

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tamara Svilar

Vpliv dejavnikov motivacije na izbiro zaposlitve pri študentih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tamara Svilar

Mentorica: doc. dr. Katja Lozar Manfreda

Vpliv dejavnikov motivacije pri študentih za izbiro zaposlitve

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici doc. dr. Katji Lozar Manfreda za vso pomoč in svetovanje pri pisanju diplomskega dela. Posebej se zahvaljujem tudi svoji družini, ki me je med študijem podpirala, spodbujala in mi stala ob strani.

Vpliv dejavnikov motivacije pri študentih za izbiro zaposlitve

Ob prehodu iz izobraževanja v svet odraslih se srečamo z iskanjem prve zaposlitve in vprašanjem, kaj nas motivira za izbiro zaposlitve. Velika večina ljudi bi se najverjetneje strinjala s trditvijo, da je prvotni razlog za odločitev visoko plačilo. Toda ljudje smo si različni, zato nas tudi pri izbiri zaposlitve motivirajo različni dejavniki, ki sem jih predstavila v svojem diplomskem delu na podlagi podatkov, pridobljenih z anketo iz leta 2010, v kateri so sodelovale študentke in študenti Fakultete za družbene vede v Ljubljani. V delu je prikazano, kateri izmed treh dejavnikov motivacije je študentom prioriteta, in sicer ali je to visoko plačilo, želja po karieri ali delo, ki omogoča pomoč ljudem. Rezultati kažejo, da v ospredju ni visoko plačilo, kot je bilo najprej pričakovano, saj študentke in študenti večinoma prisegajo na karierni uspeh. Opaziti je tudi razlike med spoloma, kjer so študentke bolj naklonjene zaposlitvam, ki omogočajo pomoč ljudem, v nasprotju s študenti.

Ključne besede: motivacija, zaposlitev, kariera, plača, anketa študentov.

Motivation factors and students' job preferences

Transition from school to adult world confronts us with search for our first employment. This brings us to the question what motivates us when choosing a job. The vast majority of people would probably agree with the assertion that initial choice is high payment. But because of peoples diversity there are also other factors that motivate us when choosing an employment. These factors will be analyzed in my thesis on the basis of the data which were obtained from a survey in 2010 among students of Faculty of Social Sciences in Ljubljana. In my thesis it is shown which of the selected three factors of motivation is most important for students, namely whether it is high payment, a desire for a career or a job that allows us to help other people. The results show that the leading motivation factor is not high payment as it was first expected but desire for a career success. There are also differences between the sexes, where the female students are more prepared to choose employment where they can help people rather than male students.

Keywords: motivation, employment, career, payment, student survey.

KAZALO

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | UVOD | 8 |
| 2 | VREDNOTE DELA IN MOTIVACIJA | 9 |
| 3 | PREDHODNEPREDHODNE ŠTUDIJE MED SLOVENSKIMI ŠTUDENTI..... | 11 |
| 4 | RAZISKAVA MED ŠTUDENTI FDV..... | 13 |
| 4.1 | Raziskovalno vprašanje in hipoteze | 13 |
| 4.2 | Opis podatkov..... | 14 |
| 4.3 | Opis vprašalnika | 15 |
| 4.4 | Operacionalizacija | 18 |
| 4.5 | Opis uporabljenih statističnih analiz | 21 |
| 4.6 | Rezultati..... | 22 |
| 4.6.1 | Pomen dejavnikov motivacije in korelacije med njimi | 22 |
| 4.6.2 | Spol in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza) | 24 |
| 4.6.3 | Motivacija za vodstvene položaje in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza)..... | 25 |
| 4.6.4 | Od česa so odvisni dejavniki motivacije (regresijska analiza) | 27 |
| 5 | SKLEP..... | 32 |
| 6 | LITERATURA..... | 35 |

PRILOGE

| | |
|---|----|
| Priloga A: REZULTATI FAKTORSKE ANALIZE..... | 39 |
| Priloga A. 1: Komunalitete za neodvisne spremenljivke | 39 |
| Priloga A. 2: Pojasnjena varianca za neodvisne spremenljivke | 40 |
| Priloga A. 3: Faktorska transformacijska matrika..... | 40 |
| Priloga B: OPISNE STATISTIKE ZA VKLJUČENE SPREMENLJIVKE..... | 41 |
| Priloga B. 1: Opisna statistika za odvisne spremenljivke..... | 41 |
| Priloga B. 2: Opisna statistika za neodvisne spremenljivke..... | 41 |
| Priloga B. 3: Opisna statistika za mersko lestvico Motivacija za vodstvene položaje (angl. power motivation scale) | 41 |
| Priloga B. 4: Frekvenčna porazdelitev za spol | 43 |
| Priloga C: REZULTATI TESTOV T ZA SPOL IN TRI MOTIVACIJSKE DEJAVNIKE | 43 |
| Priloga C. 1: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev..... | 43 |
| Priloga C. 2: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev | 44 |
| Priloga C. 3: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim..... | 44 |
| Priloga C. 4: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim | 44 |
| Priloga C. 5: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano..... | 45 |
| Priloga C. 6: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano | 45 |
| Priloga C. 7: Test T za odvisne spremenljivke..... | 45 |
| Priloga Č: REZULTATI ANALIZE MULTIKOLINEARNOSTI TREH REGRESIJSKIH MODELOV | 42 |
| Priloga Č. 1: Toleranca za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev..... | 46 |
| Priloga Č. 2: Indeks pogojnosti za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev | 46 |
| Priloga Č. 3: Toleranca za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim | 46 |

| | |
|--|----|
| Priloga Č. 4: Indeks pogojnosti za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim | 47 |
| Priloga Č. 5: Toleranca za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano | 47 |
| Priloga Č. 6: Indeks pogojnosti za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano | 48 |
| Priloga D: ANKETNI VPRAŠALNIK | 47 |

KAZALO GRAFOV

| | |
|--|----|
| Graf 4.1: Aritmetična sredina indikatorjev pri odvisnih spremenljivkah | 23 |
|--|----|

KAZALO TABEL

| | |
|--|----|
| Tabela 4.1: Demografska struktura vzorca | 15 |
| Tabela 4.2: Tabela faktorskih uteži za neodvisne spremenljivke po poševni rotaciji | 20 |
| Tabela 4.3: Korelacijska matrika za odvisne spremenljivke | 24 |
| Tabela 4.4: Spol in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza) | 24 |
| Tabela 4.5: Korelacijska matrika med odvisnimi spremenljivkami in dejavniki motivacije | 27 |
| Tabela 4.6: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev | 28 |
| Tabela 4.7: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim | 29 |
| Tabela 4.8: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano | |

1 UVOD

V otroštvu in najstniških letih se neprestano srečujemo z vprašanjem »Kaj si želiš postati, ko boš odrasel?« Takšne izkušnje kmalu pripeljejo do razvoja določenih prepričanj glede posameznega poklica in kasneje do specifičnih želja za pridobitev tega poklica. Ti pojmi so ključnega pomena za razvoj lastnega jaza, saj predstavljajo, kaj si posameznik želi postati v prihodnosti (Kerpelman in Schvaneveldt 1999). Te želje pa bodo tudi ključne za njegov uspeh.

Čeprav je sodobna družba precej obsedena z idealom uspeha, ni pri vseh merilo zanj denarnega značaja. Med mladimi je vse več poudarka na karieri in delu, za katerega so pridobili izobrazbo oz. delo, katerega opravljanje jih veseli. Kljub nestabilnosti trga delovne sile od gospodarske krize naprej in vsako leto nižjemu deležu delovno aktivnih mladih nas pri izbiri dela motivirajo tudi nefinančni dejavniki (ZRSZ 2013).

V diplomskem delu sem preučevala, kaj je ključnega pomena za študente in študentke Fakultete za družbene vede Ljubljana pri izbiri zaposlitve, kakšne so njihove vizije glede službe po končanem študiju.

Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov, in sicer iz teoretičnega in empiričnega. V teoretičnem delu povzeta literatura opisuje dejavnike motivacije pri izbiri zaposlitve med mladimi. Empirični del obsega analizo podatkov iz ankete med študenti iz leta 2010, ki prikazuje, kateri dejavnik najbolj motivira študente in študentke na Fakulteti za družbene vede Ljubljana za izbiro zaposlitve.

2 VREDNOTE DELA IN MOTIVACIJA

Erich Fromm je odkril, da ljudje delamo zato, ker bi radi nekaj imeli, ali pa zato, ker bi radi nekaj postali. Prvi so usmerjeni v pridobivanje dobrin, drugi pa se želijo uveljaviti oz. pridobiti ugled v družbi (Lipičnik 1998, 170–171). Mene pa predvsem zanima, kaj žene študente pri iskanju dela. V tem poglavju so predstavljene oblike motivacij in kako se te povezujejo z delom. Prav tako so opisane tudi delovne vrednote, ki so jih številni sociologi povezovali s posameznikovo izbiro zaposlitve.

V osnovi poznamo dve obliki motivacije, in sicer notranja motivacija oz. intrinzična ter zunanja oz. ekstrinzična motivacija (Gagne in Deci 2005). Zunanja motivacija je povezana s posledicami službe (dohodek, delovne razmere, ugled), notranja motivacija pa z zadovoljstvom, ki ga prinese delo samo (samostojnost, različne spretnosti, pomoč drugim). Porterjev motivacijski model (Porter in Lawer 1968) in Vroomova teorija pričakovanja (Vroom 1964) predpostavljata, da skupno motivacijo pravzaprav sestavlja vsota notranje in zunanje motivacije. Mnoge teorije predpostavljajo odločilno odvisnost končne količine motivacije od njene vrste, pri čemer je Deci (1971) ugotovil, da denarna nagrada zmanjšuje notranjo motivacijo v nasprotju z verbalno nagrado, ki jo povečuje. To pomeni, da sta notranja in zunanja motivacija lahko pozitivno in negativno interaktivni (angl. *interactive*) (Gagne in Deci 2005).

Z razlikovanjem več vrst zunanje motivacije se je pozornost primerjanja zunanje in notranje motivacije preusmerila na neodvisno in nadzorovano motivacijo (Deci in Ryan 2004). Neodvisna motivacija izhaja iz občutka lastne volje in izkušenj izbire. Proces vzročnosti oz. razlog, zakaj nekdo nekaj počne, se razume kot notranji proces. V nasprotju z nadzorovano motivacijo, ki izhaja iz občutka pritiska, občutka, da je treba sodelovati v določeni dejavnosti. Proces vzročnosti se v tem primeru razume kot zunanji proces (Deci in Ryan 2004). Po oceni SDT ali teorije samoodločanja (angl. *self-determination theory*) je neodvisna motivacija kvalitetnejša kot nadzorovana. Nadzorovana motivacija se namreč povezuje z obnašanjem pod pritiskom, ki vodi do stresa, spodkopavanja kreativnosti in inovativnosti ter potrebe po večji rabi energije (Ryan in Deci 2000; Fernet in drugi 2004).

V nasprotju z motivacijo, ki variira glede na potrebe, so zunanje in notranje delovne vrednote dokaj stabilne in postanejo še bolj stabilne v zgodnji odrasli dobi (Mortimer in Lorence 1979; Johnson in Monserud 2012). Delovne vrednote so najbolj zanimale predvsem socialne

psihologe in sociologe dela, saj oblikujejo poklicno izbiro in vplivajo na zadovoljstvo z delom (Kalleberg 1977; Mortimer in Lorence 1979; Lindsay in Knox 1984; Johnson in Mortimer 2011). Postopek izbire nove zaposlitve, povezan s posameznikovimi delovnimi vrednotami, je v skladu s klasično socialno psihološko perspektivo o samopodobi. Samopodoba je motivacijski sistem (Owens 2003), ki ga Rosenberg (1979) deli na samodosledni motiv in samozavestni motiv. Prvi motiv je pogon za ohranjanje stabilne samopodobe, vključno s posameznikovimi vrednotami in stališči. Drugi motiv obstaja zato, da pozitivno razmišljajo o sebi. Visoka samozavest je prijetna izkušnja, ki pozitivno vpliva na posameznike in njihovo iskanje samopotrditve za krepitev in varovanje njihove samozavesti. Težnja pri izboru zaposlitve je obnašanje posameznikov, skladno z njihovo samopodobo, vrednotami, usposobljenostjo in samospoštovanjem.

Za pojasnjevanje vedenja pri izbiri delovnega mesta je Behling leta 1968 (Behling in drugi 1968) predlagal tri ločene teorije, in sicer objektivno, subjektivno in kritično teorijo stika. Objektivna teorija izbire zaposlitve prikazuje kandidate kot »ekonomska bitja«, ki želijo povečati svoj ekonomski položaj z vstopom v organizacijo, ki se dojema kot gospodarsko najbolj konkurenčna (Young in drugi 1989). Teorija predpostavlja, da »postopek izbire stališča temelji na tehtanju prednosti in slabosti vsake ponudbe v smislu objektivno merljivih dejavnikov« (Behling in drugi 1968, 14–15). Tako je najverjetneje, da kandidat izbere organizacijo, ki ponuja največ gospodarskih koristi, kot so plača in nadomestila.

