaj	
pomembnost družine	zelo pomembno	število	219	469	133	821
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	79,1%	82,1%	88,1%	82,2%
	manj pomembno	število	58	102	18	178
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	20,9%	17,9%	11,9%	17,8%
skupaj		število	277	571	151	999
		% glede na doseženo stopnjo izobrazbe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Rezultati nam pokažejo, da je vrednota družina najbolj cenjena med najvišje izobraženimi (88,1%), najmanj pa med posamezniki z doseženo osnovnošolsko izobrazbo (79,1%). Vendar statistično značilnih razlik med temi skupinami ni (signifikanca je 0,66 - glej prilogo H).

Tabela 9.3.7: Pomembnost dela glede na spol med posamezniki z doseženo vsaj višješolsko izobrazbo

višješolska izobrazba			SPOL		skupaj	
			moški	ženski		
vsaj višješolska izobrazba	pomembnost dela	zelo pomembno	število	40	53	93
			% glede na spol	56,3%	66,3%	61,6%
		manj pomembno	število	31	27	58
			% glede na spol	43,7%	33,8%	38,4%
	skupaj		število	71	80	151
			% glede na spol	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

V rezultati v tabeli 9.3.7 pokažejo, da 66,3% žensk meni, da je delo zelo pomembno, med moškimi pa je takega mnenja 56,3% vprašanih. Vendar ne morem govoriti o povezanosti teh dveh spremenljivk, saj chi kvadrat ni statistično značilen, saj je vrednost signifikance 0,221 (glej prilogo J).

Tabela 9.3.8: Pomembnost družine glede na spol med posamezniki z doseženo vsaj višješolsko izobrazbo

višješolska izobrazba			SPOL		skupaj	
			moški	ženski		
vsaj višješolska izobrazba	pomembnost družine	zelo pomembno	število	60	73	133
			% glede na spol	84,5%	91,3%	88,1%
		manj pomembno	število	11	7	18
			% glede na spol	15,5%	8,8%	11,9%
	skupaj		število	71	80	151
			% glede na spol	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.8 je razvidno, da 91,3% žensk meni, da je družina zelo pomembna, med moškimi, pa je takega mnenja 84,5% vprašanih. Vendar ne morem govoriti o povezanosti teh dveh spremenljivk, saj chi kvadrat ni statistično značilen, saj je vrednost signifikance 0,202 (glej prilogo K).

Hipoteze številka 3 ne morem potrditi, saj se je izkazalo, da stopnja izobrazbe ne vpliva na vrednotenje dela in družine. Razlik pri vrednotenju dela praktično ni in ravno tako ni razlik pri vrednotenju družine. Tudi v primeru, ko kontroliramo stopnjo izobrazbe, ne ugotovimo statistično značilnih razlik med spoloma v vrednotenju dela in družine. So pa ženske tiste, ki višje vrednotijo tako delo kot družino.

Hipoteza 4: *Višja delovna mesta po večini zasedajo moški.*

Tabela 9.3.9: Razporeditev po položajih na delovnem mestu glede na spol

			SPOL		skupaj
			moški	ženski	
položaj na delovnem mestu	visok položaj	število	129	117	246
		% glede na položaj na delovnem mestu	52,4%	47,6%	100,0%
	delavec	število	252	282	534
		% glede na položaj na delovnem mestu	47,2%	52,8%	100,0%
skupaj		število	381	399	780
		% glede na položaj na delovnem mestu	48,8%	51,2%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.9 je razvidno, da je med tistimi, ki so na visokih položajih, 52,4 % moških in 47,6 % žensk, vendar razlika ni statistično značilna (signifikanca je 0,173 – glej prilogo L). Torej hipotezo 4 zavrnem.