Subjektivna teorija naj bi po mnenju Toma (1971, 5) poudarjala ujemanje med osebnostnimi vzorci in podobo podjetja. Po Gellermanovem mnenju (1964) kandidati ponavadi izberejo organizacijo, za katero menijo, da bo najverjetneje zadovoljila njegove ali njene psihološke potrebe. Prosta izbira, omogočena iskalcu zaposlitve, je ponavadi prikrita različica psihološke prednosti iskanja. To pomeni, da bo poiskal zaposlitev v podjetju ali industriji, ki mu bo po njegovem mnenju zagotovila okolje, najbolj združljivo z njegovimi psihološkimi lastnostmi. Schwab in drugi (1987) pa so medtem verjeli, da se kandidati odločajo o zaposlitvenih možnostih z omejenimi informacijami o delovnem mestu in podjetju, ki ga oglašuje. Njihovo prepričanje podpira kritično teorijo stika, saj ta pravi, da prvi stik z organizacijo močno vpliva na odločitve kandidatov za delovno mesto.

Odnosa do dela pa ne povezujemo samo z motivacijo in vrednotami posameznika, ampak se razlikuje tudi glede na spol, kajti raziskave pravijo, da ženske pripisujejo večji pomen delovnim razmeram, zaradi česar so tudi manj cenjene na trgu dela (Herzberg in drugi 1957; Schein 1973; Jackall 1988; Muller 1989). Te razmere vključujejo dejavnike, ki jim

omogočajo, da izpolnjujejo svojo vlogo kot zaposlene in kot gospodinje (npr. fleksibilen delovnik). V nasprotju z moškimi, ki jim več pomeni status in premoženje, so ženske ocenile kot najpomembnejše odnose v družini, osebno zadovoljstvo in varnost (Chusmir in Parker 1991). Betz in O'Connell (1989) sta ugotovila, da moški povečujejo intrinzične delovne dejavnike, kot so samoizražanje in delovni dosežki, medtem ko ženske povečujejo ekstrinzične delovne dejavnike. Moški so bolj usmerjeni na priložnosti, ki jim omogočajo uporabo njihovega talenta, v nasprotju z ženskami, ki se bolj osredotočajo na dobre odnose na delovnem mestu. Takšni rezultati so bili uporabljeni za utemeljitev segregacije v tem, da so ljudje, ki cenijo zasebno življenje bolj kot delo, manj primerni za položaje, ki zahtevajo visoko stopnjo organizacijske zavezanosti (Centers in Bugenthal 1966). Druge študije se ne strinjajo in najdejo le nekaj, če sploh kaj razlik med spoloma v stališčih v zvezi z delom in zaposlitvenimi preferencami (Rowe in Snizek 1995). Menijo, da so poudarjene razlike med spoloma pri odnosu do dela in preferenc pretirane in izginejo, ko so izobrazba in delu sorodne spremenljivke nadzorovane.

V empiričnem delu tega diplomskega dela so preučevani trije dejavniki, ki so tudi v literaturi v ospredju razprave, prav tako pa jih tudi najpogosteje povezujejo z glavnim vplivom na mlade pri izbiri zaposlitve. Ti trije dejavniki so kariera, pomoč drugim in plača. Želim ugotoviti, kaj je ključno pri izbiri zaposlitve za študente FDV in kateri dejavniki vplivajo na te motivacije.

3 PREDHODNE ŠTUDIJE MED SLOVENSKIMI ŠTUDENTI

Ob pomoči predhodnih študij, v katerih so sodelovali tudi slovenski študentje, sem povzela določene dosedanje ugotovitve o njihovi izbiri zaposlitve. Rezultati izhajajo iz dveh raziskav, v katerih so poleg Slovenije sodelovale tudi druge države. Ugotovitve, ki se nanašajo na slovenske študente, so v obeh raziskavah precej podobne. Na primer, imeti zaposlitev z visoko plačo je bil eden izmed najvišje vrednotenih delovnih ciljev. Tisti, ki so menili, da bodo prejeli višje plačilo za več vloženega dela, so bili najbolj motivirani za trdo delo in najbolj zadovoljni s svojim delovnim mestom. Druge delovne vrednote, ki so lahko še posebej pomembne, so tiste, ki se nanašajo na osebni dosežek (želja po karieri in ne samo zaposlitvi) in delovna mesta za pomoč drugim (Solow 1979; Shapiro in Stiglitz 1984).

Prva študija, ki jo predstavljam, je raziskovala prepričanja o prihodnjih delovnih mestih in družinske vloge med univerzitetnimi študenti iz Rusije, Poljske, Slovenije in ZDA. Podatki za

Slovenijo so bili zbrani med študenti družboslovne informatike in ekonomije leta 1997. V zbirki podatkov je bila za percepcijo prihodnje zaposlitve uporabljena merska lestvica, ki jo je razvil Kanungo s kolegi (Frieze in drugi 1998). Na vprašanje, kakšno delo si želijo po diplomi, so študentje odgovarjali z lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni »sploh ne drži« in 5 »popolnoma drži«. Željeno delovno mesto po končanem študiju (kariera in ne samo zaposlitev) so slovenski študenti ocenili s 4,18 in študentke s 4,20, dobro plačilo s 4,30 in študentke s 4,27, zaposlitev, ki jim omogoča, da pomagajo drugim, pa so študentje ocenili s 3,44 in študentke s 3,76 (Frieze in drugi 1998). Torej ne glede na spol je bilo slovenskim študentom pred slabimi dvajsetimi leti pri izbiri zaposlitve najpomembnejše plačilo, z manjšo razliko mu sledi kariera. Z najmanjšo vnemo pa bi izbrali zaposlitve, ki bi jim omogočala pomoč drugim.

Druga študija je bila opravljena med univerzitetnimi študenti nekdanjih socialističnih držav in Združenih držav Amerike. Njen namen je bilo ugotoviti povezanost med makroekonomskimi kazalci in ideali o prihodnjih zaposlitvah na vzorcu študentov iz osmih držav Srednje in Vzhodne Evrope in ZDA. Podatke za raziskavo so zbirali od leta 1991 do 2004, toda ne v vseh letih za vsako državo. Tudi tukaj so študentje odgovarjali na vprašanje, kakšno delo si želijo po diplomi, z lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni »sploh ne drži« in 5 »popolnoma drži«. Visoko plačo so slovenski študentje ocenili s 4,19, kariero in ne le službo s 4,13 in delo, s katerim omogočajo pomoč, s 3,77 (Frieze in drugi 2006). Rezultati so pokazali, da je želja po dobrem plačilu povezana s slabšimi gospodarskimi razmerami v državi, medtem ko na željo po karieri vplivajo dobre gospodarske razmere. »Torej lahko trdimo, da obstaja značilna povezanost med delovnimi vrednotami ali pogledi na idealno prihodnje delo med univerzitetnimi študenti in makroekonomskimi razmerami v državi« (Frieze in drugi 2006).

V primerjavi z zgornjima študijama je tudi moja namenjena odkrivanju pogledov na idealno službo po končanem študiju med slovenskimi študenti. Zanima me, kateri izmed dejavnikov motivacije najbolj vpliva na njihovo odločanje pri izbiri zaposlitve. Toda v nasprotju s prvo študijo, ki je precej poudarjala tudi vero sodelujočih, sem jaz – na osnovi omejenih razpoložljivih podatkov – upoštevala samo razlike glede na spol. Prav tako tudi nisem preverjala ekonomskega stanja v državi oz. na podlagi gospodarskih razmer v Sloveniji ugotavljala, kako te vplivajo na izbiro zaposlitve, saj gre le za analizo v eni državi, hkrati pa nimamo podatka o ekonomskem statusu posameznih sodelujočih. Dodatno sem preučevala, kako različne dimenzije motivacije za vodstvene položaje vplivajo na motivacijo za zaposlitev, česar pa prejšnje študije niso vključevale.

4 RAZISKAVA MED ŠTUDENTI FDV

V empiričnem delu sem preučevala, kateri dejavniki so med študenti najpomembnejši pri izbiri zaposlitve, kaj vpliva na te dejavnike in ali sta oba spola naklonjena enaki izbiri. Uporabila sem podatke iz raziskave med študenti in študentkami Fakultete za družbene vede (FDV) Univerze v Ljubljani. Podatki so bili zbrani s spletno anketo, opravljeno med študenti pri predmetu Statistika leta 2010. Vprašalnik vsebuje vprašanja o prihodnji zaposlitvi po končani izobrazbi, načrtih glede družine, nekaj psiholoških lestvic in sociodemografska vprašanja.

Anketiranci so bili študenti ene fakultete, zato seveda rezultati niso reprezentativni za vso populacijo študentov in študentk v Sloveniji. Prav tako ni bil uporabljen verjetnostni vzorec, temveč so bili k anketi povabljeni vsi študenti pri enem predmetu. V empirični analizi kljub temu navajamo teste značilnosti, ki pa niso namenjeni posploševanju iz vzorca na populacijo, temveč bolj ilustraciji pomembnosti ugotovitev.

4.1 Raziskovalno vprašanje in hipoteze

Raziskovalno vprašanje v diplomskem delu se nanaša na to, kaj motivira študente in študentke pri izbiri zaposlitve po končanem študiju. Ali jih motivira visoko plačilo, karierni cilji ali pa želijo zaposlitev za pomoč ljudem? Zanima me tudi, kateri dejavniki motivacije vplivajo na izbiro zaposlitve med študenti in študentkami FDV in ali je kakšna razlika med spoloma.

Na osnovi prebrane literature sem oblikovala naslednje hipoteze:

H1: Študente in študentke pri izbiri zaposlitve najbolj motivira visoko plačilo.

Tisti, ki so menili, da bodo prejeli višje plačilo za več vloženega dela, so bili najbolj motivirani za trdo delo in najbolj zadovoljni s svojim delovnim mestom (Solow 1979; Shapiro in Stiglitz 1984). Pred dvajsetimi leti je bilo dobro plačilo študentom in študentkam najpomembnejše, čeprav kariera ni zaostajala z veliko razliko (Frieze in drugi 1998). Zaposlitev, ki bi študentom in študentkam omogočila, da pomagajo drugim, je bila v nasprotju s kariero in visoko plačo najnižje ocenjena (Frieze in drugi 2006).

H2: Delu, s katerim ponujamo pomoč drugim, so bolj naklonjene študentke.

Ženske povečujejo ekstrinzične delovne dejavnike, ki se bolj osredotočajo na odnose na delovnem mestu kot pa same delovne dosežke (Betz in O'Connell 1989). Zaposlitev, ki omogoča, da pomagajo drugim, so tudi študentke v preteklosti ocenile z višjo stopnjo vrednosti kot pa študenti (Frieze in drugi 1998).

H3: Plačilo bolj motivira študente kot pa študentke pri izbiri zaposlitve.

V nasprotju z ženskami moški bolj poudarjajo intrinzične delovne dejavnike, kot so delovni dosežki, zato jim tudi več pomeni status in premoženje (Betz in O'Connell 1989; Chusmir in Parker 1991).

H4: Motivacija za vodstvene položaje pozitivno vpliva na pomembnost visokega plačila in kariere, negativno pa na željo po dajanju pomoči.

Ljudje delajo zato, ker bi radi nekaj imeli ali bi radi postali nekdo. Prvi so usmerjeni v pridobivanje dobrin, drugi pa se želijo uveljaviti oz. pridobiti ugled v družbi (Lipičnik 1998).

Zunanja motivacija je povezana s posledicami službe, kot so dohodek, delovne razmere in ugled, notranja pa z zadovoljstvom, ki ga prinese samostojnost, različne spretnosti in pomoč drugim (Vroom 1964; Porter in Lawer 1968). Denarna nagrada zmanjšuje notranjo motivacijo (Deci 1971).

4.2 Opis podatkov

Za analizo sem uporabila podatke spletne ankete, ki so bili zbrani v okviru raziskovalnega projekta v sodelovanju z Univerzo v Pittsburghu. Projekt je bil izpeljan pod vodstvom dr. Irene Frieze, profesorice psihologije na Univerzi v Pittsburghu (<http://www.pitt.edu/~frieze/ccresearch/home.html>), v Sloveniji pa sta z njo sodelovali prof. dr. Anuška Ferligoj in doc. dr. Katja Lozar Manfreda s Fakultete za družbene vede. K sodelovanju je nosilka predmeta, doc. dr. Katja Lozar Manfreda, povabila študente in študentke Fakultete za družbene vede pri predmetu Statistika leta 2010. Povabila so prejeli neposredno pri predavanjih in pa prek elektronske pošte. Za sodelovanje, ki je bilo popolnoma prostovoljno in anonimno, se je odločilo 328 študentov in študentk, pri čemer pa vsi niso izpolnili vprašalnika v celoti, zaradi česar število anketirancev pri rezultatih analize ni vedno enako.

Tabela 4.1: Demografska struktura vzorca

| | | Frekvenca | Veljavne vrednosti v % |
|---------|--------|-----------|------------------------|
| SPOL | Moški | 46 | 22,8 |
| | Ženske | 156 | 77,2 |
| | Skupaj | 202 | 100 |
| STAROST | 18–20 | 148 | 72,9 |
| | 21–22 | 30 | 14,8 |
| | 23–30 | 22 | 10,8 |
| | Čez 30 | 3 | 1,5 |
| | Skupaj | 203 | 100 |
| SKUPAJ | | 328 | |

Kot rečeno, v raziskavi je sodelovalo 328 študentov in študentk, med katerimi jih 126 ankete ni rešilo do konca, kar pomeni, da je cel vprašalnik izpolnilo le 61,6 % anketirancev. Vzorec je sestavljalo 156 (47,6 %) študentk in 46 (14 %) študentov. Med sodelujočimi prevladujejo študenti in študentke, ki spadajo v starostno skupino med 18 in 20 let (45,1 %), torej predvsem 1. in 2. letnik dodiplomskega študija. Razpon starosti vseh anketirancev pa sega vse do 30. leta oz. čez. To je v skladu s siceršnjo strukturo študentov na Fakulteti za družbene vede pri predmetu Statistika.