Hipoteza 5: *Posameznikom (moškim), ki zasedajo višja delovna mesta, je pomembnejša vrednota delo.*

Tabela 9.3.10: Pomembnost dela, položaj na delovnem mestu in spol

SPOL				položaj na delovnem mestu		skupaj
				visok položaj	delavec	
moški	pomembnost dela	zelo pomembno	število	75	156	231
			% glede na položaj na delovnem mestu	58,1%	61,9%	60,6%
		manj pomembno	število	54	96	150
			% glede na položaj na delovnem mestu	41,9%	38,1%	39,4%
	skupaj		število	129	252	381
			% glede na položaj na delovnem mestu	100,0%	100,0%	100,0%
ženski	pomembnost dela	zelo pomembno	Število	74	194	268
			% glede na položaj na delovnem mestu	63,2%	68,8%	67,2%
		manj pomembno	število	43	88	131
			% glede na položaj na delovnem mestu	36,8%	31,2%	32,8%
	skupaj		število	117	282	399
			% glede na položaj na delovnem mestu	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.10 je razvidno, da je odstotek moških, ki zasedajo višja delovna mesta in visoko cenijo delo (58,1%) nižji kot pri moških delavcih (61,9%). Ravno tako Tabela 9.3.8 pokaže, da je odstotek žensk, ki so na visokih položajih in visoko cenijo delo (63,2%), višji kot pri moških na visokih položajih in se jim zdi delo pomembno.

Toda chi kvadrat testa nista statistično značilna glede razlike pri pomembnosti dela in položajem na delovnem, saj je vrednost signifikance pri moških 0,477, pri ženskah pa 0,283 (glej prilogo M).

Hipotezo, da posameznikom (moškim), ki zasedajo višja delovna mesta, je pomembnejša vrednota delo, zavrnem.

Tabela 9.3.11: Pomembnost družine, položaj na delovnem mestu in spol

SPOL				položaj na delovnem mestu		skupaj
				visok položaj	delavec	
moški	pomembnost družine	zelo pomembno	število	103	196	299
			% glede na položaj na delovnem mestu	79,8%	77,8%	78,5%
	manj pomembno	število	26	56	82	
		% glede na položaj na delovnem mestu	20,2%	22,2%	21,5%	
	skupaj	število	129	252	381	
		% glede na položaj na delovnem mestu	100,0%	100,0%	100,0%	
ženski	pomembnost družine	zelo pomembno	število	109	246	355
			% glede na položaj na delovnem mestu	93,2%	87,2%	89,0%
	manj pomembno	število	8	36	44	
		% glede na položaj na delovnem mestu	6,8%	12,8%	11,0%	
	skupaj	število	117	282	399	
		% glede na položaj na delovnem mestu	100,0%	100,0%	100,0%	

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni.

Iz tabele 9.3.11 je razvidno, da je odstotek moških, ki zasedajo višja delovna mesta in visoko cenijo družino (79,8%) višji kot pri moških delavcih (77,8%). Ravno tako tabela 9.3.9 pokaže, da je odstotek žensk, ki so na visokih položajih in visoko cenijo delo (93,2%), višji kot pri moških na visokih položajih in se jim zdi delo pomembno.

Tudi test chi kvadrat potrди, da ni statistično značilne razlike pri pomembnosti družine in položajem na delovnem pri moških, saj je vrednost signifikance 0,642 (glej prilogo N), pri ženskah pa je rezultat blizu značilne razlike, saj je vrednost signifikance 0,085 (glej prilogo N).

Hipotezo, da je posameznikom (moškim), ki zasedajo višja delovna mesta pomembnejša vrednota delo, zavrnem, saj je vrednost signifikance pri moških 0,477, pri ženskah pa 0,283 (glej prilogo M).

Hipoteza 6: *Ženske se večinoma zaposlujejo v poklicih, ki veljajo za feminizirana.*

Tabela 9.3.12: Poklicna segregacija

			spol		skupaj
			moški	ženski	
poklicna segregacija	moški poklici	število	215	85	300
		% glede na poklicno segregacijo	71,7%	28,3%	100,0%
		% glede na spol	54,7%	20,7%	37,4%
	ženski poklici	število	82	212	294
		% glede na poklicno segregacijo	27,9%	72,1%	100,0%
		% glede na spol	20,9%	51,7%	36,6%
	mešani poklici	število	96	113	209
		% glede na poklicno segregacijo	45,9%	54,1%	100,0%
		% glede na spol	24,4%	27,6%	26,0%
skupaj		število	393	410	803
		% glede na poklicno segregacijo	48,9%	51,1%	100,0%
		% glede na spol	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: Toš in drugi 2004, lastni izračuni

Podatki iz tabele 9.3.12 kažejo, da je 64,5 % žensk zaposlenih v poklicih, ki veljajo za feminizirana, moških pa je po drugi strani 71,7% zaposlenih v poklicih, ki veljajo za moške. V mešanih poklicih je zastopanost obeh spolov približno enaka in sicer je v mešanih poklicih zaposlenih 45,9% moških in 54,1% žensk.

Test chi kvadrat potrди statistično značilne razlike pri zaposlovanju, saj je signifikanca 0,00 (glej prilogo O). Torej hipotezo, da se ženske večinoma zaposlujejo v ženskih poklicih, lahko potrdim.

10. ZAKLJUČNE MISLI

Musek je v svojih raziskavah prišel do zaključka, da so vrednotne usmeritve moških in žensk različne. Tako ženske bolj cenijo moralne, socialne, družinske, societalne in varnostne vrednote, moški pa potenčne, čutne, statusne in patriotske vrednote. Torej na eni strani družina, ki naj bi po Muskovih besedah več pomenila ženskam, in na drugi strani delo, ki naj bi več pomenilo moškim (Musek 2000). Vendar se pri analizi podatkov Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004 (Evropska raziskava vrednot) ta predpostavka ni potrdila, saj chi kvadrat ni statistično značilen, stopnja tveganja je večja od 0,124 (glej prilogo C). Rezultat je bil, da obe vrednoti višje cenijo ženske. To torej pomeni, da želi ženska obvladovati obe področji, kar pa je skrajno težko. Miree in Frieze (1999) ugotavljata, da ženske kot rezultat prekrivanja obveznosti družine in kariere navajajo izpostavljenost visoki stopnji stresa, krivde in sramu. Iz dobljenih rezultatov lahko zaključim, da ženskam usklajevanje poklicnega in družinskega življenja predstavlja večjo oviro kot moških, saj obe vrednoti višje ceni. Vsako od področij teh dveh področij je zahtevno že samo zase. To vodi do velike obremenitve in podvrženosti stresu zlasti pri ženskah, saj se je obema področjema težko posvečati v zadosti meri. V tem tudi vidim razlog za odlaganje rojstev otrok oziroma zmanjševanje števila otrok, kar je postalo v Evropi že trend.

Rezultati raziskave, ki sem jo opravila kažejo, da je odstotek moških in žensk na vodilnih položajih skoraj enak (glej tabelo 9.9). Ta rezultat ni v skladu Beckerjevim modelom, ki predpostavlja, da ženska svojo življenjsko pot načrtuje tako, da bo živela ob zaposlenem moškem in zato manj vlaga v svoje izobraževanje ter posledično zaseda manj plačana in ne vodilna mesta. Izkaže se, da je kritika Beckerjeva modela na mestu, saj so rezultati pokazali, da je na vodilnih mestih 52,4% moških in 47,6% žensk. Chi kvadrat test sicer ni pokazal statistično značilne razlike (glej prilogo L), pa vendar odstotki kažejo, da je zastopanost obeh spolov skoraj enaka. Ravno tako moji rezultati niso v skladu z rezultati zakoncev Paisey, ki sta ugotovila, da zahteve družinskega življenja vplivajo bolj na ženske kot na moške. Večja je bila verjetnost, da bodo na višjih položajih moški, v večjih računovodskih podjetjih bodo zaposleni moški in ženske brez otrok, ženske z otroki pa bodo pogosteje delale v manjših podjetjih (Paisey in Paisey v Miree in Frieze 1999: 788). Razlog temu vidim predvsem v želji žensk po izobraževanju, spodbujanju države za enakopravnost spolov ter spoznanju delodajalcev, da imajo tudi ženske delovni potencial.