4.3 Opis vprašalnika

Uporabljen je bil vprašalnik iz raziskave Irene Hanson Frieze o medkulturnih razlikah, s katero sta sodelovali prof. dr. Anuška Ferligoj in doc. dr. Katja Lozar Manfreda.

Vprašalnik sestavlja več sklopov, in sicer:

- motivacija za dosežke (angl. *achievement motivation*),
- motivacija za vodstvene položaje (angl. *power motivation*),
- želja po prihodnjem delu (angl. *desire for future job*),

- odnosi do žensk (angl. *attituddes towards women*),
- vloga spolov (angl. *additional gender – role items*),
- odnosi do socializma/komunizma (angl. *attitudes about socialism/communism*),
- demografska vprašanja.

V svojem diplomskem delu se osredotočam na sklop ***Želja po prihodnjem delu oz. zaposlitvi po končanem študiju*** (angl. *desire for future job*). Študenti in študentke so na vprašanja odgovarjali s 5-stopenjsko mersko lestvico, kjer 1 pomeni, da trditvi ***močno nasprotujejo***, in 5, da se s trditvijo ***močno strinjajo***. Sklop vsebuje naslednje vprašanje in trditve, ki so jih anketiranci ocenjevali:

Kakšno delo si želiš po diplomi?

1. Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev.
2. Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju.
3. Zame je pomembno, da postanem eden/ena izmed najboljših na svojem delovnem področju.
4. Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim.
5. Želim delo, ki je dobro plačano.
6. Moja kariera bo morda zahtevala neplačane nadure dela in dolga potovanja.
7. Pričakujem, da bom po diplomi moral/-a zapustiti Ljubljano, da si najdem delo.
8. Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino.

Ker vseh osem trditev ne meri motivacije pri iskanju zaposlitve oz. se ne nanašajo na mojo tematiko, sem iz sklopa uporabila samo tri, in sicer 1., 4. in 5. trditev. Za to izbiro sem se odločila tudi na podlagi literature, ki kariero, pomoč in plačo najpogosteje obravnavajo kot pomembne dejavnike pri izbiri zaposlitve. V nadaljnji analizi izbrane trditve nastopajo kot odvisne spremenljivke.

Za neodvisne spremenljivke sem uporabila *spol* in ***psihološko mersko lestvico Motivacija za vodstvene položaje*** (angl. *power motivation scale*). Gre za merski inštrument za merjenje motivacije za vodstvene položaje, avtorjev Frieze in Schmidt (1997). Sestavljena je iz treh sklopov trditev, in sicer trditev, ki merijo željo po vodenju (angl. *Leadership – L*), željo po prepoznavnosti (angl. *Visibility – V*) in željo po pomoči (angl. *Helping – H*). Natančno

anketno vprašanje s trditvami, ki so jih anketiranci morali oceniti na lestvici od 1 do 5 (1 – močno nasprotujem, 5 – močno se strinjam), je bilo naslednje:

Ocenite, koliko navedene izjave držijo za vas:

1. Če bi dobil/-a priložnost za to, bi bil/-a dober/dobra voditelj/-ica (t. i. ljudi bi dobro vodil/-a). (L)
2. Rad/-a načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (L)
3. Na velikih zborovanjih nisem rad/-a v središču pozornosti. (V – r)
4. Rad/-a bi počel/-a kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (V)
5. V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (V – r)
6. Rad/-a vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (H)
7. V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (V)
8. Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal/-a v svoj prav. (V)
9. Rad/-a imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (L)
10. Rad/-a bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (H)
11. Upam, da bom nekega dne vplival/-a na druge oziroma na ves svet. (H)
12. Mislim, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (L)
13. Rad/-a ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (L)
14. Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (V)
15. Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živela v slabšem svetu, kot je sedanji. (H)
16. Rad/-a imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (V)
17. Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. (L)
18. Zelo me skrbi za blaginjo drugih. (H)
19. Ko poskušajo moji znanci rešiti kakšno težavo, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil/-a koristnih nasvetov. (H)
20. V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival/-a na kakovost življenja drugih ljudi. (H)

Trditve z oznako (r) merijo specifično značilnost v obratni smeri kot druge trditve, zato sem vrednosti spremenljivke pri teh trditvah pred nadaljnjo analizo ustrezno rekodirala.

S faktorsko analizo (glej poglavje 4.4 Operacionalizacija) sem za zgornje trditve oblikovala tri spremenljivke, ki merijo tri omenjene razsežnosti. Te spremenljivke sem v nadaljnji analizi uporabila kot neodvisne spremenljivke.

4.4 Operacionalizacija

V empiričnem delu sem analizirala tri odvisne spremenljivke – tri dejavnike motivacije v zvezi z izbiro zaposlitve. Kot rečeno, za izbor svojih odvisnih spremenljivk sem uporabila vprašalnik iz raziskave Irene Hanson Frieze o medkulturnih razlikah, in sicer sklop »Želja po prihodnjem delu« (angl. *desire for future job*). Iz sklopa, ki ga sestavlja osem trditev, sem izbrala tri (»Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev«, »Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim«, »Želim delo, ki je dobro plačano«), za katere menim, da so najpogostejša tema v vsakdanjem življenju, prav tako pa jih tudi v literaturi razprave postavljajo v ospredje.

Analizirala sem, kako pomembni so ti dejavniki motivacije za študente, kateri dejavnik je najpomembnejši, kateri najmanj, in kako so ti dejavniki glede na pomembnost v medsebojnem sorazmerju.

Vsak motivacijski dejavnik sem še dodatno analizirala, da bi ugotovila, komu je pomembnejši. Zato sem kot neodvisno spremenljivko med razpoložljivimi demografskimi spremenljivkami uporabila spremenljivko spol, saj sem želela ugotoviti, ali obstajajo razlike med spoloma pri izbiri zaposlitve. Za potrebe regresijske analize sem vrednosti za spremenljivko spol spremenila, in sicer za moške sem določila vrednost 0 in ženske vrednost 1.

Poleg spola sem za neodvisne spremenljivke uporabila mersko lestvico »Motivacija za vodstvene položaje« (angl. *power motivation scale*). Merski inštrument za merjenje motivacije za vodstvene položaje sestavlja 20 trditev, ki jih lahko delimo v tri sklope, in sicer željo po vodenju (angl. *Leadership – L*), željo po prepoznavnosti (angl. *Visibility – V*) ter željo po pomoči (angl. *Helping – H*). Kot je bilo že predstavljeno pri opisu vprašalnika (Poglavje 4.3), nekatere izmed teh trditev merijo izbran motiv v nasprotni smeri. Na primer, pri trditvi številka 3, ki se nanaša na vodenje, večje strinjanje (torej višja vrednost spremenljivke) pomeni manjšo željo po vodenju. Zato da bi tudi pri tej trditvi višja vrednost pomenila večjo željo po vodenju, sem vrednosti rekodirala tako:

- vrednost 1 (močno nasprotujem) sem rekodirala v vrednost 5,
- vrednost 2 (nasprotujem) sem rekodirala v vrednost 4,
- vrednost 3 (niti ne nasprotujem, niti se ne strinjam) ostaja nespremenjena,
- vrednost 4 (strinjam se) sem rekodirala v vrednost 2,
- vrednost 5 (močno se strinjam) sem rekodirala v vrednost 1.

S faktorško analizo sem poenostavila kompleksnost povezav med množico opazovanih spremenljivk (trditve) tako, da sem določila tri skupne faktorje, ki predstavljajo, kar je skupnega opazovanim spremenljivkam. Uporabila sem metodo glavnih osi (angl. *PAF*), ki določa uteži skupnih faktorjev in rešuje problem faktorške analize iteracijsko. Uporabila sem samo poševno (angl. *oblmin*) rotacijo, saj korelacijski koeficient ni bil majhen, da bi izpeljala še pravokotno rotacijo (angl. *varimax*) (Ferligoj 2009). Podrobni rezultati faktorške analize so predstavljeni v Prilogi A. 3. Tu predstavljam le tabelo faktorških uteži (po poševni rotaciji) za tri faktorje.

Dobljeni trije faktorji pojasnjujejo 43,5 % skupne variabilnosti 20 merjenih spremenljivk. **Prvi faktor je v pozitivnem sorazmerju z vsemi trditvami**, ki naj bi po teoriji merile željo po vodenju. Faktor ima sicer višje uteži tudi še pri nekaterih drugih trditvah, ki po teoriji merijo drugi dve dimenziji te lestvice, vendar gre tudi v tem primeru za trditve, za katere lahko rečemo, da željo po vodenju merijo neposredno (npr. biti v središču pozornosti na velikih zborovanjih, zasedanje pomembnih položajev, prepričevanje drugih v svoj prav, vplivanje na druge, pomembnost v skupnosti). Tako da lahko rečemo, da ta faktor meri željo po vodenju: anketiranci z višjo vrednostjo na tem faktorju imajo večjo željo po vodenju.

Drugi faktor v nasprotju s prvim meri le eno razsežnost, in sicer potrebo po pomoči. Tako da lahko rečem, da imajo anketiranci z višjo vrednostjo na tem faktorju večjo željo po omogočanju pomoči drugim.

Tretji faktor, ki po teoriji meri željo po prepoznavnosti, je v negativnem sorazmerju z veliko večino trditvev. Torej višja ko je vrednost na faktorju, manj želijo biti prepoznavni (npr. ne želijo početi nekaj pomembnega, vpliv na druge jim ne prinaša zadovoljstva, ne želijo biti pomembna osebnost, ne želijo dajati nasvetov, ne želijo biti deležni občudovanja zaradi lastnih dosežkov). Prav tako ima faktor višjo utež pri trditvi, ki po teoriji meri drugo dimenzijo te lestvice, in sicer pomoč. Toda tudi za to trditev lahko rečem, da meri željo po

prepoznavnosti neposredno (Rad/-a vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete), in sicer, višja ko je vrednost, manjša je želja po prepoznavnosti.

Faktorje sem shranila kot spremenljivke in te spremenljivke sem v nadaljnji analizi uporabila kot neodvisne spremenljivke, katerih vpliv na tri dejavnike motivacije za izbiro zaposlitve bom analizirala. Faktor, ki naj bi meril željo po vodenju, sem shranila kot novo spremenljivko »vodstvo«. Enako sem storila za drugi dve razsežnosti, in sicer: faktor, ki meri željo po pomoči, sem shranila kot spremenljivko »pomoč«, tistega, ki meri željo po prepoznavnosti, pa kot spremenljivko »prepoznavnost«.

Naj omenim še, da pri faktorski analizi nisem odstranila nobene izmed merjenih spremenljivk, saj imajo vse zadovoljive komunalitete (glej Prilogo A. 1) in torej nakazujejo na dobro povezanost z dobljenimi faktorji.

Tabela 4.2: Tabela faktorskih uteži za neodvisne spremenljivke po poševni rotaciji

| | Faktor | | |
|--|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| | Vodstvo (Leadership - L) | Pomoč (Helping - H) | Prepoznavnost (Visibility - V) |
| 1. Če bi dobil/-a priložnost za to, bi bil/-a dober/dobra voditelj/-ica (t. i. ljudi bi dobro vodil/-a). (l) | ,576 | ,098 | -,053 |
| 2. Rad/-a načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (l) | ,783 | ,221 | ,099 |
| 3. Na velikih zborovanjih nisem rad/-a v središču pozornosti. (v – r) | ,355 | -,043 | ,003 |
| 4. Rad/-a bi počel/-a kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (v) | ,193 | -,057 | -,682 |
| 5. V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (v – r) | ,466 | -,231 | -,107 |
| 6. Rad/-a vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (h) | -,139 | ,171 | -,651 |
| 7. V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (v) | ,220 | ,012 | -,556 |
| 8. Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal/-a v svoj prav. (v) | ,442 | ,062 | -,122 |
| 9. Rad/-a imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (l) | ,612 | ,148 | ,033 |

| | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|
| 10. Rad/-a bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (h) | ,305 | ,420 | -,083 |
| 11. Upam, da bom nekega dne vplival/-a na druge oziroma na ves svet. (h) | ,485 | ,067 | -,136 |
| 12. Mislim, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (l) | ,659 | -,277 | -,178 |
| 13. Rad/-a ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (l) | ,623 | -,025 | -,136 |
| 14. Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (v) | ,384 | -,130 | -,533 |
| 15. Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živela v slabšem svetu, kot je sedanji. (h) | -,053 | ,529 | -,077 |
| 16. Rad/-a imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (v) | ,273 | ,035 | -,479 |
| 17. Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. (l) | ,755 | ,022 | ,141 |
| 18. Zelo rada skrbim za blaginjo drugih. (h) | ,078 | ,716 | ,245 |
| 19. Ko poskušajo moji znanci rešiti kakšno težavo, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil/-a koristnih nasvetov. (h) | ,139 | ,586 | -,156 |
| 20. V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival/-a na kvaliteto življenja drugih ljudi. (h) | -,084 | ,608 | -,383 |

4.5 Opis uporabljenih statističnih analiz

Poleg faktorске analize, kot sem jo opisala v Poglavju 4.4, sem opravila še naslednje analize: opisne statistike v okviru univariatne analize, test T za razliko aritmetičnih sredin in analiza linearne povezanosti s Pearsonovimi koeficienti korelacije v okviru bivariatne analize ter linearno regresijsko analizo za analizo odvisnosti v okviru multivariatne analize.