Analiza je pokazala, da se moški zaposlujejo pretežno v »moških« poklicih (glej tabelo 9.12), ženske pa v »ženskih« poklicih. Rezultat je v skladu z raziskavo, ki jo je opravila Černigoj-Sadar, ki je prišla do zaključka, da se ženske zaposlujejo predvsem v poklicih, ki so podobni gospodinjskemu delu (prodajalke, učiteljice in medicinske sestre) (glej Černigoj-Sadar 2000: 41). Razlog za to lahko iščemo tudi v vrednotnih usmeritvah žensk, ki so po Musku (1989) bolj emocionalne in altruistično naravnane, kar pomeni, da se raje zaposlujejo na delovnih mestih, kjer lahko uresničijo te vrednote.

Raziskava, ki jo je izvajala Lešnik Muskova, je pokazala, da se vrednote s starostjo spreminjajo. Tako imajo osebe v starosti od 15–22 let v ospredju vrednote, ki so povezane z doživljanjem ugodja in zadovoljstva. V drugi starostni skupini (od 23–35 let) so v ospredju vrednote, ki so povezane s partnerstvom in ljubeznijo. Za tretjo starostno skupino (od 34 do 60 let) pa je značilno, da so jim najpomembnejše vrednote, ki so povezane z uspehom na delovnem mestu, vendar starejši kot so ljudje, bolj stopajo v ospredje vrednote, ki so povezane z moralnimi načeli (Lešnik Musek 1996: 127–133). Rezultati, do katerih sem prišla, so podobni kot pri Lešnik Muskovi. Izkazalo se je, da starejši od 51 let v primerjavi z mlajšimi najmanj cenijo delo (glej tabelo 9.3), kar je podoben rezultat kot pri Lešnik Muskovi, ki pravi, da s starostjo delo izgublja pomen. Najpomembnejše je delo okoli 30. in 40. leta, saj so to leta graditve kariere. Tudi Musek je pri svojih raziskavah prišel do podobnih ugotovitev. Avtor govori o obstoju hierarhije vrednot, kjer posameznik prehaja od hedonskih, potenčnih in moralnih k izpolnitvenim vrednotam (Musek 2000: 83–89).

S pomočjo analize podatkov sem prišla do ugotovitve, da vrednotna usmeritev posameznikov le malo vpliva na karierno pot oziroma, da sta vrednoti delo in družina skoraj enako pomembni, tako pri moških kot pri ženskah, v različnih izobrazbenih in poklicnih skupinah. Do največjih razlik je prišlo pri starosti, kjer je jasno vidna razlika med pomenom posamezne vrednote in posamezno starostno skupino. Vrednote same po sebi niso dovolj za določitev karierne poti, saj ne obstaja statistično pomembna povezanost med vrednotenjem dela in družine po spolu, starosti in izobrazbi. Iz tega lahko sklepam, da vrednote kot take same po sebi nimajo glavnega vpliva oziroma niso edine, ki vplivajo na karierne odločitve in poteke.

V obzir je potrebno vzeti tudi ostale dejavnike, kot so možnosti izobraževanja, vzgoje, interesov, vrstnikov kot tudi od sprememb, ki se dogajajo na trgu dela. Veliko k lažjemu in predvsem uspešnejšemu vključevanju moških in žensk na trg delovne sile doprinese

zakonodaja, ki skuša zmanjšati razlike med moškimi in ženskami. Vendar zakon sam po sebi ne zadostuje, da bi prišlo do zmanjšanja razlik. Pomembna je sprememba v miselnosti ljudi, saj ženska zaradi svoje biološke danosti ne sme biti v podrejenem položaju. Pri tem ima vzgojno–izobraževalni sistem pomembno vlogo. Vzgoja v šoli bi morala temeljiti na predpostavki o enakosti spolov, spolnih vlog, saj lahko le na ta način odpravimo stereotipe in predsodke o tipično ženskih in tipično moških vlogah. Na ta način bi zastopanost v poklicih postala enakomernejša in ne bi več govorili o tipično moških oziroma tipično ženskih poklicih.

Velik pomen pri odpravljanju razlik na trgu dela imajo tudi delodajalci, ki lahko s svojimi odločitvami veliko pripomorejo k temu. Delodajalci morajo v ženski prepoznati enak delovni potencial kot ga imajo moški. Veliko priložnost vidim v zaposlovanju žensk v terciarnem sektorju in v obdobju, ko prehajamo na vedno bolj emocionalno delo, ki je bolj pisano na kožo ženskam., saj so ženske bolj emocionalne (Musek 1989). Terciarni sektor obsega dela, ki niso fizično naporna, kar ne morem trditi za primarni in sekundarni sektor. V terciarnem sektor so zajeta dela, kjer fizična podoba žensk, ne predstavlja ovire za zaposlitev.

V dvajsetem stoletju se ženske izobražujejo več in bolje, število družinskih članov se zmanjšuje, podaljšuje se življenjska doba in uveljavlja se ideologija enakih možnosti. S tem dobi ženska možnost, da planira in realizira svojo delovno kariero. Ženske iščejo partnerje, s katerimi bo možno dosežati kompromise glede družinskega in tudi delovnega življenja. Tako si ženske ne želijo biti več le gospodinje, temveč se želijo aktivno vključevati v poklicno življenje. K temu nekaj doprinese želja po finančni neodvisnosti žensk, želja po boljšem finančnem stanju družine, nekaj pa želja žensk, da se uveljavijo tudi na drugih področjih. To pa je mogoče doseči s pomočjo državne politike in razumevajočega odnosa med partnerjema.

11. LITERATURA

- Bandura, A. (1989): Social foundations of thought and action. V R. Cvetko: *Razvijanje delovne kariere*, 43. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Becker, G. (1981): A treatise on the family. V M. Černič Istenič: Proces oblikovanja družine v Sloveniji. *Družboslovne razprave XIV(27/28)*, 57-170.
- Blossfeld, H. P. in S. Drobnič (2001): *Careers of Couples in Contemporary Societies*. New York: Oxford University Press.
- Blossfeld, H. P. in U. Jaenichen (1992): Educational expansion and changes in women's entry into marriage and motherhood in the federal Republik of Germany. V M. Černič Istenič: Proces oblikovanja družine v Sloveniji. *Družboslovne razprave XIV(27/28)*, 57–170.
- Brečko, D. (2001): Predstava o sebi in načrtovanju karier: model kariernih sider kot vodilo za načrtovanje osebne kariere in vodnik organizacijam za oblikovanje psihološke pogodbe. *Andragoška spoznanja 7(2)*, 41–54.
- Brečko, D. (2002): Koncepti razvoja kariere: pregled teorij o načrtovanju kariere – napredek ali status quo? *Andragoška spoznanja 8(3–4)*, 19–34.
- Burke, R. in C. McKeen (1993): Career priority patterns among managerial and professional women. V C. E. Miree in I. Frieze Hanson: *Children and Careers: A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs*. *Sex roles 41(11/12)*, 780–790.
- Cvetko, R. (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Černič Istenič, M. (1998): Proces oblikovanja družine v Sloveniji. *Družboslovne razprave XIV(27/28)*, 57–170.
- Černigoj-Sadar, N. (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave XVI(34–35)*, 31–52.
- Černigoj-Sadar, N. in D. Verša (2002): Zaposlovanje žensk. V I. Svetlik in drugi (ur.): *Politika zaposlovanja*, 398–433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- DeSimone, R. in D. Harris (1998): *Human resource development*. Fort Worth: Dryden Press.
- Greenhaus, H. J., G. A. Callanan in V. M. Godshalk (2000): *Career Management*. Fort Worth: Dryden Press.