Za vse uporabljene spremenljivke sem podala opisne statistike, in sicer aritmetično sredino, standardni odklon ter koeficienta asimetrije in sploščenosti. Izjema je spremenljivka spol, za katero sem podala le frekvenčno porazdelitev.

Z bivariatno korelacijsko analizo sem preverila, ali obstaja statistično značilna linearna povezanost med spremenljivkami. Izračunala sem Pearsonove koeficiente korelacije med tremi spremenljivkami, ki merijo dejavnike motivacije, ter med vsakim dejavnikom motivacije in tremi spremenljivkami, ki merijo motivacijo za vodstvene položaje. Dodatno sem uporabila tudi test T za odvisne vzorce za analizo razlik v povprečni pomembnosti treh

faktorjev in test T za neodvisne vzorce za analizo razlik v povprečni pomembnosti vsakega izmed treh faktorjev motivacije med moškimi in ženskami (Ferligoj 2010).

Za analizo odnosa med odvisno spremenljivko in več neodvisnimi spremenljivkami je najbolj primerna regresijska analiza. Uporabljamo jo za preverjanje domneve o »čistem« vplivu posameznih neodvisnih spremenljivk (ko je vpliv vseh drugih spremenljivk nadzorovan). Uporabila sem metodo »enter«, ki v regresijski model hkrati vključi vse neodvisne spremenljivke. Zaradi možnosti obstoja popolne kolinearnosti ali multiple kolinearnosti (popolne linearne zveze med neodvisnimi spremenljivkami) sem opravila tudi analizo multikolinearnosti. S tem se potrди, da nobena izmed neodvisnih spremenljivk ni linearna kombinacija ene ali več preostalih. Nekateri izmed indikatorjev multikolinearnosti so majhna stopnja značilnosti pri testu F, nizke tolerance, kar nakazuje močno linearno povezanost med neodvisnimi spremenljivkami ter visoke vrednosti indeksa pogojnosti (nad 30) (Žiberna 2010).

4.6 Rezultati

V tem poglavju sem podrobno opisala in interpretirala rezultate statističnih analiz. Rezultate sem razdelila po sklopih, in sicer glede na dejavnike motivacije »kariera«, »pomoč drugim« in »plačilo«. Rezultati, pridobljeni s statističnim programom SPSS, so predstavljeni v tabelah. Ključne tabele so poleg opisa, vse druge pa najdemo v prilogah.

4.6.1 Pomen dejavnikov motivacije in korelacije med njimi

Na podlagi izračuna opisnih statistik za spremenljivke, ki merijo izbrane tri dejavnike motivacije za izbiro zaposlitve (glej Prilogo B. 1), sem ugotovila, da je za študente in študentke najpomembnejši (ima najvišje povprečje na lestvici od 1 – močno nasprotujem do 5 – močno se strinjam) dejavnik »kariera«. Z zanemarljivo razliko pa mu sledi delo, ki je dobro plačano. Slabše ocenjen oz. manj pomemben dejavnik je za študente in študentke delo, ki bi jim omogočalo, da pomagajo drugim. Razlike med vsemi tremi dejavniki motivacije so statistično značilne ($p < 0,05$) (glej Prilogo C. 7). Največja razlika je med spremenljivko »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev) in »pomoč« (Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim). Torej osebe, ki si želijo kariero, ne želijo zaposlitev, ki ponuja pomoč drugim. Analiza sicer kaže, da so vsi trije dejavniki motivacije za študente pomembni, saj je pri vseh treh povprečje okoli 4.

Graf 4.1: Aritmetična sredina indikatorjev pri odvisnih spremenljivkah

Aritmetična sredina



Iz tabele v Prilogi B. 1 lahko razberemo, da je koeficient asimetrije pri vseh treh odvisnih spremenljivkah negativen, kar kaže asimetrijo v levo. To pomeni, da si več študentov želi vse tri vrste opisanega dela in malo je takih študentov, ki trditvam nasprotujejo.

V Tabeli 4.3 so predstavljeni rezultati korelacijske analize, ki meri linearno povezanost za vsak par obravnavanih treh spremenljivk. Vidimo, da sta statistično značilno soodvisni (pri stopnji značilnosti $\alpha < 0,05$) naslednji povezavi:

- Kariera in pomoč drugim: tisti, ki jim je pomembnejša kariera, jim je pomembnejše tudi delo, ki omogoča pomoč drugim (pozitiven in statistično značilen Pearsonov koeficient korelacije, $r = 0,302$, $p < 0,0005$);
- Kariera in dobro plačano delo: tisti, ki jim je pomembnejša kariera, jim je pomembnejše tudi dobro plačano delo (pozitiven in statistično značilen Pearsonov koeficient korelacije, $r = 0,418$, $p < 0,0005$).

Med »dobro plačanim delom« in »pomočjo drugim« pa ne obstaja statistično značilna povezanost ($r = 0,116$, $p = 0,100$).

Tabela 4.3: Korelacijska matrika za odvisne spremenljivke

| | | Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | Želim delo, ki je dobro plačano. |
|---|---|---|--|----------------------------------|
| Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | r | 1 | ,302** | ,418** |
| | p | | ,000 | ,000 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | r | ,302** | 1 | ,116 |
| | p | ,000 | | ,100 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | r | ,418** | ,116 | 1 |
| | p | ,000 | ,100 | |
| r = Pearsonov koeficient korelacije p = natančna stopnja značilnosti | | | | |

4.6.2 Spol in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza)

V spodnji tabeli (glej Tabela 4.4) so predstavljeni rezultati testov T za dejavnike motivacije pri izbiri zaposlitve glede na spol. Na podlagi aritmetičnih sredin lahko vidimo, da so se ženske z vsemi tremi trditvami bolj strinjale kot pa moški. Torej je za ženske pomembnejše, da bodo imele po diplomi možnost za kariero in ne le za zaposlitev, kot pa je to za moške. Prav tako si ženske bolj želijo delo, ki je dobro plačano, in delo, ki jim omogoča, da pomagajo drugim, kot pa moški.

Na podlagi testa o enakosti populacijskih povprečij lahko vidimo, da sta pri »karieri« in »pomoči« populacijski aritmetični sredini za oba spola statistično značilno različni pri $p < 0,05$. Torej, lahko trdimo, da obstajajo razlike med spoloma pri izbiri zaposlitve, in sicer so ženske tiste, ki jim več pomeni kariera in pomoč drugim kot moškim, medtem ko razlike med spoloma pri dobro plačanem delu niso statistično značilne.

Tabela 4.4: Spol in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza)

| | Spol | Aritmetična sredina in standardni odklon | Testi statistične značilnosti (Levenev) |
|--|------|--|---|
| | | | |

| | | | za enakost varianc, test T za enakost povprečij) |
|---|--------|---------------------------------|--|
| Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | moški | $\mu = 4,06$ $\sigma = 0,88$ | p (Levene) = 0,654 p (test T) = 0,019 |
| | ženske | $\mu = 4,36$ $\sigma = 0,72$ | |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | moški | $\mu = 3,64$ $\sigma = 0,84$ | p (Levene) = 0,128 p (test T) = 0,010 |
| | ženske | $\mu = 3,99$ $\sigma = 0,80$ | |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | moški | $\mu = 3,98$ $\sigma = 0,93$ | p (Levene) = 0,757 p (test T) = 0,063 |
| | ženske | $\mu = 4,22$ $\sigma = 0,71$ | |

4.6.3 Motivacija za vodstvene položaje in dejavniki motivacije za izbiro zaposlitve (bivariatna analiza)

V Tabeli 4.5 so zapisani Pearsonovi koeficienti korelacije za vsako izmed treh spremenljivk, ki se nanaša na dejavnike motivacije pri izbiri zaposlitve, ter tremi faktorji, ki merijo željo po treh dimenzijah motivacije: vodenje, prepoznavnost in pomoč. Izkaže se, da je vsak dejavnik motivacije statistično značilno (v večini primerov pri $\alpha < 0,05$, v enem primeru pri $\alpha < 0,10$) z vsemi tremi dimenzijami motivacije.

Spremenljivka »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev) je statistično značilno in pozitivno povezana z vsemi tremi dejavniki motivacije. Tistim, ki jim je pomembno vodenje in pomoč drugim, je pomembno tudi, da imajo po diplomi možnosti za kariero in ne le zaposlitev ($r = 0,331$, $p < 0,005$ za vodstvo, $r = 0,311$, $p < 0,005$ za pomoč). Hkrati je možnost za kariero in zaposlitve pomembnejša tudi tistim, ki imajo manjšo željo po prepoznavnosti ($r = 0,578$, $p < 0,005$)¹.

Enako velja za spremenljivko »plača« (Želim delo, ki je dobro plačano), ki je statistično značilno in pozitivno povezana z vsemi tremi dejavniki motivacije. Tistim, ki jim je

¹ Naj spomnimo, da tretji faktor meri prepoznavnost, vendar višja vrednost na faktorju pomeni manjšo željo po prepoznavnosti.

pomembno vodenje in pomoč drugim, je pomembno tudi, da imajo po diplomi delo, ki je dobro plačano ($r = 0,298$, $p < 0,005$ za vodstvo, $r = 0,180$, $p < 0,011$ za pomoč). Hkrati je dobro plačano delo pomembno tudi tistim, ki imajo manjšo željo po prepoznavnosti ($r = 0,467$, $p < 0,005$).

Spremenljivka »pomoč« (Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim) je statistično značilna in pozitivno povezana z dvema dejavnikoma motivacije. Tistim, ki jim je pomembna pomoč drugim, je pomembno tudi, da imajo po diplomi delo, ki jim bo omogočalo, da pomagajo drugim ($r = 0,541$, $p < 0,005$). Hkrati je pomoč drugim pomembna tudi tistim, ki imajo manjšo željo po pozornosti ($r = 0,181$, $p < 0,010$). Nekoliko šibkejša in mejno statistično značilna ($r = 0,126$, $p < 0,077$) pa je povezava med vodenjem in željo po delu, ki bi jim omogočalo, da pomagajo drugim. Tudi v tem primeru gre za pozitivno povezanost: tisti, ki jim je pomembno vodstvo, imajo večjo željo po delu, ki bi jim omogočalo, da pomagajo drugim.

Za vse tri dejavnike motivacije torej velja, da so bolj pomembni za tiste, ki imajo željo po vodstvu in pomoči drugim, manj pomembni pa tistim, ki imajo željo po prepoznavnosti.

Tabela 4.5: Korelacijska matrika med odvisnimi spremenljivkami in dejavniki motivacije

| | | Vodstvo (L) | Pomoč (H) | Prepoznavnost (V) |
|---|---|-------------|-----------|-------------------|
| Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | r | ,331** | ,311** | ,578** |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | r | ,126 | ,541** | ,181* |
| | p | ,077 | ,000 | ,010 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | r | ,298** | ,180* | ,467** |
| | p | ,000 | ,011 | ,000 |
| r = Pearsonov koeficient korelacije p = natančna stopnja značilnosti | | | | |

4.6.4 Od česa so odvisni dejavniki motivacije (regresijska analiza)

V tem poglavju sem predstavila rezultate multiple linearne regresijske analize, ki je nadgradnja dosedanjih bivariatnih analiz. Z multiplo regresijsko analizo sem lahko izmerila čisti vpliv posameznih neodvisnih spremenljivk na tri analizirane dejavnike motivacije pri izbiri zaposlitve. V nadaljevanju sem zato izvedla tri regresijske analize za tri odvisne spremenljivke: »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev), »plača« (Želim delo, ki je dobro plačano) in »pomoč« (Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim). Neodvisne spremenljivke pa so spol, želja po vodstvu (L), pomoči (H) in prepoznavnosti (V). K vsaki analizi sem dodala tudi druga dva motivacijska dejavnika, ki zdaj nastopata kot neodvisni spremenljivki.

- **KARIERA**

Iz Tabele 4.6, v katerem je predstavljen multipli regresijski model za motivacijski dejavnik »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev), lahko razberemo, da determinacijski koeficient (R^2) znaša 0,377, kar pomeni, da vključene neodvisne spremenljivke želja po »vodstvu«, »prepoznavnosti«, »pomoči« ter spol

in motiv dela »pomoč« (Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim) in »plačilo« (Želim delo, ki je dobro plačano) pojasnijo 38 % variance odvisne spremenljivke »kariera«. Na podlagi vrednosti F – statistike in njene statistične značilnosti ugotavljamo, da je regresijski model statistično značilen, torej vsaj ena izmed vključenih neodvisnih spremenljivk vpliva na odvisno spremenljivko.