- Hakim, C. (2000): *Work–lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (1998): *Social Change and innovation in the labour market*. New York: Oxford University Press.
- Hanžek, M., J. Javornik in M. Gregorčič (ur.) (1999): *Poročilo o človekovem razvoju – Slovenija 1999*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj in United Nations Development Programm.
- Hewlett, S. A. (2002): *Baby hunger. The new battle for Motherhood*. London: Atlantic books.
- Hochschild, A. (1989): The second shift. V M. Linehan: *Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij*, 56–57. Ljubljana: GV Založba.
- Hornby, A. S. (1974): Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. V R. Cvetko: *Razvijanje delovne kariere*, 45. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Jogan, M. (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Kanjuo Mrčela, A. (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kanjuo Mrčela, A. (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Steklени organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 16(34–35), 53–78.
- Kanjuo Mrčela, A. (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39(1/2002), 30–48.
- Kluckhohn, C. in H. A. Murray (1955): Personality in nature, society and culture. V J. Musek: *Znanstvena podoba osebnosti*, 72. Ljubljana: Educy, d.o.o.
- Konek Wolfe, C. (ur.) in L. S. Kitch (ur.): *Women and careers*. United Kingdom: Sage Publication.
- Konrad, E. (1996): *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Lešnik Musek, P. (1996): Vrednote v različnih življenjskih obdobjih. *Anthropos* 28(5–6), 122–135.
- Linehan, M. (2001): *Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
- Lipičnik, B.. (1998): Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: *Gospodarski vestnik*.
- Mackinnon, A. (1997): *Love and freedom*. Melbourne: Cambridge University Press.

- Main, B. (1993): Where »Equal« Equals not Equal: Women in the Labour Market. V N. Černigoj-Sadar: Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* XVI(34–35), 31–52.
- Miree, C. E. in I. Frieze Hanson (1999): Children and Careers: A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs. *Sex roles* 41(11/12), 780–790.
- Musek, J. (1989): Spol, spolne vloge in vrednote. *Anthropos* 20(3–4), 124–137.
- Musek, J. (1991): Vrednote kot predmet psihološkega proučevanja. *Anthropos* 23(1–3), 233–256.
- Musek, J. (1993): *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy, d.o.o.
- Musek, J. (1994): *Psihološki portret Slovencev*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Musek, J. (2000): *Nova psihološka teorija vrednot*. Ljubljana: Educy, Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Oakley, A. (2000): *Gospodinja*. Ljubljana: Založba /*cf.
- Paisey, L. in K. Paisey (1995): Career development of female chartered accountants in Scotland. V C. E. Miree in I. Frieze Hanson: Children and careers: A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Careers Outcomes of MBA's. *Sex roles* 41(11/12), 788-790.
- Ranson, G. (1998): Education, Work and Family Decision Making: Finding the "Right Time" to Have a Baby. *The Canadian review of sociology and antropolog* 35(4), 30.
- Rindfuss, R.R., S.P. Morgan in K. Offutt (1996): Education and the changing age pattern of American fertility. V C. Baldwin in D. A. Poelker: Postponed motherhood and the out-of-sync life cycle. *Journal of mental health counseling* 21(2), 36.
- Rubery, J. in C. Fagan (1994): Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community. V N. Černigoj-Sadar: Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* XVI(34–35), 31–52.
- Schein, E.H. (1990): *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey–BassPfeiffer.
- Schein, H. E. (1985): Career anchors. V R. Cvetko: *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Sicherl, P. (2003): *Fleksibilnost dela, primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Snyder, N. M. (1987): The growing demand for family policy. V C. Konek Wolfe in L. S. Kitch. (ur.): *Women and careers*. United Kingdom: Sage Publication.
- Toš, N. (ur.) (2004): *Slovensko javno mnenje 1999/3: Evropska raziskava vrednot*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Arhiv družboslovnih podatkov.
- Thurow, L. (1981): The zero sum society: distribution and the possibilities for economic changes. V S. A. Hewlett: *Baby hunger. The new battle for Motherhood*, 132. London: Atlantic books.
- Vinnicombe, S. in J. Sturges (1995): The Essence of Women in Management. V M. Linehan.: *Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij*, 57. Ljubljana: GV Založba.
- Werther, B. W. in K. Davis (1986): Personnel Management and Human Resources. V R. Cvetko: *Razvijanje delovne kariere*, 46. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Wilkie, J. R. (1981): The trend toward delayed parenthood. V C. Baldwin in D. A. Poelke: Postponed motherhood and the out-of-sync life cycle. *Journal of mental health counseling* 21(2), 40.
- Wilson, F. M. (1995): *Organizational Behaviour & Gender*. London: McGraw-Hill.
- Wirth, L. (2001): *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Washington D.C.: ILO.
- Zunker, G. V. (1998): Career counseling. V R. Cvetko: *Razvijanje delovne kariere*, 21. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.