Iz zapisa parcialnih regresijskih koeficientov in statističnih značilnosti lahko razberemo, da med neodvisnimi spremenljivkami statistično značilno (ob $\alpha < 0.05$) vpliva »prepoznavnost (V)« ($p = 0,000$ in $\beta = 0,400$) ter motiva dela »pomoč« (Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim) ($p = 0,013$ in $\beta = 0,174$) in »plačilo« (Želim delo, ki je dobro plačano) ($p = 0,004$ in $\beta = 0,195$). Druge vključene spremenljivke nimajo statistično značilnega vpliva. Ko torej nadzorujemo vpliv drugih spremenljivk, lahko rečemo, da si kariere in ne le običajne zaposlitve bolj želijo tisti, ki si želijo tudi dobro plačilo in pomagati drugim, vendar ne želijo prepoznavnosti. Najmanjši in statistično neznačilen je vpliv spremenljivke »vodstvo (L)«, kjer znaša $\beta = 0,009$. Ta rezultat me preseneča, saj bi pričakovala, da osebe, ki želijo biti na vodstvenem položaju, hlepijo tudi po karieri, saj je prav ta razsežnost nagnjena k nadzoru in velikemu vplivu. Majhen in statistično neznačilen vpliv ima tudi »spol«, torej lahko zaključimo, da je kariera enako pomembna za oba spola, če sta si enaka glede na druge vključene neodvisne spremenljivke.

Tabela 4.6: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev

| | Nestandardizirani koeficienti | | Standardizirani koeficienti | T | p |
|--|-------------------------------|-------|-----------------------------|-------|------|
| | B | SE(B) | Beta | | |
| Konstanta | ,877 | ,384 | | 2,281 | ,024 |
| Vodstvo (L) | ,013 | ,102 | ,009 | ,128 | ,898 |
| Pomoč (H) | ,064 | ,086 | ,053 | ,750 | ,454 |
| Prepoznavnost (V) | ,448 | ,085 | ,400 | 5,291 | ,000 |
| Spol (ženske = 1) | ,047 | ,110 | ,026 | ,424 | ,672 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | ,161 | ,064 | ,174 | 2,509 | ,013 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | ,194 | ,066 | ,195 | 2,923 | ,004 |

$R^2 = ,377$ $F = 18,520$ $p = ,000$ Std. napaka = ,60918

- **POMOČ DRUGIM**

Pri odvisni spremenljivki »Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim«, znaša determinacijski koeficient 0,321 (glej Tabela 4.7), kar pomeni, da neodvisne spremenljivke pojasnijo 32 % variance odvisne spremenljivke. Vrednost F-statistike in njena natančna stopnja značilnosti je pokazala, da se regresijski model prilega podatkom, in zato lahko trdimo, da vsaj ena izmed neodvisnih spremenljivk vpliva na odvisno. Katere spremenljivke vplivajo, pa je razvidno iz tabele s koeficienti. Statistično značilen je vpliv pri treh neodvisnih spremenljivkah, in sicer pri »pomoči (H)« in »spolu«. Pri spremenljivki, ki se nanaša na pomoč drugim, je vpliv ($p = 0,000$ in $\beta = 0,486$) večji kot pri spolu ($p = 0,025$ in $\beta = 0,140$). Pri motivu za delo »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev) je vpliv malenkost večji kot pri spolu ($p = 0,013$ in $\beta = 0,190$). Ni presenetljivo, da osebe, ki jim je pomembna blaginja drugih oz. radi pomagajo ljudem z nasveti ali kako drugače, želijo tudi takšno vrsto zaposlitve. Tako kot ni presenetljivo, da so tej vrsti dela bolj naklonjene ženske kot moški.

Tabela 4.7: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim

| | Nestandardizirani koeficienti | | Standardizirani koeficienti | t | p |
|---|-------------------------------|-------|-----------------------------|-------|------|
| | B | SE(B) | Beta | | |
| Konstanta | 1,007 | ,435 | | 2,317 | ,022 |
| Vodstvo (L) | -,097 | ,115 | -,062 | -,846 | ,399 |
| Pomoč (H) | ,637 | ,085 | ,486 | 7,477 | ,000 |
| Prepoznavnost (V) | -,056 | ,103 | -,046 | -,549 | ,584 |
| Spol (ženske = 1) | ,277 | ,123 | ,140 | 2,253 | ,025 |
| Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | ,206 | ,082 | ,190 | 2,509 | ,013 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | -,017 | ,077 | -,016 | -,222 | ,825 |
| $R^2 = ,321$ $F = 14,475$ $p = ,000$ Std. napaka = ,68922 | | | | | |

- **PLAČILO**

Determinacijski koeficient za spremenljivko »Želim delo, ki je dobro plačano«, znaša 0,269 (glej Tabela 4.8), kar pomeni, da neodvisne spremenljivke pojasnijo 27 % njene variance. Na podlagi vrednosti F-statistike in njene natančne stopnje značilnosti lahko trdimo, da se regresijski model prilega podatkom. Vpliv na odvisno spremenljivko je viden pri neodvisni spremenljivki »prepoznavnost (V)« ($p = 0,001$ in $\beta = 0,301$) in »kariera« (Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev) ($p = 0,004$ in $\beta = 0,228$). Torej občutek pomembnosti in občudovanja je tisti, ki vpliva na željo po delu, ki je dobro plačano, in tisti, ki si želijo čim manj prepoznavnosti, si želijo dobro plačano delo. Visoko plačilo je pomembno tudi tistim, ki jim je pomembna možnost za kariero in ne samo zaposlitev. Pri drugih neodvisnih spremenljivkah vrednosti kažejo, da vpliva na odvisno spremenljivko ni.

Tabela 4.8: Koeficienti linearne regresijske analize za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano

| | Nestandardizirani koeficienti | | Standardizirani koeficienti | t | p |
|---|-------------------------------|-------|-----------------------------|-------|------|
| | B | SE(B) | Beta | | |
| Konstanta | 1,427 | ,411 | | 3,477 | ,001 |
| Vodstvo (L) | ,088 | ,111 | ,060 | ,797 | ,427 |
| Pomoč (H) | ,057 | ,093 | ,047 | ,610 | ,543 |
| Prepoznavnost (V) | ,339 | ,096 | ,301 | 3,540 | ,001 |
| Spol (ženske = 1) | ,066 | ,120 | ,036 | ,554 | ,580 |
| Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | ,229 | ,078 | ,228 | 2,923 | ,004 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | -,016 | ,071 | -,017 | -,222 | ,825 |
| R ² = ,269 F = 11,313 p = ,000 Std. napaka = ,66260 | | | | | |

Pri vseh treh predstavljenih regresijskih analizah sem dodatno opravila tudi analizo multikolinearnosti in ugotovila, da v nobeni izmed teh regresijskih modelov ni popolne

kolinearnosti ali multiple kolinearnosti (prisoten ni noben izmed indikatorjev multikolinearnosti, kot je razvidno iz Priloge Č).

5 SKLEP

Namen diplomskega dela je bila analiza dejavnikov motivacije, ki vplivajo na študente in študentke Fakultete za družbene vede Ljubljana pri izbiri zaposlitve. Odločila sem se za tri dejavnike, za katere menim, da so ključnega pomena pri izbiri zaposlitve, in sicer kariera, plačilo in pomoč drugim. Izbrani dejavniki so prav tako pogosto obravnavani v literaturi. V empiričnem delu je prikazana analiza raziskave, kjer so sodelujoči študenti odgovarjali na vprašanja, ki se nanašajo na izbiro zaposlitve po končani izobrazbi. Rezultatov ni mogoče posploševati na celotno študentsko populacijo v Sloveniji, saj je bil uporabljen vzorec v raziskavi precej omejen.

Empirični del naloge je analiza dejavnikov motivacije za izbiro zaposlitve. Ugotavljala sem, kateri izmed treh analiziranih dejavnikov je najpomembnejši, kako so dejavniki medsebojno odvisni ter kako spol in motivacija za vodstvene položaje (z dimenzijami vodstvo, prepoznavnost in pomoč) vplivata na te tri dejavnike.

V povprečju je študentom in študentkam, ki so sodelovali v raziskavi, najpomembnejša kariera oz. več kot samo zaposlitev. Nato ji sledi delo, ki je dobro plačano, in ne nazadnje še delo, s katerim pomagamo drugim.

Na izbiro kariere pri zaposlitvi je imela na podlagi regresijske analize največji vpliv »prepoznavnost«. Torej so pri študentih in študentkah potreba po dosežkih, občutek pomembnosti in spoštovanja bili ključnega pomena pri izbiri kariere. Podobno je menil tudi Gellerman, ki je pravil, da kandidati izberejo zaposlitev, ki bo najverjetneje zadovoljila njihove psihološke potrebe (Gellerman 1964). Malo presenetljivo pa je izredno majhen vpliv »vodstva« na »kariero«. Očitno študenti in študentke ne menijo, da je potreba po oblasti, nadzoru in vodstvu tisto, kar odloča, da se oseba odloči za kariero.

Študentke, ki so izbrale delo, s katerim bodo drugim pomagale, rade skrbijo za blaginjo drugih. Želijo pomagati s svojimi nasveti in idejami ter olajšati življenje naslednjim generacijam. S skoraj zanemarljivo razliko pa so podobno pripravljene narediti tudi študenti. Prepoznavnost ni nikomur pomembna, saj je to oblika dela, kjer je vsa tvoja energija usmerjena v druge in bolj v doseg njihovega zadovoljstva kakor lastnega.

Pri »plači« je pomembna »prepoznavnost«, toda ne takšna, ki bi jim prinesla občudovanja drugih zaradi dosežkov ali jih postavila v središče pozornosti. Predvidevam, da tem osebam

»pozornost« pomeni samopotrditev, da so nekaj ustvarili, in ne potrditev drugih, da so nekaj dosegli. Najmanjši vpliv ima »vodstvo«, ki pa ni nujno pogojeno s plačo. Bolj pričakovano bi bilo, da je »vodstvo« ključni vpliv pri izbiri kariere. Pri razlikah med spoloma pa se moje ugotovitve ne ujemajo z literaturo. Namreč ženske naj bi bile tiste, ki jim je manj pomembna plača oz. jim je pomembnejša kariera, še raje pa delovne razmere, ki jim omogočajo kakovostnejše zasebno življenje. Morda pa je razlog za to dejstvo, da so ženske še vedno manj cenjene na trgu dela kot moški in posledično tudi manj plačane.

Moje ugotovitve se pretirano ne razlikujejo od ugotovitev predhodnih raziskav, ki so postavile na prvo mesto plačo, nato kariero in nazadnje pomoč (Frieze in drugi 1998; Olson in drugi 2006). Pri meni sicer kariera in plača zamenjata vrstni red, toda razlike so opazne le pri spolu. Presenetljivo so študentke v ospredju vseh treh dejavnikov. Čeprav so pri »karieri« in »pomoči« razlike zanemarljive, je še vedno »plača« tista, kjer bi morali prevladovati študenti. Literatura pravi, da je moškim pri zaposlitvi pomembnejša plača in druge oblike stimulacije, v nasprotju z ženskami, ki gledajo dolgoročno in so jim pomembnejše delovne razmere (zaradi družin v prihodnosti).

Med štirimi postavljenimi hipotezami lahko dve hipotezi potrdim, medtem ko moram drugi dve zavrniti. Svojo prvo hipotezo zavrnem, ker študente in študentke najbolj motivira »kariera« pri izbiri zaposlitve in ne »plačilo«, kot je bilo značilno za prejšnja leta. Drugo hipotezo lahko potrdim, ker je »delo, s katerim pomagamo drugim«, bolj iskano med študentkami kot študenti. Tretjo hipotezo moram zavrniti, saj je analiza pokazala, da »plačilo« bolj motivira študentke kot pa študente pri izbiri zaposlitve. Četrto hipotezo potrjujem, saj je bilo ugotovljeno, da tistim, za katere sta kariera in visoko plačilo na prvem mestu pri izbiri zaposlitve, pomoč drugim ni pomembna. Torej osebe, ki si želijo delo, ki jim omogoča visoko plačilo ali kariero, si ne želijo dela, ki bi jim omogočalo, da pomagajo drugim. Na podlagi tega lahko sklepamo, da osebam, ki jim je pomembno »vodstvo« (predhodno smo ga povezovali s »kariero«), ni pomembno oz. so manj naklonjeni temu, da pomagajo drugim, kot pa tisti, ki se jim »vodstvo« ne zdi tako pomembno.

V primerjavi s predhodnimi raziskavami ugotavljam, da so se dejavniki motivacije pri izbiri zaposlitve skozi leta nekoliko spremenili. Pred približno dvajsetimi leti je bil slovenskim študentom najpomembnejši dejavnik motivacije visoka plača, nato kariera in na zadnjem mestu delo, ki jim omogoča, da pomagajo drugim. Prav tako so se spremenile tudi potrebe z vidika obeh spolov. V preteklosti so bili študentje tisti, ki jim je bila pomembnejša visoka plača od kariere, medtem ko sta danes oba dejavnika motivacije večja prioriteta študentkam.

Pri delu, s katerim lahko pomagajo drugim, pa so še vedno študentke tiste, ki imajo večjo željo po takšni obliki zaposlitve.

Pomanjkljivost moje raziskave je, da rezultati analize niso reprezentativni za vso populacijo študentov v Sloveniji, saj je bila opravljena le s študenti s Fakultete za družbene vede. Ob primerjavi s prejšnjimi leti kaže, da so se stvari spremenile, vendar z gotovostjo tega ne moremo reči, ker nimamo enakega vzorca. Ne glede na to so rezultati koristne narave, in sicer zato, ker očitno kažejo na povečanje potreb študentov po izobrazbi skozi leta. Torej mladi se več ne zadovoljijo samo z redno zaposlitvijo in plačilom, ampak iščejo nekaj več kot samo delo. V ospredje so začeli postavljati tudi druge potrebe, kot je opravljanje dela, ki jih osrečuje in zadovoljuje oz. jim prinese več kot samo mesečno plačilo. To lahko povežemo z dejstvom, da je v zadnjih desetletjih število študentov stalno naraščalo in s tem tudi število oseb z visokošolsko izobrazbo. Povečalo se je tudi število visokošolskih zavodov in študijskih programov (Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva 2011–2020). Sicer še vedno zaostajamo na marsikaterem področju v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, toda menim, da bi podobne, podrobnejše raziskave pripomogle k izboljšanju našega šolskega sistema. Predvsem je govora o pomanjkanju praktičnega znanja, ki bi nadgrajevalo teoretično. S tem pa bi morda tudi rešili težavo pri zaposlovanju. Torej na podlagi ugotovitev, da se število študentov z leti samo povečuje, lahko predvidimo, da bo z leti tudi povečano število izobraženega kadra, ki ga bo treba tudi zaposliti. Z dodatnimi raziskavami bi ugotovili, kje so pomanjkljivosti v učnem načrtu, ki nam otežujejo prehod iz šole na trg dela.

6 LITERATURA

1. Behling, O., G. Labovitz, in M. Gainer. 1968. College recruiting: A theoretical base. *Personel Journal* (47): 13–19.
2. Betz, Michael in Lenahan O'Connell. 1989. Work orientation of males and females: Exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry* (59): 318–30.
3. Browne, Beverly A. 1997. Gender and Preferences for Job Attributes: A Cross Cultural Comparison of Sex Roles. *A Journal of Research* (37): 61–71.
4. Centers, R. in D.E. Bugenthal. 1966. Intrinsic and extrinsic job motivation among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology* 50 (3): 193–197.
5. Chusmir, Leonard H. in Barbara Parker. 1991. Gender and situational differences in manager's values: A look at work and home live. *Journal of Business Research* (23): 325–335.
6. Deci, Edward L. 1971. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* (18): 105–115.
7. Deci, Edward L. in Richard M. Ryan. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* (55): 68–78.
8. --- 2004. *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.
9. Ferligoj, Anuška. 2009. *Sociologija – upravljanje človeških virov in znanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. --- 2010. *Osnove statistike na prosojnicah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Fernet, Claude, Frederic Guay in Caroline Senecal. 2004. Adjusting to job demands: The work of self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior* (65): 39–56.
12. Frieze Irene H. 2015. Dostopno prek: <https://sites.google.com/site/friezewebiste/> (9. junij 2015).
13. Frieze, Irene H., Jolanta Miluska, Anuška Ferligoj, Olga V. Mitina in Sally Wall. 1998. Beliefs about future work and family roles in Polish, Russian, Slovene, and the U.S. university students. *Women & Business: Journal of the International Forum for Women* (1-2): 58–64.

14. Frieze, Irene H., Josephine E. Olson, Audrey J. Murrell in M.S. Selvan. 2006. Work values and the effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex roles* (54): 83–93.
15. Gagne, Marylene in Edward L. Deci. 2005. Self – determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 331–362.
16. Gellerman, Saul. 1964. *Motivation and productivity*. New York: American Management Association.
17. Jeannette, Taylor in Taylor Randal 2011. Working Hard for More Money or Working Hard to Make a Difference? Efficiency Wages, Public Service Motivation, and Effort. *Review of Public Personnel Administration* 31 (1): 67–86.
18. Johnson, Monica in Maria Monserud. 2012. Work Value Development from Adolescence to Adulthood. *Advances in Life Course Research* 17 (2): 45–48.
19. Johnson, Monica in Jeylan Mortimer. 2011. Origins and Outcomes of Orientations toward Work. *Social Forces* 89 (4): 1239–60.
20. Kalleberg, Arne L. 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review* (42): 124–43.
21. Kerpelman, J. L. in Paul L. Schvaneveldt. 1999. Young adults anticipated identity importance of career, marital and parental roles. Comparison of men and women with different role balance orientations. *Sex Roles* (41): 189–217.
22. Kirkpatrick, Monica J., Amber R. Sage in Jeylan T. Mortimer. 2012. Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. *Social Psychology Quarterly. American Sociological Association* 75 (3): 242–267.
23. Komaraju Meera, Jane Swanson in Dustin Nadler. 2014. Increased Career Self-Efficacy Predicts College Students Motivation, and Course and Major Satisfaction. *Journal of Career Assessment* 22 (3): 420–432.
24. Kulik, Liat. 2001. Assessing Job Search Intensity and Unemployment-Related Attitudes Among Young, Adults: Intergender Differences. *Journal of Career Assessment* (9): 153.
25. Kyndt Eva, Elisabeth Raes, Filip Dochy in Els Janssens. 2012. Approaches to Learning at Work: Investigating Work Motivation, Perceived Workload, and Choice Independence. *Journal of Career Development* 40(4): 271–291.
26. Lipičnik, B. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
27. Mortimer, Jeylan T. in Jon Lorence. 1979. Occupational Experience and the Self-Concept. A Longitudinal Study. *Social Psychology Quarterly* (42): 307–23.

28. Olson, Josephine E., Irene H. Frieze, Sally Wall, Božena Zdaniuk, Nina Telpuchovskaya, Anuška Ferligoj, Tina Kogovšek, Jasna Horvat, Nataša Sarlija, Eva Jarosová, Daniela Pauknerová, Anh Lan Luu Nguyen, Mònika Kovacs, Jolanta Miluska, Aida Orgocka, Ludmila Erokhina, Olga V. Mitina, Ludmila V. Popova, Nijole Petkeviciu-te, Mirjana Pejic-Bach in Maja Rus Makovec. 2006. Economic Influences on Ideals About Future Jobs in Young Adults in Formerly Socialist Countries and the United States. *Cross-Cultural Research* (40): 352.
29. Owens, Timothy J. 2003. Self and Identity. *Handbook of Social Psychology*. New York: Kluwer Academic.
30. Paul, Lindsay in William E. Knox. 1984. Continuity and Change in Work Values among Young Adults. *American Journal of Sociology* (89): 918–31.
31. Porter, Lyman W. in Edward E. Lawler III. 1968. Managerial attitudes and performance. Homewood: Irwin-Dorsey.
32. Pounder, Diana G. in Merrill J. Randall. 2001. Job Desirability of the High School Principalship: A Job Choice Theory Perspective. *Educational Administration Quarterly* (37): 27.
33. Price Robin, Paula Mcdonald, Janis Bailey, Barbara Pini. 2011. Young People and Work. England: Ashgate Publishing Limited.
34. *Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva 2011 – 2020*. 2015. Dostopno prek: <http://www.drznaslovenija.mvzt.gov.si/ch01.html> (20. avgust 2015).
35. Rosenberg, Morris. 1979. *Conceiving the Self*. New York: Basic Books.
36. Schmidt, Laura C., Frieze, Irene H. 1997. A mediational model of power, affiliation and achievement motives and product Involvement. *Journal of Business and Psychology* 11 (4): 425–446.
37. Schwab, D.P., Sara L. Rynes in R.J. Aldag. 1987. *Theories and research on job search and choice*.
38. Shapiro, Carl in Stiglitz, Joseph E. 1984. Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review* (74): 433–444.
39. Solow, Robert. 1979. Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics* 1 (1): 79–82.
40. Svetlik Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Sumi Jha. 2010. Need for Growth, Achievement, Power and Affiliation: Determinants of Psychological Empowerment. *Global Business Review* 11 (3): 379–393.

42. V.R, Tom. 1971. The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance* (6): 573–592.
43. Vroom, Victor H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.
44. Young, I.P., J.S. Rinehart in W. Place. 1989. Theories for teacher selection: Objective, subjective and critical contact. *Teaching and Teacher Education* (5): 329-336.
45. Zavod RS za zaposlovanje v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2013. *Mladi in trg dela*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf (9. junij 2015).
46. Žiberna Aleš. 2010. Gradivo pri predmetu Statistika 2 z računalniško analizo podatkov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGE

Priloga A: REZULTATI FAKTORSKE ANALIZE

Priloga A. 1: Komunalitete za neodvisne spremenljivke

| | |
|--|------|
| 1. Če bi dobil(a) priložnost za to, bi bil(a) dober voditelj (voditeljica) (t.j., ljudi bi dobro vodil(a)). (l) | ,461 |
| 2. Rad(a) načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (l) | ,601 |
| 3. Na velikih zborovanjih nisem rad(a) v središču pozornosti (v – r) | ,269 |
| 4. Rad(a) bi počel(a) kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (v) | ,569 |
| 5. V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (v – r) | ,361 |
| 6. Rad(a) vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (h) | ,472 |
| 7. V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (v) | ,506 |
| 8. Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal(a) v svoj prav. (v) | ,441 |
| 9. Rad(a) imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (l) | ,442 |
| 10. Rad(a) bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (h) | ,464 |
| 11. Upam, da bom nekega dne vplival(a) na druge oziroma na ves svet. (h) | ,470 |
| 12. Mislim, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (l) | ,649 |
| 13. Rad(a) ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (l) | ,597 |
| 14. Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (v) | ,576 |
| 15. Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živela v slabšem svetu, kot je sedanji. (h) | ,343 |
| 16. Rad(a) imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (v) | ,459 |
| 17. Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. | ,465 |
| 18. Zelo me skrbi za blaginjo drugih. (h) | ,419 |
| 19. Ko poskušajo moji znanci rešiti kakšen problem, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil(a) koristne nasvete. (h) | ,435 |
| 20. V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival(a) na kvaliteto življenja drugih ljudi. (h) | ,482 |

Priloga A. 2: Pojasnjena varianca za neodvisne spremenljivke

| Faktor | Začetne lastne vrednosti | | | Vsote kvadratov | | | Rotacijske vsote kvadratov |
|--------|--------------------------|------------|--------------|-----------------|------------|--------------|-------------------------------|
| | Skupaj | % Variance | Kumulative % | Skupaj | % Variance | Kumulative % | Skupaj |
| 1 | 6,274 | 31,372 | 31,372 | 5,744 | 28,719 | 28,719 | 5,064 |
| 2 | 2,411 | 12,055 | 43,428 | 1,867 | 9,335 | 38,053 | 2,167 |
| 3 | 1,587 | 7,935 | 51,363 | 1,082 | 5,410 | 43,464 | 3,642 |
| 4 | 1,311 | 6,556 | 57,919 | | | | |
| 5 | 1,087 | 5,436 | 63,356 | | | | |
| 6 | ,893 | 4,464 | 67,820 | | | | |
| 7 | ,839 | 4,195 | 72,015 | | | | |
| 8 | ,699 | 3,494 | 75,509 | | | | |
| 9 | ,622 | 3,112 | 78,621 | | | | |
| 10 | ,615 | 3,074 | 81,695 | | | | |
| 11 | ,524 | 2,619 | 84,314 | | | | |
| 12 | ,469 | 2,346 | 86,660 | | | | |
| 13 | ,437 | 2,185 | 88,845 | | | | |
| 14 | ,417 | 2,083 | 90,928 | | | | |
| 15 | ,369 | 1,846 | 92,774 | | | | |
| 16 | ,363 | 1,816 | 94,590 | | | | |
| 17 | ,330 | 1,649 | 96,239 | | | | |
| 18 | ,285 | 1,426 | 97,664 | | | | |
| 19 | ,252 | 1,261 | 98,925 | | | | |
| 20 | ,215 | 1,075 | 100,000 | | | | |

Priloga A. 3: Faktorska transformacijska matrika

| Faktor | 1 | 2 | 3 |
|--------|-------|-------|-------|
| 1 | 1,000 | ,105 | -,452 |
| 2 | ,105 | 1,000 | -,160 |
| 3 | -,452 | -,160 | 1,000 |

Priloga B: OPISNE STATISTIKE ZA VKLJUČENE SPREMENLJIVKE

Priloga B. 1: Opisna statistika za odvisne spremenljivke

| | Aritmetična sredina | Standardni odklon | Koeficient asimetrije | Std. napaka | Koeficient sploščenosti | Std. napaka |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | 4,293 | 0,768 | -1,014 | 0,170 | 1,175 | 0,338 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | 3,931 | 0,824 | -0,462 | 0,171 | 0,012 | 0,340 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | 4,167 | 0,770 | -1,015 | 0,170 | 1,978 | 0,339 |

Priloga B. 2: Opisna statistika za neodvisne spremenljivke

| | Aritmetična sredina | Standardni odklon | Koeficient asimetrije | Std. napaka | Koeficient sploščenosti | Std. napaka |
|-------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Vodstvo (L) | 3,296 | ,529 | ,085 | ,172 | ,544 | ,341 |
| Pomoč (H) | 3,791 | ,635 | -,172 | ,171 | -,065 | ,340 |
| Prepoznavnost (V) | 3,744 | ,690 | -,391 | ,170 | ,053 | ,338 |