Internetni viri:

- Fletcher, J.K. (2003): *Gender perspectives on work and personal life research*, dostopno na: <http://www.popcenter.umd.edu/conferences/nichd/papers/fletcher.pdf>, pridobljeno 20.6.2007.

12. PRILOGE

Priloga A: *Q102. KAKŠNO JE (BILO) VAŠE DELO? (Toš 2004: 147)*

V312

- 01 delodajalec, direktor v podjetju z 10 ali več zaposlenimi
- 02 delodajalec, direktor podjetja z manj kot 10 zaposlenimi
- 03 strokovnjak, uslužbenec na visoki ravni (odvetnik, računovodja, učitelj itd.)
- 04 uslužbenec (uradnik), ki nadzira druge
- 05 uslužbenec (uradnik), ki ne nadzira drugih
- 06 preddelavec in kontrolor
- 07 kvalificiran delavec (KV)
- 08 polkvalificiran delavec (PK)
- 09 nekvalificiran delavec (NK)
- 10 samostojni kmet
- 11 kmetijski delavec
- 12 član oboroženih sil (SV)
- 13 nikoli ni bil zaposlen

Možne odgovore se združila na sledeč način: *visok položaj* (odgovori 01, 02, 03, in 04), *delavec* (odgovori 05, 06, 07, 08, 09, 10 in 11) in odgovor 12 ter 13 sem izločila..

Priloga B: *Q101. V KATEREM POKLICU DELATE, ALI STE DELALI? (Če imate več kot eno zaposlitev, upoštevajte le glavno zaposlitev.) (Toš 2004: 146)*

V311

- 01 vojaški poklici
- 11 visoki uradniki
- 12 menedžerji velikih družb
- 13 menedžerji manjših družb
- 21 tehnični strokovnjaki
- 22 zdravstveno naravoslovni strokovnjaki
- 23 strokovnjaki za izobraževanje
- 24 drugi strokovnjaki
- 31 inženirji in tehniki tehničnih strok
- 32 inženirji in tehniki naravoslovja
- 33 izobraževalni delavci

34 drugi tehniki
 41 uradniki za pisarniško poslovanje
 42 uradniki za poslovanje s strankami
 51 poklici za storitve
 52 modeli, prodajalci...
 61 tržno usmerjeni kmetovalci, lovci, gozdarji, ribiči
 62 netržni kmetovalci, lovci, gozdarji, ribiči
 71 rudarji, gradbeniki
 72 kovinarji, strojni mehaniki
 73 finomehaniki, rokodelci, tiskarji
 74 drugi poklici za neindustrijski način dela
 81 upravljalci delovnih strojev in naprav
 82 industrijski izdelovalci
 83 upravljalci transportnih naprav
 91 preprosta uslužnostna dela
 92 preprosta kmetijska in vrtnarska dela
 93 preprosta rudarska in gradbeniška dela

Skupine sem definirala na podlagi razvrstitve, ki sta jo podali Černigoj-Sadarjeva in Verša. Skupine so bile naslednje: *moški poklici* (odgovori 01, 12, 13, 21, 31, 71, 72, 73, 74, 81, 83 in 93), *ženski poklici* (23, 24, 32, 41, 42, 52 in 91) in *mešani poklici* (odgovori 11, 22, 33, 34, 51, 61, 62, 82 in 92).

Priloga C: Povezanost med spremenljivkama pomembnost dela in spol

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,365(b)	1	,124		
Continuity Correction(a)	2,168	1	,141		
Likelihood Ratio	2,362	1	,124		
Fisher's Exact Test				,134	,070
Linear-by-Linear Association	2,362	1	,124		
N of Valid Cases	1002				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 175,21.

Priloga D: Povezanost med spremenljivkama pomembnost družine in spol

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15,860(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	15,206	1	,000		
Likelihood Ratio	15,819	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	15,844	1	,000		
N of Valid Cases	1002				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 81,01.