Priloga B. 3: Opisna statistika za mersko lestvico Motivacija za vodstvene položaje (angl. *power motivation scale*)

| | Aritmetična sredina | Standardni odklon | Koeficient asimetrije | Std. napaka | Koeficient sploščenosti | Std. napaka |
|--|---------------------|-------------------|-----------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Če bi dobil(a) priložnost za to, bi bil(a) dober voditelj (voditeljica) (t.j., ljudi bi dobro vodil(a)). (L) | 3,8238 | ,89250 | -,828 | ,168 | 1,022 | ,334 |
| Rad(a) načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (L) | 3,4286 | 1,07923 | -,344 | ,168 | -,415 | ,334 |
| Na velikih zborovanjih | 3,3714 | 1,09157 | -,201 | ,168 | -,614 | ,334 |

| | | | | | | |
|--|--------|---------|-------|------|-------|------|
| nisem rad(a) v središču pozornosti. (V – r) | | | | | | |
| Rad(a) bi počel(a) kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (V) | 4,0577 | ,84358 | -,841 | ,169 | ,854 | ,336 |
| V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (V – r) | 3,0905 | 1,07890 | ,072 | ,168 | -,608 | ,334 |
| Rad(a) vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (H) | 3,9286 | ,82985 | -,829 | ,168 | 1,240 | ,334 |
| V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (V) | 3,4810 | ,90301 | -,159 | ,168 | -,423 | ,334 |
| Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal(a) v svoj prav. (V) | 3,1531 | 1,08553 | -,172 | ,168 | -,723 | ,335 |
| Rad(a) imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (L) | 3,8702 | ,91550 | -,884 | ,169 | ,802 | ,336 |
| Rad(a) bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (H) | 4,2536 | ,68486 | -,826 | ,168 | 1,723 | ,335 |
| Upam, da bom nekega dne vplival(a) na druge oziroma na ves svet. (H) | 3,5762 | ,99588 | -,359 | ,168 | -,229 | ,334 |
| Mislím, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (L) | 2,7440 | 1,12653 | ,169 | ,169 | -,755 | ,337 |
| Rad(a) ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (L) | 3,0048 | 1,09055 | -,078 | ,169 | -,608 | ,337 |
| Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (V) | 3,4589 | 1,04138 | -,567 | ,169 | -,141 | ,337 |
| Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živela v slabšem svetu, kot je sedanji. (H) | 3,5507 | 1,15165 | -,616 | ,169 | -,377 | ,337 |

| | | | | | | |
|--|--------|---------|-------|------|-------|------|
| Rad(a) imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (V) | 3,7923 | ,95548 | -,483 | ,169 | -,211 | ,337 |
| Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. (L) | 2,8447 | 1,06159 | ,241 | ,169 | -,534 | ,337 |
| Zelo me skrbi za blaginjo drugih. (H) | 3,4244 | ,96527 | -,279 | ,170 | -,225 | ,338 |
| Ko poskušajo moji znanci rešiti kakšen problem, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil(a) koristne nasvete. (H) | 3,7707 | ,85813 | -,526 | ,170 | ,004 | ,338 |
| V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival(a) na kvaliteto življenja drugih ljudi. (H) | 3,9417 | ,83022 | -,407 | ,169 | -,168 | ,337 |

Priloga B. 4: Frekvenčna porazdelitev za spol

| | Frekvenca | Odstotki | Veljavni odstotki |
|----------------------|-----------|----------|-------------------|
| Moški | 46 | 14,0 | 22,8 |
| Ženske | 156 | 47,6 | 77,2 |
| Skupaj | 202 | 61,6 | 100,0 |
| Manjkajoče vrednosti | 126 | 38,4 | |
| Skupaj | 328 | 100,0 | |

Priloga C: REZULTATI TESTOV T ZA SPOL IN TRI MOTIVACIJSKE DEJAVNIKE

Priloga C. 1: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev

| | SPOL | Število | Povprečje | Standardni odklon | Std. napaka povprečja |
|---|--------|---------|-----------|-------------------|-----------------------|
| Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | Moški | 46 | 4,0652 | ,87945 | ,12967 |
| | Ženska | 156 | 4,3654 | ,71920 | ,05758 |

Priloga C. 2: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev

| | | Levene's Test za enakost varianc | | Test T za enakost povprečij | | | | | | |
|---|---------------------------|----------------------------------|------|-----------------------------|--------|--------------|------------------|--------------------|--------------------------------|---------|
| | | F | P | t | df | p (2-tailed) | Povprečje razlik | Std. napaka razlik | 95 % intervala zaupanja razlik | |
| | | | | | | | | | Spodnja | Zgornja |
| Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | Domneva enakih varianc | ,202 | ,654 | -2,360 | 200 | ,019 | -,30017 | ,12721 | -,55101 | -,04932 |
| | Domneva različnih varianc | | | -2,116 | 63,778 | ,038 | -,30017 | ,14188 | -,58362 | -,01671 |

Priloga C. 3: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim

| | SPOL | Število | Povprečje | Std. odklon | Std. napaka povprečja |
|--|--------|---------|-----------|-------------|-----------------------|
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | Moški | 44 | 3,6364 | ,83780 | ,12630 |
| | Ženska | 156 | 3,9936 | ,79917 | ,06398 |

Priloga C. 4: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim

| | | Levene's Test za enakost varianc | | Test T za enakost povprečij | | | | | | |
|--|---------------------------|----------------------------------|------|-----------------------------|--------|--------------|------------------|--------------------|-------------------------------|---------|
| | | F | p | t | Df | p (2-tailed) | Povprečje razlik | Std. napaka razlik | 95% Intervala zaupanja razlik | |
| | | | | | | | | | Spodnja | Zgornja |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | Domneva enakih varianc | 2,333 | ,128 | -2,591 | 198 | ,010 | -,35723 | ,13787 | -,62912 | -,08534 |
| | Domneva različnih varianc | | | -2,523 | 66,685 | ,014 | -,35723 | ,14159 | -,63986 | -,07460 |

Priloga C. 5: Test T, razlike po spolu za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano

| | SPOL | Število | Povprečje | Std. odklon | Std. napaka povprečja |
|----------------------------------|--------|---------|-----------|-------------|-----------------------|
| Želim delo, ki je dobro plačano. | Moški | 46 | 3,9783 | ,93069 | ,13722 |
| | Ženska | 155 | 4,2194 | ,71415 | ,05736 |

Priloga C. 6: Test T, razlike po spolu za enakost povprečij za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano

| | | Levene's Test za enakost varianc | | t-test za enakost povprečij | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|------|-----------------------------|--------|--------------|------------------|--------------------|--------------------------------|---------|
| | | F | p | t | df | p (2-tailed) | Povprečje razlik | Std. napaka razlik | 95 % intervala zaupanja razlik | |
| | | | | | | | | | Spodnja | Zgornja |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | Domneva enakih varianc | ,096 | ,757 | -1,869 | 199 | ,063 | -,24109 | ,12903 | -,49553 | ,01334 |
| | Domneva različnih varianc | | | -1,621 | 61,552 | ,110 | -,24109 | ,14873 | -,53844 | ,05626 |

Priloga C. 7: Test T za odvisne spremenljivke

| | | t-test za odvisne vzorce | | | | | t | df | p (2-tailed) |
|---|--|--------------------------|-------------|--------------------|--------------------------------|---------|--------|-----|--------------|
| | | Aritmetična sredina | Std. Odklon | Std. napaka razlik | 95 % intervala zaupanja razlik | | | | |
| | | | | | Spodnja | Zgornja | | | |
| 1 | Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. - Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | ,37438 | ,93752 | ,06580 | ,24464 | ,50413 | 5,690 | 202 | ,000 |
| 2 | Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. - Želim delo, ki je dobro plačano. | -,25248 | 1,05596 | ,07430 | -,39898 | -,10597 | -3,398 | 201 | ,001 |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|------|
| 3 | Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. - Želim delo, ki je dobro plačano. | ,12255 | ,83027 | ,05813 | ,00793 | ,23717 | 2,108 | 203 | ,036 |
|---|--|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|------|

Priloga Č: REZULTATI ANALIZE MULTIKOLINEARNOSTI TREH REGRESIJSKIH MODELOV

Priloga Č. 1: Toleranca za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev

| | p | Kolinearnost | |
|--|------|--------------|-------|
| | | Toleranca | VIF |
| Vodstvo (L) | ,898 | ,695 | 1,438 |
| Pomoč (H) | ,454 | ,673 | 1,487 |
| Prepoznavnost (V) | ,000 | ,593 | 1,686 |
| Spol | ,672 | ,937 | 1,067 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | ,013 | ,703 | 1,423 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | ,004 | ,764 | 1,308 |

Priloga Č. 2: Indeks pogojnosti za spremenljivko Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev

| Dimenzija | Lastne vrednosti | Indeks pogoja | Variance razmerja | | | | | | |
|-----------|------------------|---------------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|------|--|----------------------------------|
| | | | Konstanta | Vodstvo (L) | Pomoč (H) | Prepoznavnost (V) | Spol | Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | Želim delo, ki je dobro plačano. |
| 1 | 6,714 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 2 | ,186 | 6,006 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,97 | ,00 | ,00 |
| 3 | ,041 | 12,778 | ,00 | ,03 | ,05 | ,06 | ,00 | ,39 | ,08 |
| 4 | ,021 | 18,060 | ,01 | ,23 | ,02 | ,02 | ,00 | ,04 | ,74 |
| 5 | ,016 | 20,808 | ,14 | ,00 | ,23 | ,52 | ,02 | ,35 | ,03 |
| 6 | ,013 | 22,831 | ,13 | ,21 | ,65 | ,22 | ,00 | ,19 | ,00 |
| 7 | ,010 | 26,390 | ,72 | ,52 | ,04 | ,17 | ,00 | ,02 | ,14 |

Priloga Č. 3: Toleranca za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim

| | p | Kolinearnost | |
|---|------|--------------|-------|
| | | Toleranca | VIF |
| Vodstvo (L) | ,399 | ,698 | 1,433 |
| Pomoč (H) | ,000 | ,874 | 1,144 |
| Prepoznavnost (V) | ,584 | ,516 | 1,939 |
| Spol | ,025 | ,962 | 1,040 |
| Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | ,013 | ,645 | 1,551 |
| Želim delo, ki je dobro plačano. | ,825 | ,731 | 1,369 |

Priloga Č. 4: Indeks pogojnosti za spremenljivko Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim

| Dimenzija | Lastne vrednosti | Indeks pogoja | Variance razmerja | | | | | | |
|-----------|------------------|---------------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|------|---|----------------------------------|
| | | | Konstanta | Vodstvo (L) | Pomoč (H) | Prepoznavnost (V) | Spol | Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | Želim delo, ki je dobro plačano. |
| 1 | 6,727 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 2 | ,188 | 5,987 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,99 | ,00 | ,00 |
| 3 | ,026 | 16,205 | ,03 | ,00 | ,48 | ,07 | ,00 | ,04 | ,21 |
| 4 | ,020 | 18,485 | ,00 | ,34 | ,09 | ,14 | ,00 | ,02 | ,40 |
| 5 | ,018 | 19,382 | ,02 | ,12 | ,01 | ,02 | ,00 | ,62 | ,30 |
| 6 | ,013 | 23,050 | ,31 | ,06 | ,35 | ,43 | ,00 | ,18 | ,02 |
| 7 | ,009 | 27,079 | ,63 | ,48 | ,06 | ,33 | ,01 | ,14 | ,07 |

Priloga Č. 5: Toleranca za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano

| | p | Kolinearnost | |
|-------------------|------|--------------|-------|
| | | Toleranca | VIF |
| Vodstvo (L) | ,427 | ,698 | 1,434 |
| Pomoč (H) | ,543 | ,672 | 1,488 |
| Prepoznavnost (V) | ,001 | ,550 | 1,819 |
| Spol | ,580 | ,938 | 1,066 |

| | | | |
|---|------|------|-------|
| Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | ,004 | ,652 | 1,533 |
| Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. | ,825 | ,680 | 1,472 |

Priloga Č. 6: Indeks pogojnosti za spremenljivko Želim delo, ki je dobro plačano

| Dimenzija | Lastne vrednosti | Indeks pogoja | Variance razmerja | | | | | Spol | Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. | Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. |
|-----------|------------------|---------------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|-----|------|---|--|
| | | | Konstanta | Vodstvo (L) | Pomoč (H) | Prepoznavnost (V) | | | | |
| 1 | 6,719 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | |
| 2 | ,186 | 6,012 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,97 | ,00 | ,00 | |
| 3 | ,039 | 13,185 | ,00 | ,06 | ,05 | ,09 | ,00 | ,02 | ,40 | |
| 4 | ,020 | 18,333 | ,05 | ,20 | ,10 | ,04 | ,01 | ,49 | ,06 | |
| 5 | ,014 | 21,967 | ,09 | ,12 | ,33 | ,20 | ,01 | ,21 | ,50 | |
| 6 | ,013 | 23,028 | ,29 | ,08 | ,49 | ,36 | ,00 | ,06 | ,04 | |
| 7 | ,010 | 26,590 | ,57 | ,55 | ,04 | ,31 | ,01 | ,22 | ,00 | |

Priloga D: ANKETNI VPRAŠALNIK

ANKETA V SLOVENIJI, 2010

-
- 1–23 Achievement Motivation Scale (Spence & Helmreich) ACH1 – 23
24–43 Power Motivation Scale (Frieze & Schmidt) POW1 – 20
44–51 Job motivation items from previous surveys JOB1 – 8
52–72 Spence and Helmreich Attitude Toward Women Scale ATW1 – 21
73–75 Additional Gender-Role Attitude Items PITT1 – 3
6–87 Attitudes about communism/socialism C1 – C12
1–10 Demographic questions
1–6 Satisfaction with the survey

Anketa o vrednotah študentov

To anketo opravljamo v okviru raziskovalnega projekta v sodelovanju z Univerzo v Pittsburghu. Postavili bi vam nekaj vprašanj o prihodnji zaposlitvi in načrtih v zvezi z družino ter nekaj psiholoških lestvic, na koncu pa še nekaj sociodemografskih vprašanj (npr. starost, spol). S sodelovanjem v anketi niste izpostavljeni nobenemu tveganju, hkrati pa tudi nimate nobene neposredne osebne koristi. Sodelovanje je prostovoljno in od sodelovanja lahko odstopite v kateremkoli trenutku. Da bi lahko sodelovali, morate imeti vsaj 18 let.