Priloga E: Povezanost med spremenljivkama pomembnost dela in starost

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,175(a)	2	,000
Likelihood Ratio	20,545	2	,000
Linear-by-Linear Association	15,857	1	,000
N of Valid Cases	986		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 33,65.

Priloga F: Povezanost med spremenljivkama pomembnost družine in starost

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,844(a)	2	,089
Likelihood Ratio	4,928	2	,085
Linear-by-Linear Association	,072	1	,788
N of Valid Cases	986		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,62.

Priloga G: Povezanost med spremenljivkama pomembnost dela in dosežena stopnja izobrazbe

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,649(a)	2	,266
Likelihood Ratio	2,668	2	,263
Linear-by-Linear Association	1,141	1	,285
N of Valid Cases	999		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 58,19.

Priloga H: Povezanost med spremenljivkama pomembnost družine in dosežena stopnja izobrazbe

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,430(a)	2	,066
Likelihood Ratio	5,730	2	,057
Linear-by-Linear Association	5,099	1	,024
N of Valid Cases	999		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,90.

Priloga J: Povezanost med spremenljivkami pomembnost dela, spol in dosežena stopnja izobrazbe

višješolska izobrazba		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
vsaj višješolska izobrazba	Pearson Chi-Square	1,562(b)	1	,211		
	Continuity Correction(a)	1,171	1	,279		
	Likelihood Ratio	1,563	1	,211		
	Fisher's Exact Test				,242	,140
	Linear-by-Linear Association	1,552	1	,213		
	N of Valid Cases	151				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,27.

Priloga K: Povezanost med spremenljivkami pomembnost družine, spol in dosežena stopnja izobrazbe

višješolska izobrazba		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
vsaj višješolska izobrazba	Pearson Chi-Square	1,629(b)	1	,202		
	Continuity Correction(a)	1,050	1	,306		
	Likelihood Ratio	1,632	1	,201		
	Fisher's Exact Test				,219	,153
	Linear-by-Linear Association	1,618	1	,203		
	N of Valid Cases	151				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,46.

Priloga L: Položaj na delovnem mestu glede na spol

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,856(b)	1	,173		
Continuity Correction(a)	1,652	1	,199		
Likelihood Ratio	1,856	1	,173		
Fisher's Exact Test				,190	,099
Linear-by-Linear Association	1,854	1	,173		
N of Valid Cases	780				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 120,16.

Priloga M: Pomembnost dela, položaj na delovnem mestu in spol

SPOL		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Moski	Pearson Chi-Square	,507(b)	1	,477		
	Continuity Correction(a)	,361	1	,548		
	Likelihood Ratio	,505	1	,477		
	Fisher's Exact Test				,507	,273
	Linear-by-Linear Association	,505	1	,477		
	N of Valid Cases	381				
Zenski	Pearson Chi-Square	1,154(c)	1	,283		
	Continuity Correction(a)	,916	1	,339		
	Likelihood Ratio	1,141	1	,285		
	Fisher's Exact Test				,294	,169
	Linear-by-Linear Association	1,151	1	,283		
	N of Valid Cases	399				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,79.

c 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38,41.

Priloga N: Položaj na delovnem mestu in pomembnost družine in spol

SPOL		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Moški	Pearson Chi-Square	,216(b)	1	,642		
	Continuity Correction(a)	,111	1	,739		
	Likelihood Ratio	,218	1	,641		
	Fisher's Exact Test				,694	,372
	Linear-by-Linear Association	,215	1	,643		
	N of Valid Cases	381				
Ženski	Pearson Chi-Square	2,962(c)	1	,085		
	Continuity Correction(a)	2,389	1	,122		
	Likelihood Ratio	3,216	1	,073		
	Fisher's Exact Test				,113	,057
	Linear-by-Linear Association	2,955	1	,086		
	N of Valid Cases	399				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,76.

c 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,90.

Priloga O: Poklicna segregacija

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	114,891(a)	2	,000
Likelihood Ratio	118,788	2	,000
Linear-by-Linear Association	44,440	1	,000
N of Valid Cases	803		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 102,29.