Anketa je anonimna. Prosimo, da nikamor ne vpišete svojega imena. Prek vaših odgovorov vas nikakor ne bomo mogli identificirati.

Na nobeno vprašanje v tej anketi ni pravilnega ali napačnega odgovora. Če na posamezno vprašanje ne želite odgovoriti, ga lahko izpustite. Na vprašanja, na katera boste odgovarjali, pa prosimo odgovorite čim bolj natančno in odkrito.

Ta projekt vodi dr. Irene Frieze, profesorica psihologije na Univerzi v Pittsburghu. V Sloveniji z njo sodelujeta prof. dr. Anuška Ferligoj in doc. dr. Katja Lozar Manfreda iz Fakultete za družbene vede. Če imate kakšno vprašanje v zvezi z anketo, se lahko obrnete na katja.lozar@fdv.uni-lj.si.

2 Achievement motivation

Ocenite, koliko navedene izjave držijo za vas, na lestvici

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 močno se strinjam

ACHIEVEMENT MOTIVATION

SUBSCALES: W = work; M = mastery; C = Competition

1. Zame je pomembno, da po svojih najboljših močeh naredim vse, česar se lotim, celo če gre za kaj takega, česar ljudje v mojem okolju ne cenijo preveč. (w) (**ach1**)
2. V tem, da vse počnem po svojih najboljših močeh, najdem zadovoljstvo. (w) (**ach2**)

3. Dobro opravljeno delo prinese zadovoljstvo. (w) **(ach3)**
4. Zadovoljen/zadovoljna sem, če mi gredo stvari bolje od rok, kot so mi šle včasih. (w) **(ach4)**
5. Rad/-a trdo delam. (w) **(ach5)**
6. Karkoli počnem, vedno me veseli, če postajam vse boljši/-a v tem. (w) **(ach6)**
7. Rajši bi počel/-a stvari, pri katerih se počutim samozavestno in sproščeno, kot pa stvari, ki predstavljajo izziv in so zahtevne. (m – r) **(ach7)**
8. Kadar skupina, ki ji pripadam, nekaj načrtuje, bi rajši vse vodil/-a sam/-a, kot pa le pomagal/-a in prepustil/-a organizacijo komu drugemu. (m) **(ach8)**
9. Rajši bi se učil/-a preprostih zabavnih iger kot pa zahtevnih miselnih iger. (m - r) **(ach9)**
10. Če mi kaj ne gre od rok, se raje trudim toliko časa, dokler stvari ne obvladam, kot pa da se lotim česa takega, kar mi gre bolje od rok. (m) **(ach10)**
11. Ko se enkrat nečesa lotim, vztrajam do konca. (m) **(ach11)**
12. Rajši delam stvari, za katere je potrebne veliko spretnosti. (m) **(ach12)**
13. Pogosteje se lotim stvari, za katere nisem prepričan/-a, da jih lahko opravim, kot pa stvari, za katere verjamem, da jih lahko opravim. (m) **(ach13)**
14. Rad/-a sem ves čas zaposlen/-a z nečim. (m) **(ach14)**
15. Bolj se potrudim, če tekmujem z drugimi. (c) **(ach15)**
16. Veseli me, če tekmujem z drugimi. (c) **(ach16)**
17. Moti me, če gre kakšna stvar drugim bolje od rok. (c) **(ach17)**
- 18. Zame je pomembno, da mi gre zadana naloga bolje od rok kot drugim. (c) (ach18)**
19. Mislim, da je pri delu in pri igrah pomembno zmagovati. (c) **(ach19)**
20. Če se naučim delati kaj edinstvenega, dobim občutek zadovoljstva. (m) **(ach20)**
21. Več znanja in spretnosti si pridobim, bolj čutim, da bom v prihodnje uspešen/uspešna. (m) **(ach21)**
22. Rad/-a se razvijam na osnovi preteklih izkušenj in dela. (m) **(ach22)**
23. Zadovoljen/zadovoljna sem, kadar mi gredo stvari vse boljše od rok, četudi pri tem ne presežem (prehitim) drugih. (w) **(ach23)**

3 Power motivation

POWER MOTIVATION SCALE

SUBSCALES: L = Leadership; V = Visibility; H = Helping

POW1 TO POW20

1. Če bi dobil(a) priložnost za to, bi bil(a) dober voditelj (voditeljica) (t.j., ljudi bi dobro vodil(a)). (l) **(pow1)**
1. Rad(a) načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (l) **(pow2)**
2. Na velikih zborovanjih nisem rad(a) v središču pozornosti (v – r) **(pow3)**
3. Rad(a) bi počel(a) kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (v) **(pow4)**
4. V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (v – r) **(pow5)**
5. Rad(a) vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (h) **(pow6)**
6. V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (v) **(pow7)**
7. Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal(a) v svoj prav. (v) **(pow8)**
8. Rad(a) imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (l) **(pow9)**
9. Rad(a) bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (h) **(pow10)**
10. Upam, da bom nekega dne vplival(a) na druge oziroma na ves svet. (h) **(pow11)**
11. Mislim, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (l) **(pow12)**
12. Rad(a) ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (l) **(pow13)**
13. Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (v) **(pow14)**
14. Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živela v slabšem svetu, kot je sedanji. (h) **(pow15)**
15. Rad(a) imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (v) **(pow16)**
16. Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. (l) **(pow17)**
17. Zelo me skrbi za blaginjo drugih. (h) **(pow18)**
18. Ko poskušajo moji znanci rešiti kakšen problem, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil(a) koristne nasvete. (h) **(pow19)**
19. V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival(a) na kvaliteto življenja drugih ljudi. (h) **(pow20)**

4 Desires for future job

Kakšno delo si želiš po diplomi?

Na naslednja vprašanja ni pravih ali napačnih odgovorov. Prosimo, odgovorite, kot čutite. Uporabite naslednjo lestvico:

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 zelo se strinjam

JOB MOTIVATION: JOB1 TO JOB10 (Not a scale)

1. Zame je pomembno, da bom imel(a) po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. (**job1**)
2. Zame je pomembno, da postanem priznan(a) na svojem delovnem področju. (**job2**)
3. Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju. (**job3**)
4. Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. (**job4**)
5. Želim delo, ki je dobro plačano. (**job5**)
6. Moja kariera bo morda zahtevala neplačane nadure dela in dolga potovanja. (**job7**)
7. Pričakujem, da bom po diplomi moral(a) zapustiti Ljubljano, da si najdem delo. (**job8**)
8. Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino. (**job9**)

5 Attitudes towards Women

Questions about Attitudes and Feelings

V NADALJEVANJU SLEDI NEKAJ TRDITEV O ENAKOPRAVNOSTI MOŠKIH IN ŽENSK.

PROSIMO, DA IZRAZITE SVOJE (NE)STRINJANJE Z VSAKO IZMED NJIH.

Na naslednja vprašanja ni pravih ali napačnih odgovorov. Prosimo, odgovorite, kot čutite. Uporabite naslednjo lestvico:

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 zelo se strinjam

ATTITUDE TOWARD WOMEN ITEMS: ATW1 TO ATW22

1. Poklicne in strokovne šole bi morale sprejemati najboljše študente, ne glede na njihov spol. (r) **(atw1)**
2. Mož in žena bi morala imeti enake možnosti za ločitev. (r) **(atw2)**
3. Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost. **(atw3)**
4. Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna. (r) **(atw4)**
5. V sodobnih gospodarskih razmerah, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje. (r) **(atw5)**
6. Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu. (r) **(atw6)**
7. Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški. **(atw7)**
8. Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški. (r) **(atw8)**
9. Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno porazdeljena med možem in ženo. (r) **(atw9)**
10. Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere. **(atw10)**
11. Ženska ne bi smela pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja. **(atw11)**
12. Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo. **(atw12)**
13. Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice. **(atw13)**
14. Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki. **(atw14)**
15. Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških. (r) **(atw15)**
16. Pošteno je, da so moški plačani bolje kot ženske, četudi opravljajo isto delo. **(atw16)**
17. Na splošno rečeno, oče bi moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot pa mati. **(atw17)**
18. Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so bolj primerni za moške kot pa za ženske. **(atw18)**
19. Intelktualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških. **(atw19)**
20. Mož na splošno nima nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih. **(atw20)**
21. Intelktualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna. (r) **(atw21)**

6 Additional Gender – Role Items

ADDITIONAL GENDER-ROLE ITEMS: PITT1 TO PITT10

1. Zaposlena mati lahko vzpostavi ravno tako topel in varen odnos z otroki kot nezaposlena. (r) **(pitt1)**
2. Ženske so veliko srečnejše, če ostanejo doma in skrbijo za otroke. **(pitt2)**
3. Predšolski otroci bodo najverjetneje trpeli, če mati dela. **(pitt3)**

7 Attitudes about socialism/communism

ATTITUDES ABOUT SOCIALISM/COMMUNISM: C1 TO C12

1. Vlada bi morala vsakemu zagotoviti minimalni življenjski standard. **(c1)**
2. Vlada bi morala postaviti zgornjo mejo mogoče plače. **(c2)**
3. Vlada bi morala vsakomur, ki si to želi, zagotoviti delo. **(c3)**
4. Raje bi živel v socialistični družbeni ureditvi. **(c4)**
5. Tržno gospodarstvo/svobodni trg je najboljše/najboljši za našo državo. (r) **(c5)**
6. Komunizem je najslabša oblika vladavine. (r) **(c6)**
7. Komunizem je dober za nekatere države, za druge pa ne. **(c7)**
8. Vlada bi morala pomagati revnim državljanom z zagotovitvijo socialne blaginje, brezplačnega zdravstva in pomoči pri otroškem varstvu. **(c8)**
9. Kulturni dogodki, kot so balet in opera, bi morali biti subvencionirani, tako da bi bili dostopni vsakomur. **(c9)**
10. Ljudje bi morali biti plačani v skladu s svojo kvalifikacijo in naporom, ki ga vlagajo v delo. **(c10)**
11. Kapitalizem omogoča ljudem, da se osebno razvijajo. **(c11)**
12. Socializem omogoča ljudem, da se osebno razvijajo. **(c12)**

Demografska vprašanja

Nekaj o vas ...

Vaša starost: 1 = pod 18 2 = 18–20 3 = 21–22 4 = 23–30 5 = več kot 30 **AGEG**

Vaš spol: 1 = moški 2 = ženski **SEX**

Koliko let že študirate na FDV? **YEARCOL**

Kakšni so vaši načrti glede izobrazbe? **EDUPLAN**

- 1 = morda bom nehal/-a študirati
- 2 = diplomiral/-a bom samo na 1. bolonjski stopnji
- 3 = diplomiral/-a bom tudi na 2. bolonjski stopnji
- 4 = po diplome 1. in/ali 2. stopnje se bom strokovno izobraževal/-a
- 4 = doktoriral/-a bom

Vaš zakonski status je: **(marstat)**

1. še neporočen/-a
2. prvič poročen/-a
3. ponovno poročen/-a
4. ločen/-a
5. vdovec/vdova

Ali imate otroke? **(kids)**

1. ne
2. enega
3. dva
4. tri
5. štiri ali več

Kako pogosto obiskujete verske obrede? **(services)**

1. nikoli
2. enkrat letno ali manjkrat
3. nekajkrat letno
4. nekajkrat mesečno
5. enkrat tedensko ali več

Kdaj se želite poročiti? **(marideal)**

1. nikoli
2. ne vem
3. v roku dveh let
4. v roku petih let
5. v roku več kot petih let

6. sem že poročen/-a

Koliko otrok želite imeti? (**kidideal**)

1. nobenega
2. ne vem
3. enega
4. dva
5. tri ali več

Kje želite preživeti večino svojega življenja? (**live**)

1. v okolju, v katerem sem odraščal/-a
2. v okolju, v katerem študiram (Ljubljana), ki pa ni okolje, v katerem sem odraščal/-a
3. v drugem okolju te države
4. v drugi državi
5. ne vem

Zadovoljstvo z anketo

Za konec vam bomo postavili le še nekaj vprašanj o anketi, v kateri ste ravnokar sodelovali.

Kako zanimiva so se vam zdela vprašanja? 1 – popolnoma nezanimiva, 10 – zelo zanimiva

Kako enostavno je bilo odgovarjati na vprašanja? 1- sploh ni bilo enostavno, 10 – zelo enostavno

Kako jasno je bilo besedilo vprašanj? 1- zelo nejasno, 10 – zelo jasno

Kaj menite o obliki vprašalnika? 1 – zelo slabo, 10 – zelo dobro

Kako bi ocenili trajanje ankete? 1 – zelo slabo, 10 - zelo dobro

Kakšna je vaše splošno mnenje o anketi? 1- zelo slabo, 10 – zelo dobro